

2011

Stadt Plauen
Controlling

**PERSONALBERICHT
für das Jahr
2011**

Herausgeber

Stadt Plauen
Geschäftsbereich Oberbürgermeister
Controlling
Unterer Graben 1
08523 Plauen

Kontakt

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

Plauen, Oktober 2012

Einleitung	4
1 Personalbestand	5
1.1 Anzahl der Beschäftigten	5
1.2 Informationen zur Teilzeit	6
1.2.1 Teilzeitquote	6
1.2.2 Teilzeitstellen	6
1.2.3 Übersicht Altersteilzeit	6
1.3 Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse	7
1.4 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	8
1.5 Frauenanteil	9
1.6 Durchschnittsalter	10
1.7 Altersstruktur	11
1.8 Schwerbehindertenquote	16
2 Personalstandsrichtwert in VZÄ/1.000 Einwohner	17
3 Stellenplanentwicklung	18
3.1 Stellenentwicklung Stadt Plauen incl. der Eigenbetriebe	18
3.2 Stellenentwicklung Stadt Plauen ohne Eigenbetriebe	18
3.2.1 Anzahl der Stellen und WAZ-Plan 2011 und 2012	19
3.2.2 Stellenplanänderungen 2012	19
3.2.3 Ausgewählte Stellenplanentwicklungen	20
4 Personalkosten	21
4.1 Personalkosten Stadt Plauen	21
4.2 Durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten	22
4.3 „Reine“ Personalkosten pro Einwohner	22
4.4 Personalkosten Gruppierung 4 gesamt /Einwohner	23
5 Aus- und Weiterbildung	23
5.1 Kosten der Aus- und Weiterbildung	23
5.2 Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung	25
5.3 Interne Schulungen	25
6 Krankenstand	26
7 Sonstiges	27
7.1 Arbeitsunfälle	27
7.2 Betriebsärztliche Untersuchungen	27
Abkürzungsverzeichnis	28
Stichwortverzeichnis	28
Anlage 1 Tabellarische Übersicht	29
Anlage 2 Erläuterung Berechnung	30

Einleitung

Der Ihnen nun zum zweiten Mal vorliegende Personalbericht vermittelt vordergründig einen Einblick in die Personalsituation der Stadt Plauen für das Jahr 2011 und soll Ihnen mit Hilfe der statistischen Darstellung, teilweise verbunden mit grafischer Unterstützung, ein Bild der quantifizierbaren Situation bzw. Entwicklung u.a. des Personalbestandes, des Stellenplanes sowie der Personalkosten liefern. Soweit bereits plan- oder abrechenbar sind auch Werte für das Jahr 2012 zum Vergleich eingeflossen.

Um beim Lesen des Berichts auftauchende Fragen zu klären, erfolgen hier vorab ein paar grundsätzliche Anmerkungen:

- Der überwiegende Teil der Auswertungen erfolgt stichtagsbezogen zum 01.01./30.06./31.12. des jeweiligen Jahres (z. B. Anzahl der Beschäftigten) bzw. zeitraumbezogen für das entsprechende Halb-/Jahr (z. B. Summe der Personalkosten). Die tabellarische Übersicht in der Anlage 1 weist dies entsprechend mit aus.
- Als Datengrundlage dienen fast ausschließlich die Statistiken des Fachgebietes Personal/Organisation.
- Soweit nicht explizit erwähnt, handelt es sich um Daten der Stadtverwaltung Plauen ohne die der Eigenbetriebe. Die Eigenbetriebe wurden in die Berechnung nur einbezogen, soweit bestimmte gesetzliche Vorgaben dies verlangen (z. B. bei der Ermittlung der Schwerbehindertenquote oder des Personalschlüssels nach VwV Kommunale Haushaltswirtschaft). Unter Gliederungspunkt 3.1 finden Sie jedoch auch eine Übersicht, die alle Stellen der Stadt incl. die der Eigenbetriebe enthält.
- In der Anlage 2 ist in tabellarischer Form dargestellt, wie sich die verwendeten Werte berechnen.
- Bei der Darstellung von Anteilswerten, Quoten oder anderen Zahlen mit Nachkommastellen in Tabellen oder Grafiken muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte aufgrund von Rundungsdifferenzen Abweichungen zum angezeigten Gesamtergebnis geben kann.
- Bei diesem Bericht wurde auf eine konforme Datenerhebung für die einzelnen Zeiträume und Darstellungen geachtet. Abweichungen zu anderen Statistiken können auf der Datenselektion, anderen Datenquellen, zeitlichen oder stichtagsbezogenen Differenzen bei der Datenerhebung (z.B. verwendete Einwohnerzahl zu einem anderen Stichtag) u. ä. beruhen.
- Die Sprünge in den Zeitreihen vom Jahr 2008 zum Jahr 2009 resultieren in der Regel aus dem Verlust der Kreisfreiheit.
- Soweit nur männliche Bezeichnungen genannt sind, gelten diese für weibliche Beschäftigte ebenso.

1 Personalbestand

1.1 Anzahl der Beschäftigten

2008	2009	2010	2011	Hbj 2012
882	683	664	652	641

Tabelle 1

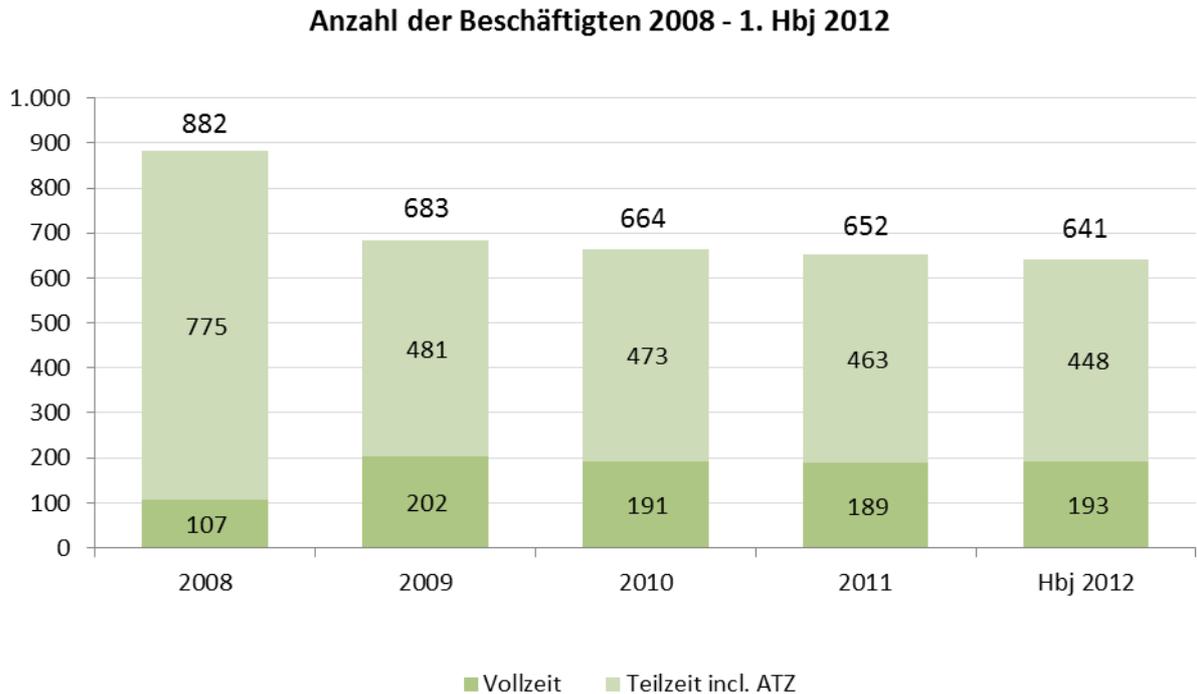


Abbildung 1

Die Anzahl der Beschäftigten umfasst:

- alle Beschäftigten (auch Azubis, Praktikanten, Mitarbeiter (MA) mit befristeten Arbeitsverhältnissen, MA in der Freistellungsphase der ATZ, Beamte) ausgenommen der Beschäftigten der beiden Eigenbetriebe.

Im Jahr 2011 waren 25 Eintritte/Zugänge und 37 Austritte/Abgänge in der Stadtverwaltung zu verzeichnen.

1.2 Informationen zur Teilzeit

1.2.1 Teilzeitquote

2008	2009	2010	2011	Hbj 2012
87,9%	70,4%	71,2%	71,0%	69,9%

Tabelle 2

Zum **30.06.2012** arbeiteten **69,9%** der Beschäftigten in Teilzeit. Wie bereits im letzten Bericht erwähnt, resultiert diese hohe Teilzeitquote nicht ausschließlich allein aus dem Wunsch der Mitarbeiter generell oder z. B. nach Beendigung der Elternzeit vorübergehend verkürzt zu arbeiten, sondern begründet sich auch mit

- der in der Stadt Plauen vorhandenen Stellenstruktur (s. a. Pkt. 1.2.2 sowie 3.)
- arbeitsorganisatorischen Erfordernisse und dem damit verbundenen Erreichen organisatorischer Grenzen - bspw. wurden viele Stellen in den vergangenen Jahren nur noch mit einer Wochenarbeitszeit von 0,9 eingerichtet
- der in dieser Quote enthaltenen Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen (s. Pkt. 1.2.3)

1.2.2 Teilzeitstellen

	Anzahl Stellen		Stellenwert in VZÄ	
	2011	2012	2011	2012
Teilzeitstellen	227	236	178,9	185,4
darunter Erzieher - absolut	162	163	125,8	128,4
- in Prozent	71,4%	69,1%		

Tabelle 3

Den größten Bereich der Teilzeitstellen nimmt die Gruppe der Erzieher ein. Der prozentuale Anteil der Teilzeitstellen im Bereich der Erzieher an der Anzahl der Gesamtteilzeitstellen betrug **2011 reichlich 70%**.

