

Stuttgart, 18.10.2011

## Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung

### Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	26.10.2011

### Kurzfassung des Berichts:

Ausführlicher Bericht siehe Anlage 1

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal muss sich die Stadtverwaltung, wie im Personalbericht 2011 dargestellt, dringend als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Dies soll durch eine Reihe von einzelnen Maßnahmen erfolgen. Die wichtigsten sind in diesem Bericht dargestellt. Die Vorlage soll als Diskussionsgrundlage dienen, welche Maßnahmen priorisiert und vorrangig umgesetzt werden sollen.

### Beteiligte Stellen

Das Referat WFB hat wie folgt Stellung genommen:

Für ein mehrere Millionen umfassendes Paket an städtischen Freiwilligkeitsleistungen ist kein dringender Handlungsbedarf erkennbar. In den letzten Jahren hat sich die Stellenbesetzungsquote aufs Ganze gesehen eher verbessert als verschlechtert. Eine durchschnittliche Stellenbesetzungsquote von +/- 97% (bei einem Personalüberhang von ca. 170 kw-Stellen) ist ein Indiz, dass sich die Probleme der Personalerhaltung und Personalgewinnung in sehr engen Grenzen halten. Im Übrigen ist die Wirksamkeit einer Vielzahl der Instrumente fraglich. Weiterhin ist von hohen Mitnahmeeffekten auszugehen.

Haushalts- und stellenplanrelevante Beschlüsse sind in den Haushaltsplanberatungen zu fassen.

### Vorliegende Anträge/Anfragen

-  
-

Werner Wölfle  
Bürgermeister

1

# **Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung**

Die Stadtverwaltung Stuttgart ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Sie bietet zum Wohle ihrer Bürgerinnen und Bürger vielfältige Dienstleistungen an, für deren Erfüllung qualifiziertes und motiviertes Personal benötigt wird.

Die Stadtverwaltung Stuttgart wird erhebliche Anstrengungen unternehmen müssen, um geeignetes Personal gewinnen und an sich binden zu können. Die Gründe hierfür liegen zum einen in der demografischen Entwicklung. Die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung sieht einen starken Rückgang der Menschen im arbeitsfähigen Alter voraus (zur Analyse der altersbedingten Austritte bis 2018 des städtischen Personals vgl. GRDRs 107/2010 und 736/2011 „Personalbericht 2011“). Zum anderen trägt auch die (wirtschaftliche) Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt dazu bei, dass ein Fachkräftemangel zu verzeichnen ist.

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal muss sich die Stadtverwaltung deshalb als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dies soll durch eine Reihe von einzelnen Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung inkl. ihrer Eigenbetriebe (ohne Klinikum Stuttgart) erfolgen. Die wichtigsten Maßnahmen sind in diesem Bericht dargestellt. Sie gliedern sich in vier Gruppen:

- A. Maßnahmen zur Personalgewinnung
- B. Maßnahmen zur Personalerhaltung
- C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- D. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung (PE), Aus- und Weiterbildung

Diese Vorlage soll als Diskussionsgrundlage dienen, welche Maßnahmen priorisiert und vorrangig umgesetzt werden sollen.

## **A. Maßnahmen zur Personalgewinnung**

### **1. Unbefristete Arbeitsverträge (Übernahme von Nachwuchskräften)**

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung muss die Stadtverwaltung dringend Auszubildende dauerhaft an sich binden. Es ist sicherzustellen, dass gut ausgebildete junge Menschen in ausreichender Zahl zur Nachbesetzung freiwerdender Stellen vorhanden sind. Talente müssen rechtzeitig erkannt werden, da es im Verlauf der nächsten zehn Jahre auf dem Arbeitsmarkt zu einem verschärften Wettbewerb um diese kommen wird. Der Wettbewerb um die besten Kräfte hat bereits begonnen.

Es ist deshalb erforderlich, die Übernahme in den Bereichen, in denen sich ein Nachwuchskräftemangel abzeichnet, attraktiver zu gestalten. Sonst können frei werdende Stellen nicht oder nicht sofort besetzt werden. Die Verwaltung hält die sofortige Übernahme der Auszubildenden (zunächst in den Verwaltungsberufen) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. in ein Beamtenverhältnis für ein besonders wirksames Mittel der Auszubildenden- und Personalgewinnung.

