



Personalbericht 2016

STUTTGART



Personalbericht
der
Stadtverwaltung Stuttgart 2016

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert

Gesamtredaktion: Franz Bretzler

Bezugsadresse: Landeshauptstadt Stuttgart
Haupt- und Personalamt
Rathauspassage 2
70173 Stuttgart

Tel: 0711 216-91801

Fax: 0711 216-91803

E-Mail: poststelle.10@stuttgart.de

Stuttgart, im August 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, Ihnen mit dem Personalbericht 2016 der Stadtverwaltung Stuttgart den sechsten Bericht dieser Reihe vorlegen zu können.



Sie finden in diesem Bericht neben den seit Jahren fortgeschriebenen statistischen Aussagen die gebündelten Informationen zu den aktuellen Entwicklungen beim städtischen Personalmanagement.

Mit dem diesjährigen Schwerpunktthema "Ausbildung bei der Stadtverwaltung" haben wir ein Thema gezielt in den Fokus gestellt, das mit Fortschreiten der demografischen Entwicklung und dem Wettbewerb am Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung gewinnen wird.

In rund 40 Ausbildungsberufen bietet die Stadtverwaltung mehr als 700 Auszubildenden und Studierenden die Vorbereitung und den Einstieg ins Berufsleben an. Hinzu kommen die 767 Auszubildenden in den spezifischen Ausbildungsberufen des Klinikums. Darüber hinaus können sich jährlich über 100 weitere Schüler und Studenten über Schul- sowie Studienpraktika ein Bild von den Arbeitsangeboten im öffentlichen Dienst machen.

Die Auszubildenden von heute sind unsere qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen.

Unsere verstärkten Maßnahmen auf dem Sektor des Personalmarketings der letzten Jahre, unter anderem das schrittweise auszubauende Angebot der elektronischen Bewerbung, machen uns als Arbeitgeberin interessant. Dies zeigen die deutlichen Zuwächse bei dieser Form der Bewerbung, insbesondere für die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze.

Auf den Mangel an pädagogischen Fachkräften für die städtischen Kindertageseinrichtungen hat die Stadt bereits vor Jahren reagiert.

Die neue Form der praxisorientierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) wurde erfolgreich eingeführt sowie der sogenannte Tarif+, um auch bei der Vergütung nachbessern zu können.

Dass wir damit auf dem richtigen Weg waren, zeigen die zum 30.09.2015 abgeschlossenen Tarifverhandlungen. Die Tarifparteien haben gehandelt und deutliche Erhöhungen der Entgelte sowie höhere Eingruppierungen für diese Berufsgruppe vereinbart.

Das Personalmanagement unserer Stadtverwaltung wird darüber hinaus auch vom Weltgeschehen beeinflusst. Die Zuwanderung von Flüchtlingen und Asylsuchenden hat zu einem weiteren Stellenmehrbedarf geführt, der auch personalwirtschaftlich von allen Beteiligten zu bewältigen ist.

Die weiter steigende Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Alter von über 50 Jahren sollten wir nicht als Risiko sondern als Chance betrachten.

Als Chance dahingehend, dass wir aufgrund der damit verbundenen erhöhten Fluktuation vermehrt junges Personal in die Stadtverwaltung holen können. Die Mischung aus Älteren mit Erfahrung und innovativen Jungen ist ein interessanter und wichtiger Gestaltungsprozess für alle Führungskräfte.

Mit diesem Ausblick möchte ich den Personalbericht 2016 Ihrem Interesse überlassen und hoffe, dass er dem Gemeinderat, den Ämtern und den Eigenbetrieben wieder eine gute Diskussions- und Arbeitsgrundlage bietet.

Ich danke allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich mit Freude und Engagement für die Bürgerinnen und Bürger Stuttgarts - aber auch für ihre Kolleginnen und Kollegen - einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Werner Wölfe', written in a cursive style.

Werner Wölfe
Bürgermeister

Im August 2016

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts	11
Schwerpunktthema:	
Ausbildung bei der Stadtverwaltung	15
- Die Ausbildung bei der Stadtverwaltung im Wettbewerb	17
- Zahl der Auszubildenden	18
- Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	19
- Jährlich neu besetzte Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	20
- Übernahme von Auszubildenden (ohne Klinikum)	21
- PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher	22
- Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart	24
- Ausbildungsberufe im Klinikum Stuttgart	25
- Verhältnis Frauen/Männer und Migrationshintergrund bei den Auszubildenden	26
- Personalkosten der Auszubildenden	27
- Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	28
Personalmarketing	31
- Online-Bewerbermanagement beim Haupt- und Personalamt	33
- Jobticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)	36
- Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten	38
Altersstruktur - Demografische Entwicklung - Fluktuation	41
- Die demografischen Herausforderungen maßgeschneidert meistern	43
- Altersstruktur Stadtverwaltung 12/2015 - Grafik	46
- Altersstruktur Klinikum 12/2015 - Grafik	47
- Altersstruktur im Überblick	48
- Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten	49
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2015	50
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2015	51
- Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente/Pension	52
- Zukünftige altersbedingte Fluktuation (2017 - 2036)	53
- Altersaustritte 2017 - 2022 nach Referaten	54
- Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2017 - 2022 nach Referaten	55
- Austritte 2017 - 2022 nach Berufsgruppen	56

- Kündigungen durch die Tarifbeschäftigten in der Stadtverwaltung	57
- Fluktuationsquoten (Betriebswirtschaftliche Fluktuation)	58
- Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen	59
Entwicklung des Stellenplans	61
- Stellenbestand Verwaltung 1998 - 2017	63
- Stellenbestand nach Ämtern 2007 - 2017	64
- Schaffungen, Streichungen, Übertragungen 1998 - 2017	65
- Differenz: Schaffungen - Streichungen 1998 - 2017	66
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 - 2017	67
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten drei Doppelhaushalte (Stellenpläne 2012 bis 2017)	68
- Stellenentwicklung seit 2015 in den von der erhöhten Zuwanderung von Flüchtlingen und Asylsuchenden betroffenen Ämtern	69
- Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2017 - Grafik	70
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2017 - Tabelle	71
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2017 - Grafik	72
Basiszahlen	75
- Zahl der Mitarbeiter/-innen	77
- Personalaufwand der Ämter 2009 - 2015	78
- Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Beschäftigten	80
- Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	81
- Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2015	82
- Altersteilzeit	83
- Zahl der befristet Beschäftigten	84
- Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb	85
- Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	86
- Schwerbehindertenquote	87
- Zahl der Tele-/Heimarbeitplätze	88
- Beschäftigung nach Nationalität	89

Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung Stuttgart	91
- Frauenquote	93
- Frauenanteil in den Führungsebenen Verwaltung	94
- Frauenanteil in den Führungsfunktionen Klinikum	96
- Frauen in Führungspositionen 2015	98
- Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	99
- Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	100
- Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	101
Arbeits- und Gesundheitsschutz	103
- Betriebliche Gesundheitsförderung	105
- Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur (gesamt)	109
- Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	110
- Entwicklung der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	111
- Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Mitarbeiter/-innen	112
- Unfallstatistik	113
- Übersicht Gefährdungsbeurteilungen	114
Themenorientierte Übersichten über die Ämter und Eigenbetriebe	117
- Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen	119
- Zahl der Vollkraftwerte	120
- Zahl der Stellen	121
- Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen	122
- Frauenquoten	123
- Teilzeitquoten	124
- Befristet Beschäftigte	125
- Beurlaubte Mitarbeiter/-innen	126
Glossar/Methodik	127



Liebe Leserinnen und Leser,

der Personalbericht 2016 bietet Ihnen wieder eine Vielzahl an Informationen und Statistiken mit fortgeschriebenen Zeitreihen sowie neben dem Schwerpunktthema "Ausbildung bei der Stadtverwaltung" auch neue Inhalte.

Ich möchte Ihnen - auch als Zusammenfassung für den eiligen Leser - die aus meiner Sicht wichtigsten Erkenntnisse näherbringen:

Ausbildung bei der Stadtverwaltung

Zu unseren aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt rein rechnerisch pro Jahr nochmal ein Anteil von rund 5,3 % an Auszubildenden und Studierenden hinzu. Mit 716 besetzten Ausbildungs- und Studienplätzen haben wir 2015 einen neuen Höchststand erreicht. Dies bedeutet, dass wir neben der Bereitstellung weiterer Arbeitsplätze auch mehr Kolleginnen und Kollegen dafür gewinnen konnten, diesen überwiegend jungen Menschen eine qualitativ gute Ausbildung und Betreuung angeeignet zu lassen.

Durch den wachsenden Personalkörper fällt die Bereitstellung von Räumlichkeiten für Ausbildungsplätze den Ämtern und Eigenbetrieben immer schwerer. Bei der Gewinnung von Praxisausbilderinnen und -ausbildern macht sich die allgemeine Arbeitsbelastung negativ bemerkbar. Dies hat u.a. bei den sehr personalintensiven "klassischen Verwaltungsausbildungen" dazu geführt, dass die Zahl der dort bereitgestellten Ausbildungsplätze unter den Stand von 2013 gesunken ist. Ein Trend, dem wir entgegensteuern müssen.

Durch verschiedene Maßnahmen, wie z.B. regelmäßige Informationen, spezielle Fortbildungen und finanzielle Anreize für Ausbildungstätigkeiten, versuchen wir, die gute Motivation der Kolleginnen und Kollegen als Ausbilderin bzw. Ausbilder zu fungieren, zu erhalten und neue Personen dafür zu gewinnen.

Online-Bewerbermanagement

Das im Haupt- und Personalamt als Pilotamt neu eingeführte Online-Bewerbermanagement hat sich bereits nach kurzer Zeit als zukunftsweisendes Projekt erwiesen, die Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen die elektronische Bewerbung. Dies zeigt sich insbesondere auch bei den Bewerbungen um Ausbildungsplätze.

Altersstruktur und Demografische Entwicklung

Die Stellenschaffungen im letzten Jahr und deren Besetzung mit überwiegend jungem Personal haben dazu geführt, dass unser Altersdurchschnitt praktisch unverändert geblieben ist. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Alter von mehr als 55 Jahren ist dagegen in der Stadtverwaltung um 2,29 Prozentpunkte gestiegen.

Diesem wachsenden Personenkreis müssen wir in den nächsten Jahren eine erhöhte Aufmerksamkeit schenken und die Angebote und Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und zur Arbeitsmotivation deutlich ausbauen.

Gleichzeitig haben wir in 2015 zum ersten Mal die prognostizierten erhöhten Altersaustritte mit einer Steigerung von 41 % zum Jahr 2014 zu verzeichnen.

Neben dem damit verbundenen Aufwand eröffnet uns dies jedoch die Chance und zugleich die Herausforderung, unseren Personalkörper durch gute Nachbesetzungen zu verjüngen.

Parallel dazu ist der Wissenstransfer zu betrachten, ein Thema, dem sich die Stadt Stuttgart bereits angenommen hat.

Bei der Prognose für die Altersaustritte in Führungspositionen für die Jahre 2017 bis 2022 ist die Fluktuation je Führungsebene prozentual gegenüber dem Personalbericht 2015 auf dem hohen Niveau von 18 % geblieben.

Frauen/Männer und Teilzeitbeschäftigung

Das Verhältnis der Geschlechter hat sich 2015 mit 63,8 % Frauenanteil nur in Bruchteilen geändert (2014: 63,5 % Frauen).

Bemerkenswert ist eine leichte Verschiebung in der Teilzeit insgesamt und zwischen Frauen und Männern. Erstmals seit 2010 ging der Teilzeitanteil zurück, um 0,2 Prozentpunkte auf 39,9 %. Parallel dazu reduzierte sich bei den Frauen der Teilzeitanteil gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte auf 35,7 %

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Teilzeitanteil unter 41 % hat sich um 1,4 Prozentpunkte (56 Personen) zugunsten höherer Arbeitszeitanteile oder einer Vollbeschäftigung verringert.

An dieser Stelle sei noch angemerkt, dass sich die Zahl an Beamtinnen und Beamten zum Vorjahr 2014 zwar um 6 Personen erhöht hat, der Anteil dieser Berufsgruppe an der Belegschaft jedoch auf 16,8 % des Personals gesunken ist (2005: 18,5 %).

Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen ist um 1 Prozentpunkt gestiegen. In der Führungsebene der Amtsleitungen sind die Frauen jetzt mit 37 % vertreten (plus 2 Prozentpunkte); dies spiegelt sich auch in einer Steigerung von 0,5 Prozentpunkten des Frauenanteils in der B-Besoldung wieder. Einen deutlichen Sprung von 5 Prozentpunkten machte der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe EG 15.

Mit freundlichen Grüßen

Bernd Reichert
Leiter des Haupt- und Personalamts

Schwerpunktthema

Ausbildung bei der Stadtverwaltung

Die Ausbildung bei der Stadtverwaltung im Wettbewerb

Aufgrund der demografischen Prognosen werden die Rekrutierung und Ausbildung eigener Nachwuchskräfte auch in den kommenden Jahren zu den wichtigsten Aufgaben im Personalmanagement gehören.

Rückläufige Schülerzahlen und eine gute Beschäftigungslage in der Region verschärfen den Wettbewerb um gut qualifizierte und motivierte Bewerberinnen und Bewerber. Die Landeshauptstadt Stuttgart als große und attraktive Arbeitgeberin befindet sich dabei oft nicht im direkten Blickfeld der jungen Menschen. Gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in Stuttgart einen Anteil von fast 60 % einnehmen, sind das Aufgabenspektrum und die Karrieremöglichkeiten bei einer Kommune meist nicht bekannt.

Die Ausbildungskampagne der Stadt Stuttgart "Deine Stadt-Deine Zukunft" setzt genau an diesem Punkt an und wir haben es geschafft, den Anteil an Azubis und Studierenden mit Migrationshintergrund seit dem Jahr 2010 deutlich zu steigern und uns in vielen Bereichen eine nach wie vor gute Bewerberlage zu erhalten. Dies zeigt, dass ein nachhaltiges und authentisches Personalmarketing gerade im Ausbildungsbereich von entscheidender Bedeutung ist. Dazu gehört neben einer guten Kampagne auch die regelmäßige Präsenz bei Berufsinformationsveranstaltungen an Schulen und bei Ausbildungsmessen in Stuttgart.

Im April 2016 hat die Stadtverwaltung zum dritten Mal die eigene Ausbildungsmesse "Spot on Job" im Rathaus veranstaltet. Dort waren alle Ausbildungsbereiche einschließlich der Eigenbetriebe präsent. 2016 beteiligten sich 19 Aussteller, die insgesamt 55 städtische Berufe vorstellten. Die "Spot on Job" soll künftig alle 2 Jahre, abwechselnd mit dem Tag der offenen Tür, im Rathaus stattfinden.

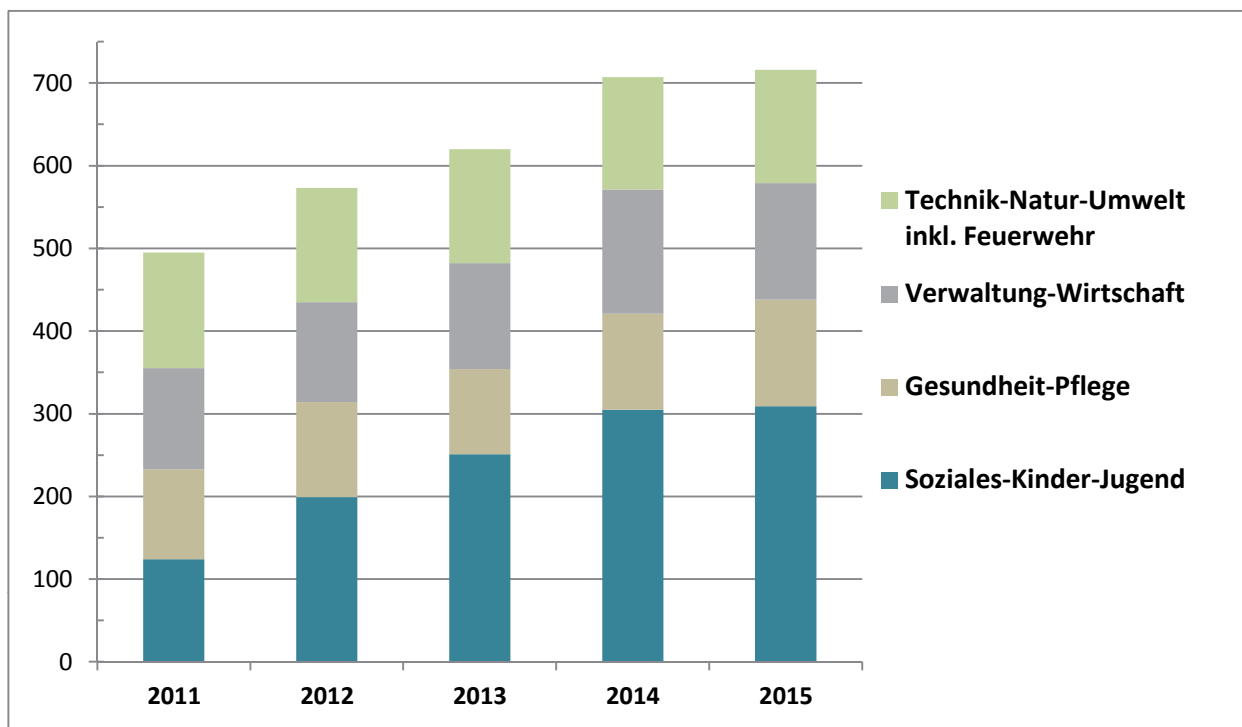
Mit über 700 Auszubildenden und Studierenden in rund 40 verschiedenen Ausbildungsberufen und Studiengängen wird die Gewinnung von Nachwuchskräften in vielen Bereichen der Stadtverwaltung entscheidend unterstützt. Über das Angebot von interessanten Semester- und Studienpraktika, Orchesterpraktika und Volontariaten versuchen wir zudem, auch die Bereiche, in denen es bei der Stadt keine eigenen Ausbildungs- und Studiengänge gibt, bei den Studierenden und Studienabsolventen bekannt zu machen. Dies gilt insbesondere für die Ingenieurstätigkeiten und den Kulturbereich.

Im Bereich der "klassischen" Verwaltungsberufe zeichnet sich jedoch bereits heute ab, dass es mittelfristig darum gehen muss, die Ausbildungs- und Studierendenzahlen zu erhöhen, da der Bedarf an Absolventen deutlich höher ist als das eigene Angebot an Ausgebildeten. Eine solche Steigerung erfordert neben zusätzlicher finanzieller Mittel für Personal- und Sachausgaben, eine erhebliche Erhöhung der Anzahl der Praxis-Ausbilderinnen und -Ausbilder in den verschiedenen Fachämtern sowie entsprechender Räume und Büroplätze für die Auszubildenden selbst. Insbesondere an den letzten beiden Punkten scheitert derzeit eine Umsetzung.

Nach der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber gilt es, durch eine interessante, zeitgemäße und fördernde Praxisausbildung die Grundlagen für eine Weiterbeschäftigung bei der Stadt zu legen. Dies erfolgt u.a. durch vielfältige Einsatzgebiete, ein attraktives Fortbildungsangebot, gemeinsame Projekte, ausbildungsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen sowie die Förderung von Teamarbeit und der gegenseitigen Vernetzung. Auch wird es immer wichtiger, bereits während der Ausbildung Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Zahl der Auszubildenden Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Ausbildungszweig	2011	2012	2013	2014	2015
Verwaltung-Wirtschaft	122	121	128	150	141
Soziales-Kinder-Jugend	124	199	251	305	309
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	140	138	138	136	137
Gesundheit-Pflege	109	115	103	116	129
Auszubildende Σ	495	573	620	707	716



Von 424 Auszubildenden und Studierenden, die im Jahr 2015 ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bei der Stadtverwaltung und beim Klinikum erfolgreich abgeschlossen haben, wurden 63 % übernommen. Von ihnen erhielten 50 % eine unbefristete und 13 % eine befristete Stelle. Gründe für die Nicht-Übernahme lagen in der Regel auf Seiten der Absolventen, die häufig aufgrund von Ortswechsel, Weiterqualifizierung oder besseren Stellenangeboten von außerhalb das Beschäftigungsangebot der Stadt nicht nutzten.

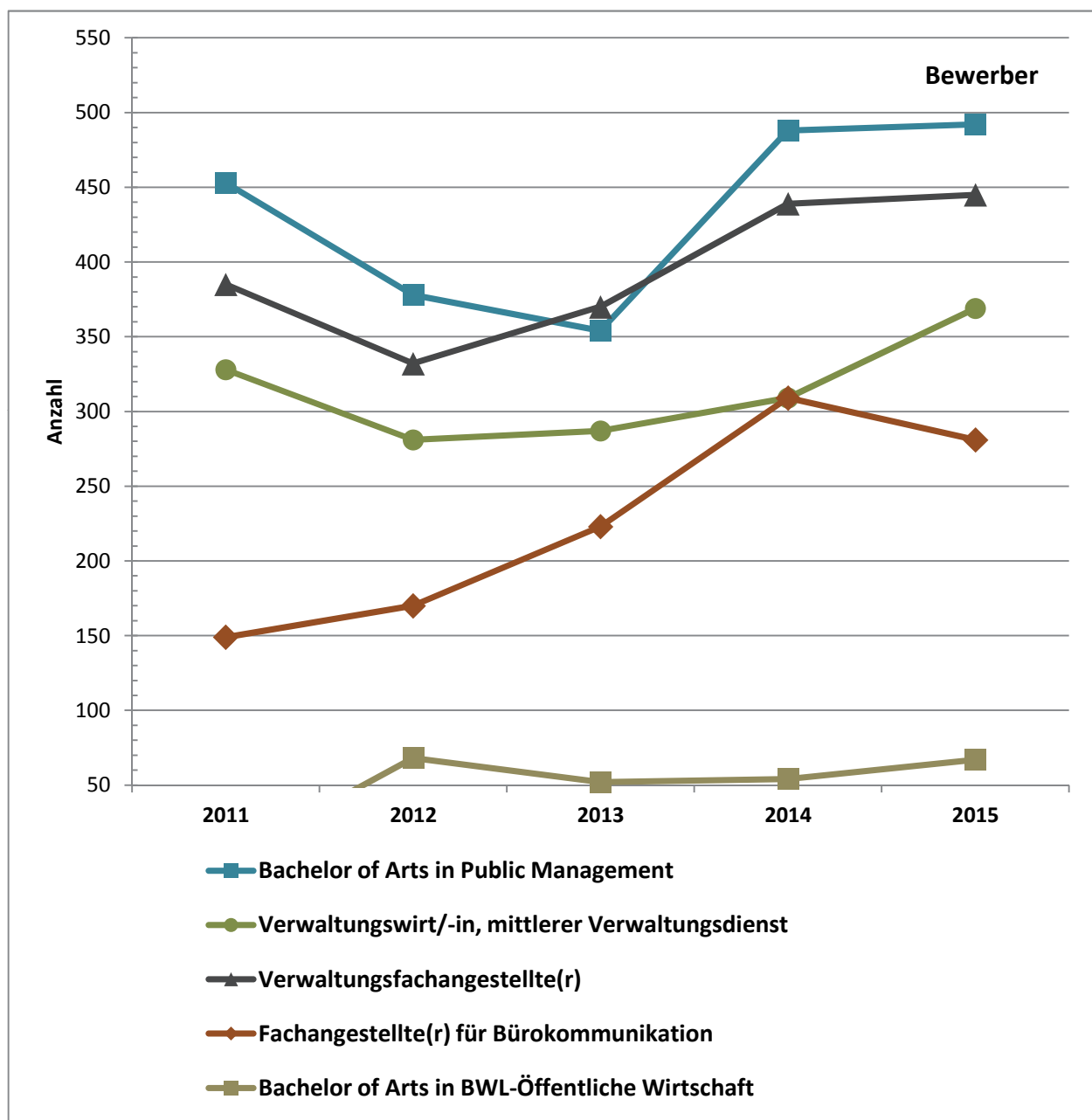
Erfreulich niedrig ist die Quote der Ausbildungsabbrüche. 2015 haben insgesamt 99 Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig beendet, das entspricht 6,7 % aller Auszubildenden. Die Kündigung geht dabei zumeist vom Auszubildenden aus. Gründe sind unter anderem: Umorientierung zu einem anderen Beruf, falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf im Vorfeld, psychische (eher soziale Berufe) und physische Belastungen (eher technische Berufe) oder aber die späte Zusage des Wunsch-Studienplatzes.

In Einzelfällen sind Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, zu hohe schulische Anforderungen und die Arbeitszeiten (Bereich Pflege) der Grund für eine vorzeitige Beendigung. Generell sind die Personalstellen mit den Auszubildenden im Gespräch und versuchen bei Problemen innerhalb der LHS eine andere Möglichkeit zu finden. Der Ausbildungsabbruch ist die letzte Konsequenz, wenn alle anderen Alternativen ausgeschlossen wurden.

Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

(Ausbildungsbeginn im darauffolgenden Jahr)

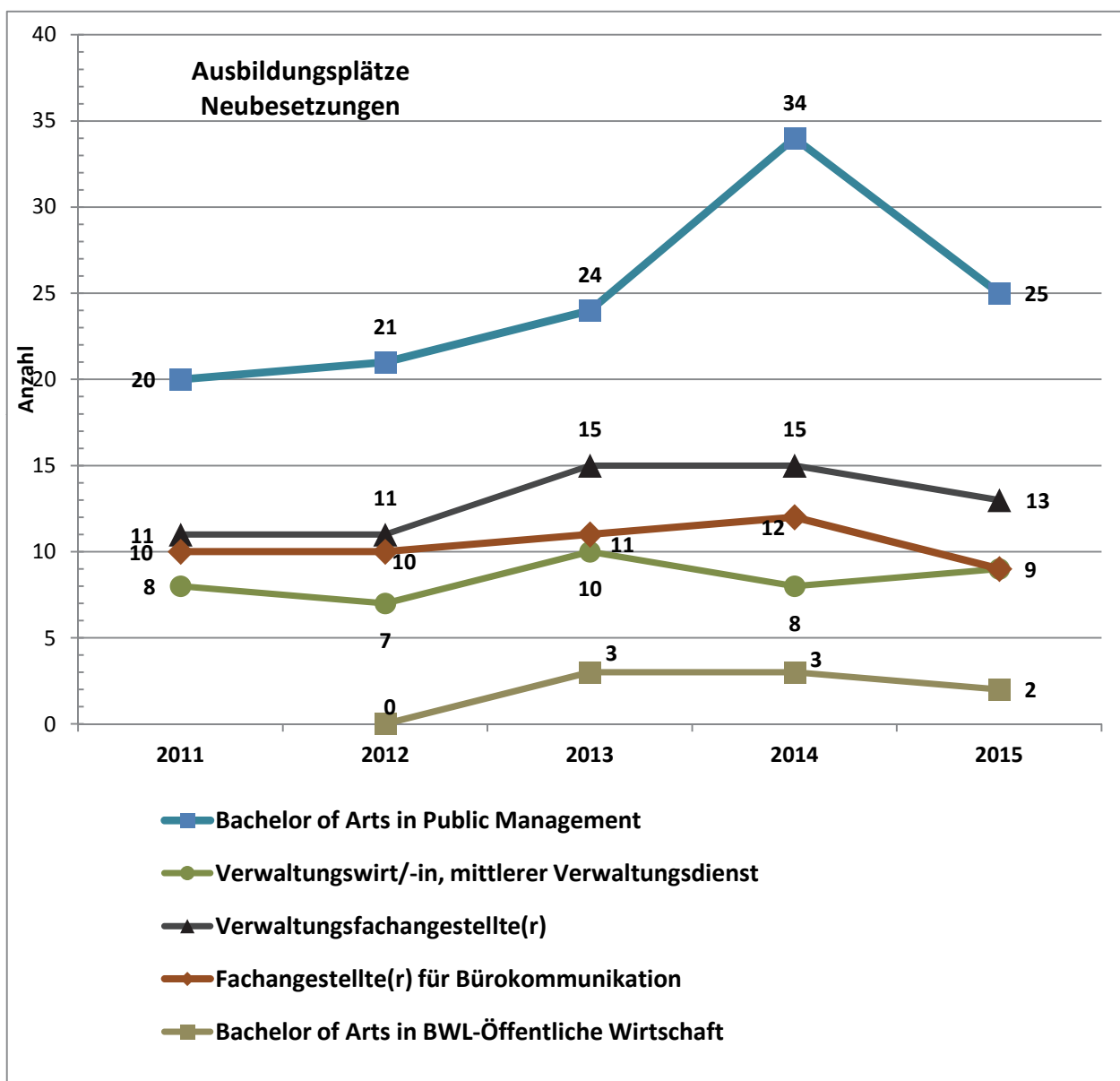
	2011	2012	2013	2014	2015
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	453	378	354	488	492
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	328	281	287	309	369
Verwaltungsfachangestellte(r)	385	332	370	439	445
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	149	170	223	309	281
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	--	68	52	54	67
Bewerbungen Σ	1.315	1.229	1.286	1.599	1.654



Jährlich neu besetzte Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

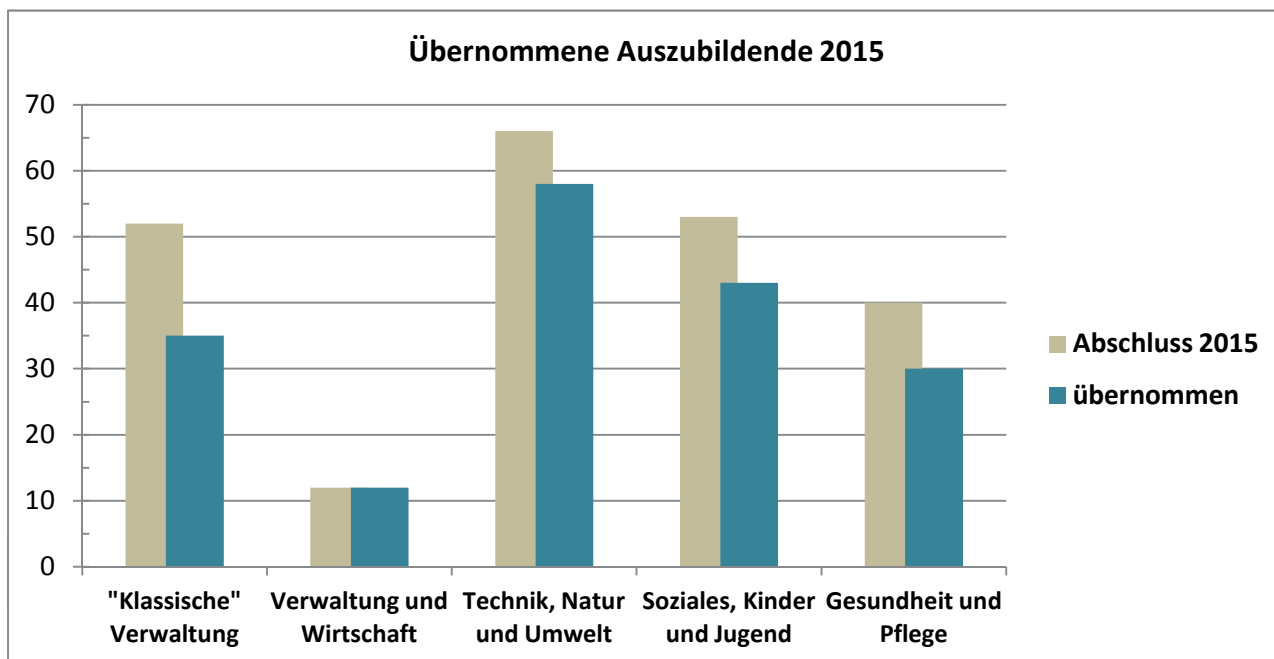
	2011	2012	2013	2014	2015
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	20	21	24	34	25
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	8	7	10	8	9
Verwaltungsfachangestellte(r)	11	11	15	15	13
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	10	10	11	12	9
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)		0	3	3	2
Σ	49	49	63	72	58

Im Jahr 2014 gab es außergewöhnlich viele gute Bewerber/-innen, von denen niemand wie sonst üblich vor der Ausbildung absprang; die Ausbildungskapazität war in diesem Jahr überschritten.



Übernahme von Auszubildenden (ohne Klinikum)

Ausbildungszweige	Abschluss 2015	davon übernommen	keine Übernahme
"Klassische" Verwaltung	52	35	17
Verwaltung und Wirtschaft	12	12	0
Technik, Natur und Umwelt	66	58	8
Soziales, Kinder und Jugend	53	43	10
Gesundheit und Pflege	40	30	10
Auszubildende Σ	223	178	45



In den "klassischen" Verwaltungsberufen werden die Auszubildenden, die mindestens die Abschlussnote befriedigend erhalten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der LHS übernommen. Alle anderen Auszubildenden, die mindestens die Abschlussnote befriedigend erhalten, werden nach Abschluss der Ausbildung für zwei Jahre übernommen. Das ist ein Jahr länger als tariflich geregelt, der TVAÖD garantiert den Auszubildenden eine Beschäftigung von einem Jahr.

Im gehobenen Verwaltungsdienst (Bachelor of Arts in Public Management) steht die Stadtverwaltung bei einer Anstellung in Konkurrenz mit anderen Städten und Gemeinden sowie Landesbehörden. Dies ist auch der nachfolgenden detaillierten Tabelle zu den "klassischen" Verwaltungsberufen zu entnehmen.

"Klassische" Verwaltung Ausbildungsgänge	Abschluss 2015	davon übernommen	keine Übernahme
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	23	9	14 externe Stelle
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	9	9	
Verwaltungsfachangestellte(r)	10	8	2
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kaufrau/Kaufmann für Büromanagement	10	9	1

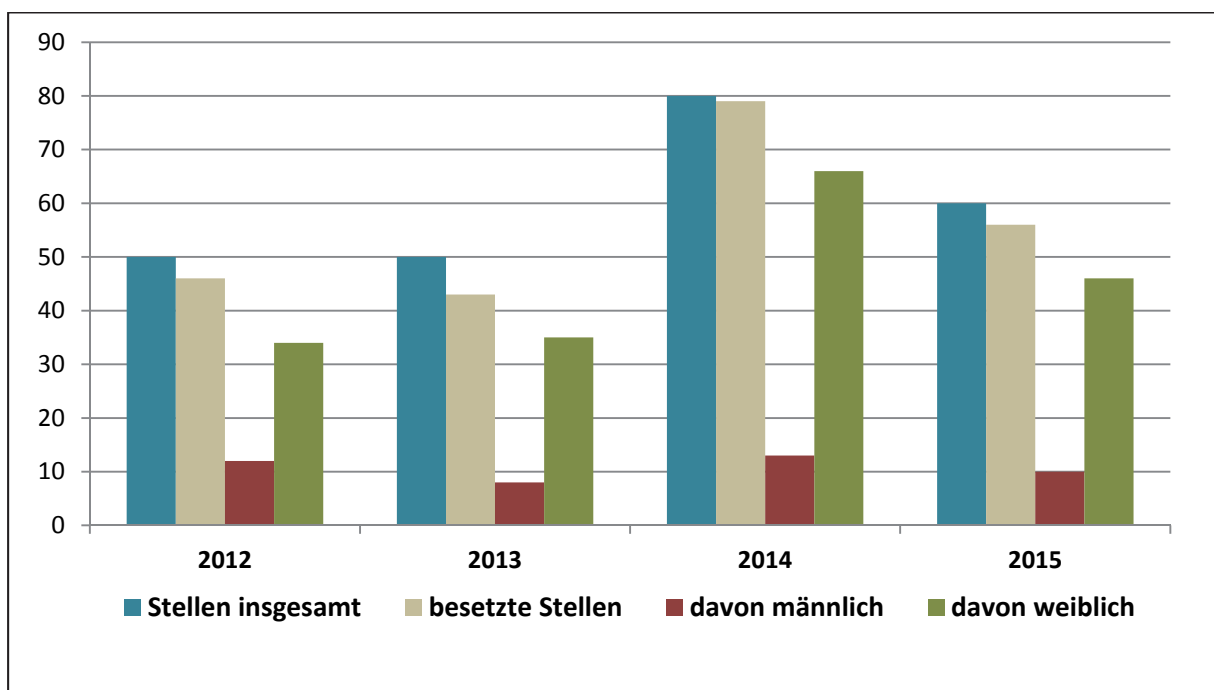
PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher

Vorgeschichte

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) wurde Ende 2011/Anfang 2012 eingeführt, um den Fachkräftemangel in den Tageseinrichtungen für Kinder abzumildern. Mit dieser neuen Ausbildungsform sollen weitere Zielgruppen, wie Abiturientinnen/Abiturienten, Studienabbrecher/-innen, männliche Bewerber und Quereinsteiger/-innen angesprochen werden.

Anzahl Ausbildungsplätze und Kosten

Das Jugendamt der Stadt Stuttgart hat für diese Ausbildung in den Jahren 2012 und 2013 jeweils 50 Ausbildungsplätze, für das Jahr 2014 80 Ausbildungsplätze und für die Jahre 2015 und 2016 je 60 Ausbildungsplätze geschaffen.



