



**Personal- und
Organisationsamt**



Der Personal- und Fehlzeitenbericht

**-Doppelbericht-
2008/2009**

Vorwort

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

wir freuen uns, Ihnen die Neuauflage des Personal- und Fehlzeitenberichtes präsentieren zu können.

Der Personal- und Fehlzeitenbericht soll der Verwaltung und der Politik eine Übersicht über die wesentlichen Personalstrukturdaten in der Stadtverwaltung Wetzlar geben. Ziel ist es, dem Bericht zu einem Personalsteuerungsinstrument auszubauen, um mit regelmäßigen Basisdaten die Planung und Entscheidungen im Personalmanagement und in der Personalentwicklung gezielt zu unterstützen.

In einem ersten Schritt wurde der Personal- und Fehlzeitenbericht hierzu einer starken Verschlinkung unterzogen. Die wesentlichen Zahlen und Fakten finden Sie nun in diesem Bericht auf 25 statt 72 Seiten.

Als eine weitere Neuerung werden die wesentlichsten „Schlüsselkennzahlen“ zum Personal auf einen Blick zu Beginn des Berichtes präsentiert.

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

Wir freuen uns über Kritik und Anregungen!



Helmut Lattermann
Bürgermeister,
Personal- und Organisationsdezernent

Wetzlar, November 2010

Inhaltsverzeichnis

Begriffsdefinitionen	5
1 SCHLÜSSELKENNZAHLEN 2008 UND 2009 AUF EINEN BLICK	6
2 PERSONALSTATISTIK.....	7
2.1 Personalbestand nach Beschäftigtengruppen	7
2.2 Alterstruktur und demografische Entwicklung	7
2.3 Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente	9
2.4 Frauenanteil.....	10
2.5 Teilzeitbeschäftigung.....	11
2.6 Schwerbehinderte.....	12
2.7 Besoldung und Eingruppierung	13
2.8 Altersteilzeit	15
3 PERSONALAUSGABEN.....	16
3.1 Entwicklung der Personalausgaben	16
4 AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG.....	18
4.1 Ausbildung.....	18
4.2 Praktika.....	21
4.3 Fortbildung.....	22
4.4 Weiterbildung.....	23
5 FEHLZEITEN	24
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.).....	7
Tabelle 2 (Durchschnittsalter Beschäftigtengruppe - Geschlecht).....	8
Tabelle 3 (Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente).....	9
Tabelle 4 (Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten).....	12
Tabelle 5 (Übersicht Altersteilzeit).....	15
Tabelle 6 (Bewerberzahlen Verwaltungsberufe).....	19
Tabelle 7 (Bewerberzahlen Gewerbliche Berufe).....	19
Tabelle 8 (Bewerberzahlen Technische Berufe).....	19
Tabelle 9 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2007 - 2009).....	20
Tabelle 10 (Anzahl der Praktika).....	21
Tabelle 11 (Fortbildungsveranstaltungen – geschlechtsdiff. Statistik seit 2008).....	22
Tabelle 12 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen 2008).....	22
Tabelle 13 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen 2009).....	23
Tabelle 14 (Krankenquote).....	24
Tabelle 15 (Krankentrage).....	24
Abbildung 1 (Vollendung 65. Lebensjahr).....	7
Abbildung 2 (Gesamtverwaltung nach Altersgruppen).....	8
Abbildung 3 (Entwicklung des Durchschnittsalters).....	9
Abbildung 4 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beamten).....	10
Abbildung 5 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten).....	10
Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigung).....	11
Abbildung 7 (Besoldungsgruppenübersicht Beamte 2008).....	13
Abbildung 8 (Besoldungsgruppenübersicht Beamte 2009).....	13
Abbildung 9 (Entgeltgruppenübersicht Beschäftigte 2008).....	14
Abbildung 10 (Entgeltgruppensübersicht Beschäftigte 2009).....	14
Abbildung 11 (Entwicklung Personalausgaben).....	16
Abbildung 12 (Entwicklung Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger).....	16
Abbildung 13 (Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz).....	19
Abbildung 14 (Dauer der Erkrankung).....	25
Abbildung 15 (Entwicklung der Krankenquote).....	25

Begriffsdefinitionen

➤ **Datenbasis für die Gesamtbeschäftigten:**

Die Gesamtbeschäftigten setzen sich aus allen befristeten und unbefristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen mit Bezahlung 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 der Lahn-Dill-Arbeit GmbH

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

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

1 Schlüsselkennzahlen 2008 und 2009 auf einen Blick

Stand: 30.06. des jeweiligen Jahres

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

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

■ Gesamtbeschäftigte	700	703	
■ Durchschnittsalter	43,57 Jahre	43,96 Jahre	
■ Frauenanteil	57,14%	58,04%	
■ Teilzeitquote ¹	31,71%	31,15%	
■ Beurlaubungsquote ²	6,57%	6,12%	
■ Krankenquote ³	6,96%	7,35%	
■ Krankentage ⁴ im Ø	17,3 Tage	18,3 Tage	
■ Ausbildungsquote ⁵	6,71%	6,40%	

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

■ Schwerbehindertenquote ⁶	9,65%	10,34%	✓	
■ Altersteilzeitquote ⁷	6,59%	5,80%	✓	

¹ Prozentualer Anteil der Teilzeitkräfte an den Gesamtbeschäftigten (Beamte+Beschäftigte)

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

³ Die Krankenquote gibt den durchschnittlich %-Anteil der Kranken an der Summe der Gesamtbeschäftigten an

⁴ Die Kennzahl Krankentage gibt an, mit wie vielen Tagen durchschnittlich ein/e Mitarbeiter/in pro Jahr fehlt

⁵ Verhältnis der Zahl aller Nachwuchskräfte (eigene Ausbildung) zur Gesamtbeschäftigtenzahl

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

⁷ Berechnung gemäß § 7 Altersteilzeitgesetz

2 Personalstatistik

2.1 Personalbestand nach Beschäftigtengruppen

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

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt	Veränderung gegenüber Vorjahr
2007	98	587	685	
2008	98	602	700	+ 15
2009	95	608	703	+ 3

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.