### **Kostenschätzung**

Die Personalkosten für eine einjährige überplanmäßige Übernahme ins Beschäftigungsverhältnis sind bereits veranschlagt (s. GR Drs. 1120/2004, 768/2006, 992/2007) bzw. in den Budgetrahmen der Eigenbetriebe (ohne Kilinikum) enthalten. Zusätzliche Kosten würden nur entstehen, wenn nach Ablauf der einjährigen überplanmäßigen Beschäftigung keine Planstellen für eine Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten zur Verfügung stünden, was aber in der Vergangenheit nur selten der Fall war (Ausgebildete Verwaltungsberufe im Mittel der Jahre 2009 und 2010: 5%).

Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der städtischen Auszubildenden mit Abschluss (im Mittel der Jahre 2009 und 2010: 134) würde dies einen finanziellen Mehraufwand von ca. 170.000 € jährlich bedeuten. Dabei handelt es sich jedoch um einen theoretischen Extremwert. Tatsächlich dürfte dieser Wert wesentlich niedriger liegen, da nicht in allen Bereichen ein Nachwuchsmangel herrscht und immer mehr Auszubildende regulär unbefristet übernommen werden können.

Es ist deshalb mit **ca. 120.000 €** Mehrausgaben zu rechnen.

Ergänzend ist zu bemerken, dass für die Auszubildenden im Beamtenbereich die Schaffung von Planstellen erforderlich ist, weil Beamte haushaltsrechtlich auf Planstellen geführt werden müssen. Die Ermächtigung des Gemeinderats zur überplanmäßigen Übernahme von Ausgebildeten, d. h. ohne Planstellen, kann deshalb bei der Übernahme von Ausgebildeten in ein Beamtenverhältnis nicht herangezogen werden. Es werden 15 Planstellen benötigt, die im Stellenplan 2012/2013 geschaffen werden müssen.

## **2. Eingruppierung von Ärztinnen und Ärzten im Beschäftigungsverhältnis mit dem Aufbaustudiengang „Master of Public Health“**

Entsprechend der tarifvertraglichen Vereinbarung werden Fachärzte in EG 15 eingruppiert. Diese Regelung berücksichtigt allerdings nicht neuere Entwicklungen im Bildungsbereich. So konnte in jüngster Zeit eine Bewerberin aus finanziellen Gründen nicht für das Gesundheitsamt gewonnen werden. Die Ärztin konnte zwar keine Facharztprüfung, wohl aber den „Master of Public Health (MPH)“ nachweisen. Diese Weiterbildung befähigt in Baden-Württemberg zur Leitung eines Gesundheitsamtes, da sie vom Sozialministerium mit der Facharztprüfung für den öffentlichen Gesundheitsdienst als gleichwertig anerkannt wird (§ 4 ÖGDG Baden-Württemberg).

Angesichts des Ärztemangels im öffentlichen Gesundheitsdienst bei der Stadtverwaltung ist es geboten, diese Fortbildung mit der Facharztprüfung gleichzustellen und eine Eingruppierung in EG 15 vorzunehmen.

### **Kostenschätzung**

Der Unterschied zwischen EG 14 und EG 15 beträgt durchschnittlich rund 5.000 € jährlich für eine Vollkraftstelle. Sofern durchschnittlich 2 Beschäftigte aufgrund dieser Regelung beschäftigt werden können, liegen die Mehrausgaben bei **10.000 € pro Jahr**.

## **3. Maßnahme zur Bekämpfung des Ärztemangels im öffentlichen Gesundheitsdienst bei der Stadtverwaltung**

Zu den Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst gehören neben den beim Gesundheitsamt eingesetzten Ärzten auch die des Arbeitsmedizinischen Dienstes.