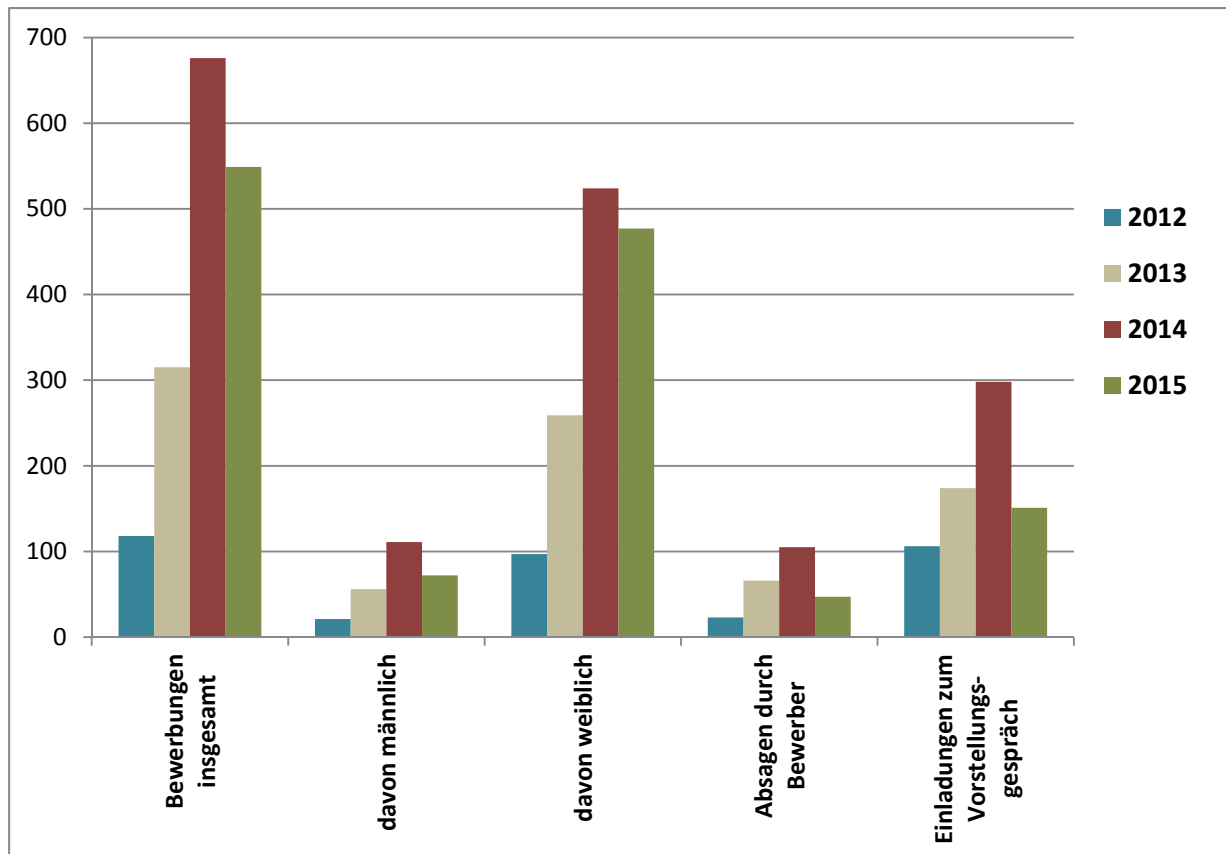
Pro Ausbildungsjahr fallen für 50 Ausbildungsplätze Kosten in Höhe von ca. 650.000 Euro an. Darin sind auch die Kosten für die vermögenswirksamen Leistungen und die Jahressonderzahlung enthalten.

Bewerbungssituation

Die Bewerbungszahlen haben sich in den ersten drei Jahren fast jährlich verdoppelt. Für den neuen Ausbildungsjahrgang 2016 lagen ca. 600 Bewerbungen vor. Die 60 Ausbildungsplätze wurden wie letztes Jahr mit einem Männeranteil von 16,7 % vergeben.

Das Ziel eine attraktive Ausbildung mit durchgehender Vergütung und enger Verzahnung von Theorie und Praxis, die eine größere und vielseitigere Zielgruppe anspricht, wurde somit erreicht.

Die Anzahl der Bewerbungen, die z.B. wegen Nichterfüllen der Zugangsvoraussetzungen zurückgeschickt wurden, sind auch zurückgegangen. Ein Grund dafür könnte in der neuen Homepage des Jugendamtes "Komm-zu-uns" liegen, die sehr detailliert über diese Ausbildung und die Zugangsvoraussetzungen informiert.



Positiv ist, dass sich mehr Männer beworben haben als in der klassischen Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher.

Eingestellte männliche Auszubildende ...	PIA-Ausbildung	Anerkennungspraktikum
... 2012	13	9
... 2013	8	10
... 2014	13	6
... 2015	10	5

Übernahmen

Von den insgesamt 46 Auszubildenden des ersten PIA-Jahrgangs 2012-2015 wurden 34 Personen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. 2 weitere Personen konnten nach ihrer PIA-Ausbildung als DHBW-Studenten gewonnen werden.

Von den 10 übrigen Auszubildenden schlossen 5 Personen ihrer Ausbildung ein Studium oder eine Weiterbildung an, 1 Person verlängerte ihre Ausbildung um 1 Jahr, 1 Person konnte nach nichtbestandener Prüfung in ihrem Erstberuf Kinderpflegerin weiterbeschäftigt werden, 2 Personen gingen ins Ausland und nur 1 Person ging zu einem anderen Träger. Somit haben sich nur 2 % der Auszubildenden gegen eine Beschäftigung beim Jugendamt entschieden. Die Übernahmequote beträgt aktuell 80,43 %.

Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2015

Verwaltung und Wirtschaft	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	17
Verwaltungsfachangestellte(r)	42
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	8
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	24
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	31
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	8
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	5
Bachelor of Arts im Studiengang Wirtschaftsförderung	3
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
	Σ 141
Technik, Natur und Umwelt	
Winzer/-in	2
Kfz-Mechatroniker/-in	0
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	10
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	6
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker/-in	3
Vermessungstechniker/-in	7
Straßenbauer/-in	6
Bauzeichner/-in	16
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	10
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	15
Forstwirt/-in	5
Mechatroniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	2
Berufskraftfahrer/-in	5
Kfz-Mechatroniker/-in	6
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	14
Mechatroniker/-in	2
Fachkraft für Abwassertechnik	20
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	2
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2
Chemielaborant/-in	2
	Σ 137
Soziales, Kinder und Jugend	
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	7
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit	4
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerzieher	0
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	78
Erzieher/-in - Praxisorientierte Ausbildung (PIA)	176
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	22
Berufspraktikum Sozialpädagogik/Soziale Arbeit	24
	Σ 311
Gesundheit und Pflege	
Altenpfleger/-in	105
Altenpflegehelfer/-in	19
Hauswirtschafterin	3
	Σ 127
Insgesamt	716

Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2015

Bachelor of Arts in Gesundheitsmanagement	5
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit	9
Ausbildungsintegriertes Studium Angewandte Gesundheitswissenschaft für Pflege und Geburtshilfe (B.A.)	53
Hebamme/Geburtshelfer	53
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	5
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	142
Gesundheits- und Krankenpflege	280
Medizin-technische(r) Laborassistent/-in	100
Medizin-technische(r) Radiologieassistent/-in	49
Diätassistent/-in	24
Medizinische Fachangestellte	5
Operationstechnische(r) Assistent/-in	23
Anästhesietechnische(r) Assistent/-in (ab 2013)	19
Servicehelfer	0
Anzahl der Auszubildenden im ersten, zweiten und dritten Lehr- und Studienjahr	767

Über 12 % des Personals im Klinikum Stuttgart sind Auszubildende. Sie erlernen einen Gesundheitsberuf, absolvieren ein Studium oder machen eine kaufmännische oder technische Ausbildung. Dies zeigt: Ausbildung genießt im Klinikum Stuttgart einen großen Stellenwert.

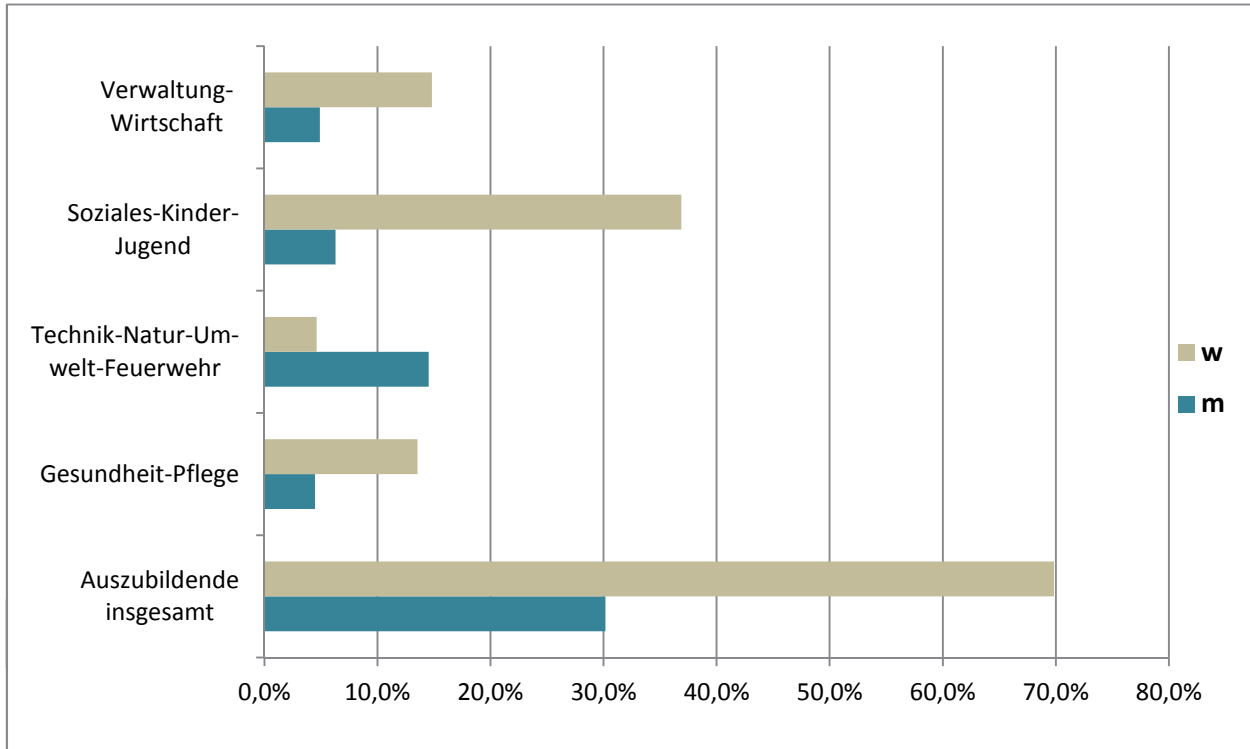
85 % der Azubis im Klinikum sind weiblich, 15 % männlich.

Wer seine Ausbildung im Klinikum Stuttgart absolviert, trifft auf ein breites Ausbildungsspektrum. Es gibt drei Jahre lang eine abgestimmte Mischung aus Praxiseinsätzen (in einem der größten Krankenhäuser Deutschlands!) und theoretischem Grundwissen. Das wird den Auszubildenden im zum Klinikum gehörenden Bildungszentrum vermittelt, das 2007 neu gebaut wurde und heute die größte und modernste Einrichtung dieser Art in Stuttgart ist. Eine Top-Ausbildung braucht auch Top-Voraussetzungen.

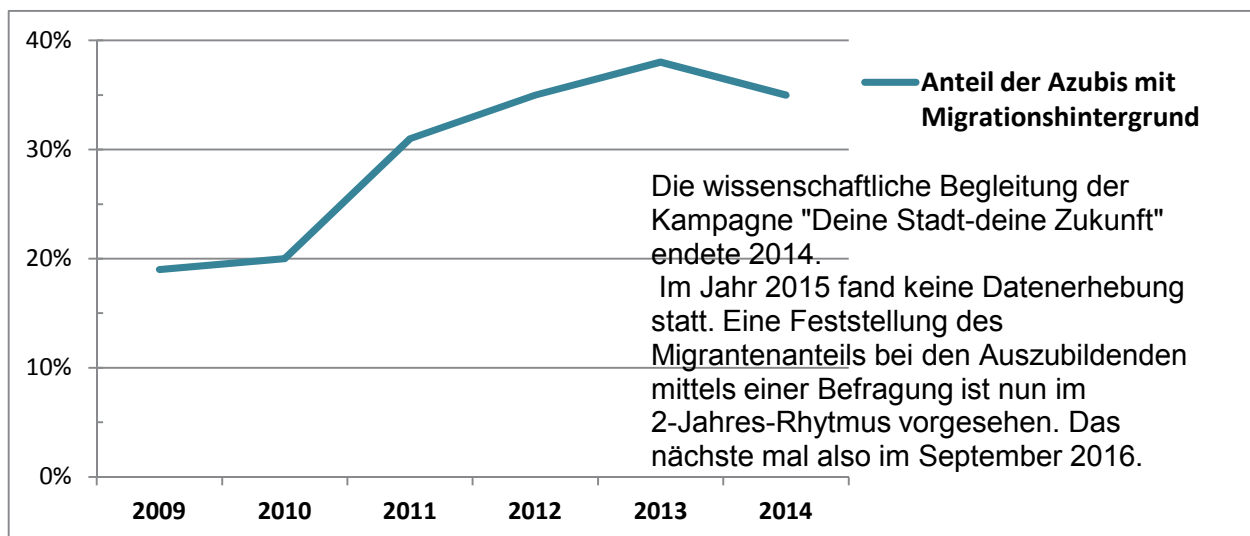
Die fünf Schulen des Bildungszentrums ermöglichen mit insgesamt 720 Plätzen Ausbildungen in 6 anerkannten Gesundheitsberufen. Zudem werden Kaufleute im Gesundheitswesen ausgebildet; in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bietet das Klinikum Stuttgart außerdem Studiengänge nach dem dualen Prinzip an. Mitarbeiter/-innen im Klinikum Stuttgart haben beste Aussichten - auf einen sicheren Arbeitsplatz, einen abwechslungsreichen, anspruchsvollen Beruf und die Zusammenarbeit mit interessanten Menschen.

Verhältnis Frauen/Männer und Migrationshintergrund bei den Auszubildenden zum 31.12.2015

Ausbildungszweig	w	Anteil	m	Anteil
Verwaltung-Wirtschaft	106	14,8%	35	4,9%
Soziales-Kinder-Jugend	264	36,9%	45	6,3%
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	33	4,6%	104	14,5%
Gesundheit-Pflege	97	13,5%	32	4,5%
Auszubildende Σ	500	69,8%	216	30,2%



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Anteil der Azubis mit Migrationshintergrund	19%	20%	31%	35%	38%	35%	k.A.



Personalkosten der Auszubildenden mit Stichtag 31.12.2015

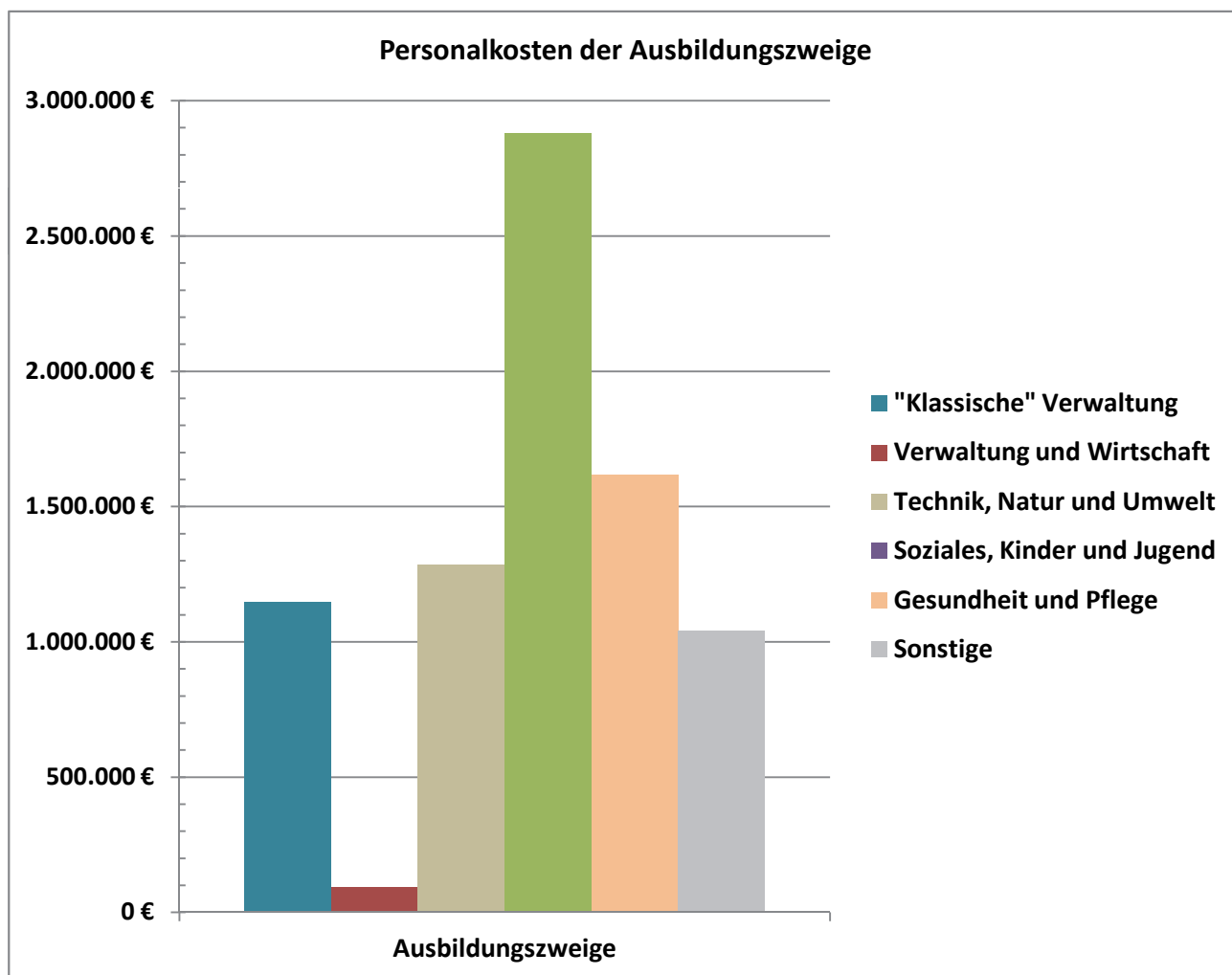
Erstmals wurden die Personalkosten der Ausbildungsberufe zum 31.12.2015 ermittelt.

Die Aufstellung enthält auch Vorpraktikanten, den Bundesfreiwilligendienst sowie alle sonstigen städtischen Angebote für junge Menschen.

Da das Finanzsystem die Ausbildungsberufe nicht 1:1 abbildet, stimmen die Personenzahlen mit den Angaben in der Übersicht der Ausbildungsberufe nicht überein.

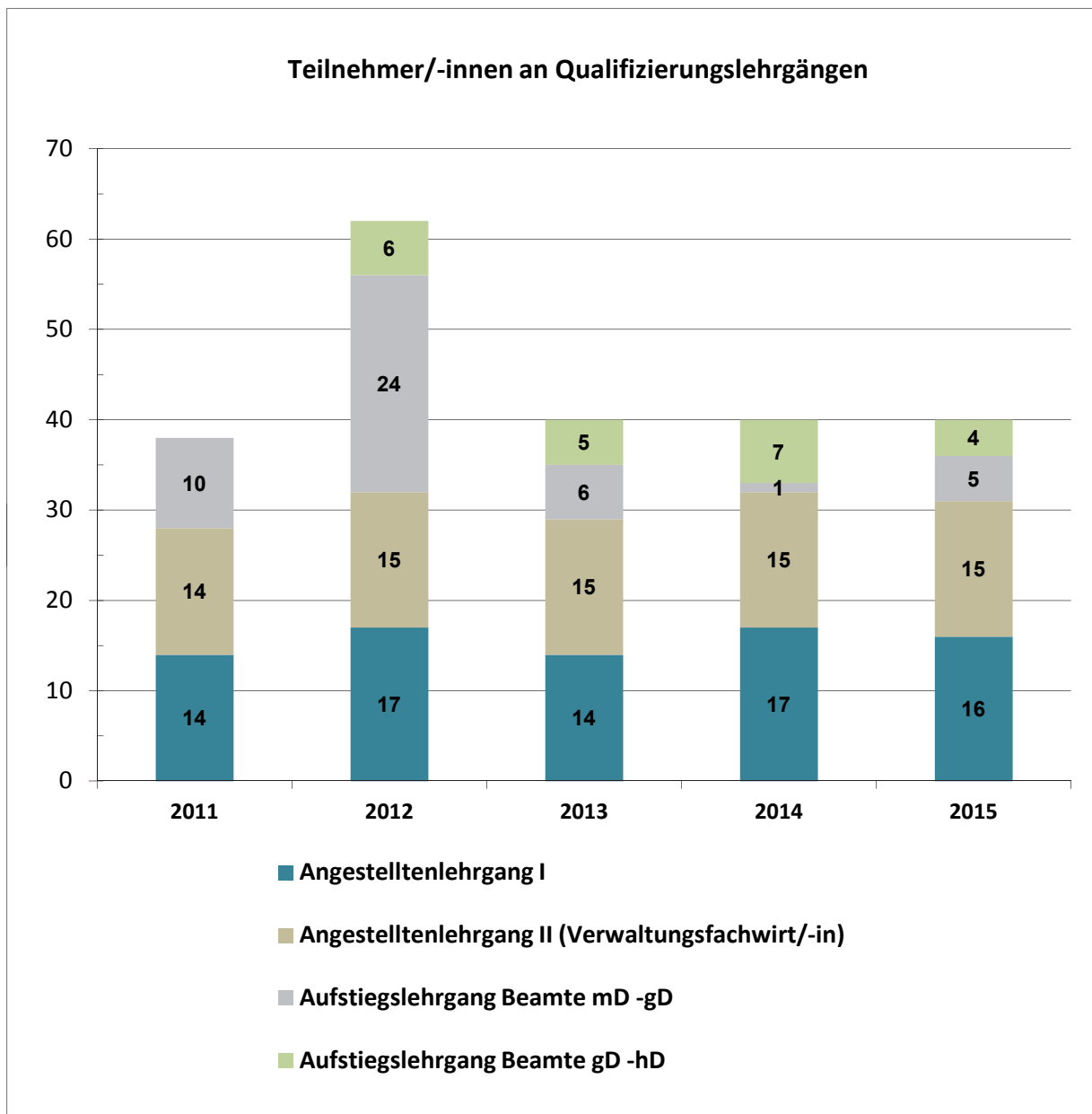
Die tatsächlichen Personalkosten für die Auszubildenden liegen noch höher, da in die Aufstellung die unterjährigen Abschlussjahrgänge nicht mit eingeflossen sind.

Ausbildungsweig	Anzahl	Personalkosten	Ø pro Person
"Klassische" Verwaltung	116	1.146.784,45 €	9.886,07 €
Verwaltung und Wirtschaft	9	93.201,26 €	10.355,70 €
Technik, Natur und Umwelt	113	1.284.473,75 €	11.367,02 €
Soziales, Kinder und Jugend	299	2.879.096,16 €	9.629,08 €
Gesundheit und Pflege	122	1.616.435,77 €	13.249,47 €
Sonstige	148	1.043.357,21 €	7.049,71 €
Personalkosten Σ	807	8.063.348,60 €	9.991,76 €



Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

Lehrgänge	2011	2012	2013	2014	2015
Angestelltenlehrgang I	14	17	14	17	16
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	14	15	15	15	15
Aufstiegslehrgang Beamte mD -gD	10	24	6	1	5
Aufstiegslehrgang Beamte gD -hD (seit 2012)		6	5	7	4
Teilnehmer/-innen Σ	38	62	40	40	40



Weiterqualifizierung von Tarif-Beschäftigten

Die Weiterqualifizierung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein wichtiges Instrument in der Personalentwicklung.

Der Angestelltenlehrgang I und der Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in richten sich an Beschäftigte, die ihre Qualifikation und berufliche Mobilität erhöhen wollen. Diese sich über mehrere Monate erstreckenden berufsbegleitenden Lehrgänge bieten berufserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich für eine anspruchsvollere sachbearbeitende Tätigkeit in der Verwaltung zu qualifizieren.

Nach der neuen Entgeltordnung ist für Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung die Ablegung der ersten Prüfung (Angestelltenlehrgang I) Eingruppierungsvoraussetzung für die Entgeltgruppen 5 bis 9a.

Die Ablegung der zweiten Prüfung (Fortbildungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in) ist Eingruppierungsvoraussetzung für die Entgeltgruppen 9b bis 12.

Die Stadt fördert die Teilnahme ihrer Beschäftigten an einem solchen Lehrgang in gewissem Umfang durch einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten und die Gewährung von Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

Die beiden Lehrgänge spielen, auch aufgrund der hohen Ausbildungsqualität und des bundesweit anerkannten Abschlusses, als Maßnahme der Personalerhaltung und Personalweiterentwicklung eine wichtige Rolle.

Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte

Nach § 22 Landesbeamtengesetz gibt es für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe bestimmte Qualifizierungsvoraussetzungen.

Dies ist für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst bei der Landeshauptstadt Stuttgart im Regelfall die erfolgreiche Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung bei der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie (VWA).

Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist seit 2012 der Aufstiegslehrgang bei der Führungsakademie Baden-Württemberg zu absolvieren.

Neben diesen Aufstiegs- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es weitere Zusatzqualifizierungen, die von den Fachämtern und Eigenbetrieben jeweils abhängig vom Grad des dienstlichen Interesses gefördert werden können.

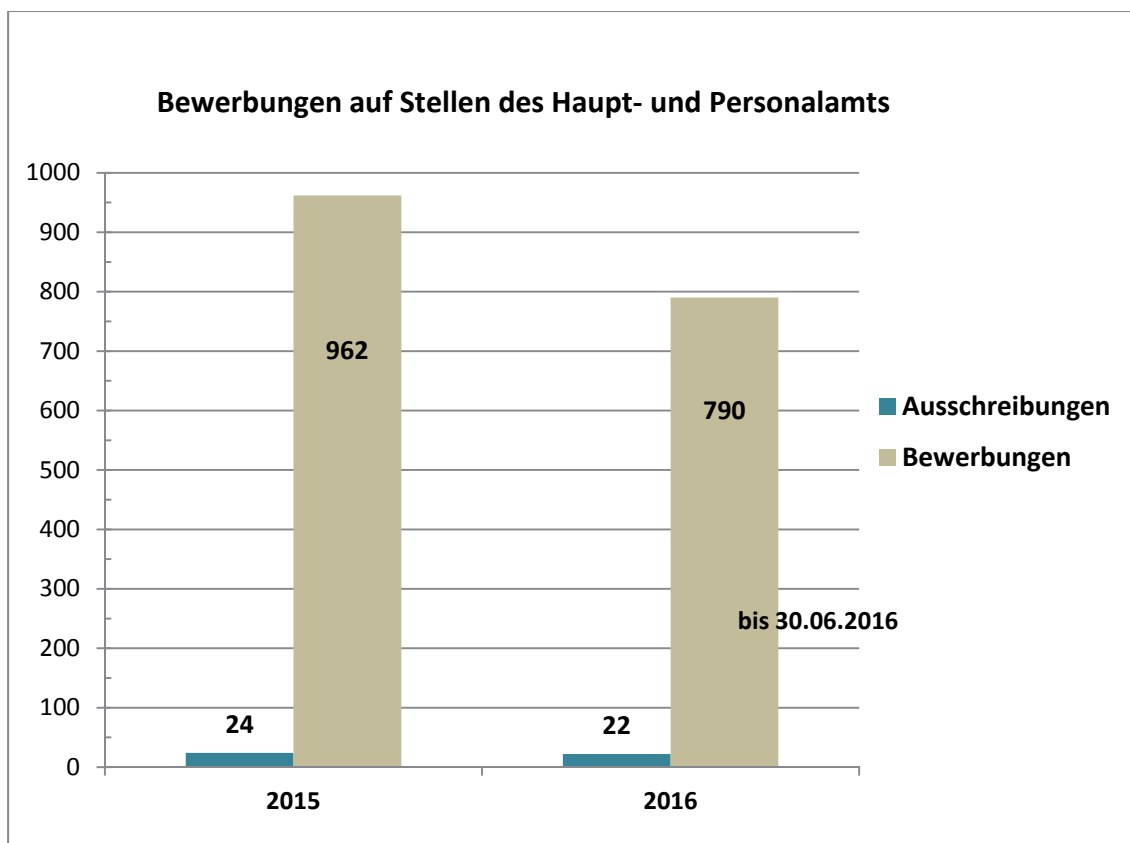
Personal- marketing

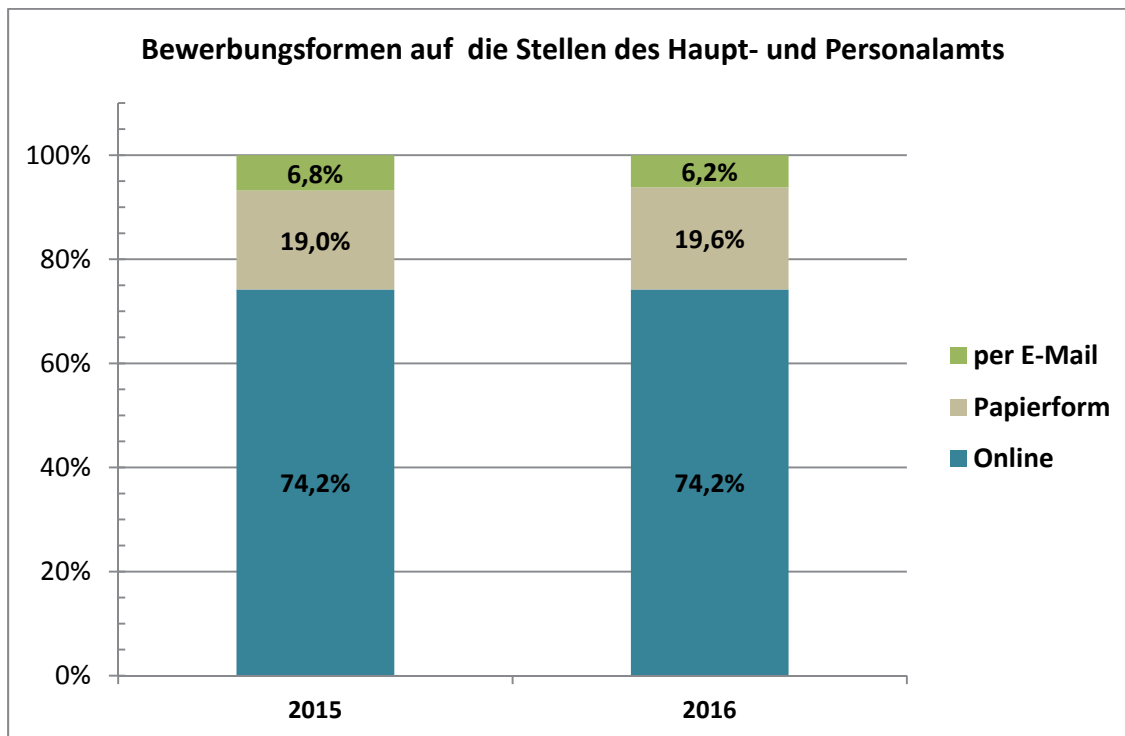
Online-Bewerbermanagement beim Haupt- und Personalamt

Zum 05.03.2015 ist der Pilotbetrieb des Online-Bewerbermanagements beim Haupt- und Personalamt gestartet. Seit diesem Zeitpunkt wurden alle Stellenausschreibungen des Haupt- und Personalamts mit der Möglichkeit, sich online zu bewerben, veröffentlicht. Daneben können sich Bewerber/-innen aber weiterhin in Papierform oder auch per E-Mail bewerben. Um möglichst viele und qualitativ hochwertige Bewerbungen zu erhalten, insbesondere in Mangelberufen, hat man sich dazu entschlossen, alle Bewerbungsformen anzunehmen.

Im Jahr 2015 waren insgesamt 24 Ausschreibungen des Haupt- und Personalamts mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ausgeschrieben, auf die 962 Bewerbungen eingegangen sind. Die Online-Bewerbungsquote betrug 74,22 %.

Bis zum 30.06.2016 wurden bereits 22 Ausschreibungen des Haupt- und Personalamtes veröffentlicht, worauf sich insgesamt 790 Personen beworben haben. Die Online-Quote von nunmehr 74,18 % ist nahezu unverändert hoch.





Besonders unter dem Aspekt, dass es sich bei den ausgeschriebenen Stellen des Haupt- und Personalamts nicht nur um klassische Verwaltungsstellen gehandelt hat, ist die Online-Bewerbungsquote ausgesprochen hoch.

Diese hohe Zahl verdeutlicht, dass die Stadt Stuttgart die Online-Bewerbungsmöglichkeiten als moderne Arbeitgeberin geradezu anzubieten muss.

Daneben bestätigt sie die Akzeptanz des eingesetzten Verfahrens auf Seiten der Bewerber/-innen. Auch hier wurden die Hürden für die Bewerber/-innen bewusst niedrig gehalten, indem man sich z.B. ohne eine vorherige Registrierung direkt bewerben kann.

Ein weiterer Roll-Out auf die übrigen Ämter und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Stuttgart ist in der Vorbereitung, damit zeitnah auch dort die Vorteile dieses Verfahrens, das auch ein internes Workflow-System beinhaltet, zum Tragen kommen.

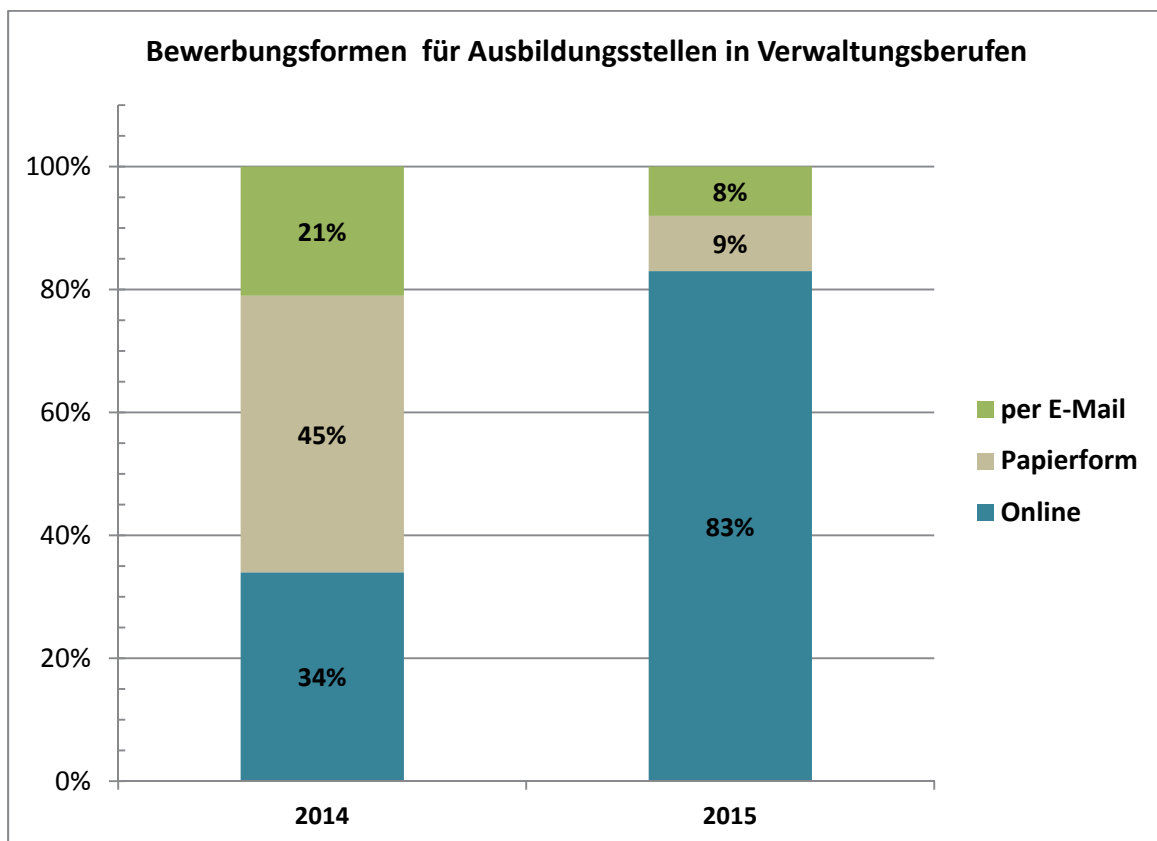
Um die Anzahl und Qualität der Bewerbungen zukünftig noch weiter zu steigern, ist geplant, einen Stellennewsletter zu installieren. Nach einer Hinterlegung der E-Mail-Adresse auf der Homepage werden den Interessenten und Interessentinnen automatisch wöchentlich die neuen Ausschreibungen, ggf. gefiltert nach Aufgabenbereichen, geschickt.

Diese Maßnahme, in Verbindung mit der Möglichkeit, sich online zu bewerben, wird voraussichtlich die Attraktivität der Landeshauptstadt Stuttgart als moderne Arbeitgeberin weiter steigern.

Bewerbungen auf Ausbildungsstellen bei der Stadtverwaltung

Das Online-Bewerbermanagement wurde im Vorfeld des Pilotversuchs bereits für die Ausschreibungen von Ausbildungsstellen für Verwaltungsberufe ab September 2014 getestet.

Die Zahlen der verschiedenen Bewerbungsformen für das ganze Jahr 2015 zeigen klar auf, dass die jungen Menschen aufgrund ihrer Technikaffinität auch für die Bewerbung die Onlinemöglichkeit bevorzugen.



Die Landeshauptstadt Stuttgart tritt damit als moderne Arbeitgeberin für Jugendliche auf, die Interesse an einem Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst haben.

Jobticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)

Seit dem 01.04.2014 bietet die LHS ihren Mitarbeiter/-innen ein vergünstigtes Jobticket an. Es ist eine Weiterentwicklung des VVS 'FirmenTickets' und für die Stadt ein wichtiges Instrument, ihre verkehrs- und umweltpolitischen Ziele zu erreichen. Das Jobticket wird mit einem monatlichen Betrag je Nutzer bezuschusst. Der Zuschuss ist nach Zonen gestaffelt und liegt zwischen 15,60 € und 28,88 €. Zusätzlich wird es von der SSB mit 10 % rabattiert (im Vergleich zum Jedermann-Jahresticket).

Berechtigt zum Bezug des bezuschussten LHS-Jobtickets sind alle Mitarbeiter/-innen, die in einem aktiven Arbeits-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis zur LHS von mindestens 2 Monaten Dauer stehen. Das Verfahren zum Bezug des Jobtickets ist so ausgestaltet, dass auf den geldwerten Vorteil des Jobtickets keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Die Mitarbeiter/-innen der LHS haben für das Jobticket folgende Beträge zu entrichten:

Preise	Jobticket-Abo persönlich		Jobticket-Abo übertragbar	
	2016	2015	2016	2015
1 Zone	32,63 €	31,28 €	42,08 €	40,43 €
2 Zonen	33,37 €	31,65 €	42,82 €	40,80 €
3 Zonen	54,35 €	52,17 €	63,80 €	61,32 €
4 Zonen	75,02 €	72,47 €	84,47 €	81,62 €
5 Zonen	95,70 €	93,00 €	105,15 €	102,15 €
6 Zonen	116,00 €	113,30 €	125,45 €	122,45 €
7 Zonen und mehr (Netz)	136,00 €	133,30 €	145,45 €	142,45 €
Zuschlag 1. Klasse	43,50 €	42,38 €	43,50 €	42,38 €

Auch zwei Jahre nach der Einführung hat das Angebot steigende Abbonnentenzahlen aufzuweisen, mit einem Zuwachs in diesem Zeitraum von über 100 % (s. nachfolgende Tabellen und Grafiken).

