

Stuttgart, 29.05.2013

Evaluationsbericht zur GRDrs. 49/2012 (Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung)

Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat	Kenntnisnahme	nicht öffentlich	11.06.2013
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	19.06.2013

Kurzfassung des Berichts:

Ausführlicher Bericht siehe Anlage 1

Am 29. März 2012 hat der Gemeinderat mit der GRDrs 49/2012 ein Budget von insgesamt 2,85 Mio € jährlich für Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung sowie 0,60 Mio € für die praxisintegrierte Ausbildung beim Jugendamt beschlossen. Die Ämter und Eigenbetriebe wurden mit Rundschreiben Nr. 16/2012 vom 15.06.2012 über die Maßnahmen informiert. Mit dieser Vorlage soll über den Umsetzungsstand der beschlossenen Maßnahmen, die Verwendung der Mittel und die weiteren Planungen berichtet werden. Eine Gesamtübersicht ist als Anlage 2 beigefügt.

Im Laufe des Jahres 2012 hat sich gezeigt, dass in verschiedenen Bereichen die personellen Ressourcen nicht ausreichen, um die bewilligten Maßnahmen in der gewünschten Geschwindigkeit vorzubereiten und umzusetzen. Hierfür und für eine weitere Intensivierung der Personalgewinnungs- und –erhaltungsmaßnahmen sind zusätzliche Kapazitäten erforderlich, für die auch Stellenschaffungsanträge vorliegen.

Zu den in Ziffer III des Berichts (Ausblick) genannten weiteren Aufgabenfeldern wird die Verwaltung in der Sitzung des Personalbeirats am 24.9.2013 eine konkretisierende Vorlage einbringen.

Beteiligte Stellen

-

Vorliegende Anträge/Anfragen

Nr. 184/2013 CDU-Gemeinderatsfraktion

184/2013 CDU-Gemeinderatsfraktion (Personalgewinnung - mit welchen Maßnahmen und mit welchem Erfolg?)

Werner Wölfle
Bürgermeister

2

I Vorbemerkung

Die Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung wurden in der Vorlage Nr. 49/2013 in sechs Themenbereiche gegliedert:

- 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
- E. Maßnahmeplan 2012/21013 Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge
- F. Ausbildung beim Jugendamt

Die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt.

II Bericht über die einzelnen Maßnahmen

A. Maßnahmen der Personalgewinnung

A 1 Unbefristete Übernahme von Nachwuchskräften

Mit dieser Maßnahme wurde die sofortige Übernahme von städtischen Auszubildenden in Verwaltungsberufen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. in ein Beamtenverhältnis ermöglicht, auch wenn eine Planstelle noch nicht zur Verfügung steht.

Da die Personalkosten für eine einjährige überplanmäßige Übernahme ins Beschäftigungsverhältnis bereits veranschlagt (s. GRDrs. 1120/2004, 768/2006, 992/2007) bzw. in den Budgetrahmen der Eigenbetriebe (ohne Klinikum) enthalten sind, entstehen zusätzliche Kosten nur, wenn nach Ablauf der einjährigen überplanmäßigen Beschäftigung keine Planstellen für eine Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten zur Verfügung stehen.

Aus diesem Grund können für 2012 keine Zahlen vorgelegt werden sondern erst ein Jahr nach Maßnahmebeginn, also im 2. Halbjahr 2013.

Nach unserer Einschätzung werden dann für 6 Auszubildende aus 2012 auch nach der einjährigen überplanmäßigen Beschäftigung keine Planstellen zur Verfügung stehen. Die Verwaltung geht davon aus, dass die veranschlagten 150.000 € ausreichen werden.

A 2 Eingruppierung Ärztinnen und Ärzten - Master of Public Health

Um Problemen bei der Gewinnung von besonders qualifizierten Ärzten entgegenzuwirken, wurde u. a. beschlossen, Ärzte ohne Facharztprüfung, aber mit einem Abschluss als „Master of Public Health“ (MPH), in die Entgeltgruppe 15 einzugruppieren. Von dieser Möglichkeit wurde in 2012 einmal Gebrauch gemacht. Von den zunächst geplanten 10.000 € jährlich wurde rund 2.830 € beansprucht. Es wird davon ausgegangen, dass in Zukunft von diesem Instrument unregelmäßig Gebrauch gemacht wird.

A 3 Maßnahme zur Bekämpfung des Ärztemangels

Aufgrund des Ärztemangels wird es zunehmend schwieriger, Arztstellen beim Arbeitsmedizinischen Dienst, beim Gesundheitsamt oder beim JobCenter zu besetzen. Deshalb wurde mit der GRDRs 49/2012 beschlossen, bei der Einstellung von Ärzten eine befristete Zulage bis zur Dauer von 5 Jahren i. H. v. 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu gewähren. Im Jahr 2012 wurde in drei Fällen eine Arbeitsmarktzulage für Ärzte gewährt, die zusätzliche Ausgaben von rund 9.100 € generierten. Die Verwaltung geht davon aus, dass für die Fortführung dieser Fälle in 2013 rund 16.000 € benötigt werden. Weitere Ausgaben werden hinzukommen, da die Regelung auch für Mitarbeiter/-innen in anderen Beschäftigungsgruppen (bei besonders begründeten Einzelfällen) angewandt werden kann und genutzt werden sollte, um auch in anderen Bereichen mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften dem Personalmangel abhelfen zu können. Aufgrund bereits vorliegender Anträge wird die Arbeitsmarktzulage auch bei der Personalgewinnung in der Lebensmittelüberwachung und im IT-Bereich eingesetzt werden.

A 4 Personalmarketing

Haupt- und Personalamt

Im Personalmarketing geht die Stadt Stuttgart neue Wege. Es wurde ein neues Layout für Personalwerbeanzeigen und städtische Auftritte z.B. auf Messen entwickelt. So wirbt die Landeshauptstadt Stuttgart nun mit den Gesichtern ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stellenanzeigen und auf www.stuttgart.de. Mit dem Motiv „Wir sind schon da – wann kommen Sie?“ wurde außerdem auf sogenannten Pick ups, auf Plakaten, mit einem Banner am Rathaus und zeitgleich mit dem Banner in den sogenannten city lights geworben. Mit demselben Motiv wurde ein Messestand ausgestattet, mit dem eine verstärkte Präsenz auf Karrieremessen und auf Hochschultagen möglich ist, um die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin nachhaltig ins Bewusstsein potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu rücken.

