

I. Vorlage

- zur Beschlussfassung
 als Bericht

Gremium

Sitzungsteil

Datum

bisherige Beratungsfolge	Sitzungstermin	Abstimmungsergebnis				
		einst.	mit Mehrheit		Ja-Stimmen	Nein-Stimmen
			angen.	abgel.		
1						

Betreff

Bericht zur Personalentwicklung

Zum Schreiben/Zur Vorlage der Verwaltung vom
-

Anlagen
Folien Powerpoint-Vortrag (Auszug) Seiten 1-16

Sachverhalt

Diese Vorlage aktualisiert den PE-Sachstandsbericht vom 04.05.2005.

Inhalt:

1. Projekt Leistungsanreize für Beschäftigte

§§ 17,18 TVöD
und Einbeziehung der Beamten

2. Leistungsprämien

Rückblick auf Genehmigungspraxis 2005

3. Mitarbeitergespräch (MAG)

- 3.1 MAG-Evaluation/ Ergebnisse der 3. Befragung
 3.2 Einführungsschulungen 2005

4. Beamtenbeurteilung 2005

5. Ausbildung

- 5.1 Zahl der Ausbildungsplätze (Verwaltung)
- 5.2 Ausbildung im gewerbl.-techn. Bereich
- 5.3 Förder-AC im März 2006 in Erlangen
- 5.4 Neue Auswahl-/Einstellungsgespräche
- 5.5 Auswahlverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

6. Fortbildung

- 6.1 Städteakademie
- 6.2 Fortbildung in interkommunaler Zusammenarbeit -IZ-/
Fortbildungsprogramme 2005/2006
- 6.3 Fortbildungsstatistik
- 6.4 Fortbildung/Beitrag der Aus- und Fortbildung /Personalentwicklung

7. Betriebliche Gesundheitsförderung/Krankenstatistik

- 7.1 Gesundheitsprojekt GWF
- 7.2 Gesundheitstag 2005
- 7.3 Aktivitäten zur Gesundheitsförderung/Angebotsfortbildungen
im Fortbildungsprogramm
- 7.4 Einheitliche Krankenstatistik nach Vorgaben des Städtetages

8. Konfliktmanagement (Dienstvereinbarung zum sozialen Umgang)

9. Ausblick

- 9.1 Führungskräftehandbuch/Führungsgrundsätze
- 9.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- 9.3 Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

1. Projekt Leistungsanreize für Beschäftigte/ §§ 17,18 TVöD und Einbeziehung der Beamten

Der (neue) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht ab 2007 ein Leistungsentgelt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) vor.

Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Es handelt sich dabei im ersten Jahr um 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten der Stadt Fürth (ca. 407.000,- € ohne Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung, ZVK u.a.) steigend bis 8 %, also eine zunächst sechsstellige, später

siebenstellige Summe, die (leistungs)gerecht verteilt werden muss. Für Führungskräfte bietet sich die große Chance, ihre Beschäftigten nach Leistung zu bezahlen. Bisher war dies (fast) nicht möglich. Ein Manko, das vielfach im öffentlichen Dienst beklagt wurde. Die Führungskultur wird sich zwangsläufig verändern. Führungskräfte der Stadt Fürth werden in einer - für den öffentlichen Dienst - neuen Weise Verantwortung übernehmen.

Das Leistungsbewertungssystem wird durch den TVöD nicht festgelegt. Es gibt sehr viele verschiedene Möglichkeiten, ein solches System auszugestalten. Das Thema ist hochkomplex, die Umsetzungsmöglichkeiten vielfältig mit unterschiedlichsten Auswirkungen auf alle Führungskräfte und die gesamte Stadtverwaltung. Die Umsetzung des Tarifvertrages sollte in Projektform und mit den Führungskräften erfolgen. Ihre Erfahrung und Ideen sollten konstruktiv eingebunden werden, denn sie sind es, die vor Ort das neue Führungsinstrument einsetzen werden.

Am 19.04.2006 fand die Auftaktveranstaltung zur Projektarbeit "Leistungsentgelt nach TVöD" unter der fachlichen Leitung von Frau Dr. Karin Tondorf im Sitzungssaal des Technischen Rathauses statt.



Teilnehmer/innen der Auftaktveranstaltung vom 19.04.2006 (Plenum)

In Gruppenarbeiten zu den Themen „Verfahren zur Feststellung und Bewertung von Leistung“ / „Verteilungsgrundsätze“ / „Leistungsziele und Leistungskriterien“ konnten wichtige Ergebnisse dokumentiert, in erster Linie aber auch Meinungsbilder (= Wegweiser) für die künftige Projektarbeit gewonnen werden.

Aus der Veranstaltung heraus hatte sich anschließend eine dreizehnköpfige Projektgruppe unter Leitung der Amtsleiterin POA konstituiert. Die Mitglieder decken verschiedene Bereiche

und Hierarchieebenen der Stadtverwaltung ab, um umfassende und möglichst praxisgerechte Sichtweisen zum Leistungsentgelt zu integrieren und die nötige Akzeptanz der Gesamtverwaltung sicherzustellen. Der Projektauftrag des Oberbürgermeisters vom 02.05.2006 gab das Ziel vor: Die Projektgruppe erarbeitet bis Ende Oktober 2006 Vorschläge für die Inhalte einer Dienstvereinbarung „Leistungsentgelt“. Sie erörtert in diesem Zusammenhang auch die Themen „Stufenaufstiege“ sowie „Leistungsanreize für Beamtinnen und Beamte“.

Die Projektgruppe legte einen Zwischenbericht vor, der den Stand der Beratungen bis 01.09.2006 wiedergab. Die Amtsleiterbesprechung am 05.10.2006 bot Gelegenheit, die versammelten Amts- und Dienststellenleitungen aktuell zum Stand der Beratungen zu informieren.

Eine Rückkopplung der Ergebnisse mit Oberbürgermeister und Referenten sowie mit der Personalvertretung hatte jeweils zuvor stattgefunden. Im Oktober 2006 haben erste Verhandlungen des Personal- und Organisationsamtes mit dem Gesamtpersonalrat über den Wortlaut der (nach TVöD) notwendigen Dienstvereinbarung stattgefunden, deren Ergebnisse im November mit den Teilnehmer/innen der Auftaktveranstaltung und den Projektgruppenmitgliedern diskutiert werden.

Der umfangreiche Projektstand ist in den Grundzügen der beigefügten Anlage zu entnehmen (Präsentationsfolien 1 - 21 auf den Seiten 2-12 der Anlage zum Bericht der Personalentwicklung 2006).

