



**Personalamt
Organisationsamt**

Personal- und Organisationsbericht 2013

**mit den Berichten des Betriebsärztlichen
Dienstes und der Fachkraft für
Arbeitssicherheit**

Vorwort der Personal- und Organisationsreferentin

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,



Fürth, im Oktober 2014

auch für das Jahr 2013 möchten wir Ihnen wieder verschiedene Informationen in Form des Personal- und Organisationsberichts an die Hand geben.

Neben den üblichen Zahlen und Fakten im Bereich der Personalwirtschaft (Personalstand, Austritte, Einstellungen usw.) werden die wichtigsten Daten aus dem Bereich der Personalentwicklung dargestellt. Ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung ist und bleibt die Weiterentwicklung und (Weiter-)Qualifizierung des innerstädtischen Personals sowie die bedarfsgerechte Ausbildung von eigenen Verwaltungsnachwuchskräften. In diesem Zusammenhang darf natürlich auch die Darlegung der Entwicklung der Krankheitszeiten nicht fehlen. Außerdem können Sie sich einen Überblick über die Verteilung der Leistungsentgelte bei den Tarifbeschäftigten sowie der Verteilung der Leistungsprämien im Beamtenbereich verschaffen.

Das Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hält für Sie u. a. Informationen zum betrieblichen Arbeitsschutz, zur Entwicklung bei den Arbeits- und Wegeunfällen sowie zu den Begehungen und den Beratungstätigkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit bereit. Daneben finden Sie im Personal- und Organisationsbericht nun auch Informationen zu Organisation, Betreuungsschwerpunkten und Aktivitäten unseres Betriebsärztlichen Dienstes.

Der Teilbereich „Organisation“ bietet einen Überblick über Änderungen im organisatorischen Aufbau der Stadtverwaltungen und den Entwicklungen im Stellenbereich.

Unser Dank gilt der Personalvertretung für die vertrauensvolle und stets gute Zusammenarbeit. Wir danken außerdem den städtischen Dienststellen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren tatkräftigen Einsatz und ihr großes Engagement.

Es geht viel voran in unserer Stadtverwaltung, packen wir es (weiter) an!



Dr. Stefanie Ammon
Referat II

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Personal- und Organisationsreferentin	1
Inhaltsverzeichnis	2
1. Personalstatistik	3
2. Personalausgaben	7
3. Arbeitsrechtliche Maßnahmen	9
4. Betrieblicher Arbeitsschutz	10
5. Betriebsärztlicher Dienst.....	17
6. Ausbildung	19
7. Fortbildung	25
8. Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Fürth	29
9. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen.....	37
10. Organisation.....	42
Impressum	48

1 Personalstatistik

1.1 Übersicht

Zum 12.12.2013 hatte die Stadt Fürth (ohne Stiftungsaltenheim und ohne dem Stadtentwässerungsbetrieb Fürth) 2.241 (Vorjahr: 2.268) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon waren 1.371 (Vj. 1.381) Vollzeitbeschäftigte, 733 (Vj. 736) Teilzeitbeschäftigte und 137 (Vj. 151) Nebenamtliche/Honorarkräfte. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt 76 (Vj. 77) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder beurlaubt. Das Personal setzt sich aus 964 Männern (43,02 %) und 1.277 Frauen (56,98 %) zusammen. 431 (Vj. 443) Personen waren verbeamtet, 1.810 (Vj. 1.825) Personen waren Arbeitnehmer/innen.

Darüber hinaus gehörten zur Stadt Fürth noch die 75 Mitarbeiterinnen und 11 Mitarbeiter des Städtischen Alten- und Pflegeheims (zusammen 86 Beschäftigte) sowie 98 Mitarbeiter und 20 Mitarbeiterinnen des StEF (zusammen 118). Die Stadt Fürth hatte außerdem 27 (Vj. 28) Anwärtnerinnen und Anwärtner sowie Auszubildende Ende Dezember 2013.

Personalstand Dezember 2013 Stand: 12.12.2013		Beamte		Arbeitnehmer		insgesamt		Summe
		m	w	m	w	m	w	
Kernverwaltung (inkl. GWF, ohne StEF)	Vollbeschäftigte	219	76	554	382	773	458	1.231
	inkl. Altersteilzeit (Arbeitsphase)	1	1	0	0	1	1	2
	zuzugl. a) Elternzeit	2	4	0	18	2	22	24
	b) sonstige Beurlaubte	1	6	3	14	4	20	24
	c) Zivil- bzw. Grundwehrdienst	0	0	0	0	0	0	0
	d) Praktikanten, Schüler, Studenten	0	0	1	9	1	9	10
	e) Frewill. Soz. Jahr	0	0	0	0	0	0	0
	f) Auszubildende, Anwärter	2	8	6	11	8	19	27
	g) Altersteilzeit (Freizeitphase)	4	2	17	23	21	25	46
	h) OBM, BM u. Referenten	5	2	0	0	5	2	7
	Summe Vollbeschäftigte	234	99	581	457	815	556	1.371
	Teilzeitbeschäftigte	19	75	73	538	92	613	705
	zuzugl. a) Elternzeit	0	3	0	14	0	17	17
	b) sonstige Beurlaubte	0	1	0	10	0	11	11
	Summe Teilzeitbeschäftigte	19	79	73	562	92	641	733
Summe Nebenamtliche/Honorarkräfte	0	0	57	80	57	80	137	
		253	178	711	1.099	964	1.277	2.241
	Kernverwaltung	431		1.810		964	1.277	2.241
	Kernverwaltung	238	151	627	920	865	1.071	1.936
	(ohne a) - h)/Nebenamtli./Honorarkräfte)	389		1.547		865	1.071	1.936
SAh	Vollbeschäftigte	1	0	7	41	11	75	86
	Teilzeitbeschäftigte	0	0	3	34			
	1		85					
	Summe ohne Eigenbetriebe	254	178	721	1.174	975	1.352	2.327
StEF	Vollbeschäftigte	3	2	88	9	98	20	118
	Teilzeitbeschäftigte	0	5	7	4			
	10		108					
	Gesamtsumme	257	185	816	1.187	1.073	1.372	2.445
	(Verwaltung, SAh, StEF)	442		2.003		1.073	1.372	2.445
Nachrichtlich:								
Infra	Vollbeschäftigte	1	0	256	80	277	128	405
	Teilzeitbeschäftigte	0	0	20	48			
	1		404					
	Gesamtsumme	258	185	1.092	1.315	1.350	1.500	2.850
	inkl. infra fürth gmbh	443		2.407		1.350	1.500	2.850

1.2 Einstellungen im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich

Im Jahr 2013 wurden 126 Beschäftigte und 6 Beamtinnen/Beamte eingestellt. Hinzu kamen weitere „Einstellungen“ von entgeltlich beschäftigten Honorarkräften, Aushilfen, Schauspielern und Schülerinnen/Schülern.

	Arbeitnehmerbereich		Beamtenbereich	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltung	59	30	1	0
HBS	5	1	1	0
StEF	0	3	0	0
SAh	8	3	0	0
Azubis/Praktikanten/FSJ/ Anwärter/innen (Verwaltung)	11	5	4	0
Azubis (SAh)	1	0	0	0
Gesamt	84	42	6	0

2013 befanden sich von den insgesamt 2.445 (Vj. 2.476) Beschäftigten 107 (Vj. 97) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. 80 (Vj. 51) befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden neu eingegangen.

1.3 Austritte im Arbeitnehmer- und Beamtenbereich

Ausgetreten sind im Jahr 2013 insgesamt 116 Beschäftigte und 24 Beamtinnen/Beamte. Hinzu kamen weitere Austritte von entgeltlich beschäftigten Honorarkräften, Aushilfen, Schauspielern, Schülerinnen und Schülern.

	Arbeitnehmerbereich		Beamtenbereich	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Rentenbezug/Ruhestand	14	18	2	7
Sonstige Austrittsgründe	69	33	3	4
Gesamt	83	51	5	11

1.4 Beförderungen im Beamtenbereich

2013 wurden 27 Beamtinnen und Beamte befördert.

	weiblich	männlich
Mittlerer Dienst	3	9
Gehobener Dienst	7	7
Höherer Dienst	1	0
Gesamt	11	16

1.5 Versorgungsempfänger

Am 31.12.2013 betrug die Zahl der Versorgungsempfänger 338.

1.6 Stellenausschreibungen

Im Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2013 wurden bei den Arbeitnehmern insgesamt 53 Stellen ausgeschrieben. Im Beamtenbereich wurden 21 Stellen ausgeschrieben.

1.7 Bewerbungen

(nicht getrennt nach Initiativbewerbungen und Bewerbungen auf interne oder externe Ausschreibungen)

Im Jahr 2013 gingen im Personalamt/Abteilung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (PA/Arbn/S) insgesamt 1.705 Bewerbungen ein.

Die Abteilung Beamtenangelegenheiten konnte 103 Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Stellen verzeichnen.

1.8 Nebentätigkeiten

2013 stieg die Zahl der Nebentätigkeiten auf 421 (Vj. 378). Von diesen wurden 95 aus dem früheren Angestellten- und 10 aus dem früheren Arbeiterbereich neu angezeigt bzw. inhaltlich verändert.

Im Beamtenbereich gab es 28 (Vj. 51) Nebentätigkeiten in 2013 zu verzeichnen, davon 9 Neugenehmigungen.

1.9 Altersteilzeit

Seit 01.01.2010 wurden keine neuen Altersteilzeitverhältnisse vereinbart, weil die Quote nach § 4 Abs. 2 TV FlexAZ erfüllt war. Die Anzahl der bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse verringerte sich von Jahr zu Jahr. Für 2015 kann dadurch eine Öffnungsklausel für den Abschluss einiger Verträge nach TV FlexAZ prognostiziert werden.

11 Beamtinnen und Beamte (ohne Hans-Böckler-Schule) befanden sich 2013 in Altersteilzeit. Im Bereich der Hans-Böckler-Schule waren es 5 Beamtinnen und Beamte, die Altersteilzeit in Anspruch nahmen.

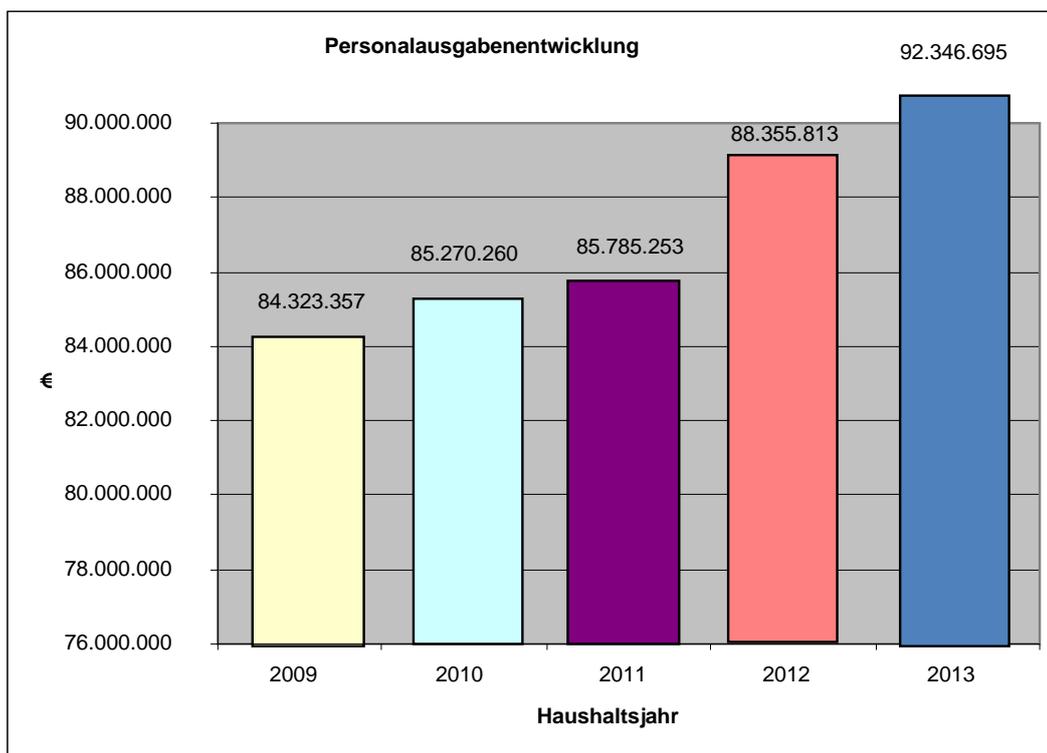
1.10 Schwerbehindertenquote

Im Jahr 2013 waren 202 (165 und 37 bei gesonderten Dienststellen) schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte tätig. Die Schwerbehindertenquote betrug somit 8,21 v. H. (Vj. 7,93 v. H.) und überstieg die Pflichtquote von 5 v. H. bei weitem (Basis: Rehadat-Auswertung 2013).

Die Stadtverwaltung Fürth ist damit eine Arbeitgeberin, bei der Schwerbehinderte in höherer Anzahl arbeiten. Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten damit einen nicht unerheblichen Beitrag zur Zufriedenheit unserer Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden.

2 Personalausgaben - Entwicklung der Jahre 2009 bis 2013

Die Personalkosten bei der Stadt Fürth stiegen trotz enger Sparvorgaben. Betrachtet man die Ausgabenentwicklung ohne GWF, so gab es eine Personalkostensteigerung vom Jahr 2009 auf das Jahr 2013 von 10,70%.



Die Steigerung der Personalausgaben resultiert zum einen aus Entgelt-/ Besoldungserhöhungen, zum anderen aber auch aus der Schaffung von Stellen, insbesondere im Kinder- und Jugendbereich.

Die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt die Entwicklung der Personalausgaben (ohne GWF, STEF und SAh), aufgeschlüsselt auf die verschiedenen Kostenbereiche.

Auffällig ist der Rückgang der Kosten für die Zusatzversorgung, trotz steigender Personalausgaben. Verantwortlich hierfür ist die Senkung des ZVK-Umlagesatzes von 4,75% auf 3,75%. Unverändert blieb der ZVK-Zusatzbeitrag in Höhe von 4%.

