



# STUTT GART VON BERUF

STUTTGART



Ihre Stadt –  
Ihre Zukunft

Personalbericht 2019



**Personalbericht**  
**der**  
**Stadtverwaltung Stuttgart 2019**

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt  
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert

Gesamtredaktion: Steffen Lang  
Frank Lindner

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

Tel: 0711 216-91801  
Fax: 0711 216-91803  
E-Mail: [poststelle.10@stuttgart.de](mailto:poststelle.10@stuttgart.de)

Stuttgart, im August 2019

Sehr geehrte Lesende,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart für das Jahr 2019 vorlegen zu können.



Das vorliegende Werk ist die nunmehr neunte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Neben den seit Jahren statistisch erhobenen Zahlen finden Sie in diesem Bericht alle Informationen zu den aktuellen Entwicklungen beim städtischen Personalmanagement gebündelt vor.

Auch im kommenden Jahr steht die Personalgewinnung wieder im Mittelunkt und bleibt eine der größten Herausforderungen der Landeshauptstadt Stuttgart. Beim Blick auf die Zahlen ist festzustellen, dass die Anzahl an Beamten um 0,4% leicht abgenommen hat, im Gegensatz hierzu jedoch die Anzahl der Beschäftigten um 2,7% angestiegen ist. Man befindet sich somit zunehmend in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft, womit der Bereich der Personalgewinnung noch mehr in den Fokus rückt. Da in diesem Zusammenhang auch die Geschwindigkeit der Bewerberprozesse eine tragende Rolle spielt, haben wir mit der erfolgreichen Pilot-Einführung des eRecruiting-Verfahrens einen weiteren wichtigen Schritt getan.

Zufriedene Mitarbeitende, die sich mit ihrem Arbeitsplatz und der Landeshauptstadt Stuttgart als ihrer Arbeitgeberin identifizieren, sind für mich von besonderer Bedeutung. Ich bin überzeugt, dass zufriedene Mitarbeitende nicht einfach nur glücklicher sind, sondern dass sich dies auch in der Zusammenarbeit und schließlich auch der Qualität der Arbeit widerspiegelt. Daher ist neben der Personalgewinnung auch der Personalerhalt ein Schwerpunkt, auf den es in Zukunft noch intensiver zu achten gilt.

Durch die Schaffung von weiteren 220 Vorgriffsstellen wurden schon jetzt erste Weichen für das kommende Haushaltsjahr gestellt, um nicht nur die Mitarbeitenden zu entlasten, sondern zeitgleich berufliche Anreize sowie auch Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Der Kampf um die besten Mitarbeitenden zeichnet sich auch im Ausbildungsbereich ab. Da die Ausbildung einen wesentlichen Teil der Personalgewinnung darstellt, wurden im Doppelhaushalt 2018/2019 die Investitionen zur Gewinnung von Auszubildenden deutlich erhöht. Durch eine zielgerichtete Ansprache wollen wir so die qualifizierten Fach- und Führungskräfte von morgen gewinnen und ihnen schließlich auch eine attraktive berufliche Heimat für ihre Zukunft bieten.

Mit dieser Einführung und dem Personalbericht erhoffe ich mir, dass Ihr Blick für die Herausforderung der demografischen Entwicklung geschärft wird und der Bericht dem Gemeinderat sowie den Ämtern und Eigenbetrieben weiterhin eine gute Diskussionsgrundlage bietet.

Ich danke allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich täglich mit Freude und Engagement für alle städtischen Belange einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Fabian Mayer  
Bürgermeister

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts</b>	<b>7</b>
--	----------

## **Ausbildung bei der Stadtverwaltung**

Zahl der Auszubildenden	10
Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart	11
Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart	12
Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	13
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	14
Übernahme von Auszubildenden (ohne Klinikum)	15
Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2018	16

## **Fort- und Weiterbildung bei der Stadtverwaltung**

Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	18
Interne Fortbildungsveranstaltungen im IWZ	19
Personalentwicklung	20

## **Personalgewinnung und -erhaltung**

Personalmarketing-Kampagne „Stuttgart von Beruf“	22
Online-Bewerbermanagement beim Haupt- und Personalamt	24
Dienstleistungen für unsere Mitarbeitenden	27
Entwicklung des Jobtickets	29
Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten	31

## **Digitalisierung im Personalwesen der Stadtverwaltung**

Online-Bewerbermanagement bei der Stadtverwaltung	33
Online-Bewerbermanagement und ePersonalakte	34

## **Altersstruktur - Demografische Entwicklung - Fluktuation**

Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2018 - Grafik	36
Altersstruktur des Klinikums 12/2018 - Grafik	37
Altersstruktur 2018 im Überblick	38
Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten 12/2018	39

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2018	40
Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2018	41
Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente/Pension	42
Zukünftige altersbedingte Fluktuation	43
Altersaustritte 2020 - 2025 nach Referaten	44
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2020 - 2025 nach Referaten	45
Altersaustritte 2020 - 2025 nach Berufsgruppen	46
Kündigungen durch die Tarifbeschäftigten in der Stadtverwaltung	47
Fluktuationsquoten (Betriebswirtschaftliche Fluktuation)	48
Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen	49
Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)	50

## **Entwicklung des Stellenplans**

Stellenbestand nach Ämtern	53
Stellenbestand Verwaltung Stellenpläne 2001 - 2019	54
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen Stellenpläne 2001 - 2019	55
Differenz: Schaffungen - Streichungen Stellenpläne 2001 - 2019	56
Schwerpunkte der Stellenschaffungen und -streichungen Stellenpläne 2001 - 2019	57
Schwerpunkte des Stellenzuwachses Stellenpläne 2012 bis 2019	58
Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen - Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2019	61

## **Basiszahlen**

Zahl der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt	63
Personalaufwand der Ämter 2010 - 2018	64
Kosten eines Arbeitsplatzes 2018	66
Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2018	68
Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	69
Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2018	70
Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt	71
Zahl der befristet Beschäftigten	72
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2018	73
Befristungen nach Grund 12/2018	74
Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	75
Schwerbehindertenquote	76
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze	77

Beschäftigung nach Nationalität	78
---------------------------------	----

## **Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung**

Frauenquote der Landeshauptstadt	80
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung	81
Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum	83
Frauen in Führungspositionen 2018 nach Ämtern/Eigenbetrieben	85
Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	86
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	87
Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2018	88
Sofortige Nachbesetzung von Mutterschutzfällen	89

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Betriebliche Gesundheitsförderung & Gesundheitsmaßnahmen	91
Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur	95
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 Mitarbeitenden	101
Zahl der Vollkraftwerte	102
Zahl der Stellen	103
Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2018	104
Frauenquoten	105
Teilzeitquoten	106
Befristet Beschäftigte	107
Beurlaubte Mitarbeitende	108

<b>Glossar/Methodik</b>	<b>109</b>
-------------------------	------------

Liebe Lesende,

der Personalbericht 2019 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:



Mit unserer neuen **Personalmarketingkampagne** „Stuttgart von Beruf“ bekam auch der Personalbericht vergangenes Jahr ein neues Layout. Unsere Kampagne „lebt“ und entwickelt sich ständig weiter, so wird deren Gestaltung ständig weiter verbessert und angepasst. Wie zwingend notwendig Personalmarketing ist und bleibt, kann man leider an der gesunkenen **Anzahl der Auszubildenden** und Studierenden sowie den sinkenden Bewerberzahlen in diesem Bereich ablesen. Wir werden hier weiter alle Anstrengungen unternehmen, um die Zahl der Auszubildenden auch unter schwierigen allgemeinen Rahmenbedingungen zu steigern. Auch der noch immer steigende **Altersdurchschnitt** (2017: 45,57 Jahre; 2018: 45,64 Jahre) und die steigende Anzahl der Renteneintritte (290 in 2017; 342 in 2018) zeigen, dass es weiterhin keinen Trendwechsel gibt. Vielmehr wird mit jedem Jahr deutlicher, dass die Anforderungen im Bereich der Mitarbeitergewinnung und der Mitarbeiterbindung steigen. Bereits seit mehreren Jahren verstärken wir daher auch hier kontinuierlich unsere Anstrengungen, was zusehends Früchte trägt.

So konnte das Haupt- und Personalamt, welches seit mehreren Jahren das **eRecruiting-Verfahren** erfolgreich im Einsatz hat, die zuletzt deutlich gesunkene Bewerberzahl im Mittel je Stellenausschreibung wieder signifikant anheben. Der Blick auf die Zahl der Ausschreibungsverfahren des Haupt- und Personalamtes, welche von 40 in 2017 auf 70 in 2018 angestiegen ist, zeigt aber auch hier deutlich, wohin die Reise geht, viele andere Ämter haben eine ähnliche Entwicklung. Die Personalgewinnung stellt die Stadtverwaltung vor immer größere quantitative und qualitative Herausforderungen. Erfreulicherweise können wir zwischenzeitlich unser neues, bewerberfreundliches, eRecruiting-Verfahren im Pilotbetrieb bei insgesamt sechs Ämtern testen und wollen jetzt in den flächendeckenden Rollout, um so den gestiegenen Anforderungen zu begegnen.

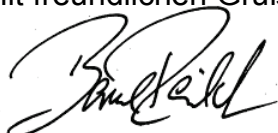


Insgesamt steht das Thema der **Digitalisierung** der Personalwirtschaft im Fokus und ist zwingende Voraussetzung für eine gute Personalarbeit. Das eRecruiting-Verfahren sowie die Einführung der elektronischen Personalakte beim Jugendamt und die Vorbereitungen diese ebenfalls stadtwweit auszurollen, sind in diesem Zusammenhang nur zwei prominente Beispiele. In vielen verschiedenen Bereichen werden wir in den kommenden Jahren neue EDV-Verfahren einführen oder bestehende optimieren, um den gestiegenen Anforderungen an die Personalarbeit Rechnung zu tragen. Auch die Thematik des Mitarbeiterportals mit einem erweiterten Informations- und Funktionsangebot für unsere Mitarbeitenden ist ein wichtiges Zukunftsthema.

Die Anzahl der **befristeten Beschäftigungsverhältnisse** wurde von 10,6% in 2015 auf nunmehr 8,4 % in 2018 weiter gesenkt. Daneben konnte der Anteil der **sachgrundlosen Befristungen** ebenfalls erneut verringert werden. Bezogen auf die Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeitenden liegen wir mit dem Wert von unter einem Prozent sachgrundloser Befristungen bereits weit unter dem 2,5 % Ziel der Bundesregierung. Ebenfalls sehr erfreulich ist die positive Entwicklung des Anteils der **Frauen in Führungspositionen**. Mit inzwischen 52,45 % und damit über 3 Prozentpunkten mehr als 2017 wurde in 2018 eine signifikante Steigerung erreicht und die 50%-Hürde genommen.

Jede **unbesetzte Stelle** schwächt die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung. Seit vergangenem Jahr werfen wir daher auch einen intensiveren Blick auf die durchschnittliche Anzahl der unbesetzten Stellen. In der Vergangenheit waren zwischen 7,5 % und 8,5 % der Planstellen nicht besetzt. Nachdem dieser Wert, hauptsächlich aufgrund der hohen Anzahl von Stellenschaffungen mit dem letzten Doppelhaushalt 2018/2019, auf 9,5 % angestiegen war, ist dieser nun erfreulicherweise wieder auf einen Wert von rund 8 % gesunken. Dieser Wert zeigt jedoch auch die hohe Arbeitsbelastung für die Personalverwaltung und dass darüber hinaus die Anstrengungen für Personalgewinnung und -erhaltung nicht nachlassen dürfen.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Reichert

Leiter des Haupt- und Personalamts

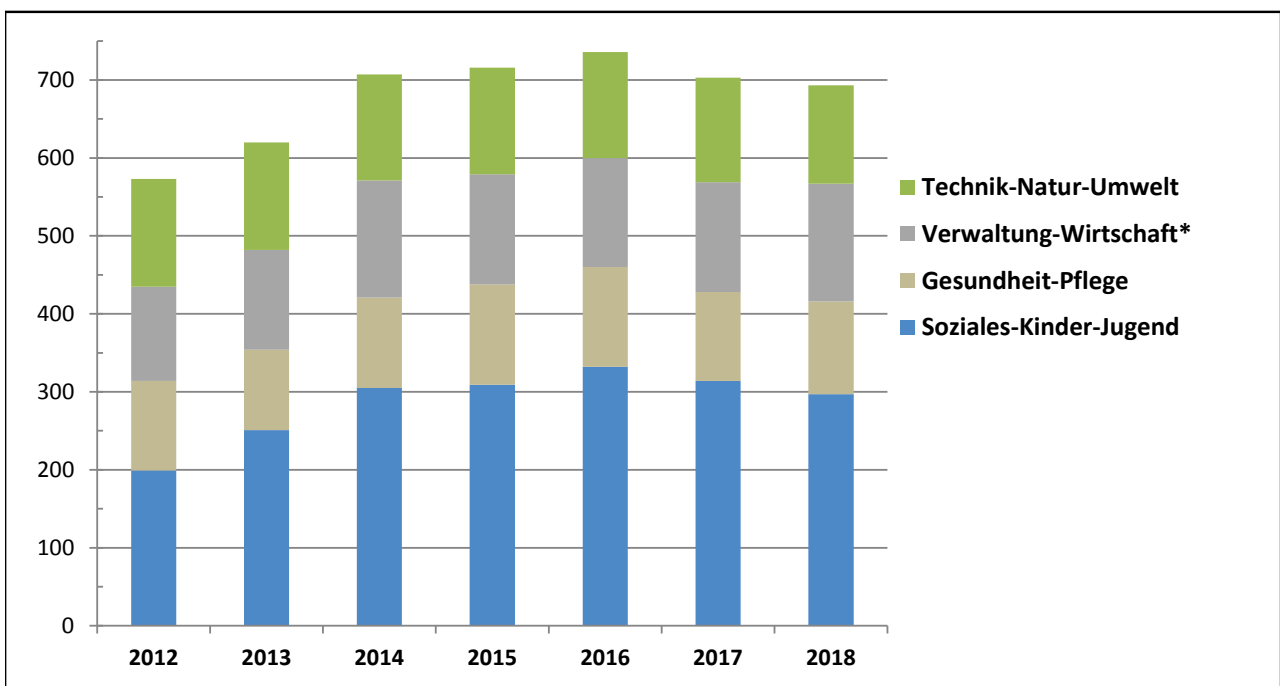
# Ausbildung bei der Stadtverwaltung

## Zahl der Auszubildenden Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Ausbildungszweig	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Verwaltung-Wirtschaft*	121	128	150	141	140	141	151
Soziales-Kinder-Jugend	199	251	305	309	332	314	297
Technik-Natur-Umwelt	138	138	136	137	136	134	126
Gesundheit-Pflege	115	103	116	129	128	114	119
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>573</b>	<b>620</b>	<b>707</b>	<b>716</b>	<b>736</b>	<b>703</b>	<b>693</b>

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

\*\* Seit 2016 fehlen die Angaben der Branddirektion mit je ca. 19 Ausbildungsplätzen



Die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden 2018 ist trotz des beabsichtigten Ausbaus der Plätze sowie neuer und verstärkter Ausbildungsmarketingmaßnahmen gesunken.

Dies hat seine Ursachen vor allem im Bereich "Soziales-Kinder-Jugend" sowie bei den Berufen im gewerblich-technischen Bereich. Bei den Ausbildungsplätzen des Jugendamts sind weiterhin die Bewerberzahlen rückläufig. Da aufgrund einer strukturellen Änderung bei der Einstellung in Stuttgart bei anderen Trägern und im Umland die Zahl an Ausbildungsplätzen für die Erziehungsberufe zugenommen hat, verliert die Stadt hier potentielle Bewerberinnen und Bewerber. Auch bei Berufspraktika in der Sozialpädagogik gibt es aufgrund der geänderten Ausbildungsordnungen immer weniger Bewerbungen, insbesondere aus anderen Bundesländern. Im Bereich "Technik-Natur-Umwelt" gab es einige Ausbildungsabbrüche seitens der Azubis. Durch die Erhöhung der Azubis in den Bereichen "Verwaltung-Wirtschaft" und "Gesundheit-Pflege" konnte dieser Rückgang zum Teil aufgefangen werden.

## Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2018

<b>Verwaltung und Wirtschaft</b>	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	35
Verwaltungsfachangestellte(r)	52
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	6
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	26
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	9
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	12
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	5
Bachelor of Arts im Studiengang Wirtschaftsförderung	4
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	1
<b>Σ</b>	<b>151</b>

<b>Technik, Natur und Umwelt</b>	
Winzer/-in	3
Geomatiker/-in	2
Vermessungstechniker/-in	6
Straßenbauer/-in	6
Bauzeichner/-in	15
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	5
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	13
Forstwirt/-in	6
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	2
Berufskraftfahrer/-in	1
Kfz-Mechatroniker/-in AWS	7
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	22
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	7
Fachkraft für Abwassertechnik	15
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	8
Chemielaborant/-in	1
Bachelor of Engineering im Bauwesen	2
Bauingenieur Plus	2
<b>Σ</b>	<b>126</b>

<b>Soziales, Kinder und Jugend</b>	
Bachelor of Arts in Sozialwirtschaft	9
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit	5
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung	20
Bachelor of Arts für Frühkindliche Bildung und Erziehung, Semesterpraktikum	9
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	34
Erzieher/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)	182
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	26
Jugend- und Heimerzieher/-in (Vor- und Anerkennungspraktikum)	12
<b>Σ</b>	<b>297</b>

<b>Gesundheit und Pflege</b>	
Altenpfleger/-in	103
Altenpflegehelfer/-in	11
Hauswirtschafterin/-in	4
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit im Gesundheitswesen	1
<b>Σ</b>	<b>119</b>

**Insgesamt 693**

## Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2018

Bachelor of Arts in Gesundheitsmanagement	4
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit im Gesundheitswesen	9
Ausbildungsintegriertes Studium Bachelor of Arts Angewandte Gesundheitswissenschaft für Pflege und Geburtshilfe (B.A.)	18
Hebamme/Entbindungspfleger	54
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	6
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	151
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	295
Medizinisch-technische/r Assistent/in - Labor	90
Medizinisch-technische/r Assistent/in - Radiologie	29
Diätassistent/-in	30
Medizinische Fachangestellte(r)	5
Operationstechnische(r) Assistent/-in	44
Anästhesietechnische(r) Assistent/-in	18
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	2
DHBW-Studenten Med. Informatik	1
<b>Σ</b>	<b>756</b>

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

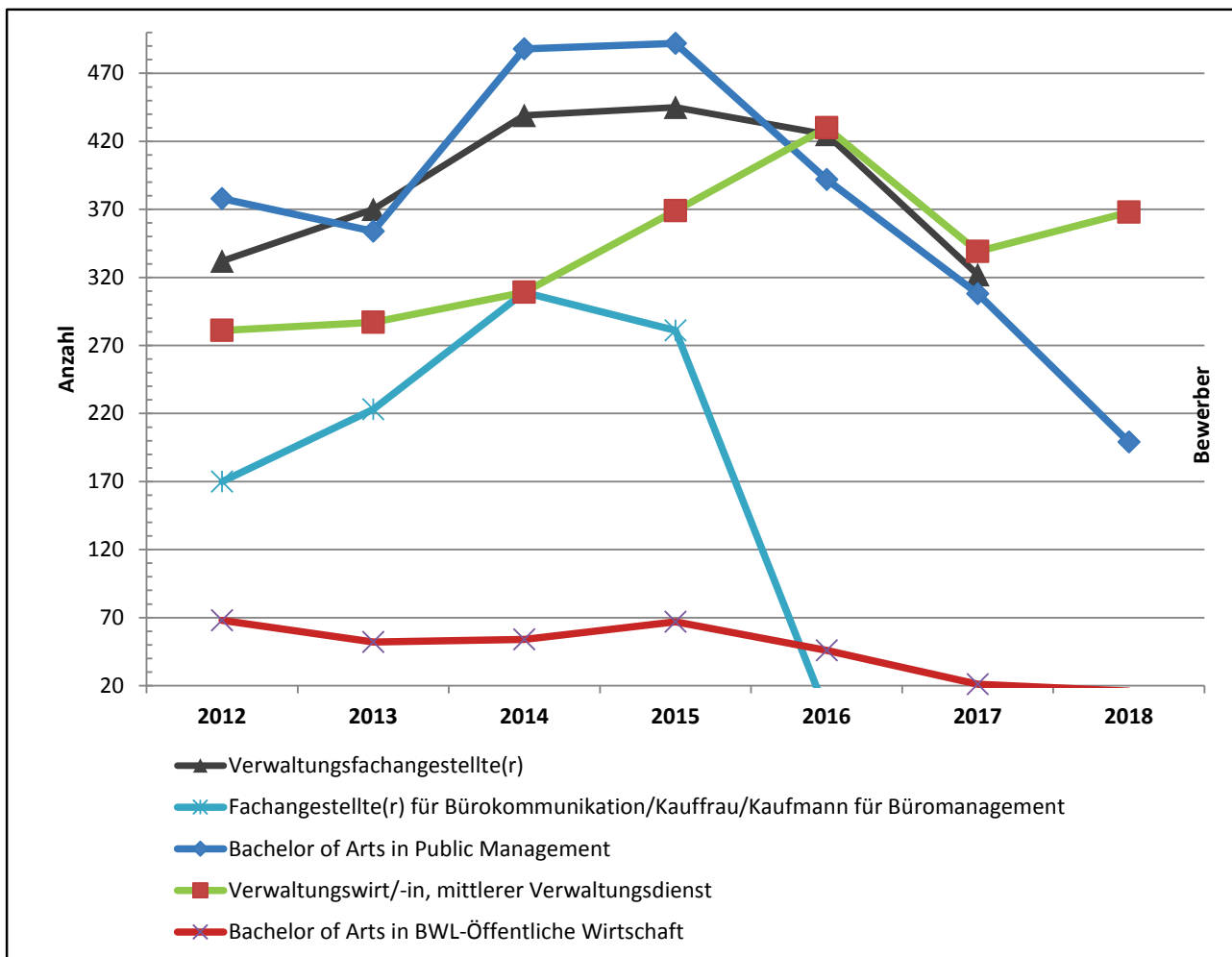
Wer seine Ausbildung im Klinikum Stuttgart absolviert, trifft auf ein breites Spektrum: Die fünf Schulen des Bildungszentrums mit ihren insgesamt 720 Plätzen ermöglichen Ausbildungen in sechs anerkannten Gesundheitsberufen. Zudem werden Kaufleute im Gesundheitswesen ausgebildet; in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bietet das Klinikum Stuttgart zudem Studiengänge nach dem dualen Prinzip an. Zudem bietet das Klinikum Stuttgart neuerdings eine Ausbildung in Krankenpflegehilfe an.

Eine Top-Ausbildung braucht Top-Voraussetzungen. Diese finden Auszubildende im Bildungszentrum am Klinikum Stuttgart - eine der größten und modernsten Einrichtungen dieser Art in der gesamten Region. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung haben Mitarbeiter/innen im Klinikum Stuttgart beste Aussichten auf einen anspruchsvollen und abwechslungsreichen Beruf, die Zusammenarbeit mit interessanten Menschen und einen sicheren Arbeitsplatz.

## Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

(Ausbildungsbeginn im darauffolgenden Jahr)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	378	354	488	492	392	308	199
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	281	287	309	369	430	339	368
Verwaltungsfachangestellte(r)	332	370	439	445	425	322	388
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	170	223	309	281	0	0	0
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	68	52	54	67	46	21	16
<b>Bewerbungen <math>\Sigma</math></b>	<b>1.229</b>	<b>1.286</b>	<b>1.599</b>	<b>1.654</b>	<b>1.293</b>	<b>990</b>	<b>971</b>

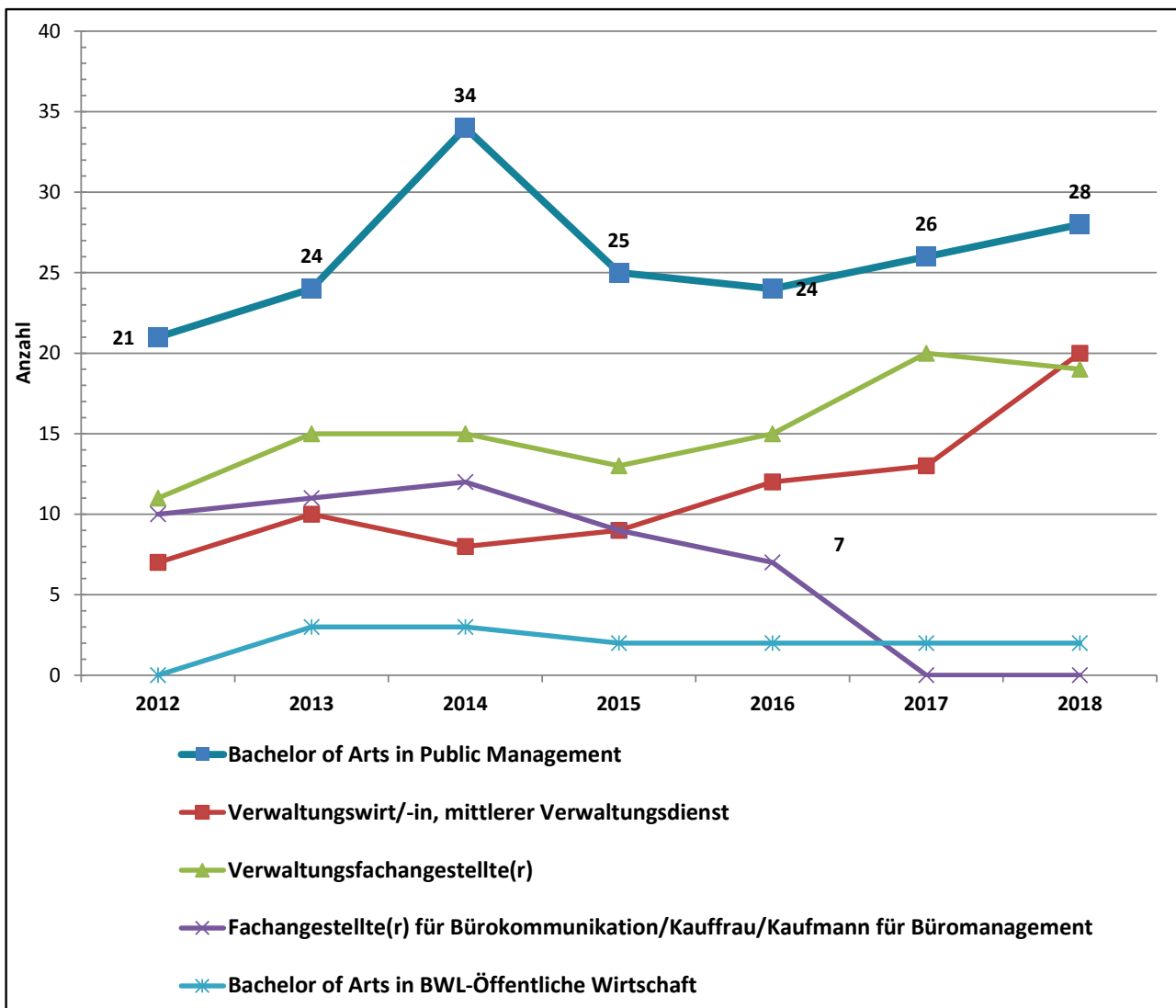


Der Ausbildungsberuf Fachangestellte(r) für Bürokommunikation wird seit Ausbildungsbeginn 2017 nicht mehr ausgebildet, da das neue Berufsbild zu wenig Inhalte für den öffentlichen Dienst bietet. Im Gegenzug wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze für Verwaltungswirte/innen und Verwaltungsfachangestellte erhöht.

## Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

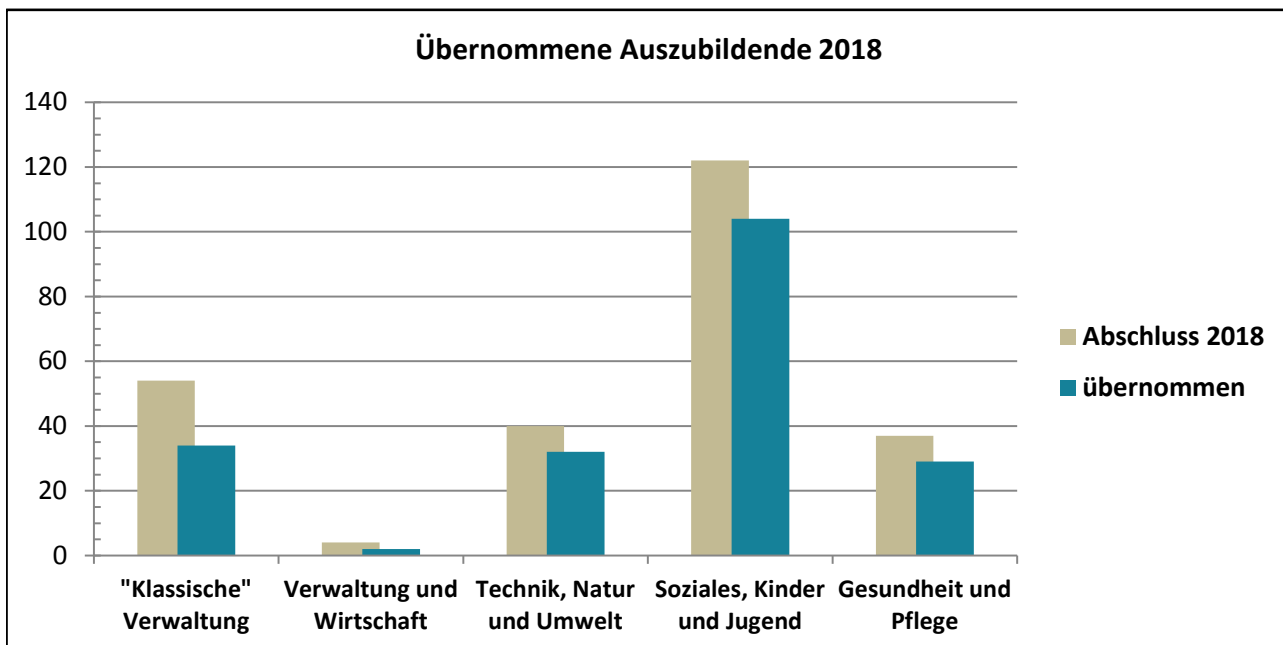
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	21	24	34	25	24	26	28
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	7	10	8	9	12	13	20
Verwaltungsfachangestellte(r)	11	15	15	13	15	20	19
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	10	11	12	9	7	0	0
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	0	3	3	2	2	2	2
<b>Σ</b>	<b>49</b>	<b>63</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>69</b>

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



## Übernahme von Auszubildenden (ohne Klinikum)

Ausbildungszweige	Abschluss 2018	davon übernommen	keine Übernahme
"Klassische" Verwaltung	54	34	20
Verwaltung und Wirtschaft	4	2	2
Technik, Natur und Umwelt	40	32	8
Soziales, Kinder und Jugend	122	104	18
Gesundheit und Pflege	37	29	8
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>257</b>	<b>201</b>	<b>56</b>



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.

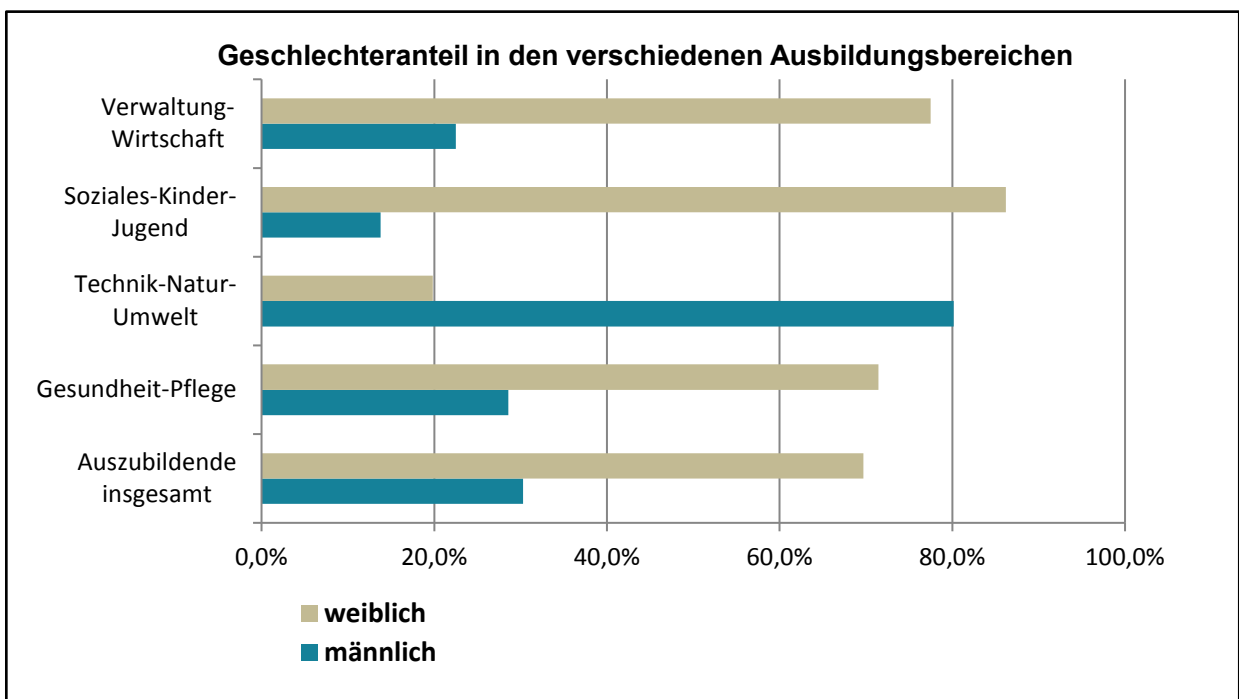
Bei den Auszubildenden und Studierenden, die nach erfolgreicher Ausbildung nicht übernommen werden, ist dies in den allermeisten Fällen der Wunsch der/des Auszubildenden. Die häufigsten Gründe hierfür sind ein Arbeitgeberwechsel, ein Studium, ein Auslandsaufenthalt oder nicht näher angegebene persönliche 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 Ausbildungsgänge	Abschluss 2018	davon übernommen	keine Übernahme
Bachelor of Arts in Public Management, (gehobener Verwaltungsdienst)	23	10	13
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	10	9	1
Verwaltungsfachangestellte(r)	12	8	4
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation	7	6	1
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft	2	1	1



## Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2018

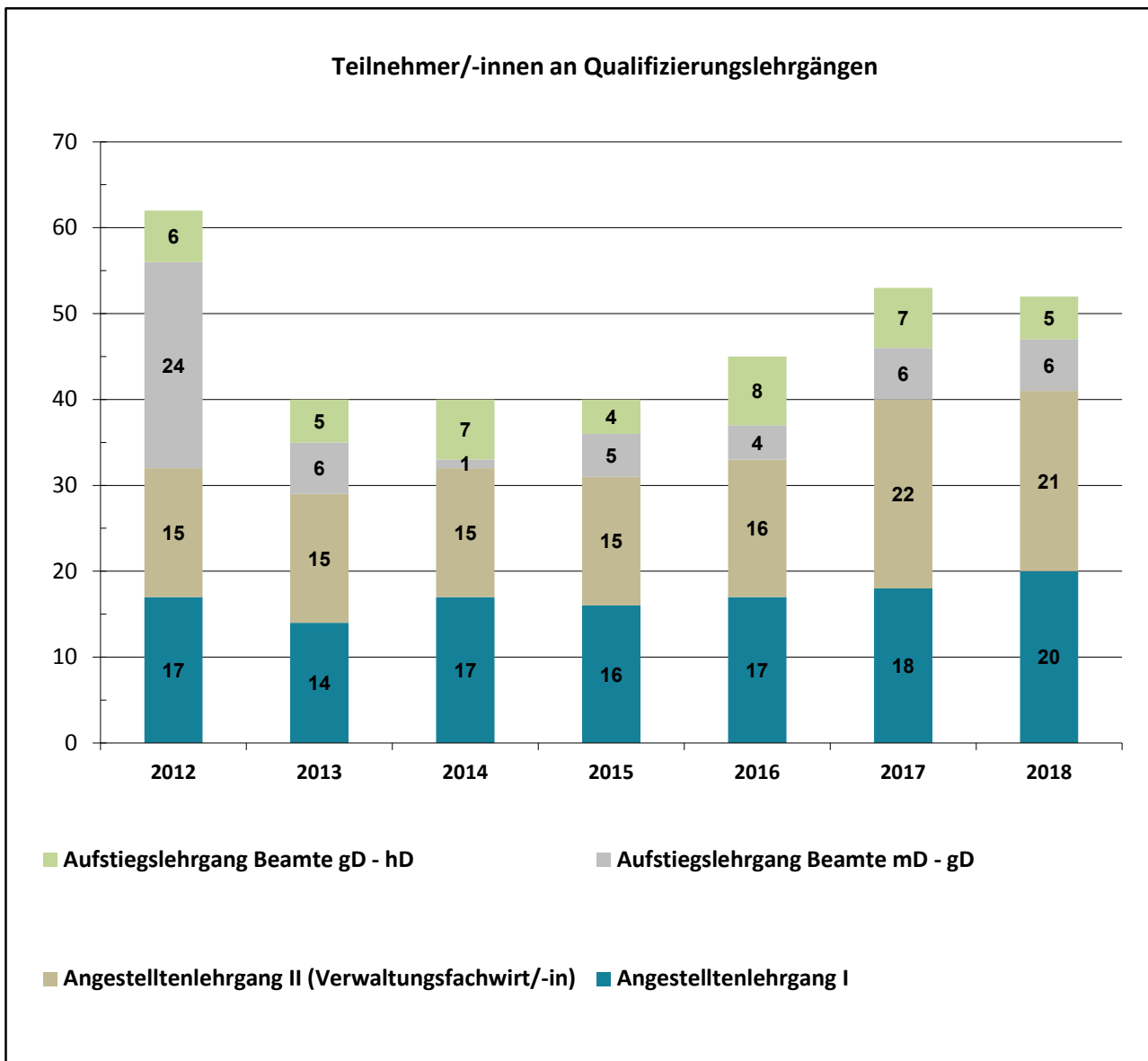
Ausbildungszweig	w	Anteil w	m	Anteil m
Verwaltung-Wirtschaft	117	77,48%	34	22,52%
Soziales-Kinder-Jugend	256	86,20%	41	13,80%
Technik-Natur-Umwelt	25	19,84%	101	80,16%
Gesundheit-Pflege	85	71,43%	34	28,57%
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>483</b>	<b>69,70%</b>	<b>210</b>	<b>30,30%</b>



# Fort- und Weiterbildung bei der Stadtverwaltung

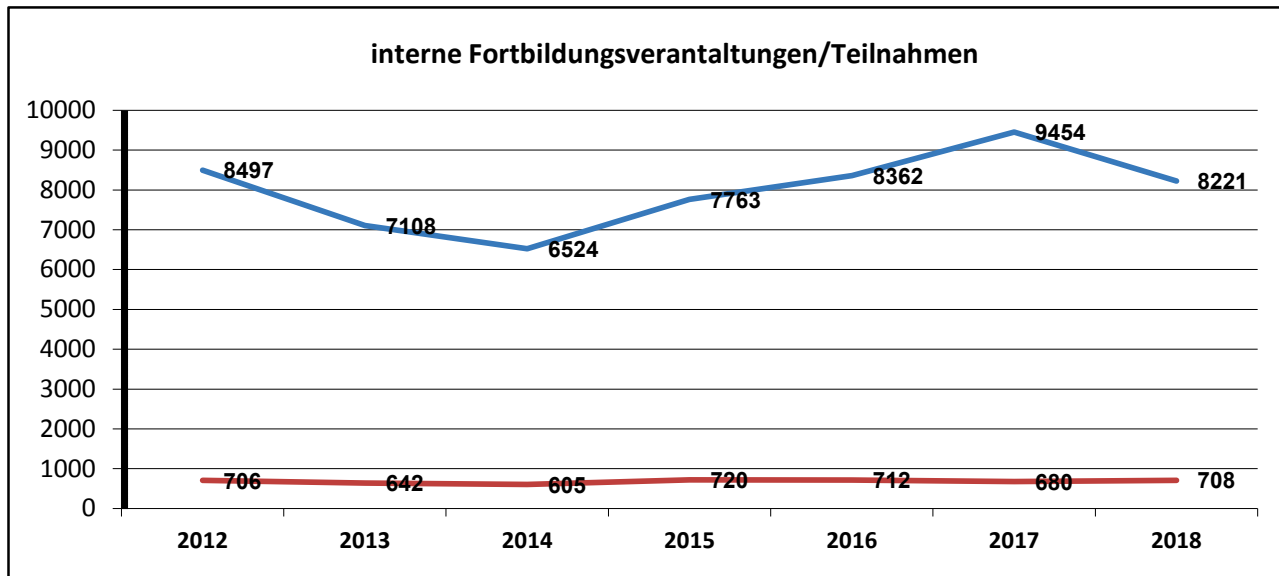
## Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

Lehrgänge	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Angestelltenlehrgang I	17	14	17	16	17	18	20
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	15	15	15	15	16	22	21
Aufstiegslehrgang Beamte mD - gD	24	6	1	5	4	6	6
Aufstiegslehrgang Beamte gD - hD	6	5	7	4	8	7	5
<b>Teilnehmer/-innen <math>\Sigma</math></b>	<b>62</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>52</b>



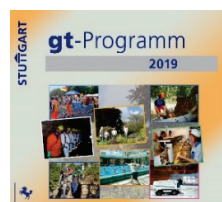
## Interne Fortbildungsveranstaltungen im IWZ

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Veranstaltungen	706	642	605	720	712	680	708
Teilnahmen	8497	7108	6524	7763	8362	9454	8221



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 Mitarbeitende, für Azubis und Studierende sowie ein themenübergreifendes Programm für alle Mitarbeitenden. Die Veranstaltungen finden überwiegend in den Fortbildungsräumen in der Eberhardstraße sowie in der Hauptstätterstraße 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. So wurden im Jahr 2019 die Themenfelder Digitalisierung und Personalerhaltung/Führung in den Mittelpunkt gestellt.

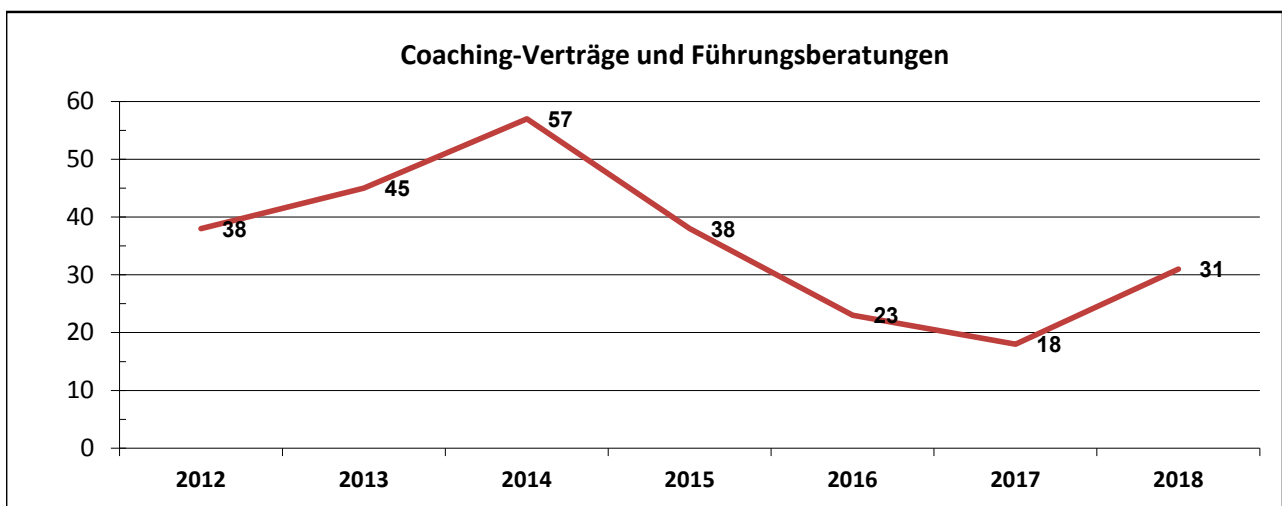


## Personalentwicklung

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 Mitarbeitenden 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 und Vermittlung von Fachexpertise durch die zentrale Personalentwicklung.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vereinbarte Coachings/Führungsberatungen	38	45	57	38	23	18	31



### Mitarbeiter/-innenjahresgespräch

Das Mitarbeiter/-innenjahresgespräch (MJG) ist ein zentrales Element der Personalentwicklung und Personalbindung. Im Rahmen eines persönlichen, vertrauensvollen und vertraulichen Gesprächs zwischen unmittelbarer Führungskraft und Mitarbeiter/-in soll einmal pro Jahr eine wechselseitige Rückmeldung über erlebtes und erwünschtes Verhalten sowie über die jeweiligen Vorstellungen zur besseren Gestaltung der Arbeit erfolgen.

Seit der Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur Durchführung des Mitarbeiter/-innenjahresgesprächs im September 2016, hat die zentrale Personalentwicklung in 75 Veranstaltungen fast 1.200 Führungskräfte geschult. Jede neue Führungskraft erhält im Rahmen des "Curriculum Führung" ebenfalls eine Einweisung in dieses wichtige Führungsinstrument.

Im Laufe des Jahres 2019 wird ausgewertet, wie hoch die Durchführungsquote 2018 lag.

	2016	2017	2018	Summe
Anzahl Schulungsveranstaltungen	4	53	18	<b>75</b>
Anzahl geschulte Führungskräfte	95	869	211	<b>1.175</b>

# Personalgewinnung und -erhaltung

## Personalmarketing-Kampagne „Stuttgart von Beruf“



Bereits im letzten Jahr ist die Landeshauptstadt Stuttgart mit der neuen Personalmarketingkampagne „Stuttgart von Beruf“ gestartet. Ziel war vor allem, die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin noch bekannter zu machen und auch die Vielfalt der Berufe, die es bei der Landeshauptstadt gibt, noch mehr hervorzuheben, um so dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Im Zuge der neuen Kampagne wurde nun ein neuer Messestand mit Stuttgart-von-Beruf-Logo angeschafft, mit dem das Marketingteam die Landeshauptstadt als moderne Arbeitgeberin auf Personalmessen vertritt.



Auch die bereits vorhandenen Give-Aways, das Willkommenspaket und der Personalbericht wurden dem neuen Layout angepasst.



Bei der Beschaffung neuer Messe-Give-Aways lag der Fokus erneut auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit, da die Landeshauptstadt Stuttgart – auch bei der Personalgewinnung - eine besondere Verantwortung trägt und Vorbild ist. So wurden befüllte Müslibecher beschafft, deren Becher zu 100% biologisch abbaubar sind. Zudem sind sie aus schnell nachwachsenden, sich selbst erneuerbaren Ressourcen hergestellt.



Aktuell wurden daneben wiederverwendbare, lebensmittelechte und waschbare Obst- bzw. Gemüsebeutel beschafft, die zur Vermeidung des Plastikmülls beim Einkauf beitragen und daher äußerst umweltschonend sind. Sie passen dadurch hervorragend zur Landeshauptstadt Stuttgart und dem Slogan „Ihre Stadt – Ihre Zukunft“.





## Online-Bewerbermanagement beim Haupt- und Personalamt

Seit März 2015 ist im Haupt- und Personalamt das Online-Bewerbermanagement im Einsatz. Ab diesem Zeitpunkt wurden alle Stellenausschreibungen des Haupt- und Personalamts mit der Möglichkeit, sich online zu bewerben, veröffentlicht.

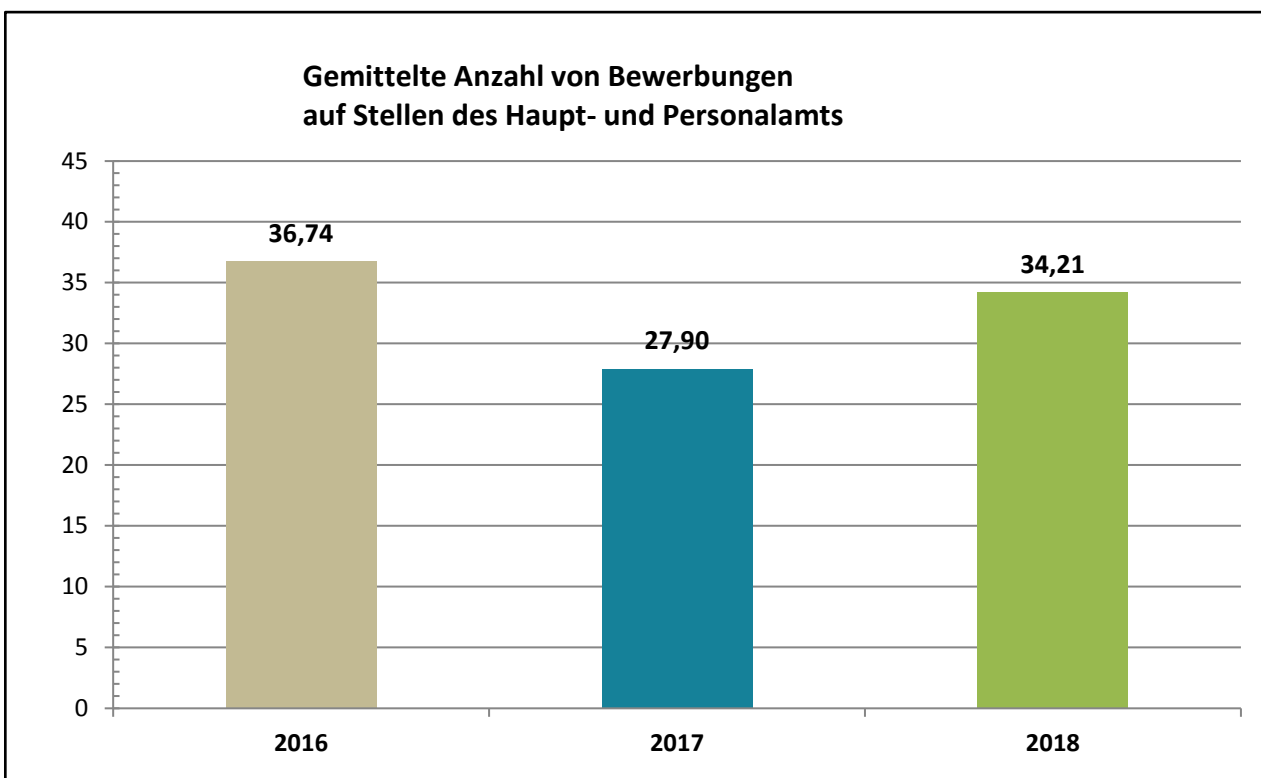
Daneben können sich alle Personen aber weiterhin in Papierform oder auch per E-Mail bewerben, um möglichst viele und qualitativ hochwertige Bewerbungen zu erhalten.

Im Jahr 2018 waren insgesamt 70 Ausschreibungen des Haupt- und Personalamts mit Online-Bewerbungsmöglichkeit ausgeschrieben, auf die 2.395 Bewerbungen eingegangen sind. Dies stellt nahezu eine Verdopplung der Verfahren und mehr als eine Verdopplung der Anzahl an eingegangenen Bewerbungen gegenüber dem Vorjahr dar. Der zunehmende Bedarf an qualifiziertem Personal wird immer sichtbarer.

Haupt- und Personalamt	2016	2017	2018
Ausschreibungen	38	40	70
Bewerbungen	1.396	1.116	2.395
daraus Mittelwert	36,74	27,90	34,21

Die durchschnittliche Anzahl von Bewerbungen pro Stellenausschreibung stieg wieder beinahe auf den Wert von 2016 an. Dies bestätigt nun wieder eher die Annahme der vereinfachten Möglichkeit der Bewerbung, als der Rückgang von 2016 nach 2017. Seit Januar 2019 wird eine neue, noch bewerberfreundlichere, Software eingesetzt, sodass die künftige Entwicklung im Blick zu behalten ist.

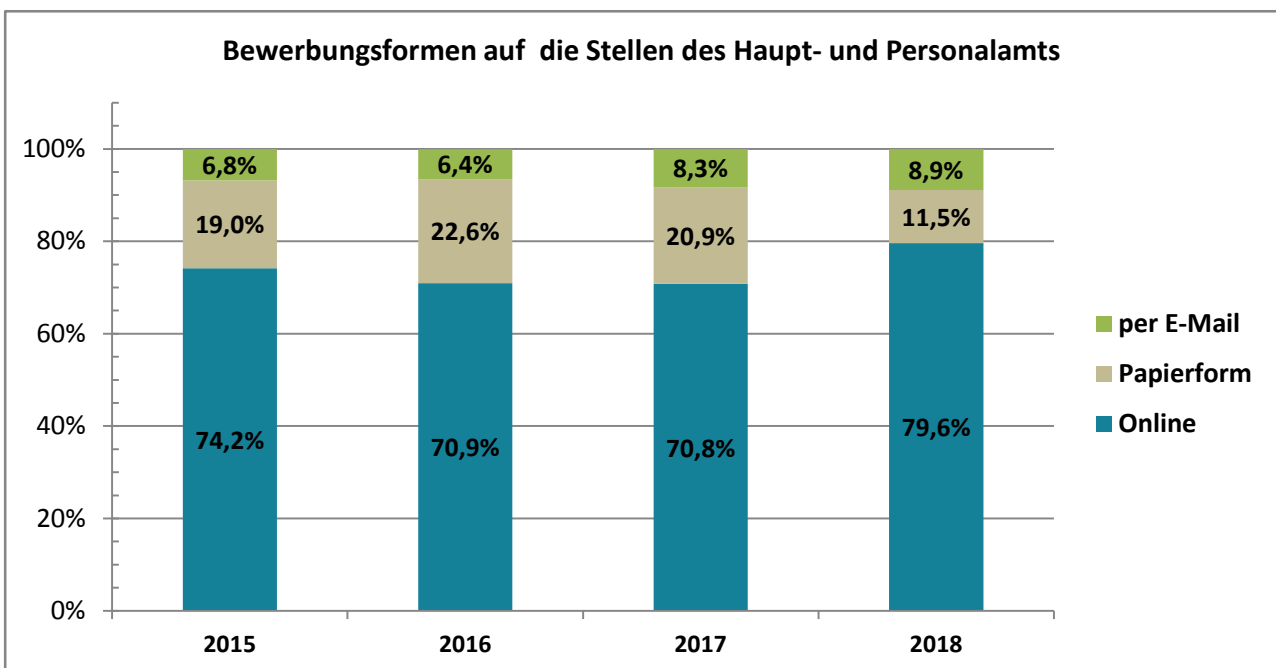
Außerdem ist die Steigerung der Anzahl der durchschnittlichen Bewerbungen pro Stellenausschreibung ein Indiz dafür, dass das neue Marketing Konzept der Landeshauptstadt Wirkung zeigt.



## Bewerbungsformen und Online-Quote beim Haupt- und Personalamt

Die Online-Bewerbungsquote ist mit 79,6 % in 2018 nicht nur nach wie vor ausgesprochen hoch, sondern nochmals um beinahe zehn Prozentpunkte ggü. 2017 angestiegen. Die hohe Anzahl an Online-Bewerbungen zeigt, dass diese Art der Bewerbung sehr gut angenommen wird. Der nach wie vor vorhandene Anteil an Papierbewerbungen zeigt jedoch auch, dass es weiterhin Personengruppen gibt, in welchen dieser Weg der Bewerbung bevorzugt wird, wenn auch mit sinkender Tendenz.

Die Onlinequote bestätigt aber eindeutig die Akzeptanz des eingesetzten Verfahrens auf Seiten der Bewerbenden. Auch wurden hier die Hürden bewusst niedrig gehalten, indem der Bewerbungsverfahren möglichst niederschwellig und intuitiv gestaltet wurde. Das seit Januar 2019 eingesetzte neue Verfahren bietet hier weitere Verbesserungen.