1.2.3 Übersicht Altersteilzeit

	2008	2009	2010	2011
Teilzeitbeschäftigte	775	481	473	463
darunter ATZ	161	114	90	71
(darunter Freistellungsphase)	(66)	(55)	(40)	(36)
ATZ in % der Teilzeitbeschäftigten	20,77	23,70	19,03	15,33

Tabelle 4

In den Jahren 2012 – 2015 beenden 68 Beschäftigte die Altersteilzeit (Teilzeit- und Blockmodell). Die Verteilung auf die einzelnen Jahre zeigt folgende Tabelle.

	2012	2013	2014	2015	gesamt
Anzahl Beschäftigte	16	6	15	31	68

Tabelle 5

1.3 Übersicht ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse

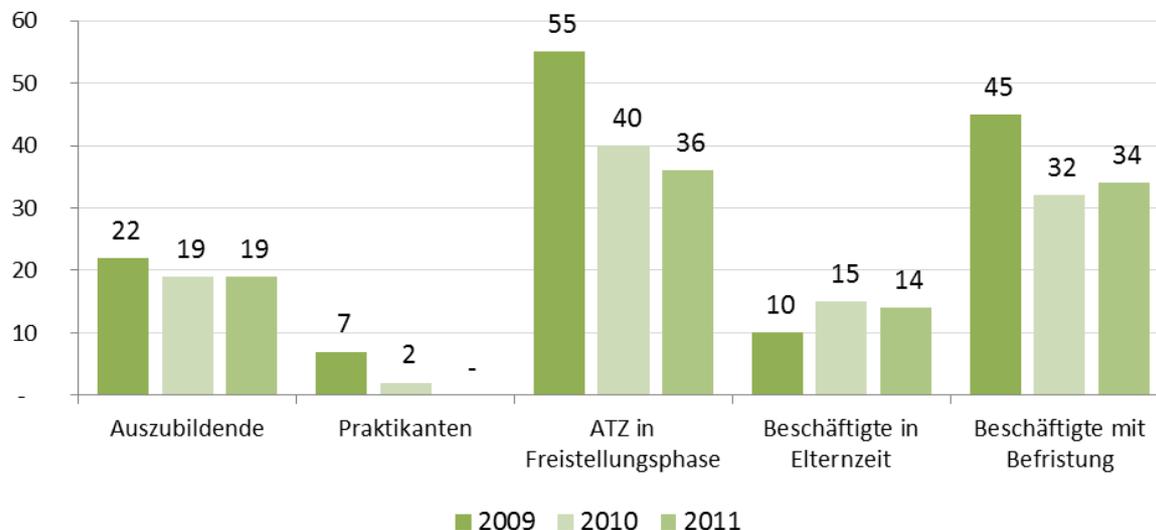


Abbildung 2

Im Verwaltungsausschuss vom 04.07.2012 erfolgte mit der Vorlage DS-Nr. 547/2012 eine ausführliche Information über die geplanten Ausbildungs- bzw. Berufspraktikumsplätze für das beginnende Ausbildungsjahr 2013. Die Stadtverwaltung plant die Einstellung von

- 4 Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten,
- 1 Auszubildende/Auszubildender zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik,
- 2 Staatlich anerkannte Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungsjahr (Berufspraktikum),
- 1 Rettungsassistentin/Rettungsassistent (Berufspraktikum),
- 1 Studentin/Student im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, Bachelorstudiengang „Allgemeine Verwaltung“.

Um die Stadtverwaltung als Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen, wird bspw. im Internet, im Amtsblatt, auf einer gemeinsamen Ausbildungsbörse der IHK und der Agentur für Arbeit, über Pressemitteilungen, mit Flyern in Schulen sowie öffentlichen Einrichtungen auf die Ausbildungsmöglichkeiten in der Stadtverwaltung hingewiesen.

So gingen auf die ebenfalls vier ausgeschriebenen Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte für das Ausbildungsjahr 2012 insgesamt 81 Bewerbungen ein. Zum Eignungstest wurden 35 Bewerberinnen/Bewerber eingeladen, von denen 25 die Einladung wahrnahmen. Zum Vorstellungsgespräch wurden 12 Bewerberinnen/Bewerber gebeten, 11 Gespräche wurden tatsächlich geführt.

1.4 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

2008	2009	2010	2011
0,91	0,91	0,91	0,91

Tabelle 6

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (WAZ) pro Beschäftigten der Stadtverwaltung liegt die letzten Jahre konstant bei **0,91** und entspricht damit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von **36,4 Stunden**.

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

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

WAZ/VZÄ	0,86	0,87	0,91	0,92	0,95	0,97	1,00
Stunden	34,4	34,8	36,4	36,8	38,0	38,8	40,0

Tabelle 7

Die Verteilung der durchschnittlich wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Geschäftsbereiche zeigt die folgende Abbildung:



Abbildung 3

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 (WAZ 1,0) in der Feuerwehr.

1.5 Frauenanteil

2008	2009	2010	2011
76%	75%	75%	75%

Tabelle 8

Zum **31.12.2011** beträgt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Plauen **75%**. Er bleibt damit auf dem Niveau der letzten Jahre.

Vergleich:

Frauenquote Öffentlicher Dienst – gesamt		
Statistisches Bundesamt	2010	2011
	54,0 %	54,2%
Statistisches Landesamt Sachsen	30.06.2010	30.06.2011
	65,7 %	65,8 %
Frauenquote Öffentlicher Dienst – kommunaler Bereich		
Statistisches Landesamt Sachsen	30.06.2010	30.06.2011
	67,5%	67,8%

Tabelle 9

Detailliertere Ausführungen zum Frauenanteil, der Förderung der Frauen in der Stadtverwaltung etc. können der regelmäßigen Berichterstattung im Rahmen des Frauenförderplans entnommen werden.

1.6 Durchschnittsalter

2008	2009	2010	2011
44,8	45,0	45,2	45,3

Tabelle 10

Im Jahr **2011** betrug das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung Plauen **45,3 Jahre**.

Vergleich:

Durchschnittsalter Mitarbeiter Öffentlicher Dienst - gesamt		
Statistisches Bundesamt	2010	2011
	44,0	44,9
Statistisches Landesamt Sachsen	30.06.2010	30.06.2011
	45,4	45,6

Tabelle 11

Aufgrund einer Stadtratsanfrage vom Juli 2012 zur Altersstruktur in den Geschäftsbereichen, erfolgt hier und im Punkt 1.7 die entsprechende Beantwortung in Form einer detaillierteren Darstellung mit aktuellen Stichtagen. In zukünftigen Personalberichten werden diese Ausführungen beibehalten.

Durchschnittsalter	31.10.2012
Stadt Plauen	45,5
GB OB	44,5
GB I	45,5
(<i>Erzieher</i>)	(<i>44,5</i>)
GB II	46,2

Tabelle 12

1.7 Altersstruktur

Die prozentuale Aufteilung der Altersstruktur für 2011 sowie die Entwicklung der letzten Jahre zeigen folgende Diagramme:

