

2018



Stadt Plauen
Controlling

5. PERSONALBERICHT - 2018 -

- 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, Oktober 2019

Einleitung	5
Über den Bericht	5
1 Das Wichtigste auf einen Blick	7
1.1 Struktur der Stadtverwaltung	7
1.2 Vergleich zum Vorbericht 2016	8
1.3 Wesentliche Grundlagen für Veränderungen in den Jahren 2017 und 2018	10
2 Informationen zum Personalbestand	12
2.1 Anzahl der Beschäftigten	12
2.2 Übersicht über ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse	14
2.3 Frauenanteil	15
2.4 Durchschnittsalter	16
2.5 Altersstruktur	17
2.6 Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter	18
2.7 Schwerbehindertenquote	19
3 Informationen zur Arbeits- und Teilzeit	20
3.1 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	20
3.2 Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang	21
3.3 Teilzeit	22
3.3.1 Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitquote	22
3.3.2 Altersteilzeit	23
4 Informationen zum Stellenplan	24
4.1 Der Personalstandsrichtwert	24
4.2 Finanzielle Auswirkungen – Erfüllung Personalstandsrichtwert	26
4.3 Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen	27
4.4 Stellenentwicklung Stadt Plauen gesamt	28
4.5 Informationen zum Stellenplan der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)	30
4.5.1 Stellenplanentwicklung seit 1999	30
4.5.2 Übersicht Entwicklung Stellenplan Stadtverwaltung 2017 bis 2019	32
4.5.3 Gliederung der Stellen nach Produktbereichen	33
4.6 Teilzeitstellen	33
4.7 Stellenausschreibungen	35
5 Personalkosten	36
5.1 Personalkostenentwicklung Stadt Plauen gesamt	36
5.2 Personalkostenentwicklung Stadtverwaltung Plan-Ist	38
5.3 Personalkostenbestandteile	39
5.4 Durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten und pro VZÄ	40
5.5 Personalkosten gesamt/Einwohner	41
6 Aus- und Weiterbildung	42

6.1	<i>Kosten der Aus- und Weiterbildung</i>	42
6.2	<i>Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten</i>	43
6.3	<i>Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten</i>	44
6.4	<i>Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung</i>	44
7	Krankenstand, Arbeitsunfälle, betriebsärztliche Untersuchungen	45
7.1	<i>Krankenstand</i>	45
7.2	<i>Krankenkassenauswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Stadtverwaltung</i>	47
7.3	<i>Arbeits- und Wegeunfälle</i>	51
7.4	<i>Gesundheits- und Arbeitsschutz</i>	52
7.4.1	Betriebsärztliche Untersuchungen	52
7.4.2	Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen	52
7.4.3	Gesundheitsangebot	52
	Abkürzungsverzeichnis	53
	Tabellenverzeichnis	54
	Abbildungsverzeichnis	55
	Stichwortverzeichnis	56
	Quellenverzeichnis	56
	Anlage 1 Erläuterung Berechnung	57
	Anlage 2 Übersicht der bisherigen Personalberichte	59

Einleitung

Der vorliegende Bericht ist die nunmehr 5. Ausgabe des seit 2010 erstmals veröffentlichten und fortgeschriebenen Berichts, der jeweils aktuelle Informationen zur Personalsituation der Stadt Plauen beinhaltet. Der Ihnen vorliegende Personalbericht¹ hat das Ziel, die Beschäftigten-, Stellenplan- und Personalkostenstatistik und damit unsere Personalarbeit transparenter zu machen und gebündelt alle Informationen im Zusammenhang mit der Personalentwicklung der letzten Jahre aufzuzeigen. Der Bericht bildet die Ist-Situation ab und versteht sich als Ergänzung zu anderen dargestellten Personalthemen (z.B. Frauenförderplan, Stellenplan, Organisationsentwicklungskonzept etc.).

Bitte nehmen Sie sich anhand der fortgeschriebenen statistischen Darstellungen sowie weiterer ausgewählter mitarbeiterbezogener Sachverhalte die Zeit, sich ein Bild von der quantifizierbaren Situation bzw. der Entwicklung des Personalbestandes, des Stellenplanes sowie der Personalkosten zu machen.

Über den Bericht

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

Lesbarkeit:

Der Bericht enthält nicht nur bloße Zahlen bzw. Zahlenreihen, sondern auch Darstellungen bzw. Diagramme, die die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit vereinfachen sollen.

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).

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 können Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen bei einer Addition der einzelnen Werte zum angezeigten Gesamtergebnis auftreten.

Der Bericht ist weitgehend selbsterklärend, so dass zu seinem Verständnis nicht auf Vorberichte zurückgegriffen werden muss.

Datenermittlung, Datenerhebung:

Als Datengrundlage dienten fast ausschließlich die Statistiken aus den Verantwortungsbereichen 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 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

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

Datenquellen, zeitlichen oder stichtagsbezogenen Differenzen bei der Datenerhebung (z. B. verwendete Einwohnerzahl zu einem anderen Stichtag), Rundungsdifferenzen u. ä. beruhen.

Aufgrund der immer weiter fortgeschriebenen Zahlenreihen im mittlerweile 5. Personalbericht wurden diverse Zahlenreihen in Tabellen gekürzt. Es wurde jedoch häufig als Vergleichswert das Jahr 2009 als Tabellenerstwert neu aufgenommen, soweit Daten vorhanden waren. Dieses Jahr wurde bezüglich der Vergleichbarkeit hinsichtlich der Kreisgebietsreform gewählt.

Ergeben sich leichte Differenzen gegenüber dem letzten Bericht, resultiert dies u.a. auf Verwendung endgültiger Zahlen statt eines voraussichtlichen Ist (V-Ist).

Zusammenfassung von Daten:

Werden die Daten unter „Stadtverwaltung“ zusammengefasst, sind in den Berechnungen nur Werte der „Verwaltung“ incl. Feuerwehr und Erzieher*innen, jedoch **keine** Werte der beiden Eigenbetriebe (EB GAV und Kulturbetrieb) enthalten. Die Werte unter „Stadt Plauen gesamt“ oder „gesamt“ enthalten die Werte der Stadtverwaltung (incl. Feuerwehr und Erzieher*innen) **sowie** die der beiden Eigenbetriebe.

Fehlende Daten der Eigenbetriebe:

Themenbezogen liegt das Hauptaugenmerk z.T. nur auf den Daten der Stadtverwaltung ohne Ausweis der Daten der beiden Eigenbetriebe. Hier wird auf die diversen Berichterstattungen u.a. zur Jahresrechnung oder zum Wirtschaftsplan in den Betriebsausschüssen verwiesen.

Redaktionelle Anmerkung:

Alle Angaben in diesem Bericht erfolgten nach bestem Wissen und wurden mit größter Sorgfalt und Umsicht aus den Quellen zusammengestellt. Soweit nur männliche Bezeichnungen genannt sind, gelten diese für weiblich und divers ebenso und geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Feedback und Anregungen:

Nutzen Sie unsere Kontaktinformation, um uns Anregungen und Hinweise zu vorhandenen oder künftigen Themen zu übermitteln und die Ausrichtung der Berichterstattung an Ihre Informationsbedürfnisse im Rahmen unserer Möglichkeiten anzupassen.

1 Das Wichtigste auf einen Blick

1.1 Struktur der Stadtverwaltung

Verwaltungsgliederungsplan der Stadt Plauen zum 01.06.2019

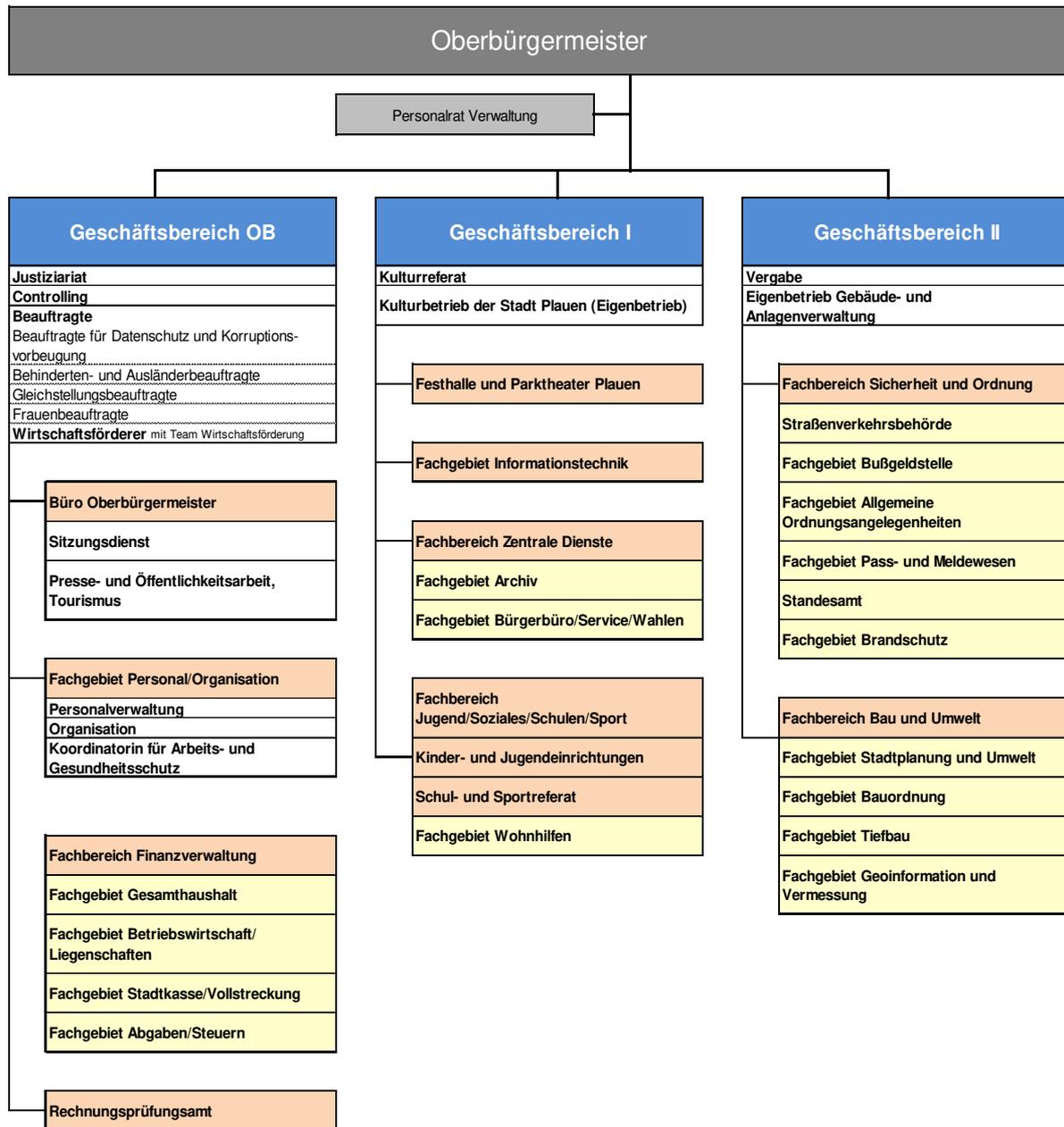


Abbildung 1 - Organigramm Stadtverwaltung

1.2 Vergleich zum Vorbericht 2016

Stadtverwaltung (SV)	Einheit	2018	Vergleich zum Vorbericht 2016
Beschäftigte	Anz.	661	+ 32
darunter Erzieher ²	Anz.	213	+ 15
Frauenanteil	%	75	+ 1
Durchschnittsalter	Jahre	45,5	- 0,4
Stellen	VZÄ	557,30	+ 20,95
darunter Erzieher	VZÄ	157,875	+ 10,40
Personalkosten	Mio. Euro	31,65	+ 2,3
Krankenquote	%	6,22	- 0,2

Eigenbetrieb GAV	Einheit	2018	Vergleich zum Vorbericht 2016
Beschäftigte	Anz.	116	+ 2
Frauenanteil	%	38	- 2
Durchschnittsalter	Jahre	46,8	- 0,3
Stellen	VZÄ	100,98	+ 2,6
Personalkosten	Mio. Euro	5,12	+ 0,35
Krankenquote	%	8,1	+ 2,47

² hierunter zählen die Mitarbeiter in den Kinderkrippen, Kindergärten und Horten der städtischen Kindertagesstätten

Kulturbetrieb	Einheit	2018	Vergleich zum Vorbericht 2016
Beschäftigte	Anz.	62	+ 7
Frauenanteil	%	70	± 0
Durchschnittsalter	Jahre	50,2	+ 0,8
Stellen	VZÄ	50,859	+ 1,183
Personalkosten	Mio. Euro	3,10	+ 0,17
Krankenquote	%	8,63	+ 1,9
Stadt gesamt (SV incl. EB)	Einheit	2018	Vergleich zum Vorbericht 2016
Schwerbehindertenquote	%	7,71	- 0,61
Stellenminus ³	Anz.	62	+ 1,25 ⁴

Tabelle 1 - Vergleich zum Vorbericht 2016

³ aufgrund positiver Erfüllung der Personalstandsrichtwertvorgabe von 9,3 VZÄ/1.000 Einwohner
Erfüllung 2016: 8,35 VZÄ/1.000 Einwohner; 2018: 8,35 VZÄ/1.000 Einwohner; s. Punkt 4.1

⁴ Das rechnerische Stellenminus erhöhte sich von 2016 (-60,98 Stellen) zu 2018 (-62,23 Stellen) um 1,25 Stellen. Die Stadt weist 2018 damit rund 62 Stellen weniger aus, als der Orientierungswert vorgibt, siehe auch ausführliche Erläuterungen unter Punkt 4.1.

1.3 Wesentliche Grundlagen für Veränderungen in den Jahren 2017 und 2018

Nachfolgend erhalten Sie einen kurzen Überblick über wesentliche Veränderungen, die u.a. Auswirkungen auf die Struktur oder den Stellenplan der letzten zwei Jahre hatten.

2017 im Kurzüberblick:

- Mit Antrag der Fraktion FDP/Initiative Plauen (Reg.-Nr. 145-16) erfolgt eine Diskussion zur Erweiterung der Öffnungszeiten der Tourist-Information. Ab dem Jahr 2017 hat die Tourist-Information probeweise für 1 Jahr auch sonntags geöffnet.
- Neueinrichtung von 3 Stellen im Ordnungsbereich
- Neueinrichtung von 6,8 VZÄ im Erzieherbereich (darunter Erzieherstellen aufgrund Kinderzahlen sowie Planstellen „Ständige Stellvertretung Leitung“ aufgrund Tarifrecht)
- Streichung von 2 Planstellen (FG Archiv und Rechnungsprüfungsamt)
- Besetzung der Planstellen FGL Informationstechnik und Stadtarchitekt
- 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-Bereich⁵.
- Weitere Details zum Stellenplan sind im Vorbericht zum Haushaltsplan 2017 ersichtlich.
- Bei der Erarbeitung des Stellenplanes 2017 wurde zudem die neue Entgeltordnung, welche ab 01.01.2017 in Kraft tritt, berücksichtigt. Hierbei ergeben sich Änderungen bei der Zuordnung der Stellen zu den Entgeltgruppen. In der Übersicht „Stellenverteilung der Stadt Plauen – detailliert“, welche dem Stadtrat im Oktober 2016 zur Verfügung gestellt wurde, ist sowohl die alte als auch die voraussichtlich neue Entgeltgruppe enthalten.
- Mit Drucksachenummer 378/2016 nimmt der Verwaltungsausschuss der Stadt davon Kenntnis, dass zum Ausbildungsbeginn 1.9.2017
 - o drei Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung,
 - o ein/e Auszubildende/Auszubildender zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek im Eigenbetrieb Kultur sowie
 - o zwei Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr (Berufspraktikum)

eingestellt werden sollen.

⁵ s. Tabelle 26 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

2018 im Kurzüberblick:

- Es erfolgte in der Tourist-Information eine Auswertung der Sonntagsöffnungszeiten. Diese erfolgt nur noch an bestimmten Feiertagen, im Rahmen von einkaufsoffenen Sonntagen, zu Stadtfesten oder besonderen Events. Die Anpassung der Öffnungszeiten geht einher mit einem erhöhten Personalbedarf.
- Übernahme der Betreuung des Parktheaters vom Parktheaterverein
Mit Vorlage 634/2017 wurde der Beschluss gefasst, dass die Stadt die Betreuung des Parktheaters wieder selbst übernimmt. Das Parktheater wurde organisatorisch der Festhalle zugeordnet und wird von dieser bewirtschaftet. Hierzu wurden 2 Stellen im Stellenplan eingeordnet (Technische/r MA sowie SB Veranstaltung/Öffentlichkeitsarbeit).
- Neueinrichtung von 4,0 VZÄ im Erzieherbereich aufgrund Kinderzahlen
- Neueinrichtung 2 befristete Stellen „Sozialpädagogische Fachkraft“ ESF-Projekt „Östliche Bahnhofsvorstadt“
- Stelleneinrichtung je 0,5 VZÄ im FG Personal/Organisation zur Kompensation der Umsetzung einer Mitarbeiterin in einen anderen Bereich sowie im FB Finanzverwaltung aufgrund Mehrwertsteuersystemrichtlinie
- Neueinrichtung 2 Stellen SB Verkehrsordnungswidrigkeiten aufgrund Fallzahlenentwicklung
- Neueinrichtung 1 Stelle SB Straßenbau für Betreuung der Bauvorhaben Tiefbau (Info Verwaltungsausschuss 31.05.2017)
- Die Informationsvorlage DS 585/2017 informiert über die Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten zum Ausbildungsbeginn 2018. Der Verwaltungsausschuss der Stadt Plauen nimmt davon Kenntnis, dass zum 01.09.2018
 - o vier Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung,
 - o ein/e Auszubildende/r zum Vermessungstechniker/in,
 - o ein/eine Auszubildende/r zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek im Eigenbetrieb Kultur und
 - o zwei Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr (Berufspraktikum)eingestellt werden.
- Weiterhin erfolgten aufgrund der Entgeltordnung strukturelle Anpassungen im FG Brandschutz, welche keine Auswirkungen auf die Gesamtzahl der VZÄ haben.
- Es werden weitere gesetzliche Änderungen des Betreuungsschlüssels im Kindergartenbereich⁶ umgesetzt, die neben steigenden Kinderzahlen, zu einer Erhöhung des Personalbedarfes führen.
- Die Informationsvorlage DS 711/2017 weist im Zusammenhang mit dem Beschluss zur Haushaltssatzung 2018 weitere Veränderungen im Stellenplan 2018⁷ aus.

