



**Personal- und  
Organisationsamt**



# **Der Personal- und Fehlzeitenbericht**

## **2010**



## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Personalbericht 2010 präsentieren wir Ihnen wieder eine kurze und prägnante Zusammenfassung der personalwirtschaftlichen Zahlen und Fakten der Stadtverwaltung Wetzlar aus dem Jahr 2010.

**Lesen und Stöbern Sie in den Daten zum  
Personalmanagement der Stadtverwaltung Wetzlar!**

Wir freuen uns über Kritik und Anregungen!



**Wolfram Dette**  
Oberbürgermeister,  
Personal- und Organisationsdezernent

Wetzlar, Oktober 2011

## Inhaltsverzeichnis

Begriffsdefinitionen .....	6
<b>1 SCHLÜSSELKENNZAHLEN AUF EINEN BLICK.....</b>	<b>7</b>
<b>2 PERSONALSTATISTIK.....</b>	<b>8</b>
2.1 Personalbestand nach Beschäftigtengruppen .....	8
2.2 Alterstruktur und demografische Entwicklung .....	8
2.3 Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente .....	10
2.4 Frauenanteil.....	11
2.5 Teilzeitbeschäftigung.....	12
2.6 Schwerbehinderte.....	13
2.7 Besoldung und Eingruppierung .....	14
2.8 Altersteilzeit .....	15
<b>3 PERSONALAUSGABEN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Entwicklung der Personalausgaben .....	17
<b>4 AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG.....</b>	<b>19</b>
4.1 Ausbildung .....	19
4.2 Praktika.....	21
4.3 Fortbildung.....	22
4.4 Weiterbildung.....	23
<b>5 FEHLZEITEN .....</b>	<b>24</b>
5.1 Krankenquote .....	24
5.2 Krankentage .....	24
5.3 Dauer der Erkrankungen .....	25
5.4 Entwicklung der Krankenquote.....	25

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1 (Personalbestand - Stand jeweils 30.06.).....	8
Tabelle 2 (Durchschnittsalter Beschäftigtengruppe - Geschlecht).....	9
Tabelle 3 (Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente).....	10
Tabelle 4 (Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten).....	13
Tabelle 5 (Übersicht ATZ Beschäftigte 30.06.2010).....	16
Tabelle 6 (Übersicht ATZ Beamte 30.06.2010).....	16
Tabelle 7 (Bewerberzahlen nach Ausbildungsberuf).....	20
Tabelle 8 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2009 zu 2010).....	21
Tabelle 9 (Anzahl der Praktika).....	21
Tabelle 10 (Fortbildungsveranstaltungen – geschlechtsdiff. Statistik).....	22
Tabelle 11 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen).....	22
Tabelle 12 (Krankenquote).....	24
Tabelle 13 (Krankentrage).....	24
Abbildung 1 (Vollendung 65. Lebensjahr).....	8
Abbildung 2 (Gesamtverwaltung nach Altersgruppen).....	9
Abbildung 3 (Entwicklung des Durchschnittsalters).....	10
Abbildung 4 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beamten).....	11
Abbildung 5 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten).....	11
Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigung).....	12
Abbildung 7 (Besoldungsgruppenübersicht - Beamte nach BBesO A).....	14
Abbildung 8 (Entgeltgruppenübersicht - Beschäftigte nach TVöD-VKA).....	14
Abbildung 9 (S-Gruppenübersicht - Beschäftigte nach TVöD-SuE).....	14
Abbildung 10 (ATZ-Quote).....	15
Abbildung 11 (Entwicklung Personalausgaben).....	17
Abbildung 12 (Entwicklung Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger).....	17
Abbildung 13 (Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz).....	19
Abbildung 14 (Dauer der Erkrankung).....	25
Abbildung 15 (Entwicklung der Krankenquote).....	25
Abbildung 16 (Entwicklung der Krankenquote / Personengruppe).....	25

## Begriffsdefinitionen

➤ **Datenbasis für die Gesamtbeschäftigten:**

Die Gesamtbeschäftigten setzen sich aus allen befristeten und unbefristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen zusammen.

Ausgenommen davon sind:

- Auszubildende und Anwärter, Praktikanten, Qualifizierungsmaßnahmen
- Geringfügig Beschäftigte und Honorarkräfte
- Saisonkräfte
- Mitarbeiterinnen im Mutterschutz
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sonderurlaub
- Beschäftigte, die eine Rente auf Zeit erhalten
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe
- Mitarbeiter/innen JobCenter Lahn-Dill

➤ **Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen**

In den Fällen, in denen auf die o.g. Gruppen Bezug genommen wird, ist jeweils die Grundeingruppierung maßgeblich für die Auswertung.

# 1 Schlüsselkennzahlen auf einen Blick

Stand: 30.06. des jeweiligen Jahres

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	
--	-------------	-------------	-------------	--

Allgemeine Kennzahlen:				Tendenz
------------------------	--	--	--	---------

■ Gesamtbeschäftigte	700	703	712	↗
■ Durchschnittsalter	43,57 Jahre	43,96 Jahre	43,79 Jahre	→
■ Frauenanteil	57,14%	58,04%	59,41%	↗
■ Teilzeitquote <sup>1</sup>	31,71%	31,15%	30,62%	↘
■ Beurlaubungsquote <sup>2</sup>	6,57%	6,12%	5,48%	↘
■ Krankenquote <sup>3</sup>	6,86%	7,25%	7,44%	↗
■ Krankentage <sup>4</sup> im Ø	16,8 Tage	18,2Tage	18,8 Tage	↗
■ Ausbildungsquote <sup>5</sup>	6,71%	6,40%	6,18%	↘

Gesetzliche Kennzahlen:				erfüllt?	Tendenz
-------------------------	--	--	--	----------	---------

■ Schwerbehindertenquote <sup>6</sup>	9,65%	10,34%	9,43%	✓	↘
■ Altersteilzeitquote <sup>7</sup>	6,59%	5,80%	4,50%	✓	↘

<sup>1</sup> Prozentualer Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten (Beamte+Beschäftigte)

<sup>2</sup> Prozentualer Anteil der Beurlaubten (Elternzeit, Rente auf Zeit, Sonderurlaub) an den Gesamtbeschäftigten

<sup>3</sup> Die Krankenquote gibt den durchschnittlich %-Anteil der Kranken an der Summe der Gesamtbeschäftigten an; Anpassung der Werte 2008 und 2009 – siehe Seite 24 letzter Satz

<sup>4</sup> Die Kennzahl Krankentage gibt an, mit viel Tagen durchschnittlich ein/e Mitarbeiter/in pro Jahr fehlt; Anpassung der Werte 2008 und 2009 – siehe Seite 24 letzter Satz

<sup>5</sup> Verhältnis der Zahl aller Nachwuchskräfte (eigene Ausbildung) zur Gesamtbeschäftigtenzahl

<sup>6</sup> Verhältnis der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und Mehrfachanrechnungen zu den Gesamtbeschäftigten (inkl. Eigenbetrieb Stadtreinigung und Stadthallen GmbH); Gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote: 5%

<sup>7</sup> 2008/2009: Berechnung gemäß § 7 Altersteilzeitgesetz – Anspruchsquote <= 5%; ab 2010 Berechnung nach § 4 TV FlexAZ – Anspruchsquote <= 2,5%

## 2 Personalstatistik

### 2.1 Personalbestand nach Beschäftigtengruppen

In der folgenden Tabelle ist der Personalbestand einschließlich der Folgewirkungen der Stelleplanänderungen bezogen auf die einzelnen Beschäftigtengruppen erkennbar dargestellt.

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr
2008	98	602	700	
<b>2009</b>	95	608	703	+ 3
<b>2010</b>	93	619	712	+ 9

Tabelle 1 (Personalbestand - Stand jeweils 30.06.)