Es wird zunehmend schwieriger, die Arztstellen beim Arbeitsmedizinischen Dienst mit qualifizierten und geeigneten Personen zu besetzen. Innerhalb kurzer Zeit haben dort beschäftigte Ärztinnen das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil sie bei anderen Unternehmen im Raum Stuttgart eine deutlich höhere Bezahlung für vergleichbare Arbeit bekommen. Mehrere Stellenausschreibungen haben gezeigt, dass qualifizierte Kräfte zu den derzeitigen Konditionen bei der Landeshauptstadt Stuttgart nicht zu bekommen sind. Die erforderliche betriebsärztliche Betreuung der städtischen Mitarbeiter/innen (bei den Ämtern, den Eigenbetrieben einschließlich Klinikum Stuttgart) nach dem Arbeitssicherheitsgesetz kann Stand heute und voraussichtlich mittelfristig vor diesem Hintergrund nicht mehr gewährleistet werden.

Die Situation ist beim Gesundheitsamt ähnlich. Auch dort gibt es seit geraumer Zeit aufgrund des Ärztemangels erhebliche Probleme, Arztstellen zu besetzen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendgesundheit sowie bei der Abteilung Gesundheitsschutz, Amtsärztlicher Dienst. Diese Lage wird sich voraussichtlich weiter verschärfen.

Aus monetärem Blickwinkel sieht sich der Arbeitsmedizinische Dienst als auch das Gesundheitsamt durch die (relativ niedrigen) Vergütungen im Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Arbeitgebern in der Region.

Um in der Personalgewinnung erfolgreich zu sein, ist eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe angebracht. Dieses Instrument kann jedoch nur angewandt werden, wenn auch das vorhandene ärztliche Personal davon profitiert, um bei diesen einer Abwanderungstendenz entgegenzuwirken (Personalerhaltung). Die Zulage könnte solange gewährt werden, bis ggf. eine tarifliche Regelung für Ärztinnen und Ärzte im Gesundheitsdienst vereinbart ist.

### **Kostenschätzung**

Die jährlichen Kosten betragen hierfür derzeit rund **265.000 €**.

## **B. Maßnahmen zur Personalerhaltung**

Die Maßnahmen der Personalenthaltung sind auch aus Wirtschaftlichkeitsgründen geboten, denn die Rekrutierung und Einarbeitung von Nachfolger/-innen von abgewanderten Mitarbeiter/-innen ist mit beträchtlichen Kosten verknüpft.

### **1. Stellenreserve**

Das Budget der Stellenreserve, die seit 1979 als Instrument der Personalwirtschaft zur Wiedereingliederung von vorübergehend leistungsgeminderten bzw. erkrankten Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen besteht, wurde letztmalig mit Beschluss des Gemeinderats vom 17.12.2003 (GRDrs 911/2003) auf 8,25 Plätze (entspricht 99 Personenmonate) erhöht. In den letzten Jahren wurde die Stellenreserve in höherem Maße von den Ämtern für die Wiedereingliederung von Mitarbeitern/innen nach langer/schwerer Erkrankung in Anspruch genommen. Dadurch, dass eine Aushilfskraft auch nach Wiederaufnahme der Arbeit des Erkrankten für einen begrenzten Zeitraum und in reduziertem Umfang noch weiterbeschäftigt werden und unterstützend tätig werden kann, wird i.d.R. ein Rückfall in die Krankheit vermieden. Bei einem Rückfall würden erhebliche Kosten für die Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin entstehen.

Zur Abdeckung des erhöhten Bedarfs ist eine Erhöhung des Kontingents der Stellenreserve auf 10 Plätze erforderlich.

#### **Kostenschätzung**

Die jährlichen Kosten betragen hierfür rund **90.000 €**.

### **2. Altersteilzeit**

Der seit 27.02.2010 geltende TV FlexAZ eröffnet einen Anspruch auf Gewährung von Altersteilzeit erst ab Unterschreiten einer Quote der abgeschlossenen ATZ-Verträge von 2,5% aller Beschäftigten. Diese Quote wird bei der Landeshauptstadt Stuttgart voraussichtlich frühestens ab 2014 unterschritten werden. Deshalb wird derzeit Altersteilzeit an Beschäftigte aufgrund des Gemeinderatsbeschlusses vom 3.12.2009 GRDrs 1172/2009 (befristet bis 31.12.2011) nur noch für Beschäftigte gewährt, deren Stelle zum Abbau vorgesehen ist.