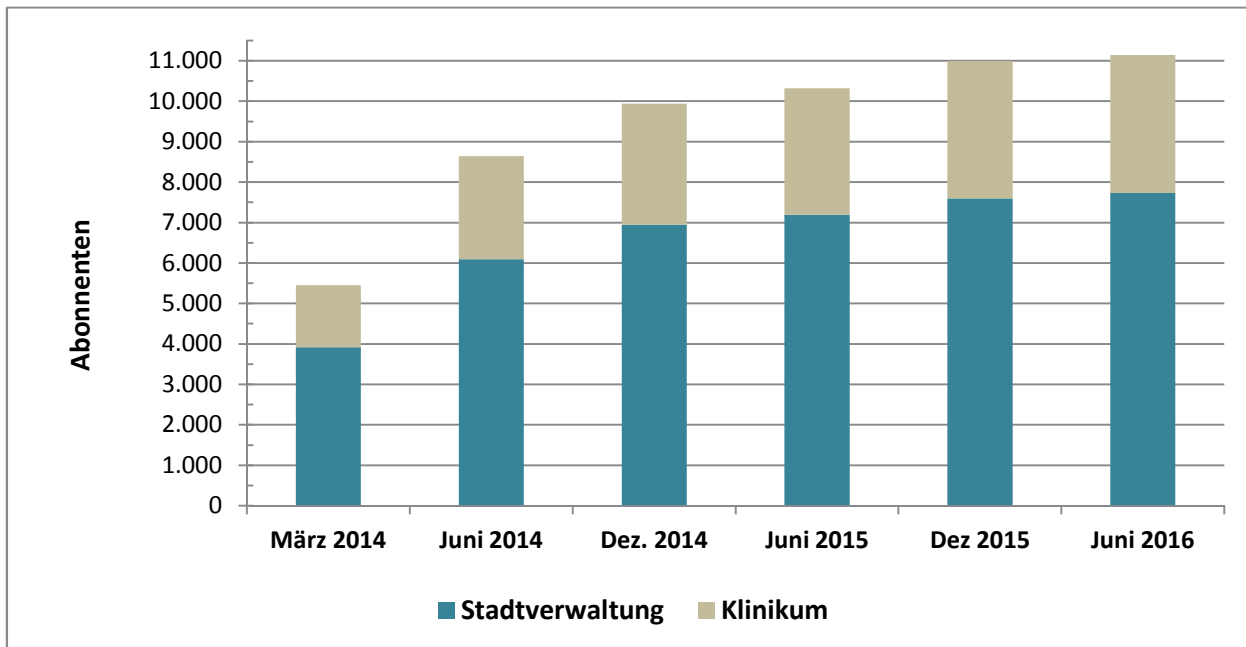
Seit April 2016 wurde für alle Neubestellungen der bisherige Verbundpass in Kombination mit der Wertmarke durch die neue polygoCard mit eTicket vom VVS abgelöst.

Mit der polygoCard können die Abonnenten Dienstleitungen verschiedener Anbieter nutzen, beispielsweise:

- ✓ (Elektro-)Bike-/Car-Sharing sowie Ladestationen
- ✓ Bestell- und Bezahlungsfunktionen für städtische Leistungen
- ✓ Bezahlungsfunktion beim Shopping in der Region

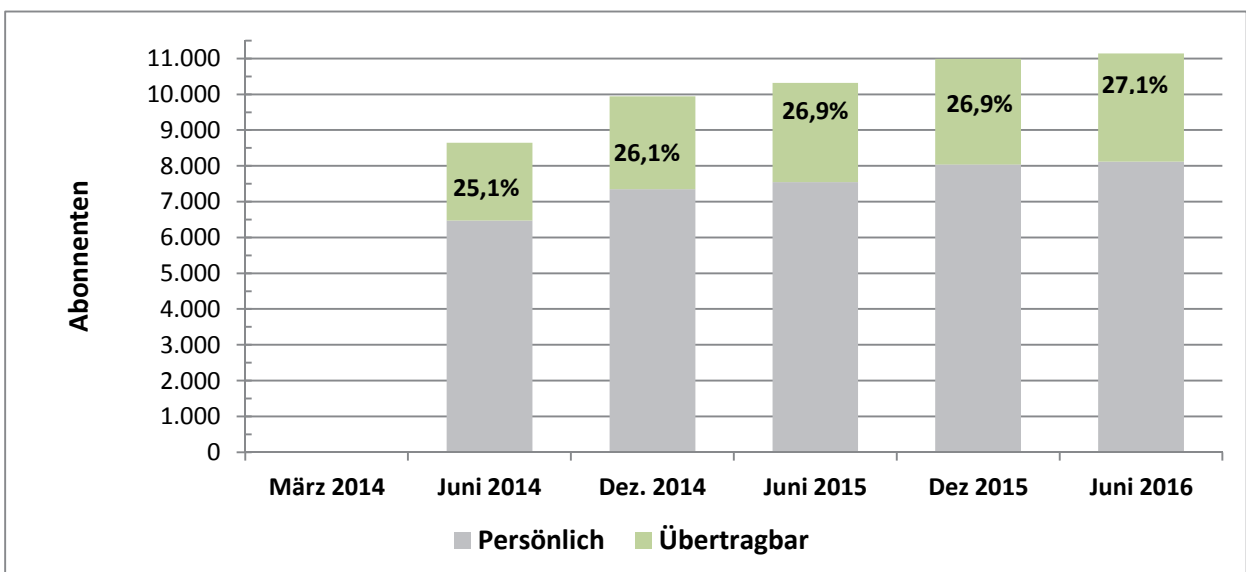
Entwicklung des Jobtickets - Abonnenten

	März 2014	Juni 2014	Dez. 2014	Juni 2015	Dez 2015	Juni 2016
Stadtverwaltung	3.921	6.094	6.947	7.196	7.596	7.730
Klinikum	1.531	2.549	2.995	3.125	3.395	3.412
Abonneneten Σ	5.452	8.643	9.942	10.321	10.991	11.142



Entwicklung des Jobtickets - Persönliche und übertragbare Variante

	März 2014	Juni 2014	Dez. 2014	Juni 2015	Dez 2015	Juni 2016
Persönlich	k.A.	6.472	7.351	7.544	8.038	8.117
Übertragbar	k.A.	2.171	2.591	2.777	2.953	3.025
Tickets Σ		8.643	9.942	10.321	10.991	11.142



Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten

Der Gemeinderat der Landeshauptstadt Stuttgart hat auf Grundlage der GR Drs. 952/2013 und 1275/2013 beschlossen, zum 01.01.2014 die Arbeitsmarktzulage Tarif+ für pädagogische Fachkräfte in städtischen Kindertageseinrichtungen einzuführen, um den aufgrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung hohen Fachkräftebedarf in diesen Einrichtungen besser decken zu können.

Die Zulage wird für pädagogische Fachkräfte mit folgenden Funktionen bzw. Tätigkeiten gewährt:

Funktion / Tätigkeit	Entgeltgruppe 1)
Kinderpfleger/-in	S 3
Kinderpfleger/-in in der Tätigkeit eine(s)/r Erzieher(s)/-in	S 4
Erzieher/-in im Gruppendienst als Zweitkraft in einer Ganztageseinrichtung	S 6, ab 1.7.2015 S 8a
Einrichtungsleitung von Kitas unter 40 Kindern	S 7, ab 1.7.2015 S 9
Gruppenleiter/-in in einer Ganztageseinrichtung	S 8, ab 1.7.2015 S 8b

1) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Die Zulage erhalten Beschäftigte, die sich mindestens in der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe befinden. Die Zulage wird 3 Jahre in voller Höhe gewährt, anschließend erfolgt eine Abschmelzung im vierten Jahr der Gewährung auf 75 %, im fünften auf 50 % und im sechsten auf 25 %. Sie entfällt mit Ablauf des sechsten Jahres ihrer Gewährung. Die Zulage wird an alle in städtischen Kitas beschäftigten Fachkräfte gewährt, die zum 01.01.14 in einem Arbeitsverhältnis zur Stadt stehen oder bis zum 31.12.2016 in ein Arbeitsverhältnis bei der Stadt Stuttgart eintreten.

Die Zulage Tarif+ wurde von der Verwaltung im Anschluss an die Beschlussfassung des Gemeinderats unverzüglich eingeführt. Die Auszahlung der Zulage erfolgte erstmals im März 2014, rückwirkend zum 01.01.2014. Die Regelungen für die Zulage und das für ihre Umsetzung entwickelte Verfahren haben sich in der Praxis bewährt.

Die Zulage wird derzeit an ca. 1.600 städtische Fachkräfte gezahlt. Im Jahr 2016 wird die Zulage Tarif+ voraussichtlich Aufwendungen im städtischen Personalhaushalt von insgesamt rund 2 Mio. € auslösen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Zulage Tarif+ im Zusammenwirken mit dem verbesserten Jobticket einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung und zur Personalbindung von pädagogischen Fachkräften für städtische Kindertagesstätten leistet.

Seit 2015 haben auch viele freie Träger die Zulage Tarif+ übernommen. Die hierdurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten werden von der Landeshauptstadt Stuttgart bezuschusst.

Zum 30.09.2015 wurden die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen. Es wurden für alle Fachkräfte deutliche Erhöhungen der Entgelte und höhere Eingruppierungen für die Einrichtungsleitungen und deren Vertretungen vereinbart. Die Verwaltung wird gesondert Stellung nehmen, welche Auswirkungen sich hieraus auf die Fortführung der Zulage Tarif+ ergeben.

Altersstruktur

Demografische Entwicklung

Fluktuation

Die demografischen Herausforderungen maßgeschneidert meistern

Das Förderprojekt der Robert Bosch Stiftung mit der Landeshauptstadt Stuttgart : "Führen - steuern - wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis"

Die Ausgangslage

Alterung der Belegschaft. Fachkräftemangel und Wettbewerb um die besten Köpfe. Wissen verabschiedet sich in den Ruhestand. Intergenerative Teams: das sind die Trends, denen sich Demografie-Experten, Führungskräfte, Organisatoren und Personaler gegenüber sehen und für die sie im vorliegenden Personalbericht Kennzahlen finden.

Erledigt sich das von selbst? Wie sollen Entscheider und Experten darauf reagieren? Wer geht wann in den Ruhestand? Welches Wissen geht dabei verloren? Wie sieht es mit dem Wissenstransfer aus? Wie arbeiten Jung und Alt möglichst gut zusammen? Wie "tickt" die Generation Y?

Der Prozess und das Ergebnis

Mit den Antworten auf diese Fragen hat sich eine Projektgruppe der Landeshauptstadt Stuttgart im Rahmen des Förderprojekts der Robert Bosch Stiftung "Führen - Steuern - Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis" beschäftigt. Dieses Projekt war Teil des Förderprogramms "Die Kommunalverwaltung Baden-Württemberg im Zeichen des demografischen Wandels".

Das Ergebnis der Projektarbeit: eine Sammlung von Best Practices, die aus den Bereichen der Stadtverwaltung mit den typischen "Berufen mit mangelnden Bewerberzahlen" stammen. Diese Praxisbeispiele wurden in einem Leitfaden zusammengefasst und sind zur Nachahmung empfohlen.

Dazu reichte die Abteilung "Gemeinderat und Stadtbezirke" - eine von sechs Abteilungen des Haupt- und Personalamts - ihre demografische Abteilungsstrategie ein, die aus einem 'Personalteil' und einem 'Wissensmanagementteil' bestand. Die Abteilungsstrategie sollten Verwaltungspraktiker aus den Fachämtern im Rahmen des oben genannten Förderprojekts bewerten und weiterentwickeln.

Ziel war es, eine demografische Gesamtstrategie - oder Teile davon - leicht multiplizierbar zu machen, die auch unterhalb der Amtsebene angesiedelt werden kann (z. B. auf Abteilungsebene). Im Rahmen des Projekts wurde eine Pilotgruppe gebildet, die diese Aufgabe übernahm. Die Pilotgruppe arbeitete die Abteilungsstrategie in einen Leitfaden, um durch gute Beispiele aus der Praxis Führungskräfte dazu zu ermutigen, "einfach anzufangen".

Die Projektgruppe hat die Abteilungsstrategie bewertet sowie Praxisbeispiele und Erfahrungen beigesteuert.

Aus den Projektgruppensitzungen und Workshops haben sich die folgenden Komponenten für eine Demografie-Strategie herauskristallisiert:

- Altersstrukturanalyse als Basis von Personalplanung,
- Personalgewinnung,
- Personalerhaltung,
- Ausscheiden und Übergang in die nachberuflichen Phase,
- Wissensmanagement.

Die **Altersstrukturanalyse** ermöglicht, insbesondere in größeren oder geografisch weit verstreuten Organisationseinheiten, einen Überblick über die altersmäßige Entwicklung eines Personalkörpers. Somit können Überraschungen vermieden und längerfristig strategische Überlegungen angestellt werden. Diese muss mit dem Personalrat abgestimmt werden. Als zentrale Altersstrukturanalyse dient der jährlich erscheinende Personalbericht. Beispiele für eine dezentrale Altersstrukturanalyse und Personalplanung sind dem Leitfaden zu entnehmen.

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist der Wettbewerb um die besten Köpfe bei der **Personalgewinnung** spürbar. Die Stadt Stuttgart möchte sich daher dauerhaft als attraktive Arbeitgeberin positionieren, weshalb sie in den folgenden Bereichen aktiv ist:

- Personalmarketing,
- Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung und Praktika,
- Fachkräftegewinnung,
- Unterstützende Maßnahmen der Personalgewinnung.

Einerseits tut eine Stadtverwaltung gut daran, aufgrund der zahlreichen beruflichen Möglichkeiten die jungen Fach- und Führungskräfte mit Maßnahmen der **Personalerhaltung** an sich zu binden.

Andererseits muss das Potenzial der älteren Mitarbeiter/innen gehoben werden, damit diese möglichst lange motiviert, fit und bezüglich Ihres Wissensstands auf der Höhe der Zeit bis zum Übergang in den Ruhestand arbeiten können. Dazu zählen Maßnahmen aus:

- Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Gesundheitsmanagement.

Beim **Ausscheiden und Übergang in die nachberufliche Phase** stehen hauptsächlich zwei Aspekte im Vordergrund:

- Der Abschluss der Berufsphase beim Arbeitgeber: Dazu zählt die gezielte Weitergabe und Dokumentation des Berufs- und Erfahrungswissens an den/die Nachfolger/in.
- Die persönliche Vorbereitung auf den Ruhestand, z. B. die Vorbereitung auf die Pflege der eigenen Angehörigen, Interesse für das Ehrenamt, Entwicklung persönlicher Vorstellungen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Wissensweitergabe in Form eines **Wissensmanagements** durch Mitarbeiter/-innen, die altershalber oder aus anderen Gründen ausscheiden, kann für die Aufrechterhaltung einer

Organisation lebenswichtig sein. Dazu ist es notwendig, langfristig ein System der Wissensweitergabe aufzubauen und dieses aktuell zu halten. Damit die Mitarbeiter/-innen das Wissen - und Wissen ist Macht - gerne teilen, muss in der Abteilung eine Kultur der Wertschätzung einerseits und eine klare Systematik andererseits entwickelt werden.

Eine Strategie zu entwickeln, ist eine Sache. Diese zu etablieren, ist genauso wichtig. Die Mitarbeiter/-innen müssen "mitgenommen" werden, sonst verschwindet die Strategie in der Schublade. Eine Strategie einzuführen, gelingt umso besser, je klarer die Führungskraft aus einem gesunden und positiven Führungs- und Selbstverständnis heraus handelt. Daneben ist es von Bedeutung, aktuelle gesellschaftliche Trends und Wertvorstellungen der Mitarbeiter/-innen in den Führungsalltag zu integrieren.

Der Leitfaden möchte Führungskräfte dazu ermutigen, sich gedankliche Freiräume zu schaffen, einen Schritt zurück zu treten und mit den Mitarbeitern/-innen die Zukunft ihrer Organisationseinheit zu gestalten. Die Beispiele aus der Praxis sollten zum einen zeigen, dass es funktioniert, und zum anderen gleich die Ansprechpartner/-innen nennen, die nähere Auskunft geben können.

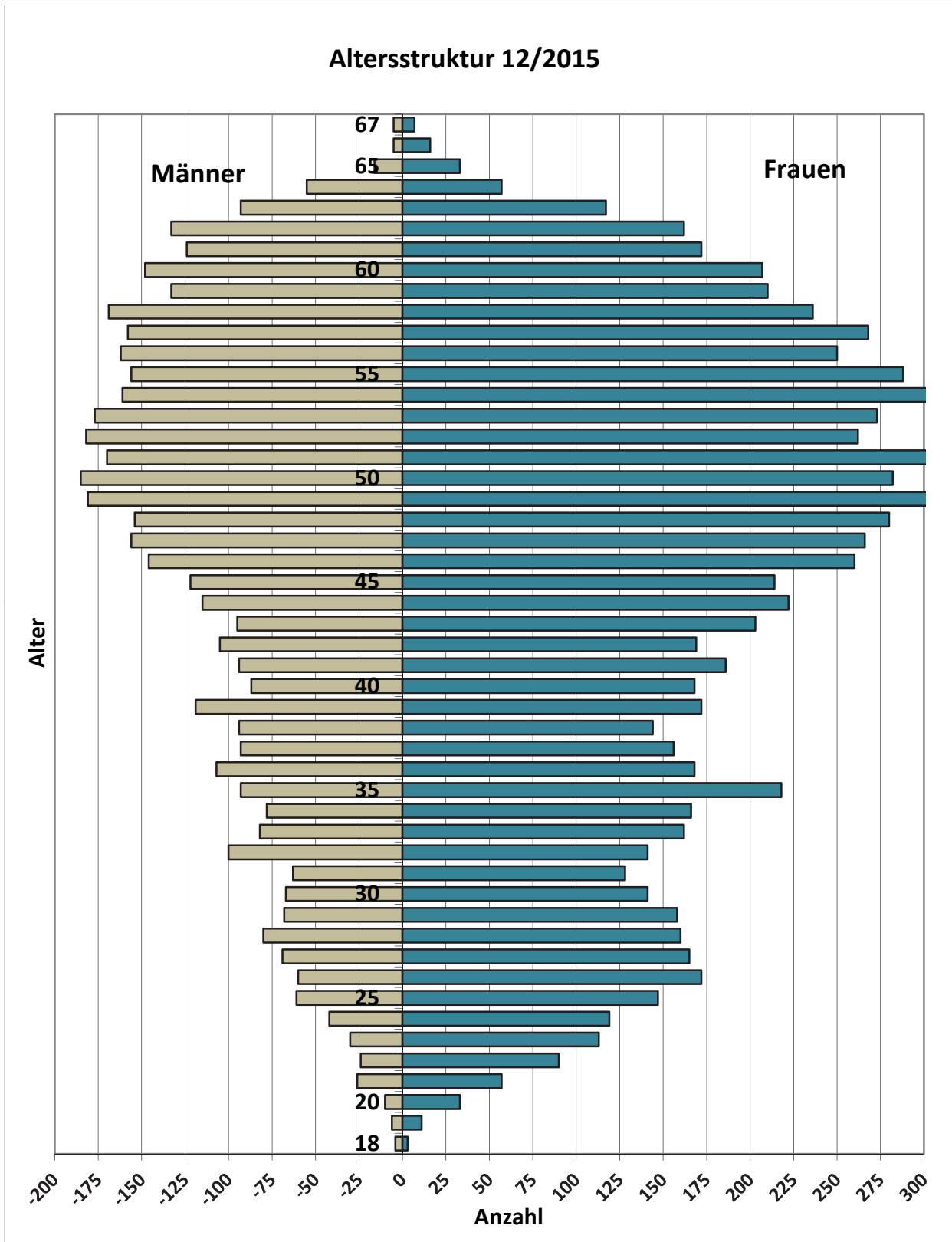
Der Leitfaden ist von Verwaltungspraktikern für Verwaltungspraktiker geschrieben. Die Projektmitglieder stammen aus dem Haupt- und Personalamt, dem Eigenbetrieb Leben und Wohnen, dem Jugendamt, dem Hochbauamt, dem Tiefbauamt, dem Stadtmessungsamt, dem Amt für Sport und Bewegung, dem Sozialamt und dem Jobcenter. Somit waren Vertreter aus fünf verschiedenen Referaten involviert. Der Leitfaden ist keine Handlungsanleitung von Schritt eins bis zehn, sondern ein Baukasten mit Strategiebausteinen, mittels derer sich die Führungskraft - gemeinsam mit ihren Mitarbeitern/-innen - eine maßgeschneiderte Strategie für ihre Organisationseinheit zusammenstellen kann.

Der Leitfaden kann über den Link www.stuttgart.de/demografischerwandel heruntergeladen oder über Frau Iris Frank (Projektleiterin) bezogen werden.



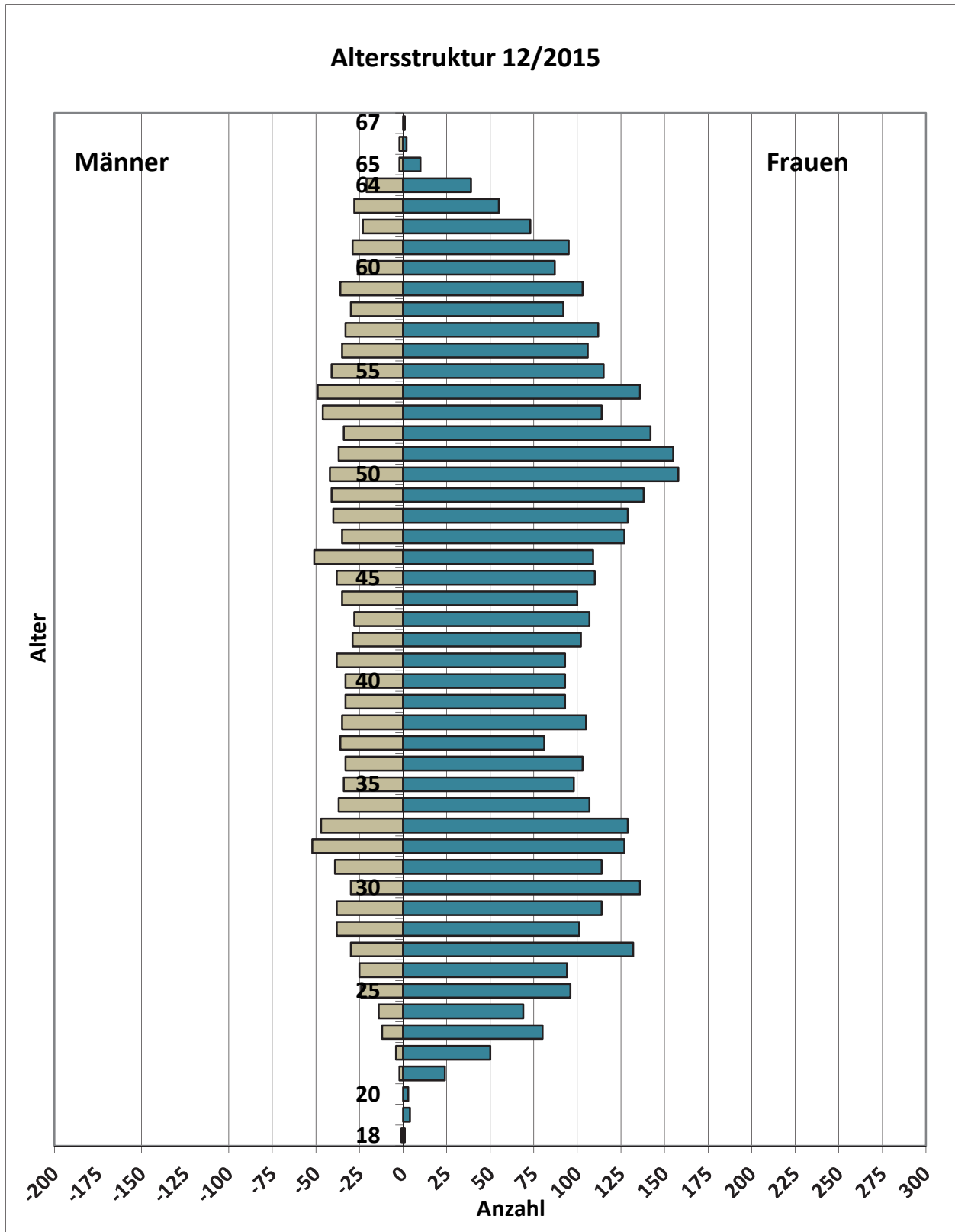
Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2015

Die Grafik veranschaulicht die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern. Entsprechend der allgemeinen demografischen Entwicklung ist auch beim städtischen Personal keine ausgeglichene Verteilung der Generationen mehr vorhanden.



Altersstruktur des Klinikums 12/2015

Das Klinikum weist weiterhin eine ausgeglichene Altersstruktur auf. Aus der Grafik ist der höhere Frauenanteil gegenüber der Verwaltung ersichtlich (76,0 % gegenüber 63,8 %).



Altersstruktur im Überblick

Das Durchschnittsalter in der Stadtverwaltung hat sich gegenüber dem Vorjahr praktisch nicht verändert.

Die Personalzuwächse und -veränderungen in 2015 mit überwiegend jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern "bremsen" das Durchschnittsalter. Dies läßt sich auch am Altersbaum der Stadtverwaltung - insbesondere bei den Frauen - auf der nächsten Seite erkennen.

Demgegenüber ist das Durchschnittsalter des Personals im Klinikum um 0,31 Prozentpunkte leicht gestiegen, weist aber weiter eine ausgeglichene Altersstruktur auf (s.a. Altersbaum Klinikum).

	2011	2012	2013	2014	2015
Verwaltung					
Alters Ø	45,13	44,97	45,22	45,31	45,32
>55	19,35%	19,36%	20,44%	22,94%	25,23%
davon Ämter					
Alters Ø	44,94	44,81	44,97	45,05	45,08
>55	18,86%	18,89%	19,89%	21,01%	24,62%
davon Eigenbetriebe					
Alters Ø	45,99	45,75	46,43	46,57	46,49
>55	21,66%	21,57%	23,12%	24,34%	28,28%
Klinikum					
Alters Ø	42,58	42,72	42,62	42,79	43,10
>55	17,89%	17,94%	16,00%	16,53%	17,27%

Dagegen zeigt der Anstieg der über 55Jährigen um 2,29 Prozentpunkte (+2,5 in 2014) in der Verwaltung, dass die Personalstruktur der Ämter und Eigenbetriebe unausgewogen ist und dem Thema "Erhaltung der Arbeitsfähigkeit" ein hoher Stellenwert im Personalmanagement einzuräumen ist.

Die Altersgruppen 12/2015 im Vergleich mit den Zahlen aus 12/2014:

Altersgruppen	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 u. älter
Stadtverwaltung					
2015 Personen	1.712	2.492	3.527	4.342	1.348
Anteil	12,8%	18,6%	26,3%	32,4%	10,0%
2014 Personen	1.608	2.399	3.633	4.224	1.248
Anteil	12,3%	18,3%	27,7%	32,2%	9,5%

Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2015)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2014	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2014
Bürgermeisteramt	187	47,6	48,1	55	29%	26%
Rechnungsprüfungsamt	46	48,4	49,3	17	37%	27%
OB	233	47,8	48,3	72	31%	26%
Gemeinderatsfraktionen	15	43,9	44,2	3	20%	14%
Haupt- und Personalamt	534	47,7	47,1	153	29%	23%
Bezirksämter	227	47,5	47,1	67	30%	22%
AK	776	47,6	47,1	223	29%	23%
Stadtkämmerei	268	44,7	44,8	63	24%	22%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	192	47,0	47,0	58	30%	27%
Jobcenter	514	42,6	42,4	74	14%	11%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	296	46,4	46,0	82	28%	21%
WFB	1.270	44,6	44,5	277	22%	18%
Statistisches Amt	38	49,0	49,5	16	42%	38%
Rechtsamt	14	52,8	51,8	7	50%	50%
Amt für öffentliche Ordnung	866	43,5	43,3	172	20%	17%
Standesamt	29	46,1	44,7	7	24%	18%
Branddirektion	531	41,1	40,7	62	12%	10%
RSO	1.478	42,9	42,7	264	18%	15%
Schulverwaltungsamt	916	49,1	49,1	301	33%	27%
Kulturamt	721	45,5	45,6	202	28%	24%
Amt für Sport und Bewegung	69	49,2	49,5	26	38%	30%
KBS	1.706	47,6	47,7	529	31%	26%
Sozialamt	428	45,5	46,7	114	27%	26%
Jugendamt	3.582	42,9	42,9	770	21%	19%
Gesundheitsamt	167	49,9	50,0	61	37%	32%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	868	45,6	45,9	248	29%	24%
SJG	5.045	43,8	44,0	1.193	24%	21%
Amt für Umweltschutz	147	46,7	46,1	39	27%	23%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	202	48,1	47,9	60	30%	27%
Baurechtsamt	142	49,2	48,5	48	34%	26%
StU	491	48,0	47,5	147	30%	26%
Stadtmessungsamt	183	48,8	48,3	66	36%	29%
Hochbauamt	170	49,0	48,0	47	28%	20%
Tiefbauamt	482	45,9	45,7	126	26%	22%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stgt	335	46,2	46,4	93	28%	24%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	497	47,1	46,8	135	27%	23%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	757	47,6	47,7	215	28%	22%
T	2.424	47,2	47,0	682	28%	23%

Abkürzungen: Anz. = Anzahl; MA = Mitarbeiter/-innen,

Die Zahlen für die Bürgermeister/innen sowie Referatsmitarbeiter/-innen und die Stabsstellen sind im BMA enthalten.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2015 ohne Berücksichtigung von Altersteilzeit (Blockmodell)

	Insgesamt			davon	davon
	Personen	in %	Vorjahr	Tarif-Besch.	Beamte
Allgemeine Altersgrenze und darüber	84	39,81%	50,32%	71	13
mit 64	21	9,95%	10,97%	17	4
mit 63	95	45,02%	31,61%	82	13
mit 62	3	1,42%	2,58%	3	
mit 61	2	0,95%	1,29%	2	
mit 60	6	2,84%	3,23%	6	
Σ Altersaustritte ...	211			181	30
Σ Vorjahr	(155)			(124)	(31)
Altersdurchschnitt	63,8			63,8	64,2
Vorjahr	(64,0)			(63,9)	(64,2)

Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle im Teilzeitmodell	1			1	0
... Personen mit Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit	7			4	3

Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit insgesamt

2015	30			19	11
Vorjahr	(24)			(18)	(6)

Im Personalbericht 2014 wurden für das Jahr 2015 insgesamt 123 Altersaustritte prognostiziert (inklusive Eintritte in die Freizeitphase bei Altersteilzeit). Mit 211 Altersaustritten ohne Altersteilzeit wird diese Zahl deutlich überschritten.

Rechnet man die 42 Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit hinzu, ist die tatsächliche Altersfluktuation doppelt so hoch als angenommen.

Mit Maßnahmen der Personalerhaltung bzw. der "Wiedergewinnung" des vorhandenen Personal könnte dem gegengesteuert werden.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2015

	Personen	Insgesamt in %	Vorjahr	davon Tarif-Besch.	davon Beamte
Allgemeine Alters- grenze und darüber	38	40,00%	46,15%	37	1
mit 64	9	9,47%	6,41%	9	0
mit 63	36	37,89%	35,90%	35	1
mit 62	9	9,47%	5,13%	9	0
mit 61	1	1,05%	0,00%	1	0
mit 60	2	2,11%	6,41%	2	0
Σ Altersaustritte ...	95			93	2
Σ Vorjahr	(78)			(76)	(2)
Altersdurchschnitt	63,7			63,7	64,0
Vorjahr	(63,7)			(63,7)	(64)

Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle im Teilzeitmodell	0			0	0
... Personen mit Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit	3			3	0

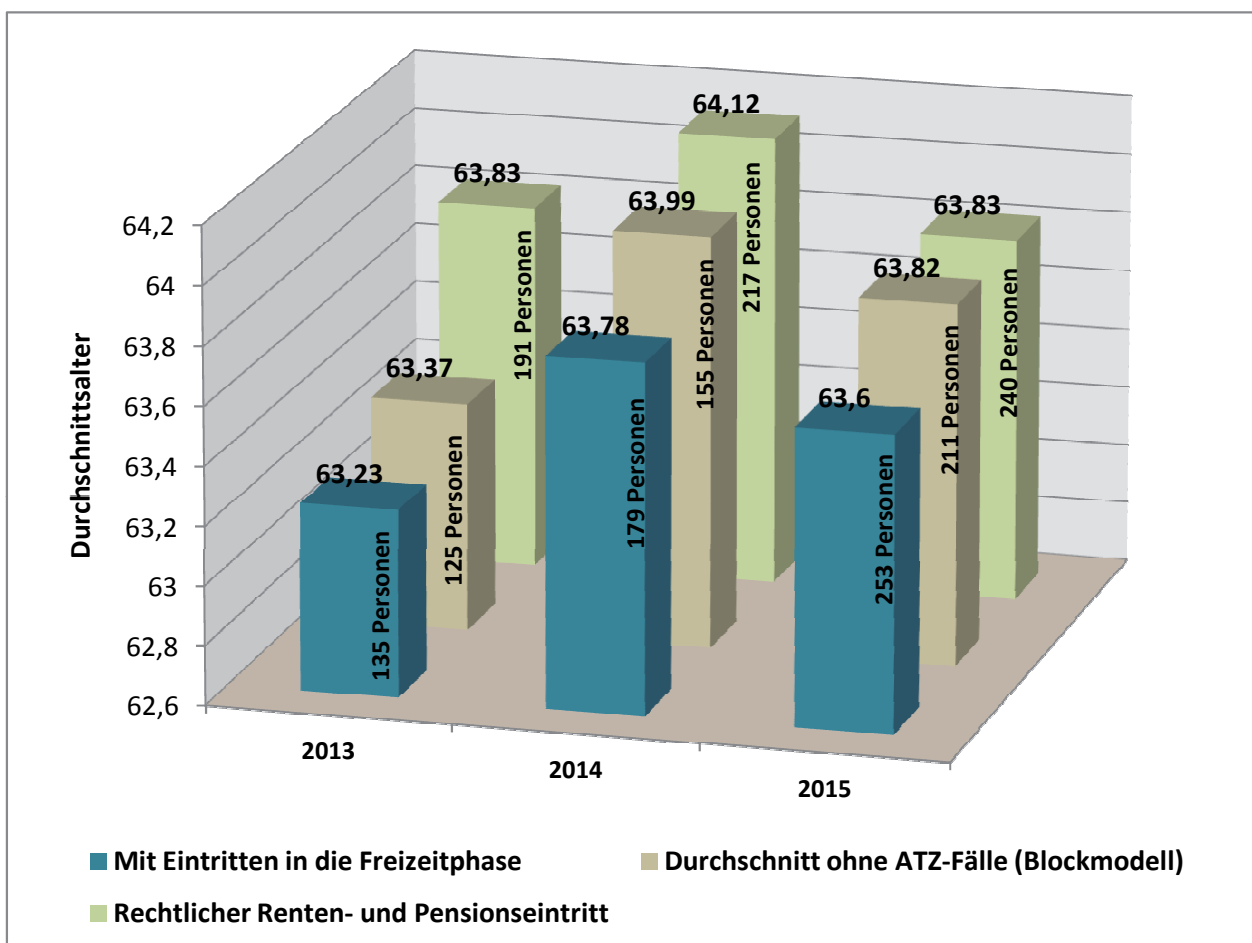
Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit insgesamt

2015	14			14	0
Vorjahr	(7)			(7)	(0)

Auch beim Klinikum sind die meisten Altersaustritte mit 63 zu verzeichnen.

Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente/Pension

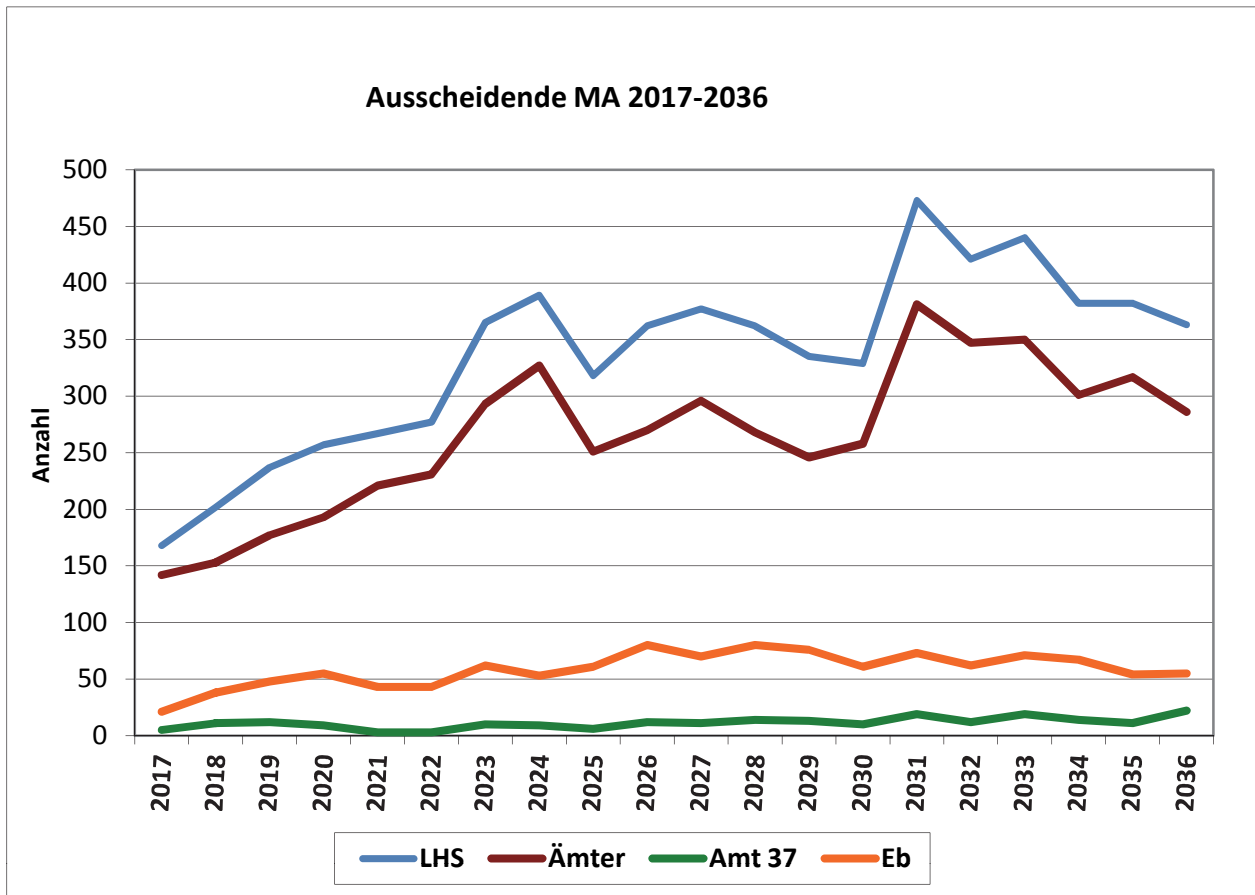
Jahr	2013	2014	2015
Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt Ø	63,8	64,1	63,8
Anzahl Personen	191	217	240
Steigerung zum Vorjahr	--	13,6%	10,6%
Ø ohne ATZ-Fälle (Blockmodell)	63,4	64,0	63,85
Anzahl Personen	125	155	211
Steigerung zum Vorjahr	--	24,0%	36,1%
Ø mit Eintritten in die Freizeitphase	63,2	63,8	63,6
Anzahl Personen	135	179	253
Steigerung zum Vorjahr	--	32,6%	41,3%



Die Betrachtung des Durchschnittsalters beim Eintritt in Rente/Pension nach den drei Varianten zeigt im Vergleich mit den Vorjahren, dass kein Trend zu einer längeren Lebensarbeitszeit ersichtlich ist (wieder leicht sinkende Altersdurchschnitte). Dies dürfte im wesentlichen auf den abschlagsfreien Rentenanspruch mit 63 nach 45 Arbeitsjahren zurückzuführen sein.

Die Anzahl der für das jeweilige Durchschnittsalter maßgeblichen Personalfälle, belegt zudem, dass die prognostizierte überproportionale Zunahme von Altersaustritten jetzt zum Tragen kommt (s. Tabelle oben 'Steigerung zum Vorjahr').

Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen für den Zeitraum von 20 Jahren (2017 bis 2036), getrennt nach den Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37), den Personen der Eigenbetriebe (Eb) und Ämter sowie die aufsummierten Werte für die Stadtverwaltung.

Die Zahlen der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffellungen bis zur Altersgrenze mit 67.

Bei den Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 60 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

Mitarbeiter/-innen, welche die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, wurden mit dem Datum (Jahr) des Beginns der Freizeitphase berücksichtigt.

Personen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen wurden nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag ausscheiden.

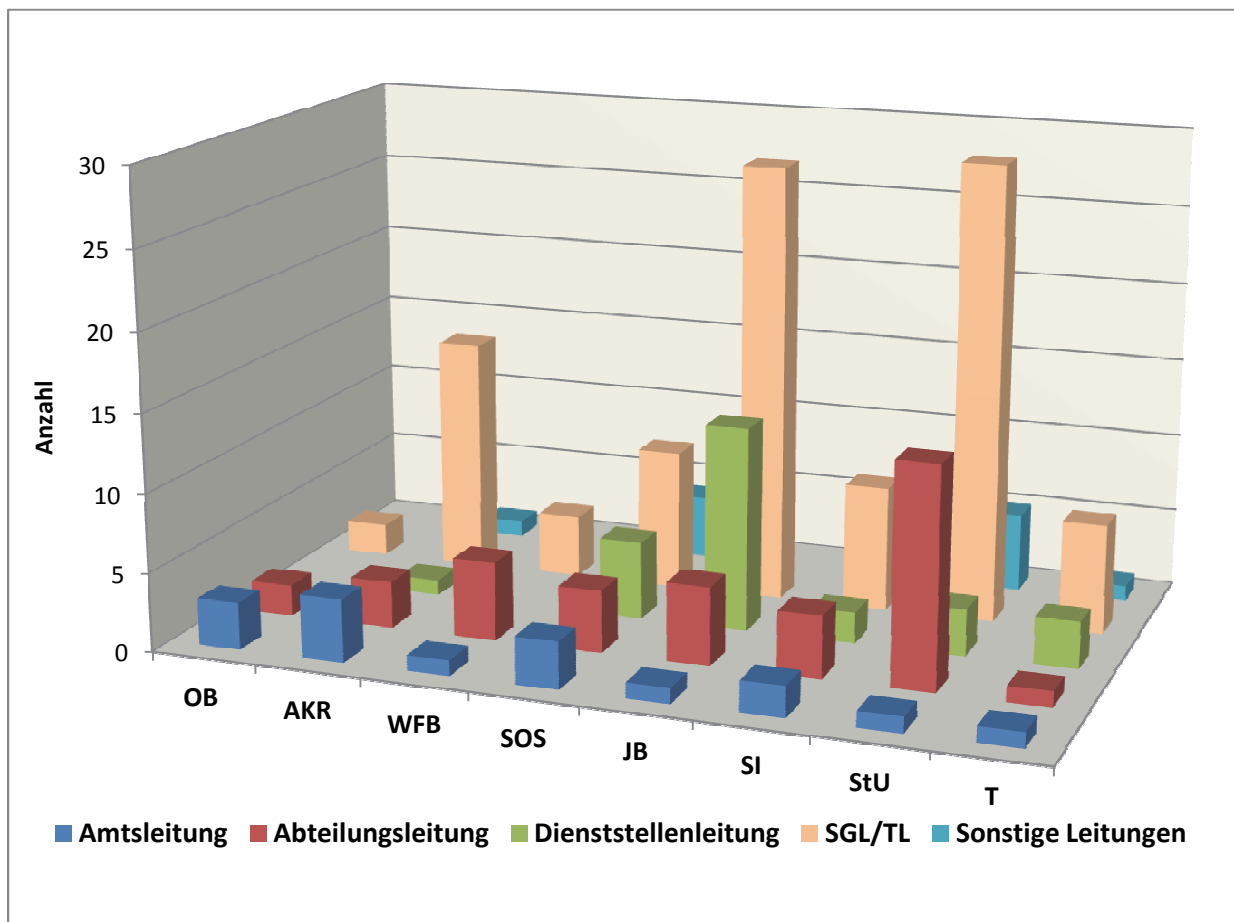
Altersaustritte 2017 - 2022 nach Referaten (Geschäftskreise 01.08.2016)

	Anz. MA	Beamte	Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	187	7	14	21	11,2%	19,97
Rechnungsprüfungsamt	46	5	1	6	13,0%	6,00
OB	233	12	15	27	11,6%	25,97
Gemeinderatsfraktionen	15		1	1	6,7%	1,00
Haupt- und Personalamt	535	20	46	66	12,3%	57,95
Bezirksämter	227	8	14	22	9,7%	19,89
Rechtsamt	14	1	1	2	14,3%	2,00
Standesamt	29	1	1	2	6,9%	1,55
Kulturamt	720	5	91	96	13,3%	73,67
AKR	1.540	35	154	189	12,3%	156,06
Stadtkämmerei	268	15	16	31	11,6%	29,55
Amt für Liegenschaften und Wohnen	192	15	13	28	14,6%	26,60
WFB	460	30	29	59	12,8%	56,15
Statistisches Amt	38	4	4	8	21,1%	7,50
Amt für öffentliche Ordnung	866	21	47	68	7,9%	61,89
Branddirektion	531	43	1	44	8,3%	44,00
Amt für Sport und Bewegung	71	5	6	11	15,5%	8,30
SOS	1.506	73	58	131	8,7%	121,69
Schulverwaltungsamt	918	18	90	108	11,8%	82,16
Jugendamt	3.584	28	285	313	8,7%	245,42
JB	4.502	46	375	421	9,4%	327,58
Jobcenter	515	10	20	30	5,8%	26,35
Sozialamt	428	10	35	45	10,5%	38,27
Gesundheitsamt	167	4	17	21	12,6%	17,63
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	883	2	96	98	11,1%	77,15
SI	1.993	26	168	194	9,7%	159,40
Amt für Umweltschutz	147	12	7	19	12,9%	17,20
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	203	7	27	34	16,7%	31,25
Baurechtsamt	142	11	12	23	16,2%	20,84
StU	492	30	46	76	15,4%	69,29
Stadtmessungsamt	183	7	22	29	15,8%	26,38
Hochbauamt	170	3	20	23	13,5%	23,00
Tiefbauamt	482	8	44	52	10,8%	50,83
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stgt	335	2	39	41	12,2%	40,60
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	497	4	52	56	11,3%	53,55
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	757	3	89	92	12,2%	90,40
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	297		17	17	5,7%	14,70
T	2.721	27	283	310	11,4%	299,46
Stadtverwaltung Σ	13.447	279	1.128	1.407	10,5%	1.215,60

Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2017 - 2022 nach Referaten (Geschäftskreise 01.08.2016 ohne Klinikum)

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % ¹⁾
	OB	AKR	WFB	SOS	JB	SI	StU	T		
Amtsleiter/-innen	3	4	1	3	1	2	1	1	16	31%
Abteilungsleiter /-innen	2	3	5	4	5	4	14	1	38	27%
Dienststellenleiter/ -innen		1		5	13	2	3	3	27	24%
Sachgebietsleiter /-innen	2	15	4	9	28	8	29	7	102	16%
Teamleiter/-innen		1		4		1	5	1	12	8%
	7	24	10	25	47	17	52	13	195	18%

1) Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



Altersaustritte 2017 - 2022 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen			davon:			
	m/w	Anzahl	VK-Wert	Teilzeit	ATZ ¹⁾	FüPos ²⁾
> Beamte						
nichttechnischer Dienst	m	110	106,39	8	3	51
	w	74	60,88	38		20
Sozialdienst	m	3	0,68	1		3
	w	11	10,55	2		2
technischer Dienst	m	34	33,03	4		15
	w	4	3,50	1		1
feuerwehrentechn. Dienst	m	43	43,00			6
Beamte Σ		279	258,03	54	3	98
> Tarif-Beschäftigte						
TVöD	m	384	370,73	35	10	47
	w	415	335,25	212	20	15
SuE	m	35	32,49	8	1	10
	w	217	156,75	153	20	21
TVöD-Pflege	m	9	7,70	4		
	w	58	42,65	36	6	4
Musiker	m	6	6,00			
	w	4	4,00			
Tarif-Beschäftigte Σ		1.128	955,57	448	57	97
Insgesamt 2017 - 2022		1.407	1.213,60	502	60	195

1) Altersteilzeit

2) Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der prognostizierten Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifgruppen bei den Beschäftigten bzw. Laufbahnen bei den Beamten/-innen.

Der Betrachtungszeitraum umfasst 6 Jahre (2017 - 2022). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen Jahren (2017 - 2036) steigen die Zahlen für die Berufsgruppen und Führungspositionen in den nächsten Jahren moderat an, da auch im Jahr 2015 ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten (und Beamt(en)-innen mit 63 Jahre oder darunter ausgeschieden ist.

Die Herabsetzung der Altersgrenze für Beschäftigte auf 63, wenn 45 Berufsjahre erfüllt sind, macht sich auch beim Personal der Stadtverwaltung bemerkbar.

Bleibt diese gesetzliche Lage und der Trend bestehen, werden die Zahlen für die nächsten sechs Jahre höher ausfallen.

Kündigungen durch die Tarif-Beschäftigten in der Stadtverwaltung

Amt / Eigenbetrieb	2013		2014		2015	
Bürgermeisteramt	2	1,38%	4	2,62%	3	1,91%
Gemeinderatsfraktionen	0		1	6,90%	0	
Haupt- und Personalamt	9	2,39%	4	1,05%	10	2,61%
Statistisches Amt	0		0		1	3,70%
Rechnungsprüfungsamt	0		0		0	
Bezirksämter	3	2,12%	3	2,16%	1	0,72%
Stadtkämmerei	2	1,41%	7	4,93%	0	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	0		2	1,63%	0	
JobCenter	11	3,09%	14	3,75%	7	1,80%
Rechtsamt	0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	9	1,76%	12	2,31%	13	2,43%
Standesamt	1	4,17%	2	8,16%	2	8,51%
Amt für Umweltschutz	4	4,52%	3	3,21%	2	2,13%
Branddirektion	1	3,23%	1	3,17%	1	3,28%
Schulverwaltungsamt	35	3,85%	15	1,72%	13	1,55%
Kulturamt	20	2,90%	18	2,60%	14	2,01%
Sozialamt	10	4,40%	10	4,26%	5	1,92%
Jugendamt	159	5,40%	126	4,04%	108	3,26%
Amt für Sport und Bewegung	1	2,00%	1	2,06%	1	2,08%
Gesundheitsamt	1	0,66%	1	0,66%	1	0,67%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	1	0,65%	2	1,28%	2	1,27%
Stadtmessungsamt	1	0,73%	5	3,69%	1	0,75%
Baurechtsamt	0		2	2,58%	0	
Hochbauamt	8	5,02%	7	4,38%	10	6,35%
Tiefbauamt	4	0,99%	9	2,17%	7	1,66%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	3	0,65%	6	1,29%	6	1,28%
Eigenbetrieb ELW	57	6,80%	50	5,93%	49	5,68%
Eigenbetrieb SES	1	0,30%	1	0,30%	7	2,13%
Eigenbetrieb AWS	11	1,52%	12	1,67%	5	0,68%
Eigenbetrieb BBS	6	2,13%	2	0,69%	4	1,36%
Stadtverwaltung	360	3,42%	320	2,98%	273	2,48%

Austrittsgründe (Anzahl Personen)	2013	2014	2015
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	57	46	26
Stellenwechsel-Privatwirtsch.	14	29	20
Berufswechsel	8	10	12
Studium, Weiterbildung	26	21	15
Ende Elternzeit	7	4	4
Gesundheitl. Gründe	11	9	9
Familiäre Gründe	1	0	0
Rückkehr in die Heimat (Ausl.)	4	1	2
Fristlose Kündigung	5	2	1
Andere Gründe	59	48	38
Ohne Angabe von Gründen	168	150	146

Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	5,6%	14,4%	7,9%	3,3%	8,5%
Gemeinderatsfraktionen	21,4%	0,0%	12,9%	6,9%	6,9%
Haupt- und Personalamt	3,5%	5,9%	5,1%	4,1%	6,7%
Statistisches Amt	181,4%	147,5%	135,1%	175,7%	29,3%
Rechnungsprüfungsamt	2,2%	8,9%	7,1%	7,3%	6,9%
Stadtkämmerei	8,1%	6,8%	3,5%	7,0%	8,0%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	*	10,5%	4,3%	9,0%	9,4%
Jobcenter	13,4%	7,8%	4,9%	8,5%	7,6%
Rechtsamt	6,9%	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	7,1%	6,9%	4,8%	6,1%	7,1%
Standesamt	9,4%	8,2%	9,7%	9,4%	9,7%
Amt für Umweltschutz	2,9%	4,5%	6,3%	8,7%	6,0%
Branddirektion	3,7%	3,3%	3,2%	3,4%	5,3%
Schulverwaltungsamt	8,5%	9,4%	10,6%	12,1%	11,5%
Kulturamt	7,7%	8,7%	9,1%	8,0%	8,6%
Sozialamt	8,5%	7,2%	6,4%	6,8%	8,5%
Jugendamt	9,7%	10,4%	9,8%	10,5%	9,0%
Amt für Sport und Bewegung	6,0%	6,3%	1,3%	6,8%	7,0%
Gesundheitsamt	9,5%	1,3%	10,5%	8,9%	9,0%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	6,3%	7,3%	5,0%	3,5%	6,9%
Stadtmessungsamt	13,0%	6,4%	5,3%	4,9%	6,5%
Baurechtsamt	11,1%	5,2%	2,3%	5,9%	2,8%
Hochbauamt	7,1%	7,7%	7,8%	5,0%	11,3%
Tiefbauamt	6,2%	5,5%	5,9%	6,5%	6,4%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	7,1%	5,6%	6,2%	5,3%	6,5%
Eigenbetrieb ELW	11,5%	12,9%	13,9%	12,2%	9,0%
Eigenbetrieb SES	3,8%	6,1%	3,8%	5,0%	7,7%
Eigenbetrieb AWS	*	5,8%	7,8%	8,5%	5,4%
Eigenbetrieb BBS	19,3%	19,3%	23,4%	18,9%	19,6%
Stadtverwaltung	--	--	8,2%	9,0%	8,4%
Klinikum Stuttgart	9,5%	10,3%	10,3%	9,7%	10,0%

* keine Angaben der Ämter/Eigenbetriebe

Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Anzahl aller Austritte}}{\text{Anzahl der durchschnittlich jährlich Beschäftigten}} \times 100\%$$

(Allgemein anerkannte Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

Die Stadtverwaltung Stuttgart bezieht die stadtinternen Wechsel zwischen Ämtern und Eigenbetrieben mit in die Quote ein.

Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen

Nachfolgend werden die signifikanten Fluktuationsquoten auf der vorigen Seite begründet.

Bei wenigen Ämtern und Eigenbetrieben erhöht sich die Fluktuationsquote durch gelegentliche Aushilfen oder Ferienhelfer:

Das Statistische Amt setzt, z.B. bei Wahlen, zusätzliche sog. Projekthilfen ein und konnte die entsprechenden Zahlen auch für die Vorjahre zur Verfügung stellen.

Das Amt für Liegenschaften und Wohnen hatte 2015 3 Ferienhelfer/-innen eingesetzt.

Der Eigenbetrieb Bäderbetriebe hatte für die Freibäder im Sommer 37 Saisonkräfte.

Die Fluktuationsquote dieser Ämter und des Eigenbetriebs Bäderbetriebe ist nochmals nur für das ganzjährige "Stammpersonal" ausgewiesen.

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014	2015
Statistisches Amt "Stammpersonal"	2,3%	15,0%	2,7%	0,0%	8,0%
Amt für Liegenschaften und Wohnen "Stammpersonal"	--	--	--	--	7,9%
Eigenbetrieb BBS "Stammpersonal"				6,1%	7,3%

Für eine hohe Fluktuationsquote über dem Durchschnitt für die Stadtverwaltung wurden folgende Begründungen angegeben:

Standesamt

9,7%

Aufgrund der geringen Anzahl von Mitarbeiter(n)/-innen, wirken sich 3 Austritte entsprechend aus.

Schulverwaltungsamt

11,5%

Aufgrund des neuen Schulkindbetreuungskonzepts der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDRs. 199/2011 und 6/2013) wird der Rückbau von Personal der Verlässlichen Grundschule weiterhin vom Schulverwaltungsamt sukzessive sozialverträglich umgesetzt.

Hochbauamt

11,3%

Die Umstrukturierung der Abt. Bauunterhaltung hat durch die Aufgabe der bisherigen Bezirksstellen und die Neuordnung der Abteilung in 2 Sachgebieten zu vermehrten Austritten geführt.

Entwicklung des Stellenplans

Stellenbestand Verwaltung 1998 bis 2017 (ohne Eigenbetriebe, ohne Leerstellen)

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.596,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91	8.042,80	8.075,92
Stellenschaffungen	158,00	49,00	158,26	32,58	440,50	53,11	208,17	33,61	274,28	7,00
Stellenstreichungen	-140,00	-121,00	-97,32	-24,50	-157,47	-27,15	-202,27	-90,71	-185,11	-51,40
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	1,00		-1,00	-861,50	7,50				-56,25	
Bereinigungen		7,50					20,00		0,20	
Endbestand zum Stellenplan	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91	8.042,81	8.075,92	8.031,52

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30
Stellenschaffungen	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96	845,27	58,24	745,74	55,40
Stellenstreichungen	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01	-43,56	-9,22	-265,04	-12,77
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	-11,75				-0,50		4,75		-3,60	
Bereinigungen	0,01		1,03							
Endbestand zum Stellenplan	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,93

Erläuterungen

Jahr

2001 Übertragung von 861,5 Stellen zum Eigenbetrieb AWS

2006 Übertragung von 56,25 Stellen Krankenhaussozialdienst zum Klinikum

2008 Übertragung des Chemischen Instituts mit 11,74 Stellen zum Eigenbetrieb SES

2010 In den Stellenschaffungen sind 32 Stellen für Beamte in Ausbildung bei der Branddirektion enthalten (Personen wurden zuvor ohne Stelle geführt)

2012 In den Stellenschaffungen sind 224 Stellen für die Eingliederung des Jobcenters enthalten

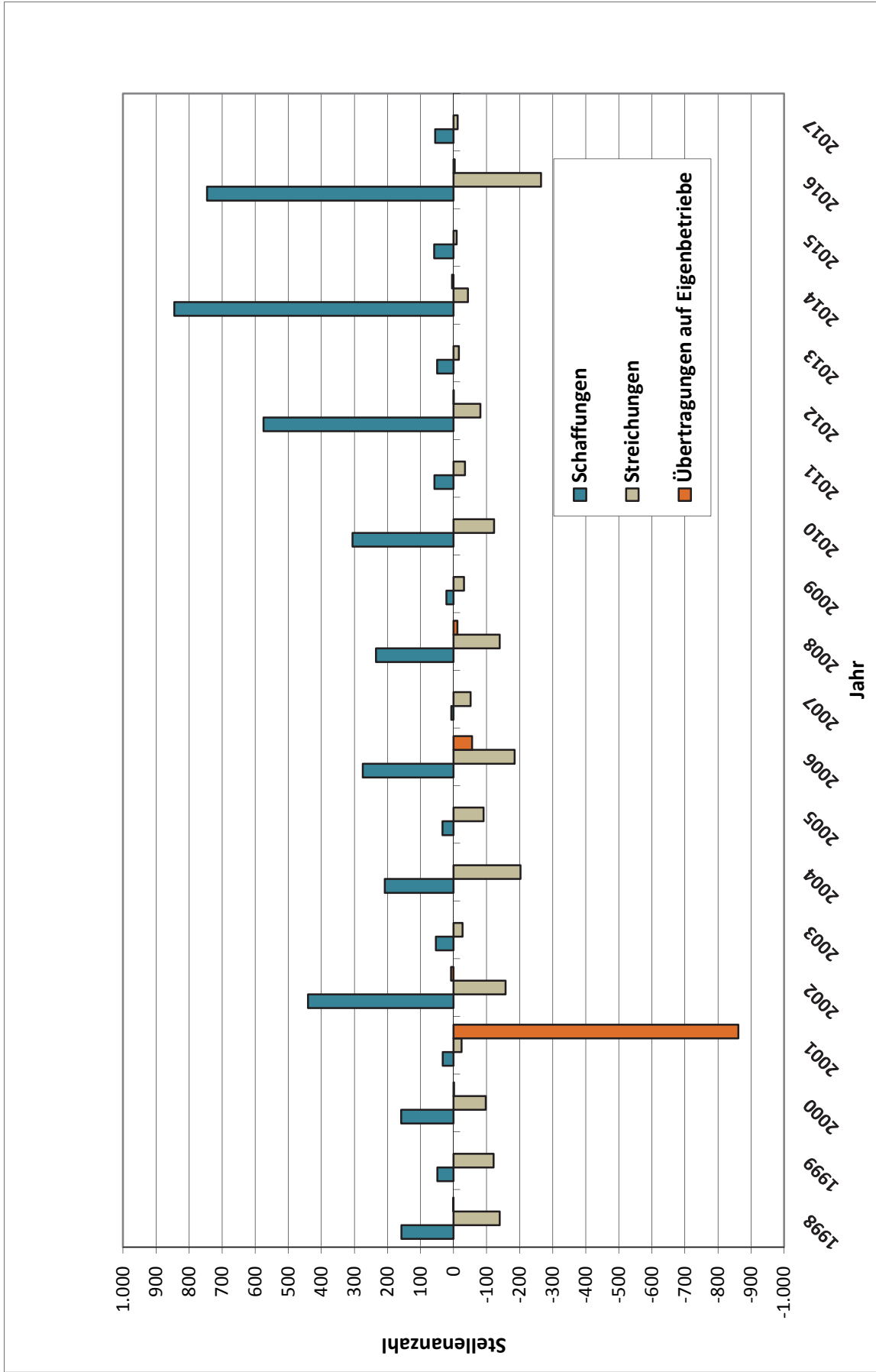
2014 In den Stellenschaffungen sind 594,5 Stellen für Kitas enthalten

2016 In den Stellenschaffungen sind 346 Stellen für Kitas enthalten

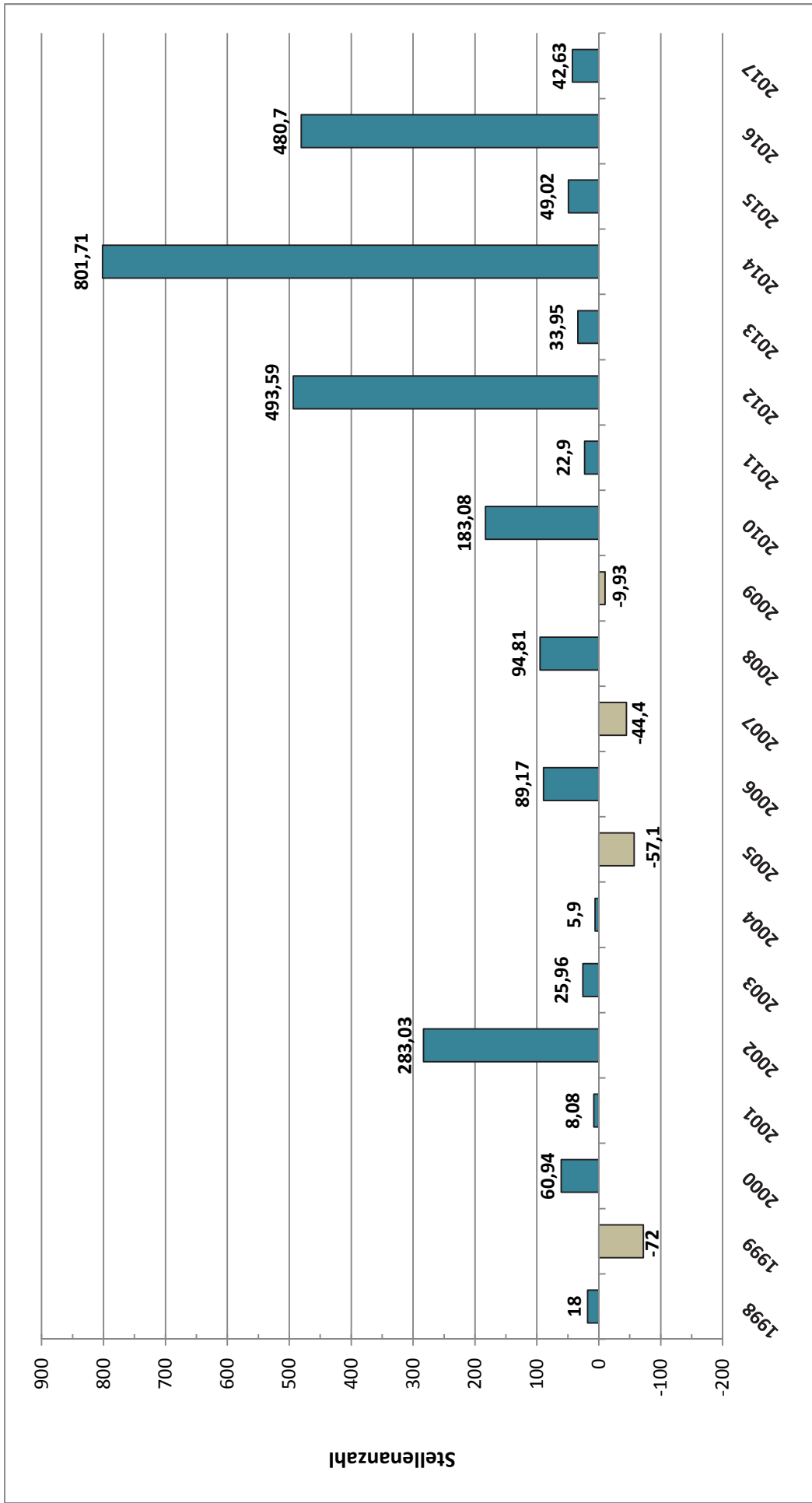
Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Amt	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bürgermeisteramt	138,75	138,75	138,75	143,81	143,81	152,95	152,45	164,13	164,13	168,33	168,33
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	8,50	8,50
Haupt- und Personalamt	462,41	426,86	422,06	418,63	417,63	436,18	436,08	447,58	448,08	456,88	456,88
Statistisches Amt	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	30,61	30,61	31,00	31,00	30,60	30,60
Rechnungsprüfungsamt	44,85	44,20	43,20	43,04	42,04	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	160,18	159,27	159,27	161,87	161,87	170,69	170,69	173,32	173,32	177,11	177,11
Stadtkämmerei	157,00	212,44	211,44	226,20	228,70	236,70	236,23	241,63	243,83	245,54	250,34
Steueramt	56,69										
Amt für Liegenschaften und Wohnen	175,80	193,78	193,78	185,08	184,88	184,54	184,54	191,04	188,70	193,70	190,70
Jobcenter	198,94	206,84	206,84	206,84	206,84	430,34	430,34	442,68	442,68	474,77	474,77
Rechtsamt	12,50	12,50	12,50	12,50	11,64	11,64	11,64	11,64	11,64	11,56	11,56
Amt für öffentliche Ordnung	650,51	657,81	660,31	682,56	705,06	755,56	753,56	781,01	809,51	864,69	864,69
Standesamt	25,50	25,50	25,25	25,25	25,25	25,25	25,25	28,06	28,06	28,06	28,06
Amt für Umweltschutz	148,80	126,42	126,42	122,67	121,17	121,37	124,87	128,17	128,17	134,25	134,25
Branddirektion	517,50	503,50	503,13	535,13	529,13	545,79	545,79	551,79	553,79	550,79	550,79
Schulverwaltungsamt	633,83	665,88	665,88	724,07	727,07	772,72	772,72	772,06	772,06	751,01	751,01
Kulturamt	471,76	475,46	475,96	475,66	485,41	477,85	476,85	482,85	485,35	483,50	489,85
Sozialamt	315,09	286,16	283,36	291,96	296,46	296,86	296,30	319,20	319,20	410,24	410,19
Jugendamt - ohne Kitas	539,36	526,75	524,56	540,15	541,73	556,06	556,06	598,47	597,44	728,21	728,21
Jugendamt - nur Kitas	1.515,09	1.617,55	1.628,83	1.689,70	1.689,67	1.785,45	1.830,91	2.442,56	2.458,30	2.606,07	2.647,38
Amt für Sport und Bewegung	70,60	69,70	69,70	69,70	69,70	63,20	61,20	57,20	57,20	56,70	56,70
Gesundheitsamt	126,19	122,69	121,40	124,86	124,86	127,45	127,45	130,45	130,45	129,47	129,47
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	173,45	172,45	169,45	168,30	167,30	171,30	171,30	174,30	174,30	180,10	180,10
Stadtmessungsamt	198,50	191,15	187,65	181,65	177,65	173,63	170,63	170,30	170,30	171,10	171,10
Baurechtsamt	113,00	113,00	113,00	114,00	114,00	116,00	116,00	126,87	126,87	128,87	129,87
Hochbauamt	156,80	156,80	155,80	172,00	167,37	175,70	172,32	182,32	182,32	178,64	178,64
Tiefbauamt	469,40	460,06	458,06	441,06	443,56	442,07	441,07	446,51	450,46	455,46	449,96
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	444,04	486,09	485,09	475,08	471,88	466,03	466,03	467,22	464,22	469,82	467,55
Teil-HH übergreifende Stellen	2,00	10,00	10,00	4,00	4,00	17,00	16,00	21,00	21,00	21,00	21,00
Stadtverwaltung Σ	8.031,54	8.114,61	8.104,68	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,94

Schaffungen, Streichungen, Übertragungen Stellenplan 1998 bis 2017

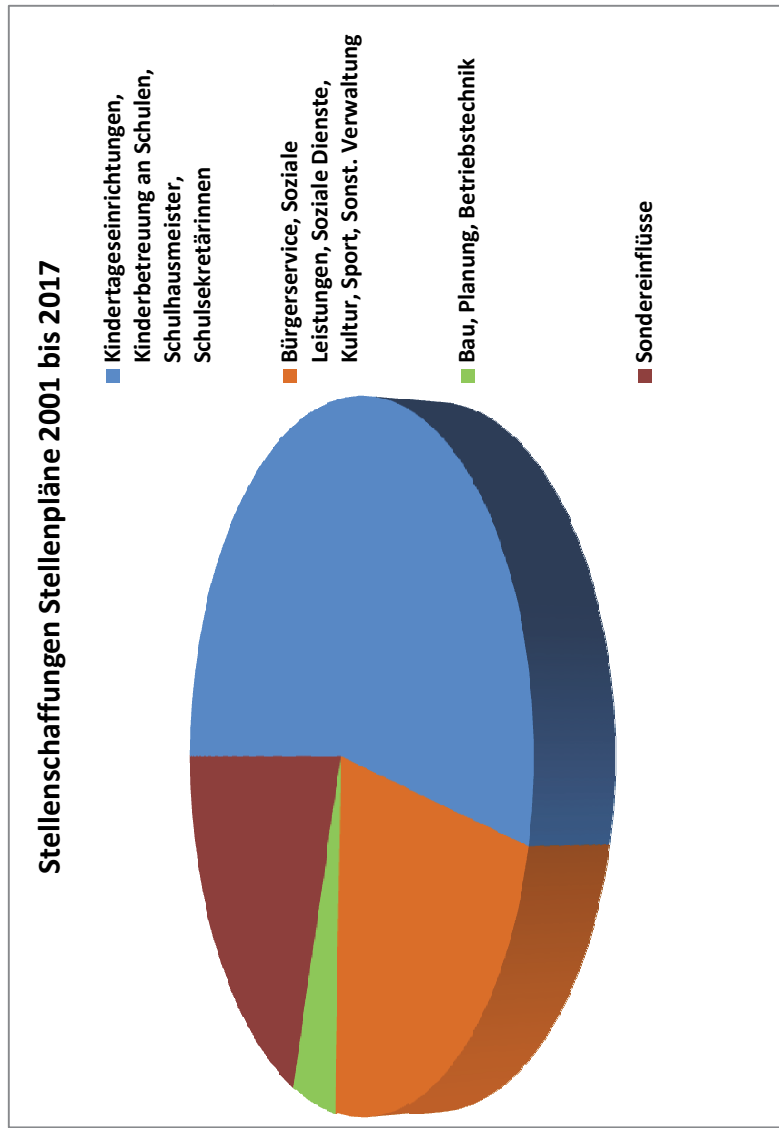
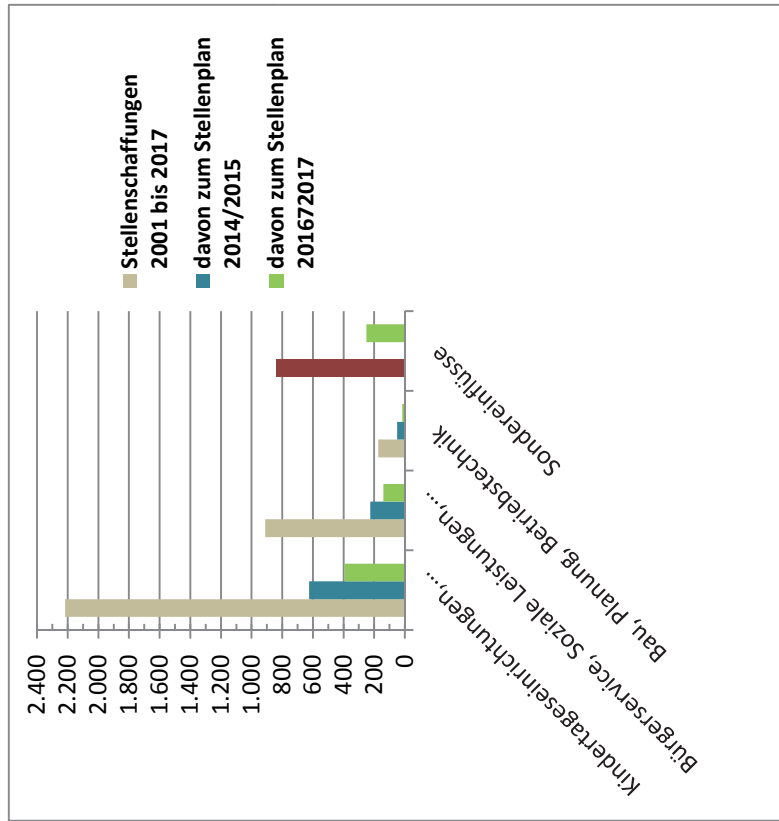


Differenz: Schaffungen - Streichungen Stellenplan 1998 bis 2017



Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 bis 2017

Bereich	Stellenschaffungen			Summe
	2001 bis 2013	2014/2015	2016/2017	
Kindertageseinrichtungen, Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister/-sekretärinnen	1.198,68	624,21	392,77	2.215,66
Bürgerservice, Soziale Leistungen, Soziale Dienste, Kultur, Sport, Sonst. Verwaltung	545,90	224,83	139,79	910,52
Bau, Planung, Betriebstechnik	105,50	49,47	17,75	172,72
Sondereinflüsse	584,50	5,00	250,84	840,34
Σ	2.434,58	903,51	801,15	4.139,24



Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten drei Doppelhaushalte (Sellenpläne 2012 bis 2017)

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis 2017	Stellenstreichungen 2012 bis 2017	Differenz
Kindertageseinrichtungen	1138,63	-223,60	915,03
Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister, Schulsekretärinnen	56,08	-18,95	37,13
Bürgerservice	37,20	-6,50	30,70
Soziale Leistungen	97,20	-16,45	80,75
Soziale Dienste	52,81	-1,45	51,36
Kultur	18,00	-10,72	7,28
Sport	3,17	-12,17	-9,00
Sonstige Verwaltung	323,06	-85,52	237,54
Bau, Planung	90,72	-24,47	66,25
Betriebstechnik	6,00	-23,64	-17,64
Sondereinflüsse *)	506,84	-4,63	502,21
Σ	2.329,71	-428,10	1.901,61