### 2.2 Alterstruktur und demografische Entwicklung

Die Graphiken zur Alterstruktur zeigen deutlich, dass ab 2010 ein größerer Anteil an Beamten und Beschäftigten aus Altersgründen ausscheiden wird. Der Bedarf an Nachwuchskräften wird dann steigen. Aufgrund des demographischen Wandels wird der öffentliche Dienst in eine stärkere Konkurrenz um junge Nachwuchskräfte und Auszubildende mit anderen Beschäftigungsbranchen treten müssen.

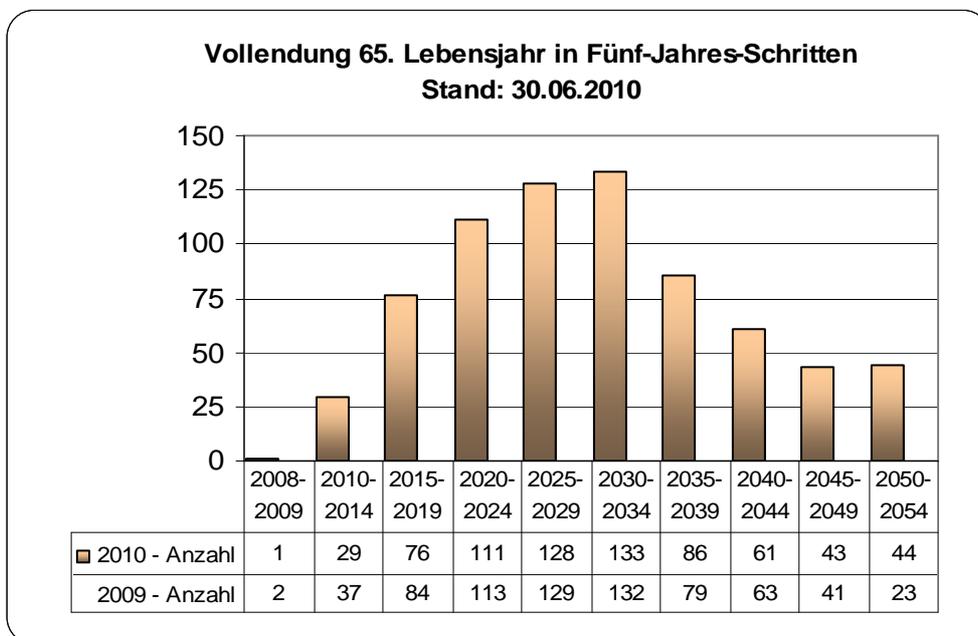


Abbildung 1 (Vollendung 65. Lebensjahr)

Zum Stichtag 30.06.2010 liegt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten bei **43,79** Jahre im Vergleich zu **43,96** Jahren in 2009.

In den einzelnen Beschäftigtengruppen und bei der geschlechterspezifischen Betrachtung zeigen sich Unterschiede im Durchschnittsalter:

**2009**

Beschäftigtengruppe	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	48,46	42,09	45,58
Beschäftigte	45,21	42,71	43,70
<b>insgesamt</b>	<b>45,78</b>	<b>42,64</b>	<b>43,96</b>

**2010**

Beschäftigtengruppe	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	49,61	42,41	46,20
Beschäftigte	45,10	42,36	43,42
<b>insgesamt</b>	<b>45,87</b>	<b>42,36</b>	<b>43,79</b>

Tabelle 2 (Durchschnittsalter Beschäftigtengruppe - Geschlecht)

Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren bilden mit 34% zum Stichtag 30.06.2010 den größten Anteil des städtischen Personals. Zusammen mit der Gruppe „55 und mehr Jahre“ sind 50% der Beschäftigten 45 Jahre und älter.

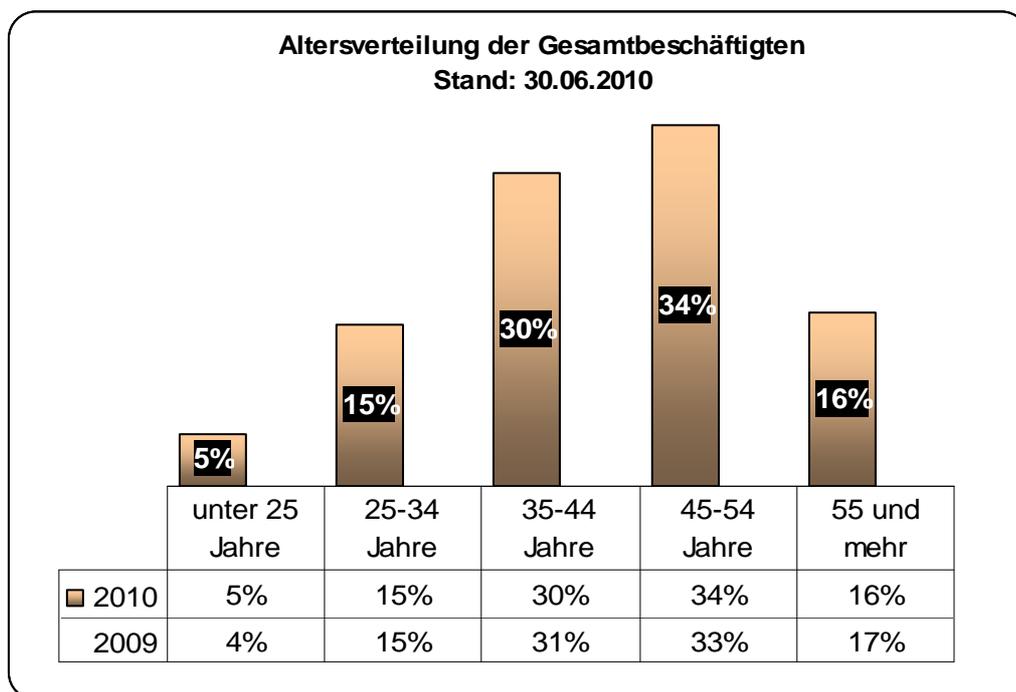


Abbildung 2 (Gesamtverwaltung nach Altersgruppen)

Die Entwicklung des Durchschnittsalters ist annähernd gleichbleibend.

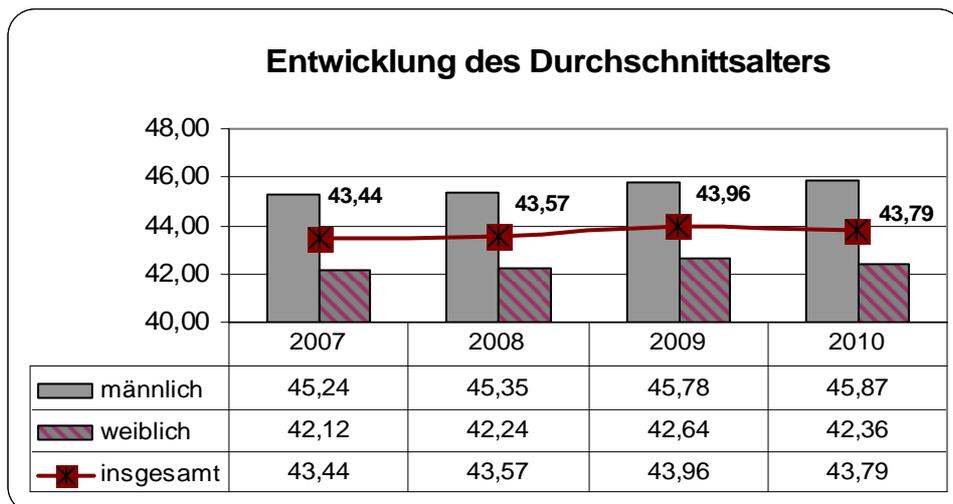


Abbildung 3 (Entwicklung des Durchschnittsalters)

Die dargestellte Altersstruktur kann als relativ ausgeglichen bezeichnet werden. Um diese Struktur stabil zu halten, ist insbesondere die Ausbildung von Nachwuchskräften und deren anschließende Übernahme ein positiver Ansatz.