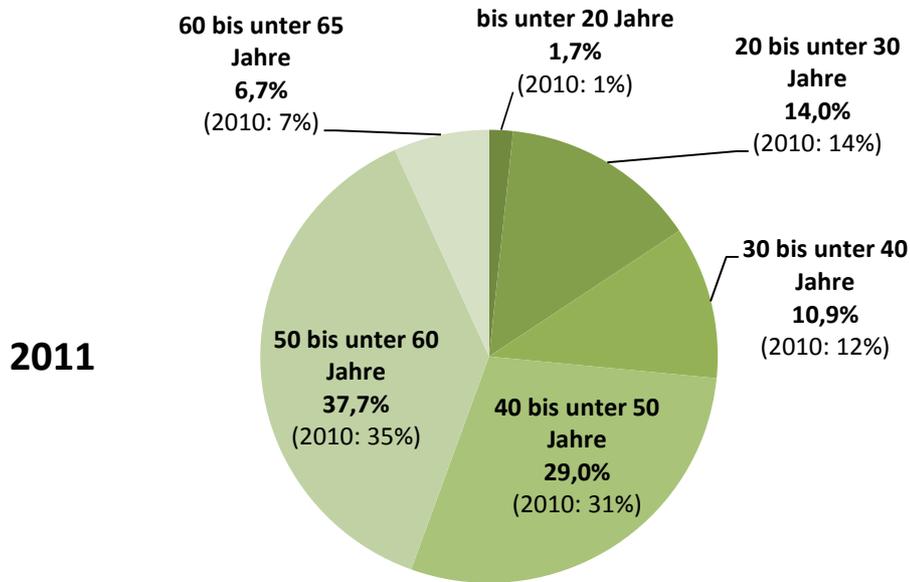


Abbildung 4

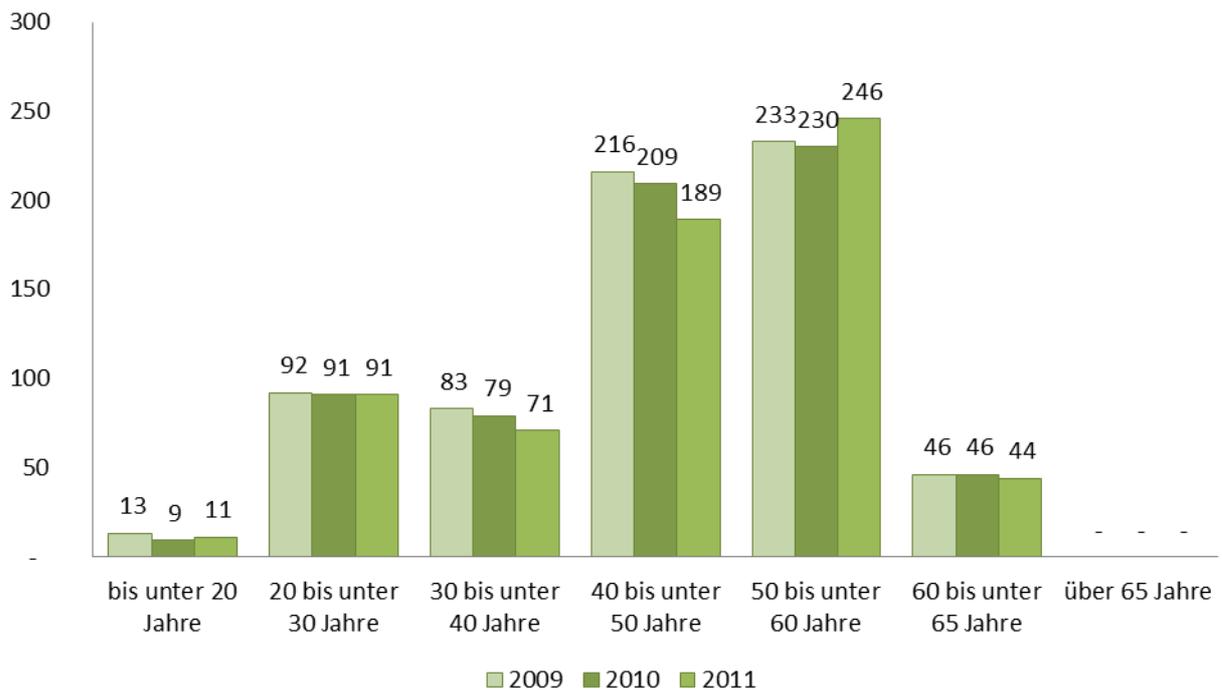


Abbildung 5

Alterspyramide Stadt Plauen

Stand:
31.10.2012

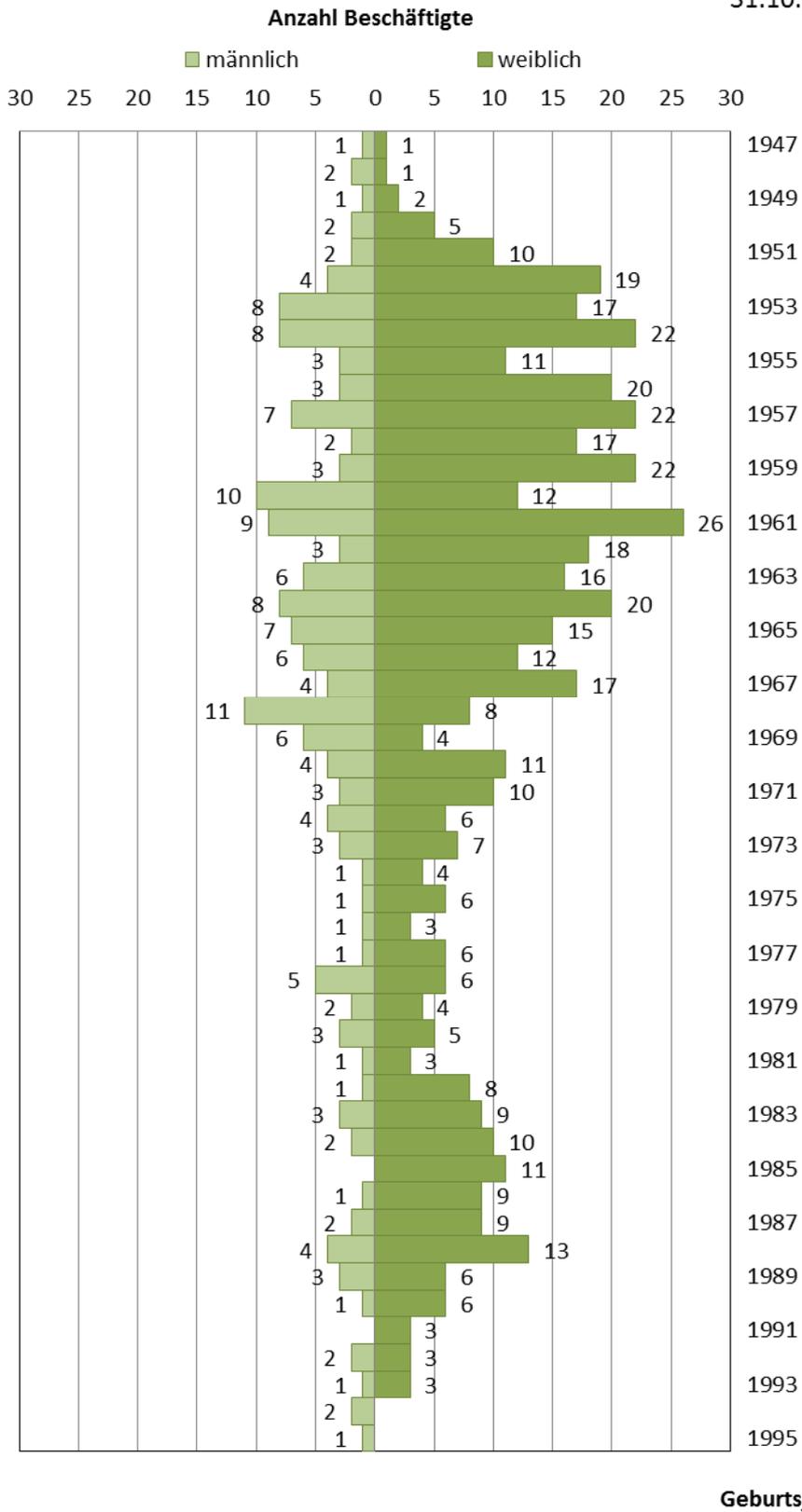


Abbildung 6

Alterspyramide Stadt Plauen Geschäftsbereich Oberbürgermeister

Stand:
31.10.2012

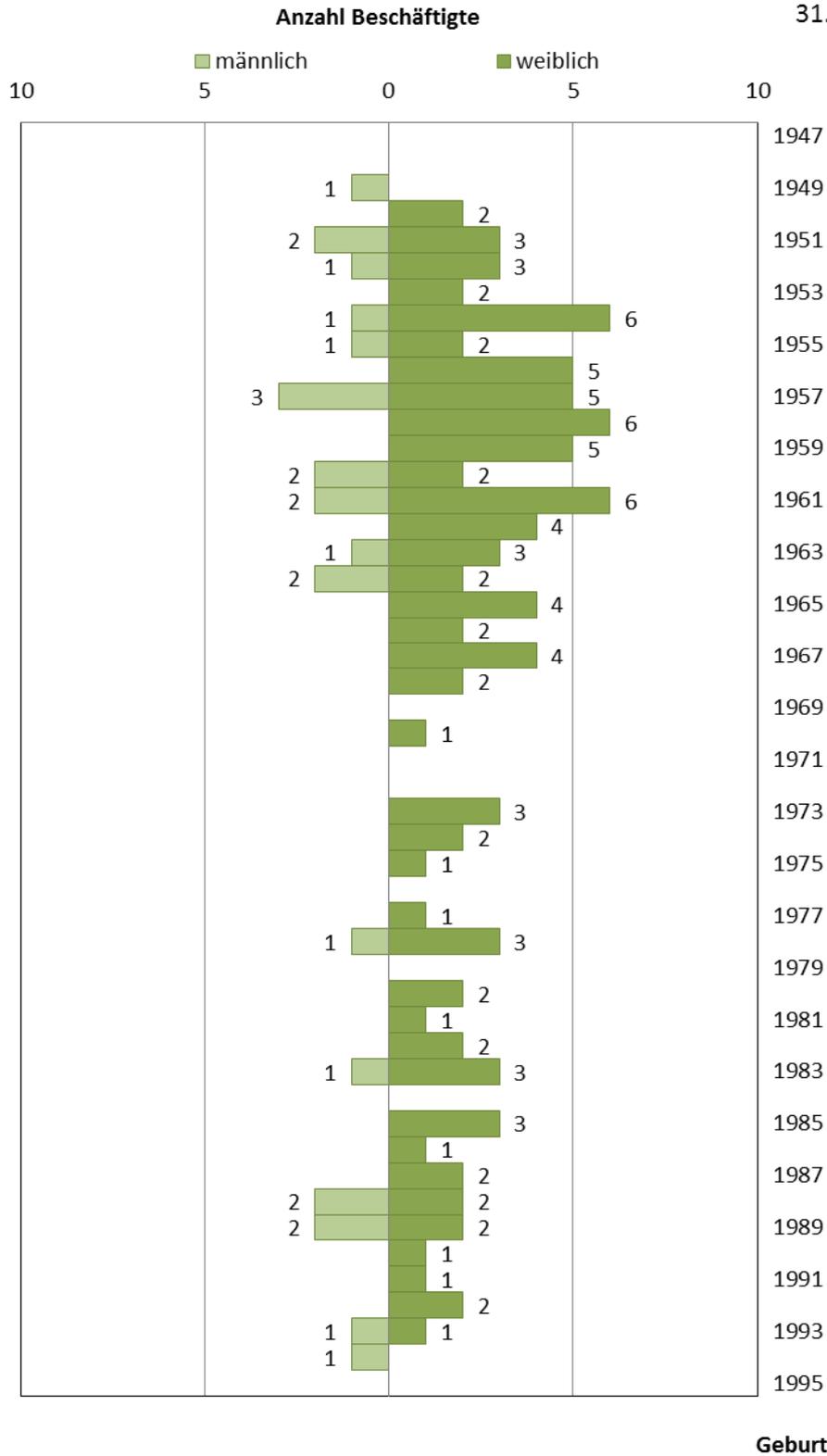


Abbildung 7

Alterspyramide Stadt Plauen Geschäftsbereich I

Stand:
31.10.2012

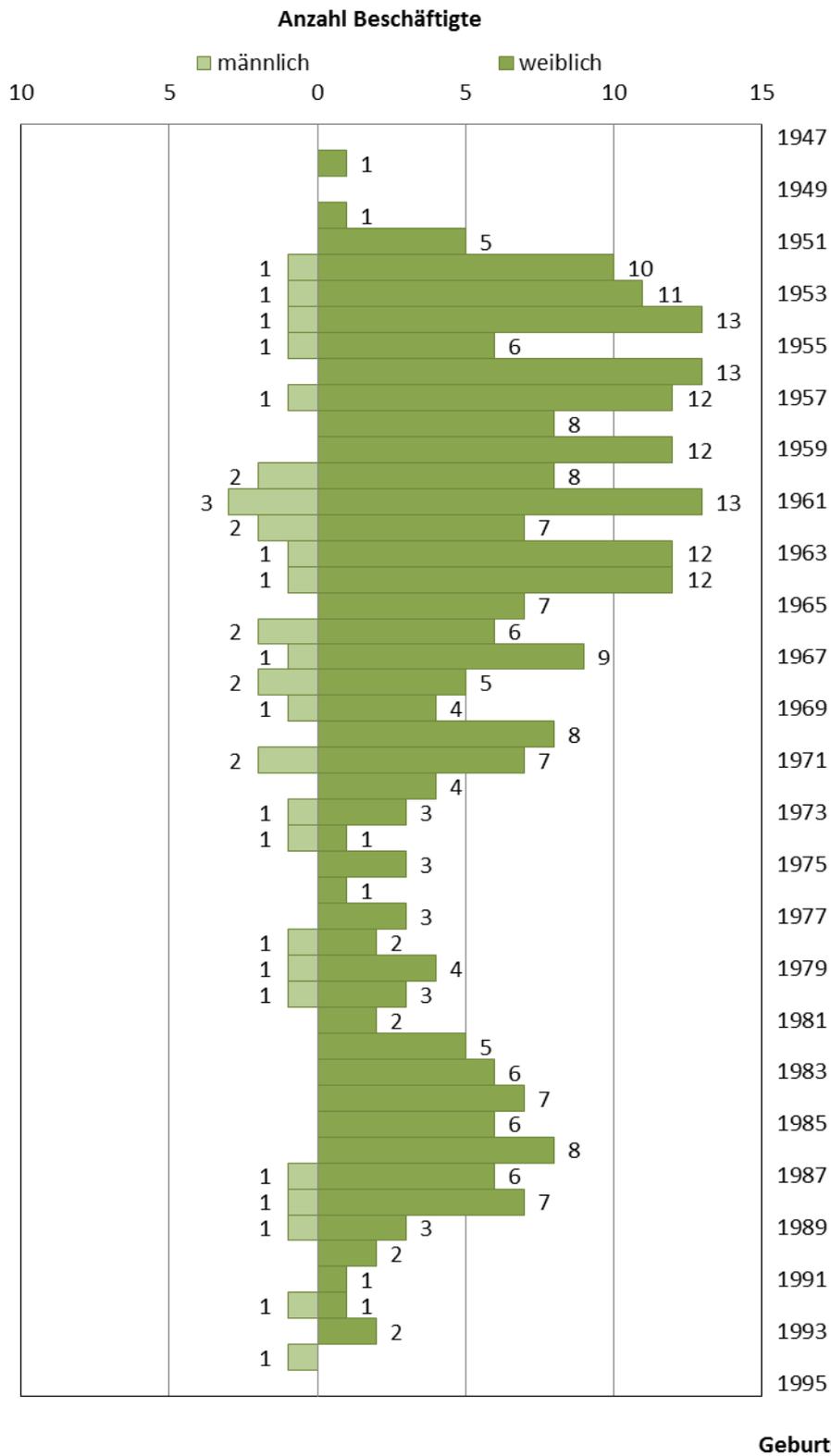


Abbildung 8

Alterspyramide Stadt Plauen Geschäftsbereich II

Stand:
31.10.2012

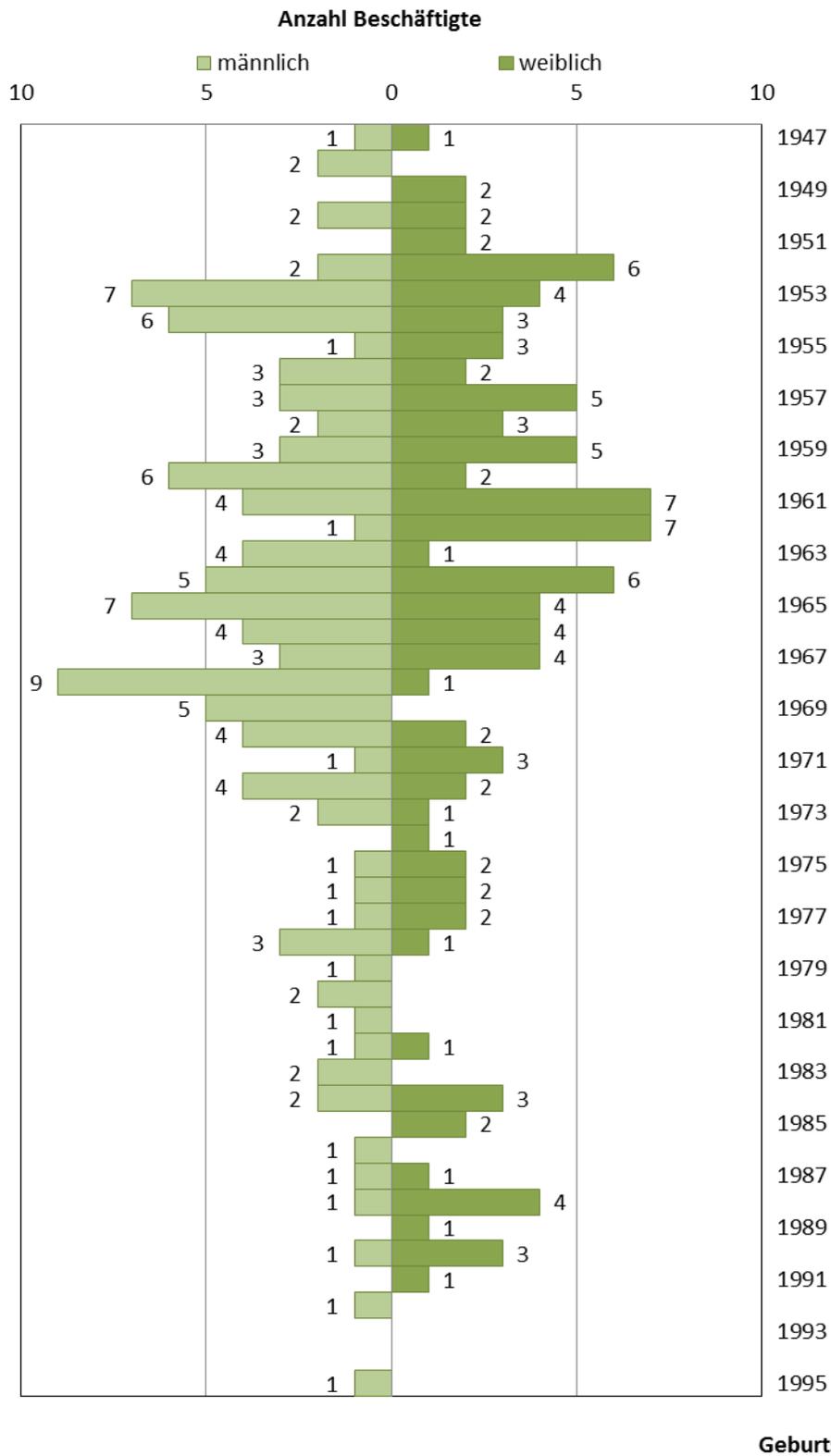


Abbildung 9

1.8 Schwerbehindertenquote

2008	2009	2010	2011
6,16%	7,69%	8,45%	8,89%

Tabelle 13

Gemäß SGB IX Teil 2 Kapitel 2 Beschäftigungspflicht ist eine Ausgleichsabgabe 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. Ab dem Jahr 2012 beträgt die Ausgleichsabgabe zwischen 115 € und 290 € monatlich je nicht besetztem Pflichtplatz.

