

Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart 2022

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert
Gesamtredaktion: 10-5.15 Team Digitalisierung HR
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 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart für das Jahr 2022 vorlegen zu können. Das vorliegende Werk ist die nunmehr zwölfte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Sie finden neben den statistischen Auswertungen im Personalbericht auch umfangreiche Informationen zu den aktuellen Entwicklungen im städtischen Personalmanagement.

Dass die Stadtverwaltung flexibel und schnell reagieren kann, konnten wir während der frühen Phase der Pandemie unter Beweis stellen. Ging es während der Pandemie noch um den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen und die Aufrechterhaltung der Verwaltungsfunktionen, konnte sich das Mobile Arbeiten nun als tragfähiges Modell in der Verwaltung etablieren. Daher war es uns ein großes Anliegen, mit dem GPR eine zukunftsfähige Dienstvereinbarung zu schließen.



Ein weiteres, wichtiges Ereignis war die Gründung des Amtes für Digitalisierung, Organisation und IT. In diesem Zuge wurden einige Abteilungen aus dem Haupt- und Personalamt herausgelöst und sind in der neuen Aufbauorganisation aufgegangen. Die Organisation wird sich stetig weiterentwickeln. Dazu gehören die weitergehende konsequente Ausrichtung des Amtes an den Anforderungen von Kund*innen, Bürger*innen und Mitarbeitenden sowie die Professionalisierung und Standardisierung von Digitalisierungs- und IT-Prozessen.

Neue Wege geht die Stadtverwaltung auch durch die Erstellung und Umsetzung eines New-Work-Konzeptes. Mit der Dienstvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“ und den neugefassten Führungskompetenzen, wurden bereits erste Grundlagen gelegt. Auch durch die Bereitstellung von neuen räumlichen Optionen können verschiedenste Möglichkeiten moderner Arbeitsweisen erprobt und umgesetzt werden.

Die Digitalisierung der Personalprozesse innerhalb der Stadtverwaltung beschäftigt uns nun schon einige Jahre. Perspektivisch werden unsere Prozesse dadurch effizienter und sorgen bei den Mitarbeiter*innen für mehr Zufriedenheit. Mittelfristig bedeutet die Digitalisierung jedoch erst einmal einen höheren Einsatz und Belastung für unsere Mitarbeiter*innen. Dass am Ende aber auch die Zufriedenheit steigt, können wir am Beispiel der in einigen Ämtern erfolgreich eingeführten digitalen Urlaubskarte sehen.

Nachdem die personelle Belastung aufgrund der Corona Pandemie in einigen Bereichen immer noch spürbar ist, steht die Stadtverwaltung nun vor der nächsten großen Herausforderung. Durch den Krieg in der Ukraine kommen weiterhin täglich eine große Anzahl von Flüchtlingen in Stuttgart an. Einige Ämter sind aktuell besonders von den zu bewältigenden Aufgaben betroffen. Dem internen Aufruf an unsere Mitarbeiter*innen, die betroffenen Ämter in dieser Zeit zu unterstützen, sind viele nachgekommen. An dieser Stelle möchte ich allen Mitarbeiter*innen für ihr großes Engagement danken.

Erfreulich ist, dass wir weiterhin der großen Nachfrage nach Altersteilzeit (ATZ) gerecht werden können. Im Jahr 2021 wurden 168 neue ATZ Vereinbarungen abgeschlossen. Im Oktober 2021 wurde durch den Gemeinderat für die Jahre 2022 bis 2024 eine Erhöhung der Quote auf 5 % beschlossen, womit wir die gesetzlich vorgegebene Quote übertreffen. Gleichzeitig stellt uns dies aber auch vor die Herausforderung, den Fokus auf eine frühzeitige Nachfolgeplanung zu legen und den Wissenstransfer sicherzustellen.

Wie üblich verbinde ich mit dieser Einführung und dem Personalbericht die Hoffnung, dass Ihr Blick für die Herausforderungen einer zukunftsfähigen Personalentwicklung geschärft wird und der Bericht dem Gemeinderat sowie den Ämtern und Eigenbetrieben weiterhin eine gute Diskussionsgrundlage bietet.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Fabian Mayer

Erster Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts	6
Überblick Personalstruktur	
Überblick Personalstruktur	8
Weiterentwicklung der gesamtstädtischen Personalstrategie	9
Personalgewinnung und Onboarding	
Employer Branding, Active Sourcing und Onboarding	11
Nachhaltige Give-Aways	13
Personalbindung und Arbeitskultur	
New Work, Pflegezeit	16
Betriebliche Kinderbetreuung, Betriebsrestaurants	17
Digitalisierung in der Personalarbeit	
Aktuelle Projekte in der Personalarbeit	19
Zahl der Telearbeitsplätze / Mobiles Arbeiten	21
Diversity bei der Landeshauptstadt	
Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2021	23
Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt	24
Beschäftigung nach Nationalität	25
Ausbildung für Geflüchtete	26
Ausbildung bei der Stadtverwaltung	
Neue Maßnahmen in der Ausbildung	28
Zahl der Auszubildenden	29
Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart	30
Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	31
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	32
Übernahme von Auszubildenden	33
Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2021	34
Fort- und Weiterbildung bei der Stadtverwaltung	
Qualifizierung der (Nachwuchs) Führungskräfte	36
Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	37
Interne Fortbildungsveranstaltungen im IWZ	38
Personalentwicklung	39

Inhaltsverzeichnis

Altersstruktur - Demografische Entwicklung - Fluktuation

Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2021	41
Altersstruktur 2021 im Überblick	42
Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten 12/2021	43
Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2021	44
Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente/Pension	45
Zukünftige altersbedingte Fluktuation	46
Altersaustritte 2023 - 2028 nach Referaten	47
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2023 – 2028 nach Referaten	48
Altersaustritte 2023 - 2028 nach Berufsgruppen	49
Kündigungen durch die Tarifbeschäftigten in der Stadtverwaltung	50
Fluktuationsquoten (Betriebswirtschaftliche Fluktuation)	51
Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen	52
Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)	53

Entwicklung des Stellenplans

Stellenplanverfahren 2022/23	56
Stellenbestand nach Ämtern Stellenpläne 2013 – 2023	58
Stellenbestand Verwaltung Stellenpläne 2004 – 2023	59
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen Stellenpläne 2004 – 2023	60
Differenz: Schaffungen - Streichungen Stellenpläne 2004 – 2023	62
Schwerpunkte der Stellenschaffungen und -streichungen Stellenpläne 2013 - 2023	63
Schwerpunkte des Stellenzuwachses Stellenpläne 2013 - 2023	64
Zusammensetzung der Stellen - Vergleich Jahr 2004 mit Jahr 2022	65
Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen - Vergleich Jahr 2004 mit Jahr 2022	66

Basiszahlen

Zahl der Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt	68
Personalaufwand der Ämter 2012 - 2021	69
Kosten eines Arbeitsplatzes 2021	71
Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2021	73
Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	74
Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2021	75
Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt	76

Inhaltsverzeichnis

Zahl der befristet Beschäftigten	77
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2021	78
Befristungen nach Grund 12/2021	79
Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	81
Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung	
Frauenquote der Landeshauptstadt	83
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung	84
Frauen in Führungspositionen 2021 nach Ämtern/Eigenbetrieben	86
Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	87
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	88
Arbeits- und Gesundheitsschutz	
Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement	90
Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle bei der Stadtverwaltung	96
Entwicklung der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle bei der Stadtverwaltung	97
Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Beschäftigte - Verletztenquote	98
Unfallstatistik	99
Themenorientierte Übersichten zu den Ämtern und Eigenbetrieben	
Zahl der aktiven Mitarbeiter*innen	101
Zahl der Vollkraftwerte	102
Zahl der Stellen	103
Aktive Mitarbeiter*innen nach Beschäftigtengruppen	104
Frauenquoten	105
Teilzeitquoten	106
Befristet Beschäftigte	107
Beurlaubte Mitarbeiter*innen	108
Glossar/Methodik	
	109

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts

Der Personalbericht 2022 bietet Ihnen neben bewährten Statistiken und Kennzahlen einen umfassenden Ausblick auf die Entwicklung der Stadtverwaltung in den kommenden Jahren. Gerne möchte ich Ihnen wieder - auch als Zusammenfassung für eilige Lesende - aus meiner Sicht wichtige Erkenntnisse darstellen:



Der **demographische Wandel** und die damit verbundene zukünftige altersbedingte Fluktuation stellt uns vor immer größere Herausforderungen. Schon die Steigerung von rd. 100 Altersaustritten pro Jahr (im Jahr 2013) auf die heutigen 200 Altersaustritte ist, verbunden mit der Situation eines allgemeinen Fachkräftemangels eine personalwirtschaftlich sehr schwierige Situation.

Die bevorstehende weitere Steigerung auf fast 500 Altersaustritte innerhalb der nächsten Jahre stellt mit Sicherheit ein großes Risiko für die sachgerechte Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung dar. Insbesondere wenn parallel durch Aufgabenwandel und neue Aufgaben ein zusätzlicher zu deckender Personalbedarf in der Stadtverwaltung entsteht. Der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung machen es deshalb notwendig, die **Personalstrategie der Landeshauptstadt zu schärfen und weiterzuentwickeln**. Um auf dem umkämpften Markt der Fachkräfte bestehen zu können, muss die Landeshauptstadt Stuttgart aktiv und wahrnehmbar die bestehenden Maßnahmen zur Personalerhaltung und Personalgewinnung ausbauen und durch neue Maßnahmen ergänzen. Dazu nehmen wir insbesondere auch die **Gruppe der Auszubildenden** in den Fokus. Um neue Talente zu gewinnen und zu binden testen wir neue Formate von Ausbildungsmessen und betreiben Active Sourcing. Unsere Nachwuchskräfte wollen wir bestmöglich betreuen, etwa durch die Entwicklung eines neuen Onboarding Konzeptes. Um dem angespannten Wohnungsmarkt in Stuttgart Rechnung zu tragen, bieten wir erstmals städtische Wohnungen für unsere Auszubildenden an. Damit gehen wir einen entscheidenden Schritt, um als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu trumpfen.

Durch massive Anstrengungen ist es uns gelungen die **Zahl der Auszubildenden** als auch die Zahl der Bewerbungen für eine Ausbildung zu steigern. Das sind positive Nachrichten. Jedoch ist auch hier unsere Prognose für die kommenden Jahre davon geprägt, dass die Zahl der potentiellen Interessenten kleiner werden wird und wir auch mit mehr Aufwand in der Rekrutierung keine Erfolgsgarantie haben werden.

Ebenso wichtig ist es deshalb auch, intern Möglichkeiten zu schaffen sich weiterzuentwickeln zu können. So können wir die Mitarbeitenden an uns zu binden und dringend benötigte qualifizierte Fachkräfte hervorbringen. Die Steigerung von über 50 % bei den **Qualifizierungslehrgängen** ist da ein bemerkenswerter Faktor und der Abschluss der neuen Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung mit seinen weiter gefassten Fördermöglichkeiten ein gutes und wirksames Signal in die Mitarbeiterschaft.

Eine positive Entwicklung der vergangenen Jahre hält weiterhin an. Der **Frauenanteil in Führungspositionen** steigt stetig. Im Vergleich zum Vorjahr steigt die Quote um 1,57% auf nun 53,44%. Vor 10 Jahren lag dieser noch bei 44,7 % (bei fast gleichbleibender Frauenquote insgesamt in der Stadtverwaltung, aktuell 63,62 %). Damit sind über die Hälfte der Führungspositionen bei der Stadtverwaltung mit Frauen besetzt. Durch die Schaffung neuer Stellen in den Entgeltgruppen E13 und A13 hat sich auch der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen erhöht und lag im Jahr 2021 bei 47,3 %. Um diese Quote, aber auch generell die Diversität in den Führungspositionen, weiter zu erhöhen, haben wir das Programm „Potenzial Führung“ ins Leben gerufen. In diesem Programm haben Fachexpert*innen die Möglichkeit, sich für eine Führungsposition zu qualifizieren.

Die Quote der **befristeten Beschäftigungsverhältnisse** steigt erstmals wieder, nachdem sie einige Jahre lang rückläufig war. Begründet ist dies vor allem aufgrund einer Vielzahl von Projektstellen, die befristet geschaffen wurden, aber auch durch die benötigte befristete Unterstützung in einigen Ämtern aufgrund der höheren Belastung durch die Corona-Pandemie. Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen hingegen sinkt weiterhin und liegt nunmehr bei insgesamt 50 Fällen.

Die Herausforderungen des vergangenen Jahres zeigen uns, dass wir mit vereinten Kräften viel bewegen können. Machen wir weiter so!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernd Reichert'. The signature is fluid and cursive.

Bernd Reichert

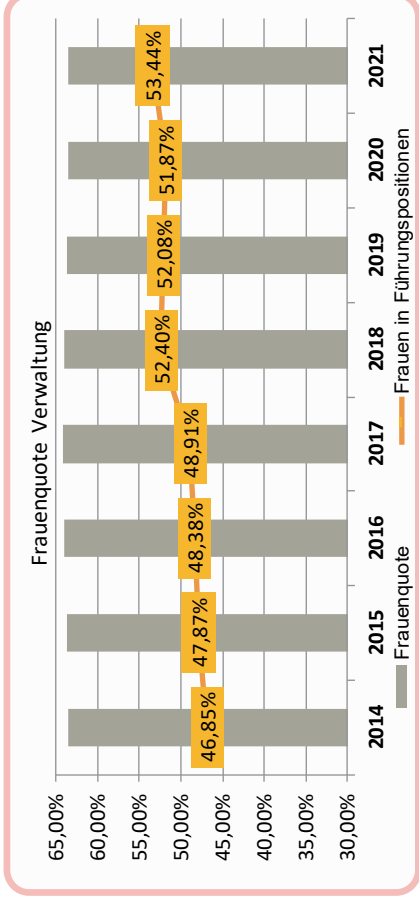
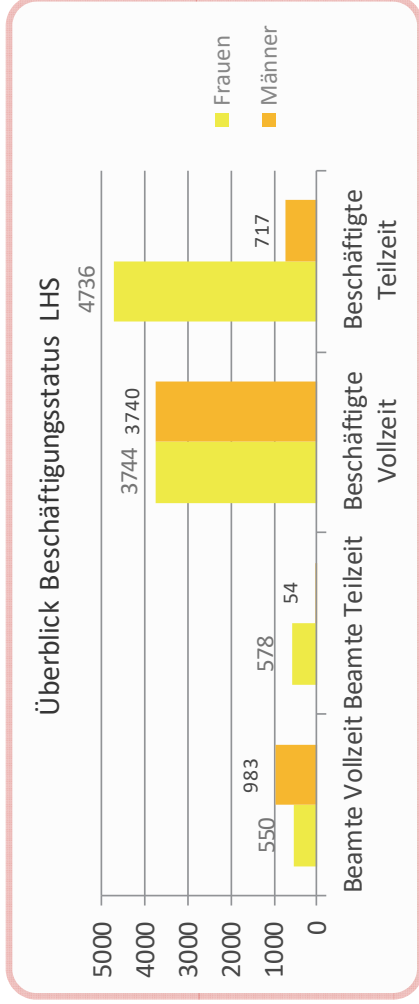
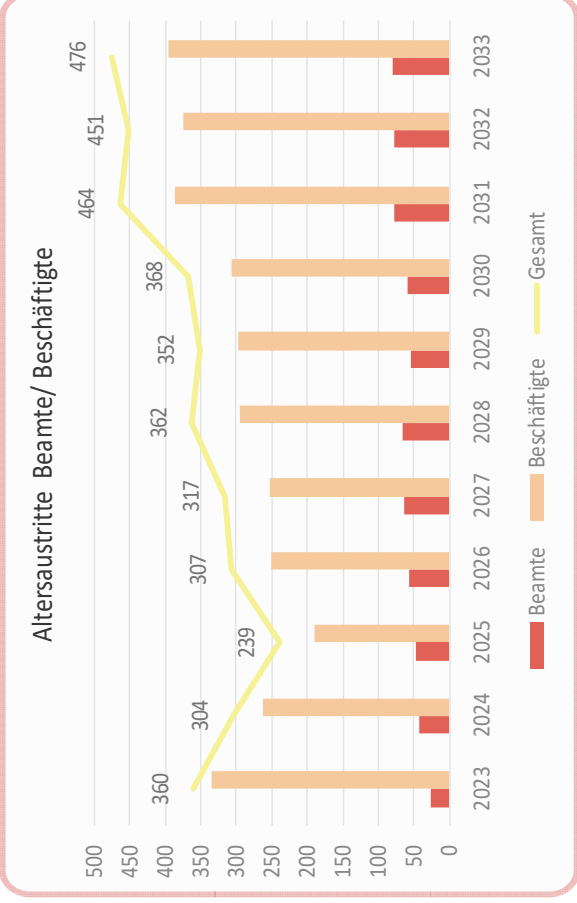
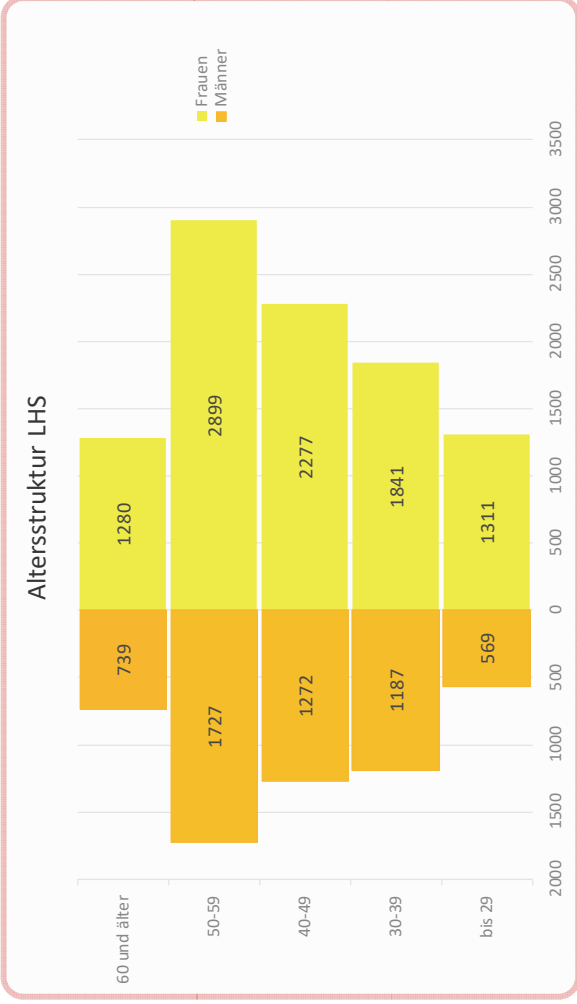
Leiter des Haupt- und Personalamts



Überblick Personalstruktur

Überblick Personalstruktur

Übersicht der wichtigsten Kennzahlen



Gesamtstädtische Personalstrategie weiterentwickeln

VUKA auch im Personalbereich

Das Akronym als Zustandsbeschreibung einer zunehmend volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen bzw. widersprüchlichen Gesellschaft trifft ganz besonders auf die Arbeitswelt zu. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie und die Digitalisierung zeigen auf, wie kompliziert, schnell veränderlich, unsicher und unvorhersehbar sich Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende wie auch für Arbeitgeber darstellen.

Neue Denkansätze und Arbeitsmethoden sind gefragt

Für die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin hat dies zur Folge, dass langfristige Planungen nur noch bedingt Erfolg garantieren. Häufigere und schnellere Jobwechsel ersetzen langfristige Karriereplanungen, flexible Arbeitsmodelle ermöglichen Anpassungen von Arbeitszeit und Arbeitsort an die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse, Auszeiten vom Beruf erschweren langfristige Planungen. Praxisnahes Lernen, zum Beispiel als Training on the Job kann zum Motor für die individuelle Karriere und das Entwickeln eigener Fachkräfte werden. Die Digitalisierung stellt gewachsene Strukturen und Prozesse in Frage und bietet neue Chancen, die es zu ergreifen gilt. Unsicherheit und rasche Veränderungszyklen lassen sich ausgleichen durch ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende gut aufgehoben und wohl fühlen.

Altersfluktuation, Jobmobilität und Fachkräftemangel als Risiken

Allein die Altersfluktuation bei der Landeshauptstadt wird sich innerhalb der kommenden zehn Jahre etwa verdoppeln, wie

diesem Bericht zu entnehmen ist. Da dieser Trend gleichermaßen nahezu alle Verwaltungen und Unternehmen trifft, gehen Prognosen von einer weiteren deutlichen Verschärfung des Fachkräftemangels aus. Bereits jetzt können zahlreiche Stellen bei der Stadt nur noch mit großem zeitlichen Versatz und mit enormen Rekrutierungsaufwand besetzt werden. Des Weiteren ist mit einer steigenden Fluktuation durch Jobwechsel zu rechnen, wie der allgemeine Trend am Arbeitsmarkt zeigt. Den bereits seit vielen Jahren etablierten und regelmäßig ergänzten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung bei der Landeshauptstadt kommt deshalb eine weiter steigende Bedeutung für die Sicherung der Aufgabenerfüllung zu.

Personalstrategie ergänzen und manifestieren

Die beschriebenen Herausforderungen machen deutlich, wie essentiell es für die Landeshauptstadt ist, zu erwartende Entwicklungen zu antizipieren, bestehende Maßnahmen und Angebote weiterzuentwickeln und agil passgenaue Lösungen zu entwerfen. Grundlage hierfür wird eine ganzheitliche, stadtweite Strategie, welche die bestehenden Bausteine der Personalstrategie zusammenführt, ergänzt, weiterentwickelt und visualisiert.

Über 40 etablierte Maßnahmen der Personalgewinnung und -erhaltung gilt es mit der bestehenden Personalentwicklungsstrategie, neuen Schwerpunkten im Personalmanagement und einem tragfähigen Organisationsmodell für die Zukunft optimal aufeinander abzustimmen. Ein entsprechendes Projekt beginnt 2022 mit externer Begleitung und unter Einbeziehung möglichst vieler städtischer Perspektiven.



Personalgewinnung und Onboarding

Neue Messeformate, Active Sourcing und Onboarding

Neue Messeformate

Im Jahr 2021 wurden pandemiebedingt sehr viele Ausbildungs-Messen erstmals online durchgeführt. Dabei gab es ganz unterschiedliche Formate und Möglichkeiten zum Ausprobieren. So hat die Hands up auf einen langen Zeitraum gesetzt und die Internetseite vier Wochen online geschaltet. Andere Messeveranstalter haben den üblichen Messezeitraum von ein bis zwei Tagen beibehalten und verstärkt auf Kommunikation mit den Messebesuchern gesetzt. Die Stadt hat in der Regel einen virtuellen Messestand ausgestattet, an welchem verschiedene Broschüren und Filme verfügbar waren. Zudem gab es eine Chatfunktion, mit der die Interessenten live mit den Standbetreuern chatten konnten. Bei der Vocatium gab es ebenso wie bei der Präsenzmesse fest vergebene Gesprächstermine. Diese Gespräche wurden im 20-Minuten Takt per Video durchgeführt. Auch die Schulen haben ihre Veranstaltungen und Berufsinformationstage teilweise digital durchgeführt, auch hier war die Stadt beteiligt und hat die Schüler beraten. Im Herbst wurden dann einige Ausbildungsmessen in Präsenz durchgeführt, hier war die Ausbildung unter anderem erstmalig bei der Traumberuf IT und Technik. Diese Messen vor Ort waren außerordentlich gut besucht nach der langen Zeit ohne Messen. Insgesamt konnte die Ausbildung so trotz der schwierigen Situation an 15 Berufsinformationsveranstaltungen teilnehmen, acht davon online, sieben vor Ort. Auch 2022 gibt es neue Messeformate, so fand im Mai erstmalig der KarriereKick statt. Hier lernen sich Schüler und Unternehmensvertreter beim Tischfußball erst einmal spielerisch kennen, bevor es um die berufliche Beratung geht.

Active Sourcing

Bei der Stellenplattform Azubiyo nutzt die zentrale Ausbildung inzwischen für alle offenen Ausbildungsberufe und Studiengänge die direkte Kandidatenansprache, das Active Sourcing. Bei Azubiyo ist sichtbar, welche Interessenten der Plattform eine hohe Eignung für eine entsprechende Stelle haben. Dies wurde

durch einen wissenschaftlich verifizierten und validierten Eignungstest ermittelt. Für den Interessenten wird bei jeder Stelle angegeben, zu wieviel Prozent er mit seinem Profil zu der ausgeschriebenen Ausbildungsstelle oder dem Studiengang passt. So wird früh eine hohe Bindung zum Arbeitgeber aufgebaut und die Stadtverwaltung erhält qualifizierte Bewerbungen. Bewerber, deren Profil zum ausgeschriebenen Ausbildungs- bzw. Studienangebot passen, werden ganz gezielt von der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin angeschrieben und aufgefordert, sich zu bewerben.

Young Talents

Die erste Arbeitsstelle nach einem Studium ist für viele Absolventen ein Sprung ins kalte Wasser. Der Wechsel vom Studium in eine feste Arbeitsstruktur, das Einfinden in ein bestehendes Team und die eigenverantwortliche Übernahme von Aufgaben stellen große Herausforderungen dar, die durch Vernetzung mit Gleichgesinnten und eine professionelle Begleitung durch erfahrene Coaches und Personalentwickler*innen so viel leichter bewältigt werden können. Mit dem Programm „young talents“ hat die zentrale Personalentwicklung ein Angebot geschaffen, dass die Berufseinsteiger*innen unterschiedlichster Studienrichtungen bei der Stadt vernetzt und mit verschiedenen Seminaren und Coaching-Bausteinen über die ersten beiden Berufsjahre begleitet und auch viele konkrete Handlungshilfen für die weitere Karriereplanung bei der Stadt Stuttgart gibt. Mittlerweile ist das Programm bereits in der dritten Runde und ein echter Selbstläufer. Gerade im Recruiting und bei Bewerbungsgesprächen für die erste Stelle nach dem Studium zeigt sich, dass dieses Angebot oft Auslöser für eine Entscheidung für die Stadt Stuttgart ist.

Neue Messeformate, Active Sourcing und Onboarding

Onboarding

Um ihren Dienstleistungsauftrag zu erfüllen, benötigt die Landeshauptstadt gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte, die sich mit der Stadtverwaltung sowie deren Ziele, Werte und Aufgaben identifizieren. Die Rolle der Landeshauptstadt als attraktive Arbeitgeberin, steht dabei ebenso im Fokus, wie die längerfristige Bindung der Mitarbeiter*innen.

Onboarding bedeutet die Einarbeitung und Integration, also das „an Bord nehmen“ neuer Mitarbeiter*innen und umfasst alle Maßnahmen, die die Integration fördern. Ein erfolgreicher Onboarding-Prozess führt

idealerweise zu einer hohen Arbeitsproduktivität, Motivation und Zufriedenheit seitens der neuen Mitarbeiter*innen und verhindert so frühzeitige Kündigungen. Die Arbeitsfähigkeit der gesamten Stadtverwaltung wird dadurch gesichert.

Mit der Neukonzeption des bestehenden gesamtstädtischen Onboarding-Konzepts sollen jetzt insbesondere die sozialen und kulturellen Aspekte berücksichtigt sowie die technischen Möglichkeiten genutzt werden, um so ein kongruentes Bild einer einheitlichen, modernen und digitalen Stadtverwaltung zu zeichnen.



Virtueller Messestand des Ausbildungsbereichs der Landeshauptstadt

Nachhaltigkeit – auch in der Personalgewinnung

Um in Zeiten des Fachkräftemangels möglichst viele Jobsuchende zu erreichen, vertritt das Haupt- und Personalamt bereits seit vielen Jahren gemeinsam mit Fachämtern die Landeshauptstadt auf Personalmessen.

Sofern die Messen in Präsenz stattfinden ist es üblich, den Messebesuchenden neben Informationsmaterial auch sogenannte Give-Aways auszuhändigen. Give-Aways bezeichnen kleine Artikel, die beispielsweise bei Veranstaltungen an Besuchende oder auch an externe Geschäftspartner*innen verteilt werden können. Diese kleinen Aufmerksamkeiten sind meist praktischer Natur und können beispielsweise eine Stofftasche oder ein Kugelschreiber sein. Oft werden sie mit dem eigenen Logo versehen und farblich an das jeweilige werbetreibende Unternehmen angepasst.

Bei der Landeshauptstadt Stuttgart ist dies natürlich das Stuttgarter Rössle, das Stuttgart-Logo oder das Stuttgart-von-Beruf-Schild ganz nach der Corporate Identity. Ziel unserer Give-Aways ist es, auf uns aufmerksam zu machen und die Bekanntheit der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin zu steigern. Auch eine erste Kontaktaufnahme zu potenziellen neuen Mitarbeitenden auf Messen kann beispielsweise deutlich erleichtert werden.

Neben dem Willkommenspaket, das allen Ämtern zur Ausgabe an neue Mitarbeitende seitens des Haupt- und Personalamts zur Verfügung gestellt wird, können die Give-Aways auch für Veranstaltungen der Ämter wie beispielsweise einen Tag der offenen Tür bestellt werden.

Besonders wichtig ist uns bei der Auswahl sowie bei der Beschaffung der Give-Aways neben einer hohen Funktionalität, der Einhaltung des CI sowie eines guten Preis-Leistungs-Verhältnisses auch die Nachhaltigkeit unserer Artikel.

Was verstehen wir unter nachhaltigen Werbeartikeln?

Produkte, die sich in mindestens einem, möglichst mehreren Punkten von konventioneller Ware abheben. Sei es durch die Verwendung zertifizierter Hölzer, den Einsatz von Natur- und Recycling-Materialien statt Kunststoffen, ökologischem Landbau bei landwirtschaftlichen Produkten oder durch fairen Handel.

Was gibt es derzeit an nachhaltigen Werbeartikeln bei der Landeshauptstadt?

Ganz neu als nachhaltiges Give-Away haben wir Bienenwachstücher im Sortiment. Sie dienen der Vermeidung von Plastik- oder Alufolie beim Einpacken oder Abdecken von Lebensmitteln und können bis zu 500-mal wiederverwendet werden. Man kann damit Gemüse, Obst, Brot und vieles mehr einwickeln und sogar einfrieren. Da unsere Bienenwachstücher zudem aus GOTS zertifizierter Baumwolle und natürlichem Bienenwachs in Deutschland hergestellt wurden, sind sie ein besonders nachhaltiger Werbeartikel. Verpackt sind die Tücher in einem Briefumschlag aus recyceltem Material, um auch die Verpackung möglichst umweltfreundlich zu gestalten.



Bienenwachstücher als nachhaltiges Give-Away

Bereits seit längerem sind die schwarzen Stuttgart-Baumwolltaschen sowohl Bestandteil des Willkommenspakets, als auch ein begehrtes Give-Away auf Messen. Zum einen sind diese natürlich unbegrenzt ein-

Nachhaltigkeit – auch in der Personalgewinnung

satzfähig und tragen somit zur Verminderung der Plastiktaschen bei. Zum anderen ist auch dieser Werbeartikel nachhaltig und dient dem Umweltschutz, da die eingesetzte Baumwolle zu 100% Fairtrade ist und den Öko-Tex Standard 100 erfüllt.

Um beim Einkauf von Obst und Gemüse Plastik- oder auch Einmal-Papiertüten zu vermeiden, eignen sich waschbare sowie wiederverwendbare Obst- und Gemüsebeutel aus Baumwolle sehr gut. Daher sind diese als Werbegeschenke bereits seit längerem bei der Stadt Stuttgart im Einsatz.

Und selbst bei einem Standard-Werbeartikel wie einem Kugelschreiber ist es uns wichtig, auf die Nachhaltigkeit zu achten.

Der von der Stadtverwaltung ausgegebene Kugelschreiber wird zu 100% in der Schweiz produziert und wird unter Verwendung von erneuerbaren Rohstoffen hergestellt. Das Gehäuse besteht aus PLA (Polylactid), einem Biokunststoff pflanzlichen Ursprungs, der aus Stärke nachwachsender Rohstoffe hergestellt wird und als biologisch vollständig abbaubar anerkannt ist.

Bei Messen und Veranstaltungen merken wir zunehmend, dass die Besuchenden sehr viel Wert auf die Nachhaltigkeit legen und die Landeshauptstadt Stuttgart dadurch, dass ihr diese Themen am Herzen liegen, als Arbeitgeberin sowie als Stadtverwaltung positiv wahrgenommen wird.



Personalbindung und Arbeitskultur

Personalbindung und Arbeitskultur

New Work

Nicht zuletzt durch den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel und der Digitalisierung ergeben sich für die Wahrnehmung der Aufgaben in den Kommunalverwaltungen grundlegend neue Anforderungen. Um diesen Anforderungen begegnen zu können, benötigen wir eine neue und zeitgemäße Form des Arbeitens – new work! Dies erfordert, neben räumlichen Komponenten auch eine gänzlich neue Haltung, mit der Organisationen und Menschen Arbeit gestalten. Neben kollaborativen Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit, finden sich hier ebenso veränderte Führungsformen, neue Raumkonzepte, sowie alle Maßnahmen die eine Work-Life-Balance unterstützen und die Sinnhaftigkeit der Arbeit in den Mittelpunkt stellen. Dabei ist das Ziel, einer besseren Aufgabenerledigung, nie aus den Augen zu verlieren.

In enger Abstimmung mit der Personalstrategie und der Digitalisierungsstrategie gilt es für die jetzigen und künftigen Arbeitsplätze. Mit der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten die zum 1.7.2022 in Kraft getreten ist, den neugefassten Führungskompetenzen, sowie aktuellen Entwicklungen in der Ausbildung wurden bereits erste wichtige Weichen gestellt. Zudem stehen neue räumliche Optionen für zahlreiche Bereiche an, diese bieten verschiedenste Möglichkeiten moderne Arbeitsweisen zu erproben und über best practice Foren das new work-Konzept der Landeshauptstadt Stuttgart laufend anzupassen und fortzuschreiben.

Pflegezeit

Zu einem ganzheitlichen, Lebensphasenorientierten Personalentwicklungskonzept gehört es heute das Thema der „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ mitzudenken und den Beschäftigten proaktiv Angebote und Beratung zur Verfügung zu stellen, um mit dieser einschneidenden Lebenssituation klar zu kommen. Die Stadtverwaltung Stuttgart hat seit vielen Jahren unter der Überschrift „Zeit für Zuwendung“ ein umfassendes Unterstützungsangebot sowohl für pflegende Angehörige, als auch für Mitarbeiter*innen bei denen sich eine solche



STUTTGART | 

Situation abzeichnet. Im Zuge der Fortschreibung der Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung wurde auch dieses Themenfeld weiter ausgebaut. Mit neuen Wegweisern zu den in einer Pflegesituation nötigen Schritten, mit rechtlichen Informationen, sowie einer Übersicht über die vielfältigen Unterstützungsangebote der LHS und Ansprechpartner*innen werden Betroffenen viele hilfreiche Tipps zur Verfügung gestellt. Eine weitere Broschüre sensibilisiert Führungskräfte für Gespräche mit betroffenen Mitarbeiter*innen und gibt ebenfalls Informationen zu möglichen Hilfsangeboten. Zudem wurde eine zentrale Pflegezeitberatung beim Haupt- und Personalamt und bei der betrieblichen Sozialberatung installiert, die über die zentrale Personalentwicklung eng mit dem städtischen Bürgerservice „Leben im Alter“ und dem städtischen Eigenbetrieb Leben und Wohnen vernetzt werden.

Personalbindung und Arbeitskultur

Betriebliche Kinderbetreuung

Die Stadt Stuttgart führt einen Betriebskindergarten für ihre Mitarbeiter*innen in der Stadtmitte. Dieser bietet 10 Plätze im Krippen- und 20 Plätze im Kleinkindbereich. Als dezentrales Angebot gibt es Belegplätze in städtischen Kindertageseinrichtungen. Die 91 Plätze, die im gesamten Stadtgebiet verteilt sind, bieten somit die Möglichkeit einer wohnortnahen Betreuung. Mitarbeiter*innen, die einen dezentralen Arbeitsplatz haben, können dadurch auch eine arbeitsplatznahe Betreuung wählen.

Betriebsrestaurants Rathaus und Schwabenzentrum



Die beiden Betriebsrestaurants bieten zusammen 468 Sitzplätze und zusätzlich 124 Plätze auf der Dachterrasse an. Das Angebot besteht täglich aus zwei Menüs (Fleisch/Fisch und vegetarisch/vegan) in freier Wahl der Komponenten und einem Aktionsessen. Daneben gibt es noch eine Salatbar, eine Dessert- und Getränkeauswahl. Zusätzlich werden 12 Essensausgabestellen / Kantinen mit warmen Essen beliefert. Diese Angebote werden täglich von knapp 1.100 Beschäftigten wahrgenommen.

Durch die vorgeschriebenen Betriebseinschränkungen aufgrund der Pandemie, musste ein Teil der Versorgung temporär auf einen externen Caterer ausgelagert werden. Die Auslastung der Betriebsrestaurants sank dadurch auf ca. 60 %. Dadurch ist es gelungen, trotz der Pandemie fast durchgängig ein Speisenangebot für unsere Mitarbeiter*innen zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig Kontakte im Sinne des Infektionsschutzes weitgehend zu reduzieren.

Essensgutscheine

Städtische Beschäftigte, die nicht an den oben genannten Angeboten teilnehmen können, da ihr Arbeitsplatz zu weit davon entfernt liegt, erhalten arbeitstäglich einen Essensgutschein.

Der Wert beträgt seit 1. Mai 2018 1,50 EUR (Azubi 1,70 EUR). Den Gutschein kann man bei Vertragsgaststätten im Stadtgebiet einlösen. Im Jahr 2021 wurden 315.119 Gutscheine im Gesamtwert von 461.330,70 EUR eingelöst. Hier ist Corona-bedingt ein Rückgang um 19% zu verzeichnen.