**49%** der im Zeitraum **01.07.2007 bis 31.12.2010** fertig gewordenen Auszubildenden konnte erfolgreich in den Personalstamm eingegliedert werden. **Knapp über die Hälfte** davon befindet sich derzeit noch in einem **befristeten** Arbeitsverhältnis.

Neben der eigenen Ausbildung wird der Personalbedarf auch durch Einstellungen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt gedeckt. Das durch diese Art eingestellte Personal ist aufgrund der meist schon vorhandenen Berufserfahrung oder des längeren Bildungsweges (Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse) in der Regel älter. Das Durchschnittsalter der im Zeitraum 01.07.2009 bis 30.06.2010 neu eingestellten betrug **33,82 Jahre** (zum Vergleich: Durchschnittsalter der Ausgeschiedenen 44,02 Jahre).

### 2.3 Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente

In der nachfolgenden Tabelle wird erkennbar, wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, die einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz bei der Stadt Wetzlar haben, der zurzeit aber nicht genutzt wird. Das sind Personen, die zur so genannten Personalreserve gehören.

2010	Beamte	Beschäftigte
Elternzeit	5	12
Rente auf Zeit	-	8
Sonderurlaub	1	13
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>33</b>

Tabelle 3 (Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente)

Die Beurlaubungsquote beträgt in 2009 **6,12 %** und 2010 **5,48 %**.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Prozentualer Anteil der Beurlaubten (Elternzeit, Rente auf Zeit, Sonderurlaub) an den Gesamtbeschäftigten

## 2.4 Frauenanteil

In der Entwicklung des Frauenanteils gibt es über die Jahre hinweg keine nennenswerte Veränderung. Von der Entwicklungstendenz ist der Frauenanteil leicht ansteigend.

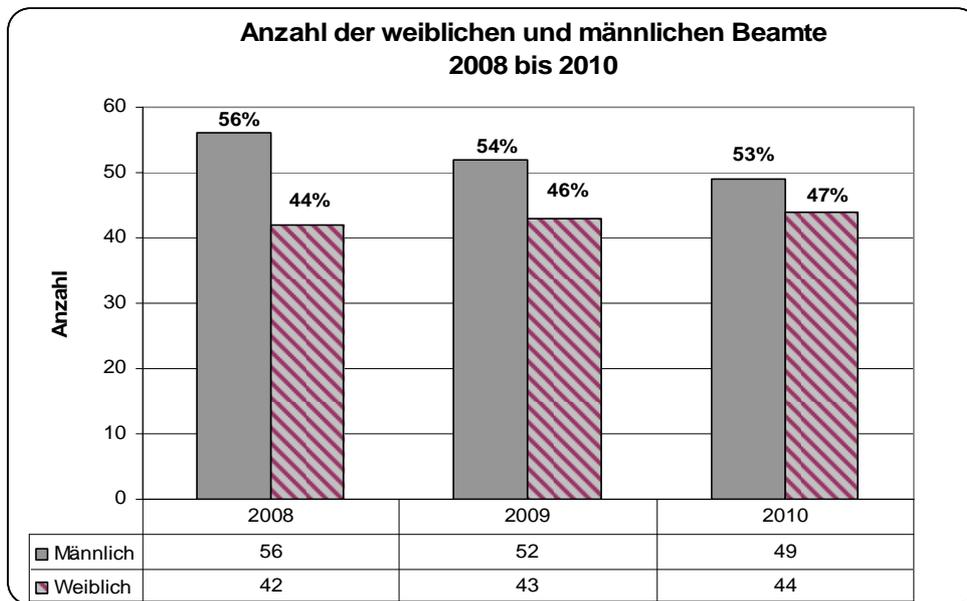


Abbildung 4 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beamten)

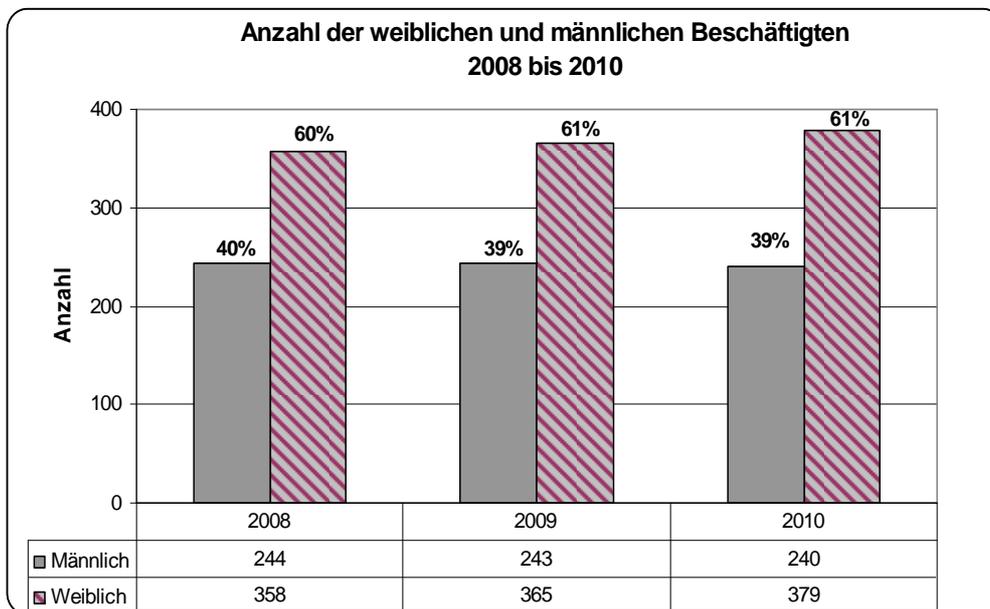


Abbildung 5 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten)

Die Frauenanteil beträgt in:

<b>2009</b>	58,04 %
<b>2010</b>	59,41 %

## 2.5 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte sind nach wie vor in der Regel Frauen. Fast die Hälfte davon ist immer erzieherischen Bereich eingesetzt. Männer in Teilzeit sind weiterhin die absolute Ausnahme.

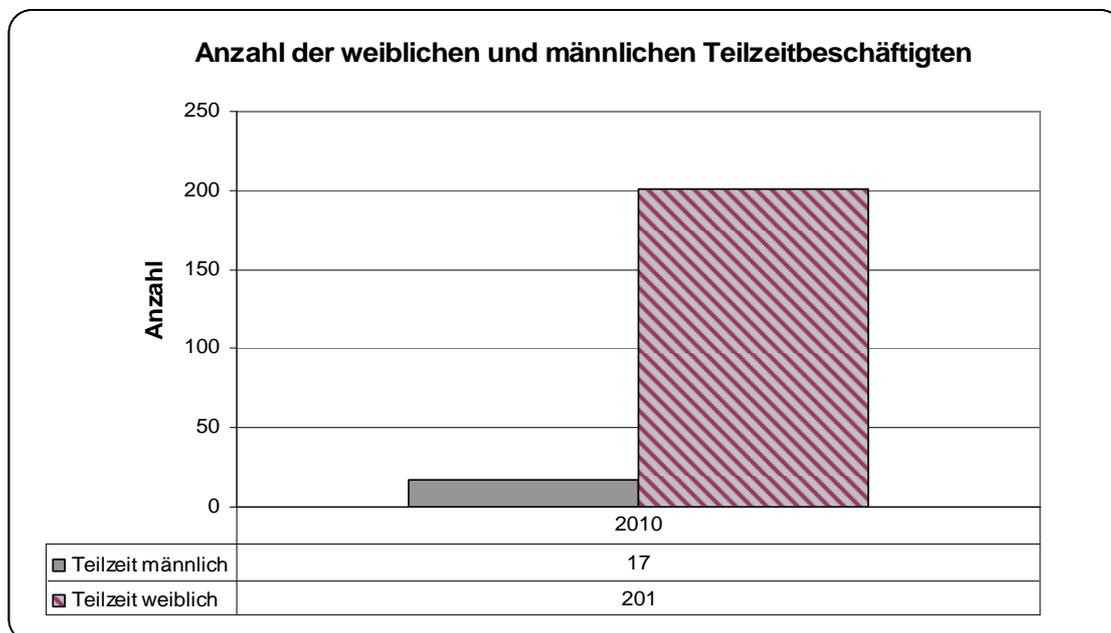


Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigung)

Die Teilzeitquote<sup>9</sup> beträgt in:

<b>2009</b>	31,15 %
<b>2010</b>	30,62 %

<sup>9</sup> Prozentualer Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten

## 2.6 Schwerbehinderte

Die Berechnung der Schwerbehindertenquote richtet sich nach § 73 und §74 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Die Grundlage zur Berechnung bilden die Arbeitsplätze des Konzerns Stadt (Magistrat + Eigenbetrieb Stadtreinigung und Stadthallen).