Tabelle Entwicklung der Personalausgaben 2009 – 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Ehrenamtliche Tätigkeit	658.199	654.875	642.699	659.476	676.273
Beamte	16.706.315	17.054.982	16.792.950	17.095.608	18.823.323
Versorgung	12.145.150	12.384.197	12.518.301	12.790.405	13.264.323
Arbeitnehmer/innen	39.949.586	39.984.398	40.509.182	41.942.567	44.055.998
Zusatzversorgung	3.467.034	3.477.808	3.541.495	3.702.981	3.406.678
Sozialversicherung	7.878.489	7.894.810	8.165.387	8.435.660	8.653.229
Beihilfe	3.136.297	3.450.196	3.254.678	3.368.845	3.122.933
Personalnebenausgaben	382.287	368.994	360.561	360.271	343.938
Deckungsreserve	0	0	0	0	0
Summe	84.323.357	85.270.260	85.785.253	88.355.813	92.346.695

3 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

3.1 Er- und Abmahnungen

Er- und Abmahnungen als arbeitsrechtliches Instrument zur Rüge eines nicht hinnehmbaren Verhaltens von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mussten leider auch im Jahr 2013 ausgesprochen werden. Im Hinblick auf die Gesamtzahl der Beschäftigten der Stadt Fürth ist die Anzahl zwar gering, im Einzelfall ist aber durch das Fehlverhalten ein ordnungsgemäßes Arbeiten in den betroffenen Dienststellen nicht mehr möglich, insbesondere bei Nichtausführung von Arbeiten und Nichtbeachten von gegebenen Weisungen. Darüber hinaus hat das Verhalten auch Einfluss auf den Betriebsfrieden bzw. würde sich das gezeigte Verhalten ohne ein Einschreiten auf diesen auswirken.

3.1.1 Ermahnungen

Es wurden sechs Ermahnungen ausgesprochen. Die Ermahnung ist der erste schriftliche Hinweis des Arbeitgebers auf ein nicht geduldetes Fehlverhalten. Bei minder schweren Fällen ist oftmals eine Ermahnung ausreichend, um ein störungsfreies Beschäftigungsverhältnis fortführen zu können.

3.1.2 Abmahnungen

Abmahnungen (7) als Vorstufe zur Kündigung waren ebenfalls wieder auszusprechen. Eine Abmahnung ist geboten, wenn es sich um ein schwerwiegendes Fehlverhalten handelt oder eine vorherige Ermahnung zu keiner Verhaltensänderung geführt hat. Insgesamt lagen verschiedene Gründe vor. Es spielten Schlechtleistungen wieder eine Rolle, aber auch Nichtbeachten von gegebenen Weisungen und Einlegen von unerlaubten Pausen. Die von den Abmahnungen ausgehende Warn- und Ankündigungsfunktion hat leider nicht in allen Fällen gewirkt, so dass auch Kündigungen ausgesprochen werden mussten.

3.2 Kündigungen

Im Jahr 2013 wurden acht Kündigungen ausgesprochen. Vier Kündigungen erfolgten während der Probezeit wegen mangelnder Arbeitsleistungen. Einem Beschäftigten wurde wegen Arbeitsverweigerung fristlos gekündigt. Drei Kündigungen mussten wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen werden.

Gegen eine Kündigung wurde Klage beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereicht. Das Verfahren endete durch Klagerücknahme.

4. Betrieblicher Arbeitsschutz

Seit 2011 wird die Stadt Fürth durch Sandra Heinze, Fachkraft für Arbeitssicherheit, im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreut. Die FASI berät und unterstützt die Stadt Fürth, in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit führt folgenden Aufgaben nach § 6 ASiG aus:

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere:

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

Organigramm:



(Quelle DGUV)

Zu betreuende Bereiche:

Stadt Fürth
Sparkasse Fürth mit ca. 32 Objekten
Stadtentwässerungsbetrieb
Integrativen Kindergarten Rasselbande
ELAN GmbH
Frauenhaus Fürth
Volkshochschule Fürth
Staatliche Fachoberschule, Berufsoberschule Fürth
KommunalBit, Fürth, Erlangen, Schwabach

Die genannten Arbeitsbereiche und der damit verbundenen Arbeits- und Gesundheitsschutz beinhalten typische Beratungsthemen für diese Bereiche.

4.1. Fortbildungen

Teilnahme an den Seminaren:

„Sicherheitsorganisation, Zukunftssichere Gestaltung von Geschäftsstellen“, des Sparkassenverbandes Bayern im Juli 2013.

Inhalte waren unter anderem: Gesetzliche Grundlagen, UVV Kassen, Gestaltung von Geschäftsstellen, Pflichten der Unternehmer und Führungskräfte im Arbeitsschutz, Verstoß gegen Rechtsvorschriften.

„Erstbetreuer“, der Kommunalen Unfallversicherung Bayern im Oktober 2013. Ein Aufbau-seminar indem Inhalte zur direkten Reduzierung von Psychischen Belastungen vertieft wurden.

Beschäftigten kann unmittelbar nach extremen Situationen wie z.B. Raubüberfall, Bedrohung durch Kunden usw., Hilfe angeboten werden um Belastungsspitzen zu verringern.

4.2. Statistik der Arbeitsunfälle (SGB VII, §8)

Nach § 193 Abs. 1 SGB VII hat der Unternehmer jeden Unfall in seinem Betrieb anzuzeigen, bei dem ein dort Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig ist (= meldepflichtiger Unfall). Als Unfallereignis zählen alle Arbeitsunfälle im engeren Sinne (§ 8 Abs. 1 SGB VII) und alle Wegeunfälle (§ 8 Abs. 2 SGB VII), also Unfälle, die sich auf dem Weg nach oder von dem Ort einer versicherten Tätigkeit ereignen.

Die Meldung eines Unfalles erfolgt über die Unfallanzeige, die der Unternehmer innerhalb von drei Tagen abzugeben hat. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, werden daraus die meldepflichtigen Unfälle (Arbeits- und Wegeunfälle) erfasst.

Anhand der Unfallanzeige werden diejenigen Merkmale erhoben, die zur Einleitung der Präventionsmaßnahmen notwendig sind.

Zu den versicherten Tätigkeiten gehören auch:

das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit, das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um

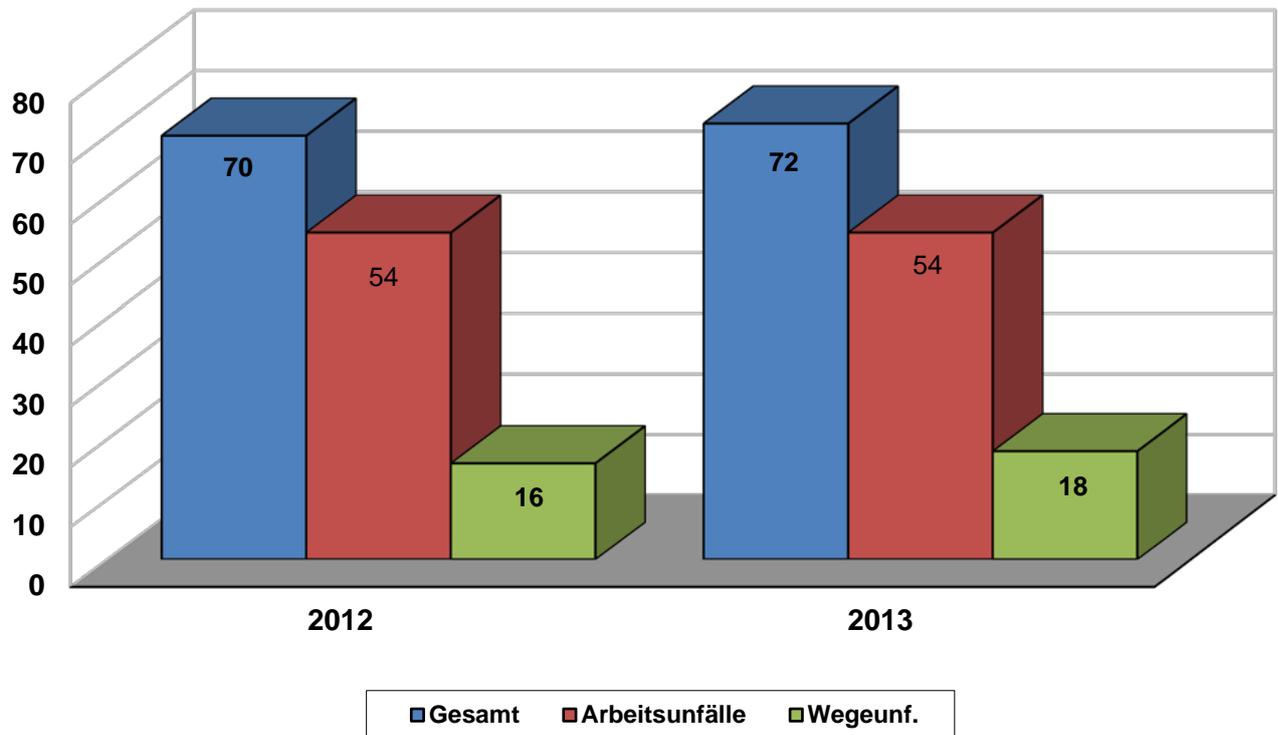
- a) Kinder von Versicherten (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen oder
- b) mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug zu benutzen, (...)

Arbeits- und Wegunfallgeschehen:

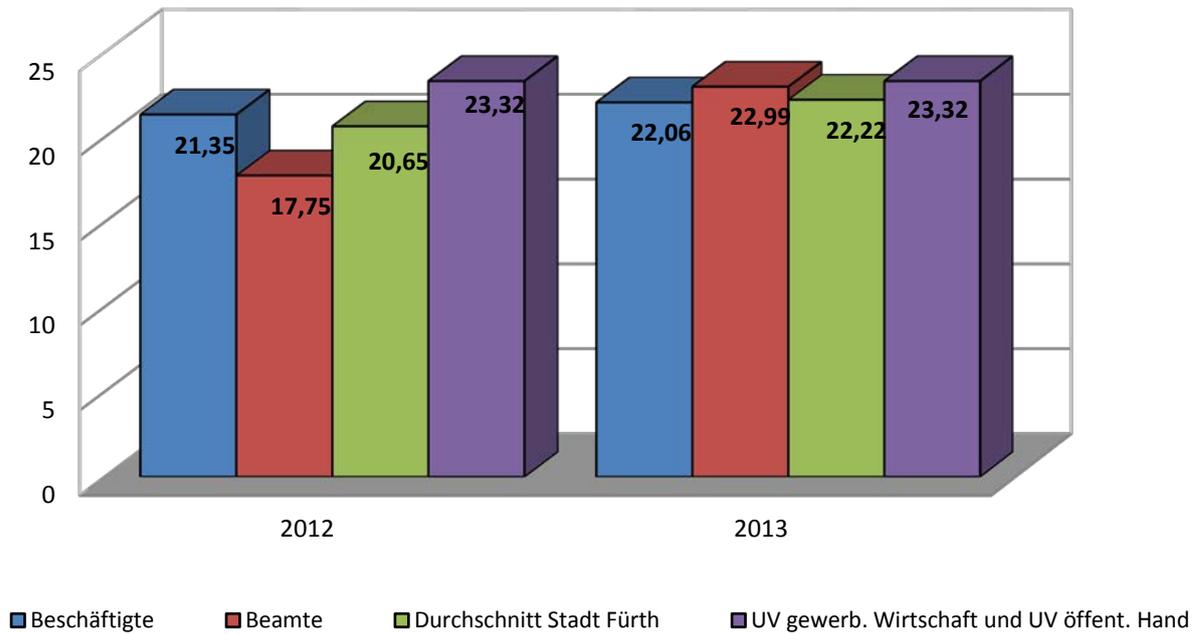
Die Zeiträume der für die Statistiken relevanten Daten wurden denen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung angepasst, somit sind die Werte zukünftig vergleichbar.

Die relative Unfallhäufigkeit wird im Allgemeinen auf 1.000 Beschäftigte bezogen, um zu vergleichbaren Zahlenwerten zu kommen, das Ergebnis beschreibt die Tausend-Mann/Frau-Quote (TMFQ).

Arbeitsunfälle der Stadt Fürth Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle

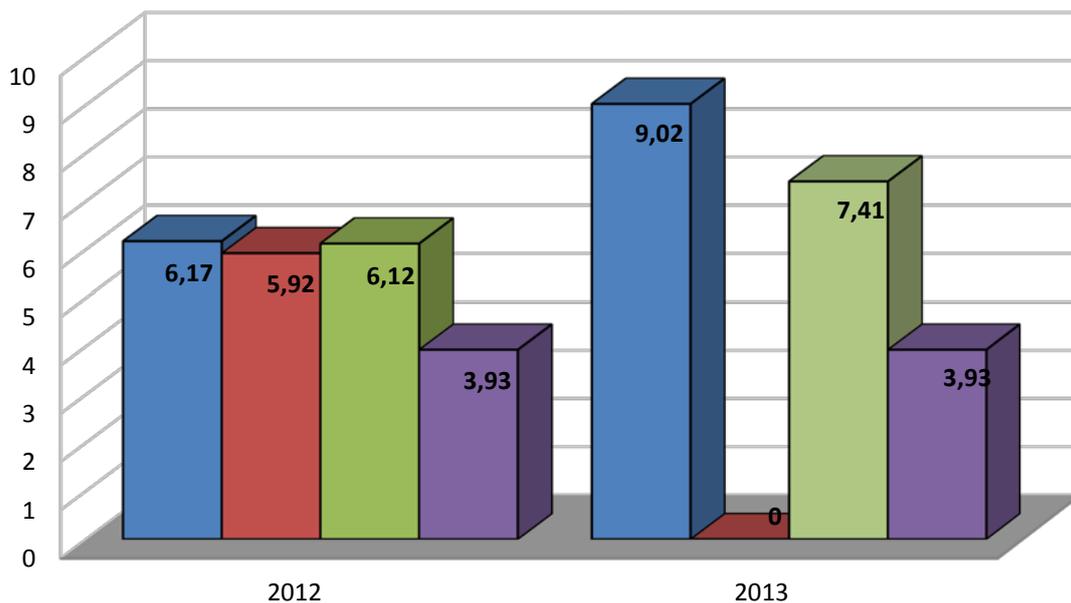


Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Stadt Fürth Tausend-Mann/Frau-Quote (TMFQ)



2013, wird sich zum Vergleich auf die TMFQ von 2012 bezogen, da für 2013 noch keine TMFQ vorliegt

Meldepflichtige Wegeunfälle der Stadt Fürth Tausend-Mann/Frau-Quote (TMFQ)



4.3. Geschäftsstellenbegehungen (GUV-V A1, ASiG, §6)

Im Jahr 2013 wurden folgende 28 Betriebsstätten begangen:

Spk. Obermichelbach
Turnhalle Helmplatz
Spk. Puschendorf
Kiga Weiherhofer Straße
Kiga Sacker Hauptstraße
Spk. Robert-Koch-Straße
Kiga Gradlstraße
Kiga Karl-Hauptmannl-Straße
Spk. Cadolzb. + Büros in 14a, EPC, HGS & Büros
Kiga Hans-Vogel-Straße
Adalbert-Stifter Grundschule: Mittagsbetreuung
Spk. Sack
Hauptkläranlage
Kläranlage Nord
StEF: 29 Pumpwerke, Rüb's etc.
Frauenhaus Fürth
Spk. Vach, Rotdornstraße ca.
Spk. Wilhermsdorf
Kiga Paul-Keller-Straße
Hort Friedrich-Ebert-Straße 51
Hausaufgabenbetreuung Oststraße 112
Sozialamt Oststraße 112
Spk. Wachendorf
Kiga Finkenschlag
Spk. Zirndorf HSG (KB)
Staatl. Berufsschule, Fichtenstraße 9 (sanierter Bereich)
ELAN GmbH
VHS Fürth

Augenmerke bei den Begehungen liegen u.a. auf:

- Umsetzung der UVV'en
- Gefährdungsermittlung
- Arbeitsschutzorganisation
- Gefahrstoffe
- Lager, Archive, Leitern, Tritte
- Arbeitsplatzergonomie

In 21 Fällen wurde die Fachkraft für Arbeitssicherheit von einzelnen Beschäftigten gebeten eine Ergonomieberatung am Bildschirmarbeitsplatz durchzuführen. Hierbei handelt es sich um die gesundheitlich zuträgliche Einstellung von Bürostuhl, Schreibtisch, Bildschirm und die Anordnung weiterer Arbeitsmittel z.B. Tastatur, Maus, Telefon, Unterlagen.