Digitalisierung in der Personalarbeit

Digitalisierung in der Personalarbeit

Weiterbildungsangebote Digitalisierungskompetenzen

Es gibt nicht *eine* "digitale Kompetenz", sondern die Digitalisierungskompetenz besteht aus ganz unterschiedlichen Facetten, die bei jedem*jeder Mitarbeiter*in unterschiedlich ausgeprägt sind. Neben einem vielfältigen Angebot an Seminaren in den Programmen des Informations- und Weiterbildungszentrums, stellt die zentrale Personalentwicklung seit 2021 auch ein digitales Selbstanalysetool zu den eigenen Digitalisierungskompetenzen im Intranet SOLID zur Verfügung. Mit diesem Instrument können die Mitarbeiter*innen die eigenen Stärken und Schwächen im Bereich der Schlüsselkompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt bestimmen. Nach Abschluss des Checks erhalten Teilnehmer*innen eine individuelle Kompetenzkarte. Diese Darstellung gibt Hinweise und Informationen, in welchen Bereichen noch Entwicklungspotentiale in Bezug auf die digitalen Kompetenzen vorhanden sind.

Der besondere Charme dieses Instruments besteht darin, dass über die allgemeinen Informationen hinaus ganz konkrete Empfehlungen zu stadtinternen Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben werden können.

Digitalisierung der Personalprozesse

Ziel der Digitalisierung von Personalprozessen ist unter anderem die bestehenden Prozesse effizienter zu gestalten und dadurch zu beschleunigen. Auch können Personalprozesse durch Digitalisierungsmaßnahmen datenschutz-konform gestaltet werden

Im Jahr 2021 konnten einige Erfolge bei der Digitalisierung der Personalprozesse erzielt werden. In fünf Pilotämtern wurde ein Employee Self Service Modul eingerichtet. Über dieses Modul können Mitarbeiter*innen personenbezogene Daten selbst verwalten und Ihren Gehaltsnachweis abrufen. Zudem wurde über dieses Modul der Genehmigungsprozess für Urlaubsanträge digitalisiert. Damit profitieren die Mitarbeiter*innen von einem wesentlich schnelleren Genehmigungsprozess.

Auch die Vorbereitungen zur Einführung einer elektronischen Personalakte (E-Akte) laufen. Mit der Einführung der stadtweiten E-Akte soll die Aktenführung, die Vorgangsbearbeitung und die gesamte Arbeitsorganisation in der Landeshauptstadt Stuttgart grundlegend modernisiert werden. Immer häufiger werden Dokumente und Informationen ausschließlich digital zur Verfügung gestellt. Mit dem Ersatz von Papierdokumenten durch elektronische Dokumente (bspw. E-Mails, MS Word-Dokumente etc.), ergeben sich erhebliche Veränderungen in der Arbeitsweise, der Informationsnutzung und der Zusammenarbeit. Auf lange Sicht wird so eine deutliche Arbeitserleichterung für alle Mitarbeiter*innen erreicht werden.

Ein weiteres, wichtiges Projekt ist auch die Weiterentwicklung von KM-Personal zum führenden Personalmanagementsystem. Durch fortlaufende Schulungen der Personalstellen wird die Nutzung und somit auch die Datenqualität stetig verbessert. Somit wird die Grundlage für weiterführende Anwendungen geschaffen und ermöglicht Auswertung und Analyse der Daten als wichtigen Grundstein für die Personalarbeit.

Digitalisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagementprozesses (BEM)

Die LHS ist als Arbeitgeberin verpflichtet, längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung anzubieten. Das Ziel ist, eine erneute Erkrankung zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Im zweiten Halbjahr 2021 wurde mit der Überarbeitung des BEM-Prozesses bei der LHS begonnen und soll bis Ende 2022 abgeschlossen sein. Eine wichtige Ergänzung wird dabei die Digitalisierung des BEM-Prozesses sein. Die Digitalisierung setzt dabei an zwei Stellen an. Zum einen bei der Ermittlung der BEM Berechtigten. Zukünftig können die BEM Berechtigten schneller ermittelt werden und so schneller ein Beratungsangebot erhalten. Zum anderen gewährleistet die Digitalisierung des Prozesses einen schnellen und vertraulichen Austausch unter den

Digitalisierung in der Personalarbeit

Prozessbeteiligten. Grundlage für die Veränderung des Prozesses ist die Überarbeitung der bestehenden BEM Dienstvereinbarung.

Anlass für die Überarbeitung des BEM-Prozesses war eine in 2020 durchgeführte Evaluation des bisherigen Prozesses durch die Agentur iqpr (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation). Daraus ergaben sich einige Veränderungsbedarfe, die mit der neuen DV umgesetzt werden. Seit Ende 2021 sind neue Stellen in der BEM-Fachberatung besetzt worden. Mit der Stärkung der Fachberatung ist ein wichtiger Schritt zur Qualitätsverbesserung getan. Darüber hinaus müssen sich jedoch alle Beteiligte im BEM noch intensiver mit Ihrer Funktion im BEM sowie den Zielen und Möglichkeiten des BEMs befassen. Für 2022 sind deshalb umfassende Schulungen für Personalstellen, Führungskräfte und Interessenvertreter geplant.

Digital Mover bei der Landeshauptstadt

Das Netzwerk der Digital Mover ist seit Juni 2020 aktiv. Ziel des Netzwerks ist es, stadtweit die Digitalisierungsstrategie Digital MoveS voranzutreiben. Sie begleiten die amtsspezifischen Digitalisierungsstrategien und beraten die Ämter bei Veränderungsprozessen in Digitalisierungsprojekten.

Das Netzwerk besteht derzeit aus 16 Digital Movern (Stand Juli 2022) und wird bis Ende

2022 um weitere Digital Mover anwachsen, sodass auch das Stadtmessungsamt, das Gesundheitsamt und das Baurechtsamt jeweils einen Digital Mover haben. Hinzu kommen zwei zentrale Digital Mover, die kleinere Ämter bei der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen begleiten werden (z. B. Standesamt und Amt für Revision).

Das Netzwerk ist ein regelmäßiges Forum für den Erfahrungsaustausch. Probleme und Fragestellungen können eingebracht und diskutiert werden. Die Geschäftsführung des Netzwerks der Digital Mover liegt im neuen Amt für Digitalisierung, IT und Organisation. Die dortigen Veränderungsmanager betreuen die Digital Mover bei ihrer Arbeit und sind für das stadtweite Veränderungsmanagement zuständig.

Innerhalb des Netzwerks sind einige Arbeitsgruppen entstanden, in denen unterschiedliche Themen unserer Stadtverwaltung ausführlicher bearbeitet und beleuchtet werden.

Zudem ist das Netzwerk in der Pilotgruppe um HCL Connections aktiv, es werden Erklärvideos zu verschiedenen Themen produziert und Newsletter verschickt. Die Arbeitsergebnisse aus den Arbeitsgruppen sowie weiterführende Informationen zu dem Netzwerk der Digital Mover sind für Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt im Intranet abrufbar.

Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten

"Der Siegeszug des Homeoffice" - so oder ähnlich lauteten die Schlagzeilen in den Medien, die häufig über die Erfahrungen - mit allem Pro und Contra - über dieses Thema berichtet haben und die Entwicklungen auch weiterverfolgen. Der zitierte Titel sagt bereits aus, dass diese Art der flexiblen Arbeit nicht mehr wegzudenken ist.

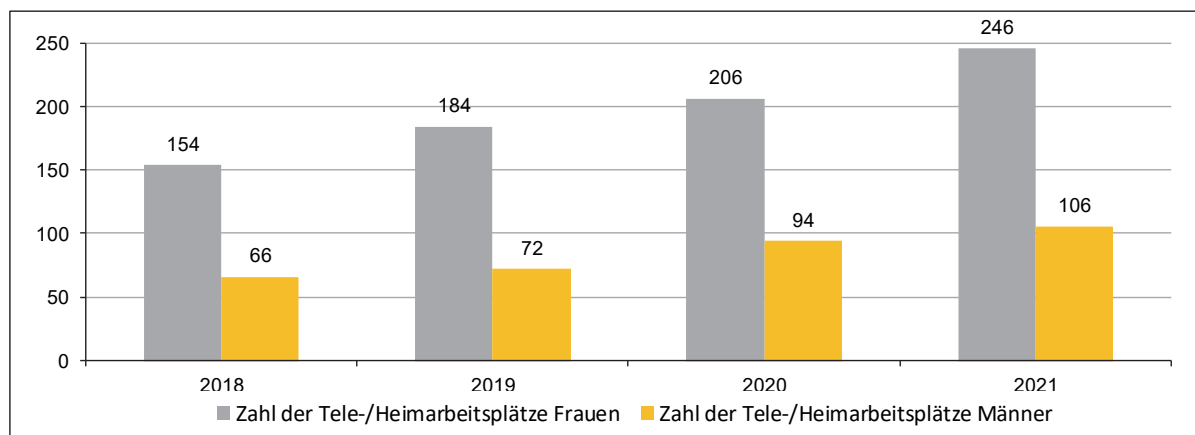
Das Jahr 2021 war weiterhin geprägt von der pandemischen Lage und der dazu geltenden gesetzlichen Homeoffice-Pflicht für alle Bereiche, wo dies sinnvoll und möglich war. Bei der Landeshauptstadt Stuttgart bestand daher neben der etablierten Dienstvereinbarung (DV) zur Tele- und Heimarbeit auch die Interimsvereinbarung zum mobilen Arbeiten fort, mit der die Arbeit von zu Hause aus auch ohne Einrichtung eines festen Telearbeitsplatzes ermöglicht wurde. Das Arbeiten im "Homeoffice" wurde rege genutzt, zumal die technischen Voraussetzungen weiter ausgebaut werden konnten: Gab es im Jahr 2020 noch ca. 4.200 VPN-Zugänge, sind es Stand heute ca. 8.500. Die ein oder andere Entscheidung zur Verlängerung oder Neueinrichtung eines Telearbeitsplatzes wurde vor dem genannten Hintergrund aufgeschoben, jedoch ist auch die Zahl der Telearbeitsplätze 2021 wieder merklich angestiegen.

Die Arbeiten zu einer Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten wurden erfolgreich weitergeführt und löst die Interimsvereinbarung zum 1. Juli 2022 ab und ergänzt die Tele-/Heimarbeit.

Das zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen im Haushaltsjahr 2021 wieder vorhandene zentrale Budget von 60.000 EUR hat die Aufstockung der Telearbeit entsprechend unterstützt. In den 2021 laufenden Haushaltsberatungen wurde ab dem Haushalt 2022 die Erhöhung des Budgets auf 150.000 EUR beschlossen. Die nachfolgende Tabelle weist die pro Jahr ganz oder teilweise "aktiven" Telearbeitsplätze aus. Insgesamt wurden seit Einführung der alternierenden Heim- bzw. Telearbeit nahezu 600 Plätze eingerichtet.

Die DV Tele-/Heimarbeit enthält die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen für diese Arbeitsform. Die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes beliefen sich 2021 durchschnittlich auf ca. 1.800 EUR, mit fallender Tendenz bei der technischen Ausstattung, zumal Notebooks nunmehr auch standardmäßig am Büroarbeitsplatz eingesetzt werden. Die laufenden monatlichen Kosten betragen durchschnittlich 40 - 50 EUR

	2018	2019	2020	2021
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	133	154	154	246
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	60	66	66	106
Σ	220	256	300	352





Diversity bei der Landeshauptstadt

Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2021

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. Beamt*innen können seit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes am 1. Januar 2011 auch mit einem Umfang von weniger als 50% arbeiten, die Arbeitszeit muss aber mindestens 25% der Regelarbeitszeit betragen.

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 Wiedereinsteiger*innen ist groß.

Im Jahr 2021 haben 277 Frauen und 144 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wiederaufgenommen

Im Durchschnitt kehrten die Frauen nach 480 Tagen Elternzeit bzw. Beurlaubung zurück.

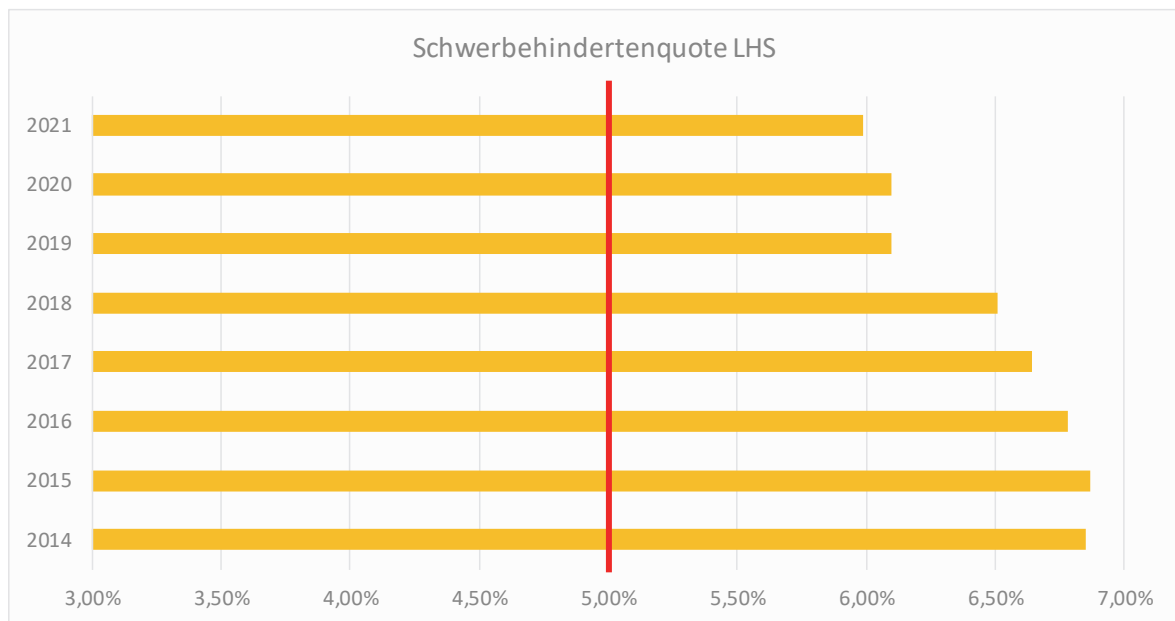
Bei den männlichen Mitarbeitern dauerte die Abwesenheit durchschnittlich 68 Tage. Insgesamt 22 Mitarbeiter waren länger als zwei Monate am Stück beurlaubt.

Wiedereinsteiger*innen 2021 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub				
Dienststellung	Beamt*innen	Tarif-Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Σ
Laufbahn				
Einfacher Dienst (eD)				
Frauen	0	9	0	9
Männer	0	6	0	6
Mittlerer Dienst (mD)				
Frauen	6	48	61	115
Männer	30	25	12	67
Gehobener Dienst (gD)				
Frauen	14	65	63	142
Männer	7	37	12	56
Höherer Dienst (hD)				
Frauen	2	9	0	11
Männer	4	11	0	15
insgesamt 2021:	63	210	148	421
<i>Vorjahr 2020:</i>	<i>59</i>	<i>207</i>	<i>118</i>	<i>384</i>

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

Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Schwerbehindertenquote LHS	6,85%	6,87%	6,78%	6,64%	6,51%	6,10%	6,10%	5,99%



Ziel des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) ist es, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 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 § 154 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).

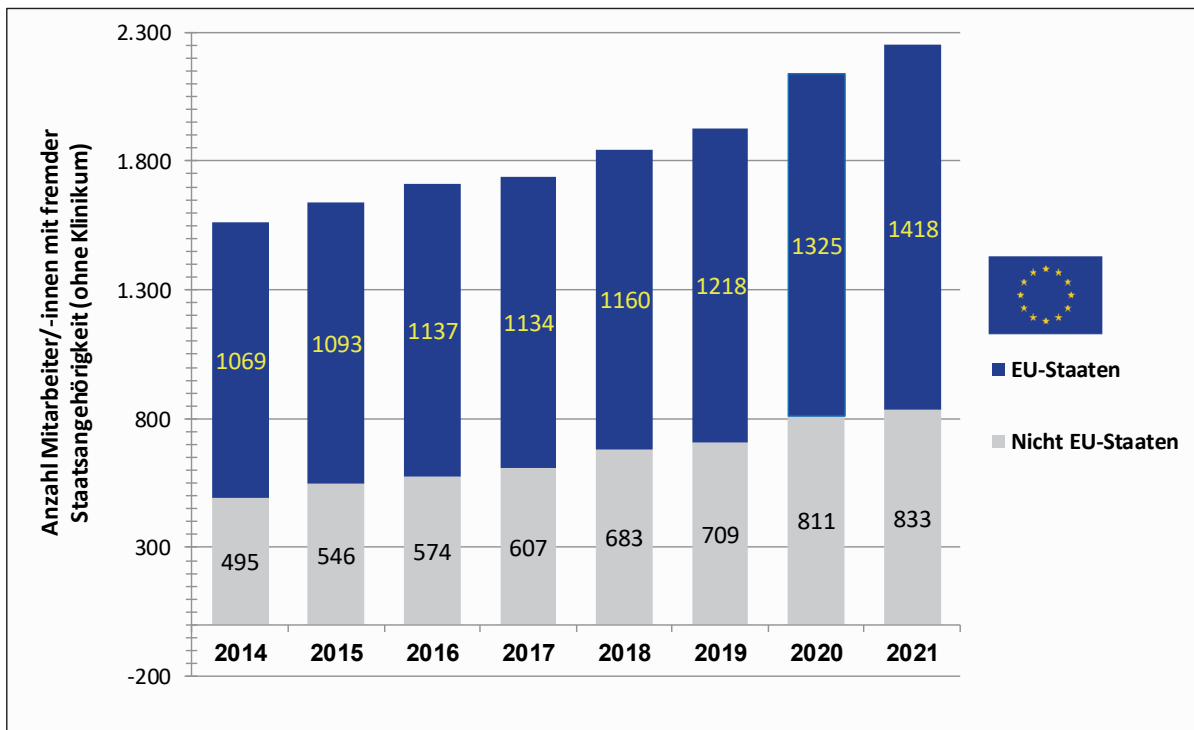
Das Haupt- und Personalamt sowie die weiteren Ämter und Eigenbetriebe achten u. a. darauf, dass die besonderen Pflichten (§ 165 SGB IX) der Landeshauptstadt Stuttgart als öffentlicher Arbeitgeber eingehalten werden (z. B. grundsätzliche Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, frühzeitige Meldung freier 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 maßgebend.

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

Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Verwaltung	1.564	1.639	1.711	1.741	1.741	1.927	2.135	2.251
Anteil am Personalbestand	11,9%	12,2%	12,5%	12,6%	12,3%	13,4%	14,4%	14,9%



Die Anzahl der Mitarbeitenden mit fremder Staatsangehörigkeit steigt auch 2021 weiterhin an. Im Bereich der Beamten/-innen sind neun Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten. Insgesamt sind in der Landeshauptstadt Stuttgart 105 Nationalitäten vertreten.

30 Personen mit fremder Staatsangehörigkeit haben eine Führungsposition inne, 25 davon sind Frauen.

Personalanteil Ämter/Eigenbetriebe	Σ	Anteil
Jugendamt	837	21,4%
Eigenbetrieb AWS	363	39,8%
Eigenbetrieb ELW	332	35,5%
Schulverwaltungsamt	107	12,1%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	83	16,6%
Kulturamt	87	11,8%

Reihenfolge nach Nationalität	Σ	Anteil
italienisch	350	19,0%
griechisch	310	16,8%
türkisch	291	15,8%
kroatisch	211	11,4%
portugiesisch	157	8,5%
bosnisch	103	5,6%

Ausbildung für Geflüchtete

Ausbildung für Geflüchtete

Mit dem Ausbildungsprogramm für Geflüchtete „Gemeinsam in die Zukunft“ hat die zentrale Ausbildung zum 1. Januar 2021 ein Konzept an den Start gebracht, das es Geflüchteten ermöglicht, mittels einem umfassenden Unterstützungsangebot eine vollumfängliche Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich mit erfolgreichem Abschluss sowie Übernahme bei der Landeshauptstadt Stuttgart zu erhalten. Auch ist die nachhaltige Steigerung des berufsbezogenen Deutschniveaus Inhalt des Programms.

Am Beginn des Programms steht eine sogenannte Einstiegsqualifizierung, bei der es zunächst darum geht, die Qualifizierungsbedarfe und Neigungen der neuen Azubis herauszufinden. Auch setzt hier bereits der berufsbegleitende Sprachunterricht ein. Nach erfolgreichem Abschluss der Einstiegsqualifizierung erfolgt der Einstieg in die reguläre Berufsausbildung. Im Start-Jahrgang

2021 konnte ein Bewerber in die reguläre Ausbildung als Fachkraft für Abwassertechnik bei der Stadtentwässerung Stuttgart übernommen werden. Die Erfahrungen sind für alle Beteiligten sehr positiv, so dass zum Ausbildungsstart 2022 erneut drei Stellen für das Ausbildungsprogramm ausgeschrieben wurden, diese Ausschreibung wurde aufgrund der aktuellen Gegebenheiten auch für Geflüchtete aus der Ukraine erweitert.





Ausbildung bei der Stadtverwaltung

Neue Maßnahmen in der Ausbildung

Neue Maßnahmen in der Ausbildung

Die Gewinnung und Übernahme von gut ausgebildeten Nachwuchskräften ist für die Sicherstellung der Dienstleistungserbringung der Landeshauptstadt Stuttgart von enormer Bedeutung. Da das Angebot an Ausbildungs- und Studienplätzen immer weiterwächst, muss die Stadtverwaltung alles daransetzen, die Qualität und Attraktivität der eigenen Ausbildung kontinuierlich anzupassen und zu steigern. Das Jahr 2022 steht deshalb mit der Initiative „Ausbildung 4.0“ ganz im Zeichen der Modernisierung und Qualitätsentwicklung. Mit zahlreichen Workshops, Qualifizierungs- und Austauschforen sowohl in der Zentrale, als auch stadtweit, soll die Ausbildung bei der Stadt auf den Prüfstand gestellt, Schwachstellen eruiert und nachhaltige Entwicklungen angestoßen werden.



Durch die Corona-Pandemie wurde deutlich, dass eine Schwachstelle bei der Kommunikation zwischen Ausbildungsleitungen und Azubis bzw. Studierenden gibt. Hier sind die Kanäle, mit denen Informationen vermittelt werden zu diffus, gerade wenn die Azubis und Studierenden an Berufsschule oder Studienort und nicht in der Praxisausbildung sind. Hier gehen sowohl Informationen als auch die Bindung zur Ausbildungsstelle verloren.

Mit der Ausschreibung und Beschaffung einer Kommunikations-App, die die Möglichkeit schafft wichtige Informationen an einzelne Azubis oder ganze Azubi-Gruppen schnell, barrierefrei und einfach zu übermitteln, wurde diese Schwachstelle weitestgehend ausgeräumt.

Die Kommunikations-App „CALs“ ermöglicht auch, Informationen klar und transparent allen betroffenen Bereichen zugänglich zu machen und hat sich insbesondere bei den Verwaltungsberufen, im Vorfeld des Ausbildungsbeginns beim Onboarding – als enorm hilfreich und zeitsparend erwiesen. Zudem konnte auch das Bild einer modernen, digital-affinen und attraktiven Stadtverwaltung praktisch und anschaulich vermittelt werden.

Städtische Wohnungen für Auszubildende bei der Stadtverwaltung

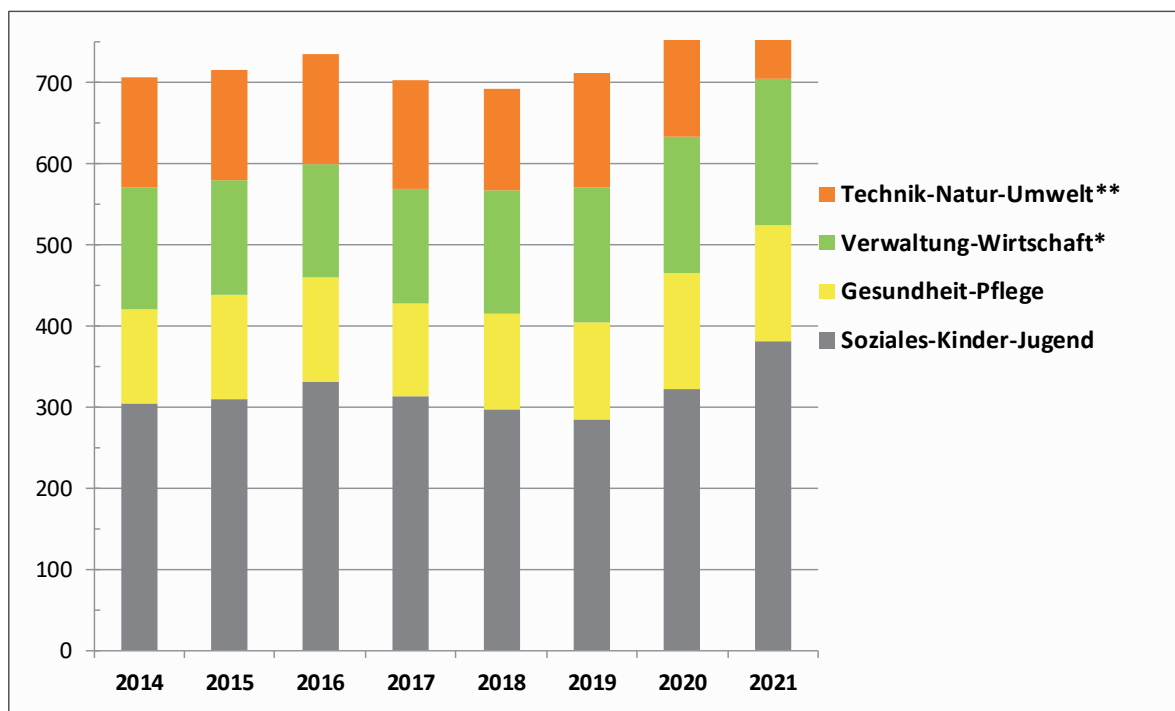
Aufgrund des aktuell angespannten Wohnungsmarktes ist es gerade für junge Menschen im Berufseinstieg sehr schwer, erschwinglichen Wohnraum zu finden. Aus diesem Grund stehen ab jetzt für alle Auszubildenden und Studierenden der Landeshauptstadt Stuttgart mehrere WG-Zimmer in einem Objekt mitten in Vaihingen zur Verfügung. Das frisch renovierte Haus ist zentral gelegen und befindet sich nur wenige Gehminuten vom Bahnhof Vaihingen und zahlreichen Einkaufsmöglichkeiten entfernt. Es bietet mit 16 möblierten Zimmern über drei Etagen viel Platz: Neben drei Küchen und mehreren Badezimmern gibt es auch verschiedene Kellerräume und einen Gemeinschaftsraum, der zum Zusammenkommen einlädt. Verwaltet und vermietet werden die Zimmer von der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH, die mit der Stadt kooperiert. Interessierte Auszubildende und Studierende können ihren Bedarf bei der zentralen Ausbildung über die Azubi-App „CALs“ melden. Die Vergabe erfolgt dann anhand der Entfernung des bisherigen Wohnortes zur Ausbildungsstelle und weiteren sozialen Kriterien. Zum Ausbildungsstart 1. September 2022 sollen die ersten WG-Zimmer belegt werden. Die Stadt erhofft sich durch das Pilotprojekt die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und unser Einzugsgebiet der Interessent*innen zu vergrößern. Weitere Wohnungen für die Mitarbeiterschaft befinden sich derzeit in Planung.

Zahl der Auszubildenden Ämter und Eigenbetriebe

Ausbildungsweig	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Verwaltung-Wirtschaft-IT*	150	141	140	141	151	165	169	180
Soziales-Kinder-Jugend	305	309	332	314	297	284	322	381
Technik-Natur-Umwelt**	136	137	136	134	126	142	126	139
Gesundheit-Pflege	116	129	128	114	119	121	143	144
Auszubildende	707	716	736	703	693	712	760	844

*Mit der GRDRs 363/2016 hat die Verwaltung aufgezeigt, wie die Zahl bedarfsgerecht gesteigert werden kann.

** 2016-2018 fehlen die Angaben der Branddirektion mit je ca. 19 Ausbildungsplätzen



Die Anzahl der Auszubildenden ist besonders im Bereich Soziales/Kinder/Jugend angestiegen. Dies erklärt sich unter anderem durch die Erhöhung der Plätze bei den praxisintegrierte Ausbildungen (PiA) Erzieher*in und Kinderpfleger*in.

Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart

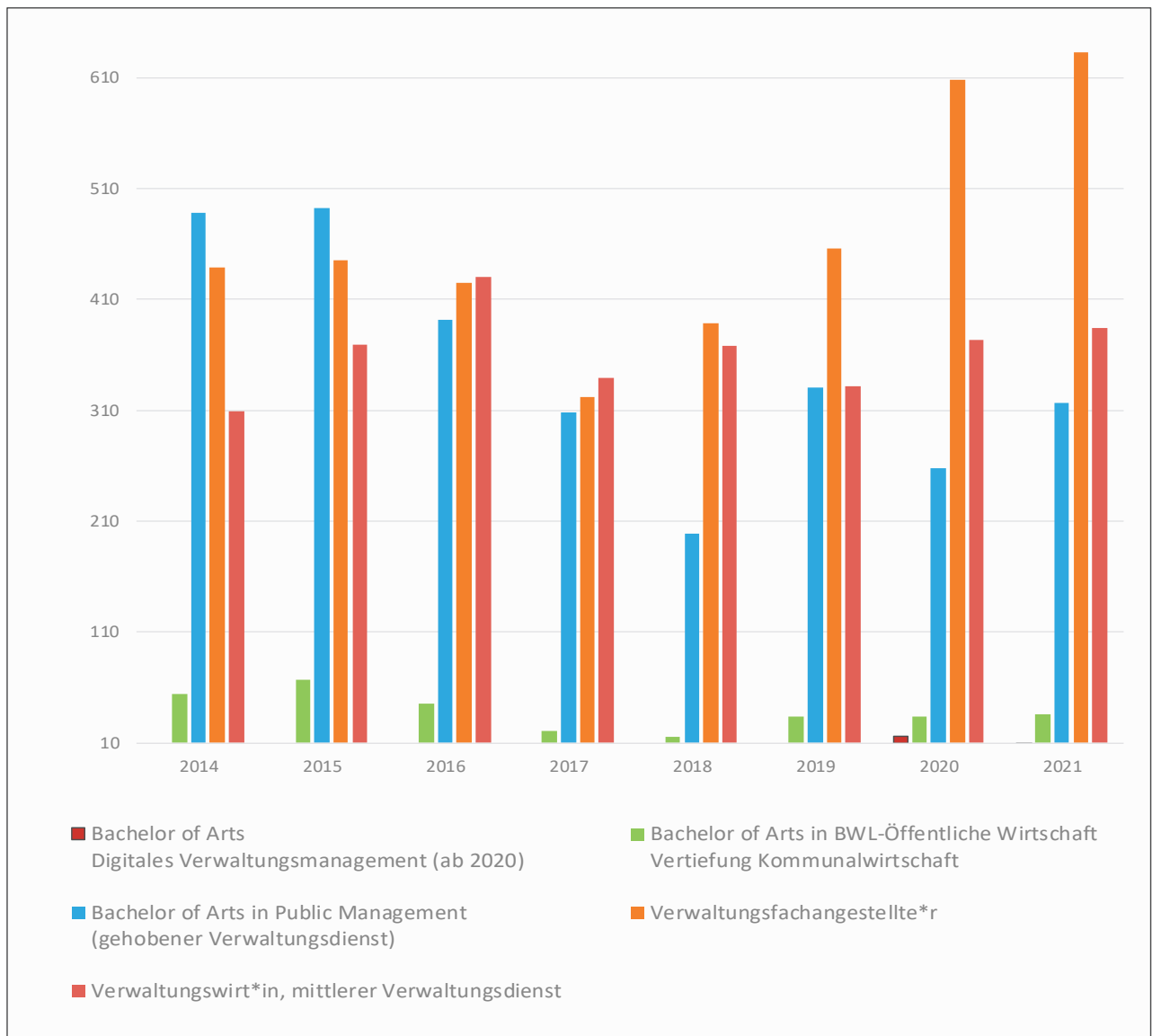
Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2021

Verwaltung und Wirtschaft		
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst		37
Verwaltungsfachangestellte*r		61
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft		14
Bachelor of Arts in BWL - Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Wirtschaftsförderung		3
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst		42
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement		2
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek		10
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv		2
Fachinformatiker*in für Systemintegration (neu)		2
Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik (neu)		2
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft		3
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement		2
Σ		180
Technik, Natur und Umwelt		
Winzer/-in		4
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst		12
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst		3
höherer feuerwehrtechnischer Dienst		1
Geomatiker/-in		2
Vermessungstechniker/-in		6
Straßenbauer/-in		4
Bauzeichner/-in		6
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)		6
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)		16
Forstwirt/-in		3
Land- und Baumaschinenmechaniker/-in		1
Berufskraftfahrer/-in		1

Kfz-Mechatroniker/-in AWS		8
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe		20
Elektroniker/-in für Betriebstechnik		12
Fachkraft für Abwassertechnik		15
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice		8
Chemielaborant/-in		2
Bachelor of Engineering im Bauwesen		5
Bauingenieur Plus		2
Koch/Köchin		2
Σ		139
Soziales, Kinder und Jugend		
Bachelor of Arts in Sozialwirtschaft		7
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit		3
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung		19
Bachelor of Arts für Frühkindliche Bildung und Erziehung, Praktikum		11
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)		24
Erzieher/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)		259
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen		10
Kinderpfleger/-in- Praxisorientierte Ausbildung (PIA)		38
Jugend- und Heimerzieher/-in (Vor- und Anerkennungspraktikum)		10
Σ		381
Gesundheit und Pflege		
Altenpfleger/-in		36
Altenpflegehelfer/-in		41
Pflegefachmann/Pflegefachfrau		53
Hauswirtschaftlerin/-in		6
Bachelor of Arts, angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaft		3
Notfallsanitäter/-in		5
Σ		144
Insgesamt		844

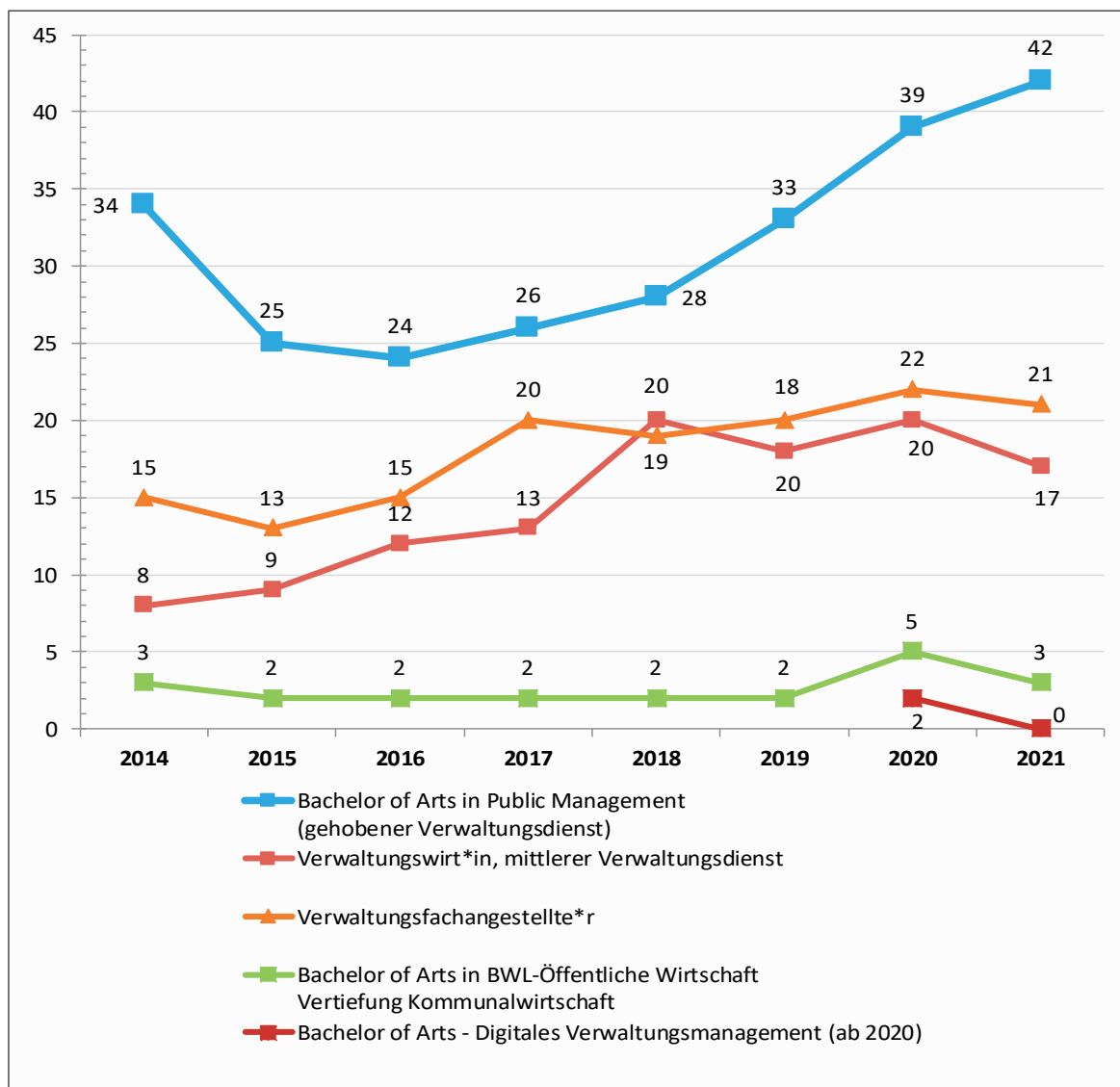
Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	488	492	392	308	199	330	258	317
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	309	369	430	339	368	332	373	384
Verwaltungsfachangestellte*r	439	445	425	322	388	456	608	633
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft	54	67	46	21	16	34	34	36
Bachelor of Arts Digitales Verwaltungsmanagement (ab 2020)							16	0
Bewerbungen Σ	1.290	1.373	1.293	990	971	1.152	1.289	1.370



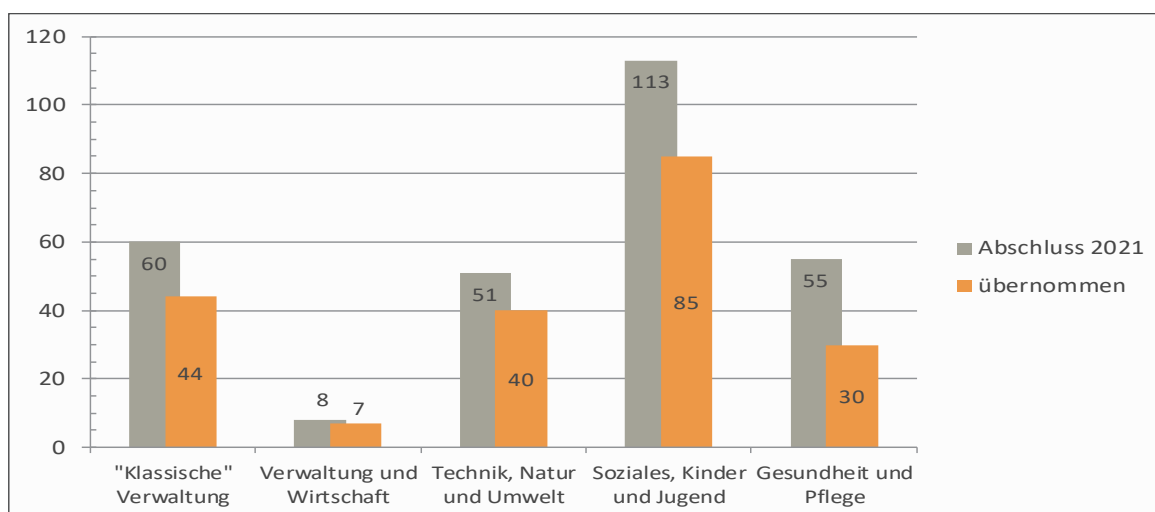
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	34	25	24	26	28	33	39	42
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	8	9	12	13	20	18	20	17
Verwaltungsfachangestellte*r	15	13	15	20	19	20	22	21
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft	3	2	2	2	2	2	5	3
Bachelor of Arts - Digitales Verwal- tungsmanagement (ab 2020)							2	0
Σ	72	58	60	61	69	73	86	83



Übernahme von Auszubildenden

Ausbildungszweige	Abschluss 2021	davon übernommen	keine Übernahme
"Klassische" Verwaltung	60	44	16
Verwaltung und Wirtschaft	8	7	1
Technik, Natur und Umwelt	51	40	11
Soziales, Kinder und Jugend	113	85	28
Gesundheit und Pflege	55	30	25
Auszubildende Σ	287	206	81



In den "klassischen" Verwaltungsberufen werden die Auszubildenden, die mindestens die Abschlussnote "befriedigend" erhalten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Landeshauptstadt 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 Anschlussbeschäftigung von einem Jahr.