Die Mindestquote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten von 5% wird nach wie vor deutlich erfüllt.

	Arbeitsplätze gesamt	Pflichtarbeitsplätze	Besetzte Pflichtarbeitsplätze	Mindestquote 5% erfüllt?
		- Soll -	- IST -	
2009	841	42	87	10,34%
2010	848	42	80	9,43%

Tabelle 4 (Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten)

Nach § 83 SGB IX ist für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen am Berufsleben das Steuerungsinstrument der Integrationsvereinbarung gesetzlich verankert worden. Für diese Integrationsvereinbarung gelten folgende Grundaussagen:

- Nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten ist eine dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen möglich.
- Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten.
- Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen und Kooperation.
- Die Verwaltung fördert einen unvoreingenommenen Zugang zu Menschen mit Behinderungen, sie sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Bundesagentur für Arbeit.

Die Stadt Wetzlar hat eine entsprechende Integrationsvereinbarung entwickelt. Sie ist seit 01.01.2005 als Dienstvereinbarung in Kraft. Damit ist die Stadt Wetzlar Vorbild für viele öffentliche Arbeitgeber.

## 2.7 Besoldung und Eingruppierung

Die Besoldungs- und Eingruppierungsübersicht vom Jahr 2010 zeigt, dass im Bereich des gehobenen / höheren Dienstes Frauen weniger beschäftigt sind.

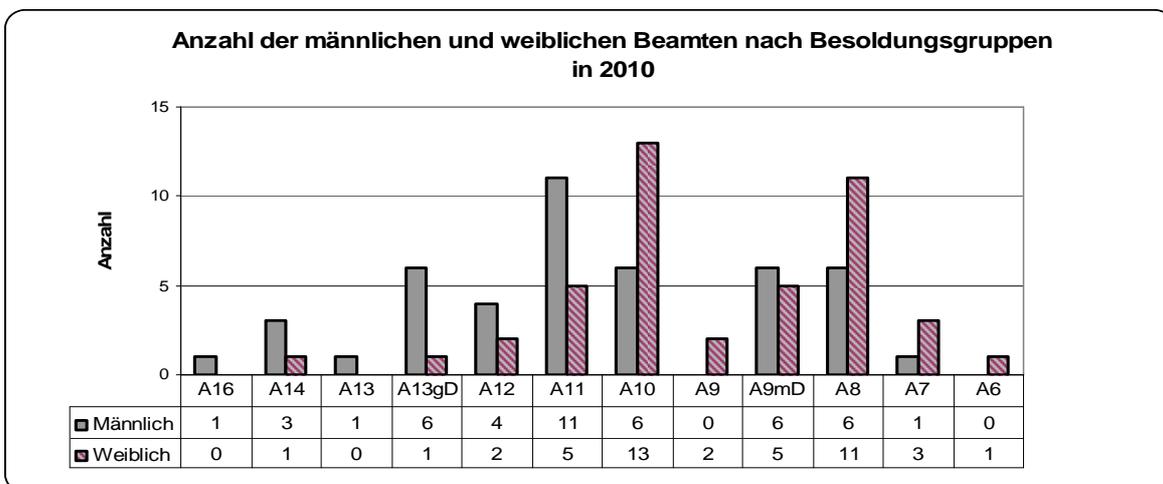


Abbildung 7 (Besoldungsgruppenübersicht - Beamte nach BBesO A)

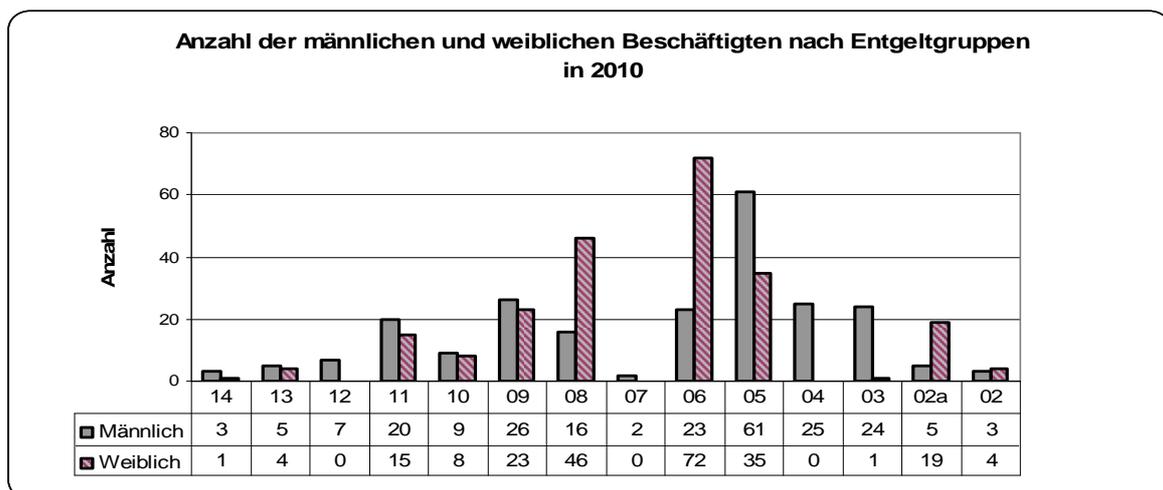


Abbildung 8 (Entgeltgruppenübersicht - Beschäftigte nach TVöD-VKA)

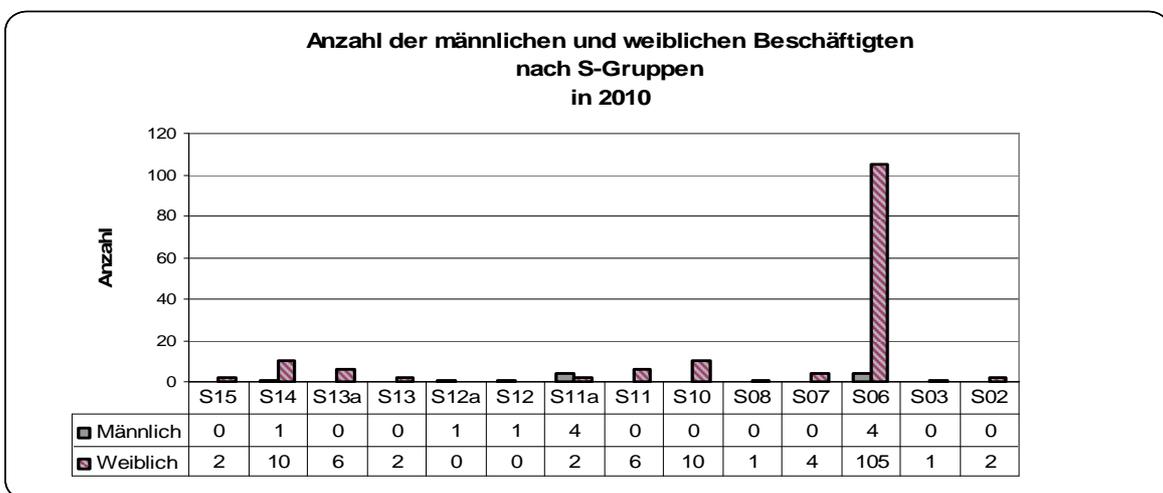


Abbildung 9 (S-Gruppenübersicht - Beschäftigte nach TVöD-SuE)

## 2.8 Altersteilzeit

Der zeitliche Rahmen der seit 1996 bestehenden Regelung des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG), nach dem Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeitarbeit leisten konnten und Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit bei Ersatzeinstellung eines Arbeitslosen gefördert wurde, war bis Ende 2009 begrenzt.