Zur Refinanzierung der bereits abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen gilt bisher der Beschluss, dass Stellenanteile zu streichen sind. Die Streichquote beträgt derzeit 10 % pro Altersteilzeitvertrag. Daraus resultieren zum Teil Streichverpflichtungen im äußerst kleinteiligen Stellenanteilbereich, die sich nur schwierig umsetzen lassen. Es sind noch in der Summe 11 Stellen zur Streichung abzurechnen. Es wird vorgeschlagen, darauf zu verzichten, sowie bei künftigen Altersteilzeitvereinbarungen (ab voraussichtlich 2014 nach Unterschreiten der tariflichen Quote) – auch wegen des geringeren Aufwands nach neuem Tarifvertrag

- nicht mehr an eine Streichquote zu koppeln.

**Kostenschätzung:**

Verzicht auf Streichstellen: 11 x 50.000 € = **550.000 €**.

### **3. Aufstockung des Gemeinsamen Fonds**

Zur Verbesserung des „Wir-Gefühls“ und zur Stärkung der Mitarbeiterbindung in den Ämtern sollen mit der Aufstockung des Gemeinsamen Fonds Gemeinschaftsveranstaltungen wie z. B. Amtsausflüge oder vergleichbare Aktivitäten, die in der Entscheidung der Amtsleitung liegen, wieder ermöglicht werden. Diese wurden in der Vergangenheit sehr gut angenommen.

Die Verwaltung schlägt daher vor, eine maximal eintägige Freistellung für solche Aktivitäten wieder einzuführen und den Zuschuss (sog. Gemeinsamer Fonds) auf 10,- € je Beschäftigten festzusetzen.

**Kostenschätzung:** Die Erhöhung des Zuschusses auf 10 € würde zusätzlich rund 120.000 € kosten

### **4. Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit - befristete Höhergruppierung**

Für die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird gemäß § 14 Abs. 3 TVöD für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 14 eine Zulage gezahlt, die sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das der Beschäftigte erhielte, wenn ihm die höherwertige Tätigkeit auf Dauer übertragen worden wäre. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die Zulage 4,5 % des individuellen Tabellenentgelts. Dadurch kann es bei befristeter Übertragung höherwertiger Tätigkeit zu erheblichen finanziellen Benachteiligungen kommen. In den höheren Entgeltgruppen entspricht die Höhe der Zulage zwar dem Unterschiedsbetrag der Entgeltgruppen. Die bloße Gewährung einer Zulage kann jedoch bei einer späteren Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe (bei endgültiger Übernahme der Tätigkeit) zu Nachteilen bei noch ausstehenden Bewährungs-, Fallgruppenaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen und bei der Stufenlaufzeit führen. Dies führt dazu, dass z.B. die Besetzung von Vertretungsstellen mit eigenen erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft schwer fällt. Ein befristet eingestellter externer Bewerber, hat dagegen sofort Anspruch auf die Eingruppierung und Vergütung entsprechend der Bewertung der Stelle.

Die Personalverwaltung schlägt deshalb vor, in diesen Fällen befristete Höhergruppierungen vorzunehmen.

**Kostenschätzung:**

Im Jahr 2010 bekamen aufgrund der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit stadtweit 70 Beschäftigte eine Zulage insgesamt in Höhe von 113.063,61 € gezahlt. In den Entgeltgruppen 1 bis 8 wird sich der Vorschlag finanziell am meisten auswirken.

Es wird mit einer Erhöhung des **Aufwands** um **ca. 84.000 €** gerechnet.

## **5. Vorübergehender Erhalt von Zulagenbeträgen bei Höhergruppierungen von Beschäftigten – Erweiterung des Gemeinderatsbeschlusses vom 11.05.2007 (GRDRs 999/2006)**

Beschäftigte, die nach einer Höhergruppierung nach den Regelungen des TVöD, unter anderem durch den Wegfall von Zulagen, weniger Entgelt erhalten, bekommen diesen Zulagenbetrag weiterhin als Besitzstand ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs bis zum Erreichen der Stufe, deren Betrag über dem bisherigen Entgelt liegt.

