



Personalbericht 2020



**Personal- und Organisationsamt
der Stadt Erlangen**

Impressum

Herausgeber

Stadt Erlangen
Personal- und Organisationsamt
Rathausplatz 1, 91052 Erlangen
Tel.: 09131/86-1590
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 2021

Vorwort

Die Stadtverwaltung in Zeiten der Pandemie

Das Jahr 2020 hat uns alle persönlich in unterschiedlichster Weise betroffen, es war größtenteils mit erheblichen Einschränkungen, aber teilweise auch mit persönlichen Schicksalen und schmerzhaften Verlusten verbunden.

Die Stadtverwaltung Erlangen als Kreisverwaltungsbehörde mit ihren vielfältigen Aufgaben im Rahmen der öffentlichen Verwaltung und Daseinsvorsorge stand als Organisation ebenfalls unter dem starken Einfluss der Pandemie.

Im März - ganz zu Beginn der Pandemie - waren die Kommunalwahlen durchzuführen, die Stichwahl war hierbei kurzfristig als reine Briefwahl zu organisieren. Das städtische Wahlamt und viele Wahlhelfer*innen aus der Stadtverwaltung haben hochmotiviert in einem gemeinsamen Kraftakt diese Herausforderung durch Mehrarbeit und großem persönlichen Einsatz bewältigt.

Der städtische Katastrophenschutz war mit dem Ausrufen des landesweiten Katastrophenfalles plötzlich in das Zentrum des kommunalen Handelns gerückt. Der Bereich öffentliche Sicherheit und Ordnung, bei dem auch die Heimaufsicht angesiedelt ist, sah sich kurzzeitig mit der Entwicklung der Einrichtungen hin zu „Hotspots“ des Infektionsgeschehens konfrontiert. Die sich ständig ändernden und an die Lage angepassten Regelungen des Infektionsschutzes mussten durch die Ordnungsbehörde vollzogen, kommuniziert und kontrolliert werden, der Bereich der Ordnungswidrigkeiten hatte stark steigende Zahlen zu verzeichnen, da sich nicht immer alle Bürger*innen an die wichtigen und notwendigen Regelungen gehalten haben.

Die Schulen und Kindertageseinrichtungen mussten Notbetreuung, Distanz- und Wechselunterricht organisieren, ohne dabei die Hygienemaßnahmen aus dem Blick zu verlieren. Die in den Querschnittsämtern verorteten Aufgaben für das städtische Personal, die Organisation der Stadtverwaltung und nicht zuletzt die Bereitstellung von IT waren zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung entscheidend. Es galt schnell flexible Lösungen zu finden, Anforderungen der Mitarbeitenden zu befriedigen und die zahlreichen personalrechtlichen Fragestellungen kompetent zur beantworten.

Alle Publikumsverkehrsbereiche mussten sich auf neue Arbeitsbedingungen einstellen, manche Dienstleistung wurde in ungewohnter Weise ohne persönlichen Kontakt mit unseren Bürger*innen erbracht. Dort wo dies nicht möglich war, wurde unter verschärften Hygienebedingungen verantwortungsvoll, verlässlich und kundenorientiert agiert.

Die Kolleg*innen der Stadtverwaltung haben sich hierbei als sehr gute Krisenmanager*innen bewiesen. Unsere Mitarbeitenden waren bereit sich gegenseitig bei ihren wichtigen Aufgaben zu unterstützen und in anderen Bereichen der Stadtverwaltung auszuweichen, wenn eigene Aufgaben zurückgestellt werden konnten. Wir haben in der Praxis gezeigt, dass wir bei der Stadtverwaltung Erlangen eine starke Gemeinschaft sind und bei der Bewältigung von Ausnahmezuständen über alle Dienststellen hinweg zielgerichtet zusammenarbeiten.



Beispielhaft nennen kann man die Organisation von Testmöglichkeiten für die Bürger*innen unserer Stadt, die Beschaffung und Ausgabe von Schutzausrüstungen für Ärzt*innen, Pflegende und andere Berechtigte, die Beschaffung eigener Schutzausrüstung für die Mitarbeitenden, die Unterstützung der eingesetzten Versorgungs- und Koordinierungsärzt*innen, die Verstärkung der „contact-tracing-teams“ des staatlichen Gesundheitsamtes oder die Errichtung, die Organisation und den Betrieb eines Impfzentrums für alle Bürger*innen der Stadt und des Landkreises.

Die Stadtverwaltung Erlangen und ihre Mitarbeitenden hat alle von staatlicher Seite an sie übertragenen Aufgaben angenommen und professionell und zielführend abgearbeitet. Und sie hat darüber hinaus immer wieder eigene Überlegungen entwickelt um die Pandemie zu überwinden oder zumindest die Zeit der Pandemie für unsere Bürger*innen ein klein wenig erträglicher zu machen. Die Dienststellen des Kulturreferates haben mit an die Hygienesituation angepassten kreativen Angeboten hierzu einen wesentlichen Beitrag geleistet.

Vielen herzlichen Dank allen unseren Mitarbeitenden für Ihren überragenden Einsatz und ihr Engagement in diesem außergewöhnlichen Jahr 2020!



Thomas Ternes

Berufsmäßiger Stadtrat

- Stadt Erlangen -

Referat für Recht, Personal und Digitalisierung

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 2020 ist die Basis für einen Datenvergleich mit anderen Städten, dem Landesamt für Statistik und dem Vergleichsring Personal bayerischer Städte.

In diesem Bericht finden Sie alle relevanten Zahlen und Fakten unserer Personalarbeit.

Wir danken allen Autor*innen für die Mitwirkung und die Erstellung dieses Berichts!

Einführung

Die Umsetzung des Masterplans Personalmanagement schreitet voran

Auch im zurückliegenden Jahr bildete der Masterplan Personalmanagement mit dem im Dezember 2016 durch den Erlanger Stadtrat beschlossenen Maßnahmenpaket die wesentliche Grundlage für die strategische Arbeit des Personal- und Organisationsamtes. Während der alljährliche Lenkungsausschuss mit Vertreter*innen aus der Verwaltung, den politischen Fraktionen, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle noch wie geplant im Februar tagen konnte, wurde die Arbeit an den verschiedenen Projekten im restlichen Jahr durch die Corona-Pandemie jedoch sehr erschwert. Einerseits waren die zuständigen Fachbereiche des Personal- und Organisationsamtes und der beteiligten Ämter durch zahlreiche Zusatzaufgaben belastet, andererseits waren größere ämterübergreifende Besprechungen und Workshops bereits ab Mitte März nicht mehr möglich.



Dennoch ist es, durch ein enormes Engagement und durch die flexible Anwendung anderer Besprechungs- und Arbeitsformate gelungen, dass die Arbeit an einigen laufenden Projekten fortgeführt werden konnte. Beispielhaft seien hier die Fortschritte bei den Qualifizierungsmöglichkeiten für den gewerblich-technischen Bereich, bei der Standardisierung der Gefährdungsbeurteilungen zu Belastungen am Arbeitsplatz oder bei der Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens genannt.

Veränderungen der Rahmenbedingungen erfordern ein Nachsteuern bei den Zielsetzungen und Maßnahmen

Obwohl der Masterplan als strategisches Instrument mit seinen Zielen auf einen Zeithorizont von fünf bis zehn Jahren ausgerichtet ist, war bereits zu seiner Beschlussfassung klar, dass analog zu neu auftretenden und relevanten Herausforderungen eine regelmäßige Fortschreibung erfolgen muss. Die Dynamik der Rahmenbedingungen und die Veränderung der verschiedenen Einflussfaktoren wurde in den zurückliegenden Jahren besonders an zwei Stellen deutlich. So hat sich zum einen der Fachkräftemangel insbesondere im technischen und Ingenieurbereich seit 2016 noch einmal deutlich verschärft. Zum anderen sind durch die Corona-Pandemie im zurückliegenden Jahr die Anforderungen an flexibles, ortsunabhängiges Arbeiten enorm gewachsen und haben die Notwendigkeit effizienter, weitestgehend digitalisierter Arbeitsprozesse eindrucksvoll vor Augen geführt.

Für den Masterplan hat dies zur Folge, dass die Handlungsfelder und strategischen Ziele Personalgewinnung, Personalentwicklung sowie Ressourceneffizienz und Digitalisierung enorm an Bedeutung gewinnen. Es gilt also, unter diesen Gesichtspunkten die gesetzten Ziele und die daraus entwickelten Maßnahmen kritisch zu hinterfragen und auf ihre Priorisierung und Wirksamkeit hin zu überprüfen. Der engere Führungskreis des Personal- und Organisationsamtes hat daher bereits im Herbst 2020 einen Prozess begonnen, der nach weiterer Abstimmung mit dem Personalrat,

der Verwaltungsspitze und mit den politischen Fraktionen im Ergebnis gewährleisten soll, dass der Masterplan den einhergehenden Veränderungen gerecht wird und auch weiterhin eine solide Basis für ein zukunftsfähiges Personalmanagement in unserer Stadtverwaltung bildet.



Marcus Redel

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?	11
1.1.5 Welche konkreten Maßnahmen wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Bearbeitung?	11
1.2 Personalentwicklung	17
1.2.1 Ausbildung	17
1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes	17
1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2021	17
1.2.1.3 Bewerber*innenmarkt und Ausbildungsmarketing	18
1.2.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess	19
1.2.1.5 Masterplan Personalmanagement – Rahmenbedingungen der Ausbildung (M005)	20
1.2.1.6 Ausbildungsbeginn mit Einführungsveranstaltung	23
1.2.2 Praktikum	23
1.2.3 Aufstiegsqualifizierung – Beschäftigtenlehrgang I und II (BL I und BL II)	24
1.2.4 Fortbildungen der Städteakademie	25
1.2.5 Traineeprogramm VI	25
1.2.6 Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen	26
1.2.7 Projekt Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich	26
1.2.8 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen	27
1.2.8.1 Seminare „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“	27
1.2.8.2 Rahmenvertrag für begleitete Wissensbewahrungsprozesse	27
1.2.8.3 Altersstrukturlisten	27
1.2.8.4 Projekt zur Schaffung einer Lernplattform auf Basis eines Learning Management Systems	27
1.2.9 Ausbildung von stadtinternen Moderator*innen	28
1.2.10 Betriebliches Eingliederungsmanagement	28
1.2.10.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM	29
1.2.10.2 Prinzipien und Ziele des BEM	29
1.2.10.3 Ablauf des BEM-Verfahrens	29
1.2.10.4 Instrumente des BEM	30
1.2.11 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement	30
1.2.11.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	30
1.2.11.2 Betrieblicher Sozialdienst	31
1.2.11.3 Team KomKon – zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur	32
1.3 Organisation und Personalwirtschaft	33
1.3.1 Umgang mit Corona und dessen Auswirkungen in der Stadtverwaltung Erlangen im Jahr 2020	33
1.3.2 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen	34
1.3.2.1 Stellenausschreibungen	34
1.3.2.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen	35
1.3.2.3 Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens	35
1.3.3 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2020	36
1.3.4 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen	37
1.3.4.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte	37
1.3.4.2 Altersteilzeit für Beamt*innen	37

1.3.5	Dienstvereinbarung Telearbeit	37
1.3.6	Neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten im TVÖD	38
1.3.7	Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst)	38
1.3.8	Potenzialanalyse und Einführung eines Fuhrparkmanagements bei der Stadt Erlangen	39
1.3.9	Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC	39
1.4	Personalabrechnung und -controlling	41
1.4.1	BeihilfeCenter	41
1.4.2	Personalkostencontrolling	41
1.4.2.1	Personalkosten	41
1.4.2.2	Personalkostenbudgetierung	41
1.5	Arbeitssicherheit	43
1.5.1	Allgemeines zur Arbeitssicherheit	43
1.5.2	Arbeitsunfallstatistik 2019	43
1.6	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	44
2	GRAFIKEN UND TABELLEN	47
2.1	Stellen	47
2.1.1	Stellenneuschaffungen	47
2.1.2	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	47
2.1.3	Neue und eingezogene Planstellen	47
2.1.4	Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)	49
2.2	Allgemeine Personaldaten	50
2.2.1	Personalbestand nach Personalgruppen	50
2.2.2	Allgemeine Personalstatistik	51
2.2.3	Beschäftigte in Elternzeit	53
2.2.4	Beschäftigte nach Entgeltgruppen	54
2.2.5	Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2020	57
2.2.5.1	Alterspyramide	57
2.2.5.2	Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte	58
2.2.5.3	Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter	58
2.2.6	Schwerbehindertenquote	59
2.2.7	Frauen in Führungspositionen	59
2.3	Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen)	60
2.4	Aus- und Fortbildung	61
2.4.1	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	61
2.4.2	Ausbildungszahlen	62
2.4.3	Praktika	63
2.4.4	Interne und interkommunale Fortbildungen der Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen	64
2.5	Fehlzeiten	65
2.5.1	Fehlzeitenübersicht	65
2.5.2	Struktur der Krankheitszeiten	66
2.5.3	Entwicklung der Krankheitszeiten	66
2.6	Arbeitssicherheit	70
2.7	Entgelt und Personalnebenkosten	71
2.7.1	Entwicklung der Beamtenbesoldung	71
2.7.2	Entwicklung der Entgelte der Tarifbeschäftigten	72
2.7.3	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	73
2.7.4	Beihilfe	74
2.7.4.1	Entwicklung der Beihilfeanträge	74
2.7.4.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	75

2.7.5	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	76
2.8	Personalkosten (Einordnung im Gesamthaushalt)	77
2.8.1	Personalaufwendungen	77
2.8.2	Personalauszahlungen	78
3	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN DER STADT ERLANGEN	79

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?

Eine Übersicht über die Vision des neuen Personalmanagements bei der Stadt Erlangen sowie über strategische Ober- und operative Unterziele steht als Powerpoint-Präsentation im Intranet zum Download bereit.

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: 01.02.2021

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 • Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen • Gewinnung von neuen Ausbildungsbeauftragten • Ausstattung aller Verwaltungsnachwuchskräfte mit Laptop und Token • Übernahme der Kosten für die Vorschriftensammlung der Verwaltung - VSV und deren Ergänzungslieferung für die Anwärter*innen der QE 2 und QE 3 • Vollförderung des 365-Tage-Tickets für Auszubildende in den BBiG-Berufen sowie Anwärter*innen der QE 2 • Beschluss über die Entgeltung von freiwilligen Praktika sowie Einführung des ÖPNV-Zuschusses für Praktikant*innen (> 1 Monat entgeltete Praktikumszeit) zur Förderung der Gewinnung von Nachwuchskräften und Mitarbeiter*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
umgesetzte Maßnahmen	• Schaffung einer ½ Planstelle SB Leistungsveränderung im Personal- und Organisationsamt, Abteilung Organisation und Personalwirtschaft

M016 Standardisierung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen zu Belastungen am Arbeitsplatz

Zielsetzung	• Evaluation des bisherigen Verfahrens der psychischen Gefährdungsbeurteilung • Standardisierung für die Zukunft
umgesetzte Maßnahmen	• Ab 2021 Kooperation mit der Abteilung für Statistik und einem externen Partner • Einsatz von zielgruppenspezifischen standardisierten Fragebogen als Basis für die psychische Gefährdungsbeurteilung ab 2021 • Zeitliche Rhythmisierung – Durchführung in einem 4-Jahreszyklus

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.
--	--

M021 Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen

Zielsetzung	• In einem Rahmenkonzept werden Lebensphasen der Personalentwicklung definiert. • Personalentwicklung orientiert sich künftig an diesem Rahmen • Informationen im Intranet werden den Lebenslagen zugeordnet und entsprechend abrufbar
umgesetzte Maßnahmen	• Das Lebenslagenprinzip wurde mit Einführung des neuen Intranet Ende 2019 als neue Zugangsoption implementiert. • Die speziellen Anforderungen nach Lebenslagen werden bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen mitgedacht.

M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards

Zielsetzung	• regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung von steuerungsrelevanten Kennzahlen zur Erreichung der operativen Ziele des Masterplans • Ergänzung des jährlichen Personalberichts
laufende Maßnahmen	• Definition von Kennzahlen für Masterplanmaßnahmen

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. • Der Bericht dazu wurde Anfang 2020 vorgelegt.
laufende Maßnahmen	• Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden im Rahmen der täglichen Personalarbeit, im Zuge von Veränderungsprozessen und insbesondere im Rahmen der Masterplanprojekte berücksichtigt. • Die nächste Mitarbeiterbefragung findet 2022 statt.

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 • Quereinstieg in der Verwaltung im Beschäftigtenbereich – strukturierte Qualifizierung von neuen Mitarbeiter*innen im Rahmen des BL I zu Lasten von Ausbildungsplatzhaltern
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 Wissensmanagements • 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 Mitarbei-

	ter*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 Einarbeitungskonzepts • Systematische Altersstrukturlisten, die die Altersfluktuation in den Dienststellen abbilden, sollen ein planvolles und kontinuierliches Wissensmanagement unterstützen. • Abschluss eines Rahmenvertrags für extern begleitete Wissensbewahrungsprozesse • Ablösung der Altersstrukturlisten – als Fluktuationsplanungsinstrument der Dienststellenleitungen – durch einen individuellen Zugang in loga.net, über den eine bedarfsorientierte Auswertung möglich ist
Laufende Maßnahmen	• Konzeption eines Formats für eine Einführungsveranstaltung für Beschäftigte des gewerblichen Bereichs • Einführung einer E-Learning-Plattform unter Projektleitung des eGovernment-Centers

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. • Strukturanalyse der Abt. 112 mit externer Beratung und Erarbeitung einer neuen Aufbau- und Ablauforganisation, Umsetzung der neuen Organisation ist zum 01.08.2020 erfolgt
laufende Maßnahmen	• Europaweite Vergabe der Werbeagenturleistungen für Veröffentlichungen ab 01.01.2021 läuft derzeit • 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 bzw. Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen	
Zielsetzung	• Nachhaltige Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten für Beamte*innen und Beschäftigte, Erhöhung der finanziellen Wettbewerbsfähigkeit insb. im technischen Bereich im Vergleich zu privaten Arbeitgebern

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. Beförderungssamt mit Haushaltsgenehmigung 2020 (A6/8, A9/11)
Laufende Maßnahmen	• Evaluation der bisher eingeführten Ämterbündelung mit den betroffenen Führungskräften im Jahr 2021 und Entscheidungsvorschlag zu etwaiger Ausweitung für die Zeit ab 01.01.2022 (Stellenplanrelevanz) • Konzeption und Erarbeitung eines Vorschlags für eine Fachkräftezulage für Beschäftigte in technischen Berufen im Jahr 2021 in Abstimmung mit PR und AGPE für Bestandsbeschäftigte und neu einzustellende

1.2 Personalentwicklung

1.2.1 Ausbildung

1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes



1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2021

In der Sitzung des Stadtrates wurden am 23.04.2020 für das Jahr 2021 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich (darunter 4 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik
- 8 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich (darunter 2 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“)
- 10 Nachwuchskräfte im Rahmen der „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax)

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürger*innen. Sie sichert engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter*innen, welche die „Stadt für Alle“ aktiv mitgestalten und prägen. Daher ist es für die Stadt Erlangen von hoher Bedeutung selbst auszubilden.

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 und Menschen berufliche Perspektiven eröffnet.

Im Jahr 2014 wurde die Ausbildungskapazität im Verwaltungsbereich (Beamtenanwärter*innen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst sowie Verwaltungsfachangestellte) auf 25 Ausbildungsplätze gesteigert und seither kontinuierlich beibehalten. Aktuell ist aufgrund der Rahmenbedingungen im Personal- und Organisationsamt sowie den Dienststellen (Ausbildungsplätze, zur Verfügung stehende Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder*innen) eine weitere Erhöhung der Ausbildungskapazität nicht möglich.

1.2.1.3 Bewerber*innenmarkt und 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 Bewerbungszahlen auf einem hohen Niveau zu verbuchen. Im Jahr 2020 bleibt die Anzahl an Bewerber*innen im Beamtenbereich in den Berufen Diplom-Verwaltungswirt*in und Verwaltungswirt*in zwar gegenüber dem Vorjahr geringfügig zurück, jedoch konnte im Beruf Verwaltungsfachangestellte*r eine Steigerung erzielt werden.

Im gewerblich-technischen Bereich ist eine vertiefte Analyse der Bewerbungszahlen nicht möglich, da in diesen Berufen – aufgrund der Bedarfsorientierung - nicht kontinuierlich/jährlich Ausbildungsplätze angeboten werden. Tendenziell bildet sich ein Bewerber*innenrückgang ab. Es hält weiterhin der Trend an, dass handwerkliche Berufe weniger gefragt sind.

Im Jahr 2020 blieb die Anzahl an Bewerbungen für eine Ausbildung zum/zur Erzieher*in im Rahmen des Modells mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax) auf einem hohen Stand, sie konnte gegenüber dem Vorjahr sogar geringfügig gesteigert werden. Gründe dafür werden in der Verstetigung des ursprünglich als Projekt gestarteten Modells gesehen.

Zielsetzung der Personalverwaltung ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, Bewerber*innen zu gewinnen und die Attraktivität der Stadt Erlangen als Ausbildungsbetrieb zu steigern. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welche stetig erweitert und evaluiert werden. Neben den bereits etablierten Maßnahmen wurden im Jahr 2020 weitere Wege des Ausbildungsmarketings erschlossen bzw. bestehende Instrumente intensiviert.

Im Jahr 2020 wurde die Plakatierungsaktionen basierend auf dem Messestandkonzept 2019 konzeptionell neu ausgerichtet und deutlich ausgeweitet.



Mit Blick auf den anstehenden Relaunch der städtischen Homepage wurde mit dem Arbeitsprojekt „Karriereseite“ begonnen.

Die bereits im Jahr 2019 getroffene Ausweitung der Online-Präsenz im Rahmen der Job- und Ausbildungsbörsen wurde verstetigt. Corona bedingt wurden virtuelle Messeangebote geprüft und als Surrogat für Präsenz-Messen genutzt. Das virtuelle Format kann jedoch das Präsenzangebot keinesfalls ersetzen, da die Akzeptanz und Nutzungskapazität der Interessent*innen weitaus geringer ist.

Unterstützt durch das eGovernmentCenter werden Social-Media-Kanäle zielgruppenspezifisch bedient. Im Jahr 2020 erfolgte erstmalig die Auftragsvergabe zur Erstellung und Ausstrahlung von Radiowerbespot, so dass 2021 ganzjährig Werbung für die Ausbildung bei der Stadt Erlangen geschaltet werden kann.

Ein gelungenes Ausbildungsmarketing wirkt nicht nur nach außen (externes Ausbildungsmarketing) und richtet sich an die möglichen Nachwuchskräfte von morgen, sondern auch nach innen (internes Ausbildungsmarketing). Internes und externes Ausbildungsmarketing können in der Praxis nicht voneinander losgelöst betrachtet werden, da sie sich gegenseitig beeinflussen.

Die Mitarbeiter*innen sollen zu Markenbotschafter*innen entwickelt werden, welche die Stadt Erlangen im Außenkontakt als modernen Ausbildungsbetrieb und als erfolgversprechende Arbeitgeberin darstellen. Eine langfristige Positionierung der Stadt Erlangen als attraktive Arbeitgeberin ist die Folge. Neue Leistungsträger*innen werden gewonnen und leistungsfähige Mitarbeiter*innen gehalten, um so weit wie möglich altersheterogene und vielfältige Personalkörper aufzubauen, welche die vielfältigen Aufgaben der Stadt Erlangen managen.

1.2.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess

Regelauswahlverfahren und Beschlusskontrolle 2020

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.

Der sich am allgemeinen Ausbildungsmarkt zuspitzende Nachwuchskrätemangel kann auch bei der Nachwuchskräfteakquise bei der Stadt Erlangen beobachtet werden. Die Bewerber*innenzahlen in den BBiG-Berufen sind rückläufig; Bewerber*innen, die sich erfolgreich an einem Auswahlverfahren bei der Stadt Erlangen beteiligt haben, haben auch andere attraktive Ausbildungs- und duale Studienangebote und können den Arbeitgeber auswählen. Daher wird bereits im Rahmen des Auswahl- und Einstellungsprozesses ein hoher Fokus auf persönlichen Kontakt und Ausbildungsqualität gelegt.

Im Rahmen der Auswahlverfahren konnten insbesondere im gewerblich-technischen Bereich nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Die Ausbildungskapazität 2020 wurde mit Beschluss des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses vom 17.07.2019 um zwei Nachwuchskräfte für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher erweitert. Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnten beide Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden.

Besondere Ausbildungsverhältnisse

Zum 01.09.2020 konnte ein besonderes Ausbildungsverhältnis im Verwaltungsbereich begründet werden. Es wurde dadurch dem Inklusionsgedanken Rechnung getragen.

Der darüber hinaus angebotene besondere Ausbildungsplatz im gewerblich-technischen Bereich konnte aufgrund einer kurzfristigen personenbedingten Absage des Bewerbers nicht

besetzt werden. Dieser war einer Person mit Migrations-/ Fluchthintergrund angeboten worden.

Ausbildung zum/zur Erzieher*in im Rahmen des Modells mit optimierten Praxisphasen (OptiPrax)

Die Stadt Erlangen beteiligt sich seit dem Einstellungsjahr 2016 kontinuierlich an der Ausbildung zum/zum Erzieher*in im Rahmen des Modells mit optimierten Praxisphasen des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus. Zielsetzung ist es, dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem neue Zielgruppen angesprochen werden.

Das Modell bietet neben der verkürzten Berufsausbildung und optimierten Praxisphasen zusätzlich ein Entgelt während der Berufsausbildung. Das Modell soll die bestehenden Varianten der Ausbildung zum/zur Erzieher*in jedoch nicht ersetzen.

Gestartet mit ursprünglich zwei Ausbildungsstellen wurde ab dem Einstellungsjahr 2018 die Kapazität auf sechs Stellen erhöht. Für das Einstellungsjahr 2021 wurde die geplante Kapazität auf zehn Personen erweitert.

Für das Einstellungsjahr 2021 hat die Stadt Erlangen

- die bestehende Variante mit fachfremder Berufsausbildung um die Varianten
- mit (Fach-)Abitur und
- mit abgeschlossener Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Kinderpfleger*in

ergänzt, wodurch neue Zielgruppen angesprochen werden.

1.2.1.5 Masterplan Personalmanagement – Rahmenbedingungen der Ausbildung (M005)

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, um dies zu erreichen, 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. 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.

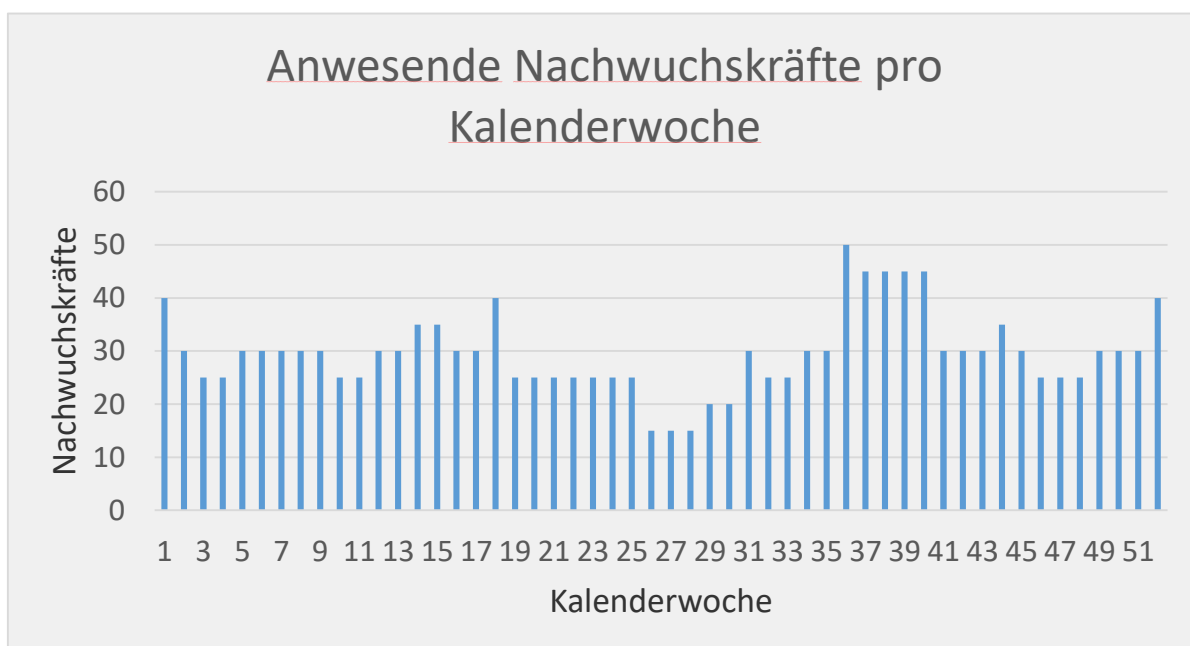
Einsatzplanung und Betreuung durch die Dienststellen

Die bei der Stadt 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. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis trägt maßgeblich zum Ausbildungs- und Studienerfolg bei. In den Fachdienststellen werden die Nachwuchskräfte von engagierten Ausbilder*innen, Ausbildungsbeauftragten sowie Praxisanleiter*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
(exemplarische Darstellung bei Besetzung aller Ausbildungsstellen)



Die Ausweitung des dualen Ausbildungs- und Studienangebots im Jahr 2014 und die daraus resultierende dauerhaft hohe Zahl an Nachwuchskräften in den einzelnen Ausbildungs- und Studiengängen stellt die gesamte Stadtverwaltung 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 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 bereit zu stellen. Um in Zukunft dauerhaft geeignete Praktikumsplätze für Nachwuchskräfte gewinnen und sichern zu können, ist es notwendig, dass in allen Dienststellen kontinuierlich ausgebildet wird.

Im Ausbildungsjahr 2020 wurde die oben dargestellte Situation durch die Corona-Pandemie nochmals verschärft. Beispielhaft können hier die Anwärter*innen des Studienjahrgangs 2020/2023 (QE3nVD) genannt werden: Aufgrund der Vorgaben des Gesundheitsschutzes und des nicht absehbaren Infektionsgeschehens konnte die Ausbildung an der Hochschule in Hof nicht im Wege des regulären Lehrbetriebs erfolgen. Daher waren die Nachwuchskräfte über das Vorpraktikum bei der Stadt Erlangen hinaus noch in den Monaten Oktober und November der fachpraktischen Ausbildung zugewiesen.

Durch die verlängerte Zuordnung zur fachpraktischen Ausbildung haben sich deutliche Überschneidungen zwischen den Ausbildungsjahrgängen ergeben, wodurch die Betreuungszeiten durch die Fachdienststellen stark angestiegen sind. In der Folge mussten neue Fachdienststellen bzw. zusätzliche Praktikumsplätze für die Ausbildungsarbeit gewonnen werden.

Verstärkt durch die Corona-Pandemie sind viele Themen in der Ausbildungsarbeit im Wandel, so dass die Verantwortlichen dynamisch und flexibel agieren müssen. In dieser sehr schwierigen Situation wurde der Beweis erbracht, dass die Dienststellen der

Stadt Erlangen als Verantwortungsgemeinschaft und Bildungsinstanz agieren. An dieser Stelle ergeht nochmals ein herzliches Dankeschön an alle Ausbildungsverantwortlichen.

Bereitstellung und Finanzierung von Ausbildungs- und Arbeitsmitteln

Um eine Harmonisierung der finanziellen Unterstützung beider Statusgruppen (Tarifangestellte und Beamt*innen) hinsichtlich der Beschaffung von Lern- und Unterrichtsmaterialien herbeizuführen und gleichzeitig die Attraktivität der Beamt*innenausbildungen weiter zu steigern, wurde die Kostenübernahme für die Vorschriftensammlung für die Verwaltung in Bayern für alle Anwarter*innen umgesetzt.

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme M005 „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“ des Masterplans Personalmanagement – insbesondere auch unter besonderer Berücksichtigung der Ausbildungserfordernisse im Rahmen der Corona-Pandemie – wurden im Jahr 2020 alle Verwaltungsnachwuchskräfte mit einem Laptop sowie einem Softwaretoken ausgestattet.

Die Hauptzielsetzung bestand darin, dass diese durch die moderne technische Ausstattung im Rahmen der Ausbildung optimal unterstützt werden.

Die gesammelten Erfahrungswerte sind positiv. Sowohl die Nachwuchskräfte als auch die Fachdienststellen profitieren von der Umsetzung. Die Bandbreite der Nutzung ist sehr groß und eröffnet neue Möglichkeiten der Ausbildungsarbeit. Mit der Folge, dass die Qualität in der Ausbildung und damit auch der Arbeits- und Lernerfolg – trotz der schwierigen Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie – weitestgehend aufrechterhalten werden. Speziell in Situationen, wo ein persönlicher Kontakt in Präsenz nicht mehr erfolgen kann, ermöglicht die moderne technische Ausstattung das Angebot eines Surrogates. Darüber hinaus wird die Bereitstellung der technischen Ausstattung als Wertschätzungsaspekt durch die Nachwuchskräfte wahrgenommen und trägt somit zu einem positiven Ausbildungsmarketing bei.

Diese Zielsetzungen werden weiterverfolgt. Im zweiten Schritt sollen weitere Zielgruppen, d.h. die Nachwuchskräfte in gewerblich-technischen, kaufmännischen und pädagogischen Ausbildungsberufen, mit Laptop und Token ausgestattet werden.

Es ist Zielsetzung der Stadtverwaltung Erlangen, alle Nachwuchskräfte in ihrem Lernprozess optimal zu unterstützen. Durch die entsprechende Sachausstattung (strukturelle Ebene) wird den Nachwuchskräften ermöglicht, mit den komplexeren Situationen und gestiegenen Anforderungen durch die Corona-Pandemie besser umzugehen. Prozesse werden dadurch teilweise erst ermöglicht bzw. können zumindest effektiver und effizienter ausgestalten werden.

Die Stadt Erlangen übernimmt hierbei eine regulierende Funktion und kommt in der Folge ihrer Verantwortung als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeberin nach. Nach der Ausbildung profitiert sie von gut ausgebildeten, mit den relevanten Schlüsselqualifikationen ausgestatteten Mitarbeiter*innen.

Neben der oben dargestellten technischen Ausstattung wurden zusätzliche Optimierungsmöglichkeiten und unterstützende Maßnahmen geprüft und umgesetzt: Lernvormittage/-nachmittage bzw. interne Unterrichte mittels Cisco webex durchgeführt. Als positiver Nebeneffekt wird die Auseinandersetzung mit neuen virtuellen Formen der Zusammenarbeit als auch die Stärkung der IT-Kompetenz gesehen.

Neuerschließung des Vorbereitungsdienstes für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik

Um die Bewältigung der künftigen Anforderungen der Digitalisierung zu unterstützen, wird im Einstellungsjahr 2021 ein*e Diplom-Verwaltungsinformatiker*in durch die Stadtverwaltung Erlangen ausgebildet werden. Dieser Beruf wird in Kooperation mit dem eGovernment-

Center unter Berücksichtigung aller Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes neu erschlossen.

1.2.1.6 Ausbildungsbeginn mit Einführungsveranstaltung

Corona bedingt musste kurzfristig das gesamte Onboarding-Programm zur systematischen Integration der Nachwuchskräfte in die Stadt Erlangen neu konzipiert und ausgerichtet werden. So wurden die Informationsveranstaltungen im Verwaltungsbereich virtuell durchgeführt. Im gewerblich-technischen Bereich wurde ein Musterprozess entwickelt, um die entsprechenden Fachdienststellen stärker in das Onboarding mit einzubeziehen. In der Folge wurden auch im gewerblich-technischen Bereich zusätzliche Informationsveranstaltungen eingeführt und abgehalten. Diese konnten aufgrund der überschaubaren Teilnehmer*innenzahl in Präsenz angeboten werden, ebenso die Veranstaltung im pädagogischen Bereich für die Studierenden in Ausbildung im Modell OptiPrax.

Die Einführungswoche konnte in diesem Jahr nicht wie gewohnt stattfinden. Auf das Teamtraining in Pottenstein mit Outdooraktivitäten musste verzichtet werden.

Um den Nachwuchskräften einen guten Ausbildungsbeginn bei der Stadt Erlangen zu ermöglichen, fand am 01.09.2020 eine gemeinsame Auftaktveranstaltung im Großen Saal der Heinrich-Lades-Halle statt. Herr Oberbürgermeister Dr. Janik begrüßte, ernannte, vereidigte und verpflichtete die Nachwuchskräfte.

Trotz der Einschränkungen hatten die neuen Nachwuchskräfte die Möglichkeit, sich gegenseitig und zudem die Stadtverwaltung Erlangen als Arbeitgeberin kennenzulernen. Durch die kreative Projektarbeit von Auszubildenden aus den vorherigen Jahrgängen konnten die neuen Nachwuchskräfte unter anderem einen virtuellen Rathausrundgang erleben.

Darüber hinaus wurde für jede Ausbildungsrichtung noch zusätzlich ein berufsbezogener Tag durchgeführt. Hier erhielten die Nachwuchskräfte alle wichtigen Informationen für einen erfolgreichen Start in die Ausbildung bei der Stadt Erlangen. Um das Einführungskonzept für die neuen Mitarbeiter*innen abzurunden, wurden in den darauffolgenden Wochen weiterführende Veranstaltungen sowie Schulungen angeboten und durchgeführt.

1.2.2 Praktikum

Der kontinuierlichen Bereitstellung von Praktikumsplätzen kommt sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch aus sozialen Gründen ein hoher Stellenwert 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 an allgemeinbildenden Schulen, die der Berufsorientierung dienen und Praktika von Schüler*innen der Fachoberschulen. Dem Blockpraktikum werden Praktikant*innen von Fachschulen, Fachhochschulen sowie Universitäten, Weiterbildungsinstituten und freiwillige (außerschulische) Praktika zur Berufsfindung und Wiedereingliederung zugeordnet.

Die Stadt Erlangen ist seit zwei Jahren Trägerin des Gütesiegels „Qualifiziertes Praktikum“. In diesem Rahmen 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.

Aufgrund der Corona-Pandemie gab es deutliche Einschränkungen im Rahmen der Bereitstellung von Praktikumsplätzen, so dass für das Jahr 2020 keine Zahlen im Rahmen des

Controllings erhoben wurden (siehe Tabelle 2.4.3). Diese wären aufgrund der besonderen Umstände nicht repräsentativ und vergleichbar mit den Ergebnissen der Vorjahre.

Mit Stadtratsbeschluss vom 23.04.2020 ist eine Neuregelung bzw. Erweiterung der Vergütung und des ÖPNV-Zuschusses bei Praktikant*innen erfolgt.

Es wurde festgelegt, dass ab dem 01.09.2020 Personen, die ein freiwilliges Praktikum nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei der Stadt Erlangen ableisten, bei einer Praktikumsdauer von länger als einem Monat bis maximal drei Monate eine monatliche Vergütung in Höhe von 570,00 € brutto erhalten.

Zudem werden alle Praktika, die verpflichtend nach dem Bayerischen Hochschulgesetz sowie den Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Schule/Hochschule sind, ebenfalls bei einer Praktikumsdauer von länger als einem Monat mit monatlich 570,00 € brutto vergütet.

Bei Praktikant*innen, die eine Praktikumsvergütung erhalten und länger als einen Monat beschäftigt sind, wird die Benutzung des öffentlichen Personennahverkehrs ab dem 01.09.2020 mit 75% Zuschuss für die Tarifstufe C (Erlangen) bzw. 50% Zuschuss für andere Tarifstufen des VGN gefördert.

Das Angebot qualifizierter Praktika ist ein geeignetes Instrument der Arbeitgeberin Stadt Erlangen, um Kontakt zu qualifizierten und motivierten Bewerber*innen aufzunehmen, frühzeitig deren Interesse für die Stadt Erlangen zu wecken und die Stadt als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Der frühzeitige Kontakt zu potenziellen Mitarbeiter*innen stellt eine Unterstützung im Recruiting und eine Maßnahme gegen den Fachkräftemangel dar.

1.2.3 Aufstiegsqualifizierung – Beschäftigtenlehrgang I und II (BL I und BL II)

Zum BL I an der Bayerischen Verwaltungsschule wurden insgesamt fünf Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen zugelassen, davon zwei im Februar und drei im Juni 2020. Vier Teilnehmerinnen sind Quereinsteigerinnen mit entsprechender Qualifikationsverpflichtung. Eine Beschäftigte bewarb sich auf die interne Ausschreibung und nahm mit Erfolg an einem strukturierten, internen Auswahlverfahren im Sommer 2019 teil.

Im BL II 2020/2022 konnten alle fünf interessierten Mitarbeiter*innen nach erfolgreichem Bewerbungs- und AC-Verfahren zugelassen werden. Der Lehrgang startete am 01.10.2020.

