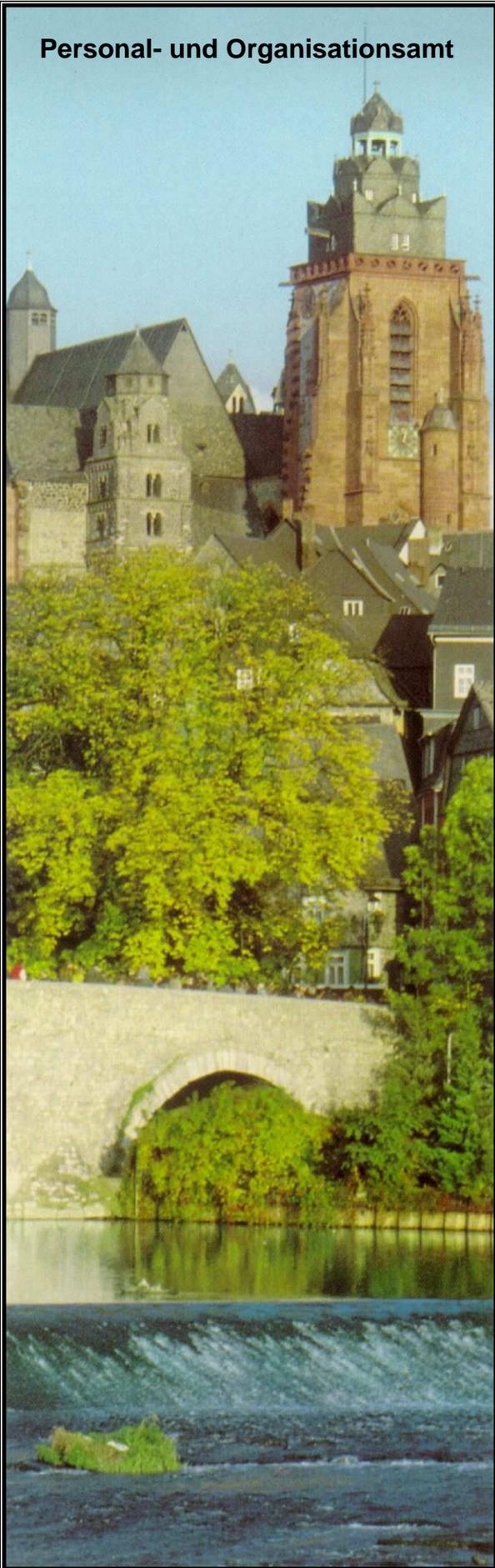


Personal- und Organisationsamt



STADT WETZLAR



**Personal-
und
Fehlzeiten-
bericht
2007**

Impressum:

Herausgeber: Magistrat der Stadt Wetzlar
Druck: Eigendruck
Auflage: 150

Wetzlar, Januar 2008

Vorwort

Zum vierten Mal erscheint nun der Personalbericht in Folge.

Transparenz und Aktualität wichtiger Personalstrukturdaten bleiben eine wesentliche Basis für Analysen und stellen damit eine Grundvoraussetzung für alle Personalmanagemententscheidungen dar. Zahlen werden weiterhin in diesem Bericht im Mittelpunkt stehen, ergänzt durch Erläuterungen zu einzelnen Schwerpunkten.

Mit der Einführung des neuen TVöD wurde die Unterscheidung in Angestellte und Arbeiter aufgehoben. Im neuen Tarifrecht gibt es nur noch Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Dies hatte zur Folge, dass im Stellenplan Anpassungen notwendig wurden. Neben der Zusammenführung der Beschäftigtengruppen werden Stellen nun im Stellenplan als Vollzeitäquivalent dargestellt. Da sich dadurch eine Vergleichbarkeit zwischen einzelnen Jahren nicht mehr herstellen lässt, werden detaillierte Angaben erst wieder in den nächsten Personalbericht mit aufgenommen.

Neu eingebunden in diesen Bericht wurde erstmalig der Bereich Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.

Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sehr kompetent an der fristgerechten Erstellung des Personalberichtes mitgearbeitet haben.



Lattermann
Bürgermeister, Personal- u. Organisationsdezernent

Inhaltsverzeichnis

1	Personalstatistik	8
1.1	<i>Personalbestand nach Beschäftigtengruppen</i>	8
1.2	<i>Personalveränderungen (Zu- und Abgänge)</i>	9
1.3	<i>Frauenanteil</i>	10
1.4	<i>Schwerbehinderte</i>	11
1.5	<i>Teilzeitbeschäftigung</i>	13
1.6	<i>Eingruppierung</i>	15
1.7	<i>Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Empfänger/innen von Zeitrente</i>	17
1.8	<i>Altersteilzeit</i>	19
1.9	<i>Alterstruktur und Fluktuation</i>	20
2	Personalausgaben	22
2.1	<i>Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt</i>	23
2.2	<i>Entwicklung der Planstellen, Personalausgaben und Personalbestand</i>	24
2.3	<i>Aufteilung der Personalkosten 2007</i>	25
2.4	<i>Kosten der Altersteilzeit</i>	26
2.5	<i>Beihilfen</i>	27
2.6	<i>Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge</i>	28
2.7	<i>Gehälter der Beamten, Versorgungsbezüge und -rücklagen</i>	29
2.8	<i>Personaldurchschnittskosten</i>	30
3	Aus-, Fort- und Weiterbildung	31
3.1	<i>Kosten der Aus- und Fortbildung</i>	31
3.2	<i>Ausbildung</i>	32
3.3	<i>Praktika</i>	35
3.4	<i>Fortbildung</i>	35
3.5	<i>Schulungen für Auszubildende</i>	36
3.6	<i>Einführung von Zielvereinbarungen</i>	36
3.7	<i>Umgang mit dem Thema Sucht im betrieblichen Alltag</i>	37
3.8	<i>DV-Schulungen</i>	37
4	Fehlzeiten	38
4.1	<i>Datengrundlage und Begriffsdefinition</i>	38
4.2	<i>Umfang krankheitsbedingter Fehlzeiten</i>	38
4.3	<i>Häufigkeit und Dauer von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung</i>	40
4.3.1	<i>Vergleich von Krankheitsdauer und Geschlecht</i>	41
4.3.2	<i>Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen nach Geschlecht</i>	43

4.3.3	<i>Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen nach Bedienstetengruppen</i>	44
4.3.4	<i>Durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nach Geschlecht</i>	45
4.3.5	<i>Durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nach Bedienstetengruppen</i>	46
4.4	<i>Durchschnittliche Häufigkeit der Erkrankungen</i>	47
4.4.1	<i>- mit einer Dauer bis zu 3 Arbeitstagen</i>	47
4.4.2	<i>- mit einer Dauer von 4 Arbeitstagen bis zu 6 Wochen</i>	48
4.5	<i>Verteilung der Fehlzeiten im Jahr</i>	50
4.5.1	<i>Monat des Beginns</i>	50
4.5.2	<i>Wochentag des Beginns</i>	52
4.6	<i>Häufigkeit von Erkrankungen nach Altersgruppen</i>	54
4.7	<i>Langzeiterkrankte nach Altersgruppen im gesamten Betrachtungszeitraum</i>	58
4.8	<i>Durchschnittliche Erkrankungsquote in Prozent pro Jahr</i>	59
5	Das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement der Stadt Wetzlar	61
5.1	<i>Allgemeine gesetzliche Grundlagen für ein Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.</i>	61
5.2	<i>Zielsetzung und Entwicklung des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements bei der Stadt Wetzlar:</i>	62
5.3	<i>Ablaufdarstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)</i>	64
5.4	<i>Evaluation des Verfahrens</i>	65
5.5	<i>Erste Erfahrungen mit der Durchführung des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements</i>	66
5.6	<i>Ausblick</i>	66
6	Tabellen und Abbildungsverzeichnis	68
6.1	<i>Tabellenverzeichnis:</i>	68
6.2	<i>Abbildungsverzeichnis:</i>	68
7	Anlagen	70
7.1	<i>Begriffsdefinitionen</i>	70
7.2	<i>Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ab 1.1.1970</i>	71

1 Personalstatistik

1.1 Personalbestand nach Beschäftigtengruppen

In der folgenden Tabelle ist der Personalbestand bezogen auf die einzelnen Beschäftigtengruppen dargestellt. Hier sind die Folgewirkungen der Stellenplanänderungen auf die einzelnen Beschäftigtengruppen erkennbar. Ab Oktober 2005 wurden Angestellte und Arbeiter in den TVöD übergeleitet und werden deshalb ab 2006 als Beschäftigte kumuliert dargestellt.

Personalbestand (Stand jeweils 30.06.)

(Gliederung nach Beschäftigtengruppen)

Jahr	Beamte		Angestellte		Arbeiter		Gesamt	Steigerung (prozentual) zum Basisjahr 2003
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ		
2003	102	14,41%	436	61,58%	170	24,01%	708	100%
2004	100	14,27%	438	62,48%	163	23,25%	701	99,01%
2005	108	15,19%	449	63,15%	154	21,66%	711	100,42%

	Beamte		Beschäftigte		Gesamt	Steigerung (prozentual) zum Basisjahr 2000
	absolut	relativ	absolut	relativ		
2006	107	15,20%	597	84,80%	704	99,44%
2007	108	15,28%	599	84,72%	707	99,86%

Tabelle 1 (Personalbestand - Stand jeweils 30.06.)

1.2 Personalveränderungen (Zu- und Abgänge)

Obwohl sich an der Summe des Personalbestands nur wenig ändert, zeigt die folgende Grafik, dass eine gewisse Fluktuation, z.B. durch altersbedingtes Ausscheiden, unumgängliche Nachbesetzungen in den erzieherischen Bereichen oder auf Grund der zeitlich befristeten Übernahme nach Beendigung der Ausbildung durchaus gegeben ist. Hierbei nicht berücksichtigt sind Zu- und Abgänge von geringfügig Beschäftigten und Saisonkräften.

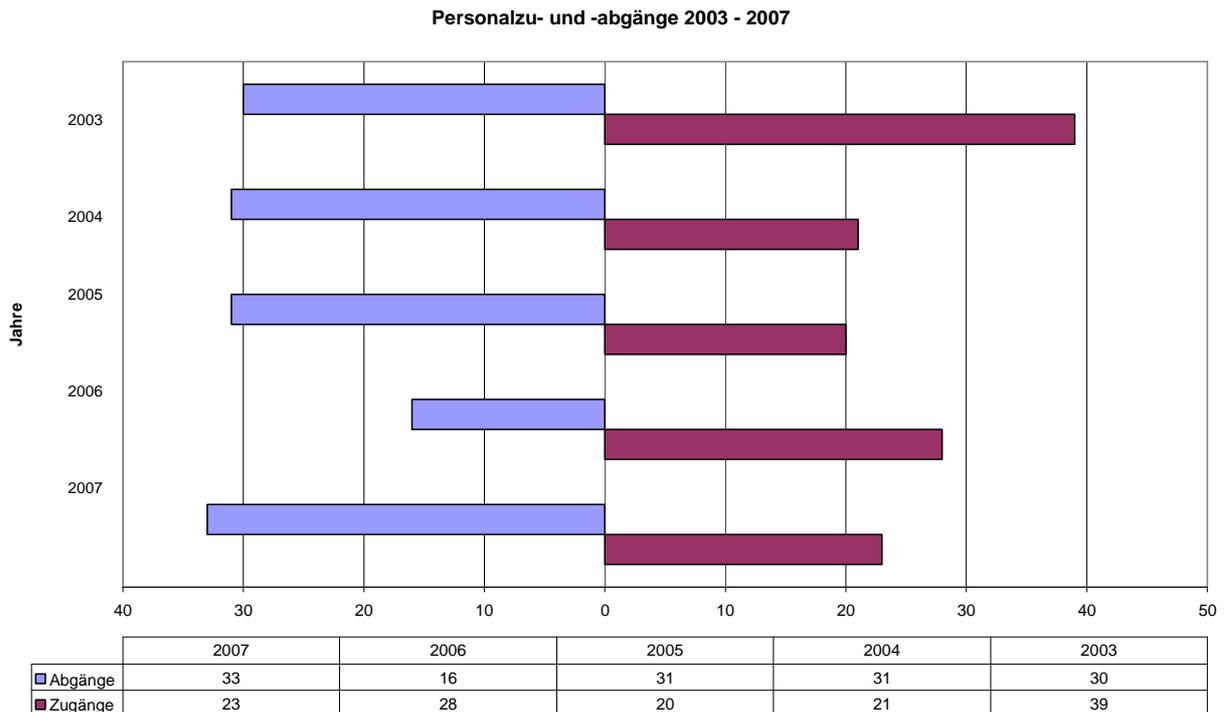


Abbildung 1 (Personal Zu- und Abgänge nach Jahren)

1.3 Frauenanteil

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten hat sich in 2007 nicht verändert.

Im Beschäftigtenbereich bewegt sich der Frauenanteil um 61 % und bei den Beamten stagniert der Frauenanteil bei etwas unter 50 %.

Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten

(Werte beziehen sich auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen)

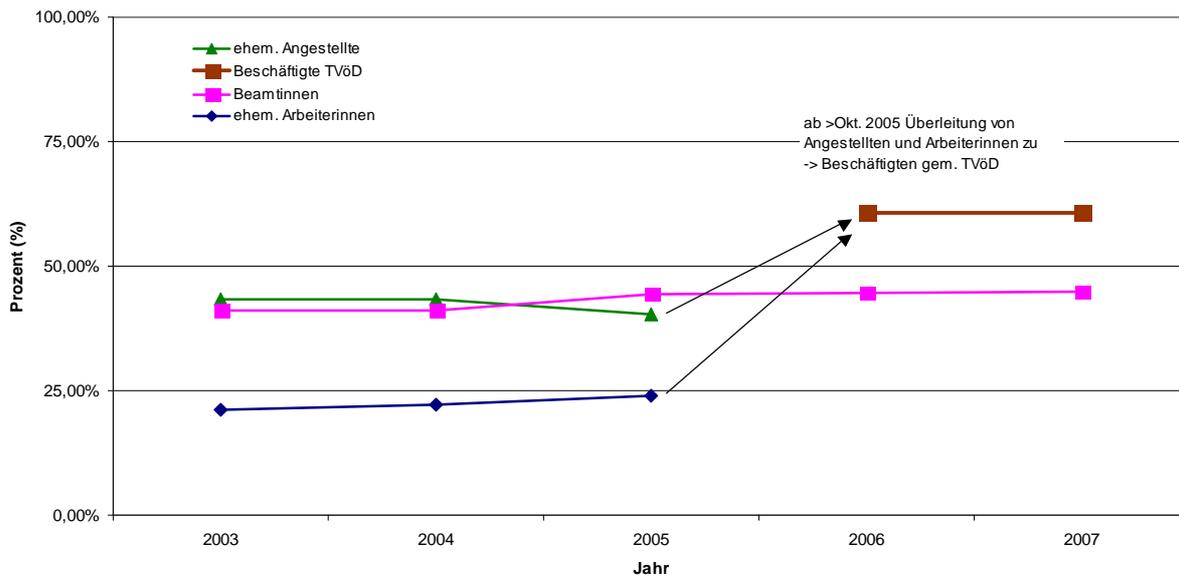


Abbildung 2 (Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten)

1.4 Schwerbehinderte

Im Rahmen einer Gesetzesänderung ab 01.01.2001 wurde neben vielen Neuregelungen die bis dahin vom Gesetzgeber vorgegebene Beschäftigungsquote auf fünf Prozent gesenkt, um bei gleichzeitiger Staffelung der Ausgleichsabgabe, die besonders Kleinbetriebe entlastet, einen Anreiz für Arbeitgeber zu schaffen, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Die Stadt Wetzlar hat die Quote von fünf Prozent in den letzten Jahren stets erfüllen können.

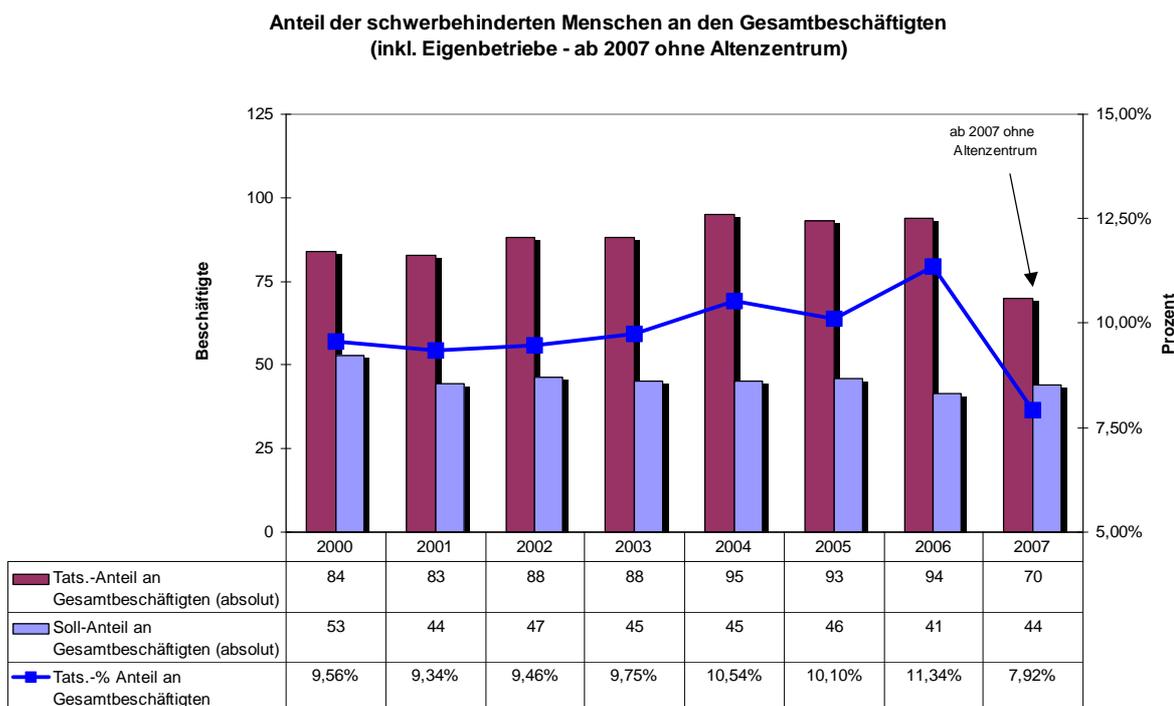


Abbildung 3 (Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten)

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.

1.5 Teilzeitbeschäftigung

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zeigt weiterhin einen kontinuierlichen Anstieg im Bereich der Beschäftigten. Hierzu gehören eine nicht unerhebliche Anzahl von Erzieherinnen, die in den unterschiedlichsten Zeitmodellen im Umfang von 15 bis 30 Stunden wöchentlich arbeiten.

Teilzeitbeschäftigte sind nach wie vor in der Regel Frauen. Männer sind hier auch 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.

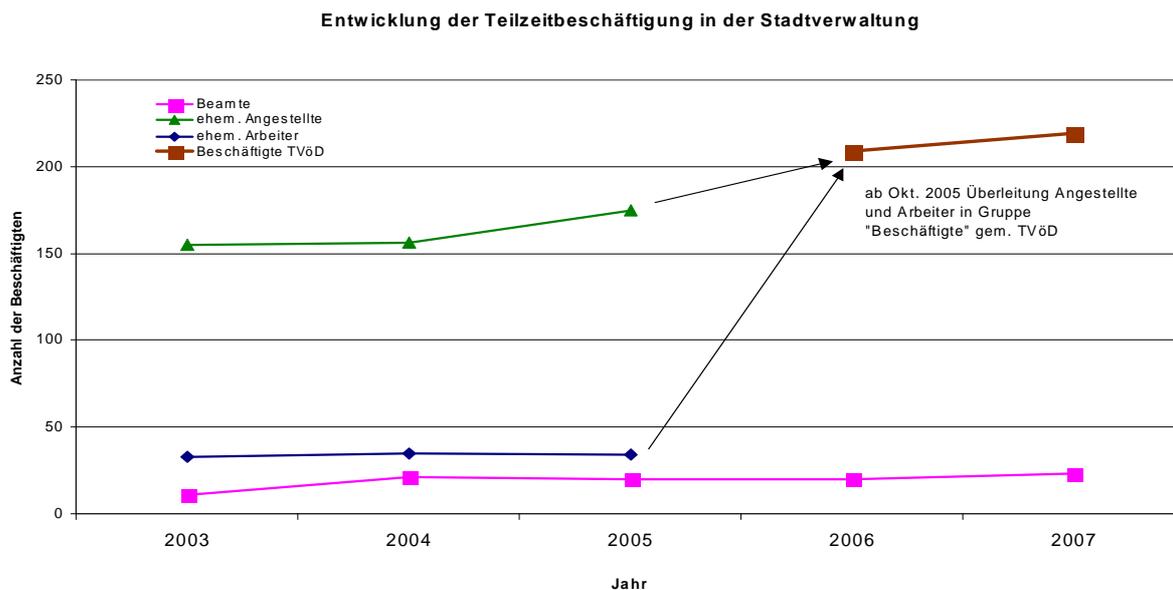


Abbildung 4 (Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung)

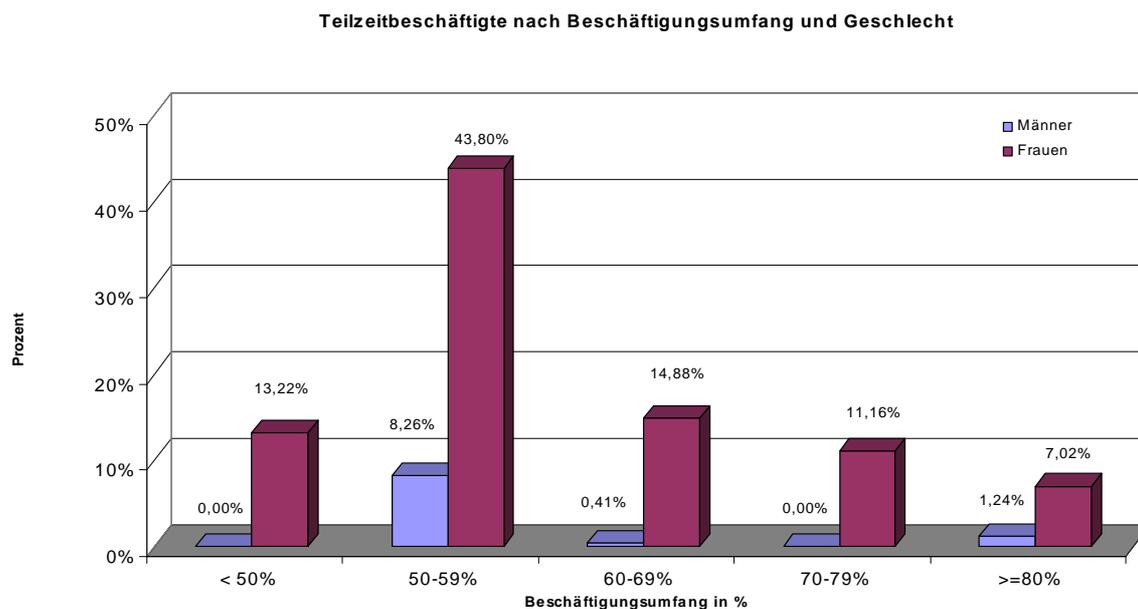


Abbildung 5 (Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten)

Die Grafik zeigt, dass 52% der Teilzeitbeschäftigten einen Beschäftigungsumfang von 50 - 59 % haben. Davon sind ca. 95 % die klassischen Halbtagsstätigkeiten. Der relativ hohe Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten in dieser Kategorie ergibt sich überwiegend aus der Altersteilzeit im Blockmodell. Der deutlich überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten findet sich in den Laufbahngruppen der unteren bzw. mittleren Einkommensbereiche (s. Abbildung 7).

Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht

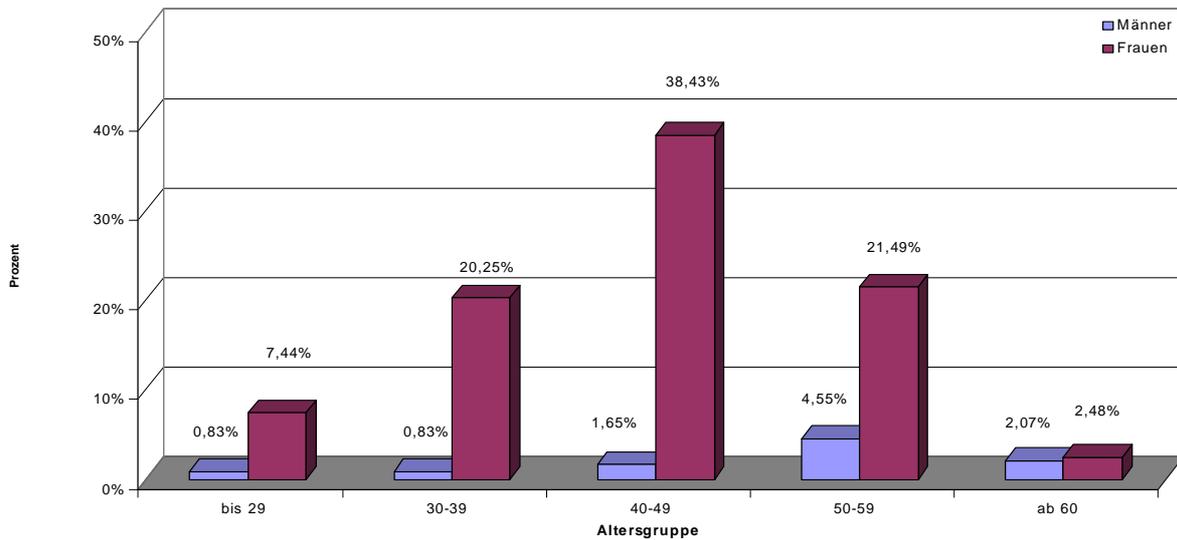


Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen)

Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahnen und Geschlecht
(Beschäftigte wurden den entsprechenden Laufbahnen zugeordnet)

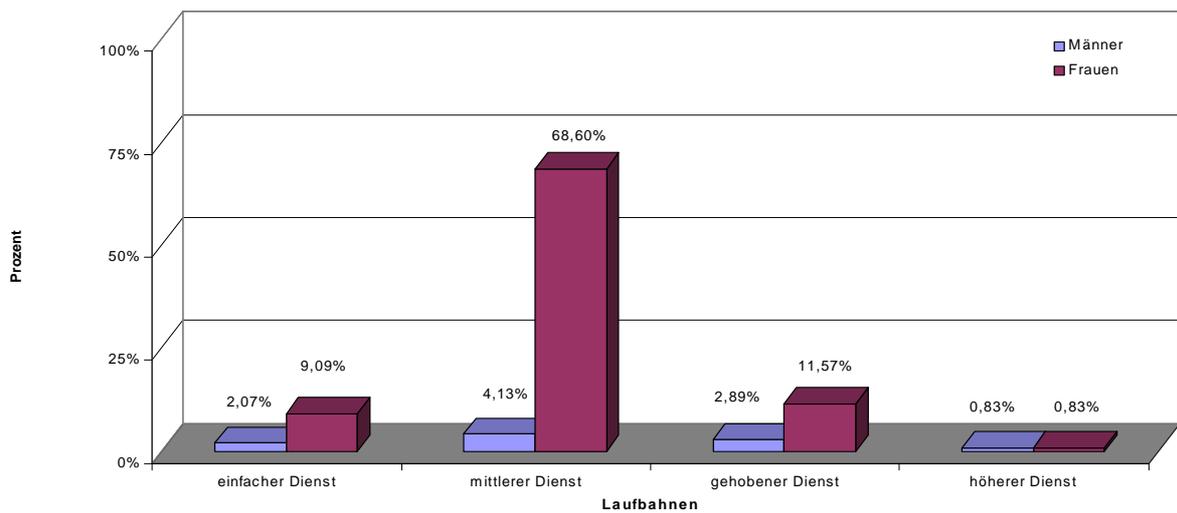


Abbildung 7 (Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen)

1.6 Eingruppierung

Ein Vergleich der Eingruppierungsübersicht von 2006 und 2007 zeigt, dass es zu keinen größeren Veränderungen kam. Die meisten Frauen sind im Bereich des mittleren Dienstes beschäftigt, eher seltener in den oberen Gehalts- bzw. Entgeltstufen ab A11 bzw. EG 10.

Eingruppierungsübersicht Beamte 2006

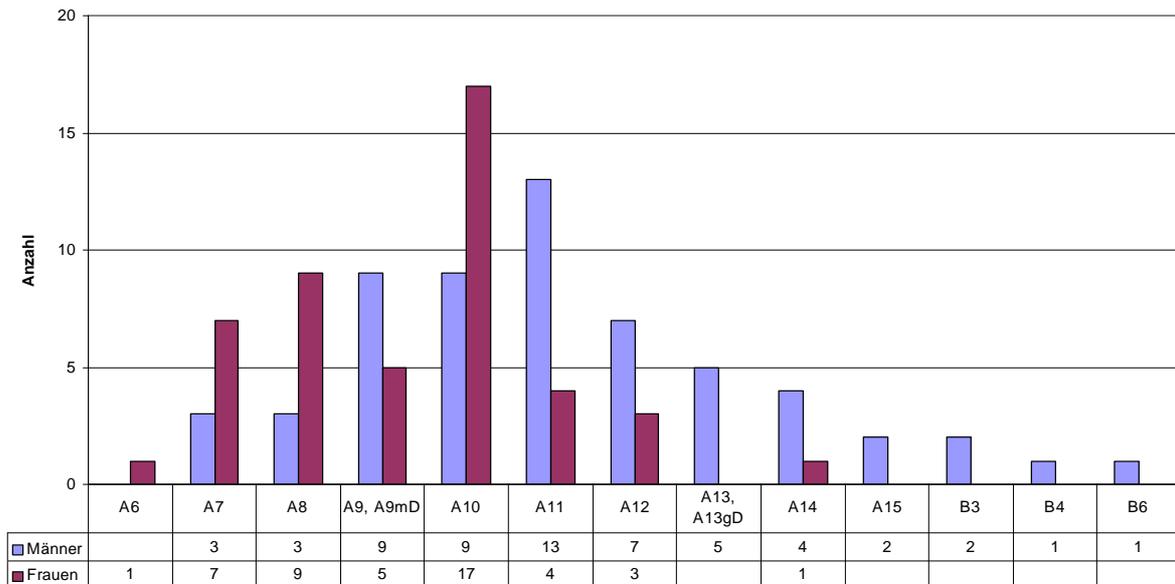


Abbildung 8 (Eingruppierungsübersicht Beamte 2006)

Eingruppierungsübersicht Beamte 2007

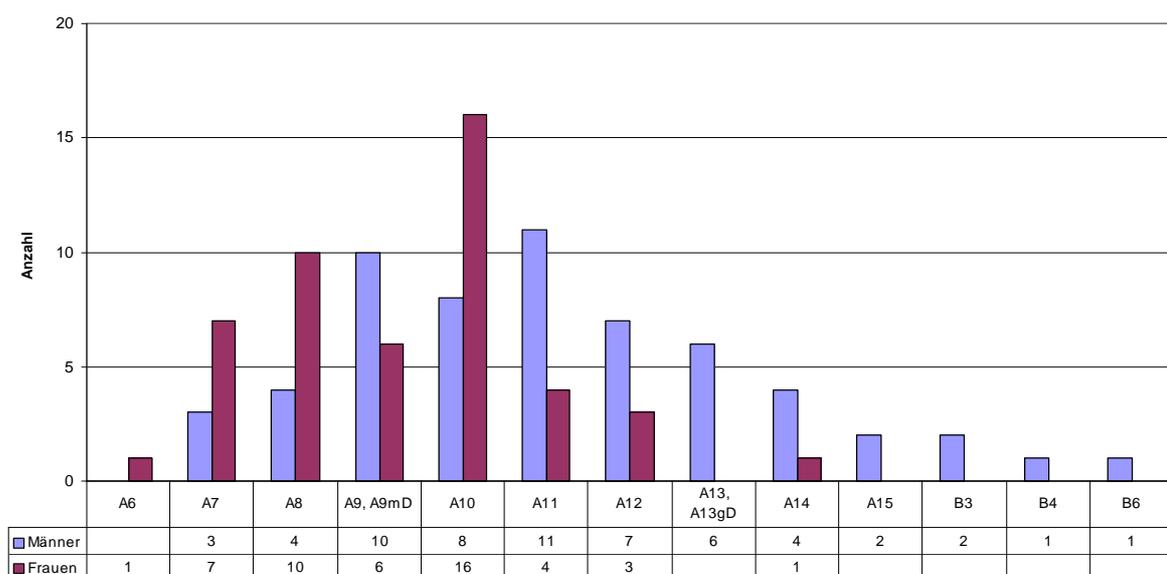


Abbildung 9 (Eingruppierungsübersicht Beamte 2007)

Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2006

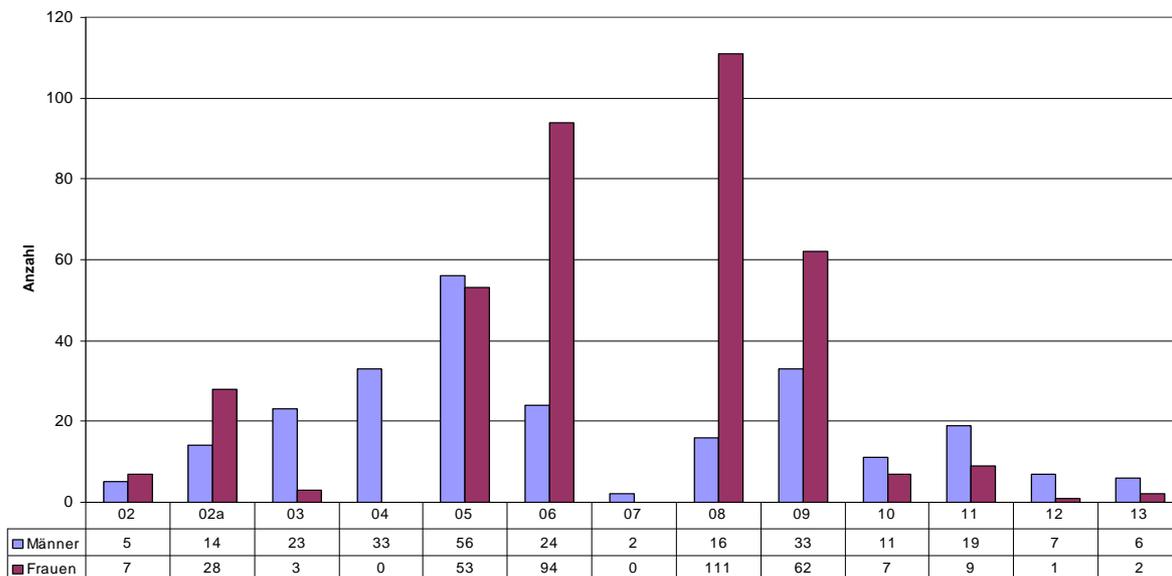


Abbildung 10 (Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2006)

Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2007

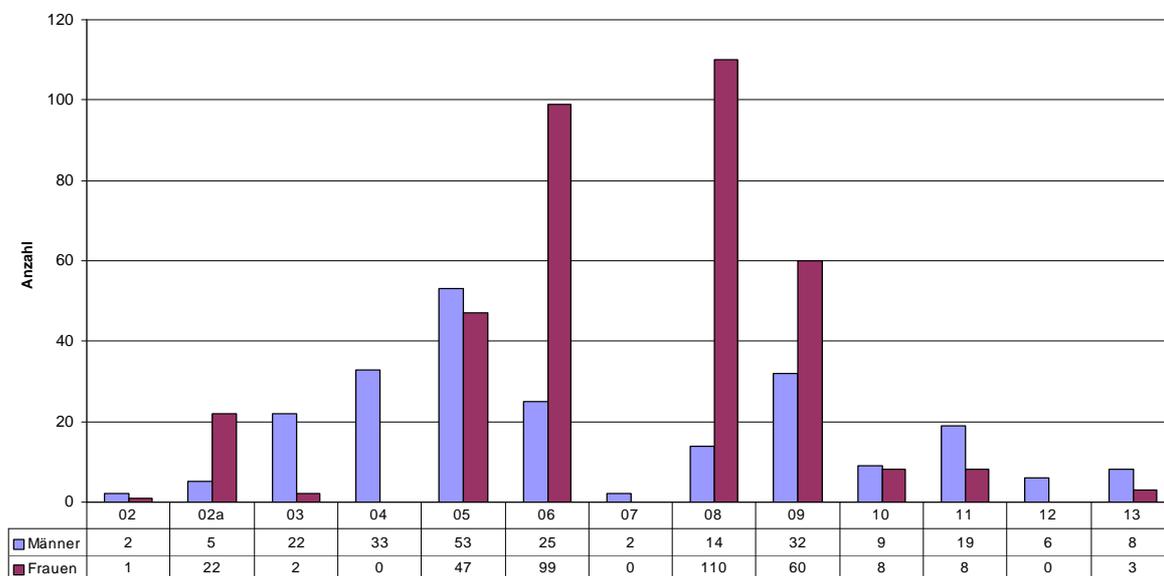


Abbildung 11 (Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2007)

1.7 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Empfänger/innen von Zeitrenten (2003 bis 2007)

BEAMTE	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
	Frauen					Männer					Gesamt				
Elternzeit	6	6	7	7	6						6	6	7	7	6
Mutterschutz/ Beschäftigungsverbot	1	2	2	2	2	-	-	-	-	-	1	2	2	2	2
Rente auf Zeit															
Sonderurlaub	3	3	3	2	2	1	1				4	4	3	2	2
Summe	10	11	12	11	10	1	1			0	11	12	12	11	10

BESCHÄFTIGTE (ehem. Arbeiter+Angestellte)	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
	Frauen					Männer					Gesamt				
Elternzeit	28	26	26	23	23					0	28	26	26	23	23
Mutterschutz/ Beschäftigungsverbot	6	12	9	10	11					0	6	12	9	10	11
Rente auf Zeit	3	3	5	6	8	2	2	5	7	8	5	5	10	13	16
Sonderurlaub	22	21	20	16	17	1				1	23	21	20	16	18
Summe	59	62	60	55	59	3	2	5	7	9	62	64	65	62	68

Tabelle 2 (Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Beurlaubte Beschäftigte/Empfänger von Zeitrenten

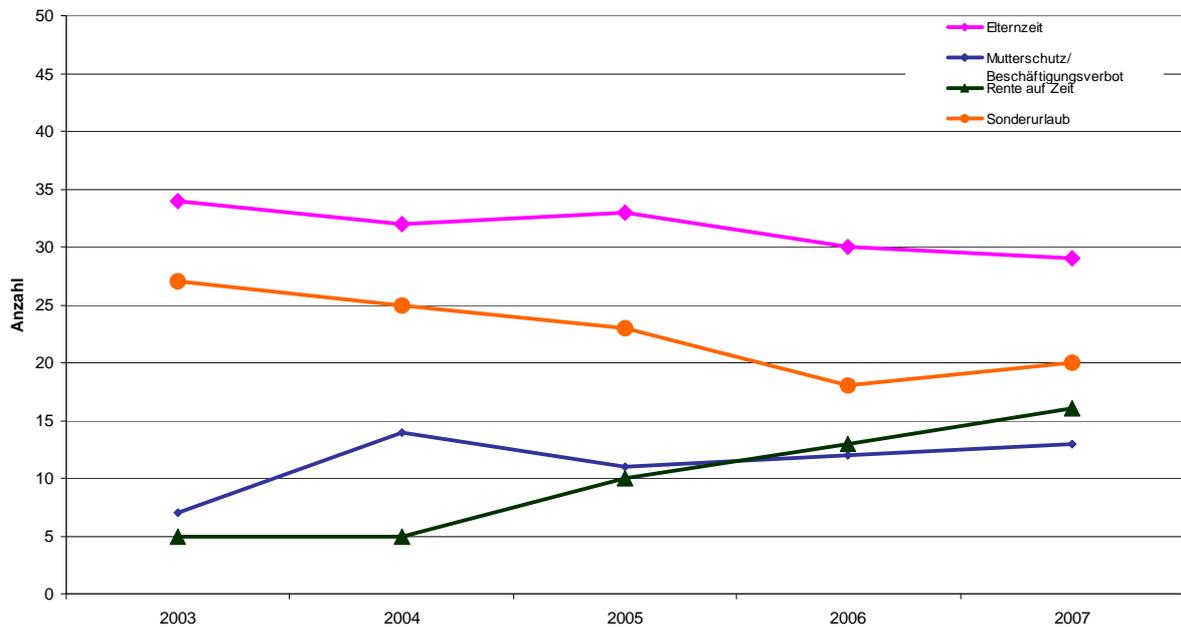


Abbildung 12 (Beurlaubte Beschäftigte gesamt)

In allen Beschäftigtengruppen sind Mutterschutz und Elternzeit nach wie vor der Hauptgrund für eine Beurlaubung. Während bei der Beurlaubung wegen Elternzeit in den letzten Jahren ein Rückgang zu verzeichnen ist, steigt die Zahl der Beurlaubungen auf Grund Mutterschutz seit 2005 wieder langsam an. Männer, die Elternzeit beantragen, sind die absolute Ausnahme.

Die Möglichkeit, bei gesundheitlichen Problemen eine Rente auf Zeit oder Teilzeit zu beantragen, fällt immer stärker ins Gewicht (ca. 20%), was die seit 2004 steigenden Fallzahlen belegen.

1.8 Altersteilzeit

In 2007 wurden 4 weitere Altersteilzeitverträge abgeschlossen, davon 3 von Beschäftigten des TVöD. Da es für Beamte keine Zuschüsse der Bundesagentur gibt, muss hier jeweils ein Deckungsvorschlag erarbeitet werden, um die zusätzlichen Kosten zu erwirtschaften.

56 % der Antragsteller sind Männer, die überwiegend aus dem Bereich der Beschäftigten stammen. Dass Frauen diese Möglichkeit weniger in Anspruch nehmen, liegt sicherlich auch an ihren persönlichen Einkommenssituationen. Für Teilzeitkräfte zum Beispiel ist Altersteilzeit aus finanzieller Sicht eher problematisch.

Die Laufzeit der einzelnen Verträge variiert zwischen 2 und 10 Jahren. Das Blockmodell wird auch weiterhin überwiegend bevorzugt.

Nach dem so genannten **Blockmodell** (§ 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ) arbeitet der Beschäftigte in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit. Die Bezahlung erfolgt über den gesamten Zeitraum des Altersteilzeitverhältnisses auf der Grundlage der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in § 3 Abs. 1 TV ATZ definiert ist.

Die Altersteilzeitarbeit kann auch im Rahmen eines **Teilzeitmodells** (§ 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ) geleistet werden. Die Arbeitszeit wird dann während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

	abgeschlossene ATZ	Angestellte	Arbeiter	Beamte	männlich	weiblich	durchschnittliche Laufzeit (Jahre, Monate)	Blockmodell (in %)	Teilzeitmodell (in %)
2003	5	3	2		5		4,60	100,00	
2004	10	5	1	4	6	4	5,17	90,00	10,00
2005	10	6	3	1	5	5	6,56	90,00	10,00
		Beschäftigte (TVöD)							
2006	10	10		0	3	7	6,58	90,00	10,00
2007	4	3		1	3	1	4,61	100,00	
Gesamt:	39	33		6	22	17	5,50		

Tabelle 3 (Übersicht Altersteilzeit)

1.9 Alterstruktur und Fluktuation

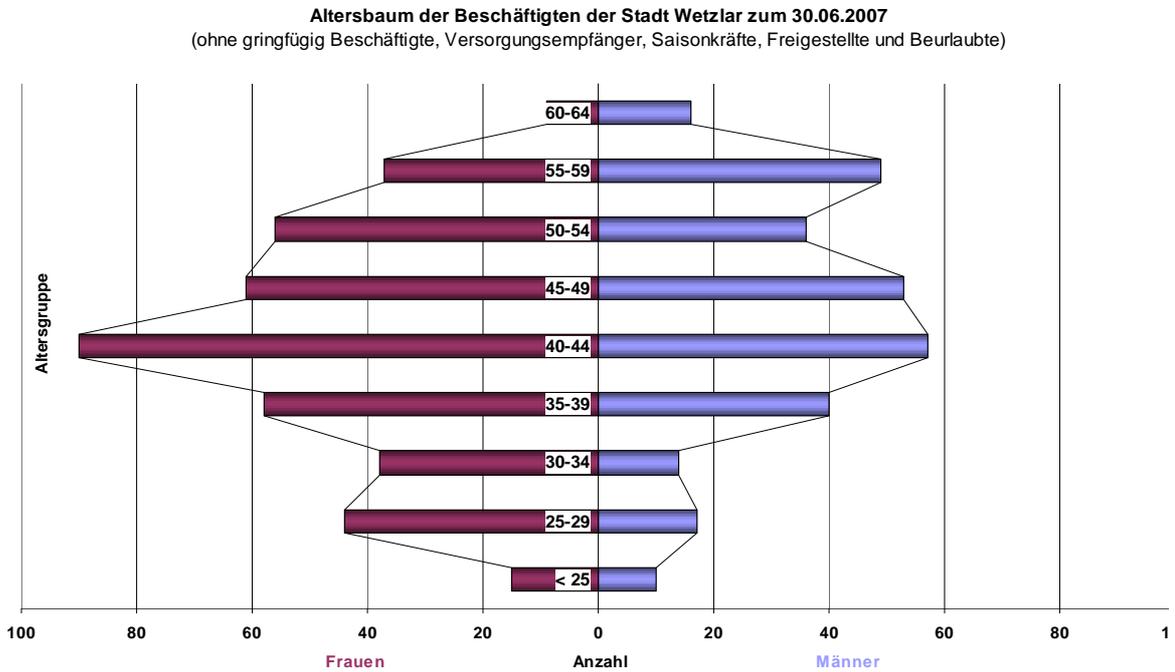


Abbildung 13 (Altersbaum)

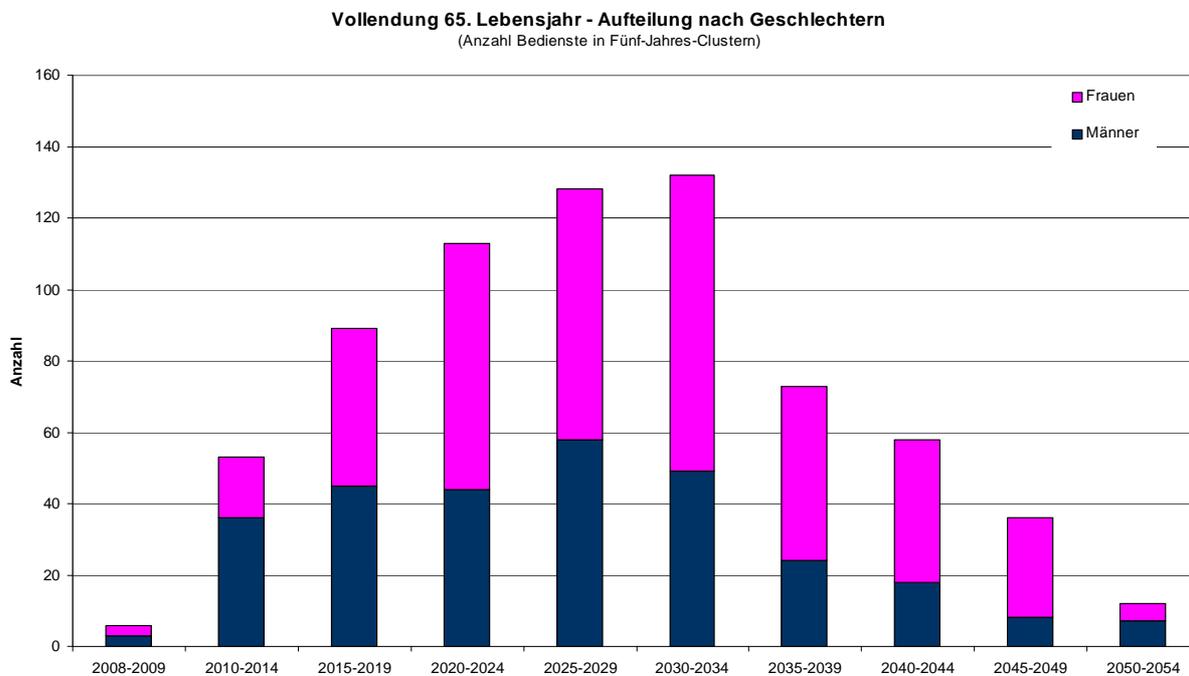


Abbildung 14 (Vollendung 65. Lebensjahr - nach Geschlechtern)

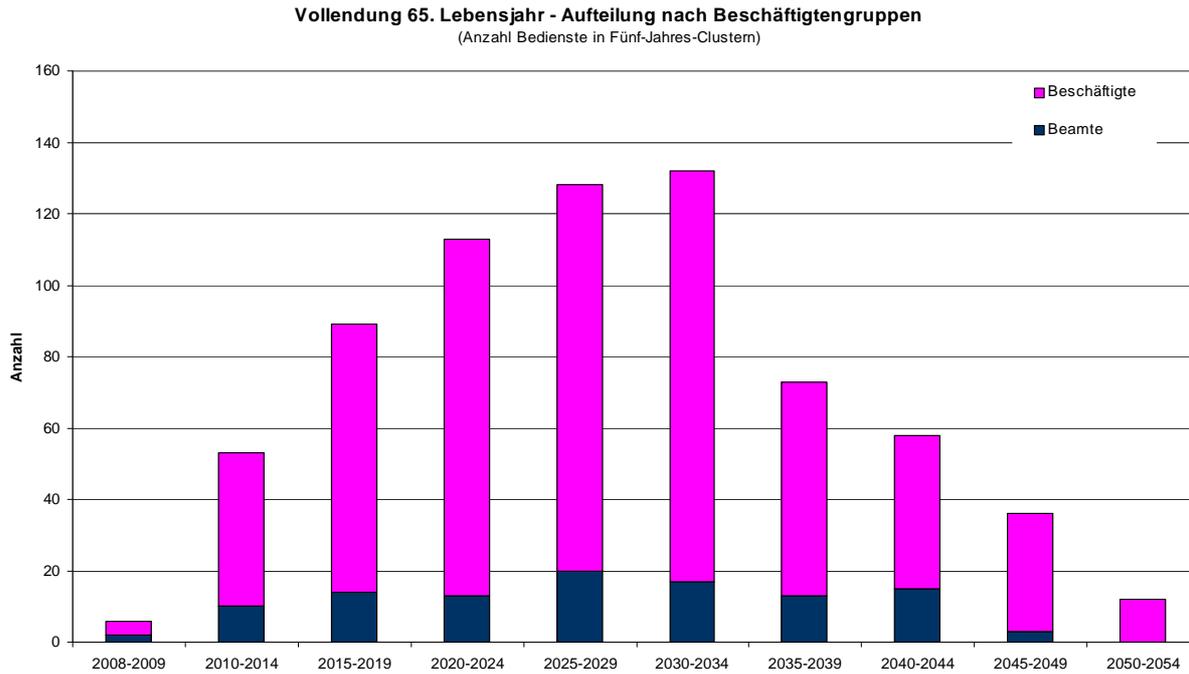


Abbildung 15 (Aufteilung 65. Lebensjahr - nach Beschäftigtengruppen)

Die Graphiken zur Alterstruktur zeigen deutlich, dass ab 2010 ein größerer Anteil der 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.