Dieser Personenkreis soll um diejenigen Mitarbeiter erweitert werden, denen durch eine Änderung der Eingruppierung, vor allem bei einem Wechsel vom technischen Tarifvertrag in den allgemeinen Tarifvertrag, die Techniker- /Meister- und Vergütungsgruppenzulage wegfällt. Auch diese Beschäftigten sollen den bisherigen Zulagenbetrag nach den o. g. Vorgaben weiterhin als Besitzstand bekommen.

### **Kostenschätzung:**

Bei diesem Beschlussantrag kann die genaue Anzahl der betroffenen Beschäftigten nicht ermittelt werden. Im Jahr 2010 bekamen stadtweit 62 Beschäftigte eine Besitzstandszulage in Höhe von insgesamt 45.156,69 €.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es sich um max. 10 weitere Personalfälle handelt, so dass Kosten mit **7.300 €** zu beziffern sind.

## **6. Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (Vorschussrichtlinien)**

Der Gemeinderat hat am 01.09.1994 neue Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen beschlossen, die am 01.10.1994 in Kraft getreten sind. Mit dieser Regelung wurden sowohl der anspruchsberechtigte Personenkreis (Beamte bis einschließlich Bes.Gr. A 10, Tarifbeschäftigte bis zur vergleichbaren Eingruppierung), als auch die Gründe für die Gewährung eingeschränkt.

Der anspruchsberechtigte Personenkreis, als auch die Gründe sollten im Sinne der Personalerhaltung und den Interessen und Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen erweitert bzw. entsprechend der früheren Regelung wieder angepasst werden.

Personenkreis: Unverzinsliche Gehaltvorschüsse können als freiwillige Leistung auf Antrag an Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Bes.Gr. A 12, an Beschäftigte



bis einschließlich EG 12 oder einer anderen vergleichbaren Einstufung gewährt werden.

Gründe, die über die bisher geltenden Vorschussrichtlinien hinaus für eine Vorschussgewährung in Betracht kommen, sind:

- Aufwendungen aus Anlass der Eheschließung, der Ehescheidung oder ehelichen Trennung bzw. bei eingetragenen Lebenspartnerschaften im Falle des Getrenntlebens von Lebenspartnern oder der Aufhebung der Lebenspartnerschaft
- Aufwendungen bei einem Krankheits-, Geburts- oder Todesfall
- Ergänzungsbeschaffung von Einrichtungsgegenständen, die im Zusammenhang mit dem Umzug in eine größere Wohnung erforderlich wird
- Aufwendungen aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Antragsfrist von 3 Monaten wird auf 6 Monate nach Eintritt des Antragsgrundes verlängert.

#### **Kostenschätzung:**

Der Stadt entsteht bei der Gewährung von Gehaltsvorschüssen ein Zinsverlust, der auf der Grundlage eines derzeit üblichen Zinssatzes für Termingeldeinlagen von rd. 1,5 % zu berechnen wäre. Die Zahl der Beschäftigten, die über die bisherige Regelung hinaus einen Gehaltsvorschuss in Anspruch nehmen kann, lässt sich nicht voraussehen; der durch den Zinsverlust entstehende finanzielle Aufwand lässt sich deshalb nicht feststellen.

Im Einzelfall kann der Zinsverlust bei einer Tilgungsdauer von 20 Monaten bis zu 33 € betragen. Bei angenommenen 100 Fällen jährlich: **3.300 €**.

## **7. Finanzielle Zuwendung an städtische Jubilare:**

Die langjährige Zugehörigkeit zum Arbeitgeber Stadt Stuttgart soll angemessen gewürdigt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen deshalb, zusätzlich zu einer Pflanzschale und Wein, nach einer 25jährigen städtischen Beschäftigungszeit einen Geldbetrag in Höhe von 100 €, bei 40jähriger Beschäftigungszeit einen Geldbetrag in Höhe von 200 € erhalten.