Während der regelmäßig stattfindenden Begehungen findet ein ständiger informeller Austausch statt. Belange des Arbeitsschutzes werden angesprochen und gemeinsam Lösungen gefunden.

4.4. Beratungen

In verschiedenen zu betreuenden Bereichen wurden Beratungen durchgeführt, zu:

- DGUV V2
- Bauberatung
- Versicherungsschutz der Beschäftigten
- vorbeugendem Brandschutz, Brandschutzvortrag im Arbeitsschutzausschuss
- Lärmschutz, einschließlich orientierende Lärmmessung
- D-Arzt Verfahren
- Psychische Belastungen
- Verantwortung der Führungskräfte
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA), in verschiedenen Bereichen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet kooperativ in Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes mit den Verantwortlichen des Arbeitsschutzes, den Führungskräften und den Beschäftigten zusammen, so dass gemeinsam die betriebliche Arbeitsschutzsituation weiter verbessert wurde. Dazu wird, sowie möglich, eine offene Kommunikation über Arbeitsschutzfragen geführt.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden in den einzelnen Bereichen überprüfend weitergeführt und die Dokumentation vervollständigt.

4.5. ASA-Sitzungen in den Jahren 2013 (ArbSchG § 11)

Der Arbeitsschutzausschuss tagte vier Mal im Jahr 2013. Es wurden wesentliche Fragen des Arbeitsschutzes angesprochen und die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen abgestimmt, (z.B. Alarmierungssysteme, Brandschutz, Verantwortung im Arbeitsschutz, Führungskräftebildung).

Für das Jahr 2014 wurden wiederum vier Termine festgelegt.

5 Betriebsärztlicher Dienst

Organisation und Schwerpunkte der betriebsärztlichen Betreuung

Der betriebsärztliche Dienst der Stadt Fürth betreut alle Einrichtungen der Stadtverwaltung Fürth und außerdem das Klinikum, die Stadtparkasse, den Stadtentwässerungsbetrieb, die ELAN GmbH, die VHS, die staatl. Fachoberschule und Berufsoberschule sowie KommunalBIT.

Schwerpunkte der Betreuung sind die Teilnahme an den Betriebsbegehungen in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Teilnahme an den Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitsmedizinische Vorsorgen sind geeignet, mögliche gesundheitliche Gefährdungen frühzeitig zu erfassen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Arbeitgeber mögliche Präventionsmaßnahmen zu empfehlen.

Die Betriebsärztinnen beraten den Arbeitgeber zu Fragen des Arbeitsplatzwechsels bei leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unterstützen den Wiedereingliederungsprozess nach längerer Erkrankung auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. Arbeitnehmers.

Außerhalb der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird der betriebsärztliche Dienst mit der Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beauftragt, die mit besonders gefahrgeneigten Tätigkeiten betraut sind (z.B. Untersuchung der Feuerwehrbeamten in Anlehnung an den berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 26, Untersuchung der Feuerwehrtaucher, Untersuchungen auf Grundlage der Fahrerlaubnisverordnung etc.). Bei Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Eignungsuntersuchung durchgeführt.

Als weitere Aufgabe außerhalb der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge stellt der Betriebsarzt die (vorläufige und endgültige) Tauglichkeit für städtische Beamtinnen und Beamte fest und prüft die Dienstunfälle sowie Anträge für ambulante und stationäre Rehabilitationsmaßnahmen von Beamtinnen und Beamten.

Aktivitäten 2013

Der betriebsärztliche Dienst (BÄD) der Stadt Fürth ist derzeit mit 3 Ärztinnen in Teilzeit besetzt (2 festangestellte Fachärztinnen für Arbeitsmedizin sowie eine freiberuflich tätige Betriebsärztin).

Folgende Tätigkeiten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung wurden im Jahr 2013 durchgeführt:

- Teilnahme an den Arbeitsausschuss-Sitzungen (insgesamt 12 Sitzungen, 4 bei der Stadt, 4 Sparkasse, 4 Klinikum)
- Teilnahme an Betriebsbegehungen (3 Stadt, 4 Sparkasse, 1 ELAN, 37 Klinikum)
- Durchführung von Einzelplatzbegehungen und Beratungen z.B. im Hinblick auf Arbeitsplatzergonomie (7 Stadt, 9 Klinikum)
- Beratung des Arbeitgebers bei der Planung von Betriebsgebäuden (StEF)
- Beratung des Arbeitgebers bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung
- Beratung des Arbeitgebers über gesetzliche Neuerungen und zum möglichen Vorgehen zur praktischen Umsetzung (z.B. Änderung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung, Empfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz) (insg. 23 Organisationsbesprechungen bei der Stadt, 49 im Klinikum)
- Durchführung von Pflicht- Wunsch- und Angebotsvorsorgen (391 Vorsorgen bei der Stadt, 796 im Klinikum)
- Beratung besonderer Mitarbeitergruppen (Schwangerer, leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längerer Erkrankung, Jugendliche etc.) (Stadt 26, Klinikum 148, davon 84 Wiedereingliederungen nach längerer Erkrankung, sonst. Einrichtungen 20)
- Beteiligung am betrieblichen Gesundheitsmanagement z.B. Unterstützung bei der Planung des Gesundheitstages 2014
- Unterstützung des Arbeitgebers und der Führungskräfte bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
- Impfungen und Impfberatungen, Titerkontrollen (Blutentnahmen nach Impfungen) (Stadt 136, Klinikum 402)
- Beratungen auf Wunsch der Mitarbeiter (24 Stadt; 209 Klinikum).

Außerhalb der arbeitsmedizinischen Vorsorge wurden Einstellungsuntersuchungen, Verbeamtungsuntersuchungen, Untersuchungen nach der Fahrerlaubnisverordnung sowie Dienstunfalluntersuchungen und Eignungsuntersuchungen, Untersuchung von Feuerwehrauchern nach der Druckluftverordnung, Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz, sowie Ausbruchsmanagement nach Auftreten einer Infektionskrankheit und Strahlenschutzuntersuchungen (nur Klinikum) und Unterweisungen von Mitarbeitern durchgeführt. (400 Stadt, 477 Klinikum, 30 sonst. Einrichtungen)

6 Ausbildung

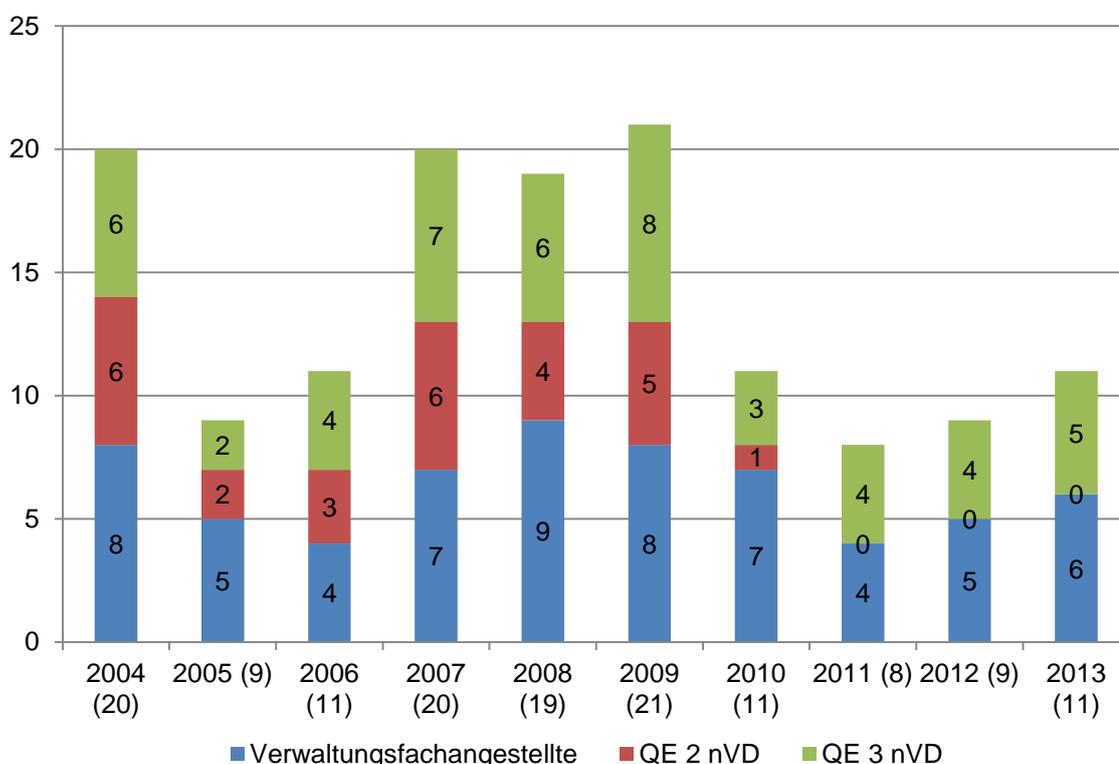
6.1 Entwicklung der Ausbildungszahlen

6.1.1 Einstellungszahlen Verwaltungsbereich

Im Jahr 2013 lag die Zahl der neu eingestellten Verwaltungsnachwuchskräfte bei zehn Personen. Dazu kam noch eine Beamtin der Qualifikationsebene 2, die zur Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der Qualifikationsebene 3 zugelassen wurde, so dass **insgesamt elf Personen** im Jahr 2013 eine Verwaltungsausbildung begonnen haben. Diese Einstellungszahl bewegt sich in etwa auf dem Niveau der letzten drei Jahre.

Die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten für die 2. Qualifikationsebene nichttechnischer Verwaltungsdienst (QE 2 nVD) ruht aufgrund eines Stadtratsbeschlusses vom 17.03.2010 seit dem Einstellungsjahr 2011, soll jedoch voraussichtlich ab dem Einstellungsjahr 2015 wegen des steigenden Bedarfs in der mittleren Funktionsebene wieder aufgenommen werden.

**Einstellung von Nachwuchskräften (Verwaltung) 2004 - 2013
(ohne Klinikum, infra fürth gmbh, Berufsfeuerwehr)**



6.1.2 Andere Ausbildungsberufe

Zum 01.09.2013 hätte **1 Auszubildender zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik** eingestellt werden sollen. Der Bewerber sagte jedoch so kurzfristig vor Ausbildungsbeginn ab, dass der Ausbildungsplatz nicht nachbesetzt werden konnte. Der Ausbildungsplatz wird zum 01.09.2014 erneut vergeben.

Im Städtischen Altenpflegeheim konnte mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber auch 2013 nur **1 Auszubildende zur staatlich geprüften Altenpflegerin** eingestellt werden. Der zweite Ausbildungsplatz musste frei bleiben.

6.1.3 Nachwuchskräfte 2013

Im Berichtsjahr 2013 befanden sich insgesamt **32 Personen** in Ausbildung bei der Stadt Fürth. In der nachfolgenden Übersicht sind diejenigen Nachwuchskräfte nicht berücksichtigt, die 2013 ihre Ausbildung abgeschlossen haben (sh. hierzu unter „Prüfungsergebnisse“).