Im Jahr 2012 wurde mit den Pick Ups und Plakaten an ausgesuchten Hochschulen und Universitäten geworben. An den Hochschulen für öffentliche Verwaltung Kehl und Ludwigsburg war die Abteilung Personalservice an 2 Tagen präsent, um sich direkt als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Damit haben wir als erste kommunale Arbeitgeberin mit dieser Präsentation eine Vorreiterrolle eingenommen.

Die Aktion kam sowohl bei den Studierenden als auch bei den Hochschulverwaltungen sehr gut an und soll in den nächsten Jahren fortgesetzt werden.

Bei der Claida Karrieremesse am 23.04.2013 in der Liederhalle war die Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamtes ebenfalls präsent und hat erfreulicherweise bei der Publikumswahl für den attraktivsten Stand den 2. Platz von 29 Ausstellern errungen.

Für 2013 ist eine weitere Intensivierung der Messeauftritte geplant. Konkrete Anmeldungen wurden bereits getätigt für die Nacht der Unternehmen am 22.10.2013 in der Liederhalle Stuttgart und für den VDI (Verein deutscher Ingenieure) Recruitingtag am 08.11.2013 im Ludwigsburger Forum am Schlosspark.

Außerdem wurde ein Konzept für ein Welcome-Paket entwickelt, das neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Start bei der Landeshauptstadt Stuttgart überreicht werden soll. Die Umsetzung erfolgt im Herbst 2013.

Für die oben geschilderten Personalmarketingmaßnahmen wurden 2012 insgesamt 32.328,58 € aufgewendet.

Es hat sich gezeigt, dass sich die Chancen zur Gewinnung von hochqualifizierten Kräften deutlich erhöhen, wenn in Fachzeitschriften und überregionalen Medien ausführliche Stellenausschreibungen geschaltet werden, die in Form und Inhalt so gestaltet sind, dass sich die LHS den Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann. Das Haupt- und Personalamt beabsichtigt deshalb, verstärkt dieses Instrument zur Personalgewinnung von hochqualifizierten Fachkräften einzusetzen und künftig einen Teil der für das Personalmarketing vorgesehen Mittel zu verwenden, um die hierdurch entstehenden Mehrkosten zu decken.

Jugendamt

Beim Jugendamt war aufgrund der spezifischen Anforderungen eine eigene Werbekampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Tageseinrichtungen für Kinder erforderlich.

Die Ausschreibung für eine solche Werbekampagne wurde in Abstimmung mit L/OB-K3 geplant. Verschiedene Werbeagenturen werden aufgefordert, eine Konzeption zur Fachkräftegewinnung zu erstellen und zu präsentieren. Dann erfolgt die entsprechende Vergabe. Ein Start für die Kampagne ist für Sommer 2013 geplant.

Für die Konzeption einer social media-Kampagne wurden in 2013 8.300 € ausgegeben. Die derzeitige Planung sieht vor, dass Mitte Juni 2013 die Agenturen ihre Ergebnisse präsentieren. An Pitch-Honoraren sind insgesamt 10.000 € vorgesehen. Für den Wettbewerb sind Mittel in Höhe von 70.000 € genannt.

Die weiteren Ausgaben für die Werbung hängen noch vom Konzept der auszuwählenden Agentur ab. Es werden aber sicherlich Kosten für die Werbemaßnahme anfallen (Druckkosten Flyer, Plakate, Inserate, Stellenanzeigen usw., Aufbau social media). Deshalb gehen wir davon aus, dass die gesamten Mittel benötigen werden. Von der Konzeption der social media heraus wissen wir, dass so eine Maßnahme ca. 30.000 – 40.000 € kostet, ohne das notwendige Personal, das diese Seiten dann betreut. Ein entsprechender Stellenplanantrag für eine solche Stelle wurde gestellt.

Für Maßnahmen der Personalgewinnung waren im Jahr 2012 insgesamt 760.000 € veranschlagt, 45.019 € wurden ausgegeben.

B. Maßnahmen zur Personalerhaltung

B1 Stellenreserve

Die Stellenreserve ist ein Instrument der Personalwirtschaft zur Wiedereingliederung von vorübergehend leistungsgeminderten bzw. erkrankten Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen und wurde von 8,25 Plätzen (entspricht 99 Personenmonate) auf 10 Plätze (120 Personenmonate) erhöht.

Es wurden im Jahr 2012 insgesamt 73,03 Personenmonate in Anspruch genommen.

B 2 Altersteilzeit (Verzicht auf Stellenstreichung)

Für Stellen, die ab 1.1.2011 im Zusammenhang mit Altersteilzeit frei wurden, wurde auf anteilige Stellenstreichungen verzichtet.

Insgesamt handelt es sich dabei um 9,75 Stellen, die sich wie folgt verteilt haben:

Bürgermeisteramt	0,09 Stellen
Referat AK	0,79 Stellen
Referat WFB	0,10 Stellen
Referat RSO	0,47 Stellen
Referat KBS	1,06 Stellen
Referat SJG	2,90 Stellen
Referat StU	0,50 Stellen
Referat T	<u>3,84 Stellen</u>
	9,75 Stellen

550.000 € (10 Stellen) waren veranschlagt. Mittel wurden in Höhe von 487.500 € (9,75 Stellen) dauerhaft gebunden. Offen sind dauerhaft 62.500 €.

B 3 Aufstockung gemeinsamer Fonds

Zur Stärkung der Mitarbeiterbindung in den Ämtern wurde beschlossen, die Mittel aus dem Gemeinsamen Fonds aufzustocken und den Zuschuss auf 10 € je Beschäftigten rückwirkend ab 01.01.2012 zu erhöhen.