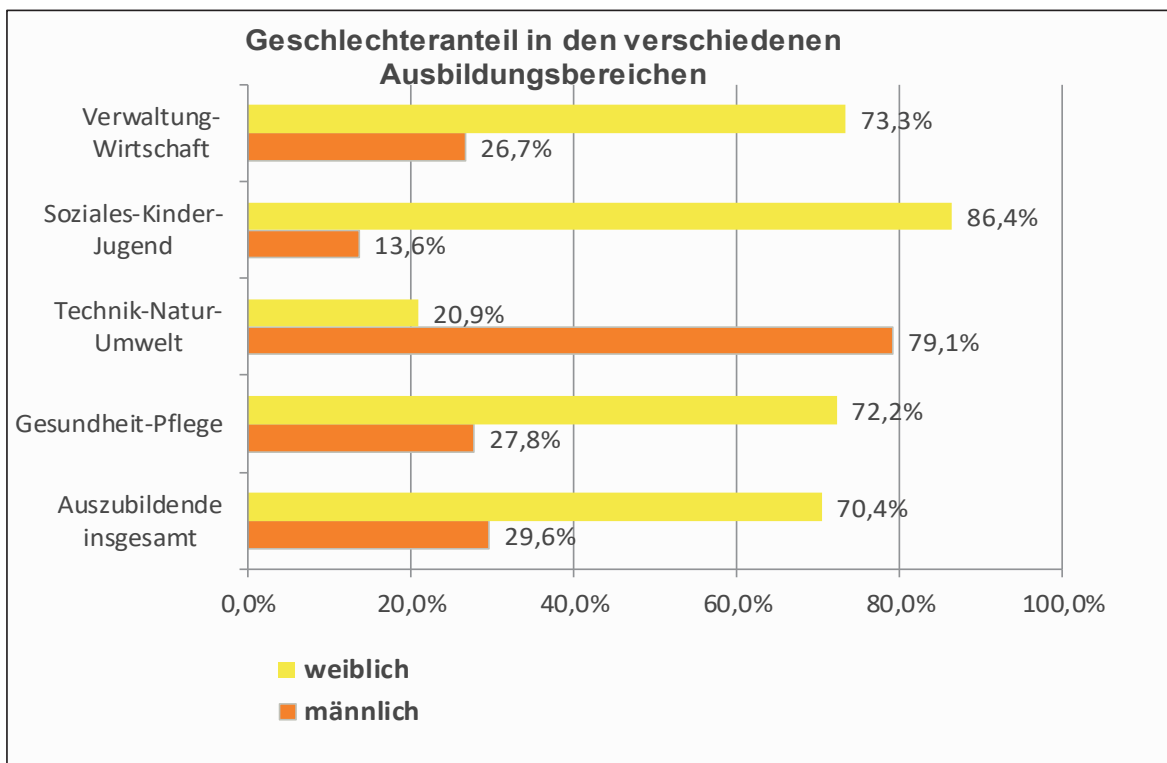
Bei den Auszubildenden und Studierenden, die nach erfolgreicher Ausbildung nicht

übernommen werden, ist dies in den allermeisten Fällen der Wunsch der/des Auszubildenden. Die häufigsten Gründe hierfür sind ein Arbeitgeberwechsel, ein Studium oder nicht näher angegebene persönliche Gründe. Besonders im gehobenen Verwaltungsdienst steht die Landeshauptstadt in Konkurrenz mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Umfragen bei den Absolventinnen und Absolventen haben ergeben, dass bei ihnen attraktive Stellen mit Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch stark persönliche Rahmenbedingungen wie Wohnortnähe, Arbeitsort der Partnerin/des Partners, etc. die Wahl des Arbeitgebers bestimmen.

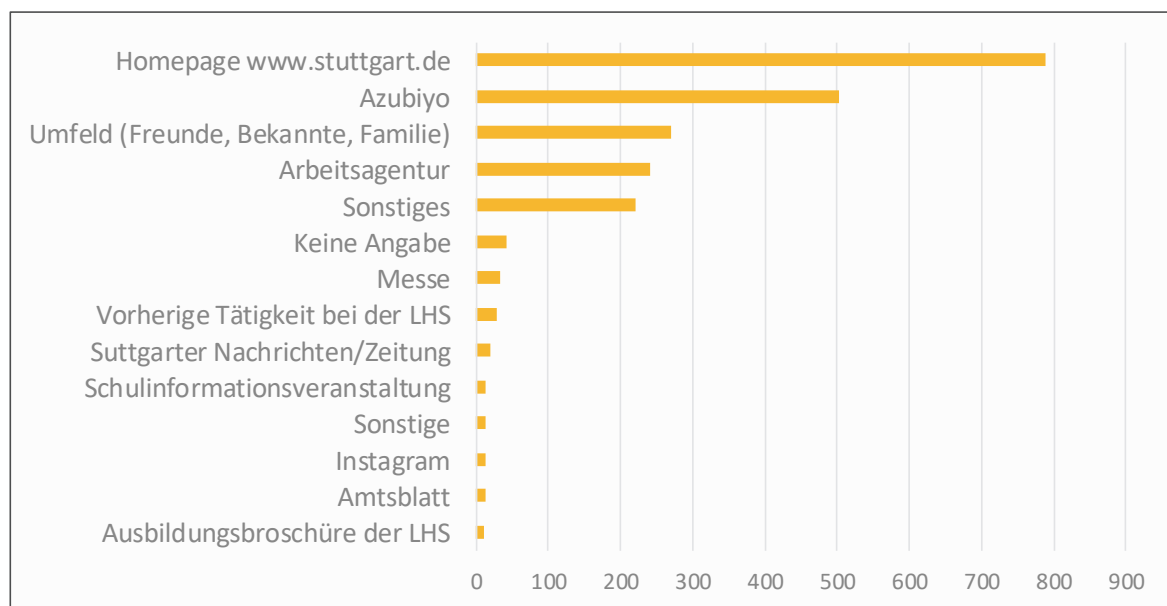
"Klassische" Verwaltung	Abschluss 2021	davon übernommen	keine Übernahme
Ausbildungsgänge			
Bachelor of Arts in Public Management, (gehobener Verwaltungsdienst)	21	12	9
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	18	12	6
Verwaltungsfachangestellte(r)	19	18	1
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	2	2	0

Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2021

Ausbildungszweig	w	Anteil w	m	Anteil m
Verwaltung-Wirtschaft	128	75,74%	41	24,26%
Soziales-Kinder-Jugend	261	81,06%	61	18,94%
Technik-Natur-Umwelt	26	20,63%	100	79,37%
Gesundheit-Pflege	96	67,13%	47	32,87%
Auszubildende Σ	511	67,24%	249	32,76%



Werbemaßnahmen: Wie sind die Bewerber*innen auf uns aufmerksam geworden?





Fort- und Weiterbildung bei der Stadtverwaltung

Qualifizierung der (Nachwuchs-) Führungskräfte

Qualifizierung der (Nachwuchs) Führungskräfte

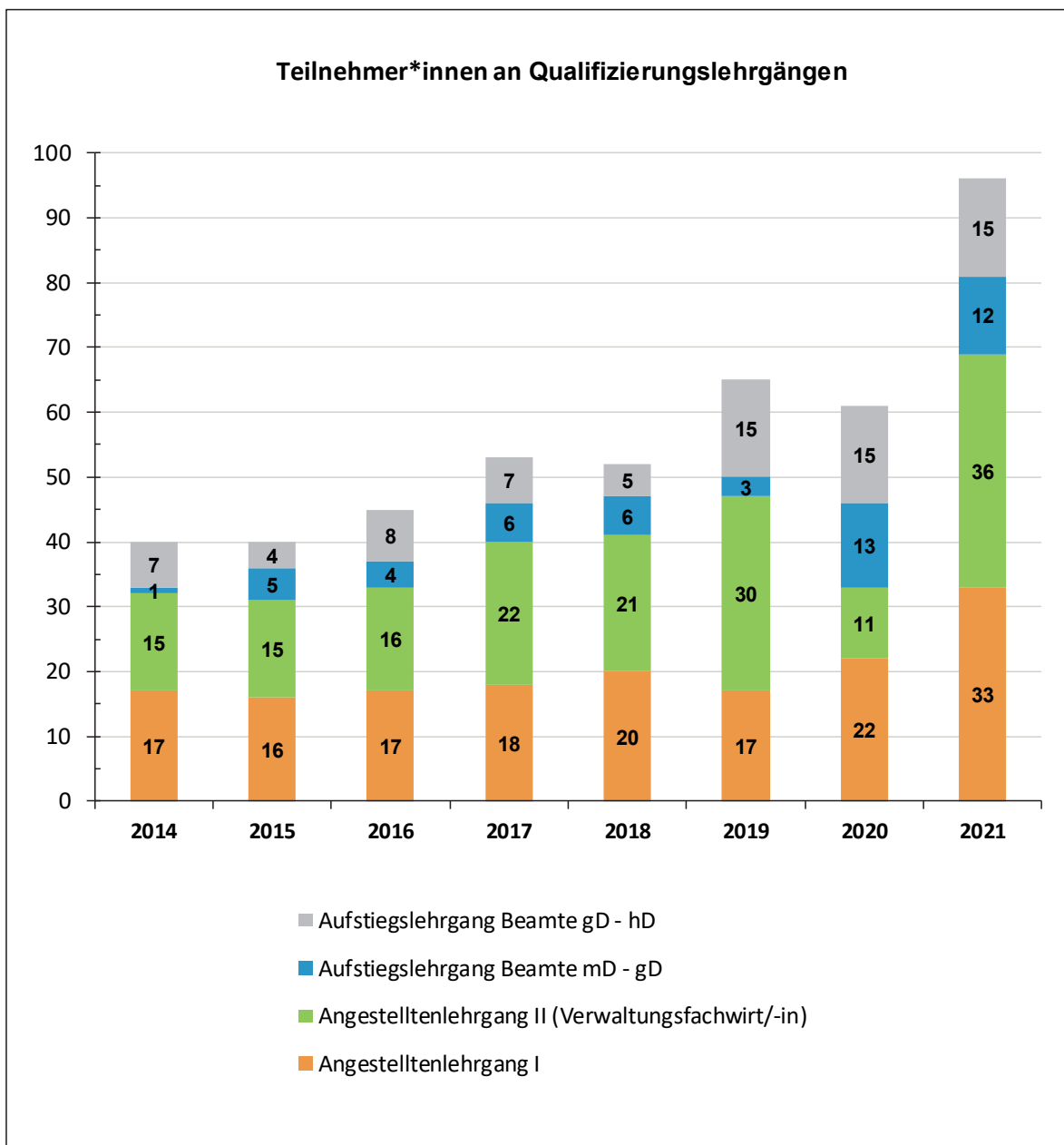
Mit einem Programm zur systematischen Entwicklung von qualifizierten Mitarbeiter*innen mit Berufserfahrung zu kompetenten potentiellen Führungskräften hat die zentrale Personalentwicklung 2022 ein neues Angebot in das städtische Personalentwicklungs-Portfolio aufgenommen. Dieses Programm „Potential Führung“ soll Mitarbeiter*innen mit langjähriger Fach-Expertise den Zugang zu Führungspositionen bei der Landeshauptstadt Stuttgart eröffnen sowie helfen, den in den nächsten Jahren sehr hohen Bedarf an qualifizierten

Führungskräften auch durch gute interne Bewerber*innen decken zu können. Darüber hinaus hat es den Effekt gute und motivierte Mitarbeiter*innen bei der Stadt zu halten. Das Angebot stellt damit eine Quereinstiegsmöglichkeit in Führungspositionen dar und schließt so eine signifikante Lücke, die in der Personalentwicklung dieses Personenkreises derzeit besteht. Die große Anzahl an Interessent*innen bei der Ausschreibung der ersten Programmreihe bestätigt diese Einschätzung und zeigt, dass ein solches Angebot dringend benötigt wird.

Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

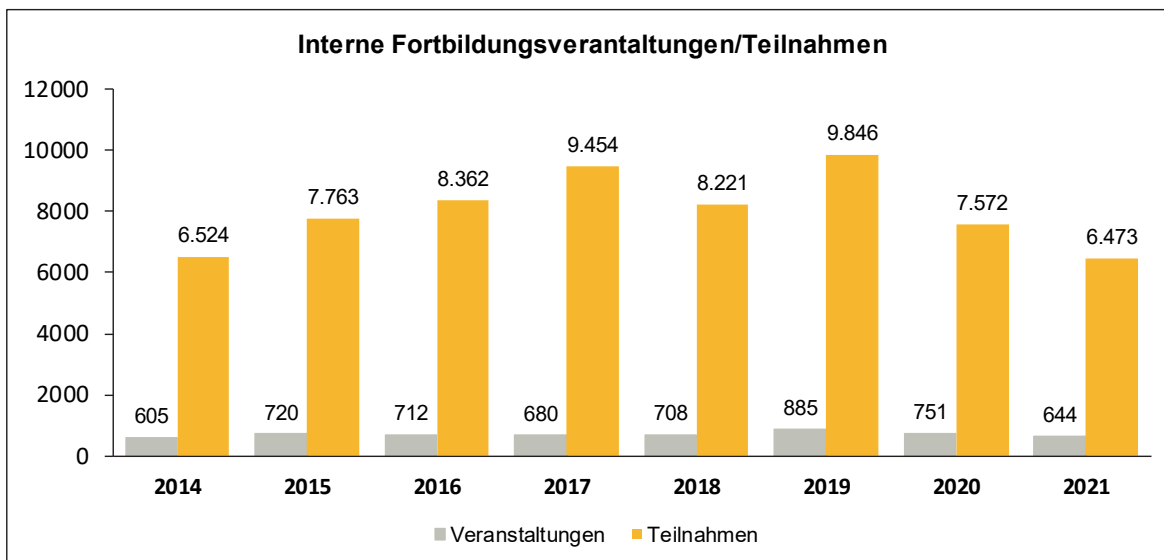
Das Interesse der Mitarbeiter*innen an berufsbegleitenden Weiterqualifizierungen steigt weiter. Corona-bedingt fand der Angestelltenlehrgang II in Stuttgart in Kooperation mit der VWA erst 2021 statt. Durch die Online Version des Lehrgangs konnten 2021 deutlich mehr Personen am Lehrgang teilnehmen.

Lehrgänge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Angestelltenlehrgang I	14	17	16	17	18	20	17	22
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	15	15	15	16	22	21	30	11
Aufstiegslehrgang Beamte mD - gD	6	1	5	4	6	6	3	13
Aufstiegslehrgang Beamte gD - hD	5	7	4	8	7	5	15	15
Teilnehmende Σ	40	40	40	45	53	52	65	61



Interne Fortbildungsveranstaltungen im IWZ

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Veranstaltungen	642	605	720	712	680	708	885	751
Teilnahmen	7108	6524	7763	8362	9454	8221	9846	7572



Das Informations- und Weiterbildungszentrum beim Haupt- und Personalamt stellt mit vier zielgruppenbezogenen Programmen die fachübergreifende Fortbildung der Beschäftigten sicher. Es gibt unterschiedliche Programme für Führungskräfte, für gewerblich-technische Mitarbeiter*innen, für Azubis und Student*innen sowie ein themenübergreifendes Programm für alle Mitarbeiter*innen. Die Veranstaltungen finden überwiegend in den Fortbildungsräumen in der Eberhardstraße sowie seit 01. Januar 2022 in der Eichstraße statt.

IT-Umstellungen, die Einführung eines neuen Beurteilungswesens oder des Mitarbeiter-Jahres-Gesprächs (beides 2017) können mittels des eigenen Fortbildungsbereichs schnell und in räumlicher Nähe zu den Arbeitsplätzen durchgeführt werden.

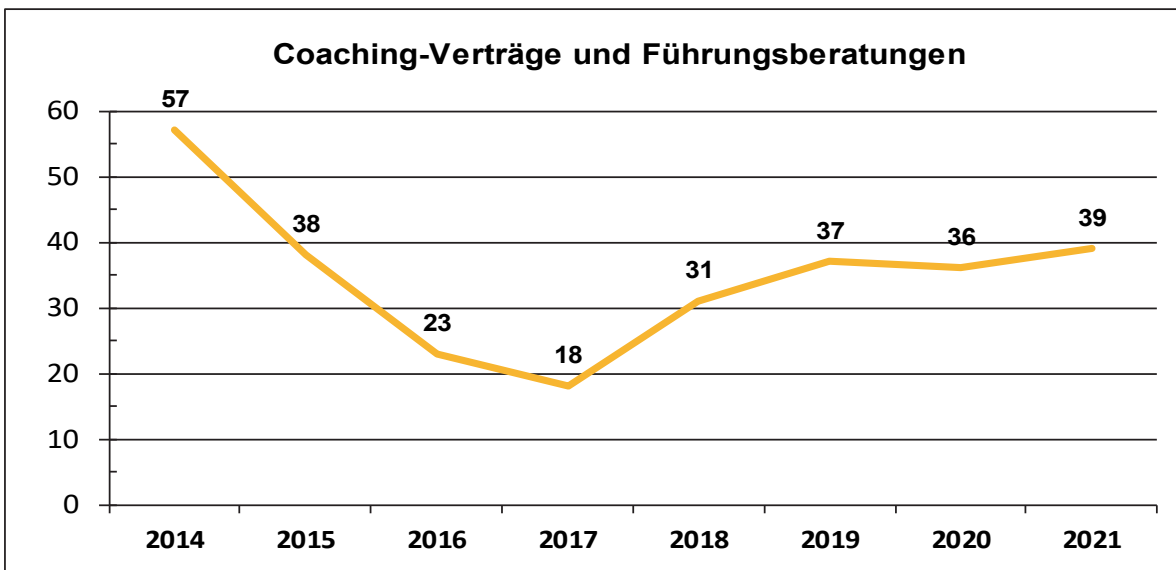
In enger Kooperation mit der Personalentwicklung, der Ausbildung und verschiedenen Querschnittsbereichen werden Seminare und Veranstaltungen zu aktuellen Themen und Anforderungen entwickelt und umgesetzt. Ziel ist es, die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeitsfeldern in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und strategisch wichtige Themen zu transportieren. Durch die Infektionsschutz-Regelungen konnten 2020 und 2021 die Seminare mit deutlich weniger Teilnehmer*innen als ursprünglich geplant stattfinden. Angebote im Bereich Bewegung mussten auch 2021 komplett entfallen.

Personalentwicklung

Im Bereich der Personalentwicklung nimmt die Unterstützung der Führungskräfte einen besonderen Schwerpunkt ein. Als Personalentwickler*innen vor Ort gestalten die Führungskräfte die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter*innen und benötigen hierfür das nötige Rüstzeug.

Durch Coaching bzw. Beratung in schwierigen Führungssituationen kann hier gezielt unterstützt werden. Für diese Zwecke gibt es ein zentrales Budget und eine kompetente Erstberatung sowie Vermittlung von Fachexpertise durch die zentrale Personalentwicklung.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vereinbarte Coachings/ Führungsberatungen	57	38	23	18	31	37	36	39



Mitarbeiter*innenjahresgespräch

Die Führungskräfte aller Ämter und Eigenbetriebe wurden nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung (DV) zum Mitarbeiterjahresgespräch von der zentralen Personalentwicklung entsprechend geschult. Neue Führungskräfte werden ab 2021 fortlaufend im Rahmen des Curriculums Führung in die Regelungen der DV eingeführt.

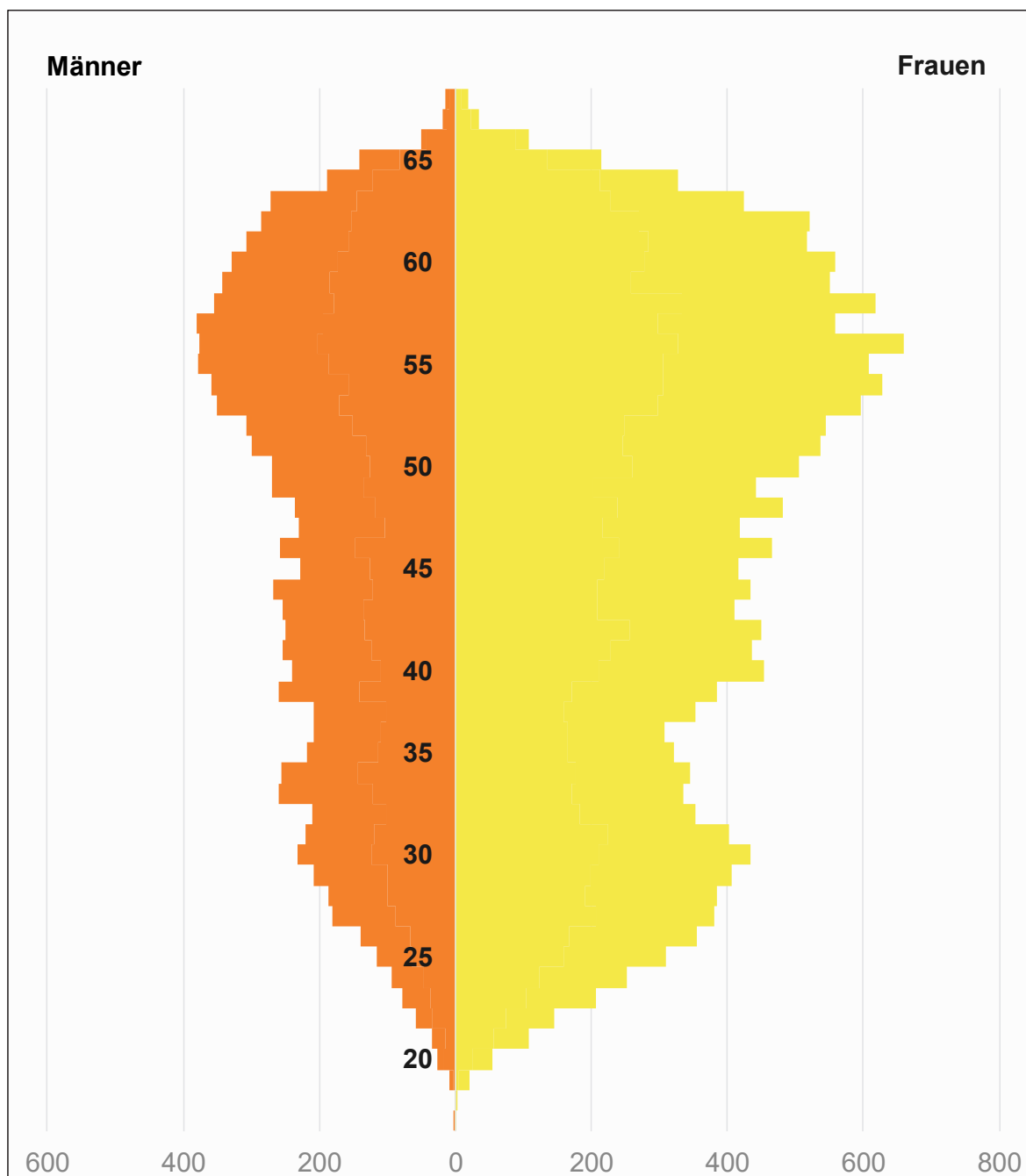
	2017	2018	2019	2020	Σ
Anzahl Schulungsveranstaltungen	53	18	8	11	90
Anzahl geschulte Führungskräfte	869	211	120	111	1311



Altersstruktur Demografische Entwick- lung Fluktuation

Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2021

Die Grafik stellt die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern, dar. Es ist eine deutliche Mehrheit der älteren Jahrgänge zu erkennen.



Altersstruktur 2021 im Überblick

In den vergangenen Jahren zeigte sich eine stetige Entwicklung des Durchschnittsalters in der Stadtverwaltung nach oben.

Durch Stellenschaffungen im Doppelhaushalt 2020/2021 konnte die Personalstruktur in der Verwaltung weiter verändert werden. Das Durchschnittsalter bei den Eintritten im Jahr 2020 lag bei 37,4.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Verwaltung							
Alters Ø	45,32	45,34	45,57	45,64	45,71	45,66	45,63
>55	25,23%	22,65%	23,93%	24,39%	25,27%	25,70%	25,73%
davon Ämter							
Alters Ø	45,05	45,08	45,08	45,29	45,70	45,51	45,36
>55	21,01%	24,62%	22,03%	23,14%	23,64%	24,34%	25,00%
davon Eigenbetriebe							
Alters Ø	46,57	46,49	46,66	47,03	45,68	46,65	46,78
>55	24,34%	28,28%	25,79%	27,86%	28,05%	29,75%	29,33%

Die Trendwende aus dem Vorjahr hält weiterhin an. Der Altersdurchschnitt in der Verwaltung ist weiter leicht gesunken,

Dieser Trend ist auch in den Ämtern zu beobachten. In den Eigenbetrieben hingegen steigt sowohl der Altersdurchschnitt als auch der Anteil der über 55-jährigen leicht an.

Die Altersgruppen 12/2021 im Vergleich zu den Zahlen aus 12/2020:

Stadtverwaltung	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 u. älter
2021 Personen	1.880	3.028	3.549	4.626	2.019
Anteil	12,4%	20,1%	23,5%	30,6%	13,4%
2020 Personen	1.880	2.906	3.414	4.663	1.935
Anteil	12,7%	19,6%	23,1%	31,5%	13,1%

Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2021)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2020	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2020
Bürgermeisteramt	265	46,8	47,0	74	28%	29%
Amt für Revision	50	49,1	47,8	18	36%	34%
OB	315	47,9	47,1	92	29%	30%
Gemeinderatsfraktionen	15	45,9	46,6	3	20%	21%
Haupt- und Personalamt	670	46,9	47,1	174	26%	26%
Bezirksämter	233	47,7	48,9	76	33%	35%
Rechtsamt	15	47,1	53,4	3	20%	47%
Standesamt	32	43,2	44,9	10	31%	37%
Kulturamt	729	45,7	45,7	200	27%	26%
AKR	1.694	46,1	46,7	466	28%	28%
Stadtkämmerei	284	45,0	44,7	69	24%	24%
Liegenschaftsamt	173	46,6	46,0	45	26%	27%
WFB	457	45,8	45,2	114	25%	25%
Statistisches Amt	46	44,7	45,4	6	13%	23%
Amt für öffentliche Ordnung	1.038	44,5	44,0	242	23%	21%
Branddirektion	565	41,7	41,4	46	8%	8%
Amt für Sport und Bewegung	95	46,3	48,8	30	32%	36%
SOS	1.744	44,3	43,4	324	19%	21%
Schulverwaltungsamt	865	50,9	50,5	318	37%	36%
Jugendamt	3.949	43,4	43,4	871	22%	22%
JB	4.814	47,1	44,7	1.189	25%	26%
Jobcenter	624	44,0	43,9	122	20%	19%
Sozialamt	499	47,1	46,8	143	29%	27%
Gesundheitsamt	285	45,7	48,0	80	28%	33%
Eigenbetrieb ELW	951	46,0	46,3	270	28%	29%
SI	2.359	45,7	45,9	615	26%	27%
Amt für Umweltschutz	182	47,9	47,5	62	34%	30%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	286	46,0	46,5	81	28%	28%
Baurechtsamt	161	49,0	48,7	57	35%	31%
StU	629	47,6	47,3	200	32%	29%
Stadtmessungsamt	198	46,1	46,3	65	33%	32%
Hochbauamt	223	48,8	48,9	67	30%	29%
Tiefbauamt	522	46,0	46,3	132	25%	26%
Eigenbetrieb SES	340	46,1	46,2	95	28%	27%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	523	47,8	47,8	158	30%	28%
Eigenbetrieb AWS	938	47,3	47,3	280	30%	30%
Eigenbetrieb BBS	323	48,2	48,6	117	36%	37%
T	3.067	47,2	47,3	914	30%	30%

Abkürzungen: Anz. = Anzahl; MA = Mitarbeiter*innen
Die Zahlen für Bürgermeister*innen sowie Referatsmitarbeiter*innen und Stabstellen sind im BMA enthalten.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2021

	Insgesamt			davon Tarif-Besch.	davon Beamte
	Personen	in %	Vorjahr		
Allgemeine Altersgrenze und darüber	123	56,94%	52,86%	113	10
mit 64	22	10,19%	24,67%	16	6
mit 63	61	28,24%	14,10%	42	19
mit 62	2	0,93%	2,20%	2	0
mit 61	0	0,00%	0,44%	0	0
mit 60	3	1,39%	1,76%	2	1
Erwerbsgeminderte	5	2,31%	3,96%	0	5
Σ Altersaustritte ...	216	100%	100%	175	41
Σ Vorjahr	(227)			(164)	(63)
Altersdurchschnitt*	64,65			64,83	63,88
Vorjahr	(64,35)			(64,75)	(63,95)

* Durchschnitt ohne Erwerbsgeminderte jünger als 60

Die □ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle (Ende Altersteilzeit, Blockmodell und Teilzeitmodell)	69	68	1
--	----	----	---

Im Jahr 2021 traten zusätzlich 81 Personen in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

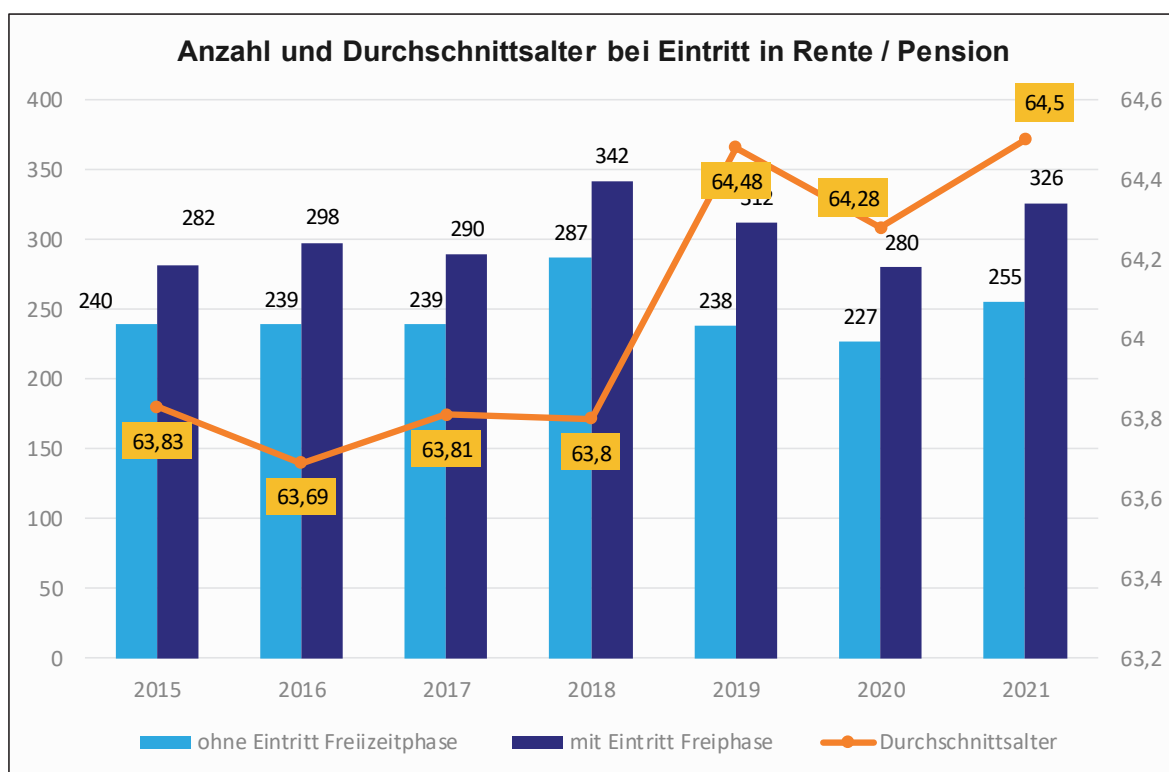
Für das Jahr 2021 wurden insgesamt 195 Altersaustritte prognostiziert. Wie schon in den Vorjahren fällt die tatsächliche Zahl höher aus.

	2023	2024	2025	2026	2027
Voraussichtliche Altersaustritte Stadtweit	264	296	288	351	374

Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

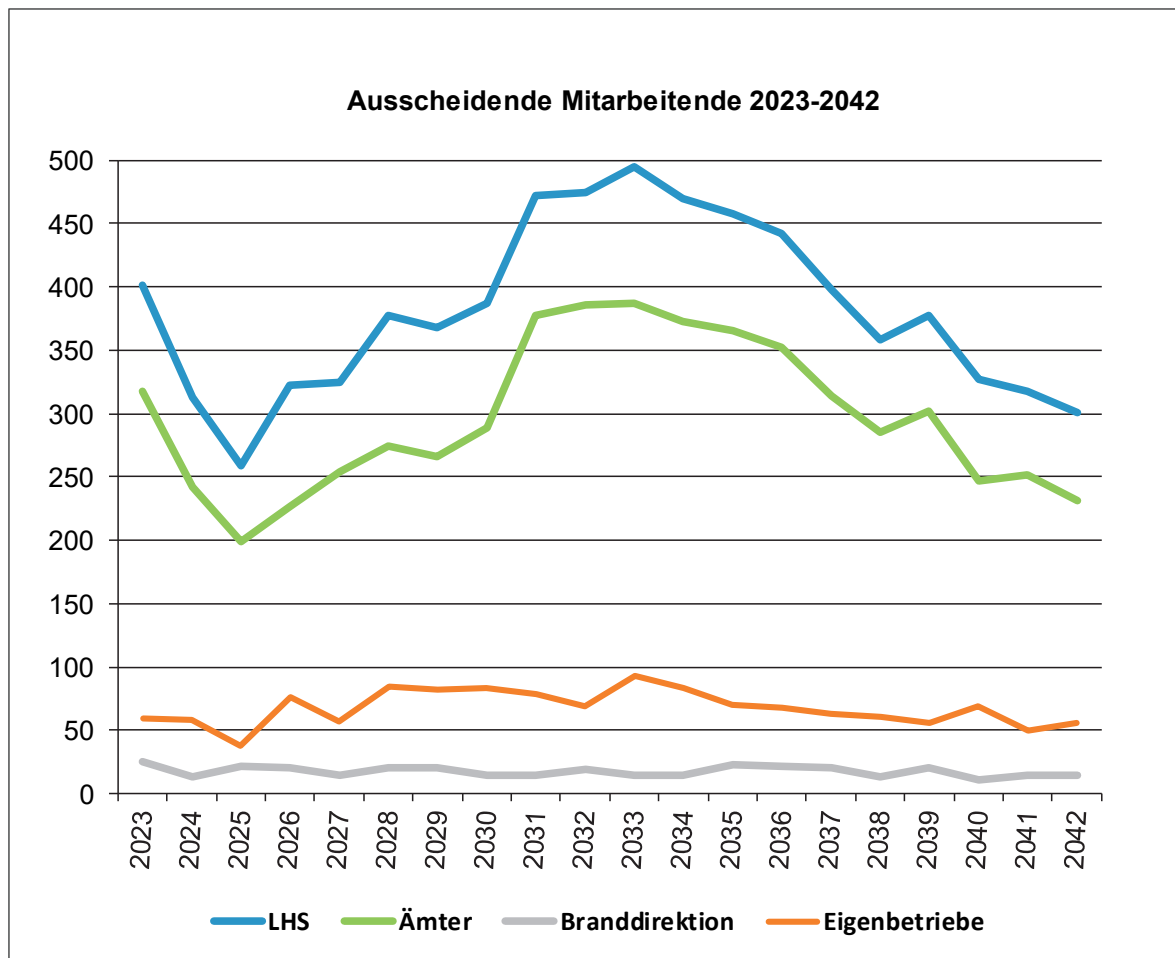
Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt (einschließlich Ende von Altersteilzeit, ohne Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl Personen	240	239	239	287	238	227	255
Durchschnittsalter	63,8	63,7	63,8	63,8	64,5	64,3	64,5

Faktischer Renten- und Pensionseintritt (einschließlich der Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl Personen	282	298	290	342	312	280	326
Durchschnittsalter	63,6	63,5	63,5	63,2	64,1	63,5	63,9



Das Durchschnittsalter der Personen beim rechtlichen Renten- und Pensionseintritt ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Da das Durchschnittsalter zwischenzeitlich auch gesunken ist, scheint sich noch kein Trend hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit abzuzeichnen. Das Hoch im Jahr 2019 scheint daher keine Trendwende zu sein.

Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter*innen für den Zeitraum von 20 Jahren (2023 bis 2042), getrennt nach den Beamt*innen 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 Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.

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

Mitarbeiter*innen, welche 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 2023 - 2028 nach Referaten (Geschäftskreise 01.08.2016)

	Anz. MA insge- samt	Austritte Beamte	Austritte Tarif-Be- sch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	265	10	36	46	19,0%	42,35
Amt für Revision	50	7	4	11	22,0%	9,84
OB	315	17	40	57	19,5%	52,19
Gemeinderatsfraktionen	15	0	7	7	46,7%	5,70
Haupt- und Personalamt	670	13	46	59	8,8%	53,97
Bezirksämter	233	9	31	40	17,2%	33,71
Rechtsamt	15	0	1	1	6,7%	0,80
Standesamt	32	1	4	5	15,6%	4,05
Kulturamt	729	5	107	112	15,4%	75,99
AKR	1.694	28	196	224	13,2%	174,22
Stadtkämmerei	284	11	21	32	11,3%	28,31
Liegenschaftsamt	173	4	22	26	15,0%	23,12
WFB	457	15	43	58	12,7%	51,43
Statistisches Amt	46	1	5	6	11,5%	5,75
Amt für öffentliche Ordnung	1.038	24	90	114	10,9%	104,29
Branddirektion	565	66	4	70	12,7%	68,60
Amt für Sport und Bewegung	95	2	9	11	12,5%	10,05
SOS	1.744	93	108	201	11,6%	188,69
Schulverwaltungsamt	865	18	119	137	15,5%	113,88
Jugendamt	3.949	20	411	431	11,0%	331,15
JB	4.814	38	530	568	11,8%	445,03
Jobcenter	624	18	41	59	9,5%	54,05
Sozialamt	499	21	42	63	12,9%	49,04
Gesundheitsamt	285	5	34	39	18,4%	31,53
Eigenbetrieb ELW	951	0	120	120	12,8%	86,19
SI	2.359	44	237	281	12,5%	220,81
Amt für Umweltschutz	182	13	28	41	22,8%	36,40
Amt für Stadtplanung und Wohnen	286	9	23	32	11,6%	28,94
Baurechtsamt	161	7	19	26	16,7%	22,26
StU	629	29	70	99	16,2%	87,60
Stadtmessungsamt	198	14	23	37	18,6%	28,22
Hochbauamt	223	5	21	26	12,3%	24,94
Tiefbauamt	522	6	41	47	9,1%	45,81
Eigenbetrieb SES	340	5	40	45	13,2%	43,53
Garten-, Friedhofs- und Forst- amt	523	2	59	61	12,2%	60,06
Eigenbetrieb AWS	938	2	120	122	13,4%	120,96
Eigenbetrieb BBS	323	4	59	63	20,1%	55,16
T	3.067	38	363	401	13,4%	378,68
Stadtverwaltung Σ	15.079	302	1.587	1.889	12,5%	1.598,65

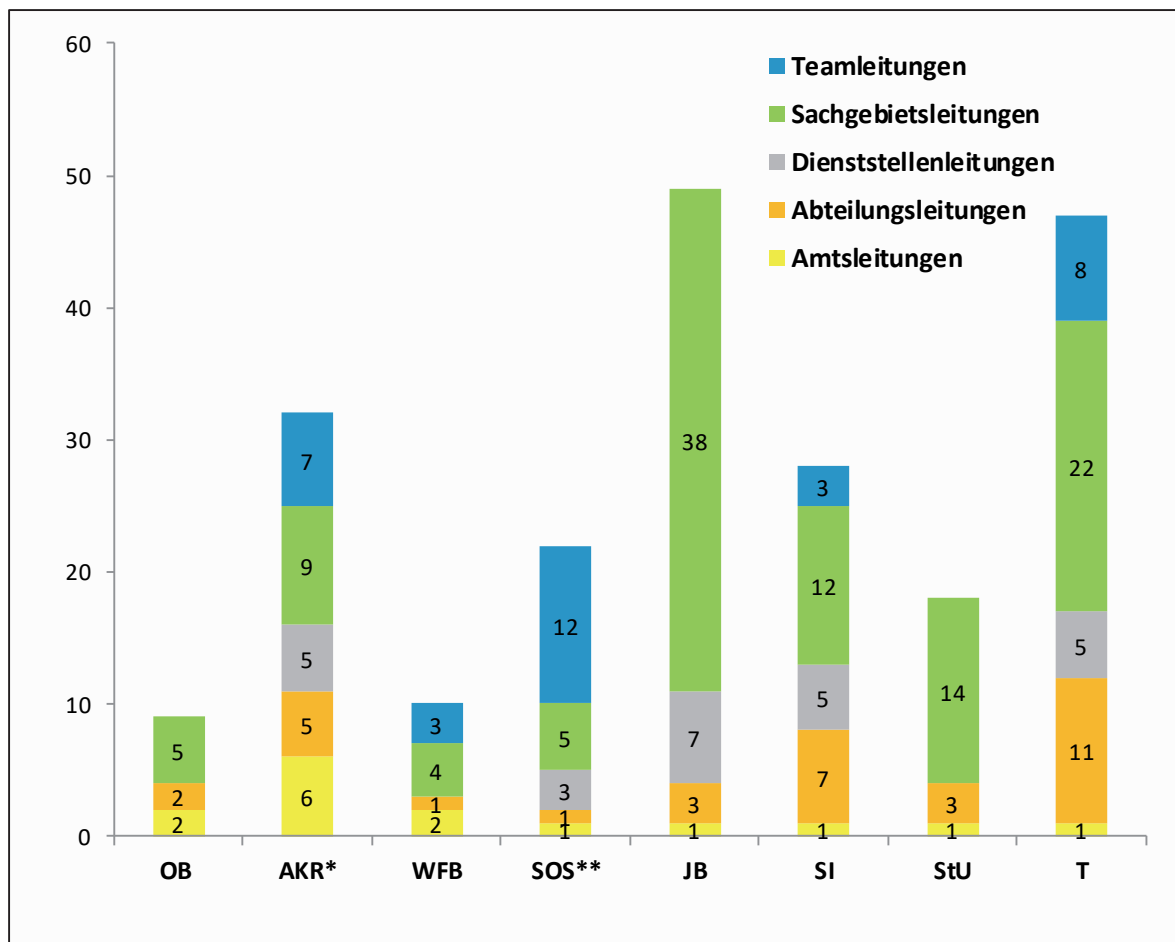
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2023 – 2028 nach Referaten (Geschäftskreise 01.08.2016)

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % ***
	OB	AKR*	WFB	SOS**	JB	SI	StU	T		
Amtsleitungen	2	6	2	1	1	1	1	1	15	41%
Abteilungsleitun- gen	2	5	1	1	3	7	3	11	33	23%
Dienststellenleitun- gen	0	5	0	3	7	5	0	5	25	18%
Sachgebietsleitun- gen	5	9	4	5	38	12	14	22	109	16%
Teamleitungen	0	7	3	12	0	3	0	8	33	11%
	9	32	10	22	49	28	18	47	215	17%

* inkl. Bezirksvorsteher*innen

** ohne Branddirektion

*** Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



Die sonstigen Leitungsfunktionen wurden in der Auswertung einer dieser Kategorien zugeordnet.

Altersaustritte 2023 - 2028 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				da- von:		
> Beamte	m/w	Anzahl	VK- Wert	Teil- zeit	ATZ 1)	FüPos 2)
nichttechnischer Dienst	m	71	69,15	8		36
	w	121	99,88	67	1	36
Sozialdienst	m	0	0,00	0	0	0
	w	0	0,00	0	0	0
technischer Dienst	m	37	36,08	2	0	15
	w	10	8,44	5	0	3
feuerwehrtechn. Dienst	m	63	62,60	1	0	6
Beamte Σ		302	276,15	83	1	96
> Tarif-Beschäftigte						
TVöD	m	505	484,64	52	45	57
	w	617	488,22	319	86	27
SuE	m	27	24,10	11	8	2
	w	321	244,38	204	39	38
TVöD-Pflege	m	22	15,15	11		2
	w	88	63,39	62	4	6
Musiker	m	6	6,00	0	0	1
	w	1	1,00	0	0	0
Tarif-Beschäftigte Σ		1.587	1.326,88	659	182	133
Insgesamt 2023 - 2028		1.889	1.603,04	742	183	229

1) Altersteilzeit

2) Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der prognostizierten Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifwerken bei den Beschäftigten bzw. den Beamtenlaufbahnen.

Der Betrachtungszeitraum umfasst sechs Jahre (2023 - 2028). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen Jahren (2023-2042) steigen die Zahlen für die Berufsgruppen und Führungspositionen in den nächsten Jahren an, obwohl schon in den Vorjahren ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten und Beamt*innen mit 63 Jahren 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.

Bleiben diese gesetzliche Lage und der Trend bestehen, werden die Zahlen für die nächsten sechs Jahre voraussichtlich weiterhin höher ausfallen als zuvor.

Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung

Amt / Eigenbetrieb	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Bürgermeisteramt	6	3,18%	5	2,16%	2	0,87%	2	0,87%	6	2,48%	6	2,26%
Gemeinderatsfraktionen	0		0		0		0		2	14,29%	0	
Haupt- und Personalamt	2	0,37%	10	1,79%	7	1,25%	13	2,33%	6	0,96%	9	1,34%
Statistisches Amt	0		0		0		1	2,56%	1	1,92%	4	8,70%
Amt für Revision	0		0		0		1	2,44%	0		0	
Bezirksämter	4	1,78%	2	0,85%	2	0,85%	2	0,85%	5	2,15%	2	0,86%
Stadtkämmerei	2	0,76%	5	1,85%	10	3,70%	5	1,85%	4	1,43%	5	1,76%
Liegenschaftsamt	2	1,04%	1	0,61%	2	1,22%	2	1,22%	4	2,34%	6	3,47%
Jobcenter	13	2,39%	13	2,15%	6	0,99%	8	1,32%	10	1,62%	19	3,04%
Rechtsamt	0		0		0		0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	11	1,20%	10	0,97%	9	0,88%	27	2,63%	12	1,15%	19	1,83%
Standesamt	0		0		4	12,50%	0		4	13,33%	1	3,13%
Amt für Umweltschutz	1	0,63%	4	2,47%	5	3,09%	4	2,47%	0		2	1,10%
Branddirektion	1	0,20%	1	0,19%	1	0,19%	4	0,75%	0		1	0,18%
Schulverwaltungsamt	20	2,23%	11	1,24%	12	1,36%	14	1,58%	6	0,68%	15	1,73%
Kulturamt	15	2,08%	18	2,44%	13	1,76%	19	2,57%	12	1,62%	23	3,16%
Sozialamt	6	1,32%	9	1,93%	7	1,50%	12	2,57%	9	1,84%	10	2,00%
Jugendamt	126	3,34%	156	4,08%	167	4,37%	189	4,95%	107	2,73%	110	2,79%
Amt für Sport und Bewegung	0		2	2,15%	0		1	1,08%	0		0	
Gesundheitsamt	2	1,17%	3	1,68%	1	0,56%	6	3,35%	4	1,89%	12	4,21%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	3	1,41%	3	1,14%	2	0,76%	4	1,52%	6	2,17%	5	1,75%
Stadtmessungsamt	4	2,20%	0		3	1,53%	4	2,04%	2	1,01%	2	1,01%
Baurechtsamt	0		1	0,68%	3	2,04%	3	2,04%	1	0,64%	1	0,62%
Hochbauamt	4	2,34%	4	1,97%	7	3,45%	9	4,43%	5	2,36%	4	1,79%
Tiefbauamt	7	1,46%	9	1,79%	15	2,98%	15	2,98%	6	1,16%	8	1,53%
Garten-, Friedhofs- und Forsta.	11	2,32%	10	1,98%	3	0,60%	2	0,40%	7	1,40%	4	0,76%
Eigenbetrieb ELW	47	5,25%	67	7,24%	51	5,51%	66	7,13%	54	5,78%	45	4,73%
Eigenbetrieb SES	1	0,30%	6	1,77%	8	2,36%	7	2,06%	3	0,88%	1	0,29%
Eigenbetrieb AWS	10	1,29%	23	2,62%	14	1,60%	13	1,48%	5	0,55%	12	1,28%
Eigenbetrieb BBS	2	0,71%	8	2,54%	4	1,27%	5	1,59%	7	2,24%	9	2,79%
Stadtverwaltung	273	2,48%	381	2,18%	358	2,42%	438	2,49%	288	1,95%	335	2,22%

Austrittsgründe (Anz. Pers.)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	31	24	33	31	23	20
Stellenwechsel-Privatwirtsch.	14	7	15	10	7	10
Berufswechsel	5	8	5	12	4	3
Studium, Weiterbildung	11	13	14	18	5	9
Ende Elternzeit	7	6	4	5	3	3
Gesundheitl. Gründe	4	7	5	7	7	9
Familiäre Gründe	0	1	0	0	0	0
Rückkehr in die Heimat (Ausl.)	1	0	3	0	2	1
Fristlose Kündigung	3	3	4	1	3	3
Andere Gründe	43	51	44	47	32	43
Ohne Angabe von Gründen	181	261	231	305	202	234

Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt / Eigenbetrieb	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bürgermeisteramt	3,3%	8,5%	13,3%	5,7%	4,1%	4,3%	6,2%	8,7%
Gemeinderatsfraktionen	6,9%	6,9%	23,1%	0,0%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%
Haupt- und Personalamt	4,1%	6,7%	5,5%	8,0%	6,3%	9,3%	3,4%	6,5%
Statistisches Amt	175,7%	29,3%	130,7%	161,1%	29,7%	161,5%	130,7%	130,7%
Amt für Revision	7,3%	6,9%	16,1%	9,1%	4,4%	22,0%	8,0%	4,0%
Stadtkämmerei	7,0%	8,0%	8,3%	9,4%	12,4%	8,5%	11,1%	10,0%
Liegenschaftsamt	9,0%	9,4%	10,9%	12,8%	14,9%	30,5%	11,7%	14,6%
Jobcenter	8,5%	7,6%	12,1%	15,1%	12,3%	9,4%	9,5%	9,2%
Rechtsamt	7,1%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%	33,3%	26,7%
Amt für öffentliche Ordnung	6,1%	7,1%	7,3%	7,3%	6,9%	7,1%	8,9%	8,3%
Standesamt	9,4%	9,7%	7,0%	6,9%	14,7%	9,4%	26,7%	16,7%
Amt für Umweltschutz	8,7%	6,0%	5,9%	6,3%	8,4%	8,0%	3,3%	5,6%
Branddirektion	3,4%	5,3%	3,4%	4,2%	3,0%	3,9%	3,3%	1,8%
Schulverwaltungsamt	12,1%	11,5%	8,0%	7,8%	8,2%	9,7%	8,1%	7,4%
Kulturamt	8,0%	8,6%	10,3%	9,8%	9,5%	8,4%	8,5%	9,1%
Sozialamt	6,8%	8,5%	13,4%	7,7%	9,3%	13,1%	10,6%	10,0%
Jugendamt	10,5%	9,3%	9,0%	10,1%	10,3%	11,2%	9,6%	9,2%
Amt für Sport und Bewegung	6,8%	7,0%	4,2%	8,0%	5,1%	31,2%	2,3%	10,2%
Gesundheitsamt	8,9%	9,0%	11,8%	7,6%	7,9%	10,1%	5,2%	21,7%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	3,5%	6,9%	3,8%	10,0%	5,0%	9,1%	7,6%	10,5%
Stadtmessungsamt	4,9%	6,5%	7,7%	4,2%	8,3%	13,8%	6,0%	6,5%
Baurechtsamt	5,9%	2,8%	4,2%	3,5%	7,5%	8,2%	5,8%	5,1%
Hochbauamt	5,0%	11,3%	7,0%	6,3%	6,4%	7,9%	6,1%	5,2%
Tiefbauamt	6,5%	6,4%	5,6%	7,8%	12,8%	8,0%	7,2%	6,6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	5,3%	6,5%	4,7%	8,7%	6,2%	10,3%	6,4%	6,6%
Eigenbetrieb ELW	12,2%	9,0%	12,5%	13,6%	13,0%	15,3%	10,8%	10,8%
Eigenbetrieb SES	5,0%	7,7%	5,1%	7,9%	8,4%	7,1%	5,6%	7,0%
Eigenbetrieb AWS	8,5%	5,4%	6,6%	6,2%	8,8%	5,7%	0,0%	6,7%
Eigenbetrieb BBS	18,9%	19,6%	23,1%	25,6%	24,7%	20,6%	13,1%	10,5%
Stadtverwaltung	9,0%	8,5%	9,1%	9,4%	9,4%	10,7%	7,9%	8,6%

Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet*:

$$\frac{\text{Anzahl aller Austritte}}{\text{Anzahl der im jeweiligen Amt Beschäftigten}} \times 100\%$$

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

*Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen

Nachfolgend werden einige signifikante Fluktuationsquoten der vorherigen Seite begründet:

Bei einigen 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.
- Der Eigenbetrieb Bäderbetriebe setzt in den Freibädern im Sommer Saisonkräfte ein.

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

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Statistisches Amt "Stammpersonal"	8,0%	2,7%	13,9%	5,4%	12,8%	10,7%	15,4%
JobCenter "Stammpersonal"	5,8%	6,4%	8,8%	6,2%	6,3%	7,8%	7,6%
Eigenbetrieb BBS "Stammpersonal"	7,3%	7,9%	7,3%	6,1%	5,7%	8,3%	5,4%

Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)

Amt	1. Quartal 2020	2. Quartal 2020	3. Quartal 2020	4. Quartal 2020	1. Quartal 2021	2. Quartal 2021	3. Quartal 2021	4. Quartal 2021
Bürgermeisteramt	9,83%	8,22%	8,59%	4,74%	5,52%	2,90%	0,19%	-1,70%
Haupt- und Personalamt	16,73%	13,88%	10,51%	8,92%	10,23%	7,42%	6,06%	4,06%
Statistisches Amt*	7,67%	-2,98%	-5,11%	-31,11%	-40,34%	-5,68%	-49,29%	-11,08%
Amt für Revision	23,03%	22,51%	13,61%	8,14%	12,41%	10,79%	9,48%	9,48%
Bezirksämter	3,32%	4,30%	3,72%	3,55%	-0,39%	1,70%	2,08%	2,07%
Stadtkämmerei	8,87%	7,43%	7,78%	4,97%	4,51%	3,03%	3,77%	4,05%
Liegenschaftsamt	15,67%	16,02%	16,08%	9,45%	10,89%	8,01%	8,30%	10,01%
Jobcenter	-1,79%	-0,81%	-2,11%	-3,46%	-3,60%	-4,58%	-2,70%	-5,00%
Rechtsamt	13,44%	-1,05%	-1,05%	-1,05%	-1,05%	8,00%	2,21%	2,93%
Amt für öffentliche Ordnung	11,99%	11,57%	10,25%	9,71%	10,15%	9,83%	10,29%	11,29%
Standesamt	4,30%	9,35%	9,35%	12,51%	9,03%	1,77%	2,40%	8,56%
Amt für Umweltschutz	18,82%	18,87%	14,62%	10,11%	6,76%	9,36%	9,85%	9,55%
Branddirektion	10,35%	11,03%	8,56%	5,42%	6,23%	7,33%	6,20%	3,47%
Schulverwaltungsamt	10,44%	10,93%	11,98%	10,21%	11,76%	12,07%	11,74%	11,34%
Kulturamt	1,28%	2,16%	0,58%	0,44%	1,80%	1,22%	0,60%	1,54%
Sozialamt	15,16%	13,87%	12,28%	12,33%	10,63%	10,39%	9,13%	10,33%
Jugendamt	18,13%	17,94%	15,39%	15,32%	14,09%	14,24%	14,50%	14,23%
Amt für Sport und Bewegung	1,72%	7,61%	-3,40%	-5,58%	0,01%	0,70%	-0,37%	-5,61%
Gesundheitsamt**	17,51%	12,36%	10,22%	0,69%	-13,42%	-20,27%	-28,30%	-38,54%
Amt für Stadtpl. u. Wohnen	13,83%	13,55%	8,51%	6,52%	7,17%	4,93%	4,56%	5,63%
Stadtmessungsamt	4,93%	6,73%	4,46%	2,48%	2,23%	1,84%	1,00%	1,57%
Baurechtsamt	10,26%	9,57%	9,22%	5,93%	3,03%	4,61%	1,48%	2,75%
Hochbauamt	17,40%	16,90%	14,13%	13,29%	9,00%	10,55%	9,25%	9,26%
Tiefbauamt	8,79%	9,22%	7,26%	4,45%	5,47%	5,74%	3,11%	4,46%
Garten-, Fried.- u. Forstamt	18,64%	20,70%	17,85%	15,19%	15,84%	16,39%	14,23%	12,66%
Stadtverwaltung Σ	14,18%	14,03%	11,87%	10,31%	9,11%	8,95%	8,34%	8,04%

*Statistisches Amt: Aufgrund vorübergehender Aushilfen kommt es temporär zu einer Überbesetzung der Stellen.

**Überbesetzung resultiert aufgrund von befristet geschaffenen Ermächtigungen. Im Zuge der Corona-Pandemie sowie der Affenpocken und der ankommenden Menschen aus der Ukraine hat das Gesundheitsamt einen Mehrbedarf.

Die Tabelle zeigt den Anteil der in den Ämtern jeweils zum Quartalsende unbesetzten Stellenanteile. Die Quote bezieht sich auf die tatsächlich laut Stellenplan vorhandenen Stellenanteile und die zum Stichtag vorhandenen Vollzeitäquivalente von aktiven Mitarbeiter*innen, wie sie auch an anderer Stelle im Personalbericht definiert sind.

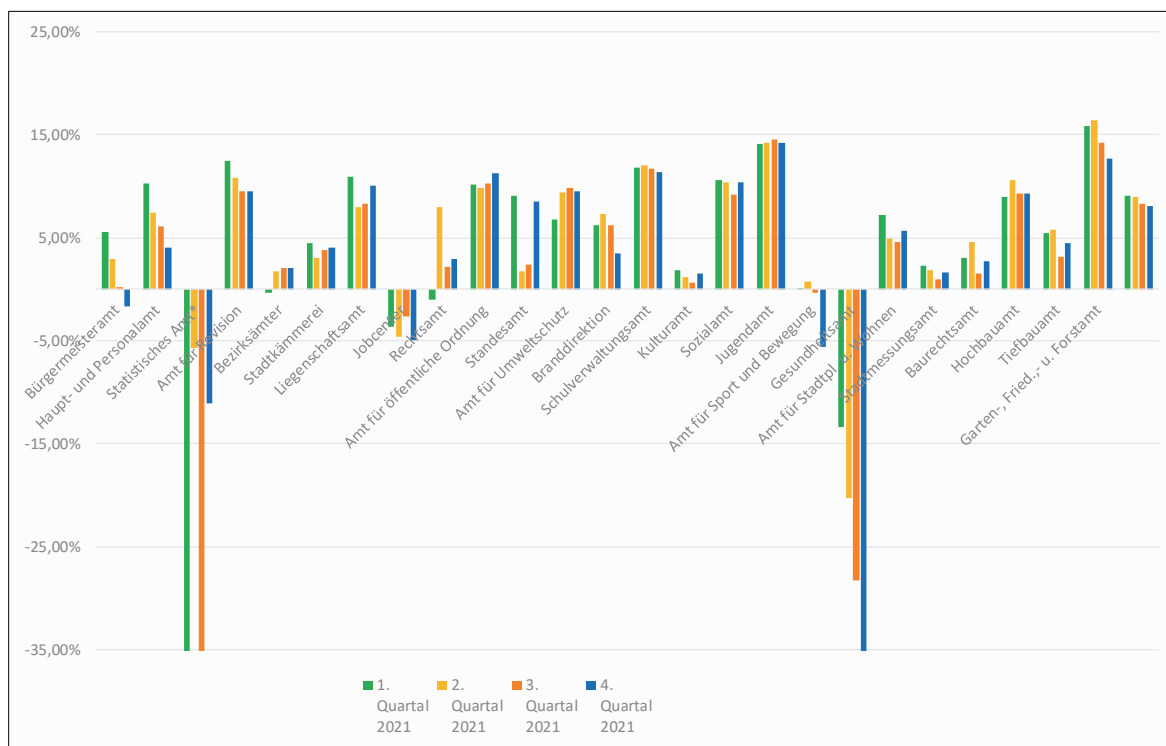
Diese Zahl gibt einen groben Überblick über die Entwicklung der Stellenbesetzungssituation der Stadtverwaltung. Aus unterschiedlichen Gründen sind nicht alle unbesetzten Stellen direkt zu besetzen, sodass dies keine hinreichende Darstellung der zum Stichtag offenen, also tatsächlich zeitnah zu besetzenden Stellen ist. Beispielsweise sind Stellen mit KW-Vermerken nicht nachzubesetzen, oder für eine Einrichtung neugeschaffene Stellen dürfen erst besetzt werden, wenn die betreffende Einrichtung tatsächlich in Betrieb geht. Die Zahl der tatsächlich jeweils zeitnah nachzubesetzenden Stellen liegt daher regelmäßig niedriger.

Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)

Eine negative Quote bei einzelnen Ämtern ergibt sich hauptsächlich aus zum Stichtag vorhandenen, befristeten Mitarbeiter*innen bzw. Aushilfen, da für befristete Personen haushaltsrechtlich keine Planstellen vorzuhalten sind und diese daher nicht immer auf regulären Stellen geführt werden.

Aufgrund der Besetzung weiterer Stellen aus dem Doppelhaushalt 2020/2021 (rd. 840 VZÄ) sank die Quote im Laufe des Jahres auf 8,04% im 4. Quartal 2021. Somit sank die Quote unterjährig um 1,07 Prozentpunkte (Vorjahresvergleich: 3,87 Prozentpunkt) und entspricht somit nun wieder dem Durchschnitt aus den Vorjahren, welcher zwischen 7,8 und 9,2% schwankt.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Situation in den einzelnen Ämtern.





Entwicklung des Stellenplans



Im Zuge der Haushaltsberatungen beschloss der Gemeinderat in der Dritten Lesung am 17. Dezember 2021 auch den Stellenplan für die Jahre 2022 und 2023. Dabei beschlossen die Stadträtinnen und Stadträte, 901,28 Stellen neu zu schaffen und an 127,01 Stellen die Befristungsvermerke zu verlängern oder wegfallen zu lassen. Von diesen Stellen hatte die Verwaltung rund 636 Stellen vorgeschlagen, aus den Reihen des Gemeinderats kamen nochmals ca. 265 Stellen hinzu. Für Ausbildungszwecke wurden durch Beschluss des Gemeinderates bei der Branddirektion und dem Jugendamt zusätzlich 48 Ermächtigungen geschaffen, auf denen künftig zusätzliche Azubis eingestellt werden können. Die Verwaltung besteht aus aktuell 12.747 Stellen ohne Eigenbetriebe. So lässt sich der Doppelhaushalt 2022/2023 (nach dem Haushalt 2020/2021) erneut als „Personalhaushalt“ hervorheben.

Unter dem Motto **Digital MoveS - Stuttgart. Gestaltet. Zukunft** hatte die Verwaltung bereits vor zwei Jahren die Entwicklung einer Strategie für eine digitale Stadtverwaltung initialisiert. Digital MoveS bündelt die Handlungsfelder und Maßnahmen der Landeshauptstadt Stuttgart mit der Zielsetzung, ihre eGovernment Services für die Bürger/-innen und Unternehmen über eine digitale Bürgerschnittstelle auf Basis digitalisierter Fachanwendungen und Geschäftsprozesse sowie einer dem Stand der Technik entsprechenden IT/TK-Infrastruktur bereitzustellen. Die Strategie hat sich bewährt, in den Jahren 2020/2021 konnten auch erfolgreich interne Projekte, wie beispielsweise mobiles Arbeiten, der Ausbau der Online-Angebote, die Erhöhung des Niveaus der Informationssicherheit oder die Einführung der Digital Mover in den Ämtern umgesetzt werden. Als weitere strategische Maßnahme wurde zum 01.01.2022 das neue Amt für Digitalisierung, Organisation und IT (Hinweis für die Redaktion: endgültigen Namen des Amtes hier einfügen!) gegründet. Die erreichte und künftige Personalstärke sowie die stetig zunehmende Themenvielfalt und -komplexität erfordern eine aufbau- und ablauforganisatorische Neugliederung. In diesem Rahmen wurden stadtweit zusätzlich 120,75 Stellen für Digital MoveS neu geschaffen, sowie weitere

10,6 Stellen, um das neue Amt 17 auch verwaltungstechnisch optimal aufzustellen.

Die Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans zeigt, dass in der **Branddirektion** ein zusätzlicher Stellenbedarf gegeben ist, der sich aus der Veränderung verschiedener Aspekte in der brandschutzrechtlichen Risikobewertung ergibt. Maßgabe für die Fortschreibung ist die Unterhaltung einer den örtlichen Verhältnissen entsprechenden leistungsfähigen Feuerwehr, angepasst an den heutigen Stand und die zukünftigen Entwicklungen. Bei der Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans waren für eine sachgerechte Bedarfsermittlung insbesondere die Schwerpunkte Prüfung der Schutzziel-Definition, Bewertung des Gefahrenpotentials im Zuge einer Risikoanalyse, Betrachtung der Standortstruktur der Feuerwachen der Berufsfeuerwehr in Hinblick der baulichen Entwicklungen der Feuerwachen sowie die Überprüfung der personellen Ausstattung des Stuttgarter Löschzugs insbesondere bezüglich der Schutzziel-Definition von zentraler Bedeutung. Daher wurden für die Branddirektion in einem ersten Schritt im Doppelhaushalt 2022/2023 rund 50 Stellen geschaffen. Für den Doppelhaushalt 2024/2025 gibt es weitere Stellenbedarfe, über die der Gemeinderat bereits informiert wurde. Sowohl für das Vorgriffsverfahren auf den Stellenplan 2024 wie auch im regulären Stellenplanverfahren wird hier die Verwaltung dem Gemeinderat weitere Stellenschaffungen vorschlagen.

Die Organisationsuntersuchung im **Schulverwaltungsamt** hat zum Ziel, die bestehenden Aufgaben und die künftigen Herausforderungen dauerhaft effektiv und effizient zu bewältigen. Dies betrifft u. a. die Schulentwicklung, den Schulhausbau und den Betrieb der Schulgebäude. In einer ersten Projektstufe der Organisationsuntersuchung wurde für das Schulverwaltungsamt zunächst eine neue Aufbauorganisation erarbeitet und beschlossen. In einer weiteren, zweiten Projektstufe wurden die amtsinternen Abläufe näher betrachtet. Dabei zeigte sich die Notwendigkeit von weiteren Personalbedarfen, die mit einer Schaffung von rund 36 neuen Stellen gedeckt wurden.



Um das **Kita-Platzmanagement** künftig besser aufzustellen, wurden für diesen Bereich im Jugendamt rund 7 Stellen geschaffen. Damit soll erreicht werden, Eltern besser zu ihrem gesetzlichen Anspruch auf einen Betreuungsplatz für ihre Kinder beraten und unterstützen zu können.

Die **Bezirksämter** sind ein wichtiger Baustein der Stadtverwaltung in Stuttgart, um den Bürgerinnen und Bürger kurze Wege zu den wichtigsten kommunalen Dienstleistungen zu ermöglichen. Daneben erfüllen sie gemeinsam mit den Bezirksbeiräten eine wichtige politische Funktion im Stadtbezirk. Zur Stärkung dieser Aufgaben wurden für die Bezirksämter und die Betreuung der Inneren Stadtbezirke 14,3 neue Stellen geschaffen.

Die Landeshauptstadt Stuttgart zeichnet sich durch eine reichhaltige **Kulturlandschaft** aus. Gerade im Zeichen der aktuellen Pandemie war es daher wichtig, ein Zeichen zu setzen, diese Kulturlandschaft zu stärken und weiterhin eine vielfältige Unterstützung durch das Kulturamt zu ermöglichen. Daher wurden für diesen Bereich insg. rund 20 Stellen geschaffen.

Zum Doppelhaushalt 2022/23 wurden eine Vielzahl an neuen Investitions- und Bauprojekten beschlossen. Um das **Hochbauamt**

in die Lage zu versetzen, diese zusätzlichen Projekte rasch umsetzen zu können, wurden insgesamt 27,0 Stellen, u. a. für Bauprojektleitungen neu geschaffen.

Für die Kfz-Zulassungs- und Führerscheinstelle beim **Amt für öffentliche Ordnung** wurden insg. 31,6 Stellen für verschiedene Themen und Aufgaben geschaffen. Damit werden u. a. die Ergebnisse der dortigen Organisationsuntersuchung umgesetzt, es sollen erweiterte Öffnungszeiten abgedeckt sowie der Pflichtumtausch von Fahrerlaubnissen unterstützt werden.

Die weitere Ausweitung des **Parkraummanagements (PRM)** auf die Stufe 6 macht sich ebenfalls bemerkbar. Rund 14,5 Stellen wurden hierfür geschaffen. Mit der Einführung eines PRM soll erreicht werden, dass insbesondere Pendler ihre Fahrzeuge nicht mehr in den Wohngebieten abstellen. Durch die Parkgebühr, die beispielsweise für einen ganzen Arbeitstag zu entrichten wäre, wird dieser Effekt in der Regel im Gebiet erreicht.

Zum weiteren Ausbau der **Kinderbetreuung** wurden in diesem Haushalt rd. 126 neue Stellen vorgesehen. Bereits im Vorgriff auf den Stellenplan wurden etwa 18 Stellen geschaffen.

Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Stellenpläne 2013 bis 2023

Amt	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bürgermeisteramt	152,45	164,13	164,13	168,33	168,33	179,13	179,13	220,47	223,47	271,99	271,99
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	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	9,60	9,60
Haupt- und Personalamt	436,08	447,58	448,08	456,88	456,88	472,25	472,25	580,55	580,55	445,41	449,01
Statistisches Amt	30,61	31,00	31,00	30,60	30,60	33,10	33,10	35,20	35,20	36,95	36,95
Amt für Revision	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34	43,34	43,34	49,44	49,44	54,64	54,64
Bezirksämter	170,69	173,32	173,32	177,11	177,11	181,61	181,61	185,11	185,11	201,51	201,51
Amt für Digitalisierung, IT & Organisation										321,92	321,92
Stadtkämmerei	236,23	241,63	243,83	245,54	250,34	251,80	251,80	262,98	265,58	280,68	282,68
Liegenschaftsamt	184,54	191,04	188,70	193,70	190,70	199,70	199,70	195,55	195,55	200,10	200,10
Jobcenter	430,34	442,68	442,68	474,77	474,77	520,27	520,27	523,07	522,57	536,91	536,91
Rechtsamt	11,64	11,64	11,64	11,56	11,56	12,31	12,31	13,81	13,81	13,81	13,81
Amt für öffentliche Ordnung	753,56	781,01	809,51	864,69	864,69	949,53	949,53	1.038,84	1.039,84	1.135,98	1.133,98
Standesamt	25,25	28,06	28,06	28,06	28,06	31,66	31,66	31,66	31,66	41,86	41,86
Amt für Umweltschutz	124,87	128,17	128,17	134,25	134,25	146,00	146,00	174,95	174,95	193,60	192,10
Branddirektion	545,79	551,79	553,79	550,79	550,79	561,29	561,29	573,79	573,79	622,34	645,34
Schulverwaltungsamt	772,72	772,06	772,06	751,01	751,01	729,47	729,47	763,83	763,83	828,81	828,81
Kulturamt	476,85	482,85	485,35	483,50	489,85	498,20	500,20	517,10	517,10	537,50	539,40
Sozialamt	296,30	319,20	319,20	410,24	410,19	387,39	381,19	458,83	458,83	470,70	470,70
Jugendamt - ohne Kitas	556,06	598,47	597,44	728,21	728,21	711,79	711,79	766,68	766,78	773,60	773,60
Jugendamt - nur Kitas	1.830,91	2.442,56	2.458,30	2.606,07	2.647,38	2.775,45	2.781,15	2.871,52	2.871,52	3.081,22	3.083,22
Amt für Sport und Bewegung	61,20	57,20	57,20	56,70	56,70	59,53	59,43	65,33	65,33	69,38	69,38
Gesundheitsamt	127,45	130,45	130,45	129,47	129,47	135,18	135,18	158,67	158,67	171,97	171,97
Amt für Stadtplanung und Wohnen	171,30	174,30	174,30	180,10	180,10	197,80	196,80	259,35	259,35	295,35	295,35
Stadtmessungsamt	170,63	170,30	170,30	171,10	171,10	172,10	172,10	176,90	176,90	183,50	183,50
Baurechtsamt	116,00	126,87	126,87	128,87	129,87	134,37	134,37	144,44	144,44	163,74	163,74
Hochbauamt	172,32	182,32	182,32	178,64	178,64	204,34	203,34	228,54	228,54	245,44	255,44
Tiefbauamt	441,07	446,51	450,46	455,46	449,96	474,26	483,26	506,76	507,76	524,31	525,81
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	466,03	467,22	464,22	469,82	467,55	490,13	493,13	555,17	555,17	575,97	575,97
Teil-HH übergreifende Stellen	16,00	21,00	21,00	21,00	21,00	25,00	25,00	126,05	128,05	125,10	130,10
Stadtverwaltung Σ	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,94	10.599,47	10.610,88	11.507,06	11.516,26	12.427,87	12.473,37

Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Stellenpläne 2004 bis 2023

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.074,01	8.099,91	8.042,81	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78	8.311,68	8.804,77
Stellenschaffungen	208,17	33,61	274,28	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96
Stellenstreichungen	-202,27	-90,71	-185,11	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe			-56,25		-11,75				-0,50	
Bereinigungen	20,00		0,20		0,01		1,03			
Endbestand zum Stellenplan	8.099,91	8.042,81	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78	8.311,68	8.804,77	8.838,72

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56	11.516,76	12.427,87
Stellenschaffungen	845,27	58,24	745,74	55,40	548,88	21,77	1.058,14	9,70	957,81	49,00
Stellenstreichungen	-43,56	-9,22	-265,04	-12,77	-163,34	-10,36	-179,46	-0,50	-46,56	-3,50
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	4,75		-3,60				18,00		0,35	
Bereinigungen									-0,50	
Endbestand zum Stellenplan	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56	11.516,76	12.427,87	12.473,37

Erläuterungen

2006 Übertragung von 56,25 Stellen Krankenhaussozialdienst zum Eigenbetrieb 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 Planstelle 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.

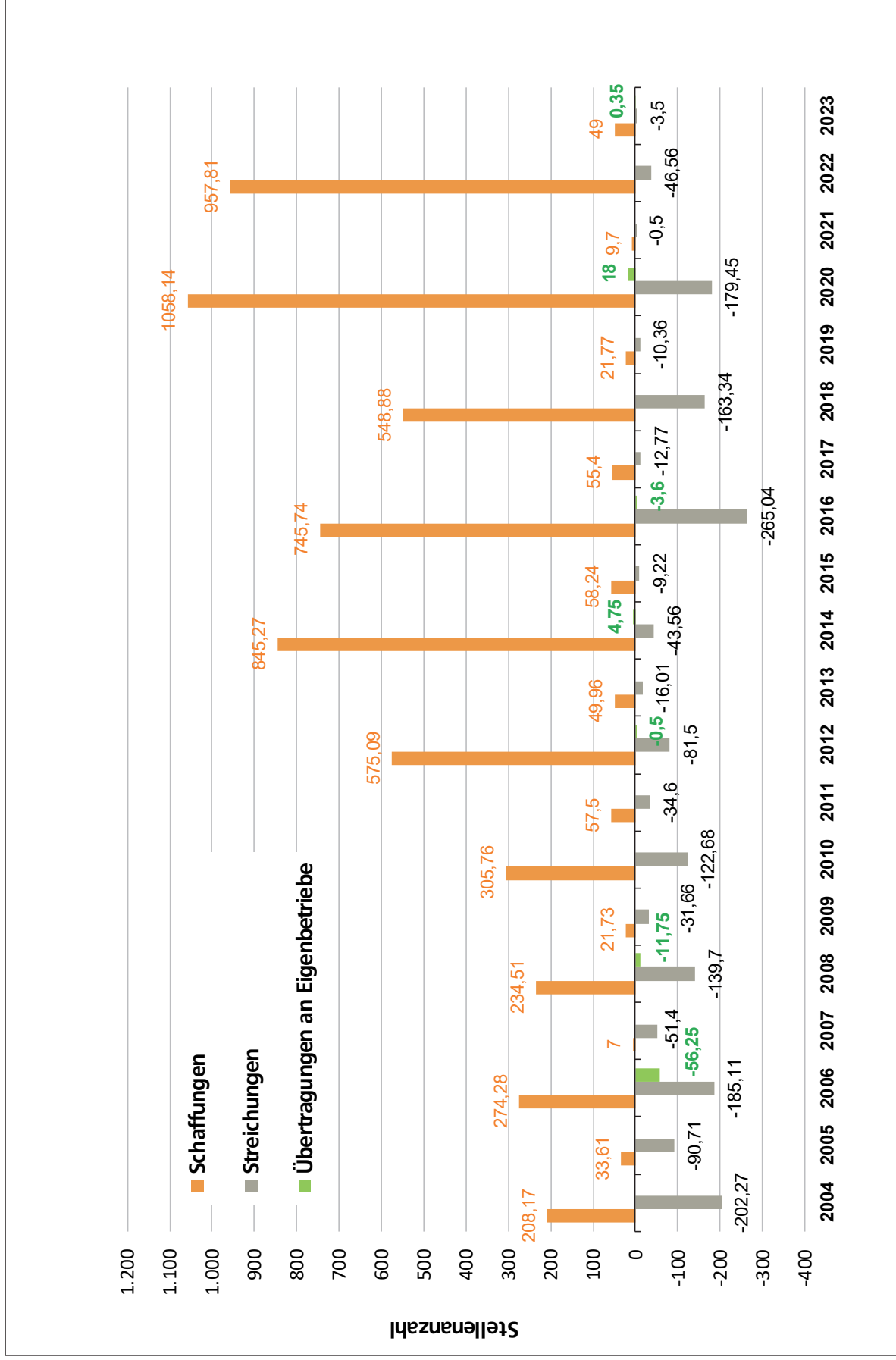
2016 In den Stellenschaffungen sind 346 Stellen für Kitas enthalten. (Anmerkung: 2016 wurden für Kitas auch 215 Stellen gestrichen.)

2018 In den Stellenschaffungen sind 115 Stellen für Kitas enthalten. In den Stellenstreichungen sind 64 Stellen wegen Abbau der Plätze für UMF enthalten.

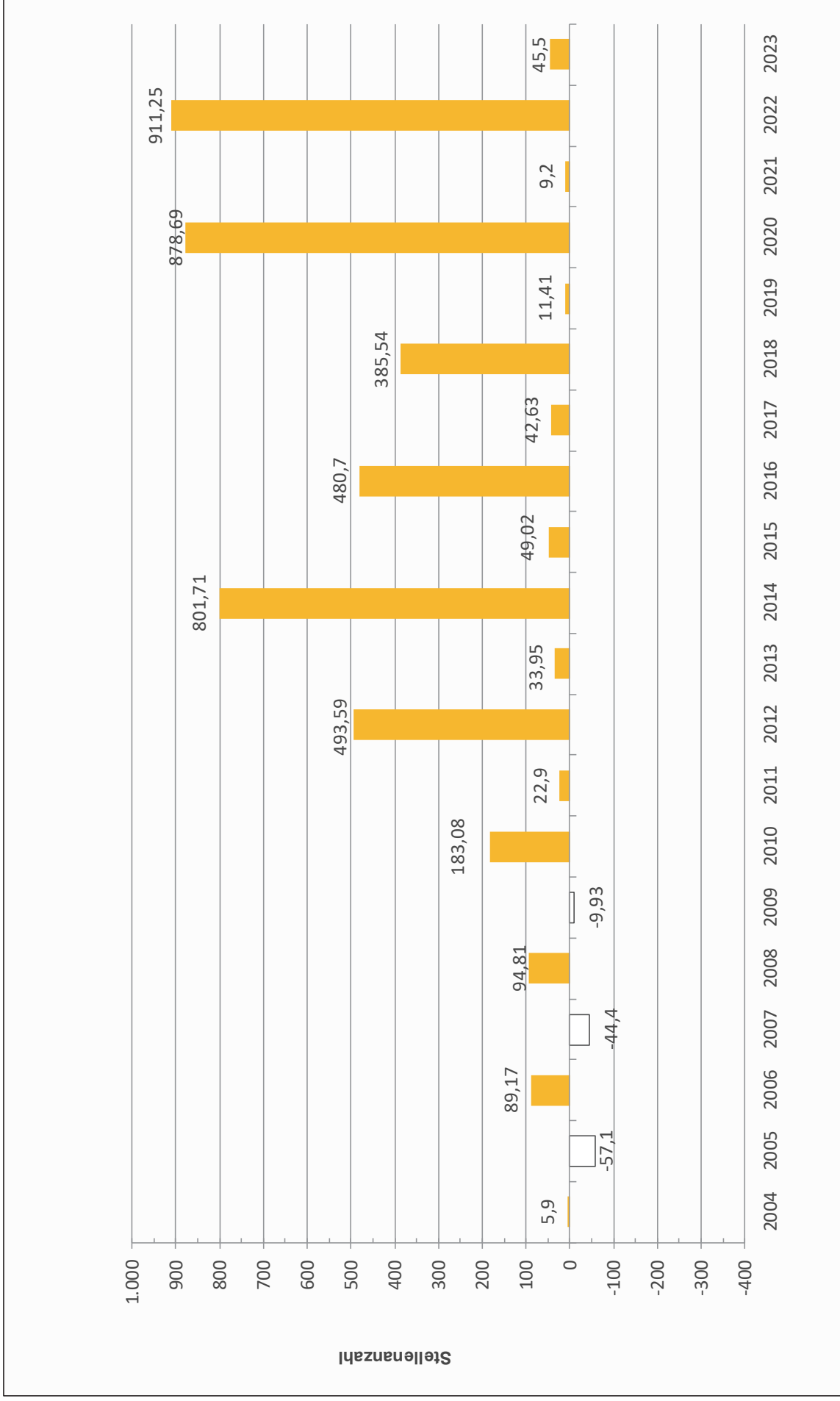
2020 Übertragung von 18 Beamtenstellen des ehemaligen Eigenbetriebs Klinikum auf die Stadt sowie Schaffung von 21,05 Stellen für personalgestellte Beschäftigte für das Klinikum. Die Stellen werden jeweils nach Ausscheiden des/der Stelleninhaber/-in gestrichen.

2022 In den Stellenschaffungen sind 126,1 Stellen für Kitas enthalten.

Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Stellenpläne 2004 bis 2023



Differenz: Schaffungen - Streichungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Stellenpläne 2004 bis 2023



Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe und Leerstellen) Stellenpläne 2012 bis 2023

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis 2023	Stellenstreichungen 2012 bis 2023	Differenz
Kitas, Schülerhäuser und Ganztages- schulen in Trägerschaft des Jugend- amts	1.607,01	-355,31	1.251,70
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, Schulhausmeister*in, -sek- retär*in)	79,46	-43,14	36,32
Bürgerservice	70,74	-6,50	64,24
Soziale Leistungen	214,83	-18,55	196,28
Soziale Dienste	149,96	-6,28	143,68
Kultur	49,70	-13,22	36,48
Sport	9,37	-14,64	-5,27
Sonstige Verwaltung	1238,25	-149,76	1.088,49
Bau, Planung	304,87	-46,77	258,10
Betriebstechnik	51,50	-26,64	24,86
Sondereinflüsse *)	992,96	-150,76	842,20
Σ	4.768,65	-831,57	3.937,08

*) Sondereinflüsse:

Stellenschaffungen

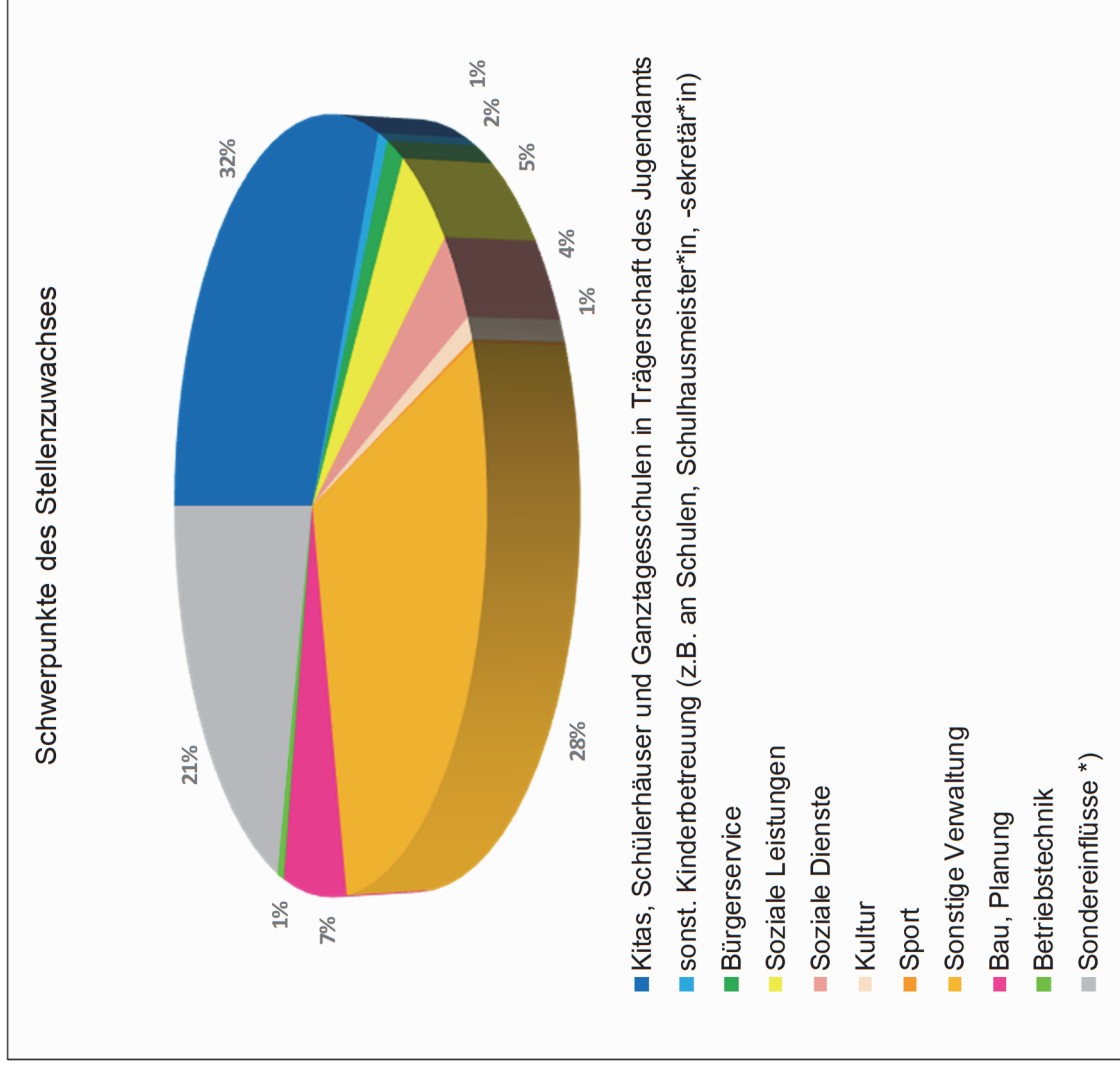
Digital MoveS zum StPI 2022	120,75
Stärkung der Bezirke	14,30
Feuerwehrbedarfsplan	27,00
Organisationsuntersuchung Schulverwaltungsamt	36,60
Maßnahmenpaket Sicheres und Sauberes Stuttgart	33,50
Ausweitung Parkraummanagement	14,50
verschiedene Stellenpools zum StPI 2022 und 2023	14,00
Σ	260,65

Stellenstreichungen

Aufgabe an Externe übertragen	-5,32
Forstreform zum 01.01.2020	-13,00
Rückgang Flüchtlingszahlen	
Σ	-18,32

Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen) Stellenpläne 2012 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2022)

Bereich	Stellen
Kitas, Schülerhäuser, Ganztages- schulen in der Trägerschaft des Ju- gendamts	1.251,70 32%
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, Schulhausmeister*in, Schulsekretär*in)	36,32 1%
Bürgerservice	64,24 2%
Soziale Leistungen	196,28 5%
Soziale Dienste	143,68 4%
Kultur	36,48 1%
Sport	-5,27 0%
Sonstige Verwaltung	1088,49 28%
Bau, Planung	258,10 7%
Betriebstechnik	24,86 1%
Sondereinflüsse	842,20 21%
Σ	3.937,08 100%



Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2022

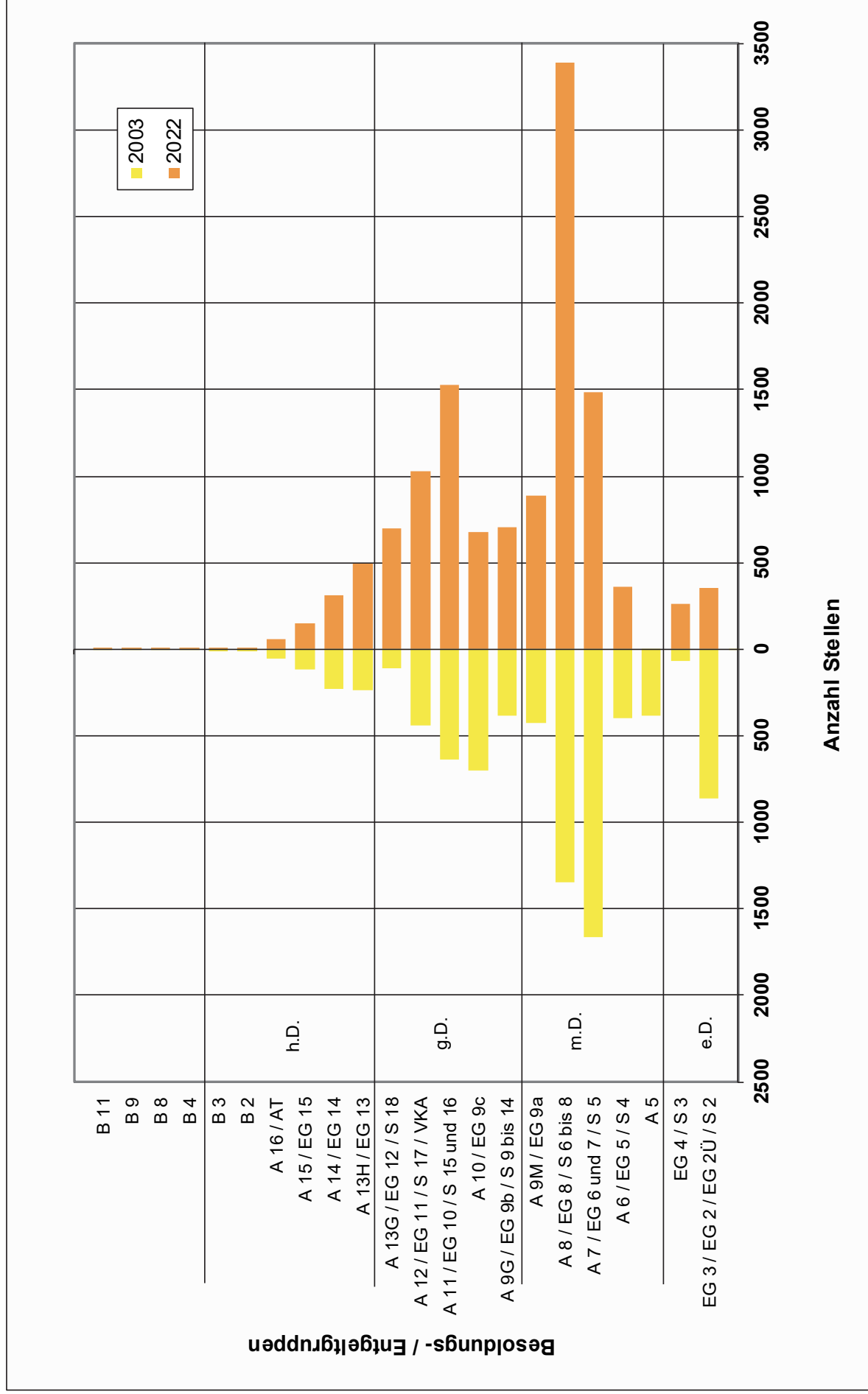
2003

Laufbahngruppe	Besoldungs- /Entgelt- / Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8 B 4	1,00 6,00 3,00
Referenten	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
Höherer 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

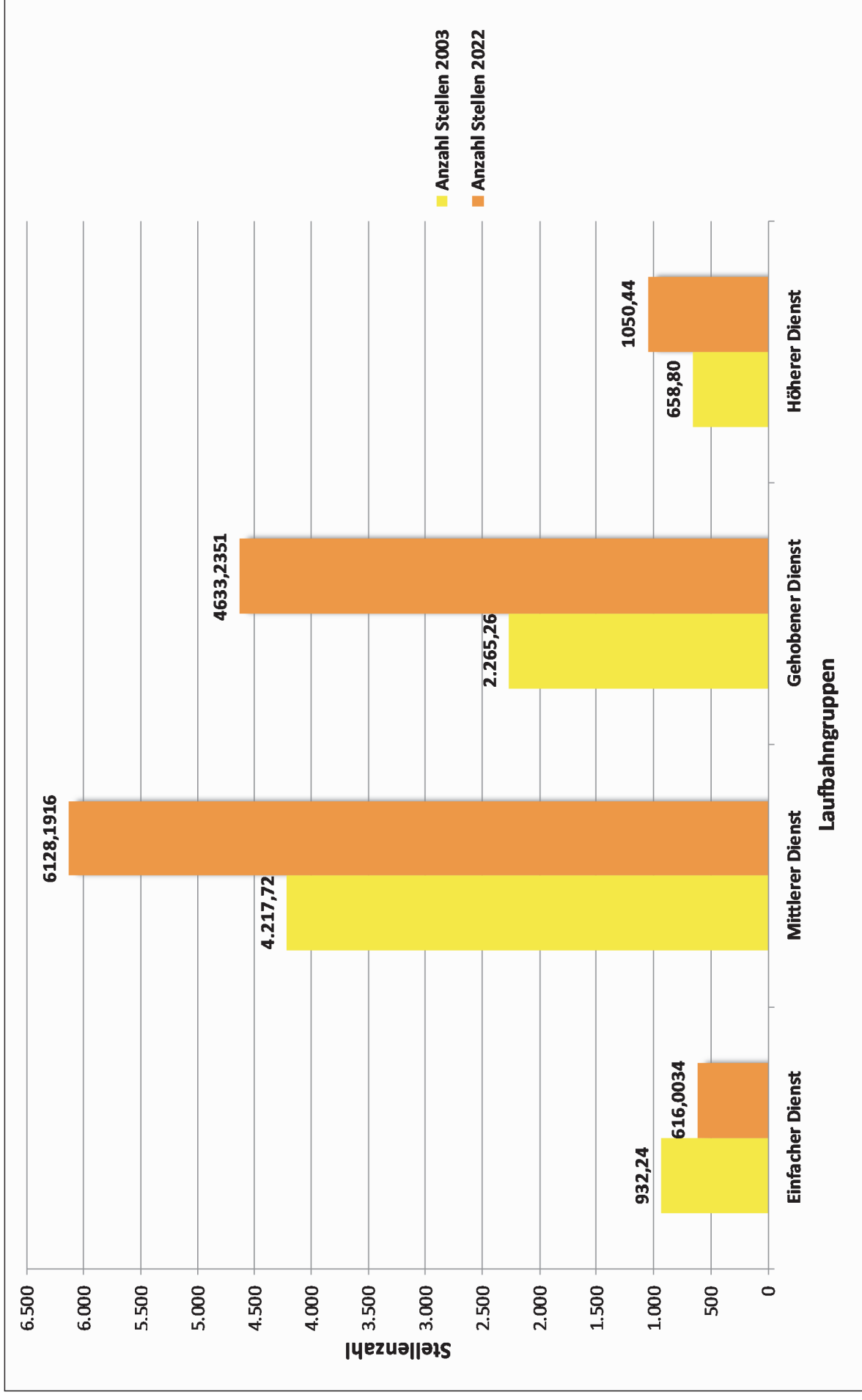
2022

Laufbahngruppe	Besoldungs- /Entgelt- / Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8 B 4	1,00 6,00 3,00
Referenten	B 3 B 2 A 16 / AT A 15 / EG 15 A 14 / EG 14 A 13H / EG 13	9,50 12,00 60,00 152,50 310,54 494,91
Höherer Dienst	A 13G / EG 12 / S 18 A 12 / EG 11 / S 17 / VKA A 11 / EG 10 / S 15 und 16 A 10 / EG 9c A 9G / EG 9b / S 9 bis 14	699,45 1.026,53 1.524,55 677,68 705,03
Mittlerer Dienst	A 9M / EG 9a A 8 / EG 8 / S 6 bis 8 A 7 / EG 6 und 7 / S 5 A 6 / EG 5 / S 4 A 5	887,77 3.390,51 1.487,09 362,83 0,00
Einfacher Dienst	EG 4 / S 3 EG 3 / EG 2 / EG 2Ü / S 2	259,13 356,87
Σ		12.427,87

Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2022



Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2022

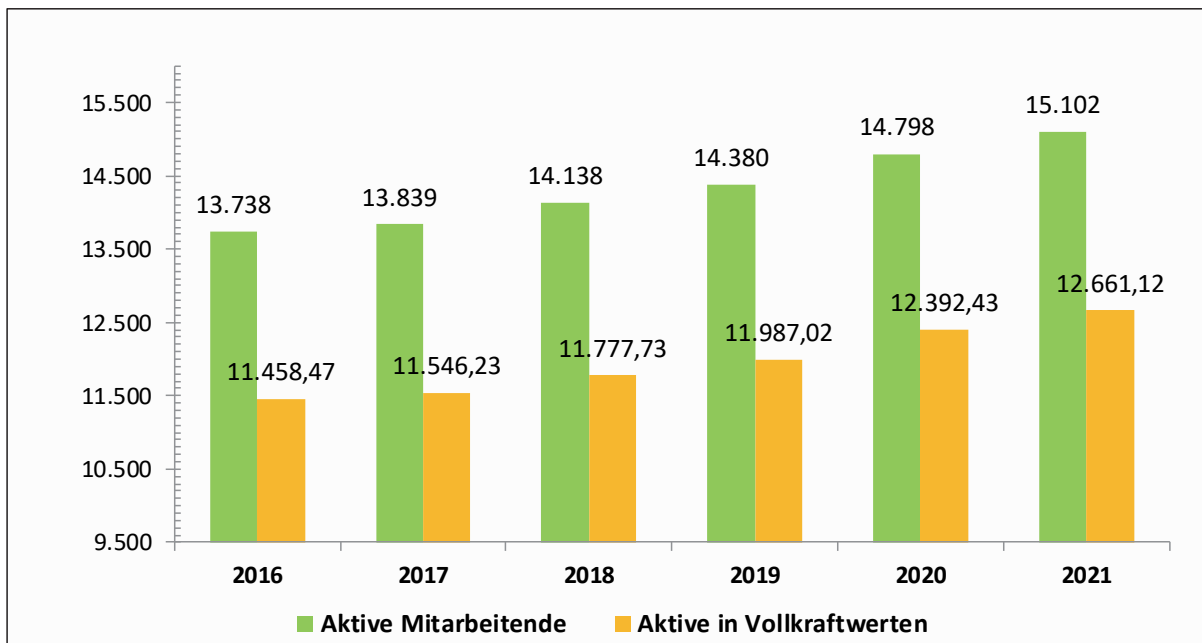




Basiszahlen

Zahl der Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt

Verwaltung	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mitarbeitende insgesamt	14.432	14.583	14.905	15.182	15.624	15.919
Aktive Mitarbeitende	13.738	13.839	14.138	14.380	14.798	15.102
davon Beamte	2.259	2.250	2.240	2.223	2.197	2.165
davon Beschäftigte	11.479	11.589	11.898	12.157	12.601	12.937
Aktive in Vollkraftwerten	11.458,47	11.546,23	11.777,73	11.987,02	12.392,43	12.661,12
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	694	744	767	802	826	817



Personalaufwand der Ämter 2012 - 2021

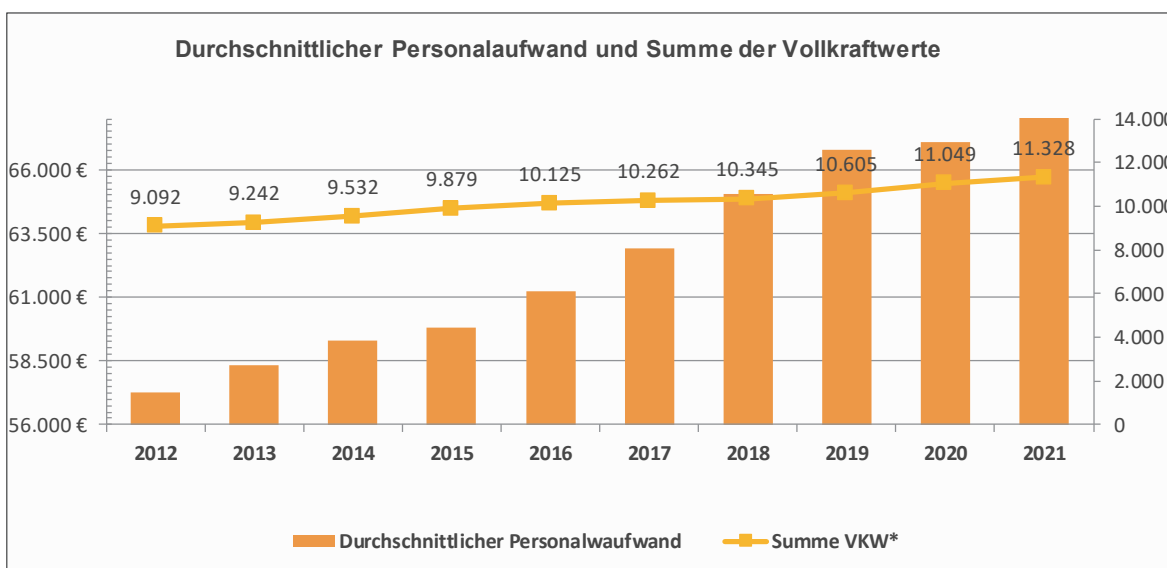
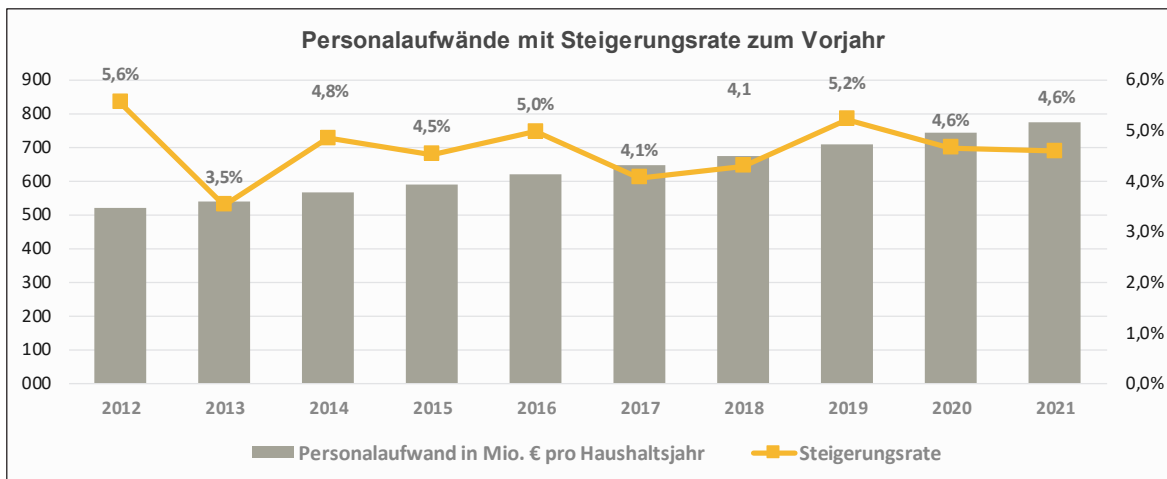
Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr.

Die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne.

Rechnungsergebnis in Mio. EUR

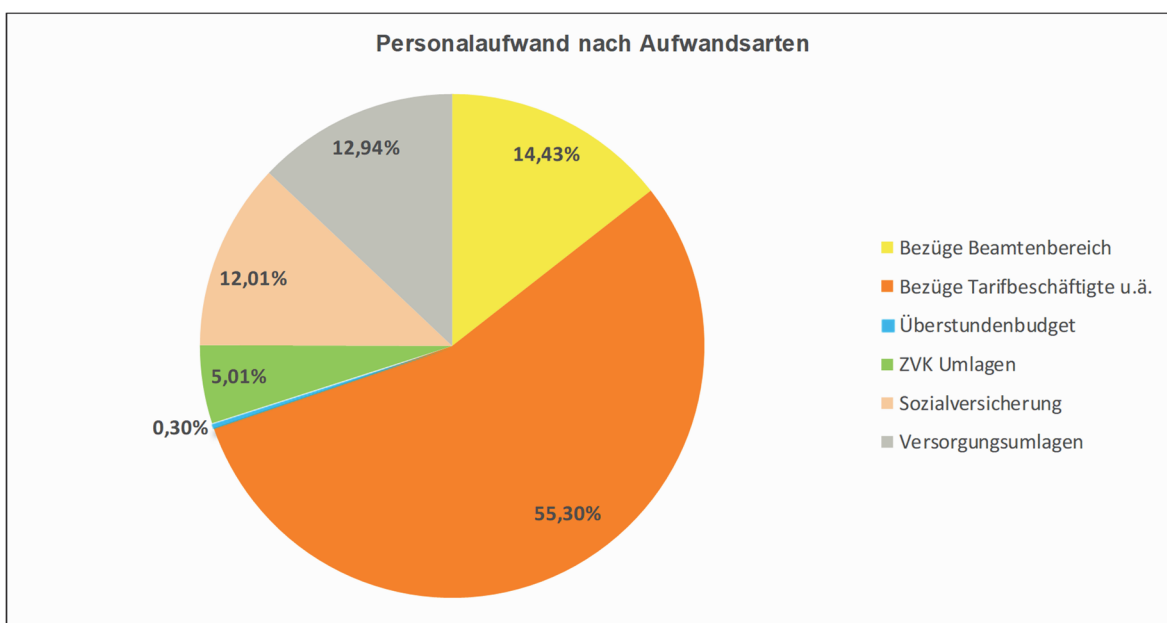
Haushaltsjahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bezüge Beamtenbereich	91,443	93,188	95,242	98,482	100,280	102,435	104,760	109,332	110,477	111.828
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	266,492	280,582	297,517	313,421	333,164	348,975	365,569	386,607	407,421	428.658
Überstundenbudget	1,582	1,338	1,548	1,697	1,622	1,917	1,868	2,524	2,900	2.354
ZVK-Umlagen	21,199	22,498	24,410	25,691	27,709	29,602	31,572	33,218	36,832	38.857
Sozialversicherung	54,796	56,870	60,553	64,021	68,263	72,107	76,091	81,839	85,685	93.100
Versorgungsumlagen	85,341	84,705	86,023	87,575	89,189	90,353	93,231	94,661	97,789	100.296
Personalaufwand Σ	520,853	539,181	565,293	590,887	620,227	645,389	673,091	708,181	741,104	775.094

Personalaufwand der Ämter 2012 - 2021



* Ein Vollkraftwert entspricht einer Person mit 100% Beschäftigung.

* Die Vollkraftwerte in dieser Grafik beinhalten auch Beurlaubte.



Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung 2021

Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgeberesamtaufwandes ohne Sachkosten

Beamt*innen – Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Bezüge in den einzelnen Besoldungsgruppen

Beamt*innen	Jahres durchschnitt	Versorgungs-umlagen	Beihilfe umlage	Aktivaufwand	Versorgung umlage	Beihilfe umlage	Passiv aufwand	Gesamt aufwand
A 6*	40.207,92 €	14.876,93 €	3.264,00 €	58.348,85 €	10.373,64 €	5.903,41 €	16.277,05 €	74.625,90 €
A 7	39.166,44 €	14.491,58 €	3.264,00 €	56.922,02 €	10.104,94 €	5.665,95 €	15.770,89 €	72.692,91 €
A 8	41.611,56 €	15.396,28 €	3.264,00 €	60.271,84 €	10.735,78 €	6.223,44 €	16.959,22 €	77.231,06 €
A 9 m.D.	46.566,96 €	17.229,78 €	3.264,00 €	67.060,74 €	12.014,28 €	7.353,27 €	19.367,54 €	86.428,28 €
A 9 g. D.	40.093,80 €	14.834,71 €	3.264,00 €	58.192,51 €	10.344,20 €	5.877,39 €	16.221,59 €	74.414,09 €
A 10	49.446,36 €	18.295,15 €	3.264,00 €	71.005,51 €	12.757,16 €	8.009,77 €	20.766,93 €	91.772,44 €
A 11	54.856,20 €	20.296,79 €	3.264,00 €	78.416,99 €	14.152,90 €	9.243,21 €	23.396,11 €	101.813,11 €
A 12	61.072,20 €	22.596,71 €	3.264,00 €	86.932,91 €	15.756,63 €	10.660,46 €	26.417,09 €	113.350,00 €
A 13 g. D.	69.415,68 €	25.683,80 €	3.264,00 €	98.363,48 €	17.909,25 €	12.562,78 €	30.472,02 €	128.835,50 €
A 13 h. D.	67.225,68 €	24.873,50 €	3.264,00 €	95.363,18 €	17.344,23 €	12.063,46 €	29.407,68 €	124.770,86 €
A 14	74.868,96 €	27.701,52 €	3.264,00 €	105.834,48 €	19.316,19 €	13.806,12 €	33.122,31 €	138.956,79 €
A 15	85.018,92 €	31.457,00 €	3.264,00 €	119.739,92 €	21.934,88 €	16.120,31 €	38.055,20 €	157.795,12 €
A 16	95.109,00 €	35.190,33 €	3.264,00 €	133.563,33 €	24.538,12 €	18.420,85 €	42.958,97 €	176.522,30 €

* Gesetz zur Änderung des LBesG BW und anderer Rechtsvorschriften vom 15.10.2020 Streichung Besoldungsgruppe A5 und Besoldungsgruppe A6 nur noch für Übergänge aus dem einfachen Dienst

Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung 2021

Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgeberesamtaufwandes ohne Sachkosten

Beschäftigte nach TVöD – Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Vergütungen in den einzelnen Entgeltgruppen

Beschäftigte VKA	Jahresdurchschnitt	Leistungselemente	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Sozialversicherung	Unfallversicherung	ZVK Aufwand	Aktivbezüge	ZVO-Umlage	Gesamtaufwand
EG 2	30.610,44 €	612,21 €	2.028,20 €	33.250,85 €	6.650,17 €	159,14 €	3.022,50 €	43.082,66 €	169,58 €	43.252,24 €
EG 2 Ü	31.740,00 €	634,80 €	2.103,04 €	34.477,84 €	6.895,57 €	159,14 €	3.134,04 €	44.666,58 €	175,84 €	44.842,42 €
EG 3	34.467,36 €	689,35 €	2.283,75 €	37.440,46 €	7.488,09 €	159,14 €	3.403,34 €	48.491,03 €	190,95 €	48.681,97 €
EG 4	34.176,84 €	683,54 €	2.264,50 €	37.124,88 €	7.424,98 €	159,14 €	3.374,65 €	48.083,64 €	189,34 €	48.272,98 €
EG 5	35.647,68 €	712,95 €	2.361,96 €	38.722,59 €	7.744,52 €	159,14 €	3.519,88 €	50.146,13 €	197,49 €	50.343,62 €
EG 6	36.992,28 €	739,85 €	2.451,05 €	40.183,17 €	8.036,63 €	159,14 €	3.652,65 €	52.031,60 €	204,93 €	52.236,53 €
EG 7	38.622,24 €	772,44 €	2.559,05 €	41.953,73 €	8.390,75 €	159,14 €	3.813,59 €	54.317,21 €	213,96 €	54.531,17 €
EG 8	39.477,00 €	789,54 €	2.615,68 €	42.882,22 €	8.576,44 €	159,14 €	3.897,99 €	55.515,80 €	218,70 €	55.734,50 €
EG 9A	45.532,32 €	910,65 €	2.666,68 €	49.109,64 €	9.821,93 €	159,14 €	4.464,07 €	63.554,78 €	250,46 €	63.805,24 €
EG 9B	47.783,52 €	955,67 €	2.798,52 €	51.537,71 €	10.307,54 €	159,14 €	4.684,78 €	66.689,17 €	262,84 €	66.952,01 €
EG 9C	46.327,08 €	926,54 €	2.713,22 €	49.966,84 €	9.993,37 €	159,14 €	4.541,99 €	64.661,34 €	254,83 €	64.916,17 €
EG 10	51.563,76 €	1.031,28 €	3.019,92 €	55.614,95 €	11.122,99 €	159,14 €	5.055,40 €	71.952,48 €	283,64 €	72.236,12 €
EG 11	55.639,92 €	1.112,80 €	3.258,64 €	60.011,36 €	12.002,27 €	159,14 €	5.455,03 €	77.627,81 €	306,06 €	77.933,87 €
EG 12	62.693,88 €	1.253,88 €	3.671,77 €	67.619,53 €	13.523,91 €	159,14 €	6.146,62 €	87.449,19 €	344,86 €	87.794,05 €
EG 13	64.616,52 €	1.292,33 €	2.788,20 €	68.697,05 €	13.739,41 €	159,14 €	6.244,56 €	88.840,17 €	350,35 €	89.190,52 €
EG 14	72.488,04 €	1.449,76 €	3.127,86 €	77.065,66 €	15.413,13 €	159,14 €	7.005,27 €	99.643,20 €	393,03 €	100.036,24 €
EG 15	83.560,32 €	1.671,21 €	3.605,63 €	88.837,15 €	17.767,43 €	159,14 €	8.075,30 €	114.839,02 €	453,07 €	115.292,09 €
EG 15 Ü	109.319,64 €	2.186,39 €	4.717,14 €	116.223,18 €	23.244,64 €	159,14 €	10.564,69 €	150.191,64 €	592,74 €	150.784,38 €

Kosten eines Arbeitsplatzes TVöD-Sozial und Erziehungsdienst 2021

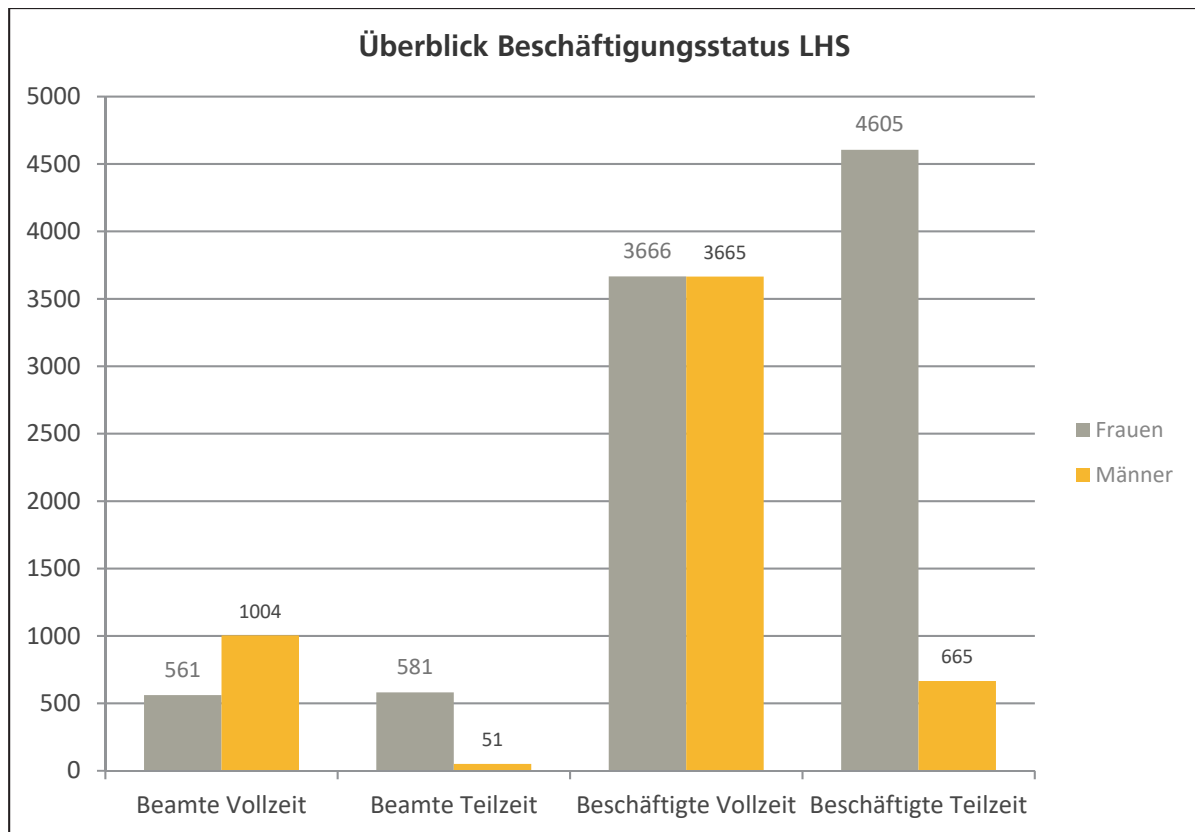
Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgeberesamtaufwandes ohne Sachkosten im TVöD-Sozial und Erziehungsdienst.

Beschäftigte SuE	Jahresdurchschnitt	Leistungselemente	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Sozialversicherung	Unfallversicherung	ZVK Aufwand	Aktiv bezüge	ZVO-Umlage	Gesamtaufwand
S 2	27.485,52 €	549,71 €	1.821,14 €	29.856,38 €	5.971,28 €	159,14 €	2.713,94 €	38.700,73 €	152,27 €	38.853,00 €
S 3	35.039,52 €	700,79 €	2.321,66 €	38.061,97 €	7.612,39 €	159,14 €	3.459,83 €	49.293,34 €	194,12 €	49.487,45 €
S 4	37.380,48 €	747,61 €	2.476,77 €	40.604,86 €	8.120,97 €	159,14 €	3.690,98 €	52.575,95 €	207,08 €	52.783,04 €
S 8 a	40.258,32 €	805,17 €	2.667,45 €	43.730,94 €	8.746,19 €	159,14 €	3.975,14 €	56.611,40 €	223,03 €	56.834,43 €
S 8 b	43.615,44 €	872,31 €	2.889,89 €	47.377,64 €	9.475,53 €	159,14 €	4.306,63 €	61.318,93 €	241,63 €	61.560,56 €
S 9	46.288,44 €	925,77 €	3.066,99 €	50.281,20 €	10.056,24 €	159,14 €	4.570,56 €	65.067,15 €	256,43 €	65.323,58 €
S 10**	52.534,56 €	1.050,69 €	3.076,77 €	56.662,03 €	11.332,41 €	159,14 €	5.150,58 €	73.304,15 €	288,98 €	73.593,12 €
S11a**	47.938,68 €	958,77 €	2.807,61 €	51.705,06 €	10.341,01 €	159,14 €	4.699,99 €	66.905,20 €	263,70 €	67.168,90 €
S 11 b	44.474,76 €	889,50 €	2.604,74 €	47.968,99 €	9.593,80 €	159,14 €	4.360,38 €	62.082,31 €	244,64 €	62.326,96 €
S 12	52.439,76 €	1.048,80 €	3.071,22 €	56.559,78 €	11.311,96 €	159,14 €	5.141,28 €	73.172,16 €	288,45 €	73.460,61 €
S 13	50.659,80 €	1.013,20 €	2.966,98 €	54.639,97 €	10.927,99 €	159,14 €	4.966,77 €	70.693,88 €	278,66 €	70.972,54 €
S 13 Ü**	56.180,76 €	1.123,62 €	3.290,32 €	60.594,70 €	12.118,94 €	159,14 €	5.508,06 €	78.380,83 €	309,03 €	78.689,86 €
S 14	50.046,00 €	1.000,92 €	2.931,03 €	53.977,95 €	10.795,59 €	159,14 €	4.906,60 €	69.839,27 €	275,29 €	70.114,56 €
S 15	50.807,76 €	1.016,16 €	2.975,64 €	54.799,56 €	10.959,91 €	159,14 €	4.981,28 €	70.899,89 €	279,48 €	71.179,37 €
S 16	54.367,68 €	1.087,35 €	3.184,13 €	58.639,17 €	11.727,83 €	159,14 €	5.330,30 €	75.856,44 €	299,06 €	76.155,50 €
S 17	58.563,84 €	1.171,28 €	3.429,89 €	63.165,01 €	12.633,00 €	159,14 €	5.741,70 €	81.698,85 €	322,14 €	82.020,99 €
S 18	65.484,36 €	1.309,69 €	3.835,20 €	70.629,25 €	14.125,85 €	159,14 €	6.420,20 €	91.334,44 €	360,21 €	91.694,65 €

Die Entgeltgruppen S 4 ES4 und S 8 b ES4 entfallen.

** nur 1 bis 2 Fälle als Berechnungsgrundlage

Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2021



Wie in den Vorjahren ist auch 2021 der Personalbestand angewachsen, im Vergleich zu 2020 netto um 294 aktive Personen und damit weniger stark als noch im Vorjahr.

Die Anzahl der Frauen in Teilzeit stieg um 128 Personen. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem die Anzahl der Männer in Teilzeit abnahm, stieg diese Zahl um 55 Personen.

Die Gesamtzahl der Beamt*innen nahm im Vergleich zum Vorjahr um 32 Personen ab.

Im Jahr 2021 sind 1.169 Personen bei der LHS neu eingetreten. Davon sind 663 Personen Vollzeitkräfte und 506 Personen Teilzeitkräfte.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	550	3,6%	983	6,5%	1.533	10,2%	36%	64%
Teilzeit	578	3,8%	54	0,4%	632	4,2%	91%	9%
Beamte Σ	1.128	7,5%	1.037	6,9%	2.165	14,3%	52%	48%
Beschäftigte								
	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3744	24,8%	3740	24,8%	7.484	49,6%	50%	50%
Teilzeit	4736	31,4%	717	4,7%	5.453	36,1%	87%	13%
Beschäftigte Σ	8.271	55,9%	4.330	29,3%	12.601	85,2%	66%	34%
Insgesamt								
	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	4.294	28,4%	4.723	31,3%	9.017	59,7%	48%	52%
Teilzeit	5.314	35,2%	771	5,1%	6.085	40,3%	87%	13%
Insgesamt	9.608	63,6%	5.494	36,4%	15.102	100,0%	64%	36%

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2021 waren in der Stadtverwaltung 6.085 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt.

Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeiter*innen der Verwaltung ist im Vergleich zum Vorjahr von 39,9 % auf nun 40,3 % gestiegen.

Die Anzahl der "Halbtagskräfte" ist erstmals wieder leicht angestiegen.

Teilzeitquote	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stadtverwaltung	40,1%	40,9%	39,8%	40,2%	40,8%	40,6%	39,9%	40,3%

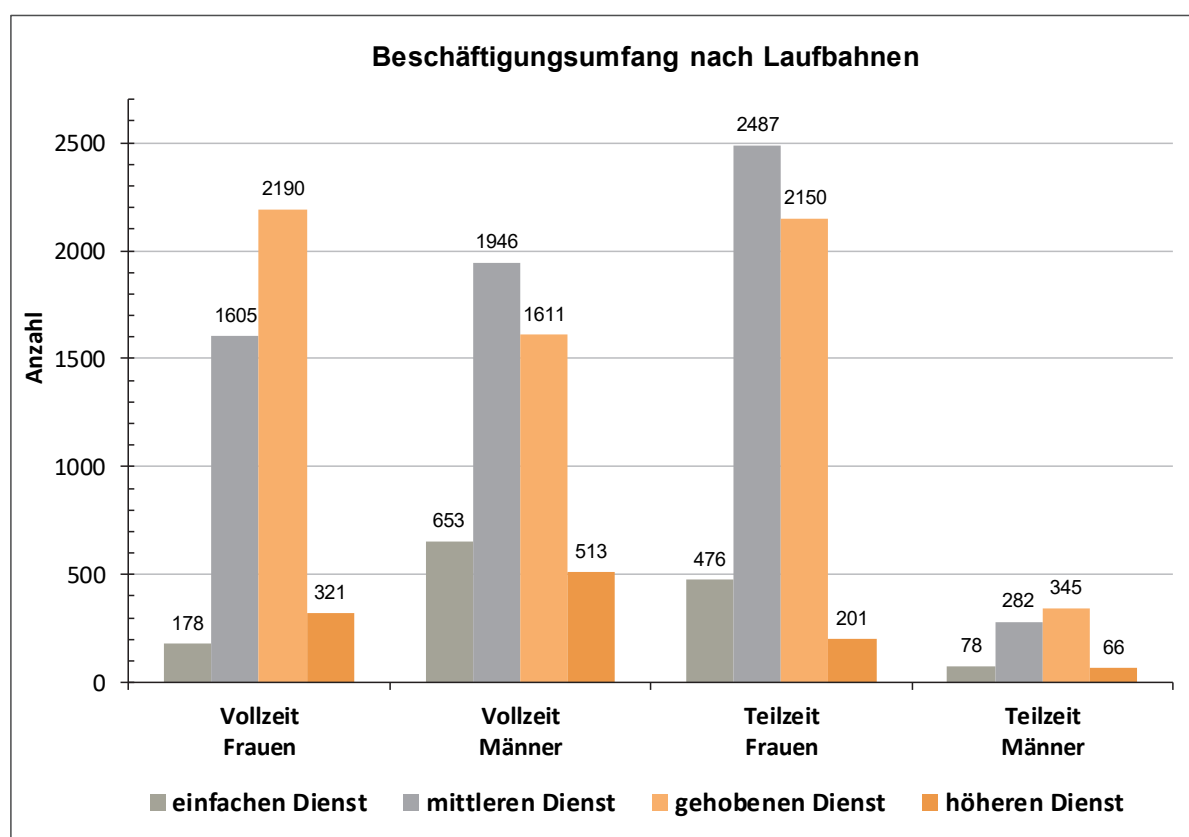
Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21% bis 40%	41% bis 60%	61% bis 80%	81% bis 99%	Halbtagskräfte mit 50%
Beamte						
Männer	0 0,0%	0 0,0%	15 0,3%	25 0,4%	14 0,2%	9 0,2%
Frauen	1 0,0%	41 0,7%	244 4,2%	227 3,9%	65 1,1%	149 2,6%
Beamte Σ	1 0,0%	41 0,7%	259 4,4%	252 4,3%	79 1,4%	158 2,7%
Beschäftigte						
Männer	145 2,5%	47 0,8%	146 2,5%	230 3,9%	149 2,6%	90 1,5%
Frauen	415 7,1%	467 8,0%	1.512 25,9%	1.745 29,9%	597 10,2%	800 13,7%
Beschäftigte Σ	560 9,6%	514 8,8%	1.658 28,4%	1.975 33,9%	746 12,8%	890 15,3%
Insgesamt - 2021 -	561 9,6%	555 9,5%	1.917 32,9%	2.227 38,2%	825 14,1%	1.048 18,0%
Frauenanteil	74,2%	91,5%	91,6%	88,5%	80,2%	90,6%
Vergleich Vorjahr:						
Insgesamt	567	594	1.880	1.994	799	1.036
- 2020 -	9,7%	10,2%	32,2%	34,2%	13,7%	17,8%
Frauenanteil	72,5%	93,3%	92,4%	88,2%	79,8%	91,2%

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2021

Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamt*innen und Tarifbeschäftigten liegt die im Glossar aufgeführte Einteilung der Laufbahnen zugrunde.

Beamte und Tarifbeschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Σ	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Σ	Teilzeitanteil der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	178	653	831	476	78	554	40,0%	37,9%
mittleren Dienst	1605	1946	3.551	2487	282	2.769	43,8%	44,0%
gehobenen Dienst	2190	1611	3.801	2150	345	2.495	39,6%	39,1%
höheren Dienst	321	513	834	201	66	267	24,3%	22,3%



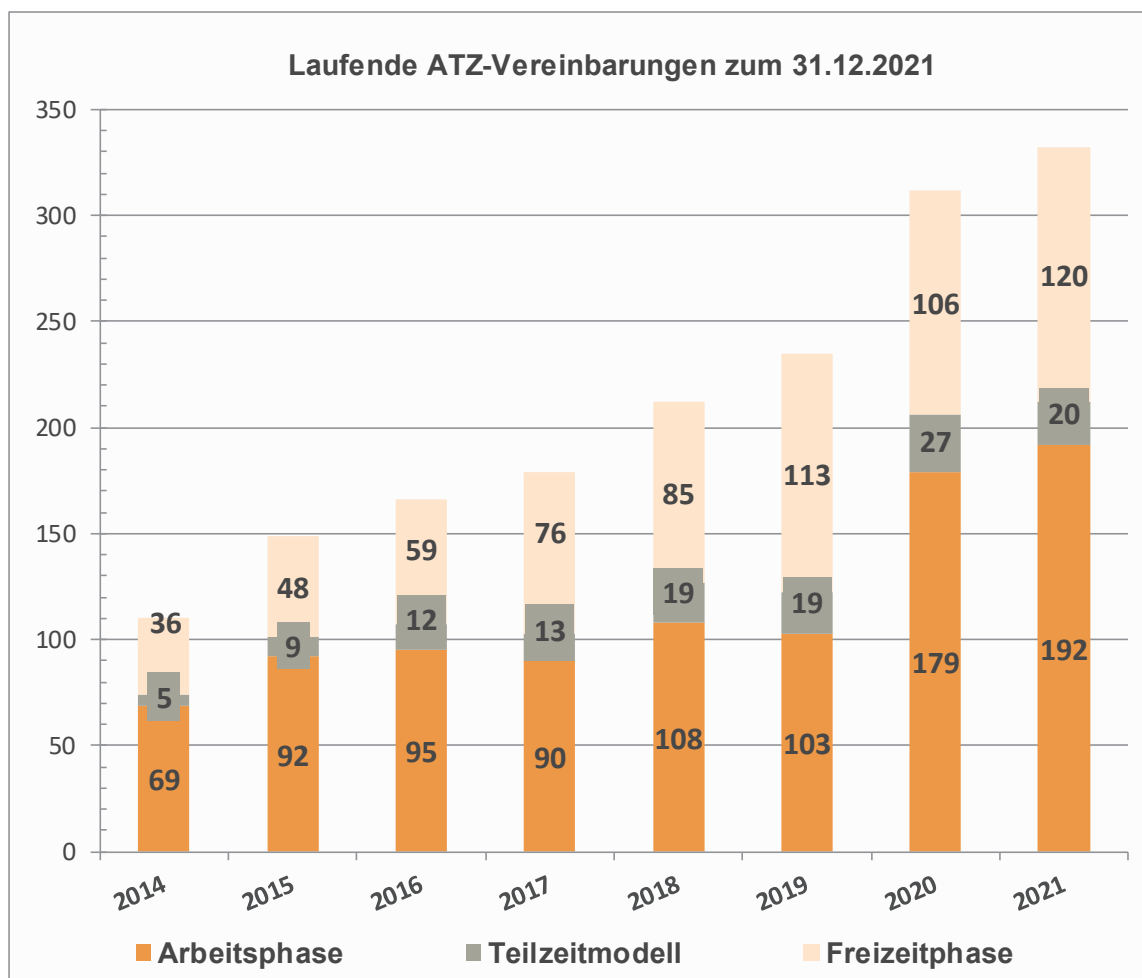
Die Übersicht der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zeigt wie in den Vorjahren deutlich, dass die Fallzahl der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im mittleren Dienst am höchsten ist.

Im höheren Dienst nimmt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark ab, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt

Die Quote für 2021 zum Stichtag 31. Mai 2020 ergab, dass bei den Ämtern weitere 177 Beschäftigte und bei den Eigenbetrieben insgesamt 58 Beschäftigte eine Alterszeitvereinbarung hätten eingehen können (insgesamt 235). Eingegangen sind 237 Anmeldungen von Interessenten von den Ämtern und 43 Anmeldungen von den Eigenbetrieben (insgesamt 280 Anmeldungen). Tatsächlich haben im Jahr 2021 142

Beschäftigte bei den Ämtern und 26 Beschäftigte bei den Eigenbetrieben eine Alterszeitvereinbarung abgeschlossen (insgesamt 168 Vereinbarungen). Aufgrund des weiterhin deutlichen Überhangs von Interessenten, wurde im Oktober 2021 durch den Gemeinderat für die Jahre 2022 bis 2024 eine Erhöhung der Quote auf 5 % für die LHS sowie die Eigenbetriebe beschlossen.



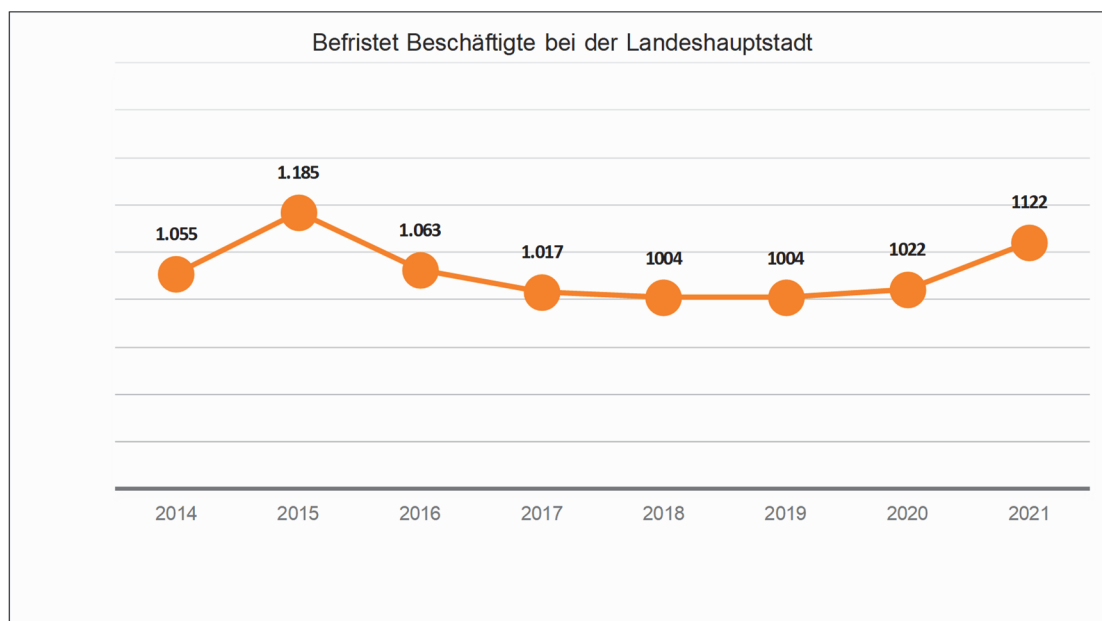
Von den 332 ATZ-Fällen der Stadtverwaltung sind 3 Beamt*innen in der Grafik enthalten.

Von den 192 Personen in der Arbeitsphase haben 99 diese im Jahr 2021 begonnen. Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Berufsgruppen > Laufbahn	TvöD-VKA		TVöD-SuE		TVöD-Pflege		Beamt*innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
einfacher Dienst	1	3	0	1	0	0	0	0
mittlerer Dienst	14	28	0	8	0	4	0	0
gehobener Dienst	12	8	1	9	0	1	0	0
höherer Dienst	2	5	1	0	0	0	0	1
Σ	29	44	2	18	0	5	0	1

Zahl der befristet Beschäftigten

Verwaltung	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl	1.055	1.185	1.063	1.017	1.004	1.004	1.022	1.122
Anteil	9,7%	10,6%	9,3%	8,8%	8,4%	8,3%	8,1%	8,7%



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

1. Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden beispielsweise geschaffen für

- Die kurzfristige Unterstützung in der Corona-Pandemie
- die Einführung einer Kommunalen Pflegekonferenz
- weiterhin andauernde Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich wie PlusENERGY@SCHOOL, Stadtquartier 2050, RAMONA, Radschnellwege, Zukunftswerkstatt Mobilität, Strategisches Flächenmanagement und Projektplanung Kita, IWAES, Neckarpark, Teilnahme am Förderprogramm "Quartiersimpulse, Beratung und Umsetzung von Quartiersprojekten vor Ort", Entwicklung und Vermarktung städtischer Areale, Bosch Areal, Stuttgart 21, die Digitalisierung der Bauakten im Baurechtsamt, Digitaler Zwilling Mobilität und Umwelt, Bodenschätzung digital, Lebenswerte Stadt, Klimaschutzpaket Energiesparprogramm, Rosenstein, neuer Stadtraum B 14, Parkraummanagement
- andauernde Projekte im Schul und Sozialbereich wie die Geflüchteten thematik, das Landesprojekt "Gute und sichere Arbeit", Netz ABC, Mehrgenerationenhaus, Fachdienst Pflege im Bürgerservice Leben im Alter, Projekt ReFIT - Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe (Verband Deutscher Sinti und Roma), etc.
- Projekt "KOMBI NE" im Amt 52 bis 2025

2. Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Elternzeit und Beurlaubung

Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung werden aus den unterschiedlichsten Gründen von den Beschäftigten angefragt. Dazu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Betreuung von Kindern oder 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.

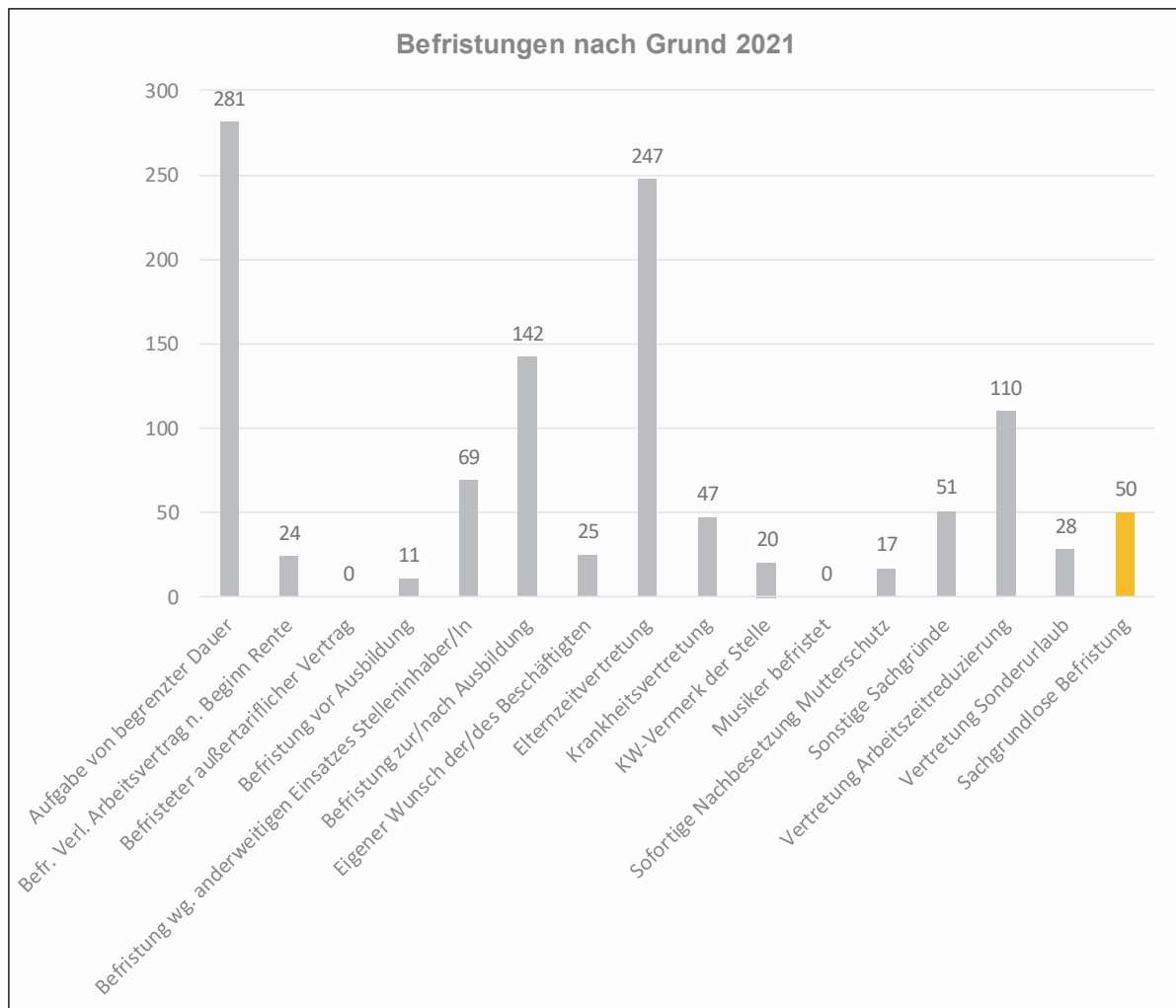
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2021

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					Teilzeitanteil Befrist.
		w	m	Σ	in %	Frauenanteil	
Bürgermeisteramt	232	18	8	26	11,2%	69,2%	61,5%
Gemeinderatsfraktionen	15	3	2	5	33,3%	60,0%	40,0%
Haupt- und Personalamt	494	5	4	9	1,8%	55,6%	55,6%
Statistisches Amt	34	6	2	8	23,5%	75,0%	50,0%
Amt für Revision	20	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Bezirksämter	168	6	2	8	4,8%	75,0%	75,0%
Stadtkämmerei	174	8	2	10	5,7%	80,0%	50,0%
Liegenschaftsamt	139	9	3	12	8,6%	75,0%	41,7%
Jobcenter	518	41	10	51	9,8%	80,4%	25,5%
Rechtsamt	8	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	689	15	11	26	3,8%	57,7%	42,3%
Standesamt	22	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Amt für Umweltschutz	131	12	7	19	14,5%	63,2%	47,4%
Branddirektion	44	2	4	6	13,6%	33,3%	33,3%
Schulverwaltungsamt	799	19	7	26	3,3%	73,1%	61,5%
Kulturamt	711	66	14	80	11,3%	82,5%	66,3%
Sozialamt	361	14	4	18	5,0%	77,8%	50,0%
Jugendamt	3.800	414	57	471	12,4%	87,9%	66,9%
Amt für Sport und Bewegung	77	8	13	21	27,3%	38,1%	90,5%
Gesundheitsamt	272	53	20	73	26,8%	72,6%	61,6%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	231	18	17	35	15,2%	51,4%	42,9%
Stadtmessungsamt	157	8	6	14	8,9%	57,1%	64,3%
Baurechtsamt	112	5	1	6	5,4%	83,3%	66,7%
Hochbauamt	208	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Tiefbauamt	467	9	15	24	5,1%	37,5%	41,7%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	503	9	16	25	5,0%	36,0%	24,0%
Eigenbetrieb ELW	950	62	26	88	9,3%	70,5%	92,0%
Eigenbetrieb SES	331	2	9	11	3,3%	18,2%	18,2%
Eigenbetrieb AWS	931	2	11	13	1,4%	15,4%	0,0%
Eigenbetrieb BBS	307	13	19	32	10,4%	40,6%	31,3%
Stadtverwaltung Σ	12.914	832	290	1.122	8,7%	74,2%	59,8%
Vergleich Vorjahr 2020	12.609	739	283	1.022	8,1%	72,3%	60,0%

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

Befristungen nach Grund 12/2021

Befristungen mit Sachgrund	Anzahl	Anteil
Aufgabe von begrenzter Dauer	281	25,0%
Befr. Verl. Arbeitsvertrag n. Beginn Rente	24	2,1%
Befristeter außertariflicher Vertrag	0	0,0%
Befristung vor Ausbildung	11	1,0%
Befristung wg. anderweitigen Einsatzes Stelleninhaber/In	69	6,1%
Befristung zur/nach Ausbildung	142	12,7%
Eigener Wunsch der/des Beschäftigten	25	2,2%
Elternzeitvertretung	247	22,0%
Krankheitsvertretung	47	4,2%
KW-Vermerk der Stelle	20	1,8%
Musiker befristet	0	0,0%
Sofortige Nachbesetzung Mutterschutz	17	1,5%
Sonstige Sachgründe	51	4,5%
Vertretung Arbeitszeitreduzierung	110	9,8%
Vertretung Sonderurlaub	28	2,5%
Sachgrundlose Befristung	50	4,5%
Stadtverwaltung Σ	1.122	100%
Befristungen Stadtverwaltung Σ Vorjahr insgesamt	1.022	
Sachgrundlose Befristungen Σ Vorjahr	66	



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

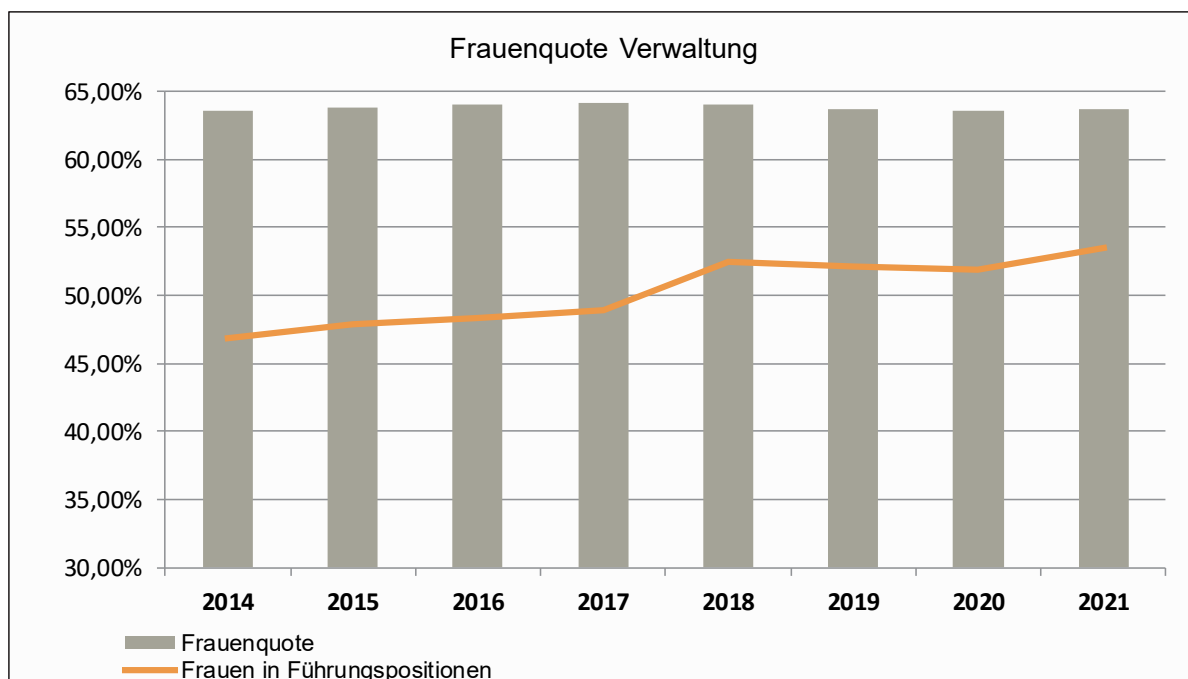
Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Einzelfälle	12	6	18	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und werden deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergegeben.
Jobcenter	9	1	10	Im Bereich der Leistungsgewährung werden seit Ende 2017 vorübergehend sachgrundlos befristete Verträge geschlossen. Dies hängt mit der Besetzung von unbefristeten Stellen mit Bewerberinnen und Bewerbern zusammen, die zwar einen Hochschulabschluss, aber keine verwaltungsnah Ausbildung haben. Nach erfolgreichem Durchlaufen des Einarbeitungsteams und Bewährung in der anschließenden praktischen Tätigkeit wird möglichst entfristet. Basis für die Entscheidung ist die Bestenauswahl des Stellenbesetzungsverfahrens. Dieses Vorgehen hat sich sehr bewährt und ohne wäre es schwerlich möglich, die unbesetzten unbefristeten LG-Stellen im vergangenen Jahr in diesem Umfang zu besetzen.
Amt für öffentliche Ordnung	4	4	8	Aufgrund der besonderen Umstände bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidungen über deren Eignung frühestens nach einem vollen Kalenderjahr treffen. Bei Eignung folgt in der Regel ein unbefristeter Vertrag.
Schulverwaltungsamt	11	3	14	Durch das 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. U.a. aufgrund Verzögerungen bei den notwendigen Baumaßnahmen und pandemiebedingt wird das Ziel voraussichtlich erst mit Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung für Schulkinder im Jahr 2025 ab Schuljahr 2026/27erreicht. 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, wenn diesem die Qualifikation zur Fachkraft fehlt. Bei entsprechender Eignung erhält diese Personengruppe jedoch im Zeitrahmen von 1-2 Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Auflage, sich als Fachkraft für die Schulkindbetreuung der Stadt Stuttgart nachzuqualifizieren. Dies ist in der Schulkindbetreuung ein Baustein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.
Verwaltung Σ	36	14	50	



Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung

Frauenquote der Landeshauptstadt

Verwaltung	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frauenquote	63,53%	63,78%	63,97%	64,12%	64,00%	63,65%	63,61%	63,62%
Frauen in Führungspositionen	46,85%	47,87%	48,38%	48,91%	52,40%	52,08%	51,87%	53,44%



Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung

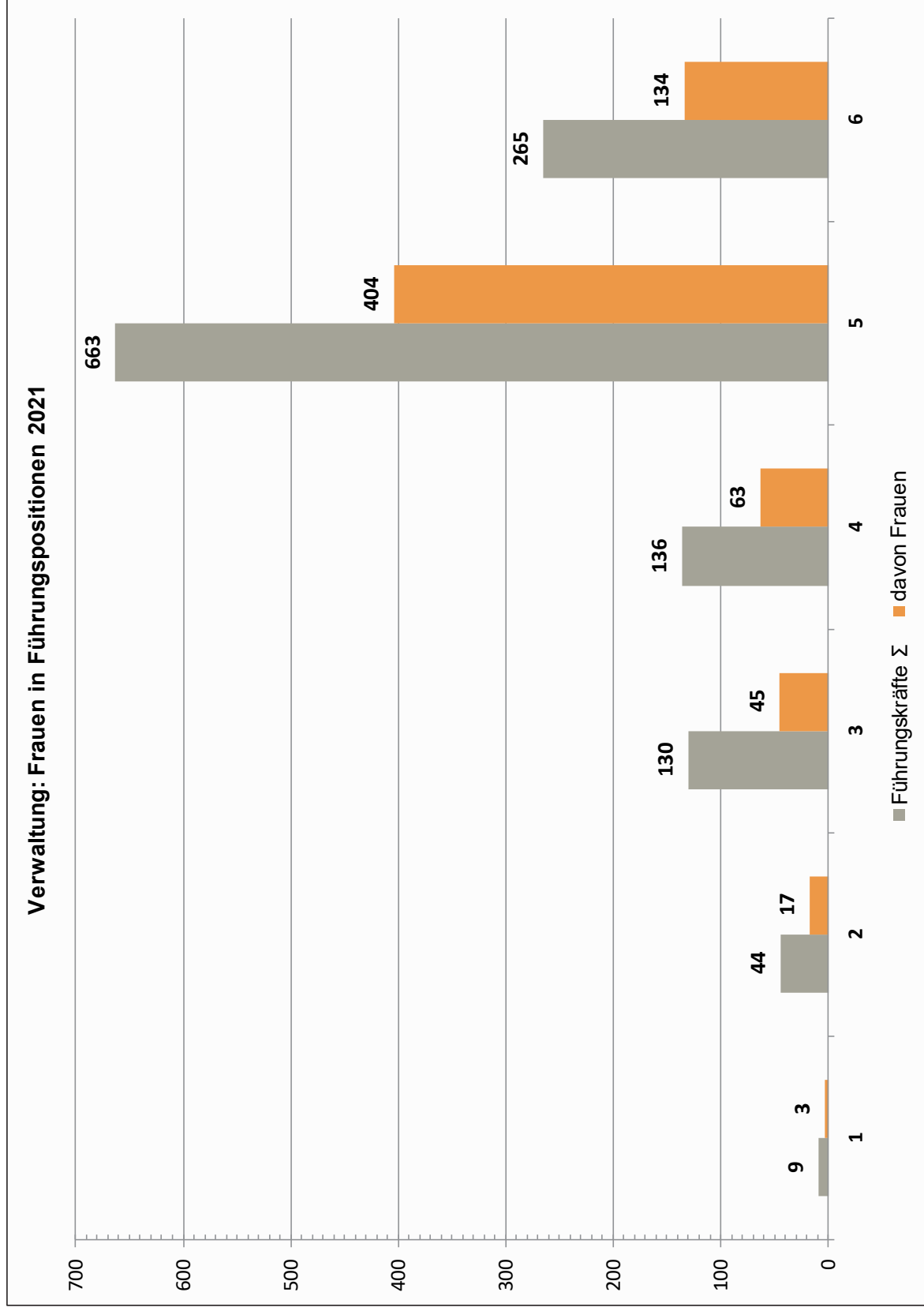
Ämter und Eigenbetriebe

Führungsebenen	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%	Führungs- kräfte Σ	Frauen da- von Σ	%
1. Ebene	10	2	20%	10	3	30%	10	3	30%	9	3	33%	10	3	30%	9	3	33%
2. Ebene	51	19	37%	50	19	38%	49	18	37%	50	18	36%	47	18	38%	44	17	39%
3. Ebene	142	44	31%	140	45	32%	143	51	36%	128	44	34%	135	47	35%	130	45	35%
4. Ebene	112	52	46%	108	51	47%	112	57	51%	112	68	61%	112	55	49%	136	63	46%
5. Ebene ohne Kital	475	204	43%	468	200	43%	445	193	43%	470	200	43%	496	225	45%	454	212	47%
5. Ebene mit Kital	664	376	57%	661	377	57%	653	379	58%	663	376	57%	683	394	58%	663	404	61%
6. Ebene	166	61	37%	167	62	37%	220	114	52%	215	104	48%	241	120	50%	265	134	51%
Σ ohne Kital	956	382	39,96%	943	380	40,30%	979	436	44,54%	984	437	44,41%	1041	468	44,96%	1038	474	45,66%
Insgesamt	1.145	554	48,38%	1.136	557	49,03%	1.187	622	52,40%	1.177	613	52,08%	1.228	637	51,87%	1.247	666	53,41%

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
- 3. Ebene:** Abteilungsleiter/-innen, Direktor/-innen, Generalmusikdirektor/-in, Leitung Stabsabteilung Fachamt,
- 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

Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe



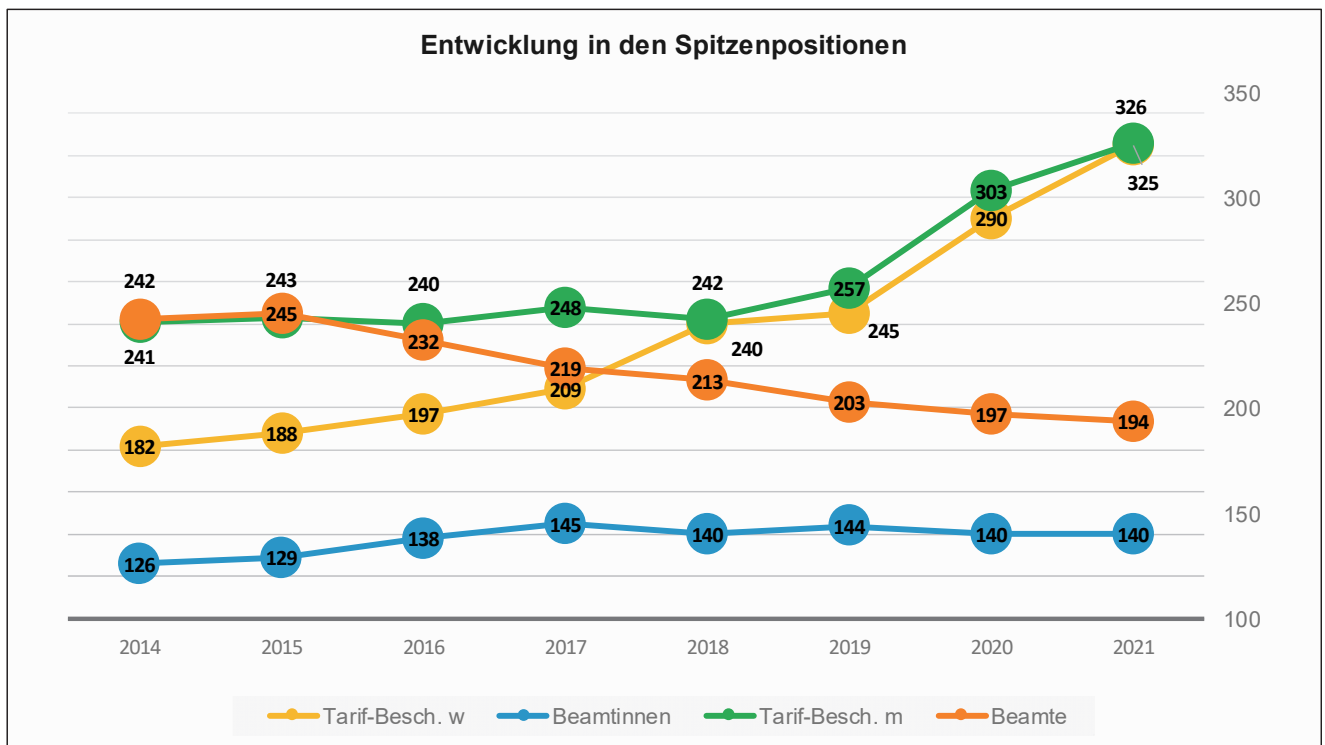
Frauen in Führungspositionen 2021 nach Ämtern / Eigenbetrieben

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	10	2			1	1	2			1	
Haupt- und Personalamt		22			2	1		6			13	
Statistisches Amt		4						3			1	
Amt für Revision		3						3				
Bezirksämter		23		9				14				
Stadtkämmerei		20			4			7			9	
Liegenschaftsamt		6			1			2			3	
Jobcenter		28			2		10	15			1	
Rechtsamt		2		1				1				
Amt für öffentliche Ordnung		80		1	1	2		14			62	
Standesamt		3		1	2							
Amt für Umweltschutz		7			2			5				
Branddirektion		42						1			1	
Schulverwaltungsamt		11			1			10				
Kulturamt		53			5		12	9		24	3	
Sozialamt		35		1	5			19	2		8	
Jugendamt		229		1	3	13	20	7	177	8		
Amt für Sport und Bewegung		4			4							
Gesundheitsamt		6						6				
Amt für Stadtpl. und Wohnen		12			3			9				
Stadtmessungsamt		4						4				
Baurechtsamt		2		1	1							
Hochbauamt		13			1			10			2	
Tiefbauamt		18			1	4		11			2	
Garten-, Friedhofs- und Forst.		12			3	2		4			3	
Eigenbetrieb ELW		41				12	1	5		1	22	
Eigenbetrieb SES		4				1		1			2	
Eigenbetrieb AWS		4			1			2			1	
Eigenbetrieb BBS		8			3		2	3				
Gesamt 2021	1.247	666	2	15	45	36	46	173	179	33	134	
Davon in Teilzeit (TZ)	TZ 235	TZ 197										
Vergleich Vorjahr 2020	1.228	637	2	16	47	32	35	171	169	42	120	

Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw Entgeltgruppen (ab A 13 hD / EG 13) Ämter und Eigenbetriebe

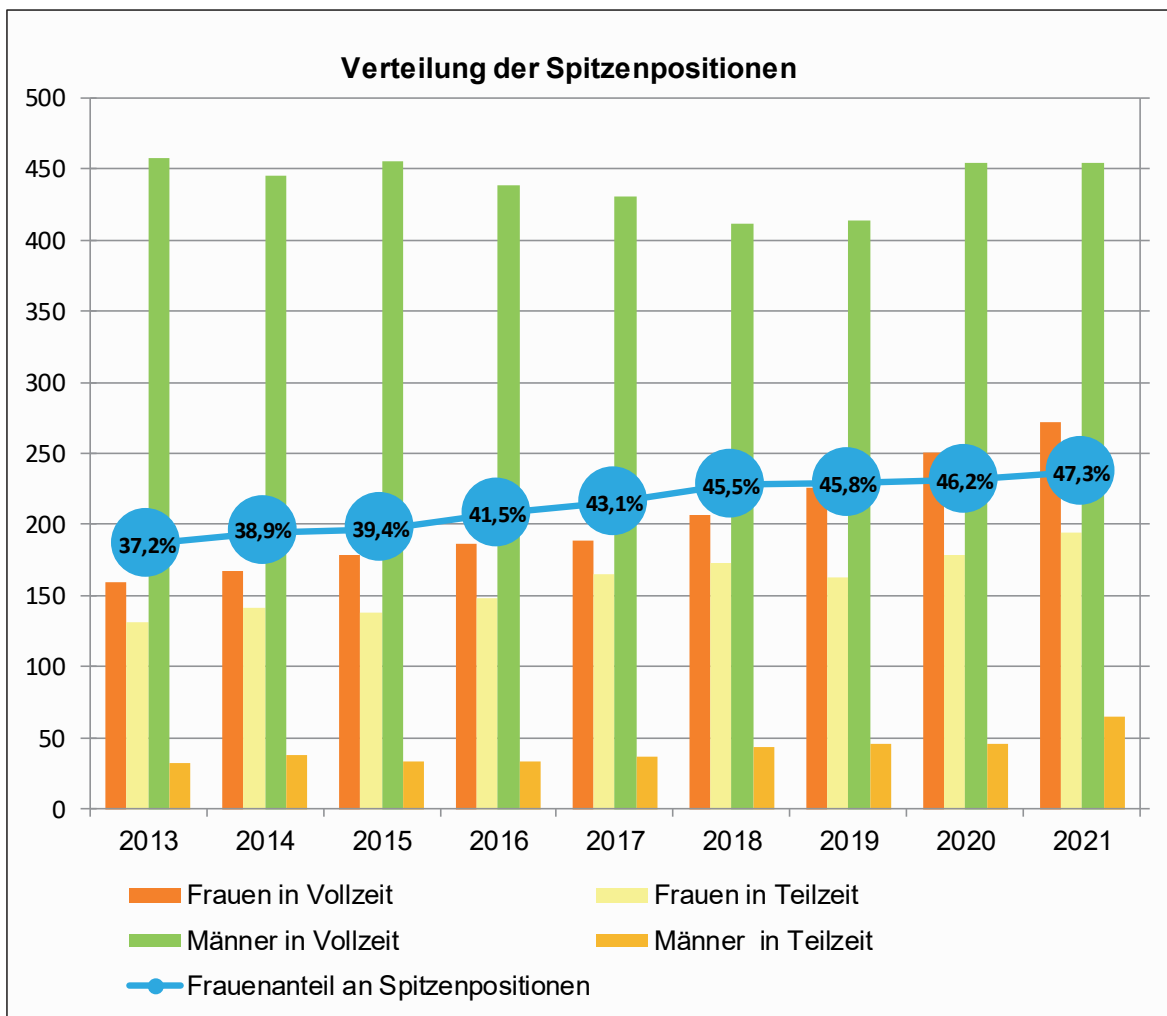
Frauenanteile in Spitzenpositionen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A 13 h.D.	39,3%	39,3%	46,7%	50,0%	48,1%	51,3%	45,3%	47,6%
EG 13	44,6%	44,5%	47,2%	48,8%	53,5%	51,7%	51,5%	53,3%
A 14	41,3%	41,3%	42,5%	45,7%	44,9%	43,8%	44,7%	44,2%
EG 14	42,2%	41,8%	41,6%	42,0%	46,9%	46,0%	45,2%	46,6%
A 15	28,9%	29,3%	31,2%	32,2%	31,8%	37,0%	39,0%	38,3%
EG 15	44,0%	49,1%	51,8%	50,0%	50,8%	52,1%	50,7%	47,4%
A 16	17,1%	15,0%	17,1%	21,1%	26,5%	27,8%	34,4%	35,5%
EG 15ü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AT	25,0%	25,0%	21,4%	18,8%	17,6%	20,0%	33,3%	33,3%
B-Besoldung	29,6%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	32,0%	32,0%
Gesamtanteil	38,9%	39,4%	41,5%	43,1%	45,5%	45,8%	46,2%	47,3%



Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl	791	805	807	821	835	849	930	985
davon:								
Männer in Vollzeit	445	455	438	430	411	414	454	454
Männer in Teilzeit	38	33	34	37	44	46	46	65
Männer Σ	483	488	472	467	455	460	500	519
Frauen in Vollzeit	167	179	187	189	207	226	251	272
Frauen in Teilzeit	141	138	148	165	173	163	179	192
Frauen Σ	308	317	335	354	380	389	430	466
Frauenanteil an Spitzenpositionen	38,9%	39,4%	41,5%	43,1%	45,5%	45,8%	46,2%	47,3%





Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

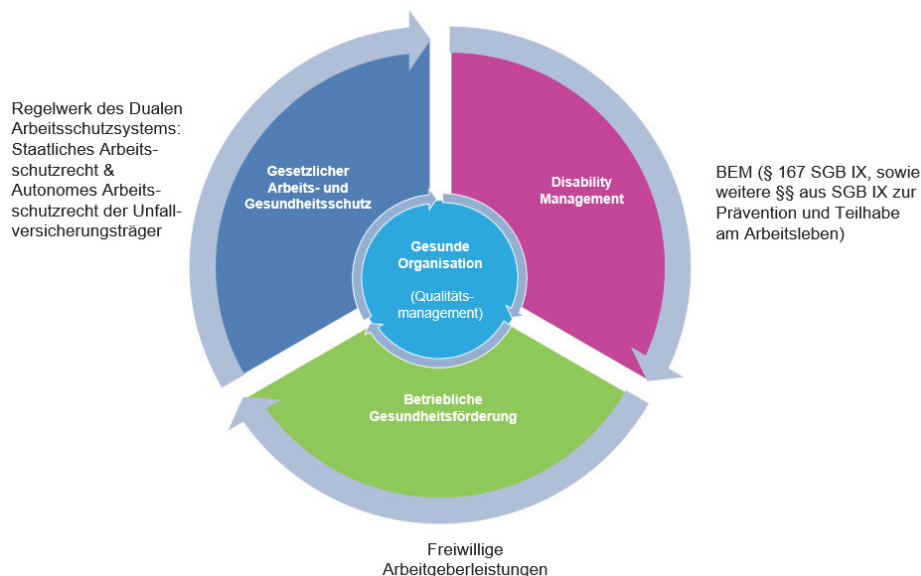
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Auf- und Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist auch 2021 weiter vorangeschritten. Ziel und Auftrag ist die "resiliente Stadtverwaltung", und umfasst eine individuell-personenbezogene sowie eine organisationale Perspektive:

- Schutz, Erhalt und Verbesserung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten („gesunde Menschen“) und
- Erhaltung und Sicherung der Arbeits- und Funktionsfähigkeit der Ämter und Eigenbetriebe der LHS („gesunde Organisation“).

Um beides zu erreichen, sind wir in den folgenden drei Feldern tätig:

- Dem Gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, basierend auf dem staatlichen Arbeitsschutzrecht sowie dem Regelwerk der Unfallversicherungsträger,
- dem Disability Management (DM), mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement als seinem bekanntesten Instrument, sowie weiteren Regelungen zu Prävention und Inklusion bzw. Teilhabe am Arbeitsleben und
- der Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) mit freiwilligen Arbeitgeberleistungen wie z.B. Sport- und Bewegungsangeboten, Seminaren mit Gesundheitsbezug sowie Aktivitäten und Events zur Förderung von Bewegung und Gesundheit im Betrieb.

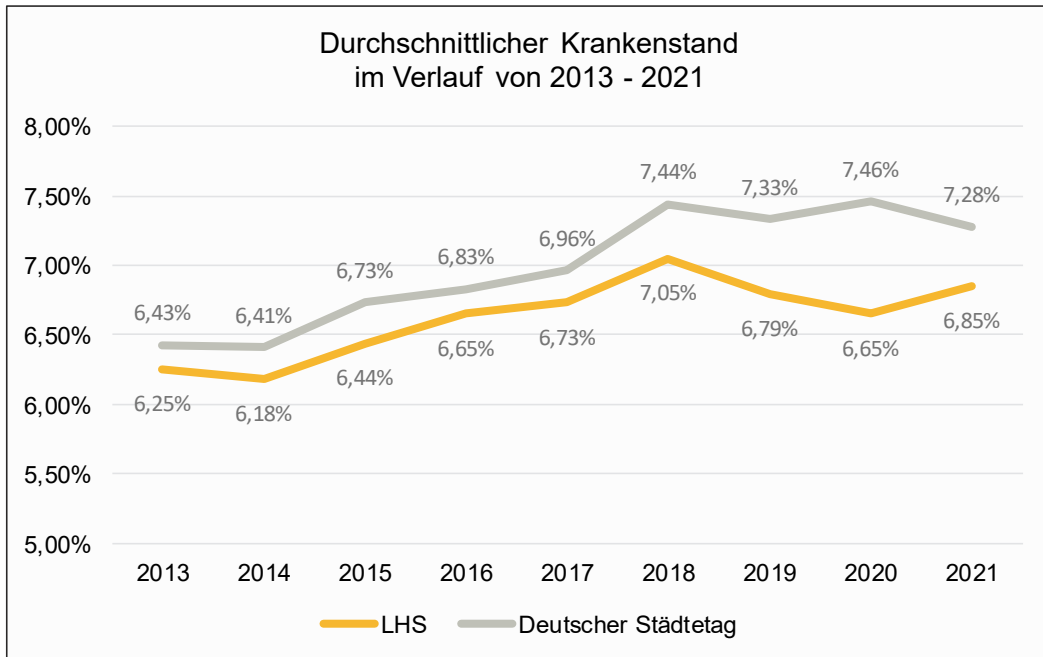


Die Weiterentwicklung dieser Felder erfordert die Einbindung und Koordination einer Fülle an betriebliche Akteuren sowie der Führungsebenen und Personalvertretungen der gesamten LHS. Daher sind interne Arbeitskreise im Aufbau, welche diese Akteure vernetzen, gemeinsam Handlungsbedarfe und Verbesserungschancen identifizieren und anschließend priorisiert abarbeiten.

Zwei der Arbeitskreise haben bereits ihre Arbeit aufgenommen (BGF in 2020, DM in 2021) und über erste Fortschritte im ASA berichtet (Arbeitsschutzausschuss). 2022 ff. soll dieser Weg konsequent weiterverfolgt werden mit Berichten im ASA bzw. im Personalbeirat.

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsunfähigkeits (AU)-Statistik



Die Krankenstandquote 2021 stieg gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte, liegt aber noch 0,43 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der durch den Deutschen Städtetag ermittelt wurde.

In den nächsten Jahren liegt unverändert ein Schwerpunkt auf dem systematischen Auf- und Ausbau von zielgruppenspezifischen und passgenauen Programmen zur Gesundheitsförderung und Prävention.

Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetages auf Basis von Kalendertagen. Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

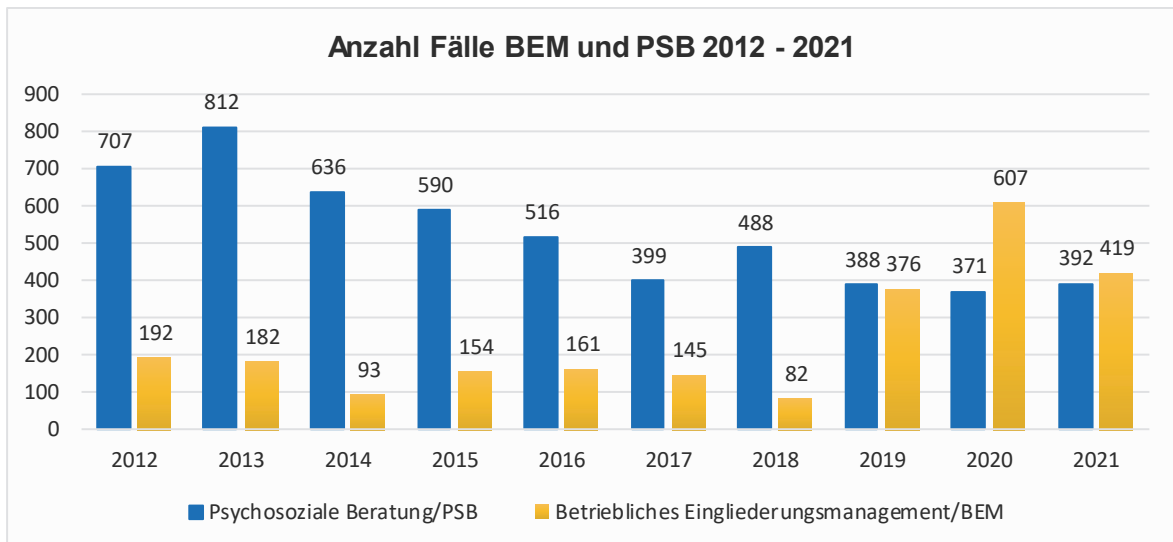
Betriebliche Sozialberatung (BSB)

Die Betriebliche Sozialberatung (BSB) ist die interne Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in den beiden Schwerpunkten

- Psychosoziale Beratung (PSB)

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM/Betroffene von Mehrfach- oder Langzeiterkrankung).

Im Jahr 2021 nahmen insgesamt 811 Beschäftigte Unterstützung in Anspruch im Rahmen von ca. 2.400 Kontakten und Beratungsterminen:



Die Psychosoziale Beratung unterstützte 392 Beschäftigte mit ca. 1.000 Beratungskontakten. Aufgrund der Pandemielage waren Präsenztermine kaum noch möglich, weshalb größtenteils telefonische Beratungen durchgeführt wurden. Inhalte waren Konflikte, psychische Belastung, Stress, Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeit im Home-Office und pflegebedürftige Angehörige oder Kinderbetreuung/Home-Schooling).

Die Beratung und Begleitung von Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. §167 SGB IX ist mit 419 Ratsuchenden und etwa 1400 Kontakten gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen aufgrund der längeren Lockdownphase. Weiterhin war das zweite Halbjahr geprägt durch Personalaufbau sowie Einarbeitung neuer Kolleg*innen. Die Überarbeitung der Dienstvereinbarung BEM wird voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2022 fertiggestellt und in Kombination mit der personellen Verstärkung in den Folgejahren zu einer spürbaren Verbesserung im BEM führen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Einseitige hohe körperliche Belastungen, Arbeitsverdichtung, die Digitalisierung, ständige Erreichbarkeit, Komplexität und neue Arbeitsformen erfordern von Beschäftigten eine hohe Leistungsfähigkeit.

Da die Arbeitswelt immer digitaler wird, müssen auch BGF-Angebote zukünftig digital bzw. hybrid werden, um zielgerichtet zeit- und ortsunabhängig unterstützen zu können. Die Digitalisierung hat im Coronajahr 2021 während des Lockdowns und den Zeiten danach einen deutlichen Schub erfahren: auf "stuttgart-bewegt-sich" wurden durch die Stuttgarter Sportvereine viele Bewegungsangebote online angeboten. Von Ende Juni bis Ende Juli konnten sich die Azubis bei der Videochallenge 28 Tage lang messen. Fünf Rubriken deckten zahlreiche Gesundheits- und Bewegungsaspekte ab.

a) Weiterbildungsangebote

Das Angebot des Informations- und Weiterbildungszentrums (IWZ) steht allen Beschäftigten der LHS offen. Ergänzt wird dieses um das interne Fortbildungsangebot des Jugendamtes für die Zielgruppe der dortigen Beschäftigten.

Durch die Pandemie waren Bewegungsangebote in Präsenz zu Beginn des Jahres nicht möglich. Auch Seminare konnten 2021 nur mit einer stark verringerten Teilnehmerzahl durchgeführt werden. Trotz dieser Einschränkungen wurden insgesamt ca. 100 Kurse bzw. Seminare zum Thema

„Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit“ mit etwa 900 Teilnehmenden aus allen Zielgruppen stattfinden. Am stärksten nachgefragt waren die Angebote "Aufrechter Nacken - bewegliche Halswirbelsäule", "Mehr Energie durch gesunden Schlaf" und "Gesunde Gelenke".

b) Betriebssport/ Dienstsport

Betriebssport bezeichnet innerbetrieblich organisierte Sportaktivitäten, die von Beschäftigten für Beschäftigte angeboten werden und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Auch diese Aktivitäten waren aufgrund der Infektionsschutzmaßnahmen 2021 größtenteils nicht durchführbar.

Dienstsport ist -im Gegensatz zu Betriebsport- ein verpflichtendes Sportangebot für Beschäftigte in Berufen, deren Tätigkeit hohe Anforderungen an körperliche und koordinative Fähigkeiten stellt (z.B. Ausdauer, körperliche Gewandtheit). Wesentliches Hauptziel ist die Leistungsfähigkeit während der Berufsausübung. Dienstsport ist angeordnet und findet während der Arbeitszeit statt. Innerhalb der LHS betrifft Dienstsport die Stuttgarter Bäder sowie die Branddirektion.

c) Sport im Park für Mitarbeitende

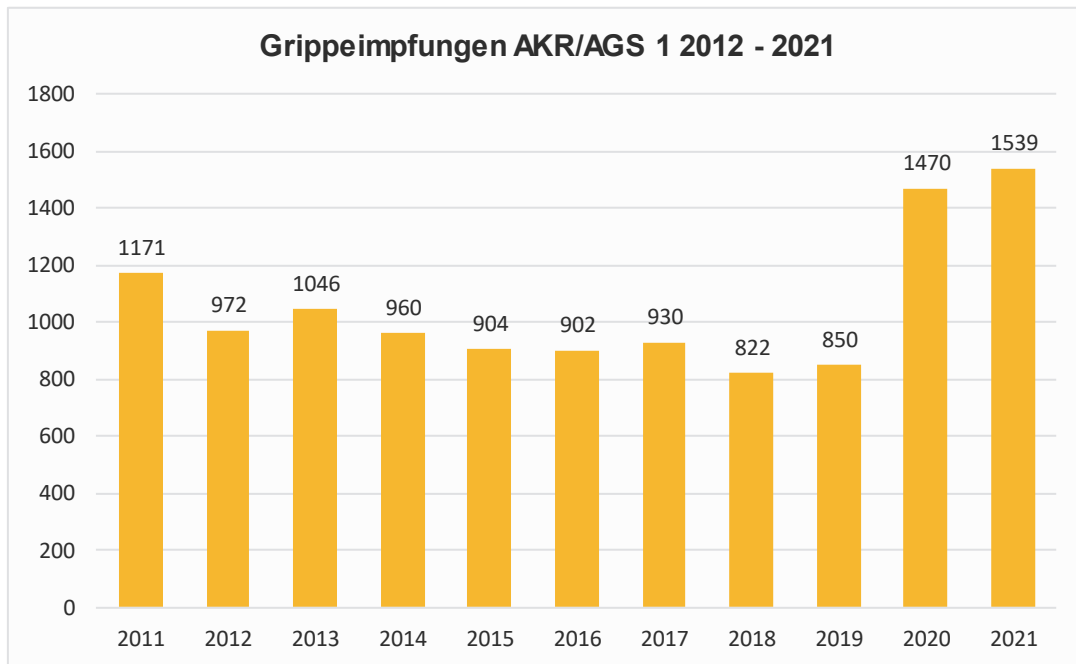
Wie bereits in den letzten Jahren fand von Juni bis September wieder Sport im Park für Beschäftigte statt. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde das Angebot in den Oktober verlängert. 2021 hielten sich fast 350 Teilnehmende bei diesem Angebot mit Functional Fitness fit.

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

d) Impfungen

Als freiwillige Gesundheitsvorsorgeleistung bietet der arbeitsmedizinische Dienst der LHS allen städtischen Beschäftigten die Möglichkeit zur Gripeschutzimpfung. Im Jahr 2021 kam der Schutzimpfung erneut eine größere Bedeutung zu. Wie bereits

im Vorjahr erhielt die LHS tatkräftige Unterstützung des Klinikums, so dass 1539 Gripeschutzimpfungen durchgeführt werden konnten. Ergänzend zu den Gripeschutzimpfungen wurden im letzten Quartal auch 280 Corona-Impfungen durch die Arbeitsmedizin durchgeführt.



e) Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSiB)

Psychische und psychosomatische Erkrankungen bzw. Beschwerden nehmen seit Jahren in der Bevölkerung zu und sind als Diagnose hauptverantwortlich für Frühverrentungen. Aufgrund langer Wartezeiten in der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung ist schnelle, adäquate Hilfe für Betroffene nur schwer oder zu spät zu erhalten.

Seit März 2020 können Beschäftigte der LHS niedrigschwellig Unterstützung im Rahmen der "Psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb" in Anspruch nehmen. In Kooperation mit der Sonnenbergklinik können Betroffene ein Beratungsgespräch mit einem Psychotherapeuten und in dringenden Fällen bis zu neun weitere Gesprächstermine in Anspruch nehmen. 2021 zeigte die Zwischenauswertung des

Programms, dass der Bedarf bei Mitarbeitenden hoch war. Über 80% verfügbaren Termine für Erstgespräche wurden wahrgenommen.

f) Gesundheitsaktion

Im Rahmen einer Kooperation mit einer Krankenkasse haben ca. 1000 Beschäftigte die Möglichkeit eines niedrigschwelligen persönlichen Gesundheits-Check-ups in Anspruch genommen (ohne ärztliche/therapeutische Begleitung). Dieses Angebot umfasste eine 48-stündige Messung zur Herzratenvariabilität mithilfe eines kleinen Sensors, in Kombination mit einem Gesundheitsfragebogen zu den Themen Arbeit, Freizeit und Erholung. Die Auswertung von beidem ergab ein Bild des allgemeinen Gesundheitszustandes, der Regenerations- und Leistungsfähigkeit, ergänzt um individuelle Handlungsempfehlungen. Da im Laufe des gesamten Jahres keine bzw. nur sehr eingeschränkte Angebote

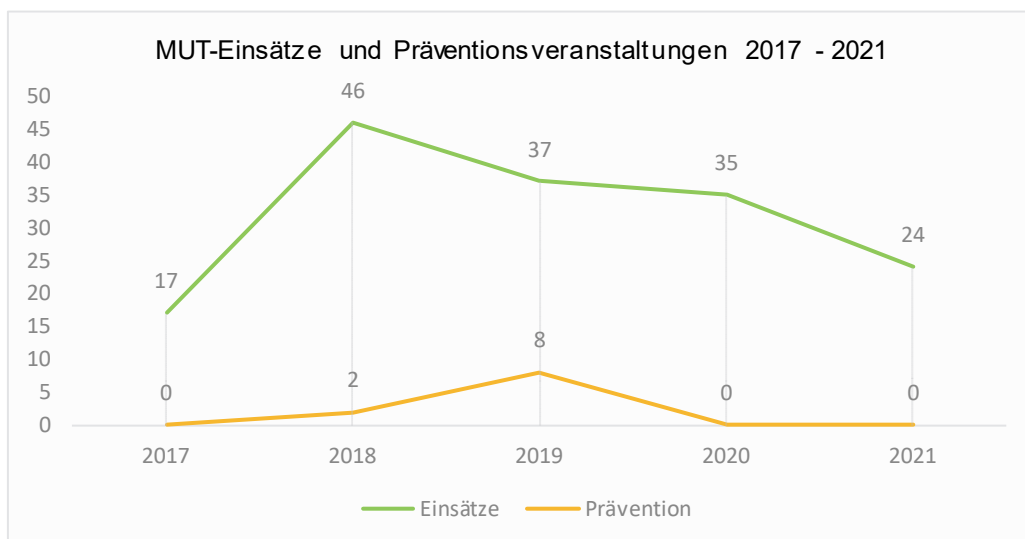
Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

der Gesundheitsförderung in Präsenz möglich waren, war dieses zeit- und ortsunabhängige Angebot eine willkommene Alternative.

Im zweiten Halbjahr wurden teilweise ergänzend Aktionen zur Gesundheitsförderung durchgeführt, wie z.B. ein Schrittzähler-Wettbewerb mit dem Ziel, als Team die Zugspitze zu erreichen. So motivierten sich mehr als 250 Mitarbeitende Schritt für Schritt und Tag für Tag gegenseitig zu mehr Bewegung, und schufen zugleich in der von Home-Office geprägten Pandemiezeit ein Teamgefühl.

g) MUT (Mitarbeiterunterstützungsteam)

Seit Mai 2017 unterstützt die LHS die Beschäftigten nach Bedrohungen und Übergriffen durch das Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT). Das ehrenamtliche Team besteht aus psychosozialen Fachkräften und kollegialen Ersthelfern, die nach den Grundsätzen der Bundesvereinigung SbE e. V. (Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen) ausgebildet sind. Es führt Präventionsveranstaltungen durch und unterstützt betroffene Beschäftigte bei der Bewältigung von Ereignissen durch Koordination und Stabilisierung.



Die Einsätze waren 2021 erneut rückläufig. Allerdings geben diese Zahlen keinen Grund für Entwarnung. Durch Corona-bedingte Einschränkungen von Öffnungszeiten, Präsenz von Sicherheitsdiensten zur Kontrolle von Zugängen und Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen, sowie vermehrt digitale Kontakt- und Antragswege war der betriebliche Alltag mit den Vorjahren nicht vergleichbar. Anlässe für Einsätze des MUT-Teams waren weiterhin Übergriffe, Bedrohungen sowie Beleidigungen bzw. traumatische Erlebnisse.

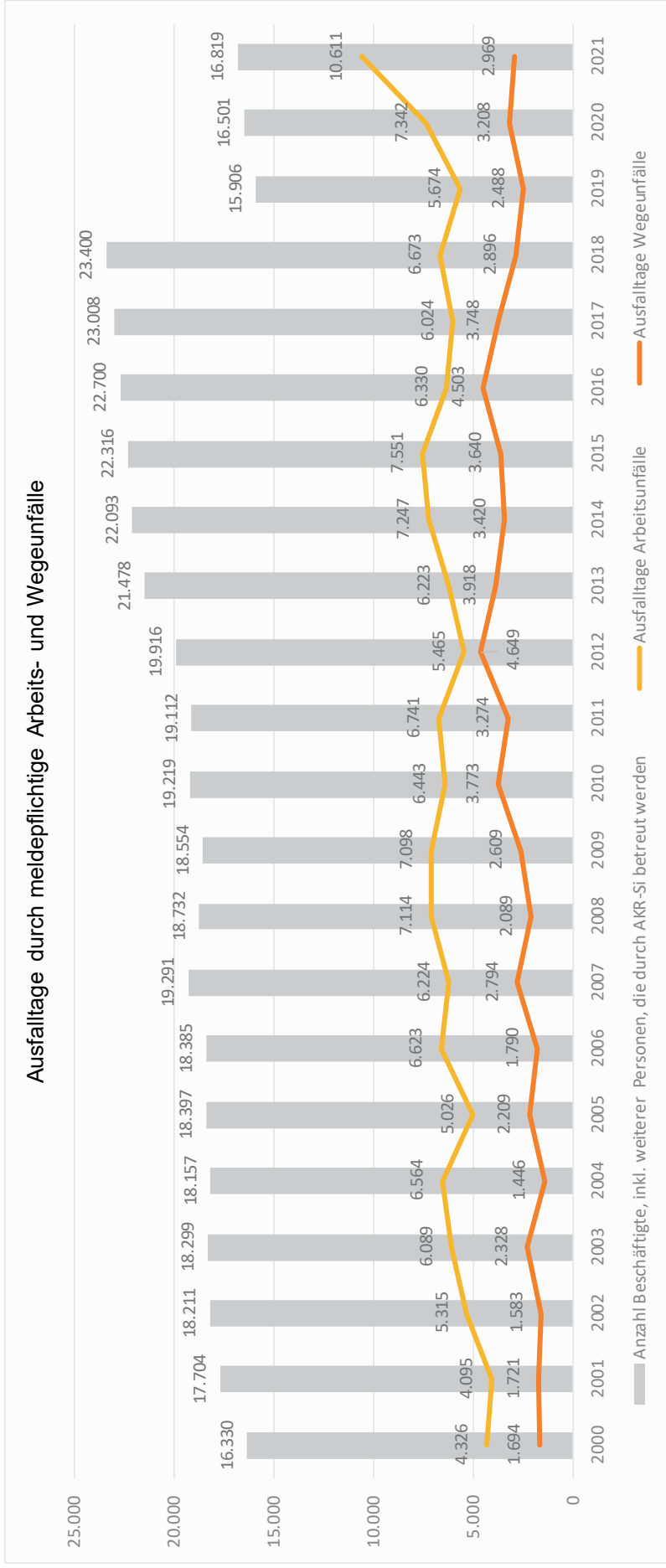
Präventionsveranstaltungen konnten aufgrund der Pandemie keine stattfinden.

Übergriffe gegen Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen, sowie der Not- und Rettungsdienste sind seit einigen Jahren zunehmend in den Blick der Öffentlichkeit gerückt. Das Bundesministerium des Inneren hat Ende 2021 ein Forschungsinstitut mit der Durchführung einer bundesweiten Erhebung und Befragung zum Thema beauftragt. Die LHS hat ebenfalls daran teilgenommen, die Ergebnisse werden Mitte 2022 vorliegen. Wir werden im Anschluss als Mitglied in diesem bundesweiten Netzwerk an der Ableitung von konkreten Handlungsbedarfen mitwirken und wiederum im ASA (Arbeitsschutzausschuss) und

Arbeits- und Gesundheitsschutz & Betriebliches Gesundheitsmanagement

ggf. Personalbeirat über den Stand der Aktivitäten berichten

Ausfalltage durch meldepflichtige Wege- und Arbeitsunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe

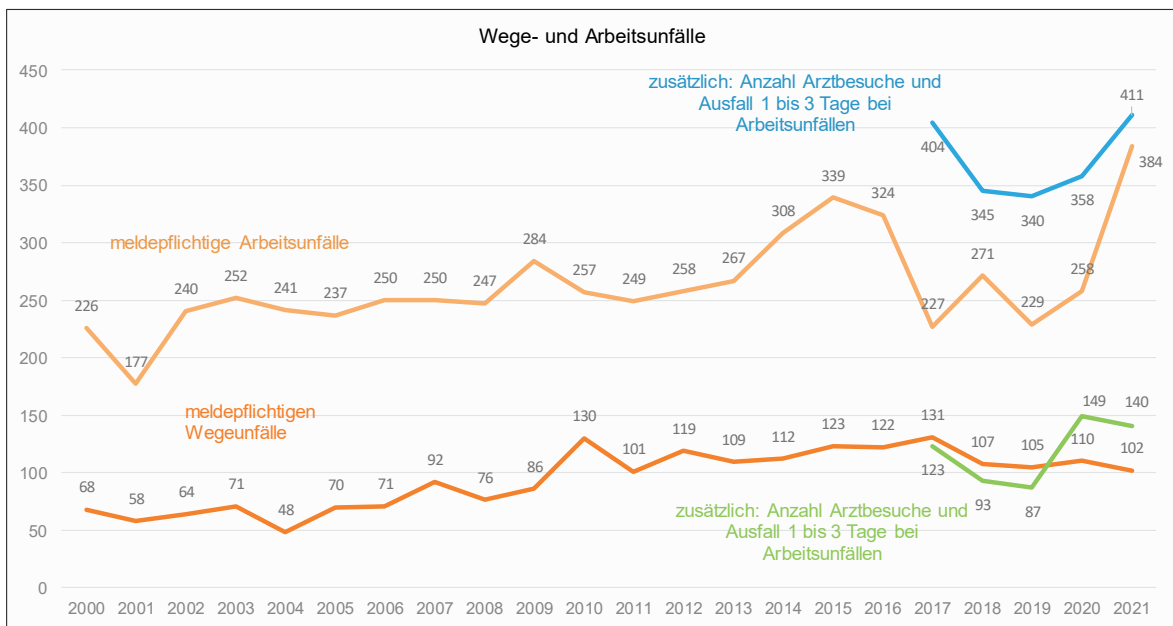


Die Zahl der durch Unfälle entstandenen meldepflichtigen Ausfalltage und die Anzahl der Unfallereignisse ist bei leichtem Mitarbeiterzuwachs gegenüber Vorjahr für Verwaltung und Eigenbetriebe deutlich gestiegen. Da Corona-Erkrankungen sowie ggf. auch gemeldete Quarantänezeiten, die einen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit haben in diese Summe mit einfließen, ist dieser Anstieg erklärbar. Auch der Rückgang der Ausfalltage durch Wegeunfälle ist durch die Nutzung von Home-Office während der Pandemiephase dazu kongruent.

Die Zahl der erfassten Personen in dieser Statistik umfasst aufgrund der Vorgaben der Unfallversicherung neben den Beschäftigten mit Arbeitsvertrag auch z.B. Praktikanten.

Die Branddirektion hat 2021 erstmals das städtische Unfallbearbeitungssport StUBS genutzt, so dass eine gesicherte Bearbeitung der Unfälle in diesem System erfolgen kann. Alle anderen Ämter und Eigenbetriebe sind dort bereits seit 2008 bzw. 2014 integriert. Seit 2019 sind die Mitarbeiter*innen des Klinikums nicht mehr enthalten.

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



Die Zahl der Unfallereignisse ist in Zahlen im Durchschnitt deutlich angestiegen. Dominiert wird dieser Effekt durch eine erhebliche Zunahme von Corona-Erkrankungen aus beruflicher Tätigkeit, die von der gesetzlichen Krankenversicherung reguliert werden.

Die erst seit einigen Jahren systematisch erfassten Unfälle, die zu einem Arztbesuch oder zu einer Ausfallzeit von 1 bis 3 Tagen geführt hatten, liegt um mehr als den Faktor 2 höher als die Zahl der gesetzlich meldepflichtigen Ereignisse, die nur Unfälle mit mehr als 3 Tagen Ausfallzeit beschreibt. Diese ist absolut als auch proportional gegenüber den Vorjahren gestiegen. Offenbar nehmen die unsicheren Handlungen, die zu Ereignissen mit mittleren Verletzungen führen, überproportional zu.

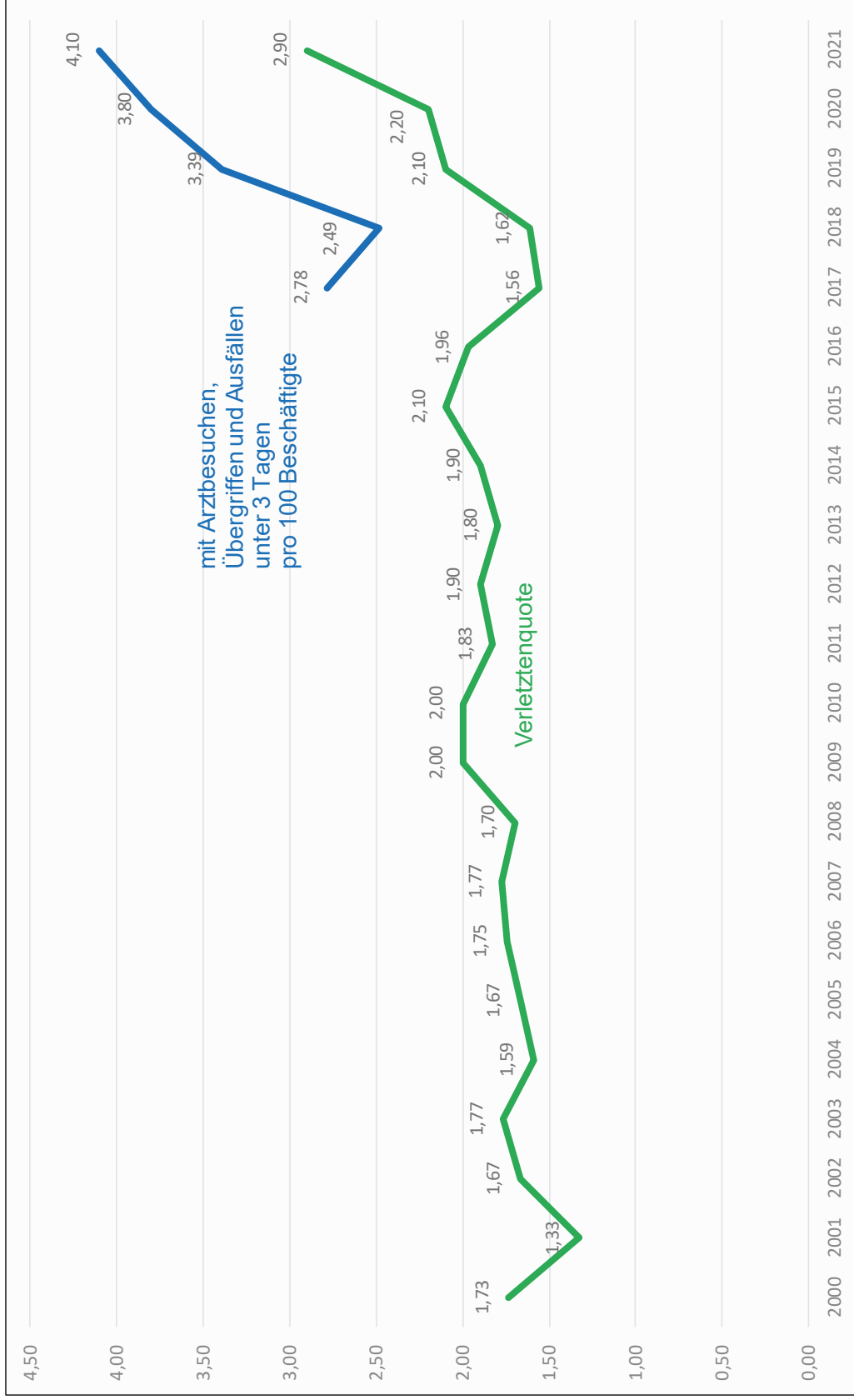
Einzelne Betriebe haben gegenüber Vorjahr deutlich weniger Unfälle gemeldet, z.B. AWS, dabei ist hier die Zahl der Ausfalltage durch Langzeiterkrankungen jedoch angestiegen, während beim Garten-, Friedhofs- und Forstamt die Zahl sowie die Ausfalltag auf hohem Niveau verharrt. AWS hat begonnen, die systematischen Probleme zu erfassen.

Die Zahl der Wegeunfälle ist leicht angestiegen, dies verläuft jedoch unter Berücksichtigung der Home-Office-Nutzung ungefähr proportional zum Anstieg der Beschäftigtenzahl.

Seit Herbst 2016 werden auch Übergriffereignisse auf Beschäftigte mit Beleidigung, Bedrohung oder tätlichem Übergriff erfasst. In 2021 wurden 133 Ereignisse von Beschäftigten schriftlich angezeigt, eine Steigerung von ca. 10% gegenüber Vorjahr und 20% gegenüber 2019. Die Dunkelziffer ist jedoch weiter hoch, was an aus der Presse zu entnehmenden Vorfällen, die sich nicht im Meldeverhalten abbilden, erkennbar ist.

Der Schwerpunkt der Übergriffe findet im Amt für Öffentliche Ordnung sowie im Jobcenter und im Jugendamt statt, aber auch AWS und Tiefbauamt sind betroffen. Einige der Ereignisse sind aus dem Pandemiegeschehen heraus entstanden, die Mehrzahl jedoch nicht.

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



Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beschäftigte 1)	22.093	22.316	22.700	23.008	23.400	15.906	16.501	16.819
Arbeitsunfälle und	304	339	322	337	270	229	258	384
Ausfalltage daraus	7.438	6.914	6.616	6.347	6.688	5.674	7.342	10.611
Wegeunfälle und	111	124	122	164	122	105	110	102
Ausfalltage daraus	3.486	3.619	4.503	3.901	2.829	2.488	3.066	2.969

1) Beschäftigte einschl. Azubis, Leasingkräfte, Beurlaubter und weiterer Personen, die durch AKR-Si betreut werden.

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.

Die Zahlen für die erstmals erfassten und dargestellten Unfallereignisse, die zu Ausfällen zwischen 1 und 3 Tagen oder einem Arztbesuch geführt haben, zeigen auf, dass die wahre Zahl der relevanten Unfallereignisse ca. 80- 100 % über dem bislang diskutierten Niveau liegt. Auch diese werden stadtintern untersucht, um Verbesserungen durchzuführen. Dazu kommen noch die Verletzungen, die nur in den örtlichen Verbandbüchern dokumentiert werden.



Themenorientierte Übersichten zu den Ämtern und Eigenbetrie- ben

Zahl der aktiven Mitarbeiter*innen

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bürgermeisteramt	187	189	192	219	231	242	265
Gemeinderatsfraktionen	15	11	13	13	13	14	15
Haupt- und Personalamt	535	548	547	544	558	626	670
Statistisches Amt	38	37	36	37	39	52	46
Amt für Revision	46	41	44	45	41	50	50
Bezirksämter	227	225	228	234	234	233	233
Stadtkämmerei	268	263	266	259	270	279	284
Liegenschaftsamt	192	193	188	188	164	171	173
Jobcenter	515	545	583	577	605	618	625
Rechtsamt	14	14	15	15	14	15	15
Amt für öffentliche Ordnung	866	918	938	971	1.026	1.042	1.038
Standesamt	29	28	29	34	32	30	32
Amt für Umweltschutz	147	158	158	167	162	180	182
Branddirektion	531	529	530	535	535	550	565
Schulverwaltungsamt	918	898	887	891	884	886	865
Kulturamt	720	721	715	730	738	739	729
Sozialamt	428	454	455	454	467	490	500
Jugendamt	3.584	3.772	3.797	3.816	3.822	3.920	3.962
Amt für Sport und Bewegung	71	72	75	99	93	88	95
Gesundheitsamt	167	171	172	177	179	212	285
Amt für Stadtplanung und Wohnen	203	213	210	218	263	276	286
Stadtmessungsamt	183	182	190	193	196	199	198
Baurechtsamt	142	141	144	146	147	156	161
Hochbauamt	170	171	175	188	203	212	224
Tiefbauamt	482	480	485	494	503	516	527
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	497	475	469	502	504	500	523
Eigenbetrieb ELW	883	895	888	923	926	934	952
Eigenbetrieb SES	335	335	344	332	339	342	340
Eigenbetrieb AWS	757	777	777	841	877	913	939
Eigenbetrieb BBS	297	282	289	296	315	313	323
Stadtverwaltung Σ	13.447	13.738	13.839	14.138	14.380	14.798	15.102

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

Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bürgermeisteramt	164,14	164,56	169,61	191,05	199,97	209,67	227,27
Gemeinderatsfraktionen	11,90	9,19	10,49	10,09	10,09	10,59	11,74
Haupt- und Personalamt	470,28	480,48	477,47	475,99	489,76	550,77	591,03
Statistisches Amt	33,82	33,15	32,30	32,85	32,55	45,15	39,10
Amt für Revision	43,80	39,30	41,34	42,27	38,70	45,41	44,75
Bezirksämter	174,25	176,13	177,36	177,52	176,19	178,74	181,28
Stadtkämmerei	239,73	235,78	238,29	229,51	241,41	249,91	254,82
Liegenschaftsamt	169,81	168,68	168,12	164,12	143,72	153,21	153,26
Jobcenter	457,22	479,00	514,96	512,06	536,24	541,87	548,69
Rechtsamt	11,40	11,40	12,65	12,60	11,90	13,95	13,40
Amt für öffentliche Ordnung	767,47	813,24	834,95	867,64	919,07	933,70	922,41
Standesamt	25,41	24,77	24,39	29,21	29,40	27,70	28,95
Amt für Umweltschutz	129,00	136,55	134,74	141,89	139,87	157,76	158,24
Branddirektion	528,43	526,10	526,60	527,78	527,53	541,68	553,87
Schulverwaltungsamt	692,33	684,68	680,19	681,99	682,10	686,91	677,19
Kulturamt	507,01	505,25	498,23	506,50	507,30	512,51	509,11
Sozialamt	350,17	380,46	380,34	378,50	382,59	401,68	411,44
Jugendamt	2.776,79	2.966,24	2.965,38	2.996,30	2.995,13	3.079,85	3.120,65
Amt für Sport und Bewegung	56,44	57,74	60,25	66,04	65,06	68,10	69,00
Gesundheitsamt	128,65	132,47	131,29	131,71	132,06	158,74	219,82
Amt für Stadtplanung und Wohnen	174,60	184,70	181,10	186,65	227,70	240,15	244,74
Stadtmessungsamt	162,52	162,52	164,42	168,09	166,48	173,18	174,12
Baurechtsamt	125,10	125,14	127,50	128,27	129,37	136,41	140,48
Hochbauamt	160,43	161,78	164,41	174,37	188,16	197,16	207,38
Tiefbauamt	442,46	437,45	444,00	452,98	458,54	477,93	485,11
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	469,75	450,33	444,50	469,14	472,60	466,43	484,90
Eigenbetrieb ELW	596,33	603,60	612,07	636,45	633,80	638,44	661,94
Eigenbetrieb SES	321,88	319,85	329,04	317,43	325,20	327,51	324,36
Eigenbetrieb AWS	735,35	752,89	754,56	819,60	858,10	894,98	920,38
Eigenbetrieb BBS	246,97	235,04	244,67	249,13	266,44	272,33	281,68
Stadtverwaltung Σ	11.173,44	11.458,47	11.545,19	11.777,73	11.987,02	12.392,42	12.661,62

Hinweis: Der Begriff "Vollkraftwert" ist im Glossar erläutert.

Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bürgermeisteramt	164,13	168,33	168,33	179,13	179,13	220,47	223,47
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50
Haupt- und Personalamt	448,08	456,88	456,88	472,25	472,25	580,55	580,55
Statistisches Amt	31,00	30,60	30,60	33,10	33,10	35,20	35,20
Amt für Revision	42,34	42,34	42,34	43,34	43,34	49,44	49,44
Bezirksämter	173,32	177,11	177,11	181,61	181,61	185,11	185,11
Stadtkämmerei	243,83	245,54	250,34	251,80	251,80	262,98	265,58
Liegenschaftsamt	188,70	193,70	190,70	199,70	199,70	195,55	195,55
Jobcenter	442,68	474,77	474,77	520,27	520,27	523,07	522,57
Rechtsamt	11,64	11,56	11,56	12,31	12,31	13,81	13,81
Amt für öffentliche Ordnung	809,51	864,69	864,69	949,53	949,53	1.038,84	1.039,84
Standesamt	28,06	28,06	28,06	31,66	31,66	31,66	31,66
Amt für Umweltschutz	128,17	134,25	134,25	146,00	146,00	174,95	174,95
Branddirektion	553,79	550,79	550,79	561,29	561,29	573,79	573,79
Schulverwaltungsamt	772,06	751,01	751,01	729,47	729,47	763,83	763,83
Kulturamt	485,35	483,50	489,85	498,20	500,20	517,10	517,10
Sozialamt	319,20	410,24	410,19	387,39	381,19	458,83	458,83
Jugendamt - ohne Kitas	597,44	728,21	728,21	711,79	711,79	766,68	766,78
Jugendamt - nur Kitas	2.458,30	2.606,07	2.647,38	2.775,45	2.781,15	2.871,52	2.871,52
Amt für Sport und Bewegung	57,20	56,70	56,70	59,53	59,53	65,33	65,33
Gesundheitsamt	130,45	129,47	129,47	135,18	135,18	158,67	158,67
Amt für Stadtplanung und Wohnen	174,30	180,10	180,10	197,80	196,80	259,35	259,35
Stadtmessungsamt	170,30	171,10	171,10	172,10	172,10	176,90	176,90
Baurechtsamt	126,87	128,87	129,87	134,37	134,37	144,44	144,44
Hochbauamt	182,32	178,64	178,64	204,34	204,34	228,54	228,54
Tiefbauamt	450,46	455,46	449,96	474,26	483,26	506,76	507,76
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	464,22	469,82	467,55	490,13	493,13	555,17	555,17
Personalreserve aus aufgel. Ämtern	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Übernahme von Ausgebildeten im Beamtenverhältnis	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Inklusionsarbeitsplätze und Plätze für Leistungsgeminderte	5,00	5,00	5,00	9,00	9,00	11,00	13,00
Eigenbetrieb ELW	615,50	565,50	564,50	585,50	568,50	899,50	894,50
Eigenbetrieb SES	344,24	346,04	345,44	349,44	349,44	361,94	361,94
Eigenbetrieb AWS	757,62	793,12	804,62	918,02	948,02	989,22	993,72
Eigenbetrieb BBS	265,85	270,71	269,17	270,70	270,70	294,17	294,17
Stadtverwaltung Σ	11.677,43	12.146,68	12.197,68	12.723,16	12.748,66	13.952,84	13.958,54

Aktive Mitarbeiter*innen nach Beschäftigtengruppen 12/2021

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif-Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	33	232	265	227,27
Gemeinderatsfraktionen	0	15	15	11,74
Haupt- und Personalamt	176	494	670	591,03
Statistisches Amt	12	34	46	39,10
Amt für Revision	30	20	50	44,75
Bezirksämter	65	168	233	181,28
Stadtkämmerei	110	174	284	254,82
Liegenschaftsamt	34	139	173	153,26
Jobcenter	106	519	625	548,69
Rechtsamt	7	8	15	13,40
Amt für öffentliche Ordnung	349	689	1.038	922,41
Standesamt	10	22	32	28,95
Amt für Umweltschutz	51	131	182	158,24
Branddirektion	521	44	565	553,87
Schulverwaltungsamt	66	799	865	677,19
Kulturamt	18	711	729	509,11
Sozialamt	138	362	500	411,44
Jugendamt	149	3.813	3.962	3.120,65
Amt für Sport und Bewegung	18	77	95	69,00
Gesundheitsamt	13	272	285	219,82
Amt für Stadtplanung und Wohnen	55	231	286	244,74
Stadtmessungsamt	41	157	198	174,12
Baurechtsamt	49	112	161	140,48
Hochbauamt	15	209	224	207,38
Tiefbauamt	55	472	527	485,11
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	20	503	523	484,90
Eigenbetrieb ELW	1	951	952	661,94
Eigenbetrieb SES	9	331	340	324,36
Eigenbetrieb AWS	7	932	939	920,38
Eigenbetrieb BBS	7	316	323	281,68
Stadtverwaltung Σ	2.165	12.937	15.102	12.661,62

Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos
Bürgermeisteramt	66%	36%	63%	31%	64%	31%	66%	38%	67%	36%	68%	41%	67%	40,0%
Gemeinderatsfraktionen	60%	0%	45%	0%	54%	0%	54%	0%	54%	0%	57%	0%	60%	0,0%
Haupt- und Personalamt	59%	42%	58%	42%	58%	41%	60%	42%	59%	42%	59%	43%	59%	42,6%
Statistisches Amt	50%	21%	43%	20%	42%	20%	43%	20%	49%	20%	46%	31%	50%	30,8%
Amt für Revision	50%	42%	51%	54%	50%	50%	53%	55%	46%	46%	52%	35%	52%	23,1%
Bezirksämter	81%	60%	83%	63%	83%	64%	84%	68%	83%	65%	81%	63%	84%	71,9%
Stadtkämmerei	71%	39%	72%	41%	73%	35%	72%	41%	72%	48%	71%	51%	73%	61,4%
Liegenschaftsamt	51%	26%	51%	24%	51%	27%	50%	20%	45%	17%	46%	21%	53%	36,8%
Jobcenter	73%	54%	73%	53%	74%	57%	73%	61%	73%	61%	73%	62%	74%	66,7%
Rechtsamt	71%	100%	71%	100%	73%	100%	73%	50%	71%	50%	73%	75%	80%	66,7%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	52%	70%	51%	69%	52%	69%	61%	69%	61%	69%	60%	69%	60,0%
Standesamt	97%	88%	96%	86%	97%	80%	97%	75%	91%	75%	93%	100%	94%	100,0%
Amt für Umweltschutz	46%	26%	49%	27%	51%	29%	51%	28%	51%	29%	51%	24%	51%	28,0%
Branddirektion	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	4%	6%	5%	6%	4,8%
Schulverwaltungsamt	69%	44%	68%	50%	69%	56%	69%	50%	68%	50%	67%	58%	66%	57,9%
Kulturamt	70%	63%	70%	68%	70%	64%	70%	66%	70%	66%	70%	68%	70%	67,5%
Sozialamt	81%	71%	81%	73%	81%	71%	81%	73%	80%	70%	80%	74%	79%	71,4%
Jugendamt	90%	80%	89%	82%	90%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	84,3%
Amt für Sport und Bewegung	42%	29%	42%	33%	40%	33%	43%	36%	39%	33%	41%	40%	42%	40,0%
Gesundheitsamt	86%	63%	87%	64%	88%	64%	89%	70%	89%	70%	84%	58%	81%	46,2%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	59%	29%	62%	30%	61%	31%	62%	35%	66%	39%	63%	40%	64%	38,2%
Stadtmessungsamt	43%	11%	42%	9%	41%	9%	42%	9%	46%	10%	45%	9%	46%	19,2%
Baurechtsamt	49%	21%	51%	21%	53%	21%	52%	29%	52%	14%	54%	13%	55%	13,3%
Hochbauamt	36%	25%	36%	32%	38%	30%	38%	33%	39%	33%	40%	41%	40%	46,4%
Tiefbauamt	28%	7%	29%	11%	30%	12%	32%	21%	32%	21%	33%	24%	32%	25,4%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	28%	15%	28%	21%	29%	21%	30%	22%	32%	27%	32%	27%	33%	30,0%
Eigenbetrieb ELW	78%	69%	77%	70%	77%	75%	77%	74%	76%	69%	76%	66%	76%	66,1%
Eigenbetrieb SES	18%	7%	18%	5%	17%	5%	18%	10%	18%	5%	19%	8%	19%	9,5%
Eigenbetrieb AWS	12%	8%	12%	10%	12%	11%	10%	9%	9%	11%	10%	9%	10%	9,4%
Eigenbetrieb BBS	58%	24%	58%	19%	57%	19%	57%	20%	55%	20%	56%	23%	56%	29,6%
Stadtverwaltung	63,8%	47,9%	64,0%	48,4%	64,1%	49,0%	64,0%	52,5%	63,7%	51,4%	63,6%	52,0%	63,6%	53,4%

Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bürgermeisteramt	29,9%	29,6%	30,7%	31,5%	30,7%	33,9%	35,5%
Gemeinderatsfraktionen	53,3%	45,5%	46,2%	53,9%	53,8%	57,1%	53,3%
Haupt- und Personalamt	30,1%	31,2%	33,1%	32,4%	31,5%	31,3%	31,3%
Statistisches Amt	34,2%	29,7%	30,6%	32,4%	35,9%	28,8%	34,8%
Amt für Revision	19,6%	22,0%	27,3%	28,9%	31,7%	34,0%	40,0%
Bezirksämter	54,6%	52,4%	54,4%	56,4%	56,4%	55,8%	53,6%
Stadtkämmerei	25,4%	25,5%	24,8%	27,4%	25,9%	24,7%	26,4%
Liegenschaftsamt	29,7%	31,1%	28,2%	32,4%	32,3%	26,3%	28,9%
Jobcenter	31,8%	34,1%	34,5%	36,4%	35,7%	37,4%	37,5%
Rechtsamt	50,0%	50,0%	46,7%	46,7%	50,0%	33,3%	46,7%
Amt für öffentliche Ordnung	28,8%	28,1%	27,4%	27,5%	27,2%	27,4%	28,9%
Standesamt	27,6%	28,6%	34,5%	29,4%	21,9%	20,0%	25,0%
Amt für Umweltschutz	34,0%	35,4%	36,7%	38,3%	37,7%	33,9%	36,8%
Branddirektion	1,1%	1,5%	1,7%	3,0%	3,0%	3,5%	4,8%
Schulverwaltungsamt	55,1%	53,7%	52,9%	53,0%	52,6%	51,0%	50,5%
Kulturamt	55,1%	54,9%	56,1%	58,1%	59,2%	58,1%	57,3%
Sozialamt	46,7%	43,8%	44,6%	46,7%	48,4%	48,9%	49,1%
Jugendamt	55,4%	54,5%	55,6%	55,8%	55,9%	55,5%	56,2%
Amt für Sport und Bewegung	38,0%	38,9%	38,7%	51,5%	49,5%	37,5%	41,4%
Gesundheitsamt	62,9%	62,6%	61,6%	67,8%	65,9%	61,3%	56,8%
Amt für Stadtplanung u. Wohnen	35,0%	37,1%	36,2%	37,2%	37,6%	36,2%	40,2%
Stadtmessungsamt	31,1%	29,1%	32,1%	32,6%	37,2%	33,2%	31,3%
Baurechtsamt	33,1%	32,6%	30,6%	31,5%	33,3%	34,0%	34,2%
Hochbauamt	14,7%	14,6%	16,6%	18,6%	21,7%	21,7%	25,1%
Tiefbauamt	18,0%	19,2%	19,4%	19,2%	20,3%	18,4%	19,0%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	12,9%	12,4%	12,8%	14,5%	15,1%	15,8%	17,8%
Eigenbetrieb ELW	71,6%	72,6%	72,4%	72,7%	71,5%	71,4%	70,5%
Eigenbetrieb SES	10,1%	11,0%	12,2%	12,7%	11,5%	11,4%	12,4%
Eigenbetrieb AWS	5,8%	6,0%	6,1%	5,0%	4,2%	4,2%	3,9%
Eigenbetrieb BBS	36,7%	33,3%	33,6%	33,4%	32,7%	28,8%	27,2%
Stadtverwaltung	39,9%	39,8%	40,2%	40,8%	40,6%	39,9%	40,3%

Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2015	Anteil	2016	Anteil	2017	Anteil	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil	2021	Anteil
Bürgermeisteramt	13	8%	11	7%	14	9%	18	10%	21	11%	13	6%	26	11%
Gemeinderatsfraktionen	4	27%	2	18%	3	23%	3	23%	2	15%	3	21%	5	33%
Haupt- und Personalamt	12	3%	11	3%	11	3%	13	3%	12	3%	8	2%	9	2%
Statistisches Amt	4	15%	3	12%	3	13%	3	13%	6	22%	17	41%	8	24%
Amt für Revision	2	11%	--	--	--	--	1	6%	--	--	1	5%	0	--
Bezirksämter	6	4%	7	5%	6	4%	6	4%	6	4%	9	6%	8	5%
Stadtkämmerei	12	8%	11	8%	7	5%	8	5%	12	8%	11	7%	10	6%
Liegenschaftsamt	15	11%	25	18%	15	11%	17	12%	11	8%	10	7%	12	9%
Jobcenter	73	18%	57	13%	69	15%	54	12%	60	12%	38	7%	51	10%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0	0%
Amt für öffentliche Ordnung	26	5%	39	7%	18	3%	33	5%	38	6%	37	5%	26	4%
Standesamt	2	9%	1	5%	2	9%	1	4%	--	--	--	--	0	--
Amt für Umweltschutz	20	22%	23	23%	22	21%	19	17%	18	17%	16	13%	19	15%
Branddirektion	2	6%	1	4%	1	3%	2	6%	2	6%	--	--	6	14%
Schulverwaltungsamt	67	8%	52	6%	36	4%	36	4%	27	3%	18	2%	26	3%
Kulturamt	84	12%	78	11%	70	10%	84	12%	78	11%	67	9%	80	11%
Sozialamt	33	12%	29	10%	30	10%	27	9%	20	6%	13	4%	18	5%
Jugendamt	464	14%	428	12%	414	11%	383	10%	397	11%	377	10%	471	12%
Amt für Sport und Bewegung	3	6%	4	8%	8	15%	32	42%	25	35%	20	29%	21	27%
Gesundheitsamt	12	8%	15	10%	16	10%	20	12%	14	9%	30	15%	73	27%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	18	11%	21	13%	20	12%	18	10%	28	14%	23	11%	35	15%
Stadtmessungsamt	6	5%	4	3%	11	8%	18	12%	14	9%	17	11%	14	9%
Baurechtsamt	2	2%	3	4%	3	3%	3	3%	5	5%	6	6%	6	5%
Hochbauamt	10	7%	7	5%	--	--	--	--	--	--	--	--	0	--
Tiefbauamt	43	10%	32	8%	26	6%	24	6%	26	6%	27	6%	24	5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	47	10%	35	8%	36	8%	34	7%	39	8%	25	5%	25	5%
Eigenbetrieb ELW	63	7%	54	6%	66	7%	80	9%	83	9%	91	10%	88	9%
Eigenbetrieb SES	9	3%	13	4%	15	4%	8	2%	11	3%	13	4%	11	3%
Eigenbetrieb AWS	77	10%	75	10%	68	9%	37	4%	13	1%	11	1%	13	1%
Eigenbetrieb BBS	56	19%	22	8%	27	10%	22	8%	36	12%	32	10%	37	12%
Stadtverwaltung Σ	1.185	10,6%	1.063	9,3%	1.017	8,8%	1.004	8,4%	1.004	8,3%	1.022	8,1%	1.122	8,7%

Beurlaubte Mitarbeiter*innen

Amt / Eigenbetrieb	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Mitarbeiter* tende*	2021 davon Beur- laubte	Anteil der Beurlaub- ten
Bürgermeisteramt	6	7	9	9	10	9	265	10	3,8%
Gemeinderatsfraktionen	3	4	2	1	1	1	15	1	6,7%
Haupt- und Personalamt	28	27	31	35	33	39	670	35	5,1%
Statistisches Amt	3	3	3	3	1	2	46	2	4,3%
Amt für Revision	1	1	1	1	1	1	50	2	4,0%
Bezirksämter	14	11	11	9	7	9	233	13	5,6%
Stadtkämmerei	22	29	21	22	18	18	284	20	7,0%
Liegenschaftsamt	11	16	12	12	12	12	173	13	7,5%
Jobcenter	31	24	32	34	39	33	625	39	6,3%
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	15	0	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	63	58	49	48	55	60	1.038	56	5,4%
Standesamt	4	4	4	5	6	5	32	4	12,5%
Amt für Umweltschutz	7	4	5	5	7	10	182	10	5,5%
Branddirektion	6	3	7	5	4	4	565	5	0,9%
Schulverwaltungsamt	36	27	42	32	31	28	865	29	3,4%
Kulturamt	43	45	34	37	38	39	729	46	6,3%
Sozialamt	28	32	38	38	37	32	500	35	7,0%
Jugendamt	261	260	305	326	347	353	3.962	341	8,6%
Amt für Sport und Bewegung	6	4	2	3	2	2	95	1	1,1%
Gesundheitsamt	8	6	5	10	9	7	285	13	4,6%
Amt für Stadtplanung u..Wohnen	8	4	3	7	8	10	286	9	3,1%
Stadtmessungsamt	9	7	7	7	2	5	198	5	2,5%
Baurechtsamt	5	4	3	5	6	7	161	6	3,7%
Hochbauamt	5	6	5	6	5	3	224	6	2,7%
Tiefbauamt	15	15	12	11	10	12	527	16	3,1%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	20	15	15	15	13	14	523	10	1,9%
Eigenbetrieb ELW	51	49	59	57	68	71	952	55	5,8%
Eigenbetrieb SES	4	9	5	4	7	7	340	8	2,4%
Eigenbetrieb AWS	4	8	8	8	15	20	939	17	1,8%
Eigenbetrieb BBS	13	12	14	12	10	11	323	9	2,8%
Stadtverwaltung Σ	715	694	744	767	802	824	15.102	816	5,4%

Glossar/ Methodik

Methodik

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

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 Mitarbeiter*innen (Beamt*innen einschließlich Wahlbeamt*innen 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 Praktikant*innen.

Die Zahlen zu den Auszubildenden und Praktikant*innen 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	Einfacher Dienst (eD)	EG 1 bis EG 4
A 6 bis A 9 mD einschl. A 10 mD, A 11 mD	Mittlerer Dienst (mD)	EG 5 bis EG 9a und S 2 bis S 8a P 5 bis P 8
A 9 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst (gD)	EG 9b bis EG 12 und S 8b bis S 18 P 9 bis P 12
A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	Höherer Dienst (hD)	EG 13 bis EG 15 und P 13 bis P 16 AT Angestellte

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

Durch die Dienstrechtsreform ist bei den Beamten/-innen die Laufbahn des einfachen Dienstes ab 2011 weggefallen, „übrig“ sind lediglich noch drei Beamte/Innen in A 5.

Glossar/ Methodik

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 Mitarbeitenden 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