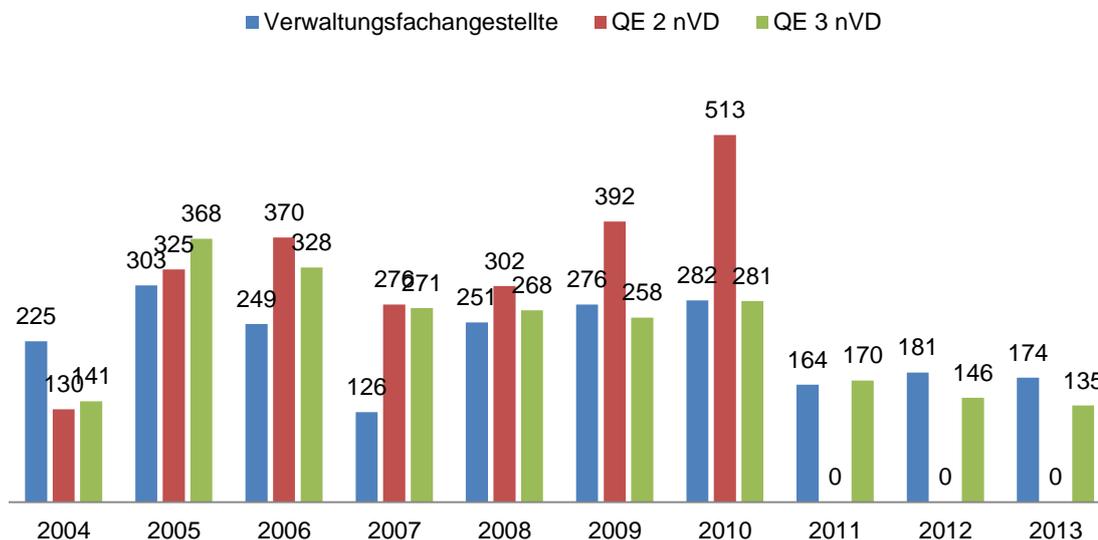
(Stichtag: 1. Oktober 2013)

Ausbildungsberufe	Ausbildungsjahr						gesamt	davon w	davon m
	1. (Einstellung 2013)		2. (Einstellung 2012)		3. (Einstellung 2011)				
	w	m	w	m	w	m			
1. Allg. Verwaltung:									
Verwaltungsfachangestellte	3	3	4	1	4	0	15	11	4
2. Qualifikationsebene nicht-techn. Verwaltungsdienst	0	0	0	0	¹⁾	¹⁾	0	0	0
3. Qualifikationsebene nicht-techn. Verwaltungsdienst	5 ²⁾	0	3	1 ³⁾	2 ²⁾⁴⁾	1	12	10	2
gesamt	8	3	7	2	6	1	27	21	6
2. Sonstige:									
Gärtner/innen - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	0	0	0	0	0	1 ⁵⁾	1	0	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Staatlich geprüfte/r Altenpfleger/in	1	0	0 ⁶⁾	0 ⁷⁾	2 ⁸⁾	0	3	3	0
gesamt	1	0	0	1	2	1	5	3	2

- 1) Die Ausbildung in der 2. Qualifikationsebene dauert nur zwei Jahre.
- 2) Davon eine Beamtin der QE 2, die die Ausbildungsqualifizierung für Ämter der QE 3 (vormals: Aufstieg in den gehobenen Dienst) absolviert.
- 3) Davon ein Anwärter, der aufgrund des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) auf eine sogenannte Vorbehaltsstelle für ehemalige Zeitsoldaten zugewiesen wurde.
- 4) Zum 01.10.2011 haben 4 Nachwuchskräfte die Ausbildung für die QE 3 begonnen. Eine Anwärterin hat die Ausbildung jedoch im Juli 2012 auf eigenen Wunsch abgebrochen.
- 5) Ein in 2010 eingestellter Gärtner-Auszubildender bestand die Abschlussprüfung 2013 nicht. Sein Ausbildungsverhältnis wurde verlängert, damit er im Jahr 2014 an der Wiederholungsprüfung teilnehmen kann.
- 6) Das Ausbildungsverhältnis einer zum 01.09.2012 eingestellten Auszubildenden wurde zum 31.03.2013 arbeitnehmerseitig beendet.
- 7) Ein Auszubildender, der 2011 begonnen hatte, wurde wegen der Einstellung seiner Ausbildungsfachrichtung zum 01.09.2012 erneut in das 1. Ausbildungsjahr übernommen. Die Ausbildung wurde zum 28.03.2013 beendet.
- 8) Eine Auszubildende, die zum 01.09.2011 begonnen hat, unterbrach die Ausbildung aus familiären Gründen und wird die Ausbildung erst zum 31.08.2015 beenden.

6.2 Bewerberinnen und Bewerber (Verwaltungsberufe)

Entwicklung Bewerberzahlen (Verwaltung) 2004 - 2013



Die Bewerbungszahlen sind im dritten Jahr in Folge stabil geblieben. Derzeit bestehen noch keine gravierenden Probleme, die angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze zu besetzen. Trotzdem wird PA/PE-AusF in den kommenden Jahren verstärkt dafür werben, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Seit dem Einstellungsjahr 2005 erfolgt die Anmeldung für den zentralen Auswahltest des Bayerischen Landespersonalausschusses für die Ausbildung in der QE 2 und QE 3 über die Internetseite des Landespersonalausschusses. Eine direkte Kontaktaufnahme zwischen den Interessierten und der Stadt Fürth (bzw. die Einsendung von Bewerbungsunterlagen) erfolgt zunächst nicht. Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund ihres Ergebnisses im Auswahltest in die engere Wahl kommen, werden zum ergänzenden Auswahlverfahren der Stadt Fürth eingeladen.

Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ^{*)}:

*) Gemäß der Definition der Bundesagentur für Arbeit hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn

- ▶ ein Elternteil oder beide Eltern nicht in Deutschland geboren wurden und/oder
- ▶ die Kindheit/Jugend nicht in Deutschland verbracht wurde und/oder
- ▶ die Staatsangehörigkeit nicht deutsch ist und/oder
- ▶ Deutsch nicht als erste Sprache oder gemeinsam mit einer anderen Sprache erlernt wurde.

Die Stadt Fürth strebt eine Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund an. Neben geeigneten Werbemaßnahmen soll auch ein Zusatz in Stellenausschreibungen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ermuntern, sich zu bewerben.

Nach einer groben Schätzung anhand von Angaben in den Bewerbungsunterlagen (z. B. Staatsangehörigkeit, ausländische Geburtsorte, Herkunft der Eltern, Namen eindeutig nichtdeutschen Ursprungs) oder Aussagen in den Vorstellungsgesprächen betrug der Anteil an den Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz als Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter 2013 bis zu 15 %.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern im Beamtenbereich ist die interkulturelle Öffnung durch Zugangsvoraussetzungen, die auch die Staatsangehörigkeiten betreffen (deutsche Staatsangehörigkeit oder Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates) sehr begrenzt. Nachdem uns außerdem nur Bewerbungsunterlagen derjenigen vorliegen, die zum ergänzenden Auswahlverfahren eingeladen wurden, können keine verlässlichen Daten über eine Migrationsquote erhoben werden.

Aktuell haben vier von 27 Verwaltungsnachwuchskräften einen Migrationshintergrund (14,8 %).

6.3 Prüfungsergebnisse

Im Jahr 2013 legten **10** Nachwuchskräfte aus dem Verwaltungsbereich die Abschluss- bzw. Qualifikationsprüfung **erfolgreich** ab. In anderen Berufszweigen legten **4** Auszubildende die Prüfung ab – eine Person bestand die Abschlussprüfung nicht.

Prüfungsjahrgang 2013	Prüflinge		bestanden		nicht bestan- den		Übernahme in ein Beschäfti- gungs-/ Beam- tenverhältnis
	w	m	w	m	w	m	
1. <u>Allg. Verwaltung:</u>							
Verwaltungs- fachangestellte	6	1	6	1	0	0	ja/nein ¹⁾
2. Qualifikationsebene nichttechnischer Ver- waltungsdienst	0	0	0	0	0	0	
3. Qualifikationsebene nichttechnischer Ver- waltungsdienst	3	0	3	0	0	0	ja ²⁾
gesamt	9	1	9	1	0	0	
2. <u>Sonstige:</u>							
Fachkraft für Veran- staltungstechnik	0	1	0	1	0	0	ja
Gärtner/innen - Fach- richtung Garten- und Landschaftsbau	0	1	0	0	0	1 ³⁾	
Kauffrau für Tourismus und Freizeit	0	0	0	0	0	0	
Staatlich geprüfte/r Altenpfleger/in	1	1	1	1	0	0	ja ⁴⁾ /nein ⁵⁾
gesamt	1	3	1	2	0	1	

- 1) Ein Auszubildender wurde nach bestandener Prüfung nicht übernommen.
- 2) Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und Ernennung zum/zur Verwaltungsinspektor/-in.
- 3) Dem Auszubildenden wird Gelegenheit gegeben, die Prüfung im Jahr 2014 zu wiederholen.
- 4) Die Ausbildung hätte grundsätzlich bereits 2012 geendet. Nachdem die Auszubildende jedoch aus familiären Gründen die Ausbildung unterbrochen hatte, legte sie die Prüfung erst 2013 ab und wurde zunächst befristet übernommen.
- 5) Der Auszubildende wurde auf eigenen Wunsch hin nicht übernommen.

Übernahmekriterien:

Auch im Jahr 2013 war die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe abhängig von den am 16.03.2012 beschlossenen Übernahmekriterien.

Demnach müssen Nachwuchskräfte, sofern nicht erhebliche Zweifel an deren grundsätzlicher Eignung (z. B. aufgrund mangelnden Sozialverhaltens, hoher Krankheitszeiten) vorliegen, in den zusammengefassten Beurteilungen ihrer Leistungen während der praktischen Ausbildung mindestens die Note „befriedigend“ erreichen.

Daneben müssen sie eine Mindestnote erreichen, die sich aus der Note der Abschlussprüfung, den Zeugnis- und Klausurnoten in der Berufs- und Verwaltungsschule bzw. der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege und der Note des zusammenfassenden Leistungsberichts errechnet. Die Mindestnote muss „ausreichend“ sein.

Bei einer Verwaltungsnachwuchskraft bestanden grundsätzliche Bedenken gegen die Eignung, weshalb die Person nach Ablegen der Prüfung nicht übernommen wurde. Alle anderen Prüflinge wurden unbefristet übernommen bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen.

6.4 Ausbildungsmaßnahmen

Während der Ausbildungszeit finden für Verwaltungsnachwuchskräfte zahlreiche Ausbildungsmaßnahmen statt, die zum Teil in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsleitungen der Städte Nürnberg, Erlangen und Schwabach organisiert werden.

Zum Angebot für alle Neueingestellten gehören Einführungstage und Lernnachmittage, die von den Auszubildenden des 2. Jahres organisiert werden. Weiterhin angeboten werden Seminare zur Förderung sozialer, methodischer und fachlicher Kompetenzen, Trainingstage, Arbeitsgemeinschaften zur Prüfungsvorbereitung und simulierte Prüfungen.

7 Fortbildung

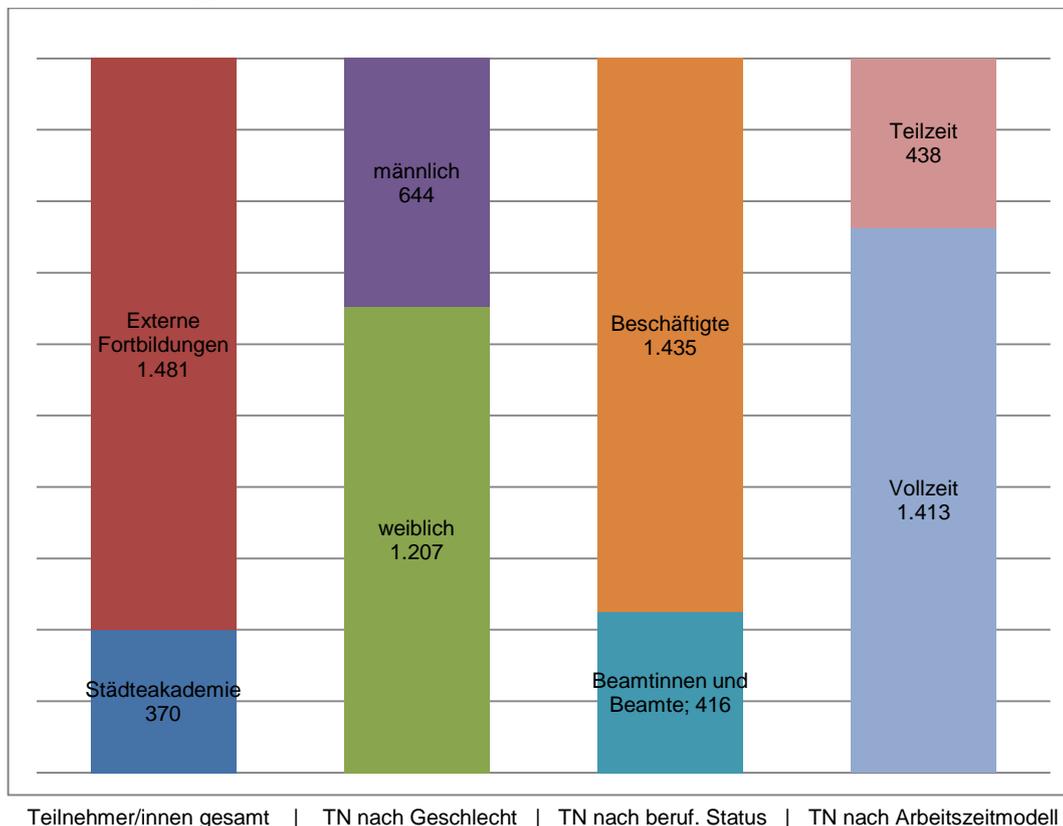
7.1 Städteakademie

Im Rahmen der „Städteakademie“, dem seit 2006 bestehenden Fortbildungsverband der Städte Nürnberg, Erlangen, Fürth und Schwabach wurden im Jahr 2013 **insgesamt 275 verschiedene Fortbildungsveranstaltungen** für die Mitarbeiter/-innen der IZ-Städte angeboten (2012: 272). Manche Veranstaltungen wurden wegen großer Nachfrage mehrfach durchgeführt.

Die Angebote lassen sich in folgende Themenbereiche aufgliedern (Veranstaltungszahlen in Klammern):

- Organisation / Dienstbetrieb (46)
- Recht, Wirtschaft und Finanzen (27)
- Sozial- und Methodenkompetenz (99)
- Interkulturelle Kompetenz (8)
- Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung (16)
- Informationsverarbeitung (49)
- Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit (30)

7.2 Fortbildungsstatistik



Im Jahr 2013 nahmen insgesamt 1.851 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Fürth an Fortbildungsveranstaltungen teil. Im Vergleich zum Jahr 2012 konnten die Teilnahmezahlen somit um 7 % gesteigert werden (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehr als eine Veranstaltung besucht haben, wurden aus Auswertungsgründen mehrfach mitgezählt). Während die Gesamtzahl der Teilnehmenden an externen Veranstaltungen leicht zurückging, legte die Städteakademie kräftig zu: Mit 370 Besucherinnen und Besuchern haben sich die Teilnahmezahlen zum Vorjahr mehr als verdoppelt und gleichen sich nach dem Einbruch im Jahr 2012 (182 Teilnehmende) wieder den Vorjahren an.

Die Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen (1.207) liegt mit einem Anteil von rund 65 % über dem Geschlechterproporz in der Stadtverwaltung (ca. 57 % weiblich). Die Zahl der Fortbildungsteilnehmer (644) fällt dagegen mit rund 35 % gegenüber dem Proporz ab (ca. 43 % männlich) und bleibt auf dem Vorjahresniveau.