Das Personalreferat strebt bis Ende 2006 den Abschluss der Verhandlungen und die Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt an. Ziel ist es - unter Beachtung der einschränkenden Vorgaben des Dienstrechts - die Beamtinnen und Beamten soweit wie möglich in die Vereinbarung einzubeziehen. Hierzu ist es notwendig (siehe Präsentationsfolien 20 und 21 auf Seite 13 der Anlage zum Bericht der Personalentwicklung 2006)

- das seit 2003 ausgesetzte System der Leistungsstufen (beschleunigtes Vorrücken in den Grundgehaltsstufen) ab 2007 wieder zu vollziehen und
- den Regelungsinhalt des bisherigen Prämiensystems nach den Richtlinien vom 12.12.2001 mit den gebotenen und nach Dienstrecht zulässigen Angleichungen (z.B. Angleichung bei der Höchstprämie - keine höhere Prämie für Beamte) über das Jahr 2006 hinaus für die städtischen Beamtinnen und Beamten anzuwenden.

Diese Lösung kann dann bis zum Erlass des geplanten neuen Dienstrechts mit Elementen der Leistungsbezahlung Bestand haben (voraussichtlich 2009/2010).

2. Leistungsprämien/Rückblick auf Genehmigungspraxis 2005

Leistungsprämien werden seit 2002 nach den Richtlinien vom 12.12.2001 gewährt. Die Genehmigungszuständigkeit liegt bei den Referenten. Dem POA kommt nach den Richtlinien ein sachliches und haushaltsrechtliches Prüfungsrecht zu.

Im Folgenden wird über die Genehmigungspraxis des zurückliegenden Jahres 2005 berichtet (4. Vollzugsjahr) und z.T. ein Vergleich mit den Vorjahren angestellt.

Die zentral veranschlagten Haushaltsmittel wurden 2005 restlos ausgeschöpft (Ansatz 2005 37.000,-- Euro).

Es wurden zu 19 % Zielvereinbarungen geschlossen (2004 13 %, 2003 29 %, 2002 6 % der Genehmigungsentscheidungen); 81 % der Prämien wurden demnach nachträglich (also nach erbrachter Leistung) beantragt und gewährt.

Honoriert wurden überwiegend Einzelleistungen und weniger Teamleistungen (67 zu 33 %, Vorjahre 71/29 %, 61/39 % bzw. 79/21 %).

Die Prämien verteilen sich auf die Referate wie folgt:

Ref.	Prämien -€-		Prämienanteil %			MA –absolut-			MA -%-			Durchschnitt -€-		
	05	04	05	04	02 - 04	05	04	02 - 04	05	04	02 - 04	05	04	02 - 04
D	2450	1000	7%	7%	3%	3	1	3	4%	3%	2%	817	1000	746
Rf. I	1000	0	3%	0%	2%	1	0	3	1%	0%	2%	1000	0	425
Rf. II	11818	0	32%	0%	22%	21	0	28	26%	0%	20%	563	0	439
Rf. III	1750	2696	5%	19%	23%	7	6	20	9%	18%	25%	250	449	356
Rf. IV	14082	2961	38%	20%	32%	33	8	28	41%	24%	38%	427	370	331
Rf. V	5100	7800	14%	54%	10%	14	19	3	17%	56%	10%	364	411	391
Rf. VI	800	0	2%	0%	5%	2	0	6	2%	0%	3%	400	0	734
PR	0	0	0%	0%	1%	0	0	0,6	0%	0%	1%	0	0	400
	37000	14457	100%	100%	100%	81	34	74	100%	100%	100%	457	425	386

Diagramme zur Genehmigungspraxis der Referate sowie referatsübergreifende Einzelauswertungen bez. der Verteilung der Leistungsprämien auf die Beschäftigtengruppen, der Verteilung auf die Laufbahngruppen, auf Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte und der Geschlechterverteilung sind der Anlage zum Bericht der Personalentwicklung 2006 (Präsentationsfolien auf den Seiten 13 – 16) zu entnehmen.

Leistungsprämien/Ausblick

Für das Haushaltsjahr 2007 wurden wieder HH-Mittel in Höhe von 37.000,-- € angemeldet. Der Haushaltsansatz soll mit 20.000,-- € anteilig für Leistungsprämien der Beamtinnen und Beamten zur Verfügung stehen. 17.000,-- Euro sind für „Konzernprämien“ vorgesehen, die für Leistungen gezahlt werden können, die im überwiegend gesamtstädtischen Interesse erbracht

werden (z. B. ämterübergreifende Projekte in der Ausbildung, in der interkommunalen Zusammenarbeit - IZ) und sonst die Ämterbudgets belasten würden (aus Sicht der Ämter „ungerechtfertigt,“ da nicht im Amtsinteresse).

3. Mitarbeitergespräch (MAG)

Das Mitarbeitergespräch (MAG), ein in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst allgemein eingeführtes, führungsunterstützendes Personalentwicklungs-Instrument, ist ein vorbereitetes, anlassfreies und vertrauliches 4-Augen-Gespräch zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das MAG wurde mit D-Rundschreiben vom 28.09.2000 eingeführt. Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitspsychologie Prof. Dr. Moser, hat im Rahmen der durchgeführten Evaluation bereits 2003 festgestellt, dass vorbildliche Mitarbeitergespräche positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, -motivation und Zufriedenheit bzw. Vertrauen zum Vorgesetzten erzielen.

3.1 MAG-Evaluation/ Ergebnisse der 3. Befragung

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg hat 2005/2006 eine dritte Befragung zur MAG-Evaluation bei der Stadt Fürth durchgeführt.

Erste Ergebnisse liegen vor:

- Die dritte Befragung hat eine Rücklaufquote von 36%, was fast dem Wert der Befragung 2002/2003 entspricht.
- Die Teilnahme am Mitarbeitergespräch war in den Jahren 2003 und 2004 am höchsten, zum Jahr 2005 hin sinkt die Gesprächsquote (Anmerkung POA: 2004 knapp unter 50 %, 2005 nach eingegangenen Gesprächsmeldungen unter 40 %).
- Die Akzeptanz des MAG ist gegenüber dem ersten Messzeitpunkt signifikant geringer.
- 82% der Befragten haben innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens ein Mitarbeitergespräch geführt. Entsprechend gibt es einen Anteil von 18% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nie ein Mitarbeitergespräch geführt haben.
- Wie schon bei der Befragung vor drei Jahren enthalten nicht alle Mitarbeitergespräche die charakteristischen Themen „Stärken und Schwächen“, „gemeinsame Zusammenarbeit“, „Entwicklungsperspektiven“ und „Vereinbarungen für die künftige Zusammenarbeit“. 15% der geführten Gespräche decken alle vier Themenbereiche ab, weitere 19% wenigstens drei und 16% der Gespräche beinhalten keines der Themen, die für ein MAG kennzeichnend sind.
- Die Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch ist zum ersten Messzeitpunkt am größten, lässt zum zweiten nach und steigt zum dritten wieder an, allerdings nicht auf das Ausgangsniveau.
- In der Stichprobe haben sich im Zeitraum 2001-2005 insgesamt leichte Verbesserungen in der Bindung zur Stadtverwaltung (affektives und fortsetzungsbezogenes Commitment) sowie zur eigenen Arbeit (Involvement) ergeben.

Mitarbeitergespräche haben positive Auswirkungen auf die Einstellung zur Stadtverwaltung (affektives und fortsetzungsbezogenes Commitment), zur eigenen Tätigkeit (Involvement und Arbeitszufriedenheit), und auf das Vertrauen zur/zum Vorgesetzten sowie auf die Qualität der Kommunikation mit ihr/ihm. Voraussetzung für eine positive Wirkung ist, dass das Gespräch prozedural fair verläuft, d.h. dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Gespräch beeinflussen können und ein Feedback von der/dem Vorgesetzten erfolgt, welches konkret und nützlich ist.

3.2 MAG/Einführungsschulungen 2005

Die Einführungsphase, in denen Führungskräfte und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah geschult wurden, ist abgeschlossen. Angebote des Fortbildungsprogramms richten sich nun an Beschäftigte, die erst nach Abschluss der Einführungsphase bei der Stadt Fürth eingetreten sind oder bisher kein Schulungsangebot wahrnehmen konnten.

2005 und 2006 fanden jeweils 2 Einführungsschulungen nach einem neuen, gestrafften Konzept statt.

4. Beamtenbeurteilung 2005

Das Beurteilungswesen wurde 2001 grundlegend geändert (u.a. Städtische Beurteilungsrichtlinien –BRiFü-, einheitlicher Stichtag, neues Punktsystem anstelle der Prädikate).

Nach 2001 waren zum Stichtag 30.06.2005 erneut periodische Beurteilungen zu erstellen (nicht Lehrkräfte, hier Stichtag 31.12.2006).

Voraussetzung hierfür war die Umsetzung/Fortschreibung der aktuellen staatlichen Beurteilungsbestimmungen in städtische Beurteilungsrichtlinien.

Die Beurteiler/Entwurfsverfasser und mitwirkende Vorgesetzte wurden 2005 in 2 Seminaren über die Fortschreibung der Richtlinien informiert und eine einheitliche Handhabung vermittelt.

Der Beurteilungsdurchschnitt stieg von 12,17 auf 12,55 Punkte (im 16 Punkte-System ist 1 Punkt die schlechteste, 16 Punkte die beste Beurteilungsmöglichkeit). Die Steigerung ist in allen Laufbahngruppen zu verzeichnen (höherer Dienst 14,50 auf 15,40 Punkte, gehobener Dienst 12,59 auf 12,75 Punkte, einfacher/mittlerer Dienst 11,70 auf 12,09 Punkte).

Rückfragen bei den Nachbarstädten haben ergeben, dass dort in etwa gleich hohe Beurteilungsdurchschnitte vorliegen. Die Durchschnitte differieren im gehobenen Dienst – der zahlenmäßig größten Gruppe - um weniger als einen Punkt).

Beurteilung 2001 %	Punkte	Aktuelle Beurteilung 2005 %	Veränderung %
4,29	15 -16	6,95	+ 62,00
40,47	13 - 14	49,20	+ 21,54

43,81	11 - 12	36,36	- 17,01
10,00	9 - 10	6,42	- 36,00
1,43	1 - 8	1,07	- 25,17

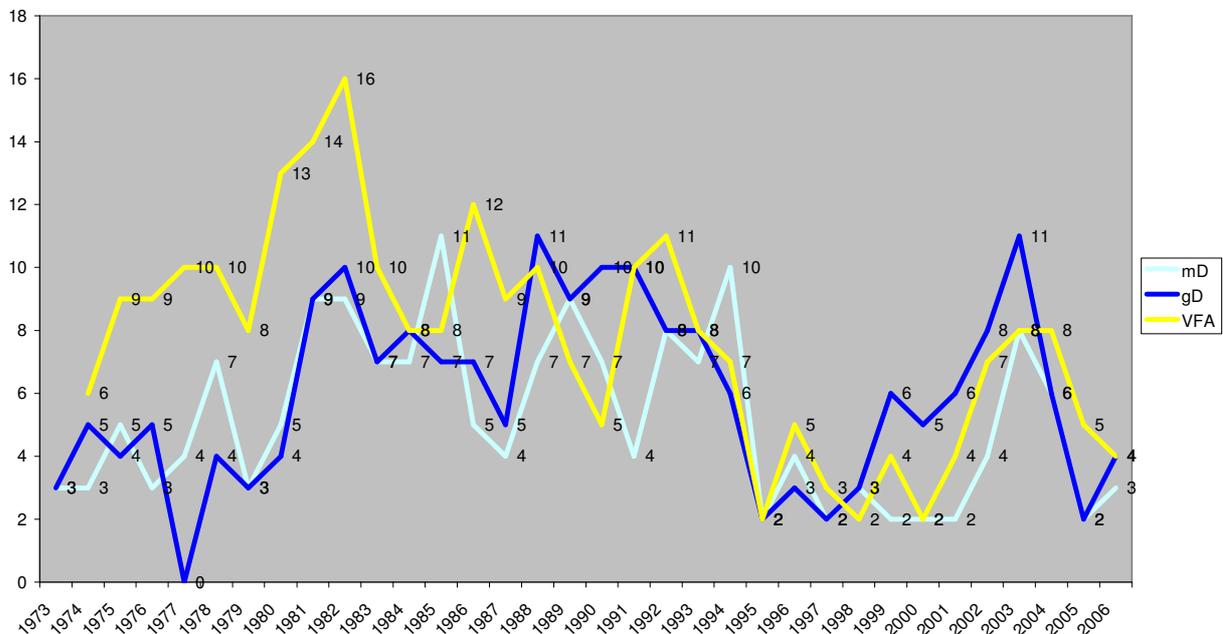
Bemerkenswert ist die Verschiebung in den prozentual starken Segmenten 13/14 bzw. 11/12 Punkte.