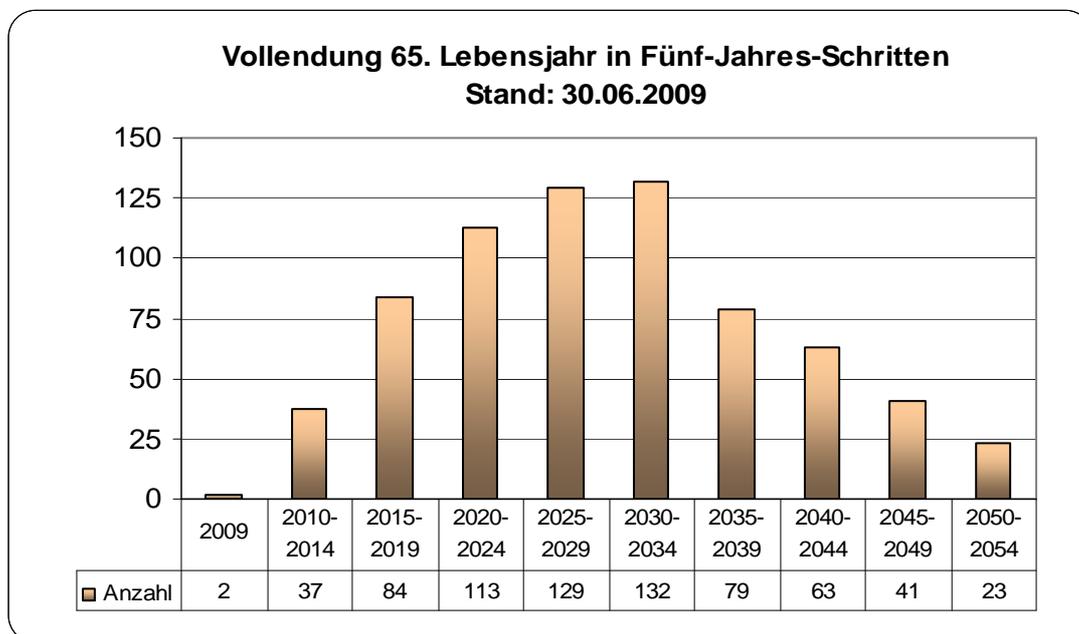


Abbildung 1 (Vollendung 65. Lebensjahr)

Zum Stichtag 30.06.2009 liegt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten bei **43,96** Jahre im Vergleich zu **43,57** Jahren in 2008.

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

2008

Beschäftigtengruppe	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	48,00	40,96	44,87
Beschäftigte	44,75	42,42	43,36
insgesamt	45,35	42,24	43,57

2009

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

Tabelle 2 (Durchschnittsalter Beschäftigtengruppe - Geschlecht)

Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren bilden mit 33% zum Stichtag 30.06.2009 den größten Anteil des städtischen Personals. Zusammen mit der Gruppe 55 und mehr Jahre sind 50% der Beschäftigten 45 Jahre und älter.

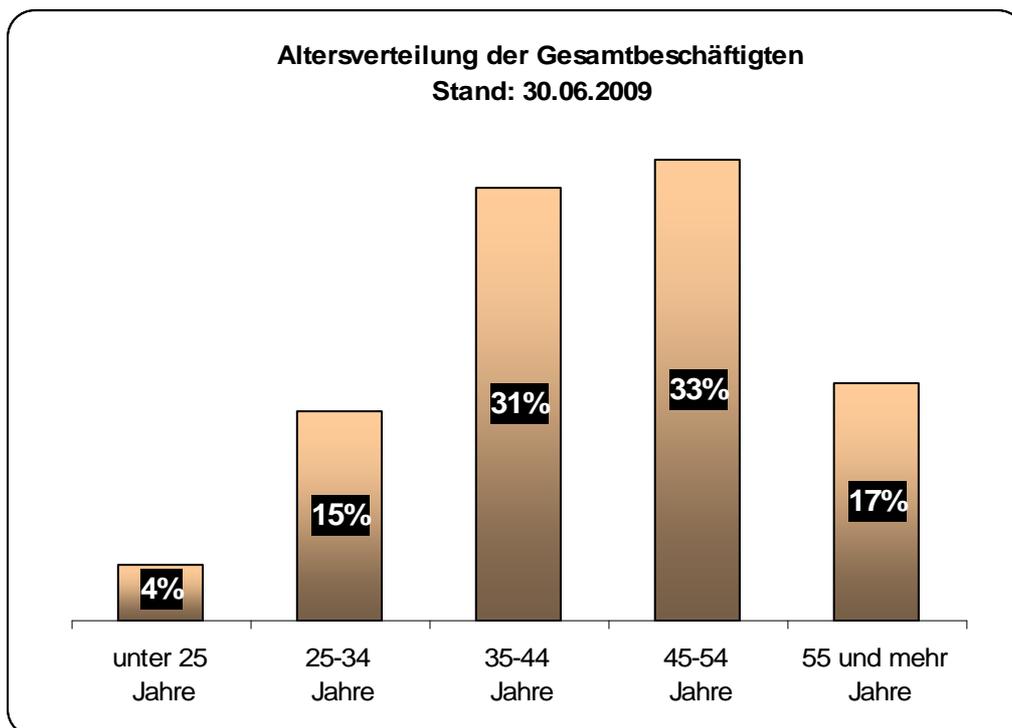


Abbildung 2 (Gesamtverwaltung nach Altersgruppen)

Die Entwicklung des Durchschnittsalters ist leicht ansteigend.

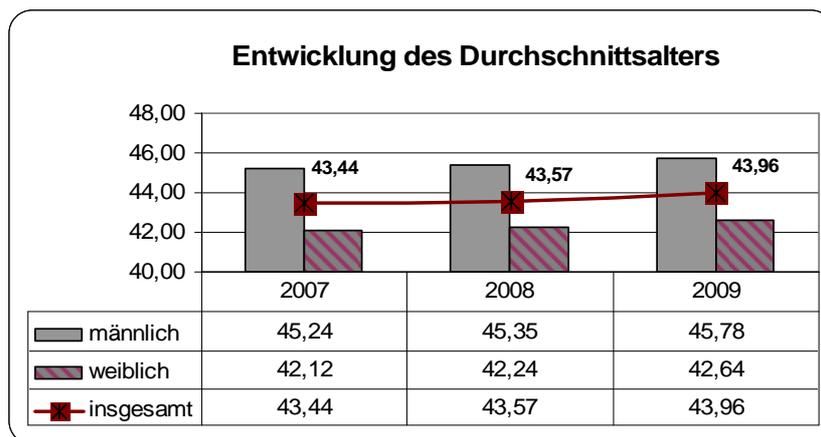


Abbildung 3 (Entwicklung des Durchschnittsalters)

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.

41% der im Zeitraum **01.07.2007 bis 31.12.2009** fertig gewordenen Auszubildenden konnte erfolgreich in den Personalstamm eingegliedert werden. 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. Dies wirkt sich ebenso gut auf das Durchschnittsalter aus. So gehörten rund **48%** der in den Jahren 2008 und 2009 neu eingestellten 59 Mitarbeiter/innen zu den Altersgruppen bis 34 Jahre, weitere **37%** zur Altersgruppe 35 bis 44 Jahre. Das Durchschnittsalter dieses Personenkreises bis 44 Jahre betrug **32 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.

Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrenten					
2008			2009		
	Beamte	Beschäftigte		Beamte	Beschäftigte
Elternzeit	3	18	Elternzeit	7	12
Rente auf Zeit	-	9	Rente auf Zeit	-	8
Sonderurlaub	2	14	Sonderurlaub	2	14
Summe	5	41	Summe	9	34

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

Die Beurlaubungsquote beträgt in 2008 **6,57 %** und 2009 **6,12 %**.⁸

⁸ 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.