⁶ s. Tabelle 26 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

⁷ s. auch Gliederungspunkt 4.5

2 Informationen zum Personalbestand

2.1 Anzahl der Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigten ⁸	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	683	648	609	629	656	661
<i>darunter: Erzieher⁹</i>	<i>(163)</i>	<i>(180)</i>	<i>(190)</i>	<i>(198)</i>	<i>(214)</i>	<i>(213)</i>
<i>MA Feuerwehr</i>	<i>(65)</i>	<i>(64)</i>	<i>(63)</i>	<i>(61)</i>	<i>(64)</i>	<i>(62)</i>
<i>sonst. Personal¹⁰</i>	<i>(455)</i>	<i>(404)</i>	<i>(356)</i>	<i>(370)</i>	<i>(378)</i>	<i>(386)</i>
EB GAV	113	133	121	114	115	116
Kulturbetrieb	60	62	57	55	57	62
<i>nur nachrichtl.: zusätzliche Honorar- u. Aushilfskräfte, geringfügig Beschäftigte¹¹</i>	<i>(47)</i>	<i>(42)</i>	<i>(49)</i>	<i>(50)</i>	<i>(41)</i>	<i>(41)</i>
Stadt Plauen gesamt	856	843	787	798	828	839

Tabelle 2 - Anzahl der Beschäftigten

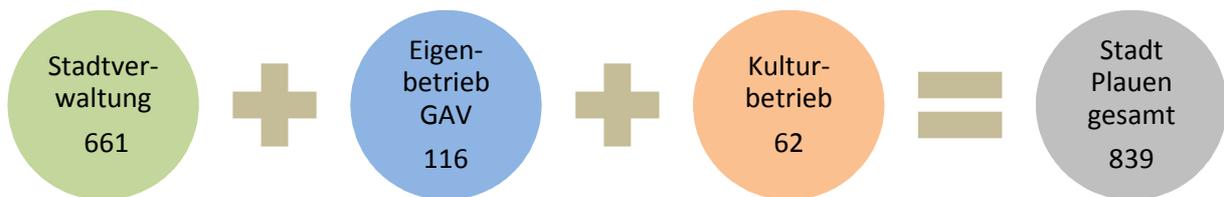


Abbildung 2 - Anzahl Beschäftigte 2018

Während die Mitarbeiterzahl der Stadtverwaltung im Zeitraum von 2009 bis 2018 um ca. 3%, die Anzahl der Mitarbeiter des sonstigen Personals sogar um ca. 15% sowie gesamtstädtisch um ca. 2% gesunken ist, nahm die Anzahl der Beschäftigten im Erzieherbereich im selben Zeitraum um ca. 31% 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

⁸ Die Anzahl der Beschäftigten umfasst:

alle **tariflich** Beschäftigten mit und ohne Bezüge (auch Azubis, Praktikanten, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Beamte), jedoch keine Honorarkräfte u. ä.

⁹ Trotz steigender Anzahl von **Stellen/VZÄ** im Erzieherbereich, s. Pkt. 4.4, 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.

¹⁰ sonstiges Personal in der Stadtverwaltung: alle Beschäftigten außer Kita-Personal und Feuerwehr, in der Regel Verwaltungssachbearbeiter, aber auch Ingenieure und Techniker ..

¹¹ Durch die besondere personelle Struktur (hoher Anteil an Honorar- und Aushilfskräften), wurde beim Kulturbetrieb **nachrichtlich** die Anzahl dieser Beschäftigten **zusätzlich** zur Information mit dargestellt.

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.

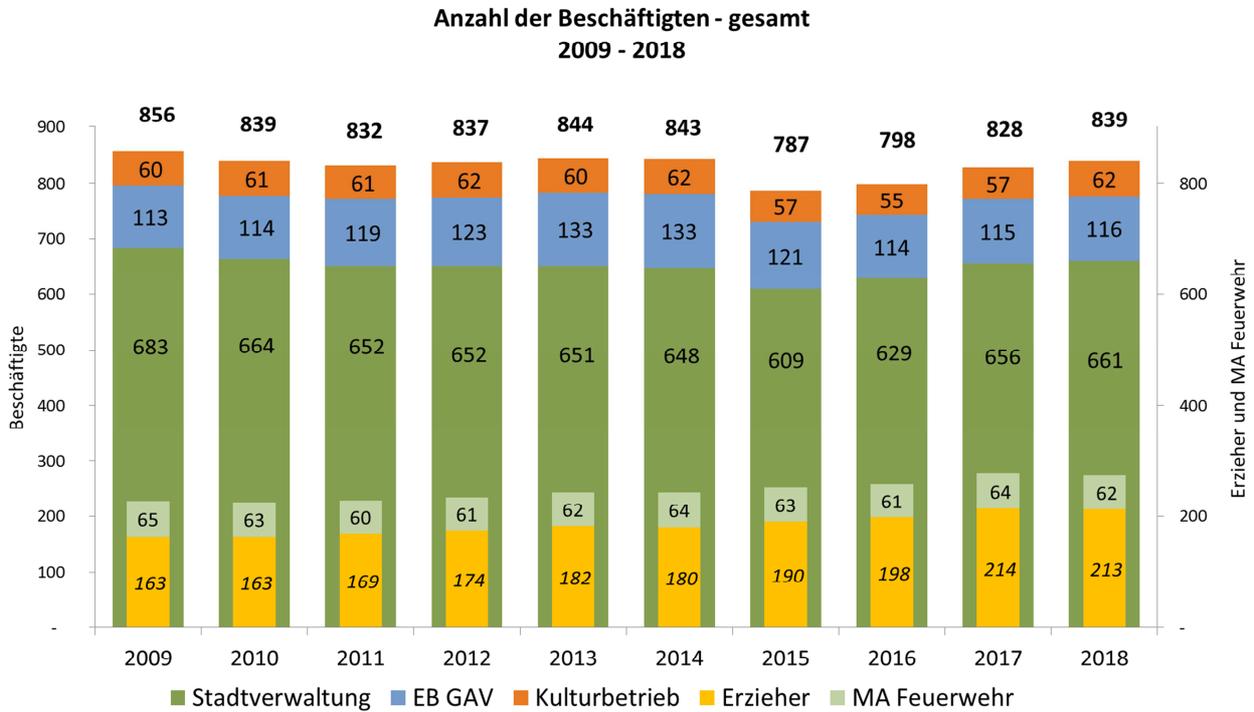
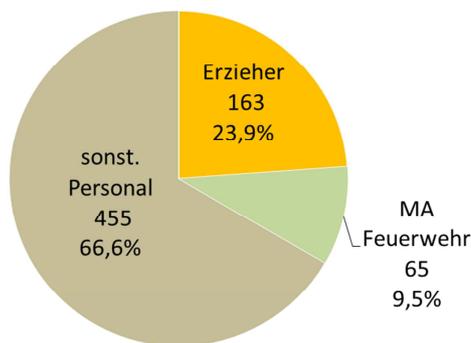


Abbildung 3 - Anzahl der Beschäftigten 2009 - 2018

Beschäftigte der Stadtverwaltung 2009



Beschäftigte der Stadtverwaltung 2018

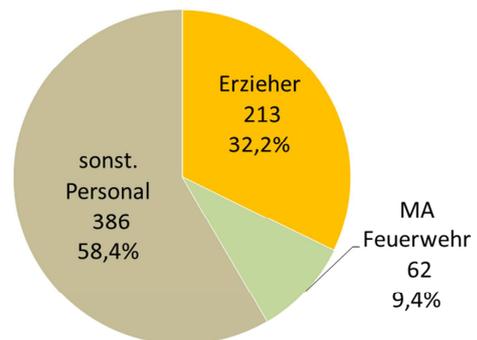


Abbildung 4 - Beschäftigte Stadtverwaltung (ohne EB) 2009 und 2018

Der Anteil der Erzieher und Erzieherinnen an den Beschäftigten der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) im Jahr 2018 beträgt 32,2% und ist somit seit 2009 (Anteil 23,9 %) um ca. 8,3% gestiegen. Bei einem gleichbleibenden Anteil von ca. 9% im Bereich der Feuerwehr ging schlussfolgernd der Anteil im Bereich des sonstigen Personals seit 2009 um ca. 8% zurück.

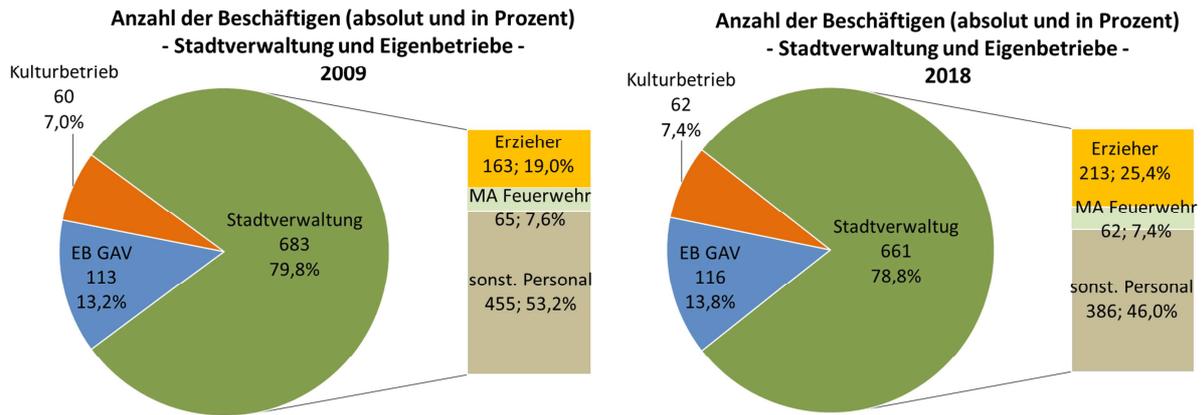


Abbildung 5 - Anzahl der Beschäftigten (absolut und prozentual) – 2009 und 2018

7% der Beschäftigten bezogen auf das **städtische Personal gesamt** arbeiteten 2018 im Kulturbetrieb, 14% im Eigenbetrieb GAV sowie 79% in der Stadtverwaltung selbst. Vom gesamtstädtischen Personal (Stadtverwaltung incl. EB) beträgt der Anteil der Erzieher 25% (2009: 19%). Die Verteilung der Beschäftigten zwischen der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben blieb in den letzten Jahren fast unverändert, nur innerhalb der Stadtverwaltung veränderten sich die Anteile aufgrund des starken personellen Zuwachses im Bereich der Kindertagesstätten verbunden mit dem Rückgang des sonstigen Personals im Zeitraum 2009-2018.

2.2 Übersicht über ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse

Stadtverwaltung ¹²	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Beamte (incl. Wahlbeamte)	5	5	5	5	5	5
Auszubildende	21	12	11	10	9	11
Praktikanten im Anerkennungsjahr ¹³	2	2	2	-	2	2
Praktikanten mit EV ¹⁴	6	1	1	-	-	-
Beschäftigte in Elternzeit	10	16	14	23	19	23
Beschäftigte mit Befristung	45	45	26	46	59	32

Tabelle 3 - Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse Stadtverwaltung

¹² ohne Eigenbetriebe

¹³ Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher (Berufspraktikum)

¹⁴ Praktikanten im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder der Berufsakademie

2.3 Frauenanteil

Frauenanteil ¹⁵	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	75%	74%	74%	74%	75%	75%
EB GAV	keine rückwirkende Erhebung bzw. Berechnung	42%	40%	40%	40%	38%
Kulturbetrieb		69%	70%	70%	70%	70%

Tabelle 4 - Frauenanteil

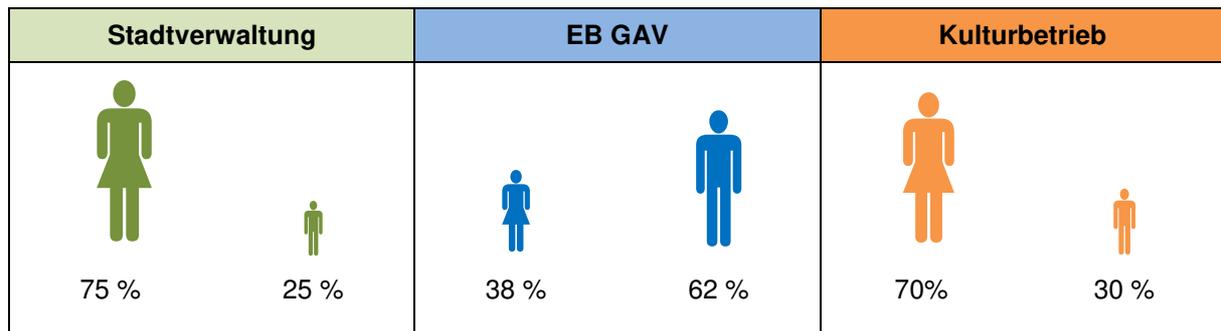


Abbildung 6 - Frauen- und Männeranteil 2018

Zum **31.12.2018** beträgt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Plauen 75 % und bleibt damit auf dem Niveau der letzten Jahre. Mit 70% weist der Kulturbetrieb seit vielen Jahren einen ähnlich hohen Frauenanteil aus. Im Eigenbetrieb GAV hingegen überwiegt deutlich der Anteil der Männer (62 %).

Detaillierte Ausführungen u.a. zum Frauenanteil und der Förderung der Frauen in der Stadtverwaltung 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.	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Frauenquote	65,01%	67,63%	67,71%	67,61%	67,39%	67,19%

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

¹⁵ Ermittlung anhand der Bestimmungen der Frauenförderstatistik (ohne Bürgermeister, Praktikanten ...)

2.4 Durchschnittsalter

Durchschnittsalter	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	45,0	45,9	45,7	45,9	45,6	45,5
Männer	keine rück- wirkende Erhebung	45,8	45,7	45,8	45,6	45,3
Frauen		46,1	45,7	45,9	45,5	45,6
GB OB		47,3	44,8	45,9	46,5	47,9
GB I		45,9	45,5	45,3	44,5	44,1
Erzieher/innen		44,9	44,5	44,0	43,2	42,6
GB II		46,2	46,6	46,8	46,6	46,3
EB GAV		48,1	46,5	47,1	47,2	46,8
Männer		46,8	46,1	46,7	46,1	45,5
Frauen		49,6	46,6	47,7	48,9	48,7
Kulturbetrieb		47,7	48,8	49,4	49,8	50,2
Männer		47,8	49,3	47,9	49,9	50,5
Frauen		47,6	48,6	50,5	49,8	50,1

Tabelle 6 - Durchschnittsalter

Im Jahr **2018** betrug das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung Plauen **45,5 Jahre**, variiert damit in den letzten Jahren nur leicht und bleibt gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. Dies entspricht der generellen Entwicklung im öffentlichen Dienst (s. Tabelle 7), die ihre Ursachen u.a. in Stellenabbau und Einstellungsstopps hat.

Lediglich im Bereich der Erzieher ist in den letzten 5 Jahren ein Rückgang zu verzeichnen, das Durchschnittsalter ist hier um ca. 2,3 Jahre im genannten Zeitraum gesunken. 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. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter der beiden Eigenbetriebe (**EB GAV 46,8 bzw. Kulturbetrieb 50,2 Jahre**) liegt über dem der Stadtverwaltung. Die Beschäftigten des Kulturbetriebs sind durchschnittlich knapp 5 Jahre älter als die Beschäftigten in der Stadtverwaltung.

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.	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnittsalter	46,1	46,6	46,5	46,3	46,2	46,1
Männer		46,7	46,5	46,2	46,1	45,9
Frauen		46,5	46,5	46,3	46,3	46,2

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

2.5 Altersstruktur

Altersstruktur	Stadtverwaltung				EB GAV			Kulturbetrieb			Stadt Plauen gesamt		
	2009	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
< 20	13	5	5	6	-	2	2	-	1	1	5	8	9
20 bis < 30	92	87	91	82	8	6	8	3	2	2	98	99	92
30 bis < 40	83	114	131	138	13	15	21	6	4	5	133	150	164
40 bis < 50	216	124	117	121	40	32	28	13	15	16	177	164	165
50 bis < 60	233	234	231	233	43	43	45	25	27	29	302	301	307
60 bis < 65	46	64	81	79	10	17	12	7	8	9	81	106	100
ab 65	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	2	-	2
Summe	683	629	656	661	114	115	116	55	57	62	798	828	839

Tabelle 8 - Altersstruktur

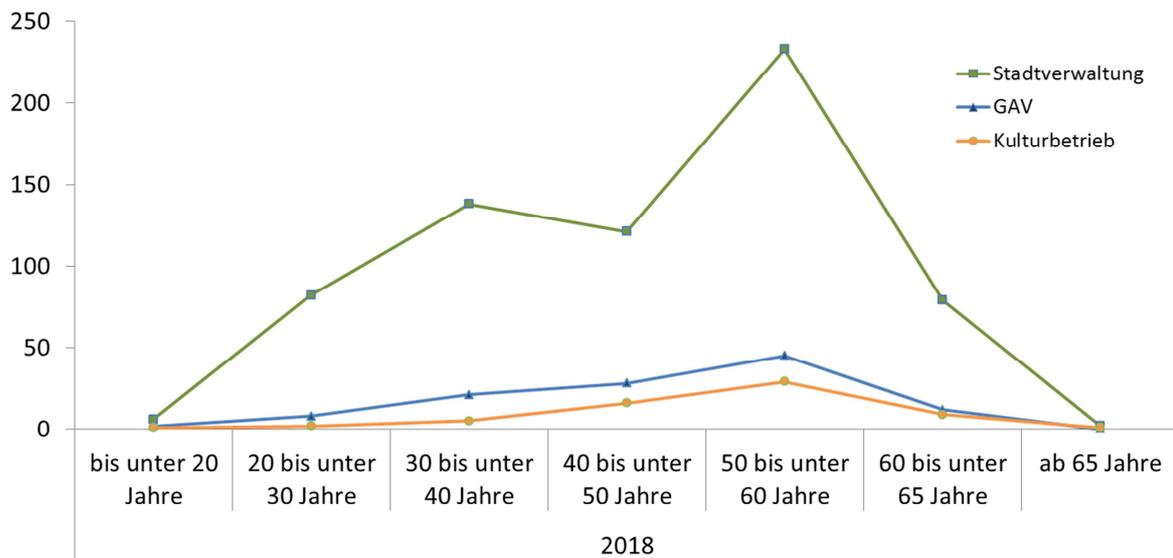


Abbildung 7 - Altersstruktur 2018

Sowohl in der Stadtverwaltung als auch in den beiden Eigenbetrieben sind die meisten Beschäftigten 2018 der Altersgruppe „50 bis unter 60 Jahre“ zuzuordnen. Während in der Stadtverwaltung zahlenmäßig die Altersgruppe der 30- bis unter 40-jährigen folgt, ist dies in den Eigenbetrieben jeweils die Altersgruppe der 40- bis unter 50-jährigen. Dies spiegelt sich auch im höheren Durchschnittsalter der Beschäftigten der Eigenbetriebe (s. Tabelle 6) wieder.