5. Ausbildung

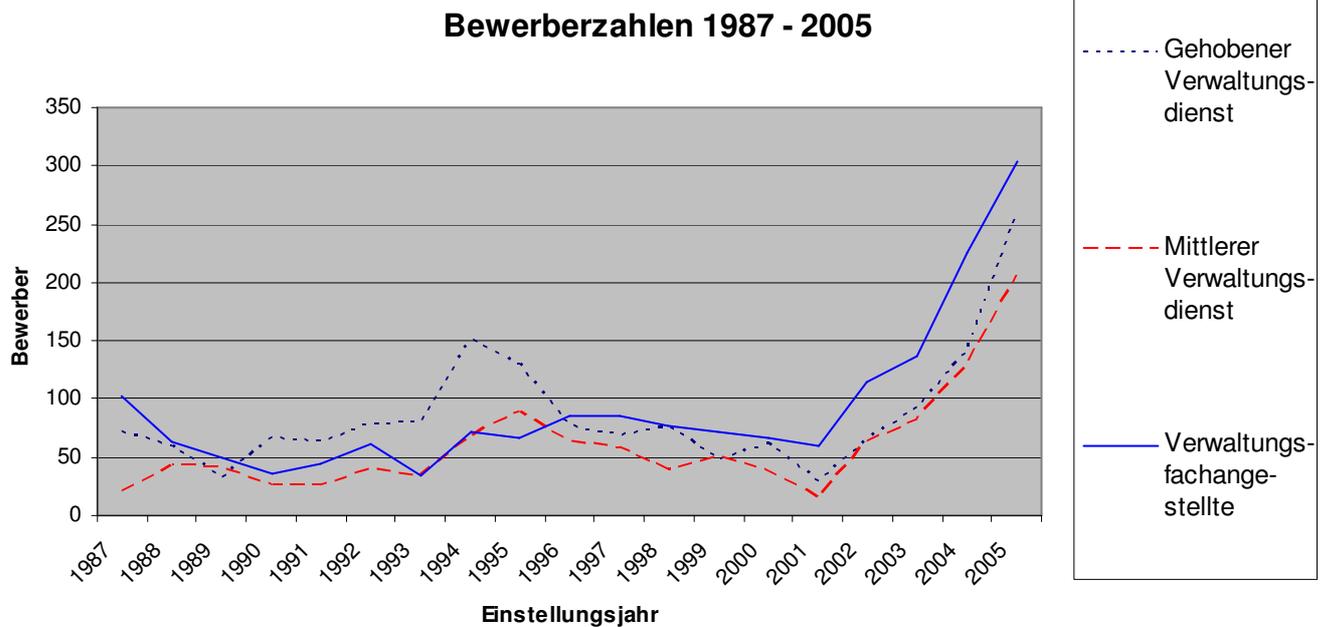
5.1 Ausbildung/Zahl der Ausbildungsplätze (Verwaltung)

Die Ausbildungszahlen in der Verwaltung hatten sich seit 2000 wieder deutlich erhöht. Nach niedrigeren Einstellungszahlen in den Jahren 2005 (9) und 2006 (11) wurden für das Einstellungsjahr 2007 bereits höhere Einstellungszahlen (18) beschlossen.

Einstellungen zur Ausbildung 1974-2006
Mittlerer Dienst, gehobener Dienst und VFA/K



Abbild des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen sind weiterhin steigende Bewerberzahlen auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze:



5.2 Ausbildung/ Ausbildung im gewerbl.-techn. Bereich

Zum 01.09.2006 wurde in der Touristinformation Fürth ein zusätzlicher Ausbildungsplatz geschaffen und eine Auszubildende für eine 3-jährige Ausbildung im Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit eingestellt.

5.3 Ausbildung/Förder-AC 2006 in Erlangen

Diese besondere Form des Assessmentcenters konnte nun schon zum vierten Mal in Folge in interkommunaler Zusammenarbeit der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach stattfinden. Ziel der Veranstaltung ist es, die jeweiligen individuellen Stärken und Schwächen der Nachwuchskräfte über die Auswertung von Einzel- und Gruppenübungen (z.B. Präsentation, Rollenspiel, Kleingruppendiskussion) festzustellen und daran zielgerichtete Fördermaßnahmen anzuschließen.

Das Förder-AC 2006 fand (wieder) in den Räumen der Volkshochschule Erlangen für Beamten-Nachwuchskräfte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes statt (1. Ausbildungsjahr).

Fürth hat sich mit 3 der insgesamt 12 Beobachterinnen und Beobachtern wieder personell gut eingebracht und auch 3 der 7 AC-Übungen gefertigt.

2006 wurde Förderungsbedarf zu den Themen Kreativität und Präsentationstechniken festgestellt. Dozentinnen der Stadt Nürnberg führten hierzu ein Seminar durch, an dem auch Fürther Nachwuchskräfte teilnahmen.

Das nächste gemeinsame Förder-AC findet vom 02. bis 04.04.2007 in Fürth/Hans-Böckler-Schule statt. Es wird zum ersten Mal mit beiden Ausbildungsgruppen – mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst und Verwaltungsfachangestellten-Azubis – durchgeführt.

Die Stadt Fürth wird ihren Beitrag leisten und hat zugesagt, 5 Beobachter/innen, 2 Rollenspieler/innen und mehrere Azubis/Anwärter/innen als Hilfskräfte zu stellen.

5.4 **Ausbildung**/Neue Auswahl-/Einstellungsgespräche

Für die Einstellung von Beamtenanwärterinnen/-anwärtern 2006 wurden erstmals zusätzliche eigene Auswahlverfahren durchgeführt (wir berichteten im PE-Bericht 2005). Die Zustimmung des Landespersonalausschusses (LPA) lag vor.

Ebenso wurde bei den Angestelltenauszubildenden (VFA-K) ein fortentwickeltes Auswahlverfahren eingesetzt.

5.5 **Ausbildung** /Auswahlverfahren im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (mfeuD)

Das Auswahlverfahren für die Einstellung von 5 Anwärtern zum 01.04.2006 fand mit 99 Bewerberinnen/Bewerbern statt. An 3 Samstagen wurden der sportliche Teil (08.10.2005), der praktische Teil (15.10.2005) und der schriftliche Teil (22.10.2005) durchgeführt. Dabei fand eine starke Selektion statt. 40 Bewerber/innen schieden im sportlichen, 9 Teilnehmer/innen im praktischen und 15 Bewerber/innen im schriftlichen Teil aus. Von den 29 Bewerbern, die endgültig bestanden hatten, wurden die 5 Prüfungsbesten als Feuerwehranwärter zum 01.04.2006 eingestellt.