Im Rahmen der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 wurden zwischen den Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung getroffen, die besagt, dass auch nach dem 31. Dezember 2009 für unter dem TVöD fallende Beschäftigte unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen Altersteilzeit vereinbart werden kann.

Die Berechnung der Altersteilzeitquote richtet sich neu nach § 4 TV FlexAZ. Aus der Anzahl der zum Stichtag 30. Mai des Vorjahres vorhandenen Tarifbeschäftigten wird ermittelt, wie viele Beschäftigte 2,5% der Gesamtzahl entsprechen. Die Anzahl der für die Bemessungsgrundlage der Quote zugrunde zu legenden Beschäftigten bemisst sich anhand der tatsächlichen Personenanzahl unabhängig vom Arbeitsumfang.

Die Quote ist für das folgende Kalenderjahr zu ermitteln und bleibt für das gesamte Kalenderjahr maßgebend. Personalveränderungen im laufenden Kalenderjahr wirken sich auf die Quote nicht aus, sondern fließen erst in die Berechnung der Quote für das folgende Kalenderjahr ein.

Die Altersteilzeitquote wird nicht nach der Datenbasis in der Begriffsbestimmung dieses Berichtes, sondern nach dieser gesetzlichen Vorschrift ermittelt.

### Berechnung der ATZ-Quote nach TV FlexAZ – Anspruchsquote 2,5% :

<p><b><u>Betrachtung für den Zeitraum:</u></b></p> <p>01.01.2010 bis 31.12.2010</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">2,5%-Quote in ATZ-Fällen</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> </table> <p><u>zum Abgleich:</u></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2009</td> <td style="text-align: center;">34</td> </tr> </table> <p><b>ATZ-Quote Stadt Wetzlar: 4,5 %</b></p>	2,5%-Quote in ATZ-Fällen	18	ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2009	34	<p><b><u>Vorausschau für den Zeitraum:</u></b></p> <p>01.01.2011 bis 31.12.2011</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">2,5%-Quote in ATZ-Fällen</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> </table> <p><u>zum Abgleich:</u></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2010</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </table> <p><b>ATZ-Quote Stadt Wetzlar: 3,7 %</b></p>	2,5%-Quote in ATZ-Fällen	18	ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2010	28
2,5%-Quote in ATZ-Fällen	18								
ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2009	34								
2,5%-Quote in ATZ-Fällen	18								
ATZ-Fälle Stadt Wetzlar zum 31.05.2010	28								

Abbildung 10 (ATZ-Quote)

**Übersicht Altersteilzeit-Fälle Bereich Beschäftigte zum 30.06.2010:**

<b>Block-Modell gesamt</b>	<b>31</b>
Beschäftigte in ATZ-Block Arbeitsphase	12
Beschäftigte in ATZ-Block Freiphase	19
<b>Teilzeit-Modell gesamt</b>	<b>1</b>
Beschäftigte	1

Tabelle 5 (Übersicht ATZ Beschäftigte 30.06.2010)

Zum 31. Dezember 2009 ist die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit für Beamte (§ 85b Hess. BG) ausgelaufen. Im Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 wurde die Altersteilzeitregelung nicht verlängert.

**Übersicht Altersteilzeit-Fälle Bereich Beamte zum 30.06.2010:**

<b>Block-Modell gesamt</b>	<b>4</b>
Beamte in ATZ-Block Arbeitsphase	2
Beamte in ATZ-Block Freiphase	2
<b>Teilzeit-Modell gesamt</b>	<b>1</b>
Beamte	1

Tabelle 6 (Übersicht ATZ Beamte 30.06.2010)

### 3 Personalausgaben

#### 3.1 Entwicklung der Personalausgaben

Die Berechnung der Veränderungen der Folgejahre basiert auf dem Jahr 2006.

Die Entwicklung der Personalausgaben ist im Verhältnis zur Entwicklung der Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger und den Erläuterungen auf der folgenden Seite zu betrachten.

In den Personalausgaben sind auch die Aufwendungen für geringfügig Beschäftigte, Saisonkräfte und Nachwuchskräfte enthalten.

#### Entwicklung der Personalausgaben

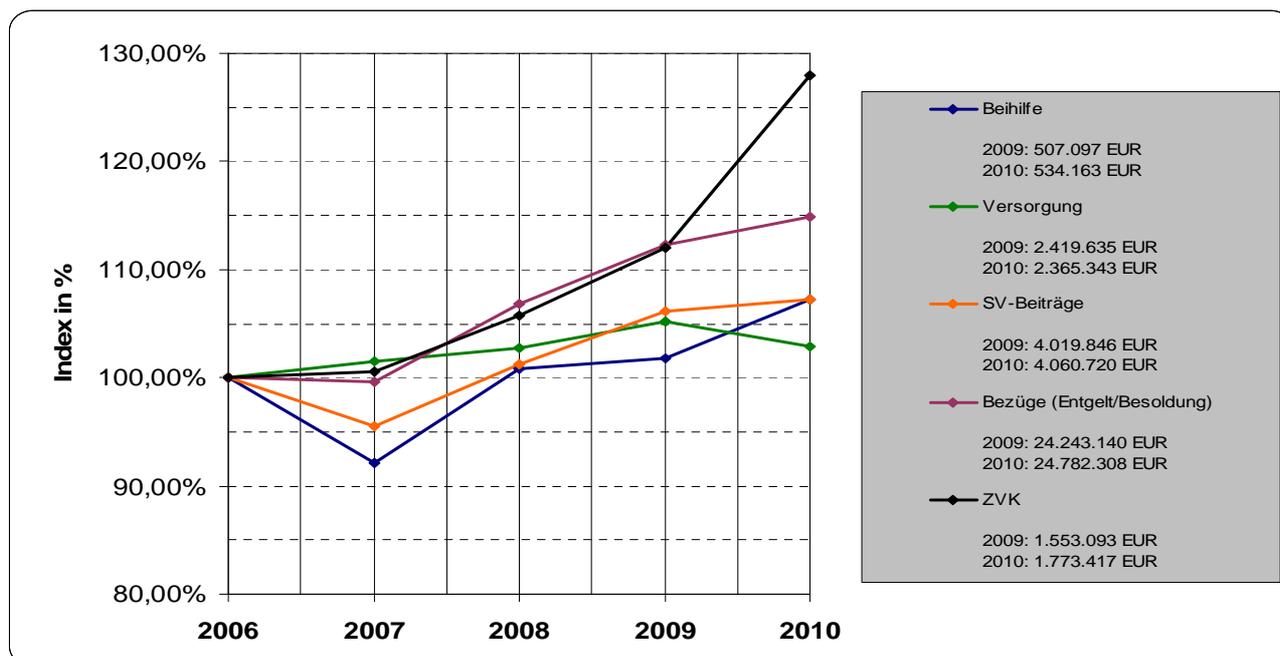


Abbildung 11 (Entwicklung Personalausgaben)