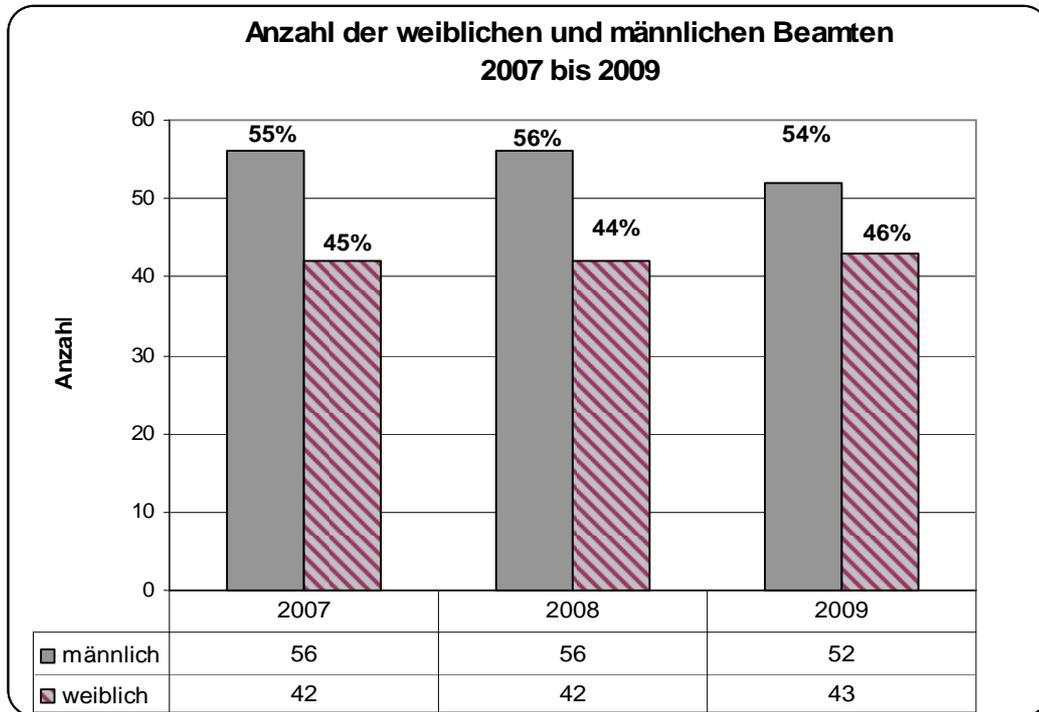


Abbildung 4 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beamten)

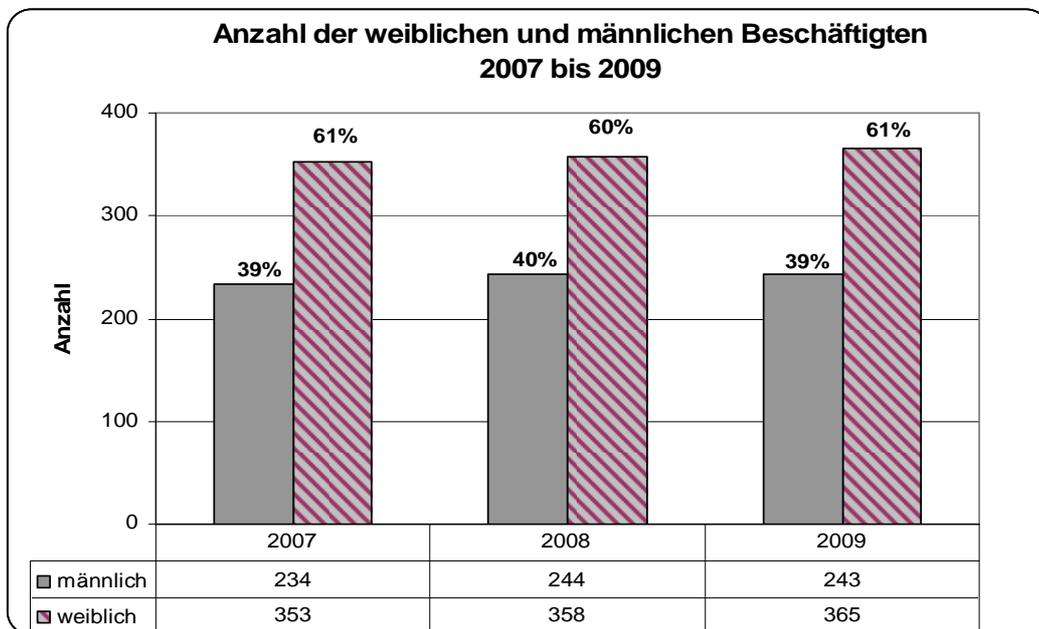


Abbildung 5 (Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten)

Die Frauenanteil beträgt in:

2008	57,14 %
2009	58,04 %

2.5 Teilzeitbeschäftigung

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von 2008 zu 2009 zeigt einen minimalen Anstieg im Bereich der Beschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte sind nach wie vor in der Regel Frauen. Gut ein 1/3 davon ist immer erzieherischen Bereich eingesetzt.

Männer in Teilzeit sind weiterhin die absolute Ausnahme. Grund zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist für Männer in der Regel die Altersteilzeit, weniger die Übernahme von Kindererziehungs- oder anderen Betreuungsaufgaben.

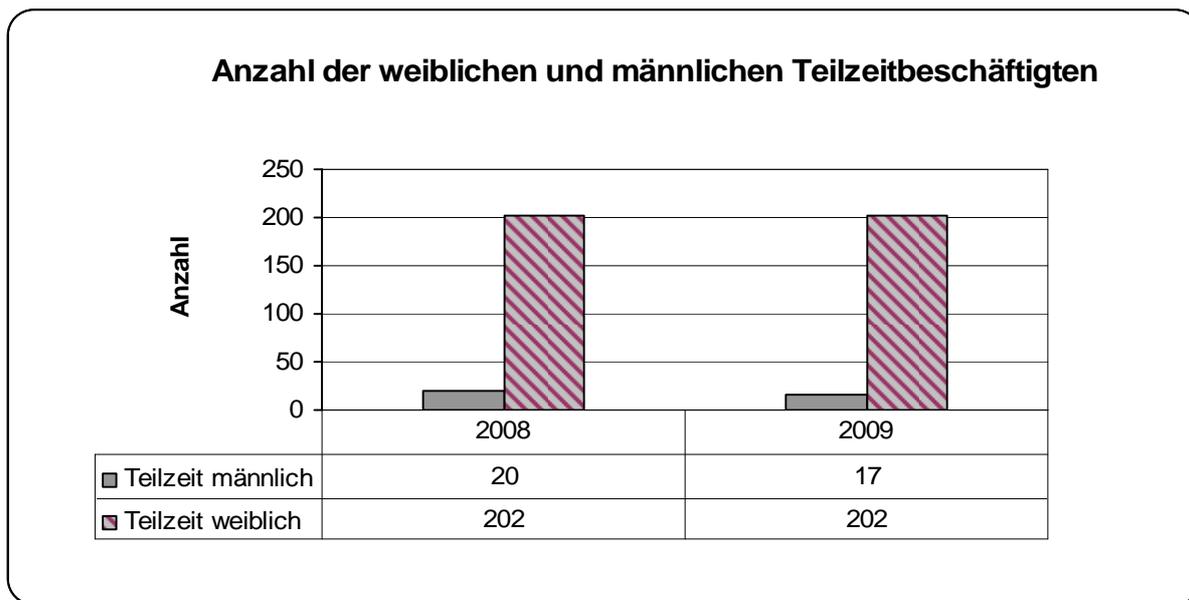


Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigung)

Die Teilzeitquote⁹ beträgt in:

2008	31,71 %
2009	31,15 %

⁹ 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 - Soll -	Besetzte Pflichtarbeitsplätze - IST -	Mindestquote 5% erfüllt?
2007	830	42	80	9,64%
2008	819	41	79	9,65%
2009	841	42	87	10,34%

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 2009 zeigt, dass die meisten Frauen im Bereich des mittleren Dienstes und eher seltener in den oberen Gehalts- bzw. Entgeltstufen ab A11 bzw. EG 10 beschäftigt sind. Dies spiegelt auch das Bild der vorangegangenen Jahre wieder.