5 Beamte bildeten die Prüfungskommission. Die Korrektur der schriftlichen Aufgaben übernahmen Lehrkräfte der Hans-Böckler-Realschule. Das POA wertete alle Leistungen aus, bereitete die Prüfungszeugnisse vor und unterstützte damit den ABK- Leiter in seiner Funktion als örtliche Prüfungsleitung.

6. Fortbildung

6.1 Fortbildung/Städteakademie

Die Arbeitsgemeinschaft „Städteakademie“ stellt mit Unterstützung der Volkshochschule Fürth kostengünstige Fortbildungsleistungen für die IZ-Städte zur Verfügung. Es ist das erste Projekt der Interkommunalen Zusammenarbeit dar, an dem sich alle vier Städte beteiligen.

Die Stadträte der vier Städte und der Aufsichtsrat der vhs Fürth gaben im Oktober und November 2005 grünes Licht für die Zusammenarbeit. Seit 01.01.2006 arbeiten die vier Städte und die vhs Fürth in der „Städteakademie“ auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages nach Art. 4 und Art. 5 KommZG zusammen.

2006 ist ein Einführungsjahr. Es werden die technischen Grundlagen der Zusammenarbeit gelegt.

Die Bereitstellung der Software zur gemeinsamen Seminarverwaltung bildet daher den Arbeitsschwerpunkt der Arbeit der Teilprojektgruppe.

Die Kursverwaltungssoftware zur Planung, Organisation, Verwaltung und Abrechnung der Qualifizierungsmaßnahmen wird in mehreren Teilschritten eingeführt. Es wurde ein Verfahren und ein Zeitplan für die Softwareentwicklung vereinbart. Danach erarbeiten die Städte in Kooperation mit der vhs Fürth je Modul Spezifikationen für die Software, die dann von der entwickelnden Softwarefirma in einen ersten Entwurf umgesetzt werden. Nach Begutachtung dieses Entwurfs durch Städte/vhs wird eine finale Version erstellt. Spezifikationen wurden bereits für die Module "Planung" und "Vorbereitung" erstellt.

Die Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften war Gegenstand von Gesprächen mit den Datenschutzbeauftragten der Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg. Damit die Kursverwaltungssoftware der vhs Fürth in den vier Städten eingesetzt werden kann, ist eine Verfahrensbeschreibung zur datenschutzrechtlichen Freigabe nach Art. 26 BayDSG erforderlich.

Die Verfahrensbeschreibung für die Datenschutzfreigabe ist bereits erstellt, die datenschutzrechtliche Freigabe erteilt. Darüber hinaus muss es eine Vereinbarung zwischen jeder einzelnen Stadt und der vhs Fürth über die Auftragsdatenverarbeitung geben.

Die noch ausstehende Verfahrensfreigabe sowie softwaretechnische Probleme, die gegenwärtig noch gelöst werden, führen zu einer verspäteten Nutzung der Verwaltungssoftware. Auch wenn alle Projektmitglieder mit Hochdruck an einer zügigen Umsetzung arbeiten, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vorhersagen, ob der geplante Start der vollständigen Verwaltungssoftware zum 01.01.2007 erfolgen kann. Dieses hätte unter Umständen Auswirkungen auf die damit verbundenen, erwarteten Einsparungen.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Angleichung der Fortbildungsorganisation. Mit einem gemeinsamen Seminaranmeldevordruck und gemeinsamen Verträgen für interne und externe Dozentinnen und Dozenten werden die vier Städte ihre Arbeitsabläufe in der Fortbildung weiter harmonisieren.

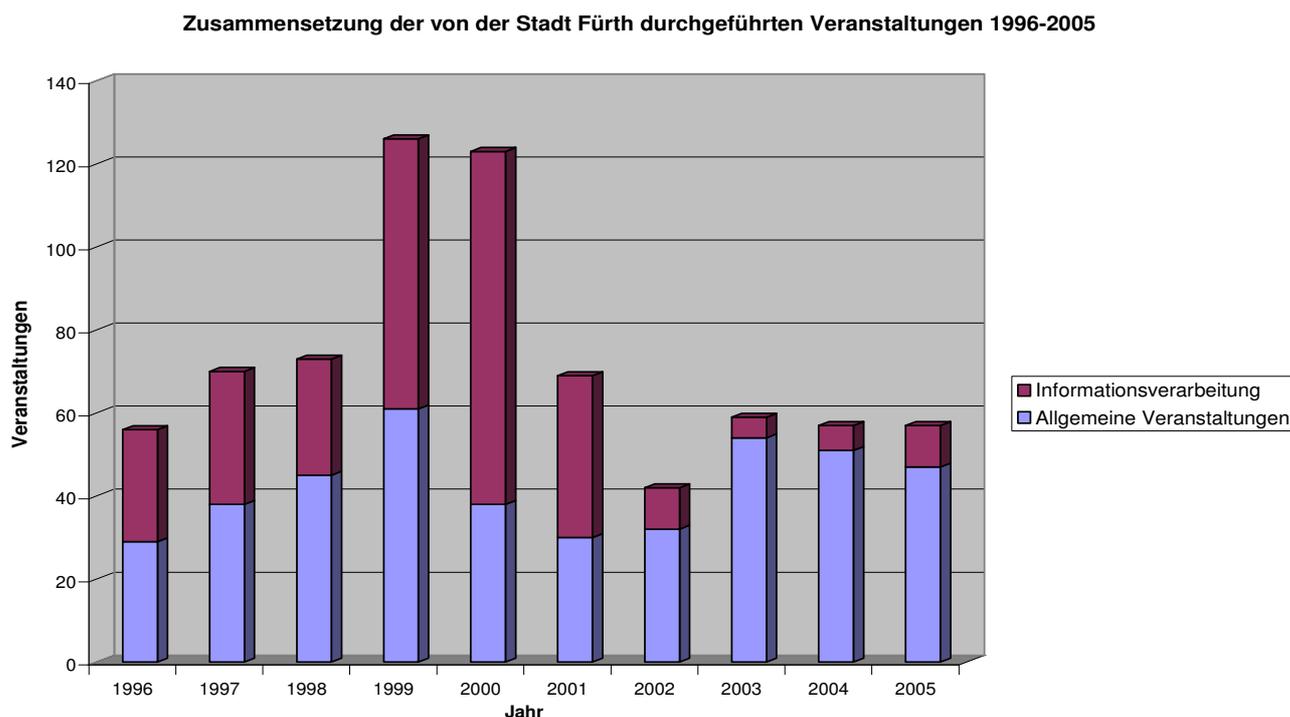
Im März 2006 führten Mitglieder der Teilprojektgruppe Städteakademie ein erstes Gespräch mit Vertretern der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS). Es wurde vereinbart, die Zusammenarbeit bei Inhouse-Seminaren (insbesondere fachliche Fortbildungen) zu intensivieren. Zudem will die BVS mehr Veranstaltungen in der Region, vor allem am Ortslehrgang Nürnberg, anbieten. Der Schwerpunkt des Programmes der Städteakademie liegt im Bereich der Sozial- und Methodenkompetenz sowie der Informationsverarbeitung (EDV). Fachliche Qualifizierungsangebote der BVS werden das gemeinsame Fortbildungsprogramm der vier Städte bereichern. Die Dienststellen, die im Rahmen ihrer dezentralen Haushaltsmittel über fachliche Qualifizierungen entscheiden, können durch ortsnahe Veranstaltungen Fahrt- und Übernachtungskosten verringern oder ganz vermeiden. Diese eingesparten Mittel können für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen investiert werden.