Betrachtet man die Teilnahmeanteile einzeln nach Städteakademie-Fortbildungen (vgl. *nachfolgende Tabelle „Städteakademie“*) und extern besuchten Fachfortbildungen (vgl. *nachfolgende Tabelle „Fachfortbildungen“*), ergibt sich folgendes Bild:

Der seit jeher hohe Frauenanteil bei den Angeboten der Städteakademie stieg nochmals und betrug im Jahr 2013 knapp 82 %. Themenbereiche wie Kommunikation, Zeit- und Selbstmanagement und Gesundheit sprechen insbesondere Frauen an. Externe Fachfortbildungen entsprechen hingegen annähernd dem Geschlechterproporz der Stadtverwaltung: Die Teilnehmenden waren zu 61 % weiblich, zu 39 % männlich.

Bei der Betrachtung der Statusgruppen fällt auf, dass Beamtinnen und Beamte bei den Angeboten der Städteakademie stärker vertreten sind (41 %), der Anteil bei den Fachfortbildungen hingegen dem Proporz der Gesamtverwaltung entspricht (Beamtinnen und Beamte rund 18 %, Tarifbeschäftigte rund 82 %).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Städteakademie liegt mit 33 % rund 12 Prozentpunkte über den Zahlen der externen Fachfortbildungen (21 %), entspricht aber dem Gesamtschnitt in der Stadtverwaltung. Damit Teilzeitbeschäftigte weiterhin problemlos an Fortbildungen teilnehmen können, werden bestimmte Seminare der Städteakademie auf Wunsch auch als Halbtagsseminare angeboten.

7.2.1 Fortbildungen „Städteakademie“

Statistik:

	2012	in %	2013	in %	Veränderung	in %
Teilnehmer/innen (TN) insg.	182		370		+ 188	103,3%
davon Beamtinnen/Beamte	72	39,6%	152	41,1%	+ 80	111,1%
davon Tarifbeschäftigte	108	59,3%	218	58,9%	+ 110	101,9%
ohne Angabe Berufsstatus	2		0	0,0%		
davon weiblich	140	76,9%	302	81,6%	+ 162	115,7%
davon männlich	42	23,1%	68	18,4%	+ 26	61,9%
davon vollzeitbeschäftigt	120	65,9%	248	67,0%	+ 128	106,7%
davon teilzeitbeschäftigt	53	29,1%	122	33,0%	+ 69	130,2%
ohne Angabe Arbeitszeitmodell	9	4,9%	0	0,0%	- 9	-100,0%
davon in Fürth	95	52,2%	297	80,3%	+ 202	212,6%
davon nach Nürnberg	61	33,5%	56	15,1%	- 5	-8,2%
davon nach Erlangen	17	9,3%	17	4,6%	+ 0	0,0%
davon nach Schwabach	9	4,9%	0	0,0%	- 9	-100,0%
Schulungstage	258		409		+ 151	58,5%

Im Jahr 2013 wurden durch das Personalamt **45 Fortbildungsveranstaltungen** im Rahmen der Städteakademie angeboten (2012: 43).

29 Fortbildungsveranstaltungen wurden durchgeführt (2012: 26), die übrigen mussten abgesagt werden, da zu geringe Anmeldezahlen keine wirtschaftliche Durchführung zugelassen hätten.

Bei den in Fürth stattgefundenen Veranstaltungen konnten insgesamt 32 externe Teilnehmerinnen und Teilnehmer (2012: 27, + 19 %) begrüßt werden, davon 18 aus der Stadt Nürnberg (2012: 14, + 29 %), 5 aus der Stadt Erlangen (2012: 9, - 45 %) und 5 aus der Stadt Schwabach (2012: 3, + 67 %). Von externen Arbeitgebern haben vier Personen an einem Seminar in Fürth teilgenommen (2012: 1, + 300 %).

Für die Durchführung von Seminaren in Fürth bzw. für die Teilnahme von Fürther Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Seminaren in anderen IZ-Städten wurden 2013 insgesamt rd. 25.500 € aufgewendet (2012: rd. 26.000 €).

7.2.2 Externe Fortbildungen / Fachfortbildungen

Kosten für externe Fortbildungen und Fachfortbildungen müssen von den Ämtern und Dienststellen selbst getragen werden. Hierfür stehen in den jeweiligen Amts- oder Unteramtsbudgets entsprechende Mittel zur Verfügung.

Statistik:

	2012	in %	2013	in %	Veränderung	in %
Teilnehmer/innen (TN) insg.	1.547		1.481		- 66	-4,3%
davon Beamtinnen/Beamte	250	16,2%	264	17,8%	+ 14	5,6%
davon Tarifbeschäftigte	1.297	83,8%	1.217	82,2%	- 80	-6,2%
ohne Angabe*	0	0,0%	0	0,0%	+ 0	
davon weiblich	902	58,3%	905	61,1%	+ 3	0,3%
davon männlich	534	34,5%	576	38,9%	+ 42	7,9%
ohne Angabe*	111	7,2%	0	0,0%	- 111	-100,0%
davon vollzeitbeschäftigt	1.064	68,8%	1.165	78,7%	+ 101	9,5%
davon teilzeitbeschäftigt	370	23,9%	316	21,3%	- 54	-14,6%
davon ohne Angabe d. Arbeitszeit *)	113	7,3%	0	0,0%	- 113	-100,0%
Schulungstage	2.246		2.520		+ 274	12,2%
Kostenaufwand gesamt (in €)	214.253	100,0%	260.811	100,0%	+ 46.558	21,7%
davon Reisekosten (in €)	33.621	15,7%	30.290	11,6%	- 3.331	-9,9%

*) Die Werte basieren auf Angaben der budgetverwaltenden Ämter und Dienststellen.

Nach einem starken Anstieg im Jahr 2012 sind die Teilnehmerzahlen im Berichtsjahr leicht zurückgegangen. Eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahren ist jedoch nur bedingt möglich, weil sich die Notwendigkeit von externen Fortbildungen bzw. Fachfortbildungen an den aktuellen Bedürfnissen der Ämter (z. B. bei umfangreichen Rechtsänderungen) ausrichtet.

Zwar haben 2013 insgesamt 66 Personen weniger an externen Schulungen teilgenommen, betrachtet man jedoch die Schulungsdauer, so haben sich die 1.481 Teilnehmenden an durchschnittlich 1,70 Tagen extern fortgebildet (gesamt 2.520 Schulungstage). Im Jahr 2012 waren die Teilnehmenden im Schnitt an 1,45 Tagen auf einer Fortbildung. Die Erhöhung der Schulungsdauer wirkt sich entsprechend auch auf die Kosten für die externen Fortbildungen aus, die um rund ein Fünftel gestiegen sind.

8. Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Fürth

Allgemeiner Hinweis zur leistungsbezogenen Stufenvorrückung: Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 28.07.2010 beschlossen, das Instrument der leistungsbezogenen Stufenvorrückung sowohl bei den Beamtinnen und Beamten, als auch bei den Tarifbeschäftigten auf Grund wirtschaftlich vernünftigen Handelns und gebotenen Sparens außer Vollzug zu setzen. Ab dem Jahr 2011 werden bis auf weiteres keine vorgezogenen Stufenvorrückungen gewährt bzw. keine Leistungsstufen festgesetzt.

8.1 Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte

Das Leistungsentgelt wurde von den Tarifparteien 2007 verbindlich eingeführt. Als Ergebnis der Tarifeinigung 2010 erhöhte sich das Leistungsentgeltbudget von bislang 1% der Entgeltsumme des Vorjahres in 0,25 Punkteschritten auf 2,0% im Jahr 2013. Auf diesem Stand bleibt es auch 2014. Das zu verteilende Budget betrug **951.000 €** (Vorjahr 802.000 €) und wurde an **1102** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschüttet (VJ 1054). Das entspricht einer Quote von **68,36%** der Tarifbeschäftigten (VJ 67,22%; +1,14 Prozentpunkte). Die Durchschnittsprämie 2013 betrug **863 €** (VJ 761 €) und bedeutet ein Plus von 13,5%. Entsprechend der städtischen Dienstvereinbarung wurden mit den Beschäftigten zum überwiegenden Teil Zielvereinbarungen über ein Leistungsentgelt abgeschlossen. 97,10% der Leistungsentgelte wurden auf Grund einer Zielvereinbarung gezahlt (VJ 93,07%). 2,90% der Beschäftigten erhielten ihr Leistungsentgelt auf Grund einer systematischen Leistungsbewertung, die nach der städtischen Dienstvereinbarung nur in begründeten Ausnahmefällen vorgenommen wird. Das Leistungsentgelt des städtischen Altenpflegeheims (SAh) wird seit 2012 ebenfalls über das Personalabrechnungssystem LOGA ausbezahlt. Insgesamt wurden rd. **40.000 €** an 78 Personen ausgeschüttet (VJ rd. 29.000 €). 54% der Beschäftigten erhielten ein Leistungsentgelt. Der Prämiedurchschnitt lag bei **942 €**. Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den Vorjahren ist das Leistungsentgelt des SAh (weiterhin) in den Diagrammen und Schaubildern nicht enthalten.

Vergabequote und Durchschnittsprämien nach Referaten

Referat	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	MA mit Prämien	2013 Ø Prämie	2012 Ø Prämie	2011 Ø Prämie	2010 Ø Prämie	2009 Ø Prämie	2008 Ø Prämie
D	65,85	94,29	95,35	92,31	88,10	95,45	42	636 €	584 €	496 €	411 €	345 €	423 €
Rf. I	45,76	48,82	53,73	48,65	54,97	54,90	84	742 €	641 €	568 €	446 €	399 €	443 €
Rf. II	54,02	72,62	79,41	85,92	91,30	95,45	63	695 €	614 €	528 €	516 €	422 €	533 €
Rf. III	45,81	66,34	65,15	70,53	77,01	74,11	146	839 €	701 €	640 €	631 €	469 €	602 €
Rf. IV	46,56	53,85	51,64	63,43	75,23	72,56	357	813 €	708 €	676 €	653 €	495 €	581 €
Rf. V	43,82	56,97	52,33	59,54	53,94	55,66	300	1.064 €	918 €	682 €	696 €	501 €	571 €
Rf. VI	63,16	68,42	73,68	85,00	84,21	90,48	19	710 €	686 €	511 €	561 €	466 €	507 €
STEF	60,82	52,58	59,41	69,52	74,51	91,00	91	801 €	845 €	735 €	737 €	658 €	557 €
Gesamt	47,35	58,23	56,88	63,89	67,22	68,36	1102	863 €	761 €	652 €	633 €	485 €	558 €

* Rf. IV ohne städtisches Altenpflegeheim (SAh)

Die städtische Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt (DV-LBFü) sieht eine Mindestempfängerquote von 40% vor. Eine Obergrenze gibt es nicht. In allen Referaten wurde die Mindestquote eingehalten. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 68,36%.

Verteilung nach Geschlecht und nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Kriterium	Prämienempfänger/-innen nach Geschlecht / Arbeitszeit (gesamt)	Ausgeschütteter Betrag (gesamt)	Ø-Prämie 2013 (gerundet)	Anteil an den Empfängern in %	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (absolut)	Gesamtzahl Beschäftigte nach Geschlecht / Arbeitszeit (in %)	Durchschnittsprämie Vorjahr (2012)
nach Geschlecht:							
Männer	484	463.767 €	958 €	43,92	693	42,94	858 €
Frauen	618	487.440 €	789 €	56,08	921	57,06	680 €
Gesamt	1102	951.207 €	863 €	100,00	1614	100,00	761 €
nach Vollzeit/Teilzeit:							
VZ	732	679412,13	928 €	66,42	1003	62,14	820 €
TZ	370	271795	735 €	33,58	611	37,86	646 €
Gesamt	1102	951207	863 €	100,00	1.614	100,00	761 €
Männer VZ	446	433.840 €	973 €	40,47	617	38,23	876 €
Männer TZ	38	29.927 €	788 €	3,45	76	4,71	707 €
Männer gesamt:	484	463.767 €	958 €	43,92	693	42,94	858 €
Frauen VZ	286	245.572 €	859 €	25,95	386	23,92	730 €
Frauen TZ	332	241.868 €	729 €	30,13	535	33,15	635 €
Frauen gesamt:	618	487.440 €	789 €	56,08	921	57,06	680 €
Gesamt	1102	951.207 €	863 €	100,00	1.614	100,00	761 €

2013 wurden Leistungsprämien an **484 Männer** (43,92%) und **618 Frauen** (56,08%) ausgeschüttet. Dem Geschlechterproporz (m 42,94%; w 57,06%) wurde entsprochen. Auch Teilzeitkräfte wurden mit 33,58% in angemessenem Verhältnis zu ihrer Beschäftigtenquote (37,86%) berücksichtigt. Im Vorjahr lag die Berücksichtigungsquote der Männer bei 45,54% (-1,62 Prozentpunkte).

Gemessen an den Vorjahreswerten kann folgendes festgestellt werden:

1. Die Gesamtdurchschnittsprämie stieg um 13,43% auf 863 € an. Das sind +102 €
2. Die Prämien sind bei Männern um durchschnittlich 100 € angestiegen.
3. Die Prämien sind bei Frauen um durchschnittlich 109 € angestiegen.
4. Bei Teilzeitkräften stieg die Durchschnittsprämie um 89 € an.
5. Männer erhalten durchschnittlich 169 € Prämie mehr als Frauen.

Unter den 243 Prämienberücksichtigten in EGr 1-4 befanden sich 85 weibliche Teilzeitkräfte in EGr 1-2 und 6 weibliche TZ-Kräfte in EGr 3-4, das entspricht insgesamt 37,5%. Dagegen befinden sich 39% der männlichen Teilzeitkräfte in EGr 9-12. Also gibt es auch innerhalb der Gruppe der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigten große Unterschiede in der

Eingruppierungsstruktur, was sich auf die Prämienhöhe auswirken kann. (Siehe auch das folgende Diagramm.)