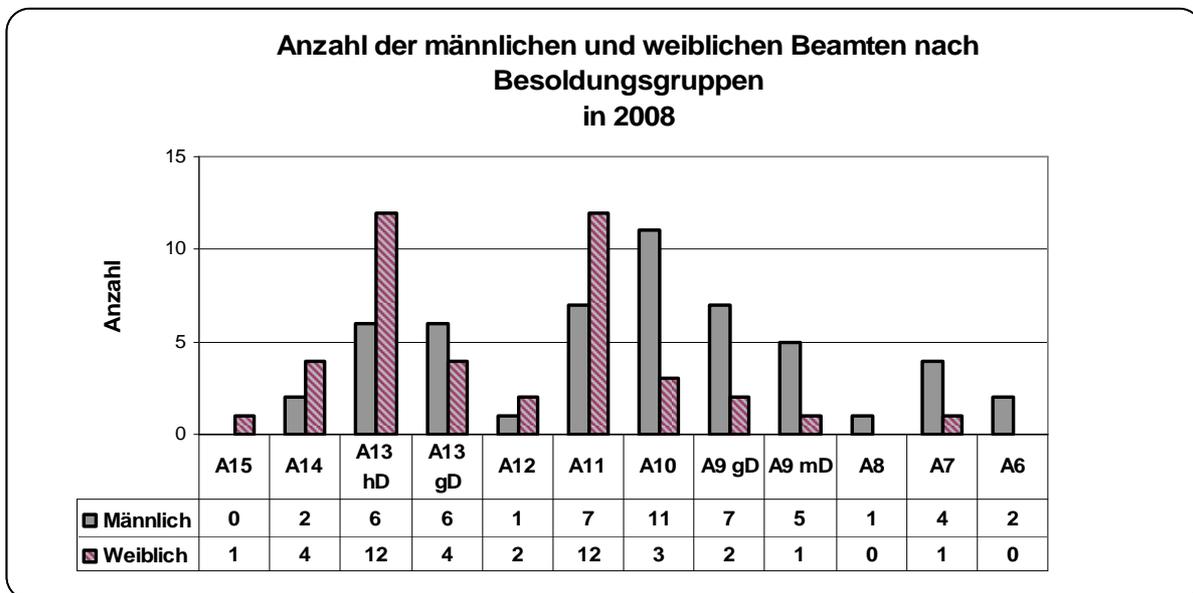


Abbildung 7 (Besoldungsgruppenübersicht Beamte 2008)

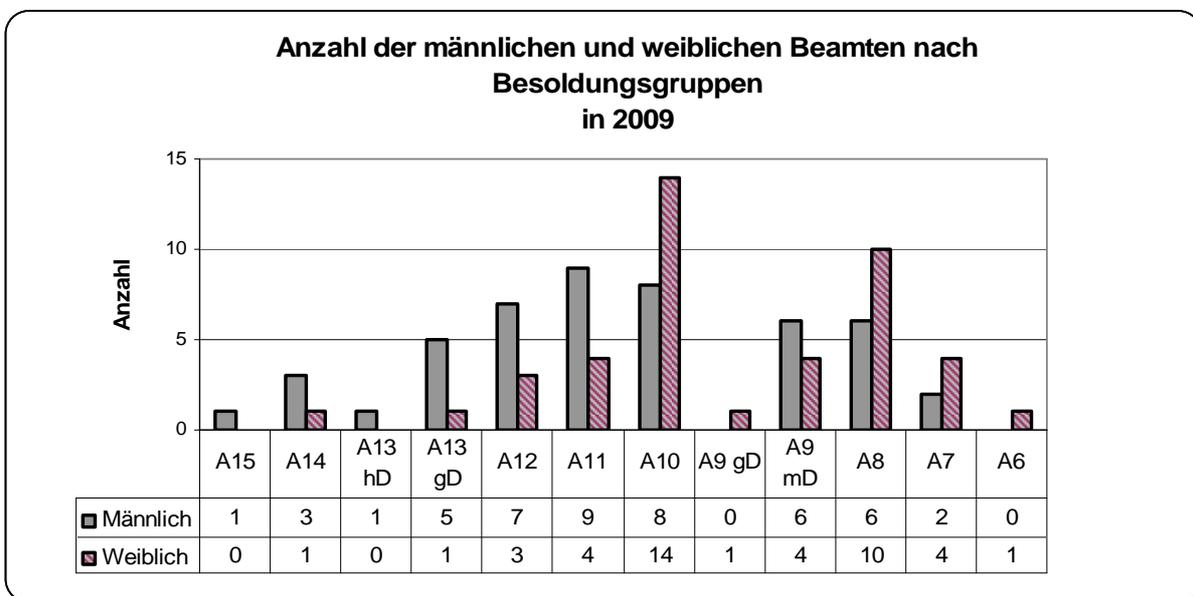


Abbildung 8 (Besoldungsgruppenübersicht Beamte 2009)

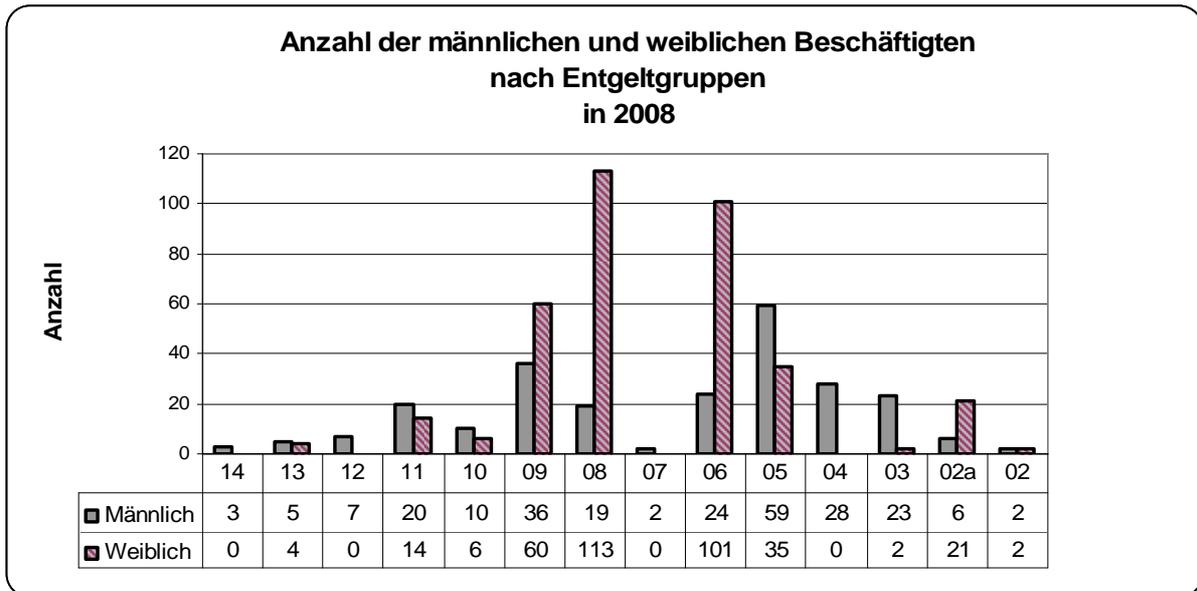


Abbildung 9 (Entgeltgruppenübersicht Beschäftigte 2008)