Für die Gemeinschaftsveranstaltung können Mitarbeiter/-innen bis zu einem Arbeitstag freigestellt werden

Die Erhöhung von 1 € auf 10 € wurde vollständig umgesetzt. Dies wurde von den Ämtern ihren Mitarbeiterinnen sehr positiv aufgenommen und es konnten in den Fachbereichen viele attraktive und gut frequentierte Gemeinschaftsveranstaltungen durchgeführt werden. Die geplanten Mittel sind ausreichend.

Die Antragstellung läuft weiter wie in 2012. Ein Änderungsbedarf wird nicht gesehen.

B 4 Befristete Höhergruppierung

Die Gewährung der tariflichen Zulage bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeit kann in Einzelfällen zu finanziellen Nachteilen führen, z. B. in der Stufenlaufzeit. Durch eine befristete Höhergruppierung können diese Nachteile im Einzelfall umgangen werden.

Von dieser Maßnahme wurde in 46 Personalfällen Gebrauch gemacht. Es entstanden im Jahr 2012 Kosten in Höhe von 58.860,89 €. Das Budget von 84.000 € wurde demnach nicht vollständig ausgeschöpft. Es wird für 2013 jedoch mit einem Anstieg der Fallzahlen gerechnet, so dass am Planansatz festgehalten werden sollte.

B 5 Erhalt von Zulagenbeträgen bei Höhergruppierungen

Der Erhalt von Zulagenbeträgen bei Höhergruppierungen wurde im Wesentlichen bereits durch die GR Drs. 999/2006 geregelt. Mit der ergänzenden Regelung sollten die Fälle aufgefangen werden, die von der GR Drs. 999/2006 nicht erfasst waren (z. B. Wegfall der Techniker-/Meisterzulage bei Wechsel vom technischen Tarifvertrag in den allgemeinen Tarifvertrag).

Im Jahr 2012 wurde dieses Instrument, für das 7.300 € eingeplant waren, nicht in Anspruch genommen. Für 2013 rechnen wir mit wenigen Einzelfällen, so dass die geplanten Mittel ausreichen dürften.

B 6 Vorschussrichtlinien

Der anspruchsberechtigte Personenkreis als auch die Gründe für eine Vorschussgewährung wurden erweitert bzw. entsprechend der früheren Regelung angepasst. Die Regelung wurde von den Beschäftigten nicht im erwarteten Maße angenommen (12 Fälle), so dass von den veranschlagten 3.300 € Zinsverlust lediglich 61 € aufgewendet wurden.

Allerdings gab es wegen der Umstellung der Konditionen für den Erwerb eines Jahrestickets für den ÖPNV eine erhebliche zusätzliche Inanspruchnahme von Vorschüssen. Dies führte zu einem vermehrten Verwaltungsaufwand.

B 7 Finanzielle Zuwendung an städtische Beschäftigte

Die langjährige Zugehörigkeit zum Arbeitgeber Stadt Stuttgart soll angemessen gewürdigt werden. Bei einer städtischen Beschäftigungszeit von 25 Jahren wird deshalb rückwirkend ab 01.01.2012 zu der bisherigen Pflanzenschale und dem Wein zusätzlich ein Geldbetrag von 100 € bei 40 bzw. 50 Jahren ein Geldbetrag von 200 € ausbezahlt.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 10jähriger Beschäftigungszeit bekommen rückwirkend zum Stichtag 01.01.2012 eine Würdigung in Form einer Zuwendung von 50 € auf das Gehaltskonto.

Die Neu-Einführung der 10jährigen Jubiläen konnte im Verlaufe des Jahres 2012 umgesetzt werden. Die für die Jubiläumszuwendungen eingeplanten Mittel sind ausreichend. Die Anzahl der zu bearbeitenden Jubiläen ist von ca. 600 um 800 auf 1400 Jubiläen pro Jahr angestiegen.

Für die Maßnahmen zur Personalerhaltung wurden insgesamt 863.000 € eingeräumt, wovon 707.722 € ausgegeben wurden.

C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

C 1 Einstellung von Ersatzkräften in Fällen von Beschäftigungsverboten (außerhalb der Mutterschutzfrist)

Die Stadtverwaltung wird durch Beschäftigungsverbote, die nicht aus der Mutterschutzfrist resultieren, in einigen Bereichen vor erhebliche Probleme gestellt. Deshalb wurde die Verwaltung mit der GRDRs 49/2012 ermächtigt, mind. 8 Aushilfskräfte (auf 4 Stellen) einzustellen. Hiervon wurde 2012 in 4 Fällen Gebrauch gemacht. Die Kosten beliefen sich auf rund 14.000 €.

Die Maßnahme wird zur Sicherung einer nachhaltigen Aufgabenerfüllung und im Interesse einer Familienfreundlichkeit beibehalten. Es wird mit einer steigenden Nachfrage an diesem Instrument gerechnet. Darüber hinaus ist auch ein großes Interesse der Ämter an einer Besetzung von Stellen während der Mutterschutzfrist gegeben. Ausführungen hierzu siehe Ausblick.

C 2 Arbeits-/Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger

Die Weiterentwicklung der in der Dienstanweisung zur Gleichstellung vom 3.5.1991 festgelegte Regelung zur bezahlten Arbeits-/Dienstbefreiung für die Versorgung schwer erkrankter Angehöriger (u. a. erweiterter Personenkreis und max. 25 Arbeitstage Befreiung pro Kalenderjahr) wurde von den Ämtern und Eigenbetrieben gut aufgenommen. Derzeit ist kein weiterer Änderungsbedarf an dieser Regelung ersichtlich. Sofern geänderte Rahmenbedingungen eine Umgestaltung erforderlich machen, wird die Verwaltung dem Gemeinderat einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten. Zusätzliche Personalausgaben waren nicht geplant und waren auch nicht erforderlich.

C 3 Arbeits-/Dienstbefreiung für Väter bei Geburt leiblicher Kinder

Mit dieser Regelung erhalten Väter nun unabhängig vom rechtlichen Verhältnis zur Mutter bei der Geburt leiblicher Kinder einen Tag Arbeits-/Dienstbefreiung, sofern nicht ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch entsteht. Auch diese Maßnahme ist positiv von den Beschäftigten und von den Ämtern zur Kenntnis genommen worden. Auch hier waren keine ausgabenrelevante Kosten vorgesehen.

