



Personalbericht 2020

der Stadtverwaltung Donaueschingen

Impressum nach Telemediengesetz und Rundfunkstaatsvertrag
Große Kreisstadt Donaueschingen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
vertreten durch den Oberbürgermeister Erik Pauly

Rathausplatz 1
78166 Donaueschingen

Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE 141 909 563

Kontakt:
Personalverwaltung
Sebastian Pfaff, Sachgebietsleiter
Rathausplatz 1
78166 Donaueschingen

Tel: 0771 857-114
Email: Sebastian.Pfaff@donaueschingen.de

Inhalt

Personalstruktur	4
Allgemeine Informationen	4
Mitarbeiteranzahl und Geschlechterverteilung	4
Altersstruktur	4
Teilzeitquote	5
Altersteilzeit	6
Gesundheit	6
Aus- und Fortbildung	7
Ausbildung	7
Fortbildung	7
Personalkosten	8
Aktuelles von der Personalverwaltung	8
Bewerberlage	8
Stellenbesetzungen	9
Austritte und Wechselgründe	9
Bewerbungsmanagement	9
Personalmarketing	9
Mitarbeiterbindung	9
Tarifabschluss 2020	10
Arbeitssicherheit	10
Anlagen	12
Anlage 1 – Neu- oder Nachbesetzungen von Stellen im Jahr 2020	13
Anlage 2 – Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2020	15

Personalstruktur

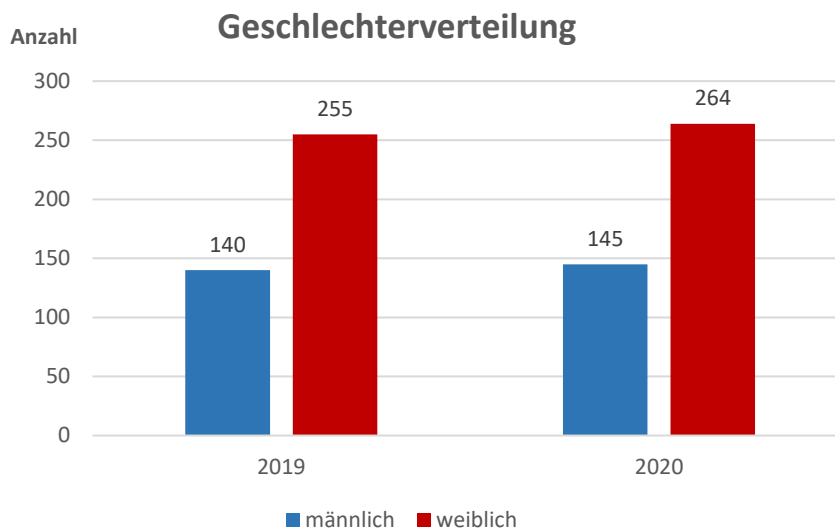
Allgemeine Informationen

Dieser Bericht soll einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich der Stadt Donaueschingen (inkl. Eigenbetriebe) geben. Die Zahlen werden zum Stichtag 31.12. eines Jahres ermittelt.

In dem hier vorliegenden Bericht wird der Stand zum 31.12.2020 und im Vergleich zum 31.12.2019 dargestellt.

Mitarbeiteranzahl und Geschlechterverteilung

In der folgenden Grafik wird die Entwicklung der Mitarbeiteranzahl sowie deren Verteilung auf die Geschlechter dargestellt.