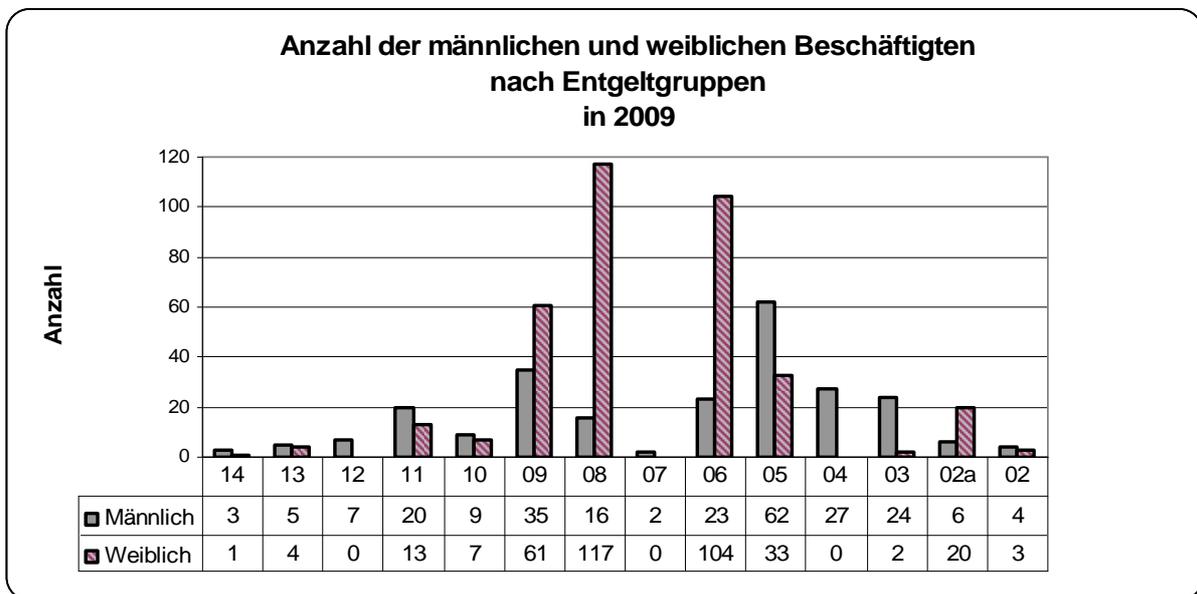


Abbildung 10 (Entgeltgruppenübersicht Beschäftigte 2009)

2.8 Altersteilzeit

Die Berechnung der Altersteilzeitquote richtet sich nach § 7 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz (AltTZG): Bei der Ermittlung der Zahl des beschäftigten Arbeitnehmer sind

- Schwerbehinderte und Gleichgestellte nach SGB IX und
- Auszubildende

nicht zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigte sind nach ihrer Arbeitszeit wie folgt einzurechnen:

Teilzeit ≤ 20h	▶	0,50 VZÄ
Teilzeit ≥ 30h	▶	0,75 VZÄ
Teilzeit > 30h	▶	1,00 VZÄ

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

Übersicht Altersteilzeit		
Erfüllung des Mindestforderung Umfang ATZ (5%)	6,59%	5,80%
	2008	2009
im Jahr abgeschlossene ATZ-Verträge	4	3
Beschäftigte	4	2
Beamte	-	1
Block-Modell gesamt	38	38
Beschäftigte in ATZ-Block Arbeitsphase	23	21
Beschäftigte in ATZ-Block Freiphase	11	13
Beamte in ATZ-Block Arbeitsphase	3	2
Beamte in ATZ-Block Freiphase	1	2
Teilzeit-Modell gesamt	4	4
Beschäftigte	3	3
Beamte	1	1

Tabelle 5 (Übersicht Altersteilzeit)

3 Personalausgaben

3.1 Entwicklung der Personalausgaben

Entwicklung der Personalausgaben

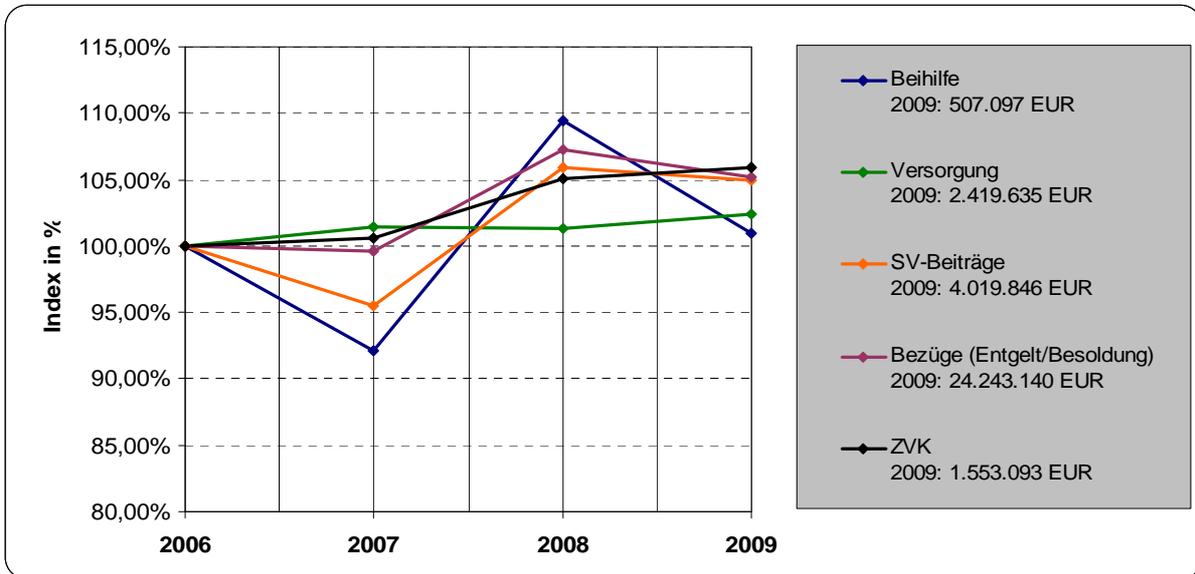


Abbildung 11 (Entwicklung Personalausgaben)

Entwicklung Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger parallel zu den Personalkosten

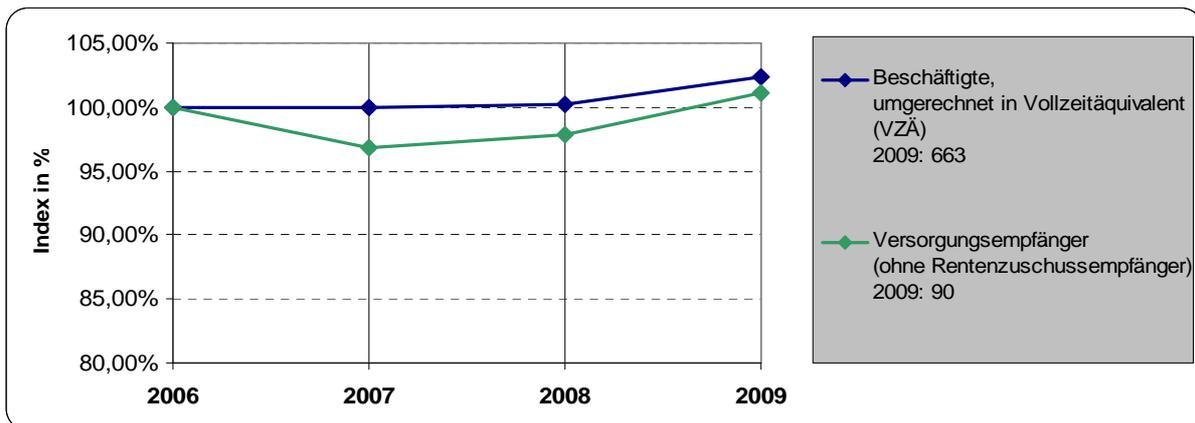


Abbildung 12 (Entwicklung Anzahl Beschäftigte und Versorgungsempfänger)

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

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

■ **ZVK (Zusatzversorgungsbeiträge)**

Entwicklung entsprechend den zusatzversorgungspflichtigen Entgelten

4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Der Erwerb, der Erhalt und die Förderung von beruflicher Qualifikation ist eine der Schwerpunktaufgaben im Personalmanagement. Von der Flexibilität der Beschäftigten hängt die Reform- und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung ab. Als Arbeitgeber schafft die Stadtverwaltung den Rahmen, in dem sich motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruflich orientieren und weiterbilden können.

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 in 15 verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Damit ist die Stadtverwaltung einer der Arbeitgeber in Wetzlar mit dem umfangreichsten Ausbildungsplatzangebot. Jährlich werden ca. 18 neue Ausbildungsplätze in 13 verschiedenen Berufen extern ausgeschrieben. Damit liefern wir einen wichtigen Beitrag zur Lebensqualität junger Menschen und deren Familien in unserer Region.

Mit dem umfangreichen Ausbildungsangebot bietet die Stadtverwaltung Schulabgängern die Chance auf einen Ausbildungsberuf, in dem der Dienstleistungsgedanke für die Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt steht. Zu dem breiten Ausbildungsspektrum gehören gewerbliche und technische sowie Verwaltungs- und Büroberufe. Zusätzlich werden Studienplätze im dualen System - d. h. mit dem Wechsel zwischen Fachhochschul- und betrieblichen Einsatzzeiten - angeboten. Damit haben Jugendliche mit unterschiedlichen Begabungen einen Zugang zu einem berufsqualifizierenden Abschluss.

Das Auswahlverfahren für die Ausbildungsplätze ist von Anfang an zielgruppenorientiert zugeschnitten – so werden die Verwaltungsberufe ein Jahr im Voraus und die gewerblichen Berufe erst nach den Weihnachtsferien im Einstellungsjahr selbst ausgeschrieben.

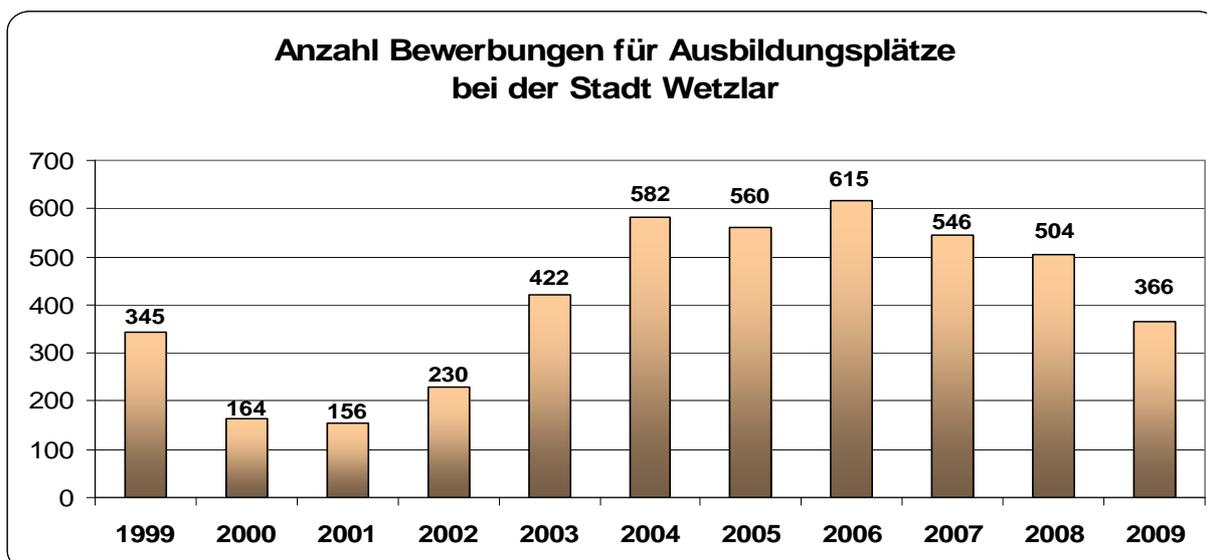


Abbildung 13 (Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz)

Nach den einzelnen Ausbildungszweigen Verwaltung, Gewerbe und Technik aufgeschlüsselt, ergibt sich für die Betrachtungsjahre 2008 und 2009 folgendes detailliertes Bild:

Verwaltungsberufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	79	52	30,38%	9,62%	69,62%	90,38%
Verwaltungsfachangestellte/r	106	93	27,36%	21,51%	72,64%	78,49%
Diplom-Verwaltungswirt/in	67	101	31,34%	30,69%	68,66%	69,31%
Bachelor of Business Administration (BBA)	-	26	-	15,38%	-	84,62%
Fachangestellte/r für Medien- u. Info.dienste	23	-	34,78%	-	65,22%	-
Kaufmann/-frau - Tourismus und Freizeit	48	-	41,67%	-	58,33%	-

Tabelle 6 (Bewerberzahlen Verwaltungsberufe)

Gewerbliche Berufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Gärtner	47	33	42,55%	39,39%	57,45%	60,61%
Forstwirt	47	29	38,30%	44,83%	61,70%	55,17%
Fachkraft für Abwassertechnik	19	9	26,32%	55,56%	73,68%	44,44%

Tabelle 7 (Bewerberzahlen Gewerbliche Berufe)

Technische Berufe:

	Anzahl Bewerbungen		Ausfallquote an Bewerbern		Bewerberpotential	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Bauzeichner	31	23	32,26%	21,74%	67,74%	78,26%
Fachinformatiker	37	-	45,95%	-	54,05%	-

Tabelle 8 (Bewerberzahlen Technische Berufe)

Seit 2007 sind die Bewerbungszahlen rückläufig. Die Ursachen sind nach wie vor nicht eindeutig – es lassen sich aber verschiedene Wirkungsfaktoren aufzählen. Zum Einen sind die Schulabgängerzahlen in den letzten Jahren gesunken – d. h. der demographische Wandel zeigt seine ersten Auswirkungen.

Zum Anderen haben sich die Berufseinstiegsstrategien der Schulabgänger verändert. Viele versuchen, einen höherwertigen Schulabschluss zu erhalten, um ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen und sich andererseits auch die Option einer weiterführenden Ausbildung (Studium) zu erhalten.

Der stärkste Rückgang der Bewerbungen lässt sich im gewerblichen und technischen Bereich verzeichnen. Dies deckt sich mit den Erfahrungen der Industrie- und Handwerksbetriebe der Region. Auch das scheint einen Hinweis auf das veränderte Verhalten der Berufseinsteiger/innen zu geben, die vorwiegend in den Büroarbeitsbereich streben.

Zudem stellt sich die Frage, ob die Karrieremöglichkeiten im Öffentlichen Dienst für die Schulabgänger attraktiv genug sind. Diese Frage müsste qualitativ untersucht werden – für die Stadtverwaltung Wetzlar ergibt sich daraus aber jetzt schon der Auftrag, das Ausbildungsangebot öffentlichkeitswirksam und zielgruppenorientiert darzustellen. Die schon vorhandenen Projekte (u. a. Messeauftritte, Internetwerbung, Informationsveranstaltungen an Schulen) werden dementsprechend ausgebaut.

Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung Wetzlar inkl. der Eigenbetriebe Stadtreinigung Wetzlar⁺ und Stadthallen Wetzlar^{**}											
	Stand Ende 2007	Abgänge 2008	Zugänge 2008	Stand Ende 2008			Abgänge 2009	Zugänge 2009	Stand Ende 2009		
				ges.	w	m			ges.	w	m
Ausbildungsberufe:											
Verwaltungsberufe ^{**}	19	4	9	24	12	12	7	8	25	13	12
Gewerbliche Berufe	15	3	3	15	1	14	8	5	12	1	11
Technische Berufe [*]	8	4	4	8	4	4	1	1	8	5	3
Zahl der beendeten Ausbildungsverhältnisse		11					16				
Zahl der neu begründeten Ausbildungsverhältnisse			16					14			
Zahl der am Jahresende bestehenden Ausbildungsverhältnisse	42			47	17	30			45	19	26

Tabelle 9 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2007 - 2009)

Die Ausbildungsquote¹⁰ beträgt in:

2008	6,71 %
2009	6,40 %

¹⁰ Verhältnis der Zahl aller Nachwuchskräfte (eigene Ausbildung) zur Gesamtbeschäftigtenzahl

4.2 Praktika

Die Stadtverwaltung Wetzlar hält ein umfangreiches Angebot an Praktikaplätzen zur Berufsorientierung und -qualifizierung vor. Dafür koordiniert das Personal- und Organisationsamt jährlich weit über 200 Praktika, die in verschiedenen Bereichen durchgeführt werden.

Neben den einjährigen Praktika (schulbegleitende und Berufspraktika), 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. Neu ist das Angebot des Freiwilligen Ökologischen Jahres, das nach Schulende den Jugendlichen einen Einblick in den Arbeitsbereich Umwelt und Naturschutz bietet sowie zwei Plätze für ein zweijähriges Volontariat im Bereich der Städtischen Sammlungen.

Nur durch die Bereitschaft und das Engagement der betreuenden Mitarbeiter/innen, sich immer wieder auf neue Praktikanten einzulassen und diese in die Arbeitswelt einzuführen, ist ein derart breites Spektrum im Angebot möglich.

Anzahl der durchgeführten/begonnenen Praktika bei der Stadt Wetzlar			
	Dauer	2008	2009
Berufspraktika (Erzieher/in, Soz.Päd./ Soz.Arb.)	1-jährig	16	11
Betriebspraktika	2-3 Wo.	88	94
Betriebspraktika i. Kindertagesstätten	2-3 Wo.	98	62
Einstiegsqualifizierung, EQJ	1-jährig		
Fachoberschüler (schulbegl. Praktikum)	1-jährig	1	7
Fachpraktisches Jahr	1-jährig		1
Freiwilliges Soziales Jahr, FSJ	1-jährig	10	6
Freiwilliges Ökologisches Jahr, FÖJ	1-jährig		1
Girls´ Day	1-tägig	38	41
Qualifizierungspraktika	1-jährig		
Sozialassistenten (schulbegl. Praktikum)	1-jährig	11	9
Volontariat	2-jährig		2
Vorpraktika (Bereich Kindertagesstätten)	1-jährig		2
Summen:		262	236

Tabelle 10 (Anzahl der Praktika)

4.3 Fortbildung

Zentral angebotene Fortbildungsveranstaltungen der Stadt Wetzlar						
	Fortbildungen			DV-Fortbildung		
	Teilnehmer/innen			Teilnehmer/innen		
	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt
2008	226	231	457	103	19	122
2009	s. Tabelle 16	s. Tabelle 16	440	15	8	23

Tabelle 11 (Fortbildungsveranstaltungen – geschlechtsdiff. Statistik seit 2008)

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 2008 und 2009 wurden zentral Schulungen zu folgenden Themen durchgeführt:

Zentral organisierte Fortbildungen 2008				
	Anzahl TN	davon ♀	davon ♂	Schulungs- umfang in Tagen pro Gruppe (Ø)
*Steuerrecht und Abgabenordnung	5	4	1	2
Umgang mit AGG	24	9	15	1
Arbeitsrecht für Führungskräfte	17	9	8	2
Ausbilder-Seminar: Kritikgespräche führen	11	6	5	2
Verwaltungsrecht	25	19	6	1
Teamentwicklung Standesamt	6	5	1	1
Teamentwicklung Museen	9	6	3	1
Gesprächsführung für Führungskräfte	16	6	10	2
*Azubi-Seminar Lernen lernen	18	3	15	2
*Azubi-Seminar Stil + Etikette	16	6	10	2
Doppik für ...				
Magistrat, Dezernenten, Politische Gremien	110	41	69	1
Mitarbeiter/innen im Finanzbereich	33	22	11	2
Führungskräfte mit Budgetverantwortung	66	16	50	2
Dezentrale Bucher/innen II	65	53	12	2
Dezentrale Bucher/innen II	36	21	15	3
Summen:	457	226	231	1,7
* gemeinsame Fortbildung mit anderen Kommunen				

Tabelle 12 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen 2008)

Zentral organisierte Fortbildungen 2009				
	Anzahl TN	davon ♀	davon ♂	Schulungs- umfang in Tagen pro Gruppe (Ø)
Ausbilder-Seminar: Kritikgespräche führen	24	12	12	2
Arbeitsrecht für Führungskräfte	17	5	12	2
Honorarverträge gestalten	20	12	8	1,5
Modernes Schreiben	29	21	8	1
MS Project	20	8	12	0,5
* TVAöD	2	2	0	1
Die neue HOAI	22	9	13	1
Teamentwicklung Standesamt	8	7	1	2
** Weiterentwicklung Zielvereinbarungen	298			0,5
Summen:	440	76	66	1,3

* gemeinsame Fortbildung mit anderen Kommunen
 ** die TN wurden nicht namentlich erfasst

Tabelle 13 (Zentrale Fortbildungsveranstaltungen 2009)

Hervorzuheben ist, dass bei den umliegenden Kommunalverwaltung eine große Nachfrage nach Zusammenarbeit bei der Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen besteht.

Die rückläufigen 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, Fachfortbildungen im Bereich Doppik). 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
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eigenbetriebe
- Mitarbeiter/innen der Lahn-Dill-Arbeit GmbH

5.1 Krankenquote

Die Krankenquote¹¹ wird getrennt nach Angestellte/Beamtinnen/Beamte und Arbeiterinnen/Arbeiter sowie differenziert nach Krankheit, Arbeitsunfälle und Kuren ermittelt:

Quote 2008				
	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	5,52%	0,22%	8,43%	5,78%
Arbeiter	9,13%	0,46%	2,70%	10,02%
Ø	6,52%	0,15%	0,29%	6,96%
Quote 2009				
	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	6,28%	0,23%	7,42%	6,65%
Arbeiter	8,36%	0,49%	2,08%	9,28%
Ø	6,84%	0,22%	0,30%	7,35%

Tabelle 14 (Krankenquote)

Die Krankenquote beträgt im Jahresdurchschnitt 2008 **6,96%**. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist ein Anstieg von 0,39% auf **7,35%** bei der Krankenquote zu verzeichnen.

5.2 Krankentage

Die durchschnittlichen Krankentage betragen pro Mitarbeiter/in im Jahr 2008 ca. 17,3 und im Jahr 2009 ca. 18,3 Arbeitstage.

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

Krankentage 2008				
Jahr	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	13,7	0,6	21,0	14,4
Arbeiter	22,7	1,1	6,7	24,9
durchschnittlich	16,2	0,4	0,7	17,3
Krankentage 2009				
Jahr	Krank	Berufsunfall	Kur	insgesamt
Angestellte/Beamte	15,6	0,6	18,5	16,5
Arbeiter	20,8	1,2	5,2	23,1
durchschnittlich	17,0	0,5	0,7	18,3

Tabelle 15 (Krankentage)

Es ist zu beachten, dass durchschnittlich 10 Personen in der Krankenstatistik enthalten sind, die aufgrund ihrer Langzeiterkrankungen mehr als 100 Tage im Jahr gefehlt haben.

¹¹ Die Krankenquote gibt den durchschnittlich %-Anteil der Kranken an der Summe der Gesamtbeschäftigten an

5.3 Dauer der Erkrankungen

Erkrankungen von 4 bis 42 Tagen bilden in 2008 mit 55% und 2009 mit 53% den höchsten Anteil.

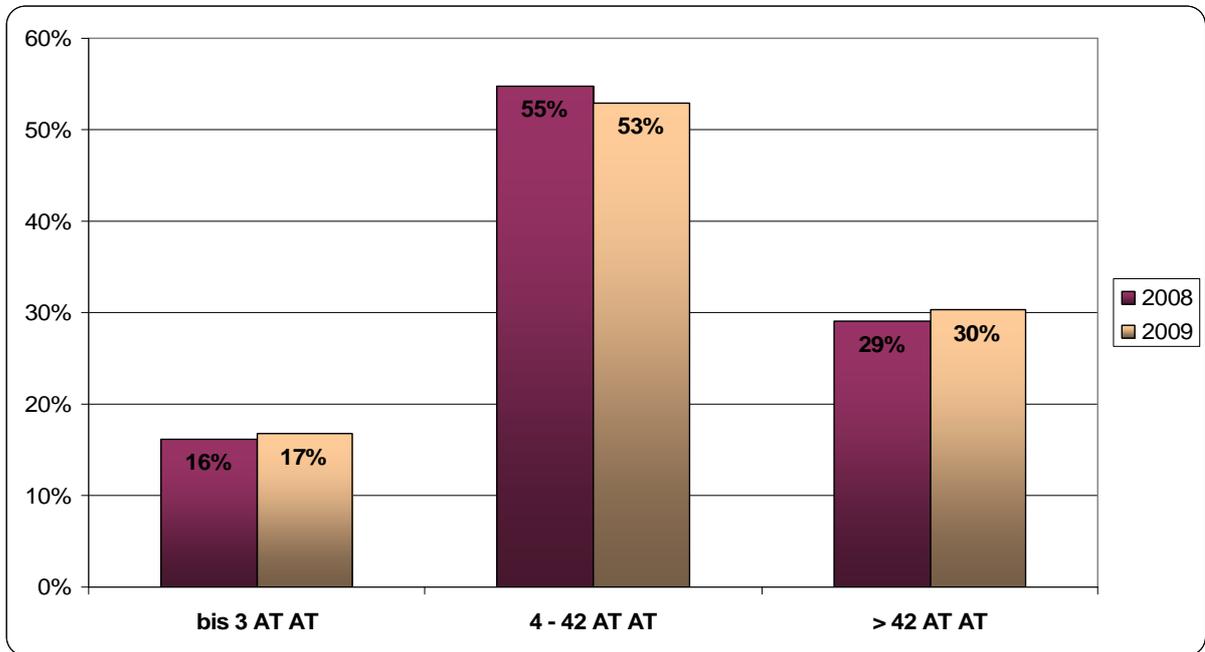


Abbildung 14 (Dauer der Erkrankung)

5.4 Entwicklung der Krankenquote

In den letzten Jahren ist die Krankenquote kontinuierlich gestiegen.

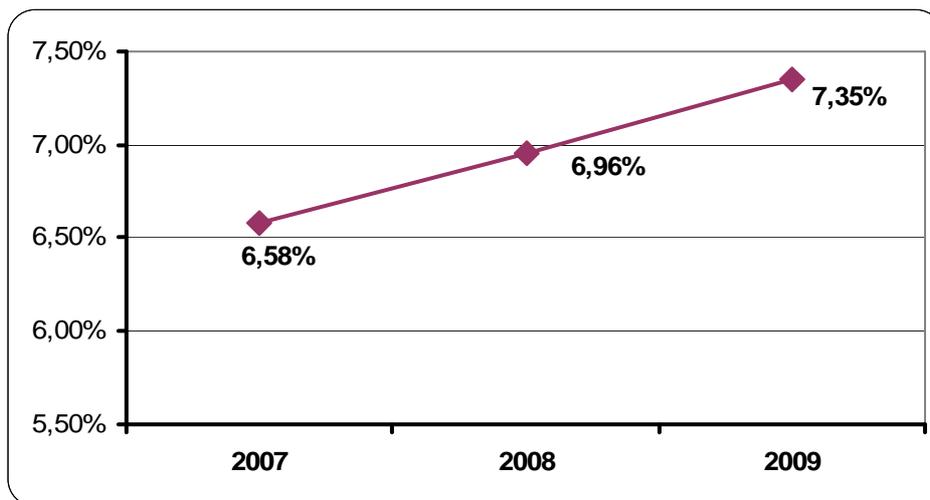


Abbildung 15 (Entwicklung der Krankenquote)