#### Entwicklung Anzahl Beschäftigte<sup>10</sup> und Versorgungsempfänger parallel zu den Personalkosten

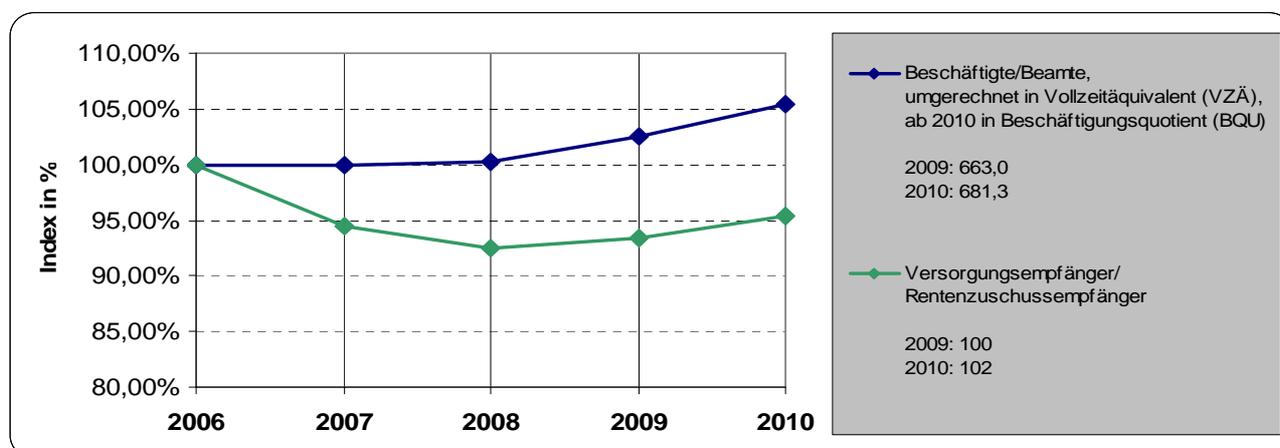


Abbildung 12 (Entwicklung Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger)

<sup>10</sup> Alle Beschäftigten, Beamte/innen, geringfügige Beschäftigte, Saisonkräfte und Nachwuchskräfte, ausgenommen sind Dritte, Eigenbetriebe und der ehrenamtliche Magistrat – Abweichung von der Datenbasis – siehe Begriffsbestimmung auf Seite 5

## Erläuterungen

### ■ **Beihilfe**

Entwicklung entsprechend der allgemeinen Kostensteigerung im Gesundheitswesen

### ■ **Versorgung**

Entwicklung entsprechend der Versorgungsempfängerzahlen sowie den Besoldungserhöhungen

### ■ **SV-Beiträge (Sozialversicherungsbeiträge)**

Entwicklung entsprechend den sozialversicherungspflichtigen Entgelten unter Berücksichtigung der Anpassung der Beitragsbemessungsgrenzen

2007: Senkung der Arbeitslosenversicherung (AG: -1,15%)  
Erhöhung der Rentenversicherung (AG: +0,2%)

2008: Senkung der Arbeitslosenversicherung (AG: -0,45%)  
Erhöhung Pflegeversicherung (AG: +0,125%)

2009: Senkung der Arbeitslosenversicherung (AG: -0,25%)  
Krankenkassenversicherung – einheitlichen Beitragssatz 14,9% (AG: 7,0%)

### ■ **Bezüge (Entgelt und Besoldung)**

Entwicklung entsprechend der Beschäftigtenzahlen sowie der Tarif- und Besoldungserhöhungen

2007: Beschäftigte: Einmalzahlung, Beginn Strukturausgleichzahlungen  
Beamte: Einmalzahlungen

2008: Beschäftigte: Stufenaufschlag 50 Euro und 3,1% Tarifierhöhung  
Beamte: Besoldungserhöhung um 3%, Einmalzahlung

2009: Beschäftigte: Einmalzahlung und 2,8% Tarifierhöhung  
Sozial- und Erziehungsdienst-Tarif – Einmalzahlung  
Beamte: Besoldungserhöhung um 3%, Einmalzahlung

2010: Beschäftigte: 1,2% Tarifierhöhung und Einmalzahlung EG 2 bis 8  
Erhöhung Leistungsentgelt von 1,0% auf 1,25%  
Beamte: 1,2% Besoldungserhöhung

### ■ **ZVK (Zusatzversorgungsbeiträge)**

Entwicklung entsprechend den zusatzversorgungspflichtigen Entgelten

2010: Erhöhung des Sanierungsentgeltes von 1,4% auf 2,3%  
(§ 63 der Satzung ZVK Wiesbaden)

## 4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Der Erwerb, der Erhalt und die Förderung von beruflicher Qualifikation ist eine der Schwerpunktaufgaben im Personalmanagement.

Die Stadtverwaltung hat ein umfangreiches Angebot, das sich grob in die Kategorien

- Ausbildung (berufliche Orientierung und Erwerb beruflicher Qualifikation)
- Fortbildung (Erhalt beruflicher Qualifikation) und
- Weiterbildung (Förderung beruflicher Qualifikation)

gliedern lässt.

### 4.1 Ausbildung

Die Stadtverwaltung Wetzlar ist sich ihrer sozialpolitischen Verantwortung und Vorbildfunktion für die Region bewusst und bildet für den eigenen Bedarf und darüber hinaus in zurzeit 15 verschiedenen Ausbildungsberufen aus.

Im Einstellungsjahr sind insgesamt 624 Bewerbungen - verteilt auf die einzelnen Ausbildungsberufe - bei der Stadt Wetzlar eingegangen. Die gestiegene Anzahl an Bewerbungen hängt damit zusammen, dass in diesem Jahr Ausbildungsplätze in 14 Berufen angeboten werden konnten.

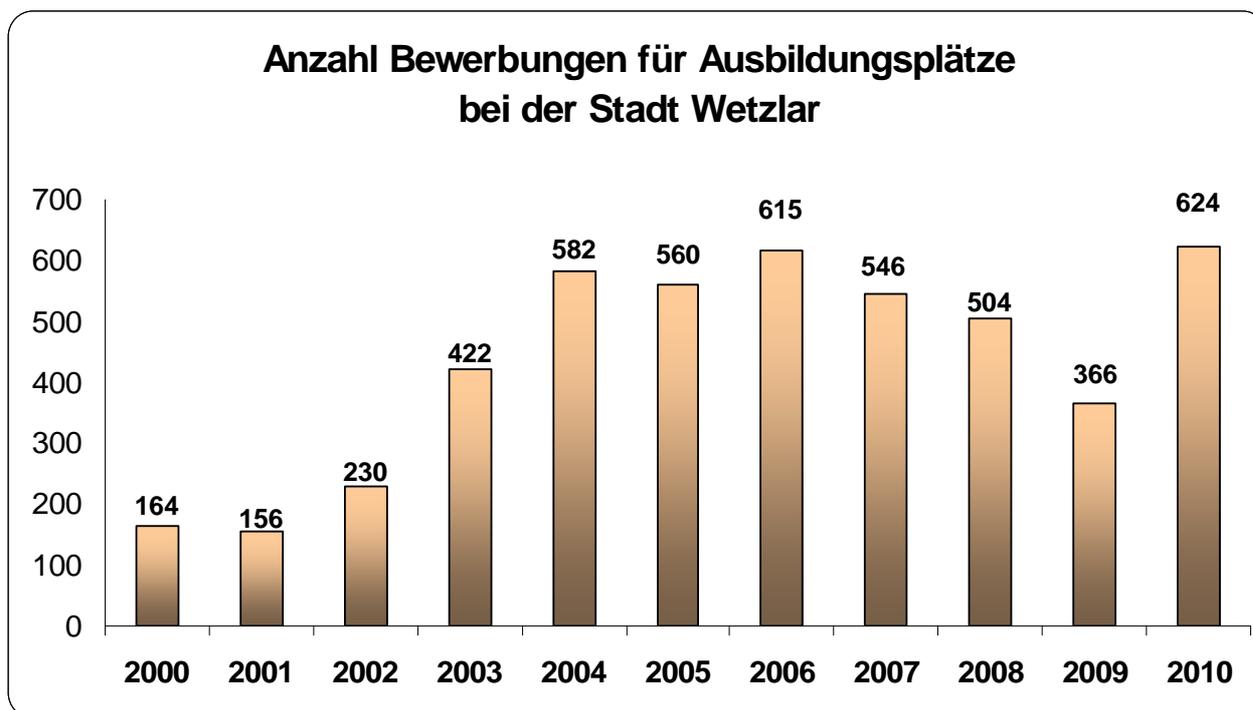


Abbildung 13 (Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz)

Für die einzelnen Ausbildungszweigen Verwaltung, Gewerbe und Technik aufgeschlüsselt, ergibt sich für das Einstellungsjahr 2010 folgendes detailliertes Bild.