Anteil der Mitarbeiter der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe in den einzelnen Altersgruppen 2018

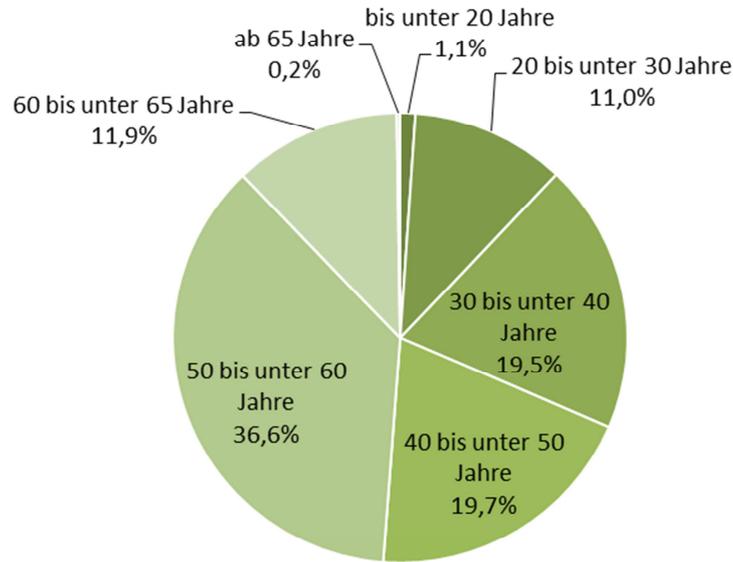


Abbildung 8 - Anteil der Mitarbeiter in den einzelnen Altersgruppen

Die meisten Mitarbeiter sind per 31.12.2018 der Altersgruppe „50 bis unter 60 Jahre“ zuzuordnen (36,6%), wie auch im vergangenen Berichtszeitraum (damals 37,8%) gefolgt von der Altersgruppe „40 bis unter 50 Jahre“ (19,7%; 2016: 22,2%). Fast die Hälfte der Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter, wobei 11,9% der Altersgruppe „60 bis unter 65 Jahre“ zuzuordnen sind (2016: 10,2%).

2.6 Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter

Betriebszugehörigkeit 2018	Stadtverwaltung	EB GAV	Kulturbetrieb	Stadt Plauen gesamt
< 10 Jahre	238	52	17	307
10 bis < 20 Jahre	91	12	10	113
20 bis < 30 Jahre	181	28	14	223
ab 30 Jahre	151	24	21	196
Summe	661	116	62	839

Tabelle 9 - Betriebszugehörigkeit 2018

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

2.7 Schwerbehindertenquote

2009	2014	2015	2016	2017	2018
7,69%	9,51%	9,48%	8,32%	8,22%	7,71%

Tabelle 10 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt incl. Eigenbetriebe

Die Schwerbehindertenquote lt. Berechnungsvorschrift für die Ausgleichsabgabe beträgt **2018** in der Stadtverwaltung Plauen (incl. der Eigenbetriebe) **7,71%**. Sie ist gegenüber der letzten Berichterstattung rückläufig, liegt aber trotzdem deutlich über der Pflichtquote.

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 und Ausgrenzung zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Daher ist gemäß SGB IX Teil 2 Kapitel 2 eine Ausgleichsabgabe¹⁶ 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.

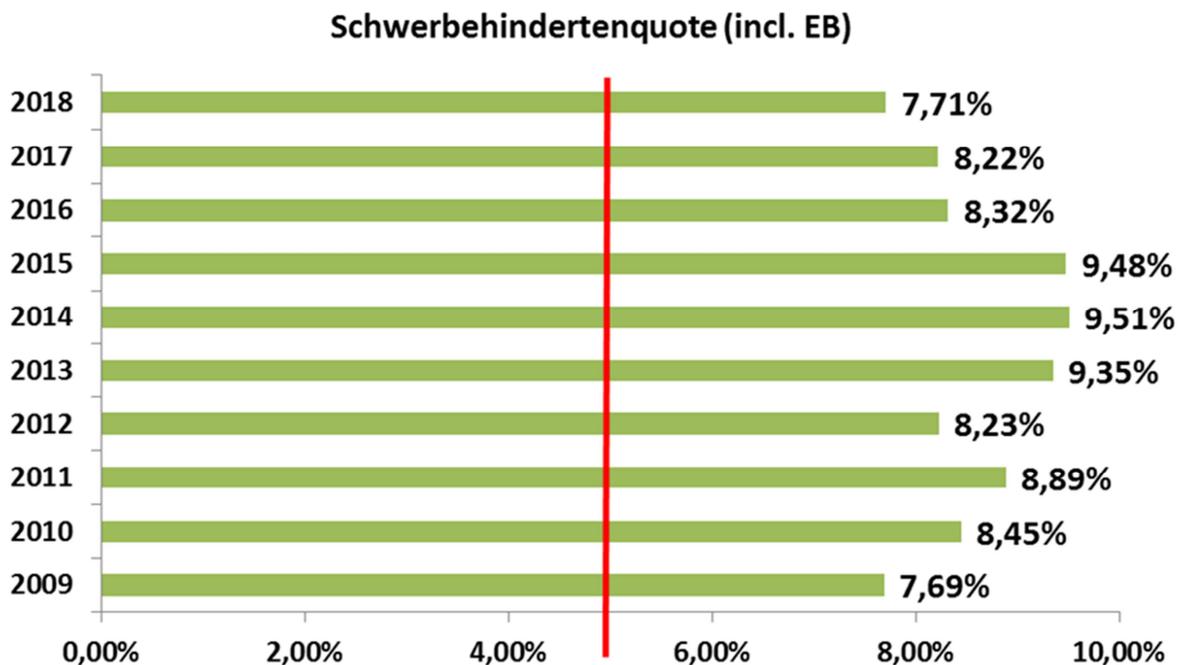


Abbildung 9 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt – incl. Eigenbetrieb 2009 - 2018

¹⁶ Seit dem Jahr 2012 beträgt die Ausgleichsabgabe zwischen 115 € und 290 € monatlich je nicht besetztem Pflichtplatz (abhängig von der Quote).

3 Informationen zur Arbeits- und Teilzeit

3.1 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	0,91	0,91	0,89	0,89	0,89	0,89
GB OB	0,91	0,91	0,90	0,90	0,89	0,89
GB I	0,87	0,84	0,83	0,84	0,84	0,84
GB II	0,97	0,97	0,96	0,96	0,95	0,96
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung	0,92	0,91	0,91	0,92	0,89
Kulturbetrieb		0,82	0,87	0,84	0,82	0,80

Tabelle 11 - durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Per 31.12.2018 liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (WAZ) pro Beschäftigten der Stadtverwaltung bei **0,89 (35,6 Wochenstunden)** und hat sich gegenüber der letzten Berichterstattung nicht verändert. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Mitarbeiter/innen des Eigenbetriebes GAV liegt 2018 ebenfalls bei **0,89 (35,6 Wochenstunden)** und die des Eigenbetriebes Kultur bei **0,80 (32 Wochenstunden)**.

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

Die Wochenarbeitszeit wird auf der Basis der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes Ost¹⁷ (40 Stunden $\hat{=}$ WAZ/VZÄ = 1,0) ermittelt, s. auch nachfolgende Tabelle, deren Berechnungsbeispiele sich auf obige Werte beziehen.

WAZ/VZÄ	0,80	0,82	0,84	0,87	0,89	0,90	0,91	0,92	0,95	0,97	1,00
Stunden	32,0	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 2018 auf die einzelnen Geschäftsbereiche und im Vergleich mit den Eigenbetrieben verdeutlicht nochmals die folgende Abbildung (grafischer Auszug aus Tabelle 11):

¹⁷ Hinweis: Die tarifliche Wochenarbeitszeit der Angestellten des Öffentlichen Dienstes West beträgt 39 Stunden.

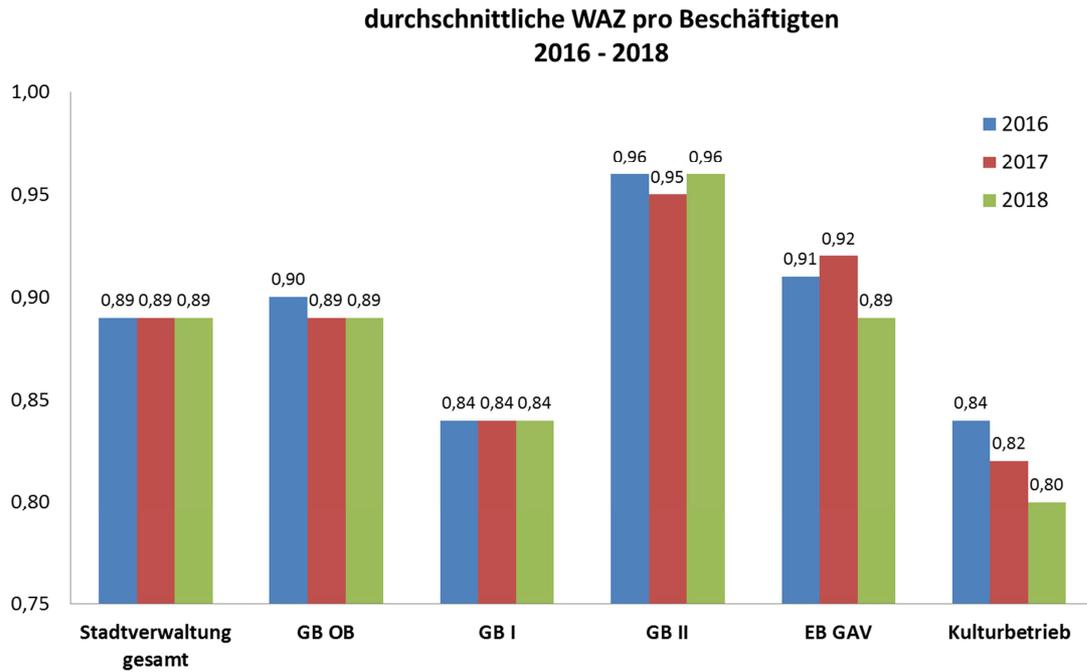


Abbildung 10 - durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten 2016 - 2018

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 - 2018	Stadtverwaltung	EB GAV	Kulturbetrieb	Stadt Plauen gesamt
0 bis unter 40 Stunden gesamt	407	83	32	522
ATZ in FP	5	1	1	7
> 0 bis unter 20 Stunden	2	0	1	3
20 bis unter 30 Stunden	29	3	11	43
30 bis unter 40 Stunden	371	79	19	469
Vollzeit (40 Stunden)	215	30	28	273
gesondert ausgewiesene Beschäftigungsverhältnisse¹⁸	39	3	2	44
Summe	661	116	62	839

Tabelle 13 - Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang

¹⁸ 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	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	391	406	407
EB GAV	86	83	83
Kulturbetrieb	28	26	32
Stadt Plauen gesamt	505	515	522

Tabelle 14 - Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitquote ¹⁹	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	66%	66%	65%
EB GAV	75%	74%	74%
Kulturbetrieb	51%	46%	53%
Stadt Plauen gesamt	66%	66%	66%

Tabelle 15 - Teilzeitquote

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).

Die Stadt Plauen unterstützt die Beschäftigten darin, Familie und Beruf zu vereinbaren, in dem sie nach Möglichkeit dem Wunsch der Mitarbeiter entspricht, z. B. nach Beendigung der Elternzeit, einer längeren Erkrankung, zur Unterstützung pflegebedürftiger Familienangehöriger oder in ähnlichen Lebenslagen vorübergehend verkürzt zu arbeiten.

Des Weiteren begründet sich die hohe Teilzeitquote mit:

- der in der Stadt Plauen vorhandenen Stellenstruktur (z.B. hoher Anteil Erzieherstellen mit WAZ < 1,0; s. a. Gliederungspunkte 4.5 und 4.6)
- 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. Gliederungspunkt 3.3.2).

Hinweis:

Beschäftigte (Angestellte) im öffentlichen Dienst mit gleicher Wochenarbeitszeit können je nach Tarifgebiet (TVöD Ost oder West) einen unterschiedlichen „Beschäftigungsstatus“ bezogen auf eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung haben. Dies verdeutlicht beispielhaft nachfolgende Tabelle:

¹⁹ ohne gesondert ausgewiesene Beschäftigungsverhältnisse (Azubis; Langzeitkranke, für die mittlerweile ein Ersatz beschäftigt wird; Mitarbeiter im Erziehungsurlaub; Praktikanten mit Einzelvertrag)

Bsp. Wochenarbeitszeit	Tarifgebiet TVöD Ost	Tarifgebiet TVöD West
40 Stunden	vollzeitbeschäftigt	-
39 Stunden	teilzeitbeschäftigt	vollzeitbeschäftigt
38 Stunden	teilzeitbeschäftigt	teilzeitbeschäftigt

Tabelle 16 - Unterschiede Voll- und Teilzeit in den Tarifgebieten des TVöD Ost und West

3.3.2 Altersteilzeit

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

Mitarbeiter mit ATZ-Verträgen	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	114	35	0	0	14	17
darunter Freistellungsphase	55	34	0	0	2	5
EB GAV	keine nach-trägliche Erfassung	14	16	4	3	2
darunter Freistellungsphase		12	12	4	2	1
Kulturbetrieb		1	0	1	1	1
darunter Freistellungsphase		1	0	0	0	1
Stadt Plauen gesamt		50	16	5	18	20
darunter Freistellungsphase		47	12	4	4	7

Tabelle 17 - Altersteilzeit 2009, 2014 – 2018

Zum 1.1.2010 trat der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) in Kraft, der unter anderem den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen regelt. Die Tarifvertragsparteien haben sich damit auf eine gegenüber dem bisherigen TV ATZ eingeschränkte tarifliche Regelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geeinigt. Mit dem TV FlexAZ wurden die besonderen Belange älterer Beschäftigter mit den dienstlichen und betrieblichen Interessen der Arbeitgeber in Einklang gebracht.

Nach dem TV FlexAZ besteht – bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen – ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit nur, wenn und solange weniger als 2,5 % der Tarifbeschäftigten des Arbeitgebers von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Zur Ermittlung der Quote werden alle am Stichtag (31. Mai des Vorjahres) bestehenden Altersteilzeitanträge einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte folgende Kalenderjahr und wird jährlich überprüft. Unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt.

Aufgrund der zum Stichtag 31.05.2017 ermittelten Quote hatten im Jahr 2018 noch fünf Beschäftigte einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

4 Informationen zum Stellenplan²⁰

4.1 Der Personalstandsrichtwert

Laut Sächsischer Gemeindeordnung (SächsGemO) und der Verwaltungsvorschrift Kommunale Haushaltswirtschaft (VwV KommHHWi) haben die Kommunen eine angemessene Personalausstattung als Element einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung bei der Stellenplanung zu berücksichtigen. Der Nachweis erfolgt auf der Basis des sogenannten Personalstandsrichtwertes für den Kernhaushalt. Hier gilt für ehemals kreisfreie Städte nach VwV KommHHWi folgender Richtwert:

9,3 VZÄ/1.000 Einwohner (EW)

Das bedeutet, dass den o.g. Kommunen 9,3 Stellen á 40 Wochenstunden pro 1.000 Einwohner für eine angemessene Erfüllung ihrer Aufgaben laut Verwaltungsvorschrift zugestanden werden.

Bezüglich der Höhe des Richtwertes muss jedoch auch festgestellt werden, dass dieser seit Jahren nicht angepasst wurde. Hierzu stellt auch der Sächsische Städte- und Gemeindetag in einem 2019 veröffentlichten Positionspapier fest: „Insbesondere, wenn sich ein personeller Mehrbedarf aufgrund gesetzlicher Änderungen ergibt, wie z. B. bei der Einführung der Doppik, muss dies unmittelbar bei der Bestimmung der Personalrichtwerte berücksichtigt werden.“²¹

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



Ermittlung/Erfüllung Personalstandsrichtwert	HHP 2018	HHP 2019
Stadtverwaltung Plauen (ohne Erzieherstellen und OB) ²²	397,225	401,250
EB GAV	100,980	101,850
Kulturbetrieb	50,859	52,634
Summe	549,064	555,734
Einwohner in Tausend	65,7	65,7
Erfüllung Plauen VZÄ je 1.000 EW	8,35	8,45
vorgegebener Richtwert je 1.000 EW lt. VwV KommHHWi	9,3	9,3

Tabelle 18 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2018 und 2019

²⁰ Da es sich beim Stellenplan immer um Planwerte handelt und der Stellenplan für 2019 bereits vorliegt, wird (auch wenn es sich bei der Berichterstattung um einen Rückblick auf die vergangenen Jahre handelt) das Jahr 2019 in diesem Gliederungspunkt aus Aktualitätsgründen bereits mit einbezogen.