Altersstruktur

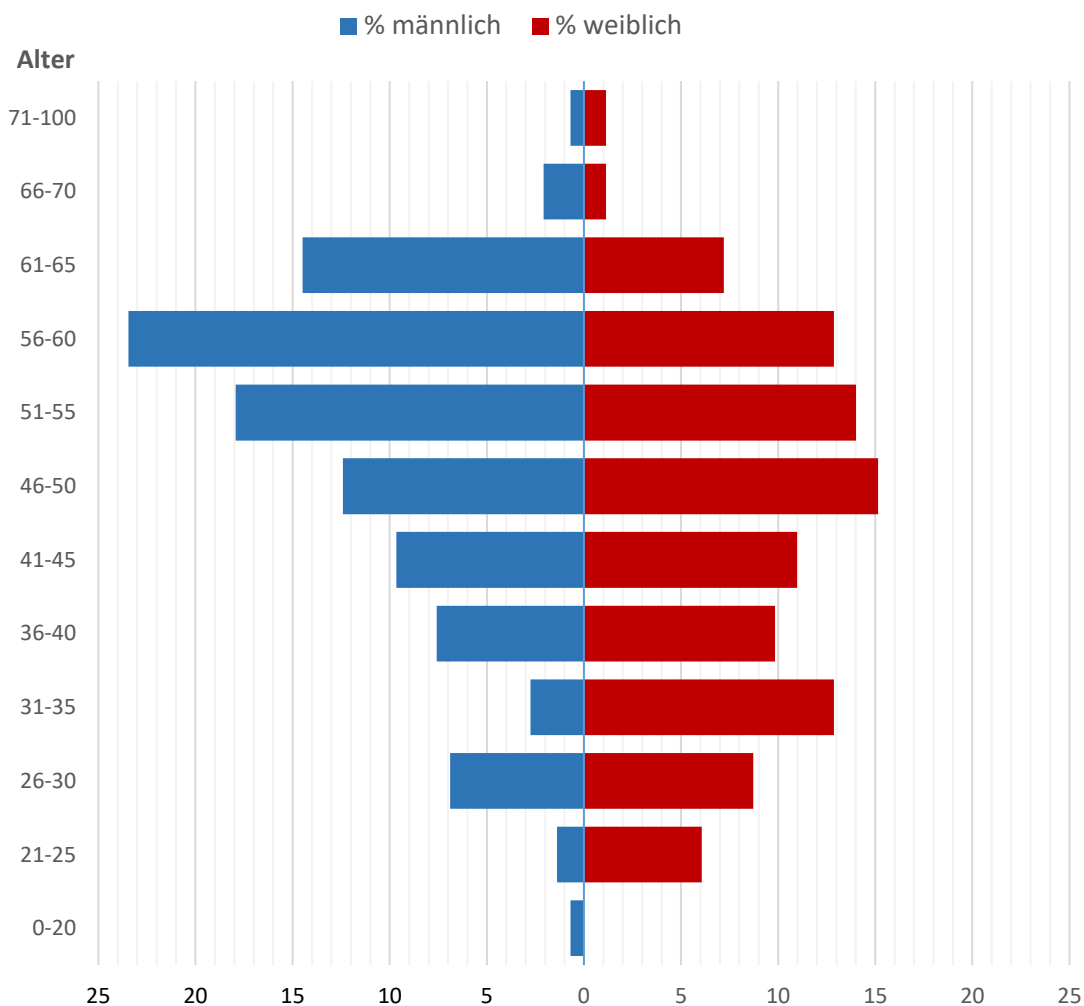
Die auf der nächsten Seite abgedruckte Alterspyramide stellt die Verteilung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern zum Stichtag 31.12.2020 auf verschiedene Altersgruppen dar.

Ins Auge sticht zunächst die Verteilung im Bereich der **männlichen Beschäftigten**. In den Altersgruppen 51-55 Jahre, 56-60 Jahre und 61-65 Jahre zeigt sich eine deutliche Ausprägung. Hierunter fallen im Wesentlichen Mitarbeiter der Technischen Dienste (24) und auch der Städtischen Kunst- und Musikschule (7). Die künftig zu erwartende Schwierigkeit zeigt sich auch bei dem eher schwachen Aufbau in den Altersgruppen bis 40 Jahren, wo künftig nachjustiert werden sollte, um den Wegfall der älteren Mitarbeiter auffangen zu können.

Die Verteilung im Bereich der **weiblichen Beschäftigten** ist im Gegensatz zur männlichen Seite bereits sehr ausgeglichen und auch in den jüngeren Altersgruppen stabil. Hier schlägt eindeutig die personelle

Besetzung in den pädagogischen Bereichen durch. Gleichwohl wird es zukünftig gerade auch in diesem Bereich wichtig sein, neue Fachkräfte zu finden und für die Stadt Donaueschingen zu gewinnen.