***) Sondereinflüsse:**

Stellenschaffungen	
Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115	12,00
Ausübung der Option Jobcenter	224,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze Leistungsgeminderte	5,00
Parkraummanagement	35,65
steigende Flüchtlingszahlen (unbegleitete minderjährige Flüchtlinge)	114,06
steigende Flüchtlingszahlen (andere)	101,13
Σ	506,84

Stellenstreichungen

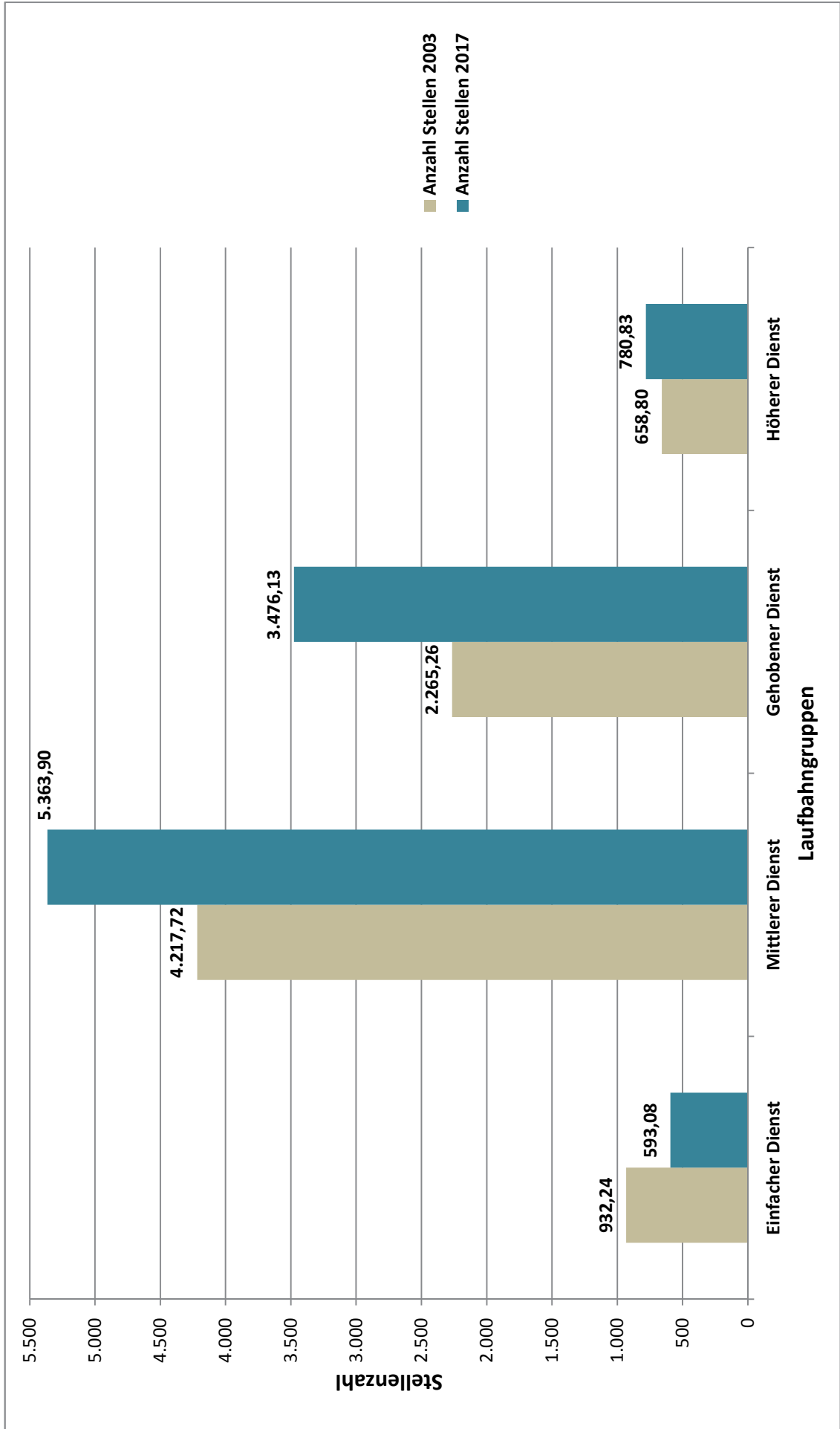
Aufgabe an Extern übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden der Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-4,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
Σ	-4,63

Stellenentwicklung seit 2015 in den von der erhöhten Zuwanderung von Flüchtlingen und Asylsuchenden betroffenen Ämtern

Amt/Bereich	zum STPL 2015 vorhandene Stellen	im Vorgriff auf den STPL 2016 zur Verfügung gestellte Stellen	Stellenschaffungen zum STPL 2016	für 2016 + 2017 zusätzliche Ermächtigungen zur Einstellung von Personal außerhalb des Stellenplans	Summe
Amt für Liegenschaften und Wohnen Flächenmanagement und Objektverwaltung	1,50	2,50	1,50	2,10	7,60
Jobcenter Fachstelle Flüchtlinge				66,07	66,07
Amt für öffentliche Ordnung Team Asyl	4,00	4,16	6,50	9,20	23,86
Schulverwaltungsamt Sekretariate an Schulen mit Vorbereitungsklassen		1,95			1,95
Sozialamt - Unterbringung von Flüchtlingen - Leistungsgewährung nach AsylbLG - Sprachkursvermittlung	17,58 10,65	22,12 25,65	17,20 18,30 1,00	32,70 14,75	89,60 69,35 1,00
Jugendamt unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF)	9,50	43,34	69,52		122,36
Gesundheitsamt - amtsärztliche Begutachtung von UMF - Impfung in städtischen Unterkünften		0,70	0,75	0,25 2,60	1,70 2,60
Hochbauamt Bauunterhaltung Flüchtlingsunterkünfte					8,00
Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge - Anleitungspersonal (Haupt- und Personalamt) - Organisation (Haupt- und Personalamt) - Profiling und Sprachkursvermittlung (Sozialamt)				4,00 0,80 1,00	4,00 0,80 1,00
Σ	43,23	100,42	114,77	133,47	399,89

Der ab dem Jahr 2015 entstandene Personalmehrbedarf (rund 8,0 Stellen) wurde bisher durch Aufgabenumverteilung aufgefangen.

Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2017



Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2017

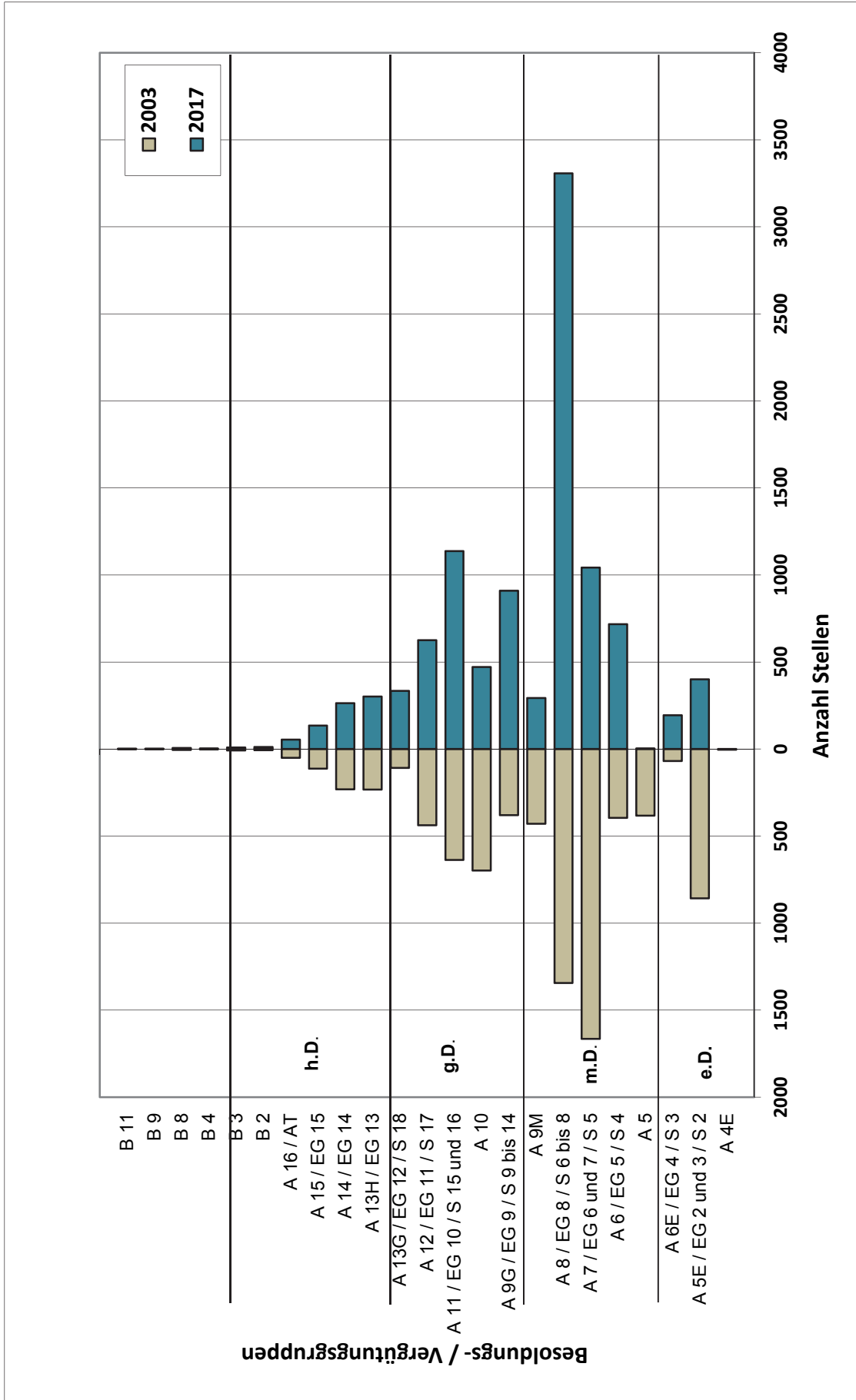
2003

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Lohngruppe	Besoldungs- / Vergütungs- gruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11		1,00
Bürgermeister	B 9 B 8		1,00 6,00
Referenten	B 4		3,00
Höherer Dienst	B 3 B 2 A 16 / AT / BAT I A 15 / BAT Ia A 14 / BAT Ib A 13H / BAT II (H)		9,00 8,00 51,00 113,50 232,50 233,80
Gehobener Dienst	A 13G / BAT II (G) A 12 / BAT III A 11 / BAT IV a A 10 / BAT IV b / LG 9 A 9G / BAT V b (G)		109,50 438,00 637,70 699,41 380,65
Mittlerer Dienst	A 9M / BAT V b (M) A 8 / BAT V c A 7 / BAT VI b / LG 5 bis 8 A 6 / BAT VII A 5 / BAT VIII (M)		429,50 1.344,47 1.665,13 395,52 383,11
Einfacher Dienst	A 6E / BAT VIII (D) A 5E / LG 1 bis 4 A 4E		68,90 858,84 4,50
Σ			8.074,02

2017

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Vergütungs- gruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8	1,00 6,00
Referenten	B 4	3,00
Höherer Dienst	B 3 B 2 A 16 / AT A 15 / EG 15 A 14 / EG 14 A 13H / EG 13	8,50 11,00 53,00 134,00 262,18 301,16
Gehobener Dienst	A 13G / EG 12 / S 18 A 12 / EG 11 / S 17/VKA A 11 / EG 10 / S 15 und 16 A 10 A 9G / EG 9 / S 9 bis 14	334,58 624,82 1.137,60 470,10 909,03
Mittlerer Dienst	A 9M A 8 / EG 8 / S 6 bis 8 A 7 / EG 6 und 7 / S 5 A 6 / EG 5 / S 4 A 5	293,39 3.307,30 1.042,56 717,66 3,00
Einfacher Dienst	EG 4 / S 3 EG 3 / EG 2 / S 2	193,05 400,03
Σ		10.213,93

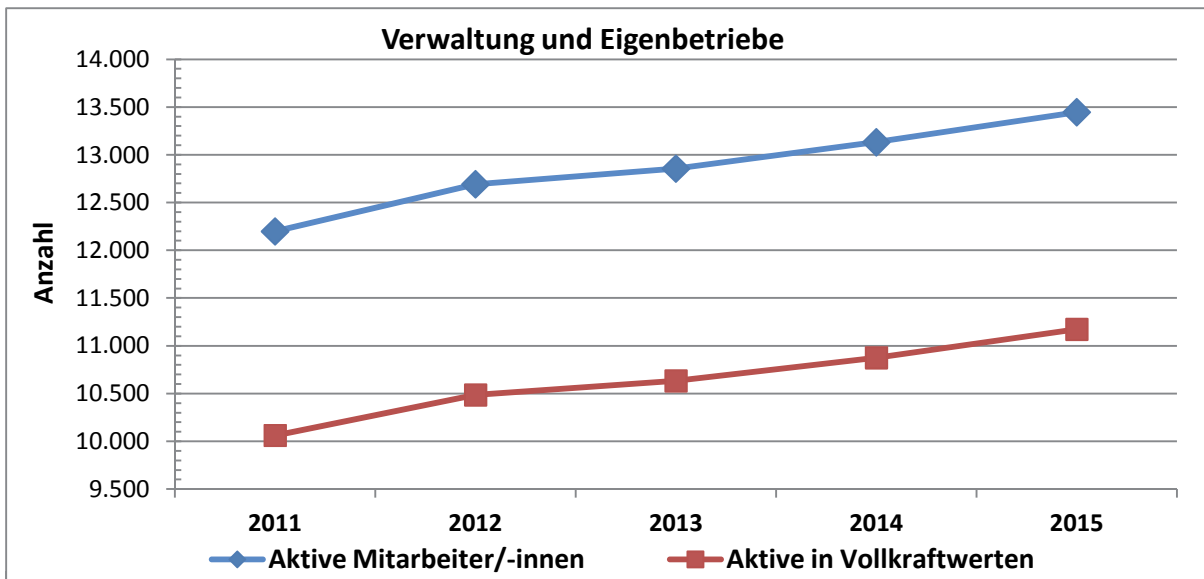
Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich 2003 mit 2017



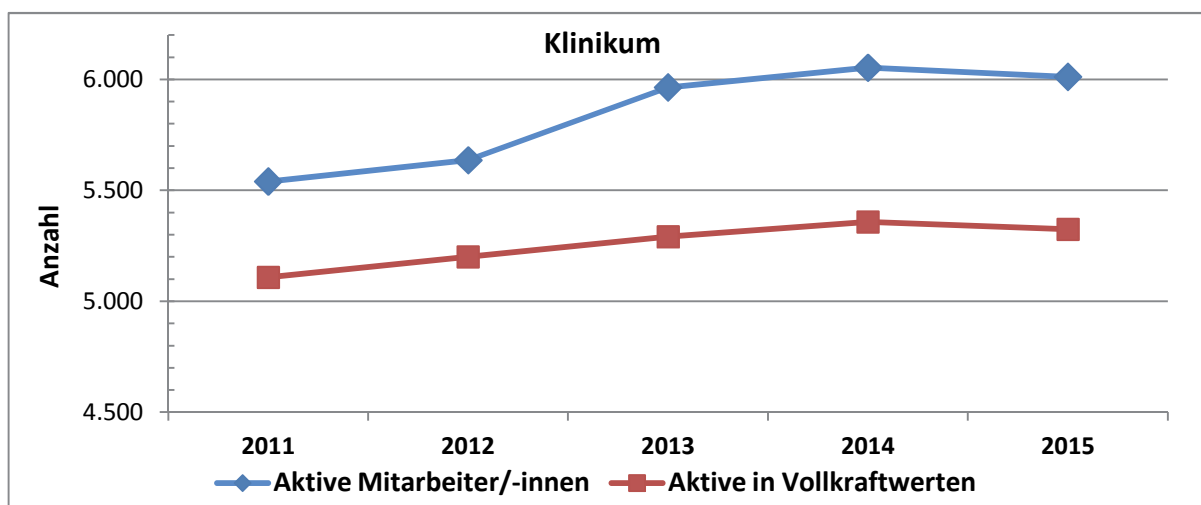
Basiszahlen

Zahl der Mitarbeiter/-innen

Verwaltung	2011	2012	2013	2014	2015
Mitarbeiter/-innen insgesamt	12.989	13.424	13.611	13.865	14.162
Aktive Mitarbeiter/-innen	12.199	12.692	12.856	13.133	13.447
davon Beamt(e)-innen	2.177	2.240	2.229	2.259	2.265
davon Beschäftigte	10.022	10.452	10.627	10.874	11.182
Aktive in Vollkraftwerten	10.062,04	10.485,56	10.634,01	10.876,42	11.173,44
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	790	732	755	732	715



Klinikum	2011	2012	2013	2014	2015
Mitarbeiter/-innen insgesamt	6.129	6.206	6.491	6.585	6.549
Aktive Mitarbeiter/-innen	5.540	5.636	5.964	6.053	6.012
davon Beamt(e)-innen	29	26	25	23	22
davon Beschäftigte	5.511	5.610	5.939	6.030	5.990
Aktive in Vollkraftwerten	5.107,54	5.200,15	5.290,66	5.358,07	5.324,20
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	570	539	527	532	537

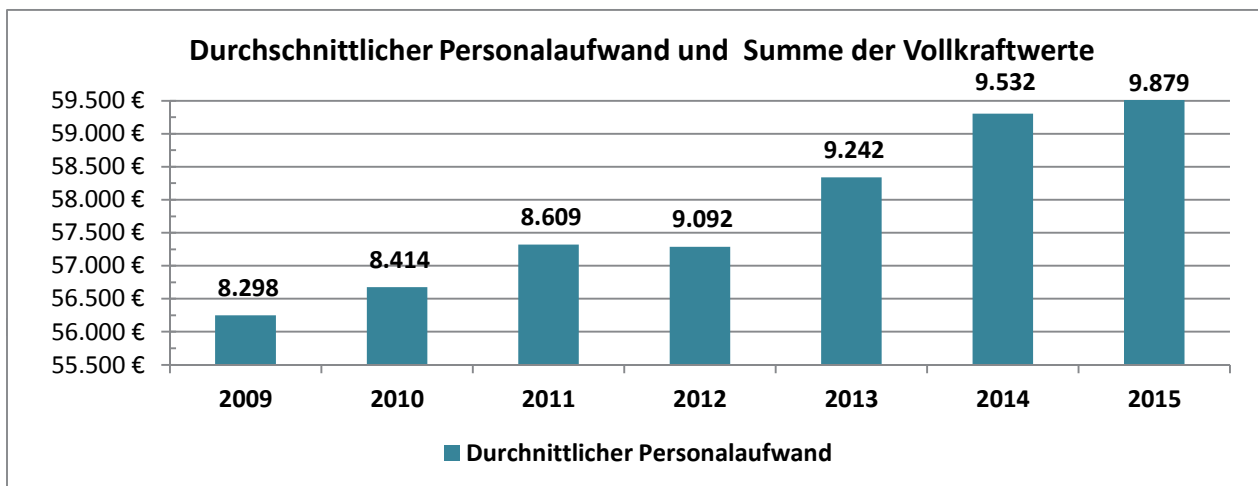
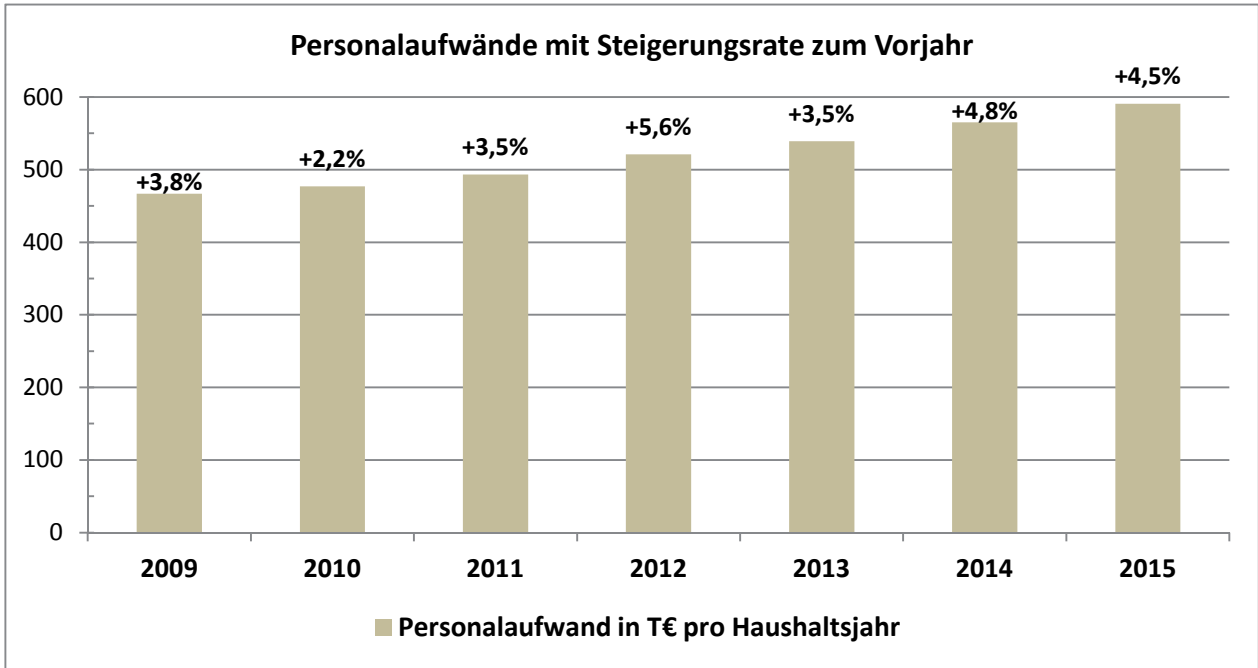


Personalaufwand der Ämter

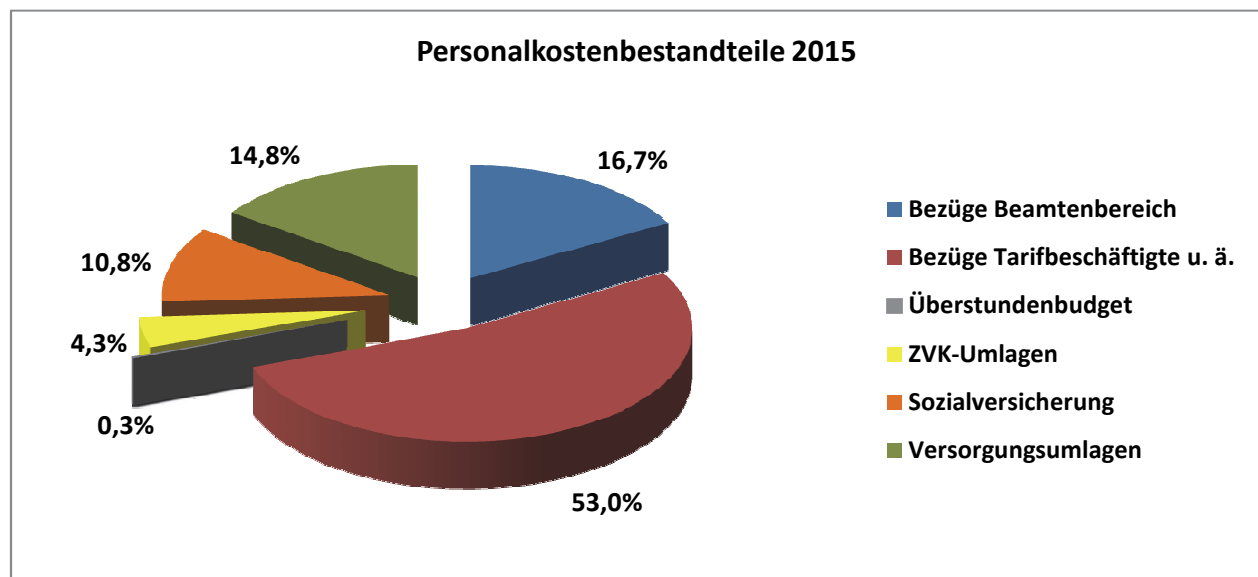
Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr (HHJ); die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne

Rechnungsergebnisse in Mio. €

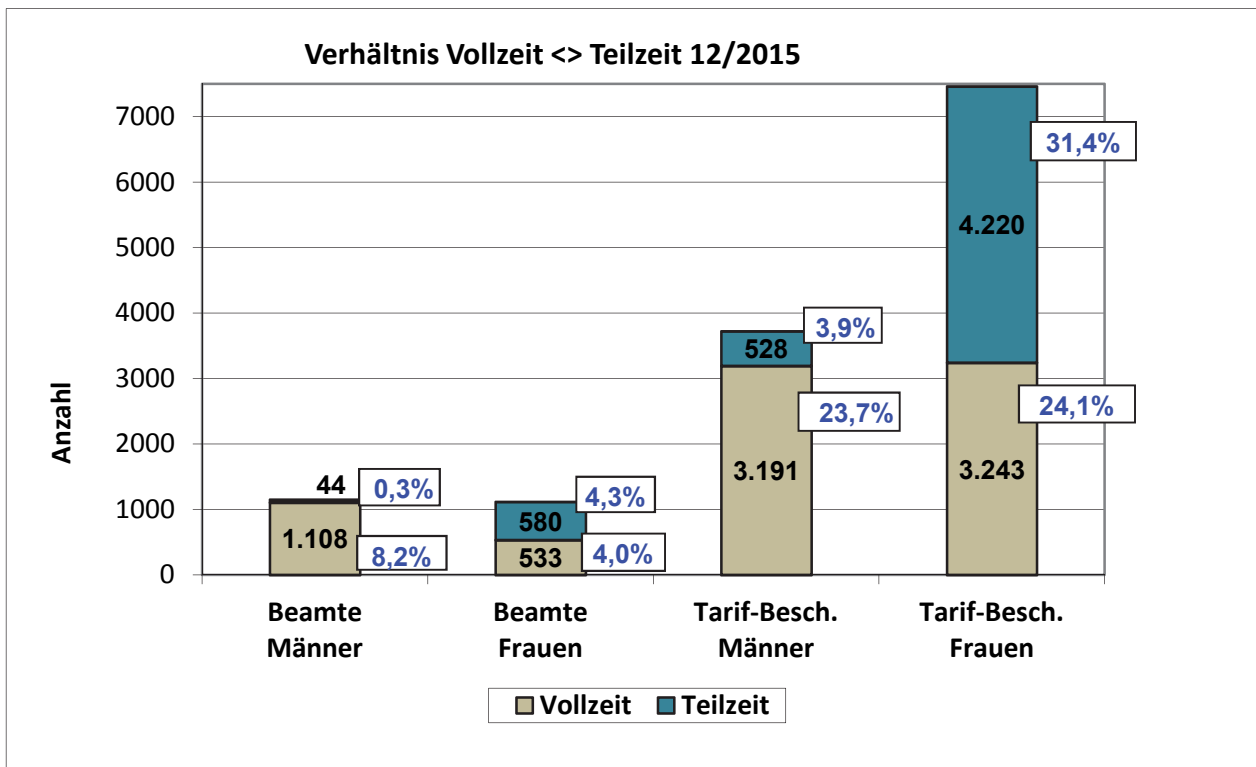
Haushaltsjahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bezüge Beamtenbereich	85,094	85,826	88,425	91,443	93,188	95,242	98,482
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	236,372	240,988	248,063	266,492	280,582	297,517	313,421
Überstundenbudget	1,497	1,308	1,774	1,582	1,338	1,548	1,697
ZVK-Umlagen	20,017	20,728	21,357	21,199	22,498	24,410	25,691
Sozialversicherung	48,582	48,484	51,584	54,796	56,870	60,553	64,021
Versorgungsumlagen	75,207	79,499	82,254	85,341	84,705	86,023	87,575
Personalaufwand Σ	466,769	476,833	493,457	520,853	539,181	565,293	590,887



Ein Vollkraftwert entspricht einer Person mit 100% Beschäftigung.
Die Vollkraftwerte beinhalten auch Auszubildende und Praktikanten etc.



Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Tarif-Beschäftigten



Der Personalbestand ist in 2015 insgesamt um 314 Personen gewachsen. Die Zunahme bei Vollzeitkräften betrug 211 und bei der Teilzeit 103 Personen. Damit verschiebt sich das bisherige Verhältnis von Voll- zu Teilzeit zugunsten der Vollzeit um 0,2 Prozentpunkte.

Die Zahl der Frauen in Teilzeit stieg um 75, bei den Männern war hier ein Zuwachs von 28 Personen zu verzeichnen.

Die Anzahl der Beamt(en)-innen ist im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten um 0,4 Prozentpunkte auf 16,8 % gesunken.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	533	4,0%	1.108	8,2%	1.641	12,2%	32%	68%
Teilzeit	580	4,3%	44	0,3%	624	4,6%	93%	7%
Beamte Σ	1.113	8,3%	1.152	8,6%	2.265	16,8%	49%	51%

Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.243	24,1%	3.191	23,7%	6.434	47,8%	50%	50%
Teilzeit	4.220	31,4%	528	3,9%	4.748	35,3%	89%	11%
Beschäftigte Σ	7.463	55,5%	3.719	27,7%	11.182	83,2%	67%	33%

Insgesamt	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.776	28,1%	4.299	32,0%	8.075	60,1%	47%	53%
Teilzeit	4.800	35,7%	572	4,3%	5.372	39,9%	89%	11%
Insgesamt	8.576	63,8%	4.871	36,2%	13.447	100,0%	64%	36%

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2015 waren in der Stadtverwaltung 5.372 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit 103 Personen um 0,8 Prozentpunkte auf 40,90 % weiterhin geringfügig gestiegen. Im Vergleich zum Personalbericht 2015 ist festzustellen, dass die Anzahl der "Halbtagskräfte" mit 50 % Arbeitszeitanteil kaum verändert hat. Die Anzahl der Personen mit einem Beschäftigungsumfang unter 41 % hat sich um 56 Personen verringert. Ob dies ausschließlich auf Aufstockungen zurückzuführen ist, lässt sich nicht analysieren.

Teilzeitquote	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Verwaltung	40,0%	40,2%	40,1%	40,0%	40,1%	40,9%
Klinikum	32,9%	33,1%	36,2%	38,8%	39,2%	39,9%

Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21 bis 40%	41 bis 60%	61 bis 80%	81 bis 99%	"Halbtagskräfte" mit 50%
Beamte						
Männer			14	17	13	5
Frauen		71	262	199	47	194
Beamte Σ	0	71	276	216	60	199
	0,0%	1,3%	5,2%	4,0%	1,1%	3,7%
Beschäftigte						
Männer	91	43	119	153	120	68
Frauen	370	557	1.417	1.271	579	773
Beschäftigte Σ	461	600	1.536	1.424	699	841
	8,6%	11,2%	28,7%	26,7%	13,1%	15,7%
Insgesamt	461	671	1.812	1.640	759	1.040
- 2015 -	8,6%	12,6%	33,9%	30,7%	14,2%	19,5%
Frauenanteil	80,3%	93,6%	92,7%	89,6%	82,5%	93,0%

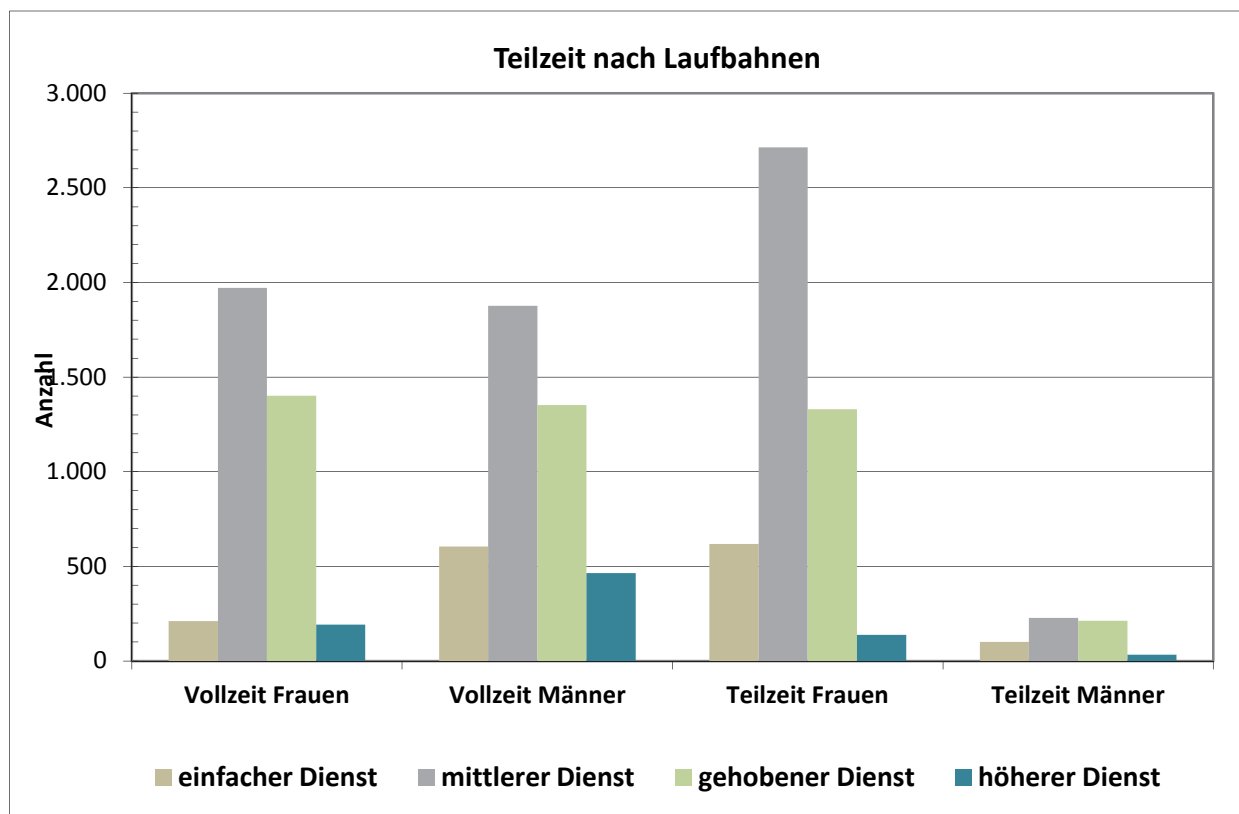
Vergleich Vorjahr:

Insgesamt	494	694	1.740	1.613	728	1.031
- 2014 -	9,4%	13,2%	33,1%	30,7%	13,8%	19,6%
Frauenanteil	82,0%	94,8%	92,5%	89,6%	83,4%	92,2%

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2015

Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamte(n)-innen und Tarif-Beschäftigten liegt der im Glossar aufgeführten Einteilung der Laufbahnen zugrunde.

Beamte und Tarif-Beschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Σ	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Σ	Teilzeitan- teil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	211	605	816	618	100	718	46,8%	46,3%
mittleren Dienst	1.971	1.876	3.847	2.714	227	2.941	43,3%	43,4%
gehobenen Dienst	1.402	1.353	2.755	1.330	212	1.542	35,9%	36,1%
höheren Dienst	192	465	657	138	33	171	20,7%	22,1%



Ein Vergleich mit der Tabelle vom Personalbericht 2015 zeigt, dass

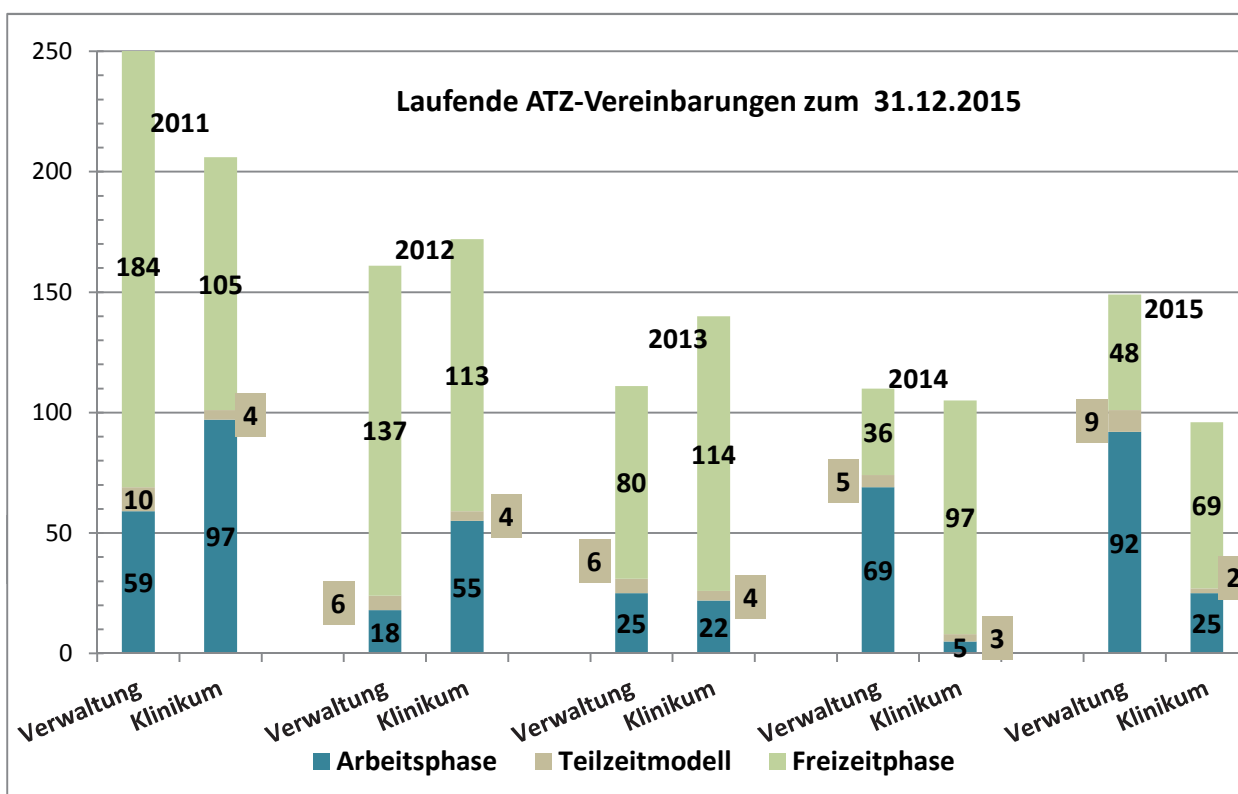
- > die Zahl der Personen in Teilzeit im einfachen Dienst bei den Frauen und Männern sinkt,
- > die Teilzeit im höheren Dienst bei den Frauen mit einem Plus von 23 Personen angekommen ist, während es bei den Männern aktuell sechs weniger sind.