Die Beschäftigtenlehrgänge I und II fanden im Jahr 2020 unter erschwerten Bedingungen statt. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Lehrgangsbetrieb der Bayerischen Verwaltungsschule waren immens. So musste im ersten Lockdown im Frühjahr viel Präsenzunterricht ausfallen, der nur zum Teil wieder nachgeholt werden konnte. Als im Mai/Juni der Lehrgangsbetrieb wiederaufgenommen wurde, konnte Präsenzunterricht nur noch in geteilten Klassen stattfinden, um die Mindestabstände und die Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten. Der Lernstoff wurde daher zu etwa 50 % in Präsenzunterricht und zu 50 % über die Lernplattform Moodle vermittelt. Die geänderten Rahmenbedingungen führten bei allen Teilnehmer*innen zu erheblichen Verunsicherungen, Wissenslücken und insbesondere bei den Teilnehmer*innen des BL I zu Begleitungsbedarf. Die Stadt Erlangen stellte die Lehrgangsteilnehmer*innen in angemessenem Rahmen für das Selbststudium sowie für die Anfertigung von Hausarbeiten frei. Ziel war es, dass die Mitarbeiter*innen auch unter den erschwerten Rahmenbedingungen den Lehrgang erfolgreich absolvieren können. Die dadurch erhöhten Lern- und Abwesenheitszeiten mussten in den betroffenen Fachdienststellen kompensiert werden. Aktuell ist die Stadt Erlangen gemeinsam mit den IZ-Partner*innen in den Dialog mit der BVS getreten, um die bestehenden Herausforderungen gemeinsam zu meistern.

Für das Jahr 2021 wurden erstmals im Rahmen eines externen Ausschreibungs- und Einstellungsverfahrens mit eignungsdiagnostischem Teil und AC-Modulen neun Mitarbeiter*innen ausgewählt, die ab Juni 2021 den BL I als Ausbildungsmaßnahme absolvieren werden. Dies entspricht der Festlegung des Stadtrates der Stadt Erlangen vom April 2020 mit dem Ziel, in einem angemessenen Ausbildungsrahmen eine zukunfts- und bedarfsgerechte Qualifizierung zu gewährleisten.

1.2.4 Fortbildungen der Städteakademie

Die Städteakademie der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach ist die organisatorische Plattform für das gemeinsame Fortbildungsprogramm und damit ein wichtiges Ergebnis der interkommunalen Zusammenarbeit. Jährlich werden normalerweise durch die Städteakademie zirka 300 Seminare, Workshops und sonstige Veranstaltungen angeboten und damit ein breit gefächertes inhaltliches Spektrum abgedeckt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten sowohl im Frühjahr 2020 als auch ab Mitte Oktober 2020 eine Vielzahl an Präsenzseminaren kurzfristig nicht mehr stattfinden.

Als Alternative wurden Online-Schulungen in unterschiedlichen Varianten neu in das Repertoire aufgenommen und diese Veranstaltungsform auch für die Zukunft in das Fortbildungsprogramm integriert.

Der Organisations- und Umlaufaufwand aufgrund der Lockdowns im Frühjahr und Herbst 2020 war enorm, ebenso wie die Klärung der technischen Voraussetzungen für die verschiedenen Formate von Online-Angeboten. Zudem mussten aufgrund der räumlichen Gegebenheiten und geringerer Teilnahmezahlen (insb. bei EDV-Kursen) oftmals Gruppen geteilt bzw. zwei Termine angeboten werden.

Gesundheitskurse im Gesundheitsraum Nürnberger Str. 71 konnten ab Mitte März 2020 nicht mehr stattfinden. Im Sommer und Frühherbst wurden die Kurse im Freien durchgeführt, danach nur noch online.

Sowohl für den Seminarbetrieb als auch für die Gesundheitskurse und den Gesundheitsraum wurden Hygienekonzepte erarbeitet.

Im Herbst/Winter wurde das neue Fortbildungsprogramm 2021 geplant. Das Angebot wird im laufenden Jahr an die Rahmenbedingungen und aktuellen Entwicklungen angepasst. Der Schutz der Gesundheit bleibt dabei immer an erster Stelle.

1.2.5 Traineeprogramm VI

Anfang März 2020 starteten 32 Führungskräfte der Stadt Erlangen in einer gemeinsamen, zweitägigen Auftaktveranstaltung in der Scheune auf Schloss Atzelsberg in das VI. Traineeprogramm. Begleitet durch zwei Trainer*innen ging es zunächst darum, sich untereinander (besser) kennenzulernen. Thematisch widmeten sich die Teilnehmer*innen den Themen „Führungshaltung und Führungsrolle“.

Ab Modul II durchlaufen die Führungskräfte das Programm parallel in zwei Gruppen. So konnte Modul II „Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation“ im Juli 2020 - unter Anpassung an die damals geltenden Hygienevorschriften - in Präsenz stattfinden. Das bereits für Ende Oktober geplante Modul III zum Thema „Personalführung und Teamentwicklung“ fiel den steigenden Infektionszahlen zum Opfer und wurde kurzfristig abgesagt. Alle geplanten kollegialen Beratungen mussten ebenfalls ausgesetzt werden.

Die Gesundheit der Teilnehmer*innen und Trainer*innen, sowie aller weiteren Beteiligten hat zu jeder Zeit Vorrang.

Um das Traineeprogramm nicht komplett stagnieren zu lassen, sondern unter den aktuellen Bedingungen trotzdem zielorientiert und nutzbringend umzusetzen, wurde Ende des Jahres das Konzept für die weiteren Module sowie die kollegialen Beratungen überarbeitet. Geplant ist, das zweitägige Modul III und IV in einen Onlinetag im Februar bzw. März und einen Präsenztage im Mai/Juli aufzuteilen. Die Präsenztage und auch der weitere Ablauf des Traineeprogramms sind stark an die Maßnahmen und Beschränkungen geknüpft und können daher nur unter Vorbehalt eingeplant werden. An den Terminen für Modul V und VI, die ebenfalls für 2021 geplant sind, wurde vorerst festgehalten.

1.2.6 Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen

Am 14. Februar 2020 fiel der Startschuss für die Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen; der Tag diente der gemeinsamen Vorbereitung einer handlungsorientierten Qualifizierungsreihe mit dem Fokus auf aktuelle Führungsthemen und das Führungsverständnis. Die gesammelten Ideen und Wünsche der Dienststellenleitungen im Hinblick auf Inhalte und Formate flossen in die Konzeption der etwa zweijährigen Reihe mit ein. Es sollte eine Mischung aus sogenannten „Führungshappen“ (kleineren Seminaren zu speziellen Themen) und Workshops – zum Teil unter Beteiligung von OBM, BM und den Referent*innen folgen.

Die Pandemie bremste die Planungen für den Sommer 2020 zunächst aus. Jedoch bot sich dadurch auch die Gelegenheit, digitale Seminarangebote näher zu betrachten und auszuprobieren. Im Juni wurde das Seminar „Führen auf Distanz“, welches im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Städteakademie als Präsenzveranstaltung für alle interessierten Führungskräfte geplant war, in ein Online-Seminar umgewandelt. Die neue Realität im Arbeitsalltag und die damit einhergehenden veränderten Anforderungen in Bezug auf Führung auf Distanz fanden großes Interesse. Den Dienststellenleitungen konnte im Juli ein ähnliches Online-Seminar mit dem Titel „First Aid – Virtuelle Zusammenarbeit“ angeboten werden, das noch spezieller auf ihre Bedürfnisse abgestimmt war.

Anfang Oktober wurden die Dienststellenleitungen, der Oberbürgermeister, der Bürgermeister und die Referent*innen zu einem Workshop in die Heinrich-Lades-Halle eingeladen. Die Moderation übernahmen zwei externe Trainerinnen. An diesem halben Tag lag der Fokus auf einem gemeinsamen Austausch zu „Umsetzung des Führungsverständnisses – Verantwortungsgemeinschaft, referatsübergreifendes Arbeiten und Ressourcenmanagement“.

Für 2021 sind weitere digitale Führungshappen vereinbart worden, so zum Beispiel zum Thema Führungsrolle/-haltung“ Ende Januar, ein Online-Vortrag zum Thema „Agile Methoden“ Anfang Februar, sowie Online-Seminare zu den Themen Resilienz und Selbstführung und Konfliktmanagement. Viele andere Themen zu Führung und Zusammenarbeit sind bereits vorgemerkt und sollen, sofern es die Situation zulässt, auch wieder in Präsenz stattfinden.

1.2.7 Projekt Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich

Im Zuge des Masterplans Personalmanagement wurde im Jahr 2020 das Projekt „Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich“ fortgeführt.

Das im vergangenen Jahr erstellte Konzept zur Förderung von Führerscheinmaßnahmen wurde 2020 in die Praxis umgesetzt. Mitarbeiter*innen haben die ersten Maßnahmen durchlaufen und eine umfassende Förderung durch die Stadt Erlangen erhalten. Des Weiteren wurden erstmalig Führerscheine über die Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Neben den Führerscheinen lag der Bearbeitungsschwerpunkt auf Qualifizierungsmöglichkeiten für Personen ohne Ausbildung für die ausgeübte Tätigkeit. Hierbei wurde der Ist-Stand ermittelt und unter Beteiligung der Dienststellen der Bedarf an Fachqualifizierungen erhoben. Zwischenzeitlich sind als Konzeptbausteine für die Aufstiegsqualifizierungen verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten für den genannten Personenkreis festgelegt worden.

Als Option der Weiterqualifizierung für Helfer*innen wurde die Externenprüfung mit entsprechenden Vorbereitungskursen als Bestandteil des Konzepts aufgenommen um diesen Mitarbeiter*innen den Erwerb eines formalen Ausbildungsabschlusses zu ermöglichen und damit Perspektiven für die weitere berufliche Laufbahn zu schaffen. Die Externenprüfung wird für viele gewerblich-technische Berufe angeboten und soll künftig bedarfsorientiert gefördert werden.

Im Rahmen der Neuen Entgeltordnung für den handwerklichen Bereich wurden Neuregelungen zur Betriebsinternen Prüfung getroffen. Im weiteren Projektverlauf wird die Umsetzung für die städtischen Mitarbeiter*innen auf Basis der geänderten tariflichen Grundlage geklärt.

Andere Qualifizierungsmöglichkeiten wie die Modulare Teilausbildung, die Förderung der klassischen Ausbildung von ungelernten Mitarbeiter*innen bei der Stadt Erlangen sowie be-

sondere Formen wie die Stufenausbildung oder die Umschulung wurden ebenfalls im Projekt beleuchtet.

Grundsätzlich wurde in Abstimmung mit den Fachdienststellen der Bedarf an spezifischen Anpassungsfortbildungen für den Arbeiterbereich ermittelt. Infolgedessen wurde ein individuelles Fortbildungsprogramm für den gewerblich-technischen Bereich konzipiert. Dieses besteht aus einem LKW-Fahrsicherheitstraining mit Schwerpunkt Winterdienst, Seminaren zu Bürgerorientierung und Resilienz, Schulungen im Bereich der Arbeitssicherheit sowie diversen Gesundheitsthemen. Corona bedingt konnten die geplanten Maßnahmen im Jahr 2020 jedoch noch nicht durchgeführt werden.

Darüber hinaus ist für das Jahr 2021 der Start eines Traineeprogramms für Vorarbeiter*innen aus dem gewerblich-technischen Bereich vorgesehen.

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

Die Sicherung des Wissens ausscheidender Mitarbeiter*innen ist in Zeiten, in denen ein großer Anteil von langjährigem Personal in den Ruhestand geht, ein zentrales Thema. Daher wurde die Sensibilisierung von Führungskräften für ein systematisches und strukturiertes Wissensmanagement im Jahr 2020 weiterverfolgt. Ziel aller Maßnahmen ist es, das Wissensmanagement nicht nur beim Ausscheiden von Mitarbeiter*innen, sondern als kontinuierlichen Prozess nachhaltig zu verankern.

1.2.8.1 Seminare „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“

Die Seminare „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“ sind inzwischen fest in das Fortbildungsprogramm der Städteakademie integriert. Sie 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 insgesamt viermal jährlich angeboten.

1.2.8.2 Rahmenvertrag für begleitete Wissensbewahrungsprozesse

Seit Anfang des Jahres steht für begleitete Wissensbewahrungsprozesse ein Rahmenvertrag mit einem externen Anbieter zur Verfügung. Die Fachdienststellen können auf dessen Basis die Dienstleistung „Durchführung eines begleiteten Wissensbewahrungsprozesses“ unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abrufen. Der Vertrag umfasst durchschnittlich vier Prozesse pro Jahr bei einer Laufzeit von vier Jahren (mit einer maximalen Anzahl von 20 Prozessen). Die Kosten für die Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachamtsbudgets zu tragen.

1.2.8.3 Altersstrukturlisten

Die amtsbezogenen Altersstrukturlisten, die den Dienststellen bisher zur Verfügung gestellt wurden, können nun von allen Führungskräften selbstständig über die Auswertungsfunktion in LogaNet erstellt werden. Somit sind diese Listen jederzeit abrufbar und ermöglichen es den Führungskräften, sich zu jedem Zeitpunkt eine Orientierung über den Umfang der absehbaren Altersfluktuation zu verschaffen und den Ausstieg ihrer Mitarbeiter*innen rechtzeitig zu planen.

1.2.8.4 Projekt zur Schaffung einer Lernplattform auf Basis eines Learning Management Systems

Unter Federführung des E-Government-Centers soll mit Beteiligung des Personal- und Organisationsamtes sowie des Personalrates im Rahmen eines ganzheitlichen und zukunftsorientierten Wissensmanagements eine digitale Lernplattform für die Stadt Erlangen eingeführt werden.

Derzeit gibt es eine Vielzahl an Informationsquellen, um Mitarbeiter*innen, Nachwuchskräfte oder künftige Mitarbeiter*innen im sog. „Onboardingprozess“ zu informieren, qualifizieren und weiterzubilden. Im Sinne eines ganzheitlichen Wissensmanagements und aufgrund gesetzlicher Vorgaben sollte es jedoch möglich sein, die entsprechenden Zielgruppen kurzfristig, flexibel und adressatengerecht zu informieren und fortzubilden.

Die Corona-Krise hat aufgezeigt, dass in vielen Bereichen der Stadtverwaltung die Bereitstellung von digitalen Lern- und Informationsinhalten für regelmäßige Unterweisungen, fachspezifische Schulungen oder Einarbeitungsprozesse sinnvoll genutzt werden und zeitgemäße Alternativen darstellen können. Bei der Stadt Erlangen gibt es derzeit jedoch kein zentrales E-Learning-System, das diese Bedarfe zukunftsorientiert bedienen kann.

Eine digitale Lernplattform bietet die Möglichkeit, geeignete Inhalte zeit- und ortsunabhängig zu vermitteln. Weiterhin können Präsenzveranstaltungen durch digitale Komponenten optimal ergänzt und vor- bzw. nachbereitet werden. Den Mitarbeiter*innen können durch eine Lernplattform bestimmte Lernmodule je nach Notwendigkeit (z.B. Datenschutz/IT- Sicherheit/Korruptionsprävention/Arbeitssicherheit etc.) und nach Bedarf im Fachbereich (z.B. Schulungen für eine Fachsoftwarenutzung) zur Verfügung gestellt werden. Jede*r einzelne Mitarbeiter*in kann die Lernmodule nach den individuellen Bedürfnissen und Lernstrategien wählen, durchführen sowie für sich verwalten.

Ziel des Projektes ist es im Rahmen der konsequenten und nachhaltigen Digitalisierung der Verwaltung, eine zukunftsorientierte und ganzheitliche Plattform zu schaffen, die eine gezielte, flexible und attraktive Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ermöglicht. Durch die Schaffung eines offenen, entwickelbaren und fortschreibbaren Learning-Management-Systems ist es möglich, der Schnellebigkeit und somit dem städtischen sowie gesellschaftlichen Wandel angemessen Rechnung zu tragen.

Denn es liegt auf der Hand, dass ein solches System nicht nur vom Personal- und Organisationsamt und den Fachdienststellen als internes zentrales Qualifizierungsinstrument genutzt werden kann. Die Plattform bietet perspektivisch auch die Chance, Verwaltungsvorgänge für die Bürgerinnen und Bürger transparent zu erklären, sei es im Vorfeld von Wahlen, zur Beschreibung von Antragsverfahren oder Erläuterung von Beteiligungsformaten. Die Einsatzmöglichkeiten sind nach innen und außen vielfältig.

Das Projekt soll noch im Jahr 2021 mit der Schaffung und Bereitstellung einer geeigneten Lernplattform abgeschlossen werden.

1.2.9 Ausbildung von stadtinternen Moderator*innen

Zur Verstärkung des stadtinternen Moderatorenpools wurde in diesem Jahr erneut die Schulung „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ für interessierte Mitarbeiter*innen angeboten. Die Teilnehmenden erlernten in dem viertägigen, praxisorientierten Training, Workshops und moderierte Besprechungen systematisch vorzubereiten, das Geschehen zu steuern und ergebnisorientiert zu moderieren.

Trotz eines starken Rückgangs von Präsenzterminen aufgrund der Pandemielage konnten einige stadtinterne Moderationen durchgeführt und das Erlernte teilweise bereits eingesetzt werden.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach der Moderatorenausbildung und der positiven Rückmeldungen wird im Jahr 2021 eine weitere Schulung angeboten.

1.2.10 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.

1.2.10.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird allen Beschäftigten und Beamt*innen 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

1.2.10.2 Prinzipien und Ziele des BEM



1.2.10.3 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 werden 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. Wichtige Akteure im BEM-Prozess sind die Führungskräfte vor Ort – nur gemeinsam können tragende Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen die Gesundheit erhaltenden Einsatz fördern. Bei Bedarf werden weitere Kooperationspartner einbezogen (Abteilung Organisation und Personalwirtschaft, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsarzt, Betriebli-

cher 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 und auf die eigene Einsatzfähigkeit positiv Einfluss zu nehmen.

1.2.10.4 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

1.2.11 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement

1.2.11.1 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. 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.

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Als geeignetes Instrument zur Erhebung psychischer Belastungen haben sich bisher Workshops zur Arbeitszufriedenheit bewährt. Aufgrund der Infektionsgefahr konnten diese jedoch

seit März nicht mehr in der üblichen Form durchgeführt werden. Der Zeitplan zur Erstellung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen konnte deshalb nicht eingehalten werden.

Im Rahmen des Projektes Standardisierung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen zu Belastungen am Arbeitsplatz (M016) war daher der Aufbau einer neuen Struktur und die Gewinnung von Kooperationspartnern für die Umsetzung ein wichtiger Schwerpunkt der Verhältnisprävention im Jahr 2020. Damit der Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen zum Thema psychische Belastung reaktiviert wird, wird ab dem Jahr 2021 ein Befragungsmodul eingesetzt werden.

Verhaltensprävention

Die Durchführung der Gesundheitsangebote in Gesundheitsraum musste mit dem ersten Corona bedingten Lockdown im März eingeschränkt werden.

Pilates, Yoga, QiGong, Rückengymnastik und Faszien-Training fanden in der Zeit von April bis September ausschließlich als Outdoor-Veranstaltung und seit Herbst 2020 als Onlineangebot statt. Die bereits geplante Einführung einer Bewegten Mittagspause an verschiedenen Standorten wurde wegen der stark zunehmenden Fallzahlen kurzfristig ausgesetzt.

Um das Thema Prävention auch während der Corona-Zeiten präsent zu halten, wurden folgende Angebote durchgeführt: eine Online-Veranstaltung zum Thema Homeoffice, eine präventive Untersuchung der Halsschlagader und ein Seminar zum Übergang in den Ruhestand. Ein bereits geplanter Fahrrad-Checkup in Kooperation mit der GGFA musste kurzfristig wegen der hohen Infektionszahlen auf 2021 verschoben werden. Ähnlich verhielt es sich mit der Bewegungsanalyse im Bereich Stadtgrün durch eine Krankenkasse.

Das Angebot zur Gripeschutzimpfung wurde sehr stark in Anspruch genommen, es ließen sich ca. doppelt so viele Mitarbeiter*innen impfen wie in den Vorjahren.

Bewegte Unternehmen

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2020 für ihr Gesundheitsmanagement als „Bewegtes Unternehmen“ vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

1.2.11.2 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.

Auswirkungen der Corona-Situation auf die BSD-Tätigkeit

Viele Beratungsprozesse im Jahr 2020 standen im Zeichen der Corona-Pandemie. Auch wenn der Anlass zur Gesprächsaufnahme aus den oben genannten Themenfeldern stammte, gab es fast immer zusätzliche Aspekte, die in Zusammenhang mit Corona standen.

Zu ihnen gehörten die Angst, an Corona zu erkranken und vor den wirtschaftlichen Folgen, die Belastungen durch Homeoffice aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten, und Verän-

derungen bei der Arbeitsbelastung und -auslastung. Diese reichten je nach Aufgabengebiet von einer Überforderung bis zur kompletten Schließung der eigenen Dienststelle.

Führungskräfte hatten das Problem, dass bewährte Arbeitsabläufe neu organisiert und der Arbeitsschutz darauf angepasst werden musste. Alles erfolgte sehr schnell mit weniger Präsenz-Beschäftigten, da die Umstellung auf Homeoffice gleichzeitig zu organisieren war.