6.2 Fortbildung/Fortbildungsprogramme 2005/2006

Im Vorgriff auf die zu gründende „Städteakademie“ erschien im April 2005 das erste gemeinsame Fortbildungsprogramm. Das Programmheft wurde zunächst als Halbjahresprogramm konzipiert. Der vorgesehene Halbjahresturnus stellte sich als nicht günstig heraus. Man reagierte, indem das nächste Druckexemplar als Jahresprogramm veröffentlicht wurde (Juli 2005 – August 2006). Ab 2007 wird (wieder) ein kalenderjährliches Jahresprogramm veröffentlicht. Die Herausgabe ist für Dezember 2006 geplant. Die Broschüre mit einem neuen Logo und Deckblatt wird in ihrer Aufmachung deutlich verbessert. Die Städteakademie soll dadurch in ihrer „Außenwirkung“ mehr Aufmerksamkeit erlangen, aber auch die Seminarangebote in ver-besserter Form präsentieren.

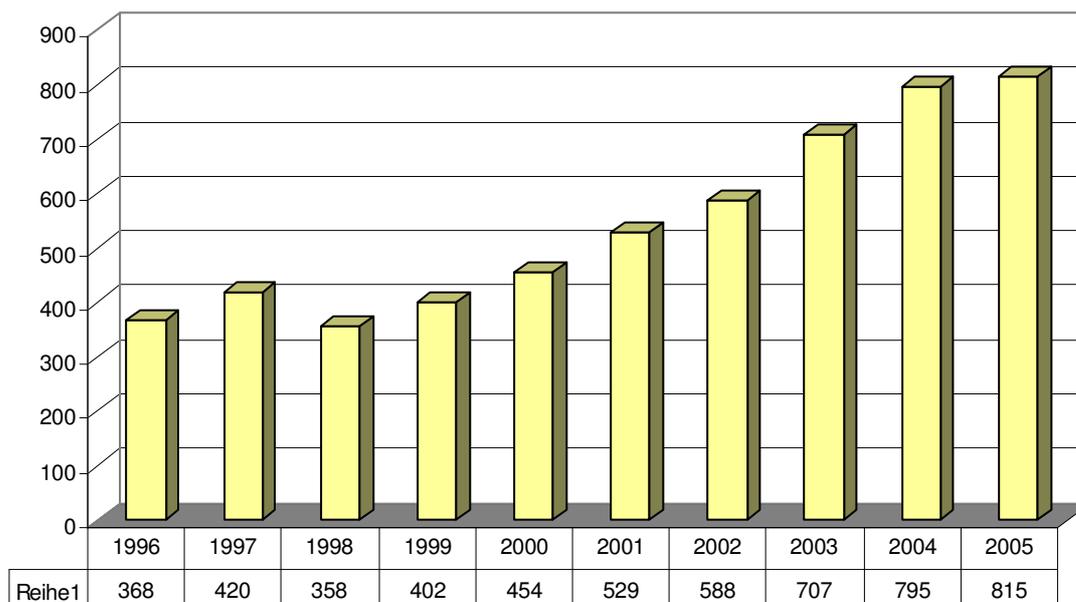
6.3 Fortbildung/ Fortbildungsstatistik

Trotz erheblicher zeitlicher Beanspruchung, die das Projekt „Städteakademie“ für das POA bedeutete, konnte die Zahl der angebotenen und durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen konstant gehalten werden.



Die Teilnehmerzahlen gingen im Vergleich zum Vorjahr (644 TN) um ca. 100 Personen zurück (547 TN) und pendelten sich auf dem Niveau der Jahre 2001 (521) und 2002 (577) ein. Insgesamt 108 Personen haben Schulungsangebote der „Nachbarstädte“ genutzt. Es gilt weiterhin die Mobilität und Bereitschaft der Beschäftigten zu fördern, damit nicht nur die Angebote der eigenen Stadt genutzt werden, sondern alle Angebote der Städteakademie. Die Zahl der Teilnehmer/innen an externen Fachfortbildungen nimmt hingegen seit 1999 stetig zu (Finanzierung der Fachfortbildung über Budgets der Fachdienststellen).

Entwicklung Fortbildungs-Teilnehmer/innen an externen Fortbildungen



Nahmen in 2001 noch 529 Personen an Fachfortbildungen teil und benötigten rund 106.000 €, waren es in 2005 nunmehr 815 Personen (+ 54 %), die sich für rund 172.000 € (+ 62 %) weiterbildeten. Rund 12 % der Fortbildungskosten entfielen in 2005 auf Reisekosten (rd. 21.000 €). Die Städteakademie setzt sich deshalb auch (weiterhin) ein, Bedarfe im Bereich der Fachfortbildungen aufzugreifen und, wo möglich, Dozenten aus der eigenen Verwaltung für Veranstaltungen zu gewinnen.

6.4 Fortbildung/Beitrag der Aus- und Fortbildung /Personalentwicklung

Die nachfolgenden Angebotsfortbildungen wurden 2005/2006 ganz oder teilweise von Beschäftigten des Personal- und Organisationsamtes/ Personalentwicklung und Aus- u. Fortbildung durchgeführt bzw. angeboten:

- Seminarreihe „Einführung neuer Mitarbeiter/innen“ (Bausteinseminar für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung)
- Informationsseminar für Wiedereinsteiger/innen u.a.
- PE-Praxisseminar
- Erfahrungsaustausch für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Das Mitarbeiter(innen)gespräch (MAG) – Einführungsschulung
- „Das strukturierte Einstellungsgespräch“ (in interkommunaler Zusammenarbeit).

7. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die nachfolgend beschriebenen Einzelprojekte waren im Berichtszeitraum Bestandteile der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Stadtverwaltung Fürth.

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt das Ziel, die Arbeit, Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten.

Mit dem AOK-Zertifikat für gelungene Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung - überreicht an den Oberbürgermeister am 08.11.2006 - wird die Stadt Fürth als Unternehmen gewürdigt, welches sich in den letzten Jahren besonders erfolgreich bei der Einrichtung von gesunden Arbeitsplätzen und der Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens ihrer Mitarbeiter engagiert hat. Die Auszeichnung erfolgt für das Projekt „Gesund arbeiten – gesund leben“ im Unternehmensbereich Gebäudewirtschaft Fürth (siehe Ziff. 7.1 im Anschluss).

7.1 Betriebliche Gesundheitsförderung /AOK-Gesundheitsprojekt Reinigungskräfte GWF

Im Dezember 2002 startete das Gesundheitsprojekt mit den Reinigungskräften aus dem Bereich ZGW (jetzt GWF) der Stadt Fürth.

Mit Erstellung des Projektberichts im Mai 2005 wurde die aktive Projektphase abgeschlossen. Die Steuerungsgruppe hatte ein insgesamt zufriedenes Fazit gezogen. So konnte u.a. bei der Entwicklung des Krankenstandes eine positive Entwicklung festgestellt werden (im Projektzeitraum Rückgang um rund 14 %).

Eine abschließende Mitarbeiterbefragung gab nun auch die Einschätzung der Reinigungskräfte wieder.



Die Befragung fand am 08.11.2005 in der Aula des Helene-Lange-Gymnasiums statt (es wurden insgesamt 142 Fragebögen abgegeben).

Die Ergebnisse (im Auszug):

Frage: Hat sich Ihr Gesundheitszustand seit der Mitarbeiterbefragung im April 2003 verbessert?

ja	41 %
----	------

nein	59 %
------	------

Frage : Konnten Sie selbst etwas dazu beitragen, dass Ihre gesundheitlichen Beschwerden weniger wurden (z.B. gesünderes Arbeitsverhalten, Teilnahme an einem Gesundheitskurs usw.)?

ja	54 %
nein	46 %

Frage: Kümert sich Ihr Vorgesetzter darum, dass Schwierigkeiten behoben werden?

ja	49 %
teilweise	38 %
nein	13 %

Frage: Fühlen Sie sich bei der Stadt insgesamt wohl?

ja	86 %
teilweise	11 %
nein	3 %

Das Ergebnis kann insgesamt als Bestätigung/Anerkennung der bisherigen Arbeit gewertet werden.

7.2 Betriebliche Gesundheitsförderung/Gesundheitstag 2005

Nach der „Premiere“ 2003 gab es am 01.12.2005 eine Neuauflage:

In Kooperation mit der AOK und unterstützt vom Stadtärztlichen Dienst fand der zweite Gesundheitstag für die Beschäftigten der Stadt Fürth statt. Rund 300 Beschäftigte nutzten das vielseitige Angebot. Nach persönlichem Interesse konnte man sich über verschiedene Gesundheits- und Wellness Themen informieren, an Untersuchungen teilnehmen und Kurzvorträge besuchen. Insbesondere der „Back-check“ zog großes Interesse auf sich.



Im Back-check-Test wird die Bauch- und Rückenmuskulatur gemessen, die Ergebnisse an Hand von Referenzwerten verglichen und ggf. der individuelle Trainingsbedarf festgestellt.

Besondere Erwähnung verdient auch der Informationsstand „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“. Die gesunden und schmackhaften Kostproben fanden viele dankbare Abnehmerinnen und Abnehmer.

Kurzvorträge zu den aktuellen Gesundheitsthemen fanden viele interessierte Zuhörer/innen („Fett ist nicht gleich Fett“/ „Flüssigkeitshaushalt im Körper“/ „Qi Gong“/ „Nordic Walking“/ „Trophi Training“/ „Alte Hausmittel - für Ihre Gesundheit neu entdeckt!“)

Parallel zum Informations- und Vortragsangebot nutzten viele Besucher/innen gleich das medizinische Untersuchungsangebot im Hause. In den Räumen des Stadtärztlichen Dienstes wurden ganztägig Blutzucker-/ Blutdruckmessungen vorgenommen und Lungenfunktions-, Seh- und Hörtests durchgeführt.

7.3 Betriebliche Gesundheitsförderung/Angebotsfortbildungen im Fortbildungsprogramm

Das Fortbildungsprogramm enthält - wie bereits im PE-Bericht 2004 mitgeteilt – ein wechselndes Angebot zu Gesundheitsthemen. Im Berichtszeitraum neu hinzugekommen ist das Seminarangebot „Qi Gong in der Mittagspause“.

7.4 Betriebliche Gesundheitsförderung/Einheitliche Krankenstatistik nach Vorgaben des Städtetages

Die Personalverwaltung verfolgt seit jeher aufmerksam den Krankenstand der Beschäftigten in den Ämtern und Dienststellen der Stadtverwaltung.

Ein aussagefähiger Vergleich mit anderen Städten unserer Größenordnung war bis vor 3 Jahren nicht möglich, weil Krankheitsdaten in den Kommunen unterschiedlich erfasst wurden (Kalendertage einerseits, Arbeitstage andererseits, Einbeziehung bzw. Nichteinbeziehung der Ausfallzeiten wegen Arbeitsunfällen und Kuren usw.). Auf Initiative des Städtetages und der KGST wurden mit Wirkung für 2003 nun einheitliche Kriterien festgelegt und jährliche Umfragen durchgeführt, an der sich auch die Stadt Fürth beteiligt hat.

Krankenstand im Vergleich zum Vorjahr:

Jahr	Krankenstand	
	(%)	Änderung zum Vorjahr (%)
2003	4,95	
2004	4,55	- 8,1
2005	4,70	+ 3,3

Hinweis: Städtetag verzeichnet 2004 bundesweit einen Anstieg um 6,7%.

Der Deutsche Städtetag hat im Januar 2006 die Ergebnisse der 2. Umfrage (für 2004), im August 2006 die Ergebnisse der 3. Umfrage (für 2005) veröffentlicht. An den Umfragen hatten sich 173 Mitgliedsstädte beteiligt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass Fürth seit 2004 im Städtevergleich einen deutlich unterdurchschnittlichen Krankenstand aufweist.