Die Begriffe „Ausfallquote“ und „Bewerberpotential“ werden hierbei wie folgt definiert:

**Ausfallquote:** prozentuale Anteil der Bewerber, die durch eine Rücknahme/Absage ihrer Bewerbung oder durch Nichterscheinen am schriftlichen Test/Vorstellungsgespräch, aus dem Bewerberkreis ausfallen

**Bewerberpotential:** möglicher Auswahlkreis an Bewerbern – entspricht den prozentualen Anteil der Bewerber abzüglich der Ausfallquote

### Verwaltungsberufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	52	59	9,6%	18,6%	90,4%	81,4%
Verwaltungsfachangestellte/r	93	103	21,5%	18,4%	78,5%	81,6%
Bachelor of Public Administration (B.A.)	101	88	30,7%	12,5%	69,3%	87,5%
Bachelor of Business Administration (BBA)	26	58	15,4%	13,8%	84,6%	86,2%
Fachangestellte/r für Medien- u. Info.dienste	-	23	-	21,7%	-	78,3%
Kaufmann/-frau - Tourismus und Freizeit *	-	49	-	24,5%	-	75,5%
Veranstaltungskaufmann/-frau *	-	84	-	33,3%	-	66,7%

\* Stadthallen Wetzlar

### Gewerbliche Berufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Gärtner	33	28	39,4%	32,1%	60,6%	67,9%
Forstwirt	29	29	44,8%	41,4%	55,2%	58,6%
Fachkraft für Abwassertechnik	9	9	55,6%	55,6%	44,4%	44,4%

### Technische Berufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Bauzeichner	23	30	21,7%	33,3%	78,3%	66,7%
Fachinformatiker	-	-	-	-	-	-
Brandmeister/in auf Probe (m. feuerwehrt. Dienst)	-	64	-	7,8%	-	92,2%

Tabelle 7 (Bewerberzahlen nach Ausbildungsberuf)

<b>Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung Wetzlar inkl. der Eigenbetriebe Stadtreinigung Wetzlar* und Stadthallen Wetzlar**</b>						
	Stand Ende 2009	Abgänge 2010	Zugänge 2010	Stand Ende 2010		
				ges.	w	m
<b>Ausbildungsberufe:</b>						
Verwaltungsberufe**	<b>25</b>	9	10	<b>26</b>	15	11
Gewerbliche Berufe	<b>12</b>	4	3	<b>11</b>	2	9
Technische Berufe*	<b>8</b>	3	2	<b>7</b>	3	4
Zahl der beendeten Ausbildungsverhältnisse		16				
Zahl der neu begründeten Ausbildungsverhältnisse			15			
<b>Zahl der am Jahresende bestehenden Ausbildungsverhältnisse</b>	<b>45</b>	16	15	<b>44</b>	20	24

Tabelle 8 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2009 zu 2010)

Die Ausbildungsquote<sup>11</sup> beträgt in:

<b>2009</b>	6,40 %
<b>2010</b>	6,18 %

## 4.2 Praktika

Die Stadtverwaltung Wetzlar hält ein umfangreiches Angebot an Praktikaplätzen zur Berufsorientierung und -qualifizierung vor. Dafür koordiniert das Personal- und Organisationsamt jährlich über 250 Praktika, die in verschiedenen Bereichen durchgeführt werden.

Neben den einjährigen Praktika (schulbegleitende und Berufs-Praktika), die im Rahmen einer Schulbildung, Ausbildung oder eines Studiums laufen, gibt es eine Reihe von Kurzzeitpraktika (z. B. Betriebspraktika, Girls´ Day), die einen niedrig schwelligen Zugang haben und den jeweiligen Wunsch-Einsatzbereich der Jugendlichen berücksichtigen.

<b>Anzahl der durchgeführten/begonnenen Praktika bei der Stadt Wetzlar</b>		
	Dauer	2010
Berufspraktika (Erzieher/in, Soz.Päd./ Soz.Arb.)	1-jährig	12
Betriebspraktika	2-3 Wo.	102
Betriebspraktika i. Kindertagesstätten	2-3 Wo.	109
Fachoberschulpraktikum (schulbegleitend)	1-jährig	5
Fachpraktisches Jahr	1-jährig	
Freiwilliges Soziales Jahr, FSJ	1-jährig	6
Freiwilliges Ökologisches Jahr, FÖJ	1-jährig	1
Girls´ Day	1-tägig	37
Sozialassistentinnen-Prakt. (schulbegl.)	1-jährig	8
Volontariat	2-jährig	2
Vorpraktika (Bereich Kindertagesstätten)	1-jährig	2
<b>Summen:</b>		<b>284</b>

Tabelle 9 (Anzahl der Praktika)

<sup>11</sup> Verhältnis der Zahl aller Nachwuchskräfte (eigene Ausbildung) zur Gesamtbeschäftigtenzahl

### 4.3 Fortbildung

Zentral angebotene Fortbildungsveranstaltungen der Stadt Wetzlar						
	Fortbildungen			DV-Fortbildung		
	Teilnehmer/innen			Teilnehmer/innen		
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
<b>2010</b>	120	51	<b>171</b>	27	4	<b>31</b>

Tabelle 10 (Fortbildungsveranstaltungen – geschlechtsdiff. Statistik)

Neben den fachspezifischen Fortbildungsangeboten der Ämter werden vom Personal- und Organisationsamt zentral ämterübergreifende fachliche Fortbildungen, Angebote zur Erweiterung der Schlüsselqualifikationen (Methoden- und Sozialkompetenz) sowie zur Einführung von Instrumenten der Personalführung und -entwicklung geplant und organisiert. Diese werden in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ämtern für den aktuellen Bedarf entwickelt und konzipiert.

Ein Gesamtüberblick über alle durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen der Stadtverwaltung ist wegen der dezentralen (Budget-)Verantwortung für Fachfortbildungen nicht möglich.

In 2010 wurden zentral Schulungen zu folgenden Themen durchgeführt:

Zentral organisierte Fortbildungen 2010				
	Anzahl TN	davon ♀	davon ♂	Schulungs- umfang in Tagen pro Gruppe (Ø)
Ausbilder-Seminar: Systemische Pädagogik	26	15	11	2
Fallmanagement im Aufenthaltsrecht *	22	15	7	2
Führungskräftetraining *	13	2	11	15
English Refresher Course	24	21	3	2,5
Konfliktmanagement f. MA im Publikumsbereich I	15	12	3	2
Konfliktmanagement f. MA im Publikumsbereich II	11	8	3	1
Modernes Schreiben	29	24	5	1
Verwaltungsrecht	31	23	8	0,5
<b>Summen:</b>	<b>171</b>	<b>120</b>	<b>51</b>	<b>3,3</b>

\* gemeinsame Fortbildung mit anderen Kommunen

Tabelle 11 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen)

Der Schwerpunkt lag in 2010 auf der Führungskräftereihe, die bis Ende 2011 geplant ist.

Wie schon in den Jahren davor, besteht bei den umliegenden Kommunalverwaltung eine immer größer werdende Nachfrage nach Zusammenarbeit bei der Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen. Dieser Bereich wird nach Möglichkeit im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit ausgebaut.

Die niedrigen Teilnahmezahlen bei den DV-Schulungen sind mit dem nachlassenden Qualifikationsbedarf im Hause zu erklären. Die vereinzelt Anmeldezahlen reichen nicht aus, um weiterhin viele Kurse zentral zu organisieren. Um relativ kurzfristig auf den Schulungsbedarf der Mitarbeiter/innen reagieren zu können, nehmen diese vermehrt an externen DV-Kursen teil.