Verteilung des Leistungsentgelts nach Entgeltgruppen:
(zusammengefasst in „Funktionsbereiche“ = FB)

Entgelt-Gruppen (EGr)*	Prämien-summe (Gesamt)	Prämien-empfänger/innen nach EGr	2013 Ø-Prämien	Prämien-Empfänger/innen nach EGr (in%)	MA nach EGr gesamt (absolut)	MA nach EGr gesamt (in %)	2012 Ø-Prämien	Veränderung zum Vorjahr (in%)
EGr. 1-4 (einfacher FB)	195.969 €	243	806 €	22,05%	439	27,20%	720 €	12,01%
EGr. 5-8 (mittlerer FB)	450.573 €	529	852 €	48,00%	735	45,54%	752 €	13,26%
EGr. 9-12 (gehobener FB)	272.360 €	295	923 €	26,77%	393	24,35%	808 €	14,26%
EGr. 13-15 (höherer FB)	32.305 €	35	923 €	3,18%	47	2,91%	806 €	14,52%
GESAMT	951.207 €	1102	863 €	100,00%	1614	100,00%	761 €	13,43%

*Hinweis: In 2010 wurde der neue „S-Tarif“ für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst eingeführt. Die Zuordnung der S-Tarif-Gruppen unter die bisherige Systematik der Entgeltgruppen erfolgte aus Darstellungsgründen nach einem Grobschema des Kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV). Die Zuordnung in die „Funktionsbereiche“ des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes wurde fortgeführt, auch wenn diese Begriffe im Beamtenrecht durch die Dienstrechtsreform aufgehoben wurden. Dennoch bleibt eine Aussagekraft bestehen, weil diese Beschäftigtengruppen im Wesentlichen nach ihren Bildungsabschlüssen geschaffen wurden.

Bei dieser Auswertung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) entsprechend ihren Entgeltgruppen den Bereichen „einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Funktionsbereich (FB)“ zugeordnet. Es kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten aller vier Bereiche entsprechend ihrem prozentualen Verhältnis in der Stadtverwaltung berücksichtigt wurden. Nennenswerte Abweichungen oder Auffälligkeiten sind nicht feststellbar. Die Abweichungen zu den Durchschnittsprämien betragen zwischen -57 € (EGr 1-4) und +60 € (EGr 9-15).

8.2 Leistungsprämien im Beamtenbereich

Im Zuge der Dienstrechtsreform wurde das System der leistungsorientierten Bezahlung der Beamtinnen und Beamten zum 1.1.2011 neu geregelt. Die bisher in der Bayerischen Leistungsprämien und -zulagenverordnung (BayLPZV) beheimateten Leistungsprämien wurden in das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBG) aufgenommen. Gem. Art. 67 BayBG kann eine Leistungsprämie für eine „herausragende besondere Leistung“ gewährt werden. Die bislang geltende Obergrenze (20%) ist mit der Dienstrechtsreform

entfallen. Leistungsprämien sind, anders als das Leistungsentgelt der Tarifbeschäftigten, eine „Kannleistung“ der Stadt Fürth, also eine freiwillige Leistung. Der Gesamtetat für Leistungsprämien blieb zum Vorjahr unverändert. Es standen 47.000 € zur Verfügung. Davon waren 5.000 € für „Konzernprämien“ vorbehalten. Ergänzend stehen, aus Einsparungen aus dem Jobticket, in den Jahren 2013 bis 2017 je 2.000 € „Sonderprämie“ für Beamtinnen und Beamte zur Verfügung.

NEU: „Virtuelle Referatsbudgets“

Nachdem im Jahr 2012 die Prämienanträge das vorhandene Budget erheblich überschritten hatten und Kürzungen unumgänglich waren (siehe Personal- und Organisationsbericht 2012), wurden für das Jahr 2013 auf Vorschlag der Betrieblichen Kommission so genannte „virtuelle Referatsbudgets“ eingeführt. Das Prämienvolumen wurde nach den Planstellen auf die Referate aufgeteilt. Die Entscheidung über die Zahl der Prämienbegünstigten und die Höhe der Prämie wurde den Referentinnen und Referenten übertragen. Sachliche Prüfung und Auszahlung der Prämiensumme erfolgt weiterhin zentral durch das Personalamt. Ein „Ausschüttungszwang“ besteht nicht. Es können also „Budgetreste“ auf das Folgejahr übertragen werden.

Im Jahr 2013 wurden Leistungsprämien i.H.v. **36.000 €** (42.106 €) ausgeschüttet. Insgesamt erhielten **68** Beamtinnen und Beamte (Vorjahr 81) eine Prämie. Das entspricht einer Quote von 17% (ohne Konzernprämien). **Das verfügbare Budget wurde nicht von allen Referaten ausgeschöpft.**

Unter den 68 Prämienempfängerinnen und Prämienempfängern waren 20 Frauen (VJ 29) und 48 Männer (VJ 52).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Jahr 2013 ausgeschütteten Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte (mit Vergleichszahlen der Vorjahre):

Leistungsprämien Beamtinnen/Beamte	in Vollzeit			in Teilzeit					
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Prämienempfänger/-innen									
2013	68	48	20	52	42	10	16	6	10
2012	81	52	29	59	48	11	22	3	19
2011	82	46	36	59	44	15	23	2	21
2010	63	41	22	52	41	11	11	0	11
2009	75	41	34	56	39	17	19	2	17
2008	60	42	18	49	42	7	11	0	11
Verteilung in Prozent									
2013	100,00%	70,59%	29,41%	76,47%	61,76%	14,71%	23,53%	8,82%	14,71%
2012	100,00%	64,20%	35,80%	72,84%	59,26%	13,58%	27,16%	3,70%	23,46%
2011	100,00%	56,10%	43,90%	71,95%	53,66%	18,29%	28,05%	2,44%	25,61%
2010	100,00%	65,08%	34,92%	82,54%	65,08%	17,46%	17,46%	0,00%	17,46%
2009	100,00%	54,67%	45,33%	74,67%	52,00%	22,67%	25,33%	2,66%	22,67%
2008	100,00%	70,00%	30,00%	81,67%	70,00%	11,67%	18,33%	0%	18,33%
Prämiensummen (2013)	36.001 €	22.882 €	13.119 €	27.106 €	20.412 €	6.694 €	8.895 €	2.470 €	6.425 €
Ø-Prämie pro Person									
2013	529 €	477 €	656 €	521 €	486 €	669 €	556 €	412 €	643 €
2012	520 €	535 €	492 €	552 €	546 €	575 €	435 €	533 €	419 €
2011	537 €	517 €	563 €	532 €	517 €	575 €	552 €	518 €	555 €
2010	634 €	618 €	664 €	613 €	618 €	594 €	734 €	0 €	734 €
2009	565 €	579 €	548 €	571 €	578 €	556 €	547 €	600 €	540 €
2008	561 €	581 €	508 €	576 €	581 €	548 €	483 €	0 €	483 €

Der Prämierendurchschnitt pro Person ist mit **529 €** um 1,73% gestiegen (520 €). Die Zahl der Prämienempfänger ist um 16,05% gesunken. Die Prämienhöhe der Beamtinnen ist um 164 € (33%) auf 656 € gestiegen und liegt 37,60% über dem Prämierendurchschnitt der Männer (477 €). Im Vorjahr lagen die Frauen allerdings deutlich unter dem Prämierendurchschnitt der Männer. Insgesamt zeichnen sich in den Jahresverläufen erhebliche Schwankungen bezüglich der Prämienhöhen aber auch bezüglich der Berücksichtigung nach Geschlecht ab. Bei den Beamtinnen ist allerdings zum zweiten Mal in Folge eine unterproportionale Berücksichtigung festzustellen. Mit 29,41% liegt die Zahl der Empfängerinnen um nahezu 10% unter der städtischen Quote (39,00%). Beamtinnen in Teilzeit wurden mit 14,71% ebenfalls unterproportional (20,00%) berücksichtigt. Allerdings liegt die Prämienhöhe der Beamtinnen in Teilzeit mit 643 € erheblich über dem Prämierendurchschnitt von Vollzeitkräften (521 €).

Es muss erneut darauf hingewiesen werden, dass die vergleichsweise geringe Zahl von 68 Beamtinnen und Beamten zwangsläufig zu größeren statistischen Schwankungen führt als dies beim Leistungsentgelt mit 1102 Tarifbeschäftigten der Fall ist.

Verteilung der Leistungsprämien nach Qualifikationsebenen

Prämien nach Qualifikationsebenen*	in Euro	Personen (absolut)	Personen (in %)	Ø Prämie	Veränderung in % zum Vorjahr
Qualifikationsebene 2 (QE2) (mittlerer Dienst) 2013	21.402 €	45	66,18%	476 €	-2,86%
2012**	22.530 €	46	56,79%	490 €	
2011	22.868 €	48	58,54%	476 €	
2010	24.312 €	41	65,08%	593 €	
2009	20.861 €	41	54,67%	509 €	
Qualifikationsebene 3 (QE3) (gehobener Dienst) 2013	11.859 €	19	27,94%	624 €	11,63%
2012**	13.963 €	25	30,86%	559 €	
2011	19.203 €	31	37,80%	619 €	
2010	13.751 €	19	30,16%	724 €	
2009	19.709 €	32	42,67%	616 €	
Qualifikationsebene 4 (QE4) (höherer Dienst) 2013	2.740 €	4	5,88%	685 €	22,10%
2012**	5.613 €	10	12,35%	561 €	
2011	2.000 €	3	3,66%	667 €	
2010	1.900 €	2	4,76%	633 €	
2009	1.800 €	2	2,67%	900 €	
GESAMT	36.001 €	68	100,00%	529 €	1,73%
2012**	44.071 €	82	100,00%	520 €	
2011	44.071 €	82	100,00%	537 €	
2010	39.963 €	63	100,00%	634 €	
2009	42.370 €	75	100,00%	565 €	

Zum Vergleich prozentuale Verteilung nach Qualifikationsebenen (QE) in der Gesamtstadt:
 2. QE: 45,75%; 3. QE: 39,00%; 4. QE: 15,25%.

(Aktive Beamtinnen und Beamte Allgemeine Verwaltung, Feuerwehr, Lehrkräfte, ohne berufsm. Stadträte, Anwärter, Beurlaubte Stand 31.12.2013.):

*Hinweis: Das Neue Dienstrecht kennt keine Laufbahng~~ruppen~~ mehr. Qualifikationsebenen (QE) einer Einheitslaufbahn ersetzen die Laufbahng~~ruppen~~ einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst. Die Zuordnung nach QE erfolgt unter Vorbehalt.

** 2012 fand eine pauschale Prämienkürzung ab einer „Schutzgrenze“ von 400 € statt

Beamtinnen und Beamte der 2. Qualifikationsebene (2. QE) erhielten durchschnittlich 476 € Prämie (Vorjahr 490 €). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um -2,86%. Allerdings blieb die Personenanzahl mit 45 Personen nahezu unverändert (VJ 46). Da insgesamt ein Rückgang der Prämienempfänger feststellbar ist, wurde die Gruppe der Beamtinnen und Beamten der 2. QE erneut überdurchschnittlich berücksichtigt. Ihr Anteil an den Prämienempfängerinnen und Prämienempfängern beträgt 66,18%. Gesamtstädtisch sind 45,75% Beamtinnen und Beamte in der 2. QE beschäftigt. In der 3. und 4. Qualifikationsebene ist dagegen die Zahl der Prämienempfängerinnen und -empfänger zum Vorjahr gesunken. Allerdings sind in beiden Gruppen die Durchschnittsprämien gestiegen. In der 3. QE von 559 € auf 624 €. In der 4. QE von 561 € auf 685 €.

Vergleich der „Systeme“ und Ausblick 2014:

Mit steigendem Leistungsentgeltvolumen werden die Unterschiede der Systeme deutlicher. Lag der Prämien durchschnitt der Tarifbeschäftigten im Jahr 2013 bei **863 €**, so liegt er im Beamtenbereich bei **529 €**. Konnten bei den Tarifbeschäftigten 68,36% der Beschäftigten ein Leistungsentgelt erhalten, so waren es bei den Beamtinnen und Beamten 17%.

Gem. § 18 TVöD kann ein Leistungsentgelt zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, der Dienstleistungsqualität, der Wirtschaftlichkeit oder der Bürgerorientierung gewährt werden. Es besteht die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung des Leistungsentgelts. Gem. Art. 67 Abs. 1 BayBesG kann Beamtinnen und Beamten für eine herausragende besondere Leistung eine Leistungsprämie gewährt werden. Ein Anspruch auf eine Leistungsprämie besteht nicht.

8.3 Konzernprämien

Für Leistungen, die zusätzlich zum eigentlichen Aufgabenbereich im besonderen gesamtstädtischen Interesse erbracht werden, können Tarifbeschäftigte wie auch Beamtinnen und Beamte eine Konzernprämie erhalten. Hierfür standen im Jahr 2013 aus dem Gesamtpremientopf 5.000 € zur Verfügung. Es wurden 2 Prämienvorschläge eingereicht und berücksichtigt. Eine Prämie ging an einen Mitarbeiter, der sich außerhalb seines Aufgabenbereichs um die Bewältigung von EDV-Problemen im Rahmen der Wahlen zum Landtag/Bezirkstag und Bundestag gekümmert hat. Eine weitere Prämie ging an einen Beschäftigten für seinen unermüdlichen und zusätzlichen Einsatz bei der Überbrückung von langfristig unbesetzten Führungsstellen im Baureferat. Insgesamt wurden 1.350 € ausgeschüttet. Der Prämien durchschnitt pro Person lag bei 675 €. Die verbliebenen 3.650 € wurden in das Jahr 2014 übertragen.

8.4 Sonderprämientopf „Jobticket“

Durch die zeitweise Aussetzung der Zuzahlung zum Jobticket an Beamtinnen und Beamte wurden ca. 10.000 € „eingespart“. Das Referat für Finanzen, Organisation und Personal hat dem Antrag der Personalvertretung zugestimmt, diese Summe als „Sonderprämie“ für besonders engagierte Beamtinnen und Beamte zu verwenden. Auf Vorschlag der Betrieblichen Kommission erfolgt die Verteilung auf 5 Jahre, beginnend ab dem Jahr 2013. Eine Übertragung von Restmitteln auf das Folgejahr ist gestattet. Das Vorschlagsrecht für diese Sonderprämien liegt beim Referat II. Im Jahr 2013 wurde keine Zahlung aus diesem Sonderprämientopf vorgenommen. Die Mittel wurden auf das Jahr 2014 übertragen.