²¹ Positionspapier zur Stärkung kommunaler Selbstverwaltung im Freistaat Sachsen, Sächsischer Städte- und Gemeindetag, beschlossen durch den Landesvorstand 12.04.2019

²² lt. Vorschrift ohne Berücksichtigung der Stellen der Erzieher, Sozialpädagogen, Oberbürgermeister

Die Ermittlung der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes für das **Jahr 2018** ergab zur Haushaltsplanung 2018 einen Wert von **8,35 VZÄ/1.000 EW** und für das **Planjahr 2019** einen Wert von **8,45 VZÄ/1.000 EW**. Mit einer Erfüllung von **minus 0,95 VZÄ/1.000 EW** im **Jahr 2018** und **minus 0,85 im Planjahr 2019** 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.

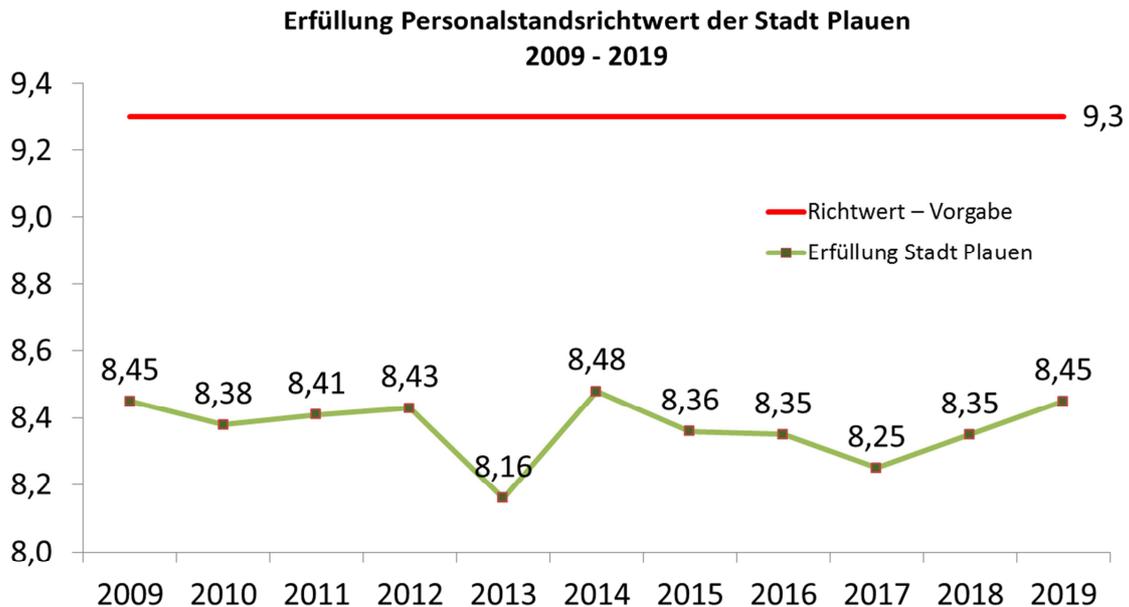


Abbildung 11 - Erfüllung Personalstandsrichtwert 2009-2019

VZÄ/1.000 EW	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Richtwert – Vorgabe	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3
Erfüllung Stadt Plauen	8,45	8,48	8,36 ²³	8,35	8,25	8,35	8,45 ²⁴
Erfüllung zur Vorgabe - absolut -	- 0,85	- 0,82	- 0,94	- 0,95	-1,05	- 0,95	- 0,85
Erfüllung zur Vorgabe - prozentual -	- 9,1%	- 8,8%	- 10,1%	- 10,2%	- 11,3%	- 10,2%	- 9,15%

Tabelle 19 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL

Die Erfüllung zeigt, dass die Stadt Plauen jeweils mit einer bzw. einer knappen Stelle pro 1.000 Einwohner unter dem Richtwert liegt – **prozentual entspricht dies einer Unterschreitung der Bemessungsgrenze in den letzten Jahren um rd. 9% bis 12% (im Jahr 2013).**

Umgerechnet auf die Einwohnerzahl ergibt sich bei oben genannter Erfüllung jeweils das unten aufgeführte Stellenminus, d.h. im Jahr 2018 weist die Stadt Plauen (inkl. der Eigenbetriebe) gegenüber dem vorgegebenen Personalstandsrichtwert ca. 62 Stellen

²³ Korrektur gegenüber Bericht 2014; es wurde auf den von der Rechtsaufsichtsbehörde ermittelten Wert abgestellt

²⁴ Stand nach Vollzug kw-Vermerke in 2019: 8,39 VZÄ je 1.000 Einwohner

weniger in ihren Stellenplänen aus, 2019 ca. 56 Stellen weniger. Im Zeitraum von 2009 bis 2019 wurden im Durchschnitt pro Jahr ca. 60 Stellen unterhalb der lt. Vorschrift vorgegebenen Bemessungsgrenze ausgewiesen.

in VZÄ (gerundet)	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
rechn. Stellenminus	57	52	60	61	68	62	56

Tabelle 20 - rechnerisches Stellenminus anhand der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes

4.2 Finanzielle Auswirkungen – Erfüllung Personalstandsrichtwert

Anhand der durchschnittlichen Personalkosten/VZÄ²⁵ ergibt das oben errechnete Stellenminus annähernd nachfolgende jährliche Entlastung in Mio. EUR für den städtischen Haushalt²⁶ gesamt:

in Mio. EUR	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
jährl. Entlastung ca.	2,3	2,9	3,3	3,3	3,8	3,5	3,2

Tabelle 21 - 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).

Stellenüberprüfungen werden insbesondere in folgenden Fällen durchgeführt:²⁷

- Ausscheiden von Beschäftigten, z. B. aufgrund von Renteneintritt → Untersuchung, ob die Stelle wiederbesetzt werden muss
- Änderung der Aufgabenzuweisung oder Umverteilung von Aufgaben
- Zusammenlegung von Bereichen
- Aufgabenzuwachs oder Aufgabenwegfall, z. B. aufgrund von gesetzlichen Regelungen

Stadtverwaltung	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stellenüberprüfungen	142	49	101	292	294	70
davon Um-/ Neubewertung	nicht gesondert erfasst	28	13	75	181	61
Organisationsuntersuchungen	5	6	7	5	7	1

Tabelle 22 - Anzahl Stellenüberprüfungen und Organisationsuntersuchungen Stadtverwaltung

Die erhöhte Anzahl in den Jahren 2016 und 2017 begründet sich u.a. mit Überprüfungen im Rahmen der Überleitungen in das neue Tarifrecht.

²⁵ Es wurde mit den durchschnittlichen Personalkosten/VZÄ der Stadtverwaltung gerechnet.

²⁶ incl. der Wirtschaftspläne der Eigenbetriebe, da diese in die Berechnung des Personalstandsrichtwertes lt. Vorschrift mit einbezogen sind

²⁷ Informationsvorlage 750/2018

4.3 Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen

in VZÄ/1.000 EW	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Plauen	8,45	8,48	8,36²³	8,35	8,25	8,35	8,45
Görlitz		9,24	9,20	9,09	9,22	8,90	9,14
<i>Hoyerswerda²⁸</i>		7,00	7,11	7,36	7,23	7,38	7,48
Zwickau		9,11	9,30	9,141	9,139	9,307	9,583

Tabelle 23 - Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen

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

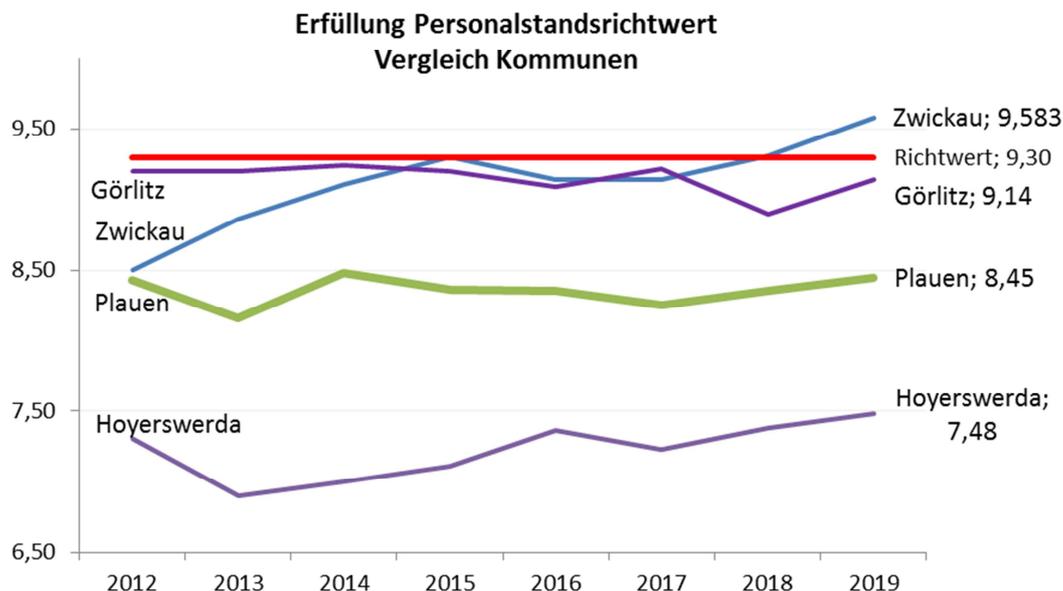


Abbildung 12 - Personalstandsrichtwert - Vergleich Kommunen

Ein Vergleich mit anderen Kommunen bspw. im Vogtland wird nicht herangezogen, da die Personalstrukturen aufgrund der wahrzunehmenden Aufgaben und Funktionen 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 übergeben²⁹.

²⁸ Stand Recherche 2015: In Hoyerswerda sind die Stellen der Kultur (ca. 61 VZÄ – Stand 2019) 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 der Eigenbetrieb Kultur 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).

²⁹ 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.

4.4 Stellenentwicklung Stadt Plauen gesamt

WAZ-Plan in VZÄ - gerundet - ³⁰	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stadtverwaltung	547	523	521	536	545	557	567
dav. Erzieher ³¹	(120)	(138)	(139)	(147)	(154)	(158)	(163)
Feuerwehr	(66)	(63)	(63)	(62)	(62)	(62)	(62)
sonst. Personal	(361)	(322)	(319)	(327)	(329)	(337)	(342)
EB GAV	96	107	108	98	100	101	102
Kulturbetrieb	56	52	52	50	49	51	53
Stadt Plauen gesamt ³²	699	682	680	684	694	709	721

Tabelle 24 - Stellenplanentwicklung

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

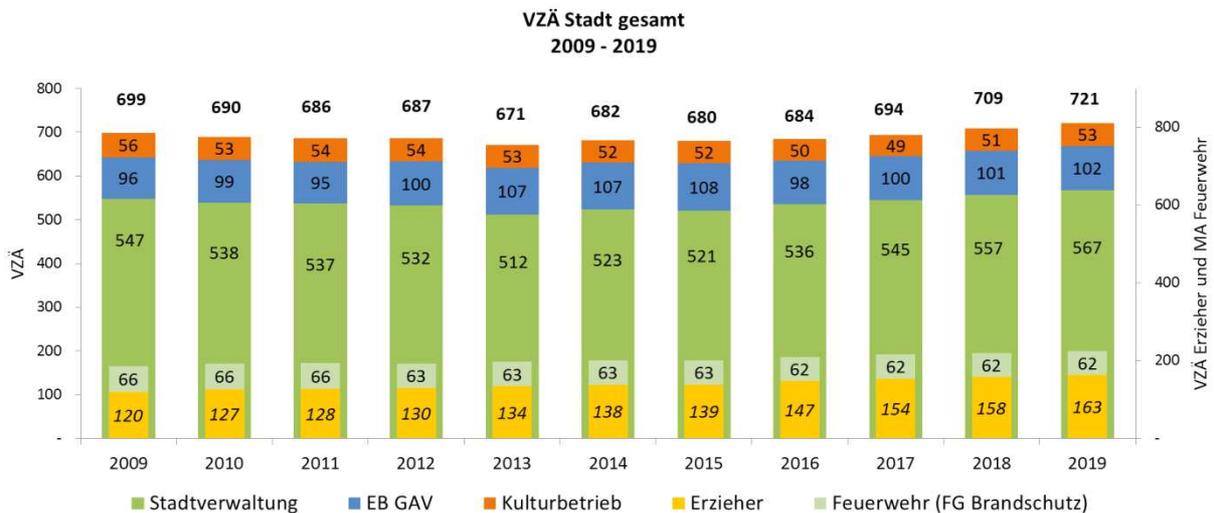


Abbildung 13 - VZÄ Stadt gesamt 2009 – 2019

³⁰ Da die Vergleichbarkeit der Zahlen aufgrund des Verlustes der Kreisfreiheit sonst nicht gewährleistet ist, beginnt die Zeitreihe mit dem Jahr 2009

³¹ ohne Kita-Assistent und Erzieherpraktikum, nur reines Fachpersonal lt. Stellenplan

³² z. Teil Rundungsdifferenzen in der Addition

	WAZ-Plan in VZÄ - gerundet -		Entwicklung absolut 2009 → 2019	Entwicklung prozentual 2009 → 2019
	2009	2019		
Stadtverwaltung	547	567	+ 20	+ 3,6%
<i>dav.: Erzieher</i>	120	163	+ 43	+ 35,9%
<i>Feuerwehr</i>	66	62	- 4	- 6,1%
<i>sonst. Verwaltung</i>	361	342	- 19	- 5,3%
EB GAV	96	102	+ 6	+ 6,0%
Kulturbetrieb	56	53	- 3	- 5,3%
Stadt Plauen gesamt	699	721	+ 22	+ 3,3%

Tabelle 25 - Stellenentwicklung VZÄ absolut und in Prozent 2009 bis 2019

Im Bereich der Erzieher stieg im Zeitraum von 2009 bis 2019 die Stellenanzahl um ca. 43 VZÄ bzw. um fast 36%, begründet ursächlich in den gestiegenen Kinderzahlen und in der Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels (s. Tabelle unten).

	2014	2015	2016	2017	2018
<u>Schlüssel Krippe</u>					
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
<u>Schlüssel Kita</u>					
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 26 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels

Im gleichen Zeitraum wurden beim restlichen Personal der Verwaltung (ohne Feuerwehr, ohne Erzieher) der Stellenanteil um absolut ca. 19 VZÄ (incl. Feuerwehr um ca. 23 VZÄ) reduziert und damit die Erhöhung im Bereich der Erzieher ca. zur Hälfte wieder 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, ebenso bspw. im Rahmen der Neuregelung der Umsatzsteuerpflicht, der Datenschutzgrundverordnung, der Digitalisierung, des Breitbandausbaus und des 50 Millionen-Förderprojekts.

**VZÄ (absolut und in Prozent)
- Stadtverwaltung und Eigenbetriebe -
2019**

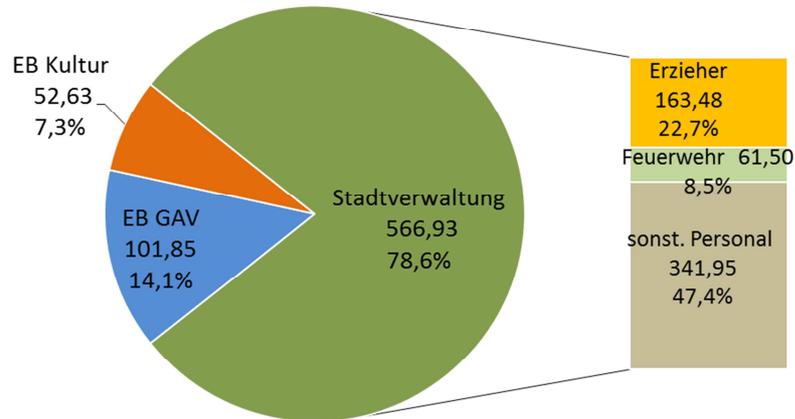


Abbildung 14 - VZÄ Stadtverwaltung und Eigenbetriebe 2019

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 2019 entsprechend dem HHPL-Beschluss.