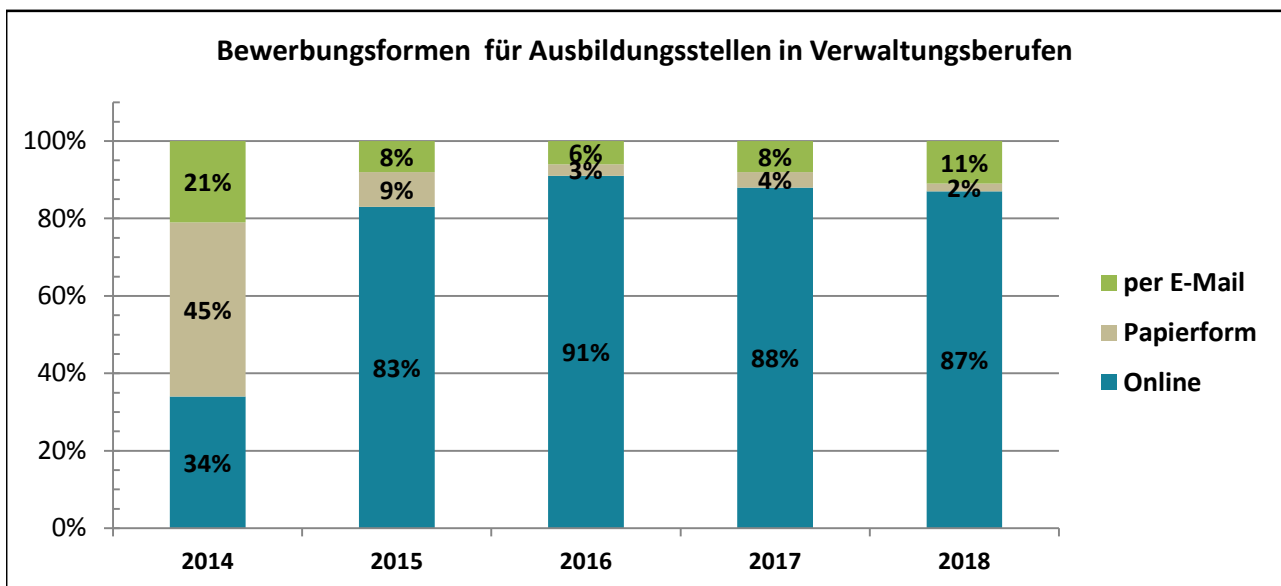


Von 2015 auf 2016 war die Online-Bewerbungsquote geringfügig gesunken. Dies lag insbesondere daran, dass in den Jahren 2016 und im ersten Halbjahr 2017 vermehrt Stellen im Bereich der handwerklichen bzw. technischen Berufe ausgeschrieben wurden. Die deutliche Steigerung in 2018 zeigt aber klar den Trend weg vom Papier hin zur EDV.

## Online-Bewerbermanagement im Bereich der Ausbildung

Seit 2014 wird das Online-Bewerbermanagement bei den Ausbildungsstellen für Verwaltungsberufe eingesetzt. Dies geschieht mit großem Erfolg, wie die nachfolgende Grafik deutlich veranschaulicht.

Die Onlinequote ist seit 2014 angestiegen mit einem zuletzt nur unerheblichen Rückgang auf konstant hohem Niveau. Die Zahl der Papierbewerbungen hat stark abgenommen. Junge Menschen nutzen aufgrund ihrer Affinität zur Technik bevorzugt die Möglichkeit der Onlinebewerbung.



## Dienstleistungen für unsere Mitarbeitenden

### Ehrung von städtischen Jubilaren

Die lange Zugehörigkeit zur Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin verdient Anerkennung und eine angemessene Wertschätzung. Die Stadt Stuttgart würdigt die langjährige Treue ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Die Ehrung erfolgt auf freiwilliger Basis durch eine finanzielle Zuwendung (50 Euro bei 10 Jahren, 100 Euro bei 25 Jahren und 200 Euro bei 40 und 50 Jahren) sowie durch ein Pflanzen- und ein Weinpräsent.

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Jubilarinnen und Jubilare im Jahr 2018 dar:

	10 Jahre	25 Jahre	40 Jahre	50 Jahre
Anzahl Jubilarinnen/Jubilare	583	332	103	0

An einer jährlich stattfindenden Jubilarfeier werden alle Jubilarinnen und Jubilare (25, 40 und 50 Jahre) vom Oberbürgermeister zu einem leckeren Abendessen mit unterhaltsamen Rahmenprogramm eingeladen.

### Betriebliche Kinderbetreuung

Die Stadt Stuttgart führt einen Betriebskindergarten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtmitte. Dieser bietet 10 Plätze im Grippen- und 20 Plätze im Kleinkindbereich. Als dezentrales Angebot gibt es Belegplätze in städtischen Kindertageseinrichtungen. Die 46 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. Durch den Neubau der Kindertageseinrichtung Eichstraße können ab 2019 45 weitere Belegplätze generiert werden.

### **Betriebsrestaurant 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) in freier Wahl der Komponenten und einem Aktionsessen. Daneben gibt es noch eine Salatbar, eine Dessert- und Getränkeauswahl. Zusätzlich werden 14 Essensausgabestellen / Kantinen mit warmen Essen beliefert. Diese Angebote werden täglich von knapp 1.100 Beschäftigten wahrgenommen.

Im Jahr 2018 wurde der Speisesaal im Betriebsrestaurant Rathaus schallschutztechnisch überarbeitet. Dazu wurde eine abgehängte Lärmschutzdecke eingebaut. Zusätzliche wurden zwei Wandseiten mit Lärmschutzpaneelen verkleidet. An der Stirnseite konnten als positiver Nebeneffekt noch Einzelessplätze geschaffen werden. Die Beleuchtung wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls mit LED Leuchtkörpern und EDV-steuerung auf den neuesten Stand der Technik umgerüstet. Die Maßnahme ist insgesamt sehr gut gelungen. Der Lärmpegel sank signifikant und mit der neuen Beleuchtung sank der Stromverbrauch deutlich.

Im Juni 2019 startete die Grundsaniierung der Produktionsküche im Betriebsrestaurant Schwabenzentrum (GRDrs 226/2019). Alle Geräte wurden ausgebaut und die Küche bis auf den Rohbauzustand zurückgebaut. Notwendig wurde diese Maßnahme, da der Küchenboden seit vielen Jahren undicht ist und sich die Ursache nicht finden ließ. Des Weiteren waren die Küchengeräte veraltet und die Ver- und Entsorgungsleitungen nicht mehr leistungsfähig. Der Küchenboden wird neu aufgebaut, abgedichtet und alle Leitungen neu verlegt. Bei diesen Maßnahmen wird besonderer Wert auf Langlebigkeit der Komponenten gelegt. Die neue Küchentechnik wurde modernen Produktionsverfahren angepasst und die Zahl der Geräte deutlich reduziert. Eine Energieoptimierungsanlage wird den Stromverbrauch regeln und eine weitere Ersparnis zwischen 5% und 25 % an Energie erbringen. Eine neue, ergonomische Anordnung soll die Belastung für die Beschäftigten verringern und die Wege verkürzen. Durch die geringere Zahl an Küchengeräten sinkt auch die thermische Belastung für die Küchenbeschäftigten.

### **Essengutscheine**

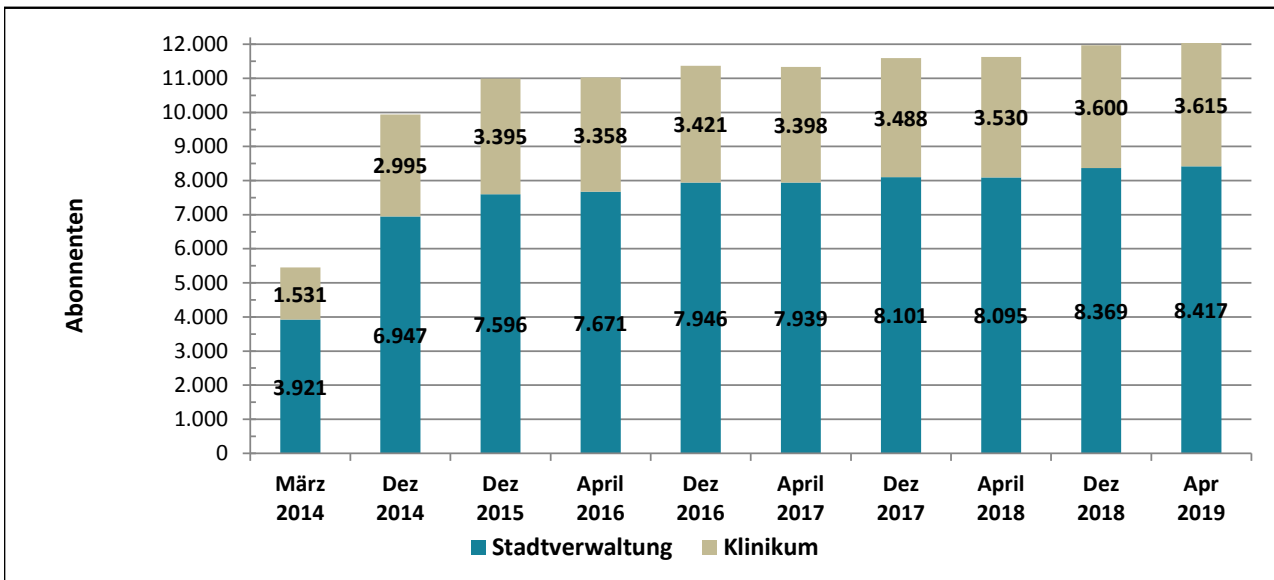
Für städtische Beschäftigte, die nicht an den oben genannten Angeboten teilnehmen können, da ihr Arbeitsplatz zu weit davon entfernt liegt, erhalten arbeitstäglich einen Essensgutschein. Der Wert beträgt seit 1. Mai 2018 1,50 Euro (Azubi 1,70 Euro). Den Gutschein kann man bei Gaststätten im Stadtgebiet einlösen, wenn diese einen Vertrag mit der LHS darüber abgeschlossen haben.

Im Jahr 2018 wurden 389.216 Gutscheine im Gesamtwert von 482.365 Euro eingelöst.

## Entwicklung des Jobtickets

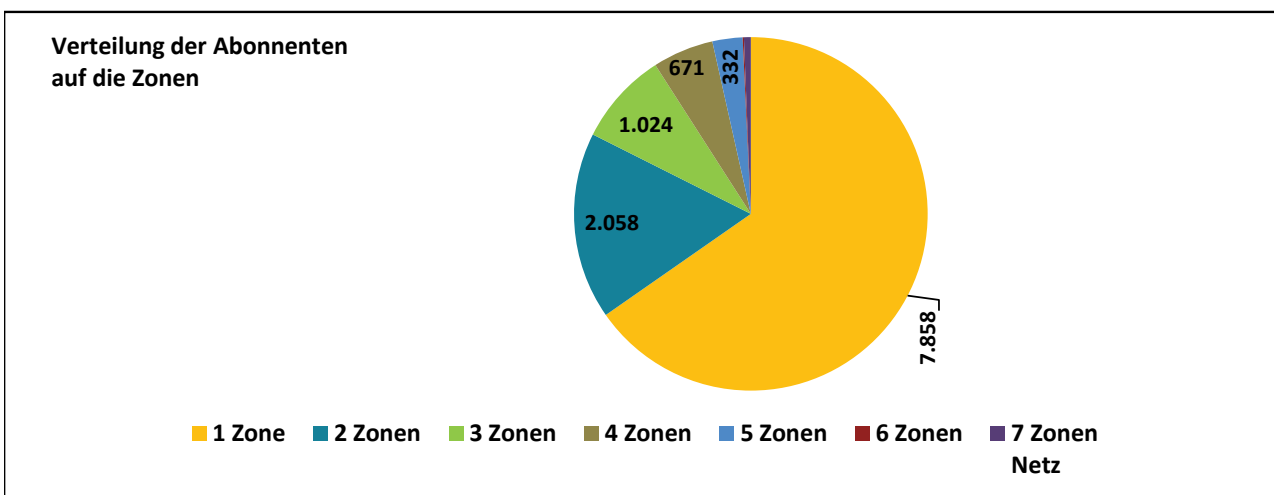
### Entwicklung des Jobtickets - Abonnenten

	März 2014	Dez 2014	Dez 2015	April 2016	Dez 2016	April 2017	Dez 2017	April 2018	Dez 2018	Apr 2019
Stadtverwaltung	3.921	6.947	7.596	7.671	7.946	7.939	8.101	8.095	8.369	8.417
Klinikum	1.531	2.995	3.395	3.358	3.421	3.398	3.488	3.530	3.600	3.615
<b>Abonnenten <math>\Sigma</math></b>	<b>5.452</b>	<b>9.942</b>	<b>10.991</b>	<b>11.029</b>	<b>11.367</b>	<b>11.337</b>	<b>11.589</b>	<b>11.625</b>	<b>11.969</b>	<b>12.032</b>



### Entwicklung des Jobtickets - Verteilung auf die Zonen

1. April 2019	1 Zone	2 Zonen	3 Zonen	4 Zonen	5 Zonen	6 Zonen	7 Zonen Netz	Summe
Stadtverwaltung	5.427	1.457	733	504	237	8	51	8.417
Klinikum	2.431	601	291	167	95	6	24	3.615
<b>Abonnenten <math>\Sigma</math></b>	<b>7.858</b>	<b>2.058</b>	<b>1.024</b>	<b>671</b>	<b>332</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>12.032</b>



### Entwicklung des Jobtickets - Zuschuss

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Kosten in €	2,26 Mio	3,51 Mio	3,76 Mio	3,83 Mio	3,92 Mio

### **Einführung des Zuschusses auch für das DB-Jobticket**

Mitarbeitende der LHS mit einem DB-Jobticket und der BahnCard 100 erhalten bisher im Gegensatz zum VVS-Firmenabo keinen Zuschuss. Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, erhalten seit April 2019 auch diejenigen Mitarbeitenden einen Zuschuss in entsprechender Höhe von monatlich 28,30 EUR, die mit einem DB-Jobticket, einer BahnCard 100, oder vergleichbaren Jahresabonnements zu ihrer Arbeitsstätte in Stuttgart anreisen.

Der VVS hatte bei Einführung im Frühjahr 2015 seine allgemeinen Geschäftsbedingungen und das Abrechnungsverfahren so geändert, dass die Bezuschussung des VVS-Jobtickets lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgestaltet werden konnte. Dies galt jedoch nicht für das DB-Jobticket. Seit dem 01.01.2019 sind Arbeitgeberzuschüsse für das Jobticket durch eine gesetzliche Neuregelung generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gestellt worden, so dass jetzt auch ein Arbeitgeberzuschuss für das DB-Jobticket und anderen Jahresabonnements brutto für netto ausgezahlt werden kann.

Die Auszahlung des Zuschusses an die Inhaber des DB-Jobtickets ab April 2019 erfolgt automatisch. Für alle anderen Abonnements, die nicht über die LHS bezogen werden, gilt dies nicht. Mitarbeiter die ein solches Abonnement abgeschlossen haben (z.B. BahnCard 100) können sich an die Poststelle.VVS-DB-Jobticket@Stuttgart.de wenden.

## **Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten**

Die Landeshauptstadt Stuttgart will in Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes für pädagogische Fachkräfte eine attraktive Arbeitgeberin sein und bleiben. Daher gewährt die Stadt eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von 100 € monatlich für pädagogische Fachkräfte in städtischen Kindertageseinrichtungen.

Der Gemeinderat hat im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2018/2019 beschlossen, die zum 01.01.2014 eingeführte Arbeitsmarktzulage „Tarif+“ weiterzuführen. Nicht zuletzt aufgrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung besteht ein konstant hoher Fachkräftebedarf in unseren Einrichtungen, welchen es zu decken gilt.

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

Die Zulage wird derzeit an knapp 1.900 städtische Fachkräfte gezahlt. Im Jahr 2019 wird Tarif+ im städtischen Personalhaushalt voraussichtlich Aufwendungen von insgesamt rund 2,6 Mio. € auslösen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Zulage im Zusammenwirken mit dem verbesserten Jobticket einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung und zur Personalbindung von pädagogischen Fachkräften für städtische Kindertagesstätten leistet.

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

<b>Funktion / Tätigkeit</b>	<b>Entgeltgruppe <sup>1)</sup></b>
Kinderpfleger/-in	S 3
Kinderpfleger/-in in der Tätigkeit eine(s)/r Erzieher(s)/-in	S 4
Erzieher/-in im Gruppendienst in einer Ganztageseinrichtung	S 8a
Einrichtungsleitung von Kitas unter 40 Kindern + stv. Leitung unter 70 Kindern	S 9
Gruppenleiter/-in in einer Ganztageseinrichtung	S 8b

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

Die Zulage erhalten Beschäftigte, die sich mindestens in der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe befinden. Sie wird in voller Höhe bis Ende 2019 neu bzw. weitergewährt. Anschließend erfolgt - sofern sich der Gemeinderat nicht für eine Weitergewährung der Zulage entscheidet - eine Abschmelzung der Zulage in 3 Schritten. 2020 werden 75 €, 2021 50 € und 2022 25 € monatlich gewährt.



# Digitalisierung im Personalwesen der Stadtverwaltung

## Online-Bewerbermanagement bei der Stadtverwaltung

### Digitalisierung der Landeshauptstadt

Der unumgängliche technologische Wandel und die damit einhergehende Digitalisierung stellt den bisher größten zu bewältigenden Transformationsprozess für die Verwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart dar. Diesen Weg in die digitale Zukunft beschreitet die Landeshauptstadt mit "Digital MoveS". Die Digitalisierung des Personalwesens ist hierbei ein wesentlicher und unabdingbarer Bestandteil. Den Anfang machen hier der Ausbau des Online-Bewerbermanagements oder "eRecruiting" und die Einführung der digitalen Personalakte.

### Online-Bewerbermanagement bei der Stadtverwaltung

Mit dem Wechsel auf eine neue zukunftsorientierte und noch bewerberfreundlichere Softwarelösung unseres kommunalen IT-Dienstleisters im Januar 2019, kamen mit Jugendamt und Tiefbauamt zwei weitere Ämter zum Pilotbetrieb des eRecruiting hinzu. Die Möglichkeit der Online-Bewerbung wird, wie auch schon länger beim Haupt- und Personalamt, auch in diesen beiden Ämtern von Bewerbenden sehr gut angenommen, die Quote an Papierbewerbungen lag bereits zu Anfang bei lediglich rund 10%.

Seit April 2019 setzen zusätzlich Jobcenter, Schulverwaltungsamt und Stadtmessungsamt die Software ein. Die Rückmeldungen der Ämter sind sehr positiv.

Der flächendeckende Rollout der Software kann daher jetzt erfolgen.

Die folgende Bildern geben einen kleinen Einblick in die neue Darstellung der Stellenausschreibungen.

### eRecruiting - Ausschnitt aus der Stellenausschreibung

STUTTGART



eRECRUITING

**Ingenieur (m/w/d)**

**Tiefbauamt**  
**Kennzahl: 66/0002/2019**  
**Vollzeit**  
**Bewerbungsfrist: 09.03.2019**

baldmöglichst, zunächst befristet bis 31. Dezember 2022, für die Bauabteilung Neckar/Filder gesucht.

Aufgrund eines im Rahmen der Maßnahmen Stuttgart 21 neu zu bauenden Bauwerks sind als Folgenmaßnahme städtische Großkanäle (DN 1200 bzw. DN 1400) in offener und geschlossener Bauweise sowie Schächte und Sonderbauwerke (z.B. Regenüberläufe) im Stadtbezirk Untertürkheim zu erstellen. Anschließend ist die Oberfläche (Straßen, Wege, Plätze, etc.) wiederherzustellen. Baubegleitend sind Versorgungsleitungen zu verlegen.

**Was sind Ihre Aufgabenschwerpunkte?**

- Betreuung und Koordinierung der beauftragten Ingenieurbüros und Firmen
- Prüfung der Ausschreibungsunterlagen von externen Planungsbüros und Koordination von Ausschreibung und Vergabe der Baumaßnahmen

### eRecruiting - Ausschnitt aus der Stellenausschreibung

#### Was wir Ihnen bieten

- ein interessantes und vielseitiges Aufgabengebiet, das große berufliche Gestaltungsmöglichkeiten beinhaltet
- einen Arbeitsplatz mit Perspektive und vielen Möglichkeiten der Weiterentwicklung
- eine umfangreiche Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet
- bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine Vergütung bis Entgeltgruppe 10 TVöD

Für allgemeine Fragen steht Ihnen gerne Frau [Name] Telefon 0711 216- [Nummer], zur Verfügung. Auskünfte zum Aufgabengebiet erhalten Sie von Frau [Name] Telefon 0711 216- [Nummer].

Bewerbungen richten Sie bitte bevorzugt an unser Online-Bewerberportal oder unter Angabe der **Kennzahl 66/0002/2019** bis zum 09.03.2019 an das Tiefbauamt der Landeshauptstadt Stuttgart, Hohe Straße 25, 70176 Stuttgart.

Bitte senden Sie uns im Fall einer Papierbewerbung nur Kopien **ohne** Plastikhüllen o. Ä., da keine Rücksendung erfolgt. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens werden alle Unterlagen vernichtet.

[Zur Online-Bewerbung](#)

STUTTGART



zu den Stellenangeboten | Stelle empfehlen



### Die ePersonalakte bei der Stadtverwaltung

Seit Anfang 2019 ist beim Jugendamt die ePersonalakte auf Basis einer für uns optimierten Softwarelösung unseres kommunalen IT-Dienstleisters im Einsatz. Ziel des Einsatzes der eAkte ist mittelfristig, alle Bestandteile der Personalakten in rein digitaler Form vorzuhalten und Schriftstücke direkt aus der Softwarelösung heraus weitestgehend automatisiert zu erstellen.

Die ersten Erfahrungen im Pilotbetrieb sind erfolgversprechend. In einem ersten Kraftakt wurden die rund 4.500 Personalakten des Jugendamtes digitalisiert und sind nun in der Software abrufbar. In einem nächsten Schritt werden die Vorlagen für das Erstellen aller stadtweit im Personalwesen benötigten Dokumente in die Software übernommen.

Ein Folgeprojekt für den stadtweiten Einsatz der ePersonalakte und damit der Digitalisierung aller vorhandenen noch rund 10.000 laufenden Akten ist in Vorbereitung.

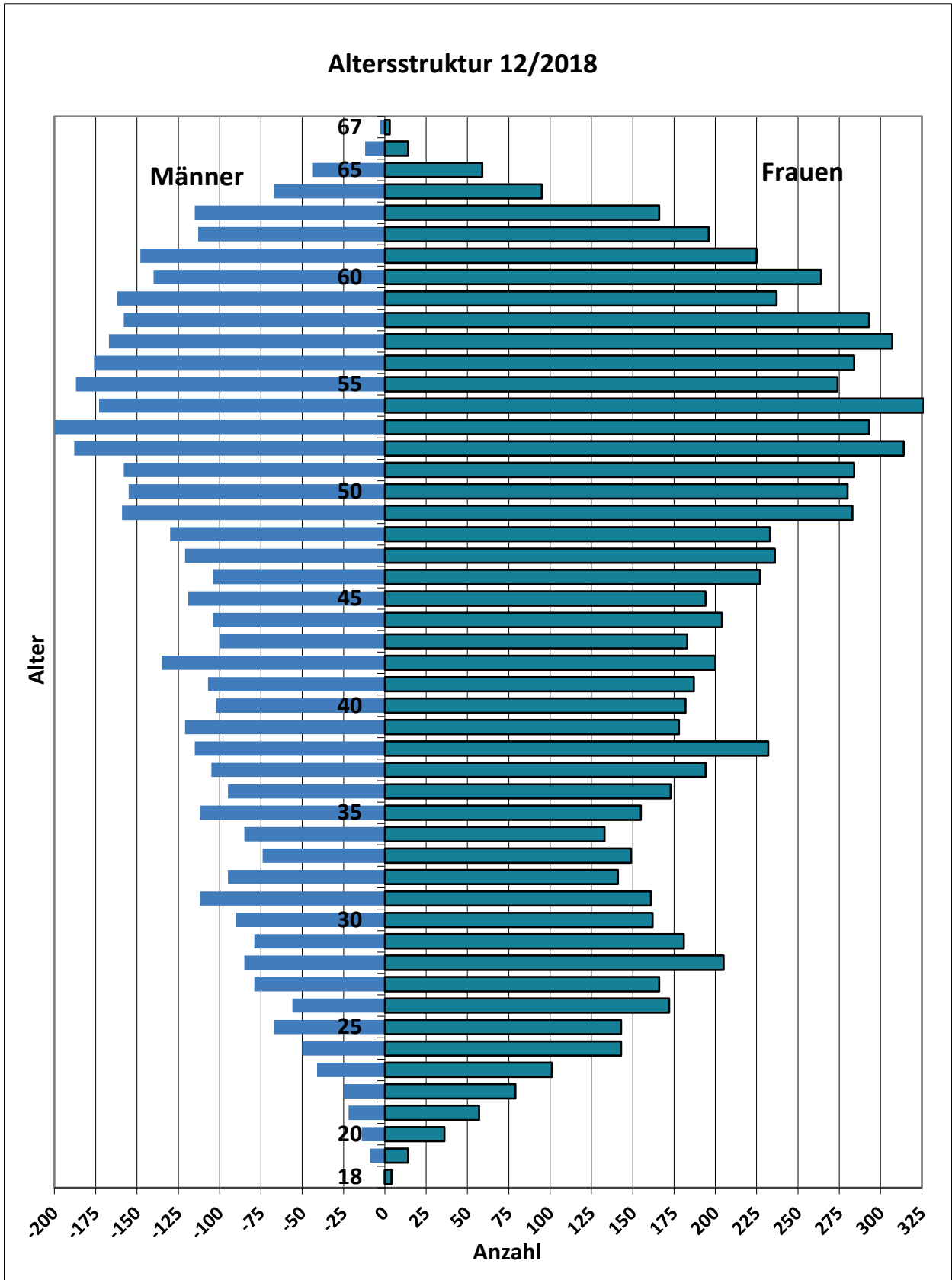
**Altersstruktur**

**Demografische Entwicklung**

**Fluktuation**

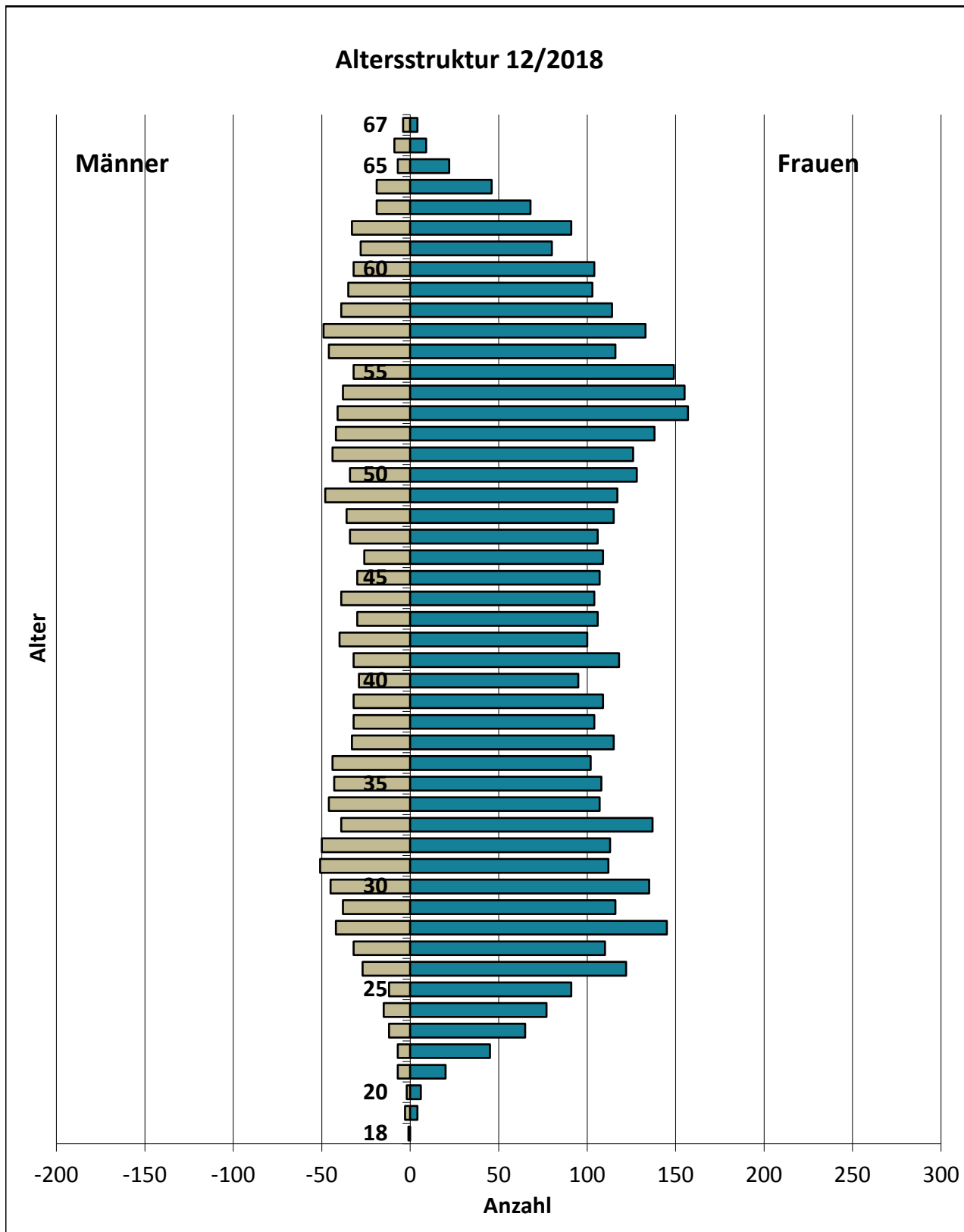
## Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2018

Die Grafik stellt die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern, dar. Es ist eine deutliche Mehrheit der älteren Jahrgängen zu erkennen. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich zudem feststellen, dass einige Mitarbeitende bereits im Alter von 63 Jahren in den Ruhestand getreten sind.