#### **Kostenschätzung:**

Pro Jahr:	400 Jubilare á 25 Jahre	=	40.000 €
	75 Jubilare á 40/50 Jahre	=	15.000 €
	<b>Summe</b>		<b>55.000 €</b>

## **C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Verbesserung der Gleichstellung, insbesondere der Gleichstellung der

Geschlechter, ist seit Jahren ein wichtiges Anliegen der Landeshauptstadt Stuttgart. Hierzu wurden viele Maßnahmen ergriffen und umgesetzt. Die Grundlage dazu legte die Dienstanweisung „Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Stadtverwaltung Stuttgart“ aus dem Jahr 1991. Das Erreichte soll erhalten und verbessert werden. Insbesondere sollen Maßnahmen und Instrumente ergriffen werden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

## **1. Einstellung von Ersatzkräften in Fällen von Beschäftigungsverboten (außerhalb der regulären Mutterschutzfrist)**

Beschäftigungsverbote, die nicht aus der Mutterschutzfrist resultieren (z. B. zur Vermeidung von Infektions- und Ansteckungsrisiken), stellen die Stadtverwaltung in manchen Bereichen vor erhebliche personelle Probleme, da das Beschäftigungsverbot u. U. bereits ab einem sehr frühen Zeitpunkt der Schwangerschaft eintritt. In diesen Fällen ist eine langdauernde Vertretung erforderlich, da die Vakanz nicht von der vorhandenen Mitarbeiterschaft ausgeglichen werden kann.

Zur Sicherung einer nachhaltigen Aufgabenerfüllung und im Interesse einer Familienfreundlichkeit ist es erforderlich, dass für Aufgabenbereiche, die von solchen Beschäftigungsverboten betroffen sind, Aushilfskräfte eingesetzt werden können.

### **Kostenschätzung:**

Aufgrund der bisherigen Erfahrungswerte wird mit Kosten in Höhe von **ca. 430.000 €** gerechnet.

## **2. Arbeits-/Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger**

Bisherige Regelung im Rahmen der Dienstanweisung zur Gleichstellung vom 03.05.1991: Der zeitliche Umfang der bezahlten Arbeits-/Dienstbefreiung für die Pflege betrug pro Person (sie musste im selben Haushalt leben) und Kalenderjahr 10 Arbeitstage. Gesetzliche und tarifliche Freistellungsansprüche wurden hierauf angerechnet. Eine Begrenzung der Pflegetage bei Inanspruchnahme für mehrere Personen war nicht vorgesehen, ebenso keine Reduzierung, wenn Mitarbeiter/-innen unterhalb der 5-Tage-Woche arbeiteten.

Künftige Regelung: Mitarbeiter/-innen sollen zur Versorgung schwer erkrankter Familienangehöriger (auch wenn diese nicht im selben Haushalt leben) eine bezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen pro Person und Kalenderjahr erhalten. Die Höhe der Freistellung darf insgesamt 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Der Freistellungsanspruch vermindert oder erhöht sich bei Abweichung von der 5-Tage-Woche entsprechend. Freistellungsmöglichkeiten für derartige Anlässe, die auf Grund von Gesetzen, Rechtsverordnungen oder

Tarifverträgen eingeräumt werden, sind vorrangig in Anspruch zu nehmen und werden auf die Freistellungsansprüche angerechnet.

Beim Kreis der Familienangehörigen wird § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz herangezogen. Er soll umfassen

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
4. die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin.

### **Kostenschätzung**

Die Verwaltung geht davon aus, dass von dieser Regelung ca. 120 Personen (1% der Mitarbeiter/-innen) mit durchschnittlich 10 Arbeitstagen Gebrauch machen.

**Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

## **3. Arbeits-/Dienstbefreiung für Väter bei Geburt leiblicher Kinder**

Der TVöD sieht eine Arbeitsbefreiung für die Geburt eines Kindes nur vor, wenn die Ehefrau niederkommt. Dies wird entsprechend auch für Beamte angewandt. Väter sollen deshalb nun unabhängig vom rechtlichen Verhältnis zur Mutter bei der Geburt leiblicher Kinder einen Tag Arbeits-/Dienstbefreiung erhalten, sofern nicht ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch besteht.