4.5 Informationen zum Stellenplan der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

4.5.1 Stellenplanentwicklung seit 1999

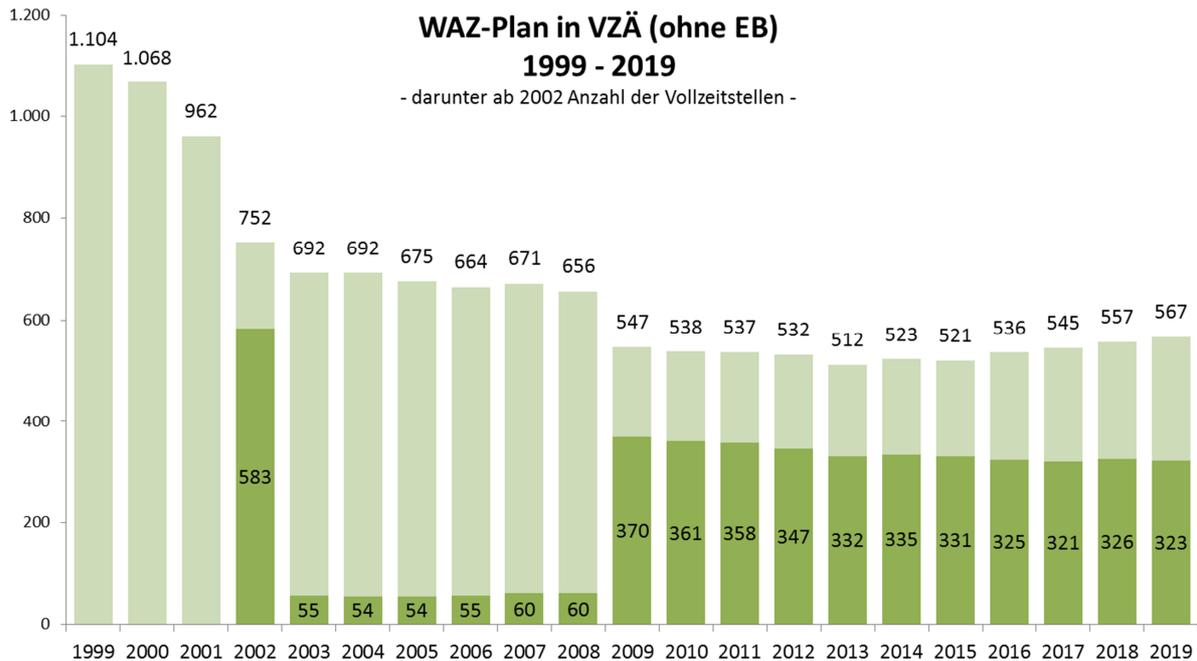


Abbildung 15 - WAZ-Plan 1999-2019 ohne Eigenbetriebe (Angaben WAZ-Plan gerundet)

Erläuterung:

Die obige 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.

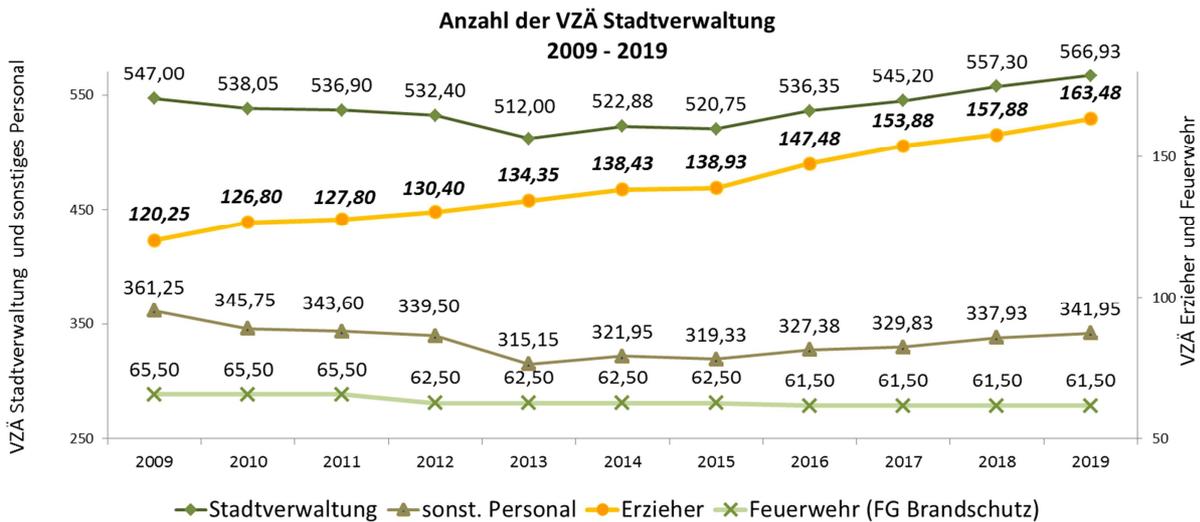
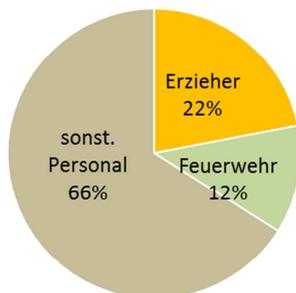


Abbildung 16 - Entwicklung VZÄ Stadtverwaltung 2009 – 2019³³

Vom Jahr 2009 zum Jahr 2019 ist der Anteil der Erzieher im Stellenplan der Stadtverwaltung von ca. 22% auf mittlerweile fast 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 2019

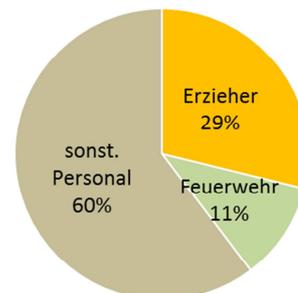


Abbildung 17 - VZÄ Stadtverwaltung 2009 und 2019

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

³³ Der Wert „Stadtverwaltung“ ist die Summe der VZÄ aus den drei Rubriken Erzieher, Feuerwehr und sonstigen Personal – jedoch ohne die VZÄ der Eigenbetriebe

4.5.2 Übersicht Entwicklung Stellenplan Stadtverwaltung 2017 bis 2019

	WAZ
SP-Beschluss 2017 (im Rahmen HH-Beschluss 31.01.2017)	<u>545,200</u>
Änderungen zwischen 2017 und 2018	+ 12,100
○ Verwaltung	+ 4,500
<i>FG Personal/Organisation</i>	+ 0,500
<i>FB Finanzverwaltung</i>	+ 0,500
<i>FG Informationstechnik</i>	+ 0,150
<i>FG Bürgerbüro/Service/Wahlen</i>	- 0,775
<i>Schulverwaltung</i>	+ 1,125
<i>FG Allgemeine Ordnungsangelegenheiten</i>	+ 2,000
<i>FG Tiefbau</i>	+ 1,000
<i>Parktheater</i>	+ 2,000
○ Erzieherbereich	+ 5,600
<i>Erzieher/innen</i>	+ 4,000
<i>Sozialpädagogische Fachkräfte (ESF-Projekt)</i>	+ 1,600
SP-Beschluss 2018 (im Rahmen HHPL-Beschluss 19.12.2017)	<u>557,300</u>
Änderungen zwischen 2018 und 2019	+ 9,625
○ Verwaltung	+ 4,025
<i>Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Tourismus</i>	+ 0,225
<i>FB Finanzverwaltung</i>	+ 0,950
<i>FG Informationstechnik</i>	+ 0,100
<i>FG Bürgerbüro/Service/Wahlen</i>	+ 0,250
<i>FG Allgemeine Ordnungsangelegenheiten</i>	+ 1,000
<i>FG Bußgeldstelle</i>	+ 2,000
<i>Standesamt</i>	+ 0,500
<i>Stadtplanung</i>	+ 1,100
<i>Schul- und Sportreferat</i>	- 0,750
<i>Wohnhilfen</i>	- 1,000
<i>Vergabe</i>	- 1,000
<i>FG Personal/Organisation</i>	- 0,850
<i>Digitalisierung</i>	+ 1,000
<i>Jugendarbeit</i>	+ 0,500
○ Erzieherbereich	+ 5,600
SP-Beschluss 2019 (im Rahmen Beschluss zum HHPL 2019)	<u>566,925</u>
in 2019 wegfallende Stellen (kw-Vermerke)	WAZ
○ Verwaltung	- 2,550
<i>Justizariat zum 01.11.2019</i>	- 1,000
<i>Rechnungsprüfungsamt zum 16.06.2019</i>	- 1,000
<i>Schul-SB (Übergang FÖS an LRA) zum 01.01. oder 19.08.19</i>	- 0,550
Stand nach Vollzug aller kw-Vermerke in 2019	<u>564,375</u>

Tabelle 27 - Entwicklung Stellenplan 2017-2019

4.5.3 Gliederung der Stellen nach Produktbereichen

In der doppischen Haushaltsführung müssen die Aktivitäten und Leistungen der Kommune in Form von Produkten abgebildet werden. Grundlagen sind, basierend auf einem Leittext der Innenministerkonferenz, die jeweils von den Bundesländern verabschiedeten Produktrahmenpläne. Diese sind in zu verwendende Produktbereiche, Produktgruppen und Produktuntergruppen untergliedert, enthalten finanzstatistische Merkmale und somit finanzielle und personelle Zuordnungsvorschriften für die Kommunen. Anhand der z.T. verbindlichen Vorgaben verdeutlicht die Grafik die Zuordnung der Stellen³⁴ zu den entsprechenden Produktbereichen. Eine tiefergehende Gliederung in Produktgruppen kann dem Stellenplan (Teil C) der Stadtverwaltung entnommen werden.

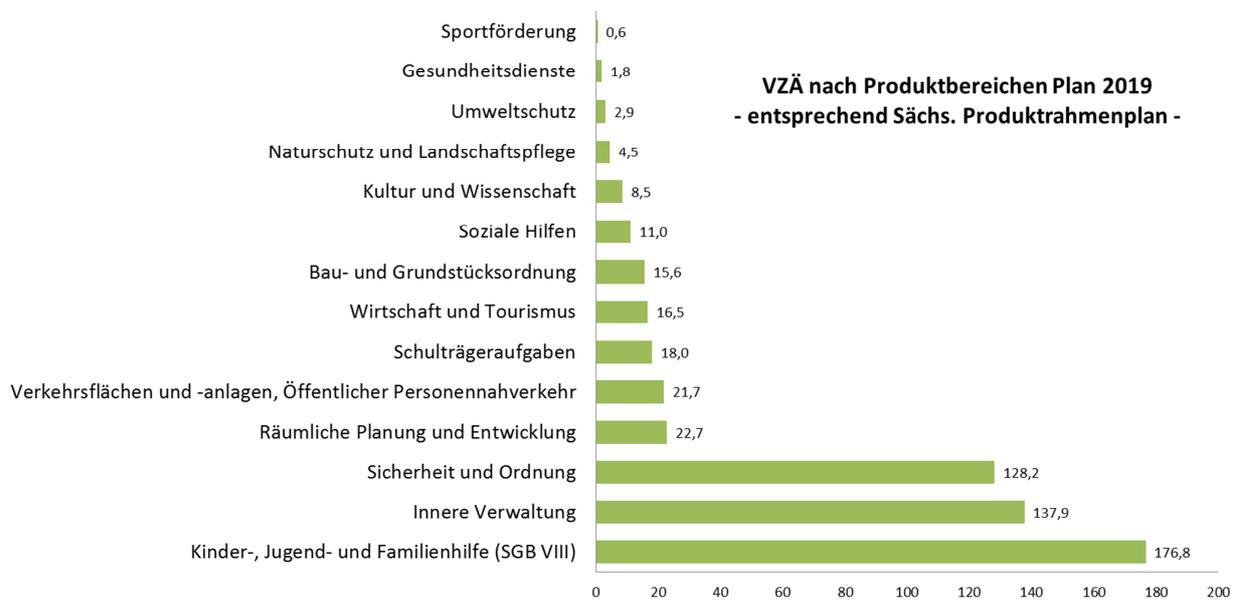


Abbildung 18 - VZÄ nach Produktbereichen Plan 2019 - Stadtverwaltung

4.6 Teilzeitstellen

	Anzahl Teilzeitstellen				Stellenwert der Teilzeitstellen in VZÄ			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Stadtverwaltung	256	278	284	304	211,35	224,20	231,30	243,93
dar.: Erzieher	174	187	192	203	145,48	153,08	157,88	163,48
Schul-SB	20	19	22	22	10,93	10,93	15,05	15,05
EB GAV	82	84	84	82	71,38	71,34	70,98	71,85
Kulturbetrieb	16	28	30	32	11,68	20,68	21,86	23,63
Stadt Plauen gesamt	354	379	396	418	294,41	316,22	324,14	339,41

Tabelle 28 - Übersicht Teilzeitstellen

³⁴ Eine Stelle kann hierbei auch auf mehrere Produktbereiche aufgeteilt sein. Dies trifft z.B. auf Leiter oder Haushaltssachbearbeiter der Bereiche zu.

Den größten Bereich der Teilzeitstellen nimmt die Gruppe der Erzieher ein. Der prozentuale Anteil der Teilzeitstellen im Bereich der Erzieher an der Anzahl der Gesamteilzeitstellen der Stadtverwaltung beträgt **2019 66,8%** (2016 knapp 68%).

Die Erhöhung der Anzahl 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) reduziert.

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. Im Beispiel 2 verteilen sich 2,65 VZÄ auf 4 Stellen, jedoch nur auf 3 Mitarbeiter. Dies kommt bspw. vor, wenn 1 Mitarbeiter*in an zwei verschiedenen Schulen tätig ist.

Vordergründiger Maßstab für ein/e Stellenplanbetrachtung/-vergleich zwischen verschiedenen Jahren ist daher nicht die Anzahl der Stellen und Mitarbeiter, sondern die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Beispiel 1:

lfd. Nr.	Stelle	VZÄ/WAZ	Wochenarbeitsstunden	Mitarbeiter
1	Stelle A	1,00	40	Herr/Frau A
2	Stelle B	0,90	36	Herr/Frau B
3	Stelle C	0,75	30	Herr/Frau C
Summe	3	2,65	106	3

Tabelle 29 - Berechnungsbeispiel 1 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ

Beispiel 2:

lfd. Nr.	Stelle	VZÄ/WAZ	Wochenarbeitsstunden	Mitarbeiter
1	Stelle A	0,95	38	Herr/Frau A
2	Stelle B	0,70	28	Herr/Frau B
3	Stelle C	0,50	20	Herr/Frau C
4	Stelle D	0,50	20	Herr/Frau C
Summe	4	2,65	106	3

Tabelle 30 - Berechnungsbeispiel 2 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ

4.7 Stellenausschreibungen

Einhergehend mit den Veränderungen des Stellenplanes sowie der Besetzung freiwerdender Stellen bspw. durch Altersabgang, Fluktuation, Schwangerschaftsvertretung etc. erfolgt die Ausschreibung dieser Stellen. Die Anzahl der Ausschreibungen sowie die Anzahl der entsprechenden Bewerbungen können nachfolgender Tabelle entnommen werden.

Ausschreibungen incl. Azubis ³⁵	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Ausschreibungen	21	19	16	25	39	36
Anzahl Bewerbungen	430	284	188	567	616	563
Ø pro Ausschreibung	20,5	14,9	11,8	22,7	15,8	15,6

Tabelle 31 - Anzahl Stellenausschreibungen und Anzahl Bewerbungen Stadtverwaltung

³⁵ Die ausgeschriebenen Stellen im Rahmen der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten zählen als eine Ausschreibung, auch wenn es sich um mehrere Stellen handelt. Analoge Erfassung/Berechnung erfolgt bei anderen Stellen, falls in einer Ausschreibung zwei freie Stellen zu besetzen sind (z.B. Schulsekretär*innen).

5 Personalkosten

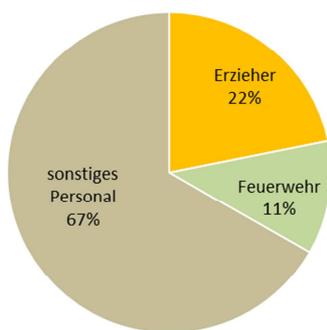
5.1 Personalkostenentwicklung Stadt Plauen gesamt

„reine“ Personalkosten ³⁶ in Mio EUR	2009	2014	2015	2016	2017	2018
					vorauss. Ist	
Stadtverwaltung	27,28 (100%)	28,84 (100%)	29,01 (100%)	29,36 (100%)	30,41 (100%)	31,65 (100%)
dav. Erzieher ³⁷	5,97 (22%)	7,22 (25%)	7,53 (26%)	8,22 (28%)	8,20 (27%)	8,81 (28%)
Feuerwehr ³⁷	3,12 (11%)	3,52 (12%)	3,54 (12%)	3,25 (11%)	3,42 (11%)	3,50 (11%)
sonst. Personal	18,20 (67%)	18,10 (63%)	17,94 (62%)	17,89 (61%)	18,79 (62%)	19,35 (61%)
EB GAV	4,21	5,54	5,57	4,77	4,98	5,12
Kulturbetrieb	2,59	2,87	2,99	2,93	2,98	3,10
Stadt Plauen gesamt	34,07	37,25	37,56	37,05	38,37	39,87

Tabelle 32 - Personalkosten Ist 2009; 2014 bis 2018

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. Für die Jahre 2009 und 2018 verdeutlicht nochmals nachfolgende Grafik die prozentuale Aufteilung. Es kann festgestellt werden, dass die prozentuale Aufteilung der Personalkosten annähernd einhergeht mit der prozentualen Aufteilung der VZÄ in den jeweiligen Beschäftigtengruppen.

prozentuale Aufteilung Personalkosten
Stadtverwaltung 2009



prozentuale Aufteilung Personalkosten
Stadtverwaltung 2018

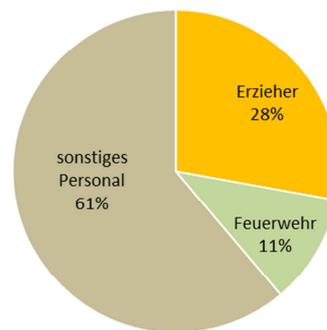


Abbildung 19 - prozentuale Aufteilung Personalkosten auf Beschäftigtengruppen

³⁶ Die Personalkosten („reine“ Personalkosten) umfassen die Bruttopersonalkosten einschließlich Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt inkl. AG-Anteile, Umlagen für den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen (betr. Beamte) sowie die Aufwandsentschädigung für die kommunalen Wahlbeamten. Nicht enthalten sind die Kosten für Honorare, Ortsvorsteher, Bundesfreiwilligendienst, Abgaben an die Künstlersozialkasse, Vergütungen für Freiwillige Feuerwehren u. ä.