Die Corona-Pandemie erfordert von allen Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Flexibilität und einen langen Atem. Über die Monate hinweg waren zwei unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten: Ein Teil der Mitarbeiter*innen hat sich mit den neuen Gegebenheiten gut arrangiert, während der andere Teil mit zunehmender Dauer in eine Problemlage kam. Bezogen auf das gesamte Jahr 2020 lagen die Beratungsanfragen an den Betrieblichen Sozialdienst vielleicht auch deshalb im Durchschnitt der vergangenen Jahre.

Problematischer war allerdings die schwierige Versorgungslage auf dem Gebiet der Psychosomatik und Psychiatrie sowie in den Suchtkliniken. Eine Weitervermittlung von Mitarbeiter*innen mit entsprechenden Problemen an stationäre Einrichtungen und niedergelassene Therapeut*innen hat sich teilweise erheblich verzögert. Leider mit der Folge längerer Ausfallzeiten und einen für die Betroffenen schwierigeren Heilungsverlauf.

Moderations- und Seminarangebote

Für ein Sachgebiet im Jugendamt wurden Klausurtag und für ein Sachgebiet aus dem Referat VI ein Change Prozess moderiert.

Teilnahme an internen Arbeitskreisen

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

Fachlicher Austausch und Kooperationspartner

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

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

1.2.11.3 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 Umgang mit Corona und dessen Auswirkungen in der Stadtverwaltung Erlangen im Jahr 2020

Nachdem sich das Corona-Virus SARS-CoV-2 Anfang März 2020 auch vermehrt in Deutschland und in Bayern ausgebreitet hat, zeigten sich schnell die ersten Auswirkungen bei den Beschäftigten der Stadt Erlangen.

Um den zahlreichen und – mit fortschreitenden Verlauf der Pandemie – auch sehr unterschiedlichen Anfragen und Problemstellungen im arbeits- und dienstrechtlichen Kontext von Seiten der Führungskräfte und Beschäftigten möglichst effektiv begegnen zu können und um den Kolleg*innen im Bereich der gesamten Stadtverwaltung jederzeit eine zeitnahe sowie adäquate Beratung anbieten zu können, hat das Personal- und Organisationsamt unter Leitung der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft einen eigenen Corona-Stab gegründet und eine Beratungshotline eingerichtet.

Abhängig von der Pandemiephase und der dementsprechenden Auslastung waren bis zu 10 Mitarbeiter*innen des Personal- und Organisationsamtes per Telefon und per Email für die Anliegen der Kolleg*innen erreichbar. Innerhalb kürzester Zeit wurden dazu in den Räumlichkeiten des Seminarraumes im 11. OG des Rathauses entsprechende Arbeitsplätze mit zugehöriger EDV-Ausstattung sowie zentrale Telefonnummern und Funktions-E-Mail-Adressen eingerichtet.

Aufgrund der vielfältigen und komplexen Fragestellungen hat das Personal- und Organisationsamt zudem im Mitarbeiterportal neben dem Themenschwerpunkt Gesundheit & Medizin insbesondere auch umfassende Informationen zu den arbeits- und dienstrechtlichen Auswirkungen bereitgestellt, welche laufend anhand der aktuellen rechtlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen des Bundes und der Länder sowie der stadtinternen Festlegungen aktualisiert werden.

Im chronologischen Verlauf der Pandemie waren die Mitarbeiter*innen anfangs mit Rückreiseschwierigkeiten bzw. von Quarantänemaßnahmen im Ausland betroffen. Schnell zeigten sich auch die ersten Fälle des Kontaktpersonenmanagements sowie von entsprechenden Verpflichtungen zu weiterführenden Quarantänemaßnahmen. Besonders Beschäftigten als Eltern von betreuungspflichtigen Kindern unter 12 Jahren waren von den Schul- und Kita-Schließungen während der Lockdown-Phasen betroffen.

Die Tätigkeitsschwerpunkte in den Sommermonaten waren geprägt von Reiserückkehrer*innen, welche nach Maßgabe der Einreise-Quarantäne-Verordnung zunächst zur häuslichen Isolation verpflichtet wurden. Seit September 2020 zeigte sich das zunehmende Infektionsgeschehen auch in der Belegschaft der Stadt Erlangen und erreichte gegen Jahresende seinen Höhepunkt.

Aufgrund der sich schnell verändernden Rahmenbedingungen sowie der Vielfalt und Komplexität in der Aufgabenstruktur der einzelnen Organisationseinheiten hat das Personal- und Organisationsamt in jedem Einzelfall gemeinsam mit den zuständigen Führungskräften nach für die jeweiligen Arbeitsbereiche passgenauen Lösungen gesucht, welche in erster Linie den Schutz und das Sicherheitsempfinden der betroffenen Kolleg*innen im Fokus und zudem auch eine Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zur Zielsetzung hatten. Die Ausweitung der Nutzung von Telearbeit/ HomeOffice/ Mobilem Arbeiten stand in diesem Zusammenhang stark im Fokus.

Im Besonderen stand in enger Abstimmung mit der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsärztlichen Dienst der Schutz von schwangeren Kolleginnen sowie von Beschäftigten im Fokus, für welche aufgrund von Vorerkrankungen ein schwerer Krankheitsverlauf zu befürchten ist. Zudem wurden die innerstädtischen Handlungsmaßstäbe zum Arbeitsschutz sowie die Regelungen zum Gesundheitsschutz für Mitarbeiter*innen und Bürger*innen laufend aktualisiert und fortgeschrieben.

Darüber hinaus hat der Corona-Stab des Personal- und Organisationsamtes die pandemiebedingten Sondereinsätze einiger Beschäftigter in den verschiedenen Koordinierungsgrup-

pen sowie für die Kontaktpersonennachverfolgung für das Gesundheitsamt angestoßen und im Zusammenspiel mit den jeweiligen Fachbereichen koordiniert und die in einigen Bereichen mit hohem zusätzlichem Arbeitsaufkommen nötige personelle Verstärkung sichergestellt. Auch die Personalbeschaffung und den Einsatz interner Beschäftigter für das Impfzentrum hat die Abteilung Organisation und Personalwirtschaft auf Grundlage der Bedarfsplanung und in enger Abstimmung mit der Leitung des Impfzentrums unter großem Zeitdruck umgesetzt.

Neben der Beantwortung der Anfragen der Referate und Dienststellen wurden zahlreiche individuelle Anliegen der Beschäftigten bearbeitet; die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die quantifizierbaren Fallzahlen.

Maßnahme	01.03.2020 – 31.12.2020
Beschäftigte, welche von Quarantänemaßnahmen aufgrund von Auslandsreisen sowie Rückreiseschwierigkeiten betroffen waren	66
Beschäftigte welche von Quarantänemaßnahmen aufgrund des Kontaktpersonenmanagement bzw. von ärztlicher Isolationsanordnung betroffen waren	221
Beschäftigte, welche positiv auf das Corona-Virus SARS-CoV-2 getestet wurden	44
Bewilligte Anträge zur Sicherstellung der Betreuung von Kindern bis zum vollendetem 12. Lebensjahr	132
Beschäftigte, die aufgrund von gesundheitlichen Gründen einen Antrag auf Ausnahme von der Trageverpflichtung MNB gestellt haben	10

1.3.2 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen

1.3.2.1 Stellenausschreibungen

Im Jahr 2020 war mit 230 Stellenausschreibungen die bisher höchste Anzahl an Veröffentlichungen erforderlich, um eine angemessene Personalgewinnung für die Stadt Erlangen sicherzustellen.

Insbesondere im technischen Bereich, im Sozial- und Erziehungsdienst wie auch in der Verwaltung gestaltet sich das Recruiting zunehmend schwieriger. Aber auch für Facharbeiterstellen im gewerblichen Bereich mussten teilweise mehrere Ausschreibungen erfolgen, um geeignete Bewerbungen zu 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
2020	230	3.900

Zusätzlich lief für 14 Stellenausschreibungen über den Jahreswechsel hinweg die Bewerbungsfrist noch. Diese sind in der o.g. Auflistung noch nicht enthalten.

Im Zuge der Entscheidung, bei der Veröffentlichung verstärkt von Print-Medien weg und hin zu Online-Portalen auszuschreiben, trägt Amt 11 seit 01.06.2020 die Gesamtkosten der Veröffentlichungen, sofern 1 Online-Portal und 1 Fachmedium gewählt wird. Darüber hinaus gehende Medien werden bei besonderem Fachkräftemangel einzelfallabhängig bedient.

Die Gesamtkosten für Stellenausschreibungen betrugen im Jahr 2020 insgesamt 468.851 €.

1.3.2.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen

Jahr	Neueinstellungen insgesamt	Tarifbeschäftigte			Beamt*innen
		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
2020	317	274	130	144	43

Auch im Jahr 2020 hat die Zahl der Neueinstellungen wieder einen neuen Höchststand zu verzeichnen.

Hierbei führen unter anderem längerfristige krankheitsbedingte Vertretungen und zeitlich befristete Projekte zu notwendigen befristeten Einstellungen für die Dauer dieser Aufgaben.

Befristet tätige Beschäftigte werden jedoch weiterhin bei freiwerdenden Stellen in der Personaleinsatzplanung vorrangig berücksichtigt, sofern sie die entsprechende Eignung mitbringen.

1.3.2.3 Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens

Nach der konkreten Neudefinition des Gesamtprozesses der Stellenbesetzungen mit Begleitung durch die Firma gfa public GmbH wurden zunächst in einer Informationsveranstaltung

am 13.01.2020 den Referats- und Dienststellenleitungen die Ziele und Eckpunkte der neuen Arbeitsabläufe, insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Abt. 112 und den Dienststellen bei den Auswahlverfahren, dargestellt. Diese sind:

- Verbesserung und zeitliche Verkürzung des Ablaufs für die organisatorische Freigabe von Stellenbesetzungen
- Anpassung der Veröffentlichungsmedien an die aktuellen Entwicklungen und Veränderung des Schwerpunkts auf Online-Portale, ab 01.06.2020 zentrale Kostentragung durch Amt 11 für die Stellenausschreibungen
- Schaffung einer klaren Struktur und Systematisierung von der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen bis hin zur Personalratsbeteiligung
- Ansprechpartner*in für die Fachbereiche bei Auswahlverfahren sind ausschließlich die für den jeweiligen Bereich zuständigen Sachbearbeiter*innen Personalwirtschaft, Bewerbermanagement wird nur im Innenverhältnis eingebunden
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen durch Amt 11 grundsätzlich nur noch bei Besetzungen für Planstellen ab der Funktion Sachgebietsleitung und in besonderen Einzelfällen
- Höhere Transparenz der jeweils zuständigen Ansprechperson in Abt. 112 für die Beschäftigten und Führungskräfte insgesamt
- Schaffung einer neuen Aufbauorganisation in Abt. 112 mit 3 Sachgebieten
- Ausschreibung, Vergabe und Einführung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens

Zur vertieften Erläuterung der neuen Abläufe und deren Hintergründe sowie zur Gewinnung von

Anregungen und Beiträgen zu etwaigen Schulungsbedarfen waren verschiedene Workshops zunächst mit den Referats- und Dienststellenleitungen in Form von „World Cafés“ mit verschiedenen Stationen geplant. Die erste Veranstaltung fand am 08.07.2020 statt. Die weiteren geplanten Termine mussten pandemiebedingt zunächst abgesagt werden und sollen im Jahr 2021 in geeigneter Form nachgeholt werden.

Die neue Aufbaustruktur der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft wurde mit dem Umzug in das Dienstgebäude Werner-von-Siemens-Str. 61 zum 01.08.2020 umgesetzt.

Im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung in Zusammenarbeit mit der Zentralen Vergabestelle wurde zum 01.01.2021 der Auftrag zur Veröffentlichung der Ausschreibungen der Stadt Erlangen an die Werbeagentur Kunze+Stamm vergeben.

Aufgrund der in Abt. 112 pandemiebedingten hohen Arbeitsbelastung im Jahr 2020 musste die Vorbereitung der Ausschreibung und Vergabe eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens auf das Jahr 2021 verschoben werden. Nach dem neuen Zeitplan ist nunmehr eine Ablösung des Online-Bewerbungsverfahrens „Interamt“ der Firma Vivento spätestens zum 01.01.2022 geplant

1.3.3 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2020

Im Jahr 2020 ist die Anzahl von Arbeitszeitänderungen erneut um 82 gestiegen.

Die Mitarbeiter*innen mussten im Jahr 2020 vermehrt auch kurzfristig auf neue Situationen, wie beispielsweise geänderte Betreuungszeiten ihrer Kinder, reagieren. Hierbei ist es als Arbeitgeberin notwendig, flexibel auf die Bedarfe der Mitarbeiter*innen einzugehen und individuelle Modelle zu ermöglichen.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamt*innen
569	308	175	86

1.3.4 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

1.3.4.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

Innerhalb der nach dem Tarifvertrag TVFlexAZ bestehenden Quote von 2,5 % der Beschäftigten ergab sich zum Stichtag 31.05.2019 ein Kontingent von 14 Altersteilzeitmöglichkeiten für das Jahr 2020.

Die Quote für das Jahr 2020 wurde vollständig ausgeschöpft. Die Anträge von 2 Beschäftigten wurden wegen der im Vergleich zu den anderen Antragsteller*innen kürzeren Betriebszugehörigkeit abgelehnt. Die Beschäftigten wurden von Abt. 112 über alternative Möglichkeiten der früheren Beendigung ihrer aktiven Tätigkeit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter informiert. Wie in den Vorjahren haben sämtliche Beschäftigten ihre Altersteilzeit im Blockmodell mit einer hälftigen Aufteilung von Arbeits- und Freistellungsphase gewählt.

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

1.3.4.2 Altersteilzeit für Beamt*innen

Im Kalenderjahr 2020 ließen sich 6 Beamt*innen über die Möglichkeiten einer Altersteilzeit beraten. Neben 3 Beamt*innen der allgemeinen Verwaltung hat 1 Beamt*in des technischen Dienstes und 1 Beamt* in der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft Altersteilzeit in Anspruch genommen.

1.3.5 Dienstvereinbarung Telearbeit

Bei der Stadt Erlangen wird seit Anfang des Jahres 2000 die Möglichkeit geboten, einen Teil der Arbeitszeit in Telearbeit einzubringen. Seitdem wurde die Dienstvereinbarung mehrmals überarbeitet und den jeweils aktuellen technischen und rechtlichen Gegebenheiten angepasst. Zum 19.12.2017 wurde zuletzt eine neue Dienstvereinbarung Telearbeit unterzeichnet, die das Verfahren zur Bewilligung stark vereinfacht. Die Vereinbarung von Telearbeit wird nunmehr direkt zwischen den Beschäftigten und der jeweiligen Dienststellenleitung getroffen.

Die Möglichkeit einen Teil der Arbeitszeit an einem häuslichen Arbeitsplatz in Telearbeit erbringen zu können hat aufgrund der aktuellen Pandemiesituation an neuer Bedeutung gewonnen. Die Anzahl an neu geschlossenen Telearbeitsvereinbarungen ist im Jahr 2020 sprunghaft angestiegen. Zum Stichtag 31.12.2020 konnten insgesamt 602 aktive, befristet und unbefristet abgeschlossene Telearbeitsvereinbarungen von Abt. 112 statistisch erfasst werden. Es ergibt sich folgende Änderung zu den Vorjahren:

Jahr	Anzahl neu erfasster Telearbeitsvereinbarungen
2014	9
2015	13
2016	10
2017	20
2018	29
2019	41
2020	465

Zum Stand 04.01.2021 wurden insgesamt 976 Token für den Fernzugriff auf das städtische Netz ausgegeben. Die Anzahl an ausgegebenen Token hat sich im Jahr 2020 damit um etwa 610 erhöht. Hierbei sind auch Token erfasst, die der technischen Umsetzung eines Zugriffs auf das städtische Netz unabhängig von einer abgeschlossenen Telearbeitsvereinbarung dienen, etwa für Hausverwaltungen, Schulen oder Nachwuchskräfte.

1.3.6 Neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten im TVÖD

Die Stadt Erlangen hat die bestehenden Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigten im handwerklichen Bereich (ehemaliger Arbeiterbereich; aktuell 536 Beschäftigte) zum 1. Januar 2020 in die neue Entgeltordnung übergeleitet. Die Mitarbeiter*innen wurden vom Personal- und Organisationsamt durch das Mitteilungsblatt im Vorfeld der Überleitung über die wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung informiert.

Ein Antrag auf Höhergruppierung war nicht erforderlich, die betroffenen Mitarbeiter*innen wurden stattdessen von Seiten des Personal- und Organisationsamtes durch ein entsprechendes Schreiben über die Änderungen in ihrer Eingruppierung informiert, sofern es zu einer Änderung der Eingruppierung kam.

110 Beschäftigte wurden bis Dezember 2020 höhergruppiert (insbesondere die Beschäftigten der Müllabfuhr und der Straßenreinigung). Bei aktuell ca. 217 überprüften Stellen ergibt sich keine Änderung der Eingruppierung.

Maßgeblich für die Eingruppierung war die vom Arbeitgeber dauerhaft übertragene Tätigkeit zum Zeitpunkt des 31. Dezember 2019. Falls keine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung vorliegt, hat der Arbeitgeber Stadt Erlangen die Möglichkeit, bis 15. Mai 2021 die Überleitung in die neue Entgeltordnung zu vollziehen. In einigen Fällen wird deswegen eine eventuelle Höhergruppierung erst 2021 vollzogen.

Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, innerhalb einer einjährigen Ausschlussfrist ab Bekanntgabe der Höhergruppierung einen Widerspruch gegen die Höhergruppierung einzulegen. Bisher sind keine entsprechenden Anträge eingegangen.

Die Vorarbeiterzulage wird ebenfalls bis zum 15. Mai 2021 angepasst.

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

Mit Ablauf des 31.05.2018 trat die „Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst)“ in der Fassung vom 27.06.2015 außer Kraft und erforderte eine Überarbeitung und Neuverhandlung der DV mit der Personalvertretung.

Da zunächst keine Einigung über den Abschluss einer neuen DV Winterdienst erzielt werden konnte, wurde der Winterdienst 2018/2019 ohne DV durchgeführt. Für die Winterdienstsaison 2019/2020 wurden die Gespräche mit der Personalvertretung wiederaufgenommen und eine zeitlich befristete DV Winterdienst bis 31.05.2020 abgeschlossen.

Im Jahr 2020 fanden erneut Gespräche mit der Personalvertretung statt. Hierbei konnte eine Einigung erzielt werden, sodass die neue Fassung der Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst) am 21.09.2020 unterzeichnet und mit diesem Tag unbefristet in Kraft getreten ist.

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 eine 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 werden aufgegriffen und für weiterführende Projekte in den Kontext gestellt. Im Dezember 2019 wurde der Projektauftrag um die Schaffung von Grundlagen für weitergehende Projekte (z.B. betriebliches Mobilitätsmanagement) erweitert. Derzeit wird in gemeinsamer Abstimmung mit dem Amt für Umweltschutz und Energiefragen ein Fragebogen vom Sachgebiet Statistik und Stadtforschung vorbereitet. Hiermit sollen Daten zur Nutzung von Verkehrsmitteln gesammelt werden, insbesondere der Fahrradnutzung und des weiteren Bedarfs an Fahrradabstellanlagen sowie an Wasch- und Trocknungsmöglichkeiten, die bei der Schaffung weiterer Angebote im Bereich der Fahrradfreundlichkeit unterstützen.

Der Projektabschlussbericht kann aufgrund mehrerer, durch die aktuelle Pandemiesituation bedingte, zeitliche Verzögerungen zum aktuellen Stand im Mai 2021 fertiggestellt werden. Anschließend erfolgt die Umsetzung der Ergebnisse.

1.3.9 Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC

Mit dem Kultur- und Bildungscampus (KuBiC) Frankenhof soll ein neues kulturelles Zentrum im Herzen der Stadt entstehen – und durch einen integrierten Gästehausbetrieb und Gastronomiebereich zudem ein attraktives Tagungs- und Seminarhaus. Es sollen dabei einerseits die Jugendkunstschule und Teile der Volkshochschule mit Seminarräumen und Kreativwerkstätten und das Amt für Soziokultur untergebracht werden, andererseits aber auch die Kindertageseinrichtung unter der Trägerschaft des Deutsch-Französischen Instituts und die Städtische Sing- und Musikschule. Der KuBiC soll ein zentraler, innerstädtischer Begegnungsort mit Bistrobereich und offenem Innenhof werden, mithin ein ganz niederschwelliger Treffpunkt, zu dem man ganz einfach hingehen und mit Menschen ins Gespräch kommen könne, ohne einen Kurs zu buchen.

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 deshalb beauftragt, in Zusammenarbeit mit einer Beratungsfirma ein Konzept für eine Wirtschaftlichkeitsüberprüfung bezüglich des Gästehaus- und Gastronomiebetriebes sowie die Entwicklung eines Konzepts einer neuen Aufbau- und Ablauforganisation inkl. Personalbemessung für das Bürger-Kultur-Büro und dessen Schnittstellen im Kultur- und Bildungscampus (Frankenhof) zu erstellen.

Im März 2020 wurde als Ergebnis des Meilensteins 2 ein Verwaltungsvorschlag für den Betrieb des Gästehauses mit Gastronomie in den Erlanger Stadtrat eingebracht und beschlossen. Das Gästehaus sowie die Gastronomie im KuBiC Frankenhof wird an einen externen Betreiber vergeben. Dabei erfolgt der Betrieb unter Einräumung von Buchungsvorrechten auf 25 % der Zimmerkapazitäten für die Stadt Erlangen. Zudem werden zusätzliche Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Einflussnahme durch die Stadt berücksichtigt. Dies betrifft den Einfluss auf die Preisgestaltung, sodass die Zimmerpreise leicht unter Marktbedingungen liegen. Darüber hinaus soll bei der Durchführung des Gästehausbetriebes inklusives Personal beschäftigt werden.

Das Bürger-Kultur-Büro (BüKo) im Kultur- und Bildungscampus soll zukünftig beim Amt für Soziokultur angesiedelt werden. Das Amt für Soziokultur (Amt 41) erhält zum 01.07.2021 eine neue Aufbauorganisation und wird in Amt für Stadtteilarbeit umbenannt.

Im Februar 2021 wurde ein Beschluss als Ergebnis des Meilensteins 4 für die Aufbau- und Ablauforganisation inkl. Personalbemessung für das Bürger-Kultur-Büro in den Stadtrat eingebracht. Die Verwaltung wurde im Nachgang beauftragt, die nötigen organisatorischen Änderungen für die erfolgreiche Inbetriebnahme des KuBiCs in den kommenden Monaten umzusetzen.

Der Kultur- und Bildungscampus wird voraussichtlich im ersten Quartal 2023 eröffnet.

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 inzwischen 18 weitere Auftraggeber, darunter die Städte Ansbach und Weiden sowie die Landkreise Erlangen-Höchstadt, Nürnberger Land und Kehlheim.

Für die Bearbeitung der jährlich über 30.000 Anträge wird seit 2017 das Beihilfeabrechnungsprogramm BeiPro eingesetzt. BeiPro ist eine Softwarelösung der Beihilfe-Service-Gesellschaft mbh (BSG). Gesellschafter des Unternehmens sind die Versicherungskammer Bayern, die Anstalt für Kommunale Datenverarbeitung in Bayern (AKDB) sowie die GlobalSide GmbH und die msg nexinsure AG. Die Software wird als „Software as a Service (SaaS)“ von der AKDB bereitgestellt.

Das BeihilfeCenter Erlangen hat seit 2017 maßgeblich an der Weiterentwicklung dieser Software mitgewirkt. Nach umfangreichen Tests konnte als Ergänzung zu BeiPro am 01.10.2020 das digitale Inputmanagement, also die weitgehend automatisierte Eingangsverarbeitung von Dokumenten (z. B. Arztrechnungen und Verordnungen) mittels OCR-Texterkennung und beihilferechtlicher Prüf- und Zuordnungsmechanismen, in den Echtbetrieb gehen. Dadurch wurde eine signifikante Verkürzung der Bearbeitungszeiten erreicht. Ende 2020 lag die durchschnittliche Bearbeitungszeit bei 10 Kalendertagen.

Weitere Entwicklungsschritte sollen folgen. Mit der Einführung der Beihilfe-App 2021 und der sukzessiven Digitalisierung des Postauslaufs werden sich weitere Performancegewinne für die Beihilfeberechtigten einstellen. Außerdem wird durch die deutliche Reduzierung des Papierverbrauchs sowie des Druck- und Postaufkommens auch ein erheblicher Klimaschutzbeitrag geleistet.

1.4.2 Personalkostencontrolling

1.4.2.1 Personalkosten

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. Bei der Stadt Erlangen waren zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 2873 Personen (2019: 2745) beschäftigt. Sie erledigen in der Verwaltung, in Kinder- und Jugendeinrichtungen, im Kulturbetrieb, bei der Feuerwehr, in den Eigenbetrieben und in so vielen anderen Bereichen unverzichtbare Arbeit für unser Gemeinwesen. Steigende Personalausgaben sind deshalb auch im Zusammenhang mit Aufgabenmehrungen zu betrachten. Deshalb wurden in den Tabellen unter Ziffer 2.8 des Personalberichts die Personalaufwendungen (Bruttobeträge einschließlich Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung und Personalnebenkosten) sowie die reinen Personalauszahlungen in Relation zu den entsprechenden Haushaltskennzahlen gesetzt. In Erlangen betrugen die Personalauszahlungen im Jahr 2020 137,58 Mio. EUR, das waren 28,38 % der gesamten Haushaltszahlungen (ohne Finanzierungstätigkeit). Damit ist der Anteil der Personalauszahlungen zum Vorjahr um 1,36 % gesunken (Ziffer 2.8.2). Langfristig betrachtet ist der Anteil der Personalauszahlungen relativ konstant.

1.4.2.2 Personalkostenbudgetierung

Seit dem 01.01.2000 sind die Personalkosten in die Ämterbudgets einbezogen. Ausgenommen hiervon sind Beihilfen, Versorgungsen 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 Halbjahresende entzogen, indem der Ansatz bei den Sachkosten in entsprechender Höhe reduziert wird (Personalkosten-Lastschrift). Bei Einsparungen von Leistungen gegenüber dem Stellenplan werden die eingesparten Kosten in der Sonderrücklage der jeweiligen Dienststelle eingebucht (Personalkosten-Gutschrift). Die nicht steuerbaren Personalkostenanteile werden vom Personal- und Organisationsamt in einem zentralen Budget bewirtschaftet. Es werden pro Haushaltsjahr zwei Halbjahresabrechnungen 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

Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame Unfallverhütung sind in der heutigen schnellen und anspruchsvollen Arbeitswelt unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Arbeitssicherheit muss selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Prozesse und Entscheidungen sein. Ziel ist es, Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten durch einen systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz - ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung - zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

1.5.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit

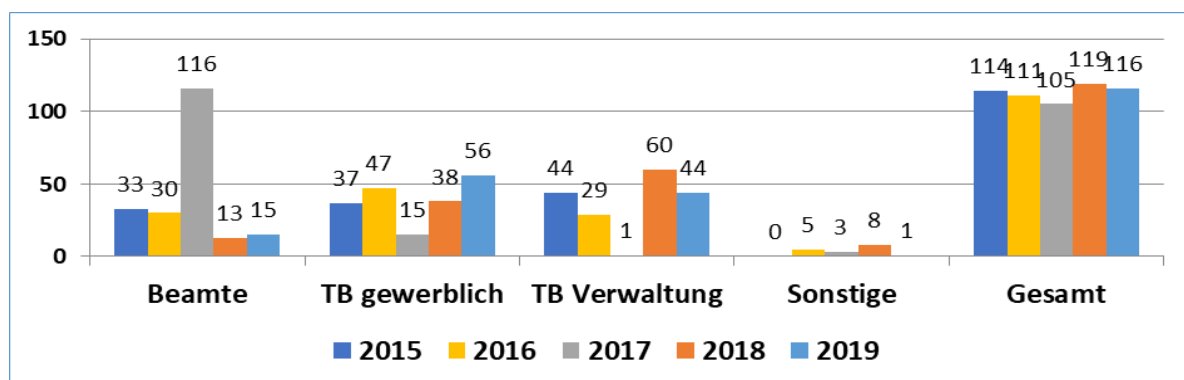
Stand Dezember 2020:

- 2020 stand ganz im Zeichen der Corona Pandemie.
Anfragen zu einheitlichen Standardvorgaben, Bezugsquellen für Hygiene und Schutzartikel wie Mund-Nase-Bedeckungen, Plexiglasschutzwänden, Desinfektionsmittel und –spender, Ausschilderung der Warnhinweise.
Viele der geplanten Sicherheitsbegehungen in Dienststellen, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen mussten aus Gründen der Kontaktbeschränkung ausgesetzt und durch erhöhten Schrift- und Telefonkontakt ersetzt werden. Der Begehungsstau wird sich weit in das Jahr 2021 ziehen.
- Anmeldung zu Ersthelferkursen erfolgten 2020 erstmalig ausschließlich über das Seminarmodul in LogaNET. Dies sparte Zeitressourcen bei Erfassung, Einladungen und Weiterleitung an die Ausbilder*innen bei Feuerwehr und BRK. Bedauerlicherweise hatte es auch hier Corona bedingt mehrfach Ausfälle gegeben. Ganze Kurse mussten abgesagt werden.
- Die Unterweisung der Stockwerksbeauftragten/Brandschutzhelfer*innen konnte nach wiederholter Terminverlegung, unter Beachtung der Hygiene- und Abstandsregelungen mit reduzierter Teilnehmerzahl, im Oktober durchgeführt werden.
- Da der weitere Pandemieverlauf nicht absehbar ist, werden alle sicherheitsrelevanten Präsenzs Schulungen und -unterweisungen ohne verbindliche Terminvorgabe, in das zweite Halbjahr 2021 verlegt. Erste Sicherheitsunterweisungen konnten jedoch rein elektronisch vorgenommen werden. Dies sollte aus Sicht der Stabsstelle Arbeitssicherheit weiter ausgebaut werden.

1.5.2 Arbeitsunfallstatistik 2019

Wie in den Vorjahren auch, kann aufgrund der stark verzögerten Bereitstellung der Vergleichszahlen auf Bundesebene und erfahrungsgemäß verspätet eingehender weiterer Unfallmeldungen für 2020, die Auswertung aktuell nur für das Vorjahr – also 2019 – erfolgen.

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



Die Indexzahlen der „Tausend-Mann-Quote“ für 2019 im Vergleich:

Bundesdurchschnitt 20,97 zu Durchschnitt Erlangen 14,58. Dieser Wert ist wie auch im Vorjahr bereinigt, also ohne Angaben aus dem Beamtenbereich, da diese Angaben von der Bezugsquelle der Vergleichszahlen – der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) nicht erfasst werden. Der positive Trend aus 2018 (13,98) konnte also gehalten werden.

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30.06.2020 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive der Eigenbetriebe 1624 Frauen und 1148 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei 59% der Beschäftigten. Hiervon waren 1274 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten bei 60% lag. 316 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 54% entspricht. Damit sind der Gesamtfrauenanteil sowie der Frauenanteil unter den Beamt*innen jeweils leicht angestiegen.

Der prozentuale Anteil an Frauen verzeichnete in den letzten Jahren einen stetigen Anstieg. 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 liegt der Frauenanteil über dem der Männer.

Bei einem differenzierten Blick auf die A-Besoldungsstufen (ohne Anwärt*innen) ist jedoch festzustellen, dass der Prozentsatz des Frauenanteils in der Qualifikationsebene 4 um 13 Prozentpunkte niedriger lag als der Frauenanteil unter den gesamten Beamt*innen, nämlich bei 41%. Dennoch ist der Frauenanteil im Jahr 2020 wie auch in fast allen Jahren zuvor erneut gewachsen und hat im Vergleich zu 2010 um insgesamt 11% zugenommen. Dabei scheint eine Korrelation zum Anstieg des Gesamtfrauenanteils unter den Beamt*innen zu bestehen. Eine Fortsetzung dieses positiven Trends, dass prozentual immer mehr Frauen im Höheren Dienst beschäftigt sind, 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 35% betrug. Dieser Wert verzeichnet über die letzten Jahre hinweg keine signifikante Steigerung. Auch der Wert bei den Beamten ist ungefähr gleichbleibend. Es sind also 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 knapp 51% und ist damit minimal gestiegen. Hier ist Gleichstellung erreicht.

In den Entgeltgruppen 13 bis 15 lag der Frauenanteil bei 62% und damit um 11% höher. Am unteren Ende der Entgeltskala hingegen liegt der Prozentsatz bei 34%. Hier wäre ein Blick auf die einzelnen Berufsgruppen und Bereiche wichtig, um zu eruieren, wo möglicherweise Förderungen nach Geschlecht notwendig sind.

In der weiblichen Berufsdomäne des sozialen und pädagogischen Bereichs kann eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt sowie auch auf die einzelnen Entgeltgruppen festgestellt werden: Hier arbeiteten zum Stichtag 30.06.2020 437 Frauen und 56 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 dazu geringen 85%. Der Männeranteil steigt also mit der Bezahlung. Diese Zahlen entsprechen exakt denen vom letzten Jahr. Hier wäre es wichtig, Männer insgesamt für die sozialen und pädagogischen Berufe zu interessieren. 53% der weiblichen und 36% der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8b zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 sind es 22% der Frauen und 30% 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 2020 erneut auf einen bisherigen Höchststand von 43% angestiegen. Dieser Trend ist ausgesprochen positiv.

Demgegenüber ist auf der ersten Führungsebene (Referentin und Referenten inklusive Bürgermeister) der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr eklatant eingebrochen. Während bei der Stadt Erlangen dort in den Jahren 2017 bis 2019 die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht war, ist der Frauenanteil im Jahr 2020 auf 20% abgesunken. Zum Stichtag waren allerdings zwei Referatsleitungsstellen unbesetzt. Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5% im Jahr 1993 auf 35% versiebenfacht. Auch wenn er im

Vergleich zum Vorjahr um knapp 4% gestiegen ist, hat er seinen Höchststand von 2018 mit 41% im Jahr 2020 erneut nicht erreicht. Unter den Abteilungsleitungen ist der Frauenanteil von 12% im Jahr 1993 um mehr als das Dreieinhalbfache auf mittlerweile 43% angestiegen. Der Höchststand aus dem letzten Jahr ist beinahe erhalten geblieben. Im Bereich der sonstigen Führungskräfte ist der Anteil erneut um knapp 2% auf 45% gestiegen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass mit dem stetigen Anstieg von Frauen in Führungspositionen sehr viel erreicht wurde. Wir befinden uns noch immer im Aufwärtstrend – wenn auch nicht mehr kontinuierlich und auf allen Führungsebenen. Dieser Aufwärtstrend sollte unbedingt fortgesetzt und verstetigt werden! Denn der prozentuale Anteil von Frauen an der Anzahl aller Beschäftigten bildet sich noch nicht in den Führungspositionen ab. Ein sehr großer Rückschritt ist es, dass die erreichte Gleichstellung auf der ersten Führungsebene – auch bedingt durch die Wahlen – nicht erhalten bleiben konnte.

2020 waren 73 Frauen und 32 Männer bei der Stadt Erlangen in Ausbildung. Damit lag der Frauenanteil bei 70%. Der Anteil an männlichen Auszubildenden hat im Vergleich zum Vorjahr einen Rückschritt um 4% gemacht. Das gründet vor allem darin, dass es im feuerwehrtechnischen Dienst keine Beamtenanwärter mehr gibt, obwohl es im Vorjahr noch 5 waren.

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 im technischen Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher, wo es seit 2020 zwei Beamtenanwärterinnen gibt. Im Übrigen 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. Im Bereich der Erzieher*innenausbildung OptiPrax hat sich die Zahl der männlichen Auszubildenden auf zwei verdoppelt, nachdem im Vorjahr zum ersten Mal ein Mann diesen Ausbildungsweg eingeschlagen hat. Das sind immerhin 13%.

Leider hat sich der Trend aus dem Jahr 2019, in dem die Stadt Erlangen mehr Männer für frauendominierte Ausbildungsbereiche gewinnen konnte, nicht fortgesetzt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind verstärkte Bemühungen, die immer noch größtenteils geschlechtsspezifische Aufteilung zu durchbrechen, weiterhin erstrebenswert.

Von den beschäftigten 1624 Frauen arbeiteten 886 und damit 55% in Teilzeit. Der Teilzeitananteil ist damit um volle 4% gestiegen. Im Detail waren 58% der tarifbeschäftigten Frauen und 42% der Beamtinnen teilzeitbeschäftigt. Demgegenüber arbeiteten 184 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von lediglich 16%; unter den tarifbeschäftigten Männern waren es 18%, unter den Beamten 12%. 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. Er steigt bei Männern und Frauen kontinuierlich. Während der Anstieg unter den Männern minimal ist (1%), ist er unter den Frauen deutlich größer (4%).

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten. Von 47 Abteilungsleitungen hatten 10 reduzierte Arbeitszeiten: 7 Frauen und 3 Männer. Der Teilzeitanteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen lag damit bei 35% und ist im Vergleich zu den beiden Vorjahren wieder deutlich angestiegen, liegt aber immer noch um 15% niedriger als im Jahr 2017. Unter den männlichen Abteilungsleitungen lag der Teilzeitanteil bei 11% und damit genauso hoch wie 2018, wohingegen er 2019 bei 8% lag. 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 wirkungsvolle Maßnahmen anzustoßen, die Führung in Teilzeit nachhaltig unterstützen, so dass auch Teilzeitkräften der Weg in Führungspositionen gut ermöglicht wird.

Im Verlauf des Jahres 2020 befanden sich 142 Frauen und 51 Männer in Elternzeit. Während 100 Frauen über ein Jahr oder länger Elternzeit genommen haben, war es unter den Männern lediglich ein Mann. Dieser war etwas über drei Jahre in Kinderbetreuungszeit. Weitere 9 Männer nahmen mehr als die zwei Mindestmonate Elternzeit. 4 davon gingen drei Monate in Elternzeit, einer vier Monate, einer fünf Monate und zwei ein halbes Jahr. Bei den

Frauen waren es 10, die sieben Monate oder weniger Elternzeit genommen haben und sich damit die Kinderbetreuung entweder fair teilten oder bei denen das andere Elternteil die längere Elternzeit beantragt hat. Bei 34 Männern und einer Frau lässt sich über die Länge der Elternzeit noch keine verlässliche Aussage machen, weil sie zunächst nur einen Monat in Anspruch genommen haben.

Insgesamt vermitteln die Zahlen ein klares Bild: Es nehmen deutlich mehr Frauen Elternzeit als Männer, und Frauen gehen auch insgesamt länger in Elternzeit. Dass Frauen sieben Monate oder weniger in Elternzeit gehen, bleibt immer noch die Ausnahme – genauso wie eine Elternzeit von Männern, die länger als ein Jahr andauert. Von einer fairen Teilung der Elternzeitzeiträume zwischen Frauen und Männern sind wir daher noch weit entfernt. Es sollten Maßnahmen zur Förderung der Elternzeit von Männern angestoßen werden.

Christina Nießen-Straube, Gleichstellungsbeauftragte

2 Grafiken und Tabellen

2.1 Stellen

2.1.1 Stellenneuschaffungen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personaldurchschnittskosten der Stellenneuschaffungen	2.027.600 €	4.038.700 €	2.410.400 €	1.505.200 €	2.045.600 €	2.761.700 €	2.170.400 €
Refinanzierung	384.200 €	786.200 €	1.213.600 €	304.100 €	842.100 €	979.400 €	312.800 €
Personalkosten-Steigerung	1.643.400 €	3.252.500 €	1.196.800 €	1.201.100 €	1.203.500 €	1.782.300 €	1.857.600 €

2.1.2 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl

	30.06.2013	30.06.2014	30.06.2015	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018	30.06.2019	30.06.2020
Planstellen	1839	1893	1970,5	2024	2054	2098,5	2166	2205
Personen	2248	2328	2379	2433	2445	2448	2544	2612

2.1.3 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2015- 2020						
Bereich - Stellenneuschaffung	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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)	32,5	28,5	19	33	35	22
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	3		0,5	2,5		0,5
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)	14	5	1,5	3,5	2,5	1,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	22	15,5	6	2	20	10,5
Sport, Bäder, Freizeit	0,5	0,5	0	1	1	1
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)	5,5	1	1		4	1
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	3	1	4,5	5,5	8	5,5
Abwasserbeseitigung		2	1			
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung	1	1			3	
zusammen:	81,5	54,5	33,5	47,5	73,5	42

Stelleneinzüge 2015 - 2020						
Bereich - Stelleneinzüge	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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		1,5	2	2,5	2
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			0,5		
Abwasserbeseitigung					1,5	1
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	4	1	3,5	3	6	3

2.1.4 Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)

	2005	2005 ohne EB	2006	2006 ohne EB	2007	2007 ohne EB	2008	2008 ohne EB	2009	2009 ohne EB	2010 ¹⁾	2010 ohne EB
Beamt*innen	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*innen	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 ohne EB	2012	2012 ohne EB	2013	2013 ohne EB	2014	2014 ohne EB	2015	2015 ohne EB	2016	2016 ohne EB
Beamt*innen	638,5	623,5	638	623	636,5	619,5	633	616	639,5	623,5	643	629,5
Angestellte	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 ohne EB	2018	2018 ohne EB	2019	2019 ohne EB	2020	2020 ohne EB
Beamt*innen	649	634	664	650	670,4	657,4	694,3	681,3
Angestellte	1405	1062,5	1435	1091	1496	1143,6	1511	1156,7
Summe	2054	1697	2099	1741	2166	1801	2205	1838
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	30	26	44,5	44	67,5	60	39	37
Steigerung/ Reduzierung (%)	1,48	1,56	2,17	2,59	3,22	3,45	1,80	2,05

- 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

31.12.2012					
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

31.12.2020					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	633	22,30%	2205	77,70%	2838
ohne EBs	620	25,37%	1824	74,63%	2444

2.2.2 Allgemeine Personalstatistik

		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

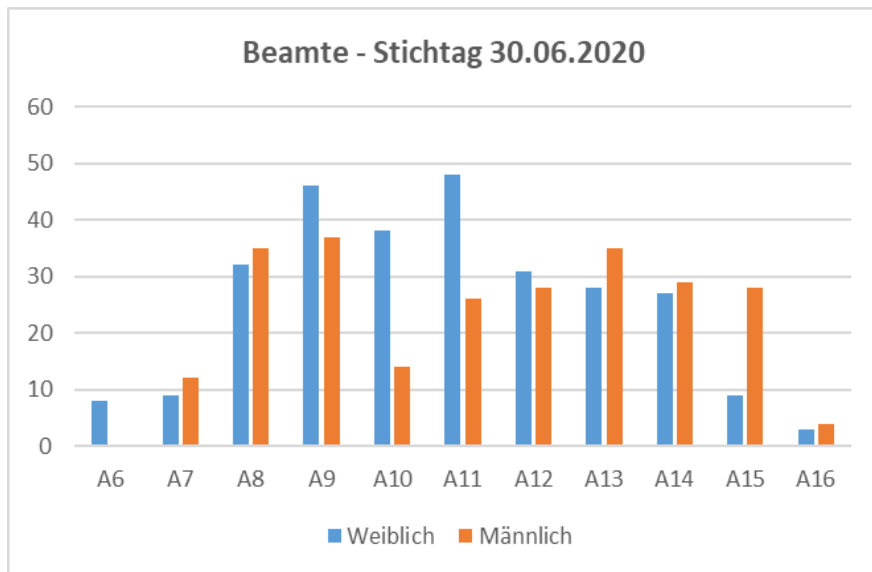
		2019											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	605	291	314	590	282	308	605	290	315	593	280	313
davon	vollzeit	446	259	187	436	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

		2020											
		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	589	273	316	576	263	313	633	300	333	620	291	329
davon	vollzeit	423	239	184	414	232	182	462	266	196	454	260	194
	teilzeit	166	34	132	162	31	131	171	34	137	166	31	135
	Anwärter	52	20	32	52	20	32	51	13	38	51	13	38
	beurlaubt	4	0	4	4	0	4	5	0	5	5	0	5
Tarifbeschäftigte	insgesamt	2123	849	1274	1736	519	1217	2184	861	1323	1803	537	1266
davon	vollzeit	1237	699	538	908	397	511	1263	702	561	942	406	536
	teilzeit	886	150	736	828	122	706	921	159	762	861	131	730
	Auszubildende	41	12	29	35	6	29	45	17	28	24	5	19
	beurlaubt	8	0	8	8	0	8	8	0	8	8	0	8
	Bühnentarifbeschäftigte	42	16	26	42	16	26	38	13	25	38	13	25
nicht tariflich Beschäftigte		60	26	34	60	25	35	56	27	29	61	25	36
Summe		2772	1148	1624	2372	807	1565	2873	1188	1685	2484	853	1631
davon Nachwuchskräfte		93	32	61	87	26	61	96	30	66	75	18	57
davon beurlaubte		12	0	12	12	0	12	13	0	13	13	0	13

2.2.3 Beschäftigte in Elternzeit

Dauer der Elternzeit 2020	Anzahl 1 Monat	Anzahl 2 Monate	Anzahl 3 Monate	Anzahl mehr als 3 Monate	gesamt
Männer	34	8	4	5	51
Frauen	1	2	2	137	142
gesamt	35	10	6	142	193

2.2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen



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

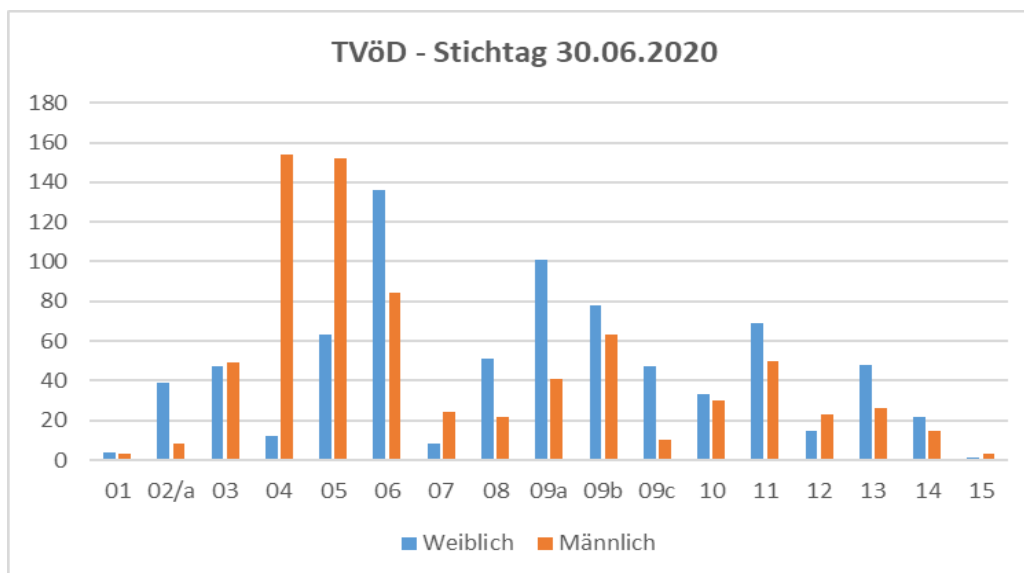
Beamte - Stichtag 30.06.2016											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	5	16	34	43	31	44	28	19	24	6	4
Männlich	2	25	53	37	14	27	32	37	38	29	1

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

Beamte - Stichtag 30.06.2020											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	8	9	32	46	38	48	31	28	27	9	3
Männlich		12	35	37	14	26	28	35	29	28	4



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

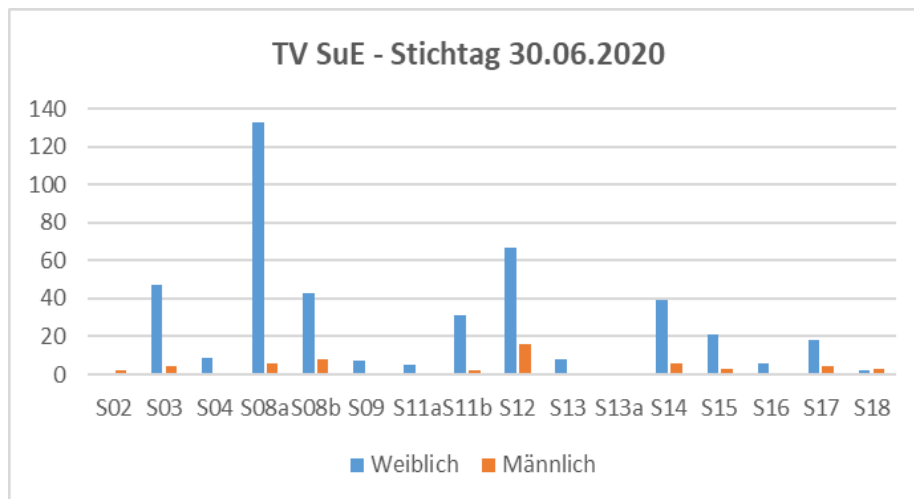
TVöD - Stichtag 30.06.2016															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	15	46	48	7	107	110	5	96	113	35	40	9	42	22	2
Männlich	10	29	95	102	148	74	20	37	89	31	44	10	28	13	5

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

TVöD - Stichtag 30.06.2020																	
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09a	09b	09c	10	11	12	13	14	15
Weiblich	4	39	47	10	61	136	8	51	100	78	47	33	69	15	48	22	1
Männlich	3	7	47	136	121	106	21	22	41	62	10	30	50	23	26	15	3



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		

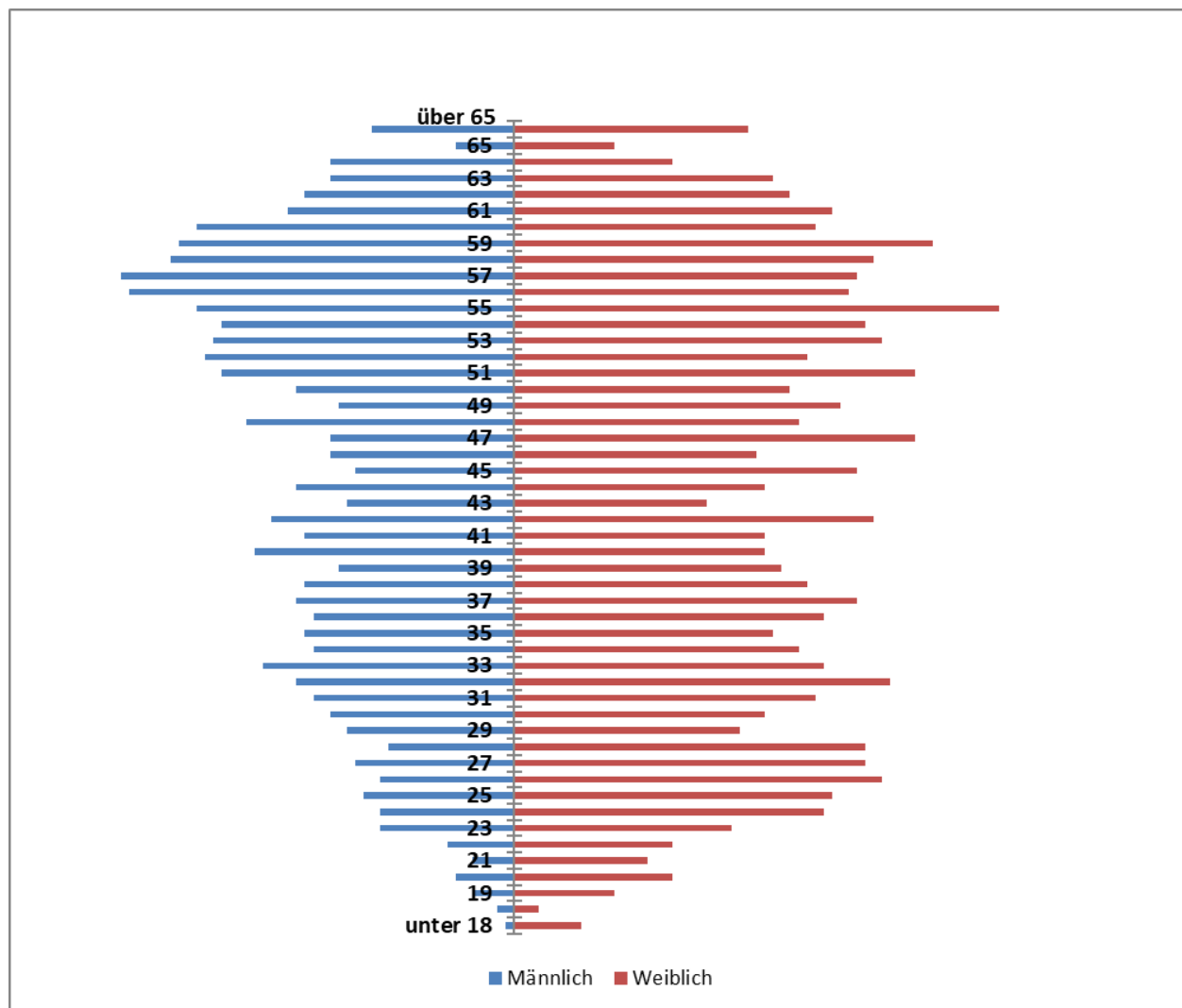
TV SuE - Stichtag 30.06.2018																
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17	
Weiblich	2	40	9	121	41	7	4	26	61	6	1	35	23	6	15	
Männlich	4	4	2	6	3			2	11	1		8	4		6	

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	

TV SuE - Stichtag 30.06.2020																	
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17	S18	
Weiblich		47	9	133	43	7	5	31	67	8	1	39	21	6	18	2	
Männlich	2	4		6	8	1		2	16	1		6	3		4	3	

2.2.5 Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2020

2.2.5.1 Alterspyramide



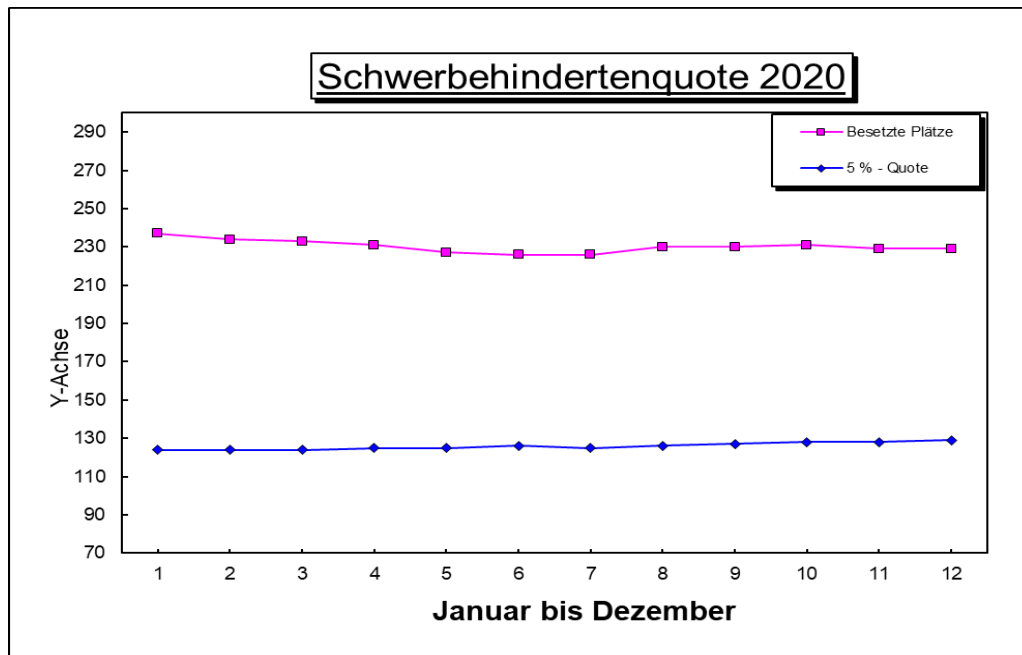
2.2.5.2 Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte

	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	50	126			21	40			1	2	6	10	78	178	256
26 - 35 Jahre	157	280	6	3	42	56	8	11	5	12	3	6	221	368	589
36 - 45 Jahre	163	258	4	1	63	57	12	15	4	9		2	246	342	588
46 - 55 Jahre	217	311	5	11	57	72	20	15	5	1			304	410	714
56 - 65 Jahre	222	276	9	16	69	42	13	7	1	2	1		315	343	658
über 65 Jahre	7	10		1	1	1		1			2	3	10	16	26
	816	1261	24	32	253	268	53	49	16	26	12	21	1174	1657	2831

2.2.5.3 Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter

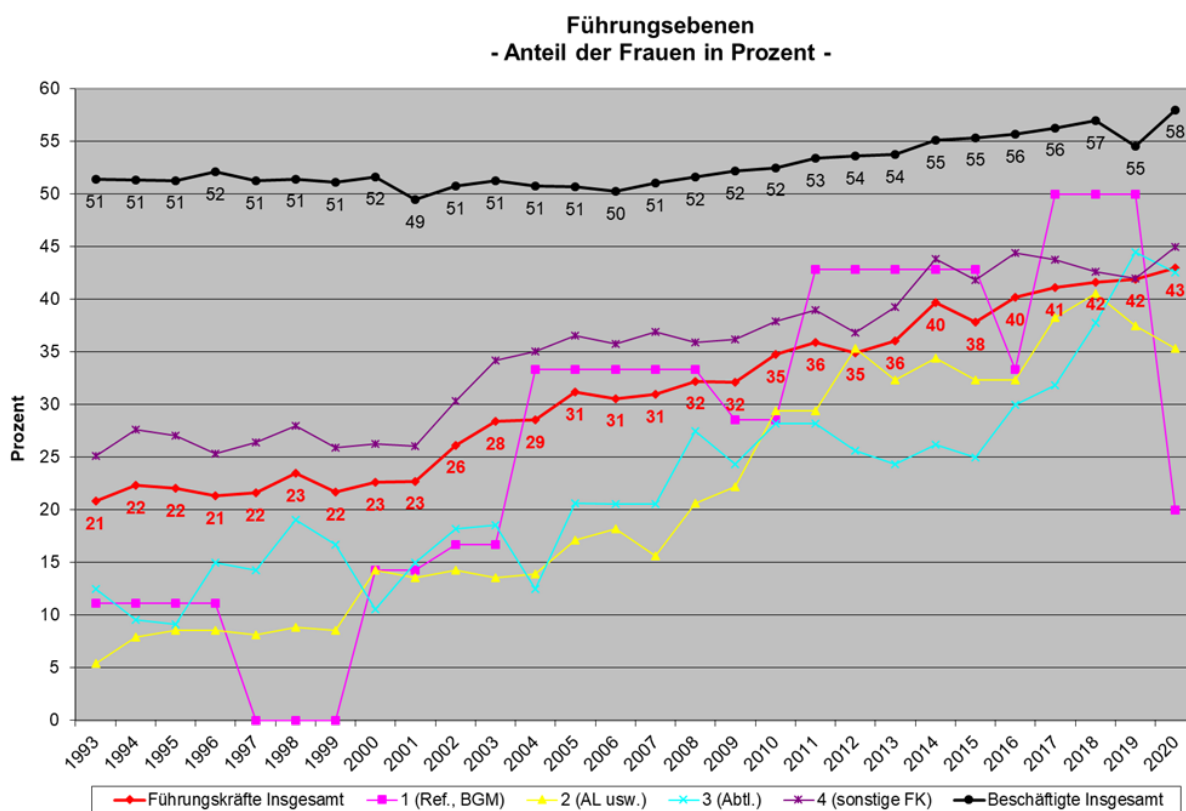
	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	22,78	22,33			22,86	22,38			24,00	25,00	21,33	22,90	22,74	23,15	22,95
26 - 35 Jahre	30,83	30,30	31,17	29,33	31,24	30,09	33,63	32,18	30,40	31,17	28,33	28,33	30,93	30,23	30,58
36 - 45 Jahre	40,38	40,50	38,75	40,00	40,75	40,26	39,50	38,93	39,75	40,78		40,50	39,83	40,16	39,99
46 - 55 Jahre	51,03	50,96	52,60	52,18	50,61	50,21	51,45	49,80	51,60	55,00			51,46	51,63	51,54
56 - 65 Jahre	59,14	59,74	60,33	60,75	60,00	58,86	60,31	63,00	61,00	60,00	62,00		60,46	60,47	60,47
über 65 Jahre	67,43	71,30		66,00	66,00	66,00		66,00			69,00	70,33	67,48	67,93	67,70
	45,27	45,86	45,71	49,65	45,24	44,63	46,22	49,98	41,35	42,39	45,17	40,52	45,48	45,60	45,54

2.2.6 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,15 %

2.2.7 Frauen in Führungspositionen



	Frauenanteil in %					
	Beschäftigte Insgesamt	Führungskräfte Insgesamt	1 (Ref., BGM)	2 (AL usw.)	3 (Abtl.)	4 (sonstige FK)
2008	51,58	32,20	33,33	20,59	27,50	35,90
2009	52,19	32,10	28,57	22,22	24,32	36,20
2010	52,49	34,76	28,57	29,41	28,21	37,91
2011	53,38	35,90	42,86	29,41	28,21	38,96
2012	53,58	34,91	42,86	35,29	25,64	36,84
2013	53,74	36,02	42,86	32,35	24,32	39,24
2014	55,09	39,68	42,86	34,38	26,19	43,86
2015	55,36	37,80	42,86	32,35	25,00	41,82
2016	55,67	40,16	33,33	32,35	30,00	44,38
2017	56,29	41,11	50,00	38,24	31,82	43,79
2018	56,97	41,63	50,00	40,54	37,78	42,60
2019	54,53	41,91	50,00	37,50	44,44	41,99
2020	58,00	42,96	20,00	35,29	42,55	44,95

Legende:

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

1 Referentin inkl. Bürgermeisterin, Korreferent (nicht Oberbürgermeisterin)

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

3 Abteilungsleitungen

4 sonstige Führungskräfte

Führungsposition:

Personalführungsfunktionen werden von Vorgesetzten wahrgenommen. Vorgesetzter ist (laut AGA), wer befugt ist, Beschäftigten seines Aufgabenbereiches für ihre dienstlichen Tätigkeiten Weisungen zu erteilen. Fachliche Anleitung ohne Personalverantwortung wird nicht als Personalführungsfunktion berücksichtigt.

Nichtbesetzte und neu beantragte Planstellen mit Führungsfunktion werden nicht berücksichtigt.

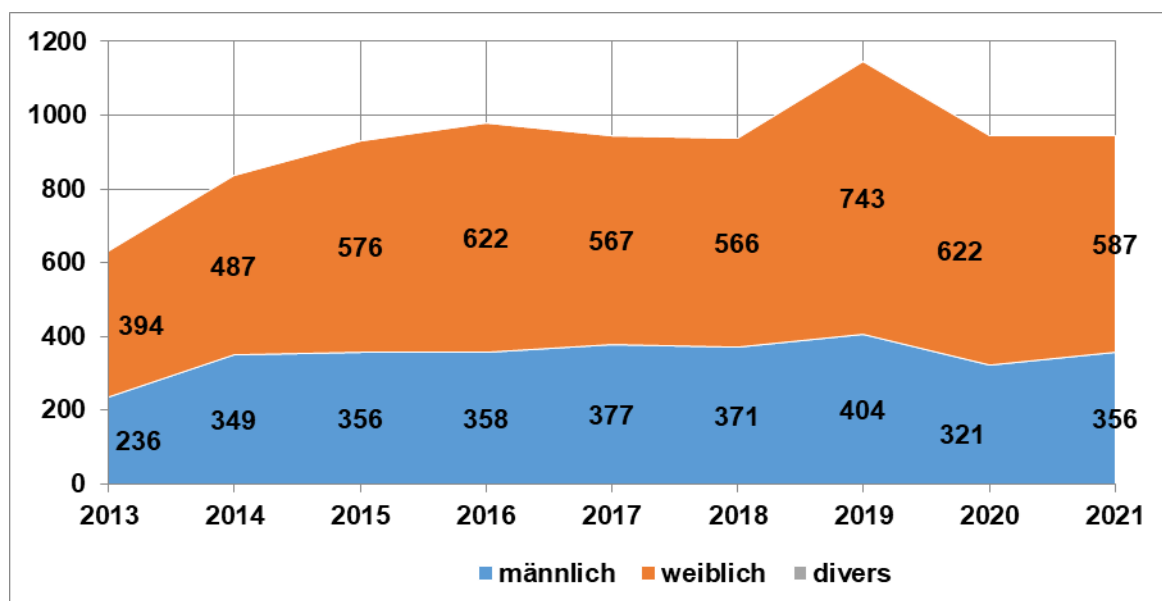
2.3 Personalfuktuation (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamte	12	10	12	6	12	11	11	14	17	18
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96	124	126	152	170	192	200
Nachwuchskräfte	26	27	23	28	26	34	26	28	38	33
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400	257	239	253	282	278	269
Summe	478	502	555	530	419	410	442	494	525	520

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamte	17	24	15	25	17	32	32	31	38	28
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162	165	176	176	175	157	152
Nachwuchskräfte	3	1	1	0	1	2	2	2	1	3
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429	281	239	249	289	281	285
Summe	577	514	556	616	464	449	459	497	477	468

2.4 Aus- und Fortbildung

2.4.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



Hinweis: Es gab 2021 eine Bewerbung einer diversen Person. Aufgrund des geringen prozentualen Anteils ist sie nicht in der Grafik sichtbar.

2.4.2 Ausbildungszahlen

[illegible]

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
2020	es wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Zahlen erhoben											

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
2020	es wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Zahlen erhoben											

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
2020	es wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Zahlen erhoben		

*) 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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fortbildungstage	1.291	1.126	1.055	1.854	2.185	2.689	900
Teilnehmer*innen insgesamt	1.291	973	827	1.990	1.894	2.459	797
davon Frauen	862	676	567	1.480	1.116	1.391	518
davon Männer	429	297	260	510	778	1.068	279
Beschäftigungsverhältnis							
QE 1	50	33	40	111	85	272	50
QE 2	376	326	204	491	580	696	207
QE 3	598	492	380	744	601	819	234
QE 4	98	44	58	129	60	59	37
/	169	78	145	515	568	613	269

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl der bei der Stadt Erlangen durchgeführten Veranstaltungen (zentral und dienststellenspezifisch)	65	63	62	109	114	132	63

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

2.5 Fehlzeiten

2.5.1 Fehlzeitenübersicht

Erkrankungsdauer	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage	Anzahl	Arb. tage
Beamt*innen																
Kurzerkrankungen bis 3 Tage	963	1.468	925	1.424	1.059	1.626	1.148	1.751	1.220	1.867	1.245	1.856	1.234	1.830	1.019	1.565
über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	349	2.291	293	2.080	348	2.330	360	2.373	379	2.536	385	2.622	324	2.216	236	2.195
über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	32	1.428	21	818	24	805	36	1.973	26	1.035	26	1.420	18	1.129	25	1.140
über 6 Monate	1	135	9	1.484	6	1.061	1	282	8	2.003	8	1.766	6	1.653	9	1.663
Summen Erkrankungen	1.345	5.322	1.248	5.806	1.437	5.822	1.545	6.379	1.633	7.441	1.664	7.664	1.582	6.828	1.289	6.563
Jahressollarbeitstage	140.729		142.175		146.858		148.702		149.806		148.410		149.677		153.696	
Anzahl Beamt*innen	611		624		637		657		651		648		664		666	
durchschn. Krankheitstage pro MA	8,71		9,30		9,14		9,71		11,43		11,83		10,28		9,84	
Arbeitnehmer*innen																
Kurzerkrankungen bis 3 Tage	3.292	5.101	3.613	5.438	3.772	5.674	4.419	6.755	4.583	7.112	4.877	7.453	5.551	8.553	4.908	7.590
über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	1.671	12.131	1.686	12.303	2.031	15.013	1.976	14.190	2.043	14.797	2.127	15.322	2.279	16.413	2.306	17.195
über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	229	8.473	223	7.927	259	9.433	259	8.856	229	7.611	254	8.507	281	9.665	293	10.080
über 6 Monate	25	4.648	15	2.459	12	1.779	18	2.876	18	3.135	19	2.933	31	5.196	16	2.501
Summen Erkrankungen	5.217	30.353	5.537	28.127	6.074	31.899	6.672	32.677	6.873	32.655	7.277	34.215	8.142	39.827	7.523	37.366
Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)	424.044		429.209		441.539		450.129		452.672		467.379		477.108		488.972	
Anzahl Arbeitnehmer*innen	2182		2214		2216		2231		2293		2357		2433		2497	
durchschn. Krankheitstage pro MA	13,91		12,70		14,39		14,65		14,24		14,52		16,37		14,96	
Kuren / Heilmaßnahmen	62	1.430	65	1.351	78	1.669	52	1.121	63	1.223	62	1.314	82	1.526	34	672
Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	29	1.975	26	2.005	38	2.959	35	2.867	34	2.625	33	2.926	51	3.728	55	6.413
Erziehungsurlaub / Elternzeit	41	12.373	31	7.867	49	11.975	36	7.691	71	13.906	33	8.402	75	12.605	77	14.967
Arbeitsstage - Gesamtvolumen																
Krankheitstage - Gesamtvolumen	6.562	35.675	6.785	33.933	7.511	37.721	8.217	39.056	8.506	40.096	8.941	41.879	9.724	46.655	8.812	43.919
Krankheitsquote (gesamt)	6,32%		5,94%		6,41%		6,52%		6,66%		6,80%		7,44%		6,83%	

2.5.2 Struktur der Krankheitszeiten

	Altersgruppe	Anzahl Personen	Jahressollarbeitsstage	1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			3. 21 - 121 Tage			4. mehr als 121 Tage			Gesamtergebnis			Tage pro Person
				Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	
Beamte	1. bis 25	73	16497	103	157	0,95%	28	180	1,09%	1	29					132	366	2,22%	5,0
	2. 26-35	101	23122	174	275	1,19%	65	365	1,58%	5	221	0,96%	1	236	1,02%	245	1097	4,74%	10,9
	3. 36-45	124	27981	230	350	1,25%	77	530	1,89%	8	311	1,11%	1	221	0,79%	316	1412	5,05%	11,4
	4. 46-55	127	30214	193	303	1,00%	67	493	1,63%	4	176	0,58%	2	294	0,97%	266	1266	4,19%	10,0
	5. 56-65	125	30000	184	272	0,91%	67	512	1,71%	5	280	0,93%	4	772	2,57%	260	1836	6,12%	14,7
	6. über 65	5	628	2	4	0,64%	1	9	1,43%	1	73	11,62%				4	86	13,69%	17,2
Beamte Ergebnis		555	128.442	886	1.361	1,06%	305	2.089	1,63%	24	1.090	0,85%	8	1.523	1,19%	1.223	6.063	4,72%	10,9
Beamte - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	23	4678	19	29	0,62%	4	18	0,38%						0,00%	23	47	1,00%	2,0
	3. 36-45	29	6572	46	70	1,07%	7	36	0,55%			0,00%			0,00%	53	106	1,61%	3,7
	4. 46-55	35	8258	34	52	0,63%	6	30	0,36%			0,00%			0,00%	40	82	0,99%	2,3
	5. 56-65	22	5331	34	53	0,98%	4	30	0,56%				1	130	2,44%	39	213	4,00%	9,7
	6. über 65	2	415			0,00%	1	7	1,69%			0,00%			0,00%	1	7	1,69%	3,5
Beamte - Lehrer Ergebnis		111	25.254	133	204	0,81%	22	121	0,48%	0	0	0,00%	1	130	0,51%	156	455	1,80%	4,1
Arbeitnehmer	1. bis 25	260	39667	533	872	2,20%	236	1451	3,66%	8	276	0,70%	1	157	0,40%	778	2756	6,95%	10,6
	2. 26-35	536	96217	1103	1774	1,84%	470	3095	3,22%	33	1028	1,07%	1	168	0,17%	1607	6065	6,30%	11,3
	3. 36-45	468	90521	874	1464	1,62%	447	3107	3,43%	33	1009	1,11%	2	399	0,44%	1356	5979	6,61%	12,8
	4. 46-55	552	117550	1001	1606	1,37%	529	4073	3,46%	74	2616	2,23%	5	686	0,58%	1609	8981	7,64%	16,3
	5. 56-65	569	126078	1145	1767	1,40%	606	5323	4,22%	138	4922	3,90%	7	1091	0,87%	1896	13103	10,39%	23,0
	6. über 65	41	5450	30	48	0,88%	6	49	0,90%			0,00%				36	97	1,78%	2,4
Arbeitnehmer Ergebnis		2.426	475.483	4.686	7.531	1,58%	2.294	17.098	3,60%	286	9.851	2,07%	16	2.501	0,53%	7.282	36.981	7,78%	15,2
Arbeitnehmer - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	15	2059	5	10	0,49%	1	4	0,19%			0,00%				6	14	0,68%	0,9
	3. 36-45	7	1121	4	9	0,80%			0,00%							4	9	0,80%	1,3
	4. 46-55	20	3331	3	4	0,12%	1	5	0,15%	2	84	2,52%				6	93	2,79%	4,7
	5. 56-65	28	6829	24	37	0,54%	10	88	1,29%	1	25	0,37%				35	150	2,20%	5,4
	6. über 65	1	149													0	0	0,00%	
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis		71	13.489	36	60	0,44%	12	97	0,72%	3	109	0,81%	0	0	0,00%	51	266	1,97%	3,7
Bühne	1. bis 25	3	504	3	6	1,19%									0,00%				
	2. 26-35	28	5029	25	32	0,64%	8	68	1,35%	1	25	0,50%			0,00%	34	125	2,49%	4,5
	3. 36-45	21	3756	17	22	0,59%	8	59	1,57%	1	21	0,56%			0,00%	26	102	2,72%	4,9
	4. 46-55	7	1316	5	7	0,53%	3	38	2,89%	2	74	5,62%	1	195	14,82%	11	119	9,04%	17,0
	5. 56-65	6	255									0,00%			0,00%	0	0	0,00%	0,0
	6. über 65	1	52									0,00%			0,00%			0,00%	
Bühne Ergebnis		66	10.912	50	67	0,61%	19	165	1,51%	4	120	1,10%	1	195	1,79%	74	547	5,01%	8,3
Gesamtergebnis		3.229	653.580	5.791	9.223	1,41%	2.652	19.570	2,99%	317	11.170	1,71%	26	4.349	0,67%	8.786	44.312	6,78%	13,7

2.5.3 Entwicklung der Krankheitszeiten

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	40.876,00

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	42.265,50

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%	6,76%

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	
10.558,00	241,00	29.052,00	112,00	1.197,00	5.521,00	186,00	46.867,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2019**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
11,27%	1,86%	7,84%	3,40%	4,96%	4,52%	2,11%	7,37%

bezahlte Arbeitstage 2020**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
91.214,00	13.489,00	384.269,00	3.264,00	25.254,00	125.178,00	10.912,00	653.580,00

Krankheitstage 2020**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
10.680,00	266,00	26.244,00	125,00	455,00	6.070,00	547,00	44.387,00

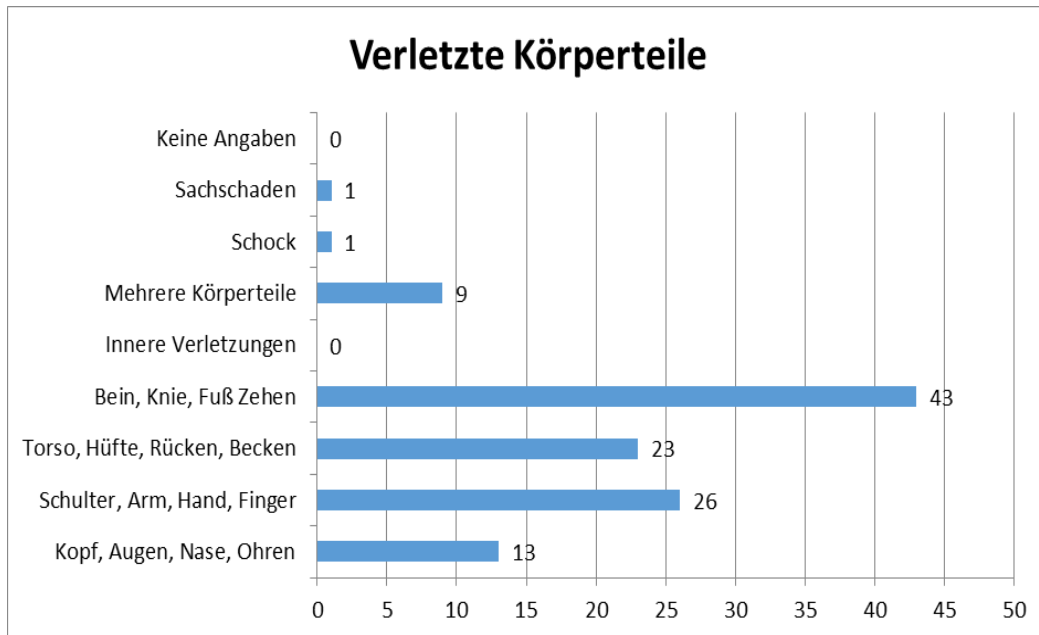
Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2020**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
11,71%	1,97%	6,83%	3,83%	1,80%	4,85%	5,01%	6,78%

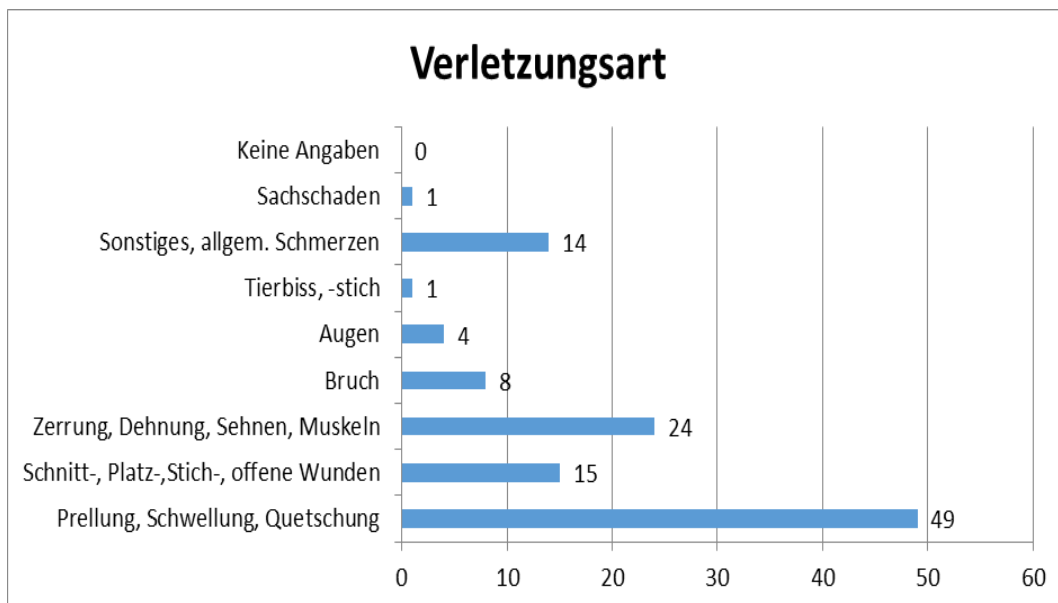
2.6 Arbeitssicherheit

Hinweis: Wie in den Vorjahren auch, kann aufgrund der stark verzögerten Bereitstellung der Vergleichszahlen auf Bundesebene und erfahrungsgemäß verspätet eingehender weiterer Unfallmeldungen für 2020, die Auswertung aktuell nur für das Vorjahr – also 2019 – erfolgen.

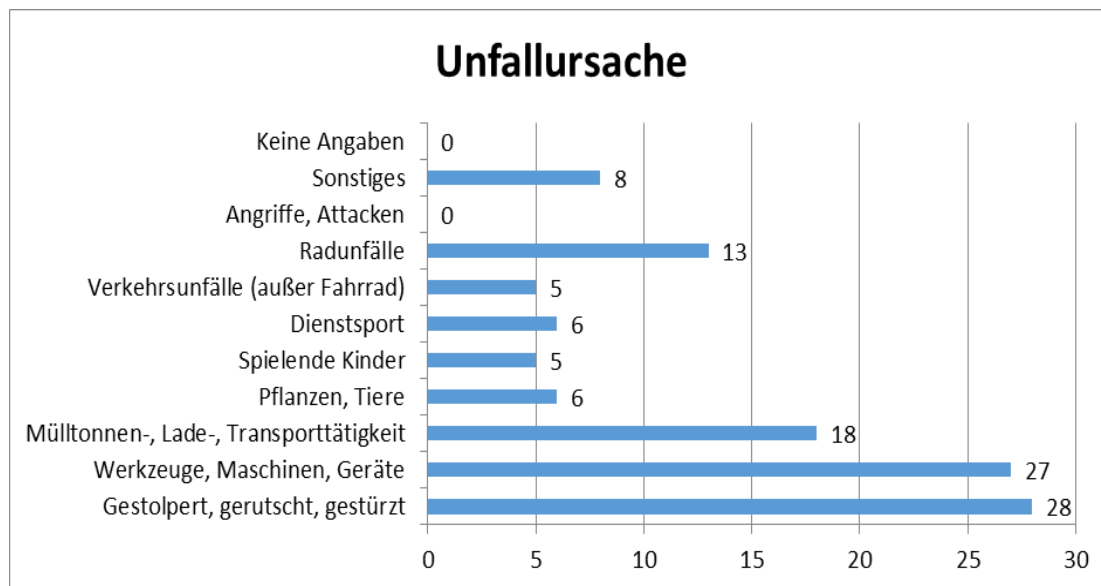
Verletzte Körperteile im Kalenderjahr 2019 im Überblick:



Die gemeldeten Verletzungsarten waren im Kalenderjahr 2019:



Statistik der Unfallursachen im Kalenderjahr 2019:



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
01.04.2021	1,40%	Durchschnittswert, Corona-Prämie
01.04.2022	1,80%	Durchschnittswert

2.7.3 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

	Beitragssatz		Beitragssatz		Beitragssatz	
	Rentenversicherung		Arbeitslosenversicherung		Pflegeversicherung *	
	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil
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%
2021	18,60%	9,30%	2,40%	1,20%	3,05%	1,525%

*** Beitragssatz Pflegeversicherung:**

Eltern werden seit Januar 2005 im Vergleich zu kinderlosen Beitragszahlern in der Pflegeversicherung entlastet. Dies hat der Deutsche Bundestag am 1. Oktober 2004 mit dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz beschlossen. Kinderlose Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung müssen danach seit 2005 einen um 0,25 Prozentpunkte höheren Beitragssatz zahlen als bisher, wenn sie über 23 Jahre alt sind. Der AG-Anteil des Beitragssatzes bleibt unverändert.

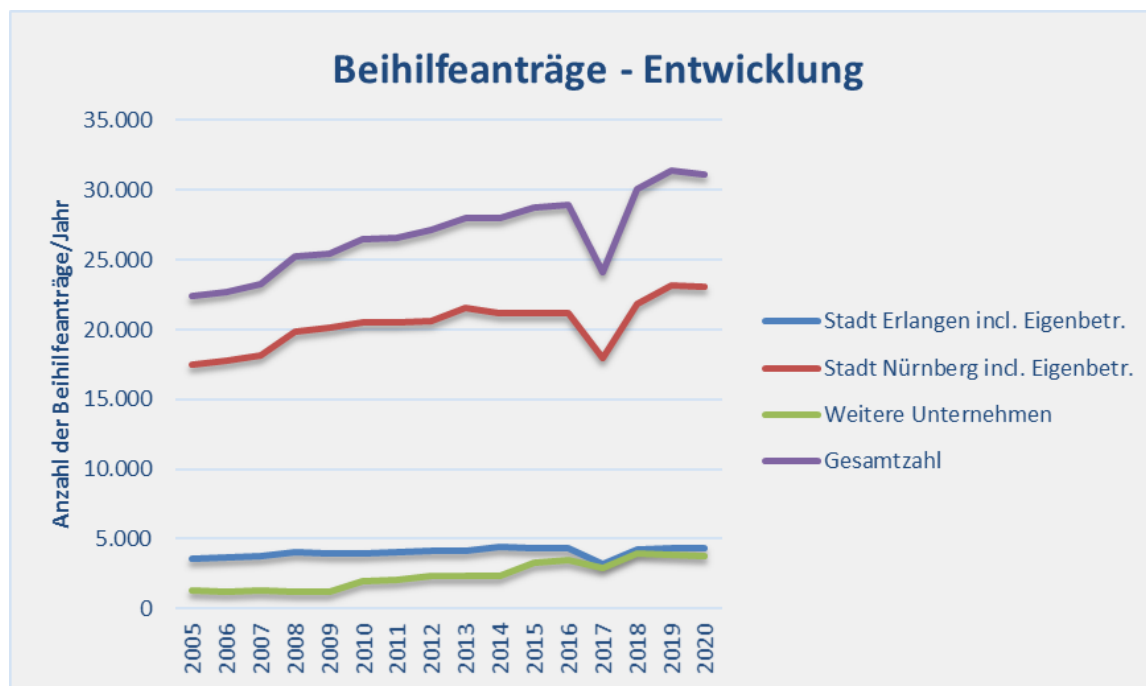
	Beitragssatz Krankenversicherung			
	Gesamt	AG-Anteil	Zusatzbeitrag*	Gesamt
2011	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2012	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2013	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2014	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2015	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2016	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2017	14,60%	7,30%	variabel	variabel
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%
2021	14,60%	7,30%	1,30%	15,90%

*** 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 1,3 Prozent. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze.

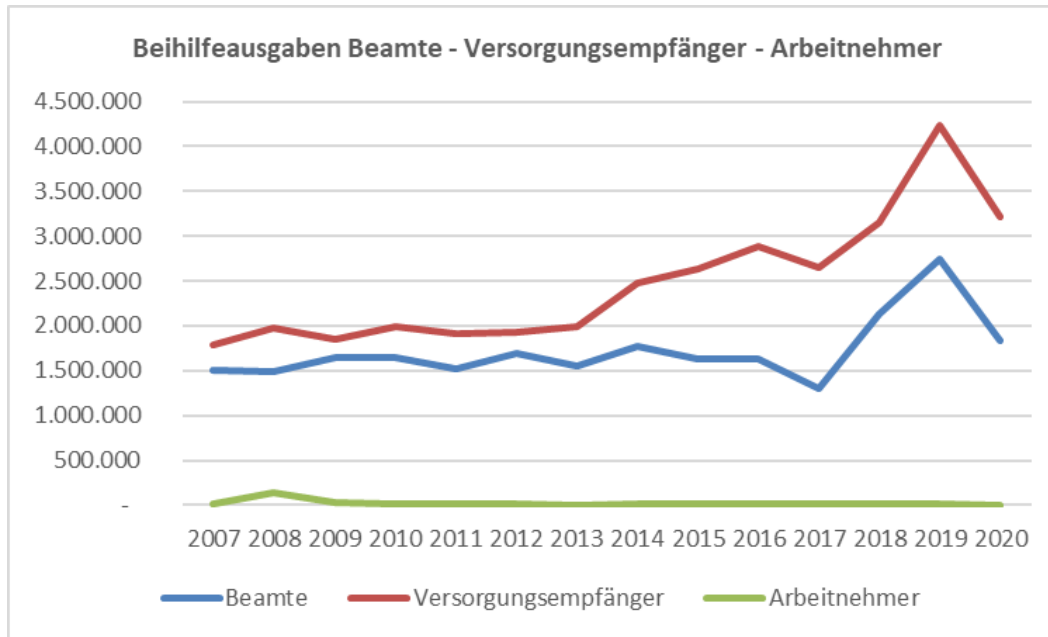
2.7.4 Beihilfe

2.7.4.1 Entwicklung der Beihilfeanträge



Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr-/Weniger Anträge Vorjahres- vergleich	Planstellen	Anteil pro vollbesch. MA	
2005	3.623	17.485	1.309	22.417		9	2.491	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664	247	9	2.518	1,09%
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	629	9	2.588	2,78%
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	0,78%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	1.046	9	2.940	4,12%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	154	9	2.957	0,58%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	537	9	3.016	2,02%
2013	4.187	21.528	2.327	28.042	894	9,5	2.952	-2,14%
2014	4.428	21.213	2.331	27.972	-70	9,5	2.944	-0,25%
2015	4.304	21.221	3.269	28.794	822	9,5	3.031	2,94%
2016	4.341	21.147	3.494	28.982	188	10,5	2.760	-8,93%
2017	3.235	17.972	2.884	24.091	-4.891	10,5	2.294	-16,88%
2018	4.231	21.878	3.960	30.069	5.978	14,5	2.074	-9,62%
2019	4.350	23.123	3.900	31.373	1.304	14,5	2.164	4,34%
2020	4.291	23.113	3.751	31.155	-218	14,5	2.149	-0,69%

2.7.4.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen



Die Corona-Pandemie hat 2020 aufgrund der Verschiebung von planbaren und nicht lebensnotwendigen Behandlungen zu einer deutlichen Verringerung der Beihilfezahlungen geführt.

Gruppe	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
Beamte	1.039.520	1.016.968	1.122.414	1.207.798	1.134.962	1.161.833	1.348.963	
Vers. empf.	864.182	825.802	946.568	1.044.524	1.287.527	1.300.110	1.263.085	
Arbeitnehmer	73.699	130.724	151.654	62.638	54.742	86.055	66.214	
Summe:	1.977.401	1.973.494	2.220.636	2.314.960	2.477.231	2.547.998	2.678.262	
Steigerung	15,52%	-0,20%	12,52%	4,25%	7,01%	2,86%	5,11%	
Anträge abs.	2.628	2.857	3.005	3.024	3.190	3.348	3.359	
Steigerung	171	229	148	19	166	158	158	
Gruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Beamte	1.270.318	1.164.618	1.193.114	1.520.819	1.193.716	1.089.775	1.262.468	1.328.786
Vers. empf.	1.252.957	1.421.639	1.328.679	1.518.172	1.670.351	1.709.930	1.775.144	2.052.322
Arbeitnehmer	67.813	39.128	46.666	25.602	27.909	24.409	22.889	18.132
Summe:	2.591.088	2.625.385	2.568.459	3.064.593	2.891.976	2.758.795	3.060.502	3.399.138
Steigerung	-3,25%	1,32%	-2,17%	19,39%	-5,63%	-4,61%	10,94%	11,06%
Anträge abs.	3.381	3.359	3.630	3.514	3.631	3.521	3.623	3.675
Steigerung	11	22	-22	271	-116	-110	102	52
Gruppe	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Beamte	1.504.369	1.496.239	1.645.011	1.650.433	1.514.734	1.686.101	1.555.913	1.770.060
Vers. empf.	1.792.906	1.976.936	1.853.804	1.997.164	1.909.645	1.936.026	1.985.424	2.483.645
Arbeitnehmer	19.488	143.266	31.042	14.758	12.754	14.657	2.503	10.522
Summe:	3.316.763	3.616.441	3.529.857	3.662.355	3.437.133	3.636.784	3.543.840	4.264.227
Steigerung	-2,42%	9,04%	-2,39%	3,75%	-6,15%	5,81%	-2,56%	20,33%
Anträge abs.	3798	4088	4003	3992	4046	4161	4187	4428
Steigerung	123	290	-85	-11	54	115	26	241
Gruppe	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Beamte	1.633.469	1.638.016	1.305.698	2.132.372	2.736.639	1.828.214		
Vers. empf.	2.629.479	2.887.855	2.657.366	3.157.993	4.235.806	3.221.310		
Arbeitnehmer	10.085	10.348	8.953	14.608	11.255	5.728		
Summe:	4.273.033	4.536.218	3.972.018	5.304.973	6.983.701	5.055.252		
Steigerung	0,21%	6,16%	-12,44%	33,56%	31,64%	-27,61%		
Anträge abs.	4328	4341	3235	4231	4350	4291		
Steigerung	-100	13	-1106	996	119	-59		

2.7.5 Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung

Gegenüberstellung der Umlage zum Bay. Versorgungsverband zu den Versorgungsleistungen

Jahr	ruhegehaltfähige Dienstbezüge der aktiven Beamten	Umlage zum BayVV	Versorgung	Versorgungsleistungen einschließlich Nachversicherungen und Versorgungslastanteile	Differenz Umlage ./. Versorgungslei- stungen
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 €
2020	30.103.437 €	20.003.327 €	16.692.991 €	16.691.846 €	3.311.481 €

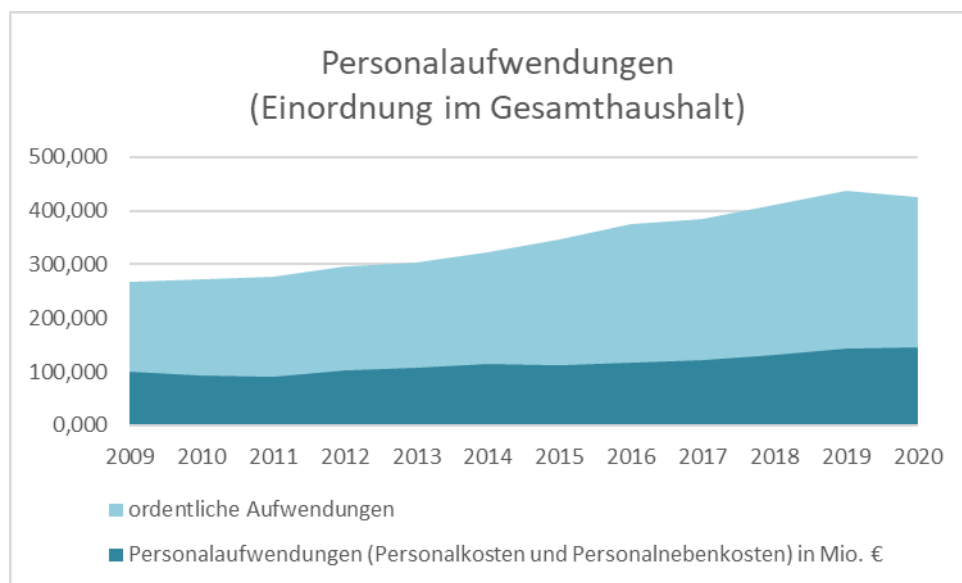
Der Bayerische Versorgungsverband gleicht Überzahlungen in der Umlage ab 2021 nicht mehr aus. Die Stadt Erlangen hat die umlagefinanzierte freiwillige Mitgliedschaft im Bay. Versorgungsverband deshalb zum 31.12.2020 beendet und trägt künftig die tatsächlichen Versorgungsleistungen wieder selbst.

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	106,367	18,571	1,841	0,984	12,902	1,934	142,599	8,18%	32,63%	437,055
2020	112,089	19,406	1,824	1,109	8,758	1,947	145,133	1,78%	34,17%	424,759

Hinweis: Die Ergebnisse für 2020 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 15.02.2021)

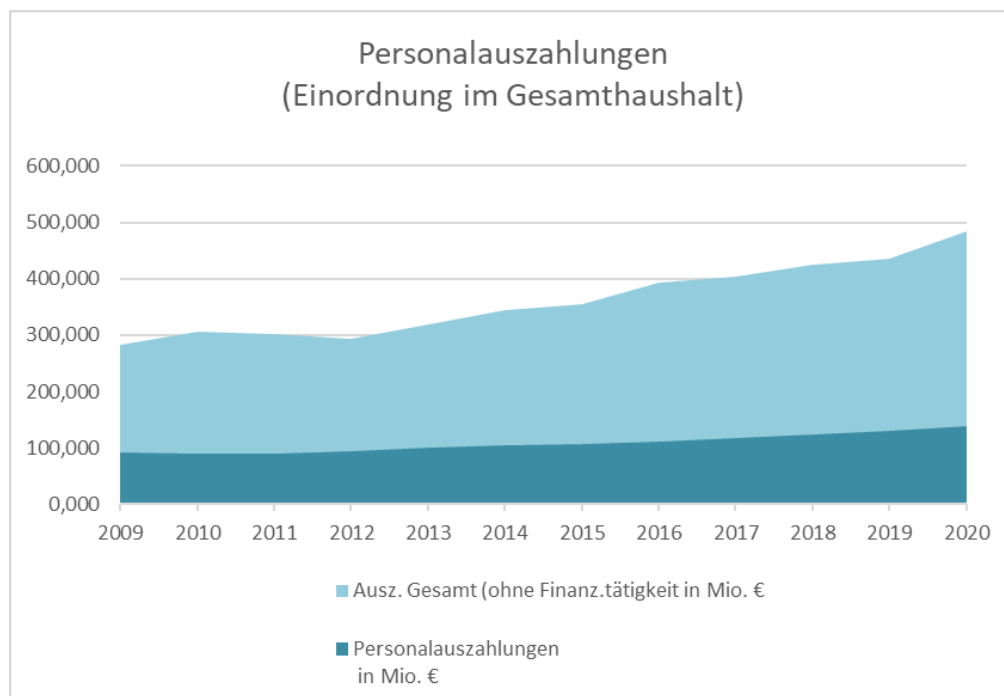


Hinweis: Die Ergebnisse für 2020 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 15.02.2021)

2.8.2 Personalauszahlungen

Hh-Jahr	Personalauszahlungen		Ausz. Gesamt (ohne Finanz.tätigkeit)
	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	129,590	29,74%	435,676
2020	137,581	28,38%	484,733

Hinweis: Die Ergebnisse für 2020 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 15.02.2021)



Hinweis Die Ergebnisse für 2020 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 15.02.2021)

3 Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamt*innen und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Oktober 2020.

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 Mitarbeiter*innen oder Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind somit nicht einberechnet.

Beschäftigte der Eigenbetriebe wurden aufgrund der oft hohen Zuschläge ebenfalls in der Berechnung der Durchschnitte nicht berücksichtigt.

Lehrkräfte 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 den durchschnittlichen Faktor von 95% (bei verbeamteten Lehrkräften) bzw. 98% (bei tarifbeschäftigten Lehrkräften) herangezogen werden.

Die Entgeltgruppen 2a und 15, S02, S11a und S13a 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 1598 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1524 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 2020 insgesamt 73,8 % (Versorgung 55,9 %, Beihilfe 17,9 %).

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 09131/86-2135 oder per eMail katharina.struss@stadt.erlangen.de zur Verfügung.

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

Beamte

Besoldungsgruppe A6

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	24.800	2.060	15,50
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	43.000	3.580	26,90
Personalvollkosten	61.100	5.100	38,30

Besoldungsgruppe A7

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.100	3.340	25,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	69.600	5.800	43,60
Personalvollkosten	93.100	7.760	58,30

Besoldungsgruppe A8

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	48.800	4.070	30,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	84.800	7.070	53,10
Personalvollkosten	111.300	9.280	69,70

Besoldungsgruppe A9

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.700	3.890	29,20
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	81.100	6.760	50,80
Personalvollkosten	106.900	8.910	66,90

Besoldungsgruppe A10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.700	4.140	31,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	86.300	7.200	54,00
Personalvollkosten	113.200	9.430	70,80

Besoldungsgruppe A11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	56.400	4.700	35,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	98.000	8.170	61,40
Personalvollkosten	127.200	10.600	79,60

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	64.300	5.360	40,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	111.700	9.310	69,90
Personalvollkosten	143.600	11.970	89,90

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.900	5.820	43,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	121.400	10.110	75,90
Personalvollkosten	155.200	12.930	97,10

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	71.600	5.970	44,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	124.500	10.370	77,90
Personalvollkosten	158.900	13.240	99,50

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	86.800	7.230	54,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	150.700	12.560	94,30
Personalvollkosten	190.400	15.870	119,20

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 01

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	33.700	2.810	22,10
Personalvollkosten	50.000	4.160	32,80

Entgeltgruppe 02

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	45.100	3.760	29,60
Personalvollkosten	63.700	5.310	41,80

Entgeltgruppe 03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.100	3.510	27,60
Personalvollkosten	60.100	5.010	39,40

Entgeltgruppe 04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	48.800	4.070	32,10
Personalvollkosten	68.200	5.680	44,80

Entgeltgruppe 05

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.500	4.290	33,80
Personalvollkosten	71.300	5.950	46,80

Entgeltgruppe 06

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.500	4.300	33,80
Personalvollkosten	71.400	5.950	46,90

Entgeltgruppe 07

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	57.900	4.830	38,00
Personalvollkosten	79.100	6.590	51,90

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 08

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.700	4.650	36,60
Personalvollkosten	76.400	6.370	50,20

Entgeltgruppe 09a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.900	5.160	40,70
Personalvollkosten	83.900	6.990	55,10

Entgeltgruppe 09b

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.200	6.020	47,40
Personalvollkosten	96.200	8.020	63,10

Entgeltgruppe 09c

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	64.500	5.380	42,40
Personalvollkosten	87.000	7.250	57,10

Entgeltgruppe 10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.300	6.030	47,50
Personalvollkosten	96.300	8.030	63,20

Entgeltgruppe 11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	75.600	6.300	49,60
Personalvollkosten	100.300	8.360	65,80

Entgeltgruppe 12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	86.300	7.200	56,70
Personalvollkosten	113.200	9.430	74,30

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	85.800	7.150	56,30
Personalvollkosten	112.500	9.380	73,80

Entgeltgruppe **14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	94.600	7.880	62,10
Personalvollkosten	123.000	10.250	80,70

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.600	3.970	31,30
Personalvollkosten	66.700	5.560	43,80

Entgeltgruppe **S04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.600	3.960	31,20
Personalvollkosten	66.600	5.550	43,70

Entgeltgruppe **S08a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	56.300	4.700	37,00
Personalvollkosten	77.200	6.430	50,60

Entgeltgruppe **S08b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.100	4.590	36,20
Personalvollkosten	75.700	6.310	49,70

Entgeltgruppe **S09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	57.500	4.790	37,70
Personalvollkosten	78.500	6.540	51,50

Entgeltgruppe **S11b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	64.800	5.400	42,50
Personalvollkosten	87.300	7.280	57,30

Entgeltgruppe **S12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	63.500	5.290	41,70
Personalvollkosten	85.800	7.150	56,30

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	71.900	6.000	47,20
Personalvollkosten	95.900	7.990	62,90

Entgeltgruppe **S14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.500	6.040	47,60
Personalvollkosten	96.500	8.050	63,40

Entgeltgruppe **S15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	70.500	5.870	46,20
Personalvollkosten	94.100	7.840	61,80

Entgeltgruppe **S16**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.600	6.140	48,30
Personalvollkosten	97.900	8.160	64,30

Entgeltgruppe **S17**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	74.200	6.190	48,70
Personalvollkosten	98.600	8.220	64,70

Entgeltgruppe **S18**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	74.800	6.230	49,10
Personalvollkosten	99.300	8.280	65,20