Alterspyramide



Teilzeitquote

Geschlecht	Teilzeit (Vorjahr) 2020	Vollzeit (Vorjahr) 2020	Gesamt
Weiblich	(74,12 %) 70,45 %	(25,88 %) 29,55 %	100 %
männlich	(23,57 %) 22,76 %	(76,43 %) 77,24 %	100 %
Gesamt	(56,20 %) 53,55 %	(43,80 %) 46,45 %	100 %

Altersteilzeit

Als tarifgebundener Arbeitgeber ermöglicht die Stadt Donaueschingen den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen im Rahmen des „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“. Bei den Tarifverhandlungen im Herbst 2020 wurde eine Verlängerung dieses Tarifvertrages bis zum 31.12.2022 vereinbart.

Nach dem TV FlexAZ ist Altersteilzeit regelmäßig im Rahmen einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten möglich. Die Quotenberechnung erfolgt dabei zum Stichtag 31.05. eines Jahres und gilt für das Folgejahr. Zum Stichtag 31.05.2020 wurden bei der Quotenberechnung neun Plätze für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ermittelt. Dies wurde auch bei der Stichtagsberechnung zum 31.05.2021 bestätigt. Zu den jeweiligen Stichtagen waren alle Plätze bereits belegt, sodass keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden konnten.

In den kommenden Jahren dürften erwartungsgemäß Plätze frei werden. Interessenten gibt es bereits jetzt. Der Abschluss neuer Altersteilzeitarbeitsverhältnisse hängt jedoch von der Verlängerung des TV FlexAZ ab.

Gesundheit

Um die Krankenstatistik der Stadt Donaueschingen vergleichbar zu machen, orientiert sich die Personalverwaltung an den Berechnungsmethoden des Städtetags, der bei seinen Mitgliedsstädten jährlich eine Erhebung vornimmt. Dabei wird auf Krankheitstage pro 365 Tage/Jahr abgestellt. Daher ist ein Vergleich des Krankenstandes mit den Zahlen der Krankenkassen aufgrund der abweichenden Erhebungsmerkmale nur sehr eingeschränkt möglich.

Bereich	Krankenquote 2019	Krankenquote 2020
Verwaltung	4,46 %	4,11 %
Technische Dienste	9,51 %	9,12 %
Wasserwerk	6,03 %	1,86 %
Abwasser	7,40 %	2,05 %
Gesamt	5,08 %	4,56 %
<i>Vergleich Städtetag Größenklasse unter 50.000 Einwohner</i>	<i>(2018: 6,29 %)</i>	
Krankheitstage pro Mitarbeiter	18,55 Tage	16,63 Tage
<i>Vergleich Städtetag Größenklasse unter 50.000 Einwohner</i>	<i>(2018: 27,13 Tage)</i>	

Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Im Personalentwicklungskonzept vom April 2020 wurde dargelegt, wie wichtig die Ausbildung im öffentlichen Dienst und auch für die Stadt Donaueschingen ist. Dementsprechend kann hier bereits ein Vergleich gezogen werden.

Schwierig gestaltet sich mittlerweile die Besetzung von Stellen für Anerkennungspraktika für Auszubildende in der klassischen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder Kinderpflegerin. Hier zeigt sich, dass die auf drei Jahre verkürzte praxisintegrierte Ausbildung (PiA) mehr Anklang bei den potentiellen Bewerbern findet.

Ausbildungsberuf	2019	2020
Verwaltungsfachangestellte/r	3	4
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	1	1
Bauzeichner/in	1	1
Gärtner/in	2	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1
Summe Auszubildende	8	9

Duales Studium und ausbildungsintegrierte Studiengänge	2019	2020
B. A. Destinations- und Kurortemanagement	1	1
B. A. Public Management	0	1
Summe Dualer Studenten	1	2

Soziale Berufe	2019	2020
Erzieherinnen/Kinderpflegerinnen im Anerkennungsjahr	6	7
Erzieherinnen (Praxisintegrierte Ausbildung – PiA)	2	2
Summe Sozialer Bereich	8	9

Fortbildung

Die Fortbildung der Mitarbeiter sowohl in Form von Tagesseminaren als auch in längeren Fortbildungsformaten stellen ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung dar.