³⁷ jeweils ohne Personalkosten der FB-Leitung, ohne Wirtschaftsverwaltung und Fachberatung, nur Personalkosten Fachpersonal, entsprechend Stellenplan, daher Abweichung zu Produktkosten im HHPL

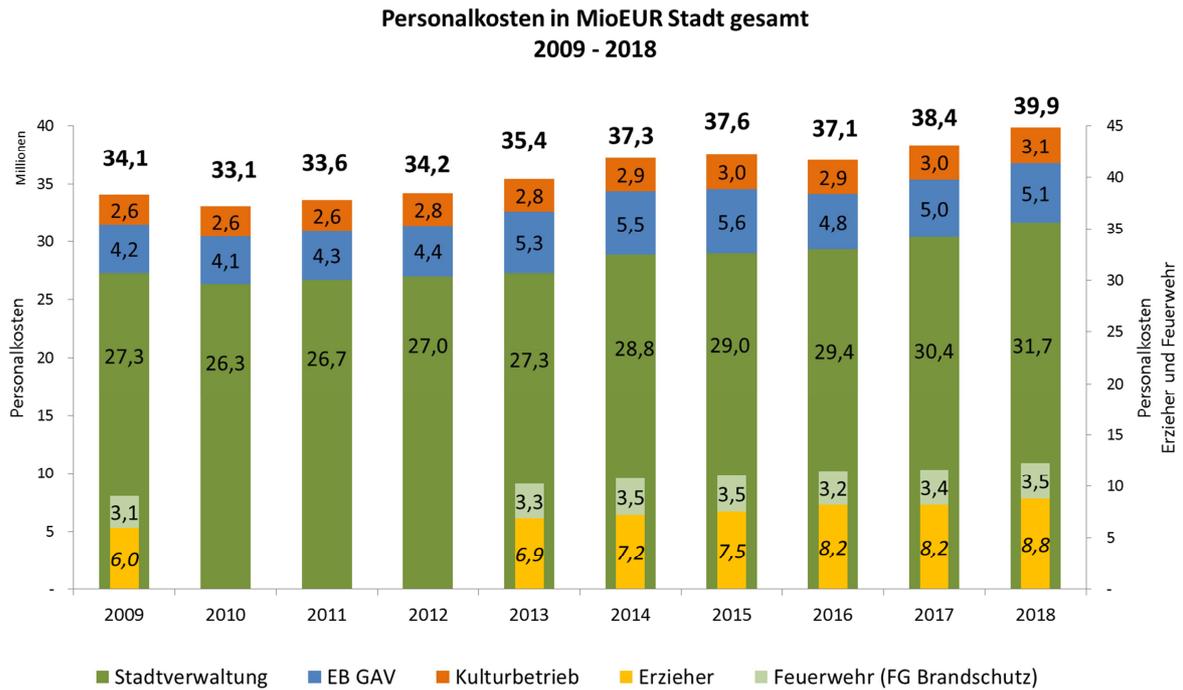


Abbildung 20 - Personalkostenentwicklung gesamt 2009 – 2016

Entwicklung Personalkosten	2009 Mio. EUR	2018 Mio. EUR	2009 – 2018 abs.	2009 – 2018 %
Stadtverwaltung	27,28	31,65	+ 4,37	+ 16%
dav. Erzieher	5,97	8,81	+ 2,84	+ 48%
Feuerwehr	3,12	3,50	+ 0,38	+ 12%
sonst. Verwaltung	18,20	19,34	+ 1,14	+ 6%
EB GAV	4,21	5,12	+ 0,91	+ 22%
Kulturbetrieb	2,59	3,10	+ 0,51	+ 20%
Stadt Plauen gesamt	34,07	39,87	+ 5,81	+ 17%

Tabelle 33 - Personalkostenentwicklung Ist 2009 bis 2018

Die Personalkosten im Erzieherbereich sind im Zeitraum 2009 bis 2018 um 48% gestiegen, im Bereich des sonstigen Personals um 6%. Die Personalkosten der Stadtverwaltung stiegen im genannten Zeitraum um 16%, gesamtstädtisch um 17%. Durch die Stellenreduzierungen beim sonstigen Personal (2009 bis 2018 knapp 20 VZÄ) ist es gelungen, die Personalkostensteigerungen im Bereich der Erzieher teilweise abzufedern.

5.2 Personalkostenentwicklung Stadtverwaltung Plan-Ist

Die Entwicklung der Personalkosten der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) im Plan-Ist Vergleich der Jahre 2009 bis 2018 zeigt nachfolgende Abbildung:

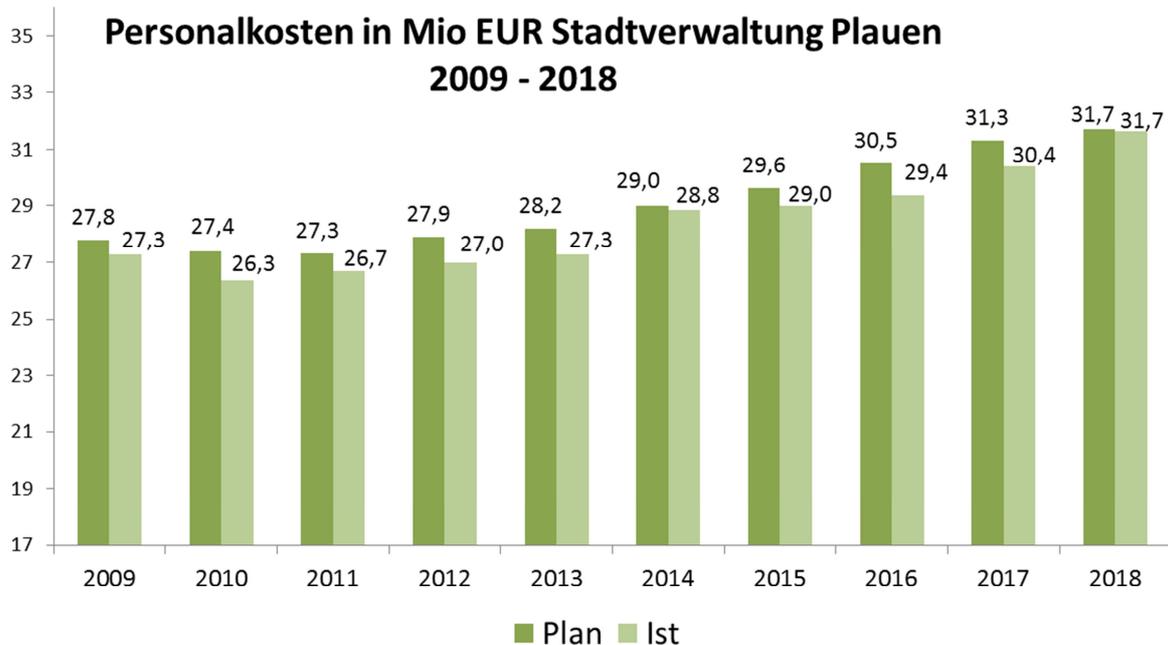


Abbildung 21 - Personalkosten Plan - Ist 2009 bis 2018 Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe

Hauptursachen für die gestiegenen Personalkosten sind:

- allgemeine Tarifierhöhungen gemäß Tarifabschluss
- erhöhter Personalbedarf in den Kitas (Kinderzahl, Betreuungsschlüssel)
- sonstige Stelleneinrichtungen/-streichungen u.a. auch infolge von Strukturveränderungen zwischen Stadtverwaltung und Eigenbetrieb (z.B. Zuordnung EDV zum EB GAV und spätere Rückführung)

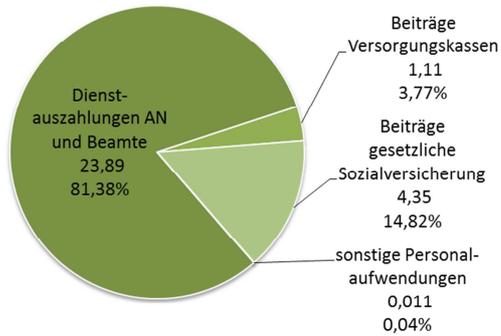
Ursachen für Plan-Ist-Abweichungen können u.a. sein:

- Verringerung der WAZ von Beschäftigten
- langzeitkranke Beschäftigte sowie Beschäftigte in Elternzeit
- nicht geplante Abgänge und zeitverzögerte Besetzung freier Planstellen

Genauere Details können den Vorberichten zum Haushaltsplan sowie den Erläuterungen der Jahresrechnungen entnommen werden.

5.3 Personalkostenbestandteile

"reine" Personalkosten Stadtverwaltung 2016
in MioEUR und Prozent



"reine" Personalkosten Stadtverwaltung 2018
in MioEUR und Prozent

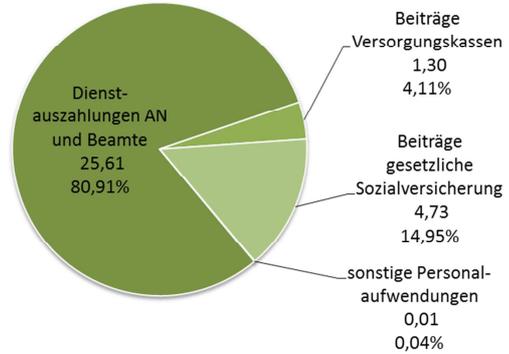


Abbildung 22 - Bestandteile Personalkosten 2016 und 2018

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“ Personalkosten³⁸ pro Beschäftigten und pro VZÄ

in EUR	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	39.940	44.506	47.629	46.676	46.357	47.884
EB GAV	keine rückwirkende Berechnung	41.687	46.014	41.809	43.344	44.133
Kulturbetrieb		46.225	52.456	53.245	52.253	49.987
Stadt Plauen gesamt		44.188	47.730	46.434	46.345	47.521

Tabelle 34 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten

in EUR	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	49.870	55.156	55.700	54.739	55.778	56.794
EB GAV	keine rückwirkende Berechnung	51.658	51.539	48.447	49.679	50.697
Kulturbetrieb		55.380	57.860	58.951	61.189	60.937
Stadt Plauen gesamt		54.630	55.204	54.141	55.276	56.223

Tabelle 35 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro VZÄ-Plan

Größere Differenzen zwischen den einzelnen Jahren beruhen nicht nur auf Personalkostensteigerungen bspw. durch Tariferhöhungen, 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.

³⁸ basierend auf den „reinen“ Personalkosten, 2009 bis 2012 lt. Verwaltungshaushalt, ab 2013 lt. Ausgaben Finanzhaushalt

5.5 Personalkosten³⁹ gesamt/Einwohner

	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung lt. Jahresrechnung bzw. V-Ist	414 €	449 €	452 €	454 €	470 €	482 €
kreisangehörige Gemeinden, Sachsen Statistisches Landesamt Sachsen	keine rückwirkende Erfassung				437 €	462 €
Städte gleicher Größenklasse (50.000 – 100.000 EW), kreisangehörig; Sachsen Statistisches Landesamt Sachsen	476 €	554 €	555 €	554 €	566 €	597 €

Tabelle 36 - Personalkosten gesamt/Einwohner

Anmerkung:

Bei den Zahlen der kreisangehörigen Gemeinden ist insbesondere zu beachten, dass hier auch Gemeinden mit bspw. weniger als 5.000 Einwohnern und damit auch einem deutlich geringeren Aufgabenspektrum enthalten sind. Per Gesetz sind z.B. sind die Landkreise und die Kreisfreien Städte sowie die kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern die zuständige Stellen zur Durchführung des Wohngeldverfahrens.

prozentuale Entwicklung	2009 - 2018
Stadtverwaltung lt. Jahresrechnung bzw. V-Ist ⁴⁰	+ 16%
Städte gleicher Größenklasse (50.000 – 100.000 EW), kreisangehörig; Sachsen Statistisches Landesamt Sachsen	+ 25%

Tabelle 37 - Personalkosten gesamt/Einwohner – prozentuale Entwicklung 2009 bis 2018

³⁹ 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)

⁴⁰ 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	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	89.518	106.641	96.931	97.295	107.515	113.999
Aus- und Weiterbildung	76.137	77.817	67.704	88.290	96.559	95.857
dar.: Azubis	15.743	17.292	14.706	16.714	14.760	17.306
<i>Brandschutz u. RD</i>	n.e. ⁴¹	18.843	13.575	11.861	18.783	7.549
<i>ErzieherInnen</i>		n.e. ⁴¹	10.719	14.057	10.951	15.212
<i>FG IT (ehemals ADV)</i>	21.303	2013 – 2015 im EB GAV zugeordnet		13.577	7.561	5.130
<i>IT-Management</i>		3.460	3.243			
Personalentwicklung ⁴²	13.381	21.849	25.711	5.275	7.960	16.381
Doppik		2.703	1.785	2.021	2.850	1.761
Einführung von IT-Verf. ⁴³	0	4.248	1.731	1.710	0	0
EB GAV	keine rückwirkende Erfassung	10.130	3.816	9.085	1.553	2.720
Kulturbetrieb		2.221	1.635	2.566	2.312	5.781
Stadt Plauen gesamt		118.992	102.382	108.946	111.381	122.501

Tabelle 38 - Kosten der Aus- und Weiterbildung

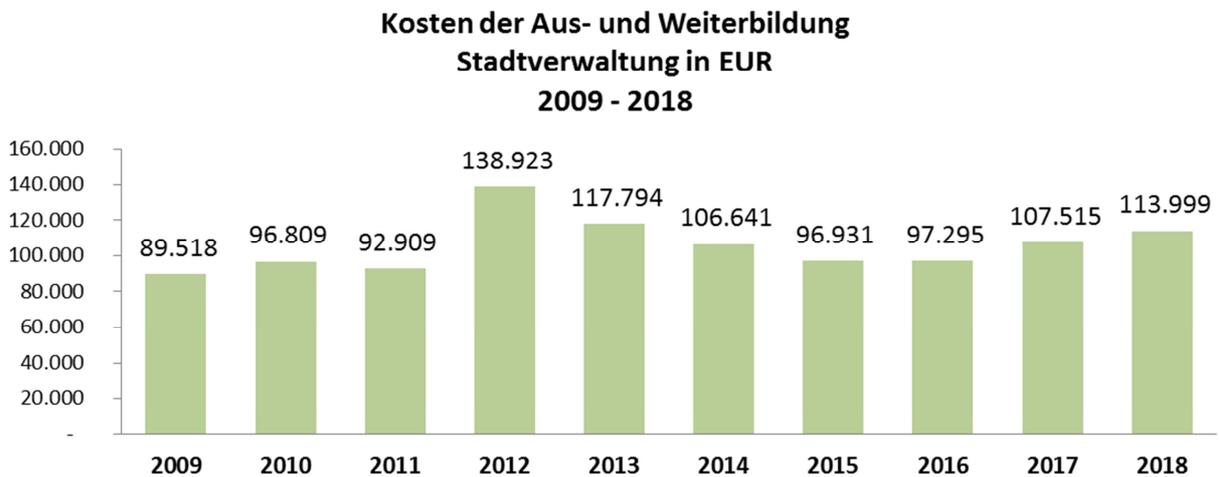


Abbildung 23 - Kosten der Aus- und Weiterbildung Stadtverwaltung⁴⁴

⁴¹ keine rückwirkende gesonderte Erfassung, in Gesamtsumme jedoch enthalten

⁴² u.a. bereichsübergreifende Inhouse-Schulungen (außer Doppik), Angestellten-Lehrgang I und II

⁴³ es handelt sich hier nicht um die Kosten der Einführung von IT-Verfahren, sondern um Weiterbildungen im Zusammenhang mit der Einführung von IT-Verfahren

⁴⁴ 2013 bis 2015 ohne FG IT (ehemals ADV/EDV, da Zuordnung im EB GAV)

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 (50% lt. der „Dienstvereinbarung Qualifizierung“)

6.2 Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten

in EUR/Beschäftigten	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	131	165	159	155	164	172
ohne Auszubildende	111	140	137	130	143	149
EB GAV	n.e.	76	32	80	14	23
Kulturbetrieb		34	29	47	41	93

Tabelle 39 - Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten

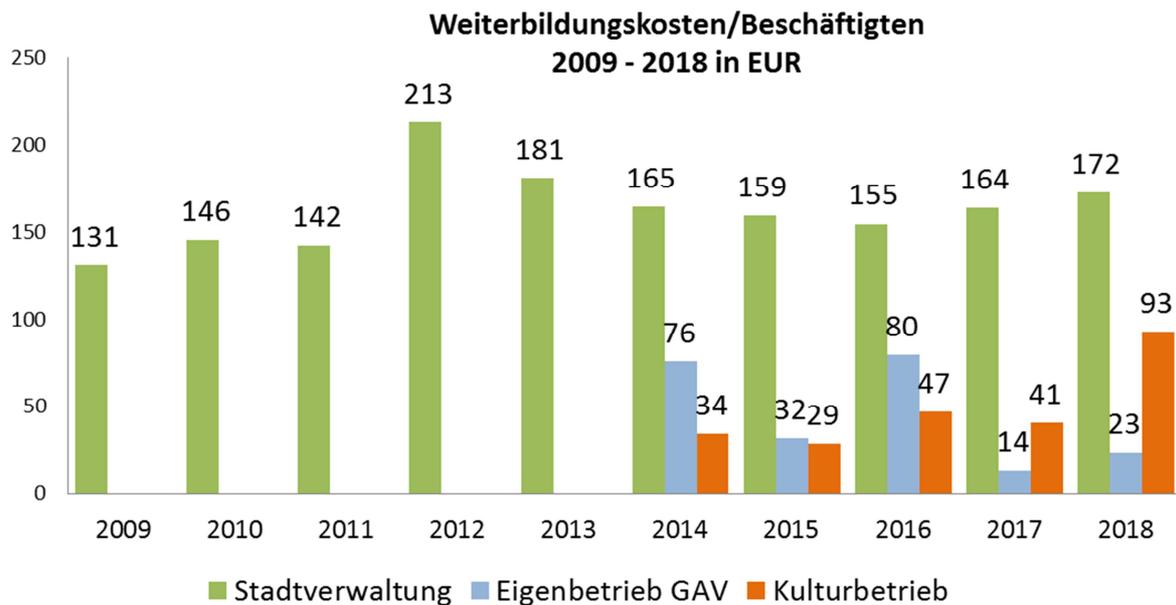


Abbildung 24 - Weiterbildungskosten/Beschäftigten

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

Weiterbildungskosten in % der Personalkosten	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	0,33%	0,37%	0,33%	0,33%	0,35%	0,36%
EB GAV	n.e.	0,18%	0,07%	0,19%	0,03%	0,05%
Kulturbetrieb		0,07%	0,05%	0,09%	0,08%	0,19%

Tabelle 40 - Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten

6.4 Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung

Stadtverwaltung	2009 (2. Hj)	2014	2015	2016	2017	2018
Erhaltungsqualifizierung	15	10	12	10	5	3
Fort- und Weiterbildung	0	0	1	4	10	2
Arbeitsplatzsicherung	1	0	0	0	0	0
Wiedereinstiegsqualifizierung	0	0	0	0	0	0
Bildungsurlaub ⁴⁵	lt. DV erst seit 01.06.2018					1

Tabelle 41 - 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.