Zum Stichtag 30.06.2007 beträgt das Durchschnittsalter der Beschäftigten 43,2 Jahre im Vergleich zu 42,9 Jahren in 2006.

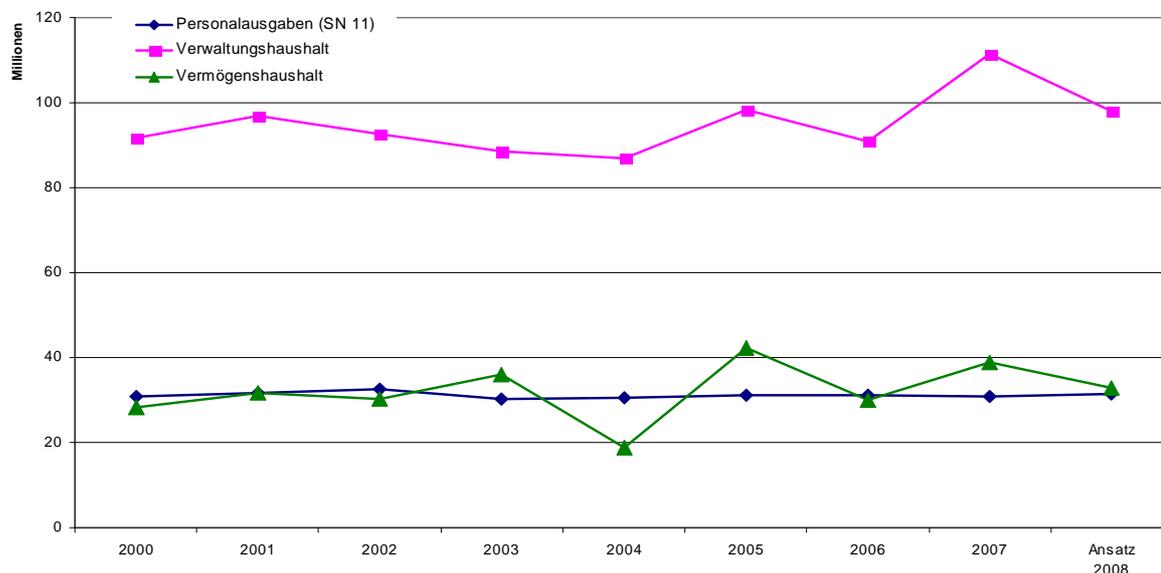
2 Personalausgaben

Die nachfolgende Tabelle stellt Personalausgaben (Sammelnachweis) und Haushaltsvolumen gegenüber. Nicht berücksichtigt sind hierbei allerdings Erstattungen von Personalaufwendung durch Dritte, die auf Grund des Bruttoprinzips nicht von den Ausgaben abgesetzt, sondern im Verwaltungshaushalt vereinnahmt werden. Hierzu zählen insbesondere Einnahmen für die Gestellung von Personal (Beamte Eigenbetriebe, Personal ARGE Lahn-Dill-Arbeit GmbH) und Zuschuss- bzw. Erstattungsleistungen von der Bundesagentur sowie anderen Institutionen. Insgesamt belaufen sich die Einnahmen hieraus auf ca. 1.275.000 Euro.

Zusätzlich sind im Bereich des Jugendamtes Bezuschussungen für Personalaufwendungen anlässlich von Einzelintegrations-, Sprachfördermaßnahmen sowie für die Betreuung von unter Dreijährigen in Höhe von ca. 800.000 Euro veranschlagt, die das Aufkommen an Personalaufwendungen um ein weiteres reduzieren.

Insgesamt ergibt sich damit ein um ca. 2,08 Mio. Euro reduzierter Personalkostenaufwand. In bezug auf das in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Verhältnis der Personalausgaben zum Verwaltungshaushalt ergibt sich für 2007 ein Wert von 27,78%, der in etwa dem allgemeinen Bundesdurchschnitt bei den Kommunen entspricht.

Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt
(Werte in €)



(Jahr 2007 basiert auf dem Ansatzwert, da das Rechnungsergebnis bei Drucklegung noch nicht feststeht)

Abbildung 16 (Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt)

2.1 Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt

	Personalausgaben (SN 11)					Verwaltungshaushalt			Vermögenshaushalt			Gesamthaushalt	
	(€) (ohne Erstattung)	Steigerung (prozentual) zum Basisjahr 1990	Zuwachs zum Vorjahr	Anteil am Gesamt HH	Anteil am Verw.HH	(€)	Zuwachs zum Vorjahr	Anteil am Gesamt HH	(€)	Zuwachs zum Vorjahr	Anteil am Gesamt HH	(€)	Zuwachs zum Vorjahr
			(in %)	(in %)	(in %)		(in %)	(in %)		(in %)	(in %)		(in %)
1990	23.125.706	100,00%		20,34	32,15	71.933.471		63,28	41.745.372		36,72	113.678.842	
1991	24.315.447	105,14%	5,14	23,78	31,31	77.651.621	7,95	75,94	24.606.949	-41,05	24,06	102.258.571	-10,05
1992	26.467.582	114,45%	8,85	25,45	34,54	76.637.561	-1,31	73,68	27.371.929	11,24	26,32	104.009.490	1,71
1993	26.076.397	112,76%	-1,48	24,62	33,12	78.723.647	2,72	74,33	27.191.668	-0,66	25,67	105.915.315	1,83
1994	26.111.354	112,91%	0,13	27,48	34,69	75.279.845	-4,37	79,23	19.736.516	-27,42	20,77	95.016.361	-10,29
1995	27.442.329	118,67%	5,10	23,46	31,50	87.110.730	15,72	74,46	29.880.716	51,40	25,54	116.991.446	23,13
1996	28.736.470	124,26%	4,72	25,71	35,21	81.616.275	-6,31	73,02	30.148.898	0,90	26,98	111.765.174	-4,47
1997	29.201.306	126,27%	1,62	27,89	34,65	84.274.308	3,26	80,48	20.443.602	-32,19	19,52	104.717.910	-6,31
1998	29.678.837	128,34%	1,64	25,93	36,00	82.440.222	-2,18	72,02	32.021.198	56,63	27,98	114.461.420	9,30
1999	30.525.848	132,00%	2,85	27,34	35,21	86.700.639	5,17	77,65	24.952.194	-22,08	22,35	111.652.833	-2,45
2000	30.774.633	133,08%	0,81	25,62	33,56	91.706.381	5,77	76,36	28.393.252	13,79	23,64	120.099.633	7,57
2001	31.771.150	137,38%	3,24	24,71	32,84	96.744.210	5,49	75,24	31.833.364	12,12	24,76	128.577.574	7,06
2002	32.591.776	140,93%	2,58	26,52	35,15	92.709.572	-4,17	75,42	30.206.714	-5,11	24,58	122.916.286	-4,40
2003	30.410.393	131,50%	-6,69	24,36	34,28	88.709.158	-4,31	71,05	36.141.083	19,65	28,95	124.850.241	1,57
2004	30.658.714	132,57%	0,82	29,04	35,32	86.806.866	-2,14	82,23	18.755.050	-48,11	17,77	105.561.916	-15,45
2005	31.144.985	134,68%	1,59	22,16	31,69	98.269.650	13,20	69,92	42.282.249	125,44	30,08	140.551.899	33,15
2006	31.086.848	134,43%	-0,19	25,77	34,26	90.746.595	-7,66	75,23	29.886.258	-29,32	24,77	120.632.853	-14,17
Ansatz 2007	30.950.538	133,84%	-0,44	20,61	27,78	111.409.020	22,77	74,19	38.756.500	29,68	25,81	150.165.520	24,48
2008 Plan	31.457.880	136,03%	1,64	24,02	32,06	98.108.040	-0,16	74,90	32.875.380	-15,17	25,10	130.983.420	-12,77

Tabelle 4 (Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt)

2.2 Entwicklung der Planstellen, Personalausgaben und Personalbestand

Die Tarifvertragsparteien haben am 09.02.2005 den zum 01.10.2005 in Kraft getretenen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgeschlossen.

Ein Kernstück des TVöD ist eine neue Entgelttabelle, mit der die bisherigen 15 Vergütungsgruppen für Angestellte und die 17 Lohngruppen für Arbeiter in 15 neue Entgeltgruppen zusammengefasst worden sind.

Damit ist die Trennung in Angestellte und Arbeiter aufgehoben. Im neuen Tarifrecht gibt es nur noch Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Die Zusammenführung der Vergütungs- und Lohngruppen hat zur Folge, dass:

- Der Stellenplan 2007 nur noch aus drei anstelle von vier Teilen besteht. Es findet sich der „Stellenplan Beamte“ (Teil A), der „Stellenplan Beschäftigte“ (Teil B) und die Zusammenstellung (Teil C).
- Die Vergleichbarkeit zwischen den Stellenplänen 2006 und 2007 kann im Bereich der Beschäftigten nicht hergestellt werden. Dies wird erst mit Vorlage des Stellenplanes 2008 wieder möglich.
- Der Stellenplan 2007 weist die Stellen nach Vollzeitäquivalenten aus.

Vollzeitäquivalente definieren sich wie folgt:

Die Vollzeitäquivalente entsprechen dem Gesamtvolumen der Stellen. Sie ergeben sich, indem das Arbeitsvolumen durch die Stundenzahl dividiert wird, die normalerweise im Durchschnitt je Vollzeitarbeitsplatz geleistet wird.

Die bisherigen Stellenpläne haben die Anzahl der Stellen immer nach

- Anzahl der Vollzeitstellen und
- Anzahl der Teilzeitstellen

ausgewiesen.

Beim Stellenplan 2007 ist hier ebenfalls eine neue Darstellungsform gewählt worden. Es wird mit Beginn des Stellenplanes 2007 die Anzahl der Stellen nach Vollzeitäquivalenten dargestellt.

Die bisherige Darstellungsform hatte den Nachteil, dass nicht jede Teilzeitstelle auch eine Stelle mit 50% der regulären Arbeitszeit war.

In der nachstehenden Abbildung wird die geänderte Zählung deutlich.

**Entwicklung der Planstellen, Personalausgaben und des Personalbestandes
(ausgehend vom Basisjahr 2000)**

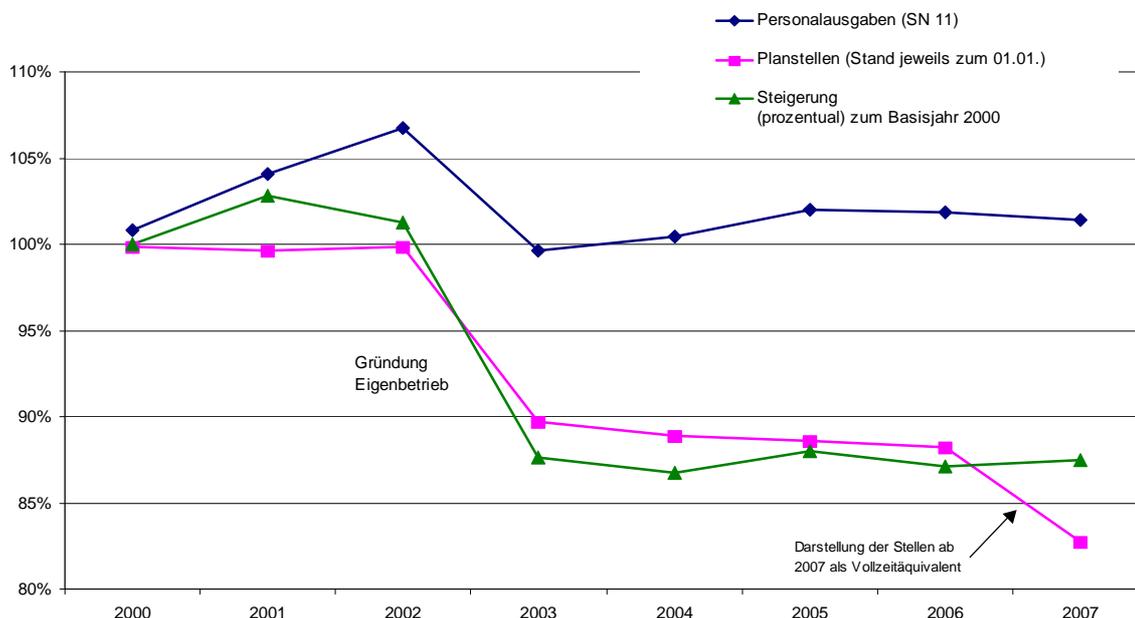


Abbildung 17 (Entwicklung der Planstellen, Personalausgaben und des Personalbestandes)

2.3 Aufteilung der Personalkosten 2007

Gruppe/Bereich	Bruttogehalt	Sozial-/Nachversicherung	Zusatzversorgung	Beihilfe und Unterstützungen	Nebenausgaben	Summe
Beamte	4.391.158 €			210.613 €		4.601.771 €
Versorgungsempfänger	2.513.950 €			261.239 €		2.775.189 €
Arbeitnehmer	17.846.227 €	3.667.244 €	1.415.062 €	1.401 €		22.929.934 €
Beschäftigungsentgelte	476.993 €	3.920 €	956 €			481.869 €
Aufwandsentschädigungen	346.289 €					346.289 €
Sonstiges					2.756 €	2.756 €
Summe:	25.574.617 €	3.671.165 €	1.416.017 €	473.253 €	2.756 €	31.137.809 €
Prozentuale Verteilung:	82,13%	11,79%	4,55%	1,52%	0,01%	

Tabelle 5 (Personalausgaben 2007)

Bei den in dieser Tabelle aufgeführten Werten handelt es sich um die Rechnungsergebnisse der Personalausgaben des Jahres 2007 (Gesamtergebnis der Gruppe 4) ohne Abzug von Erstattungen und Zuschüssen Dritter.

2.4 Kosten der Altersteilzeit

Die Aufstockungsleistungen, die der Arbeitgeber bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu leisten hat, verursachen erhebliche zusätzliche Personalkosten. Nach den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes kann der Arbeitgeber frei über den Abschluss weiterer Altersteilzeitarbeitsverträge entscheiden, wenn in seinem Betrieb bereits 5 % der Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Die Quote bei der Stadt Wetzlar beträgt etwa 6,6 % (Stand Januar 2008).

Der Magistrat hat daher beschlossen, Altersteilzeitverträge nur noch in Ausnahmen abzuschließen:

- ab Vollendung des 60. Lebensjahres
- bei Vorlage eines Deckungsvorschlages zur Finanzierung der Mehrkosten, die durch die Altersteilzeit entstehen oder in den Fällen, in denen die Planstelle des/der Beschäftigten unmittelbar abgebaut werden kann.
- beim Vorliegen erheblicher gesundheitlicher Einschränkungen, aufgrund derer die Beschäftigten nur eingeschränkt in ihrem Aufgabengebiet einsetzbar sind.

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Altersteilzeit im Beamtenrecht (§ 85 b Hess. Beamtengesetz HBG) besagen, dass Altersteilzeit bewilligt werden kann. Ein Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung besteht hier grundsätzlich nicht. Bei der Stadtverwaltung Wetzlar ist es daher bei Beamtinnen und Beamten gängige Praxis, dass einer Altersteilzeitvereinbarung nur dann zugestimmt wird, wenn ein Deckungsvorschlag zur Kompensierung der Mehrkosten vorliegt. Diese Vorgehensweise wird auch künftig beibehalten.

Die zusätzlichen jährlichen Kosten für die derzeit abgeschlossenen Altersteilzeitverträge (siehe Tabelle 5 Übersicht Altersteilzeit) sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

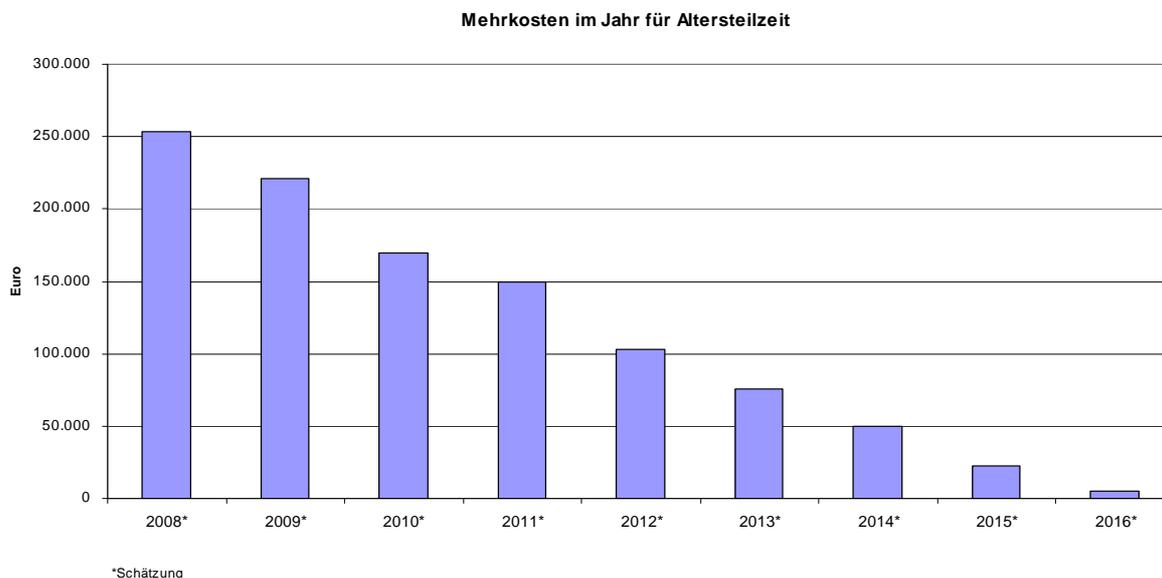


Abbildung 18 (Mehrkosten Arbeitszeit pro Jahr)

2.5 Beihilfen

Die Beihilfeansprüche - ergänzende Leistungen der Krankenvorsorge für Beamtinnen, Beamte, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger - entsprechen dem Grunde nach den Leistungsansprüchen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dementsprechend wirken sich auch die Kostenentwicklungen im Gesundheitswesen auf die Beihilfeleistungen aus. Ebenso werden jedoch die Leistungseinschränkungen, die sich im Rahmen der Gesundheitsreform ergeben, auf das Beihilferecht übertragen. Dies geschieht in manchen Fällen mit einer gewissen Zeitverzögerung, da das Beihilferecht jeweils auf Landesebene verabschiedet wird.

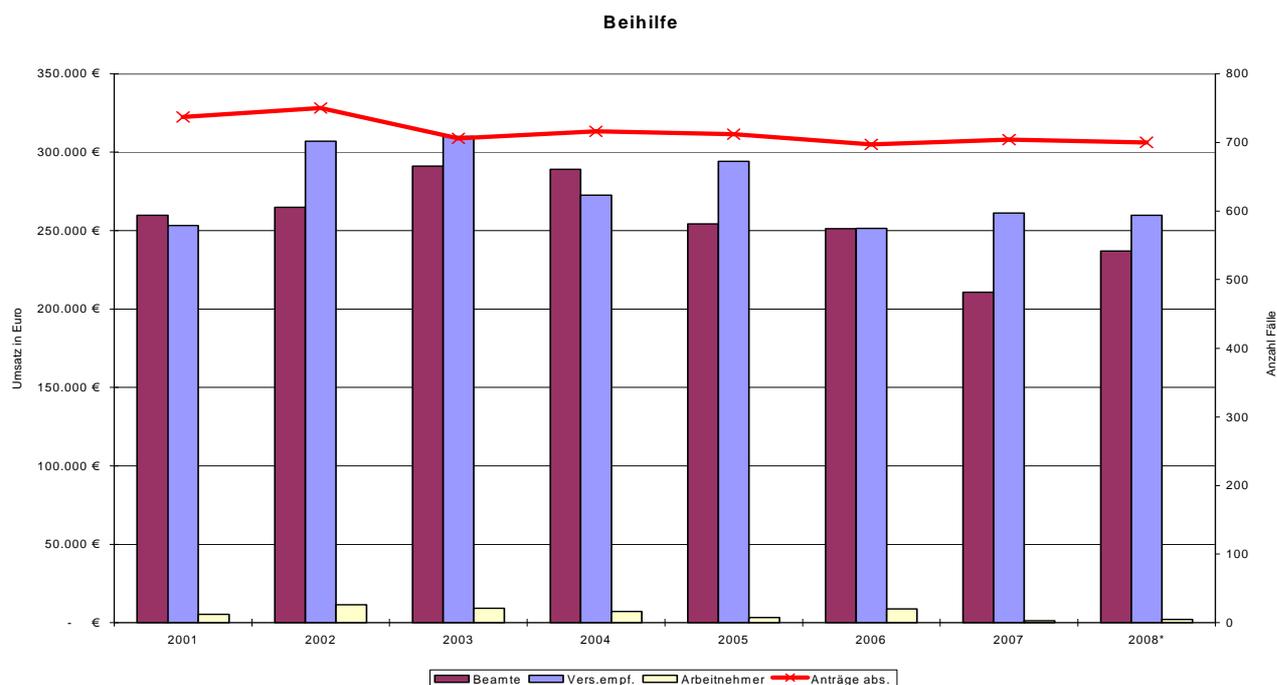
Eine anhaltende Tendenz ist aus den Schwankungen des Beihilfeaufwandes nicht abzuleiten, da die Veränderungen noch in einer Größenordnung liegen, die ohne weiteres durch Einzelfälle in der Beihilfegewährung begründet sein können.

Übersicht der Beihilfezahlungen der letzten Jahre

Gruppe	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Beamte	291.117 €	289.017 €	254.347 €	251.209 €	210.613 €	237.070 €
Versorgungsempfänger	309.956 €	272.591 €	294.290 €	251.431 €	261.239 €	259.820 €
Beschäftigte	9.249 €	7.218 €	3.451 €	8.702 €	1.401 €	2.020 €
Summe	610.322 €	568.826 €	552.088 €	511.342 €	473.253 €	498.910 €
Steigerung der Summe	4,60%	-6,80%	-2,94%	-7,38%	-7,45%	5,42%
Anträge absolut	706	716	712	697	704	700
Steigerung der Anträge	-5,87%	1,42%	-0,56%	-2,11%	1,00%	-0,57%

*geschätzt

Tabelle 6 (Übersicht der Beihilfezahlungen)



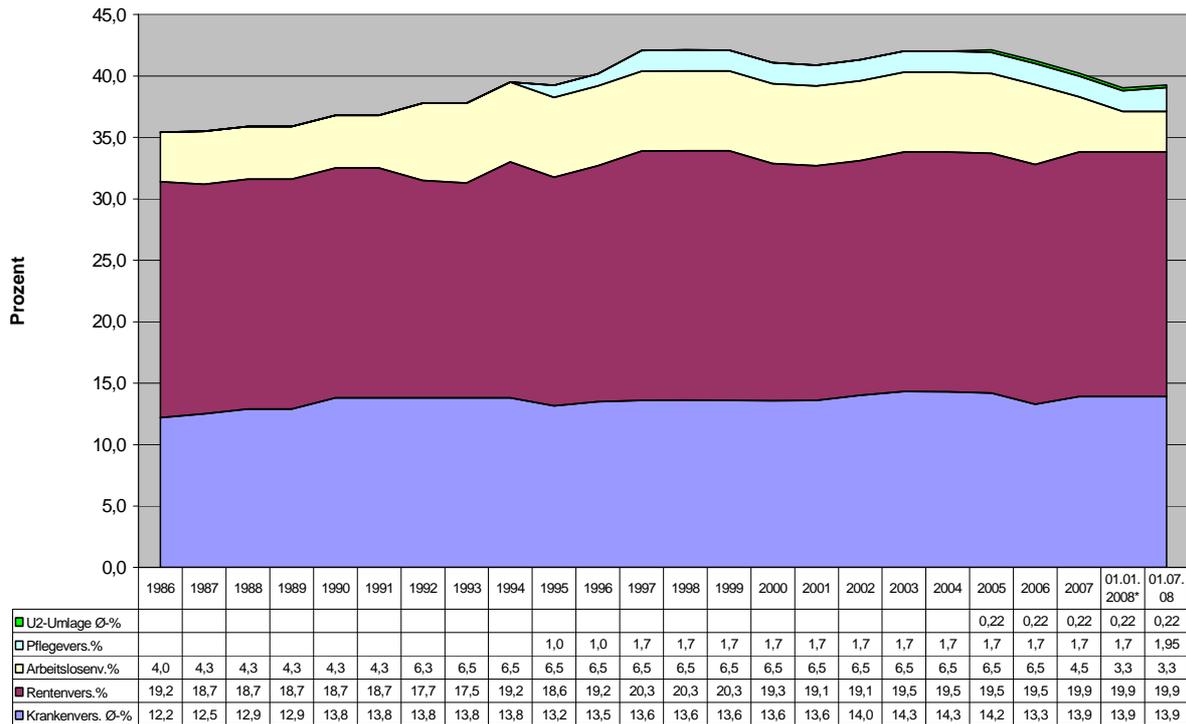
**geschätzt

Abbildung 19 (Entwicklung der Beihilfezahlungen)

2.6 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung in einem zentralen Teil der Lohnnebenkosten auf. Bereits eine Erhöhung um nur 0,5 % der Sozialversicherungsbeiträge bedeutet für die Stadt Wetzlar insgesamt eine Erhöhung um 90.000 Euro der Personalkosten. Dies entspricht im Umfang den durchschnittlichen Kosten für zwei Vollzeitstellen Entgeltgruppe 8 TVöD.

Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge



*geschätzt

Abbildung 20 (Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge)

2.7 Gehälter der Beamten, Versorgungsbezüge und -rücklagen

In der Entwicklung der Gehälter und der Versorgungsrücklage ist in 2007 ein weiterer Anstieg zu verzeichnen. Dies resultiert aus den Einmalzahlungen sowie der rückwirkenden Erhöhung von Familienzuschlägen. Für 2008 ist nur mit einer leichten Entspannung zu rechnen, da sich die Beamten- und Versorgungsbezüge ab April 2008 um weitere 2,4% erhöhen.

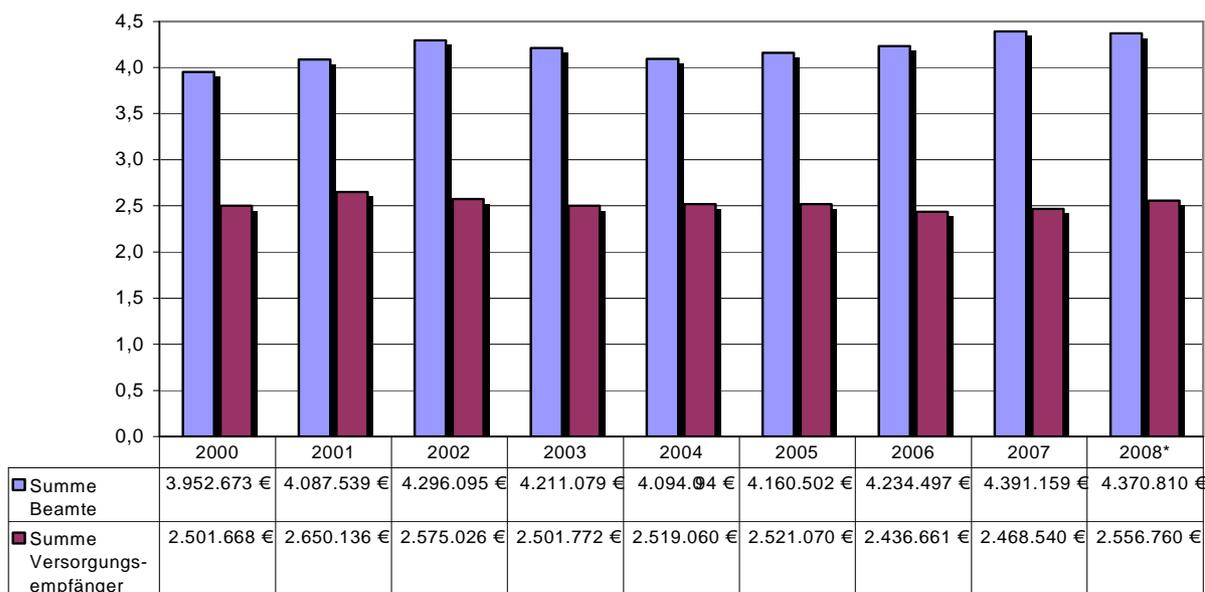
Gehälter der Beamten, Versorgungsbezüge und Versorgungsrücklagen

	Gehälter Beamte	Versorgungsrücklage der Beamten	Summe Beamte	Bezüge Versorgungsempfänger	Versorgungsrücklage der Vers.-Empf.	Summe Versorgungsempfänger
2000	3.944.784 €	7.890 €	3.952.673 €	2.496.675 €	4.993 €	2.501.668 €
2001	4.071.254 €	16.285 €	4.087.539 €	2.639.578 €	10.558 €	2.650.136 €
2002	4.270.472 €	25.623 €	4.296.095 €	2.559.766 €	15.259 €	2.575.026 €
2003	4.185.817 €	25.262 €	4.211.079 €	2.487.004 €	14.768 €	2.501.772 €
2004	4.084.410 €	9.684 €	4.094.094 €	2.509.486 €	9.574 €	2.519.060 €
2005	4.139.082 €	21.420 €	4.160.502 €	2.487.554 €	33.516 €	2.521.070 €
2006	4.213.052 €	21.445 €	4.234.497 €	2.422.915 €	13.746 €	2.436.661 €
2007	4.369.348 €	21.811 €	4.391.159 €	2.454.614 €	13.926 €	2.468.540 €
2008*	4.348.670 €	22.140 €	4.370.810 €	2.528.020 €	28.740 €	2.556.760 €

*geschätzt

Tabelle 7 (Kostenentwicklung bei Beamten und Versorgungsempfängern)

Gehälter, Versorgungsbezüge und -rücklagen



*geschätzt

Abbildung 21 (Kostenentwicklung bei Beamten und Versorgungsempfängern)

2.8 Personaldurchschnittsausgaben

Personalausgaben spielen bei der Budgetierung und Haushaltskonsolidierung eine immer größer werdende Rolle. Dies gilt sowohl für die Frage der Verrechnung auch für die interne Planung.

Die Ergebniswerte der nachfolgenden Tabelle basieren auf dem echten Personalaufwand aus 2007 (Bruttobezüge einschließlich Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung, Zusatzversorgungskasse und Pauschalsteuer) aller Beschäftigten in den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen bezogen auf einen Vollarbeitsplatz bei der Stadt Wetzlar. Nicht in den Werten enthalten sind die Aufwendungen für Versorgung und Beihilfen sowie Arbeitsplatzkosten.

Differenzen zu den Vorjahresergebnissen ergeben sich vorwiegend in Folge der Berücksichtigung von gesetzlichen bzw. tariflichen Einmalzahlungen in 2007 sowie durch die Tatsache, dass neu eingestellte Beschäftigte nach TVöD eine geringere Einstiegsentlohnung gegenüber den bereits längerfristig Beschäftigten mit zum Teil Besitzstandszahlungen aus der Überleitung in den TVöD erhalten. Dazu kommt, dass bestimmte Zulagen weggefallen sind.

Durchschnittliche Personalausgaben der Stadt Wetzlar für das Jahr 2007

BEAMTE	BesO-A	Ø Personalausgaben
	A6	23.747 €
	A7	24.817 €
	A8	30.643 €
	A9	29.018 €
	A10	36.482 €
	A11	41.878 €
	A12	47.890 €
	A13	52.568 €
	A14	57.091 €

BESCHÄFTIGTE	TVöD	Ø Personalausgaben
	02	32.337 €
	02a	34.613 €
	03	35.234 €
	04	37.559 €
	05	37.900 €
	06	39.330 €
	07	45.247 €
	08	42.103 €
	09	51.308 €
	10	56.552 €
	11	63.313 €
	12	69.245 €
	13	68.211 €
14	79.133 €	

(Aus Gründen des Datenschutzes wurde auf die Darstellung der Personalausgaben bei BesO A15 verzichtet)

Tabelle 8 (Personaldurchschnittsausgaben der Stadt Wetzlar)

3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

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

Zudem wird jungen Leuten aus der Region die Möglichkeit gegeben, berufliche Erfahrungen zu sammeln und sich zu qualifizieren. Neben der Nachwuchsförderung ist ein langfristiges Ziel, einen Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit zu leisten.

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.

Insgesamt beträgt 2007 der Anteil der Kosten für die Fort- Weiterbildung 0,3 % der Personalkosten. Als Orientierungswert wird in der Regel von 1 % zur Investition für dieses Handlungsfeld der Personalentwicklung ausgegangen. Das bedeutet, dass der Mitteleinsatz für die Qualifikation der Mitarbeiter/innen noch weit unter dem angemessenen Richtwert ist.

Der prozentuale Anteil der Ausbildungskosten (Vergütung und Sachkosten) liegt bei 1,71 % der Gesamtpersonalkosten.

3.1 Kosten der Aus- und Fortbildung

Jahr	Fortbildung der Ämter inkl. EDV-Schulungen	Prozentualer Anteil der Fortbildungskosten an den Gesamtpersonalkosten	Vergütung der Auszubildenden inkl. Beiträge zur Soz.-Vers. und Zusatzversorgung	Sachkosten der Ausbildung (Auswahlverfahren, Lehrgänge, Prüfungsgebühren etc.)	Prozentualer Anteil der Ausbildungskosten (Sach- und Personalkosten) an den Gesamtpersonalkosten
2004	80.865,58 €	0,26%	459.720,00 €	168.207,48 €	2,00%
2005	114.419,45 €	0,37%	404.129,00 €	183.867,93 €	1,87%
2006	83.853,74 €	0,27%	405.175,00 €	149.315,81 €	1,76%
2007	92.223,41 €	0,30%	381.476,00 €	157.371,11 €	1,71%

Tabelle 9 (Kosten der Aus- und Fortbildung)

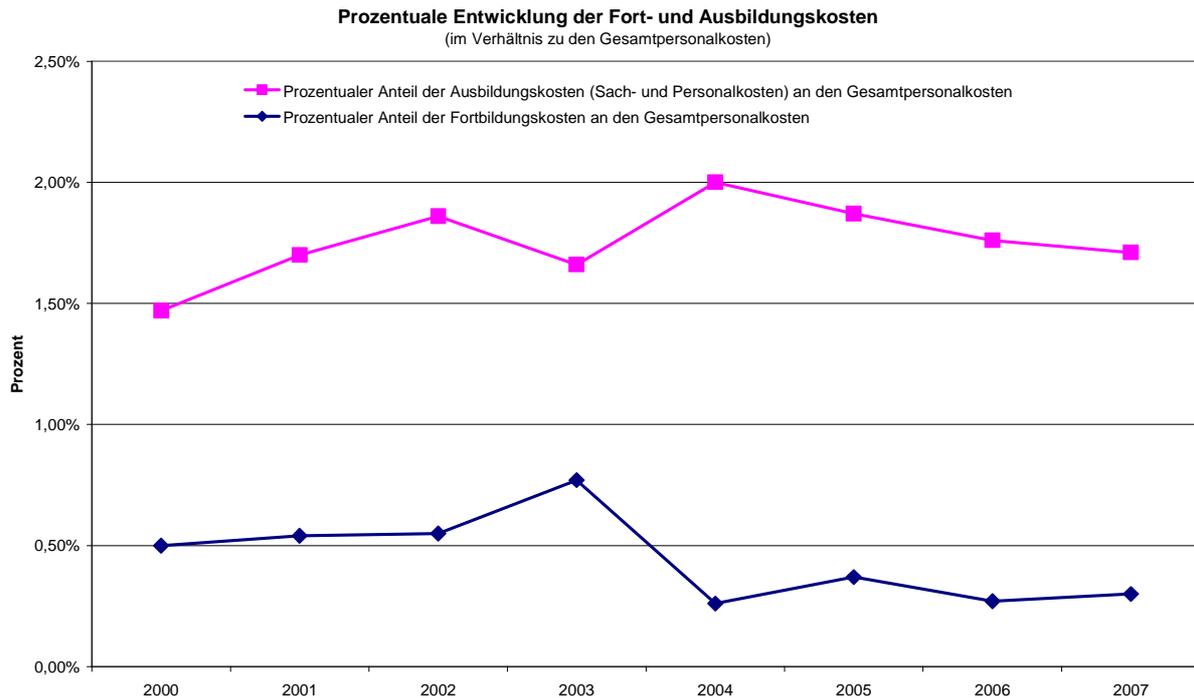


Abbildung 23 (Entwicklung der Fort- und Ausbildungskosten)

3.2 Ausbildung

Die Stadtverwaltung Wetzlar bildet in 12 verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Neben den Angeboten in speziellen Verwaltungsberufen gibt es auch Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich, wie z. B. Gärtner/in im Garten- und Landschaftsbau und Fachkraft für Abwassertechnik.

Die Stadt Wetzlar ist sich ihrer sozialpolitischen Verantwortung für die Region bewusst und bildet über den eigenen Bedarf hinaus aus. Damit gehört die Stadt Wetzlar mit zurzeit 61 Auszubildenden und Berufspraktikant/innen zu einem der Arbeitgeber mit dem umfangreichsten Ausbildungsplatzangebot in Wetzlar.

Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Wetzlar

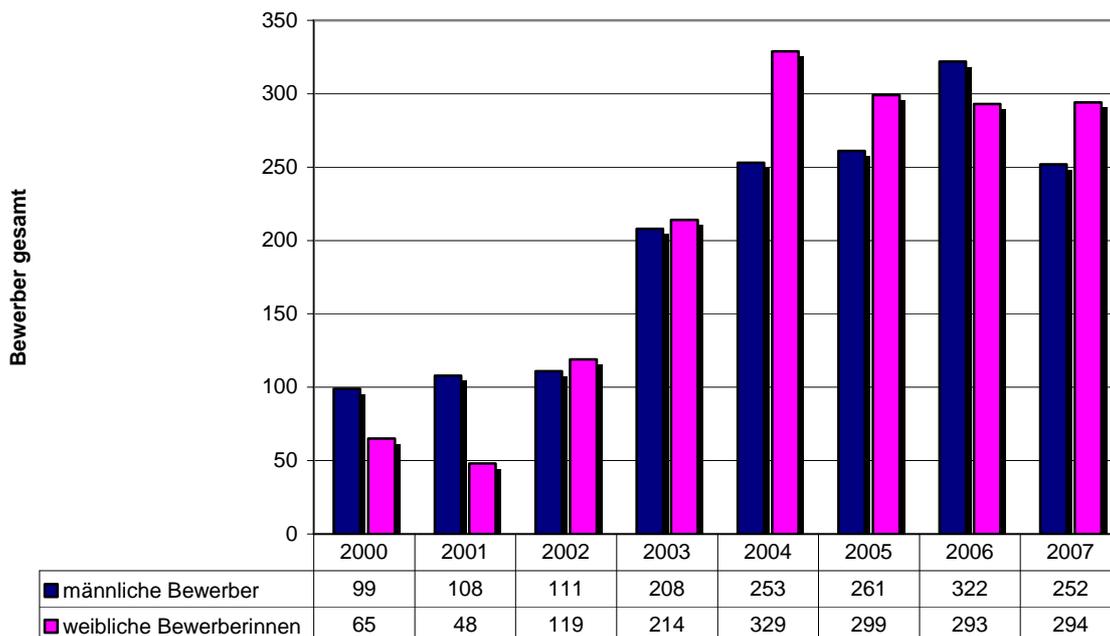


Abbildung 24 (Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz)

Bei den oben gemachten Angaben ist zu beachten, dass die Zahlen sich jeweils auf zwei verschiedene Ausschreibungen beziehen. Im Frühjahr werden die gewerblichen Berufe im aktuellen Einstellungsjahr ausgeschrieben - im Herbst die Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich für das folgende Einstellungsjahr. Bewerbungen für die gewerblichen Berufe gehen verteilt über das ganze Jahr ein, unabhängig von den genannten Ausschreibungsterminen.

Besonders auffällig ist, dass sich bei den gewerblichen Berufen nach wie vor 5-mal mehr männliche Bewerber als weibliche melden. Im Verwaltungsbereich ist der Anteil der weiblichen Bewerberinnen doppelt so hoch wie der männliche Anteil. Nach wie vor lässt sich hier das traditionelle Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern erkennen. Um das Berufswahlspektrum zu erweitern, bietet die Stadtverwaltung Wetzlar neben vielen Praktika-Angeboten und dem Girls` Day (siehe nächstes Kapitel) auch Angebote im außerschulischen Jugendbildungsbereich (Jugendbildungswerk) an.

Des Weiteren ist ein leichter Bewerbungszahlenrückgang zu erkennen. Dieser Trend lässt sich auch bei anderen Kommunen verzeichnen. Die Ursachen dafür sind nicht eindeutig zu benennen, da die Zahl der ausbildungssuchenden Jugendlichen nach wie vor hoch ist.

**Gesamtübersicht
über die Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung Wetzlar 2004 - 2008
inklusive der Eigenbetriebe Stadtreinigung Wetzlar und Stadthallen Wetzlar**

	Stand Ende 2004			Abgänge 2005	Zugänge 2005	Stand Ende 2005			Abgänge 2006	Zugänge 2006	Stand Ende 2006			Abgänge 2007	Zugänge 2007	Stand Ende 2007			Abgänge 2008	Zugänge 2008	vorauss. Stand Ende 2008
	ges.	w	m			ges.	w	m			ges.	w	m			ges.	w	m			
Berufsausbildungsverhältnisse / Vorbereitungsdienst für die Berufe																					
Bauzeichner/in	5	3	2	1	2	6	3	3	1		5	3	2	3	2	4	3	1	2	2	4
Fachang.f. Medien-u.Info.dienste	2	2				2	2				2	2		2	1	1	1			1	2
Fachinformatiker/in	2		2	2	2	2		2			2		2			2		2	2	2	2
Fachkraft für Abwassertechnik	3		3	2	1	2		2	1		1		1	1	3	3		3		1	4
Forstwirt/in	3		3	1	1	3		3	1	1	3		3	1	1	3		3	1	1	3
Gärtner/in	11	3	8	4	3	10	2	8	2	3	11	2	9	5	4	10	1	9	4	3	9
Kaufleute für Bürokommunikation	4	3	1		2	6	5	1	2	3	7	5	2	2	5	10	6	4	2	3	11
Verwaltungsfachangestellte/r	6	4	2	1	2	7	4	3	2	2	7	4	3	4	2	5	2	3	1	2	6
Beamtenanwärter/in geh. Dienst	3	2	1	1		2	1	1	2					1	1	1		1		3	4
Aufstiegsbeamte/-beamtin geh. Dienst	2		2	2																	0
Aufbaustudiengänge BWL/ab 2008: Studium Plus																				1	1
Kraftfahrzeugmechatroniker/in					1	1		1			1		1		1	2		2			2
Kaufleute für Tourismus und Freizeit	1	1			1	2	2		1		1	1		1	2	1	1	1	1	1	2
Zahl der beendeten Ausbildungsverhältnisse				14					12					18					13		
Zahl der neu begründeten Ausbildungsverhältnisse					15					9					21					20	
Zahl der am Jahresende bestehenden Ausbildungsverhältnisse	42	18	24			43	19	24			40	17	23			43	14	29			50

Tabelle 10 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2004 - 2008)

3.3 Praktika

Anzahl der durchgeführten bzw. begonnenen Praktika bei der Stadt Wetzlar				
	2004	2005	2006	2007
Betriebspraktika	59	85	83	86
Betriebspraktika in Kindertagesstätten	91	95	83	96
Berufspraktika	15	13	16	17
Sozialassistenten (schulbegl. Praktikum)	5	12	9	7
Fachoberschüler (schulbegl. Praktikum)	-	-	1	1
Girls´ Day	16	19	27	42
Qualifizierungspraktika	-	-	8	-
Einstiegsqualifizierung EQJ	-	-	2	-
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	-	-	-	3
Summen:	186	224	229	252

Tabelle 11 (Anzahl der Praktika)

Die Stadtverwaltung Wetzlar hält ein umfangreiches Angebot an Praktikaplätzen zur Berufsorientierung und -qualifizierung vor. Dafür koordiniert das Personal- und Organisationsamt jährlich 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 (Betriebspraktika, Girls´ Day), die einen niedrig schwelligen Zugang haben und den jeweiligen Wunsch-Einsatzbereich der Jugendlichen berücksichtigen. Neu ist das einjährige Angebot des Freiwilligen Sozialen Jahres, das nach Schulende den Jugendlichen einen Einblick in den sozialen Arbeitsbereich bietet.

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.

3.4 Fortbildung

Zentral angebotene Fortbildungsveranstaltungen der Stadt Wetzlar								
	Fortbildungen				DV-Fortbildung Standardanwendungen			
	Teilnehmer/ innen			Anzahl der Seminartage Gesamt	Teilnehmer/ innen			Anzahl der Seminartage Gesamt
	W	M	Gesamt		W	M	Gesamt	
2004	127	143	270	45,5	64	44	108	36
2005	155	35	190	31,5	68	38	106	37
2006	97	76	173	39	64	26	90	26
2007	239	382	621	69,5	67	16	83	28

Tabelle 12 (Fortbildungsveranstaltungen) – geschlechtsdiff. Statistik seit 2004

Neben den fachspezifischen Fortbildungsangeboten in den Ämtern werden zentral vom Personal- und Organisationsamt 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 jeweiligen Bedarf entwickelt und konzipiert.

In 2007 wurden mehrere Schulungen zu folgenden Schwerpunkten durchgeführt:

3.5 Schulungen für Auszubildende

Ein jährlich wiederkehrendes Fortbildungsangebot für die Auszubildenden ist eine Schulung zu Lernmethoden für die Ausbildung. Dabei werden Strategien für verschiedene Lerntypen und -situationen vorgestellt und geübt, so dass die Auszubildenden die für sich passenden Praktiken kennen lernen und nutzen können.

Ein weiteres Angebot ist ein Seminar zur Prüfungsvorbereitung - speziell für die mündlichen Prüfungen - in dem die verschiedenen Prüfungsformen (Präsentation, Rollenspiel etc.) geübt werden.

3.6 Einführung von Zielvereinbarungen

Ein Schwerpunkt im Fortbildungsbereich in 2007 war die Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen nach dem § 18 TVöD.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht vor, Bestandteile des Entgeltes für Beschäftigte leistungsorientiert zu bemessen (§ 18 TVöD). Als Messinstrumente für die Leistung der Beschäftigten werden im TVöD Zielvereinbarungen und die systematische Leistungsbewertung genannt. Die Stadtverwaltung Wetzlar hat sich zur Einführung des Leistungsentgeltes ab dem Sommer 2007 entschieden und eine entsprechende Dienstvereinbarung verabschiedet.

Zur Einführung wurde der Zielvereinbarungsprozess mit folgenden Maßnahmen unterstützt:

- Begleitung bei der Erarbeitung der Dienstvereinbarung
- Moderation der Zielkonferenzen
- Schulung der internen Moderatorinnen und Moderatoren
- Schulung der Mitarbeiter/innen in Zielworkshops (47 Workshops mit insgesamt 435 Teilnehmenden)

Des Weiteren wurde in Vorbereitung auf die Auswertungsgespräche in 2008 der mittleren Führungsebene ein Seminarangebot zu den Grundlagen in der Gesprächsführung gemacht (die Zielvereinbarungen werden zum großen Teil von Abteilungs- und Sachgebietsleitungen, Meistern und Leitungen von Kindertagesstätten durchgeführt, deren Vorkenntnisse in Gesprächsführung sehr unterschiedlich sind).

3.7 Umgang mit dem Thema Sucht im betrieblichen Alltag

Die Fortbildung der Führungskräfte unterstützt die einheitliche Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Thema „Sucht“. Alle Personen, die Personalverantwortung tragen und/oder unmittelbare Vorgesetzte sind, wurden durch die Fortbildung über die Hintergründe des Suchtverhaltens informiert und in der Gesprächsführung sowie im Umgang mit den Betroffenen im Problemfall nach dem Verfahren der Dienstvereinbarung geschult.

3.8 DV-Schulungen

In Abstimmung mit dem Amt für Informationstechnik werden Schulungen für die Nutzung der Standardsoftware und zum Umgang mit dem Netzwerk angeboten. Dazu wird über einen Fragebogen jeweils der persönliche Fortbildungsbedarf erhoben. Der Bedarf ist durch das kontinuierliche Angebot weitgehend gedeckt.

4 Fehlzeiten

4.1 Datengrundlage und Begriffsdefinition

Der Bericht konzentriert sich auf Angaben für die Gesamtverwaltung. Explizit mit ausgewertet wurden hierbei auch die Fehlzeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Eigenbetriebes Stadtreinigung.

Der als Datengrundlage berücksichtigte Personenkreis setzt sich, wie im übrigen Personalbericht auch, aus allen Beamten und Beschäftigten zusammen, unabhängig von der Dauer ihres Dienst- bzw., Vertragsverhältnisses.