### **Kostenschätzung:**

Die Verwaltung nimmt an, dass von dieser Regelung ca. 1 v. H. der städtischen männlichen Mitarbeiter Gebrauch machen. **Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

## **4. Präventionsprogramm zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg bietet Arbeitnehmer/innen in der Region Stuttgart, die durch gesundheitliche Beschwerden erste Probleme am Arbeitsplatz haben, ein spezielles Präventionsprogramm an. Dieses Programm soll die Erwerbsfähigkeit erhalten sowie gesunde Lebens- und Arbeitsstrategien frühzeitig fördern. Besonderes Augenmerk liegt auf Arbeitnehmer/innen mit Herz-Kreislauf-Problemen, mit Übergewicht und Stoffwechselerkrankungen oder mit Problemen des Bewegungsapparates.

Das Präventionsprogramm (Betsi) besteht aus einem einwöchigen Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik. Im Anschluss trainieren die Teilnehmer/innen für die Dauer von zwölf Wochen ein- bis zweimal wöchentlich unter professioneller Anleitung in einem Rehabilitationszentrum. Weitere drei bis sechs Monate trainieren die Teilnehmer/innen selbständig weiter. Das Präventionsprogramm endet

mit einem Wochenend-Checkup in der Rehabilitationsklinik.

Die Kosten für die stationäre Präventionswoche und das Auffrischungswochenende trägt die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg. Die Kosten des ambulanten zwölf wöchigen Programms trägt die Krankenversicherung oder die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.

Die Kosten des Arbeitsausfalls sind vom Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltfortzahlung zu übernehmen oder durch Arbeitszeitausgleich zu verrechnen. Für den stationären Aufenthalt in der Rehaklinik ist von dem/der Arbeitnehmer/in in der Regel eine Zuzahlung von 10 € pro Tag zu leisten.

### **Kostenschätzung**

Die Verwaltung schlägt vor, dass die Landeshauptstadt Stuttgart max. 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Jahr die Teilnahme an dem Präventionsprogramm ermöglicht. **Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

## **5. Kinderbetreuung**

Das Angebot zur Kinderbetreuung von Kindern von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll ausgeweitet werden durch die Schaffung einer weiteren Betriebskindertagesstätte. Hierzu wird gesondert berichtet.

## **D. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung (PE), Aus- und Weiterbildung**

### **1. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung:**

Bei der Stadtverwaltung Stuttgart werden die zentralen und dezentralen Fortbildungs- und Personalentwicklungsmittel als Gesamtbetrag betrachtet. Dieser wird vom Haupt- und Personalamt verwaltet und sowohl für die Finanzierung gesamtstädtischer Qualifizierungs- und PE-Maßnahmen als auch für die dezentrale Fachfortbildung verwendet. Die Verteilung der dezentralen Mittel erfolgt von dort jeweils zum Doppelhaushalt nach Voranmeldung der Ämter. Der Gesamtbetrag für Fortbildung ist in den vergangenen Jahren immer wieder Gegenstand der Haushaltskonsolidierung gewesen. Von 1.927.000 € für 11.157 Mitarbeiter/-innen im Jahr 1999 (172,72 €/MA) ist der Gesamtbetrag auf 1.339.000 € für 11.999 MA im Jahr 2010 (111,59 €/MA) geschrumpft.

Neue gesetzliche Regelungen (u. a. Neufassung Landesbeamtengesetz, Rettungsdienstgesetz, neue Anforderungen an Prüferingenieure) und steigende Anforderungen an die Mitarbeiter/-innen führen zu erhöhten Qualifizierungsbedarfen. Dies muss neben dem Anstieg der Beschäftigtenzahlen und den allgemeinen Preissteigerungen auf Seiten der Trainingsanbieter in das Budget mit einkalkuliert werden. Aktuell zeigt sich, dass aufgrund der für 2012 und 2013 angemeldeten unabweisbaren Fachschulungen bei einer Beibehaltung des

momentan reduzierten Budgets, fachübergreifende Themen (Führungsschulungen) sowie Personalentwicklungsmaßnahmen (u. a. 3. Staffel PROFIL, Messtag für Wiedereinsteiger/-innen) wahrscheinlich nicht oder nur sehr eingeschränkt stattfinden können.