Die Schwerbehindertenquote¹ lt. Berechnungsvorschrift für die Ausgleichsabgabe beträgt zum **31.12.2011** in der Stadtverwaltung Plauen **8,89 %** und liegt somit über den lt. Gesetzgeber geforderten 5%. Daher entfällt für die Stadt Plauen die Zahlung der Ausgleichsabgabe, die letztmalig im Jahr 1999 gezahlt werden musste.

¹ incl. Eigenbetriebe

2 Personalstandsrichtwert² in VZÄ/1.000 Einwohner³

2009	2010	2011	2012
8,45	8,38	8,4	8,43

Tabelle 14

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

9,3 VZÄ/1.000 Einwohner (EW)

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

aktuelle Berechnung	HHP 2012
Stadt Plauen (ohne Erzieherstellen und OB)	401,000
EB GAV	100,440
Kulturbetrieb	53,815
Summe	555,255
Einwohner (jeweils 30.06. Vorjahr; Statistisches Landesamt)	65.866
Wert je 1.000 EW Plauen	8,43
vorgegebener Richtwert je 1.000 EW lt. VwV KommHHWi	9,3
Erfüllung Plauen je 1.000 EW	./. 0,87

Tabelle 15

Die Ermittlung des Personalstandsrichtwertes für das **Jahr 2012** ergibt einen Wert von **8,43** VZÄ/1.000 EW. Damit liegt die Stadt Plauen auch im Jahr **2012** mit **0,87** VZÄ/1.000 EW deutlich unter dem Richtwert von 9,3 VZÄ/1.000 EW gemäß VwV KommHHWi.