Nicht berücksichtigt wurden

- Auszubildenden
- Beamtenanwärter/innen
- Praktikanten
- Rentenzuschussempfänger
- Versorgungsempfänger
- außertariflich und geringfügig Beschäftigte
- hauptamtliche Dezernenten
- ehrenamtliche Magistratsmitglieder

Grundsätzlich wird bei den Auswertungen unterschieden nach:

- **Summe der Tage**

Das bedeutet, es wird jeweils für die einzelnen Kalenderjahre die Anzahl aller krankheitsbedingten Fehlzeiten hochgerechnet auf Arbeitstage angegeben. Nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz und andere Beschäftigungsverbote.

- **Häufigkeit der Fälle**

Häufigkeit bedeutet die Anzahl der Fälle mit der entsprechenden Bezugsgröße. Diese Angabe ist nicht identisch mit der Anzahl der Personen. Ein Vergleich mit anderen Kommunen ist nicht ohne weiteres herzustellen.

Ein Vergleich mit den Auswertungen des Deutschen Städtetages ist nicht möglich, da dieser seine Daten auf der Grundlage von 365 Kalendertagen erhebt.

Im Fehlzeitenbericht der Stadt Wetzlar wurden die tatsächlichen Arbeitstage statt der Kalendertage als Grundlage gewählt, da im Bereich der Stadt Wetzlar z. B. überwiegend keine regelmäßige Wochenendarbeit anfällt und die Fünf-Tage-Woche die Regel ist.

4.2 Umfang krankheitsbedingter Fehlzeiten

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Verhältnis zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten mit und ohne Entgeltfortzahlung. Die Krankheitszeiten mit Entgeltfortzahlung haben in der Häufigkeit der aufgetretenen Fälle sowie am Anteil der damit verbundenen Arbeitstagen den größten Anteil.

Häufigkeit der Erkrankungen nach Art der Fehlzeit

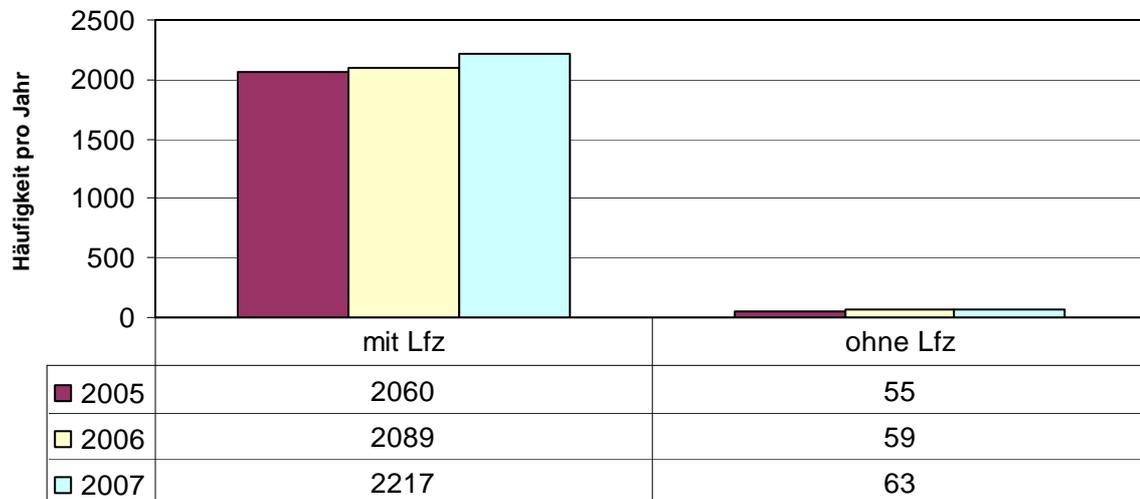


Abbildung 22 (Häufigkeit der Erkrankungen nach Art der Fehlzeit)

Abbildung 23 (Summe der Arbeitstage nach Art der Fehlzeit)

Der Vergleich der Jahre 2006 und 2007 zeigt, dass die Häufigkeit der Erkrankungen und die Summe der Fehltage wieder zugenommen haben. 4 zusätzliche Fälle (+6,8 %) ohne Lohnfortzahlung erhöhten die Summe der Fehltage in Folge um 423 Einheiten (+16,34 %). Die Fehltage mit Lohnfortzahlung sind um ca. 5% gegenüber 2006 gestiegen.

4.3 Häufigkeit und Dauer von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung

Die Betrachtung der bezahlten krankheitsbedingten Fehlzeiten steht im Vordergrund der Fehlzeitenanalyse, da hier direkte Kosten durch Arbeitsausfallzeiten entstehen. Diese Informationen sind Grundlage für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

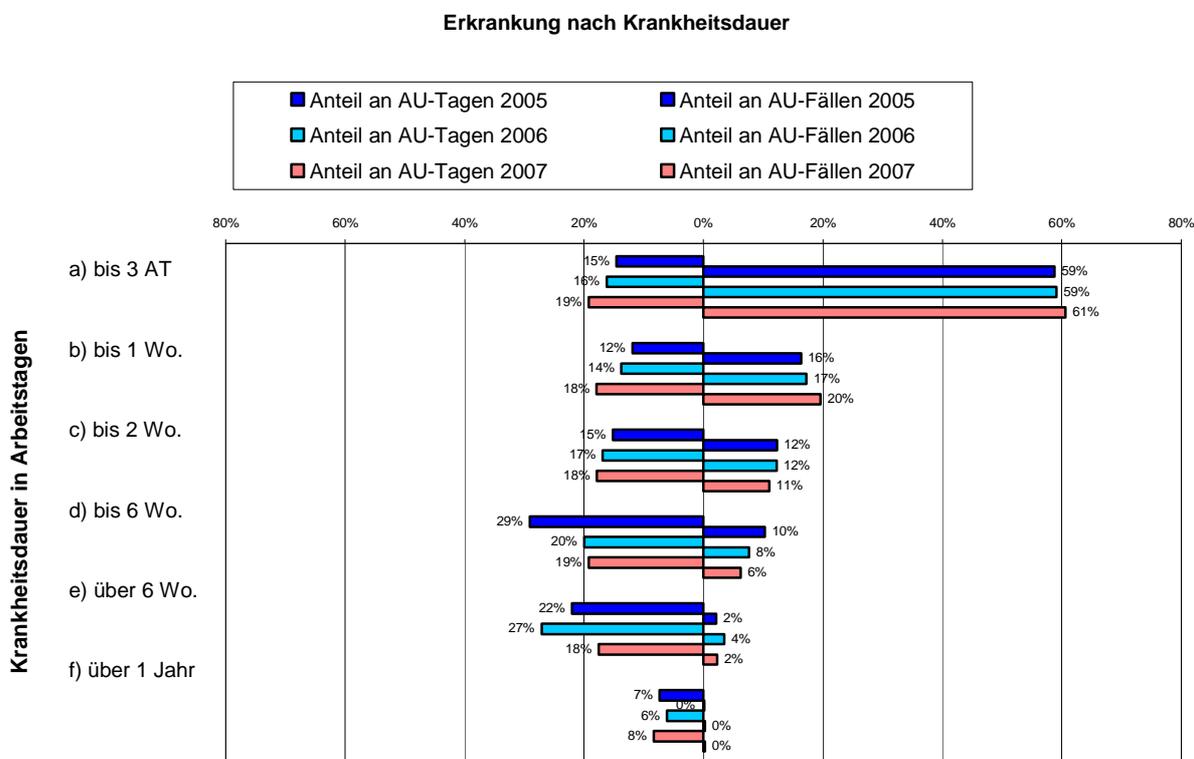


Abbildung 24 (Erkrankungen nach Krankheitsdauer)

Hier wird deutlich, dass der Anteil der Fälle der Erkrankungen bis zu einer Dauer von einer Woche gegenüber den Vorjahren zunimmt. Die Summe der Arbeitstage dieser Erkrankungen beträgt insgesamt aber weniger als ein Fünftel der Gesamterkrankungstage. Der größte Anteil der Arbeitstage bei Krankheiten mit einem Verlauf von bis zu sechs Wochen und darüber hinaus ist auch in 2007 weiterhin rückgängig, was durchaus auf die positive Umsetzung des Gesundheitsmanagements zurückgeführt werden kann.

4.3.1 Vergleich von Krankheitsdauer und Geschlecht

Während der Unterschied am Anteil der Anzahl der Fälle bis zu drei Tagen zwischen Frauen und Männern in 2007 auf 11% angestiegen ist, wuchs der Anteil der Erkrankungen bis zu 1 Woche bei den Männern stärker (+3%) als bei den Frauen (+1%) gegenüber 2006.

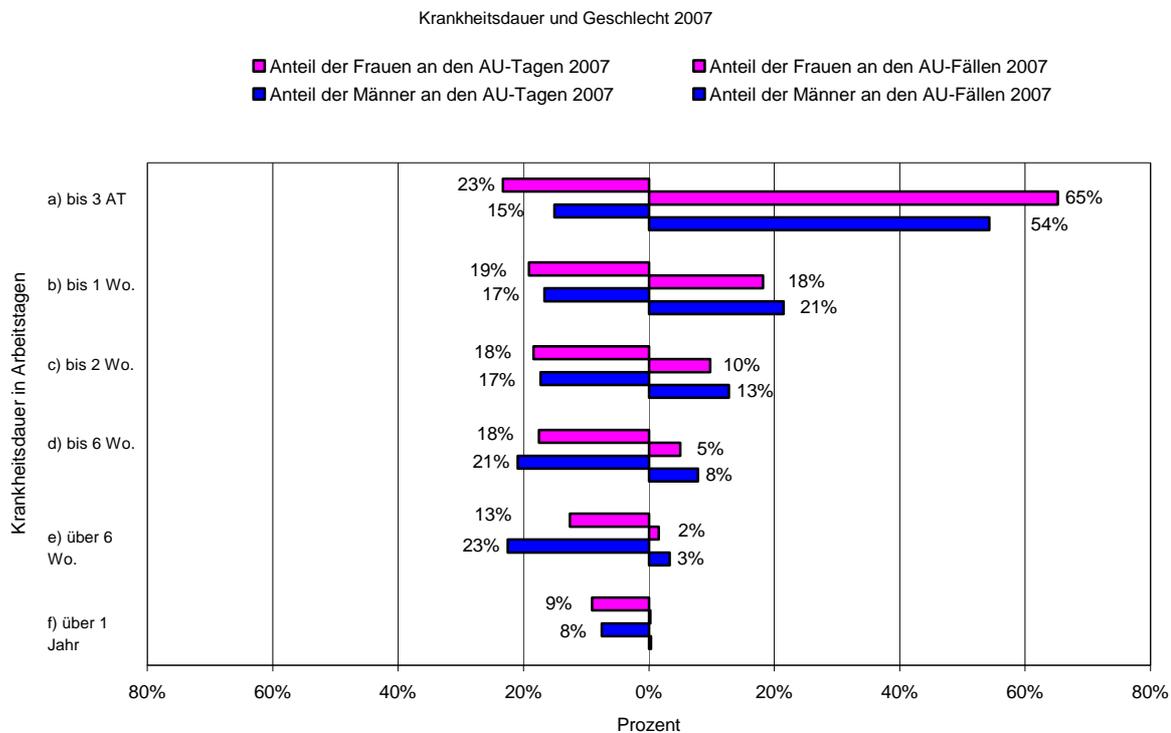


Abbildung 25 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2007)

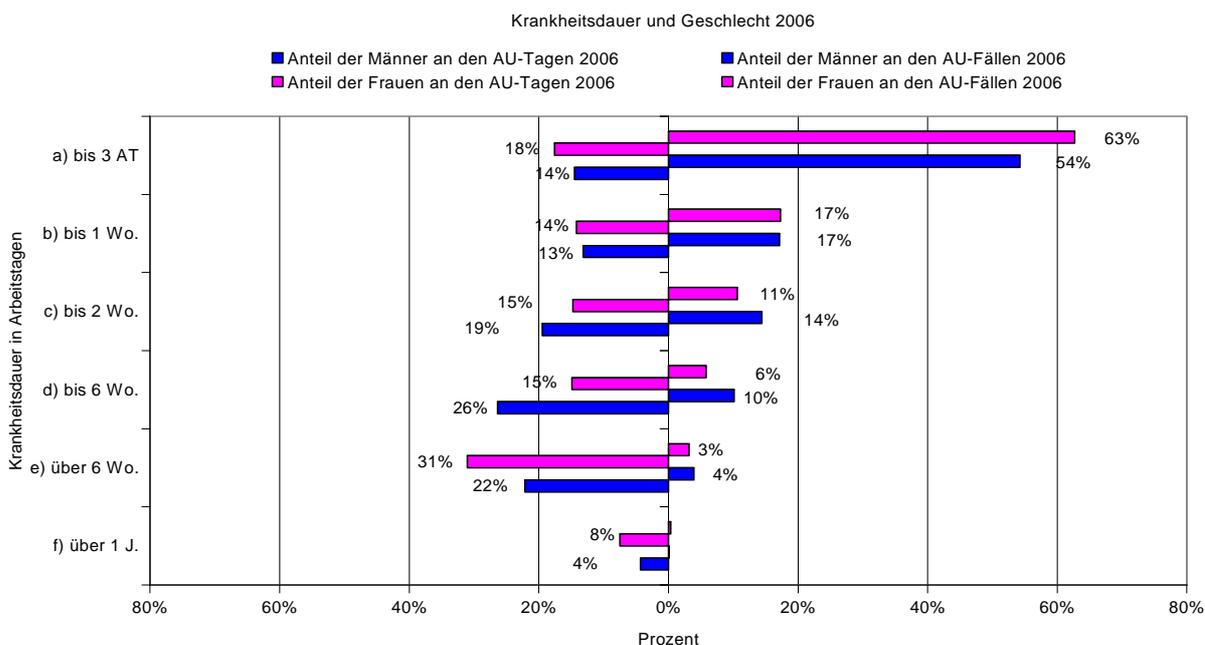


Abbildung 26 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2006)

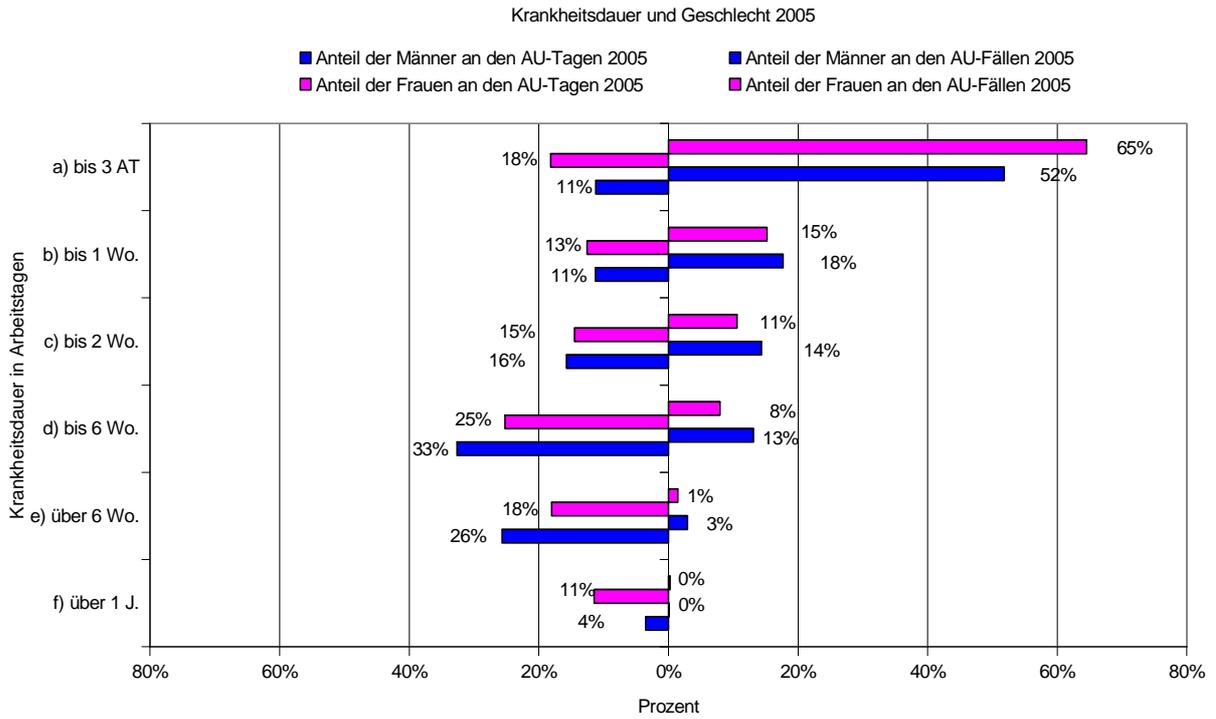


Abbildung 27 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2005)

4.3.2 Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen nach Geschlecht

In 2007 waren 378 männliche Beschäftigte insgesamt 923-mal mit Fortzahlung von Bezügen erkrankt. Dies bedeutet eine durchschnittliche Anzahl von 2,44 Erkrankungen (+0,06% ggü. 2006) je männlichem Beschäftigten. Bei den 467 Frauen erhöhte sich die Quote infolge 1286 Erkrankungen mit Fortzahlung auf durchschnittlich 2,75 (+0,23% ggü. 2006) und stieg damit stärker als bei den Männern an.

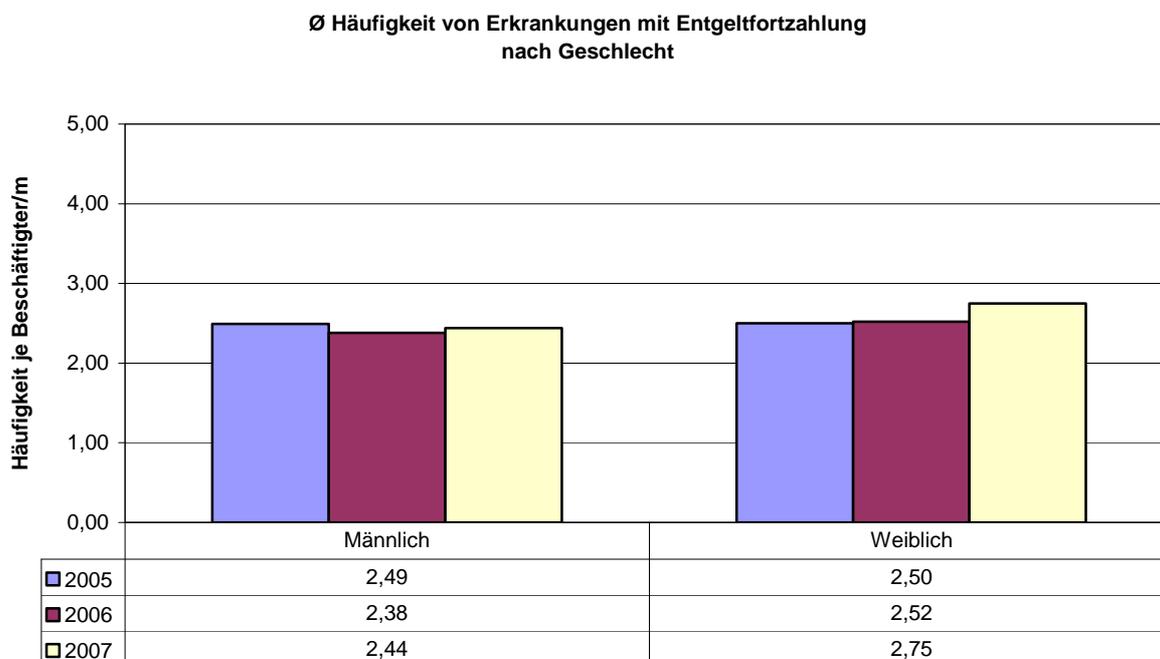


Abbildung 28 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung nach Geschlecht)

4.3.3 Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen nach Bedienstetengruppen

Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung nach Bedienstetengruppen

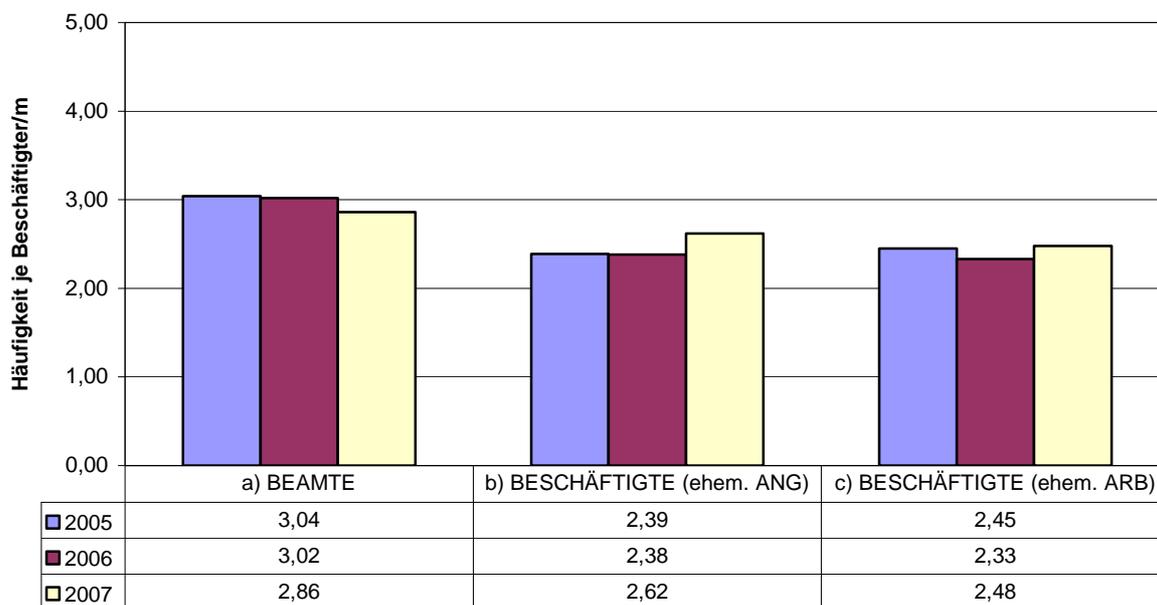


Abbildung 29 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung nach Bedienstetengruppe)

Während bei der Gruppe der Beamten gegenüber den Vorjahren ein weiterer Rückgang (-0,16) der durchschnittlichen Häufigkeit je Bediensteter/m zu verzeichnen ist, steigt sie bei den Beschäftigten gegenüber 2006 wieder an; insbesondere bei der Gruppe der ehemaligen Angestellten (+0,24) stärker als bei der Gruppe der ehemaligen Arbeiter (+0,15).

4.3.4 Durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nach Geschlecht

Durch die Zunahme im Bereich der bis zu einer Woche dauernden Erkrankungen bei den Männern ist in bezug auf das Jahr 2006 eine größere Steigerung (+0,72) der durchschnittlichen Erkrankungsdauer gegenüber der Zunahme der Erkrankungen bis zu einer Dauer von 3 Arbeitstagen bei den Frauen (+0,17) zu verzeichnen. Insgesamt waren somit in 2007 Männer gegenüber Frauen im Durchschnitt ca. 3 Tage länger mit Entgeltfortzahlung erkrankt.

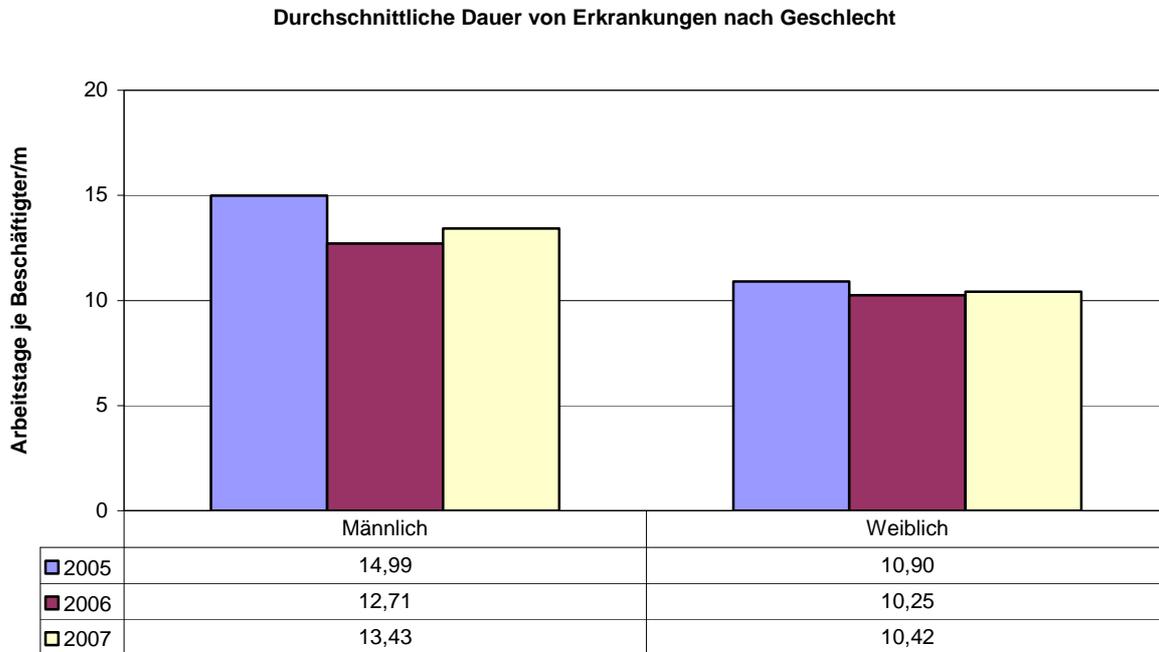


Abbildung 30 (Ø Dauer von Erkrankungen nach Geschlecht)

4.3.5 Durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nach Bedienstetengruppen

Die durchschnittliche Dauer der Erkrankungen stieg in 2007 durch Zunahme der längerfristigen Fehlzeiten in allen Beschäftigungsgruppen an. Bei der Gruppe der ehemaligen Arbeiter dauern die krankheitsbedingten Ausfälle nach wie vor am längsten.