## 4.4 Weiterbildung

Zum Erhalt oder zum Ausbau der vorhandenen Qualifikationen werden bedarfsgerecht Aus- und Weiterbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Beschäftigte aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern haben die Möglichkeit, sich gezielt für ihre fachlichen Aufgaben oder für einen späteren Einsatz in anderen Aufgabenfeldern weiter zu qualifizieren (z. B. Verwaltungsfachwirt/in, Verwaltungsbetriebswirt/in). Voraussetzung dafür ist der Bedarf an dieser Qualifikation innerhalb der Stadtverwaltung bzw. im Amtsbereich und die Eigenmotivation der Beschäftigten.

Auch Qualifikationsmaßnahmen, die sich nicht unmittelbar auf die Aufgaben der Stelle beziehen, aber insgesamt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten verbessern, werden von der Stadtverwaltung Wetzlar mit der Übernahme von Teilnahmegebühren, Fahrtkosten, Dienstbefreiung oder Prüfungsfreistellung gefördert.

## 5 Fehlzeiten

Abweichend zur grundsätzlichen Datenbasis der Tabellen und Abbildungen in diesem Bericht werden im Teil Fehlzeiten folgende Personengruppen mit einbezogen:

- Saisonkräfte
- Mitarbeiter/innen JobCenter Lahn-Dill
- Mitarbeiter/innen der Eigenbetriebe

### 5.1 Krankenquote

Die Krankenquote<sup>12</sup> wird getrennt nach Angestellte/Beamten/Beamtinnen und Arbeiterinnen/Arbeiter sowie differenziert nach Krankheit, Berufsunfall und Kur ermittelt. Sie bemisst sich auf der Grundlage der durchschnittlichen Krankheitstage in Bezug zu den durchschnittlichen Arbeitstagen in Jahr 2010.

Quote 2010				
	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	6,30%	0,19%	0,37%	6,86%
Arbeiter	7,94%	0,56%	0,52%	9,02%
Ø	<b>6,74%</b>	<b>0,29%</b>	<b>0,41%</b>	<b>7,44%</b>

Tabelle 12 (Krankenquote)

Die Krankenquote beträgt im Jahresdurchschnitt 2010 **7,44%**. Im Vergleich zum Jahr 2009 (7,25%) ist eine Erhöhung um 0,19% bei der Krankenquote zu verzeichnen.

### 5.2 Krankentage

Die durchschnittlichen Krankentage betragen pro Mitarbeiter/in im Jahr 2010:

ca. 18,8 Arbeitstage (Vorjahr: 18,2 Arbeitstage)

Getrennt nach Angestellte/Beamten/Beamtinnen und Arbeiterinnen/Arbeiter ergeben sich folgende Werte:

Krankentage 2010				
	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	16,0	0,5	0,9	17,4
Arbeiter	20,1	1,4	1,3	22,8
Ø	<b>17,0</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>	<b>18,8</b>

Tabelle 13 (Krankentage)

In Anlehnung an die Vorgaben der KGSt für Auswertungen von Erkrankungszeiten enthalten die beiden vorstehenden Tabellen nur noch Fehlzeiten auf Grund von Erkrankung bis zum Tage der Aussteuerung (Wegfall des Anspruchs auf Krankengeld) von Bediensteten.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Die Krankenquote gibt den durchschnittlich %-Anteil der Kranken an der Summe der Gesamtbeschäftigten an.

<sup>13</sup> Die Werte für 2008 und 2009 wurde zur Vergleichbarkeit angepasst.

### 5.3 Dauer der Erkrankungen

Erkrankungen von 4 bis 42 Arbeitstagen bilden in 2010 mit 56% wie in den letzten Jahren den größten Bereich.

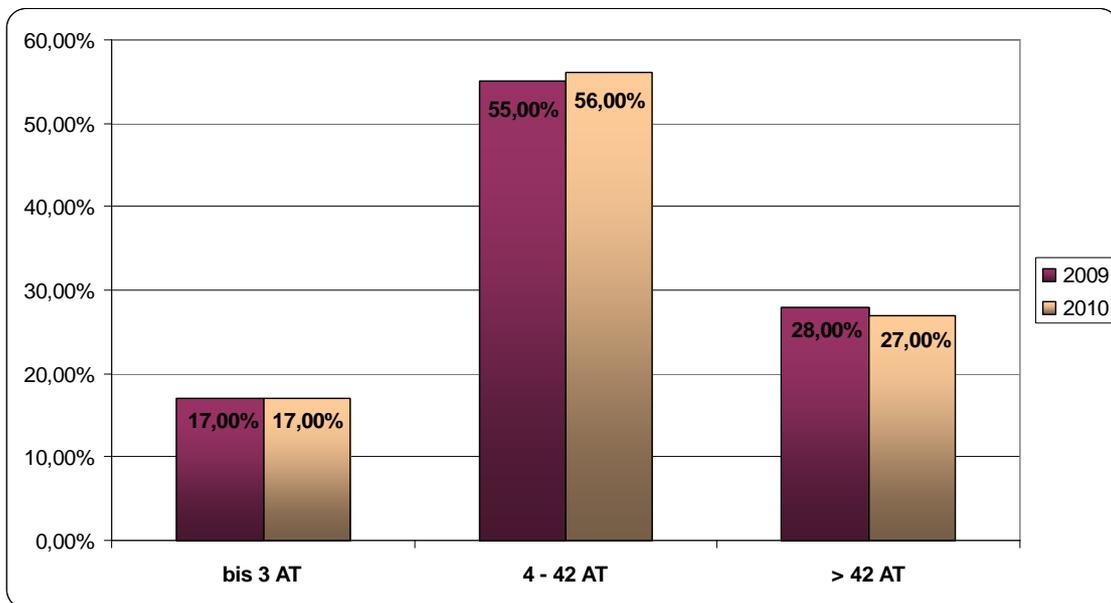


Abbildung 14 (Dauer der Erkrankung)

### 5.4 Entwicklung der Krankenquote

In den letzten Jahren ist die Krankenquote kontinuierlich gestiegen. Auch im Jahr 2010 setzt sich dieser Trend fort.

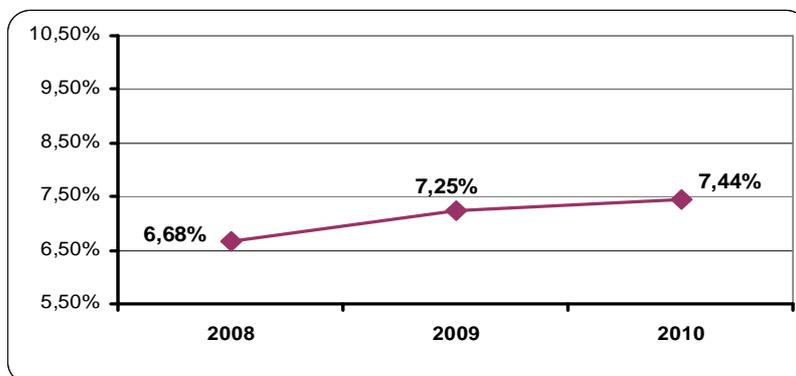


Abbildung 15 (Entwicklung der Krankenquote)

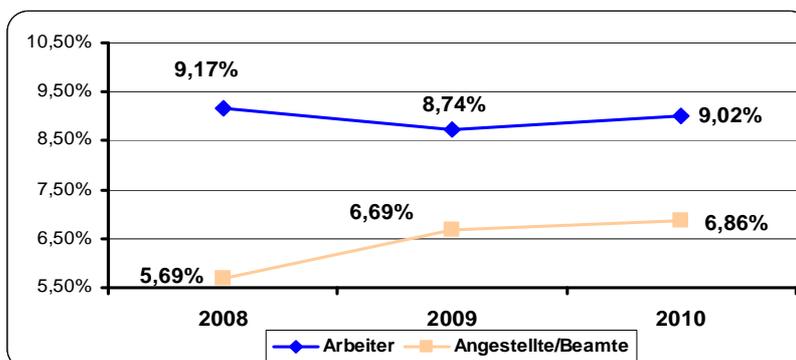


Abbildung 16 (Entwicklung der Krankenquote / Personengruppe)