Hochgerechnet auf die Einwohnerzahl (s. Tabelle) ergibt sich bei der genannten Erfüllung (./. 0,87/1.000 EW) eine **Stellenminus von ca. 57,3 Stellen** insgesamt.

Bei durchschnittlichen Personalkosten pro Stelle von ca. 41.000 € wird der städtische Haushalt damit zurzeit jährlich um ca. 2,35 Mio. EUR entlastet.

Die Stadt Plauen ist permanent bemüht, einen bspw. durch

- Stellenüberprüfungen (**2011: 123** überprüfte Stellen) oder auch
- organisatorische Veränderungen/Überprüfungen (**2011: 4** Organisationsüberprüfungen)

optimierten Stellenplan vorzulegen. Auch für das Jahr 2012 sind trotz weiterer neuer Stellen im Erzieherbereich in der Summe Stellenplanabsenkungen bereits vollzogen (s. a. Gliederungspunkte 3.2.2 und 3.2.3).

² entsprechend lt. Vorschrift incl. zu berücksichtigender Stellen in den Eigenbetrieben, jeweils zur Vorlage HHP bei der Genehmigungsbehörde

³ Einwohnerzahl jeweils 30.06. des Vorjahres

3 Stellenplanentwicklung

3.1 Stellenentwicklung Stadt Plauen incl. der Eigenbetriebe

WAZ-Plan	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Stadtverwaltung	752	692	692	675	664	671	656	547	538	537	532
Eigenbetrieb GAV	192	149	94	89	88	97	97	96	99	95	100
Kulturbetrieb	80	47	54	53	51	52	53	56	53	54	54
	1.024	888	840	817	803	820	806	699	690	686	686

Tabelle 16

WAZ-Plan jeweils zum 1.1. d. J. anhand HH-Plan

Die Steigerung im Eigenbetrieb Gebäude- und Anlagenverwaltung resultiert hauptsächlich aus der Einrichtung von 4 Stellen im Bereich der Grünpflege.

3.2 Stellenentwicklung Stadt Plauen ohne Eigenbetriebe

WAZ-Plan (ohne Eigenbetriebe) in VZÄ 1999 – 2012
- darunter ab 2002 Anzahl der Vollzeitstellen -

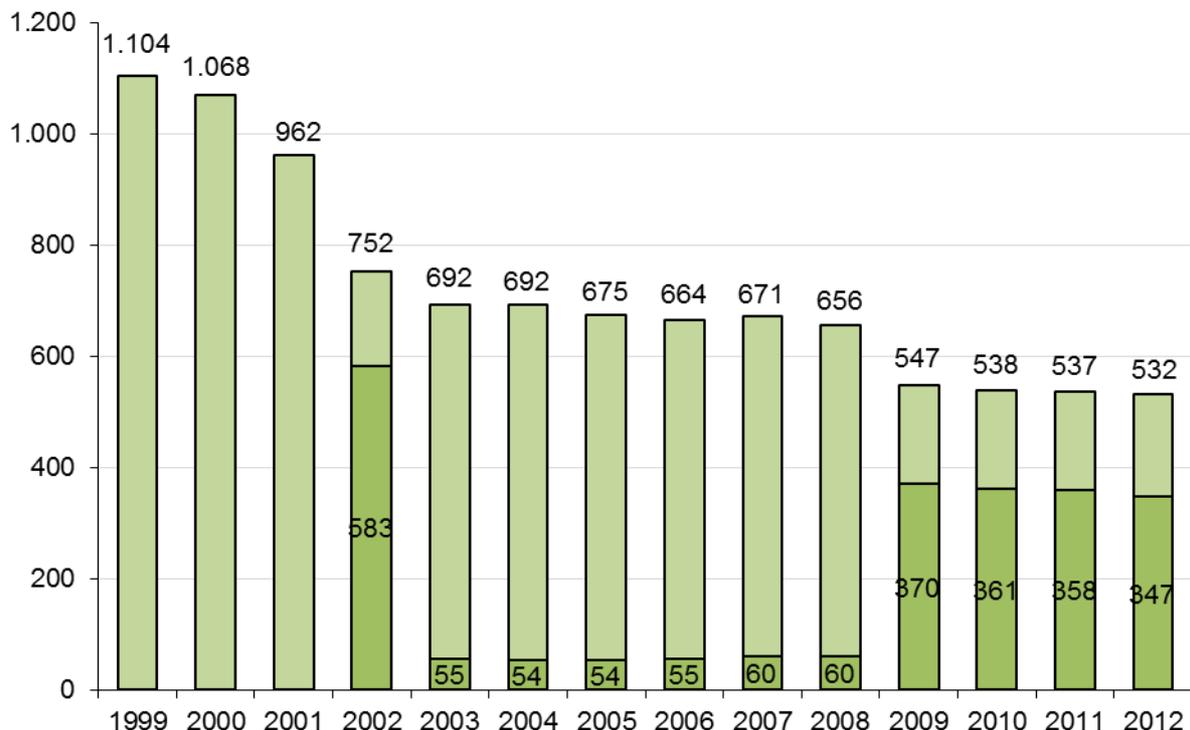


Abbildung 10

Stand jeweils zum 01.01. d.J. entsprechend haushaltrechtlichem Stellenplan (ohne Eigenbetriebe)
Gründung Eigenbetrieb GAV 01.05.2001
Aufgabenübergang Vogtlandkreis per 01.01.2009
Vollzeitstellen 2003-2008 größtenteils Stellen in der Berufsfeuerwehr

3.2.1 Anzahl der Stellen und WAZ-Plan 2011 und 2012

Laut Stellenplanbeschluss weist der Stellenplan der Stadt Plauen (ohne Eigenbetriebe) für das Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 folgende Stellenanzahl bzw. WAZ-Plan aus:

	Anzahl Stellen		Stellenwert in VZÄ (WAZ-Plan)	
	2011	2012	2011	2012
Summe	585	583	536,9	532,4
Vergleich zum Vorjahr	./. 1	./. 2	./.1,15	./. 4,5

Tabelle 17

Für das Jahr 2011 konnte der Stellenplanentwurf mit einer Minderung der WAZ gegenüber 2010 um 1,15 VZÄ vorgelegt werden. Trotz steigender Stellenentwicklung im Kindergarten- und Hortbereich (s. Abbildung 11), deren Ursachen u.a. steigende Kinderzahlen sind, kam auch im Jahr 2012 ein weiterer Stellenabbau - minus 4,5 VZÄ insgesamt - gegenüber dem Jahr 2011 mit der Stellenplanvorlage 2012 zum Tragen.

Auch für das Jahr 2013 wird der Stellenplanentwurf zum Haushaltsplan eine erneute Reduzierung vorsehen.

3.2.2 Stellenplanänderungen 2012

Im Laufe des Jahres 2012 wurden bereits folgende weitere Stellenplanänderungen durch Beschlüsse bereits vollzogen:

	WAZ
Beschluss HHP 2012	532,4
<u>1. SP-Änderung – Mai 2012</u>	<u>./. 3,2</u>
<u>Summe neu</u>	<u>529,2</u>
<u>2. SP-Änderung - September 2012</u>	<u>./. 3,3</u>
<u>Summe neu</u>	<u>525,9</u>