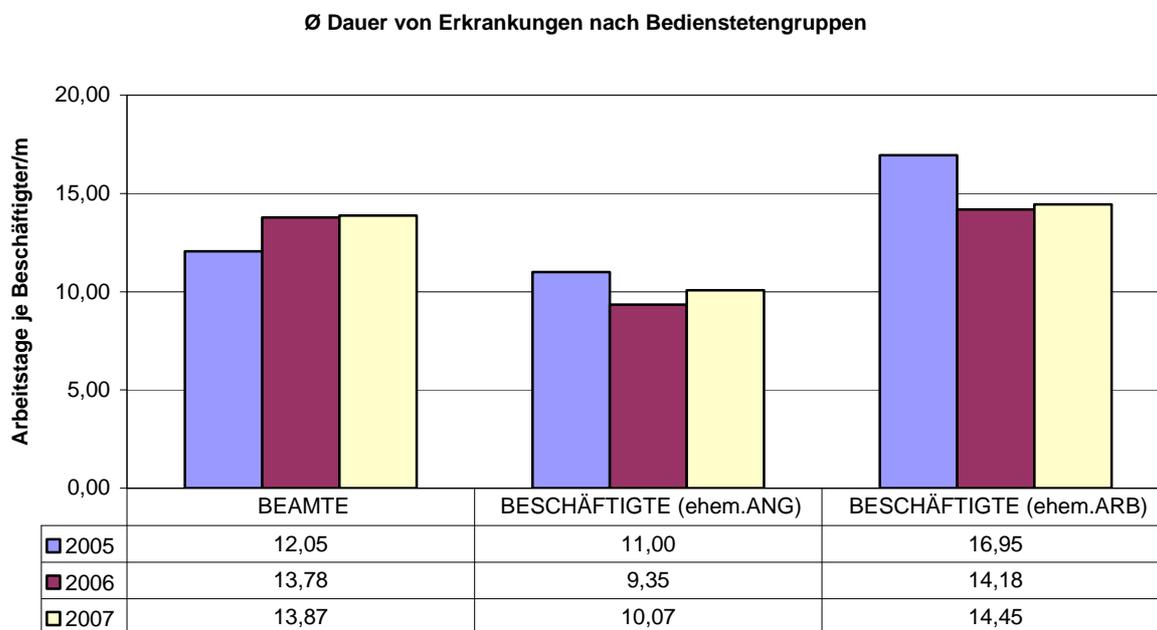


Abbildung 31 (Ø Dauer von Erkrankungen nach Beschäftigtengruppe)

4.4 Durchschnittliche Häufigkeit der Erkrankungen

4.4.1 - mit einer Dauer bis zu 3 Arbeitstagen

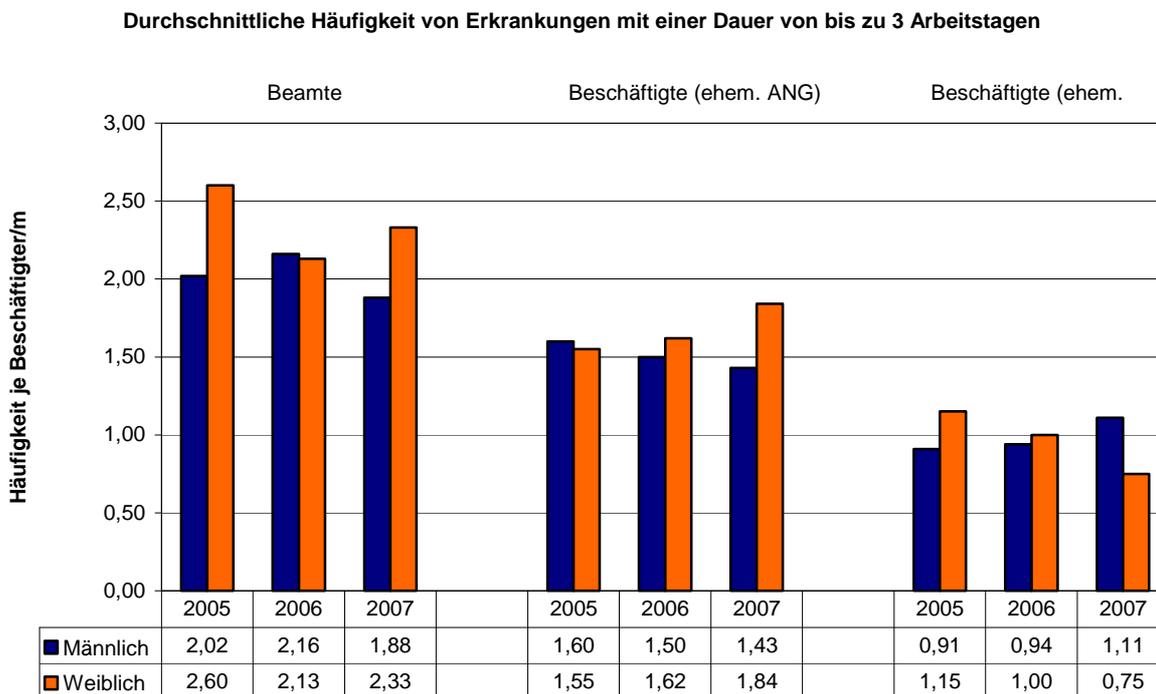


Abbildung 32 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 3 Arbeitstagen)

Berechnungsbeispiel:

In 2007 waren 55 Beamtinnen insgesamt 128-mal mit einer Dauer von bis zu 3 Arbeitstagen dienstunfähig erkrankt. Hieraus ergibt sich ein Durchschnitt von 2,33 Erkrankungen je Beamtin.

Während bei den Männern im Bereich der Beschäftigten (ehem. Arbeiter) in 2007 eine Steigerung der Häufigkeit (+35 Fälle) von Kurzerkrankungen bis zu 3 Arbeitstagen gegenüber 2006 zu verzeichnen ist, nahmen die Häufigkeiten der Kurzerkrankungen von Beamtinnen (+13 Fälle) und weiblichen Beschäftigten (ehem. Angestellte) (+78 Fälle) gegenüber dem Vorjahr deutlich zu.

4.4.2 - mit einer Dauer von 4 Arbeitstagen bis zu 6 Wochen

Die Betrachtung nach Geschlecht bezogen auf die Dauer der Erkrankung länger als 3 Arbeitstage zeigt, dass hier nun der Anteil der Männer jeweils überwiegt. Insgesamt waren sie in 2007 aber nicht häufiger erkrankt als Frauen. Bei der Häufigkeit der Erkrankungen bis zu einer Woche ergibt sich gegenüber 2006 eine leichte Steigerung (+0,11).

Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen in 2007 mit einer Dauer von 4 Arbeitstagen bis zu 6 Wochen nach Dauer und Geschlecht

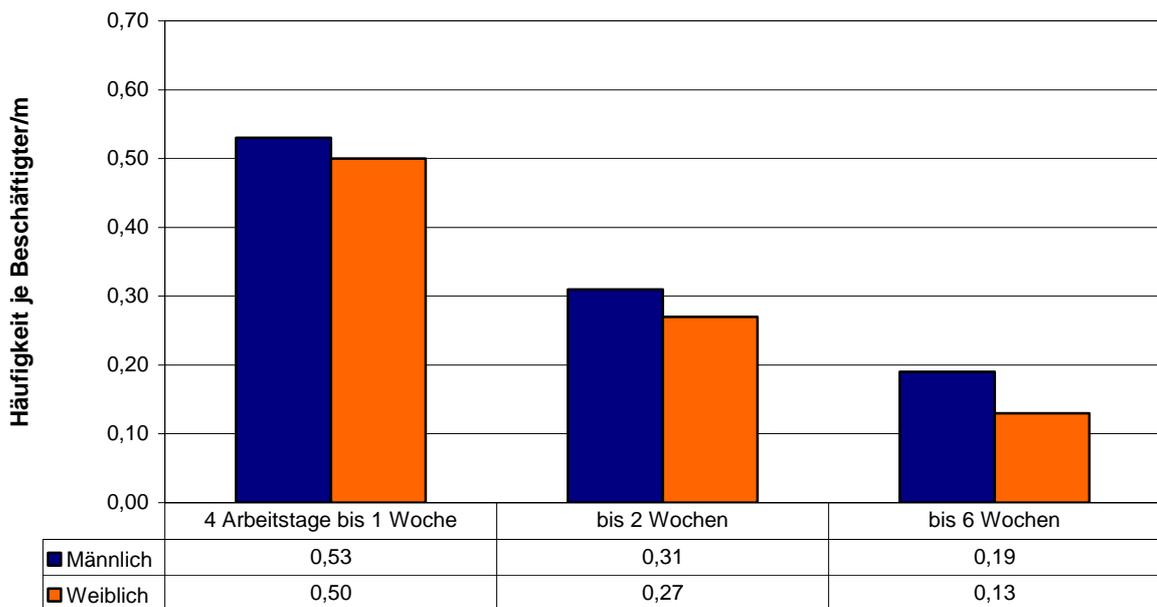


Abbildung 33 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 zw. 4 AT und 6 Wochen nach Geschlecht)

Berechnungsbeispiel:

In 2007 waren männliche Beschäftigte insgesamt 200-mal mit einer Dauer von 4 Arbeitstagen bis zu einer Woche erkrankt. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der am 30.06.2007 beschäftigten Männer (378) ergibt eine durchschnittliche Häufigkeit von 0,53.

Eine Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt, dass hier der Anteil der Gruppe der ehemaligen Arbeiter jeweils am größten ist. In diesem Bereich sind in der Gesamtheit überwiegend Männer beschäftigt und daher auch bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten stärker vertreten. Gegenüber 2006 stieg der Anteil der bis zu einer Woche erkrankten Männer aus dem ehemaligen Arbeiterbereich stärker an als der Anteil der übrigen Beschäftigten.

Durchschnittliche Häufigkeit von Erkrankungen in 2007 mit einer Dauer von 4 Arbeitstagen bis zu 6 Wochen nach Dauer und Beschäftigtengruppe

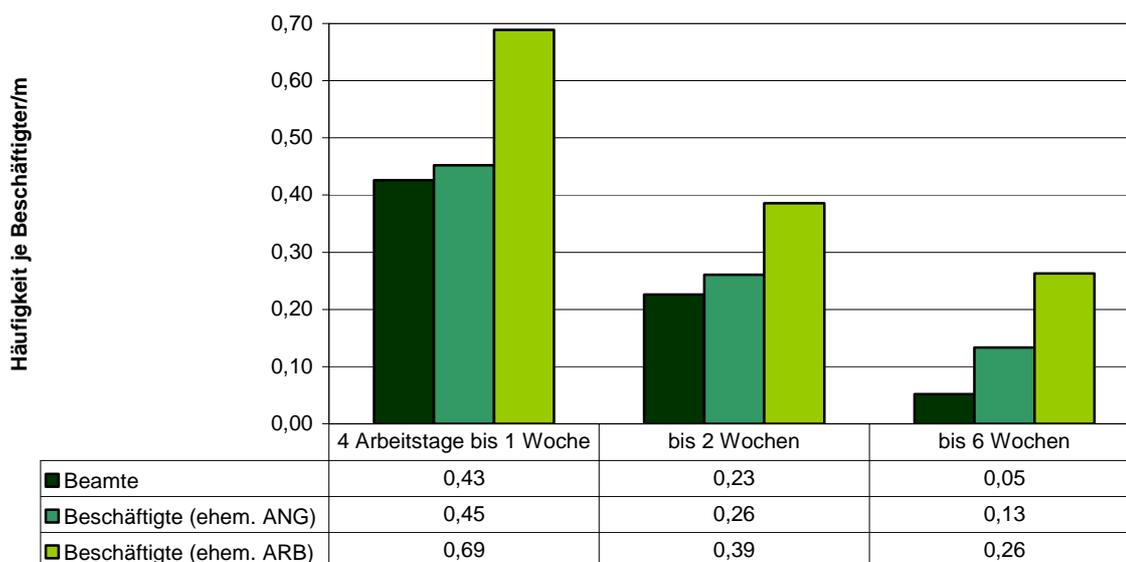


Abbildung 34 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 zw. 4 AT und 6 Wochen nach Beschäftigtengruppe)

4.5 Verteilung der Fehlzeiten im Jahr

4.5.1 Monat des Beginns

Häufigkeit des Beginns von Erkrankungen nach Ereignismonat in 2007

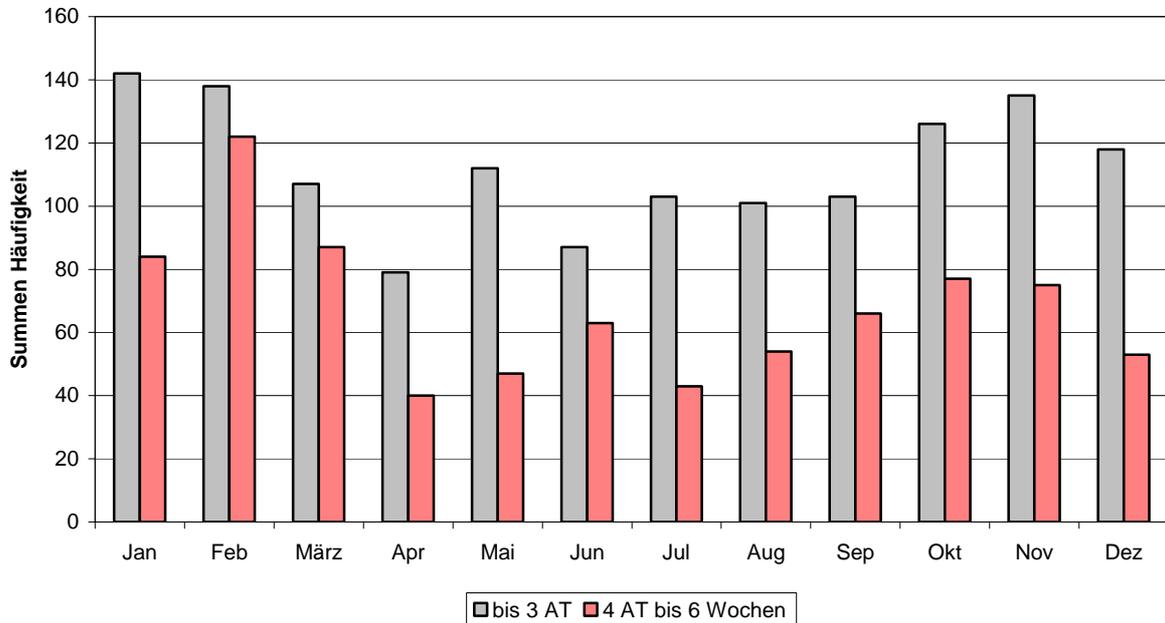


Abbildung 35 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Ereignismonat)

Die Verteilung des Beginns der Erkrankungen mit einer Dauer bis zu 6 Wochen zeigt gegenüber den Ergebnissen der Vorjahre keine nennenswerte Veränderungen. Immer noch zeigt sich bei den Erkrankungen von 4 Arbeitstagen bis 6 Wochen ein deutlicher Rückgang in den Sommermonaten.

Die Übersicht nach der Summe der Arbeitstage bestätigt dieses Bild nochmals.

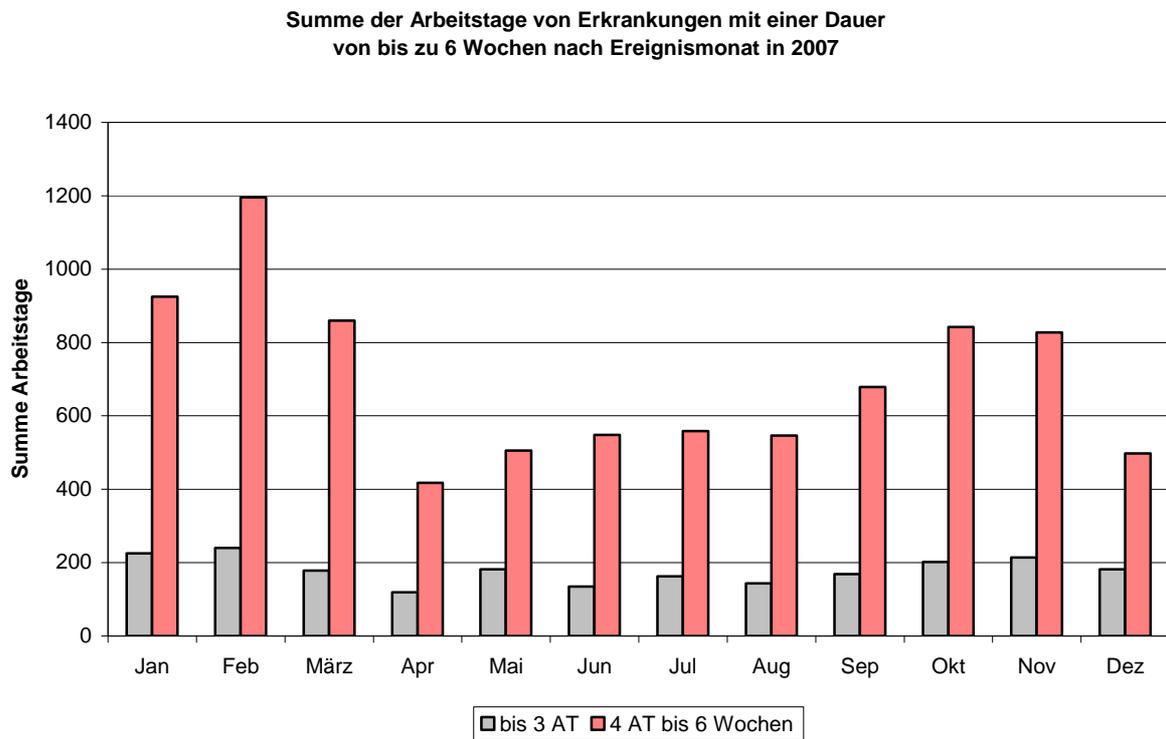


Abbildung 36 (Summe Arbeitstage 2007 nach Ereignismonat)

4.5.2 Wochentag des Beginns

Die Betrachtung des Beginns einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 3 Arbeitstagen nach Geschlecht zeigt, dass der Mittwoch in 2007 als Beginntag insbesondere bei der Gruppe der weiblichen Beschäftigten (ehem. Angestellte) gegenüber 2006 zugenommen hat.

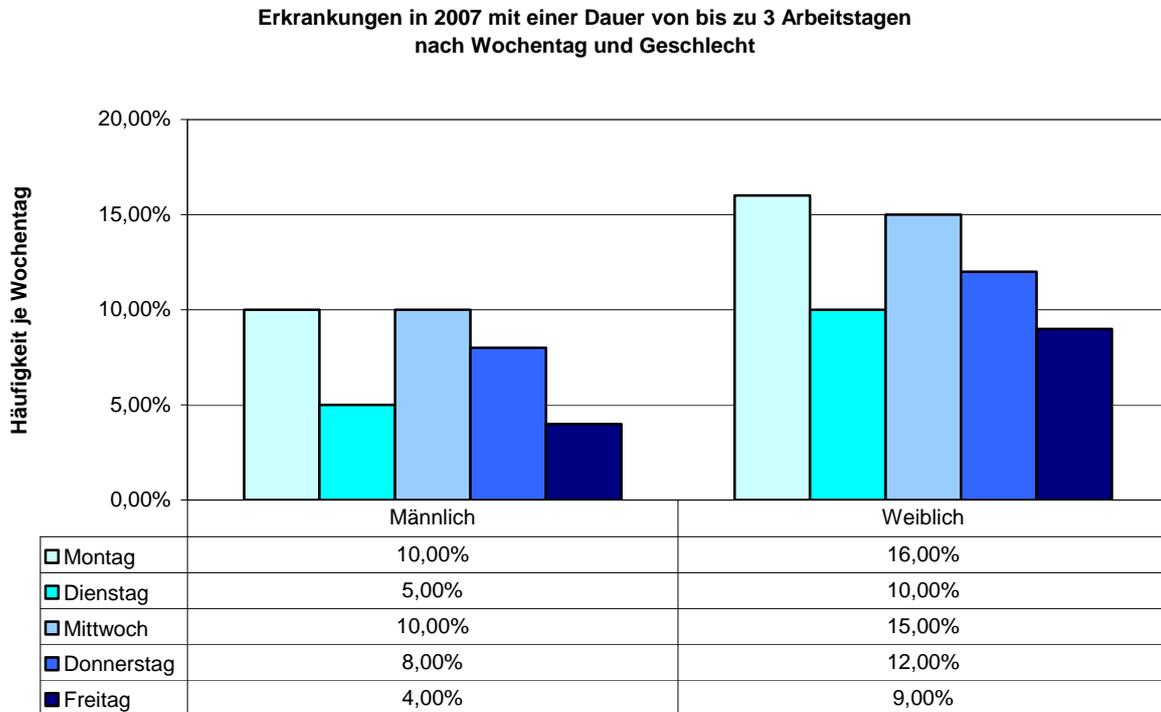


Abbildung 37 (Erkrankungen bis 3 AT nach Wochentag und Geschlecht)

Berechnungsbeispiel:

In 2007 begannen 207 Kurzerkrankungen (bis 3 Arbeitstage) von weiblichen Beschäftigten an einem Mittwoch. Im Verhältnis zur Gesamtsumme der Kurzerkrankungen ergibt dies gerundet einen Anteil von 15 %.

**Erkrankungen in 2007 mit einer Dauer von bis zu 3 Arbeitstagen nach Wochentag
Verteilung nach Beschäftigtengruppen**

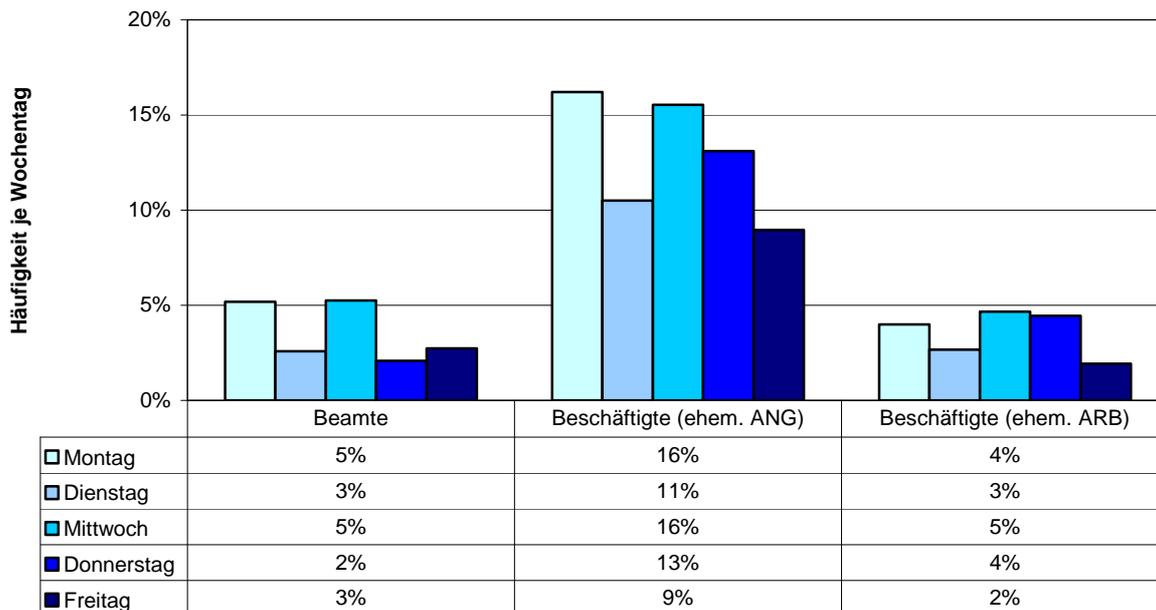


Abbildung 38 (Erkrankungen bis 3 AT in 2007 nach Wochentag und Beschäftigtengruppe)

Berechnungsbeispiel:

In 2007 begannen 210 Kurzerkrankungen (bis 3 Arbeitstage) von Beschäftigten (ehem. Angestellte) an einem Mittwoch. Im Verhältnis zur Gesamtsumme der Kurzerkrankungen ergibt dies gerundet einen Anteil von 16 %.

4.6 Häufigkeit von Erkrankungen nach Altersgruppen

Bei der Betrachtung der Altersgruppen nach Geschlecht überwiegen in 2007 die Frauen bis 29 Jahre mit einer Häufigkeit von 3,52 pro Jahr. Bei den über 60-Jährigen liegt die Häufigkeit mit 4,11 ebenfalls deutlich über der der Männer. Im Vergleich zum Vorjahr 2006 fällt auf, dass in den beiden vorgenannten Altersgruppen eine Steigerung in 2007 zu verzeichnen ist.