Jahr	Fürth (%)	Städtetag (%)	Abweichung in %
2003	4,95	4,79	+ 3,34
2004	4,55	5,23	- 13,00
2005	4,70	5,05	- 6,93

Nach Beschäftigungsgruppen ergibt sich folgendes Bild (nur 2005):

2005	Fürth (%)	Städtetag (%)	Abweichung in %
Beamte	2,74	4,30	- 36,28
Angestellte	4,01	4,59	- 12,64
Arbeiter	7,52	7,12	+ 5,62

Neben dem Spitzenwert der Beamten und dem guten Wert der Angestellten fällt das unterdurchschnittliche Abschneiden der städtischen Arbeiterinnen und Arbeiter auf.

8. Konfliktmanagement (Dienstvereinbarung zum sozialen Umgang)

Zwischen der Stadt Fürth und dem Gesamtpersonalrat wurde eine Dienstvereinbarung zum Thema Konfliktmanagement abgeschlossen. Ziel der seit 01.11.2006 geltenden Vereinbarung ist es, Konflikten der unterschiedlichsten Art durch geeignete Maßnahmen und konstruktive Konfliktbearbeitung wirkungsvoll begegnen können.

Übereinstimmend stellen die Stadt Fürth und die Personalvertretung fest, dass ein faires und kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz eine wesentliche Grundlage der dienstlichen Zusammenarbeit darstellen. Konflikte im Berufsleben sind gleichwohl alltäglich. Durch konstruktive Bearbeitung und Lösung können sie jedoch Anstoß für Veränderungen und Verbesserungen sein. Ungelöste Konflikte aber stören den Betriebsfrieden, mindern die Qualität der Arbeit und die Arbeitszufriedenheit, verursachen Kosten, treiben zur inneren Kündigung und können Betroffene krank machen.

Für eine konstruktive Bearbeitung und Lösung von Konflikten wurde daher u.a. folgendes vereinbart:

a) Präventionsmaßnahmen

- Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen werden regelmäßig Vorgesetztenschulungen im Rahmen des Fortbildungsprogramms durchgeführt.
- Die Stadt Fürth bildet im Rahmen ihrer Fortbildungsmaßnahmen interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Mediatorinnen/Mediatoren aus. Unter Berücksichtigung dieser Tätigkeit werden sie bei Konfliktsituationen als Vermittlerin/Vermittler eingesetzt.
- Die Stadt Fürth bietet in diesem Prozess externes Coaching innerhalb der Arbeitszeit für Führungskräfte, Mediatorinnen/Mediatoren und Betroffene an und übernimmt hierfür die Kosten (im Rahmen der Haushaltsmittel). Über die Notwendigkeit von Coaching entscheidet das Personal- und Organisationsamt im Benehmen mit der Personalvertretung.
- Es werden einschlägige Literaturlisten und Adressenverzeichnisse interner und externer Beratungsstellen bekannt gegeben bzw. zur Verfügung gestellt.

b) Beschwerdebehandlung, hierzu erfolgt Festlegung

- eines ausdrücklichen Beschwerderechts (Nachteilsverbot)
- der Beschwerdestellen
- der Verantwortung der unmittelbaren Vorgesetzten und
- des Verfahrens der Beschwerdebehandlung unter Beteiligung der Betroffenen.

9. Ausblick

9.1 Führungskräftehandbuch/Führungsgrundsätze

Es besteht die Absicht, allen städtischen Führungskräften ein Führungskräftehandbuch zur Verfügung zu stellen. Es soll alle städtischen Regelungen enthalten, die für Führungskräfte von Bedeutung sind (z.B. MAG-Leitfaden, Beurteilungsrichtlinien). Es ist vorgesehen, auch allgemeine Führungsgrundsätze darin aufzunehmen (Was erwartet die Stadt von einer städtischen Führungskraft u.a.m.). In einem ersten Schritt wurden 30 Grundsätze erstellt. In einem breiten Beteiligungsprozess sollen sie den Führungskräften und den Beschäftigten vorgestellt werden.

9.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber/ Dienstherrn zum „betrieblichen Eingliederungsmanagement“, sobald eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Früher enthielt diese Norm Regelungen nur für schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohten Menschen, die mindestens drei Monate am Arbeitsplatz fehlten. Nun wurde neben der Absenkung der zeitlichen „Schwelle“ auch die Zielgruppe erweitert, so dass die Vorschrift auf alle Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter anzuwenden ist.

Ziel ist es, frühzeitig auch unter Einbeziehung des Stadtarztes, der Personalvertretung und ggf. der Schwerbehindertenvertretung nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das POA hat 2006 einen Konzeptentwurf erstellt und diesen in die Projektgruppe Personalentwicklung eingebracht. Der Entwurf setzt früher und umfassender als das Gesetz an und sieht u.a. vor, dass direkte Führungskräfte bereits vor der gesetzlich festgelegten 6-Wochen-Grenze aktiv werden, das Gespräch mit den Betroffenen suchen und notwendige Maßnahmen einleiten. Die Personalvertretung hat in ersten Stellungnahmen Änderungs-/Ergänzungsbedarf angemeldet.

9.3 Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das AGG verpflichtet Arbeitgeber/Dienstherrn nicht nur, aktive Diskriminierungen gegenüber Beschäftigten zu unterlassen. Es sieht auch präventive Maßnahmen vor, um das Risiko für die Entstehung von Diskriminierungen zu minimieren. Das POA erarbeitet derzeit einen Maßnahmenkatalog. Als eine erforderliche präventive Maßnahme sieht der Gesetzgeber umfangreiche Informations- und Schulungsmaßnahmen vor. Insgesamt führt das AGG zu einem wesentlichen zeitlichen Mehraufwand für die Personalverwaltung.

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
Gesamtkosten €		€	
Veranschlagung im Haushalt			
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	bei Hst.	Budget-Nr.
		im	<input type="checkbox"/> Vvhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			
Zustimmung der Käm		Beteiligte Dienststellen:	
liegt vor:	<input type="checkbox"/> RA	<input type="checkbox"/> RpA	<input type="checkbox"/> weitere: <input type="checkbox"/>
Beteiligung der Pflegerin/des Pflegers erforderlich:		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Falls ja: Pflegerin/Pfleger wurde beteiligt		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

II. POA Tischvorlage

III. POA/Arbn/PE

Fürth, 07.11.2006

Unterschrift des Referenten

Sachbearbeiter/in:
Herr Schnitzer

Tel.:
1340