⁴⁵ In allen Bundesländern außer Sachsen und Bayern wird Bildungsurlaub als gesetzlich verbrieft Anspruch auf Weiterbildung für Arbeitnehmer/innen während der Arbeitszeit gewährt. Die Stadt Plauen gewährt ihren Beschäftigten seit Mitte 2018 Bildungsurlaub für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die nicht bereits unter die anderen o.g. anderen Qualifizierungsmaßnahmen fallen. Beschäftigte können Bildungsurlaub von bis zu zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts erhalten. Die Festlegungen zur Gewährung des Bildungsurlaubs orientieren sich an den gesetzlichen Regelungen der Bundesländer, die Bildungsurlaub gewähren. Die Kosten trägt der Beschäftigte selbst.

7 Krankenstand, Arbeitsunfälle, betriebsärztliche Untersuchungen

7.1 Krankenstand

Krankenquote	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	4,70	5,65	6,86	6,42	6,82	6,22
EB GAV	n.e.	5,39	5,71	5,63	6,70	8,24
Kulturbetrieb	n.e.	5,46	7,17	6,73	5,27	8,92

Tabelle 42 - Krankenquote

Vergleich: Erhebung des Deutschen Städtetages unter seinen Mitgliedskommunen

Krankenquote	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Mitgliedskommunen DST (alle)	5,67	6,41	6,73	6,83	6,96	7,44
Mitgliedskommunen DST (GK 4)	5,52	6,13	6,19	6,36	6,48	6,68

Tabelle 43 - 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

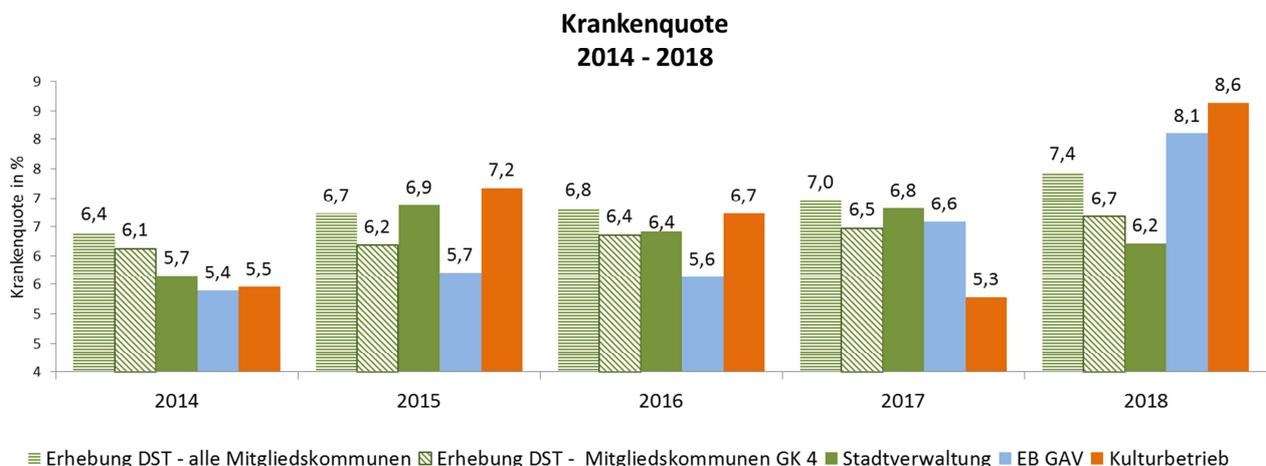


Abbildung 25 - Krankenquote

Krankentage/Beschäftigten ⁴⁶	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung	17,11	20,63	25,06	23,44	24,91	22,69
EB GAV	n.e.	19,28	20,46	20,26	24,44	30,07
Kulturbetrieb		19,94	26,18	24,56	19,25	32,55

Tabelle 44 - Krankentage/Beschäftigten

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

Krankentage/Beschäftigten	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Mitgliedskommunen DST (alle)	20,69	23,38	24,45	24,95	25,39	27,13
Mitgliedskommunen DST (Größenklasse 4)	nicht gesondert ausgewiesen					

Tabelle 45 - Krankentage/Beschäftigten – Vergleich Erhebung DST

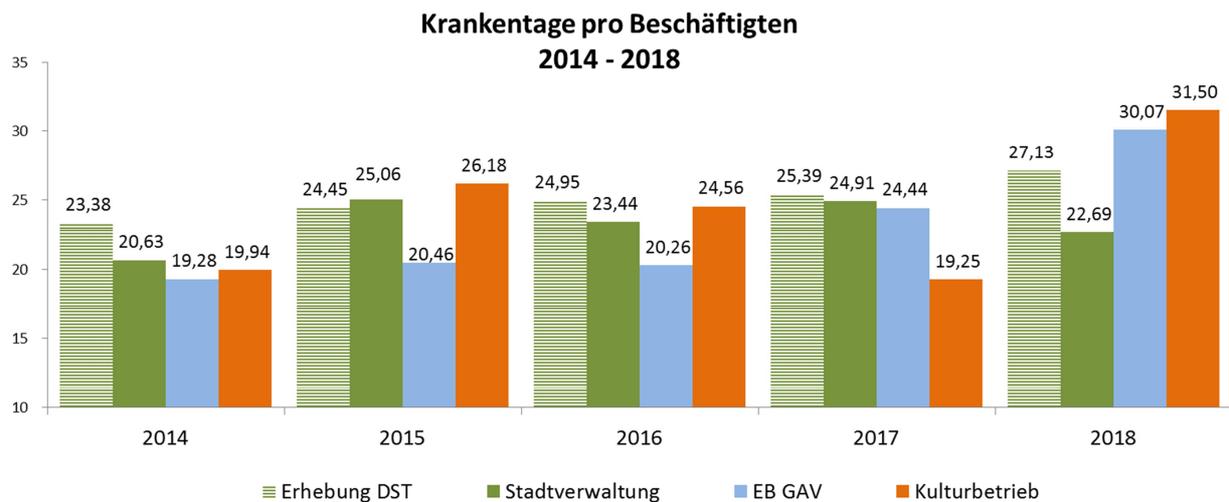


Abbildung 26 - Krankentage pro Beschäftigten

In den beiden Eigenbetrieben erhöhte sich die Anzahl der Krankentage/Beschäftigten sowohl gegenüber dem letzten Berichtszeitraum als auch gegenüber 2017. Es muss jedoch festgestellt werden, dass aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl hier Beschäftigte mit schwer- und langwierigen Erkrankungen stärker ins Gewicht fallen, ebenso die Tatsache, dass im Eigenbetrieb GAV in der integrativen Reinigungsgruppe ein hoher Anteil der Schwerbeschädigten der Stadtverwaltung beschäftigt wird.

In der Stadtverwaltung Plauen kann ein Rückgang der krankheitsbedingten Fehlzeiten gegenüber dem letzten Berichtszeitraum 2016 verzeichnet werden. Die Krankenquote bewegt sich mit Ausnahme des Jahres 2015 unter dem Durchschnitt, den der Deutschen Städtetag unter seinen Mitgliedskommunen erhob. Von den 196 unmittelbaren Mitgliedsstädten beteiligten sich 167 Städte an der Erhebung für das Jahr 2018 (Beteiligungquote 85,2%), davon **52** Städte gleicher Größenordnung wie Plauen (Größenklasse 4). In die Erhebung waren insgesamt 378.736 Beschäftigte einbezogen.

⁴⁶ Die Anzahl der Krankentage (= Dauer der Krankschreibung) entspricht **nicht** der Anzahl der **Arbeitstage**, die ein Beschäftigter krankheitsbedingt der Arbeit fernbleiben musste.

Für das Jahr 2018 wurde bundesweit ein Anstieg der Krankenstandsquote gegenüber 2017 um 0,48 Prozentpunkte auf 7,44% errechnet.

Durchschnittlich waren die Beschäftigten bundesweit lt. der Erhebung des DST im Jahr 2018 27,13 Tage krank, in der Stadtverwaltung 22,69 Tage, im Eigenbetrieb GAV 29,55 und im Kulturbetrieb 31,50 Tage (auf der Basis von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Wochenenden und Feiertagen)⁴⁷.

Im Ergebnis seiner Fehlzeitenauswertungen schlussfolgerte der Deutsche Städtetag bisher in den vergangenen Jahren, dass es „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 Zeitabschnitte. 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.“⁴⁸

In Auswertung der Krankenstandsstatistik 2018 stellt der Deutsche Städtetag dagegen folgendes fest: „Im Vergleich zum Vorjahr ist die Krankenstandsquote im Jahr 2018 deutlich um 0,48 Prozentpunkte auf 7,44 Prozent gestiegen. Angesichts des sinkenden Durchschnittsalters⁴⁹ der Beschäftigten erstaunt dieser Anstieg. Möglicherweise kommt auch in den Städten die Zunahme von psychischen Erkrankungen zum Tragen.

Aufgrund der weiterhin ansteigenden Krankenstandsquote ist seitens der Kommunalverwaltungen auch zukünftig ein Augenmerk auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu richten, auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst die Verantwortung tragen. Für die Kommunalverwaltungen sind die Beschäftigten die wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Daher ist es ein vorrangiges Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.“⁵⁰

7.2 Krankenkassenauswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Stadtverwaltung

Auf Anforderung wurden der Stadtverwaltung diverse Auswertungen zum Krankenstand durch eine Krankenkasse zur Verfügung gestellt, in der weit über 50% der Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie der beiden Eigenbetriebe versichert sind. 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.

⁴⁷ 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 Fehltagel 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.“

⁴⁸ DST; Krankenstand in den Mitgliedsstädten - Ergebnis 2015

⁴⁹ Anm.: das Durchschnittsalter ist bei den sich beteiligenden Kommunen leicht gesunken 2016: 46,57 Jahre; 2018: 46,22 Jahre

⁵⁰ DST; Krankenstand in den Mitgliedsstädten - Ergebnis 2018

Es wird darauf verwiesen, dass in den Statistiken der Krankenkasse auch 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.“⁵¹

Bei den gestiegenen Fallzahlen in nachfolgenden Auswertungen insbesondere gegenüber dem Vorbericht 2016 im Bereich der AU-Tage und AU-Fälle ist generell zu beachten, dass sich die Mitgliederzahl in der datenliefernden Krankenkasse insgesamt zum einen deutlich erhöht hat und der letzte Bericht überwiegend nur auf die Mitarbeiter der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) abgestellt hat. Hier muss die Auswertung pro 100-Versichertenjahre als Vergleichsbasis zugrunde gelegt werden (s. letzte Tabelle und Abbildung des Abschnitts).

Das Krankheitsgeschehen in der deutschen Wirtschaft (Datenbasis: Mitglieder der datenliefernden Krankenkasse in Deutschland) wird im Wesentlichen von den nachfolgenden sechs großen Krankheitsgruppen (nach der Internationalen Diagnoseklassifikation ICD-10) bestimmt

- Muskel- und Skelett-Erkrankungen
- Atemwegserkrankungen
- Verletzungen
- psychische und Verhaltensstörungen
- Herz- und Kreislauf-Erkrankungen
- sowie Erkrankungen der Verdauungsorgane⁵²

und deckt sich im Wesentlichen mit den Krankheitsgruppen der Stadtverwaltung sowie der Eigenbetriebe.

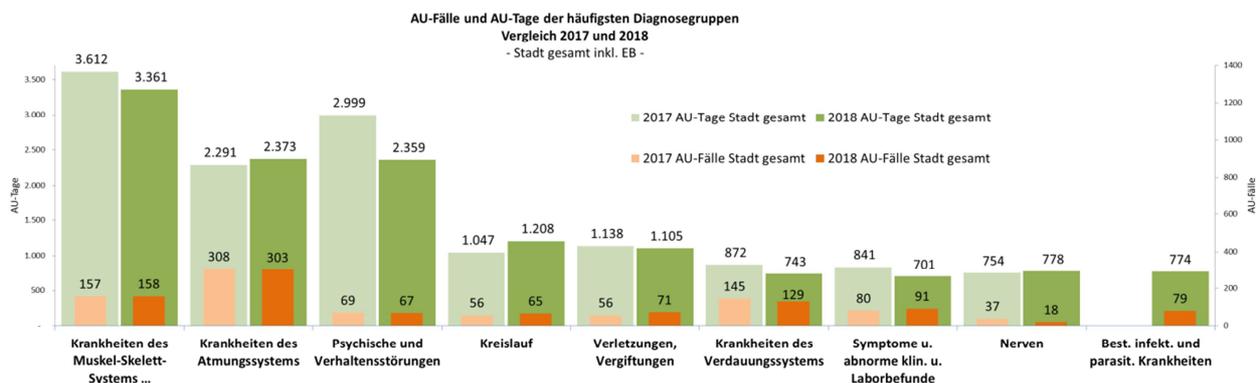


Abbildung 27 - AU-Fälle und AU-Tage Vergleich 2017 und 2018 betrifft alle Beschäftigte der Stadt inklusive der Eigenbetriebe, die bei der entsprechenden Krankenkasse versichert sind. Die Abbildung bezieht sich nur auf die am häufigsten aufgetretenen Diagnosegruppen. Quelle: Auswertung der Krankenkasse

Die Auswertungen für 2017 und 2018 zeigen erneut, dass der häufigste Grund für die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Krankheiten des Atmungssystems (2018: Ø 7,8 Ausfalltage je Fall) gefolgt von den Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems waren. Bei den

⁵¹ beauftragte Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2012 ff.

⁵² Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2017, Springer Verlag

AU-Tagen hingegen werden die meisten Ausfalltage durch Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, die häufig mit längeren Ausfallzeiten (2018: Ø 21,3 AU-Tage je Fall) verbunden sind, gefolgt von Krankheiten im Bereich Atmungsorgane und der psychischen und Verhaltensstörungen verursacht.⁵³

Deutschlandweit waren 2017 in der Branche „Erziehung und Unterricht“ die meisten Erkrankungsfälle im Bereich der Atemwege zu verzeichnen.⁵² Da der Anteil der Erzieher*innen am Gesamtbestand der Mitarbeiter*innen recht hoch ist, kann dies möglicherweise eine Begründung für die erhöhten AU-Fälle und AU-Tage in diesem Krankheitsbereich der Verwaltung sein.

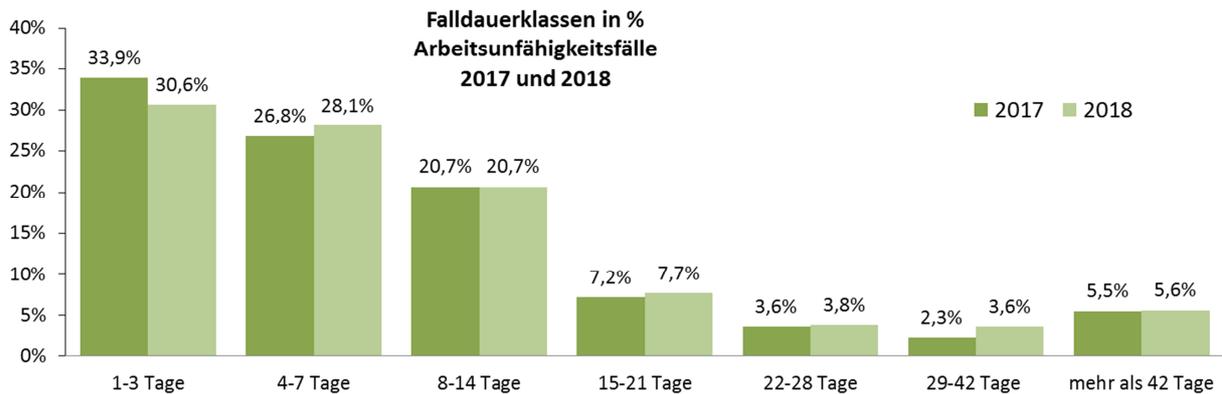


Abbildung 28 - Falldauerklassen in % - AU-Fälle 2017 und 2018
 betrifft nur Beschäftigte der Stadt incl. Eigenbetriebe, die bei der entsprechenden Krankenkasse versichert sind
 Quelle: Auswertung der Krankenkasse

Der prozentual höchste Anteil an Arbeitsunfähigkeitsfällen trat im Bereich der Erkrankungen von 1-7 Tagen auf. Der größte Anteil an Arbeitsunfähigkeitstagen entstand hingegen im Bereich der Langzeiterkrankungen mit einer Dauer von mehr als 42 Kalendertagen. Hier verursachten 51 Fälle einen Ausfall von 5.953 Tagen im Jahr 2018 (Vgl. 2017: 50 Fälle, 6.089 AU-Tage).