## Altersstruktur des Klinikums 12/2018

Das Klinikum weist wie in den letzten Jahren eine ausgeglichene Altersstruktur auf. Es ist jedoch ersichtlich, dass die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheiden werden.



## Altersstruktur 2018 im Überblick

Der Anstieg des Durchschnittsalters in der Stadtverwaltung ist wieder etwas zurückgegangen, der generelle Trend nach oben bleibt aber unverändert. In 2018 hat sich der Trend bei den Eigenbetrieben allerdings umgekehrt und zeigt nun eine Verringerung des Durchschnittsalters. Dementsprechend stärker ist der Anstieg bei den städtischen Ämtern ausgefallen.

Demgegenüber ist das Durchschnittsalter des Personals im Klinikum nach einem leichten Anstieg im vorvergangenen Jahr in 2018 erneut nahezu gleich geblieben bzw. leicht zurückgegangen. Zudem weist das Klinikum weiterhin eine ausgeglichene Altersstruktur auf (s.a. Altersbaum Klinikum).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Verwaltung</b>							
Alters Ø	44,97	45,22	45,31	45,32	45,34	45,57	<b>45,64</b>
>55	19,36%	20,44%	22,94%	25,23%	22,65%	23,93%	<b>24,39%</b>
davon Ämter							
Alters Ø	44,81	44,97	45,05	45,08	45,08	45,29	<b>45,7</b>
>55	18,89%	19,89%	21,01%	24,62%	22,03%	23,14%	<b>23,64%</b>
davon Eigenbetriebe							
Alters Ø	45,75	46,43	46,57	46,49	46,66	47,03	<b>45,68</b>
>55	21,57%	23,12%	24,34%	28,28%	25,79%	27,86%	<b>28,05%</b>
<b>Klinikum</b>							
Alters Ø	42,72	42,62	42,79	43,10	43,34	43,30	<b>43,26</b>
>55	17,94%	16,00%	16,53%	17,27%	18,05%	18,82%	<b>18,95%</b>

Während im vorvergangenen Jahr der Anteil der über 55-jährigen in der Verwaltung erstmals rückläufig war, zeigt sich in 2018 wie schon in 2017, wieder eine leichte Steigerung um nun 0,46 Prozentpunkte.

Dieser Anstieg liegt allerdings noch immer deutlich unter dem Mittelwert der Jahre 2012 bis 2014 (+ 1,9 Prozentpunkte pro Jahr), sodass der Veränderung der Personalstruktur der Verwaltung sowie dem Thema der altersbedingten Fluktuation durch jüngeren Personalzuwachs weiterhin Rechnung getragen wird.

Die Altersgruppen 12/2018 im Vergleich zu den Zahlen aus 12/2017:

<b>Altersgruppen</b>					
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>bis 29</b>	<b>30 - 39</b>	<b>40 - 49</b>	<b>50 - 59</b>	<b>60 u. älter</b>
<b>2018 Personen</b>	1.830	2.682	3.310	4.616	1.699
Anteil	12,9%	19,0%	23,4%	32,7%	12,0%
<b>2017 Personen</b>	1.792	2.594	3.327	4.545	1.581
Anteil	13,0%	18,8%	24,0%	32,8%	11,4%

## Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2018)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2017	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2017
Bürgermeisteramt	219	48,0	48,1	69	32%	30%
Rechnungsprüfungsamt	45	47,9	47,9	15	33%	34%
<b>OB</b>	<b>264</b>	<b>48,0</b>	<b>48,1</b>	<b>84</b>	<b>32%</b>	<b>31%</b>
Gemeinderatsfraktionen	13	45,1	45,1	3	23%	23%
Haupt- und Personalamt	544	48,2	48,2	147	27%	27%
Bezirksämter	234	48,6	48,6	73	31%	32%
Rechtsamt	15	54,6	53,6	9	60%	47%
Standesamt	34	43,6	46,0	8	24%	24%
Kulturamt	730	46,0	46,1	187	26%	25%
<b>AKR</b>	<b>1.570</b>	<b>47,2</b>	<b>47,3</b>	<b>427</b>	<b>28%</b>	<b>27%</b>
Stadtkämmerei	259	45,4	44,7	58	22%	23%
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	188	46,8	46,7	57	30%	29%
<b>WFB</b>	<b>447</b>	<b>46,0</b>	<b>45,5</b>	<b>115</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>
Statistisches Amt	37	49,5	49,8	14	38%	39%
Amt für öffentliche Ordnung	971	43,5	43,6	190	20%	19%
Branddirektion	535	41,3	41,0	40	7%	7%
Amt für Sport und Bewegung	99	50,5	50,2	40	40%	40%
<b>SOS</b>	<b>1.642</b>	<b>43,4</b>	<b>43,3</b>	<b>284</b>	<b>22%</b>	<b>21%</b>
Schulverwaltungsamt	891	50,4	50,2	297	33%	32%
Jugendamt	3.816	43,2	42,9	796	21%	20%
<b>JB</b>	<b>4.707</b>	<b>44,5</b>	<b>44,3</b>	<b>1093</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>
Jobcenter	577	43,5	43,1	94	16%	15%
Sozialamt	454	46,4	46,1	120	26%	27%
Gesundheitsamt	177	48,5	48,5	61	34%	34%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	923	45,7	46,1	263	28%	27%
<b>SI</b>	<b>2.131</b>	<b>45,5</b>	<b>45,5</b>	<b>538</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>
Amt für Umweltschutz	167	46,8	46,4	48	29%	24%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	218	48,1	48,2	63	29%	31%
Baurechtsamt	146	49,5	49,5	51	35%	30%
<b>StU</b>	<b>531</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>	<b>162</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>
Stadtmessungsamt	193	47,1	47,3	64	33%	31%
Hochbauamt	188	49,4	49,5	55	29%	29%
Tiefbauamt	494	46,4	46,5	105	21%	23%
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	332	46,5	46,3	94	28%	26%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	502	47,8	48,1	128	25%	25%
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	841	47,4	48,1	236	28%	28%
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	296	47,7	47,7	98	33%	31%
<b>T</b>	<b>2.846</b>	<b>47,3</b>	<b>47,6</b>	<b>780</b>	<b>28%</b>	<b>27%</b>

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

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



## Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2018

	Insgesamt			davon Tarif- Besch.	davon Beamte
	Personen	in %	Vorjahr		
Allgemeine Altersgrenze und darüber	128	44,60%	35,56%	105	23
mit 64	19	6,62%	9,62%	14	5
mit 63	97	33,80%	41,00%	81	16
mit 62	6	2,09%	1,67%	2	4
mit 61	7	2,44%	1,26%	6	1
mit 60	16	5,57%	2,09%	5	11
Erwerbsgeminderte jünger als 60	14	4,88%	8,79%	7	7
<b>Σ Altersaustritte ...</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>	<b>100,00%</b>	<b>220</b>	<b>67</b>
Σ Vorjahr	(239)			(193)	(46)
<b>Altersdurchschnitt*</b>	<b>63,79</b>			<b>63,96</b>	<b>63,22</b>
Vorjahr	(63,81)			(63,86)	(63,63)

\* Durchschnitt ohne Erwerbsgeminderte jünger als 60

### Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle (Ende Altersteilzeit, Blockmodell und Teilzeitmodell)	46	44	2
---	----	----	---

### Ausgetretene Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit

Σ	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
Vorjahr	(30)	(24)	(6)

Im Personalbericht 2017 wurden für 2018 insgesamt 195 Altersaustritte einschließlich Eintritte in die Freizeitphase der ATZ prognostiziert.

Wie schon in den Vorjahren fällt die tatsächliche Zahl höher aus.

In 2018 traten zusätzlich 55 Personen in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

## Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2018

	Insgesamt			davon	davon
	Personen	in %	Vorjahr	Tarif-Besch.	Beamte
Allgemeine Altersgrenze und darüber	42	53,16%	40,22%	41	1
mit 64	2	2,53%	9,78%	2	0
mit 63	27	34,18%	46,74%	27	0
mit 62	1	1,27%	1,09%	1	0
mit 61	5	6,33%	1,09%	5	0
mit 60	2	2,53%	1,09%	2	0
<b>Σ Altersaustritte ...</b>	<b>79</b>			<b>78</b>	<b>1</b>
Σ Vorjahr	(92)			(89)	(0)
<b>Altersdurchschnitt</b>	<b>63,9</b>			<b>63,9</b>	<b>65,0</b>
Vorjahr	(63,8)			(63,9)	(63,9)

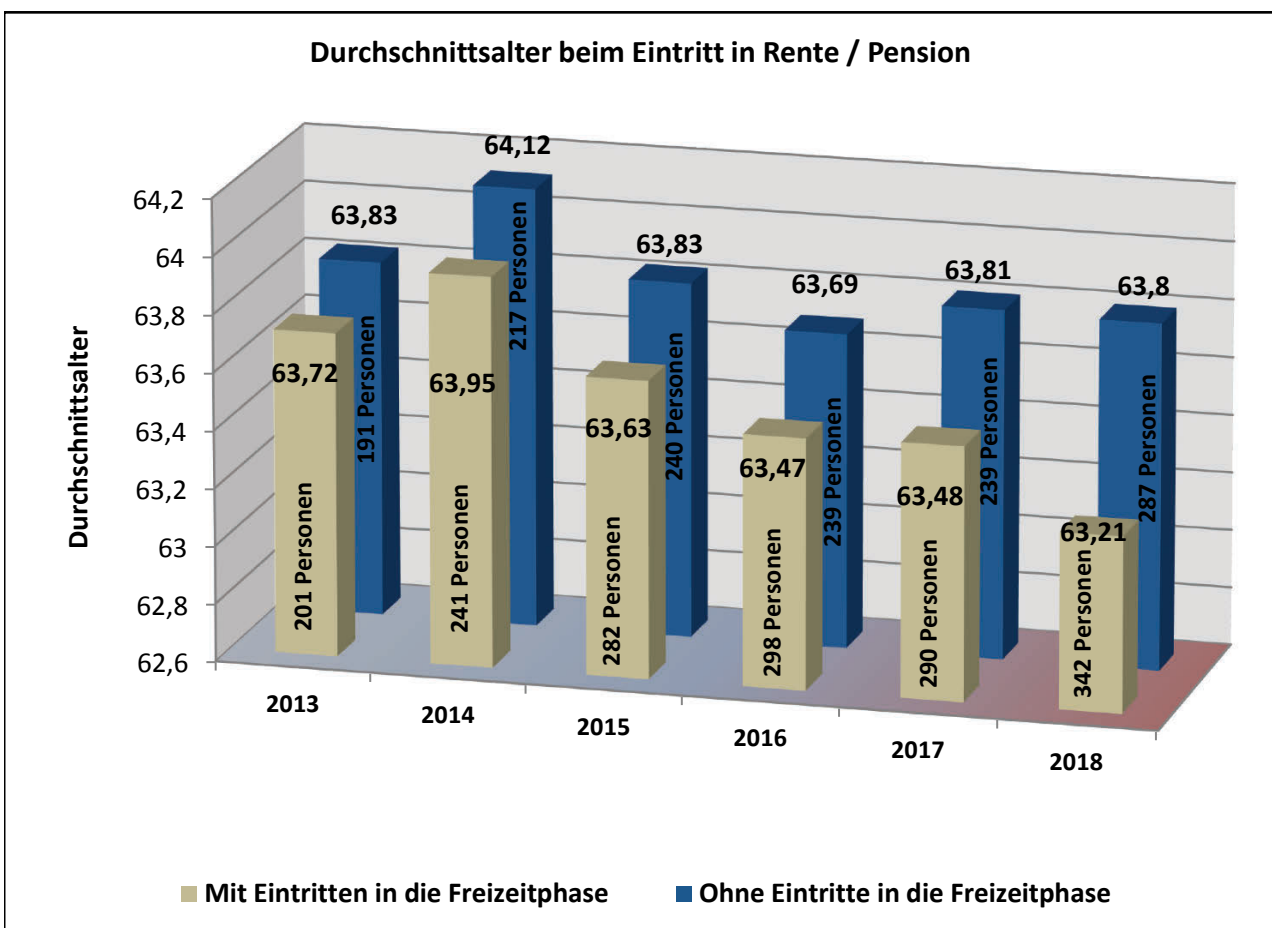
### Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle	23			23	0
... Personen mit Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit	4			4	0

Auch beim Klinikum sind die meisten Altersaustritte im Alter von 63 Jahren zu verzeichnen.

## Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

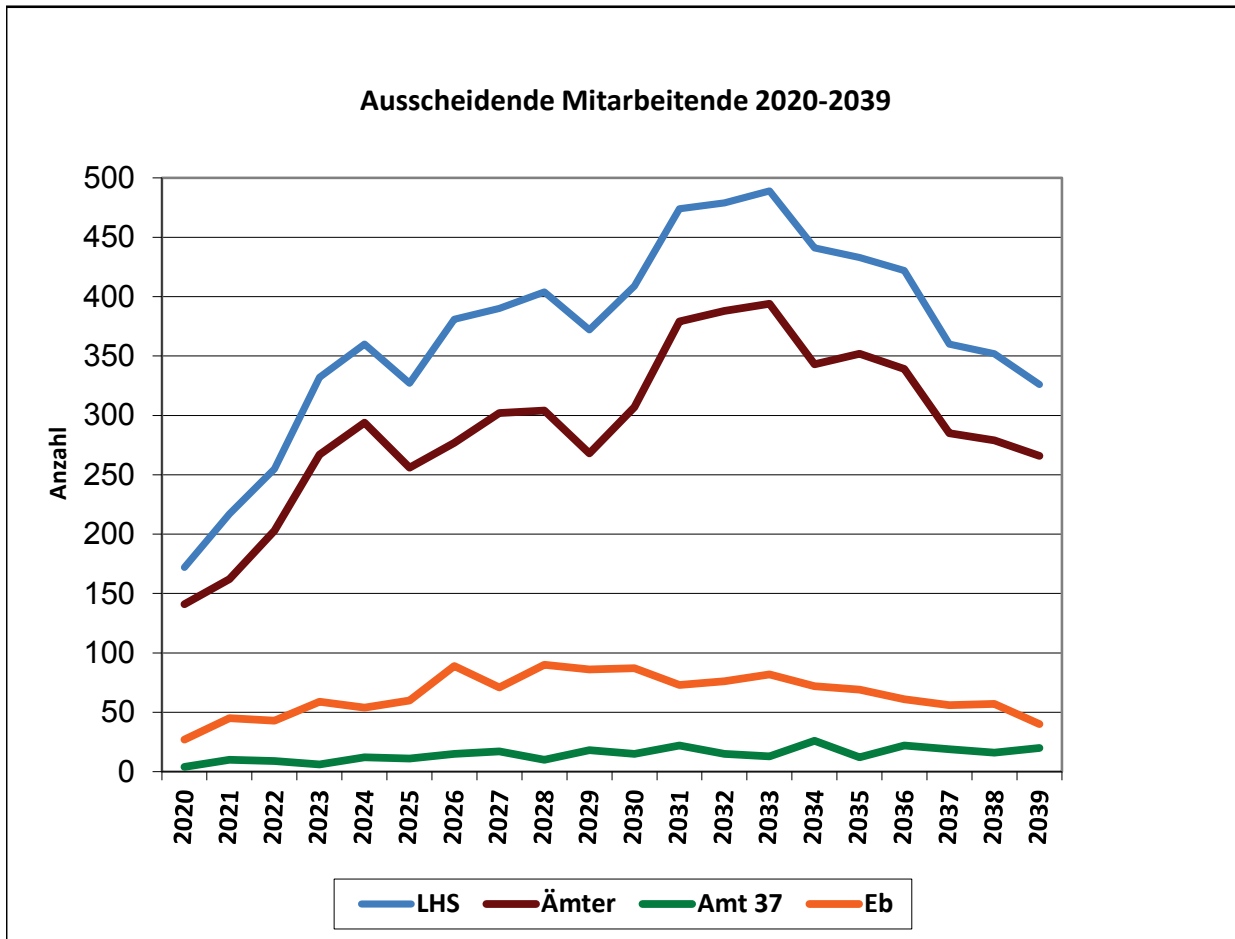
<b>Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt</b> (einschließlich Ende von Altersteilzeit, ohne Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Personen	191	217	240	239	239	287
Durchschnittsalter	63,8	64,1	63,8	63,7	63,8	63,8
<b>Faktischer Renten- und Pensionseintritt</b> (einschließlich der Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)						
Anzahl Personen	201	241	282	298	290	342
Durchschnittsalter	63,7	64	63,6	63,5	63,5	63,2



Das Durchschnittsalter der Personen beim rechtlichen Renten- und Pensionseintritt hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Es ist folglich weiterhin kein Trend zu einer längeren Lebensarbeitszeit ersichtlich.

Dies ist, wie in den Vorjahren, im wesentlichen auf den abschlagsfreien Rentenanspruch mit 63 nach 45 Arbeitsjahren zurückzuführen.

## Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden für den Zeitraum von 20 Jahren (2020 bis 2039), getrennt nach den Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37), den Personen der Eigenbetriebe (Eb) und Ämter sowie die aufsummierten Werte für die Stadtverwaltung.

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

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

Mitarbeitende, 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 2020 - 2025 nach Referaten (Geschäftskreise 01.08.2016)

	Anz. MA insgesamt	Austritte Beamte	Austritte Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	219	8	29	37	16,9%	34,65
Rechnungsprüfungsamt	45	4	4	8	17,8%	7,30
<b>OB</b>	<b>264</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>17,0%</b>	<b>41,95</b>
Gemeinderatsfraktionen	13	0	3	3	23,1%	2,60
Haupt- und Personalamt	544	21	57	78	14,3%	70,28
Bezirksämter	234	15	23	38	16,2%	34,35
Rechtsamt	15	5	2	7	46,7%	6,00
Standesamt	34	2	2	4	11,8%	4,00
Kulturamt	730	5	96	101	13,8%	71,67
<b>AKR</b>	<b>1.570</b>	<b>48</b>	<b>183</b>	<b>231</b>	<b>14,7%</b>	<b>188,90</b>
Stadtkämmerei	259	11	21	32	12,4%	30,16
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	188	10	18	28	14,9%	26,10
<b>WFB</b>	<b>447</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>60</b>	<b>13,4%</b>	<b>56,26</b>
Statistisches Amt	37	5	6	11	29,7%	10,25
Amt für öffentliche Ordnung	971	27	64	91	9,4%	82,78
Branddirektion	535	51	1	52	9,7%	51,80
Amt für Sport und Bewegung	99	5	7	12	12,1%	10,88
<b>SOS</b>	<b>1.642</b>	<b>88</b>	<b>78</b>	<b>166</b>	<b>10,1%</b>	<b>155,71</b>
Schulverwaltungsamt	891	18	128	146	16,4%	112,62
Jugendamt	3.816	26	336	362	9,5%	278,04
<b>JB</b>	<b>4.707</b>	<b>44</b>	<b>464</b>	<b>508</b>	<b>10,8%</b>	<b>390,66</b>
Jobcenter	577	9	25	34	5,9%	30,83
Sozialamt	454	20	32	52	11,5%	42,73
Gesundheitsamt	177	6	19	25	14,1%	19,73
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	923	1	104	105	11,4%	80,62
<b>SI</b>	<b>2.131</b>	<b>36</b>	<b>180</b>	<b>216</b>	<b>10,1%</b>	<b>173,91</b>
Amt für Umweltschutz	167	10	8	18	10,8%	16,00
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	218	10	28	38	17,4%	34,10
Baurechtsamt	146	9	13	22	15,1%	19,54
<b>StU</b>	<b>531</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>78</b>	<b>14,7%</b>	<b>69,64</b>
Stadtmessungsamt	193	10	27	37	19,2%	34,74
Hochbauamt	188	4	10	14	7,4%	14,00
Tiefbauamt	494	8	49	57	11,5%	53,62
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	332	1	44	45	13,6%	44,54
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	502	5	63	68	13,5%	66,16
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	841	0	98	98	11,7%	97,50
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	296	1	39	40	13,5%	36,27
<b>T</b>	<b>2.846</b>	<b>29</b>	<b>330</b>	<b>359</b>	<b>12,6%</b>	<b>346,83</b>
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>14.138</b>	<b>307</b>	<b>1.356</b>	<b>1.663</b>	<b>11,8%</b>	<b>1.423,86</b>

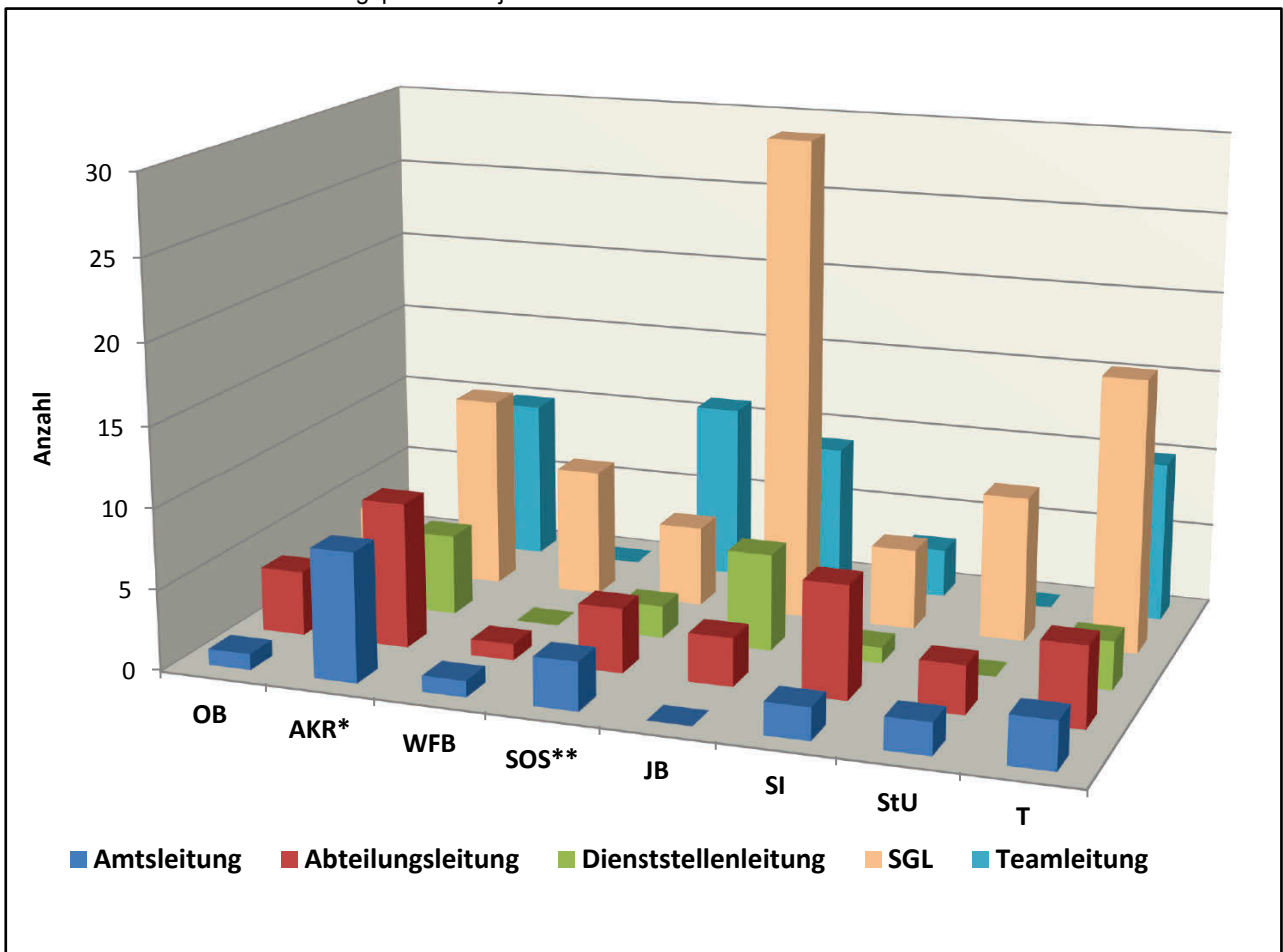
## Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2020 - 2025 nach Referaten (Geschäftskreise ab 01.08.2016 ohne Klinikum)

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % ***
	OB	AKR*	WFB	SOS**	JB	SI	StU	T		
<b>Amtsleiter/-innen</b>	1	8	1	3	0	2	2	3	<b>20</b>	49%
<b>Abteilungsleiter/-innen</b>	4	9	1	4	3	7	3	5	<b>36</b>	23%
<b>Dienststellenleiter/-innen</b>	0	5	0	2	6	1	0	3	<b>17</b>	19%
<b>Sachgebietsleiter/-innen</b>	4	12	8	5	30	5	9	17	<b>90</b>	16%
<b>Teamleiter/-innen</b>	0	10	0	11	9	3	0	10	<b>43</b>	13%
	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>206</b>	<b>18%</b>

\* inkl. Bezirksvorsteher/-innen

\*\* ohne Branddirektion

\*\*\* Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



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

## Altersaustritte 2020 - 2025 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				davon:		
> Beamte	m/w	Anzahl	VK-Wert	Teilzeit	ATZ 1)	FüPos 2)
nichttechnischer Dienst	m	92	88,56	13	1	45
	w	124	101,87	65	2	37
Sozialdienst	m	0	0,00	0	0	0
	w	10	8,23	7	0	3
technischer Dienst	m	25	24,33	1	0	8
	w	6	5,50	1	0	2
feuerwehrtechn. Dienst	m	50	49,80	1	0	6
<b>Beamte <math>\Sigma</math></b>		<b>307</b>	<b>278,29</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>101</b>
<b>&gt; Tarif-Beschäftigte</b>						
TVöD	m	462	447,38	38	14	47
	w	515	417,49	257	19	21
SuE	m	33	28,06	17	1	5
	w	275	198,98	188	11	31
TVöD-Pflege	m	12	8,68	8	1	1
	w	50	35,96	35	4	2
Musiker	m	5	5,00	0	0	0
	w	4	4,00	0	0	0
<b>Tarif-Beschäftigte <math>\Sigma</math></b>		<b>1.356</b>	<b>1.145,55</b>	<b>543</b>	<b>50</b>	<b>107</b>
<b>Insgesamt 2020 - 2025</b>		<b>1.663</b>	<b>1.423,84</b>	<b>631</b>	<b>53</b>	<b>208</b>

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 6 Jahre (2020 - 2025). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen Jahren (2020 - 2039) 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 Beamtinnen und Beamten 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 die Tarifbeschäftigten in der Stadtverwaltung