Neben den Haushaltsansätzen für Aus- und Fortbildung in den jeweiligen Ämtern, verfügt die Personalverwaltung über ein gesondertes Budget für Qualifizierungsmaßnahmen wie der Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt oder für das Entwicklungsprogramm für Führungskräfte (siehe

Sitzungsvorlage 1-067/19). Nachfolgend wird aufgezeigt, wie viele Mitarbeiter/innen an den aufgeführten Fortbildungen teilgenommen haben bzw. aktuell teilnehmen.

Qualifizierungsmaßnahme	Teilnehmer 2020	Teilnehmer 2021
Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in	1	1
Führungskräfteprogramm	4	3

Personalkosten

In der folgenden Tabelle werden die Rechnungsergebnisse der Personalaufwendungen, getrennt nach Teilhaushalten für die letzten drei Jahre dargestellt. Die Steigerungen ergeben sich aus den Tarifierhöhungen, Stufenaufstiegen einzelner Beschäftigter sowie gegebenenfalls durch Höhergruppierungen nach Stellenbewertungen. Hinzu kommen die vom Gemeinderat im Rahmen der Haushaltsberatungen beschlossenen Stellenmehrungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen.

THH	Bezeichnung	Ergebnisse		
		2018:	2019:	2020:
1	Zentrale Steuerung und Finanzen, Innenrevision	2.849.246 €	2.879.400 €	3.260.257 €
2	Tourismus und Marketing	908.512 €	942.387 €	926.136 €
3	Öffentliche Ordnung	1.053.929 €	1.224.210 €	1.317.123 €
4	Hochbauamt	3.465.815 €	1.294.926 €	1.616.046 €
5	Bauverwaltung	694.233 €	810.261 €	892.552 €
6	Bildung und Soziales	3.966.989 €	4.419.194 €	4.858.641 €
8	Kultur	1.415.624 €	1.516.034 €	1.514.047 €
9	Tiefbau *)	0 €	2.121.854 €	2.230.2204 €
Summen:		14.354.348 €	15.208.266 €	16.615.006 €
	Eigenbetrieb Wasserwerk	639.907 €	614.667 €	577.900 €
	Eigenbetrieb Abwasser	128.411 €	238.927 €	296.703 €

*) In 2018 kein eigenes Ergebnis, da die Ämter noch nicht in Hochbau und Tiefbau getrennt waren.

Aktuelles von der Personalverwaltung

Bewerberlage

Die Bewerberlage zeigte sich im Jahr 2020 in Teilbereichen verbessert. Schwierig ist nach wie vor die Personalgewinnung im pädagogischen Bereich und teilweise im Bereich der Technischen Dienste sowie beim Eigenbetrieb Wasserwerk.

Stellenbesetzungen

Eine Aufstellung der neu- bzw. nachbesetzten Stellen im Jahr 2020 ist als Anlage 1 beigelegt.

Austritte und Wechselgründe

Die Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2020 ist als Anlage 2 beigelegt.

Bewerbungsmanagement

In der täglichen Praxis der Personalverwaltung zeigt sich regelmäßig wie aufwendig die Handhabung des Bewerbungseingangs ohne Fachprogramm (Anfertigung von Stellenausschreibungen, Veröffentlichung in verschiedenen Medien, Eingang der Bewerbungen i. d. R. per Email, Versand Eingangsbestätigung, Nachforderung Unterlagen, Sichtung durch Fachbereiche, Beteiligung Personalrat und Schwerbehindertenvertretung, Einladung zu Vorstellungsgesprächen, Zu- und Absagen, datenschutzkonforme Vernichtung) ist.

Daher hat die Personalverwaltung für den Haushalt 2021 Mittel für die Beschaffung eines Bewerbungsmanagements angemeldet. Ein entsprechender Auftrag wurde mittlerweile erteilt und mit den Vorarbeiten für die Einrichtung begonnen. Nach einer ausgiebigen Testphase soll im Herbst 2021 in den Produktivbetrieb gestartet werden.

Personalmarketing

Bei der Schaltung von Stellenanzeigen wurde die Zusammenarbeit mit einer Agentur vertieft. Die Anzeigenschaltung kann dabei bedarfsorientiert entsprechend der Stelle erfolgen und verschiedene Online-Portale bedient werden. Mit der Einführung des Bewerbungsmanagementprogramms wird hier auch eine direkte Schnittstelle geschaffen, sodass die Stellenausschreibungen zentral über das Programm verwaltet werden können.

Die Stellenanzeigen sollen künftig kürzer gehalten werden. Langfassungen sollen i. d. R. nur noch auf der städtischen Homepage bereitgestellt werden. Für einen direkten Weg von der verkürzten Stellenausschreibung auf die Homepage werden in den Stellenanzeigen künftig QR-Codes abgedruckt, sodass der interessierte Bewerber mittels Scan des QR-Codes direkt zu den Detailinformationen gelangt.

Mitarbeiterbindung

Die Einführung neuer Mitarbeiter/innen hat durch die Corona-Pandemie eine gewisse Einschränkung erfahren. Die Einführung in das jeweilige Amt oder Sachgebiet konnte unter Beachtung der Hygienevorgaben zwar durchgeführt werden, die Rundgänge mit dem Personalrat und die vierteljährlichen Vorstellungsrunden mit dem Oberbürgermeister und dem Bürgermeister konnten jedoch leider nicht stattfinden.

Dafür wurde intensiv an der Einführung des Intranets gearbeitet und dieses im Dezember 2020 in Betrieb genommen. Als erste Informationsquelle soll es für alle Mitarbeiter stetig ausgebaut und aktualisiert werden. Die monatliche Mitarbeiterinfo des Personalrats wurde in diesem Zuge ebenfalls weiter digitalisiert und im Intranet bereitgestellt.

Tarifabschluss 2020

Im Herbst 2020 haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifabschluss geeinigt. Die wichtigsten Ergebnisse seien hier kurz erwähnt:

Tabellenentgelte:

- Ab dem 01.04.2021: Erhöhung um 1,4 %, mindestens 50,00 €
- Ab dem 01.04.2022: Erhöhung um 1,8 %

Ausbildungsentgelte:

- Ab dem 01.04.2021: Erhöhung um 25,00 €
- Ab dem 01.04.2022: Erhöhung um 25,00 €

Jahressonderzahlung:

- Ab dem Jahr 2022: Anhebung um 5 % für die Entgeltgruppen 1 – 8

Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung:

- Mit dem TV Fahrradleasing wurde nun die Möglichkeit des Fahrradleasings durch Entgeltumwandlung eingeführt. Dadurch ist nun z. B. das bekannte „JobRad“-Modell umsetzbar. Die Stadt Donaueschingen kann ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit bereits anbieten.

Alternativer Umgang mit dem Leistungsentgelt:

- Durch die Einführung des neuen § 18a TVöD ist es nun möglich, das Budget für das Leistungsentgelt auch für andere Anreize zu verwenden. Hier werden aktuell die Möglichkeiten geprüft und in der „Lenkungsgruppe leistungsorientierte Bezahlung“ diskutiert.

Verlängerung des TV FlexAZ:

- Der TV FlexAZ regelt die Altersteilzeit im Bereich des TVöD und war zuletzt bis zum 31.12.2020 befristet. Hier wurde eine Verlängerung bis zum 31.12.2022 vereinbart.

Arbeitssicherheit

Corona-Pandemie:

Der Bereich der Arbeitssicherheit hat durch die Corona-Pandemie deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen. Die Vorgaben durch Bund und Land zur Bekämpfung der Corona-Pandemie waren in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen umzusetzen. In diesem Zuge wurden neben der Beachtung der Hygieneregeln, die Arbeitsplätze mit Spuckschutzscheiben ausgestattet, mit Schichtdiensten

gearbeitet, die Vereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit ausgesetzt bzw. ausgeweitet, Mund- und Nasenschutz und Schnelltests beschafft sowie Homeoffice-Möglichkeiten geprüft und genutzt.