3.2.3 Ausgewählte Stellenplanentwicklungen ⁴

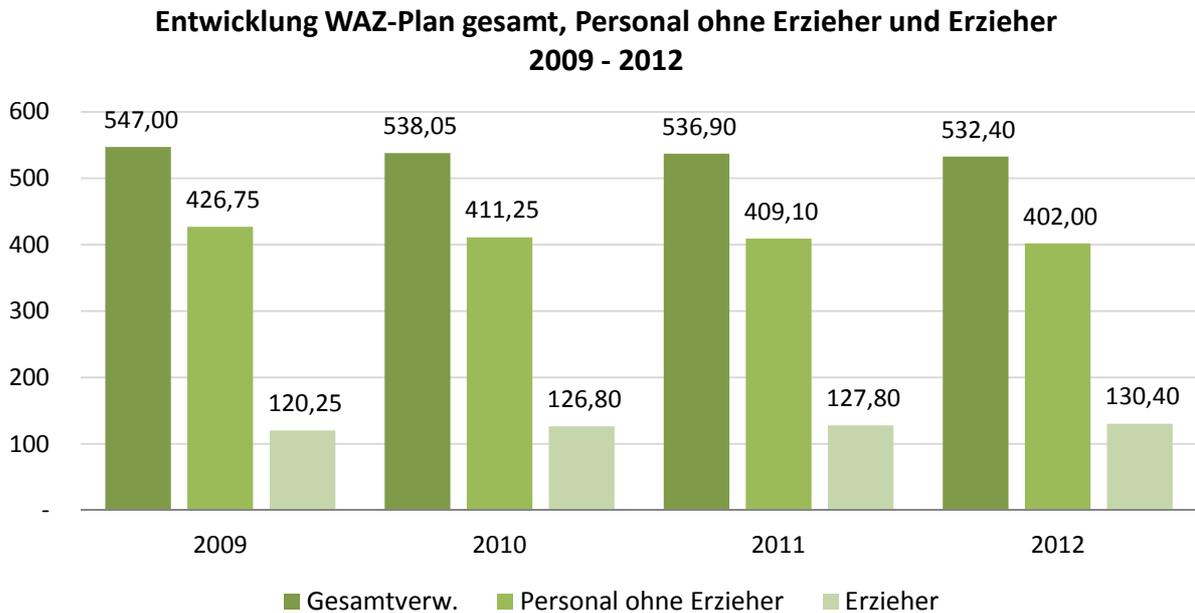


Abbildung 11 - jeweils zur Vorlage SP zum HHP

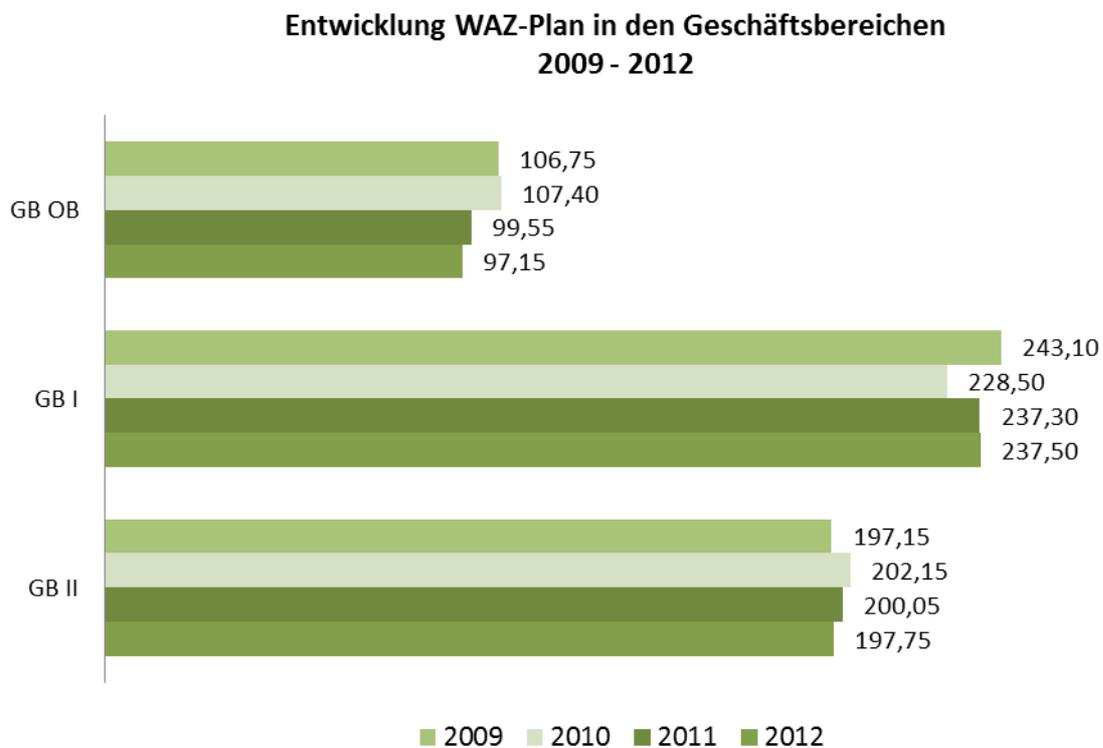


Abbildung 12 – jeweils zur Vorlage SP zum HHP

⁴ ohne Eigenbetriebe

4 Personalkosten

4.1 Personalkosten Stadt Plauen

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



Abbildung 13

Für die Abrechnung der Personalkosten 2011 weist die Jahresrechnung⁵ folgende Begründung aus:

Der Planansatz **2011** für die „reinen“ Personalkosten i. H. v. **27.311 TEUR** (2010: 27.378 TEUR) wurde mit **26.689 TEUR** (2010: 26.346 TEUR) in Anspruch genommen. Die prozentuale Inanspruchnahme beträgt somit **97,7%** (2010: 96,2%).

Für die Unterschreitung des Planansatzes i. H. v. **622 TEUR** (2010: 1.032 TEUR) waren u.a. folgende Gründe ausschlaggebend:

Minderausgaben durch Langzeitkranke	./. 358 TEUR
Minderausgaben durch Elternzeit	./. 325 TEUR
Minderausgaben durch nicht geplante Abgänge	./. 299 TEUR

⁵ Auszug aus der Jahresrechnung 2011 der Stadt Plauen (s. Gliederungspunkt 1.2.2)

Mehrausgaben durch nicht geplante Neuzugänge + 180 TEUR
teilweise Ersatz für oben genannte nicht geplante Abgänge

Mehrausgaben für Stufenaufstiege + 106 TEUR

Mehrausgaben aufgrund zu gering geplanter Ausgaben für Beiträge an Versorgungskasse ATZ (+ 40 TEUR) und für Leistungsentgelt (+ 22 TEUR – nur teilweise Berücksichtigung der Arbeitgeberanteile) + 62 TEUR

4.2 Durchschnittliche „reine“ Personalkosten pro Beschäftigten

	2009	2010	2011
Beschäftigte 31.12. d. J.	683	664	652
„reine“ PK/Beschäftigten in €	39.940	39.677	40.935
Entwicklung zum Vorjahr	⁶	-0,66%	3,17%

Tabelle 18

4.3 „Reine“ Personalkosten pro Einwohner

Pro Einwohner (EW)⁷ wurden für die Stadt Plauen folgende „reinen“ Personalkosten ermittelt:

	2009	2010	2011
Einwohner 31.12. d. J.	66.412	66.098	65.738
„reine“ PK/Einwohner in €	410,75	398,59	405,21
Entwicklung zum Vorjahr	⁸	-2,96%	1,66%

Tabelle 19

⁶ Entwicklung nicht berechnet, eingeschränkte Vergleichsmöglichkeit wg. Verlust Kreisfreiheit

⁷ Statistisches Landesamt Sachsen

⁸ Entwicklung nicht berechnet, eingeschränkte Vergleichsmöglichkeit wg. Verlust Kreisfreiheit

4.4 Personalkosten Gruppierung 4 gesamt ⁹/Einwohner

	2009	2010	2011
Gemeinden und Gemeindeverbände Sachsen; Statistisches Bundesamt	575,00 €	581,00 €	596,00 €
Städte gleicher Größenklasse (50.000 – 100.000 EW), kreisangehörig; Statistisches Landesamt Sachsen	476,42 €	472,35 €	477,45 €
Stadt Plauen lt. Jahresrechnung	414,37 €	398,54 €	405,76 €

Tabelle 20

Hinweis:

Die Jahresrechnung verwendet dieselben Einwohnerzahlen wie der entsprechende zugehörige Haushaltsplan (in der Regel 30.06. d. Vj). Berechnungen von Differenzen zwischen „reinen“ Personalkosten (s. Tabelle 18 mit Einwohnern 31.12. d.J.) und Personalkosten der Gruppierung 4 gesamt pro Einwohner (obige Tabelle) weisen daher kein genaues Ergebnis aus.

5 Aus- und Weiterbildung

5.1 Kosten der Aus- und Weiterbildung

Gruppierung	2009	Plan 2010	2010	Plan 2011	2011	Plan 2012
5620/5621 (ohne Azubis)	60.394 €	74.448 €	55.813 €	68.571 €	50.057 €	76.055 €
<i>darunter ADV und IT</i>	<i>21.303 €</i>	<i>21.958 €</i>	<i>6.682 €</i>	<i>17.000 €</i>	<i>2.435 €</i>	<i>18.000 €</i>
5622 (AL I, II, Doppik)	13.381 €	45.696 €	23.504 €	58.480 €	28.288 €	69.110 €
<i>darunter Doppik</i>	<i>1.584 €</i>	<i>31.114 €</i>	<i>12.136 €</i>	<i>40.000 €</i>	<i>14.859 €</i>	<i>50.000 €</i>
5621 Azubis	15.743 €	21.100 €	17.491 €	19.925 €	14.564 €	19.146 €
Summe Ausgaben	89.518 €	141.244 €	96.809 €	146.976 €	92.909 €	164.311 €
abzgl. Eigenanteil MA am AL I, II	1.869 €	4.940 €	3.745 €	6.360 €	4.474 €	4.960 €
gesamt	87.649 €	136.304 €	93.064 €	140.616 €	88.435 €	159.351 €

Tabelle 21

Unter die Kosten der Aus- und Weiterbildung fallen die Ausgaben der Gruppierung 5620-5622 ¹⁰ (s. obige Tabelle) bspw. 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, Lehrgangengebühren)
- bereichsübergreifende Schulungen (z. B. Doppik)
- Anpassungs- und Aufstiegslehrgänge im Rahmen der Angestelltenlehrgänge (AL) I und II. In diesen Lehrgängen befanden sich **per 31.12.2011** jeweils **4** Mitarbeiter.