Amt / Eigenbetrieb	2014		2015		2016		2017		2018	
Bürgermeisteramt	4	2,62%	3	1,91%	6	3,18%	5	2,28%	2	0,91%
Gemeinderatsfraktionen	1	6,90%	0		0		0		0	
Haupt- und Personalamt	4	1,05%	10	2,61%	2	0,37%	10	1,84%	7	1,29%
Statistisches Amt	0		1	3,70%	0		0		0	
Rechnungsprüfungsamt	0		0		0		0		0	
Bezirksämter	3	2,16%	1	0,72%	4	1,78%	2	0,85%	2	0,85%
Stadtkämmerei	7	4,93%	0		2	0,76%	5	1,93%	10	3,86%
Amt für Liegensch. und Wohnen	2	1,63%	0		2	1,04%	1	0,53%	2	1,06%
Jobcenter	14	3,75%	7	1,80%	13	2,39%	13	2,25%	6	1,04%
Rechtsamt	0		0		0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	12	2,31%	13	2,43%	11	1,20%	10	1,03%	9	0,93%
Standesamt	2	8,16%	2	8,51%	0		0		4	11,76%
Amt für Umweltschutz	3	3,21%	2	2,13%	1	0,63%	4	2,40%	5	2,99%
Branddirektion	1	3,17%	1	3,28%	1	0,20%	1	0,19%	1	0,19%
Schulverwaltungsamt	15	1,72%	13	1,55%	20	2,23%	11	1,23%	12	1,35%
Kulturamt	18	2,60%	14	2,01%	15	2,08%	18	2,47%	13	1,78%
Sozialamt	10	4,26%	5	1,92%	6	1,32%	9	1,98%	7	1,54%
Jugendamt	126	4,04%	108	3,26%	126	3,34%	156	4,09%	167	4,38%
Amt für Sport und Bewegung	1	2,06%	1	2,08%	0		2	2,02%	0	
Gesundheitsamt	1	0,66%	1	0,67%	2	1,17%	3	1,69%	1	0,56%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	2	1,28%	2	1,27%	3	1,41%	3	1,38%	2	0,92%
Stadtmessungsamt	5	3,69%	1	0,75%	4	2,20%	0		3	1,55%
Baurechtsamt	2	2,58%	0		0		1	0,68%	3	2,05%
Hochbauamt	7	4,38%	10	6,35%	4	2,34%	4	2,13%	7	3,72%
Tiefbauamt	9	2,17%	7	1,66%	7	1,46%	9	1,82%	15	3,04%
Garten-, Friedhofs- und Forsta.	6	1,29%	6	1,28%	11	2,32%	10	1,99%	3	0,60%
Eigenbetrieb ELW	50	5,93%	49	5,68%	47	5,25%	67	7,26%	51	5,53%
Eigenbetrieb SES	1	0,30%	7	2,13%	1	0,30%	6	1,81%	8	2,41%
Eigenbetrieb AWS	12	1,67%	5	0,68%	10	1,29%	23	2,73%	14	1,66%
Eigenbetrieb BBS	2	0,69%	4	1,36%	2	0,71%	8	2,70%	4	1,35%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>320</b>	<b>2,98%</b>	<b>273</b>	<b>2,48%</b>	<b>300</b>	<b>2,18%</b>	<b>381</b>	<b>2,69%</b>	<b>358</b>	<b>2,53%</b>

Austrittsgründe (Anz. Pers.)	2014	2015	2016	2017	2018
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	46	26	31	24	33
Stellenwechsel-Privatwirtsch.	29	20	14	7	15
Berufswechsel	10	12	5	8	5
Studium, Weiterbildung	21	15	11	13	14
Ende Elternzeit	4	4	7	6	4
Gesundheitl. Gründe	9	9	4	7	5
Familiäre Gründe	0	0	0	1	0
Rückkehr in die Heimat (Ausl.)	1	2	1	0	3
Fristlose Kündigung	2	1	3	3	4
Andere Gründe	48	38	43	51	44
Ohne Angabe von Gründen	150	146	181	261	231



## Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bürgermeisteramt	14,4%	7,9%	3,3%	8,5%	13,3%	5,7%	4,1%
Gemeinderatsfraktionen	0,0%	12,9%	6,9%	6,9%	23,1%	0,0%	7,7%
Haupt- und Personalamt	5,9%	5,1%	4,1%	6,7%	5,5%	8,0%	6,3%
Statistisches Amt	147,5%	135,1%	175,7%	29,3%	130,7%	161,1%	29,7%
Rechnungsprüfungsamt	8,9%	7,1%	7,3%	6,9%	16,1%	9,1%	4,4%
Stadtkämmerei	6,8%	3,5%	7,0%	8,0%	8,3%	9,4%	12,4%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	10,5%	4,3%	9,0%	9,4%	10,9%	12,8%	14,9%
JobCenter	7,8%	4,9%	8,5%	7,6%	12,1%	15,1%	12,3%
Rechtsamt	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	6,9%	4,8%	6,1%	7,1%	7,3%	7,3%	6,9%
Standesamt	8,2%	9,7%	9,4%	9,7%	7,0%	6,9%	14,7%
Amt für Umweltschutz	4,5%	6,3%	8,7%	6,0%	5,9%	6,3%	8,4%
Branddirektion	3,3%	3,2%	3,4%	5,3%	3,4%	4,2%	3,0%
Schulverwaltungsamt	9,4%	10,6%	12,1%	11,5%	8,0%	7,8%	8,2%
Kulturamt	8,7%	9,1%	8,0%	8,6%	10,3%	9,8%	9,5%
Sozialamt	7,2%	6,4%	6,8%	8,5%	13,4%	7,7%	9,3%
Jugendamt	10,4%	9,8%	10,5%	9,3%	9,0%	10,1%	10,3%
Amt für Sport und Bewegung	6,3%	1,3%	6,8%	7,0%	4,2%	8,0%	5,1%
Gesundheitsamt	1,3%	10,5%	8,9%	9,0%	11,8%	7,6%	7,9%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	7,3%	5,0%	3,5%	6,9%	3,8%	10,0%	5,0%
Stadtmessungsamt	6,4%	5,3%	4,9%	6,5%	7,7%	4,2%	8,3%
Baurechtsamt	5,2%	2,3%	5,9%	2,8%	4,2%	3,5%	7,5%
Hochbauamt	7,7%	7,8%	5,0%	11,3%	7,0%	6,3%	6,4%
Tiefbauamt	5,5%	5,9%	6,5%	6,4%	5,6%	7,8%	12,8%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	5,6%	6,2%	5,3%	6,5%	4,7%	8,7%	6,2%
Eigenbetrieb ELW	12,9%	13,9%	12,2%	9,0%	12,5%	13,6%	13,0%
Eigenbetrieb SES	6,1%	3,8%	5,0%	7,7%	5,1%	7,9%	8,4%
Eigenbetrieb AWS	5,8%	7,8%	8,5%	5,4%	6,6%	6,2%	8,8%
Eigenbetrieb BBS	19,3%	23,4%	18,9%	19,6%	23,1%	25,6%	24,7%
<b>Stadtverwaltung</b>	--	<b>8,2%</b>	<b>9,0%</b>	<b>8,5%</b>	<b>9,1%</b>	<b>9,4%</b>	<b>9,4%</b>
Klinikum Stuttgart	10,3%	10,3%	9,7%	10,0%	9,7%	10,5%	10,6%

### Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet:

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

(Allgemein anerkannte Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

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

## 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.

Das Amt für Liegenschaften und Wohnen hatte 2018 erneut Ferienhelfer/innen eingesetzt.

Der Eigenbetrieb Bäderbetriebe hatte für die Freibäder im Sommer 55 Saisonkräfte.

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

Amt / Eigenbetrieb	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Statistisches Amt "Stammpersonal"	15,0%	2,7%	0,0%	8,0%	2,7%	13,9%	5,4%
Amt für Liegenschaften und Wohnen "Stammpersonal"	--	--	5,3%	7,9%	8,8%	10,6%	5,9%
JobCenter "Stammpersonal"	--	--	6,8%	5,8%	6,4%	8,8%	6,2%
Sozialamt "Stammpersonal"	--	--	--	--	12,9%	6,8%	8,1%
Jugendamt "Stammpersonal"	--	--	9,8%	8,4%	9,0%	9,4%	9,5%
Eigenbetrieb BBS "Stammpersonal"	--	--	6,1%	7,3%	7,9%	7,3%	6,1%

**Für eine über die Jahre signifikant differierende Fluktuationsquote wurden folgende Begründungen angegeben:**

### Rechnungsprüfungsamt

Ausschlaggebend für die gestiegene Quote in 2016 war eine Häufung von altersbedingter Fluktuation im Jahr 2016.

### Schulverwaltungsamt

Der in den vergangenen Jahren sukzessiv erfolgte Übergang von Betreuungspersonal vom Schulverwaltungsamt zum Jugendamt war in 2016 erstmals rückläufig.

Die Fluktuationsquote pendelt sich nun bei rund 8 % ein.

### Sozialamt

Aufgrund des Flüchtlingszustroms wurden 2016 wegen erhöhter Fallzahlen Aushilfen eingestellt. Dies wirkt sich nun wieder weniger auf den Wert aus.

### Eigenbetrieb BBS

Durch die Sanierungsschließung des Mineralbades Berg sind bereits im Vorjahr zahlreiche befristete Arbeitsverhältnisse ausgelaufen.

### Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung

Die in 2017 vergleichsweise hohe Fluktuationsquote des Amtes geht auf keine Besonderheiten zurück. Viel mehr war das Amt von einer großen Zahl der "normalen" Austrittsgründe betroffen.

## Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)

Amt	1. Quartal 2018	2. Quartal 2018	3. Quartal 2018	4. Quartal 2018	1. Quartal 2019	2. Quartal 2019
Bürgermeisteramt	3,96%	-1,37%	-6,39%	-6,17%	-4,50%	-4,69%
Haupt- und Personalamt	6,66%	6,42%	6,01%	5,22%	4,74%	5,70%
Statistisches Amt	4,53%	3,78%	6,80%	0,76%	-17,52%	-6,04%
Rechnungsprüfungsamt	2,39%	2,45%	0,02%	2,45%	4,70%	8,16%
Bezirksämter	2,76%	3,86%	6,52%	4,34%	5,29%	4,82%
Stadtkämmerei	7,41%	5,73%	8,01%	8,85%	6,97%	6,33%
Amt für Liegensch. und Wohnen*	1,98%	4,88%	3,57%	5,97%	-8,56%	6,54%
Jobcenter	1,67%	2,54%	0,67%	1,65%	1,04%	-0,20%
Rechtsamt	-0,37%	-0,37%	-0,37%	-0,37%	2,48%	2,48%
Amt für öffentliche Ordnung	9,97%	10,80%	9,70%	8,62%	7,71%	6,88%
Standesamt	21,39%	8,81%	-2,42%	7,72%	9,94%	11,53%
Amt für Umweltschutz	11,33%	11,21%	5,27%	4,29%	5,76%	7,87%
Branddirektion	6,11%	6,95%	7,16%	5,48%	6,23%	6,89%
Schulverwaltungsamt	5,60%	5,92%	7,19%	6,64%	5,63%	5,77%
Kulturamt	0,07%	0,11%	0,56%	-1,75%	-4,36%	-3,63%
Sozialamt	3,41%	3,50%	2,24%	2,70%	6,67%	8,36%
Jugendamt	15,46%	15,84%	14,35%	14,23%	14,46%	14,72%
Amt für Sport und Bewegung	-3,78%	1,02%	0,20%	-8,75%	-10,12%	-1,19%
Gesundheitsamt	3,88%	3,18%	6,69%	3,53%	4,88%	4,23%
Amt für Stadtplanung u. Stadtern.	8,82%	7,69%	6,63%	5,51%	12,97%	2,34%
Stadtmessungsamt	4,47%	3,41%	2,12%	2,33%	3,74%	2,36%
Baurechtsamt	3,56%	4,31%	8,41%	4,54%	10,47%	8,24%
Hochbauamt	18,07%	18,19%	14,90%	15,28%	15,97%	13,97%
Tiefbauamt	6,84%	6,85%	6,38%	4,59%	4,72%	5,22%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	9,75%	11,17%	6,81%	4,56%	5,40%	6,17%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>9,24%</b>	<b>9,50%</b>	<b>8,51%</b>	<b>7,86%</b>	<b>7,88%</b>	<b>8,08%</b>

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 Mitarbeitenden, 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 niedriger.

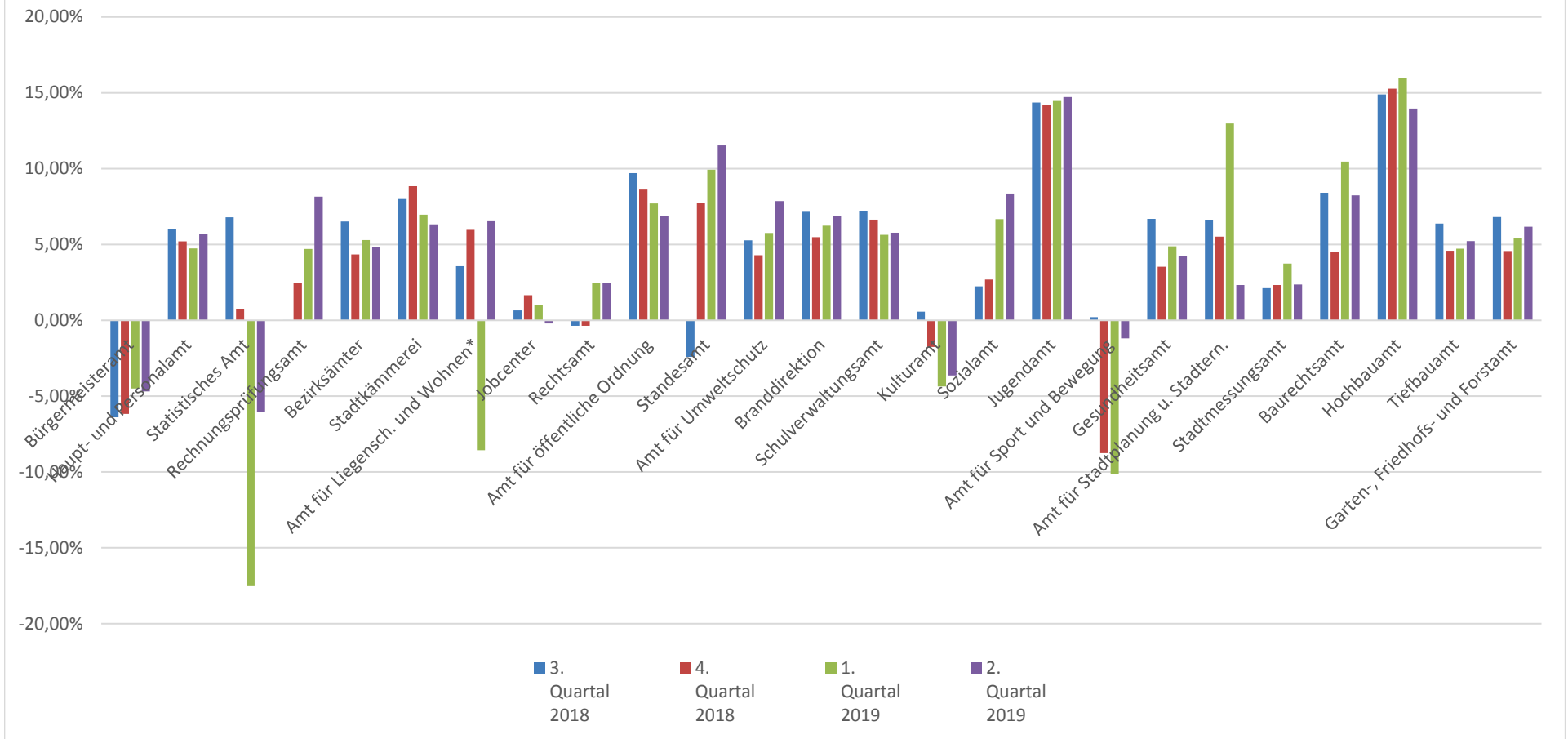
Eine negative Quote bei einzelnen Ämtern ergibt sich hauptsächlich aus zum Stichtag vorhandenen, befristeten Mitarbeitenden bzw. Aushilfen, da für befristete Personen haushaltsrechtlich keine Planstellen vorzuhalten sind und diese daher nicht immer auf regulären Stellen geführt werden. Beim Statistischen Amt liegt der hohe Wert beispielsweise vor allem an den zahlreichen Wahlhelfern.

\* Beim Amt für Liegenschaften und Wohnen wird die Darstellung durch rund 25 Personen beeinflusst, welche auf Stellen des Liegenschaftsamtes geführt werden, welche jedoch personalwirtschaftlich dem Haupt- und Personalamt zugeordnet sind. Die negative Quote im 1. Quartal 2019 ist bedingt durch die sukzessive Umsetzung von Organisationsänderungen.

Die Grafik auf der folgenden Seite veranschaulicht die Situation in den einzelnen Ämtern im zweiten Halbjahr 2018 und im ersten Halbjahr 2019.

# Unbesetzte Planstellen in den Ämtern 2018/2019 (ohne Eigenbetriebe)

## Unbesetzte Planstellen der LHS 2018/2019 - Quote



# Entwicklung des Stellenplans

**Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
Stellenpläne 2010 bis 2019 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2020)**

Amt	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Vorgriff auf 2020
Bürgermeisteramt	143,81	143,81	152,95	152,45	164,13	164,13	168,33	168,33	179,13	179,13	181,13
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50
Haupt- und Personalamt	418,63	417,63	436,18	436,08	447,58	448,08	456,88	456,88	472,25	472,25	479,75
Statistisches Amt	33,50	33,50	30,61	30,61	31,00	31,00	30,60	30,60	33,10	33,10	33,10
Rechnungsprüfungsamt	43,04	42,04	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34	43,34	43,34	43,34
Bezirksämter	161,87	161,87	170,69	170,69	173,32	173,32	177,11	177,11	181,61	181,61	181,61
Stadtkämmerei	226,20	228,70	236,70	236,23	241,63	243,83	245,54	250,34	251,80	251,80	251,80
Amt für Liegenschaften und Wohnen	185,08	184,88	184,54	184,54	191,04	188,70	193,70	190,70	199,70	199,70	202,70
Jobcenter	206,84	206,84	430,34	430,34	442,68	442,68	474,77	474,77	520,27	520,27	521,27
Rechtsamt	12,50	11,64	11,64	11,64	11,64	11,64	11,56	11,56	12,31	12,31	12,31
Amt für öffentliche Ordnung	682,56	705,06	755,56	753,56	781,01	809,51	864,69	864,69	949,53	949,53	949,53
Standesamt	25,25	25,25	25,25	25,25	28,06	28,06	28,06	28,06	31,66	31,66	31,66
Amt für Umweltschutz	122,67	121,17	121,37	124,87	128,17	128,17	134,25	134,25	146,00	146,00	146,00
Branddirektion	535,13	529,13	545,79	545,79	551,79	553,79	550,79	550,79	561,29	561,29	561,29
Schulverwaltungsamt	724,07	727,07	772,72	772,72	772,06	772,06	751,01	751,01	729,47	729,47	729,47
Kulturamt	475,66	485,41	477,85	476,85	482,85	485,35	483,50	489,85	498,20	500,20	498,20
Sozialamt	291,96	296,46	296,86	296,30	319,20	319,20	410,24	410,19	387,39	381,19	406,69
Jugendamt - ohne Kitas	540,15	541,73	556,06	556,06	598,47	597,44	728,21	728,21	711,79	711,79	713,79
Jugendamt - nur Kitas	1.689,70	1.689,67	1.785,45	1.830,91	2.442,56	2.458,30	2.606,07	2.647,38	2.775,45	2.781,15	2.884,43
Amt für Sport und Bewegung	69,70	69,70	63,20	61,20	57,20	57,20	56,70	56,70	59,53	59,43	59,43
Gesundheitsamt	124,86	124,86	127,45	127,45	130,45	130,45	129,47	129,47	135,18	135,18	137,68
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	168,30	167,30	171,30	171,30	174,30	174,30	180,10	180,10	197,80	196,80	199,80
Stadtmessungsamt	181,65	177,65	173,63	170,63	170,30	170,30	171,10	171,10	172,10	172,10	172,10
Baurechtsamt	114,00	114,00	116,00	116,00	126,87	126,87	128,87	129,87	134,37	134,37	138,37
Hochbauamt	172,00	167,37	175,70	172,32	182,32	182,32	178,64	178,64	204,34	203,34	203,34
Tiefbauamt	441,06	443,56	442,07	441,07	446,51	450,46	455,46	449,96	474,26	483,26	484,26
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	475,08	471,88	466,03	466,03	467,22	464,22	469,82	467,55	490,13	493,13	494,13
Teil-HH übergreifende Stellen	4,00	4,00	17,00	16,00	21,00	21,00	21,00	21,00	25,00	25,00	25,00
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>8.288,77</b>	<b>8.311,67</b>	<b>8.804,76</b>	<b>8.838,72</b>	<b>9.645,18</b>	<b>9.694,20</b>	<b>10.171,30</b>	<b>10.213,94</b>	<b>10.599,47</b>	<b>10.610,88</b>	<b>10.764,66</b>

## Stellenbestand Verwaltung (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Stellenpläne 2001 bis 2019 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2020)

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)</b>	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91	8.042,81	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67
<b>Stellenschaffungen</b>	32,58	440,50	53,11	208,17	33,61	274,28	7,00	234,51	21,73	305,76
<b>Stellenstreichungen</b>	-24,50	-157,47	-27,15	-202,27	-90,71	-185,11	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68
<b>Übertragungen von/auf Eigenbetriebe</b>	-861,50	7,50				-56,25		-11,75		
<b>Bereinigungen</b>				20,00		0,20		0,01		1,03
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>7.757,52</b>	<b>8.048,05</b>	<b>8.074,01</b>	<b>8.099,91</b>	<b>8.042,81</b>	<b>8.075,93</b>	<b>8.031,53</b>	<b>8.114,60</b>	<b>8.104,67</b>	<b>8.288,78</b>

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Vorgriff auf 2020
<b>Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)</b>	8.288,78	8.311,68	8.804,77	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88
<b>Stellenschaffungen</b>	57,50	575,09	49,96	845,27	58,24	745,74	55,40	548,88	21,77	226,33
<b>Stellenstreichungen</b>	-34,60	-81,50	-16,01	-43,56	-9,22	-265,04	-12,77	-163,34	-10,36	-72,55
<b>Übertragungen von/auf Eigenbetriebe</b>		-0,50		4,75		-3,60				
<b>Bereinigungen</b>										
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>8.311,68</b>	<b>8.804,77</b>	<b>8.838,72</b>	<b>9.645,18</b>	<b>9.694,20</b>	<b>10.171,30</b>	<b>10.213,93</b>	<b>10.599,47</b>	<b>10.610,88</b>	<b>10.764,66</b>

### Erläuterungen

#### **Jahr**

**2001** Übertragung von 861,5 Stellen zum Eigenbetrieb AWS

**2006** Übertragung von 56,25 Stellen Krankenhaussozialdienst zum Klinikum

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

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

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

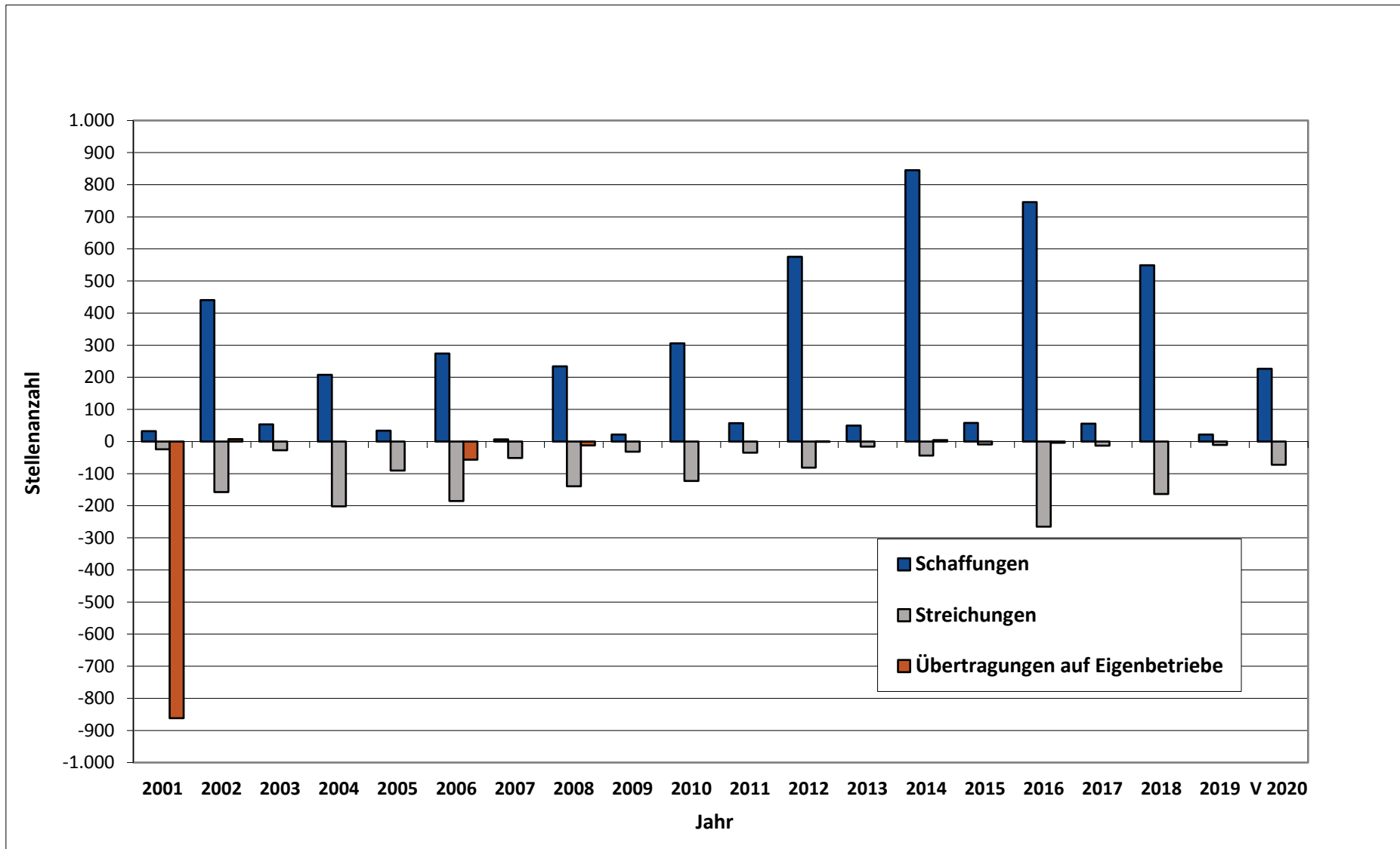
**2014** In den Stellenschaffungen sind 594,5 Stellen für Kitas enthalten.

**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.

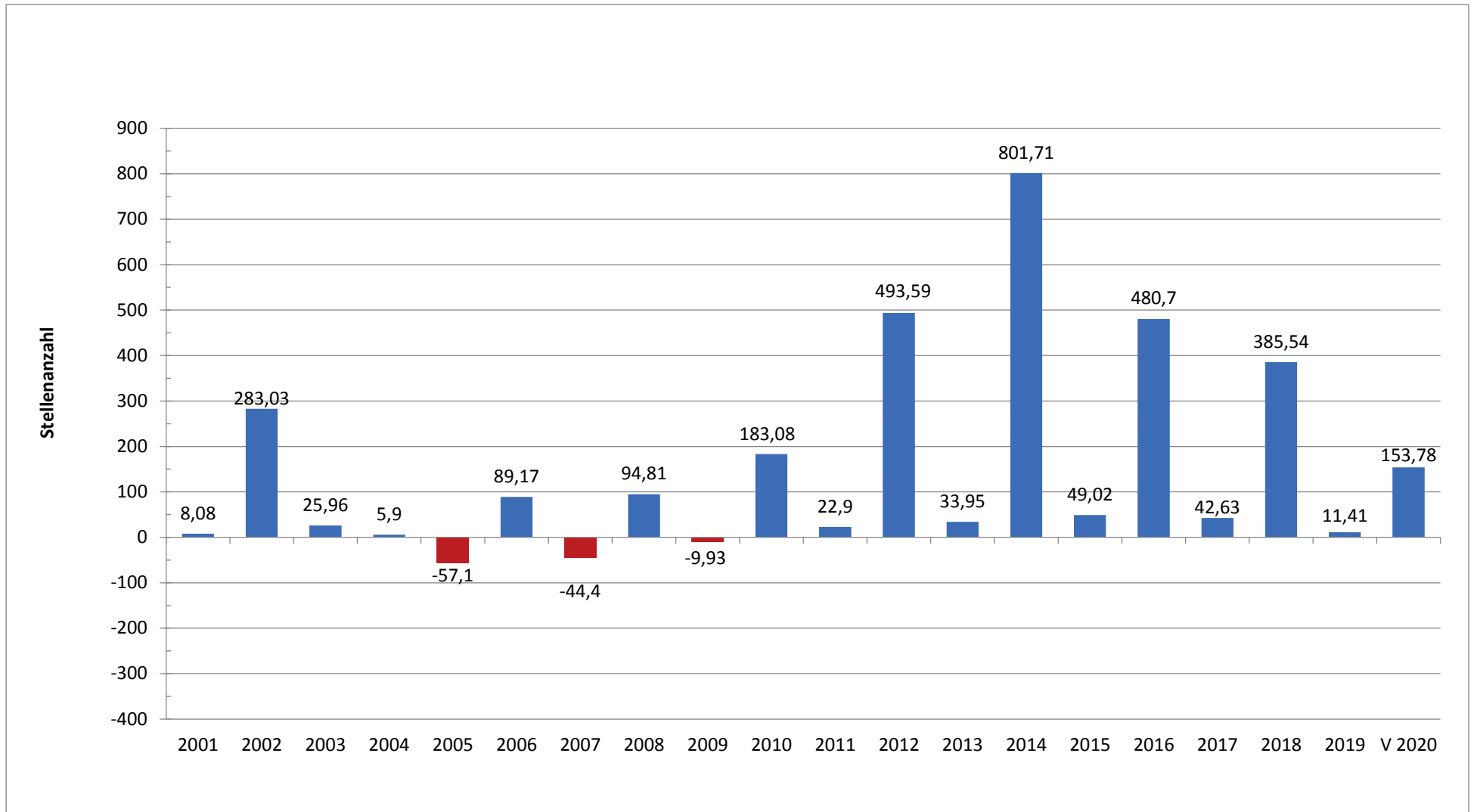
**Vorgriff auf 2020** In den Stellenschaffungen sind 170 Stellen für Kitas enthalten. In den Stellenstreichungen sind 67 Stellen für Kitas enthalten.

**Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
Stellenpläne 2001 bis 2019 sowie Vorgriff auf den Stellenplan 2020**





**Differenz: Schaffungen - Streichungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
Stellenpläne 2001 bis 2019 sowie Vorgriff auf den Stellenplan 2020**



## Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe und Leerstellen) Stellenpläne 2012 bis 2019 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2020)

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis im Vorgriff auf den STPL 2020	Stellenstreichungen 2012 bis im Vorgriff auf den STPL 2020	Differenz
Kitas, Schülerhäuser und Ganztageschulen in Trägerschaft des Jugendamts	1.430,33	-293,82	1.136,51
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, -hausmeister, -sekretärinnen)	63,83	-41,48	22,35
Bürgerservice	67,24	-6,50	60,74
Soziale Leistungen	167,90	-18,45	149,45
Soziale Dienste	77,34	-5,46	71,88
Kultur	28,35	-10,72	17,63
Sport	4,57	-12,84	-8,27
Sonstige Verwaltung	501,77	-115,51	386,26
Bau, Planung	171,17	-37,22	133,95
Betriebstechnik	39,60	-25,64	13,96
Sondereinflüsse *)	574,59	-106,72	467,87
<b>Σ</b>	<b>3.126,69</b>	<b>-674,35</b>	<b>2.452,34</b>

**\*) Sondereinflüsse:**

**Stellenschaffungen**

Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115	12,00
Ausübung der Option Jobcenter	224,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze Leistungsgeminderte	9,00
Parkraummanagement	74,40
steigende Flüchtlingszahlen (unbegleitete minderjährige Flüchtlinge)	139,06
steigende Flüchtlingszahlen (andere)	101,13
<b>Σ</b>	<b>574,59</b>

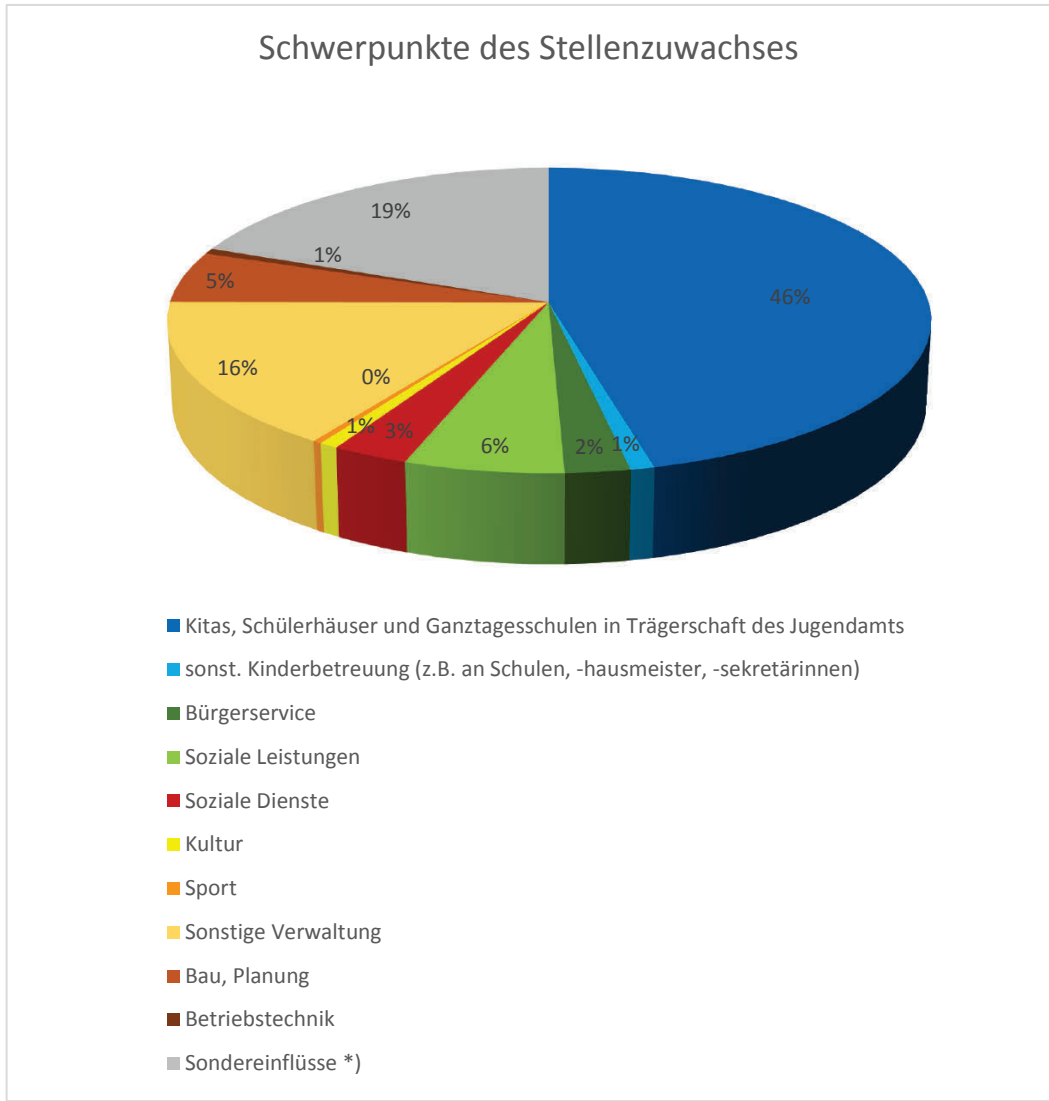
**Stellenstreichungen**

Aufgabe an Externe übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden der Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-6,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
Rückgang Flüchtlingszahlen	-100,09
<b>Σ</b>	<b>-106,72</b>

# Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen) Stellenpläne 2012 bis 2019 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2020)

	Stellen	
Kitas, Schülerhäuser, Ganztageschulen in der Trägerschaft des Jugendamts	1.136,51	46%
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, Schulhausmeister, Schulsekretärinnen)	22,35	1%
Bürgerservice	60,74	2%
Soziale Leistungen	149,45	6%
Soziale Dienste	71,88	3%
Kultur	17,63	1%
Sport	-8,27	0%
Sonstige Verwaltung	386,26	16%
Bau, Planung	133,95	5%
Betriebstechnik	13,96	1%
Sondereinflüsse *)	467,87	19%
<b>Σ</b>	<b>2.452,33</b>	<b>100%</b>

\*Sondereinflüsse siehe vorherige Seite



**Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2019 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2020)**

2003

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

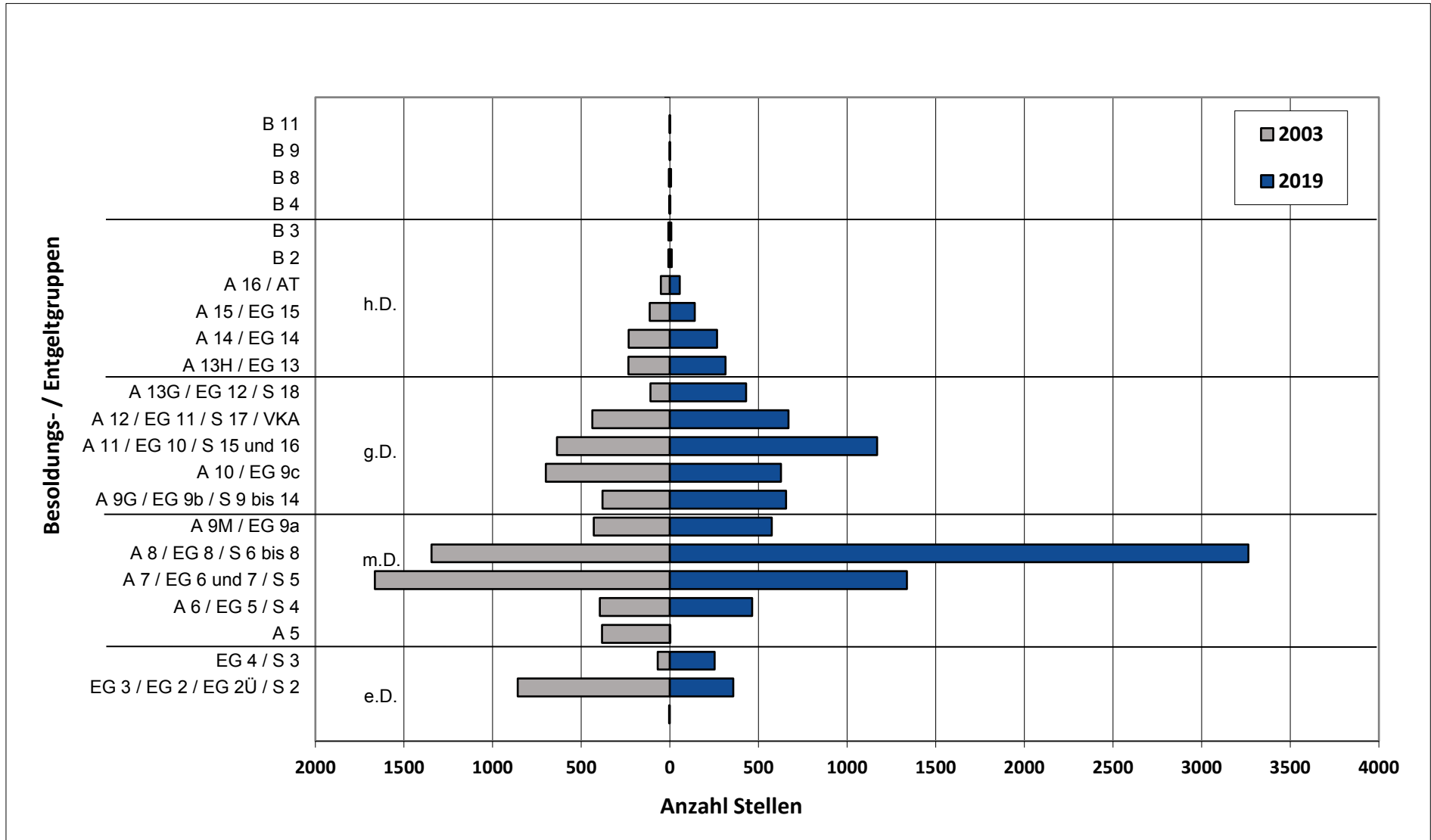
**Σ 8.074,02**

2019

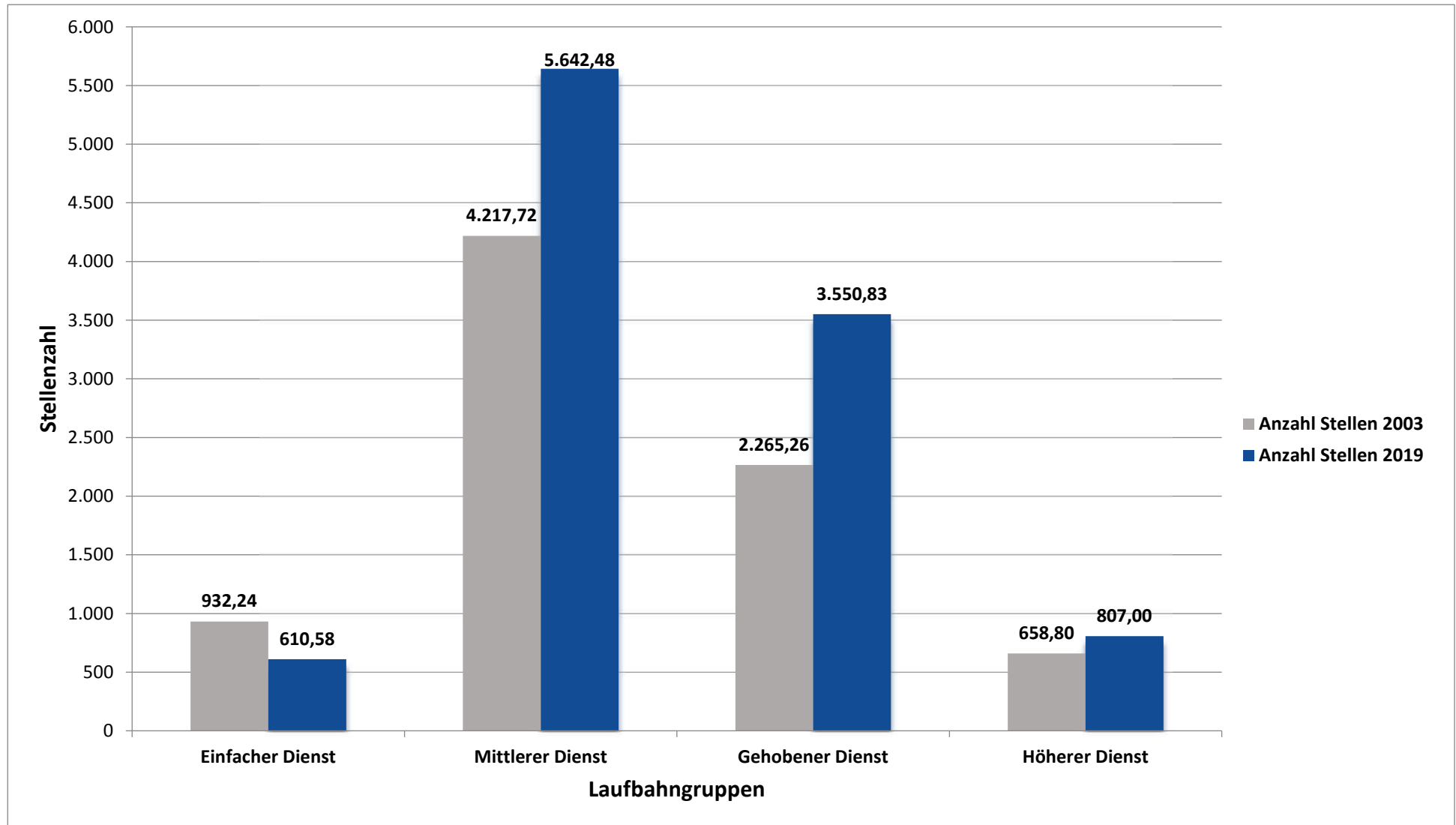
Laufbahngruppe	Besoldungs- /Entgelt- / Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9	1,00
	B 8	6,00
Referenten	B 4	3,00
Höherer Dienst	B 3	8,50
	B 2	11,00
	A 16 / AT	55,00
	A 15 / EG 15	140,95
	A 14 / EG 14	266,14
	A 13H / EG 13	314,41
Gehobener Dienst	A 13G / EG 12 / S 18	430,18
	A 12 / EG 11 / S 17 / VKA	669,07
	A 11 / EG 10 / S 15 und 16	1.169,15
	A 10 / EG 9c	626,38
	A 9G / EG 9b / S 9 bis 14	656,05
Mittlerer Dienst	A 9M / EG 9a	574,45
	A 8 / EG 8 / S 6 bis 8	3.263,97
	A 7 / EG 6 und 7 / S 5	1.336,84
	A 6 / EG 5 / S 4	464,22
	A 5	3,00
Einfacher Dienst	EG 4 / S 3	252,77
	EG 3 / EG 2 / EG 2Ü / S 2	357,81

**Σ 10.610,88**

**Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
 Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2019 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2020)**



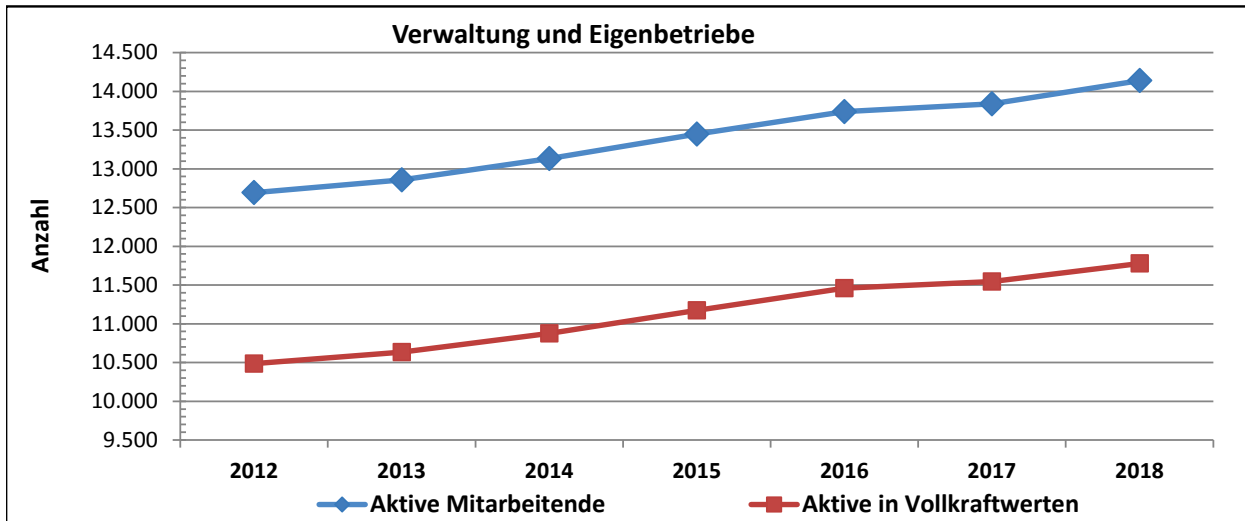
**Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)  
Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2019 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2020)**



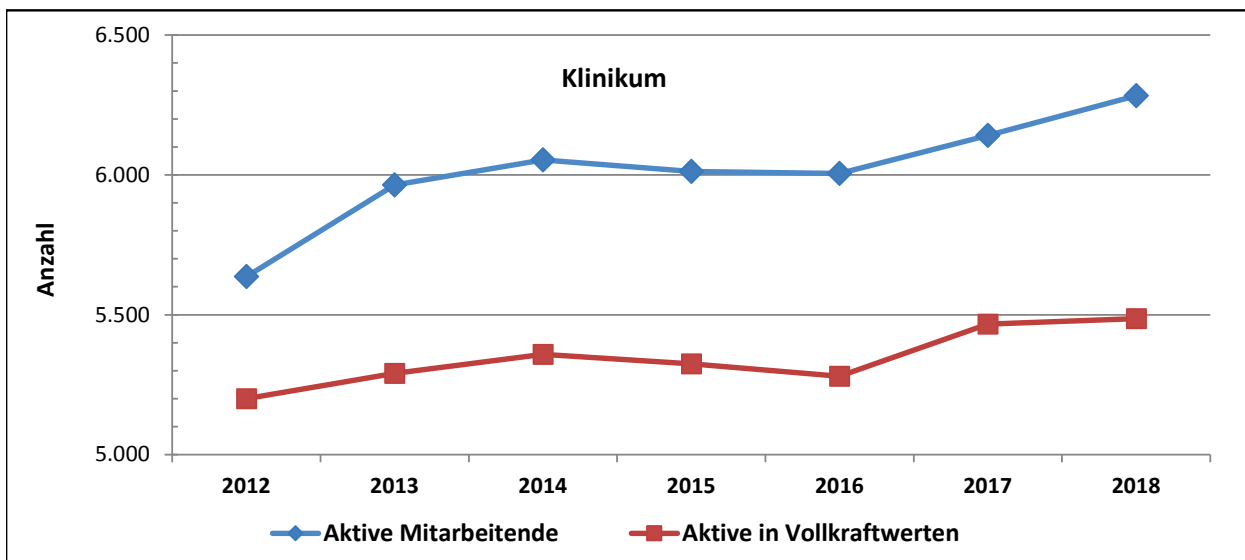
# Basiszahlen

## Zahl der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt

Verwaltung	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mitarbeitende insgesamt	13.424	13.611	13.865	14.162	14.432	14.583	14.905
Aktive Mitarbeitende	12.692	12.856	13.133	13.447	13.738	13.839	14.138
davon Beamt(e)-innen	2.240	2.229	2.259	2.265	2.259	2.250	2.240
davon Beschäftigte	10.452	10.627	10.874	11.182	11.479	11.589	11.898
Aktive in Vollkraftwerten	10.485,56	10.634,01	10.876,42	11.173,44	11.458,47	11.546,23	11.777,73
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	732	755	732	715	694	744	767



Klinikum	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mitarbeitende insgesamt	6.206	6.491	6.585	6.549	6.516	6.621	6.791
Aktive Mitarbeitende	5.636	5.964	6.053	6.012	6.005	6.141	6.283
davon Beamt(e)-innen	26	25	23	22	19	17	15
davon Beschäftigte	5.610	5.939	6.030	5.990	5.986	6.124	6.268
Aktive in Vollkraftwerten	5.200,15	5.290,66	5.358,07	5.324,20	5.280,70	5.467,00	5.486,20
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	539	527	532	537	511	480	508





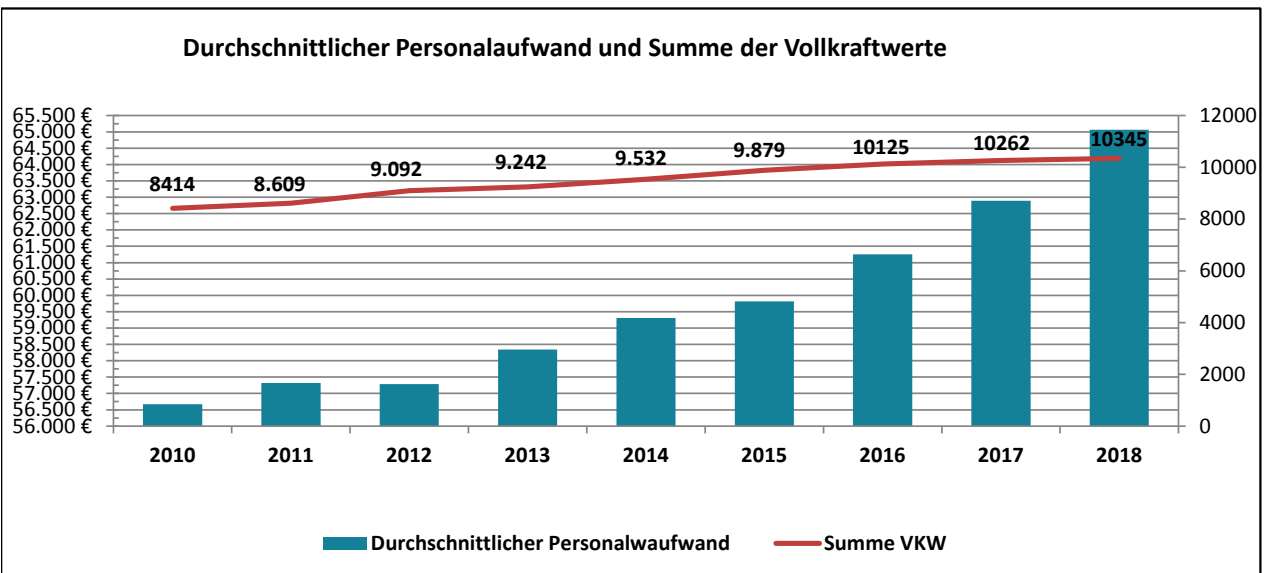
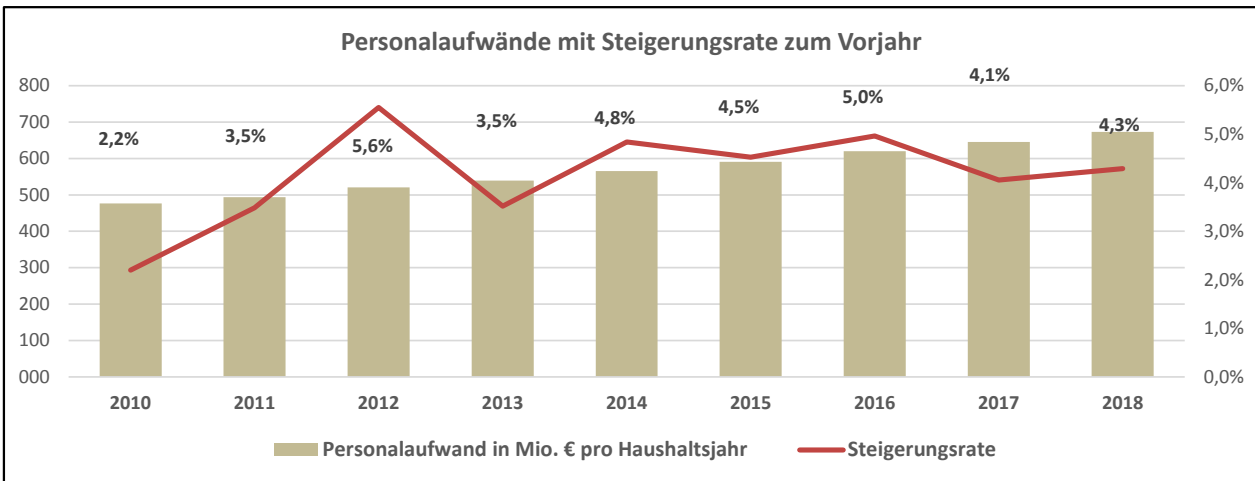
## Personalaufwand der Ämter 2010 - 2018

Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr.  
Die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne.

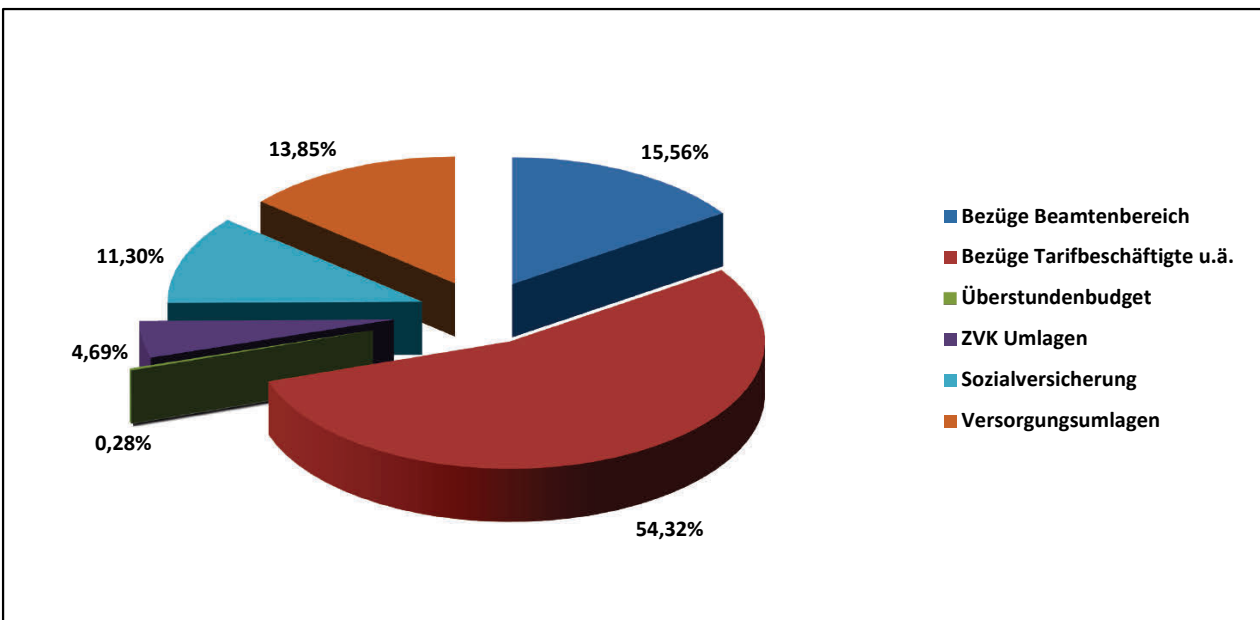
### Rechnungsergebnisse in Mio. €

Haushaltsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bezüge Beamtenbereich	85,826	88,425	91,443	93,188	95,242	98,482	100,280	102,435	104,760
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	240,988	248,063	266,492	280,582	297,517	313,421	333,164	348,975	365,569
Überstundenbudget	1,308	1,774	1,582	1,338	1,548	1,697	1,622	1,917	1,868
ZVK-Umlagen	20,728	21,357	21,199	22,498	24,410	25,691	27,709	29,602	31,572
Sozialversicherung	48,484	51,584	54,796	56,870	60,553	64,021	68,263	72,107	76,091
Versorgungsumlagen	79,499	82,254	85,341	84,705	86,023	87,575	89,189	90,353	93,231
<b>Personalaufwand Σ</b>	<b>476,833</b>	<b>493,457</b>	<b>520,853</b>	<b>539,181</b>	<b>565,293</b>	<b>590,887</b>	<b>620,227</b>	<b>645,389</b>	<b>673,091</b>

## Personalaufwand der Ämter 2010 - 2018 Grafische Darstellung



Ein Vollkraftwert entspricht einer Person mit 100% Beschäftigung.  
Die Vollkraftwerte in dieser Grafik beinhalten auch Beurlaubte.



## Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung 2018

Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgebergesamtaufwandes ohne Sachkosten von Beamten und Beschäftigten im TVöD-Verwaltungsdienst

Beamte	Jahres- durchschnitt	Versorgungs- umlagen	Beihilfe- umlage	Aktivaufwand	Versorgungs- umlage	Beihilfe- umlage	Passiv- aufwand	Gesamt- aufwand
A 5	35.770,88 €	13.235,23 €	3.264,00 €	52.270,11 €	9.282,54 €	4.423,16 €	13.705,71 €	65.975,81 €
A 6	31.673,38 €	11.719,15 €	3.264,00 €	46.656,53 €	8.219,24 €	3.542,61 €	11.761,85 €	58.418,38 €
A 7	37.234,62 €	13.776,81 €	3.264,00 €	54.275,44 €	9.662,39 €	4.737,72 €	14.400,11 €	68.675,54 €
A 8	38.501,22 €	14.245,45 €	3.264,00 €	56.010,68 €	9.991,07 €	5.009,91 €	15.000,98 €	71.011,66 €
A 9 m.D.	42.098,10 €	15.576,30 €	3.264,00 €	60.938,39 €	10.924,46 €	5.782,88 €	16.707,34 €	77.645,73 €
A 9 g. D.	34.211,99 €	12.658,44 €	3.264,00 €	50.134,42 €	8.878,01 €	4.088,16 €	12.966,17 €	63.100,59 €
A 10	44.446,04 €	16.445,04 €	3.264,00 €	64.155,08 €	11.533,75 €	6.287,45 €	17.821,20 €	81.976,28 €
A 11	49.797,23 €	18.424,97 €	3.264,00 €	71.486,20 €	12.922,38 €	7.437,42 €	20.359,80 €	91.846,00 €
A 12	55.319,31 €	20.468,15 €	3.264,00 €	79.051,46 €	14.355,36 €	8.624,12 €	22.979,48 €	102.030,94 €
A 13 g. D.	62.336,03 €	23.064,33 €	3.264,00 €	88.664,36 €	16.176,20 €	10.132,01 €	26.308,21 €	114.972,58 €
A 13 h. D.	61.709,96 €	22.832,69 €	3.264,00 €	87.806,64 €	16.013,73 €	9.997,47 €	26.011,20 €	113.817,85 €
A 14	68.405,09 €	25.309,88 €	3.264,00 €	96.978,97 €	17.751,12 €	11.436,25 €	29.187,37 €	126.166,34 €
A 15	77.131,80 €	28.538,77 €	3.264,00 €	108.934,57 €	20.015,70 €	13.311,62 €	33.327,33 €	142.261,90 €
A 16	86.423,07 €	31.976,54 €	3.264,00 €	121.663,61 €	22.426,79 €	15.308,32 €	37.735,11 €	159.398,72 €

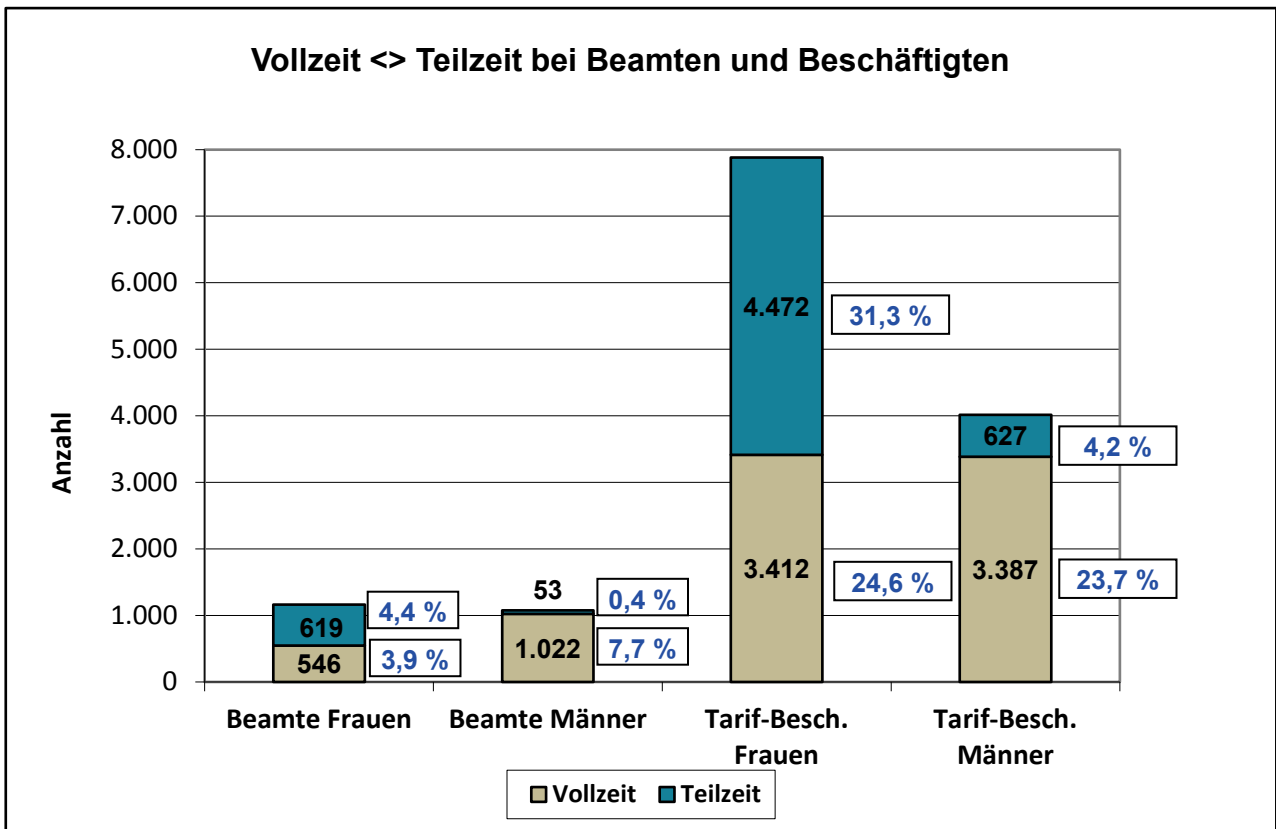
Beschäftigte VKA	Jahres- durchschnitt	Leistungs- elemente	Sonder- zahlung	Jahres-brutto	Sozial- versicherung	Unfall- versicherung	ZVK-Aufwand	Aktiv- bezüge	ZVO- Umlage	Gesamt- aufwand
EG 2	27.316,68 €	546,33 €	1.867,78 €	29.730,79 €	5.946,16 €	114,01 €	2.556,85 €	38.347,81 €	294,33 €	38.642,14 €
EG 2 Ü	27.800,06 €	556,00 €	1.900,83 €	30.256,89 €	6.051,38 €	114,01 €	2.602,09 €	39.024,37 €	299,54 €	39.323,91 €
EG 3	31.836,20 €	636,72 €	2.176,80 €	34.649,72 €	6.929,94 €	114,01 €	2.979,88 €	44.673,55 €	343,03 €	45.016,58 €
EG 4	33.565,44 €	671,31 €	2.295,04 €	36.531,79 €	7.306,36 €	114,01 €	3.141,73 €	47.093,89 €	361,66 €	47.455,55 €
EG 5	32.489,85 €	649,80 €	2.221,49 €	35.361,14 €	7.072,23 €	114,01 €	3.041,06 €	45.588,43 €	350,08 €	45.938,51 €
EG 6	34.398,95 €	687,98 €	2.352,03 €	37.438,96 €	7.487,79 €	114,01 €	3.219,75 €	48.260,51 €	370,65 €	48.631,15 €
EG 7	35.826,25 €	716,53 €	2.449,62 €	38.992,40 €	7.798,48 €	114,01 €	3.353,35 €	50.258,24 €	386,02 €	50.644,26 €
EG 8	36.739,55 €	734,79 €	2.512,07 €	39.986,41 €	7.997,28 €	114,01 €	3.438,83 €	51.536,53 €	395,87 €	51.932,40 €
EG 9A	41.850,01 €	837,00 €	2.529,14 €	45.216,14 €	9.043,23 €	114,01 €	3.888,59 €	58.261,97 €	447,64 €	58.709,61 €
EG 9B	44.074,06 €	881,48 €	2.663,54 €	47.619,08 €	9.523,82 €	114,01 €	4.095,24 €	61.352,15 €	471,43 €	61.823,58 €
EG 9C	41.688,26 €	833,77 €	2.519,36 €	45.041,39 €	9.008,28 €	114,01 €	3.873,56 €	58.037,23 €	445,91 €	58.483,14 €
EG 10	47.881,08 €	957,62 €	2.893,61 €	51.732,32 €	10.346,46 €	114,01 €	4.448,98 €	66.641,77 €	512,15 €	67.153,92 €
EG 11	52.143,74 €	1.042,87 €	3.151,22 €	56.337,84 €	11.267,57 €	114,01 €	4.845,05 €	72.564,47 €	557,74 €	73.122,21 €
EG 12	59.191,86 €	1.183,84 €	3.577,16 €	63.952,86 €	12.790,57 €	114,01 €	5.499,95 €	82.357,39 €	633,13 €	82.990,53 €
EG 13	61.058,11 €	1.221,16 €	2.718,61 €	64.997,89 €	12.999,58 €	114,01 €	5.589,82 €	83.701,30 €	643,48 €	84.344,77 €
EG 14	68.402,94 €	1.368,06 €	3.045,64 €	72.816,64 €	14.563,33 €	114,01 €	6.262,23 €	93.756,21 €	720,88 €	94.477,09 €
EG 15	72.647,08 €	1.452,94 €	3.234,61 €	77.334,63 €	15.466,93 €	114,01 €	6.650,78 €	99.566,34 €	765,61 €	100.331,95 €
EG 15 Ü	86.873,04 €	1.737,46 €	3.868,02 €	92.478,52 €	18.495,70 €	114,01 €	7.953,15 €	119.041,39 €	915,54 €	119.956,93 €

## Kosten eines Arbeitsplatzes TVöD-Sozial und Erziehungsdienst 2018

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

Beschäftigte SuE	Jahres-durchschnitt	Leistungs-elemente	Sonder-zahlung	Jahres-brutto	Sozial-versicherung	Unfall-versicherung	ZVK-Aufwand	Aktiv-bezüge	ZVO-Umlage	Gesamt-aufwand
S 2	27.733,64 €	554,67 €	1.896,29 €	30.184,60 €	6.036,92 €	114,01 €	2.595,88 €	38.931,40 €	298,83 €	39.230,23 €
S 3	30.635,20 €	612,70 €	2.094,68 €	33.342,58 €	6.668,52 €	114,01 €	2.867,46 €	42.992,57 €	330,09 €	43.322,66 €
S 4	34.100,75 €	682,02 €	2.331,64 €	37.114,41 €	7.422,88 €	114,01 €	3.191,84 €	47.843,14 €	367,43 €	48.210,57 €
S 4 ES4	31.979,44 €	639,59 €	2.186,59 €	34.805,62 €	6.961,12 €	114,01 €	2.993,28 €	44.874,04 €	344,58 €	45.218,62 €
S 8 a	36.722,09 €	734,44 €	2.510,87 €	39.967,40 €	7.993,48 €	114,01 €	3.437,20 €	51.512,09 €	395,68 €	51.907,77 €
S 8 b	38.898,36 €	777,97 €	2.659,68 €	42.336,00 €	8.467,20 €	114,01 €	3.640,90 €	54.558,10 €	419,13 €	54.977,23 €
S 8 b ES4	44.976,54 €	899,53 €	3.075,27 €	48.951,34 €	9.790,27 €	114,01 €	4.209,82 €	63.065,44 €	484,62 €	63.550,06 €
S 9	41.797,12 €	835,94 €	2.525,94 €	45.159,01 €	9.031,80 €	114,01 €	3.883,67 €	58.188,49 €	447,07 €	58.635,57 €
S 10	42.833,71 €	856,67 €	2.588,58 €	46.278,97 €	9.255,79 €	114,01 €	3.979,99 €	59.628,77 €	458,16 €	60.086,93 €
S 11 b	44.201,37 €	884,03 €	2.671,24 €	47.756,63 €	9.551,33 €	114,01 €	4.107,07 €	61.529,04 €	472,79 €	62.001,83 €
S 12	45.957,98 €	919,16 €	2.777,39 €	49.654,54 €	9.930,91 €	114,01 €	4.270,29 €	63.969,74 €	491,58 €	64.461,32 €
S 13	45.914,33 €	918,29 €	2.774,76 €	49.607,37 €	9.921,47 €	114,01 €	4.266,23 €	63.909,09 €	491,11 €	64.400,20 €
S 13 Ü	51.679,92 €	1.033,60 €	3.123,19 €	55.836,71 €	11.167,34 €	114,01 €	4.801,96 €	71.920,02 €	552,78 €	72.472,80 €
S 14	47.915,19 €	958,30 €	2.895,67 €	51.769,17 €	10.353,83 €	114,01 €	4.452,15 €	66.689,17 €	512,51 €	67.201,68 €
S 15	46.174,94 €	923,50 €	2.790,51 €	49.888,94 €	9.977,79 €	114,01 €	4.290,45 €	64.271,19 €	493,90 €	64.765,09 €
S 16	54.580,10 €	1.091,60 €	3.298,46 €	58.970,16 €	11.794,03 €	114,01 €	5.071,43 €	75.949,63 €	583,80 €	76.533,44 €
S 17	53.564,02 €	1.071,28 €	3.237,05 €	57.872,35 €	11.574,47 €	114,01 €	4.977,02 €	74.537,86 €	572,94 €	75.110,79 €
S 18	60.386,83 €	1.207,74 €	3.649,38 €	65.243,95 €	13.048,79 €	114,01 €	5.610,98 €	84.017,73 €	645,92 €	84.663,64 €

## Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2018



Wie in den Vorjahren ist auch in 2018 der Personalbestand angewachsen, im Vergleich zu 2017 um 299 Aktive Personen. Bei den Vollzeitkräften nahm die Mitarbeiterzahl um 93 Personen zu, bei den Teilzeitkräften hingegen um 206.

Die Zahl der Frauen in Teilzeit stieg um 155 Personen, bei den Männern in Teilzeit war ein Zuwachs von 51 Personen zu verzeichnen.

Bei der Gesamtzahl der Beamten/-innen überwiegen zunehmend die Frauen.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	546	3,9%	1.022	7,2%	1.568	11,1%	35%	65%
Teilzeit	619	4,4%	53	0,4%	672	4,8%	92%	8%
<b>Beamte Σ</b>	<b>1.165</b>	<b>8,2%</b>	<b>1.075</b>	<b>7,6%</b>	<b>2.240</b>	<b>15,8%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>
<b>Beschäftigte</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Summe</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vollzeit	3.412	24,1%	3.387	24,0%	6.799	48,1%	50%	50%
Teilzeit	4.472	31,6%	627	4,4%	5.099	36,1%	88%	12%
<b>Beschäftigte Σ</b>	<b>7.884</b>	<b>55,8%</b>	<b>4.014</b>	<b>28,4%</b>	<b>11.898</b>	<b>84,2%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Summe</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vollzeit	3.958	28,0%	4.409	31,2%	8.367	59,2%	47%	53%
Teilzeit	5.091	36,0%	680	4,8%	5.771	40,8%	88%	12%
<b>Insgesamt</b>	<b>9.049</b>	<b>64,0%</b>	<b>5.089</b>	<b>36,0%</b>	<b>14.138</b>	<b>100,0%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>

## Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2018 waren in der Stadtverwaltung 5.771 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeitenden der Verwaltung ist nach einem leichten Anstieg im Vorjahr weiter von 40,2 auf nun 40,8% angestiegen.

Die Anzahl der "Halbtagskräfte" hat sich nach dem letztjährigen Rückgang wieder erhöht.

Teilzeitquote	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Verwaltung	40,2%	40,1%	40,0%	40,1%	40,9%	39,8%	40,2%	40,8%
Klinikum	33,1%	36,2%	38,8%	39,2%	39,9%	41,3%	41,4%	39,1%

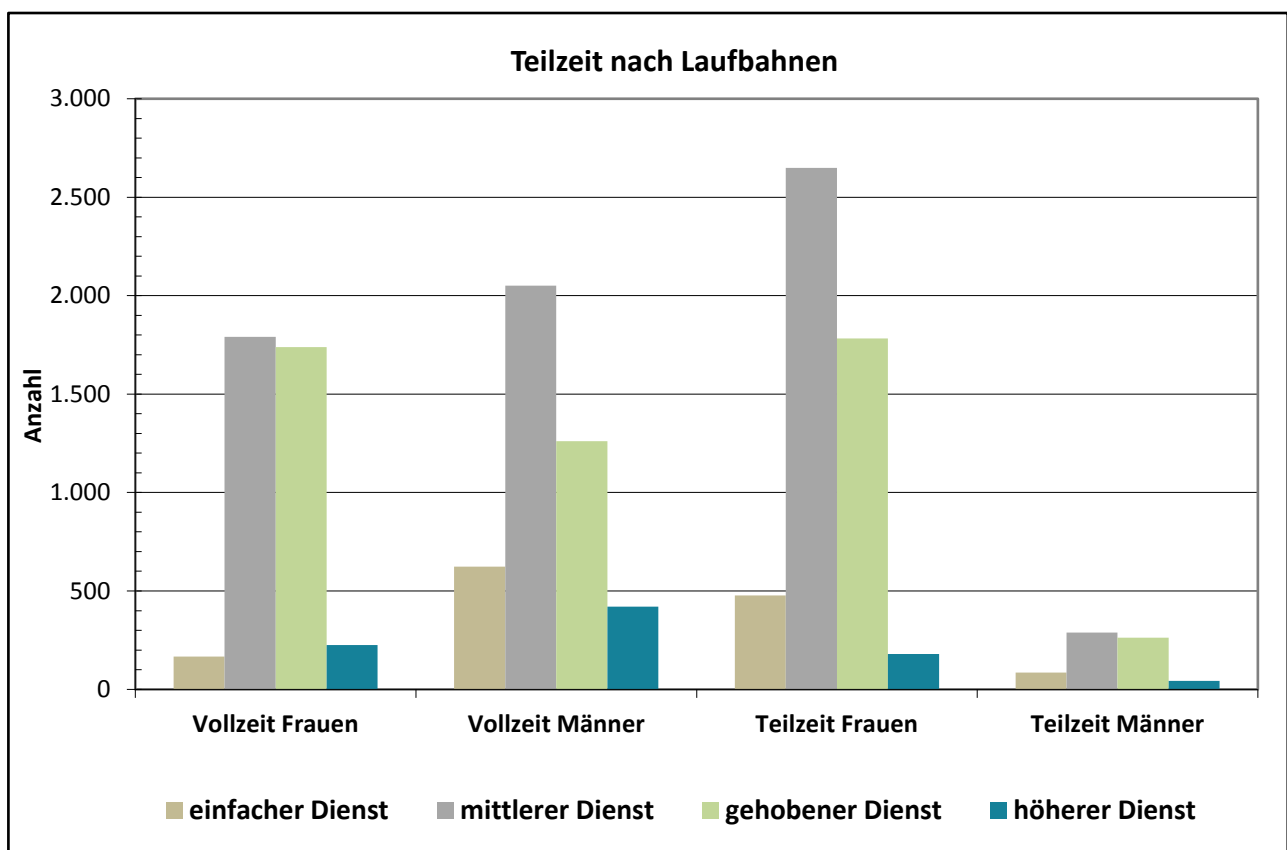
### Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21% bis 40%	41% bis 60%	61% bis 80%	81% bis 99%	"Halbtagskräfte" mit 50%
<b>Beamte</b>						
Männer	0 0,0%	0 0,0%	14 0,2%	23 0,4%	16 0,3%	9 0,2%
Frauen	0 0,0%	62 1,1%	288 5,0%	214 3,7%	55 1,0%	189 3,3%
<b>Beamte Σ</b>	<b>0</b> 0,0%	<b>62</b> 1,1%	<b>302</b> 5,2%	<b>237</b> 4,1%	<b>71</b> 1,2%	<b>198</b> 3,4%
<b>Beschäftigte</b>						
Männer	141 2,4%	41 0,7%	120 2,1%	178 3,1%	147 2,5%	73 1,3%
Frauen	382 6,6%	509 8,8%	1.474 25,5%	1.491 25,8%	616 10,7%	795 13,8%
<b>Beschäftigte Σ</b>	<b>523</b> 9,1%	<b>550</b> 9,5%	<b>1.594</b> 27,6%	<b>1.669</b> 28,9%	<b>763</b> 13,2%	<b>868</b> 15,0%
<b>Insgesamt - 2018 -</b>	<b>523</b> <b>9,1%</b>	<b>612</b> <b>10,6%</b>	<b>1.896</b> <b>32,9%</b>	<b>1.906</b> <b>33,0%</b>	<b>834</b> <b>14,5%</b>	<b>1.066</b> <b>18,5%</b>
<b>Frauenanteil</b>	<b>73,0%</b>	<b>93,3%</b>	<b>92,9%</b>	<b>89,5%</b>	<b>80,5%</b>	<b>92,3%</b>
<b>Vergleich Vorjahr:</b>						
Insgesamt	511	617	1.847	1.812	778	1.018
- 2017 -	9,2%	11,1%	33,2%	32,6%	14,0%	18,3%
Frauenanteil	75,1%	94,3%	92,9%	89,3%	81,7%	91,8%

## Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2018

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

Beamte und Tarif-Beschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit $\Sigma$	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit $\Sigma$	Teilzeitan- teil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	167	624	<b>791</b>	478	85	<b>563</b>	41,6%	41,2%
mittleren Dienst	1.791	2.051	<b>3.842</b>	2.649	288	<b>2.937</b>	43,3%	43,2%
gehobenen Dienst	1.739	1.261	<b>3.000</b>	1.783	263	<b>2.046</b>	40,5%	39,3%
höheren Dienst	225	420	<b>645</b>	179	44	<b>223</b>	25,7%	22,4%



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.

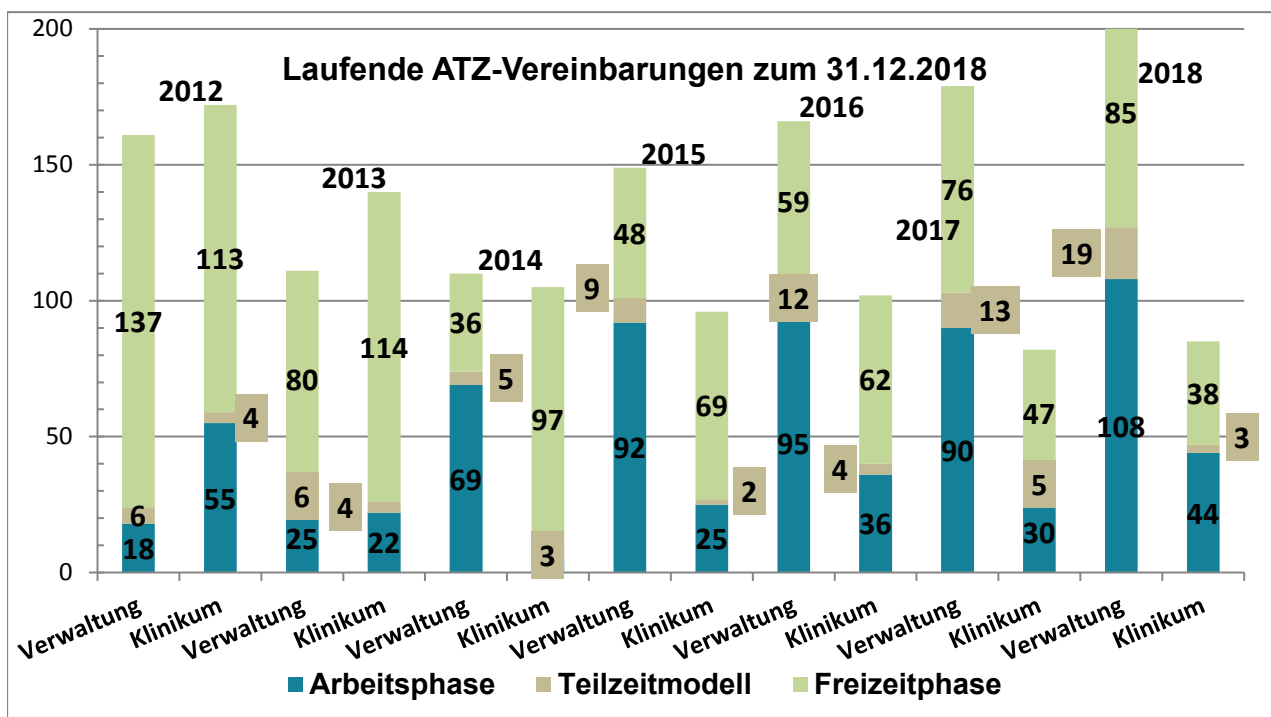
Im höheren Dienst nimmt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark ab, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Durch die neue Entgeltordnung im TVöD ergaben sich Verschiebungen innerhalb der Laufbahngruppen, weswegen sich die Tabellenwerte von 2016 nach 2017 deutlicher vom Vorjahr unterscheiden als zuvor. Dieser Effekt tritt nun nicht mehr auf, da es keine strukturellen Änderungen von 2017 nach 2018 gegeben hat.

## Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt

Aufgrund der Quote für 2017 zum tariflichen Stichtag 31.05.2016 hätten 2017 bei den Ämtern 112 und bei den Eigenbetrieben (ohne Klinikum) 32 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können (Insgesamt 144). Eingegangen sind insgesamt 130 Anträge. Allen wurde ein Altersteilzeitangebot gemacht.