Häufigkeit von Erkrankungen in 2007 nach Altersgruppe und Geschlecht

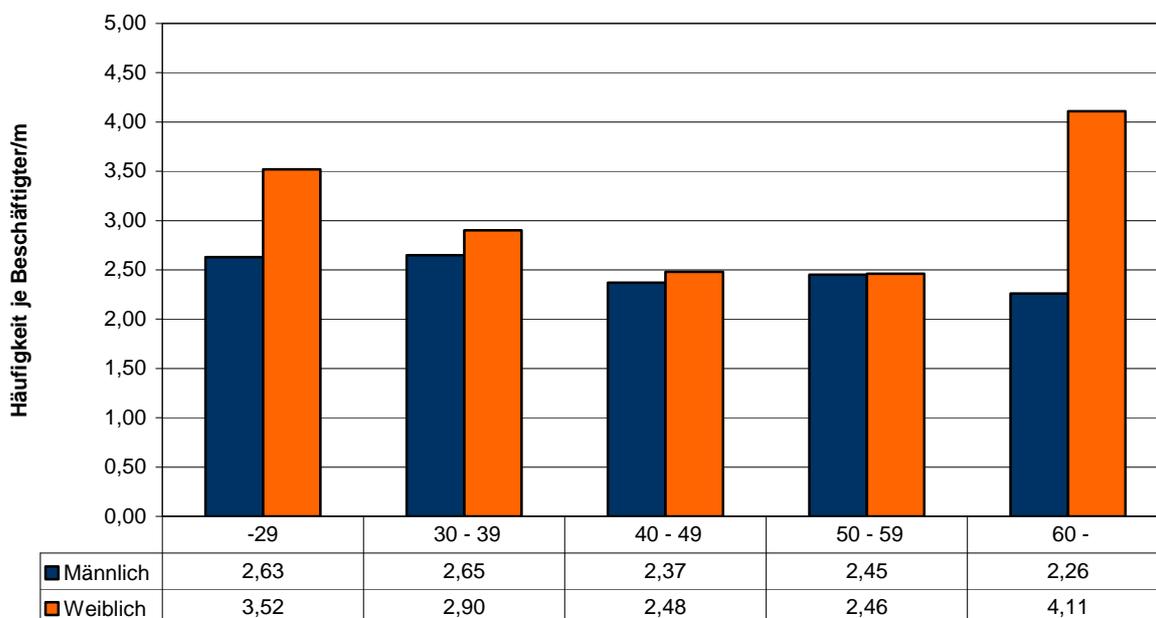


Abbildung 39 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Altersgruppe und Geschlecht)

Berechnungsbeispiel:

In 2007 waren weibliche Beschäftigte im Alter bis 29 Jahre insgesamt 204-mal arbeitsunfähig erkrankt. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der am 30.06.2007 beschäftigten Frauen in dieser Altersgruppe (58) ergibt sich eine Häufigkeit von 3,52 je Beschäftigter.

Häufigkeit von Erkrankungen in 2006 nach Altersgruppe und Geschlecht

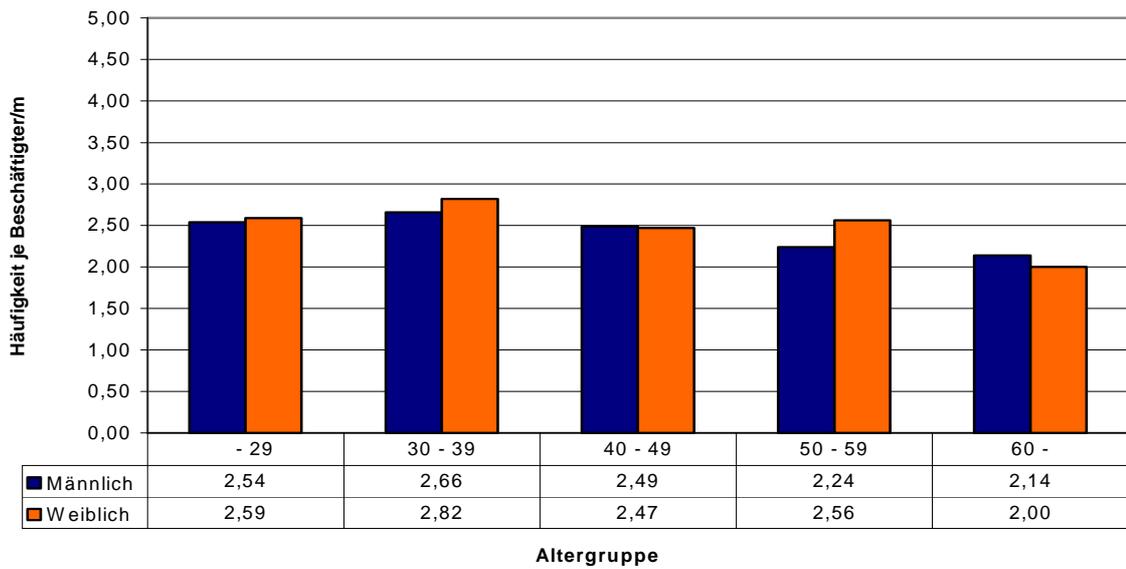


Abbildung 40 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2006 nach Alter und Geschlecht)

Häufigkeit von Erkrankungen in 2005 nach Altersgruppe und Geschlecht

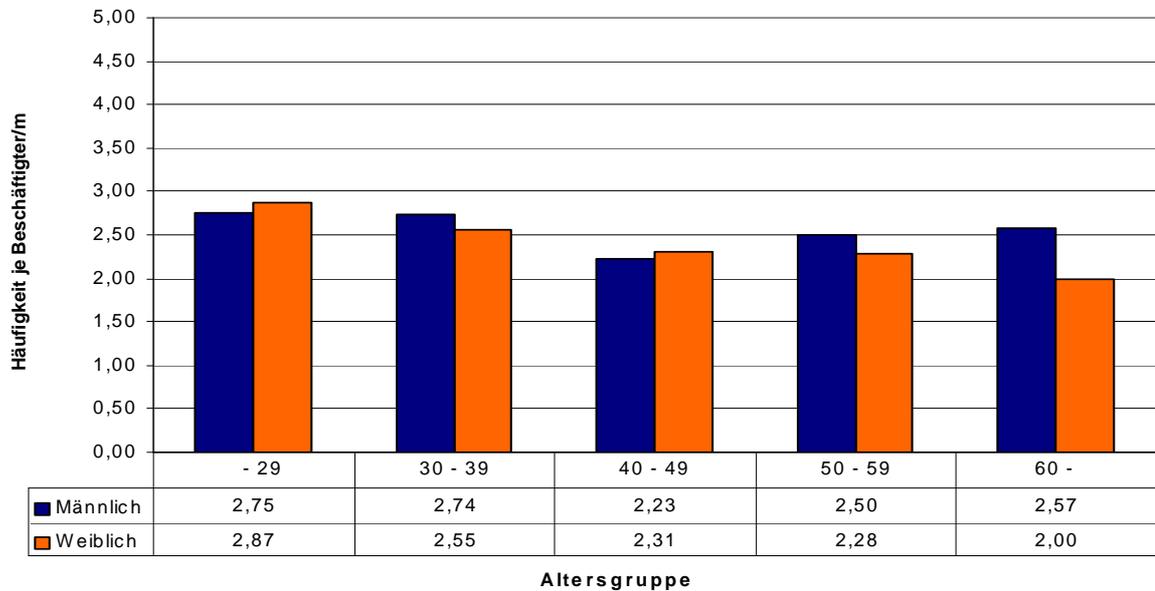


Abbildung 41 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2005 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)

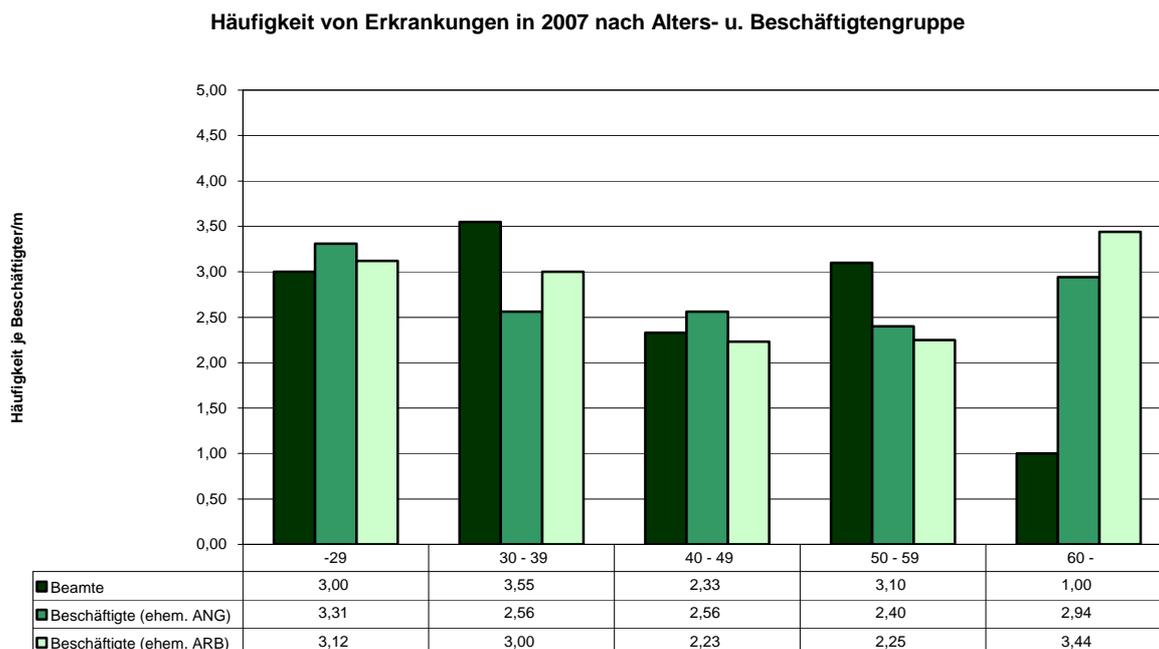


Abbildung 42 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Alters- und Beschäftigtengruppe)

Die Betrachtung nach Beschäftigtengruppen für 2007 zeigt eine leichte Zunahme der Häufigkeit von Erkrankungen bei jüngeren Beschäftigten und bei Beschäftigten in der Altersgruppe über 60 Jahren. Die Häufigkeit bei den Beamten hat sich trotz Übernahme von Beschäftigten in das Beamtenverhältnis (Feuerwehr) bis auf die Altersgruppe der 50 bis 59-Jährigen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

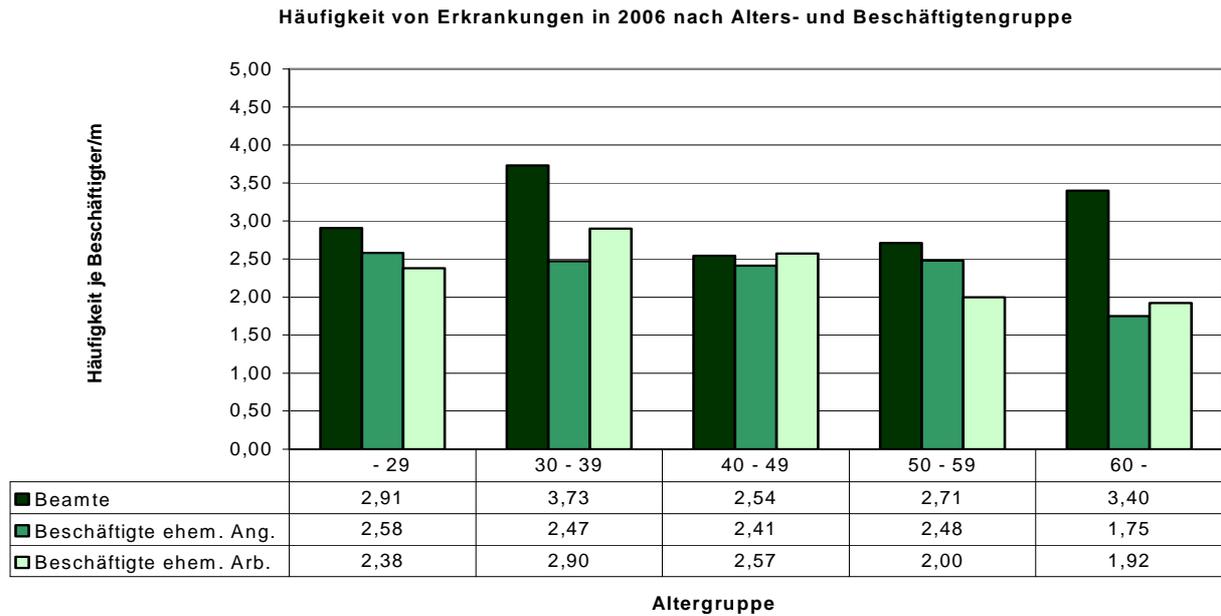


Abbildung 43 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2006 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)

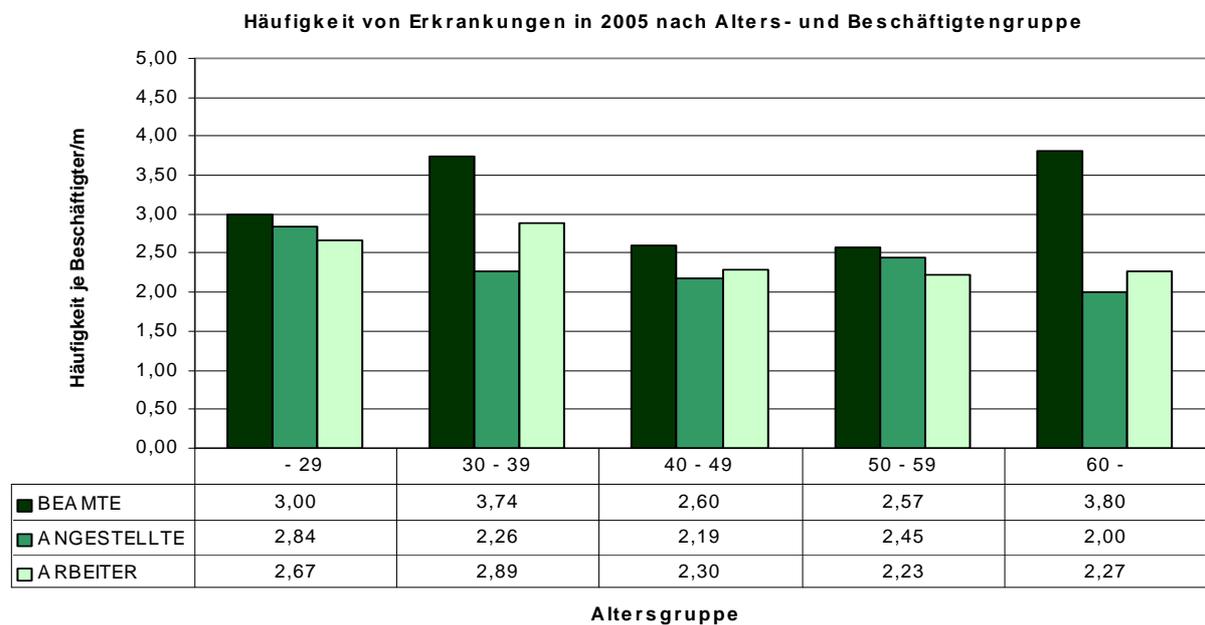


Abbildung 44 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2005 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)

4.7 Langzeiterkrankte nach Altersgruppen im gesamten Betrachtungszeitraum

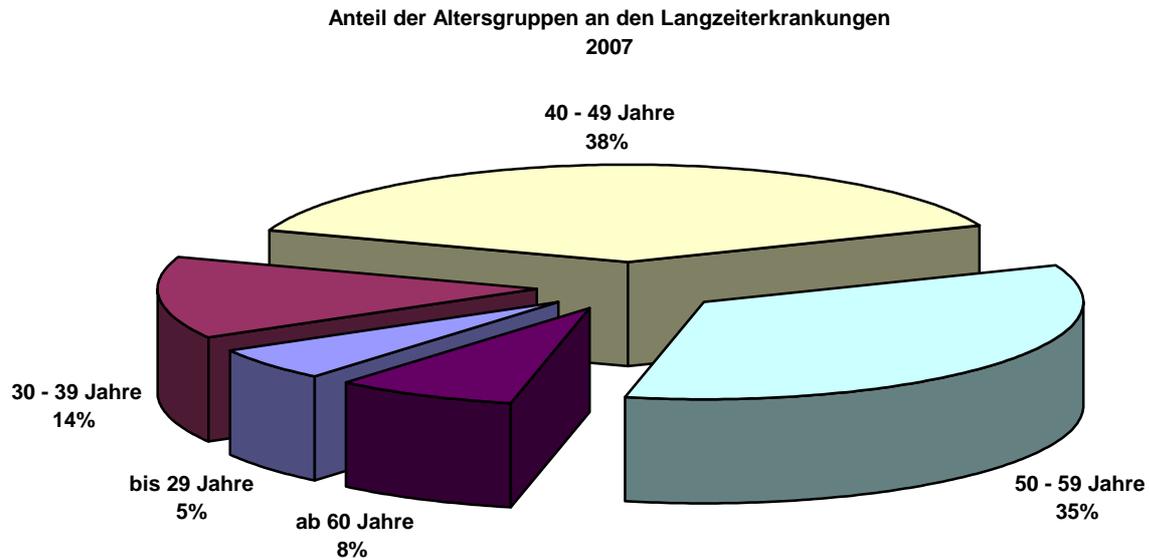


Abbildung 45 (Anteil der Altersgruppen an den Langzeiterkrankungen 2007)

Langzeiterkrankungen sind im Grunde gleichmäßig verteilt über alle Altersgruppen ab 30 Jahren. Der Anteil ab 60 Jahren ist geringer, weil hier der Anteil an den Beschäftigten insgesamt wesentlich geringer ist. Größere Veränderungen gegenüber 2006 zeigen sich hier lediglich als Verringerung im Altersbereich 30 – 39 Jahre (-5%) und als leichte Zunahme bei den über 60-Jährigen (+2%).

4.8 Durchschnittliche Erkrankungsquote in Prozent pro Jahr

Mit der durchschnittlichen Erkrankungsquote ist der prozentuale Anteil der krankheitsbedingten Ausfallzeiten des möglichen Arbeitsaufkommens gemeint.

Das bedeutet zum Beispiel:

Im Jahr 2007 fielen 6,16 % aller von den Beschäftigten zu leistenden Arbeitstage krankheitsbedingt aus.

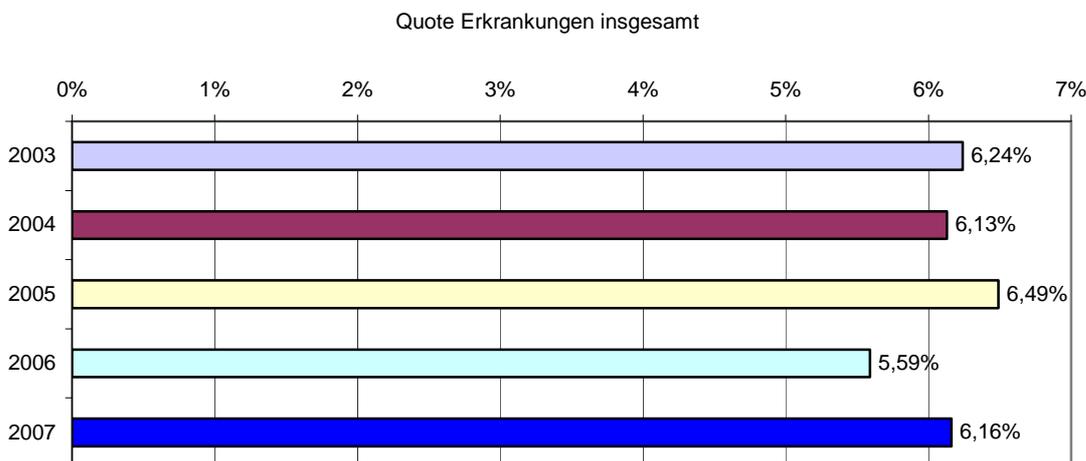


Abbildung 46 (Quote Erkrankungen insgesamt)

Berechnungsbeispiel: Von 845 am 30.06.07 Beschäftigten waren in 2007 insgesamt ca. 210.400 Arbeitstage zu leisten gewesen. Für 2007 wurden insgesamt 12964 Fehltage infolge Erkrankung registriert. Dies entspricht einer Quote von ca. 6,16%.

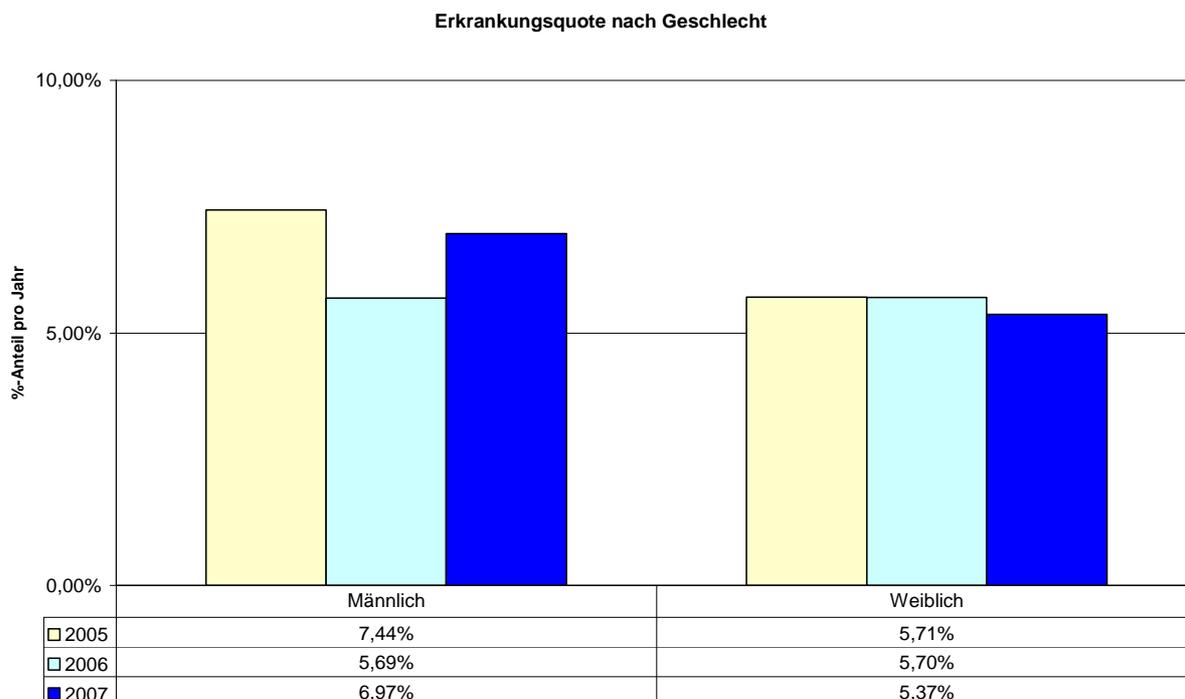


Abbildung 47 (Erkrankungsquote nach Geschlecht)

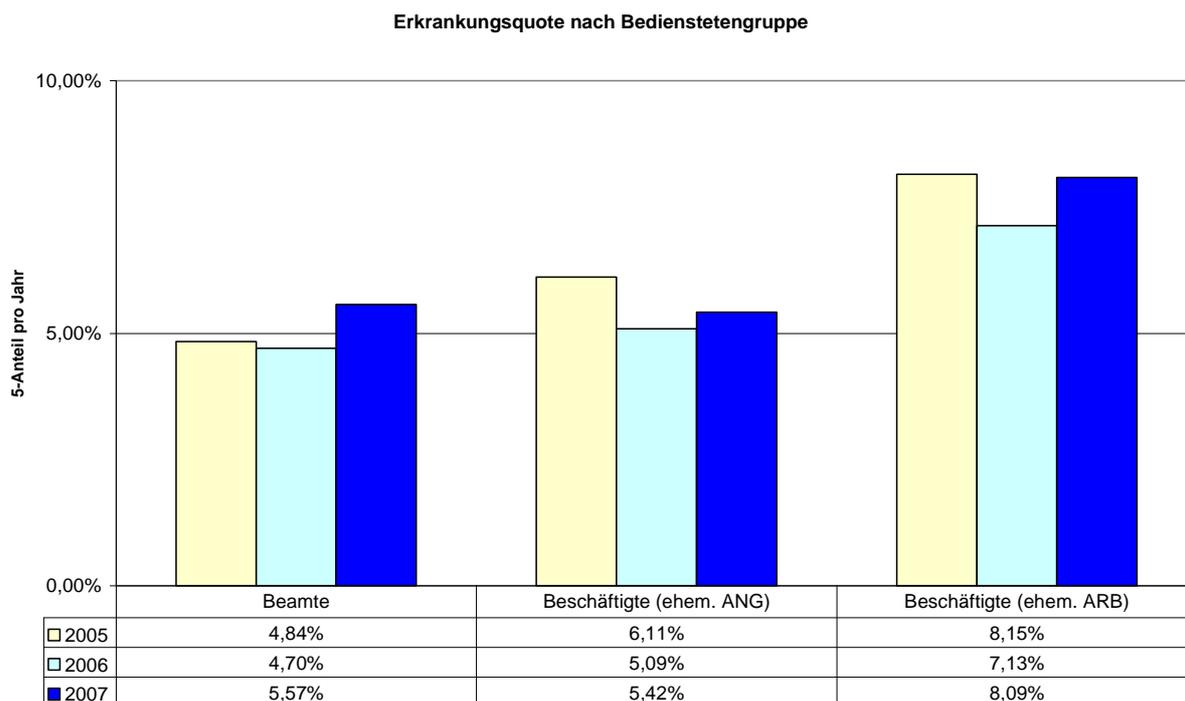


Abbildung 48 (Erkrankungsquote nach Bedienstetengruppen)

Der Anstieg des Anteils gegenüber 2006 in allen Beschäftigtengruppen wird ausschließlich durch die Steigerung bei den männlichen Beschäftigten (+1,28%) verursacht, während bei den Frauen insgesamt ein leichter Rückgang (-0,33%) zu verzeichnen ist. Die Zunahme entstand hauptsächlich im Bereich der Gruppe der Beamten und der Gruppe der Beschäftigten (ehem. Arbeiter).