⁹ beinhaltet neben den „reinen“ Personalkosten für das eigene Personal weitere Personalausgaben (z.B. Kosten für ABM, Honorare, Zivildienstleistenden/Bundesfreiwilligendienst ..., s.a. Pkt. 4.1)

¹⁰ ohne Gruppierung 5620 in der Gliederung 0000 - Stadträte und Ausschüsse

Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungskosten*
2009 - 2011 in EUR
 *auf Basis Summe Ausgaben

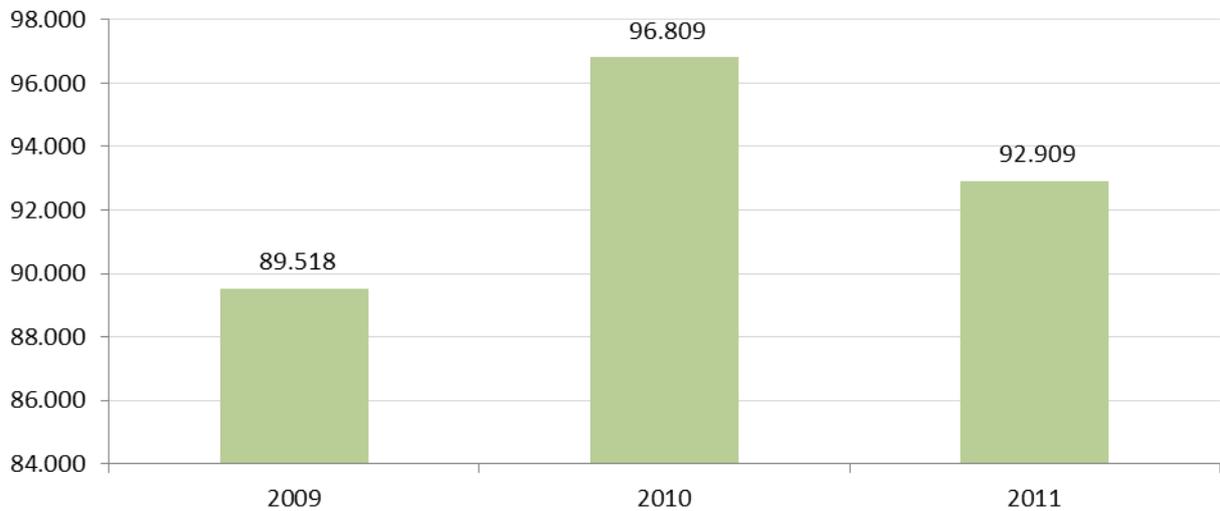


Abbildung 14

Weiterbildungskosten/Beschäftigten*
2009 - 2011 in EUR
 * auf Basis Summe Ausgaben

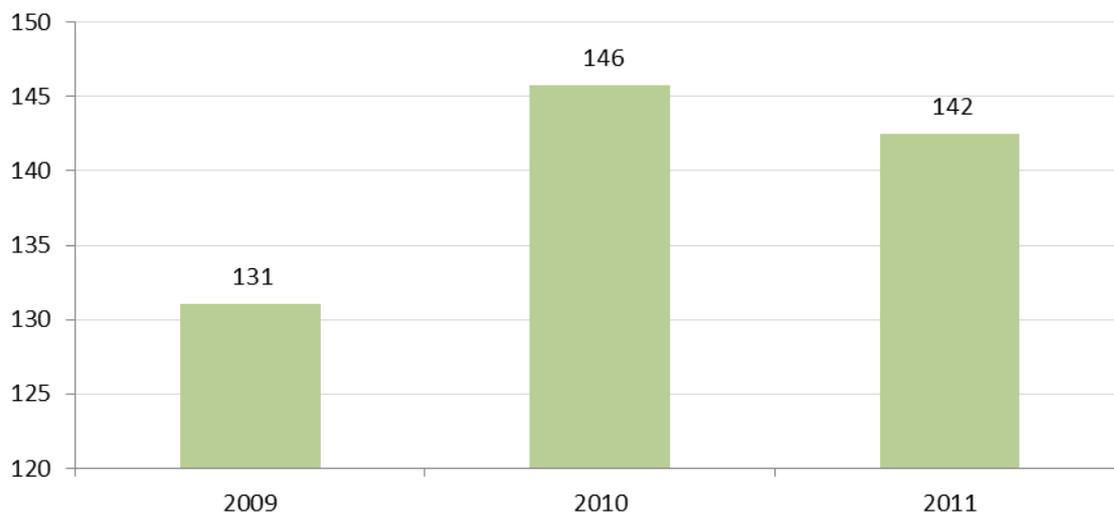


Abbildung 15

Die sinkenden Weiterbildungskosten im Zeitraum 2010 – 2011 pro Mitarbeiter sind u.a. auch auf die geringe Inanspruchnahme der Weiterbildungskosten im Bereich der ADV aufgrund der verhängten Haushaltssperre im Jahr 2011 zurückzuführen. Würde man für das Jahr 2011 in etwa eine Inanspruchnahme im Bereich der ADV wie im Jahr 2010 unterstellen, läge das Gesamtergebnis der Weiterbildungskosten/Beschäftigten der Stadtverwaltung im Jahr **2011** bei ca. **149 €/Beschäftigten**.

5.2 Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung

	07-12/2009	2010	2011
Erhaltungsqualifizierung	15	16	11
Fort- und Weiterbildung	0	2	1
Arbeitsplatzsicherung	1	0	0
Wiedereinstiegsqualifizierung	0	0	0

Tabelle 22

Stadtverwaltung und Beschäftigte haben gleichermaßen ein gemeinsames Interesse an einem hohen Qualifikationsniveau. Aus diesem Grund existiert in der Stadtverwaltung eine „Dienstvereinbarung Qualifizierung“.

Qualifizierungsmaßnahmen nach dieser Dienstvereinbarung sind:

1. die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
2. der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
3. die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung und
4. die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

5.3 Interne Schulungen

Im Jahr 2011 nahmen 59 Mitarbeiter an internen PC-Schulungen (Fabasoft) teil, die mit eigenem Personal durchgeführt wurden. Des Weiteren fanden bspw. im Rahmen des Umstiegs auf die Doppik einige In-House-Seminare und Workshops zu verschiedenen Themen für das Doppik-Projektteam, Mitarbeiter des FB Finanzverwaltung und für die Haushaltsachbearbeiter der einzelnen Bereiche statt.

Die neuen Auszubildenden werden mit Beginn der Ausbildung in einer mehrtägigen Einführungsveranstaltung mit dem Arbeitgeber Stadtverwaltung vertraut gemacht und auf ihren beruflichen Einstieg in der Stadt Plauen vorbereitet. Sie erhalten Einblicke und Informationen bspw. zu folgenden Themen:

- Organisation der Stadtverwaltung
- Arbeitsschutz
- Datenschutz
- Schriftgut- und Aktenverwaltung
- Schriftverkehr
- Etikette
- Umgang mit dem Bürger/Kommunikation

um nur einige zu nennen.

An diese Veranstaltung schließen sich noch zwei PC-Schulungswochen an, in denen Kenntnisse in den gängigen Office-Programmen, der Bildbearbeitung, dem Internet sowie Fabasoft vermittelt werden.

Alle Veranstaltungen für die Auszubildenden werden jedes Jahr von Mitarbeitern des Hauses durchgeführt.

Für die Verwaltungsfachangestellten im 2. Ausbildungsjahr werden durch eine Mitarbeiterin des FG Personal/Organisation zudem mit einem Umfang von ca. 2-3 Stunden je Veranstaltung nachfolgende Prüfungsvorbereitungskurse angeboten, die je nach Bedarf wahrgenommen werden:

1. Fristberechnung
2. Haushaltplan/Haushaltssatzung/Haushaltsgrundsätze
3. Fragestellungen in Verbindung mit dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz

6 Krankenstand

	2009	2010	2011
Krankentage/Beschäftigten	17,11	18,64	21,08
Krankenquote	4,70	5,11	5,78

Tabelle 23

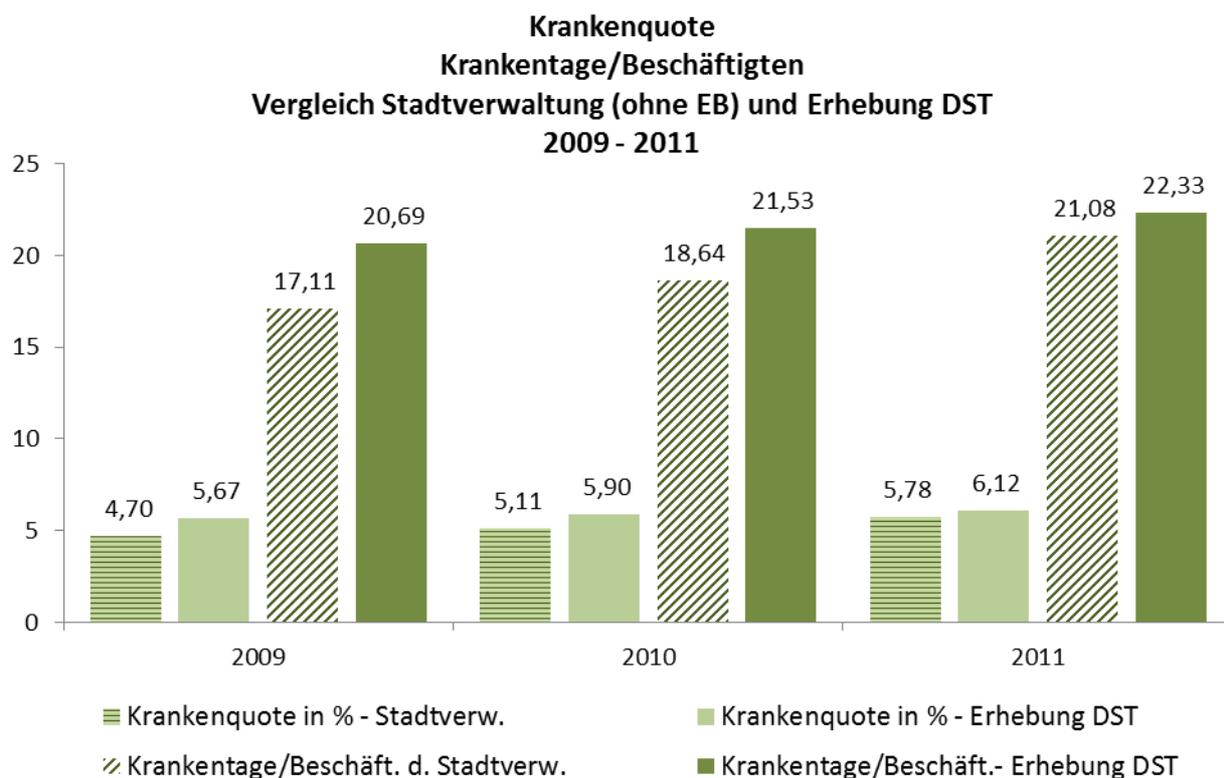


Abbildung 16

Mittlerweile zum neunten Mal erhob der Deutsche Städtetag unter seinen Mitgliedstädten die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten. Von den 208 unmittelbaren Mitgliedstädten

beteiligten sich an der Erhebung für das Jahr 2011 169 Städte, davon 44 Städte gleicher Größenordnung wie Plauen. In die Erhebung waren insgesamt 317.470 Beschäftigte einbezogen.

Der Deutsche Städtetag stellte zum fünften Mal in Folge einen Anstieg bei den krankheitsbedingten Fehltagen fest. So stieg die erhobene Krankenquote von 5,9% im Jahr 2010 auf 6,12% im Jahr 2011. Als eine Ursache vermutet der Deutsche Städtetag das gestiegene Durchschnittsalter der Beschäftigten, welches im Rahmen der Umfrage für 2011 wie folgt ermittelt wurde:

gesamt: 46,33 Jahre
 Ost: 47,35 Jahre (Vgl. Plauen 2011: 45,3 Jahre)
 West: 45,78 Jahre

Auch in der Stadtverwaltung Plauen musste ein Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten verzeichnet werden. Während die krankheitsbedingten Ausfallzeiten im Bereich der Kurzzeiterkrankungen (bis 3 Krankentage) und im Bereich der Langzeiterkrankungen (ab 43. Woche) annähernd gleich blieben, war 2011 gegenüber 2010 ein deutlicher Anstieg im dazwischen liegenden Bereich (ab 4. Krankheitstag bis 42. Woche) zu verzeichnen.

7 Sonstiges

7.1 Arbeitsunfälle

	2009	2010	2011
Arbeitsunfälle ¹¹	17	25	10
damit verbundene Krankentage ¹²	380	402	325
Unfälle/100 MA	2,49	3,77	1,53

Tabelle 24

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

7.2 Betriebsärztliche Untersuchungen ¹³

2009	2010	2011
70	65	120

Tabelle 25

Hier sind die betriebsärztlichen „Routine“-Untersuchungen der Mitarbeiter entsprechend der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfasst. Die spezifischen Untersuchungen für die Mitarbeiter der Feuerwehr (Atemgeräteträger ...) werden hier nicht gezählt.

¹¹ ohne Eigenbetriebe

¹² lt. Berechnungsmodus DST, sind diese nicht in der Krankenquote enthalten; s. Erläuterungen Anlage 2

¹³ ohne Eigenbetriebe

Abkürzungsverzeichnis

AL	Angestelltenlehrgang
ATZ	Altersteilzeit
DST	Deutscher Städtetag
EB	Eigenbetrieb/e
EW	Einwohner
FB	Fachbereich
FG	Fachgebiet
GB	Geschäftsbereich
Grupp.	Gruppierung
Hbj	Halbjahr
HHP	Haushaltsplan
MA	Mitarbeiter
OB	Oberbürgermeister
PK	Personalkosten
SB	Sachbearbeiter
SP	Stellenplan
Vj	Vorjahr
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WAZ	wöchentliche Arbeitszeit, Wochenarbeitszeit

Stichwortverzeichnis

Altersstruktur.....	11
Altersteilzeit	6
Arbeitsunfälle	27
Arbeitszeit, durchschnittliche wöchentliche	8, 30
Aus- und Weiterbildung	23
Ausbildungsplätze	7
Berufspraktikumsplätze	7
Beschäftigte, Anzahl.....	5, 30
betriebsärztliche Untersuchung	27
Durchschnittsalter	10
Frauenquote/Frauenanteil	9, 30
Krankenstand, Krankenquote, Krankentage	26, 30
Personalbestand.....	5
Personalkosten.....	21
Personalstandsrichtwert	17, 30
Qualifizierungsmaßnahmen.....	25
Schwerbehindertenquote.....	16
Stellen, Anzahl.....	19
Stellenplanentwicklung	18
Teilzeit	6
Teilzeitquote	6
WAZ-Plan	18
WAZ-Plan incl. Eigenbetriebe.....	18
Weiterbildungskosten	23

Anlage 1

		Stichtag	2009	2010	2011
1.	Personalbestand				
1.1	Anzahl der Beschäftigten	31.12.	683	664	652
dav.	Vollzeit	31.12.	202	191	189
	Teilzeit incl. ATZ	31.12.	481	473	463
dar.	ATZ gesamt	31.12.	114	90	71
	unter Pkt. 1.1 sind mit erfasst:				
	Auszubildende	31.12.	22	19	19
	Praktikanten	31.12.	7	2	
	ATZ in Freistellungsphase	31.12.	55	40	36
	Beschäftigte in Elternzeit	31.12.	10	15	14
	Langzeitkranke	31.12.	4	5	1
	Beschäftigte mit Befristung	31.12.	45	32	34
1.2	Durchschnittliche WAZ pro Beschäftigten	31.12.	0,91	0,91	0,91
1.3	Frauenanteil gesamt	31.12.	75%	75%	75%
	einfacher Dienst (EG 1-4)	31.12.	78%	83%	82%
	mittlerer Dienst (EG 5-8)	31.12.	81%	81%	81%
	gehobener Dienst (EG 9-12)	31.12.	61%	61%	62%
	höherer Dienst (EG 13-15Ü)	31.12.	36%	36%	40%
1.4	Durchschnittsalter	31.12.	45,0	45,2	45,3
1.5	Altersstruktur				
	bis unter 20 Jahre	31.12.	13	9	11
	20 bis unter 30 Jahre	31.12.	92	91	91
	30 bis unter 40 Jahre	31.12.	83	79	71
	40 bis unter 50 Jahre	31.12.	216	209	189
	50 bis unter 60 Jahre	31.12.	233	230	246
	60 bis unter 65 Jahre	31.12.	46	46	44
	über 65 Jahre	31.12.	-	-	-
1.6	Schwerbehindertenquote (incl. EB)	31.12.	7,69%	8,45%	8,89%
2.	Stellenplan				
2.1	Anzahl Stellen	SP z. HHP	600	586	585
	davon WAZ 1,0	SP z. HHP	370	361	358
2.2	WAZ-Plan (VZÄ) gesamt	SP z. HHP	547,00	538,05	536,90
	GB OB	SP z. HHP	106,75	107,40	99,55
	GB I	SP z. HHP	243,10	228,50	237,30
	GB II	SP z. HHP	197,15	202,15	200,05
3.	"reine" Personalkosten (PK) in EUR				
	Personalkosten gesamt Plan	01.01.	27.787.325	27.377.655	27.311.297
	Personalkosten gesamt Ist	31.12.	27.279.008	26.345.859	26.689.484
	Anteil PK an Gesamtkosten Plan (VwHH)	01.01.	29,56%	30,96%	30,56%
	Anteil PK an Gesamtkosten Ist (VwHH)	31.12.	29,88%	29,79%	29,87%
	Personalkosten/EW	31.12.	411	399	406
	Durchsch. Personalkosten/Beschäft.	31.12.	39.940	39.677	40.935
4.	Weiterbildung				
	Weiterbildungskosten bzw. Personalentwicklungskosten in EUR	31.12.	89.518	96.809	92.909
	Weiterbildungskosten/Beschäft. in EUR	31.12.	131	146	142
5.	Krankenstand				
	Krankenquote in % - Stadtverw.	31.12.	4,70	5,11	5,78
	Krankenquote in % - Erhebung DST	31.12.	5,67	5,90	6,12
	Krankentage/Beschäft. d. Stadtverw.	31.12.	17,11	18,64	21,08
	Krankentage/Beschäft.- Erhebung DST	31.12.	20,69	21,53	22,33
6.	Sonstiges				
	Arbeitsunfälle mit Krankschreibung	31.12.	17	25	10

Erläuterung Berechnung

Altersstruktur (ohne Eigenbetriebe)	berücksichtigt alle Beschäftigten (s. Anzahl der Beschäftigten)
Anzahl der Beschäftigten (ohne Eigenbetriebe)	alle Beschäftigte (auch Azubis, Praktikanten, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in der Freistellungsphase der ATZ, Beamte) ausgenommen Zivildienstleistende
Arbeitsunfälle (ohne Eigenbetriebe)	Es werden nur die Anzahl der Arbeitsunfälle erfasst, die eine Krankschreibung nach sich ziehen.
Durchschnittsalter (ohne Eigenbetriebe)	auf der Basis der Anzahl der Beschäftigten mit Vertrag
Frauenanteil (ohne Eigenbetriebe)	ohne Azubis, Bürgermeister, Angestellte mit Einzelverträgen, Praktikanten Ermittlung auf der Grundlage der Frauenförderstatistik
Krankenquote/ Krankentage (ohne Eigenbetriebe)	<p>anhand Berechnungsmodus des Deutschen Städtetages:</p> $\text{Krankenquote} = \left[\frac{\text{Krankentage}}{\text{Anz. der Beschäftigten} \times 365 \text{ Tage}} \right] \times 100\%$ <p>nicht erfasst sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende - Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen - Arbeitsunfälle - Mutterschutz - andere Beschäftigungsverbote - Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder
Personalstandsrichtwert für den Kernhaushalt (incl. Eigenbetriebe für lt. Vorschrift dort zu berücks. 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
reine Personalkosten (ohne Eigenbetriebe)	Personalkosten ohne Kosten für ABM, 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
Vollzeitäquivalent (VZÄ) (ohne Eigenbetriebe)	errechnet auf der Basis der Wochenarbeitszeit der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes Ost (40 Stunden \triangleq WAZ/VZÄ = 1,0)
Wochenarbeitszeit (WAZ), durchschnittliche (ohne Eigenbetriebe)	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
Langzeitkranke (ohne Eigenbetriebe)	hierunter zählen Beschäftigte, die länger als 6 Wochen krank waren