9 Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen

9.1 Sozialer Umgang und betriebliche Gesundheitsfürsorge

9.1.1 Dienstvereinbarung Sozialer Umgang

Die Dienstvereinbarung Sozialer Umgang war mehrfach Gegenstand in Berichten der Vorjahre. Sie verfolgt das Ziel, Konflikten am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen zu begegnen und wirkungsvolle Konfliktbearbeitung zu betreiben. Dadurch soll das Betriebsklima verbessert, die Arbeitszufriedenheit wieder hergestellt und möglichen Gesundheitsschädigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgebeugt werden. Wissenschaftliche Studien belegen zudem, dass ein positives Betriebsklima und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit essentiellen Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben.

Im Jahr 2013 wurden zwei Konfliktmoderationen durchgeführt. Außerdem wurden 7 Coachings für Führungskräfte in Auftrag gegeben. Die Gesamtkosten aller Maßnahmen betragen rund 3.500 €.

Die vergleichsweise geringe Zahl von Konfliktmoderationen sollte nicht zu dem Schluss führen, dass es in der Stadtverwaltung keine konfliktbehafteten Situationen gibt. Vielmehr wird immer wieder festgestellt, dass trotz Informationskampagnen und Aufklärung durch Personalamt, Personalrat und Gleichstellungsstelle eine Hemmschwelle vorhanden ist, Rat und Hilfe anzunehmen. Öfters scheitern Konfliktmoderationen an der Bereitschaft der Konfliktparteien. Oder die Konflikte haben bereits einen Grad der Eskalation erreicht, ab dem eine Konfliktmoderation nicht mehr möglich ist.

9.1.2 Krankenstatistik

Seit 2004 wird der Krankenstand der Kommunen nach einem vom Deutschen Städtetag entwickelten bundesweit einheitlichen Auswertungsschema erhoben. Der Städtetag fragt jeweils im Mai/Juni die Krankheitsdaten des Vorjahres ab und stellt die Auswertungen in der Regel im Juli/August den Städten zur Verfügung. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts lagen allerdings die Zahlen des Deutschen Städtetages für 2013 noch nicht vor, so dass nur eine Vergleichsdarstellung der Zahlen aus Fürth für die Jahre 2012 und 2013 möglich war.

	Verteilung in %	Krankenstand 2013	Krankenstand 2012	Krankheitstage pro Person 2013	Krankheitstage pro Person 2012	Altersdurchschnitt (Jahre) 2013	Altersdurchschnitt (Jahre) 2012
Stadt Fürth							
Gesamtzahl	100%	6,17%	6,04%	22,53	22,04	46,17	45,37
Beamte	19,19	4,23%	3,93%	15,43	14,33		
Beschäftigte	80,81	6,64%	6,55%	24,22	23,91		
Azubi (gesondert)		1,31%	2,44%	4,79	8,92		

9.2 Führungskräftebausteinreihe

Im Mai 2013 erfolgte die gemeinsame Ausschreibung der Städte Fürth und Schwabach über eine Führungskräftequalifizierungsreihe für Führungskräfte ab Besoldungsgruppe A 11 / Entgeltgruppe 10. Die Maßnahmendauer wurde auf 1 ½ Jahre festgelegt. Von den insgesamt 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gingen aus der Stadt Fürth 9 Führungskräfte (6 Männer und 3 Frauen) aus den Referaten II, III, IV, V, VI und StEF im Juli 2013 an den Start. Die Gruppe setzt sich aus Amts- und Dienststellenleitungen, aber auch aus Abteilungs- und Sachgebietsleitungen zusammen. Die Reihe läuft noch bis November 2014. Die Kooperation mit der Stadt Schwabach ist sehr erfreulich. Die Teilnehmenden profitieren vom interkommunalen Austausch, die Organisatorinnen von der Aufgabenteilung. Auch die Kosten bewegen sich dank dieses „Kooperationsmodells“ und der oft langjährigen Zusammenarbeit mit den Trainerinnen und Trainern in einem moderaten Rahmen



Die Teilnehmer/innen der Führungskräftebausteinreihe 2013/2014

9.3 Pilotreihe „ Eigene Potenziale entdecken“

Erstmals wurde gemeinsam mit der Stadt Schwabach eine Qualifizierungsreihe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsfunktion ausgeschrieben. Diese Reihe umfasst 6 Module, die sich auf 10 Monate verteilen. Anlass für diese Pilotreihe waren Rückmeldungen von Amtsleitungen, aber auch Auswertungen einer Mitarbeiterbefragung der Stadt Schwabach, sich noch frühzeitiger mit dem Thema „berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Außerdem gehen die Personalentwicklungen davon aus, dass Führungspositionen auf Grund der zunehmenden Komplexität und Aufgabenvielfalt nicht mehr per se als „attraktiv“ angesehen werden und es mehr Unterstützung bedarf, diese Funktionen mit geeignetem Personal zu besetzen. Beschäftigte sollten daher frühzeitig darin gefördert werden, ihre eigenen Potenziale einzuschätzen, die berufliche Entwicklung zu planen und die hierfür erforderlichen Kompetenzen zu erwerben.

Auch in dieser Reihe standen 16 Teilnahmeplätze zur Verfügung. Auf die Stadt Fürth entfielen davon 10 Plätze. Nach stadtinterner Ausschreibung und Auswahl gingen im Oktober 2013 8 Frauen und 2 Männer aus den Referaten II, III, IV, V und VI an den Start.



Die Teilnehmer/innen der Qualifizierungsreihe 2013/2014 „Potenziale erkennen – Kompetenzen weiterentwickeln“

Die Reihe schloss im Juli 2014 ab. Aktuell wird noch evaluiert. Neben den Rückmeldungen von Trainern und den Teilnehmenden werden hierzu auch die Vorgesetzten befragt.

Eine Entscheidung, ob diese Reihe fortgesetzt werden soll, steht von beiden Städten noch aus.

9.4 IZ-Projekt „Den Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern“

„Darf ich mal vorbeikommen?“ - So lautet das Motto des Austauschprogramms für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach, das in der Nachbarschaftskonferenz am 24. Mai 2012 von den Oberbürgermeistern erteilt wurde.

Seit November 2012 sind interkommunale Austausche und Hospitationen möglich und werden „aktiv beworben“.

Im Jahr 2013 fanden insgesamt 13 „IZ-Austausche“ statt. Die Anzahl der Tage variierte, zwischen 0,5 Tagen bis hin zu einer Woche. 5 Beschäftigte aus Fürth haben in einer IZ-Nachbarstadt hospitiert. Im Gegenzug kamen 2 Beschäftigte aus IZ-Städten nach Fürth zum Austausch.

Wenngleich die Anzahl der am Austausch Teilnehmenden insgesamt „überschaubar“ erscheint, sind die Rückmeldungen der Teilnehmenden stets sehr positiv.

An dieser Stelle soll aber auch erwähnt werden, dass es über dieses Austauschprogramm hinaus bereits viele Formen der gegenseitigen Vernetzung gibt, z.B. Arbeitskreise, Projektgruppen oder Amtsleitertagungen. Das Austauschprogramm unterstützt und ergänzt insofern das bestehende Angebot.

9.5 Modulare Qualifikation

Das zum 1.1.2011 in Kraft getretene Gesetz zum Neuen Dienstrecht mit umfassenden Änderungen im Status- und Laufbahnrecht betraf auch die bisherigen Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren in den gehobenen Dienst bzw. vom gehobenen in den höheren Dienst. An die Stelle des bisherigen Verwendungsaufstiegs bzw. des Aufstiegs in den höheren Dienst tritt seit 1.1.2012 eine „modulare Qualifizierung“, die die Voraussetzungen für Ämter der zweiten, dritten oder vierten Qualifizierungsebene (QE) schafft. Im Jahr 2013 haben 2 Beamte die modulare Qualifizierung für die 4. Qualifikationsebene erfolgreich abgeschlossen. Eine Beamtin der 2. Qualifikationsebene wurde für die modulare Qualifizierung angemeldet nachdem ihr eine Stelle der BesGr. A 10 übertragen wurde.

10 Organisation

10.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

10.1.1 Verwaltungsgliederungsplan und Geschäftsverteilung

Die Stadtverwaltung ist in Referate und Dienststellen gegliedert. Die Bildung dieser Referate und Dienststellen bzw. Ämter sowie die Zuordnung der Dienststellen und Ämter zu den Referaten und Geschäftsbereichen erfolgt durch Beschlüsse des Stadtrates.

Aufgrund von Gesetzesänderungen, Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung aber auch Änderungen in der internen Ablauforganisation ist die Verwaltungsgliederung kein starres Gebilde, sondern unterliegt jährlichen Veränderungen.

10.1.2 Organisatorische Veränderungen im Jahr 2013

Im Jahr 2013 wurden folgende Änderungen vom Stadtrat beschlossen:

Das Amt für Umweltplanung, Abfallwirtschaft und städtische Forste wurde aufgelöst. Die bisher dem Upl-Sachgebiet Abfallwirtschaft zugeordneten Aufgaben werden nunmehr in einem eigenständigen Amt für Abfallwirtschaft (Abf) durchgeführt.

Die bisher von Upl wahrgenommenen Aufgaben des technischen und planerischen Umweltschutzes sowie die Aufgaben der städtischen Forste wurden in das OA – Abteilung Umwelt und städtische Forste - transferiert.

Das OA erhielt die neue Bezeichnung „Amt für Umwelt, Ordnung und Verbraucherschutz“.

Die Stelle „Beteiligungsmanager/in“ wurde aus der Aufbauorganisation von Käm herausgelöst und als Stabsstelle in das Finanzreferates (Rf. II/ Btm) integriert.

Die Bezeichnung des stadtärztlichen Dienstes (StäD) wurde in betriebsärztlicher Dienst (BÄD) geändert.

Der Aufbau und die Struktur der Stadtverwaltung ergeben sich aus dem nachstehenden Geschäfts- und Verwaltungsgliederungsplan



Stand:01.01.2013

Stadt Fürth Geschäftsverteilungs- und Verwaltungsgliederungsplan



Direktorium	Referat I	Referat II	Referat III	Referat IV	Referat V	Referat VI	Eigenbetriebe
Zentrale Aufgaben	Schule, Bildung und Sport 17)	Finanzen, Organisation, Personal 6)	Recht, Umwelt und Ordnung	Soziales, Jugend und Kultur 19)	Bauwesen 19)	Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtentwicklung und Liegenschaften 14)	Stadtenwässerung Fürth (SIEF) 1. Werkleiter Referat V
Oberbürgermeister Dr. Jung Thomas	2. Bürgermeister Braun Markus	Bfm. Stadträtin Stadtkammerin Dr. Amon Stefanie	Bfm. Stadtrat Maler Christoph	Bfm. Stadträtin Reichert Elisabeth	Bfm. Stadtrat Dipl.-Ing. Stadtbaurat Kraube Joachim	Bfm. Stadtrat Dipl.-Kfm. Müller Horst	
13. Bürgermeister- und Pressesamt (BM/PA) 1)	40. Schulverwaltungsamt (SchVA) 2)	10. Organisationsamt (OrgA)	30. Rechtsamt (RA)	41. Kulturrat (K)	61. Stadtplanungsamt (SPA) 11)	23. Liegenschaftsamt (LA) 15)	
14. Rechnungsprüfungsamt (RpA)	42. Volksbücherei (Vobü) 3)	11. Personalamt (PA)	32. Amt für Umwelt, Ordnung und Verbraucherschutz (OA) 7)	45. Rundfunkmuseum (RFM)	65. Gebäudewirtschaft Fürth (GWFF) 12)	80. Amt für Wirtschaft (AWI)	
19. Gleichstellungsstelle, Frauenbeauftragte (GST)		20. Stadtkammerlei (Käm) 4)	33. Bürgeramt (BA) 8)	46. Stadttheater (Th)	66. Tiefbauamt (TfA) 13)	85. Amt für Stadtentwicklung und Projektmanagement „Wirtschaftszukunft Fürth“ (SIE)	Kommunal- unternehmen Klinikum
1) einschl. Integrationsbüro 2) zugeordnet: Städt. Real- und Wirtschaftsschule (Hans-Böckler-Schule -HBS-) und Beratungsstelle Bildungspaket (SchVA/BP) 3) zugeordnet: Teile der Aufgabengruppe 10 Amtsbücherei und die Stadtbibliothek (SBS) 4) zugeordnet: Aufgabengruppe 22 Steuern 5) einschl. Datenschutz 6) Stabsstelle Teilungsmanagement 7) zugeordnet: Aufgaben der Stadt als Untere Naturschutzbehörde, Teile der Aufgabengruppe Fleischhygiene und Veterinärwesen und Aufgabengruppe 82 Forste 8) zugeordnet: Teile der Aufgabengruppe 12 Wahlen 9) mit Teilen der Aufgabengr. 67 Friedhofs- und Bestattungswesen 10) einschl. Schul-, Erziehungs- und Familienberatungsstelle 11) zugeordnet: Aufgabengruppe 62 Vermessung und Geoinformation (SoA/Vm) und Städte- und Wohnungsbauförderung (SoA/St) 12) Eigenbetriebsähnliche Einrichtung gem. Art. 88 Abs. 6 GO. zugeordnet: Aufgabengruppe 63 Bauordnung einschl. Bauaufsicht und Zentraler Einkauf mit Service-/Beratungsstelle für Beschäftigten mit Teilen der Aufgabengr. 70 Stadtreinigung/Fuhrpark/Bauhof 13) Verbindungsstelle für das gemeinsame Amt für Stadtforschung und Statistik bei der Stadt Nürnberg 14) einschl. Aufgabengruppe 72 Marktwesen 15) zugeordnet: Aufgabengruppe 35 Sozialversicherungsangelegenheiten 16) zugeordnet: Projektbüro für Schule und Bildung (PSB) und Aufgabengruppe 52 Stabsstelle Sportservice (Sport) 17) zugeordnet: Projektgruppe TANDEM 18) einschl. Zentrale Aufgaben, Haushaltskoordination und Submission (Rt., V/ZSt)	21. Stadtkasse (Ka) 5)	53. Betriebsärztlicher Dienst (BAD) /Jugendärztlicher Dienst (JAD)	34. Standesamt (StA) 9)	47. Stadtarchiv und Stadtmuseum (StAM)	67. Grünflächenamt (GrfA)	87. Amt für Tourismus (TI)	
			36. Straßenverkehrsamt (SVA)	48. Städtische Galerie (Gal)			
			37. Amt für Brand- und Katastrophenschutz (ABK)	50. Sozialamt (SZ) 16)			
			70. Amt für Abfallwirtschaft (Abf)	51. Jugendamt (JgA) 10)			
				57. Städtisches Altenpflegeheim (SAH)			
				84. Stadthalle (StH)			

Personalvertretung der Stadt Fürth
Gesamtpersonalrat
Bereichspersonalräte
Jugend- und Auszubildendenvertretung

- Beleihungen:**
- Jobcenter Fürth-Stadt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II (Parz IV)
 - VHS gGmbH
 - infra fürth holding gmbh & co. KG
 - infra fürth beteiligung gmbh
 - ELAN gGmbH
 - Gewerbehof Fürth GmbH
 - WBG Fürth mbH
 - WBG Fürth-Stadtein mbH
 - WBG Fürth-Vach mbH
 - KommunalBIT A&R, gKU
 - kommunaler Betrieb für Informatik- und Technik

10.2 Stellenentwicklung

10.2.1 Gesamtstellenplan

Der Stellenplan für die bei der Stadt Fürth beschäftigten Beamten und Arbeitnehmern ist Teil des Haushaltsplanes. Die nachfolgenden Übersichten beruhen auf den jährlichen Stellenplanmeldungen an die Regierung. Stichtag ist der 01.01. des jeweiligen Jahres. Veränderungen während des laufenden Jahres spiegeln sich erst im Folgejahr wider. Die Statistiken umfassen die Verwaltung und die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Gebäudewirtschaft Fürth (GWF), die Stadtentwässerung Fürth (StEF) sowie das Jobcenter Fürth-Stadt (Stellen aufgrund einer Zuweisung gem. § 44k SGB II)).