C 4 Präventionsprogramm Sicherung Beschäftigungsfähigkeit (BETSI)

Hier war zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg ein spezielles Präventionsprogramm zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit geplant. Die Maßnahme konnte nicht umgesetzt werden. Ein Pilotversuch des Präventionsprogramms wurde im Tiefbauamt und im Abfallwirtschaftsbetrieb Stuttgart gestartet. Es hat sich jedoch gezeigt, dass eine stadtweite Umsetzung des Präventionsprogramms nicht möglich ist, da am Präventionsprogramm nur Beschäftigte teilnahmeberechtigt sind, die bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg versichert sind. Für die Mehrheit der Beschäftigten der LHS ist aber die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig, die dieses Präventionsprogramm nicht unterstützt. Zudem hat sich der Verwaltungsaufwand, der für die für die Ämter und Eigenbetriebe entsteht, um vorab den Versichertenstatus zu klären, als zu groß herausgestellt.

Die Präventionsmaßnahme BETSI wird aufgrund des gescheiterten Pilotversuchs nicht weiterverfolgt.

D. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

1. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung

Ein zielgerichtetes und zukunftsorientiertes Personalentwicklungs- und Fortbildungsangebot leistet einen wesentlichen Beitrag in den Bereichen Personalgewinnung und Personalerhaltung. Das Budget für Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen wurde in den vergangenen Haushaltskonsolidierungsrunden regelmäßig zurückgefahren, so dass eine Anpassung des Budgets an die aktuellen Bedarfe dringend notwendig war. In der Gemeinderatsdrucksache 49/2012 wurden die nachstehenden Maßnahmen angedacht und mit finanziellen Mitteln hinterlegt, die 2012 wie folgt verwendet wurden:

Führungskräftecoaching - Ausweitung Zielgruppe	6.600 €	Mittel wurden nicht voll ausgegeben, da die Bekanntgabe der Maßnahme erst im Sommer 2012 erfolgte. Hohe Nachfrage zeigt, dass für 2013 eine deutliche Steigerung erwartet wird.
Personalentwicklungskonzepte/-maßnahmen	1.200 €	Für das Jahr 2013 ist die Ausarbeitung von Personalentwicklungskonzepten im Zusammenhang mit 2012 angelaufenen Projekten (Ämter 63, 67, Ausländerbehörde etc.) eingeplant.

		Ebenso werden ca. 50.000 € für die Weiterentwicklung eines Gesundheits- und Betriebssportkonzept benötigt (u.a. ist die maßgebliche Erweiterung der Förderung von gesundheitlich wirksamen Maßnahmen, wie etwa die Teilnahme am Stuttgart-Lauf und sonstigen Firmenläufen geplant).
Mehrbedarf der Fachämter bei Fortbildungen - zusätzliche Pflichtschulungen aufgrund von Gesetzesänderung	120.000 €	Mittel wurden komplett ausgegeben
Mehrbedarf der Fachämter bei Fortbildungen aufgrund gestiegener Mitarbeiterzahlen	77.000 €	Mittel wurden komplett ausgegeben
Aufstiegsfortbildungen Beamte (Änderung LBG 2011)	70.325 €	Der Mittelansatz von 43.500 € reichte nicht aus

2. Maßnahmen im Bereich der Ausbildung:

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung kommt der Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften eine erhebliche Bedeutung zu.

In der Gemeinderatsdrucksache 49/2012 wurden die nachstehenden Maßnahmen angedacht und mit finanziellen Mitteln hinterlegt, die 2012 wie folgt verwendet wurden:

Anpassung der Entgelte DHBW-Studenten an TVAöD	75.700 €	Mittel wurden komplett ausbezahlt
Prämien/Zulagen für Ausbilder/innen als Anreizmaßnahme für die Durchführung der Praxis-Ausbildung	0,00 €	Die Bemessung der Beträge erfolgt zum 31.12. eines Jahres. Berechnung und Auszahlung ist daher erst im Folgejahr (2013 für 2012; 2014 für 2013). Die Mittel werden in voller Höhe ausgegeben.
Ausweitung Marketing u. Ausbau/Erhalt Qualifizierungsmaßnahmen Azubi und FSJ/BFD Qualifizierungsmaßnahmen für Azubi, FSJ/BFD	42.056,09 €	Die Neufassung der Ausbildungsbroschüre wurde 2012 begonnen – der Abschluss ist im Sommer 2013; weitere Marketingmaßnahmen sind in der Umsetzung (Film, Messematerial, Standgebühren bei Ausbildungsmessen, etc.). Die Qualifizierungsmaßnahmen erforderten einige Vorbereitungsarbeiten, so dass die Mittel für Seminare u.a. zur Sozial- und interkulturellen Kompetenz erst 2013 abfließen. Deshalb wurde eine Mittelübertragung ins HHJ 2013 beantragt.

D 2 Praktikavergütung für Zwischenpraktikanten bei 51 (KiTA)

Geplant war die Erhöhung der Mittel für die Praktikavergütung für Zwischenpraktikanten beim Jugendamt um als attraktiver Arbeitgeber schon in der Ausbildung bekannt zu werden.

Durch Veränderungen in der Ausbildung bzw. neue Ausbildungsgänge muss das System der Vergütung im Rahmen der Ausbildung für soziale Berufe neu gefasst werden. Dies ist sehr komplex. 2012 und 2013 stand / steht die Umstellung aller Tageseinrichtungen für Kinder auf die neuen Personalausstattungsrichtlinien des Landes im Vordergrund. Deshalb gab es keine ausreichenden Ressourcen mehr, um ein neues System zu planen.

Im Jahr 2012 haben auch die Mittel für die Zwischenpraktikanten ausgereicht. Die Zahl ist nicht planbar und schwankt immer etwas.

Es ist vorgesehen, ein neues System für die Ausbildungsvergütung zu planen und umzusetzen. Dabei gehen wir als Start vom 1. September 2013 aus. Nach Umsetzung des neuen Systems wird sich zeigen, ob es zu mehr Bewerbungen führt.

Aus heutiger Sicht erscheinen die Mittel auskömmlich. Es ist zu hoffen, dass wir durch die neuen Vergütungen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und sich deshalb mehr Personen bewerben. Dies würde dazu führen, dass mehr Mittel benötigt werden.

E. Maßnahmeplan

a) Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge

Umsetzungsstand der Maßnahmen zu den gesetzlichen Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Spezifische Schulungen von Führungskräften (Arbeits- und Gesundheitsschutz) wurden durchgeführt. Dabei sind in 2012 rund 4.472 € angefallen. Im laufenden Jahr wurden und werden weitere Schulungen geplant. Nach derzeitiger Einschätzung werden die Sachmittel abfließen.

Verbesserung und Pflege der Software zur Unfallbearbeitung und -dokumentation (StUBS): Das Verfahren läuft bereits erfolgreich beim Tiefbauamt und dem Eigenbetrieb SES. Der Arbeitssicherheitstechnische Dienst ist dabei, das Verfahren anhand einer Prioritätenliste (orientiert an der Unfallhäufigkeit bei den Organisationseinheiten) auch bei den weiteren Ämtern und Eigenbetrieben zu implementieren. Die vorgesehen 10.000 € werden zum weiteren roll-out des Verfahrens benötigt.

In Abstimmung mit dem Hochbauamt wurde die **Ermittlung des Ist-Zustandes der städtischen Liegenschaften** hinsichtlich des baulichen **Wärmeschutzes** angegangen. Hierzu wurden die Daten ausgewertet, die zuvor gemäß dem Rundschreiben „Messungen Sommerhitze“ erhoben worden waren.

Es ergaben sich Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit und Aufbereitung der Daten.

Die Auswertung konnte für die höchsten Prioritäten im April durch das Amt für Umweltschutz abgeschlossen werden. Somit kann das Hochbauamt jetzt die als vordringlich ermittelten Liegenschaften untersuchen.

Derzeit werden Prioritätsstufe 1 und Prioritätsstufe 2 bearbeitet. Bei Prioritätsstufe 1 (Messungen mit mehr als 35° im Raum an mehr als 1 Tag) ist gem. Arbeitsstättenregel ASR A3.5 der Raum als Arbeitsraum in dieser Zeit ungeeignet. Bei Prioritätsstufe 2 (Messung von mehr als 30°C im Raum) muss der Arbeitgeber gem. Arbeitsstättenregel ASR A3.5 geeignete Maßnahmen ergreifen.

Der Arbeitssicherheitstechnische Dienst ergänzt die Listen hinsichtlich des Umfangs des durch die Einzelmessung charakterisierten Bereiches. Die auf zwei Haushaltsjahre aufgeteilten Mittel der Vorlage 49/2012 werden noch in 2013 eingesetzt, um die Planungen zum sommerlichen Wärmeschutz zu finanzieren.

Die Umsetzung der vom Hochbauamt ermittelten Sanierungsnotwendigkeiten ist im kommenden Doppelhaushalt für die Liegenschaften der Priorität 1 vorgesehen. Bei den Planungsmitteln für die Liegenschaften der Priorität 2 konnte das Hochbauamt bislang noch keine konkreten Zahlen abgeben.

Es wurden darüber hinaus noch Finanzmittel für die **Beauftragung des Deutschen Wetterdienstes** als Basis für auch personalwirtschaftliche Entscheidungen in sommerlichen Hitzeperioden bereitgestellt. Die Maßnahme wurde 2012 vollständig umgesetzt und soll in 2013 weitergeführt werden.

b) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Ernährungskonzeption und Angebote in städtischen Kantinen:

In den Betriebsrestaurants sind bestehende Strukturen bei der Essenzubereitung umzustellen. Neue Ideen und Trends in der Großverpflegung zu mehr Frische und Regionalität sollen aufgenommen und umgesetzt werden. Im Jahr 2013 sind deshalb weitere konkrete Maßnahmen zur Neuausrichtung der Betriebsrestaurants in Planung, wie z.B. Coaching, Weiterbildung sowie die Fortführung der bereits erreichten Biozertifizierung in Vorbereitung. Hierfür werden voraussichtlich Kosten in Höhe von insgesamt ca. 15.000 € anfallen.

Bei der Entwicklung erster Schritte wurde auch im Zusammenhang mit den Sanierungsvorplanungen des Betriebsrestaurants Schwabenzentrum deutlich, dass ein neues gastronomisches Konzept erarbeitet werden muss. Dafür sind umfangreiche Abstimmungsprozesse und zusätzliche Mittel notwendig. Daher startete die Maßnahme 2012 noch nicht.

Verhältnisprävention - Beschaffung Sondermobiliar

Die Beschaffung von Sondermobiliar aus gesundheitlichen Gründen wurde in 2012 vollständig umgesetzt. Die Beschaffungsmodalitäten wurden konkret festgelegt, mit dem GPR abgestimmt und den Ämtern und Eigenbetrieben bekannt gegeben (Jedes Amt kann max. 22 Schreibtische beschaffen. Es wird ein Zuschuss von jeweils 300 € gewährt).

Die Maßnahme wurde und wird fortlaufend fortgesetzt. In 2012 waren für die Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen 20.000 € vorgesehen; 39 Beschaffungen mit einer Zuschusshöhe von insgesamt 11.700 € wurden realisiert.

Maßnahmen Gesundheitsförderung -zentrales Konzept Betriebssport und Gesundheitsförderung

Der Betriebssport stellt einen wichtigen Baustein der betrieblichen Gesundheitsförderung dar und wird als solche derzeit konzipiert.

Auf der individuellen Ebene schafft Betriebssport die Rahmenbedingungen, im Alltag körperlich aktiver zu sein und einen Ausgleich zu beruflichen Anforderungen und Belastungen zu finden. Sich in dafür geeigneten Sportarten häufig zu bewegen, fördert die Gesundheit, sei es durch psychischen Spannungsabbau, durch körperliche Stärkung und ein insgesamt verbessertes Wohlbefinden. Auf der zwischenmenschlichen Ebene ist Betriebssport ein gutes Medium, das soziale Klima zu fördern, das wiederum positiv auf den gemeinsamen Arbeitsalltag zurückwirkt. Betriebssport ist weniger konkurrenzorientiert, die Aktivität zielt vielmehr auf den gemeinsamen Spaß an der Bewegung, das Miteinander und das Fairplay.

Um nachhaltige Wirkung und eine hohe Beteiligung zu erzeugen, sollen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung möglichst spezifisch auf die betrieblichen Gegebenheiten angepasst sein. Dies gilt auch für den Betriebssport, das Konzept enthält deshalb folgende Bausteine:

- Eine Analyse der vorhandenen Sportangebote,
- Eine Analyse der Betriebsfelder und deren Bedarfe, um die Angebotspalette aus fachlicher Sicht als echten Ausgleich konzipieren zu können, der die Gesundheit fördert und nicht weitere Belastungsmomente schafft,
- Einbindung in bestehende Kommunikationsstrukturen der Stadt bezüglich des Gesundheitsmanagements und Beteiligung aller internen und gegebenenfalls externen Experten,
- Einbeziehen geeigneter Wünsche für Sportangebote und Beteiligung der Belegschaft an Planung und Durchführung, um hohe Akzeptanz und Identifikation zu gewährleisten,
- Methoden der regelmäßigen Evaluation, wie Angebote angenommen werden, um zeitnah Angebotsverbesserungen steuern zu können und somit langfristige Teilnahme zu fördern,
- Marketingkonzept inklusive Anreizsystemen, um den Einstieg, aber auch die fortlaufende Teilnahme zu fördern,

Der Betriebssport wird konzeptionell eingebunden in ein übergeordnetes, gesamtstädtisches Gesundheitsmanagement-Konzept.

Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen

Eine Gripeschutzimpfung konnte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung angeboten werden. Eine Wiederholung ist Herbst 2013 geplant.

Für die geplanten Vorsorgeuntersuchungen (Darmkrebsvorsorge, usw.) müssen noch die erforderlichen Ressourcen (Fachpersonal) bereit gestellt werden.

F. Ausbildung beim Jugendamt

a) Qualifizierung von fachfremden Personal zu pädagogischen Fachkräften - Umsetzung Amt 51

Es wurde eine Qualifizierung von Früh- und Spätdienstpersonal und Aushilfen zu Fachkräften beschlossen, um offene Stellen in den Tageseinrichtungen für Kinder mit Fachkräften besetzen zu können.

Die Abstimmung zwischen dem Kommunalverband Jugend und Soziales (KVJS) und dem Jugendamt ist abgeschlossen. Es wurden 40 entsprechende Personen genannt, welche 2 mehrtägige Fortbildungen zu absolvieren haben. Weitere 60 bis 80 Personen sollen 3 oder 4 mehrtägige Fortbildungen besuchen. Diese Fortbildungen finden von Oktober 2013 bis Juni 2014 statt. Deshalb sind noch keine Mittel abgeflossen. Qualifizierungsmaßnahmen für die Schulfremdenprüfung werden ständig umgesetzt. Nach Abstimmung mit dem Personalrat wurde die Förderung auf 80 %, max 1.600 € erhöht.

Die Fortbildungen werden im Oktober 2013 beginnen. Evtl. nutzen Mitarbeiter/innen auch schon vorher Angebote aus dem Fortbildungsprogramm.

Für die Qualifizierung im Rahmen der Schulfremdenprüfung wird nach heutigem Stand für das Jahr 2013 5.200 € benötigt. Je nachdem, ob noch weitere Anträge gestellt werden, erhöht sich diese Summe entsprechend.

Aus heutiger Sicht erscheinen die Mittel auskömmlich. Dies hängt aber auch davon ab, wie viele Personen sich weiterqualifizieren lassen wollen.

b) Nachrichtlich: zusätzliche Gewinnung von Erzieher/-innen (PIA) – Maßnahmen des Jugendamts

Der Einstieg in die praxisintegrierte Ausbildung zum / zur Erzieher/in (PIA), wurde in GRDRs 49/2012 angekündigt, um mehr Fachkräfte für die Tageseinrichtungen für Kinder gewinnen zu können. Es handelt sich um eine neue duale Ausbildung zum / zur Erzieher/in. Diese dauert 3 Jahre. Von den 50 in 2012 zur Verfügung gestellten Plätzen konnten 48 besetzt werden, eine Person wurde von der Schule und dann auch vom Jugendamt gekündigt.

Diese Ausbildung wird 2013 fortgesetzt, so dass weiterhin entsprechende Personalkosten anfallen. Im Zuge der Beratungen zur Gemeinderatsvorlage GRDRs Nr 50/2013 wurde beschlossen, für die beiden nächsten Jahre jeweils 50 weitere Ausbildungsplätze zu schaffen. Dabei geht man von zusätzlichen Kosten in Höhe von 650.000 € pro Jahr aus.

Auf Empfehlung des Städtetages und der Praxis von anderen Großstädten in

Baden-Württemberg wird für diese Auszubildenden noch eine Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen und eine Jahressonderzahlung über diese Gemeinderatsvorlage beantragt.

III Ausblick

Weiterentwicklung eines zukunftsgerichteten und flexiblen Personalmanagements

Die oben geschilderten Maßnahmen haben sich wie im Einzelnen dargestellt bewährt und sollen, mit Ausnahme der Maßnahme B4 – Präventionsprogramm BETSI, weitergeführt werden. Ein zukunftsorientiertes und flexibles Personalmanagement mit modernen Instrumenten der Personalgewinnung und Personalerhaltung wird im Hinblick auf die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung ein entscheidendes Thema bleiben und muss deshalb kontinuierlich weiter entwickelt und ausgebaut werden.

Im Rahmen der Fortschreibung sind folgende Maßnahmen angedacht:

1. Besetzung von Stellen während der Mutterschutzfrist

Bisher sind Stellen erst ab dem Freiwerden durch die Elternzeit mit einer Vertretungskraft besetzbar. Ausnahmen sind möglich mit Zustimmung der Abteilung Organisation und Personalentwicklung des Haupt- und Personalamts (Bedarfsfeststellung), sofern eine Planstelle ersatzweise blockiert werden kann. Da die Ersatzstellung einer freien Planstelle den Ämtern in den meisten Fällen nicht möglich ist, wird dieses Instrument selten in Anspruch genommen. Es ist angedacht, die Ausnahmeregelung zu öffnen und bei entsprechendem nachgewiesenen Bedarf (Bedarfsfeststellung weiter durch die Abteilung Organisation und Personalentwicklung) die Stellenbesetzung während der Mutterschutzfrist im Einzelfall ohne Ersatzstelle zu ermöglichen.

2. Wissenstransfer durch überlappende Besetzung

Bisher kann eine Planstelle erst mit Freiwerden durch Austritt der bisherigen Mitarbeiterin/des bisherigen Mitarbeiters neu besetzt werden. Das heißt, die Einarbeitung erfolgt durch Vorgesetzte und die Kollegen, u.U. liegen Handlungsleitfäden und/oder Checklisten vor. Das wichtige und unschätzbare Erfahrungswissen des/der Ausgeschiedenen ist aber verloren, Vorgesetzte und Kollegen werden durch die Einarbeitung zusätzlich belastet. Dem kann durch eine überlappende Einstellung begegnet werden. D.h. die Nachfolgekraft wird bis zu 3 Monate vor dem Austritt eingestellt und das Erfahrungswissen kann in dieser Zeit im Rahmen einer systematischen Einarbeitung vermittelt werden.

Die Abwicklung soll wie bei der Stellenbesetzung während der Mutterschutzfrist erfolgen, d.h. nach Bedarfsfeststellung durch die Abteilung Organisation und Personalentwicklung des Haupt- und Personalamts kann im Einzelfall eine frühere

Stellenbesetzung vorgenommen werden.

3. Inklusion

Die Besetzung von freien Stellen des öffentlichen Dienstes erfolgt entsprechend der Vorgaben des Grundgesetzes nach dem Leistungsprinzip, d.h. die Stelle ist nicht an den bedürftigsten und sozial am meisten Benachteiligten, sondern an den am besten geeigneten Bewerber zu vergeben. Eine Bevorzugung eines schwerbehinderten Bewerbers ist nur dann zulässig, wenn er gleich geeignet ist wie der nicht behinderte Bewerber. D. h., dass sich bei der LHS auch wesentlich behinderte Bewerber/-innen dem vollen Wettbewerb mit nicht behinderten Mitbewerbern stellen müssen und ihre Bewerbungen dann oft nicht zu einer Zusage führen. Gleichwohl stehen gerade öffentliche Arbeitgeber im Rahmen Ihrer sozialen Verantwortung in der Pflicht, im leistbaren Umfang auch für wesentlich Behinderte geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt anzubieten.

Allerdings bereitet es bereits jetzt erhebliche Schwierigkeiten, vorhandene Beschäftigte mit Leistungseinschränkungen, die während des Arbeits- oder Dienstverhältnisses bei der LHS aufgetreten sind, auf geeigneten Arbeitsplätzen einzusetzen. Das Modell der Inklusion wird sich deshalb innerhalb der Stadtverwaltung nur dann umsetzen lassen, wenn hierfür gesonderte Stellen und - soweit dies erforderlich ist - auch Stellen bzw. Stellenanteile für Anleiter und Betreuer ausgewiesen werden und hierzu auch "Vergabekriterien" festgelegt werden, die vom Leistungsprinzip abgekoppelt sind.

Es wird daher vorgeschlagen, zum Haushalt 2014/2015 eine noch näher zu definierende Zahl (ca. 5) solcher Stellen zu schaffen, die ausschließlich der Einstellung von wesentlich Behinderten vorbehalten sind. Angedacht ist hierfür folgende Grundkonzeption: Über die Verwendung und Besetzung dieser Stellen würde das Haupt- und Personalamt entscheiden. Es ist beabsichtigt, Kontakt mit den Einrichtungen in der Region Stuttgart aufzunehmen, die wesentlich Behinderte für eine Berufstätigkeit qualifizieren und abzuklären, für welche für die LHS in Frage kommenden beruflichen Tätigkeiten dort wesentlich Behinderte erfolgreich qualifiziert werden können. Daran würde sich eine Abfrage bei allen städtischen Fachbereichen anschließen, ob und ggf. welche Arbeitsplätze - auch mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes - dort eingerichtet werden könnten, um durch die Einrichtung qualifizierte wesentlich Behinderte ihrer Behinderung entsprechend und produktiv einsetzen zu können. Die für am geeignetsten erachteten Arbeitsplätze würden dann entsprechend der Zahl der hierfür zur Verfügung stehenden Stellen eingerichtet und mit von den Einrichtungen für diese Arbeitsplätze passgenau ausgebildeten und empfohlenen Bewerbern besetzt.

4. Stellenpool für Leistungsgeminderte

Wie oben bereits erwähnt, bereitet es erhebliche Schwierigkeiten, vorhandene Beschäftigte mit gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen auf geeigneten Arbeitsplätzen einzusetzen.

Die Personalwirtschaft bewegt sich hierbei in einem Spannungsfeld: Einerseits muss die Leistungsfähigkeit des Fachbereiches erhalten bleiben, andererseits sollten soziale Härten durch krankheitsbedingte Kündigungen wenn möglich

ausgeschlossen werden. Der Problemkreis ist hier ähnlich wie der unter dem Stichwort „Inklusion“ geschilderte.

Wir schlagen deshalb vor, insgesamt ca. 15 Stellen für diesen Personenkreis zur Verfügung zu stellen. Davon sind den DRV-Bereichen Stellenanteile zur eigenen Verwaltung zur Verfügung zu stellen (ca. 5), während der Stellenpool mit den restlichen ca. 10 Stellen für die in der Zuständigkeit des Haupt- und Personalamts liegenden Ämter von der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts verwaltet werden soll. Wegen des hierfür zu erwartenden Verwaltungsaufwands sind jedoch entsprechende Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme festzuschreiben (z.B. Schwere der Einschränkung, Schwerbehinderung, Alter, u.Ä.).

5. Handlungsfelder für Gesundheitsförderung und -schutz

Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz werden an einem übergeordneten, gesamtstädtischen Gesundheitsmanagement-Konzept orientiert werden, das auf Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit setzt.

Bearbeitet werden dabei u.a. folgende Handlungsfelder:

- Umgang mit psychischen Belastungen

Der Stressreport Deutschland 2012 benennt jahrelange Spitzenreiter bei den psychischen Belastungen in der Arbeitswelt, die sich auch bei den Ämtern und Eigenbetrieben wiederfinden (vgl. Mitarbeiterbefragung 2009, zunehmende Überlastungsanzeigen etc.):

starker Termin- und Leistungsdruck, häufig gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben, Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit; hinzu kommen – manchmal sind sie auch die Ursache der geschilderten Belastungsfaktoren – stetige Veränderungsprozesse, die die heutige Arbeitswelt prägen und quer durch alle Bereiche zusätzliche, teils neue Belastungen mit sich bringen. Bei der Planung von Veränderungen sind deshalb Schlüsselpersonen wie Führungskräfte verschiedener Ebenen, Personalräte, besser auf die Aufgabe von Neu- oder Umstrukturierungen, insbesondere für Zeitmanagement-Aufgaben vorzubereiten, um Belastungsfaktoren zu reduzieren; weitere Handlungsfelder sind betriebsspezifisch zu identifizieren (z.B. für Ämter oder Betriebe mit Kundenkontakt/ zunehmende Aggression und Gewaltbereitschaft in der Kundschaft).

- Umsetzung einer betrieblichen Gesundheitsstrategie durch die Führungskräfte

Guter Führungsstil an sich ist als ein wesentlicher Faktor für eine gesunde und zufriedene Belegschaft identifiziert; je häufiger Unterstützung von Vorgesetzten erfolgt, das Betriebs-Klima als angenehm erlebt wird, desto geringer die Anzahl gesundheitlicher Beschwerden.

Dies findet sich in Fach-Publikationen jeglicher Couleur und auch in der Mitarbeiterbefragung 2009 wieder, in der der Krankenstand in Ämtern oder Eigenbetrieben mit dem Führungsverhalten korreliert und Handlungsbedarf signalisiert. Kommunikative Prozesse, Aufgaben- und Rollenklarheit, geeignete

Beteiligung an Entscheidungsprozessen sind Führungsthemen mit Relevanz für die Gesundheit. Führungskräfte unterliegen selbst erheblicher Anforderungen durch große Führungsspannen, einer Fülle von Aufgaben und Zeitdruck. Sie sind für Probleme im Führungsstil, die nicht selten aus eigener Überforderung resultieren, nicht an den Pranger zu stellen, sondern in geeigneter Weise für ihr gesundheitsrelevantes Führungsverhalten zu sensibilisieren und zu unterstützen. Gestärkte Führungskräfte stärken Mitarbeitende, weil sie um die Notwendigkeit und Brisanz gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und gesundheitsförderlicher Führung wissen. Das Bewusstsein für Nutzen und Wirkung betrieblicher Gesundheitsförderung wird so flächendeckend verankert.

- Gesunde und altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen

Die Lebensentwürfe in unserer Gesellschaft sind vielfältig und finden sich ebenso in der Belegschaft, deren Alltagswelten und auch den Anforderungen an flexible Arbeitszeitmodelle wieder. In den unterschiedlichen Lebensphasen während der Berufstätigkeit gewinnen die Themen Familienorientierung und kompatible Arbeitsbedingungen, persönliche und berufliche Entwicklung an Bedeutung für das persönliche Wohlbefinden und damit die Gesundheit. Die demographische Entwicklung zwingt gerade öffentliche Verwaltungen dazu, an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen für die Mitarbeiter/-innen in jedem Lebensalter gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen trotz Arbeitsverdichtung und Arbeitsveränderungen zu ermöglichen. Ziel ist ein möglichst langes zufriedenes Arbeiten mit guter Leistungsfähigkeit. Entsprechende Konzepte stehen für Ämter und Betriebe noch aus und sollen unter gesamtstrategischer Ausrichtung entwickelt werden

- **Nachhaltigkeit** misst sich an langfristigen Erfolgen; geeignete Mess-Instrumentarien – Kennzahlen und Kriterien – fehlen bislang. Eine gesamtstädtische Struktur für Betriebliches Gesundheitsmanagement und seiner Steuerungsorgane liegt als Entwurf vor, eine gemeinsame inhaltliche Ausrichtung mit strategischen Zielen und Evaluationskriterien muss weiter ausdifferenziert und für den Implementierungsprozess konkretisiert werden; ein Workshop im Herbst 2013 wird unter anderem diesen Prozess vorantreiben

6. Erhöhung der Praktikantenvergütungen insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel (wg. Personalwerbung)

In verschiedenen Ingenieur- und IT-Studiengängen zu denen es kein verwaltungsspezifisches Pendant gibt, kann die Stadtverwaltung nur durch interessante Praktikumsangebote auf ihre Bedeutung und Attraktivität als Arbeitgeberin aufmerksam machen, um so entsprechend qualifiziertes Nachwuchspersonal zu gewinnen.

Für die Vergütung von Praktikantenverhältnissen gelten bislang immer noch sehr restriktive Regelungen, die in den letzten Haushaltskonsolidierungsrunden auch noch weiter verschärft wurden. In vielen Fällen darf bislang gar keine Praktikantenvergütung bezahlt werden

Derzeit arbeitet die Verwaltung an einer Neuausrichtung der Regelungen für

Praktikas. In diesem Zuge soll auch ermöglicht werden, insbesondere in Bereichen mit Fachkräfte-/Nachwuchskräftemangel angemessene Praktikavergütungen zu bezahlen. Dies ist jedoch mit einem finanziellen Budget zu hinterlegen.

7. Anreize zur stärkeren Nutzung des ÖPNV

Mit dem Ziel, den motorisierten Individualverkehr im Talkessel zu reduzieren, plant die Verwaltung, den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Anreize zur stärkeren Nutzung des ÖPNV zu bieten. Dadurch wird die Stadt Stuttgart ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern und eine Vorbildrolle einnehmen.

Dabei wird jedoch auch zu berücksichtigen sein, ob sich aus anderen Entwicklungen wesentliche Zusatzbelastungen für den Personalhaushalt ergeben.

zum Seitenanfang