Altersteilzeit

Die Quote zum tariflichen Stichtag 31.05.2015 für die Festlegung von neuen Vereinbarungen für 2016 ergab, dass bei den Ämtern weitere 115 Beschäftigte und bei den Eigenbetrieben (ohne das Klinikum) 34 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung eingehen können.

Für dieses Kontingent sind bei den Ämtern 81 Anträge und bei den Eigenbetrieben 16 Anträge eingegangen.

Es sind deutlich weniger Anträge eingegangen, als nach der Quote Altersteilzeitverträge abschließbar wären. Dadurch kann in 2016 allen interessierten Mitarbeitern/-innen eine Vereinbarung angeboten werden.



Von den 149 Personen (s. Grafik) der Stadtverwaltung mit einem ATZ-Vertrag sind 47 im Sozial- und Erziehungsdienst, 10 aus dem Pflegebereich und 9 sind Beamte/-innen.

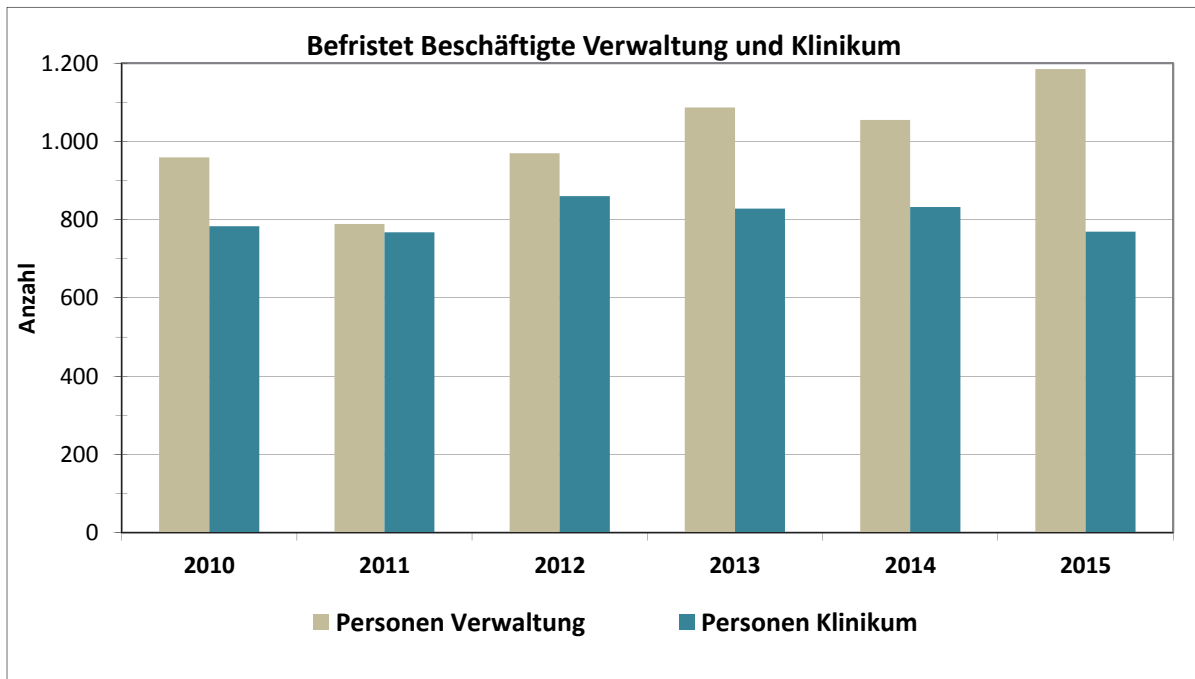
Von den 92 Personen in der Arbeitsphase haben 63 diese im Jahr 2015 begonnen.

Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Berufsgruppen > Laufbahn...	TvöD		SuE		TVöD-Pflege		Beamte/-innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
...einfacher Dienst	2	8	-	1	-	1	-	-
...mittlerer Dienst	2	8	1	10	-	-	-	-
...gehobener Dienst	6	6	1	10	-	2	2	-
...höherer Dienst	2	1	-	-	-	-	-	-
Σ	12	23	2	21	0	3	2	0

Zahl der befristet Beschäftigten

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Verwaltung						
Anzahl	959	789	970	1.087	1.055	1.185
Anteil	8,0%	7,9%	9,3%	10,2%	9,7%	10,6%
Klinikum						
Anzahl	783	768	860	828	832	769
Anteil	0,1345	13,9%	15,3%	13,9%	13,8%	12,8%



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden u.a. geschaffen für Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich (Ausbau Kita, Sanierung von Schulen, Urban Gardening, Vergnügungstättenkonzeption, Soziale Stadt Neugereut, Neckarpark, Rosensteintunnel, Parkraummanagement, SEE Stuttgart - Stadt mit Energieeffizienz) und Projekte der Verkehrsentwicklung, Projekte im Schul-, Kultur- und Sozialbereich (Kitaintegrierte Praxisberatung, Pädagogische Verbünde, Projekt schulreifes Kind, Schulbausanierung und Schulentwicklungsplanung, "SBS"- Singen, Bewegen, Sprechen, Flüchtlingsthematik, Gute und sichere Arbeit, Netz ABC).

Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Elternzeit und Beurlaubung

Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung werden aus den unterschiedlichsten Gründen von den Beschäftigten nachgefragt. Dazu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Betreuung von Kindern und zu pflegenden Familienangehörigen und ähnliche Lebenslagen. Die Landeshauptstadt Stuttgart ist bestrebt, ihren Beschäftigten in den unterschiedlichsten Lebenslagen diese Möglichkeiten zu bieten und die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Sonderurlaub und auch Arbeitszeitreduzierungen erfolgen in aller Regel befristet, bieten also eine Rückkehrmöglichkeit zur (Vollzeit-)Beschäftigung. Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind deshalb zur Begleitung der aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen unumgänglich.

Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2015

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					
		w	m	Σ	in %	Frauenanteil	Teilzeitan-teil Befrist.
Bürgermeisteramt	156	7	6	13	8,3%	53,8%	69,2%
Gemeinderatsfraktionen	15	2	2	4	26,7%	50,0%	50,0%
Haupt- und Personalamt	383	7	5	12	3,1%	58,3%	58,3%
Statistisches Amt	27	3	1,00	4	14,8%	75,0%	50,0%
Rechnungsprüfungsamt	19	2	--	2	10,5%	100,0%	0,5
Bezirksämter	141	4	2	6	4,3%	66,7%	66,7%
Stadtkämmerei	148	8	4	12	8,1%	66,7%	33,3%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	131	11	4	15	11,5%	73,3%	26,7%
Jobcenter	398	50	23	73	18,3%	68,5%	28,8%
Rechtsamt	5	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	541	12	14	26	4,8%	46,2%	15,4%
Standesamt	22	2	--	2	9,1%	100,0%	50,0%
Amt für Umweltschutz	91	8	12	20	22,0%	40,0%	30,0%
Branddirektion	31	1	1,00	2	6,5%	50,0%	0,0%
Schulverwaltungsamt	829	46	21	67	8,1%	68,7%	70,1%
Kulturamt	698	66	18	84	12,0%	78,6%	67,9%
Sozialamt	277	31	2	33	11,9%	93,9%	66,7%
Jugendamt	3.417	399	65	464	13,6%	86,0%	73,9%
Amt für Sport und Bewegung	49	1	2	3	6,1%	33,3%	66,7%
Gesundheitsamt	150	12	--	12	8,0%	100,0%	91,7%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	157	12	6	18	11,5%	66,7%	44,4%
Stadtmessungsamt	132	4	2	6	4,5%	66,7%	50,0%
Baurechtsamt	82	1	1	2	2,4%	50,0%	50,0%
Hochbauamt	151	5	5	10	6,6%	50,0%	20,0%
Tiefbauamt	420	12	31	43	10,2%	27,9%	39,5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	471	17	30	47	10,0%	36,2%	12,8%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	880	50	13	63	7,2%	79,4%	93,7%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart	325	3	6	9	2,8%	33,3%	11,1%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	747	10	67	77	10,3%	13,0%	3,9%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	289	30	26,00	56	19,4%	53,6%	44,6%
Stadtverwaltung Σ	11.182	816	369	1.185	10,6%	68,9%	56,7%
Vergleich Vorjahr	10.874	788	267	1.055	9,7%	74,7%	63,2%
Klinikum Stuttgart	5.990	515	254	769	12,8%	67,0%	35,6%

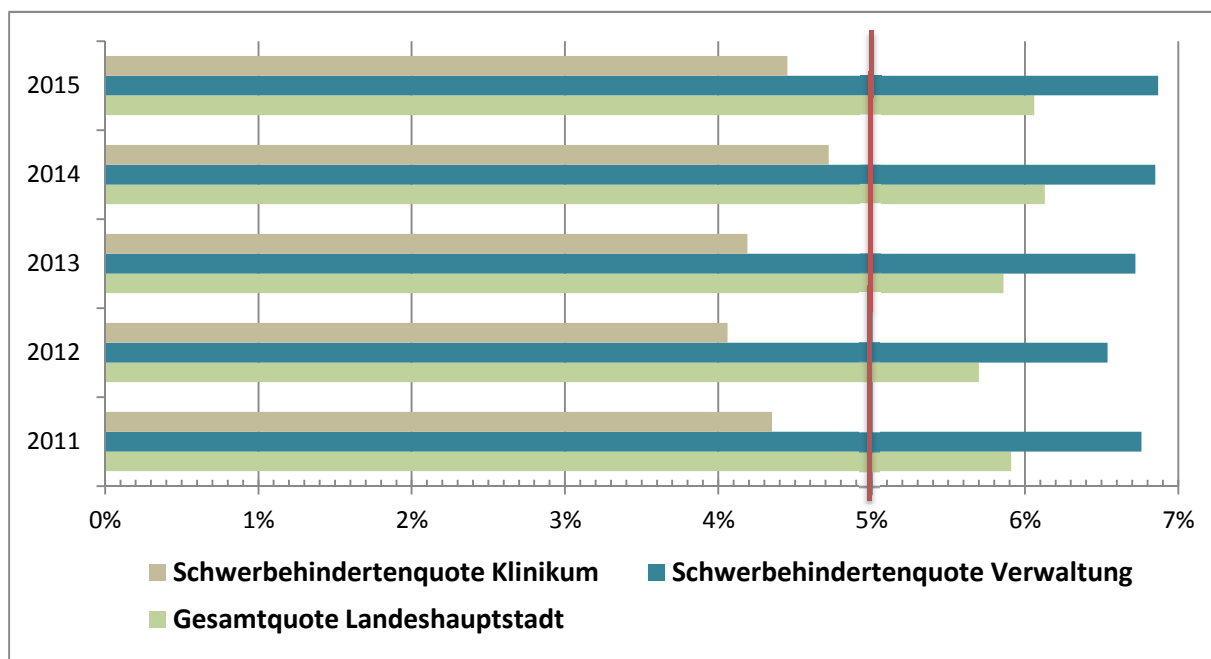
Die sog. sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG sind in der Tabelle enthalten. Die Anzahl und die Notwendigkeiten dieser Vertragsform sind auf der nächsten Seite erläutert.

Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Einzelfälle	3	4	7	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergegeben.
Jobcenter	3	5	8	Der § 14 Abs. 2 TzBfG wurde verwandt, wenn für die stellenplanmäßige Abdeckung bei Einstellungen entsprechende Ermächtigungen zur Verfügung standen, z. B. für zeitlich begrenzte Projekte wie das ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose (GRDRs 425/2015).
Amt für öffentliche Ordnung	9	11	20	Auf Grund der besonderen Umsätze bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidungen über deren Eignung frühestens nach einem vollen Kalenderjahr treffen.
Schulverwaltungsamt	17	10	27	Durch das neue Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDRs. 199/2011 und 6/2013) soll bis zum Jahr 2020 eine flächendeckende Einführung von Ganztagesgrundschulen erreicht werden. Dies bringt bis dahin erhebliche Veränderungen in den Betreuungsangeboten mit sich. Damit am Ende des Prozesses möglichst wenig Personal beim Schulverwaltungsamt verbleibt, das aufgrund mangelnder Qualifikation nur sehr eingeschränkt in anderen Bereichen verwendet werden kann, werden derzeit noch benötigte neue Gruppen und Nachbesetzungen im Bereich Verlässliche Grundschule mit befristet eingestelltem Personal besetzt.
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	13	7	30	Der Personalschlüssel in allen Bereichen wird anhand der Belegungszahl der Pflegebetten und anhand der Einstufungen in die verschiedenen Pflegestufen der Bewohner/-innen berechnet. Hier können große Schwankungen auftreten, gleichzeitig ist eine gesetzlich vorgeschriebene Fachkraftquote in Höhe von 50 % einzuhalten. Mit befristeten Arbeitsverträgen kann auf diese Anforderungen flexibler reagiert werden und den geeigneten Auszubildenden kann eine Übernahme in ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis leichter angeboten werden.
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	3	56	59	In der Abteilung Abfallwirtschaft des Eigenbetriebes Abfallwirtschaft (AWS) sind bis 2020 mehrere Restrukturierungsmaßnahmen, verbunden mit einem entsprechenden Personalabbau, umzusetzen. Der Abschluss der befristeten Arbeitsverträge dient dazu, die dafür benötigte Flexibilität sicherzustellen und Handlungsoptionen zu haben.
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	3	10	13	Bei den Bäderbetrieben Stuttgart liegen unterschiedliche Gründe zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen vor. Dies sind unter anderem die Sommerbadesaison, Vertretungen von abwesenden Beschäftigten, Erprobungsarbeitsphasen. Insbesondere Erprobungsarbeitsphasen sind vor allem aufgrund der Schichtarbeitszeiten und der Präsenzpflicht an den Arbeitsplätzen in den Bädern der Bäderbetriebe Stuttgart unbedingt erforderlich.
Verwaltung Σ	51	103	164	

Schwerbehindertenquote

	2011	2012	2013	2014	2015
Schwerbehindertenquote Verwaltung	6,76%	6,54%	6,72%	6,85%	6,87%
Schwerbehindertenquote Klinikum	4,35%	4,06%	4,19%	4,72%	4,45%
Gesamtquote Landeshauptstadt	5,91%	5,70%	5,86%	6,13%	6,06%



Ziel des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken (§ 1 SGB IX).

Das SGB IX will deshalb auch der Ausgrenzung behinderter Menschen aus dem Arbeitsleben entgegenwirken und hier deren Teilhabe stärken. Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mind. 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Pflichtquote nach § 71 SGB IX). Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben, verwendet werden (z. B. finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen; Finanzierung der Integrationsfachdienste).

Das Haupt- und Personalamt sowie die weiteren Ämter und Eigenbetriebe achten u. a. darauf, dass die besonderen Pflichten (§ 82 SGB IX) der Landeshauptstadt Stuttgart als öffentlicher Arbeitgeber eingehalten werden (z. B. grds. Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, frühzeitige Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit).

Die Landeshauptstadt Stuttgart erfüllt die gesetzliche Quote seit vielen Jahren, so dass keine Ausgleichsabgabe gezahlt werden muss. Dabei ist die Gesamtquote aus Ämtern und Eigenbetrieben einschließlich Klinikum maßgebend.

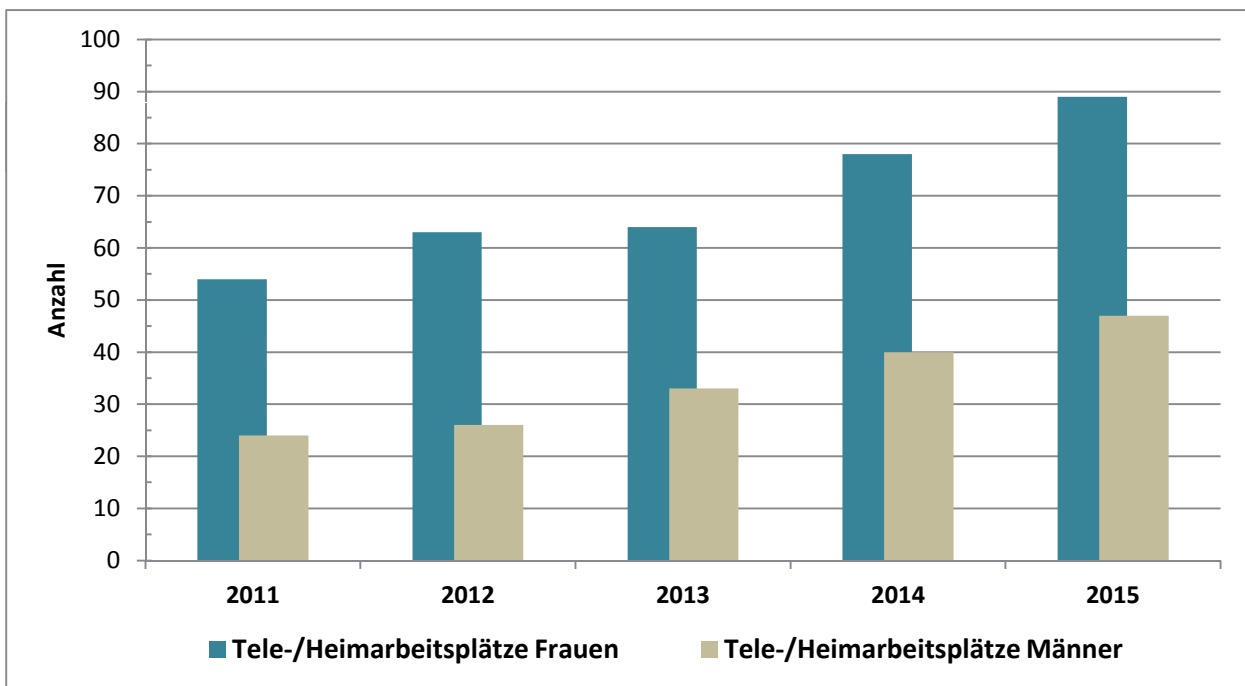
Die Integrationsvereinbarung, die der OB mit dem GPR und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen hat (Inkrafttreten: 01.01.2010), sieht vor, dass die Stadt mittelfristig eine Behindertenquote von 7 % anstrebt.

Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze

"Aus den Augen - aus dem Sinn?" Diese Frage wird auch heute noch mit häuslichen Arbeitsplätzen, also "Home-Office", in Verbindung gebracht. So bedeutet diese Frage einerseits, ob die Mitarbeiter/-innen zu Hause genauso viel leisten wie am Büroarbeitsplatz. Andererseits beinhaltet sie auch, ob sich diese Arbeitsform nachteilig für die Mitarbeiter/-innen selbst auswirkt. Die konstant steigende Zahl an häuslichen Arbeitsplätzen zeigt, dass die Erfahrungen mit dieser Arbeitsform bei der Stadt Stuttgart gut sind. Das basiert u. a. auf der "Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Heimarbeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart" (DV TA/HA), die seit 1. Februar 2004 in Kraft ist und wichtige Aspekte regelt. So ist beispielsweise ausschließlich alternierende Tele- bzw. Heimarbeit zugelassen, um die Gefahr von Isolation zu vermeiden.

Die nachstehende Tabelle weist die pro Jahr "aktiven" Plätze aus. Seit Einführung bis Ende 2015 wurden insgesamt rd. 190 Plätze eingerichtet. Alle Veränderungen (Zugänge, Abgänge, Verlängerungen) sind von den Ämtern/Eigenbetrieben an das Zentrale Register beim Haupt- und Personalamt zu melden (vgl. DV TA/HA Ziffer 9).

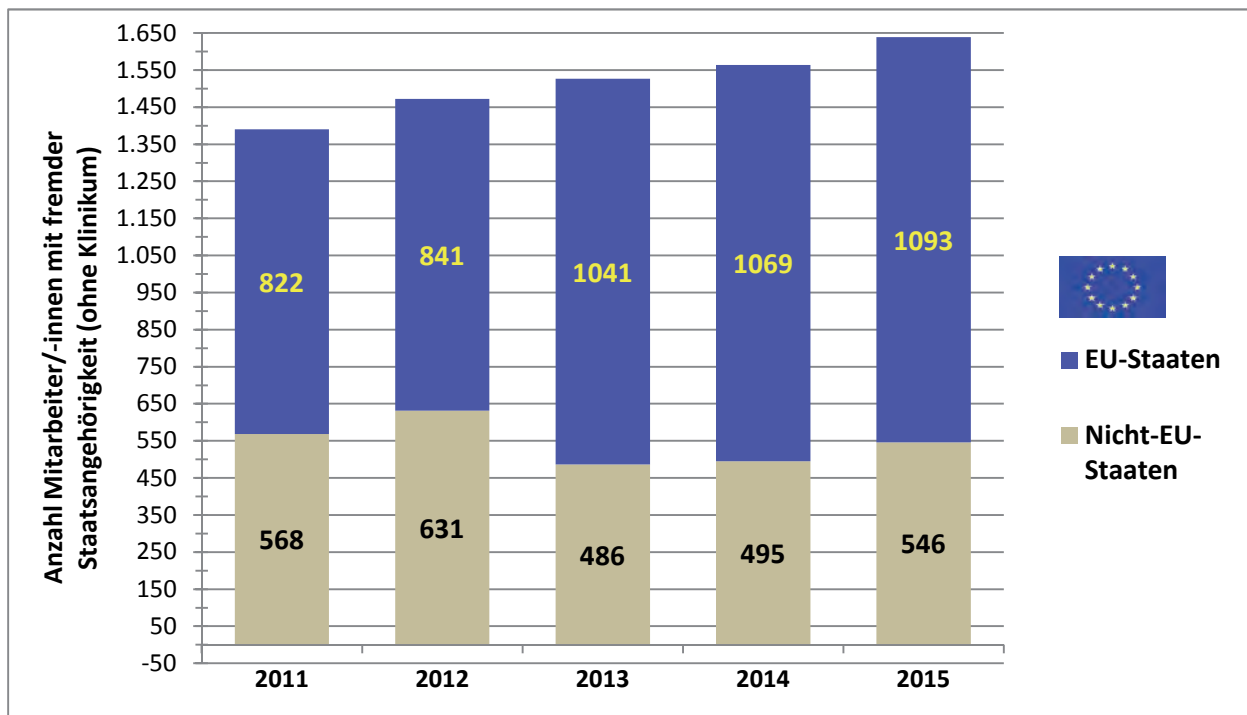
	2011	2012	2013	2014	2015
Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	54	63	64	78	89
Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	24	26	33	40	47
Σ	78	89	97	118	136



In der DV sind die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen zur "alternierenden" TA/HA geregelt (s. auch SOLID, Stichwort "Telearbeit"). Die Ämter und Eigenbetriebe entscheiden dezentral, ob ein TA/HA-Platz eingerichtet werden soll und tragen die notwendigen Kosten: einmalig für die Einrichtung ist mit durchschnittlich ca. 1.900 € zu rechnen, die laufenden Kosten betragen durchschnittlich 100 € -120 € monatlich.

Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2011	2012	2013	2014	2015
Verwaltung	1.390	1.472	1.527	1.564	1.639
Anteil am Personalbestand	11,4%	11,6%	11,9%	11,9%	12,2%
Klinikum	826	875	866	896	894
Anteil am Personalbestand	13,5%	14,1%	15,0%	14,8%	14,9%



Der Anteil an Mitarbeiter/-innen mit fremder Staatsangehörigkeit hat sich zwar nur geringfügig um 0,3 Prozentpunkte erhöht, ist aber gegenüber 2014 um rund 5 % gestiegen. Im Bereich der Beamte(n)/-innen sind nach wie vor 4 Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten.

Die zahlenmäßig 6 höchsten Verteilungen auf die Ämter und Eigenbetriebe sowie der Nationalitäten können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

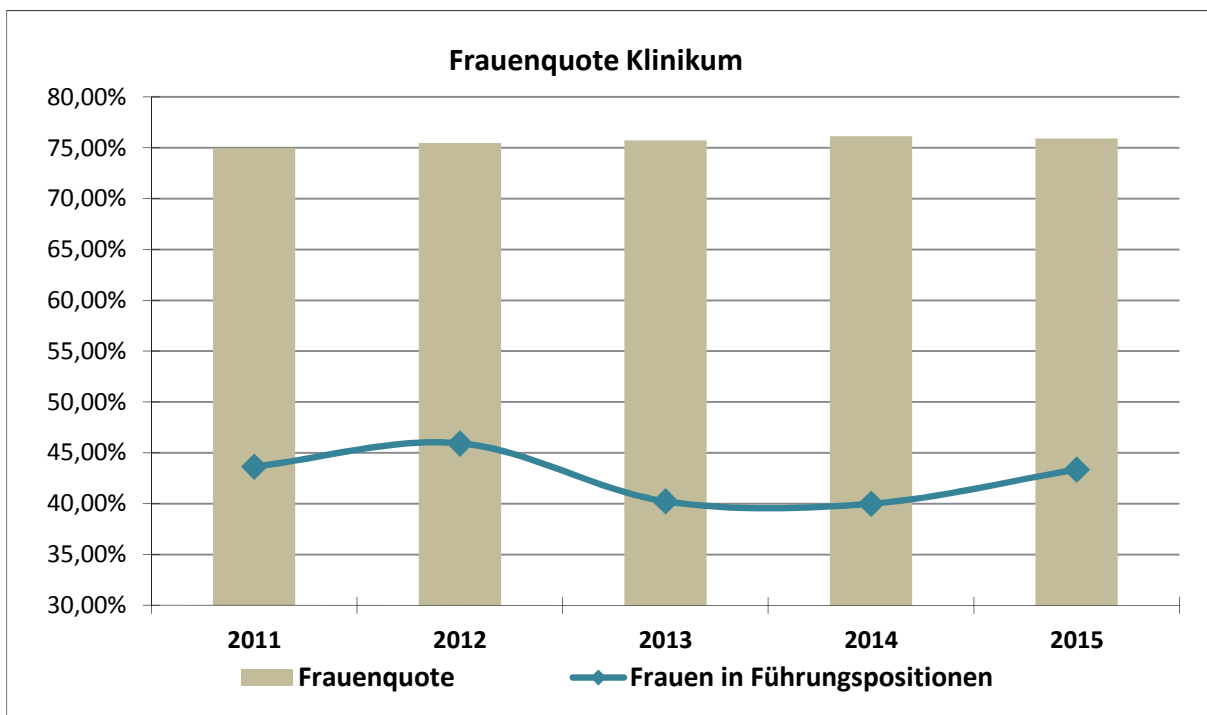
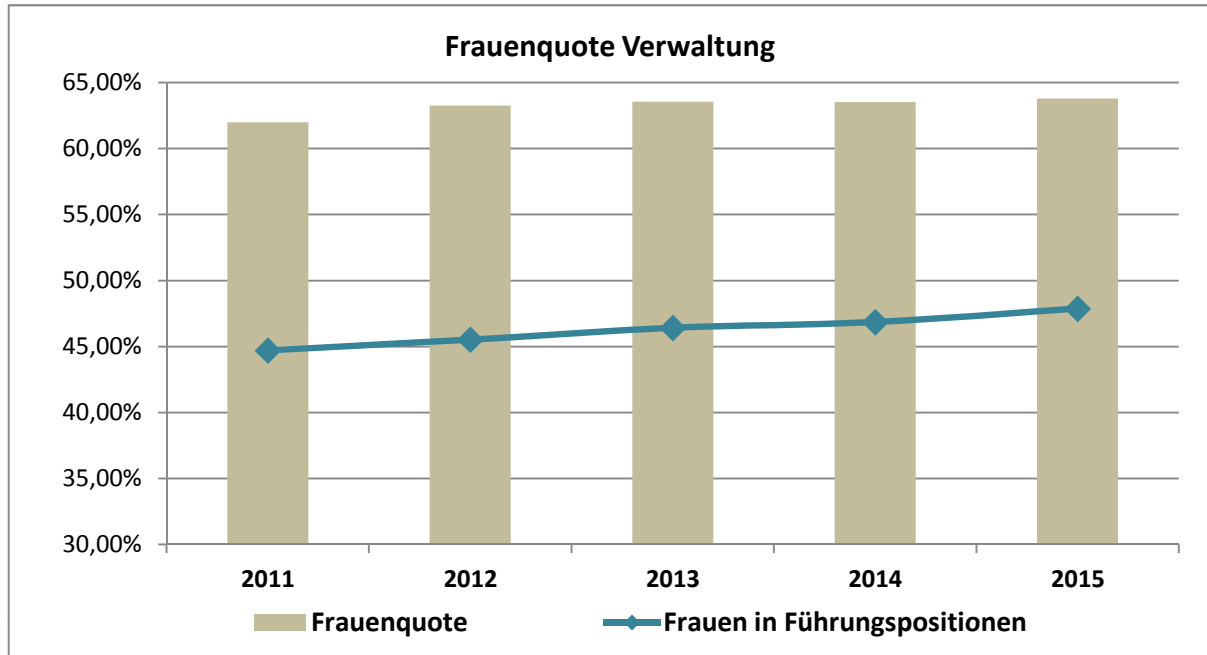
Personalanteil Ämter / Eigenbetriebe	Σ	Anteil
Jugendamt	575	16,0%
Eigenbetrieb AWS	268	35,4%
Eigenbetrieb ELW	219	24,8%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	91	18,3%
Schulverwaltungsamt	86	9,4%
Kulturamt	81	11,3%

Reihenfolge nach Nationalität	Σ	Anteil
italienisch	315	19,2%
griechisch	248	15,1%
türkisch	199	12,1%
kroatisch	148	9,0%
portugies.	147	9,0%
bosnisch	67	4,1%

Mitarbeiterinnen
bei der
Stadtverwaltung
Stuttgart

Frauenquote

Verwaltung	2011	2012	2013	2014	2015
Frauenquote	62,00%	63,26%	63,54%	63,53%	63,78%
Frauen in Führungspositionen	44,70%	45,52%	46,41%	46,85%	47,87%
Klinikum					
Frauenquote	74,98%	75,48%	75,72%	76,14%	75,91%
Frauen in Führungspositionen	43,65%	45,93%	40,24%	40,00%	43,35%



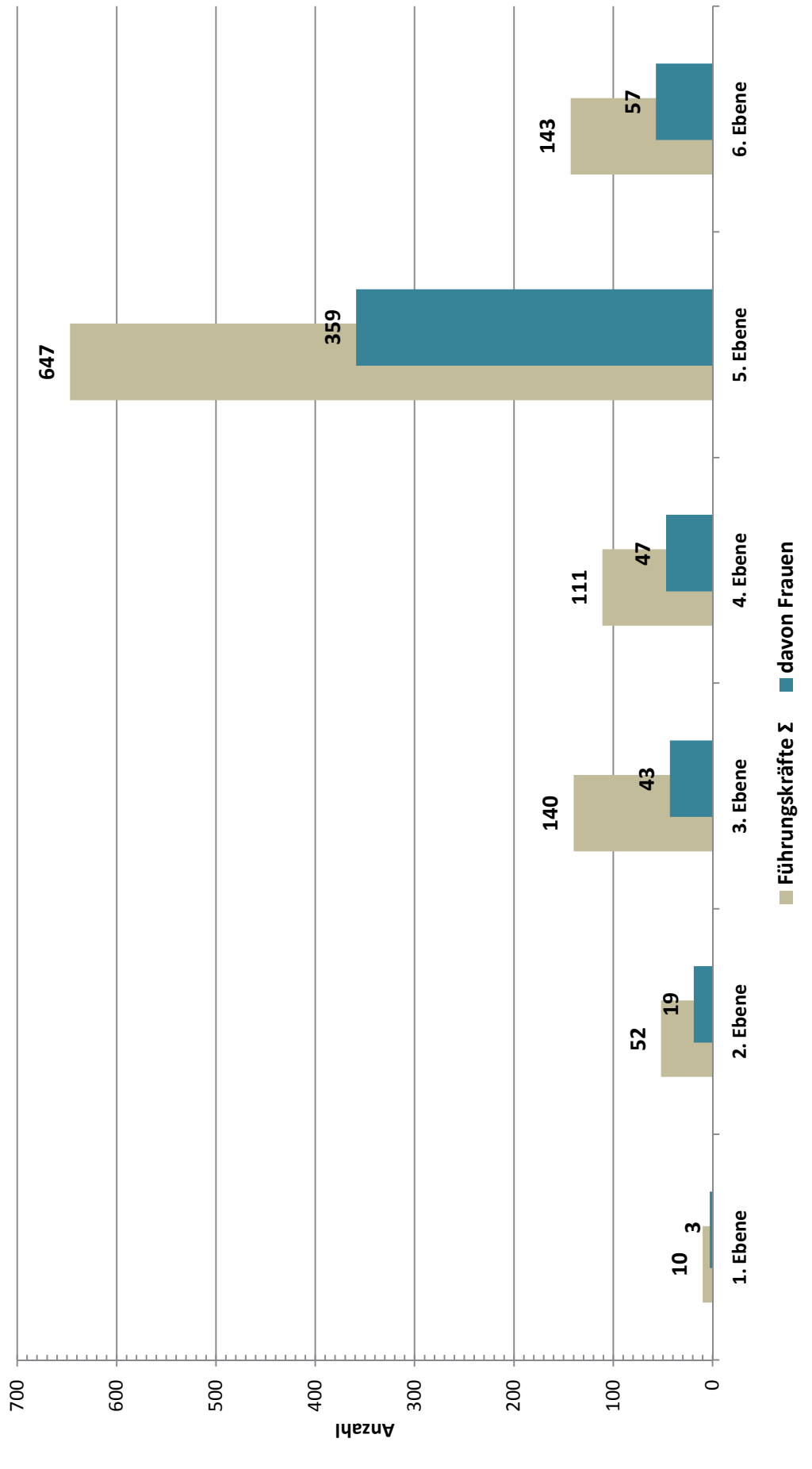
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Führungsebenen	2013			2014			2015		
	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%
1. Ebene	10	3	30%	10	3	30%	10	3	30%
2. Ebene	53	17	32%	48	17	35%	52	19	37%
3. Ebene	140	43	31%	144	46	32%	140	43	31%
4. Ebene	146	76	52%	121	50	41%	111	47	42%
5. Ebene ohne KitaL	428	156	36%	470	192	41%	462	192	42%
5. Ebene mit KitaL	610	319	52%	648	351	52%	647	359	55%
6. Ebene	140	52	37%	139	53	38%	143	57	40%
Σ ohne KitaL	917	347	38%	932	361	39%	918	361	39%
Insgesamt	1.099	510	46%	1.110	520	47%	1.103	528	48%

Erläuterung der Führungsebenen (Hierarchie nach der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung):

1. Ebene > Oberbürgermeister u. Bürgermeister/-innen, Leiter/-in Persönliches Referat (L/OB, S/OB) u. Rechtsreferat
2. Ebene > **Amtsleiter/-innen**, Geschäftsführer/-innen, Bezirksvorsteher/-innen, Ltg. Stabsabt. OBM-/BM-Bereich (ab 10 Stellen nach St.Plan)
3. Ebene > **Abteilungsleiter/-innen**, Direktor/-innen, Generalmusikdirektor/-in, Leitung Stabsabteilung Fachamt,
Ltg. Stabsabt. OBM-/BM-Bereich (unter 10 Stellen nach Stellenplan)
4. Ebene > **Dienststellenleiter/-innen**, Bereichsleitungen Beratungszentrum ASD/Kindertagesbetreuung/Stadtbibliothek, Bäderleitungen
5. Ebene > **Sachgebietsleiter/-innen**, Einrichtungsleitungen/Kindertagesstätten (Kita), einschließlich Leitungen von Wohngruppen
und Kinderhäusern, Leiter/-innen allgemein, einschließlich Bezirksleiter/-innen, Fachleiter/-innen, Leiter/-in Baubüro,
Bezirksstellenleitung, Betriebsstellenleiter/-in eines Bades Ebenenleitung der Stadtbibliothek / Leitung Stadtbibliothek
6. Ebene > **Teamleiter/-innen**, Leitung Baubetriebsstelle, Schichtmeister, Werkstattleitungen

Verwaltung: Frauen in Führungspositionen



Die verschiedenen Führungspositionen der Führungsebenen sind auf der vorherigen Seite aufgelistet.

Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum

Führungsfunktionen	2013		2014		2015	
	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ %	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ %	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ %
Verwaltung						
1. Ebene	16	19%	15	20%	19	32%
2. Ebene	33	55%	55	53%	84	52%
Pflege						
1. Ebene	10	80%	8	75%	6	67%
2. Ebene	83	82%	83	76%	109	79%
Ärzte						
1. Ebene	47	11%	47	13%	46	11%
2. Ebene	231	29%	247	30%	225	30%
Insgesamt	420	40%	455	40%	489	43%

Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum ab 2013:

Verwaltung und zentrale Institute des Klinischen Direktors

1. Ebene > Direktoren und Abteilungsleitungen
2. Ebene > Sachgebietsleitungen

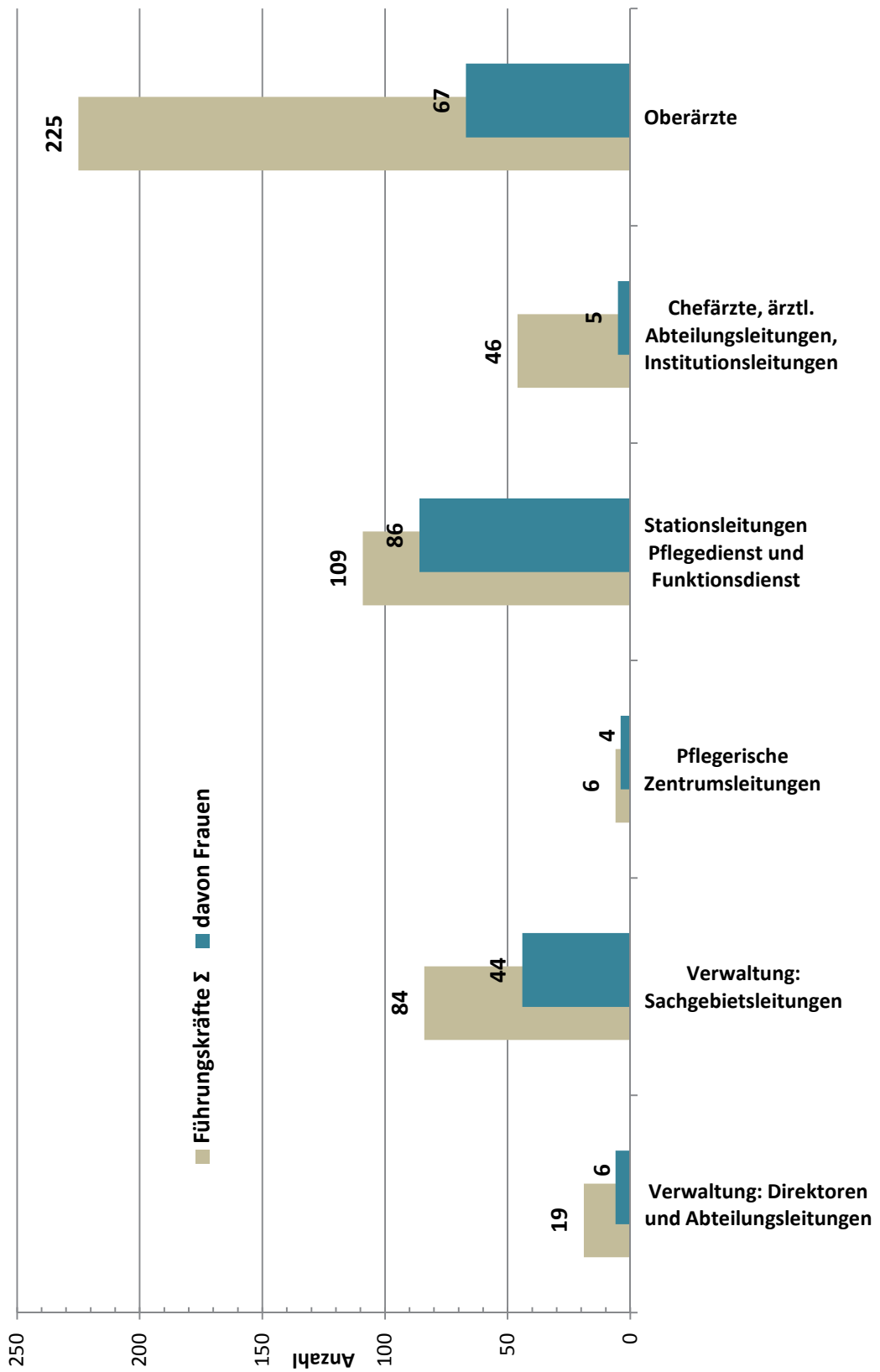
Pflege

1. Ebene > Pflegerische Zentrumsleitungen
2. Ebene > Stationsleitungen Pflegedienst und Funktionsdienst

Ärzte

1. Ebene > Chefarzte, ärztliche Abteilungsleitungen, Institutionsleitungen
2. Ebene > Oberärzte

Klinikum: Frauen in Führungspositionen



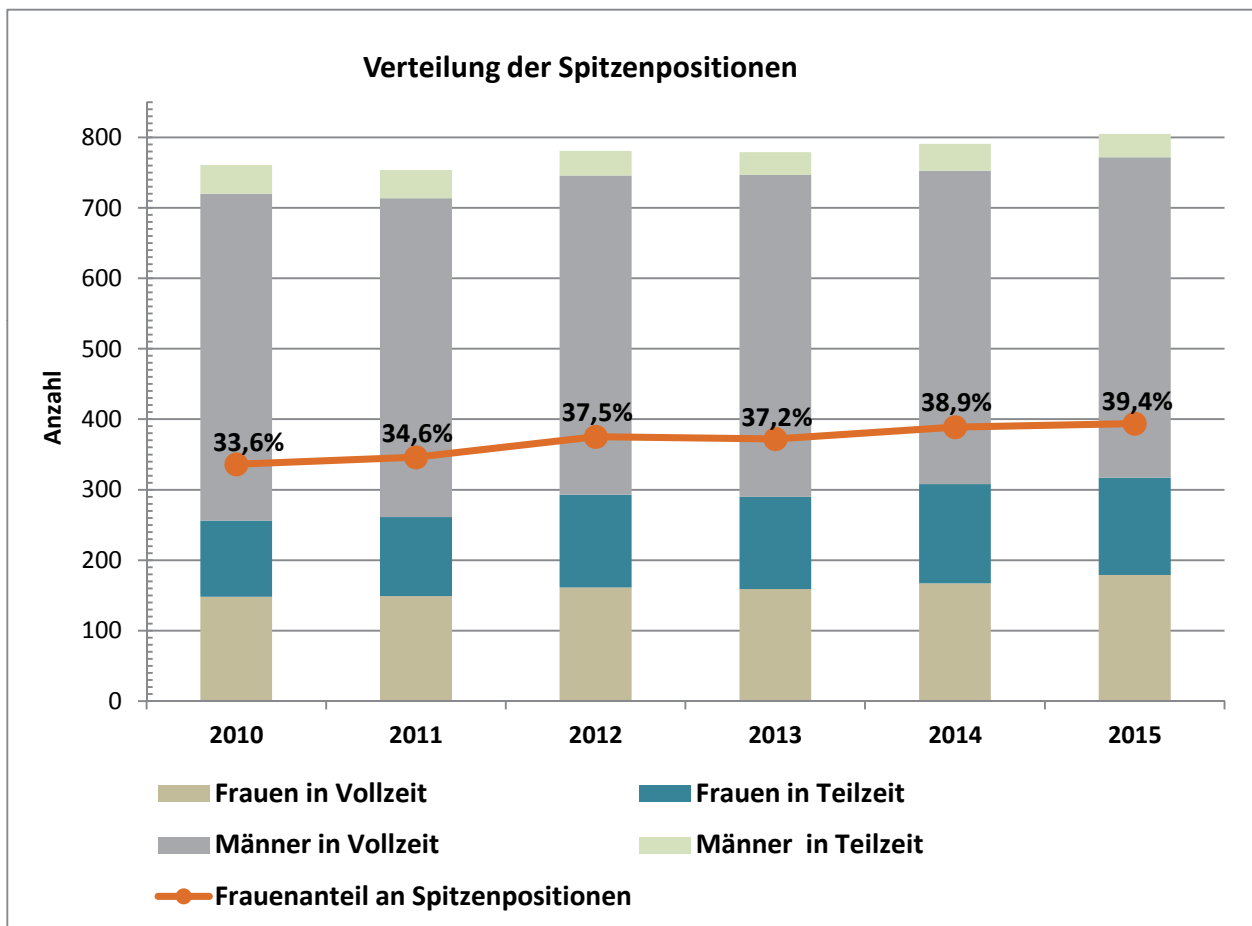
Frauen in Führungspositionen 2015

Führungsebenen ... Amt / Eigenbetrieb	... Ebene 1		... Ebene 2		... Ebene 3		... Ebene 4		... Ebene 5		... Ebene 6
	Bürgermeister- u. Referentinnen	davon Frauen	Stabstellenleiterinnen (BMA)	Amts-/Eigenbetriebsleiterinnen	Abteilungsleiterinnen	Dienststellenleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 4	Sachgebietsleiterinnen	Einrichtungsleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 5	Teamleiterinnen
Bürgermeisteramt	3	9	3		1			2			
Haupt- und Personalamt		23			2			6	2		13
Statistisches Amt		3						3			
Rechnungsprüfungsamt		5			1			4			
Bezirksämter		27		8				19			
Stadtkämmerei		7			2			5			
Amt für Liegenschaften und Wohnen		5			2			3			
Jobcenter Stuttgart		15			1			4		10	
Rechtsamt		1		1							
Amt für öffentliche Ordnung		54		1	1	2		11			39
Standesamt		7		1	2			4			
Amt für Umweltschutz		5			1			4			
Branddirektion		1						1			
Schulverwaltungsamt		8		1				7			
Kulturamt		42		1	4			4	21	8	
Sozialamt		22			4			14	1		3
Jugendamt		198			3	10	18		167		
Amt für Sport und Bewegung		2			2						
Gesundheitsamt		10			1			9			
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung		8			2			6			
Stadtmessungsamt		2			1			1			
Baurechtsamt		4		1	1			2			
Hochbauamt		6			1			5			
Tiefbauamt		4			1			3			
Garten-, Friedhofs- und Forstamt		5			1			2		1	1
Eigenbetrieb ELW		44		1	6		13	24			
Eigenbetrieb SES		3						2			1
Eigenbetrieb AWS		3			1			2			
Eigenbetrieb BBS		5		1	2					2	

Gesamt 2015	3	528	3	16	43	12	35	147	191	21	57
Davon in Teilzeit (TZ)					TZ 8	TZ 5	TZ 14	TZ 52	TZ 43	TZ 4	TZ 15
Vergleich Vorjahr 2014	3	520	1	16	46	14	36	152	178	21	53

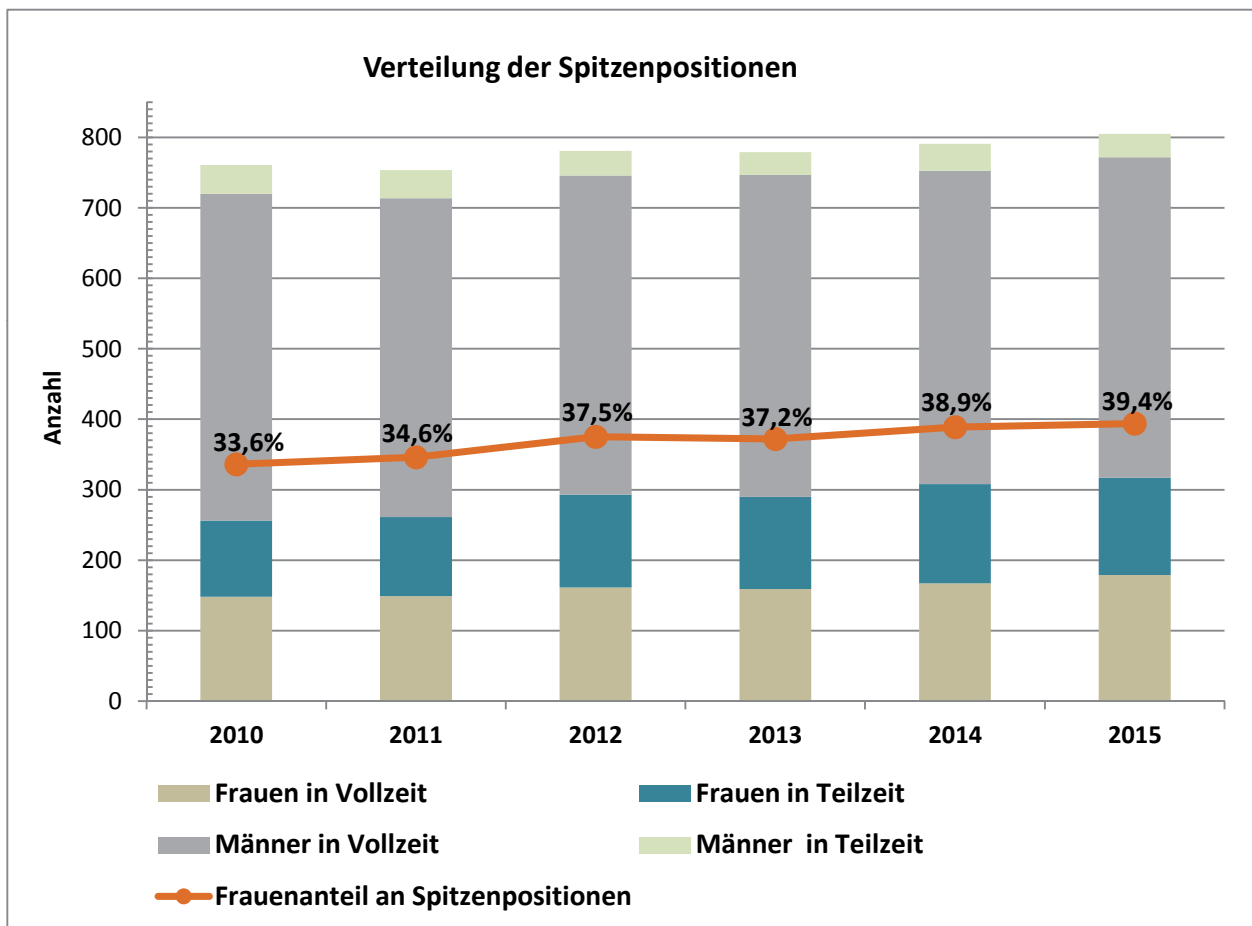
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Σ aller Spitzenpositionen (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	761	754	781	779	791	805
davon:						
Männer in Vollzeit	464	453	453	457	445	455
Männer in Teilzeit	41	40	35	32	38	33
Männer Σ	505	493	488	489	483	488
Frauen in Vollzeit	148	149	161	159	167	179
Frauen in Teilzeit	108	112	132	131	141	138
Frauen Σ	256	261	293	290	308	317
Frauenanteil an Spitzenpositionen	33,6%	34,6%	37,5%	37,2%	38,9%	39,4%



Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Σ aller Spitzenpositionen (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	761	754	781	779	791	805
davon:						
Männer in Vollzeit	464	453	453	457	445	455
Männer in Teilzeit	41	40	35	32	38	33
Männer Σ	505	493	488	489	483	488
Frauen in Vollzeit	148	149	161	159	167	179
Frauen in Teilzeit	108	112	132	131	141	138
Frauen Σ	256	261	293	290	308	317
Frauenanteil an Spitzenpositionen	33,6%	34,6%	37,5%	37,2%	38,9%	39,4%



Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase

Ein reibungsloser und einfacher Wiedereinstieg nach der Familienphase ist ein wichtiger Teil der städtischen Personalpolitik und verbindet die Themen der Personalerhaltung und -gewinnung mit klassischen Fragen der Gleichstellungspolitik.

Die meisten Personen wollen nach einer Familienphase/Beurlaubung in Teilzeit arbeiten. Bei den gewünschten Arbeitszeiten gibt es eine große Bandbreite. Beamtinnen und Beamte können seit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes am 1.1.2011 auch mit einem Umfang von weniger als 50 % arbeiten, die Arbeitszeit muss aber mindestens 30 % der Regelarbeitszeit betragen (seit 1.12.2015 sogar nur 25 %).

Die Teilzeitmodelle sind vielfältig und werden zwischen den Beschäftigten und den Ämtern bzw. Eigenbetrieben festgelegt. Die Bereitschaft der Ämter und Eigenbetriebe zur Beschäftigung von Beurlaubten und Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern ist groß.

Wiedereinsteiger/-innen 2015 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub				
Dienststellung/ Laufbahn	Beamte/ Beamtinnen	Tarif- Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Σ
Einfacher Dienst (eD)				
Frauen		7	5	12
Männer		3		3
Mittlerer Dienst (mD)				
Frauen	6	35	50	91
Männer	12	15	4	31
Gehobener Dienst (gD)				
Frauen	21	34	12	67
Männer	10	28	3	41
Höherer Dienst (hD)				
Frauen	3	3	8	14
Männer	4	7		11
insgesamt 2015:	56	132	82	270
<i>Vorjahr 2014:</i>	<i>71</i>	<i>161</i>	<i>72</i>	<i>304</i>

Hinweis: Die Erläuterungen zur Dienststellung bzw. Laufbahn finden Sie im Abschnitt Glossar / Methodik.

Im Jahr 2015 haben 184 Frauen und 86 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wieder aufgenommen. Die durchschnittliche Beurlaubungsdauer lag bei den Frauen bei 9 Monaten, wobei 9 von ihnen über 20 Monate beurlaubt waren.

Von den 184 Frauen hatten 44 mehrere Elternzeiten/Sonderurlaube hinter sich mit einer Spannweite von insgesamt 15 bis über 30 Monaten.

37 Frauen schieden aus dem Dienst der Stadt mit Ende der Beurlaubung aus (9 in 2014).

86 Männer kehrten 2015 aus der Elternzeit mit einer durchschnittlichen Beurlaubung von 3 Monaten zurück. Die Mehrzahl von ihnen war 1 bis 1,5 Monate in Elternzeit. Der hohe Durchschnittswert beruht auf wenigen Beurlaubungen zwischen 5 und 9 Monaten.

256 Frauen gingen 2015 zum ersten Mal in Elternzeit, 158 von ihnen waren in Vollzeit beschäftigt. Weitere 28 Frauen haben im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub genommen. 176 Frauen befanden sich 2015 ununterbrochen in Elternzeit/Sonderurlaub.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung

a) Fortbildung Arbeits- und Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung

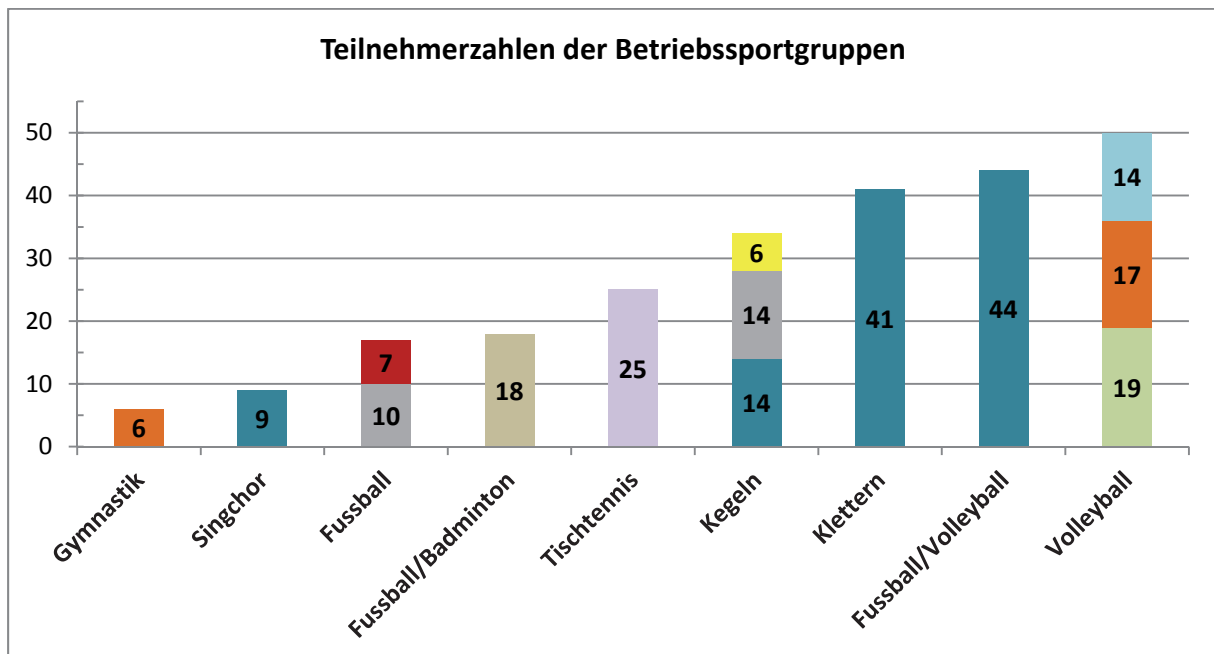
Im Jahr 2015 fanden im zentralen Fortbildungsprogramm insgesamt 108 Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich "Arbeitsschutz und Gesundheit" statt. Hiervon wurden 99 Seminare stadtweit und 9 Seminare für einzelne Bereiche wie Ämter oder Abteilungen durchgeführt. Insgesamt nahmen an diesen Veranstaltungen 1.406 Mitarbeiter/-innen teil. Mit 534 Teilnehmenden lagen die Ersthelferkurse mit Grund- oder Auffrischkursen an erster Stelle, gefolgt von 77 Teilnehmenden an Seminaren "Gesunde Körperhaltung am Arbeitsplatz".

Sechs Seminare im Bereich Gesundheitsförderung erfolgten speziell für Auszubildende.

Seit Januar 2015 steht ein Fitnessraum in der Eberhardstraße 39 zur Verfügung, der insbesondere sehr gerne für Angebote zur "Bewegten Mittagspause" in Anspruch genommen wird. Insgesamt wurden zusätzlich zu den o.g. Veranstaltungen 49 bewegte Mittagspausen (Einheiten von jeweils 45 Minuten) mit 602 Teilnehmenden im Jahr 2015 veranstaltet.

b) Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegungsförderung

Der klassische **Betriebssport**, der ganzjährig stattfindet, hat bei der LHS eine lange Tradition. Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick über das kollegial organisierte Angebot sowie die Anzahl der Teilnehmer/-innen:



Jugendamt	Eigenbetrieb AWS
Tiefbauamt	Amt für öffentliche Ordnung
Amt für Sport und Bewegung	Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung
Baurechtsamt	Garten-, Friedhofs- und Forstamt
Schulverwaltungsamt	

Den Mitarbeiter/-innen werden von einzelnen **Fitness-Centern** Rabatte auf Jahresverträge gewährt, wenn die Betriebszugehörigkeit zur Stadt nachgewiesen wird. In 2015 haben 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und neue Verträge abgeschlossen.

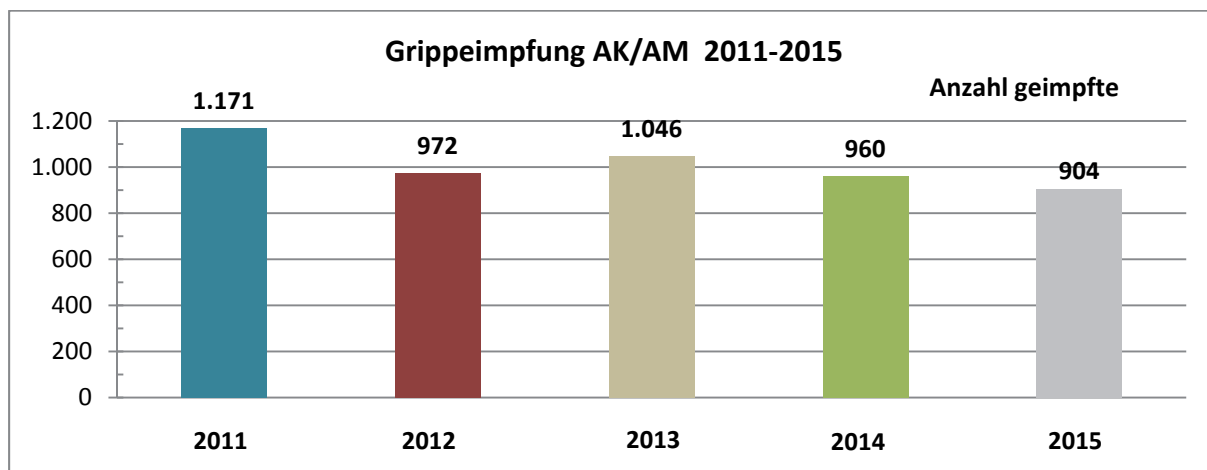
"Bewegte Pausen" sind Angebote mit kräftigenden, mobilisierenden Übungen als Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit, arbeitsplatznah, in der Mittagspause oder am Vormittag. Diese kommen in den Ämtern und Eigenbetrieben gut an. Aktuell gelingt die Förderung und Organisation überwiegend über zentrale Angebote, die über das IWZ gebucht werden. Ein flächendeckender Ausbau in den Ämtern und Eigenbetrieben musste mangels personeller Kapazitäten zurückgestellt werden.

In Jahr 2015 wurden "Sport im Park" für Mitarbeiter/-innen im Stadtgarten, Lauftrainings und ein Firmenlauf mit sehr guter Resonanz angeboten. Derzeit verhandeln Verwaltung und Gesamtpersonalrat über ein gesamtstädtisches Bewegungsförderungs- und Betriebssportkonzept. Vor einer grundsätzlichen Einigung sollten keine weiteren Einzelmaßnahmen durchgeführt werden. "Sport im Park", Lauftrainings und die Teilnahme am Firmenlauf wurden daraufhin im Jahr 2016 ausgesetzt.

c) **Gesundheitsmaßnahmen: Gripeschutzimpfung**

Als freiwillige Gesundheitsvorsorgeleistung des Arbeitgebers bietet der arbeitsmedizinische Dienst der LHS (AK/AM) allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils im Herbst eines Jahres die Möglichkeit, an einer Gripeschutzimpfung teilzunehmen.

Einen Überblick über die Inanspruchnahme in den letzten 5 Jahren bietet die nachfolgende Grafik.

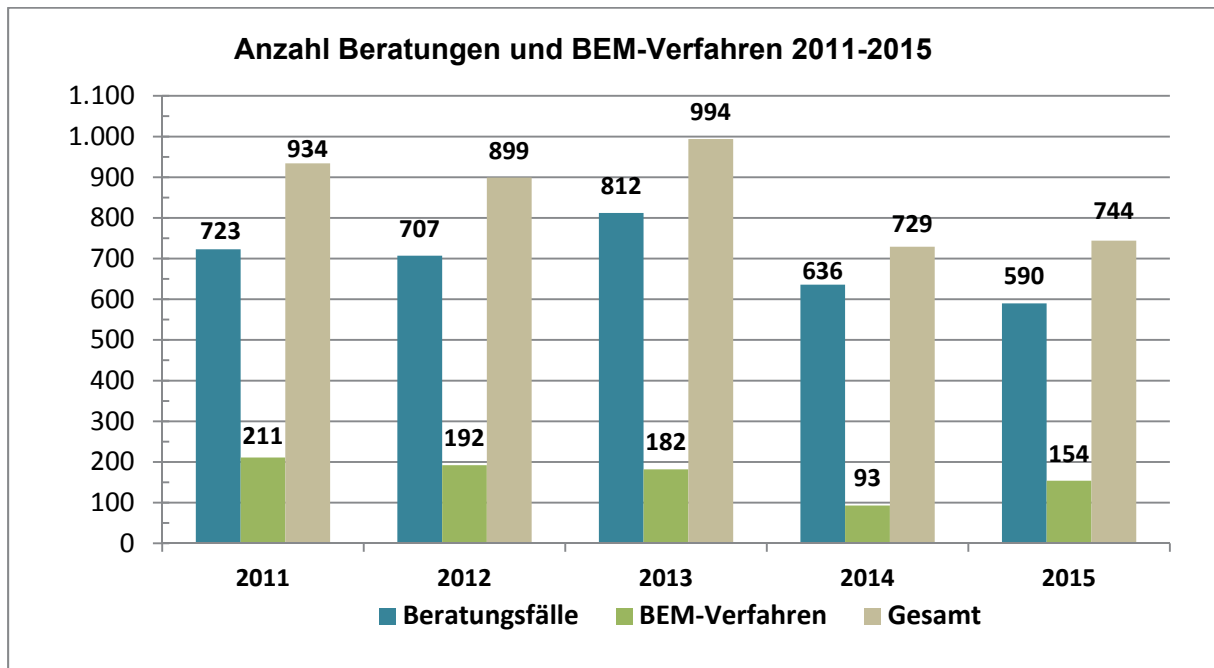


d) **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Weiterentwicklung des Verfahrens**

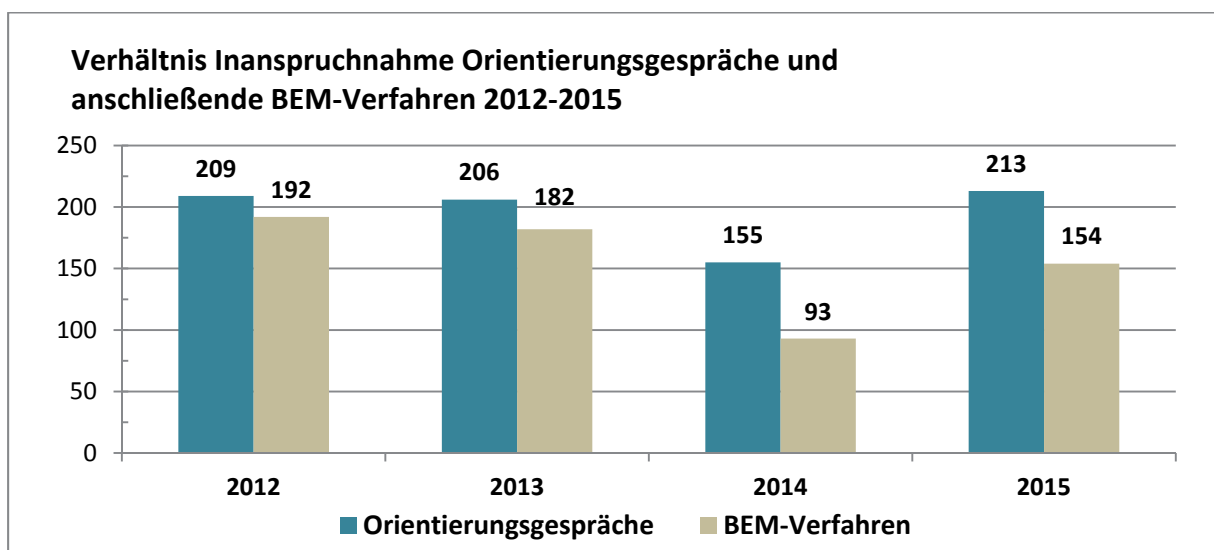
Das seit 2008 bei der LHS eingesetzte BEM-Verfahren wurde evaluiert. 2014 wurde ein Evaluationsbericht erstellt. Die Ergebnisse fließen in die Überarbeitung ein. Seit 2015 werden die notwendigen Prozessanpassungen und Veränderungen mit den Personalvertretungen verhandelt. Im Februar 2015 wurde im Personalbeirat berichtet. Im dritten Quartal 2016 wird mit dem Abschluss einer überarbeiteten Dienstvereinbarung zu BEM gerechnet.

e) Amts- und betriebsbezogene Beratung durch den Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit

Die Gesamtzahlen der Beratungsfälle beim Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit (FGS) haben in den Jahren 2011 bis 2013 kontinuierlich zugenommen. 2014 war aufgrund personeller Engpässe bei FGS ein Rückgang zu verzeichnen. In 2015 nehmen die Gesamtzahlen von 729 auf 744 Fälle wieder leicht zu.



Im Jahr 2015 wurden 213 Orientierungsgespräche geführt. Im Vergleich mit den Jahren 2012 und 2013 wird bei den Orientierungsgesprächen damit das gleichbleibend hohe Niveau gehalten. Immerhin $\frac{3}{4}$ derjenigen, die ein Orientierungsgespräch in Anspruch genommen haben, entschieden sich im Anschluss auch für die Durchführung eines BEM-Verfahrens (siehe nachfolgende Grafik).

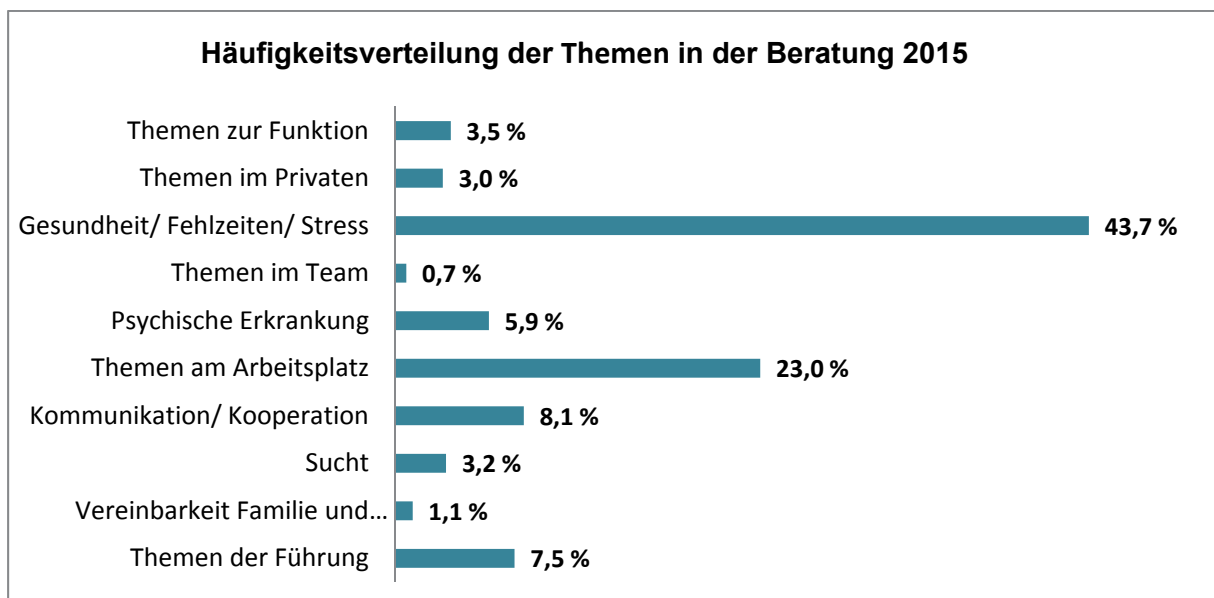


Anmerkung zur Grafik: Aufgrund einer veränderten Zählweise von 2011 auf 2012 kann das Verhältnis OG/BEM für 2011 nicht abgebildet werden.

Da BEM-Verfahren zeitintensiv zu begleiten sind, sind für die präventive psychosoziale Beratung, wie auch in den Vorjahren, nicht genug Personalressourcen vorhanden, weswegen oftmals Beratungsanliegen gegenüber BEM-Verfahren zurückgestellt werden müssen. Hilfreich wäre deshalb eine bessere personelle Ausstattung des zuständigen Fachdienstes.

Spitzenreiter bei den Beratungsthemen waren in den Jahren 2011 bis 2015 - mit in der Regel geringfügigen Schwankungen nach oben oder unten - die Themen "Gesundheit", "Fehlzeiten" und "Stress".

In 2015 besteht diese Grundtendenz weiter (43,7 % gegenüber 46,3 % im Vorjahr), jedoch ist eine auffallende Steigerung bei den "Themen am Arbeitsplatz" von 16,7 % auf 23 % erfolgt. Gegenüber dem Vorjahr um ca. 1/4 jeweils gesunken sind die Anteile an "Themen der Führung" und "Kommunikation/Kooperation". Um ca. 2/3 zugenommen hat das Thema "Vereinbarkeit Familie und Beruf" (s. nachfolgende Grafik). "Psychische Erkrankung" als Beratungsthema hält sich mit 6 % konstant auf dem Vorjahresniveau (5,9 % in 2014).



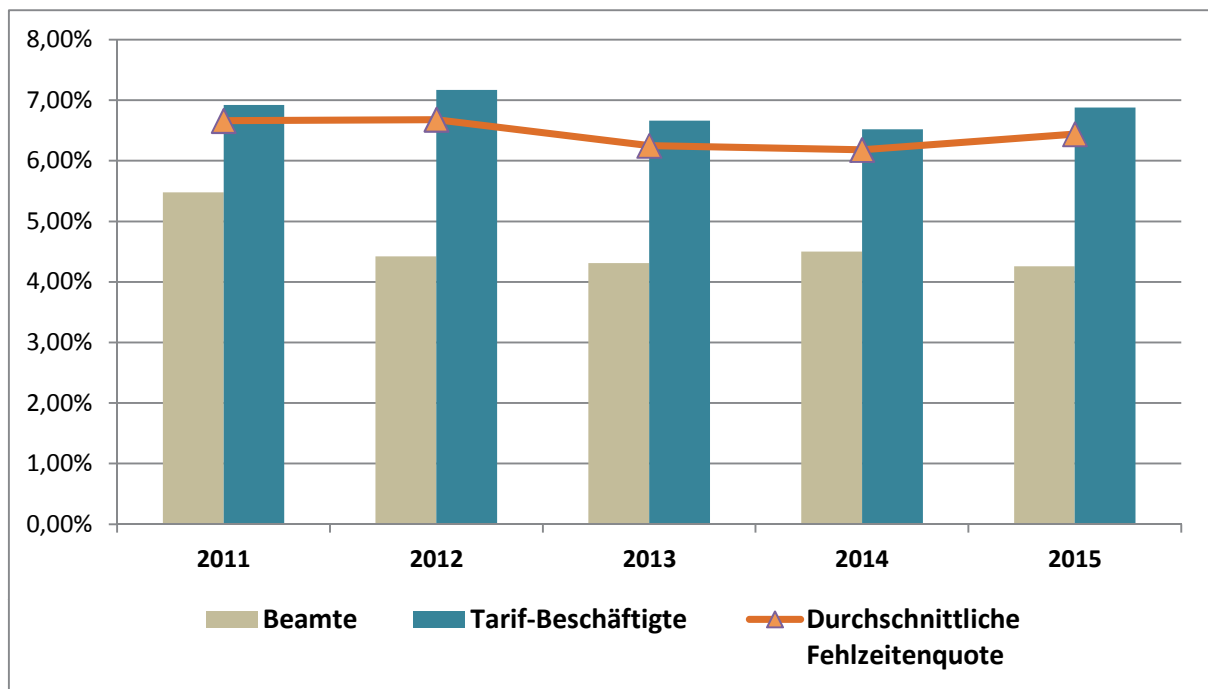
f) Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

Die Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement hat sich 2015 schwerpunktmäßig mit dem Thema "Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz" befasst. Sofern erforderlich wurde dabei der Optimierungsbedarf in Kernprozessen benannt. Ein Zwischenbericht erfolgte im Februar 2016 im Personalbeirat.

In einem weiteren Schritt werden nun die Handlungsbedarfe in weiteren Feldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements identifiziert, wobei insbesondere die strukturellen Aspekte betrachtet werden. Dazu wird die Projektgruppe auch die Praxis des Gesundheitsmanagements in anderen deutschen Großstädten betrachten.