Das städtische Altenpflegeheim wurde erstmals 2008 mit aufgeführt. Die dortigen Stellen waren in den Vorjahren nicht im städtischen Haushalt ausgewiesen. Bei Vergleichen und Analysen mit den Vorjahren, sowie Grafiken werden diese Stellen nicht mit gerechnet bzw. aufgeführt, da ansonsten keine Tendenzen mehr zu erkennen wären.

Das städtische Altenpflegeheim wird seit 01.01.2008 als Sondervermögen in Form einer eigenbetriebsähnlichen Einrichtung nach Art. 88 Abs. 6 GO geführt.

Die infra fürth GmbH, das selbständige Kommunalunternehmen Klinikum Fürth und der städtische IT-Dienstleister KommunalBIT (ab 2012) werden in den nachfolgenden Auflistungen und Darstellungen nicht mit einbezogen.

10.2.2 Entwicklung der Vollkraftstellen (Vollzeitäquivalente)

Vollzeitäquivalente (VZÄ) bzw. Vollkraftstellen bilden die fiktive Anzahl von Vollzeitstellen ab, die sich bei der Umrechnung von Teilzeitstellen in Vollzeitverhältnissen ergeben würde.

Beispiel: 3 Halbtagsstellen und 2 Ganztagsstellen ergeben 3,5 Vollzeitäquivalente.

Die Tabelle zeigt die Anzahl und die Entwicklung der Vollkraftstellen in den letzten 10 Jahren sowie per Saldo die Stellenschaffungen bzw. -minderungen.

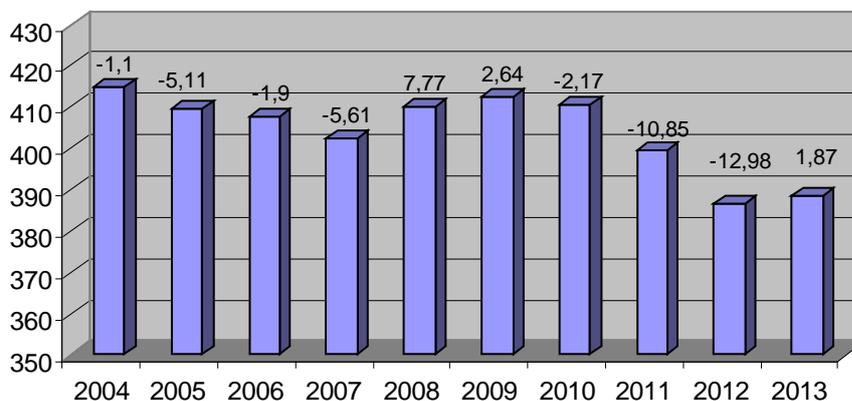
Jahr	Beamte	+/-	Arbeitnehmer	+/-	Gesamt	+/-
2004	414,88	-1,10	1275,11	-19,30	1689,99	-20,40
2005	409,77	-5,11	1259,56	-15,55	1669,33	-20,66
2006	407,87	-1,90	1266,79	7,23	1674,66	5,33
2007	402,26	-5,61	1267,28	0,49	1669,54	-5,12
2008	410,03	7,77	1267,47	0,19	1677,50	7,96
2009	412,67	2,64	1296,08	28,61	1708,75	31,25
2010	410,50	-2,17	1292,36	-3,72	1702,86	-5,89
2011	399,65	-10,85	1280,18	-12,18	1679,83	-23,03
2012	386,67	-12,98	1298,45	+ 18,27	1685,12	+ 5,29
2013	388,54	1,87	1285,37	-13,08	1673,91	-11,21

Unter Einbeziehung des städtisches Altenpflegeheimes ergibt sich seit 2008 folgendes Bild:

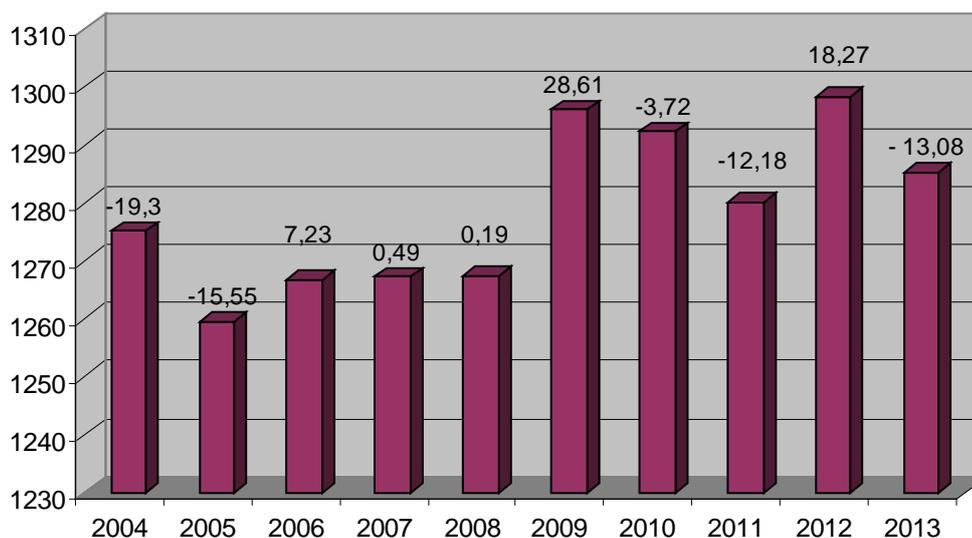
Jahr	Beamte	+/-	Arbeitnehmer	+/-	Gesamt	+/-
2008	411,03		1343,25		1754,28	
2009	413,67	2,64	1372,86	29,61	1786,53	32,25
2010	411,50	-2,17	1363,91	-8,95	1775,41	-11,12
2011	400,65	-10,85	1351,73	-12,18	1752,38	-23,03
2012	387,67	-12,98	1370,00	+18,27	1757,67	+ 5,29
2013	389,54	1,87	1357,28	-12,72	1746,82	-10,85

Grafisch stellt sich die Entwicklung getrennt nach Beamten- und Arbeitnehmerbereich folgendermaßen dar:

Entwicklung der VZÄ-Stellen bei Beamten/-innen



Entwicklung der VZÄ-Stellen bei Arbeitnehmern



10.2.3 Entwicklung der Stellen in den letzten zehn Jahren

Die u.a. Zehn-Jahres-Tabelle zeigt hier in den letzten Jahren per Saldo eine deutliche Stellenreduzierung, die sich aus diversen Stellenstreichungen im Rahmen von Umorganisationen und Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung ergeben.

Per Saldo ergibt sich in den letzten zehn Jahren eine Stelleneinsparung im Beamtenbereich von 27,44 Stellen und bei den Arbeitnehmerstellen (ohne Altenheim) 9,04 Stellen. Insgesamt wurden daher in den letzten zehn Jahren 36,48 Stellen eingespart.

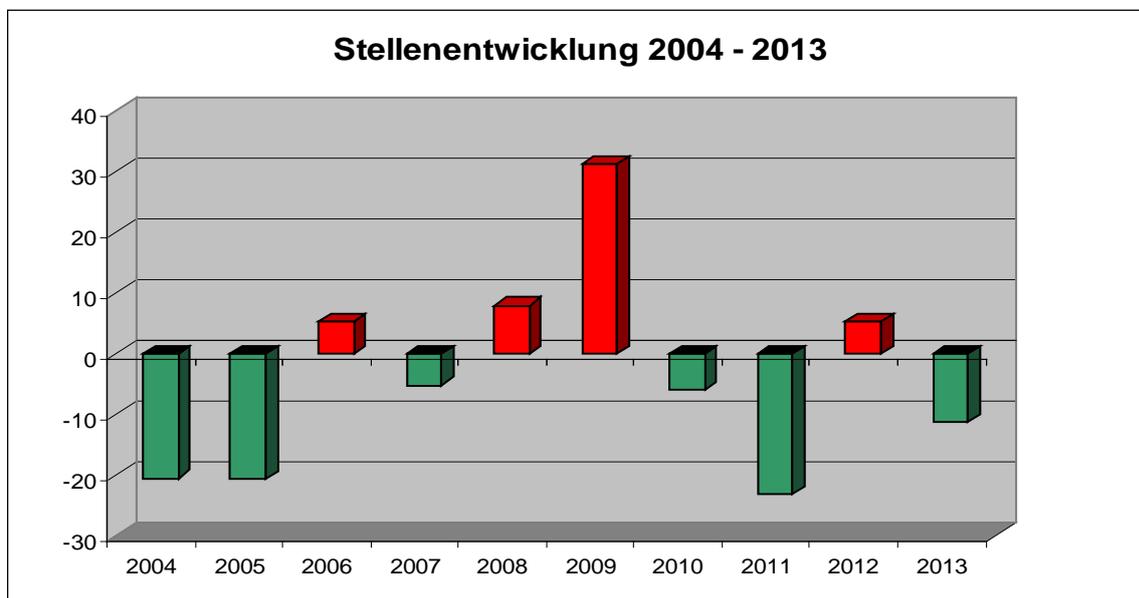
Die nachstehende Tabelle bildet die Stellenentwicklung der Jahre 2004 bis 2013 ab:

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VZÄ-Stellen +/-	-20,40	-20,66	5,33	-5,12	7,96	31,25	-5,89	-23,03	5,29	-11,21

Unter Einbeziehung des städt. Altenpflegeheim:

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VZÄ-Stellen +/-					76,78	32,25	-11,12	-23,03	5,29	-10,85

Veranschaulicht wird die Entwicklung in der folgenden Grafik:



10.2.4 Analyse der Entwicklung der Stellen

Der Stellenplan der Stadt Fürth weist für das Jahr 2013 insgesamt 1673,91 Stellen (388,54 im Beamtenbereich und 1285,37 bei den Arbeitnehmern) aus.

Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Stellenrückgang von insgesamt 11,21 Stellen (bei den Beamtinnen/Beamten einen Zuwachs von 1,87 Stellen bei den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern einen Rückgang von 13,08 Stellen).

Zum Stellenplan 2013 wurden in der Verwaltung einschl. Sozial- und Erziehungsdienst mehrere neue Stellen geschaffen. Das Kompensationsgebot für Neuschaffungen gilt nicht für den Bereich JgA/Kindertagesstätten (+ 2,87 Stellen); daneben wurde vom Kompensationsgebot nur eine einzige Ausnahme (1,00 Stelle Sachbearbeitung Grund-sicherung im SzA) gemacht.

Alle anderen Neuschaffungen wurden kompensiert, jedoch erfolgte die Kompensation nur in wenigen Fällen durch Wegfall/Reduzierung von anderen Planstellen, sondern stattdessen überwiegend durch Mehreinnahmen (Verwarnungsgelder, Gebühren, Bundeszuschüsse u.ä.) was ebenfalls die Stellenzahl erhöht.

Beispiele:

- Neuschaffung von 4,00 Vollzeitstellen „Verkehrsüberwachung“ im SVA
- Neuschaffung von 2,00 Vollzeitstellen „Bildung und Teilhabe“ im SchwA
- Neuschaffung einer Vollzeitstelle „Leitung Projektbüro Schule und Bildung im Rf. I
- Neuschaffung von 2,00 Vollzeitstellen „Einheits-sachbearbeiter“ im BA
- Neuschaffung einer Vollzeitstelle „SB Verkehrsrecht“ (Anwohnerparken) im SVA

Daneben ist bei GWF (Gebäudewirtschaft Fürth) eine Stellenreduzierung von 20,37 Stellen (Beamte + 0,75; Arbeitnehmer -21,12) zu verzeichnen. Hier fiel während des Jahres eine SB/Ingenieur-Stelle weg, die befristet für das Konjunkturpaket II geschaffen worden war. Zudem gab es zahlreiche Stellenwegfälle bei den Reinigungskräften in Folge der Neuorganisation des Reinigungsbereichs (Erhöhung der Leistungswerte, Ausschluss von Neueinstellungen).

Beamte	2012	2013	+/-
Verwaltung (ohne Jobcenter)	348,50	349,32	0,82
GWF	6,67	7,42	0,75
StEF	6,00	7,00	1
Jobcenter	25,50	24,80	-0,7
Gesamtsumme	386,67	388,54	1,87

Arbeitnehmer	2012	2013	+/-
Verwaltung ohne Sozial- und Erziehungsdienst	704,19	708,90	4,71
Sozial- und Erziehungsdienst	242,61	246,75	4,14
GWF	208,16	187,04	-21,12
StEF	106,28	104,28	-2,00
Jobcenter	37,21	38,4	1,19
Gesamtsumme	1298,45	1285,37	-13,08

Impressum

Herausgeber:
Stadt Fürth
Personalamt
Königstr. 88
90762 Fürth
Tel.: 0911/974-1301
Fax: 0911/974-1302
Mail: pa@fuerth.de

Klaus Schönweiß (Amtsleiter)

© 2014 - Stadt Fürth - Personalamt