5 Das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement der Stadt Wetzlar

5.1 Allgemeine gesetzliche Grundlagen für ein Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.

Mit der Novellierung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) und der Schaffung des § 84 (2) hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als wichtigstes Instrument den Arbeitgebern an die Hand gegeben, das die Rehabilitation und die Integration von kranken und behinderten Menschen in den Vordergrund stellt.

Es verpflichtet Arbeitgeber zur Einführung eines geeigneten Integrationsverfahrens in Zusammenarbeit mit Personalräten und Schwerbehindertenvertretung. Dabei wurden Rahmenbedingungen für Arbeitgeber geschaffen, damit diese neben den bereits geregelten Arbeitsschutzaufgaben frühzeitig zielgerichtet Maßnahmen für häufiger bzw. länger arbeitsunfähige Beschäftigte einleiten.

So heißt es in § 84 SGB IX:

„...sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfe erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement)...“

Die Interessensvertretungen wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Unter dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist ein Unterstützungssystem nicht nur für Schwerbehinderte, sondern für **alle** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen mit dem Ziel, deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Es handelt sich dabei um ein Angebot des Arbeitgebers an betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wobei diese über eine Teilnahme selbst entscheiden.

Das Betriebliche (Gesundheits- und) Eingliederungsmanagement bietet die Chance, mehr für erkrankte und behinderte Beschäftigte zu tun, aber auch die Arbeitsbedingungen als solche stärker ins Auge zu fassen. Dieser Ansatz ist als umfassendes Gesundheitsmanagement zu verstehen und beinhaltet neben der Integration vor allem auch die Prävention. Die Motivation und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig elementare Eckpfeiler für wirtschaftlich gesunde Unternehmen sein.

Obwohl der § 84 (2) SGB IX unabhängig von der Beschäftigtenzahl gilt, zeigt sich in der Praxis, dass für größere Unternehmen ein systematisches Vorgehen beim Betrieblichen (Gesundheits- und) Eingliederungsmanagement auf Grund bereits bestehender Zuständigkeiten oft leichter durchzuführen ist.

Offensichtlich ist somit, dass es keine allgemein gültige Vorgehensweise für ein (Gesundheits- und) Eingliederungsmanagement, das für alle Unternehmen gleich

anwendbar ist, gibt. Auch weiche Faktoren wie Tradition, Vertrauens- und Unternehmenskultur müssen gelebt, gepflegt und vor allem berücksichtigt werden. Das Betriebliche (Gesundheits- und) Eingliederungsmanagement ist eine Investition in die Zukunft – in die Zukunft eine/eines jeder/jedes einzelnen Mitarbeiterin/Mitarbeiters, die/der sich mit einer Krankheit oder Behinderung konfrontiert sieht, die nicht in kürzester Zeit wieder vergeht.

5.2 Zielsetzung und Entwicklung des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements bei der Stadt Wetzlar:

Primäres Ziel war bei der Implementierung eines Gesundheits- und Eingliederungsmanagements dabei vorhandene Strukturen zu nutzen und zielorientiert miteinander zu verknüpfen. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte und Personal- und Organisationsamt bildeten eine Arbeitsgruppe (Integrationsteam), die sich sehr intensiv mit diesem sensiblen Thema: Umgang mit auffälligen Ausfallzeiten von Beschäftigten, auseinandersetzte.

Auf dieser Grundlage gelang es, Regelungen zu finden, die für alle Seiten tragbar waren, so dass die bereits seit November 2004 bestehende Integrationsvereinbarung um das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement erweitert und am 1. 7. 2006 als Anlage dieser Dienstvereinbarung festgeschrieben werden konnte.

In der Präambel zur Dienstvereinbarung ist formuliert:

„Es ist das gemeinsame Ziel der in der Dienstvereinbarung genannten Vertragsparteien, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, d.h. die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, zu verbessern, zu fördern bzw. wieder herzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung sollen dazu einen wirksamen Beitrag leisten. Gemäß **§ 84 SGB IX** wird dazu ein Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement eingeführt.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.“

Die konkreten Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit,
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit bzw. der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen,
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und Erhalt des Arbeitsplatzes
- Verzahnung des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

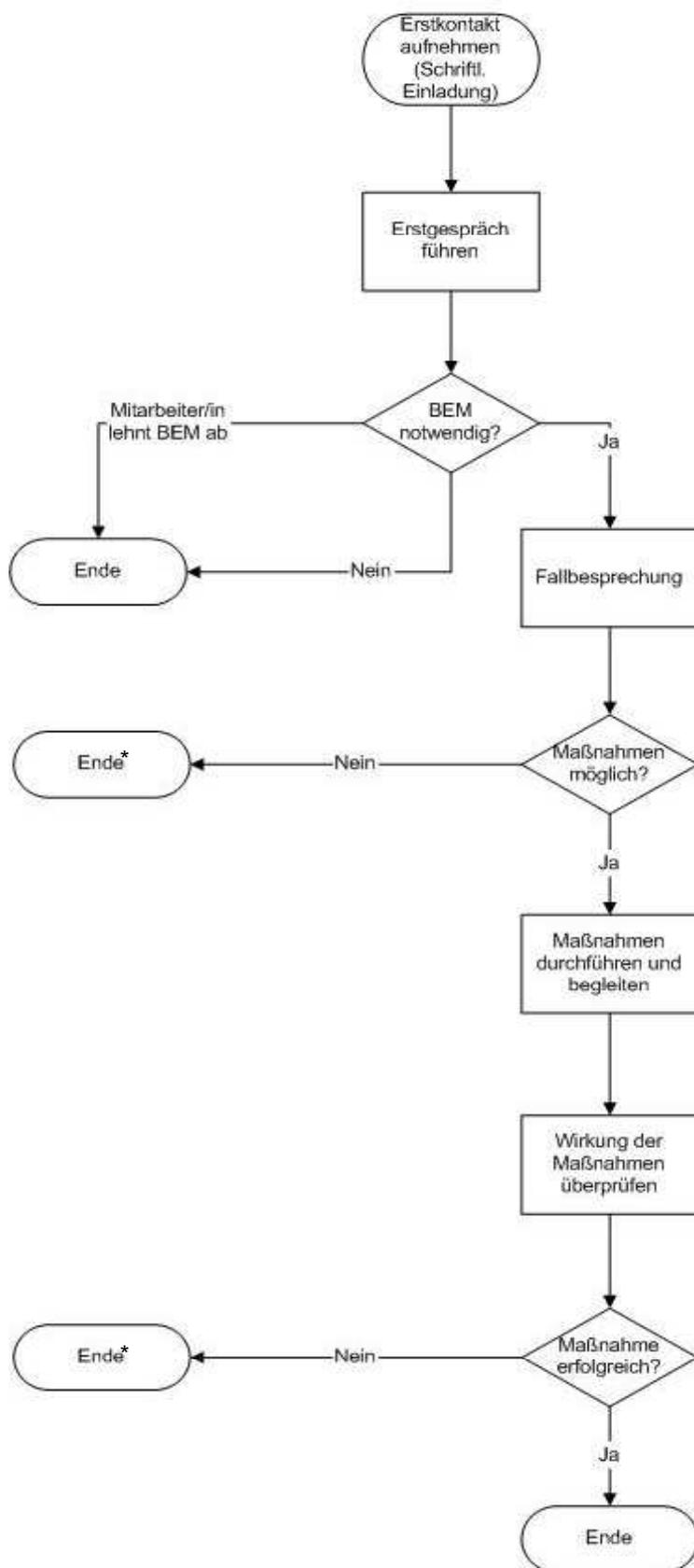
Zunächst befristet für drei Jahre wurde die Stelle einer für das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zuständigen Ansprechpartnerin beim Personal- und Organisationsamt eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, die ihr monatlich

durch eine vertrauliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterliste benannten Betroffenen zu einem so genannten Erstgespräch einzuladen (standardisiertes Anschreiben). Den Betroffenen wird das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement als mögliches Präventionsverfahren in einem persönlichen und vertraulichen Gespräch vorgestellt und die Ansprechpartnerin unterstützt Betroffene bei der Entscheidung für oder gegen ein solches Verfahren. Ziel ist es, aus der großen Gruppe der Betroffenen diejenigen herauszufiltern, die weitergehende Unterstützung benötigen.

Die Betroffenen haben das Recht, das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement abzulehnen bzw. jederzeit abubrechen und sich auch zu den Gesprächen Unterstützung mitzubringen.

Wird das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement in Anspruch genommen, ist die Ansprechpartnerin Expertin für das folgende Verfahren. Sie koordiniert die Verfahrensschritte, führt die Gespräche, beteiligt Dritte (nur nach Absprache mit den Betroffenen), unterstützt die/den Betroffenen bei ihren/seinen Vorhaben und behält die Ergebnisse im Fokus.

5.3 Ablaufdarstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)



**(das bedeutet die Klärung der Problematik findet dann in einem anderen Zusammenhang außerhalb des BEM statt)*

Abbildung 49 (Ablaufdarstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements)

5.4 Evaluation des Verfahrens

Erhebungszeitraum ist das Jahr 2007

Anzahl der Beschäftigten mit mehr als 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit (mtl. Durchschnitt)	104
Angeschriebene Beschäftigte (Begründung: Vorrangig angeschrieben wurden Beschäftigte mit auffälligen Fehlzeiten und teilweise schon bekannten Konflikten am Arbeitsplatz)	30
Erstgespräche von Beschäftigten auf eigenen Wunsch	4
Ablehnung BEM (ohne Erstgespräch)	1
Auf wiederholte Einladung nicht erschienen	1
Durchgeführte Erstgespräche	32
BEM nicht notwendig	4
Ablehnung BEM (nach Erstgespräch)	-
Andere Festlegungen und Begleitung	11
Bereits vor der Implementierung des BEM bestehende Fälle mit weiterhin begleitenden Maßnahmen	7
<u>Vereinbarungen/Ergebnisse:</u>	
Zustimmungen	17
Festlegung einzelner Maßnahmen und Begleitung	17
Ergebnisse positiv	2
Ergebnisse negativ	1
Noch laufende Eingliederungsverfahren	14
<u>Bereits vereinbarte/umgesetzte Maßnahmen:</u>	
Veränderung Arbeitsplatz	1
Umsetzungen	2

Da der zeitliche Umfang für die Auswertung von Eingliederungsgesprächen und erfolgreichen Eingliederungsfällen noch sehr gering ist, können Art und Umfang von bewährten und „gängigen“ Maßnahmen noch nicht dargestellt werden.

5.5 Erste Erfahrungen mit der Durchführung des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements

Aus organisatorischen Gründen konnte die eigentliche Tätigkeit der Ansprechpartnerin erst Ende Febr./Anfang März 2007 aufgenommen werden. Um ein möglichst transparentes Verfahren zu erzielen und über Ziele und Absichten des § 84 SGB IX zu informieren, wurde ein Flyer für das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement erstellt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Zeitgleich erfolgte eine entsprechende Information über das Intranet.

Zunächst mussten feste Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen werden um einen reibungslosen Ablauf eines Eingliederungsprozesses zu gewährleisten. Hierbei hat sich unter anderem ein standardisiertes Anschreiben an Betroffene als sehr hilfreich erwiesen.

Erfreulich zu vermerken ist die hohe Akzeptanz durch Betroffene und auch die Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Integrationsfachdienst, Integrationsamt, Reha-Trägern, Ärzten etc.

In den Gesprächen mit Betroffenen wurde deutlich, dass neben Ursachen, die unfallbedingt oder im privaten Umfeld zu finden sind, eine Reihe von gesundheitlichen Beschwerden durch Probleme am Arbeitsplatz entstehen. Die häufigsten Gründe sind Stress, Überforderung, unklare Kommunikation, mangelnde Informationen, Probleme mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen.

Die quantitative Belastung der Betroffenen entsteht zum Teil durch eine zunehmende Arbeitsverdichtung. Durch Personalabbau, Organisationsveränderungen, Umstrukturierungen und den damit verbundenen Ängsten am Arbeitsplatz nehmen qualitative Belastungen zu. Hinzu kommen Probleme im Verhältnis zwischen Beschäftigten und Führungskräften.

5.6 Ausblick

Es hat sich gezeigt, dass die Arbeitsunfähigkeit, unabhängig von der Dauer, nicht der alleinige Zugang für die Inanspruchnahme eines Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sein sollte. Es sollte auch ein Augenmerk auf Beschäftigte gelegt werden, die der besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bedürfen, wie z. B. besonders belastete Beschäftigtengruppen.

Die psychosozialen Belastungen mit krankheitsrelevanten Ausprägungen als (Teil-) Ursache für Fehlzeiten haben einen zunehmenden Stellenwert. Neben Unterstützungs- und Anpassungsmaßnahmen für Beschäftigte mit chronischen

Erkrankungen sollten Beschäftigte mit psychosozialen Belastungen und psychosomatischen Problemstellungen stärker in den Mittelpunkt des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements rücken.

Neben Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements wünschen sich viele Betroffene Gespräche mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten zum Thema Arbeit und Gesundheit (fehlende Kommunikation). Wünschenswert sind Gespräche unter anderem mit dem Ziel, die Belastungen und Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, ihnen Ängste zu nehmen und den Druck, dem sie sich ausgesetzt fühlen, zu entschärfen.

Das Betriebliche Gesundheits- und Eingliederungsmanagement ist dann glaubhaft, wenn die damit verbundenen Aktivitäten und Angebote in ein Gesundheitsmanagement eingebunden sind, so dass die Gesundheit der Beschäftigten als strategischer Faktor, der Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Kultur und das Image des Betriebes hat, betrachtet wird. Dies eröffnet die Möglichkeit, Gesundheit und Ressourcen (auch im Hinblick auf den demographischen Wandel) und nicht Krankheit und Defizite zum betrieblichen Thema zu machen und somit dem Präventionsgedanken, der dem § 84 (2) SGB IX zugrunde liegt, Rechnung zu tragen.

6 Tabellen und Abbildungsverzeichnis

6.1 Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1 (Personalbestand - Stand jeweils 30.06.).....	8
Tabelle 2 (Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)	17
Tabelle 3 (Übersicht Altersteilzeit).....	19
Tabelle 4 (Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt).....	23
Tabelle 5 (Personalausgaben 2007).....	25
Tabelle 6 (Übersicht der Beihilfezahlungen)	27
Tabelle 7 (Kostenentwicklung bei Beamten und Versorgungsempfängern)	29
Tabelle 8 (Personaldurchschnittskosten der Stadt Wetzlar	30
Tabelle 9 (Kosten der Aus- und Fortbildung	31
Tabelle 10 (Gesamtübersicht Ausbildungsplätze 2004 - 2008).....	34
Tabelle 11 (Anzahl der Praktika)	35
Tabelle 12 (Fortbildungsveranstaltungen) – geschlechtsdiff. Statistik seit 2004.....	35

6.2 Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1 (Personal Zu- und Abgänge nach Jahren)	9
Abbildung 2 (Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten).....	10
Abbildung 3 (Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten).....	11
Abbildung 4 (Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung).....	13
Abbildung 5 (Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten).....	13
Abbildung 6 (Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen)	14
Abbildung 7 (Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen)	14
Abbildung 8 (Eingruppierungsübersicht Beamte 2006).....	15
Abbildung 9 (Eingruppierungsübersicht Beamte 2007).....	15
Abbildung 10 (Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2006).....	16
Abbildung 11 (Eingruppierungsübersicht Beschäftigte 2007).....	16
Abbildung 12 (Beurlaubte Beschäftigte gesamt).....	18
Abbildung 13 (Altersbaum).....	20
Abbildung 14 (Vollendung 65. Lebensjahr - nach Geschlechtern).....	20
Abbildung 15 (Aufteilung 65. Lebensjahr - nach Beschäftigtengruppen).....	21
Abbildung 16 (Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt).....	22
Abbildung 17 (Entwicklung der Planstellen, Personalausgaben und des Personalbestandes).....	25
Abbildung 18 (Mehrkosten Arbeitszeit pro Jahr)	26
Abbildung 19 (Entwicklung der Beihilfezahlungen)	27
Abbildung 20 (Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge).....	28
Abbildung 21 (Kostenentwicklung bei Beamten und Versorgungsempfängern)	29
Abbildung 22 (Häufigkeit der Erkrankungen nach Art der Fehlzeit).....	39
Abbildung 23 (Summe der Arbeitstage nach Art der Fehlzeit)	39
Abbildung 24 (Erkrankungen nach Krankheitsdauer).....	40
Abbildung 25 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2007).....	41
Abbildung 26 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2006).....	41
Abbildung 27 (Krankheitsdauer und Geschlecht 2005).....	42
Abbildung 28 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung nach Geschlecht).....	43
Abbildung 29 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit Entgeltfortzahlung nach Bedienstetengruppe).....	44
Abbildung 30 (Ø Dauer von Erkrankungen nach Geschlecht).....	45

Abbildung 31 (Ø Dauer von Erkrankungen nach Beschäftigtengruppe)	46
Abbildung 32 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen mit einer Dauer von bis zu 3 Arbeitstagen).....	47
Abbildung 33 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 zw. 4 AT und 6 Wochen nach Geschlecht).....	48
Abbildung 34 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 zw. 4 AT und 6 Wochen nach Beschäftigtengruppe)	49
Abbildung 35 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Ereignismonat)	50
Abbildung 36 (Summe Arbeitstage 2007 nach Ereignismonat)	51
Abbildung 37 (Erkrankungen bis 3 AT nach Wochentag und Geschlecht)	52
Abbildung 38 (Erkrankungen bis 3 AT in 2007 nach Wochentag und Beschäftigtengruppe)	53
Abbildung 39 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Altersgruppe und Geschlecht)	54
Abbildung 40 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2006 nach Alter und Geschlecht)	55
Abbildung 41 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2005 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)	55
Abbildung 42 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2007 nach Alters- und Beschäftigtengruppe)	56
Abbildung 43 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2006 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)	57
Abbildung 44 (Ø Häufigkeit von Erkrankungen 2005 nach Alters- und Beschäftigtengruppen)	57
Abbildung 45 (Anteil der Altersgruppen an den Langzeiterkrankungen 2007).....	58
Abbildung 46 (Quote Erkrankungen insgesamt)	59
Abbildung 47 (Erkrankungsquote nach Geschlecht)	59
Abbildung 48 (Erkrankungsquote nach Bedienstetengruppen)	60
Abbildung 49 (Ablaufdarstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements)	64

7 Anlagen

7.1 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 (außer bei Fehlzeitauswertungen)

➤ **Überleitung TVöD**

Seit dem 01.10.2005 sind Angestellte und Arbeiter als Beschäftigte in den neuen Tarifvertrag TVöD übergeleitet. Zur Darstellung von Verläufen wird in bestimmten Auswertungen die bis dahin gültige Trennung übergangsweise noch beibehalten.

➤ **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.

7.2 Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ab 1.1.1970

Beamte		Angestellte		Arbeiter		Index	
%	Termin	%	Termin	%	Termin	Basis:BEA	sonstige Hinweise
8,0	01.01.1970	8,0	01.01.1970	8,0	01.01.1970	100	
7,0	01.01.1971	7,0	01.01.1971	7,0	01.01.1971	107	27 DM Sockelbetrag
4,0	01.01.1972	4,0	01.01.1972	4,0	01.01.1972	111	30 DM Sockelbetrag
6,0	01.01.1973	6,0	01.01.1973	6,0	01.01.1973	117	40 DM Sockelbetrag
11,0	01.01.1974	11,0	01.01.1974	11,0	01.01.1974	131	mind. 170 DM
6,0	01.01.1975	6,0	01.01.1975	6,0	01.01.1975	139	100 DM Einmalzahlung
5,0	01.02.1976	5,0	01.02.1976	5,0	01.02.1976	146	mind. 80 DM
5,0	01.02.1977	5,0	01.02.1977	5,0	01.02.1977	153	100 DM Einmalzahlung
4,5	01.03.1978	4,5	01.03.1978	4,5	01.03.1978	160	
4,0	01.03.1979	4,0	01.03.1979	4,0	01.03.1979	166	
6,3	01.03.1980	6,3	01.03.1980	6,3	01.03.1980	177	
4,3	01.05.1981	4,3	01.05.1981	4,3	01.05.1981	184	03-04/81 je 120 DM
3,6	01.07.1982	3,6	01.05.1982	3,6	01.05.1982	191	04/82 40 DM
		2,0	01.03.1983	2,0	01.03.1983	191	
2,0	01.07.1983	0,5	01.07.1983	0,5	01.07.1983	195	
		0,5	01.03.1984	0,5	01.03.1984	195	
3,2	01.01.1985	3,2	01.01.1985	3,2	01.01.1985	201	09-12/84 240 DM
3,5	01.01.1986	3,5	01.01.1986	3,5	01.01.1986	208	
3,1	01.01.1987	3,1	01.01.1987	3,1	01.01.1987	215	
2,4	01.03.1988	2,4	01.03.1988	2,4	01.03.1988	221	
1,4	01.01.1989	1,4	01.01.1989	1,4	01.01.1989	224	
	01.04.1989		01.04.1989		01.04.1989	224	39 Stundenwoche
1,7	01.01.1990	1,7	01.01.1990	1,7	01.01.1990	227	
6,0	01.03.1991	6,0	01.01.1991	6,0	01.01.1991	241	
	01.04.1991		01.04.1991		01.04.1991	241	38,5 Stundenwoche
5,4	01.05.1992	5,4	01.05.1992	5,4	01.05.1992	254	BEA b. A12, Ang. Bis VergG.III BAT 750,- Einm.z. A1-A9, X-Vb BAT 600,- Einm.z.A10- A12, Ivb-III BAT
5,4	01.06.1992					268	Bea ab A12, Ang ab VergG II BAT
3,0	01.05.1993	3,0	01.01.1993	3,0	01.01.1993	276	
	01.01.1994					276	40 Stundenwoche f. Beamte
		2,0	01.07.1994	2,0	01.07.1994	276	Ang bis Vc
		2,0	01.09.1994			276	Ang ab Vb
2,0	01.10.1994					282	Beamte bis A8
2,0	01.01.1995					287	Beamte ab A9 (Bes.erh.'94!)
3,2	01.05.1995	3,2	01.05.1995	3,2	01.05.1995	296	04/95 140DM/einmalig
	01.11.1996		01.09.1996		01.09.1996	296	05-12/96 300DM einmalig
1,3	01.03.1997	1,3	01.01.1997	1,3	01.01.1997	300	Beamte ohne B-Besoldung
1,5	01.01.1998	1,5	01.01.1998	1,5	01.01.1998	304	
2,9	01.06.1999	3,1	01.04.1999	3,1	01.04.1999	313	01-03/99=300DM/ Beamte ohne B-Besoldung (1.1.2000)
		2,0	01.08.2000	2,0	01.08.2000	319	04-07/00=400DM einmalig
1,8	01.01.2001					319	zzgl. Vers.rücklage 0,2%
		2,4	01.09.2001	2,4	01.09.2001	327	
2,2	01.01.2002						zzgl. Vers.rücklage 0,2%
		2,4	01.01.2003	2,4	01.01.2003		
			01.03.2003		01.03.2003		7,5% aus 12/02 max 185€ (ant. TZ)
		2,4	01.04.2003	2,4	01.04.2003		
		1,0	01.01.2004	1,0	01.01.2004		
		1,0	01.05.2004	1,0	01.05.2004		
	1.11.2004		01.11.2004		01.11.2004		50 Euro einmalig ant. AZ
			01.04.2005		01.04.2005		100 Euro einmalig
			01.07.2005		01.07.2005		100 Euro einmalig
%	Termin	%		Termin			ANG/ARB-> TVöD Beschäftigte
				01.04.2006			150 Euro einmalig
				01.07.2006			150 Euro einmalig
	01.11.2006						250 Euro einmalig
	01.01.2007			01.01.2007			39-Stundenwoche (Beschäftigte) 50 Euro Fam.zuschl. für 3.und weit. Kinder
				01.04.2007			150 Euro einmalig
	01.10.2007						250 Euro einmalig, Strukturausgleich TVöD
	01.11.2007						bis A8 20%, ab A9 15% der Bezüge 11.07
2,4	01.04.2008						