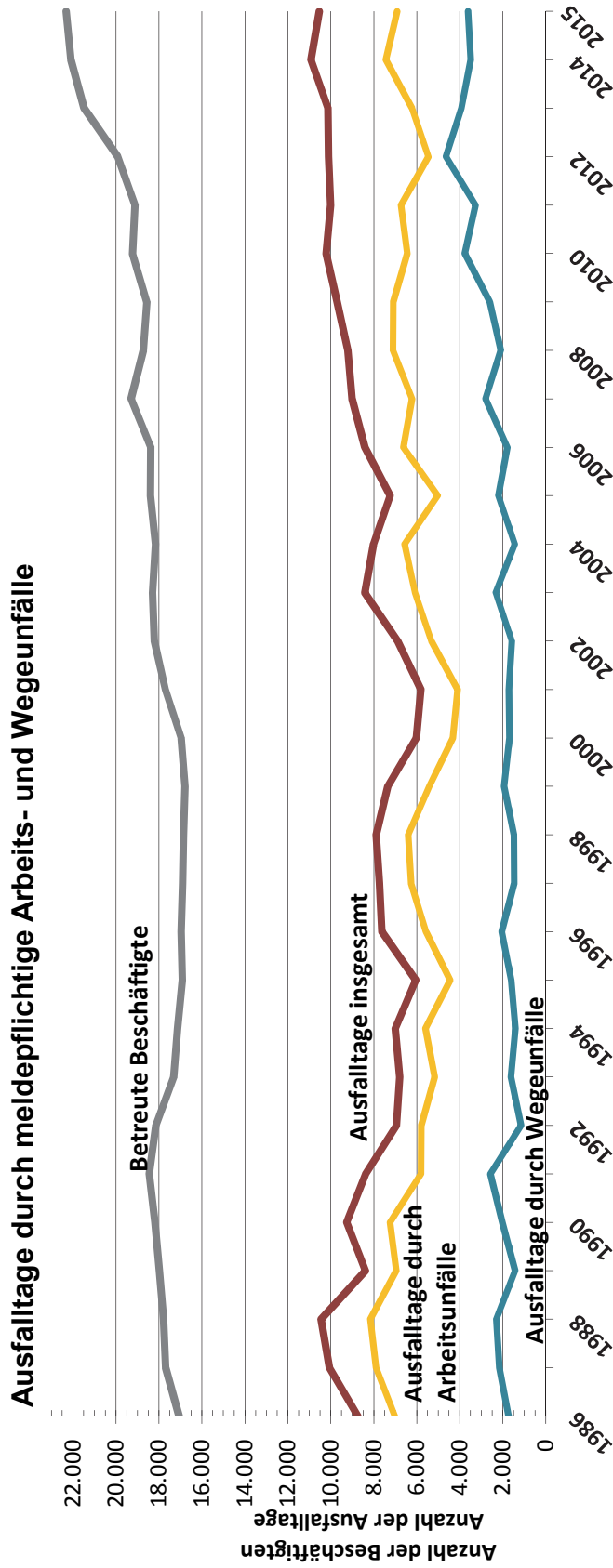
Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum

	2011	2012	2013	2014	2015
Beamte	5,48%	4,42%	4,31%	4,50%	4,26%
Tarif-Beschäftigte	6,92%	7,17%	6,66%	6,52%	6,88%
Durchschnittliche Fehlzeitenquote	6,66%	6,68%	6,25%	6,18%	6,44%



Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetags auf Basis von Kalendertagen.
Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten.
Eine Vergleichbarkeit mit anderen (externen) Statistiken ist überwiegend nicht gegeben.
Beim Vergleich mit anderen Städten ist auf die entsprechende Größenklasse zu achten.

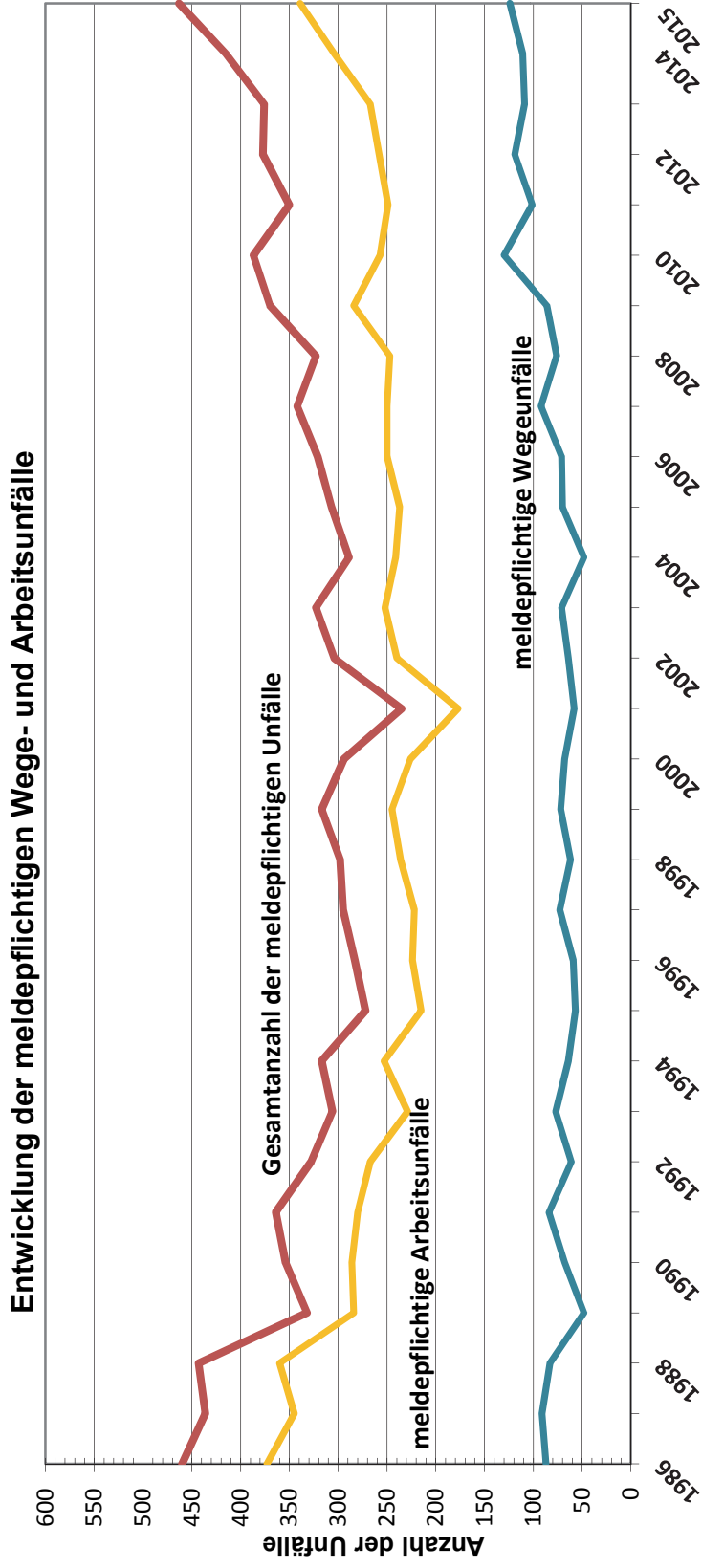
Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum



Der Langzeittrend der Abnahme von Ausfalltagen durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle wird in den letzten Jahren durch unterschiedliche Faktoren kompensiert. Neben der gestiegenen Zahl an Mitarbeitern kristallisieren sich ämter-spezifisch Schwerpunkte heraus, denen nur im Zusammenspiel technischer, organisatorischer und ausbildungsspezifischer Maßnahmen abgeholfen werden kann. Insgesamt ist bei steigenden Unfallzahlen im Mittel, eine Verringerung der Schwere der Unfälle festzustellen.

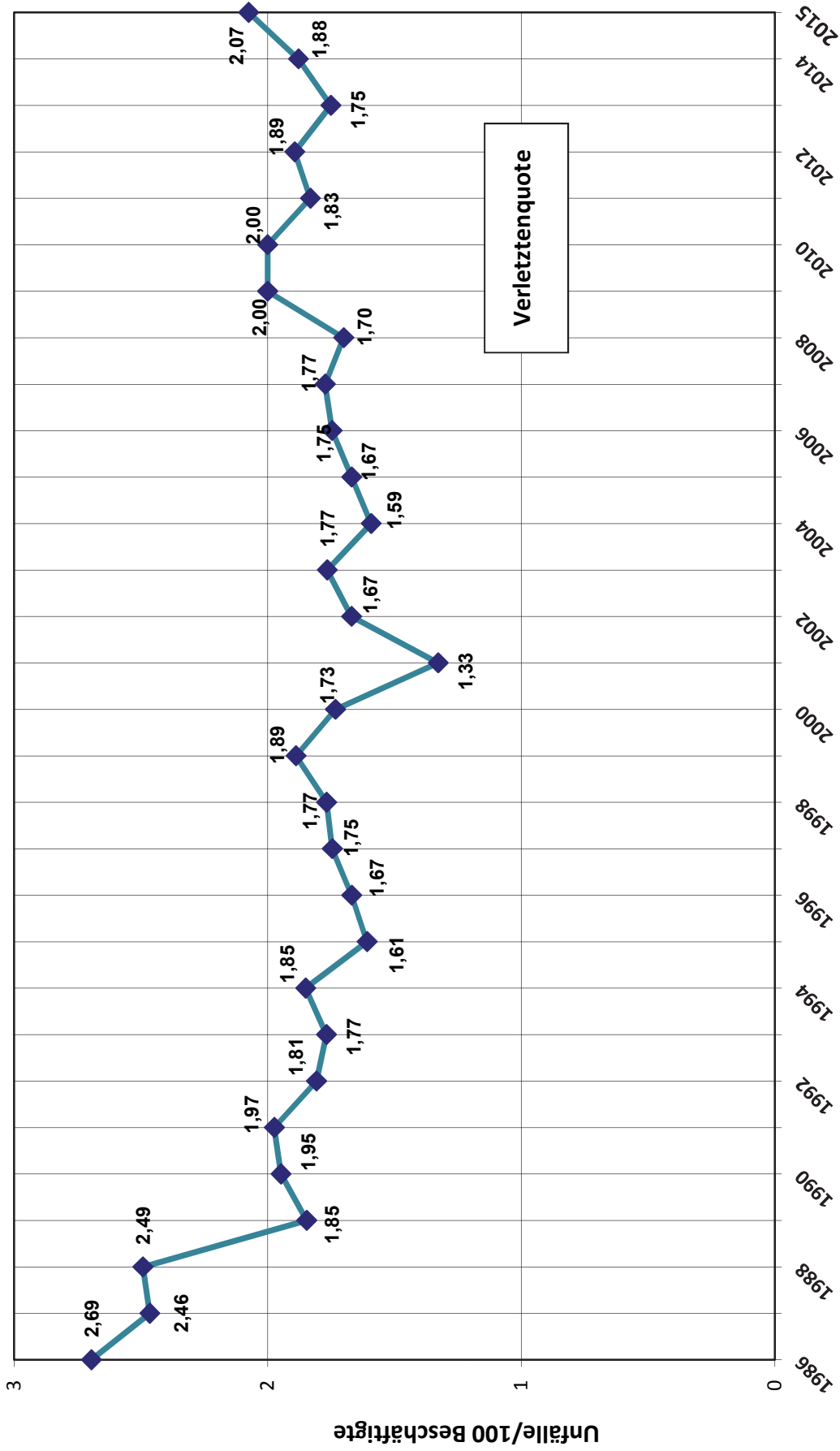
Als beispielhafte Maßnahme ist das Betriebssportkonzept der Branddirektion zu erwähnen, das seit 2013 zu einer deutlichen Verminderung von Ausfallzeiten durch angeordneten Dienstsport bewirkte. Mit Auslaufen des Konzepts hat sich die Zahl der Ausfalltage in 2015 leider wieder erhöht. Die Zahl der erfassten Personen in dieser Statistik umfasst aufgrund der Vorgaben der Unfallversicherung neben den Beschäftigten mit Arbeitsvertrag auch z.B. Praktikanten sowie Schüler der Krankenpflegeschule des Klinikums.

Entwicklung der meldepflichtigen Wege- und Arbeitsunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum



Eine weitere Verminderung von Arbeitsunfällen und damit von Ausfalltagen lässt sich nachweislich nur durch eine stringenter Organisation unter Einbindung der Mitarbeiter und aller Führungsebenen erreichen. Hierzu zählen neben der Verbesserung der räumlichen Gegebenheiten und technischer Arbeitsmittel, vor allem eine verbesserte Informationsweitergabe und Qualifizierung der Führungskräfte und Mitarbeiter auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung. Hier besteht weiter Verbesserungsbedarf. Die Zunahme der Quote ist auf vermehrte Unfälle mit handgeführten Maschinen, Quetschungen sowie Übergriffe zurückzuführen. In der Statistik werden Ausfälle aufgrund psychischer Belastungen oder arbeitsbedingter Erkrankungen – einschließlich der Auswirkungen der demografischen Entwicklung – nicht erfasst.

Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Beschäftigte - Verletztenquote



Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Beschäftigte 1)	19.219	19.112	19.916	21.478	22.093	22.316
Arbeitsunfälle und Ausfalltage daraus	257 6.443	239 6.916	257 5.448	267 6.223	304 7.438	339 6.914
Wegeunfälle und Ausfalltage daraus	130 3.773	90 2.621	373 4.578	109 3.918	111 3.486	124 3.619

1) Aktive, Azubis Leasingkräfte, und Beurlaubte

Die dargestellten Arbeits- sowie Wegeunfälle, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben ab einem Arbeitszeitausfall von mehr als drei Tagen den Unfallversicherungsträgern sowie der Gewerbeaufsicht gemeldet werden müssen, werden beim Arbeitssicherheitstechnischen Dienst in differenzierter Form statistisch und inhaltlich ausgewertet.

Hierzu zählen insbesondere die Betrachtung von Unfall- und Verletzungsschwerpunkten.

Bei den meisten Ämtern wurde inzwischen ein elektronisches Unterstützungswerkzeug zur zeitnahen Erfassung von Arbeitsunfällen und zur Sicherstellung der Klärung von Unfallursachen eingeführt. Es unterstützt gleichzeitig die Verhütung vergleichbarer Arbeitsunfälle. Hier konnte eine größere Zahl an weiteren Unfällen sowie Übergriffen erfasst und deren Ursachen bearbeitet werden, die jeweils zu Ausfallzeiten unter 3 Tagen geführt haben und daher in obiger Statistik bislang nicht enthalten sind.

Mittels der Gefährdungsbeurteilung (Übersicht s. nächste Seite) sollen die jeweiligen Verantwortlichen die kritischen Belastungen aller Arbeitsprozesse identifizieren und diese dann im Sinne eines Qualitätsmanagements sicher und effizient gestalten. Darüber hinaus stellt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung den Nachweis der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz dar.

Durch eine Vielzahl gesetzlicher Änderungen sowie organisatorischer und räumlicher Änderungen müssen die Gefährdungsbeurteilungen in den Ämtern und Eigenbetrieben flächendeckend nachgeführt werden.

Übersicht Gefährdungsbeurteilungen

Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne der §§ 5 und 6 ArbSchG für die Arbeitsplätze der Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Stuttgart

Quelle: Gesundheitsbericht 2015 (sofern vorhanden), ergänzt und bewertet durch AK/Si

Amt	Beurteilung hat stattgefunden		Für ca. % der Arbeitsplätze	Überarbeitungsnotwendigkeit*
	ja	nein		
Haupt- und Personalamt	x		100%	gering
Statistisches Amt	x		100%	mittel
Rechnungsprüfungsamt	x		100%	gering
Bezirksämter	x		Grundanforderungen: 100 % Rest ca. 80 %	gering
Stadtkämmerei	x		100%	gering
Amt für Liegenschaften und Wohnen	x		80%	mittel
Jobcenter		x	Ende 2015 mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen	-
Rechtsamt	x		100%	nein
Amt für öffentliche Ordnung	x		50 % abgeschlossen	nein
Standesamt	x		100%	keine
Amt für Umweltschutz	x		90 % ¹	mittel
Branddirektion		x	Nur Werkstätten in Teilbereichen	hoch
Schulverwaltungsamt	x		100%	mittel
Kulturamt	x		80%	hoch
Sozialamt	x		100%	gering
Jugendamt	x		70%	mittel
Amt für Sport und Bewegung	x		70%	gering
Gesundheitsamt	x		100%	mittel
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	x		100%	gering
Stadtmessungsamt	x		100%	gering
Baurechtsamt	x		100%	gering
Hochbauamt	x		100%	gering
Tiefbauamt mit Eigenbetrieb SES	x		100%	mittel
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	x		70 %*	sehr hoch*
Eigenbetrieb ELW	x		100%	hoch
Eigenbetrieb AWS	x		85%	mittel
Eigenbetrieb BBS	x		100% (20 % in der Überarbeitung)	sehr hoch*
Klinikum Stuttgart	x		80%	mittel

¹ aus Gesundheitsbericht

* Aktualität und/oder Bearbeitungstiefe vorhandener Gefährdungsbeurteilungen genügen nicht oder teilweise nicht den Überprüfungs-kriterien der Aufsichtsbehörden bzw. den Vorgaben der entsprechenden Verordnungen.

Rechtliche Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie im Abschnitt Glossar/Methodik.

Themenorientierte
Übersichten
zu den
Ämtern und
Eigenbetrieben

Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	176	178	189	187
Gemeinderatsfraktionen	16	15	14	15
Haupt- und Personalamt	527	533	540	535
Statistisches Amt	37	37	37	38
Rechnungsprüfungsamt	43	41	41	46
Bezirksämter	224	227	226	227
Stadtkämmerei	254	259	256	268
Amt für Liegenschaften und Wohnen	186	186	190	192
Jobcenter	453	479	490	515
Rechtsamt	14	14	14	14
Amt für öffentliche Ordnung	817	819	848	866
Standesamt	31	31	33	29
Amt für Umweltschutz	143	145	153	147
Branddirektion	523	525	533	531
Schulverwaltungsamt	1.031	985	943	918
Kulturamt	712	714	715	720
Sozialamt	376	375	393	428
Jugendamt	3.005	3.192	3.361	3.584
Amt für Sport und Bewegung	75	75	71	71
Gesundheitsamt	173	171	166	167
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	199	199	205	203
Stadtmessungsamt	190	186	185	183
Baurechtsamt	133	133	140	142
Hochbauamt	183	177	184	170
Tiefbauamt	470	474	485	482
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	483	489	494	497
Eigenbetrieb ELW	840	842	849	883
Eigenbetrieb SES	345	344	341	335
Eigenbetrieb AWS	739	725	731	757
Eigenbetrieb BBS	294	286	306	297
Stadtverwaltung Σ	12.692	12.856	13.133	13.447
Klinikum Stuttgart	5.636	5.964	6.053	6.012
Insgesamt	18.328	18.820	19.186	19.459

Hinweis: Der Begriff "Aktive Mitarbeiter/-innen" ist im Glossar erläutert.

Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	155,80	156,04	162,94	164,14
Gemeinderatsfraktionen	12,97	12,40	10,98	11,90
Haupt- und Personalamt	467,39	473,40	475,72	470,28
Statistisches Amt	32,47	32,97	32,72	33,82
Rechnungsprüfungsamt	41,87	40,33	39,46	43,80
Bezirksämter	170,58	174,41	175,03	174,25
Stadtkämmerei	230,04	232,90	228,95	239,73
Amt für Liegenschaften und Wohnen	167,13	166,75	171,14	169,81
Jobcenter	401,33	430,00	436,70	457,22
Rechtsamt	11,50	11,50	11,40	11,40
Amt für öffentliche Ordnung	722,63	724,11	749,02	767,47
Standesamt	25,69	26,17	27,13	25,41
Amt für Umweltschutz	123,47	125,85	130,75	129,00
Branddirektion	519,30	520,16	528,93	528,43
Schulverwaltungsamt	740,12	720,85	703,04	692,33
Kulturamt	508,98	503,75	505,15	507,01
Sozialamt	301,35	302,04	318,95	350,17
Jugendamt	2.272,73	2.425,30	2.569,79	2.776,79
Amt für Sport und Bewegung	59,60	59,42	57,74	56,44
Gesundheitsamt	133,56	131,84	129,09	128,65
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	171,56	173,36	176,53	174,60
Stadtmessungsamt	167,30	163,79	165,59	162,52
Baurechtsamt	115,80	117,78	124,72	125,10
Hochbauamt	170,61	165,23	170,56	160,43
Tiefbauamt	432,43	436,72	444,77	442,46
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	459,69	465,39	468,41	469,75
Eigenbetrieb ELW	585,28	575,58	574,48	596,33
Eigenbetrieb SES	326,62	327,38	325,79	321,88
Eigenbetrieb AWS	709,40	698,83	708,32	735,35
Eigenbetrieb BBS	248,36	239,76	252,62	246,97
Stadtverwaltung Σ	10.485,56	10.634,01	10.876,42	11.173,44
Klinikum Stuttgart	5.200,15	5.290,66	5.358,07	5.324,20
Insgesamt	15.685,71	15.924,67	16.234,49	16.497,64

Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	152,95	152,45	164,13	164,13
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50
Haupt- und Personalamt	436,18	436,08	447,58	448,08
Statistisches Amt	30,61	30,61	31,00	31,00
Rechnungsprüfungsamt	42,34	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	170,69	170,69	173,32	173,32
Stadtkämmerei	236,70	236,23	241,63	243,83
Amt für Liegenschaften und Wohnen	184,54	184,54	191,04	188,70
Jobcenter	430,34	430,34	442,68	442,68
Rechtsamt	11,64	11,64	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	755,56	753,56	781,01	809,51
Standesamt	25,25	25,25	28,06	28,06
Amt für Umweltschutz	121,37	124,87	128,17	128,17
Branddirektion	545,79	545,79	551,79	553,79
Schulverwaltungsamt	772,72	772,72	772,06	772,06
Kulturamt	477,85	476,85	482,85	485,35
Sozialamt	296,86	296,30	319,20	319,20
Jugendamt - ohne Kitas	556,06	556,06	598,47	597,44
Jugendamt - nur Kitas	1.785,45	1.830,91	2.442,56	2.458,30
Amt für Sport und Bewegung	63,20	61,20	57,20	57,20
Gesundheitsamt	127,45	127,45	130,45	130,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	171,30	171,30	174,30	174,30
Stadtmessungsamt	173,63	170,63	170,30	170,30
Baurechtsamt	116,00	116,00	126,87	126,87
Hochbauamt	175,70	172,32	182,32	182,32
Tiefbauamt	442,07	441,07	446,51	450,46
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	466,03	466,03	467,22	464,22
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	2,00	1,00	1,00	1,00
Übernahme von Ausgebildeten im Beamtenverhältnis	15,00	15,00	15,00	15,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte			5,00	5,00
Eigenbetrieb ELW	580,50	585,50	596,50	615,50
Eigenbetrieb SES	343,24	343,24	345,24	344,24
Eigenbetrieb AWS	740,12	734,12	746,62	757,62
Eigenbetrieb BBS	265,85	265,85	265,85	265,85
Stadtverwaltung Σ	10.734,47	10.767,43	11.599,39	11.677,43
Klinikum Stuttgart	4.807,45	4.806,45	4.806,45	4.806,45
Insgesamt	15.541,92	15.573,88	16.405,84	16.483,88

Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif- Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	31	156	187	164,14
Gemeinderatsfraktionen	0	15	15	11,90
Haupt- und Personalamt	152	383	535	470,28
Statistisches Amt	11	27	38	33,82
Rechnungsprüfungsamt	27	19	46	43,80
Bezirksämter	86	141	227	174,25
Stadtkämmerei	120	148	268	239,73
Amt für Liegenschaften und Wohnen	61	131	192	169,81
Jobcenter	117	398	515	457,22
Rechtsamt	9	5	14	11,40
Amt für öffentliche Ordnung	325	541	866	767,47
Standesamt	7	22	29	25,41
Amt für Umweltschutz	56	91	147	129,00
Branddirektion	500	31	531	528,43
Schulverwaltungsamt	89	829	918	692,33
Kulturamt	22	698	720	507,01
Sozialamt	151	277	428	350,17
Jugendamt	167	3.417	3.584	2.776,79
Amt für Sport und Bewegung	22	49	71	56,44
Gesundheitsamt	17	150	167	128,65
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	46	157	203	174,60
Stadtmessungsamt	51	132	183	162,52
Baurechtsamt	60	82	142	125,10
Hochbauamt	19	151	170	160,43
Tiefbauamt	62	420	482	442,46
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	26	471	497	469,75
Eigenbetrieb ELW	3	880	883	596,33
Eigenbetrieb SES	10	325	335	321,88
Eigenbetrieb AWS	10	747	757	735,35
Eigenbetrieb BBS	8	289	297	246,97
Stadtverwaltung Σ	2.265	11.182	13.447	11.173,44
Klinikum Stuttgart	22	5.990	6.012	5.324,20
Insgesamt	2.287	17.172	19.459	16.497,64

Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2012		2013		2014		2015	
	gesamt	in Führungs- positionen	gesamt	in Führungs- positionen	gesamt	in Führungs- positionen	gesamt	in Führungs- positionen
Bürgermeisteramt	66%	28%	66%	31%	65%	35%	66%	36%
Gemeinderatsfraktionen	69%	0%	60%	0%	57%	0%	60%	0%
Haupt- und Personalamt	56%	33%	56%	35%	59%	34%	59%	42%
Statistisches Amt	49%	21%	49%	21%	49%	20%	50%	21%
Rechnungsprüfungsamt	53%	46%	54%	50%	49%	46%	50%	42%
Bezirksämter	83%	53%	82%	55%	81%	62%	81%	60%
Stadtkämmerei	72%	18%	72%	24%	71%	35%	71%	39%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	51%	26%	51%	25%	51%	26%	51%	26%
Jobcenter	74%	54%	73%	50%	73%	52%	73%	54%
Rechtsamt	71%	0%	71%	0%	71%	100%	71%	100%
Amt für öffentliche Ordnung	71%	49%	70%	51%	70%	52%	70%	52%
Standesamt	97%	88%	97%	88%	97%	88%	97%	88%
Amt für Umweltschutz	49%	24%	48%	25%	48%	26%	46%	26%
Branddirektion	5%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	5%
Schulverwaltungsamt	74%	53%	73%	53%	71%	47%	69%	44%
Kulturamt	71%	66%	70%	67%	70%	65%	70%	63%
Sozialamt	79%	65%	79%	68%	80%	71%	81%	71%
Jugendamt	91%	81%	91%	81%	90%	80%	90%	80%
Amt für Sport und Bewegung	37%	22%	37%	25%	42%	33%	42%	29%
Gesundheitsamt	82%	43%	82%	47%	83%	57%	86%	63%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	58%	29%	58%	29%	59%	33%	59%	29%
Stadtmessungsamt	43%	10%	44%	10%	42%	10%	43%	11%
Baurechtsamt	50%	26%	50%	26%	49%	21%	49%	21%
Hochbauamt	33%	32%	33%	35%	34%	28%	36%	25%
Tiefbauamt	29%	6%	29%	7%	29%	8%	28%	7%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	27%	14%	28%	12%	28%	12%	28%	15%
Eigenbetrieb ELW	80%	70%	79%	67%	79%	67%	78%	69%
Eigenbetrieb SES	19%	7%	19%	7%	18%	7%	18%	7%
Eigenbetrieb AWS	11%	10%	12%	10%	12%	10%	12%	8%
Eigenbetrieb BBS	61%	24%	59%	24%	61%	24%	58%	24%
Stadtverwaltung	63%	46%	64%	46%	64%	47%	64%	48%
Klinikum Stuttgart	75%	46%	76%	40%	76%	40%	76%	43%

Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	28,0%	30,3%	32,8%	29,9%
Gemeinderatsfraktionen	46,7%	46,7%	50,0%	53,3%
Haupt- und Personalamt	27,3%	27,8%	30,0%	30,1%
Statistisches Amt	37,8%	32,4%	37,8%	34,2%
Rechnungsprüfungsamt	16,3%	12,2%	17,1%	19,6%
Bezirksämter	55,4%	56,8%	54,0%	54,6%
Stadtkämmerei	24,4%	24,7%	25,8%	25,4%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	29,6%	29,0%	27,4%	29,7%
Jobcenter	31,6%	28,8%	31,4%	31,8%
Rechtsamt	35,7%	35,7%	42,9%	50,0%
Amt für öffentliche Ordnung	26,8%	27,7%	28,7%	28,8%
Standesamt	35,5%	32,3%	36,4%	27,6%
Amt für Umweltschutz	34,3%	34,5%	34,6%	34,0%
Branddirektion	1,5%	1,9%	1,7%	1,1%
Schulverwaltungsamt	60,9%	58,4%	56,1%	55,1%
Kulturamt	54,5%	55,6%	55,1%	55,1%
Sozialamt	48,9%	48,5%	49,9%	46,7%
Jugendamt	57,8%	56,9%	56,7%	55,4%
Amt für Sport und Bewegung	40,0%	41,3%	35,2%	38,0%
Gesundheitsamt	60,7%	59,6%	61,4%	62,9%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	38,7%	34,2%	37,1%	35,0%
Stadtmessungsamt	29,5%	31,2%	29,7%	31,1%
Baurechtsamt	32,3%	32,3%	32,1%	33,1%
Hochbauamt	18,0%	18,1%	14,7%	14,7%
Tiefbauamt	18,7%	18,1%	18,6%	18,0%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	12,6%	12,9%	12,6%	12,9%
Eigenbetrieb ELW	65,7%	68,3%	69,8%	71,6%
Eigenbetrieb SES	13,3%	12,5%	11,1%	10,1%
Eigenbetrieb AWS	8,5%	7,7%	6,3%	5,8%
Eigenbetrieb BBS	36,1%	35,0%	37,9%	36,7%
Stadtverwaltung	40,1%	40,0%	40,1%	39,9%
Klinikum Stuttgart	37,8%	38,8%	39,2%	39,9%

Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2011	Anteil	2012	Anteil	2013	Anteil	2014	Anteil	2015	Anteil
Bürgermeisteramt	17	11%	11	8%	13	9%	11	7%	13	8%
Gemeinderatsfraktionen	1	8%	2	13%	3	20%	3	21%	4	27%
Haupt- und Personalamt	12	3%	11	3%	10	3%	10	3%	12	3%
Statistisches Amt	3	10%	2	7%	1	4%	2	7%	4	15%
Rechnungsprüfungsamt	1	5%	1	5%	1	5%	--	--	2	11%
Bezirksämter	7	5%	8	6%	11	8%	7	5%	6	4%
Stadtkämmerei	11	8%	9	6%	11	8%	11	8%	12	8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	12	10%	6	5%	13	11%	12	10%	15	11%
Jobcenter	40	21%	47	14%	58	16%	56	15%	73	18%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	37	7%	29	6%	17	3%	32	6%	26	5%
Standesamt	5	21%	5	21%	4	17%	4	16%	2	9%
Amt für Umweltschutz	14	18%	16	18%	20	22%	17	18%	20	22%
Branddirektion					2	6%	1	3%	2	6%
Schulverwaltungsamt	19	2%	49	5%	72	8%	60	7%	67	8%
Kulturamt	60	9%	59	9%	71	10%	72	10%	84	12%
Sozialamt	23	10%	16	7%	23	10%	22	9%	33	12%
Jugendamt	288	11%	369	13%	448	15%	465	15%	464	14%
Amt für Sport und Bewegung	2	4%	2	4%	3	6%	2	4%	3	6%
Gesundheitsamt	4	3%	10	7%	13	9%	12	8%	12	8%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	13	9%	15	10%	18	12%	15	9%	18	11%
Stadtmessungsamt	5	4%	7	5%	7	5%	9	7%	6	5%
Baurechtsamt	2	3%	2	3%	1	1%	1	1%	2	2%
Hochbauamt	1	1%	7	4%	3	2%	9	5%	10	7%
Tiefbauamt (incl. SES)	28	7%	35	9%	38	9%	37	9%	43	10%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	25	5%	31	7%	32	7%	38	8%	47	10%
Eigenbetrieb ELW	86	12%	104	12%	93	11%	74	9%	63	7%
Eigenbetrieb SES	12	4%	12	4%	9	3%	10	3%	9	3%
Eigenbetrieb AWS	32	5%	54	7%	46	6%	45	6%	77	10%
Eigenbetrieb BBS	29	11%	51	18%	46	17%	18	6%	56	19%
Stadtverwaltung Σ	789	8%	970	9%	1.087	10%	1.055	10%	1.185	11%
Klinikum Stuttgart	768	14%	860	15%	828	14%	832	14%	769	13%

Beurlaubte Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte				Mitarbeiter/-innen	2015		Anteil der Beurlaubten
	2012	2013	2014	2015		Beurlaubte	Beurlaubten	
Bürgermeisteramt	8	8	8	6	187	6	3,2%	
Gemeinderatsfraktionen	2	3	3	3	15	3	20,0%	
Haupt- und Personalamt	32	31	26	28	535	28	5,2%	
Statistisches Amt	2	2	2	3	38	3	7,9%	
Rechnungsprüfungsamt	2	3	3	1	46	1	2,2%	
Bezirksämter	19	20	19	14	227	14	6,2%	
Stadtkämmerei	21	24	26	22	268	22	8,2%	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	11	13	10	11	192	11	5,7%	
Jobcenter	17	26	29	31	515	31	6,0%	
Rechtsamt	0	0	0	0	14	0	0,0%	
Amt für öffentliche Ordnung	73	67	66	63	866	63	7,3%	
Standesamt	4	4	4	4	29	4	13,8%	
Amt für Umweltschutz	8	9	7	7	147	7	4,8%	
Branddirektion	2	3	1	6	531	6	1,1%	
Schulverwaltungsamt	36	40	35	36	918	36	3,9%	
Kulturamt	38	44	48	43	720	43	6,0%	
Sozialamt	32	32	31	28	428	28	6,5%	
Jugendamt	274	270	254	261	3.584	261	7,3%	
Amt für Sport und Bewegung	5	5	4	6	71	6	8,5%	
Gesundheitsamt	13	9	7	8	167	8	4,8%	
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	5	7	5	8	203	8	3,9%	
Stadtmessungsamt	9	5	6	9	183	9	4,9%	
Baurechtsamt	8	7	7	5	142	5	3,5%	
Hochbauamt	6	7	5	5	170	5	2,9%	
Tiefbauamt	15	19	13	15	482	15	3,1%	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	16	17	21	20	497	20	4,0%	
Eigenbetrieb ELW	41	48	57	51	883	51	5,8%	
Eigenbetrieb SES	7	8	8	4	335	4	1,2%	
Eigenbetrieb AWS	14	12	13	4	757	4	0,5%	
Eigenbetrieb BBS	12	12	14	13	297	13	4,4%	
Stadtverwaltung Σ	732	755	732	715	13.447	715	5,3%	
Klinikum Stuttgart	549	527	532	537	6.012	537	8,9%	

Methodik

Als gesicherte Datenbasis für die Kennzahlen wurde das städtische Personalmanagementverfahren dvv.Personal für die Gehaltsabrechnungen des Personals der Ämter und Eigenbetriebe herangezogen.

Das Klinikum rechnet mit einem spezifischen Verfahren für Krankenhäuser eigenständig ab. Deshalb bezieht sich die Mehrzahl der Angaben auf das Personal der Ämter und Eigenbetriebe der Stadtverwaltung Stuttgart, ohne das Klinikum Stuttgart. Wenn möglich, wurden vergleichbare Kennzahlen des Klinikums in die Tabellen oder Grafiken aufgenommen und jeweils darauf hingewiesen. Ebenso erfolgten Anmerkungen oder Hinweise, wenn Besonderheiten eine andere Vorgehensweise erforderlich machten.

Die Zahlen wurden grundsätzlich mit Stand Dezember des jeweiligen Jahres erhoben. In Ausnahmefällen wurde das Stichtagsdatum jeweils angegeben. Abweichungen zu anderen Statistiken können auf der Datenselektion, anderen Datenquellen und/oder zeitlichen Differenzen bei der Datenerhebung beruhen. Es wurde auf eine konforme Datenerhebung für die einzelnen Zeiträume und Darstellungen geachtet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und aus Platzgründen wurde in den Tabellen auf die Nennung der jeweils weiblichen Form teilweise verzichtet.

Verwendete Begriffe

Aktive Mitarbeiter/-innen

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamtinnen/Beamte einschließlich Wahlbeamtinnen/Wahlbeamten sowie die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten (AT)).

In diesen Zahlen nicht enthalten sind: Beurlaubte (z.B. Personen in Elternzeit oder mit sog. unbezahltem Sonderurlaub, etc.) und Auszubildende sowie Praktikantinnen/Praktikanten.

Die Zahlen zu den Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten sind gesondert dargestellt.

Laufbahnen

Die im Bericht verwendeten Aufteilungen nach Laufbahn- und Entgelt- bzw. Gehaltsgruppen beruht auf folgender Systematik:

BEAMTE Besoldungsgruppe	Dienststellung/ Laufbahn	BESCHÄFTIGTE ¹ TVöD-Gruppe und AT
A 5 bis A 6 eD	Einfacher Dienst (eD)	EG 1 bis EG 4
A 6 mD bis A 9 mD	Mittlerer Dienst (mD)	EG 5 bis EG 8 und S 2 bis S 8
A 9 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst (gD)	EG 9 bis EG 12 und S 9 bis S 18
A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	Höherer Dienst (hD)	EG 13 bis EG 15 und AT Angestellte

¹ Darunter fallen Beschäftigte mit Entgeltgruppen (EG) nach dem TVöD und die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit den Entgelten S sowie die Außertariflichen Angestellten (AT).

Anmerkung: Durch die Dienstrechtsreform ist bei den Beamtinnen und Beamten die Laufbahn des einfachen Dienstes ab 2011 weggefallen.

Vollkraftwerte (VKW)

Neben den rein anzahlmäßigen Personenzahlen wurden auch die entsprechenden Vollkraftwerte abgebildet.

Der Begriff Vollkraftwert wird bei der Stadtverwaltung seit Jahrzehnten angewendet und stellt den persönlichen Beschäftigungsumfang eines/r Mitarbeiters/-in dar.

Ein Vollkraftwert von 1,00 entspricht 100% einer Stelle. Die Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Erhebung vorhandene Personal mit seinem jeweiligen Beschäftigungsumfang und nicht auf den Stellenplan.

Im Personalmanagement wird statt der Bezeichnung VKW auch das Kürzel FTE (englisch: "Full-time equivalent") verwendet.

Sonstige Hinweise

Rechtliche Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung

Die aktuellen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, die Gefahrstoffverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung, sind Umsetzungen europäischen Rechts und geben dem Arbeitgeber auf, durch Gefährdungsbeurteilungen die angemessenen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen festzulegen und deren erfolgreiche Umsetzung regelmäßig zu kontrollieren. Diese Vorgabe ist zwischenzeitlich straf- und bußgeldbewehrt.

Die Ämter und Eigenbetriebe werden auf Anforderung bei der Umsetzung und Aktualisierung, was Unterlagen, Moderation und Fachwissen betrifft, von den Fachdiensten der Landeshauptstadt unterstützt.

Abkürzungen der für die städtischen Eigenbetriebe

ELW Eigenbetrieb Leben und Wohnen

SES Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart

AWS Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart

BBS Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart