

2016

Stadt Plauen
Controlling

4. PERSONALBERICHT der Stadt Plauen - 2016 -

- Beschäftigten-, Stellenplan- sowie Personalkostenstatistik -

Herausgeber

Stadt Plauen
Geschäftsbereich Oberbürgermeister
Controlling
Unterer Graben 1
08523 Plauen

Kontakt

katrin.kramer@plauen.de
+49 (3741) 291 1044

Plauen, September 2017

Einleitung	5
1 Das Wichtigste auf einen Blick	6
1.1 Vergleich zum Vorbericht 2014	6
1.2 Wesentliche Grundlagen für personelle/strukturelle/stellenplanmäßige Veränderungen in den Jahren 2015 und 2016	8
2 Informationen zum Personalbestand	10
2.1 Anzahl der Beschäftigten	10
2.2 Übersicht über ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse	12
2.3 Frauenanteil	12
2.4 Durchschnittsalter	13
2.5 Altersstruktur	14
2.6 Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter	17
2.7 Schwerbehindertenquote	18
3 Informationen zur Arbeits- und Teilzeit	19
3.1 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	19
3.2 Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang	20
3.3 Teilzeit	21
3.3.1 Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote	21
3.3.2 Altersteilzeit	22
4 Informationen zum Stellenplan	23
4.1 Der Personalstandsrichtwert	23
4.2 Stellenplanentwicklung Stadt Plauen gesamt	26
4.3 Stellenplanentwicklung Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)	28
4.4 Teilzeitstellen	31
5 Personalkosten	32
5.1 Personalkostenentwicklung Stadt Plauen gesamt	32
5.2 Personalkostenentwicklung Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) Plan-Ist	34
5.3 Durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten und pro VZÄ	36
5.4 Personalkosten gesamt/Einwohner	36
6 Aus- und Weiterbildung	38
6.1 Kosten der Aus- und Weiterbildung	38
6.2 Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten	39
6.3 Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten	40
6.4 Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung	40
7 Krankenstand, Arbeitsunfälle, betriebsärztliche Untersuchungen	41
7.1 Krankenstand	41
7.2 Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Stadtverwaltung	43

7.3	<i>Arbeitsunfälle</i>	46
7.4	<i>Betriebsärztliche Untersuchungen</i>	47
	Abkürzungsverzeichnis	48
	Tabellenverzeichnis	49
	Abbildungsverzeichnis	50
	Stichwortverzeichnis	51
	Quellenverzeichnis	51
	Anlage 1 Erläuterung Berechnung	52
	Anlage 2 Übersicht der bisherigen Personalberichte	54

Einleitung

Seit 2010 veröffentlicht die Stadt Plauen in regelmäßigen Abständen aktuelle Informationen zur Personalsituation der Stadt Plauen. Der Ihnen nun zum vierten Mal vorliegende Personalbericht¹ vermittelt vordergründig einen Einblick in die Beschäftigten-, Stellenplan- und Personalkostenstatistik. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, anhand der fortgeschriebenen statistischen Darstellungen, gebündelten Informationen sowie weiterer ausgewählter mitarbeiterbezogener Sachverhalte, ein Bild von der quantifizierbaren Situation bzw. der Entwicklung des Personalbestandes, des Stellenplanes sowie der Personalkosten zu machen.

Der Bericht enthält wiederum detaillierte Angaben zum Krankenstand, die auf einer Krankenstandsanalyse einer Krankenkasse beruhen, bei der ein Großteil der Beschäftigten versichert ist.

Nachfolgend ein paar grundsätzliche Anmerkungen zur Lesbarkeit des Berichtes:

- Der überwiegende Teil der Auswertungen erfolgt stichtagsbezogen zum 01.01./31.12. des jeweiligen Jahres (z. B. Vorlage Stellenplan oder Anzahl der Beschäftigten) bzw. zeitraumbezogen für das entsprechende Jahr (z. B. Summe der Personalkosten).
- Als Datengrundlage dienen fast ausschließlich die Statistiken des Fachgebietes Personal/Organisation sowie der Eigenbetriebe. Da die Eigenbetriebe 2014 erstmalig in den Bericht mit aufgenommen wurden, beginnen Zeitreihen häufig erst mit dem Jahr 2014. Aus Aufwandsgründen wurden rückwirkende Jahre nicht mehr recherchiert oder berechnet, das gilt auch für neu in den Bericht aufgenommene Sachverhalte.
- Bei Vergleichswerten des Statistischen Bundes- oder Landesamtes liegen in der Regel noch keine aktuellen Werte für das Jahr 2016 vor.
- In der Anlage 1 ist in tabellarischer Form dargestellt, wie sich die verwendeten Werte berechnen.
- Bei der Darstellung von Anteilswerten, Quoten oder anderen Zahlen wurde zum Teil auf die Anzeige der Nachkommastellen verzichtet, dadurch kann es bei einer Addition der einzelnen Werte aufgrund von Rundungsdifferenzen Abweichungen zum angezeigten Gesamtergebnis geben.
- Bei diesem Bericht wurde auf eine konforme Datenerhebung für die einzelnen Zeiträume und Darstellungen geachtet. Abweichungen zu anderen Statistiken, Konzepten (z.B. Organisationsentwicklungskonzept) oder Berichten können auf der Datenselektion, anderen Datenquellen, zeitlichen oder stichtagsbezogenen Differenzen bei der Datenerhebung (z.B. verwendete Einwohnerzahl zu einem anderen Stichtag), Rundungsdifferenzen u. ä. beruhen.
- Soweit nur männliche Bezeichnungen genannt sind, gelten diese für weibliche Beschäftigte ebenso.

Für Anregungen und Hinweise zu vorhandenen oder künftigen Themen sind wir dankbar.

¹ Eine Übersicht über die bisher vorgelegten Personalberichte befindet sich im Anhang.

1 Das Wichtigste auf einen Blick

1.1 Vergleich zum Vorbericht 2014

Stadtverwaltung	Einheit	2016	Vergleich zum Vorbericht 2014
Beschäftigte	Anz.	629	- 19
Erzieher	Anz.	198	+ 18
Frauenanteil	%	74	± 0
Durchschnittsalter	Jahre	45,9	± 0
Stellen	VZÄ	536	+ 13
Personalkosten	MioEuro	28,84	+ 0,52
Krankenquote	%	6,42	+ 0,77
Eigenbetrieb GAV	Einheit	2016	Vergleich zum Vorbericht 2014
Beschäftigte	Anz.	114	- 19
Frauenanteil	%	40	- 2
Durchschnittsalter	Jahre	47,1	- 1
Stellen	VZÄ	98,38	- 8,86
Personalkosten	MioEuro	4,75	- 0,78
Krankenquote	%	5,63	+ 0,24

Kulturbetrieb	Einheit	2016	Vergleich zum Vorbericht 2014
Beschäftigte	Anz.	55	- 7
Frauenanteil	%	70	+ 1
Durchschnittsalter	Jahre	49,4	+ 1,7
Stellen	VZÄ	49,676	- 2,075
Personalkosten	MioEuro	2,93	+ 0,06
Krankenquote	%	6,73	+ 1,28
Stadt gesamt (SV incl. EB)	Einheit	2016	Vergleich zum Vorbericht 2014
Schwerbehindertenquote	%	8,32	- 1,19
Stellenminus ²	Anz.	60	+ 8

Tabelle 1 – Vergleich zum Vorbericht 2014

² aufgrund positiver Erfüllung der Personalstandsrichtwertvorgabe von 9,3 VZÄ/1.000 Einwohner
Erfüllung 2014: 8,48 VZÄ/1.000 Einwohner; 2016: 8,36 VZÄ/1.000 Einwohner; s. Punkt 4.1

1.2 Wesentliche Grundlagen für personelle/strukturelle/stellenplanmäßige Veränderungen in den Jahren 2015 und 2016

2015:

- Vorlage eines Organisationsentwicklungskonzeptes der Stadt Plauen (30.06.2015)

„Das Organisationsentwicklungskonzept zeigt Möglichkeiten der Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation auf sowie Vorschläge zur weiteren Stellen- und Personalkostenreduzierung in der Stadtverwaltung Plauen bis 2022. Untersucht wurden alle Bereiche der Stadt Plauen (außer Kulturbetrieb) hinsichtlich

- Aufgabenart/ -umfang und Stellenbewertungen,
- Erforderlichkeit der Wiederbesetzung frei werdender Stellen bis 2022,
- Möglichkeiten weiterer Wochenarbeitszeit-Reduzierungen

unter Beachtung der derzeit gültigen Rechtsgrundlagen für die Stadt Plauen. Hierzu gehören neben den Bundes- und Landesgesetzen mit entsprechenden Verordnungen auch die derzeit gültigen Tarifverträge sowie eigene Satzungen.“³

- neue Tarifabschlüsse im Erzieherbereich (bisherige Entgeltgruppe S 6 wurde der S 8a und die Entgeltgruppe S 8 der S 8b zugeordnet, Höhergruppierung im Bereich der LeiterInnen) sowie Änderung des Betreuungsschlüssels im Kindergarten-Bereich⁴
- Mit Drucksachennummer 193/2015 nimmt der Verwaltungsausschuss der Stadt davon Kenntnis, dass zum Ausbildungsbeginn 1.9.2016 drei Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung sowie zwei Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr (Berufspraktikum) eingestellt werden sollen.
- Weitere Details sind in den Stellenplanbeschlüssen 107/2014 sowie der 1. Änderung 229/2015 ersichtlich.

2016:

- Die Bußgeldstelle wird in "Fachgebiet allgemeine Ordnungsangelegenheiten" umbenannt. Gleichzeitig wird die bisherige Gewerbebehörde zugeordnet. Damit besteht das FG allgemeine Ordnungsangelegenheiten aus den 3 Bereichen
 - gemeindlicher Vollzugsdienst
 - Bußgeldstelle und
 - allgemeines Polizeirecht/Gewerbe
- Streichung der Stelle Kulturreferent, im Gegenzug wurde im Stellenplan eine Stelle SB Kulturreferat eingerichtet
- Mit Drucksachennummer 294/2015 (Stadtratssitzung 15.12.2015) wurde der Beschluss gefasst, zum 01.01.2016 ein eigenständiges Fachgebiet „Informationstechnik“ im Geschäftsbereich I zu bilden.

³ Organisationsentwicklungskonzept der Stadt Plauen bis 2022 vom 30.06.2015

⁴ s. Tabelle 24 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

Zum selben Zeitpunkt wurde der Bereich EDV (ehemals ADV) des Eigenbetriebs Gebäude- und Anlagenverwaltung in die Stadtverwaltung zurückgeführt und in das genannte Fachgebiet „Informationstechnik“ eingegliedert (Übergang Personal und Arbeitsplatzausstattung) - s. Drucksache 294/2015; Zuordnung des Aufgabenbereiches Informationstechnik als eigenständige Organisationseinheit zum Geschäftsbereich I.

Anmerkung: Es entstehen aus diesem Grund leichte Verschiebungen in den Zahlenreihen 2015 und 2016 zwischen dem Eigenbetrieb GAV und der Stadtverwaltung (z. B. in den VZÄ, der Anzahl der Beschäftigten und auch den Personalkosten).

Mit der Einstellung des neuen Leiters für o.g. FG (per 01.01.2017) erfolgte auch die Zusammenführung der beiden Bereiche EDV und IT-Management Ende des ersten Halbjahres 2017.

- Die Informationsvorlage DS 376/2016 informiert über die Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten zum Ausbildungsbeginn 2017. Der Verwaltungsausschuss der Stadt Plauen nimmt davon Kenntnis, dass zum 01.09.2017
 - 3 Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung,
 - 1 Auszubildende/Auszubildender zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek im Eigenbetrieb Kultur und
 - 2 Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr (Berufspraktikum)

eingestellt werden.

- Vorlage „Betreiberkonzept Festhalle“ (DS 408/2016, SR Oktober 2016)
- Mit Antrag der Fraktion FDP/Initiative Plauen (Reg.-Nr. 145-16) erfolgt eine Diskussion zur Erweiterung Öffnungszeiten der Tourist-Information. Ab dem Jahr 2017 hat die Tourist-Information probeweise für 1 Jahr auch sonntags geöffnet.
- Es werden weitere gesetzliche Änderungen des Betreuungsschlüssels im Kindergartenbereich⁵ umgesetzt.
- Die Informationsvorlage DS 300/2016 weist im Zusammenhang mit dem Haushaltsplanbeschluss 2016 weitere Veränderungen im Stellenplan 2016 aus.

⁵ s. Tabelle 24 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

2 Informationen zum Personalbestand

2.1 Anzahl der Beschäftigten⁶

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	652	652	651	648	609	629
<i>darunter: Erzieher⁷</i>	<i>(169)</i>	<i>(174)</i>	<i>(182)</i>	<i>(180)</i>	<i>(190)</i>	<i>(198)</i>
<i>MA Feuerwehr</i>	<i>(60)</i>	<i>(61)</i>	<i>(62)</i>	<i>(64)</i>	<i>(63)</i>	<i>(61)</i>
<i>sonst. Personal</i>	<i>(423)</i>	<i>(417)</i>	<i>(407)</i>	<i>(404)</i>	<i>(356)</i>	<i>(370)</i>
EB GAV	119	123	133	133	121	114
Kulturbetrieb	61	62	60	62	57	55
<i>nur nachrichtl.: zusätzliche Honorar- u. Aushilfskräfte, geringfügig Beschäftigte⁸</i>	<i>(43)</i>	<i>(41)</i>	<i>(45)</i>	<i>(42)</i>	<i>(49)</i>	<i>(50)</i>
gesamt	832	837	844	843	787	798

Tabelle 2 - Anzahl der Beschäftigten

Während die Mitarbeiterzahl der Stadtverwaltung im Zeitraum von 2011 bis 2016 um ca. 3,6% gesunken ist (Stadt gesamt um ca. 4,1%), nahm die Anzahl der Beschäftigten im Erzieherbereich im selben Zeitraum um 17,2% zu. Die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter in der Stadtverwaltung im Jahr 2016 begründen sich fast ausschließlich in der Rückführung der Mitarbeiter der EDV aus dem Eigenbetrieb GAV sowie der Neueinrichtung weiterer Stellen im Erzieherbereich. Dies bewirkte ursächlich auch den Anstieg im Bereich der Mitarbeiteranzahl gesamt. Mit Datum 31.12.2014 war für alle damaligen Altersteilzeitverträge die Freistellungsphase beendet, was wiederum das etwas größere Absinken in der Mitarbeiteranzahl bei der Stadtverwaltung von 2014 zum Jahr 2015 zur Folge hatte.

⁶ Die Anzahl der Beschäftigten umfasst: alle **tariflich** Beschäftigten (auch Azubis, Praktikanten, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Beamte), jedoch keine Honorarkräfte u. ä.

⁷ Trotz steigender Anzahl von Stellen im Erzieherbereich, s. Pkt. 4.2, kann dies zwischenzeitlich einhergehen mit einer **Reduzierung der Anzahl** der MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Gründe können bspw. sein: Abgänge im Rahmen der Altersteilzeit, Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen (z.B. Schwangerschaftsvertretung, Ersatz einer Langzeiterkrankung) u. ä.

⁸ Durch die besondere personelle Struktur (hoher Anteil an Honorar- und Aushilfskräften), wurde beim Kulturbetrieb **nachrichtlich** die Anzahl dieser Beschäftigten **zusätzlich** zur Information mit dargestellt.

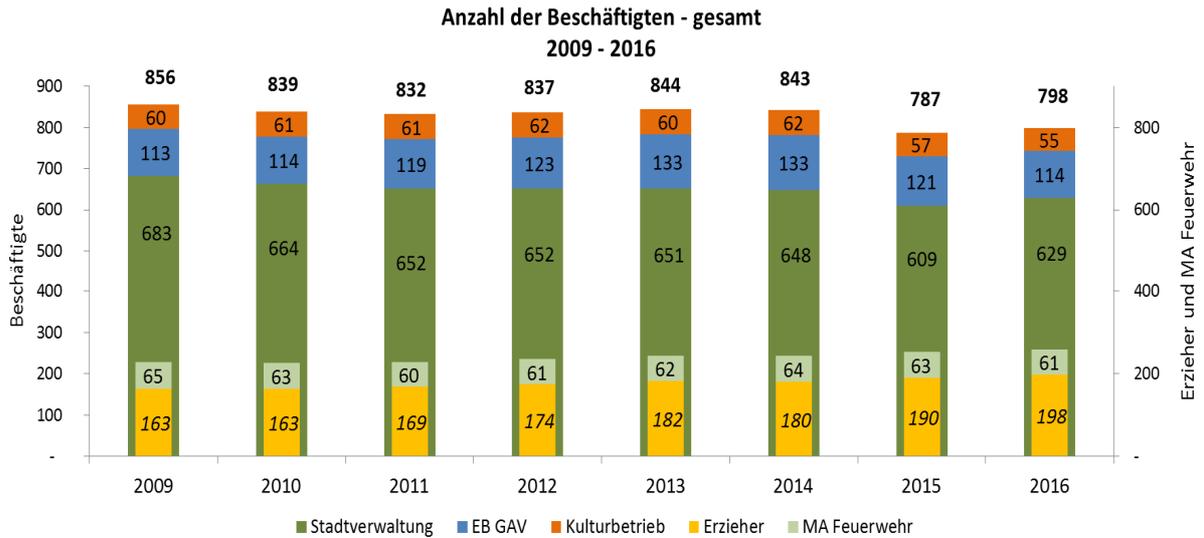
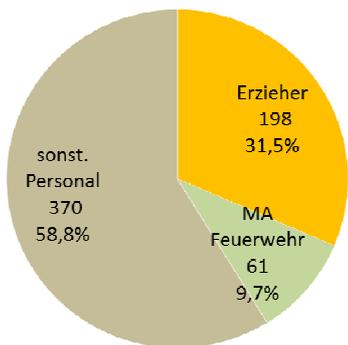


Abbildung 1 - Anzahl der Beschäftigten 2009 - 2016

**Beschäftigte der Stadtverwaltung
2016**



Der Anteil der Erzieher und Erzieherinnen an den Beschäftigten der Stadtverwaltung im Jahr 2016 beträgt 31,5% und ist somit seit 2009 (Anteil 23,9 %) um ca. 7,6% gestiegen.

Abbildung 2 - Beschäftigte Stadtverwaltung 2016

**Anzahl der Beschäftigten (absolut und in Prozent)
- Stadtverwaltung und Eigenbetriebe -
2016**

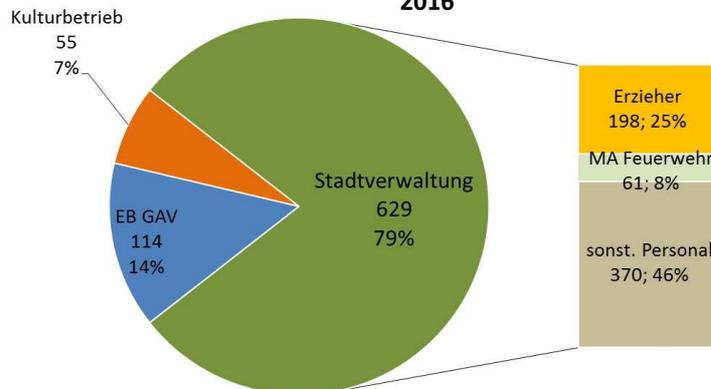


Abbildung 3 - Anzahl der Beschäftigten (absolut und prozentual) – 2016

7% der Beschäftigten bezogen auf das **städtische Personal gesamt** arbeiten im Kulturbetrieb, 14% im Eigenbetrieb GAV sowie 79% in der Stadtverwaltung selbst. Vom gesamtstädtischen Personal (Stadtverwaltung incl. EB) beträgt der Anteil der Erzieher 25%.

2.2 Übersicht über ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse

Stadtverwaltung ⁹	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamte (incl. Wahlbeamte)	5	5	5	5	5	5
Auszubildende	19	14	15	12	11	10
Praktikanten im Anerkennungsjahr ¹⁰	2	2	2	2	2	-
Praktikanten mit EV ¹¹	-	2	1	1	1	-
Beschäftigte in Elternzeit	14	14	12	16	14	23
Beschäftigte mit Befristung	34	36	46	45	26	46

Tabelle 3 - Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse

2.3 Frauenanteil

Frauenanteil	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	75%	74%	74%	74%	74%	74%
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			42%	40%	40%
Kulturbetrieb				69%	70%	70%

Tabelle 4 - Frauenanteil

Zum **31.12.2016** beträgt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Plauen **74%**. Er bleibt damit auf dem Niveau der letzten Jahre. Mit **70%** weist der Kulturbetrieb einen ähnlich hohen Frauenanteil aus. Im Eigenbetrieb GAV hingegen überwiegt der Anteil der Männer.

Detaillierte Ausführungen zum Frauenanteil, der Förderung der Frauen in der Stadtverwaltung etc. können der regelmäßigen Berichterstattung im Rahmen des Frauenförderplans entnommen werden (s. z.B. DS-Nr. 586/2017; VWA 31.05.2017).

Vergleich:

Frauenquote Öffentlicher Dienst Sachsen – kommunaler Bereich						
jeweils 30.06. d.J.	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Frauenquote	66,9%	67,18%	67,42%	67,63%	67,71%	67,61%

Tabelle 5 - Frauenquote öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

⁹ ohne Eigenbetriebe

¹⁰ Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher (Berufspraktikum)

¹¹ Praktikanten im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder der Berufsakademie

2.4 Durchschnittsalter

Durchschnittsalter	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	45,3	45,2	45,5	45,9	45,7	45,9
Männer				45,8	45,7	45,8
Frauen				46,1	45,7	45,9
GB OB		44,5 ¹²		47,3	44,8	45,9
GB I		45,5 ¹²		45,9	45,5	45,3
Erzieher/innen		44,5 ¹²		44,9	44,5	44,0
GB II		46,2 ¹²		46,2	46,6	46,8
EB GAV				48,1	46,5	47,1
Männer				46,8	46,1	46,7
Frauen				49,6	46,6	47,7
Kulturbetrieb				47,7	48,8	49,4
Männer				47,8	49,3	47,9
Frauen				47,6	48,6	50,5

Tabelle 6 - Durchschnittsalter

Im Jahr **2016** betrug das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung Plauen **45,9 Jahre** und ist gegenüber dem Vorjahr erneut leicht gestiegen. Dies entspricht der generellen Entwicklung im öffentlichen Dienst (s. Tabelle 7), die ihre Ursachen in Stellenabbau und Einstellungsstopps hat. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter der beiden Eigenbetriebe (**47 bzw. knapp 50 Jahre**) liegt geringfügig über dem der Stadtverwaltung. Größere Schwankungen in den Geschäftsbereichen (z.B. GB OB vom Jahr 2014 zum Jahr 2015) begründen sich u.a. in Altersteilzeitabgängen, im Bereich der ErzieherInnen jedoch auch durch die vielen neuen Planstellen mit Neueinstellungen.

Beginnend mit dem Jahr 2014 erfolgt neben der Ausweisung des Durchschnittsalters aller Beschäftigten zusätzlich die Ausweisung des Durchschnittsalters gesondert nach Frauen und Männer. Aufgrund einer früheren Stadtratsanfrage (Juli 2012) werden ebenso das Durchschnittsalter in den jeweiligen Geschäftsbereichen sowie das der Erzieher/innen mit ausgewiesen. Nachträgliche Erfassungen für zurückliegende Jahre erfolgten nicht.

Vergleich:

Durchschnittsalter Öffentlicher Dienst Sachsen - kommunaler Bereich						
jeweils 30.06. d.J.	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Durchschnittsalter	46,4	46,5	46,5	46,6	46,5	46,3
Männer		46,7	46,6	46,7	46,5	46,2
Frauen		46,3	46,4	46,5	46,5	46,3

Tabelle 7 - Durchschnittsalter Mitarbeiter öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

¹² per 31.10.2012

2.5 Altersstruktur

Altersstruktur	Stadtverwaltung			EB GAV			Kulturbetrieb			gesamt		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
< 20 Jahre	6	3	5	-	-	-	-	-	-	6	3	5
20 bis < 30 Jahre	87	86	87	12	9	8	5	2	3	104	97	98
30 bis < 40 Jahre	91	95	114	18	14	13	7	7	6	116	116	133
40 bis < 50 Jahre	149	132	124	43	43	40	19	17	13	211	192	177
50 bis < 60 Jahre	235	241	234	40	43	43	28	26	25	303	310	302
60 bis < 65 Jahre	80	51	64	20	12	10	3	4	7	103	67	81
ab 65 Jahre	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	2	2
gesamt	648	609	629	133	121	114	62	57	55	843	787	798

Tabelle 8 - Altersstruktur

Die prozentuale Aufteilung der Altersstruktur im Jahr 2016 (Stadtverwaltung incl. Eigenbetriebe), eine Alterspyramide sowie die Entwicklung der letzten Jahre (nur Stadtverwaltung) zeigen folgende Diagramme:

Anteil der Mitarbeiter der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe in den einzelnen Altersgruppen 2016

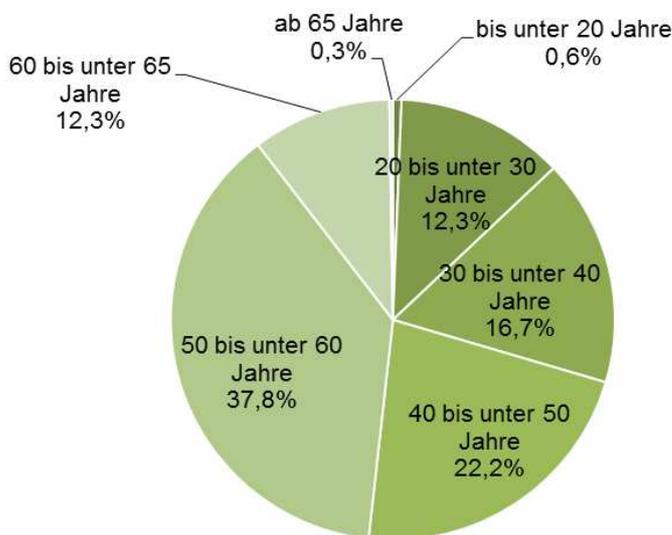


Abbildung 4 - Anteil der Mitarbeiter in den einzelnen Altersgruppen

Die meisten Mitarbeiter sind per 31.12.2016 der Altersgruppe „50 bis unter 60 Jahre“ zuzuordnen (37,8%), wie auch im vergangenen Berichtszeitraum (damals 36%) gefolgt von der Altersgruppe „40 bis unter 50 Jahre“ (22,2%; 2014: 25%). Mittlerweile die Hälfte der Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter, wobei 12,3% der Altersgruppe „60 bis unter 65 Jahre“

zuzuordnen sind. Zur letzten Berichterstattung fielen in diese Altersgruppen (> 50) erst knapp 48% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

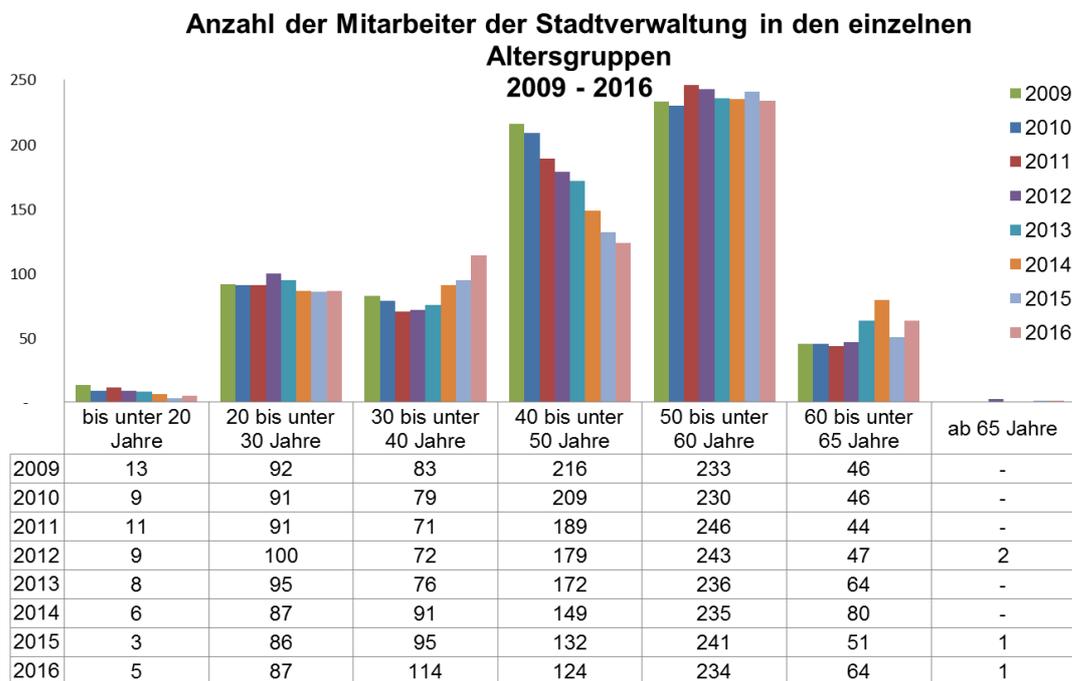


Abbildung 5 - Mitarbeiter der Stadtverwaltung in den einzelnen Altersgruppen

Da rückwirkend keine Erfassung der Anzahl der Beschäftigten der Eigenbetriebe in den einzelnen Altersgruppen erfolgte, werden in obiger Abbildung nur die Mitarbeiter der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) dargestellt.

Die Grafik veranschaulicht die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern. Entsprechend der allgemeinen demografischen Entwicklung ist auch beim städtischen Personal keine ausgeglichene Verteilung der Generationen mehr vorhanden.

Alterspyramide Stadt Plauen

Stand: 31.12.2016

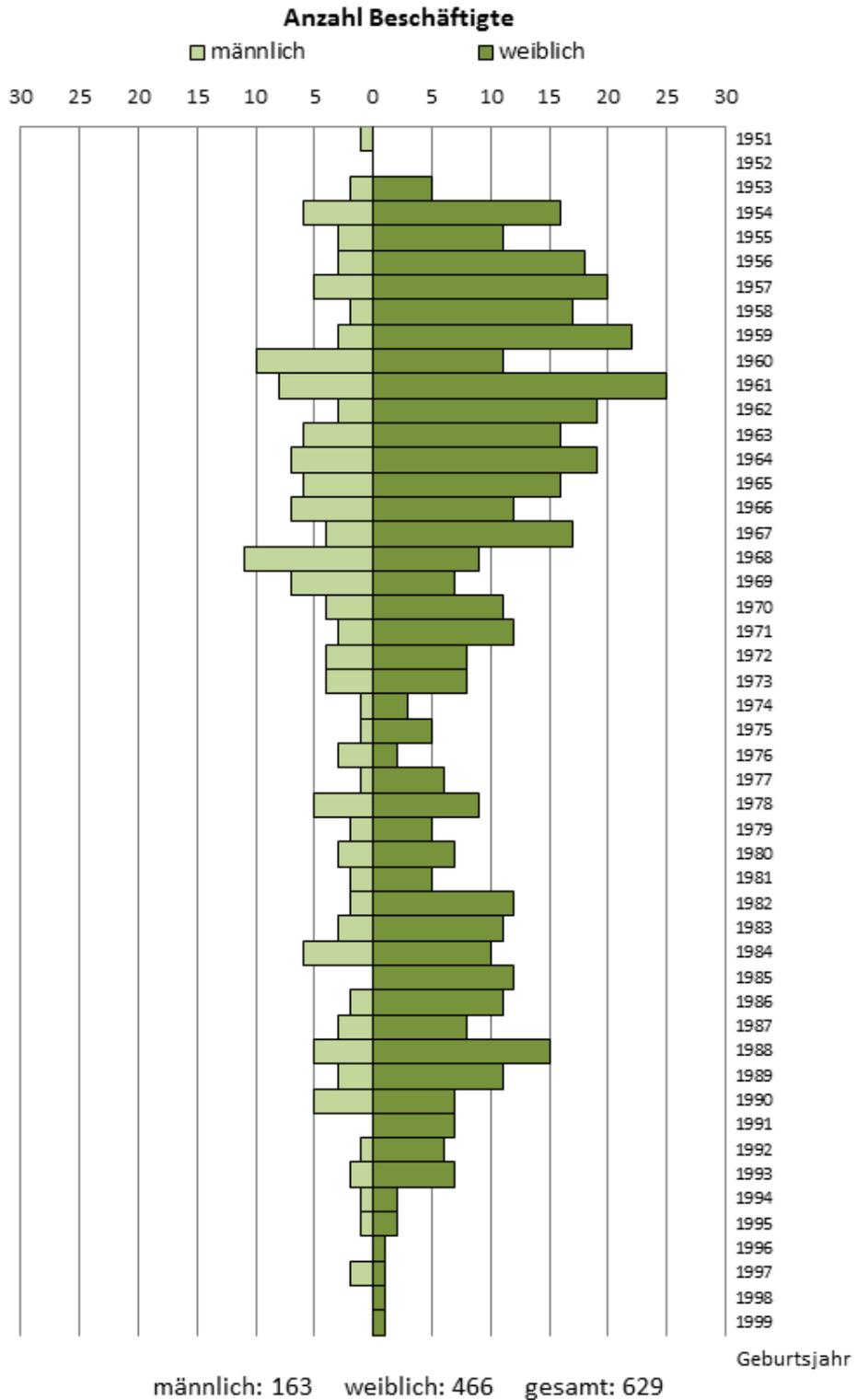


Abbildung 6 - Alterspyramide Stadtverwaltung - ohne Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe

2.6 Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter

Betriebs- zugehörigkeit	Stadtver- waltung			EB GAV			Kulturbetrieb			gesamt		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
< 10 Jahre	200	184	196	43	40	42	19	15	14	262	239	252
10 bis < 20 Jahre	88	89	94	17	13	13	9	8	6	114	110	113
20 bis < 30 Jahre	247	230	223	57	49	39	23	20	19	327	299	281
ab 30 Jahre	113	106	116	16	19	20	11	14	16	140	139	152
gesamt	648	609	629	133	121	114	62	57	55	843	787	798

Tabelle 9 - Betriebszugehörigkeit 2014 – 2016

Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Eintrittsdatum in die Stadtverwaltung, auch wenn die Mitarbeiter durch die Eigenbetriebsgründung oder eine Umstrukturierung in einen Eigenbetrieb gewechselt sind.

Betriebszugehörigkeit - alle Beschäftigte incl. Eigenbetriebe 2016

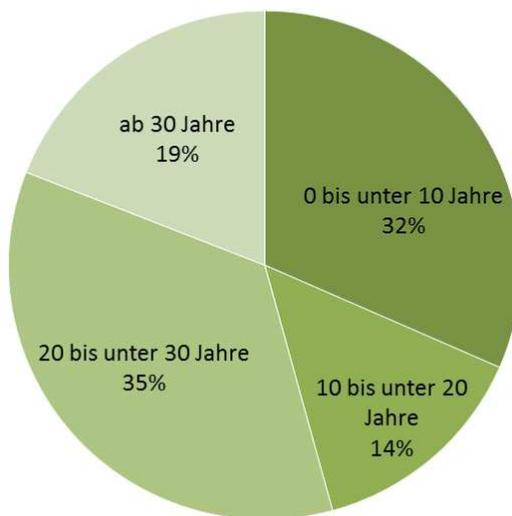


Abbildung 7 - Betriebszugehörigkeit 2016

2.7 Schwerbehindertenquote

2011	2012	2013	2014	2015	2016
8,89%	8,23%	9,35%	9,51%	9,48%	8,32%

Tabelle 10 - Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote lt. Berechnungsvorschrift für die Ausgleichsabgabe beträgt **2016** in der Stadtverwaltung Plauen (incl. der Eigenbetriebe) **8,32%**.

Ziel des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Daher ist gemäß SGB IX Teil 2 Kapitel 2 eine Ausgleichsabgabe¹³ an das zuständige Integrationsamt sowohl von privaten als auch von Arbeitgebern der öffentlichen Hand ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern zu entrichten, wenn nicht mindestens **fünf Prozent** der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt sind. Die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe achten als öffentlicher Arbeitgeber darauf, dass diese besonderen gesetzlichen Pflichten erfüllt und eingehalten werden. Die Zahlung einer Ausgleichsabgabe musste daher letztmalig im Jahr 1999 geleistet werden.

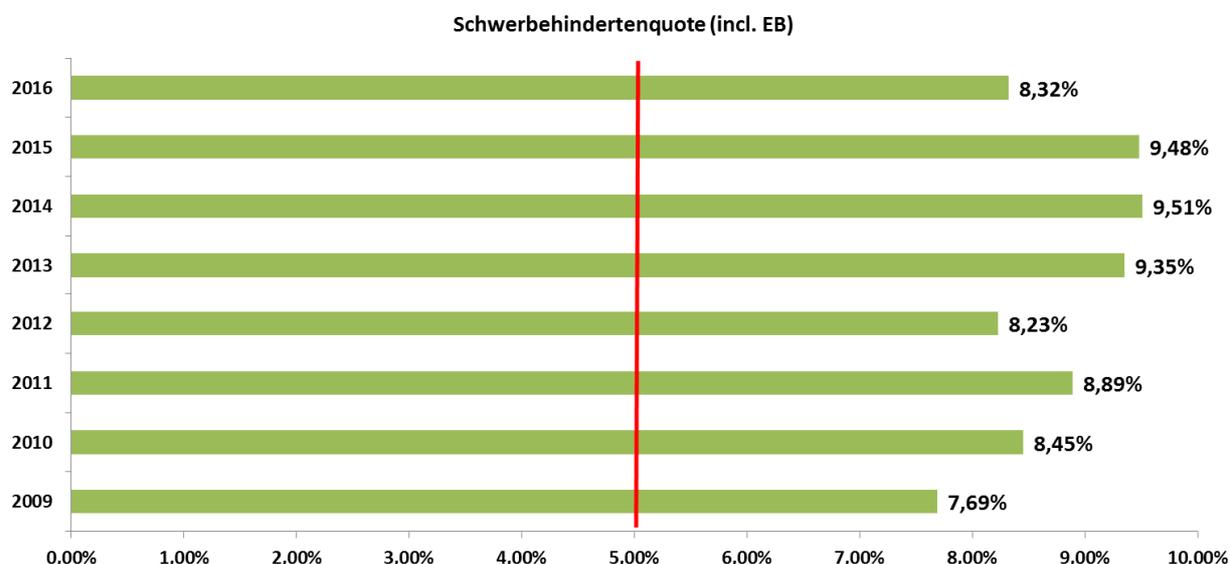


Abbildung 8 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt – incl. Eigenbetrieb 2009 - 2016

¹³ Seit dem Jahr 2012 beträgt die Ausgleichsabgabe zwischen 115 € und 290 € monatlich je nicht besetztem Pflichtplatz.

3 Informationen zur Arbeits- und Teilzeit

3.1 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	0,91	0,91	0,90	0,91	0,89	0,89
GB OB	0,91	0,90	0,91	0,91	0,90	0,90
GB I	0,86	0,85	0,84	0,84	0,83	0,84
GB II	0,97	0,97	0,96	0,97	0,96	0,96
EB GAV¹⁴				0,92	0,91	0,91
Kulturbetrieb¹⁴				0,82	0,87	0,84

Tabelle 11 - durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Per 31.12.2016 liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (WAZ) pro Beschäftigten der Stadtverwaltung bei **0,89 (35,6 Wochenstunden)** und ist geringfügig gegenüber der letzten Berichterstattung gesunken. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Mitarbeiter/innen des Eigenbetriebes GAV liegt 2016 bei **0,91 (36,4 Wochenstunden)** und die des Eigenbetriebes Kultur bei **0,84 (33,6 Wochenstunden)**.

Bei der Berechnung unberücksichtigt bleiben die Beschäftigten mit WAZ-Ist gleich „null“ (Mitarbeiter in der Freistellungsphase der ATZ, in der Elternzeit, Langzeitkranke, für die zwischenzeitlich ein Ersatz beschäftigt wird), Auszubildende und Praktikanten.

Die Wochenarbeitszeit wird auf der Basis der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes Ost¹⁵ (40 Stunden $\hat{=}$ WAZ/VZÄ = 1,0) ermittelt, s. auch nachfolgende Tabelle, deren Berechnungsbeispiele sich auf obige Werte beziehen.

WAZ/VZÄ	0,82	0,84	0,87	0,89	0,90	0,91	0,92	0,95	0,97	1,00
Stunden	32,8	33,6	34,8	35,6	36,0	36,4	36,8	38,0	38,8	40,0

Tabelle 12 - Berechnungsbeispiel WAZ/VZÄ in Stunden

Die Verteilung der durchschnittlich wöchentlichen Arbeitszeit 2016 auf die einzelnen Geschäftsbereiche und im Vergleich mit den Eigenbetrieben verdeutlicht nochmals die folgende Abbildung (grafischer Auszug aus Tabelle 11):

¹⁴ Für die beiden Eigenbetriebe erfolgte keine rückwirkende Berechnung und Erfassung für die Jahre 2009 bis 2013.

¹⁵ Hinweis: Die tarifliche Wochenarbeitszeit der Angestellten des Öffentlichen Dienstes West beträgt 39 Stunden.

**durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten
- Stadtverwaltung gesamt, Geschäftsbereiche und Eigenbetriebe -
2016**

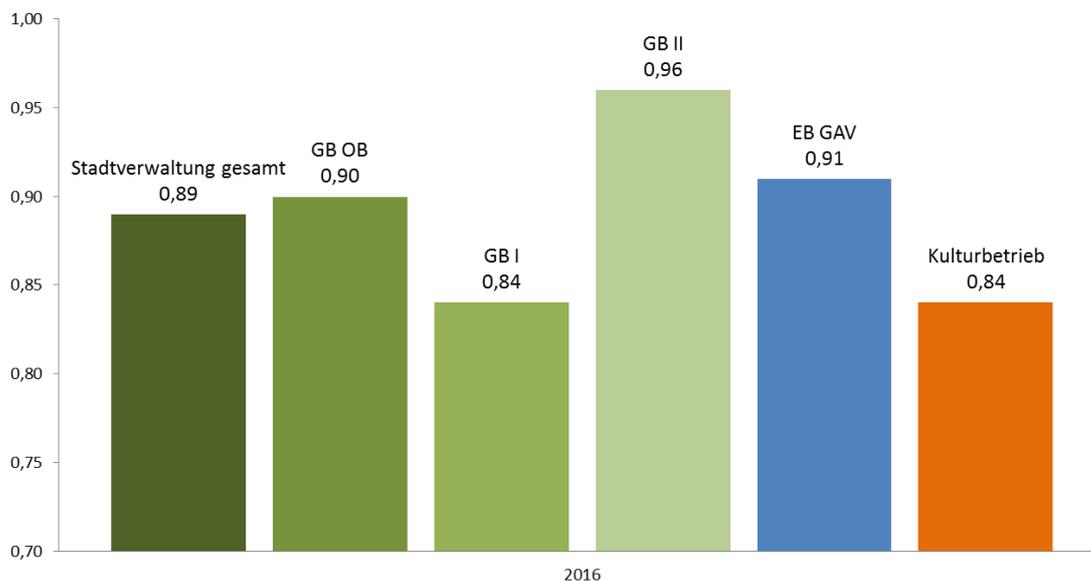


Abbildung 9 - durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten

Die gegenüber den anderen Geschäftsbereichen geringere durchschnittliche WAZ im GB I ergibt sich insbesondere durch die in der Regel verkürzt beschäftigten Erzieher/innen sowie Schulsachbearbeiter/innen, deren Wochenarbeitszeit anhand von Kinder- und Schülerzahlen errechnet wird. Die höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit im GB II resultiert u.a. auch aus den Vollzeitstellen in der Feuerwehr (WAZ 1,0).

3.2 Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang

Anzahl Personen - 2016	Stadt- verwaltung	EB GAV	Kultur- betrieb	gesamt
0 bis unter 40 Stunden gesamt	391	86	28	505
ATZ in FP	0	4	0	4
> 0 bis unter 20 Stunden	3	0	1	4
20 bis unter 30 Stunden	27	3	9	39
30 bis unter 40 Stunden	361	79	18	458
Vollzeit (40 Stunden)	202	28	27	257
gesondert ausgewiesene Beschäftigungsverhältnisse¹⁶	36	0	0	36
gesamt	629	114	55	798

Tabelle 13 - Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang

¹⁶ Azubis; Langzeitkranke, für die mittlerweile ein Ersatz beschäftigt wird; Mitarbeiter im Erziehungsurlaub; Praktikanten mit Einzelvertrag

3.3 Teilzeit

3.3.1 Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote

	Teilzeitbeschäftigte			Teilzeitquote ¹⁷		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	406	379	391	66,1%	65,6%	65,9%
EB GAV	100	86	86	75,2%	71,1%	75,4%
Kulturbetrieb	31	27	28	50,8%	47,4%	50,9%
gesamt	537	492	505	66,5%	65,1%	66,3%

Tabelle 14 - Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote - auf Basis der Angaben in Tabelle 13

Als Teilzeitbeschäftigte zählen Beschäftigte, die laut Arbeitsvertrag weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten sowie Beschäftigte in der Altersteilzeit (egal, ob Arbeits- oder Freistellungsphase; auch wenn in der Arbeitsphase noch 40 Stunden gearbeitet werden).

Wie bereits im letzten Bericht erwähnt, resultiert diese hohe Teilzeitquote nicht allein aus dem Wunsch der Mitarbeiter, z. B. nach Beendigung der Elternzeit, einer längeren Erkrankung oder zur Unterstützung pflegebedürftiger Familienangehöriger vorübergehend verkürzt zu arbeiten, sondern begründet sich auch mit

- der in der Stadt Plauen vorhandenen Stellenstruktur (z.B. hoher Anteil Erzieherstellen mit WAZ < 1,0; s. a. Pkt. 0)
- arbeitsorganisatorischen Erfordernissen - bspw. wurden einige Stellen in den vergangenen Jahren nur noch mit einer Wochenarbeitszeit von < 1,0 eingerichtet
- der in dieser Quote enthaltenen Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen (s. a. Pkt. 3.3.2)

Hinweis:

Beschäftigte im Tarifgebiet Ost mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden gelten als Teilzeitbeschäftigte, da die tarifliche Wochenarbeitszeit hier 40 Stunden beträgt. Im Tarifgebiet West bspw. gelten Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden jedoch als Vollzeitbeschäftigte, da die tarifliche Wochenarbeitszeit dort mit 39 Stunden festgelegt ist.

¹⁷ ohne gesondert ausgewiesene Beschäftigungsverhältnisse (Azubis; Langzeitkranke, für die mittlerweile ein Ersatz beschäftigt wird; Mitarbeiter im Erziehungsurlaub; Praktikanten mit Einzelvertrag)

3.3.2 Altersteilzeit

Nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen in den entsprechenden Jahren.

Mitarbeiter mit ATZ-Verträgen	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	71	54	47	35	0	0
darunter Freistellungsphase	36	48	45	34	0	0
EB GAV¹⁸				14	16	4
darunter Freistellungsphase				12	12	4
Kulturbetrieb¹⁸				1	0	1
darunter Freistellungsphase				1	0	0
gesamt				50	16	5
darunter Freistellungsphase				47	12	4

Tabelle 15 - Altersteilzeit 2011 - 2016

¹⁸ Für die beiden Eigenbetriebe erfolgte keine rückwirkende Erfassung für die Jahre 2011 bis 2013.

4 Informationen zum Stellenplan¹⁹

4.1 Der Personalstandsrichtwert

Laut SächsGemO müssen die Kommunen u.a. mittels einer angemessenen Personalausstattung zu einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung beitragen. Als Personalstandsrichtwert für den Kernhaushalt gilt für ehemals kreisfreie Städte nach VwV Kommunale Haushaltswirtschaft (VwV KommHHWi) folgender Richtwert:

9,3 VZÄ/1.000 Einwohner (EW)

Das bedeutet, dass den o.g. Kommunen 9,3 Stellen à 40 Wochenstunden pro 1.000 Einwohner für eine angemessene Erfüllung ihrer Aufgaben laut Verwaltungsvorschrift zugestanden werden. Die Ermittlung des Stellenbestandes/1.000 Einwohner in der Stadtverwaltung Plauen auf der Basis der Berechnungsvorschriften lt. VwV KommHHWi ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Für die Stadt Plauen erfolgt die Ermittlung der Erfüllung des vorgegebenen Personalstandsrichtwertes jeweils zur Haushaltsplanung mit folgenden nach VwV KommHHWi einzubeziehenden VZÄ:

	HHP 2016	HHP 2017
Stadtverwaltung Plauen (ohne Erzieherstellen und OB) ²⁰	387,875	389,125
EB GAV	98,385	100,335
Kulturbetrieb	49,676	48,676
Summe	535,936	538,136
Einwohner in Tausend	64,1	65,2
vorgegebener Richtwert je 1.000 EW lt. VwV KommHHWi	9,3	9,3
Erfüllung Plauen VZÄ je 1.000 EW	8,3639	8,2535

Tabelle 16 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2016 und 2017

Die Ermittlung der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes für das **Jahr 2016** ergab zur Haushaltsplanung 2016 einen Wert von **8,36 VZÄ/1.000 EW** und für das **Planjahr 2017** einen Wert von **8,25 VZÄ/1.000 EW**. Mit einer Erfüllung von **minus 0,94 VZÄ/1.000 EW im Jahr 2016** und **minus 1,05 im Planjahr 2017 (entspricht einer Vollzeitstelle pro 1.000 Einwohner)** liegt die Stadt Plauen deutlich unter dem Richtwert von 9,3 VZÄ/1.000 EW gemäß VwV KommHHWi.

Auch in den vorangegangenen Jahren lag die Stadt Plauen in der Erfüllung des Richtwertes immer unter der Vorgabe von 9,3 VZÄ/1.000 Einwohner. Die nachfolgenden Tabellen zeigen den Personalstandsrichtwert der vergangenen Jahre, verdeutlichen die Erfüllung sowie das daraufhin ermittelte Stellenminus.

¹⁹ Da es sich beim Stellenplan immer um Planwerte handelt und der Stellenplan für 2017 bereits vorliegt, wird (auch wenn es sich bei der Berichterstattung um einen Rückblick auf die vergangenen Jahre handelt) das Jahr 2017 in diesem Gliederungspunkt aus Aktualitätsgründen bereits mit einbezogen.

²⁰ lt. Vorschrift ohne Berücksichtigung der Stellen der ErzieherInnen und des/r Oberbürgermeisters/in

Erfüllung Personalstandsrichtwert der Stadt Plauen in den vergangenen Jahren:

VZÄ/1.000 EW	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Richtwert - Vorgabe	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3
Erfüllung Stadt Plauen	8,41	8,43	8,16	8,48	8,36 ²¹	8,36	8,25
Erfüllung zur Vorgabe - absolut -	- 0,89	- 0,87	- 1,14	- 0,82	- 0,94	- 0,94	- 1,05
Erfüllung zur Vorgabe - prozentual -	- 9,6%	- 9,4%	- 12,3%	- 8,8%	- 10,1%	- 10,1%	- 11,3%

Tabelle 17 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2011 bis 2017

Die Erfüllung zeigt, dass die Stadt Plauen bspw. bereits 2013 mit einer Stelle pro 1.000 Einwohner (-1,14 VZÄ/1.000 EW) und auch 2017 mit einer Stelle pro 1.000 Einwohner (-1,05 VZÄ/1.000 EW) unter dem Richtwert liegt - **prozentual entspricht dies einer Unterschreitung der Bemessungsgrenze in den letzten Jahren um rd. 9% bis 12%**.

Umgerechnet auf die Einwohnerzahl ergibt sich bei oben genannter Erfüllung jeweils das unten aufgeführte Stellenminus, d.h. im Jahr 2016 weist die Stadt Plauen (inkl. der Eigenbetriebe) gegenüber dem vorgegebenen Personalstandsrichtwert ca. 60 Stellen weniger in ihren Stellenplänen aus, 2017 ca. 68 Stellen weniger. Im Zeitraum von 2009 bis 2017 wurden im Durchschnitt pro Jahr 61 Stellen unterhalb der lt. Vorschrift vorgegebenen Bemessungsgrenze ausgewiesen.

in VZÄ (gerundet)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
rechn. Stellenminus	59	58	75	52	60	60	68

Tabelle 18 - rechnerisches Stellenminus anhand der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes

Finanzielle Auswirkungen – Erfüllung Personalstandsrichtwert:

Anhand der durchschnittlichen Personalkosten/VZÄ²² ergibt das oben errechnete Stellenminus annähernd nachfolgende jährliche Entlastung für den städtischen Haushalt²³ gesamt:

in MioEUR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
jährliche Entlastung ca.	2,9	2,9	4,0	2,9	3,3	3,3	3,7

Tabelle 19 - jährliche Entlastung aufgrund der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes

Die Erfüllung des Personalstandsrichtwertes, seine deutliche Unterschreitung und somit gleichzeitig eine wesentliche Entlastung des Haushaltes ist nur durch permanente Aufgabenkritik, die bspw. mit Stellen- sowie Organisationsuntersuchungen einhergeht, möglich (s. nachfolgende Tabelle).

Im Rahmen der laufenden Stellenüberprüfungen werden insbesondere auch die Stellen einer tiefergehenden Prüfung bzgl. einer Neubesetzung unterzogen, bei denen der Stelleninhaber

²¹ Korrektur gegenüber Bericht 2014; es wurde auf den von der Rechtsaufsichtsbehörde ermittelten Wert abgestellt

²² Es wurde mit den durchschnittlichen Personalkosten/VZÄ der Stadtverwaltung gerechnet.

²³ incl. der Wirtschaftspläne der Eigenbetriebe, da diese in die Berechnung des Personalstandsrichtwertes lt. Vorschrift mit einbezogen sind

altersbedingt aus der Stadtverwaltung ausscheidet oder in einen anderen Bereich umgesetzt wird.

Stadtverwaltung	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stellenüberprüfungen	123	94	88	49	101	292
Organisationsuntersuchungen	4	1	8	6	7	5

Tabelle 20 - Anzahl Stellenüberprüfungen und Organisationsuntersuchungen

Die erhöhte Anzahl im Jahr 2016 begründet sich u.a. mit Überprüfungen im Rahmen der Überleitungen in das neue Tarifrecht.

Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen:

in VZÄ/1.000 EW	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plauen	8,41	8,43	8,16	8,48	8,36²¹	8,36	8,25
Görlitz		9,20	9,20	9,24	9,20	9,09	9,22
<i>Hoyerswerda²⁴</i>		<i>7,30</i>	<i>6,90</i>	<i>7,00</i>	<i>7,11</i>	keine Rückmeldung	
Zwickau		8,50	8,86	9,11	9,30	9,141	9,139

Tabelle 21 - Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen

Bezüglich der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes von Hoyerswerda wird auf die Fußnote verwiesen.

Ein Vergleich mit anderen Kommunen bspw. im Vogtland wird nicht herangezogen, da die Personalstrukturen aufgrund der wachzunehmenden Aufgaben und Funktion nur bedingt vergleichbar sind. So existieren in anderen vogtländischen Kommunen keine Berufsfeuerwehren oder es werden Aufgaben auf Grund der Einwohnerzahlen bspw. per Gesetz an den Kreis zur Bearbeitung übergeben²⁵.

²⁴ Stand Recherche 2015: In Hoyerswerda sind die Stellen der Kultur (ca. 59 VZÄ) in einer „Zoo, Kultur und Bildung Hoyerswerda gemeinnützige GmbH“ ausgegliedert und werden dadurch lt. Berechnungsvorschrift hier nicht mit erfasst. In der GmbH sind integriert: Zoo, Musikschule, Volkshochschule, Stadtmuseum, Stadtbibliothek. Der Personalstandsrichtwert würde sich um ca. 1,7 VZÄ/1.000 Einwohner noch erhöhen, wenn die genannten Einrichtungen keine GmbH wären und ebenso wie in Plauen in die Berechnung fallen würden. Ebenso nicht mitgezählt werden die Stellen bspw. in der Lausitzhalle (GmbH), welche ein ähnliches Profil aufweist wie unsere Festhalle (in der Stadt Plauen im Personalstandsrichtwert enthalten).

²⁵ s. z.B. Gesetz zur Durchführung des Wohngeldverfahrens (DGWoG); § 1 Zuständigkeit; (1) Zuständige Stellen zur Durchführung des Wohngeldverfahrens sind die Landkreise und die Kreisfreien Städte sowie die kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern.

4.2 Stellenplanentwicklung Stadt Plauen gesamt

WAZ-Plan in VZÄ - gerundet - ²⁶	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Stadtverwaltung	547	538	537	532	512	523	521	536	545
dav. Erzieher ²⁷	(120)	(127)	(128)	(130)	(134)	(138)	(139)	(147)	(155)
Feuerwehr	(66)	(66)	(66)	(63)	(63)	(63)	(63)	(62)	(62)
sonst. Personal	(361)	(346)	(344)	(340)	(315)	(322)	(319)	(327)	(329)
EB GAV	96	99	95	100	107	107	108	98	100
Kulturbetrieb	56	53	54	54	53	52	52	50	49
gesamt	699	690	686	687	671	682	680	684	694

Tabelle 22 - Stellenplanentwicklung 2009 bis 2015²⁸

Die Verschiebungen in den Jahren 2015 und 2016 zwischen der Stadtverwaltung und dem Eigenbetrieb GAV liegen ursächlich begründet in der Rückführung des FG IT.

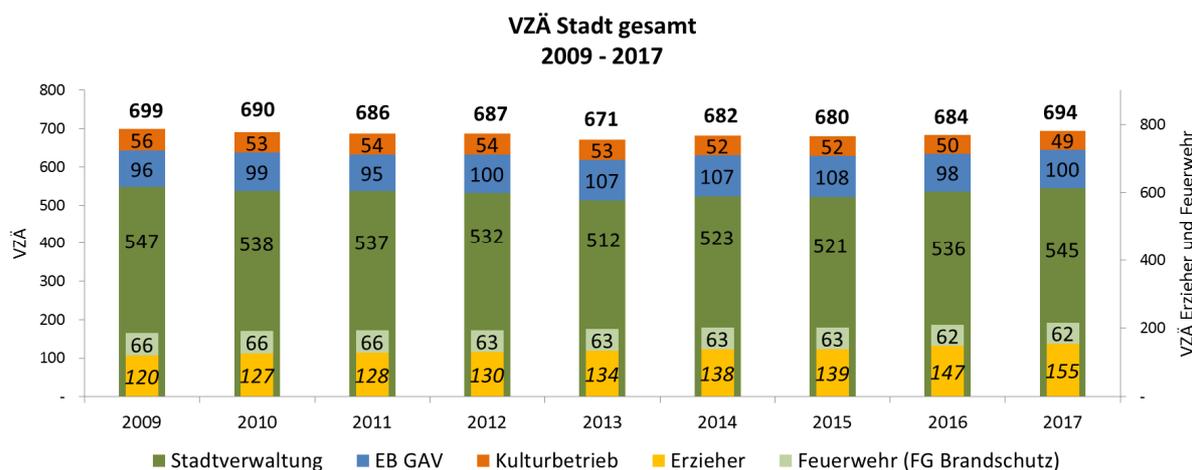


Abbildung 10 - VZÄ Stadt gesamt 2009 - 2017

	WAZ-Plan in VZÄ - gerundet -		Entwicklung absolut 2009 → 2017	Entwicklung prozentual 2009 → 2017
	2009	2017		
Stadtverwaltung	547	545	- 1,8	- 0,3%
dar.: Erzieher	120	155	+ 34,8	+ 29,0%
sonst. Personal	361	329	- 32,6	- 9,0%
EB GAV	96	100	+ 4,2	+ 4,4%
Kulturbetrieb	56	49	- 6,9	- 12,4%
Stadt Plauen	699	694	- 4,5	- 0,6%

Tabelle 23 - Stellenplanentwicklung VZÄ absolut und in Prozent 2009 bis 2017

²⁶ Da die Vergleichbarkeit der Zahlen aufgrund des Verlustes der Kreisfreiheit sonst nicht gewährleistet ist, beginnt die Zeitreihe mit dem Jahr 2009

²⁷ ohne Kita-Assistent und Erzieherpraktikum, nur reines Fachpersonal lt. Stellenplan

²⁸ z. Teil Rundungsdifferenzen in der Addition

Im Bereich der Erzieher stieg im Zeitraum von 2009 bis 2017 die Stellenanzahl um knapp 35 VZÄ bzw. um fast 30%, begründet ursächlich in den gestiegenen Kinderzahlen und in der Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels (s. Tabelle unten). Im gleichen Zeitraum wurden beim restlichen Personal der Verwaltung (ohne Feuerwehr, ohne Erzieher) fast der gleiche Stellenanteil um absolut fast 33 VZÄ sowie im Kulturbetrieb um annähernd 7 VZÄ²⁹ reduziert und damit die Erhöhung im Bereich der Erzieher vollständig kompensiert. Hier wird deutlich, dass die Verwaltung seit vielen Jahren aktiv im Rahmen der Haushaltskonsolidierung tätig ist, ohne dass die zu erledigenden Aufgaben spürbar oder gar in gleichem Maße abgenommen hätten. Im Gegenteil – gerade im Bereich der doppelten Haushaltsführung ist seit 2013 ein erheblicher Mehraufwand in allen Bereichen der Verwaltung zu verzeichnen.

	2014	2015	2016	2017	2018
Schlüssel Krippe					
bis August	1:6	1:6	1:6	1:6	1:5,5
ab September	1:6	1:6	1:6	1:5,5	1:5
Schlüssel Kita					
bis August	1:13	1:13	1:12,5	1:12	1:12
ab September	1:13	1:12,5	1:12	1:12	1:12

Tabelle 24 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

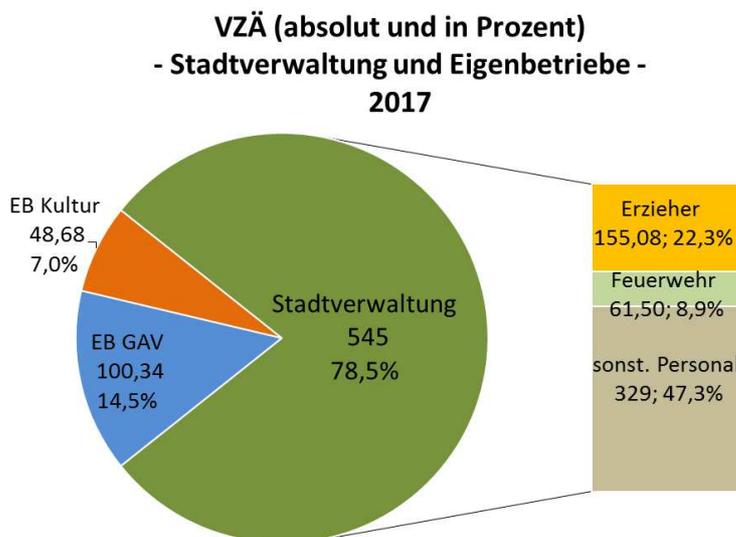


Abbildung 11 - VZÄ Stadtverwaltung und Eigenbetriebe 2017

Obige Grafik zeigt die Stellenaufteilung in VZÄ (absolut und prozentual) der beiden Eigenbetriebe sowie auszugswise der Stadtverwaltung – hier getrennt nach Erzieher, Feuerwehr und sonstigem Personal – für das Jahr 2017 entsprechend dem HHPL-Beschluss.

²⁹ darunter eine Rückführung in den Stellenplan der Stadtverwaltung – SB Kultur

4.3 Stellenplanentwicklung Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

Stellenplanentwicklung seit 1999

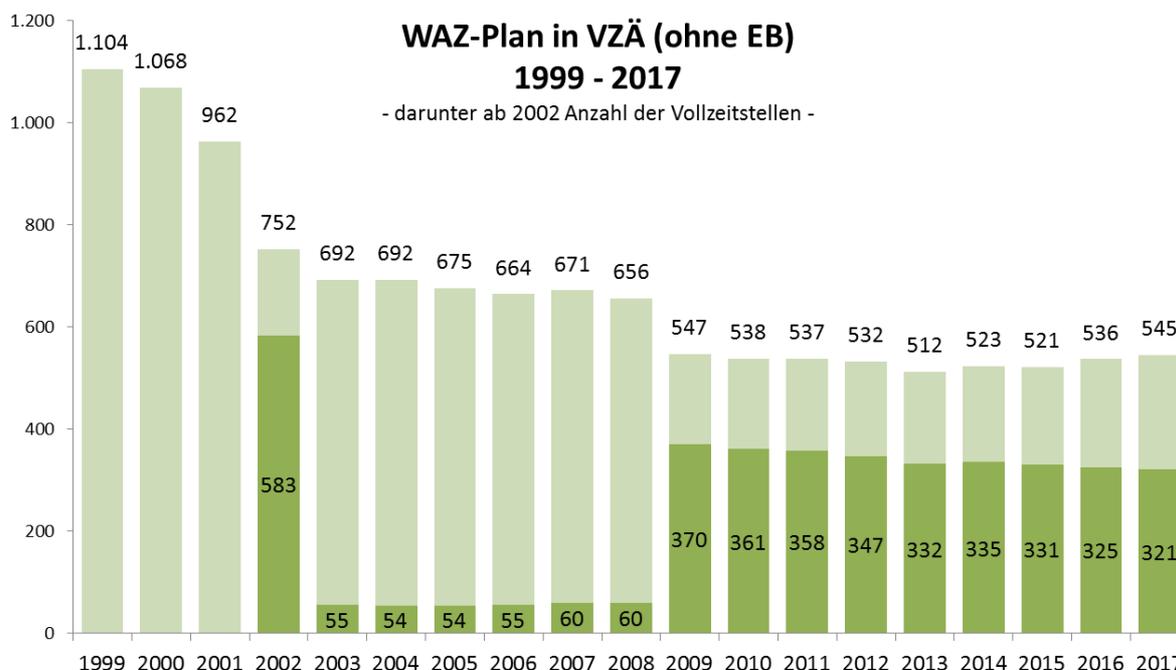


Abbildung 12 - WAZ-Plan 1999-2017 ohne Eigenbetriebe (Angaben WAZ-Plan gerundet)

Erläuterung:

Die Abbildung verdeutlicht den Stand jeweils zum 01.01. eines Jahres, entsprechend dem haushaltrechtlichen Stellenplan. Größere Reduzierungen der WAZ resultieren aus der Gründung des Eigenbetriebes GAV zum 01.05.2001, die sich jedoch erst im Stellenplan 2002 widerspiegelt sowie im Aufgabenübergang auf den Vogtlandkreis per 01.01.2009.

Bei den Vollzeitstellen 2003-2008 handelt es sich fast ausschließlich um Stellen in der Berufsfeuerwehr, die anderen Stellen waren im damaligen Zeitraum ausweislich des Stellenplans Teilzeitstellen.

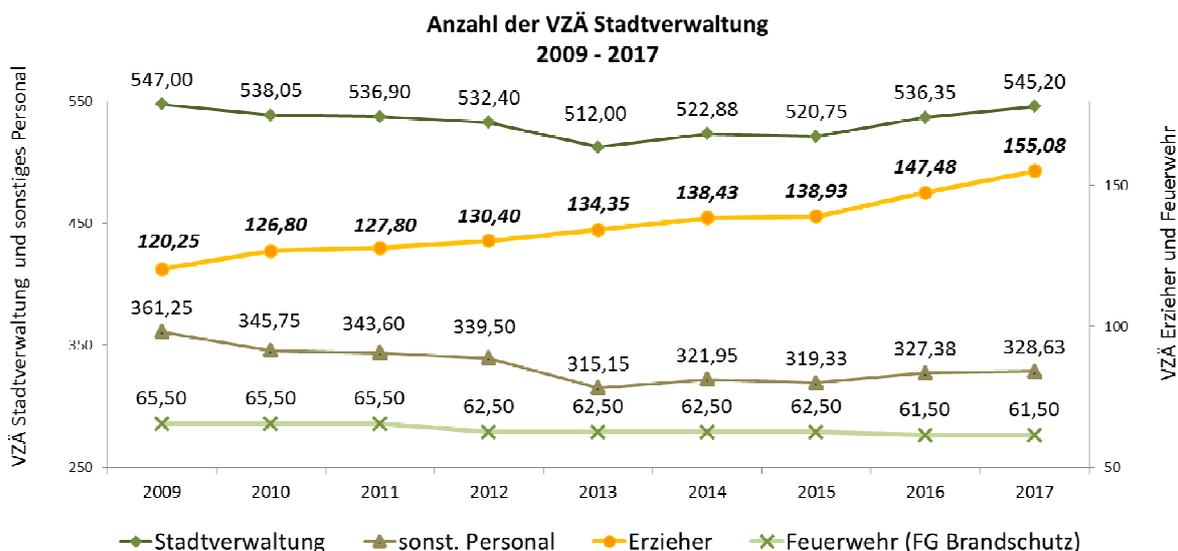
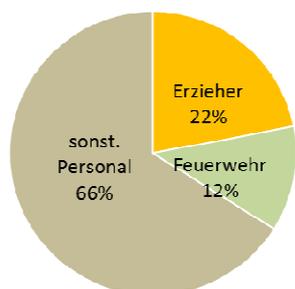


Abbildung 13 - Entwicklung VZÄ Stadtverwaltung 2009 - 2017

Vom Jahr 2009 zum Jahr 2017 ist der Anteil der Erzieher im Stellenplan der Stadtverwaltung von ca. 22% auf knapp 30% gestiegen, der des sonstigen Personals hingegen von 66% auf 60% gesunken, der Anteil im Bereich der Feuerwehr ist annähernd gleich geblieben.

VZÄ-Anteile Stadtverwaltung 2009



VZÄ-Anteile Stadtverwaltung 2017

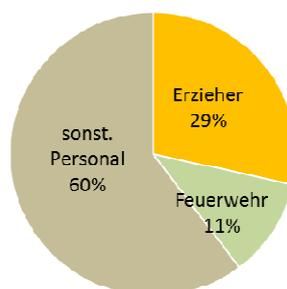


Abbildung 14 - VZÄ Stadtverwaltung 2009 und 2017

Die Entwicklung des Stellenplanes der Stadtverwaltung seit der letzten Berichterstattung im Detail verdeutlicht nochmals nachfolgender Gliederungspunkt.

Übersicht Entwicklung Stellenplan Stadtverwaltung 2015 bis 2017:

	Vorlage	WAZ
Stellenplanvorlage HHPL 2015 - Beschluss	107/2014	<u>520,750</u>
1. SP-Änderung	229/2015	3,35
dav.: PS-Streichung		- 3,50
PS-Änderung		- 0,25
PS-Neueinrichtung		
o Standesamt, Meldewesen, SB Städtebau- und Architektur		2,70
Erzieher – neue Stellen		3,20
Kita-Assistenten		1,20
		<u>524,100</u>
Stellenplanvorlage HHPL 2016 (Infovorlage)	300/2016	12,750
dav.: PS-Streichung		- 2,00
PS-Änderung		- 0,55
PS-Neueinrichtung		
o MA Kulturreferat		0,75
o Rückführung EDV vom EB GAV		10,4
Sozialpädagog. Fachkraft		1,50
Erzieher - neue Stellen		2,10
Erzieher - WAZ-Erhöhung		0,55
zzgl. Umsetzung kw-Vermerk aus 2015		- 0,50
HHPL-Beschluss 2016		<u>536,350</u>
Beschluss zum HHPL 2017	mit HHPL	8,85
dav.: PS-Streichung		
o Verwaltung		- 1,00
o Sprachkraft ³⁰		- 0,50
PS-Änderung		- 0,75
PS-Neueinrichtung		
o Verkehrsordnungswidrigkeiten		3,00
Erzieher – neue Stellen		7,20
Erzieher – WAZ-Erhöhung		0,90
HHPL-Beschluss 2017		<u>545,20</u>

Tabelle 25 - Entwicklung Stellenplan 2015-2017

³⁰ nur für Förderzeitraum eingerichtet

4.4 Teilzeitstellen

	Anzahl Teilzeitstellen				Stellenwert der Teilzeitstellen in VZÄ			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Stadtverwaltung	242	242	256	278	187,88	189,75	211,35	224,20
<i>dar.: Erzieher</i>	172	172	174	187	136,43	136,93	145,48	153,08
<i>Schul-SB</i>	24	23	20	19	14,00	14,03	10,93	10,93
EB GAV	84	84	82	84	74,24	74,03	71,38	73,34
Kulturbetrieb	20	18	16	17	11,75	11,68	11,68	11,68
Summe	346	344	354	379	273,87	275,46	294,41	309,22

Tabelle 26 - Übersicht Teilzeitstellen

Den größten Bereich der Teilzeitstellen nimmt die Gruppe der Erzieher ein. Der prozentuale Anteil der Teilzeitstellen im Bereich der Erzieher an der Anzahl der Gesamtteilzeitstellen der Stadtverwaltung betrug **2017 67,3%** (2014 71,1%).

Die Erhöhung der Teilzeitstellen resultiert nicht ausschließlich aus der Einrichtung neuer Stellen im Bereich der Kindertagesstätten, sondern auch durch WAZ-Anpassungen (s. z.B. DS 300/2016 – Informationsvorlage zum Stellenplan 2016). Dort wurde beispielsweise bei ehemals 8 Vollzeitstellen (WAZ/VZÄ 1,0 = 40h) die Wochenarbeitszeit auf 0,95 (38h) bzw. 0,90 (36h) angepasst.

Erläuterung und Berechnungsbeispiele:

Als Teilzeitstelle zählt jede Stelle, die mit weniger als 40 Stunden Wochenarbeitszeit im Stellenplan geführt wird.

Im nachfolgenden Beispiel 1 werden im Stellenplan 3 Stellen (eine Vollzeit- und zwei Teilzeitstellen) mit einem Vollzeitäquivalent von 2,65 in der Summe ausgewiesen. Das Beispiel 2 weist dasselbe Vollzeitäquivalent aus, welches sich jedoch auf 4 Teilzeitstellen verteilt.

Beispiel 1	Wochenarbeitsstunden	VZÄ/WAZ
Stelle A	40	1,00
Stelle B	36	0,90
Stelle C	30	0,75
Summe	106	2,65

Tabelle 27 - Berechnungsbeispiel 1 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ

Beispiel 2	Wochenarbeitsstunden	VZÄ/WAZ
Stelle A	36	0,90
Stelle B	30	0,75
Stelle C	20	0,50
Stelle D	20	0,50
Summe	106	2,65

Tabelle 28 - Berechnungsbeispiel 2 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ

5 Personalkosten³¹

5.1 Personalkostenentwicklung Stadt Plauen gesamt

in Mio EUR	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
							vorauss. Ist, bestätigte Jahresrechnung liegt noch nicht vor	
Stadtverwaltung	27,28 (100%)	26,35	26,69	26,99	27,28 (100%)	28,84 (100%)	29,01 (100%)	29,36 (100%)
dav. Erzieher ³²	5,97 (22%)	keine rückwirkende Berechnung			6,89 (25%)	7,22 (25%)	7,53 (26%)	8,22 (28%)
Feuerwehr ³²	3,12 (11%)				3,34 (12%)	3,52 (12%)	3,53 (12%)	3,23 (11%)
sonst. Personal	18,20 (67%)				17,05 (63%)	18,10 (63%)	17,95 (62%)	17,89 (61%)
EB GAV	4,21	4,12	4,29	4,42	5,33	5,54	5,52	4,75
Kulturbetrieb	2,59	2,61	2,63	2,82	2,82	2,87	2,99	2,93
Summe	34,07	33,07	33,60	34,22	35,44	37,25	37,52	37,05

Tabelle 29 - Personalkosten Ist 2009 bis 2016

Für die Stadtverwaltung (gleich 100%) wurden anteilig die Personalkosten der Erzieher, der Feuerwehr (FG Brandschutz) sowie des sonstigen Personals in den jeweiligen Jahren ermittelt. Der Rückgang der Personalkosten 2016 zum Vorjahr 2015 in der Feuerwehr resultiert insbesondere durch Abgänge in der ATZ, beim Eigenbetrieb GAV durch die Rückführung der ADV in den Stellenplan der Stadtverwaltung.

Parallel zur Entwicklung der Vollzeitäquivalente sind die Personalkosten im Erzieherbereich von 2009 bis 2016 um 38% gestiegen, im Bereich des sonstigen Personals um 2% gesunken. Die Personalkosten der Stadtverwaltung stiegen im genannten Zeitraum 2009 bis 2016 um 8%, gesamtstädtisch um 9% (s. nachfolgende Tabelle). Nur durch die Stellenreduzierungen beim sonstigen Personal (2009 bis 2016 über 30 VZÄ) ist es gelungen, die Personalkostensteigerungen im Bereich der Erzieher annähernd abzufedern.

³¹ Die Personalkosten („reine“ Personalkosten) umfassen nicht die Kosten für ABM, Honorare, Ortsvorsteher, Bundesfreiwilligendienst, Abgaben an die Künstlersozialkasse, Vergütungen für Freiwillige Feuerwehren u. ä.

³² jeweils ohne Personalkosten der FB-Leitung, ohne Wirtschaftsverwaltung und Fachberatung, nur Personalkosten Fachpersonal, entsprechend Stellenplan, daher Abweichung zu Produktkosten im HHPL

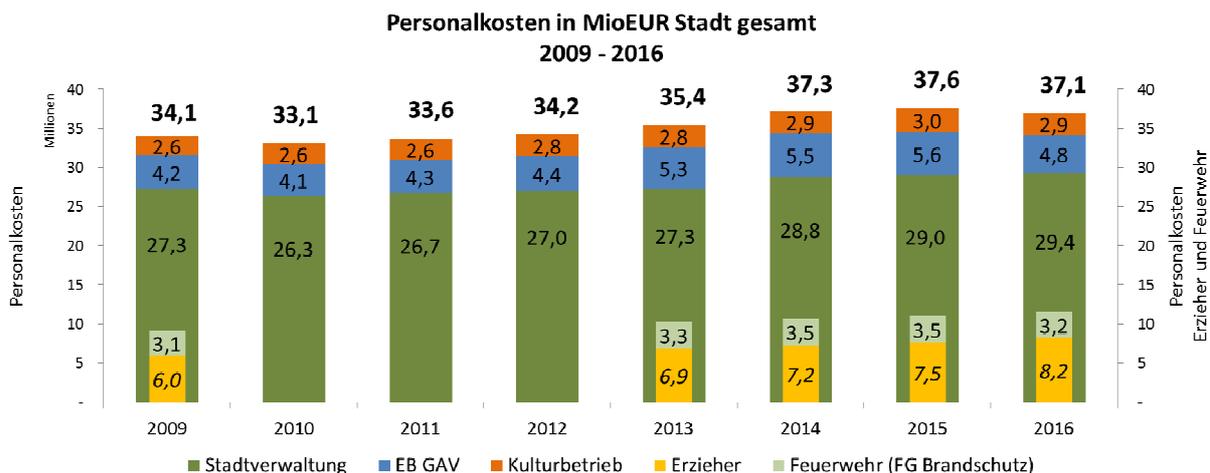


Abbildung 15 - Personalkostenentwicklung gesamt 2009 - 2016

prozentuale Entwicklung Personalkosten	2009 – 2016	
Stadtverwaltung	108%	+ 8%
dav. Erzieher	138%	+ 38%
Feuerwehr	104%	+ 4%
sonst. Personal	98%	- 2%
EB GAV	113%	+ 13%
Kulturbetrieb	113%	+ 13%
Summe	109%	+ 9%

Tabelle 30 - Personalkostenentwicklung Ist 2009 bis 2016

Für die Jahre 2009 und 2016 verdeutlicht nochmals nachfolgende Grafik die prozentuale Aufteilung. Es kann festgestellt werden, dass die prozentuale Aufteilung der Personalkosten annähernd übereinstimmt mit der prozentualen Aufteilung der VZÄ in den jeweiligen Beschäftigtengruppen.

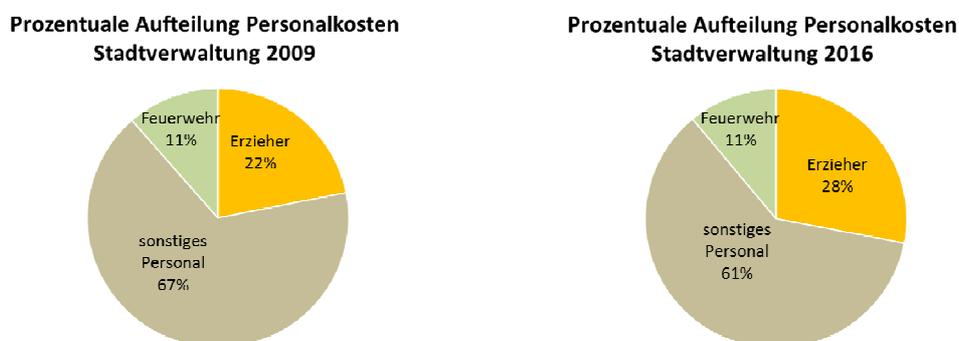


Abbildung 16 - prozentuale Aufteilung Personalkosten auf Beschäftigtengruppen - Stadtverwaltung 2009 und 2016

5.2 Personalkostenentwicklung Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) Plan-Ist

Die Entwicklung der Personalkosten der Stadtverwaltung im Plan-Ist Vergleich der Jahre 2009 bis 2016 zeigt nachfolgende Abbildung:

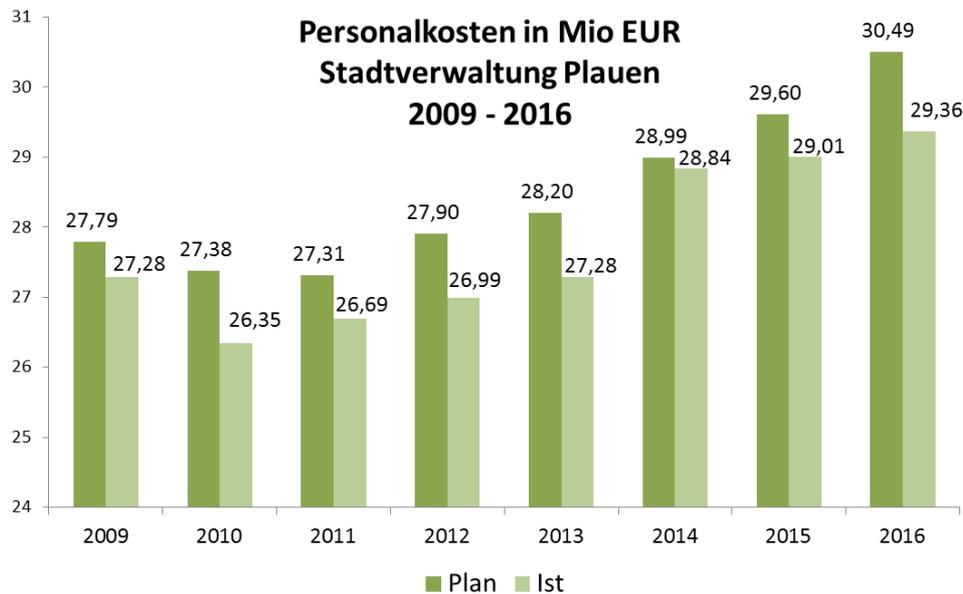


Abbildung 17 - Personalkosten Ist 2009 – 2016 Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe

Hauptursachen für die gestiegenen Personalkosten Plan 2015

- allgemeine Tarifierhöhung gemäß Tarifabschluss
- Neueinstellungen bzw. Wiederbesetzungen von frei werdenden Stellen sowie befristete Übernahme von Azubis und Praktikanten
- Steigerung der leistungsorientierten Bezahlung von 2,25% auf 2,5%
- Erhöhung Bezüge Beamte sowie Versorgungsumlage für Beamte in Rente
- höhere Abfindungszahlungen (für auslaufende ATZ-Verträge)

Hauptursachen für die gestiegenen Personalkosten Plan 2016

- Rückführung der EDV vom EB GAV in die Stadtverwaltung Plauen
- erhöhter Personalbedarf in den Kitas ab 01.09.2015
- 3 weitere Stellen in Horten aufgrund Einrichtung von DAZ-Klassen
- 2 pädagogische Fachkräfte in Kitas
- WAZ-Erhöhlungen im Kita-Bereich sowie Neueinstellungen
- Tarifsteigerung im Sozial- und Erziehungsdienst
- befristete Übernahme von Azubis und Praktikanten
- allgemeine Tarifierhöhung gemäß Tarifabschluss

Hauptursachen Abweichungen Plan – Ist 2015 und 2016 u.a.:

- geringere Auszahlung Tariferhöhung
- geringere Auszahlung Leistungsentgelt
- geplante Neueinstellungen sind nicht bzw. später erfolgt
- Verringerung der WAZ von Beschäftigten
- mehr Beschäftigte in Elternzeit als geplant
- nicht geplante Abgänge
- unbezahlte Freistellungen Kind krank
- geringere Versorgung für Beamte in Pension als geplant

Detailliertere Begründungen können den jeweiligen Vorberichten zum Haushaltsplan sowie den Erläuterungen der Jahresrechnungen entnommen werden.

5.3 Personalkostenbestandteile

"reine" Personalkosten Stadtverwaltung 2016 in MioEUR und Prozent

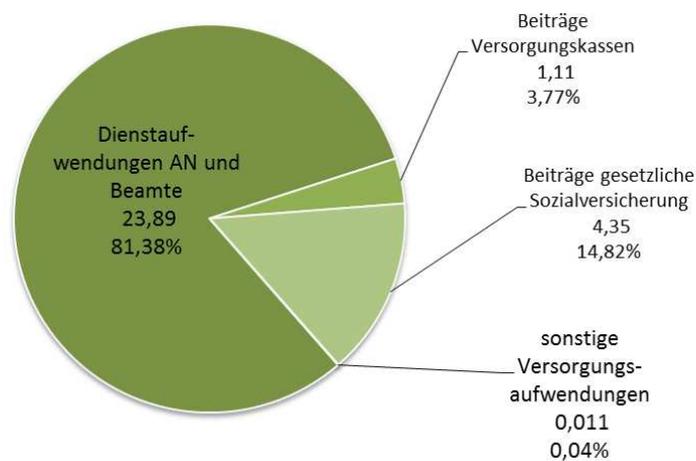


Abbildung 18 - Bestandteile Personalkosten 2016

Anmerkung:

Bei den **Beiträgen für die Versorgungskassen** handelt es sich um die Beiträge für die Mitarbeiter in die Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbands Sachsen sowie um Zahlungen in die Pensionskassen für die Beamten (aktuell beschäftigte Beamte und ehemalige Beamte sowie Hinterbliebene von Beamten).

5.4 Durchschnittliche „reine“ Personalkosten³³ pro Beschäftigten und pro VZÄ

in EUR	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	40.935	41.391	41.904	44.506	47.629	46.676
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			41.687	45.655	41.705
Kulturbetrieb				46.225	52.456	53.245

Tabelle 31 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten

in EUR	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	49.710	50.690	53.280	55.156	55.700	54.739
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			51.658	51.137	48.327
Kulturbetrieb				55.380	57.860	58.951

Tabelle 32 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro VZÄ-Plan

Größere Differenzen zwischen den einzelnen Jahren beruhen nicht nur auf Personalkostensteigerungen bspw. durch Tarifierhöhungen, Beitragsänderungen bei den Sozialversicherungsabgaben oder den Versorgungskassen. Die Personalkosten pro Beschäftigten bzw. pro VZÄ werden auch beeinflusst von anderen Faktoren, so zum Beispiel von der Anzahl der zu betreuenden Kinder (z. B. bei Leiterinnen im Kita-Bereich), von der Altersstruktur, der Wochenarbeitszeit, der Entgeltstufe, von Mitarbeitern ohne Stelle (z.B. Mitarbeiter in Freizeitphase der ATZ) oder vom Krankenstand. So führen bspw. Langzeitkranke, für die keine Lohnfortzahlung mehr anfällt, zu geringeren Personalkosten/Beschäftigten oder ein hoher Anteil von Beschäftigten in der Freistellungsphase der ATZ zu höheren Personalkosten/VZÄ.

5.5 Personalkosten³⁴ gesamt/Einwohner

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung lt. Jahresrechnung bzw. V-Ist	406 €	413 €	416 €	449 €	452 €	454 €
Gemeinden und Gemeindeverbände Sachsen; Statistisches Landesamt Sachsen	596 €	627 €	649 €	673 €	684 €	699 €
Städte gleicher Größenklasse (50.000 – 100.000 EW), kreisangehörig; Sachsen Statistisches Landesamt Sachsen	477 €	500 €	525 €	554 €	555 €	554 €

Tabelle 33 - Personalkosten gesamt/Einwohner

³³ basierend auf den „reinen“ Personalkosten, 2009 bis 2012 lt. Verwaltungshaushalt, ab 2013 lt. Ausgaben Finanzhaushalt

³⁴ beinhaltet neben den „reinen“ Personalkosten für das eigene Personal weitere Personalausgaben (z.B. Kosten für Honorare, Zivildienstleistende/Bundesfreiwilligendienst, Künstlersozialabgaben ...); ab 2013 auf Basis Finanzhaushalt (Auszahlungen)

prozentuale Entwicklung	2011 - 2016
Stadtverwaltung lt. Jahresrechnung ³⁵	+ 11,8%
Gemeinden und Gemeindeverbände Sachsen; Statistisches Landesamt Sachsen	+ 17,3%
Städte gleicher Größenklasse (50.000 – 100.000 EW), kreisangehörig; Sachsen Statistisches Landesamt Sachsen	+ 16,1%

Tabelle 34 - Personalkosten gesamt/Einwohner - prozentuale Entwicklung 2011 bis 2016

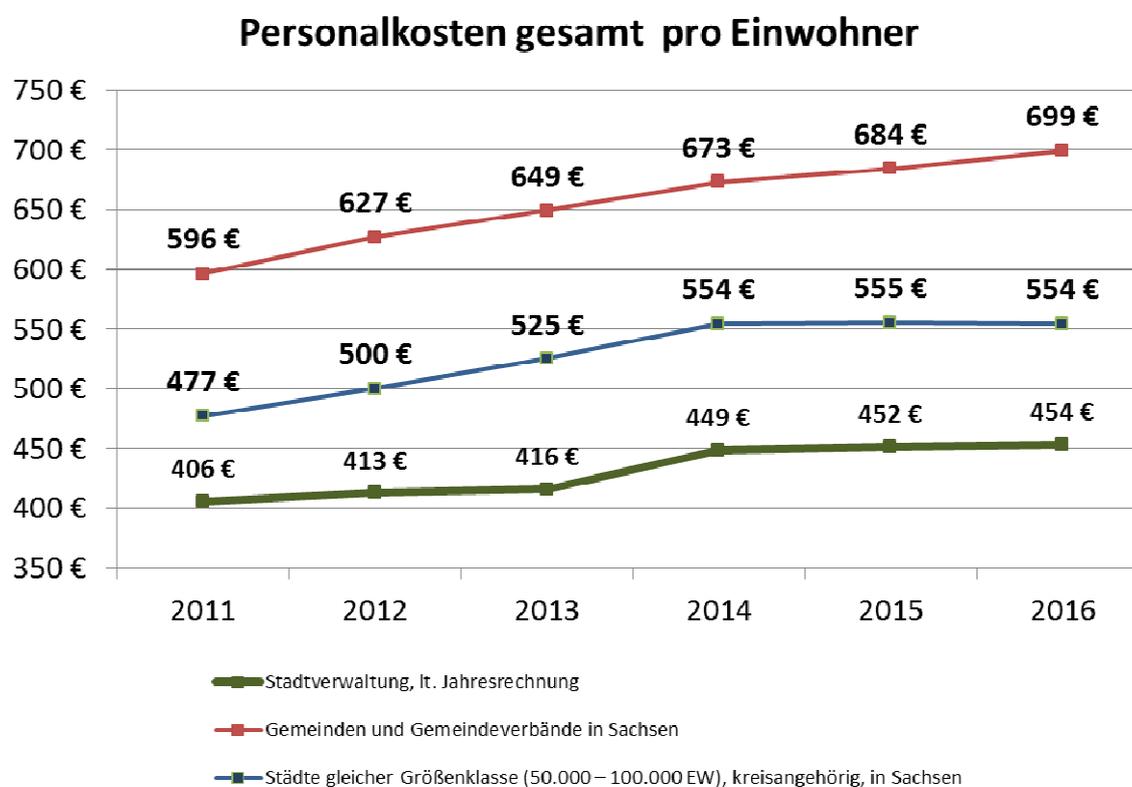


Abbildung 19 - Personalkosten pro Einwohner im Vergleich

³⁵ Die Jahresrechnung verwendet dieselben Einwohnerzahlen wie der entsprechende zugehörige Haushaltsplan (in der Regel 30.06. des Vorjahres).

6 Aus- und Weiterbildung

6.1 Kosten der Aus- und Weiterbildung

in EUR	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	92.909	138.923	117.794	106.641	96.931	97.295
darunter:						
Aus- und Weiterbildung	keine getrennte Erfassung		73.582	77.817	67.704	88.290
dar.: Azubis	14.564	17.769	16.418	17.292	14.706	16.714
Brandschutz u. RD	21.416	21.385	11.546	18.843	13.575	11.861
FG IT (ehemals ADV)	1.439	11.541	2013 - 2015 im EB GAV zugeordnet			10.025
IT-Management	995	2.990	5.195	3.460	3.243	3.552
ErzieherInnen	rückwirkend keine Erfassung, in obiger Gesamtsumme der SV enthalten				10.719	14.057
Personalentwicklung ³⁶	13.429	19.600	26.332	21.849	25.711	5.275
Doppik	14.859	32.895	7.843	2.703	1.785	2.021
Einführung von IT-Verf. ³⁷	³⁸		9.996	4.248	1.731	1.710
EB GAV³⁹	keine rückwirkende Erfassung			10.130	3.816	9.085
Kulturbetrieb³⁹				2.221	1.635	2.566
Summe				118.992	102.382	108.946

Tabelle 35 - Kosten der Aus- und Weiterbildung

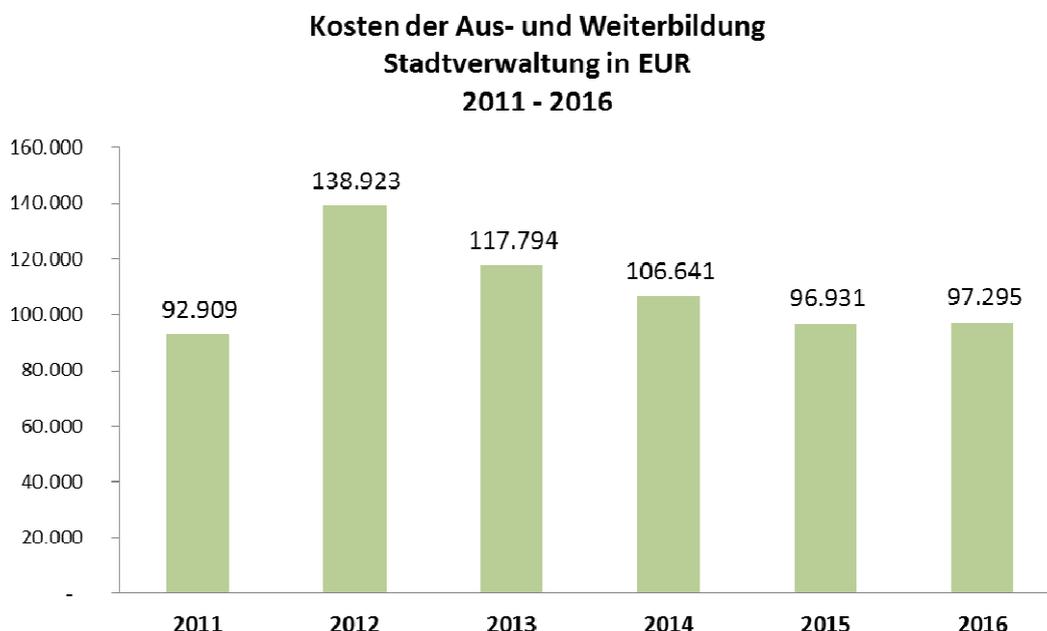


Abbildung 20 - Kosten der Aus- und Weiterbildung – 2013 bis 2015 ohne FG IT (ehemals ADV/EDV)

³⁶ u.a. bereichsübergreifende Inhouse-Schulungen (außer Doppik), Angestellten-Lehrgang I und II

³⁷ es handelt sich hier nicht um die Kosten der Einführung von IT-Verfahren, sondern um Weiterbildungen im Zusammenhang mit der Einführung von IT-Verfahren

³⁸ im Rahmen der Kameralistik erfolgte keine gesonderte Veranschlagung bzw. waren diese Kosten u.U. systembedingt im Vmhh veranschlagt

³⁹ Für die beiden Eigenbetriebe erfolgte keine rückwirkende Erfassung für die Jahre 2009 – 2013.

Der insbesondere im Jahr 2012 erhöhte Wert beruht auf einem höheren Schulungsbedarf der MitarbeiterInnen im Rahmen der Umstellung vom kameralen auf das doppische Buchungssystem, welche der Gesetzgeber vorgeschrieben hat (u.a. rechtliche Schulungen sowie Schulungen in der Software etc.).

Unter die Kosten der Aus- und Weiterbildung fallen bspw. die Ausgaben für:

- die Teilnahme an fachspezifischen Lehrgängen (u.a. Lehrgänge im Rahmen neuer Gesetzlichkeiten, regelmäßig per Gesetz vorgeschriebene Weiterbildungen z. B. der Mitarbeiter im Standesamt oder in der Feuerwehr im Bereich Atemschutz)
- die Ausbildung der Azubis (z. B. Fahrtkosten, Literatur, Lehrgangsgebühren)
- bereichsübergreifende Schulungen (z. B. Doppik)
- Anpassungs- und Aufstiegslehrgänge im Rahmen der Angestelltenlehrgänge (AL) I und II. Insbesondere für diese Lehrgänge erfolgt eine Eigenbeteiligung durch die Mitarbeiter (in der Regel 50% lt. der „Dienstvereinbarung Qualifizierung“)

6.2 Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten

in EUR/Beschäftigten	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	142	213	181	165	159	155
ohne Auszubildende	124	190	159	140	137	130
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			76	32	80
Kulturbetrieb				34	29	47

Tabelle 36 - Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten

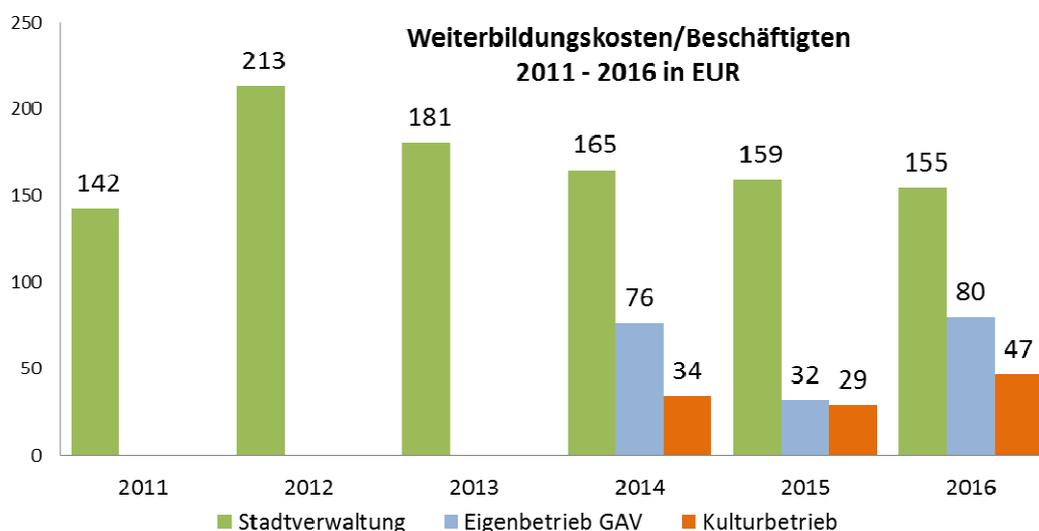


Abbildung 21 - Weiterbildungskosten/Beschäftigten

6.3 Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten

Weiterbildungskosten in % der Personalkosten	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	0,35%	0,51%	0,43%	0,37%	0,33%	0,33%
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			0,18%	0,07%	0,19%
Kulturbetrieb				0,07%	0,05%	0,09%

Tabelle 37 - Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten

6.4 Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung

Stadtverwaltung	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Erhaltungsqualifizierung	11	8	12	10	12	10
Fort- und Weiterbildung	1	13	1	0	1	4
Arbeitsplatzsicherung	0	0	0	0	0	0
Wiedereinstiegsqualifizierung	0	0	0	0	0	0

Tabelle 38 - Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung

Obige Tabelle zeigt die Anzahl der abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen entsprechend der „Dienstvereinbarung Qualifizierung“. Angemerkt werden muss, dass nicht alle Weiterbildungen, an denen die Beschäftigten teilnehmen, Qualifizierungen im Rahmen der erwähnten Dienstvereinbarung sind.

7 Krankenstand, Arbeitsunfälle, betriebsärztliche Untersuchungen

7.1 Krankenstand

Krankenquote	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	5,78	5,25	4,55	5,65	6,86	6,42
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			5,39	5,71	5,63
Kulturbetrieb				5,46	7,17	6,73

Tabelle 39 - Krankenquote

Vergleich: Erhebung des Deutschen Städtetages unter seinen Mitgliedskommunen

Krankenquote	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Mitgliedskommunen DST (alle)	6,12	6,13	6,43	6,41	6,73	6,83
Mitgliedskommunen DST (Größenklasse 4)	5,74	5,72	5,95	6,13	6,19	6,36

Tabelle 40 - Krankenquote - Vergleich Erhebung DST

Die Ermittlung der Krankenquote erfolgt analog dem Berechnungsmodus des Deutschen Städtetages:

$$\text{Krankenquote} = \left[\frac{\text{Krankentage}}{\text{Anz. der Beschäftigten} \times 365 \text{ Tage}} \right] \times 100\%$$

In der Krankenquote nicht erfasst sind:

- Auszubildende
- Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen
- Arbeitsunfälle
- Mutterschutz, andere Beschäftigungsverbote
- Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder

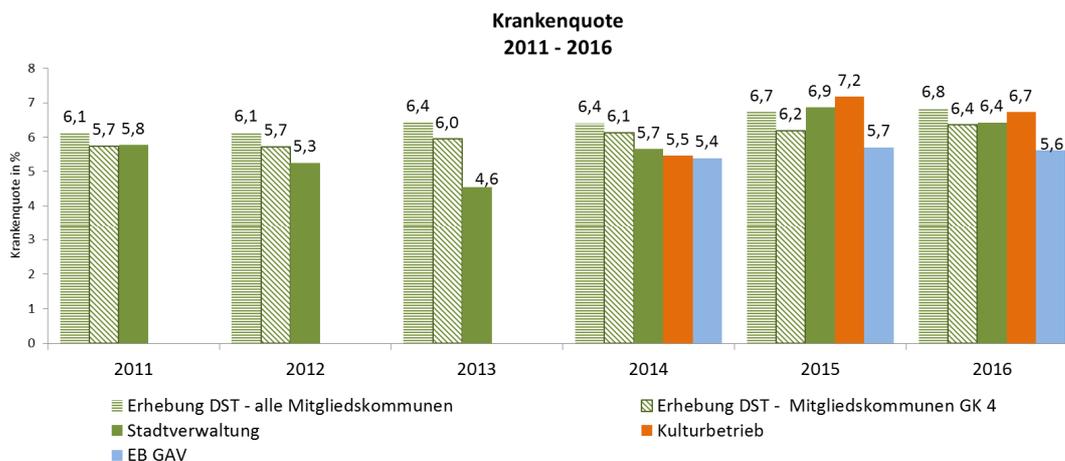


Abbildung 22 - Krankenquote

Krankentage/Beschäftigten ⁴⁰	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung	21,08	19,17	16,62	20,63	25,06	23,44
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung			19,68	20,83	20,54
Kulturbetrieb				19,94	26,18	24,56

Tabelle 41 - Krankentage/Beschäftigten

Vergleich: Erhebung des Deutschen Städtetages (DST) unter seinen Mitgliedskommunen

Krankentage/Beschäftigten	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Mitgliedskommunen DST (alle)	22,33	22,40	23,44	23,38	24,45	24,95
Mitgliedskommunen DST (Größenklasse 4)	nicht gesondert ausgewiesen					

Tabelle 42 - Krankentage/Beschäftigten - Vergleich Erhebung DST

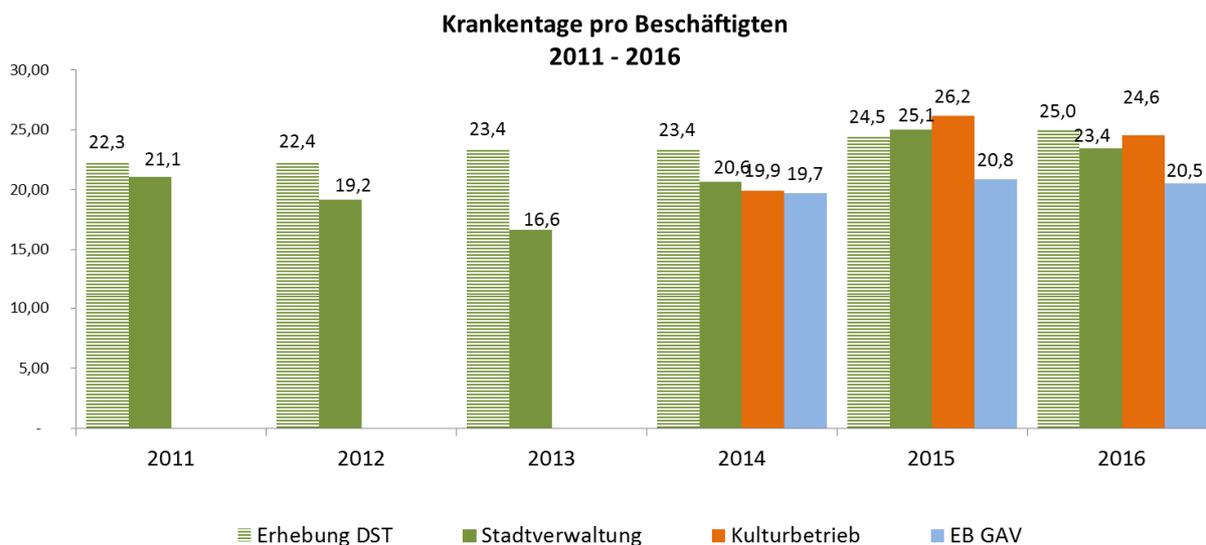


Abbildung 23 - Krankentage pro Beschäftigten

In der Stadtverwaltung Plauen musste ein Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten zum letzten Berichtszeitraum 2014 verzeichnet werden. Gegenüber dem Vorjahr 2015 sind die Fehlzeiten jedoch wieder gesunken und bewegen sich seit vielen Jahren erstmalig um den Durchschnitt, den der Deutschen Städtetag unter seinen Mitgliedskommunen erhob. Von den 199 unmittelbaren Mitgliedsstädten beteiligten sich 171 Städte an der Erhebung für das Jahr 2016 (Beteiligungsquote 85,9%), davon **52** Städte gleicher Größenordnung wie Plauen (Größenklasse 4). In die Erhebung waren insgesamt 341.142 Beschäftigte einbezogen.

Für das Jahr 2016 wurde bundesweit ein Anstieg der Krankenstandsquote gegenüber 2015 um 0,10 Prozentpunkte auf 6,83% für das Jahr 2016 errechnet.

⁴⁰ Die Anzahl der Krankentage (= Dauer der Krankschreibung) entspricht **nicht** der Anzahl der **Arbeitstage**, die ein Beschäftigter krankheitsbedingt der Arbeit fernbleiben musste.

Durchschnittlich waren die Beschäftigten lt. der bundesweiten Erhebung des DST im Jahr 2016 24,95 Tage krank, in der Stadtverwaltung 23,44 Tage (auf der Basis von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Wochenenden und Feiertagen)⁴¹.

Im Ergebnis seiner Fehlzeitembesserungen schlussfolgert auch der Deutsche Städtetag, dass es jedoch „Unbestritten ist..., dass der Krankenstand maßgeblich von Alter und der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen die Erhebungen der Krankenkassen seit längerem, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter krank, aber für längere Zeiträume. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Bedingt durch Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten erhöhte sich das Durchschnittsalter der Belegschaften im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren.“⁴²

Die generell steigende Krankenquote in der Stadtverwaltung war Anlass, die Arbeitsunfähigkeitsdaten erneut von einer Krankenkasse auswerten zu lassen, bei der anteilmäßig die meisten Beschäftigten versichert sind (Auswertung s. Gliederungspunkt 7.2).

7.2 Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Stadtverwaltung

Auf Anforderung wurden der Stadtverwaltung diverse Auswertungen zum Krankenstand durch eine beauftragte Krankenkasse zur Verfügung gestellt. In dieser Krankenkasse sind über 50% der Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie der beiden Eigenbetriebe versichert. Das vorliegende Datenmaterial ist somit geeignet, einen Überblick über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu vermitteln. Auszugsweise werden hier diverse Statistiken auf der Grundlage des seitens der Krankenkasse gelieferten Berichtes veröffentlicht.

Es wird darauf verwiesen, dass in den Statistiken der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfälle enthalten ist. Diese werden in der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben gesondert gezählt (s. Gliederungspunkt 7.3). „[...] bei allen Berechnungen [wurde] auf ausreichend Datenschutz geachtet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter nicht möglich sind. Krankheitsdaten werden nur bei Vorliegen von mindestens 10 Fällen mit entsprechenden Diagnosen ausgewiesen.“⁴³

Bei den gestiegenen Fallzahlen in nachfolgenden Auswertungen im Bereich der AU-Tage und AU-Fälle ist generell zu beachten, dass sich die Mitgliederzahl der Mitarbeiter der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) im Vergleichszeitraum von 2014 zu 2016 um ca. 22% erhöht hat. Hier muss die Auswertung pro 100-Versichertenjahre als Vergleichsbasis zugrunde gelegt werden (s. letzte Abbildung des Abschnitts).

⁴¹ DST; Krankenstand in den Mitgliedsstädten – Ergebnis 2016: „Bei der Interpretation der ermittelten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass im Unterschied zu den von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten Zahlen auch die Fehltagelänge berücksichtigt werden, für die kein ärztliches Attest vorgelegt wird. Die von den Krankenkassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Rückmeldungen der Ärzte und erfassen dementsprechend nur Krankmeldungen mit ärztlichem Attest. Somit ist ein Vergleich des Krankenstandes auf Grund abweichender Erhebungsmerkmale nur sehr eingeschränkt möglich.“

⁴² DST; Krankenstand in den Mitgliedsstädten - Ergebnis 2015

⁴³ beauftragte Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2012-2014 und 2014-2016

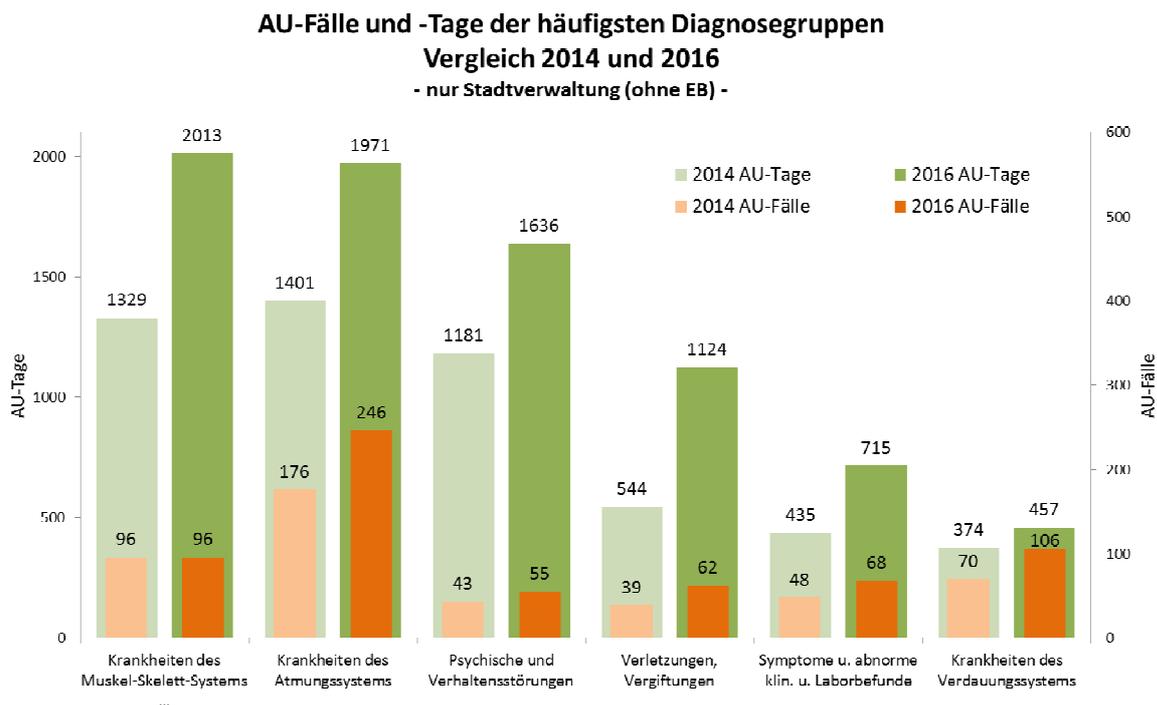


Abbildung 24 - AU-Fälle und AU-Tage Vergleich 2014 und 2016
betrifft nur Beschäftigte der Stadtverwaltung, die bei der entsprechenden Krankenkasse versichert sind
Quelle: Auswertung der Krankenkasse

Die Auswertung 2016 zeigt erneut, dass die größte Anzahl der AU-Fälle durch Krankheiten des Atmungssystems zu verzeichnen sind und neben den Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems mit die meisten AU-Tage verursachen.⁴⁴

Die Abbildungen beziehen sich lt. Auswertung der Krankenkasse auf die am häufigsten aufgetretenen Diagnosegruppen. Die Bezeichnung der Krankheitsarten erfolgt nach der Internationalen Diagnoseklassifikation ICD-10.

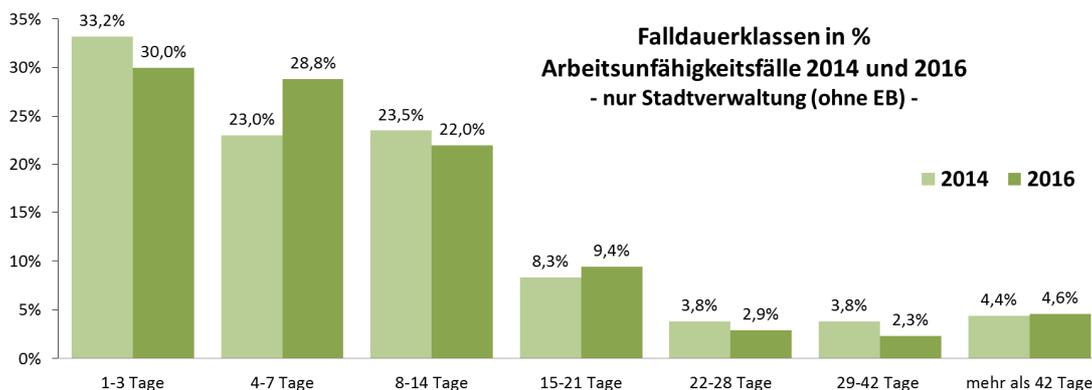


Abbildung 25 - Falldauerklassen in % - AU-Fälle 2014 und 2016
betrifft nur Beschäftigte der Stadtverwaltung, die bei der entsprechenden Krankenkasse versichert sind
Quelle: Auswertung der Krankenkasse

Der prozentual höchste Anteil an Arbeitsunfähigkeitsfällen trat im Bereich der Erkrankungen von 1-7 Tagen auf.⁴⁴

⁴⁴ Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2014-2016

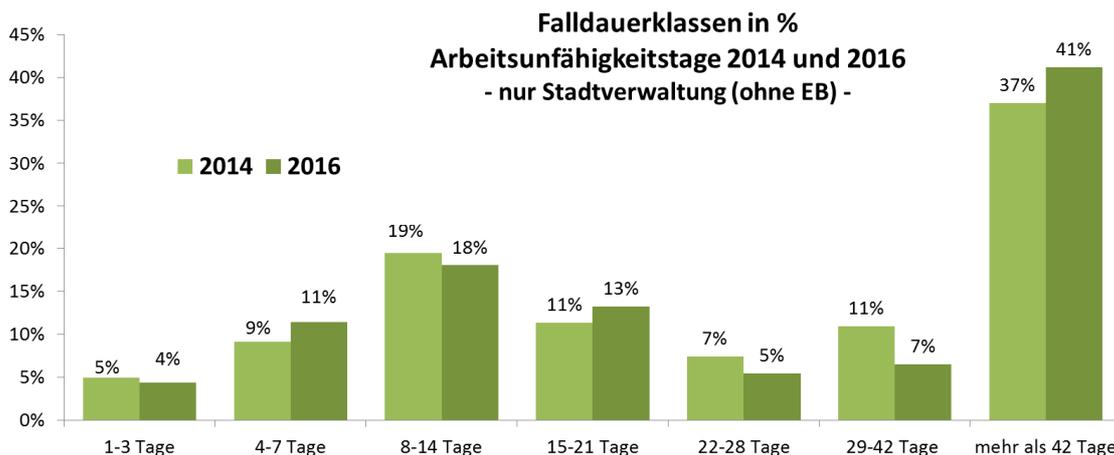


Abbildung 26 - Falldauerklassen in % - AU-Tage 2014 und 2016

Der größte Teil an Arbeitsunfähigkeitstagen entstand im Bereich der Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Kalendertagen. Auch gab es prozentual in diesem Bereich die größte Steigerung.

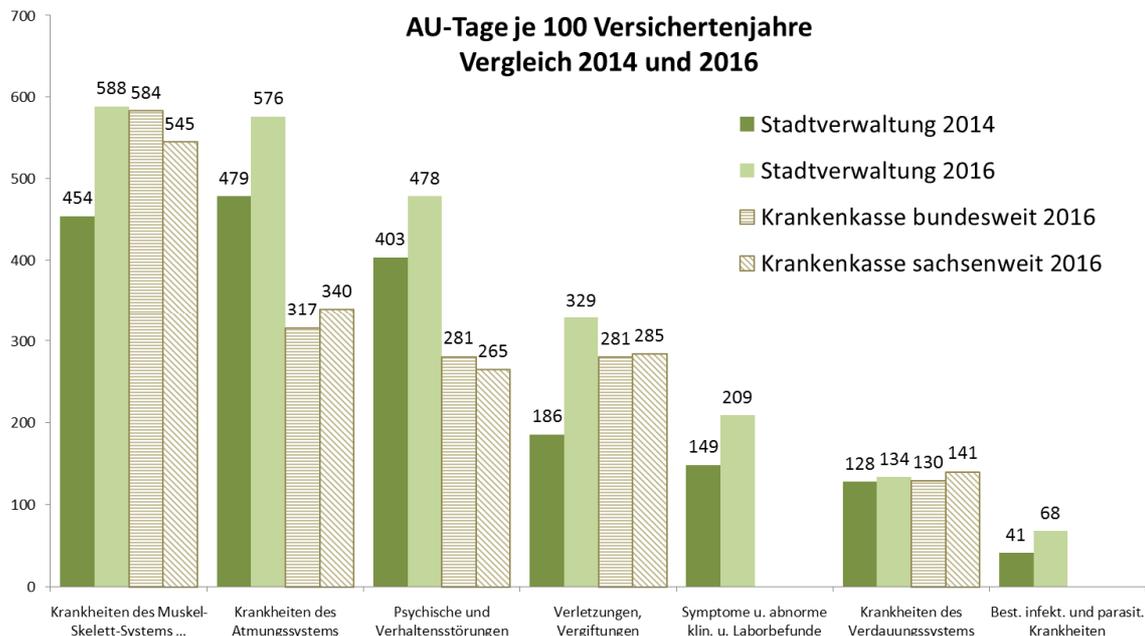


Abbildung 27 - Anzahl der AU-Tage ⁴⁵

In obiger Grafik wurde die Anzahl der AU-Tage zu Vergleichszwecken auf 100 Versichertenjahre bzw. pro 100 ganzjährig versicherte Mitarbeiter normiert. Neben den Daten der Stadtverwaltung wurden vergleichsweise die bundes- und sachsenweiten Werte derselben Krankenkasse gegenübergestellt. Für 2 Diagnosegruppen konnten keine sachsen- bzw. bundesweiten Werte für 2016 recherchiert werden. Anhand der Grafik wird deutlich,

⁴⁵ Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2014-2016; Gesundheitsbericht Krankenkasse für das Bundesland Sachsen 2016

dass ebenso wie in der Stadtverwaltung auch sachsen- und bundesweit die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems die meisten AU-Tage verursachen. Auffällig sind hingegen die Erkrankungen des Atmungssystems und der Psyche, die über dem Durchschnitt liegen.

Auffälligkeiten hinsichtlich der Anzahl der AU-Tage und AU-Fälle bezogen auf bestimmte Tätigkeitsgruppen⁴⁶ (z.B. Verwaltung, Erzieher, MA Feuerwehr) ergaben sich keine. Die Verteilung entsprach in etwa der prozentualen Verteilung der Beschäftigten (s. Gliederungspunkt 2.1). Eine diagnosebezogene Auswertung für einzelne Tätigkeitsgruppen erfolgte nicht.

7.3 Arbeitsunfälle

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbeitsunfälle				23	22	28
Stadtverwaltung	10	16	19	14	20	24
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung			9	2	2
Kulturbetrieb				0	0	2
damit verbundene Krankentage⁴⁷				497	370	407
Stadtverwaltung	325	336	290	320	358	337
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung			177	12	37
Kulturbetrieb				0	0	33
Unfälle/100 MA						
Stadtverwaltung	1,53	2,45	2,92	2,16	3,28	3,82
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung und Berechnung			6,77	1,65	1,75
Kulturbetrieb				0	0	3,64

Tabelle 43 - Arbeitsunfälle

Hier werden nur jene Arbeitsunfälle erfasst, die eine Krankschreibung nach sich zogen.

⁴⁶ basierend auf dem Schlüsselverzeichnis für Berufsgruppen – Klassifizierung entsprechend der Bundesanstalt für Arbeit

⁴⁷ lt. Berechnungsmodus DST, sind diese nicht in der Krankenquote enthalten; s. Erläuterungen Anlage 1

7.4 Betriebsärztliche Untersuchungen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stadtverwaltung (ohne spezielle Untersuchungen für MA FW und RD)	120	102	98	103	40	46
Feuerwehr ⁴⁸						
Untersuchung G 25	17	21	7	20	20	30
Untersuchung G 26.3	21	19	10	22	18	26
Untersuchung G 41	22	21	10	22	20	30
Untersuchung G 42	9	13	2	11	11	12
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung			22	12	24
Kulturbetrieb				0	0	0

Tabelle 44 - betriebsärztliche Untersuchungen

Hier sind die betriebsärztlichen „Routine“-Untersuchungen (z.B. Augentest Bildschirmarbeitsplatz) der Mitarbeiter entsprechend der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfasst.

Im Jahr 2015 und 2016 konnten aufgrund eines längeren Ausfalls im betriebsärztlichen Bereich in der Stadtverwaltung hauptsächlich nur Augentests durchgeführt werden.

⁴⁸ Untersuchung G 25: Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit; G 26.3: Atemschutzgeräte Teil 3; G 41: Arbeiten mit Absturzgefahr; G 42: Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung

Abkürzungsverzeichnis

AL	Angestelltenlehrgang
ATZ	Altersteilzeit
AU	Arbeitsunfähigkeit
bspw.	beispielsweise
dar.	darunter
dav.	davon
d. J.	des Jahres
DS	Drucksache
DST	Deutscher Städtetag
EB	Eigenbetrieb/e
EV	Einzelvertrag
EW	Einwohner
FB	Fachbereich
FG	Fachgebiet
GB	Geschäftsbereich
Grupp.	Gruppierung
Hbj.	Halbjahr
HHP	Haushaltsplan
HHPE	Haushaltsplanentwurf
Kita	Kindertagesstätte
MA	MitarbeiterIn
OB	Oberbürgermeister
PK	Personalkosten
RD	Rettungsdienst
SB	SachbearbeiterIn
SP	Stellenplan
TV	Tarifvertrag
Vj	Vorjahr
VLK	Vogtlandkreis
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WAZ	wöchentliche Arbeitszeit, Wochenarbeitszeit

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Vergleich zum Vorbericht 2014	7
Tabelle 2 - Anzahl der Beschäftigten.....	10
Tabelle 3 - Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse	12
Tabelle 4 - Frauenanteil	12
Tabelle 5 - Frauenquote öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich.....	12
Tabelle 6 - Durchschnittsalter	13
Tabelle 7 - Durchschnittsalter Mitarbeiter öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich	13
Tabelle 8 - Altersstruktur	14
Tabelle 9 - Betriebszugehörigkeit 2014 – 2016.....	17
Tabelle 10 - Schwerbehindertenquote	18
Tabelle 11 - durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	19
Tabelle 12 - Berechnungsbeispiel WAZ/VZÄ in Stunden.....	19
Tabelle 13 - Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang	20
Tabelle 14 - Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote - auf Basis der Angaben in Tabelle 13	21
Tabelle 15 - Altersteilzeit 2011 - 2016.....	22
Tabelle 16 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2016 und 2017.....	23
Tabelle 17 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2011 bis 2017	24
Tabelle 18 - rechnerisches Stellenminus anhand der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes.....	24
Tabelle 19 - jährliche Entlastung aufgrund der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes	24
Tabelle 20 - Anzahl Stellenüberprüfungen und Organisationsuntersuchungen	25
Tabelle 21 - Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen.....	25
Tabelle 22 - Stellenplanentwicklung 2009 bis 2015	26
Tabelle 23 - Stellenplanentwicklung VZÄ absolut und in Prozent 2009 bis 2017	26
Tabelle 24 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels	27
Tabelle 25 - Entwicklung Stellenplan 2015-2017	30
Tabelle 26 - Übersicht Teilzeitstellen	31
Tabelle 27 - Berechnungsbeispiel 1 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ	31
Tabelle 28 - Berechnungsbeispiel 2 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ	31
Tabelle 29 - Personalkosten Ist 2009 bis 2016.....	32
Tabelle 30 - Personalkostenentwicklung Ist 2009 bis 2016	33
Tabelle 31 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten	36
Tabelle 32 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro VZÄ-Plan.....	36
Tabelle 33 - Personalkosten gesamt/Einwohner	36
Tabelle 34 - Personalkosten gesamt/Einwohner - prozentuale Entwicklung 2011 bis 2016	37
Tabelle 35 - Kosten der Aus- und Weiterbildung	38
Tabelle 36 - Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten.....	39
Tabelle 37 - Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten.....	40
Tabelle 38 - Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung	40
Tabelle 39 - Krankenquote	41
Tabelle 40 - Krankenquote - Vergleich Erhebung DST	41
Tabelle 41 - Krankentage/Beschäftigten	42
Tabelle 42 - Krankentage/Beschäftigten - Vergleich Erhebung DST	42
Tabelle 43 - Arbeitsunfälle	46
Tabelle 44 - betriebsärztliche Untersuchungen	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Anzahl der Beschäftigten 2009 - 2016	11
Abbildung 2 - Beschäftigte Stadtverwaltung 2016.....	11
Abbildung 3 - Anzahl der Beschäftigten (absolut und prozentual) – 2016	11
Abbildung 4 - Anteil der Mitarbeiter in den einzelnen Altersgruppen	14
Abbildung 5 - Mitarbeiter der Stadtverwaltung in den einzelnen Altersgruppen	15
Abbildung 6 - Alterspyramide Stadtverwaltung - ohne Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe.....	16
Abbildung 7 - Betriebszugehörigkeit 2016	17
Abbildung 8 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt – incl. Eigenbetrieb 2009 - 2016	18
Abbildung 9 - durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten	20
Abbildung 10 - VZÄ Stadt gesamt 2009 - 2017.....	26
Abbildung 11 - VZÄ Stadtverwaltung und Eigenbetriebe 2017.....	27
Abbildung 12 - WAZ-Plan 1999-2017 ohne Eigenbetriebe (Angaben WAZ-Plan gerundet).....	28
Abbildung 13 - Entwicklung VZÄ Stadtverwaltung 2009 - 2017.....	29
Abbildung 14 - VZÄ Stadtverwaltung 2009 und 2017	29
Abbildung 15 - Personalkostenentwicklung gesamt 2009 - 2016	33
Abbildung 16 - prozentuale Aufteilung Personalkosten auf Beschäftigtengruppen - Stadtverwaltung 2009 und 2016	33
Abbildung 17 - Personalkosten Ist 2009 – 2016 Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe.....	34
Abbildung 18 - Bestandteile Personalkosten 2016	35
Abbildung 19 - Personalkosten pro Einwohner im Vergleich.....	37
Abbildung 20 - Kosten der Aus- und Weiterbildung – 2013 bis 2015 ohne FG IT (ehemals ADV/EDV)	38
Abbildung 21 - Weiterbildungskosten/Beschäftigten	39
Abbildung 22 - Krankenquote	41
Abbildung 23 - Krankentage pro Beschäftigten	42
Abbildung 24 - AU-Fälle und AU-Tage Vergleich 2014 und 2016.....	44
Abbildung 25 - Falldauerklassen in % - AU-Fälle 2014 und 2016	44
Abbildung 26 - Falldauerklassen in % - AU-Tage 2014 und 2016	45
Abbildung 27 - Anzahl der AU-Tage	45

Stichwortverzeichnis

Altersstruktur.....	14
Altersteilzeit	22
Arbeitsunfälle	46
Arbeitszeit, durchschnittliche wöchentliche	19, 53
Aus- und Weiterbildung	38
Auszubildende	12
Beamte	12
Beschäftigte in Elternzeit	12
Beschäftigte mit Befristung	12
Beschäftigte, Anzahl	10, 52
Beschäftigungsumfang	20
Beschäftigungszeit, Betriebszugehörigkeit.....	17
betriebsärztliche Untersuchung	47
Durchschnittsalter	13
Durchschnittsalter Mitarbeiter Öffentlicher Dienst.....	13
Frauenförderplan	12
Frauenquote Öffentlicher Dienst.....	12
Frauenquote/Frauenanteil	12, 52
Krankenstand, Krankenquote, Krankentage	41, 52
Organisationsuntersuchungen.....	24
Personalbestand.....	10
Personalkosten	32, 52
Personalstandsrichtwert	52
Qualifizierungsmaßnahmen.....	40
reine Personalkosten	32, 53
Schwerbehindertenquote.....	18
Stellenminus	24
Stellenplan	23
Stellenplanentwicklung	26
Teilzeit	21
Teilzeitquote	21
Teilzeitstellen	31
WAZ-Ost.....	19
Weiterbildungskosten	38

Quellenverzeichnis

Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2012-2014 sowie 2014-2016 Krankenkasse
 Haushaltspläne und Jahresrechnungen der Stadtverwaltung
 Statistiken des Statistischen Bundesamtes
 Statistiken des Statistischen Landesamtes Sachsen
 Statistiken und Zuarbeiten Eigenbetrieb Gebäude- und Anlagenverwaltung
 Statistiken und Zuarbeiten FG Personal/Organisation
 Statistiken und Zuarbeiten Kulturbetrieb

Erläuterung Berechnung

Altersstruktur	berücksichtigt alle Beschäftigten (s. Anzahl der Beschäftigten)
Anzahl der Beschäftigten	alle tariflich Beschäftigte (auch Azubis, Praktikanten, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in der Freistellungsphase der ATZ, Beamte) ausgenommen Zivildienstleistende und Honorarkräfte
Arbeitsunfälle	Es werden nur die Anzahl der Arbeitsunfälle erfasst, die eine Krankschreibung nach sich zogen.
davon-Positionen	Es werden alle Teilmengen des Gesamtwertes aufgeführt. Die Summe der Teilmengen (davon-Positionen) entspricht dem Gesamtwert.
darunter-Positionen	Es werden nur einzelne Teilmengen (darunter-Positionen) des Gesamtwertes aufgeführt. Die einzelnen Teilmengen ergeben in Summe nicht den Gesamtwert
Durchschnittsalter	auf der Basis der Anzahl der Beschäftigten
Frauenanteil	ohne Azubis, Bürgermeister, Angestellte mit Einzelverträgen, Praktikanten Ermittlung auf der Grundlage der Frauenförderstatistik
Krankenquote/ Krankentage	anhand Berechnungsmodus des Deutschen Städtetages: $\text{Krankenquote} = \left[\frac{\text{Krankentage}}{\text{Anz. der Beschäftigten} \times 365 \text{ Tage}} \right] \times 100\%$ nicht erfasst sind: <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende - Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen - Arbeitsunfälle - Mutterschutz - andere Beschäftigungsverbote - Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder
Langzeitkranke	hierunter zählen Beschäftigte, die länger als 6 Wochen krank waren
Mitarbeiter Feuerwehr	alle Mitarbeiter FG Brandschutz (Einsatzkräfte, MA Verwaltung, MA Rettungsdienst, SB Brandschau ...)
Erfüllung Personalstandsrichtwert für den Kernhaushalt (incl. Eigenbetriebe für lt. Vorschrift dort zu berücksichtigender Stellen)	unberücksichtigt bleiben lt. Vorschrift: <ul style="list-style-type: none"> - das erforderliche Personal für die Kinderbetreuung in Kindertageseinrichtungen - Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit - die Stelle des Hauptverwaltungsbeamten
Personalkosten	umfasst neben den „reinen“ Personalkosten auch die Kosten für Honorare, Ortsvorsteher, (Zivildienstleistende)/Bufdis, Abgaben an die Künstlersozialkasse, Vergütungen für Freiwillige Feuerwehren

„reine“ Personalkosten	Personalkosten (Dienstaufwendungen Arbeitnehmer und Beamte, Beiträge an Versorgungskassen, Beiträge an Sozialversicherungskassen) ohne Kosten für Honorare, Ortsvorsteher, Zivildienstleistende, Abgaben an die Künstlersozialkasse, Vergütungen für Freiwillige Feuerwehren
Schwerbehindertenquote (incl. Eigenbetriebe)	Mitarbeiter ohne Azubis, auf Grundlage der Meldung an die Bundesagentur für Arbeit
Stadt Plauen	bezogen auf Berechnungen sind hier die entsprechenden Werte <ul style="list-style-type: none"> - der Stadtverwaltung - des Kulturbetriebes sowie - des Eigenbetriebes GAV eingeflossen.
Stadtverwaltung	bezogen auf Berechnungen sind hier nur Werte der „Verwaltung“ ohne die der beiden Eigenbetriebe eingeflossen
Vollzeitäquivalent (VZÄ)	errechnet auf der Basis der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes Ost (40 Stunden \triangleq WAZ/VZÄ = 1,0)
Wochenarbeitszeit (WAZ), durchschnittliche	unberücksichtigt bleiben: <ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigten mit WAZ-Ist gleich „null“ (Mitarbeiter in der Freistellungsphase der ATZ, in der Elternzeit, Langzeitkranke, für die zwischenzeitlich ein Ersatz beschäftigt wird = 66er Strukturnummer) - Auszubildende und Praktikanten

Übersicht der bisherigen Personalberichte

	Drucksachen- nummer	Verwaltungs- ausschuss	Stadtrat
1. Personalbericht für das Jahr 2010	383/2011	28.09.2011	18.10.2011
2. Personalbericht für das Jahr 2011	626/2012	05.12.2012	18.12.2012
3. Personalbericht für das Jahr 2014	221/2015	07.10.2014	20.10.2015
4. Personalbericht für das Jahr 2016	637/2017	13.09.2017	26.09.2017

Der 5. Personalbericht für das Jahr 2018 ist zur Befassung in den Gremien 2019 vorgesehen.