Auf die künftig zusätzlich erforderlichen Maßnahmen entfallen die folgenden Finanzbedarfe:

<b>Maßnahme</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b>
Führungskräftecoaching – Ausweitung der Zielgruppe	Aktuell haben nur Amts- und Abteilungsleitungen Anspruch auf Coaching. Der Bedarf ist allerdings auch bei anderen Führungskräften gegeben. Die Zielgruppe soll daher auf die Leiter/-innen großer Sachgebiete und Dienststellen ausgeweitet werden.	30.000 €/Jahr
Deckung zusätzlicher Fortbildungsbedarfe der Fachämter, ausgelöst durch künftig gesetzlich vorgeschriebene Pflichtschulungen sowie Fachschulungen für neue Aufgaben	Durch Gesetzesänderungen kommen ab dem Jahr 2012 zusätzliche Pflichtschulungen auf diverse Ämter zu, diese sind bislang nicht in das Fortbildungsbudget einkalkuliert, ebenso für Aufgaben die neu übernommen werden.	80.000 €/Jahr 16.000 €/2012 für sog. Call Center
Anpassung der Mittel des zentralen PE- und Fortbildungsbudgets an die gestiegenen Mitarbeiterzahlen	Der Koeffizient zentrale PE/Fobimittel in Bezug auf die Mitarbeiterzahl hat sich in den vergangenen Jahren immer weiter verringert 1999: 67,82 € 2011: 47,50 €	24.000 €/2012 für Amt 32  15.600 €/Jahr für zentrales Budget
Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	Siehe auch Vorlage 750/2011	38.500 €/Jahr
Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem 2011 geänderten LBG (Aufstiegsfortbildungen Beamte)	2012 müssen 15 Personen bei Amt 32 nachqualifiziert werden Ab 2013 wird mit einem durchschnittl. Bedarf von 13 Pers. /Jahr gerechnet	60.000 €/2012 27.000 €/ab 2013

### **Kostenschätzung:**

Für die o.g. Aufgaben würden zusätzliche Kosten in Höhe von durchschnittlich ca. **227.600 €** pro Jahr entstehen (264.100 €/2012 und 191.100/ 2013).

## **2. Maßnahmen im Bereich Ausbildung:**

Derzeit arbeiten in den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben (ohne Klinikum) rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hinzu kommen über 500 Auszubildende und Studierende in den unterschiedlichsten Fachrichtungen. Vor dem Hintergrund

des sich abzeichnenden demografischen Wandels und damit der negativen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials gilt es gerade die Ausbildung zu verstärken und die dort möglichen Potentiale auszuschöpfen. Nicht nur im Bereich der Erziehungsberufe zeigt sich hier auch ein sehr spezifischer Handlungsbedarf, der u. a. sowohl Maßnahmen zur Personalwerbung, als auch eine konkrete Erweiterung und Differenzierung des Ausbildungskontingents vorsehen muss. Ebenso ist die adäquate Ausstattung der Ausbildungsbereiche mit finanziellen und personellen Ressourcen ein wichtiger Eckpfeiler für eine attraktive Nachwuchsentwicklung.

Diese Aspekte werden in der GRDRs 434/2011 näher beleuchtet und mit Maßnahmen hinterlegt.

Für den kommenden Doppelhaushalt entstehen dabei folgende zusätzliche Bedarfe

<b>Maßnahme</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b>
Anreizmaßnahmen für die Durchführung der Praxis-Ausbildung in den Verwaltungsberufen	Erhalt und Ausbau der notwendigen Praxisausbildungsplätzen in den Fachämtern	<u>65.000 € pro Jahr</u> für Prämien/ Zulagen für Ausbilder/-innen
Anpassung der Sachmittel der zentralen Ausbildung an aktuelle Bedarfe	Ausweitung der Marketingmaßnahmen, Erhalt und Ausbau des Qualifizierungsmaßnahmen für Auszubildende und GBJ-Praktikanten	<u>39. 650 €</u> in 2012 <u>58.800 €</u> in 2013

**Kostenschätzung:**

Für die o.g. Aufgaben würden zusätzliche Kosten in Höhe von **ca. 65.000 €** pro Jahr im Personalhaushalt, sowie von durchschnittlich **49.225 €** pro Jahr im Sachkostenbudget Ausbildung entstehen.

zum Seitenanfang