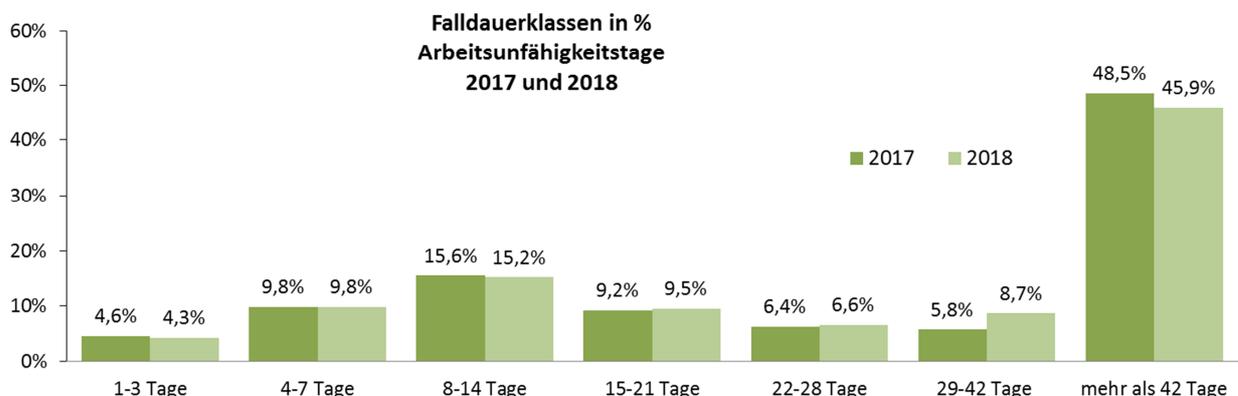


Abbildung 29 - Falldauerklassen in % - AU-Tage 2017 und 2018

⁵³ Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2017-2018

AU-Tage je 100 VJ	2017	2018
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems ...	750,8	671,3
Krankheiten des Atmungssystems	476,2	473,9
Psychische und Verhaltensstörungen	623,3	471,1
Kreislauf	217,7	241,1
Verletzungen, Vergiftungen	236,5	220,6
Krankheiten des Verdauungssystems	181,2	148,4
Symptome u. abnorme klin. u. Laborbefunde	174,8	140,0
Nerven	156,8	155,3
Best. infek. und parasit. Krankheiten	98,3	154,6

Tabelle 46 - Anzahl der AU-Tage je 100 Versichertenjahre

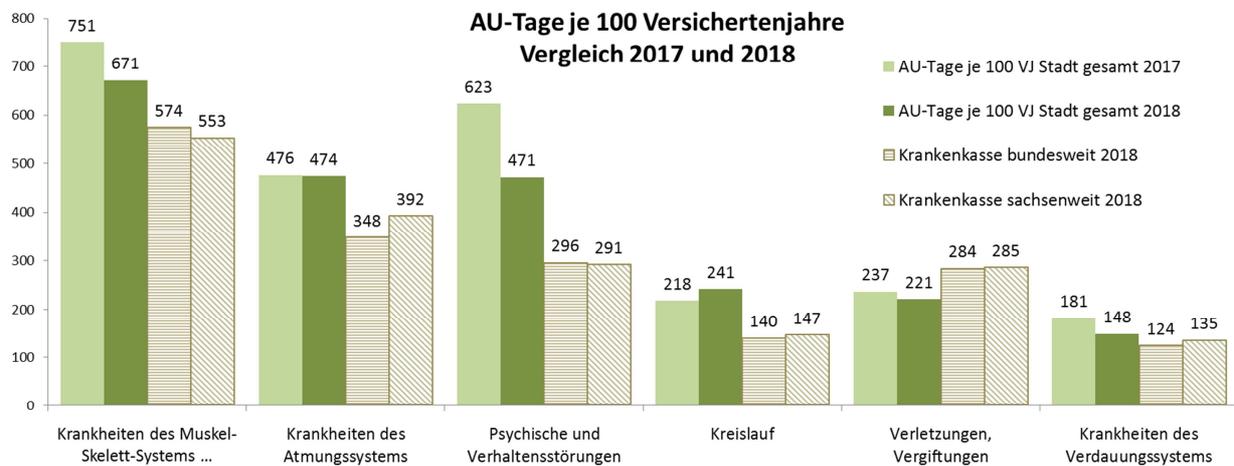


Abbildung 30 - Anzahl der AU-Tage ja 100 VJ – Vergleich 2017 und 2018 ⁵⁴

In obiger Grafik und Tabelle 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 einige Diagnosegruppen konnten keine sachsen- bzw. bundesweiten Werte für 2018 recherchiert werden. Anhand der Grafik wird deutlich, dass ebenso wie in der Stadtverwaltung auch sachsen- und bundesweit die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems die meisten AU-Tage/100 VJ verursachen. Auffällig sind hingegen die Erkrankungen des Atmungssystems und der Psyche, die deutlich über dem Durchschnitt liegen.

Auffälligkeiten hinsichtlich der Anzahl der AU-Tage und AU-Fälle bezogen auf bestimmte Tätigkeitsgruppen⁵⁵ (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.

⁵⁴ Krankenkasse, Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2017-2018; Gesundheitsbericht Krankenkasse für das Bundesland Sachsen 2017, 2018

⁵⁵ basierend auf dem Schlüsselverzeichnis für Berufsgruppen – Klassifizierung entsprechend der Bundesanstalt für Arbeit

Aufgrund der engen Bestimmungen der Datenschutzregelungen konnten die hier dargestellten Zahlen nicht weiter heruntergebrochen werden (z.B. geschlechtsspezifisch, abteilungsbezogen ...). Es spricht vieles dafür, dass psychische Probleme der Betroffenen, die mittlerweile einen Großteil der Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle ausmachen, durch wachsende Arbeitsverdichtung, häufige Vertretungssituationen, Personalabbau und Fachkräftemangel sowie andere diverse Konfliktsituationen verursacht werden.

7.3 Arbeits- und Wegeunfälle

	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Arbeitsunfälle		23	22	28	12	28
Stadtverwaltung	17	14	20	24	10	20
EB GAV	n.e.	9	2	2	1	5
Kulturbetrieb		0	0	2	1	3
damit verbundene Krankentage⁵⁶		497	370	407	306	683
Stadtverwaltung	380	320	358	337	298	595
EB GAV	n.e.	177	12	37	2	67
Kulturbetrieb		0	0	33	6	21
Unfälle/100 MA						
Stadtverwaltung	2,49	2,16	3,28	3,82	1,52	3,03
EB GAV	n.e.	6,77	1,65	1,75	0,87	4,31
Kulturbetrieb		0	0	3,64	1,75	4,84

Tabelle 47 - Arbeitsunfälle

Hier werden nur jene Arbeits- und Wegeunfälle erfasst, die eine Krankschreibung nach sich zogen.

⁵⁶ lt. Berechnungsmodus DST, sind diese nicht in der Krankenquote enthalten; s. Erläuterungen Anlage 1

7.4 Gesundheits- und Arbeitsschutz

7.4.1 Betriebsärztliche Untersuchungen

	2014	2015	2016	2017	2018
Stadtverwaltung⁵⁷	103	40	68	76	54
Feuerwehr ⁵⁸					
Untersuchung G 25	20	20	30	14	16
Untersuchung G 26.3	22	18	26	30	26
Untersuchung G 41	22	20	30	30	33
Untersuchung G 42	11	11	12	10	9
EB GAV	22	12	24	29	29
Kulturbetrieb	0	0	0	15	0

Tabelle 48 - 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.

7.4.2 Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen

Eine Hauptaufgabe des Gesundheits- und Arbeitsschutzes ist es, Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten einmal jährlich zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schulen. Diese Schulungen erfolgen zentral für alle Mitarbeiter durch die Firma arum.

Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheits- und Sicherheitsüberprüfungen finden durch die Firma arum ebenfalls Arbeitsplatzbegehungen statt, die im Ergebnis u.a. auch feststellen sollen, inwieweit Mitarbeiter am Arbeitsplatz physischen und psychischen Fehlbelastungen ausgesetzt sind.

7.4.3 Gesundheitsangebot

Das Gesundheitsangebot für die Beschäftigten der Stadtverwaltung umfasst nur die medizinischen Vorsorgeuntersuchungen anhand der gesetzlichen Fürsorgepflicht sowie das gesetzlich vorgeschriebene Wiedereingliederungsmanagement gemäß dem SGB IX.

⁵⁷ ohne spezielle Untersuchungen für Beschäftigte in der Feuerwehr und im Rettungsdienst

⁵⁸ 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
AN	Arbeitnehmer
ATZ	Altersteilzeit
AU	Arbeitsunfähigkeit
bspw.	beispielsweise
dar.	darunter
d.	divers
dav.	davon
d. J.	des Jahres
DS	Drucksache
DST	Deutscher Städtetag
EB	Eigenbetrieb/e
EV	Einzelvertrag
EW	Einwohner
FB	Fachbereich
FG	Fachgebiet
FW	Feuerwehr
GAV	Gebäude- und Anlagenverwaltung
GB	Geschäftsbereich
GK	Größenklasse
Grupp.	Gruppierung
Hbj.	Halbjahr
HHP	Haushaltsplan
HHPE	Haushaltsplanentwurf
Kita	Kindertagesstätte
kw	künftig wegfallend
MA	Mitarbeiter*in
n.e.	nicht erfasst bzw. nicht rückwirkend recherchiert/berechnet
OB	Oberbürgermeister
PK	Personalkosten
RD	Rettungsdienst
SB	Sachbearbeiter*in
SP	Stellenplan
TV	Tarifvertrag
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
Vj	Vorjahr
VLK	Vogtlandkreis
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WAZ	wöchentliche Arbeitszeit, Wochenarbeitszeit

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Vergleich zum Vorbericht 2016	9
Tabelle 2 - Anzahl der Beschäftigten	12
Tabelle 3 - Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse Stadtverwaltung	14
Tabelle 4 - Frauenanteil.....	15
Tabelle 5 - Frauenquote öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich	15
Tabelle 6 - Durchschnittsalter	16
Tabelle 7 - Durchschnittsalter Mitarbeiter öffentlicher Dienst - kommunaler Bereich	16
Tabelle 8 - Altersstruktur	17
Tabelle 9 - Betriebszugehörigkeit 2018	18
Tabelle 10 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt incl. Eigenbetriebe.....	19
Tabelle 11 - durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	20
Tabelle 12 - Berechnungsbeispiel WAZ/VZÄ in Stunden.....	20
Tabelle 13 - Arbeitszeit nach Beschäftigungsumfang.....	21
Tabelle 14 - Teilzeitbeschäftigte	22
Tabelle 15 - Teilzeitquote	22
Tabelle 16 - Unterschiede Voll- und Teilzeit in den Tarifgebieten des TVöD Ost und West.....	23
Tabelle 17 - Altersteilzeit 2009, 2014 – 2018.....	23
Tabelle 18 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL 2018 und 2019.....	24
Tabelle 19 - Erfüllung Personalstandsrichtwert HHPL	25
Tabelle 20 - rechnerisches Stellenminus anhand der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes.....	26
Tabelle 21 - jährliche Entlastung aufgrund der Erfüllung des Personalstandsrichtwertes	26
Tabelle 22 - Anzahl Stellenüberprüfungen und Organisationsuntersuchungen Stadtverwaltung.....	26
Tabelle 23 - Erfüllung Personalstandsrichtwert im Vergleich mit anderen Kommunen.....	27
Tabelle 24 - Stellenplanentwicklung.....	28
Tabelle 25 - Stellenentwicklung VZÄ absolut und in Prozent 2009 bis 2019	29
Tabelle 26 - Veränderung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels	29
Tabelle 27 - Entwicklung Stellenplan 2017-2019	32
Tabelle 28 - Übersicht Teilzeitstellen	33
Tabelle 29 - Berechnungsbeispiel 1 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ	34
Tabelle 30 - Berechnungsbeispiel 2 - Wochenarbeitsstunden und VZÄ/WAZ.....	34
Tabelle 31 - Anzahl Stellenausschreibungen und Anzahl Bewerbungen Stadtverwaltung.....	35
Tabelle 32 - Personalkosten Ist 2009; 2014 bis 2018.....	36
Tabelle 33 - Personalkostenentwicklung Ist 2009 bis 2018	37
Tabelle 34 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten.....	40
Tabelle 35 - durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro VZÄ-Plan.....	40
Tabelle 36 - Personalkosten gesamt/Einwohner	41
Tabelle 37 - Personalkosten gesamt/Einwohner – prozentuale Entwicklung 2009 bis 2018.....	41
Tabelle 38 - Kosten der Aus- und Weiterbildung	42
Tabelle 39 - Kosten der Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten.....	43
Tabelle 40 - Anteil der Kosten der Aus- und Weiterbildung an den Personalkosten	44
Tabelle 41 - Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung	44
Tabelle 42 - Krankenquote.....	45
Tabelle 43 - Krankenquote - Vergleich Erhebung DST	45
Tabelle 44 - Krankentage/Beschäftigten.....	46
Tabelle 45 - Krankentage/Beschäftigten – Vergleich Erhebung DST	46
Tabelle 46 - Anzahl der AU-Tage je 100 Versichertenjahre	50
Tabelle 47 - Arbeitsunfälle	51
Tabelle 48 - betriebsärztliche Untersuchungen	52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Organigramm Stadtverwaltung	7
Abbildung 2 - Anzahl Beschäftigte 2018.....	12
Abbildung 3 - Anzahl der Beschäftigten 2009 - 2018.....	13
Abbildung 4 - Beschäftigte Stadtverwaltung (ohne EB) 2009 und 2018.....	13
Abbildung 5 - Anzahl der Beschäftigten (absolut und prozentual) – 2009 und 2018	14
Abbildung 6 - Frauen- und Männeranteil 2018	15
Abbildung 7 - Altersstruktur 2018.....	17
Abbildung 8 - Anteil der Mitarbeiter in den einzelnen Altersgruppen	18
Abbildung 9 - Schwerbehindertenquote Stadt Plauen gesamt – incl. Eigenbetrieb 2009 - 2018.....	19
Abbildung 10 - durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten 2016 - 2018.....	21
Abbildung 11 - Erfüllung Personalstandsrichtwert 2009-2019.....	25
Abbildung 12 - Personalstandsrichtwert - Vergleich Kommunen.....	27
Abbildung 13 - VZÄ Stadt gesamt 2009 – 2019	28
Abbildung 14 - VZÄ Stadtverwaltung und Eigenbetriebe 2019	30
Abbildung 15 - WAZ-Plan 1999-2019 ohne Eigenbetriebe (Angaben WAZ-Plan gerundet)	30
Abbildung 16 - Entwicklung VZÄ Stadtverwaltung 2009 – 2019	31
Abbildung 17 - VZÄ Stadtverwaltung 2009 und 2019	31
Abbildung 18 - VZÄ nach Produktbereichen Plan 2019 - Stadtverwaltung	33
Abbildung 19 - prozentuale Aufteilung Personalkosten auf Beschäftigtengruppen	36
Abbildung 20 - Personalkostenentwicklung gesamt 2009 – 2016	37
Abbildung 21 - Personalkosten Plan - Ist 2009 bis 2018 Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe	38
Abbildung 22 - Bestandteile Personalkosten 2016 und 2018.....	39
Abbildung 23 - Kosten der Aus- und Weiterbildung Stadtverwaltung.....	42
Abbildung 24 - Weiterbildungskosten/Beschäftigten.....	43
Abbildung 25 - Krankenquote	45
Abbildung 26 - Krankentage pro Beschäftigten	46
Abbildung 27 - AU-Fälle und AU-Tage Vergleich 2017 und 2018	48
Abbildung 28 - Falldauerklassen in % - AU-Fälle 2017 und 2018	49
Abbildung 29 - Falldauerklassen in % - AU-Tage 2017 und 2018.....	49
Abbildung 30 - Anzahl der AU-Tage ja 100 VJ – Vergleich 2017 und 2018	50

Stichwortverzeichnis

Altersstruktur.....	17
Arbeitsunfälle	51
Arbeitszeit, durchschnittliche wöchentliche	20, 58
Aus- und Weiterbildung	42
Auszubildende	14
AU-Tage, AU-Fälle	48
Beamte	14
Berechnungsbeispiele WAZ/VZÄ	34
Beschäftigte in Elternzeit	14
Beschäftigte mit Befristung	14
Beschäftigte, Anzahl	12, 57
Beschäftigungsumfang	21
Beschäftigungszeit, Betriebszugehörigkeit.....	18
betriebsärztliche Untersuchung	52
Bildungsurlaub	44
Durchschnittsalter	16
Durchschnittsalter Mitarbeiter Öffentlicher Dienst	16
Frauenförderplan	15
Frauenquote Mitarbeiter Öffentlicher Dienst	15
Frauenquote/Frauenanteil	15, 57
Krankenstand, Krankenquote, Krankentage	45, 57
Organisationsuntersuchungen.....	26
Personalbestand.....	12
Personalkosten	36, 57
Personalkostenbestandteile	39
Personalstandsrichtwert	24, 57
Produktbereiche	33
Qualifizierungsmaßnahmen.....	44
reine Personalkosten	36, 58
Schwerbehindertenquote.....	19
Stellenausschreibung	35
Stellenentwicklung	28
Stellenminus	26
Stellenplan	24
Stellenüberprüfung	26
Teilzeit	22
Teilzeitstellen	33
Verwaltungsgliederungsplan	7
WAZ-Ost.....	20
Weiterbildungskosten	42

Quellenverzeichnis

Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2012-2014, 2014-2016, 2017 sowie 2018 Krankenkasse
 Haushaltspläne und Jahresrechnungen der Stadtverwaltung
 Krankenstandsstatistik Deutscher Städtetag
 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

Anlage 1

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“ <u>ohne</u> die der beiden Eigenbetriebe eingeflossen
sonstiges Personal	alle Beschäftigten der Stadtverwaltung (ohne EB); außer Personal der Krippen, Kindergärten und Horte sowie der Feuerwehr
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

Anlage 2**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
5. Personalbericht für das Jahr 2018	0068/2019	06.11.2019	19.11.2019

Der 6. Personalbericht für das Jahr 2020 ist zur Befassung in den Gremien 2021 vorgesehen.