Zusammen mit der Betriebsärztin wurde ein wöchentliches Schnelltestangebot für die Mitarbeiter geschaffen. Dabei hat sich auch gezeigt, dass die Mitarbeiter bei dieser Gelegenheit auch mit anderen gesundheitlichen Fragestellungen auf die Betriebsärztin zugekommen sind. Es soll daher, zunächst in einer Testphase, eine monatliche Sprechstunde der Betriebsärztin angeboten werden.

Zuletzt ist es gelungen zusammen mit der Betriebsärztin ein Impfangebot für die Mitarbeiter zu schaffen, welches am Ende 29 Mitarbeiter in Anspruch genommen haben.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Stadt Donaueschingen personalseitig bisher verhältnismäßig gut durch die Corona-Pandemie gekommen ist. Beim städtischen Personal gab es nur wenige Infizierte und auch die Quarantänestellungen haben sich in Grenzen gehalten. Dies liegt mit Sicherheit auch daran, dass sich die Mitarbeit an die Regelungen gehalten haben, daher gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ausdrückliche Dank der Personalverwaltung.

Organisation des Arbeitsschutzes

Eine Aktualisierung der grundlegenden Organisation des Arbeitsschutzes ist nicht zuletzt wegen personeller Wechsel eine der Aufgaben, die nun angegangen werden sollen. Zu diesem Zweck ist für den Juli ein Schulungstermin für die Führungskräfte durch die Unfallkasse Baden-Württemberg geplant, danach erfolgen weitere Festlegungen zu z. B. Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern mit den zuständigen Führungskräften, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie mit dem Arbeitssicherheitsausschuss.

Anlagen

Anlage 1 – Neu- oder Nachbesetzungen von Stellen im Jahr 2020

Amt	Stelle/Tätigkeit	Neu- /Nachbesetzung
1	2x Azubi Verwaltungsfachangestellter	Nachbesetzung
1	Einführungspraktikum gehobener Verwaltungsdienst	Nachbesetzung
1	Sachbearbeiterin EDV	Neubesetzung
1	Sachgebietsleitung Hauptverwaltung	Nachbesetzung
1/5	Verwaltungsfachangestellter, (Vorhaltestelle)	Neubesetzung
2	Azubi Fachkraft für Veranstaltungstechnik	Nachbesetzung
2	Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Donauhallen	Nachbesetzung
2	Hausmeister Halle Grüningen	Neubesetzung
2	Kauffrau für Tourismus und Freizeit, Elternzeitvertretung	Nachbesetzung
2	Reinigungskraft Bürgerhalle Aasen	Nachbesetzung
3	Integrations- und Flüchtlingsbeauftragte	Nachbesetzung
3	Mitarbeiterin, Außendienst Ortspolizeibehörde	Neubesetzung
3	Verwaltungsfachangestellte, Bürgerservice	Nachbesetzung
3	Verwaltungsfachangestellte, Bürgerservice	Neubesetzung
4	Ingenieur Hochbau	Neubesetzung
4	Sachgebietsleitung Stadtplanung	Nachbesetzung
4	Technischer Mitarbeiter Gutachterausschuss	Neubesetzung
4	Verwaltungsfachangestellte, Gutachterausschuss	Neubesetzung
4	Verwaltungsfachangestellte, Gutachterausschuss	Neubesetzung
4	Verwaltungsfachangestellte, Gutachterausschuss	Neubesetzung
5	Sachgebietsleitung Bauordnung/Friedhofsverwaltung	Neubesetzung
6	9x Anerkennungspraktikanten, Kita Wunderfitz, Kita am Buchberg, Kiga Pfiffikus	Nachbesetzung
6	Azubi PiA, Kiga Pfiffikus	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Vertretungsstelle	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Grundschule Aasen	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Grundschule Pfohren	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Schulkindbetreuung Pfohren	Nachbesetzung
6	Integrationskraft, Kiga Pfiffikus	Neubesetzung
6	Jugendhausleitung	Nachbesetzung
6	Kindergartenleitung, Kiga Neudingen	Nachbesetzung
6	Kindergartenleitung, Kiga Pfohren	Nachbesetzung
6	Krankheitsvertretung, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Küchenhilfe, Kiga Pfiffikus	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Grüningen	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Pfohren	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Pfohren	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Pfohren	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung

6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Neubesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Schulhausmeister	Nachbesetzung
6	Sekretärin, Fürstenberg Gymnasium	Nachbesetzung
6	Sprachförderkraft, Erich Kästner-Schule	Nachbesetzung
6	Sprachförderkraft, Kiga Aufen	Nachbesetzung
6	Sprachförderkraft, Kiga Aufen	Nachbesetzung
6	Sprachförderkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Vertretungskraft, alle Kindergärten	Neubesetzung
6	Vertretungskraft, Kiga Grüningen	Neubesetzung
7	Sachbearbeiterin Umsatzsteuer	Neubesetzung
7	Sachbearbeiterin Vollstreckung, Stadtkasse	Neubesetzung
7	Verwaltungsfachangestellte, Elternzeitvertretung	Nachbesetzung
7	Verwaltungsfachangestellte, Elternzeitvertretung	Nachbesetzung
7	Verwaltungsfachangestellte, Stadtkasse	Nachbesetzung
8	Musikschullehrerin	Nachbesetzung
9	Azubi, Landschaftsgärtner	Nachbesetzung
9	Facharbeiter, Technische Dienste	Nachbesetzung
9	Krankheitsvertretung Gärtnerei, Technische Dienste	Nachbesetzung
9	Landschaftsgärtner, Technische Dienste	Nachbesetzung
9	Ortsbildpfleger Wolterdingen	Nachbesetzung
9	Straßenreinigung, Technische Dienste	Nachbesetzung
9	Techniker Tiefbau	Nachbesetzung
IR*	Sachbearbeiter Innenrevision	Neubesetzung
IR*	Verwaltungsfachangestellte	Nachbesetzung
PR*	Mitarbeiterin Öffentlichkeitsarbeit	Neubesetzung

*IR = Innenrevision, PR = Pressestelle

Insgesamt wurden im Jahr 2020 100 Stellen besetzt. Nicht aufgeführt sind kurzfristige Beschäftigungen von Saison- und Aushilfskräften in den Bereichen Kinderbetreuung und Schwimmbäder sowie zwei weitere Stellenbesetzungen beim Gemeindeverwaltungsverband Donaueschingen und einer Stellenbesetzung bei der Volkshochschule Baar.

Anlage 2 – Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2020

Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2020

Austrittsgründe:	Erhebungszeitraum:		Erhebungszeitraum:		GVV	VHS
	von:	bis:	von:	bis:		
	01.01.2019	31.12.2019	01.01.2020	31.12.2020		
	Anzahl:	Anteil %:	Anzahl:	Anteil %:	Anzahl:	Anzahl:
Ablauf befristeter Vertrag						
	25	30,49%	17	22,08%		
Zeitvertrag Saisonkräfte						
Zeitvertrag Krankheitsvertretung	14	17,07%	14	18,18%		
Ende Ausbildung/Praktikum	5	6,10%	6	7,79%	4	
Ablauf Zeitvertrag	7	8,54%	7	9,09%		
Zwischensummen:	51	62,20%	44	57,14%	4	0
Beendigung auf Wunsch Arbeitnehmer						
Auflösungsvertr. Wunsch AN	8	9,76%	6	7,79%		1
Künd. AN ohne Ang. v. Gründen	8	9,76%	7	9,09%	1	
Familiäre Gründe	2	2,44%	3	3,90%		
Gesundheitliche Gründe	0	0,00%	0	0,00%		
Versetzung Beamte	2	2,44%	0	0,00%		
Stellenwechsel öffentl. Dienst	1	1,22%	10	12,99%		
Stellenwechsel Privatwirts.	0	0,00%	0	0,00%		
Zwischensummen:	21	25,61%	26	33,77%	1	1
Beendigung auf Wunsch Arbeitgeber						
Kündigung während der Probezeit	4	4,88%	3	3,90%		
Rente	5	6,10%	4	5,19%		
Tod	1	1,22%	0	0,00%		
Zwischensummen:	10	12,20%	7	9,09%	0	0
Endsummen:	82	100,00%	77	100,00%	5	1