Die Quote für 2018 zum Stichtag 31.05.2017 ergab, dass bei den Ämtern weitere 80 Beschäftigte und bei den Eigenbetrieben (ohne Klinikum) 27 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung hätten eingehen können (insgesamt 107). Eingegangen sind insgesamt 144 Anträge von den Ämtern und 18 Anträge von den Eigenbetrieben (insgesamt 162 Anträge). Im Ergebnis konnte im Nachrückverfahren allen ein Angebot gemacht werden. Tatsächlich haben im Jahr 2018 **72** Beschäftigte bei den Ämtern und **6** Beschäftigte bei den Eigenbetrieben eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen.



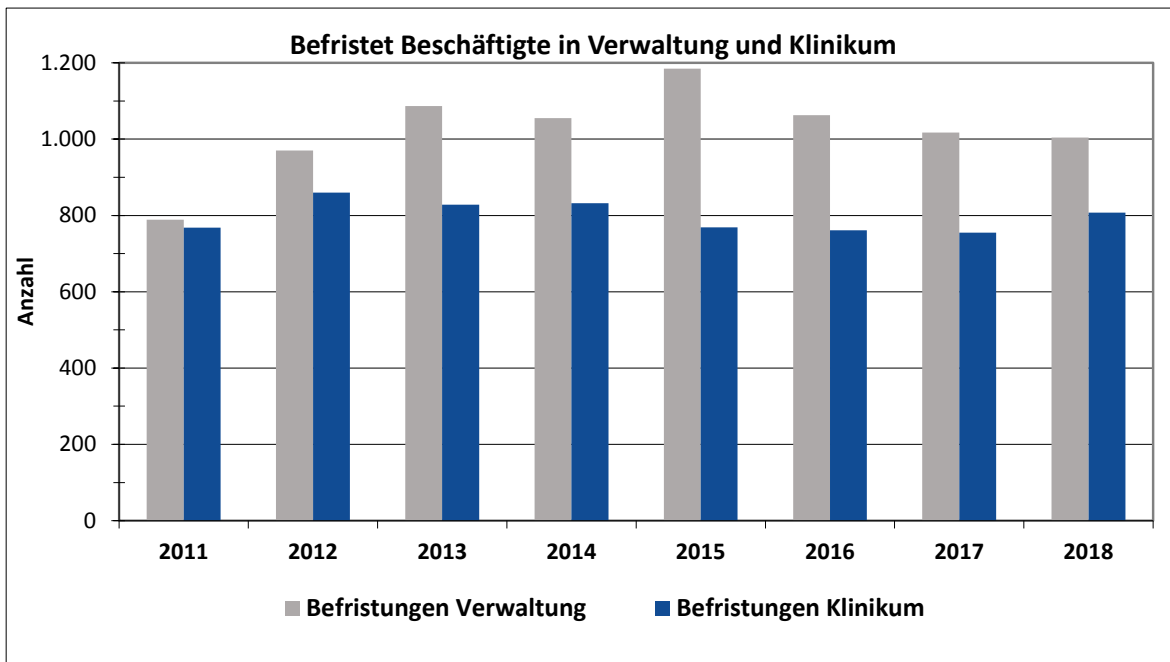
Von den 212 ATZ-Fällen der Stadtverwaltung sind 6 Beamte/-innen in der Grafik enthalten. Von den 108 Personen in der Arbeitsphase haben 70 diese im Jahr 2018 begonnen. Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Berufsgruppen > Laufbahn...	TvöD-VKA		TVöD-SuE		TVöD-Pflege		Beamte/-innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
...einfacher Dienst		3						
...mittlerer Dienst	11	7		10		3		
...gehobener Dienst	5	9	2	13				1
...höherer Dienst	4	2						
<b>Σ</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>



## Zahl der befristet Beschäftigten

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Verwaltung</b>								
Anzahl	789	970	1.087	1.055	1.185	1.063	1.017	1.004
Anteil	7,9%	9,3%	10,2%	9,7%	10,6%	9,3%	8,8%	8,4%
<b>Klinikum</b>								
Anzahl	768	860	828	832	769	761	755	807
Anteil	13,9%	15,3%	13,9%	13,8%	12,8%	12,7%	12,3%	12,8%



### Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

#### 1. Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden beispielsweise geschaffen für

- die Digitalisierung der Bauakten im Baurechtsamt,
- weiterhin **andauernde Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich** wie Parkraummanagement, Plusennergieschule, ICARUS (Luftqualität und Klimawandel), Masterplan 100% (Reduktion Treibhausgase), AMIIGA (Verbesserung Grundwasserqualität), ENERGY @ SCHOOL, Stadtquartier 2050, RAMONA
- **andauernde Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich** wie Bienenweiden, Radschnellwege, Strategisches Flächenmanagement und Projektplanung Kita
- **andauernde Projekte im Schul-, Kultur- und Sozialbereich** wie die Geflüchteten thematik, das Landesprojekt "Gute und sichere Arbeit", Netz ABC, ESF Projekt (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen), Mehrgenerationenhaus etc.

#### 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.

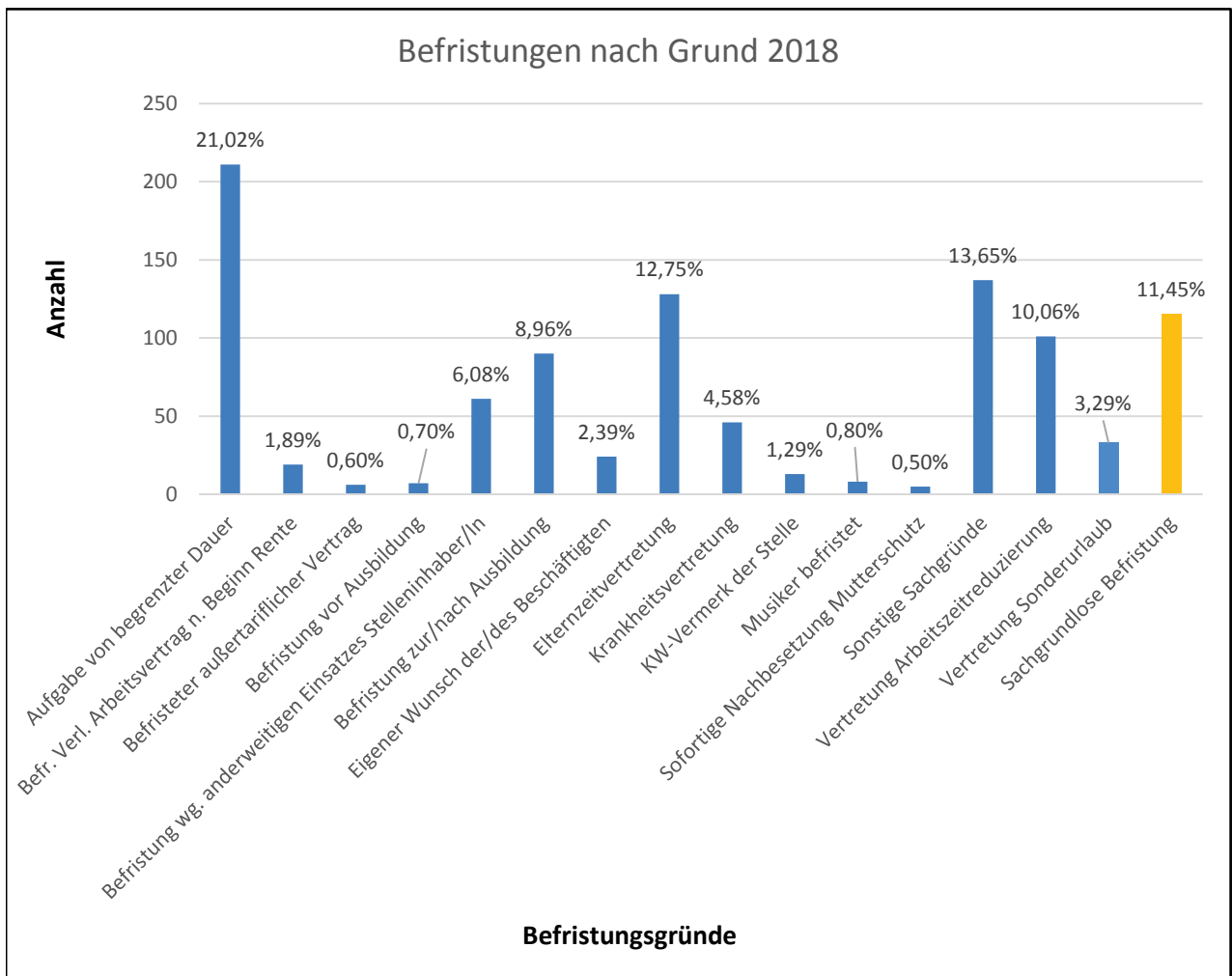
## Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2018

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					Teilzeitan- teil Befrist.
		w	m	Σ	in %	Frauen- anteil	
Bürgermeisteramt	187	16	2	18	9,6%	88,9%	55,6%
Gemeinderatsfraktionen	13	1	2	3	23,1%	33,3%	33,3%
Haupt- und Personalamt	395	10	3	13	3,3%	76,9%	69,2%
Statistisches Amt	24	3	0	3	12,5%	100,0%	66,7%
Rechnungsprüfungsamt	17	1	0	1	5,9%	100,0%	0,0%
Bezirksämter	151	5	1	6	4,0%	83,3%	83,3%
Stadtkämmerei	152	5	3	8	5,3%	62,5%	37,5%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	143	9	8	17	11,9%	52,9%	29,4%
Jobcenter	458	41	13	54	11,8%	75,9%	20,4%
Rechtsamt	7	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	619	16	17	33	5,3%	48,5%	6,1%
Standesamt	24	1	0	1	4,2%	100,0%	100,0%
Amt für Umweltschutz	110	12	7	19	17,3%	63,2%	57,9%
Branddirektion	34	2	0	2	5,9%	100,0%	50,0%
Schulverwaltungsamt	818	34	2	36	4,4%	94,4%	88,9%
Kulturamt	710	65	19	84	11,8%	77,4%	54,8%
Sozialamt	297	21	6	27	9,1%	77,8%	48,1%
Jugendamt	3.653	333	50	383	10,5%	86,9%	71,3%
Amt für Sport und Bewegung	77	15	17	32	41,6%	46,9%	93,8%
Gesundheitsamt	162	20	0	20	12,3%	100,0%	90,0%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	172	9	9	18	10,5%	50,0%	44,4%
Stadtmessungsamt	146	9	9	18	12,3%	50,0%	44,4%
Baurechtsamt	90	2	1	3	3,3%	66,7%	66,7%
Hochbauamt	169	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Tiefbauamt	427	9	15	24	5,6%	37,5%	45,8%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	474	14	20	34	7,2%	41,2%	14,7%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	921	55	25	80	8,7%	68,8%	95,0%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart	324	5	3	8	2,5%	62,5%	37,5%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	835	8	29	37	4,4%	21,6%	13,5%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	289	9	13	22	7,6%	40,9%	50,0%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>11.898</b>	<b>730</b>	<b>274</b>	<b>1.004</b>	<b>8,4%</b>	<b>72,7%</b>	<b>60,0%</b>
Vergleich Vorjahr	11.589	713	304	1.017	8,8%	70,1%	58,1%
<b>Klinikum Stuttgart</b>	<b>6.268</b>	<b>532</b>	<b>275</b>	<b>807</b>	<b>12,9%</b>	<b>65,9%</b>	<b>32,5%</b>

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 12/2018

Befristungen mit Sachgrund	Anzahl	Anteil
Aufgabe von begrenzter Dauer	211	21,02%
Befr. Verl. Arbeitsvertrag n. Beginn Rente	19	1,89%
Befristeter außertariflicher Vertrag	6	0,60%
Befristung vor Ausbildung	7	0,70%
Befristung wg. anderweitigen Einsatzes Stelleninhaber/In	61	6,08%
Befristung zur/nach Ausbildung	90	8,96%
Eigener Wunsch der/des Beschäftigten	24	2,39%
Elternzeitvertretung	128	12,75%
Krankheitsvertretung	46	4,58%
KW-Vermerk der Stelle	13	1,29%
Musiker befristet	8	0,80%
Sofortige Nachbesetzung Mutterschutz	5	0,50%
Sonstige Sachgründe	137	13,65%
Vertretung Arbeitszeitreduzierung	101	10,06%
Vertretung Sonderurlaub	33	3,29%
<b>Sachgrundlose Befristung</b>	<b>115</b>	<b>11,45%</b>
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>1.004</b>	<b>100%</b>
Befristungen Stadtverwaltung Σ Vorjahr insgesamt	1.017	
Sachgrundlose Befristungen Σ Vorjahr	119	

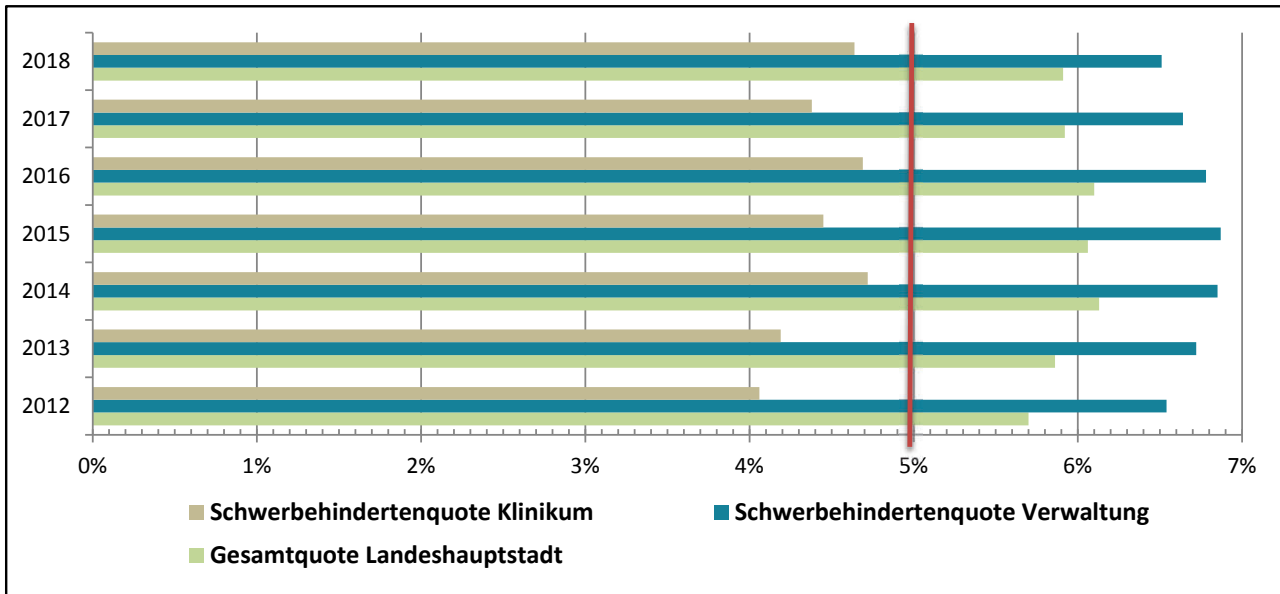


## Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Einzelfälle	10	6	16	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergegeben.
Jobcenter	11	1	12	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 verwaltungsnahen Ausbildung haben. Der Studiengang entspricht dem formulierten "geweiteten" Anforderungsprofil der Stellenausschreibung. 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	16	16	32	Auf Grund 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	19	1	20	Durch das neue Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDRs 199/2011 und 6/2013) soll bis zum Jahr 2020 eine flächendeckende Einführung von Ganztagesgrundschulen erreicht werden. Dies bringt bis dahin erhebliche Veränderungen in den Betreuungsangeboten mit sich. Damit am Ende des Prozesses möglichst wenig Personal beim Schulverwaltungsamt verbleibt, das aufgrund mangelnder Qualifikation nur sehr eingeschränkt in anderen Bereichen verwendet werden kann, werden derzeit noch benötigte neue Gruppen und Nachbesetzungen im Bereich Verlässliche Grundschule mit befristet eingestelltem Personal besetzt.
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	2	4	6	Der Personalschlüssel in allen Bereichen wird anhand der Belegungszahl der Pflegebetten und anhand der Einstufungen in die verschiedenen Pflegestufen der Bewohner/-innen berechnet. Hier können große Schwankungen auftreten, gleichzeitig ist eine gesetzlich vorgeschriebene Fachkraftquote in Höhe von 50% einzuhalten. Mit befristeten Arbeitsverträgen kann auf diese Anforderungen flexibler reagiert und den geeigneten Auszubildenden kann eine Übernahme in ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis leichter angeboten werden.
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	0	21	21	In der Abteilung Abfallwirtschaft des Eigenbetriebes Abfallwirtschaft (AWS) waren in der Vergangenheit mehrere Restrukturierungsmaßnahmen, verbunden mit einem entsprechenden Personalabbau, umzusetzen. Die Restrukturierungsvereinbarung ist gem. GRDRs. Nr. 721/2018 abgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge gem. § 14 Abs. 2 TzBfG sind deshalb nicht mehr erforderlich. Einige Personen waren zum Stichtag 31.12.2018 noch sachgrundlos befristet, wurden aber danach größtenteils unbefristet übernommen. Zum nächsten Stichtag sollte sich die Anzahl daher sehr stark reduzieren.
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	3	5	8	Bei den Bäderbetrieben Stuttgart liegen unterschiedliche Gründe zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen vor. Diese sind unter anderem die Sommerbadesaison, Vertretungen von abwesenden Beschäftigten, Erprobungsarbeitsphasen. Insbesondere Erprobungsarbeitsphasen sind vor allem aufgrund der Schichtarbeitszeiten und der Präsenzpflcht an den Arbeitsplätzen in den Bädern der Bäderbetriebe Stuttgart unbedingt erforderlich.
<b>Verwaltung Σ</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>115</b>	

## Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Schwerbehindertenquote Verwaltung	6,54%	6,72%	6,85%	6,87%	6,78%	6,64%	6,51%
Schwerbehindertenquote Klinikum	4,06%	4,19%	4,72%	4,45%	4,69%	4,38%	4,64%
<b>Gesamtquote Landeshauptstadt</b>	<b>5,70%</b>	<b>5,86%</b>	<b>6,13%</b>	<b>6,06%</b>	<b>6,10%</b>	<b>5,92%</b>	<b>5,91%</b>



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

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

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

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

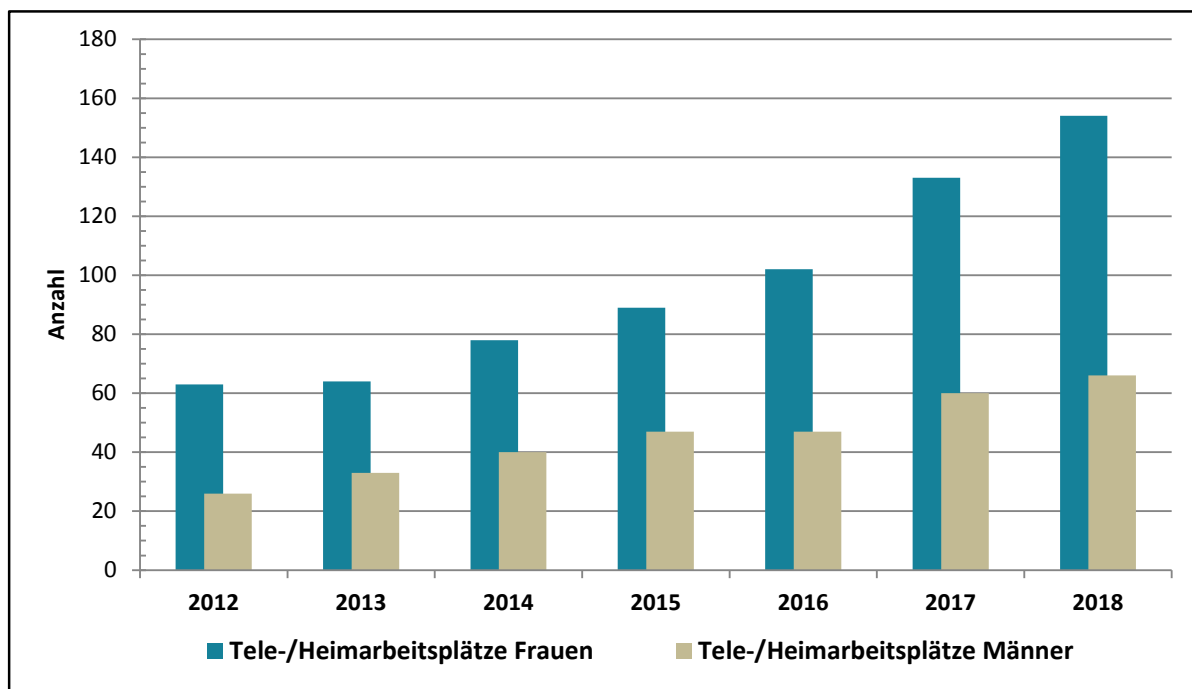
Die Integrationsvereinbarung, die der Oberbürgermeister mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen hat (Inkrafttreten: 01.01.2010), sieht vor, dass die Stadt mittelfristig eine Behindertenquote von 7% anstrebt.

## Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze

"Anteil an Arbeit von Zuhause steigt langsam"... Das ist eine Schlagzeile, resultierend aus einer Studie, zu der in der Presse vor Kurzem berichtet wurde. Danach wird vorwiegend in größeren Betrieben die Möglichkeit zur Telearbeit bzw. zum mobilen Arbeiten angeboten. Natürlich sind nicht alle Arbeitsplätze für die Verlagerung des Arbeitsortes geeignet. An oberster Stelle geeigneter Bereiche stehen Vertrieb/Marketing, gefolgt von Service, Verwaltung und Dienstleistungen. Dass die Telearbeitszahlen stetig nach oben gehen, unterstreicht die Statistik der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) seit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung (DV) zur alternierenden Tele- und Heimarbeit im Jahr 2004. Die Verwaltung hat zum letzten Doppelhaushalt ausführlich zum Thema berichtet (GRDrs. 1051/2017 bzw. 1051/2017-Ergänzung). Die LHS hat sich mit der Strategie für eine digitale Stadtverwaltung "Digital MoveS" auf den Weg in die Zukunft begeben. Ein Leitsatz dabei ist, dass die Technik den Menschen dienen soll - und bezieht dies auch auf attraktive Arbeitsplätze. Es bleibt spannend, diese Entwicklungen weiter zu begleiten. So soll z. B. ein Pilotprojekt zum mobilen Arbeiten durchgeführt werden.

Die nachstehende Tabelle weist die pro Jahr ganz oder teilweise "aktiven" Plätze mit (fester) Tele- oder Heimarbeit aus. Bei der Gesamtbetrachtung der seit der Einführung eingerichteten Plätze ist festzustellen, dass über die Jahre nunmehr weit über 300 Plätze eingerichtet wurden. Alle Veränderungen (Zugänge, Abgänge, Verlängerungen) sind von den Ämtern/Eigenbetrieben an das Zentrale Register beim Haupt- und Personalamt zu melden (vgl. DV TA/HA Ziffer 9).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	63	64	78	89	102	133	154
Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	26	33	40	47	47	60	66
<b>Σ</b>	<b>89</b>	<b>97</b>	<b>118</b>	<b>136</b>	<b>149</b>	<b>193</b>	<b>220</b>

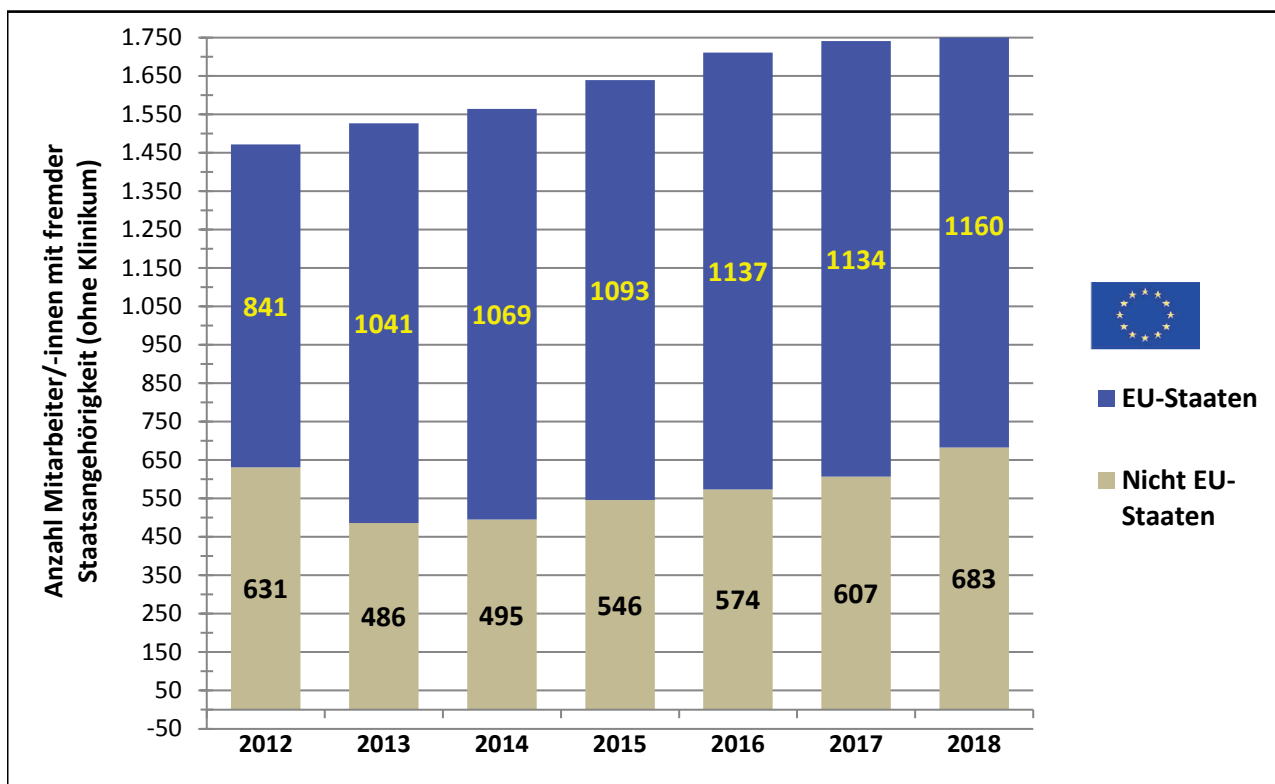


In der DV (Fassung von 2017) sind die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen zur "alternierenden" TA/HA geregelt (s. auch SOLID, Stichwort "Telearbeit"). Die Ämter und Eigenbetriebe entscheiden dezentral, ob ein TA/HA-Platz eingerichtet werden soll und tragen die notwendigen Kosten:

Für die Einrichtung eines TA-Platzes ist mit durchschnittlich 1.900 € zu rechnen, die laufenden Kosten betragen durchschnittlich 100 € -120 € monatlich. Die Finanzierung steht immer wieder im Fokus und wird von der Verwaltung laufend auf Verbesserungsmöglichkeiten geprüft.

## Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Verwaltung</b>	1.472	1.527	1.564	1.639	1.711	1.741	1.843
Anteil am Personalbestand	11,6%	11,9%	11,9%	12,2%	12,5%	12,6%	13,0%
<b>Klinikum</b>	875	866	896	894	922	1.017	1.186
Anteil am Personalbestand	14,1%	15,0%	14,8%	14,9%	15,4%	16,6%	17,5%



Die Anzahl der Mitarbeitenden mit fremder Staatsangehörigkeit steigt auch 2018 weiterhin leicht an. Im Bereich der Beamten/-innen sind nunmehr fünf Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten.

23 Personen mit fremder Staatsangehörigkeit haben eine Führungsposition inne. (1 Direktionsleit., 17 Sachgebiets-/Einrichtungsleit., 5 Teamleit.). Davon sind 20 Frauen.

Personalanteil Ämter / Eigenbetriebe	Σ	Anteil
Jugendamt	665	17,4%
Eigenbetrieb AWS	304	36,1%
Eigenbetrieb ELW	279	30,2%
Schulverwaltungsamt	92	10,3%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	83	16,5%
Kulturamt	78	10,7%

Reihenfolge nach Nationalität	Σ	Anteil
italienisch	322	17,5%
griechisch	264	14,3%
türkisch	236	12,8%
kroatisch	170	9,2%
portugiesisch	150	8,1%
bosnisch	89	4,8%

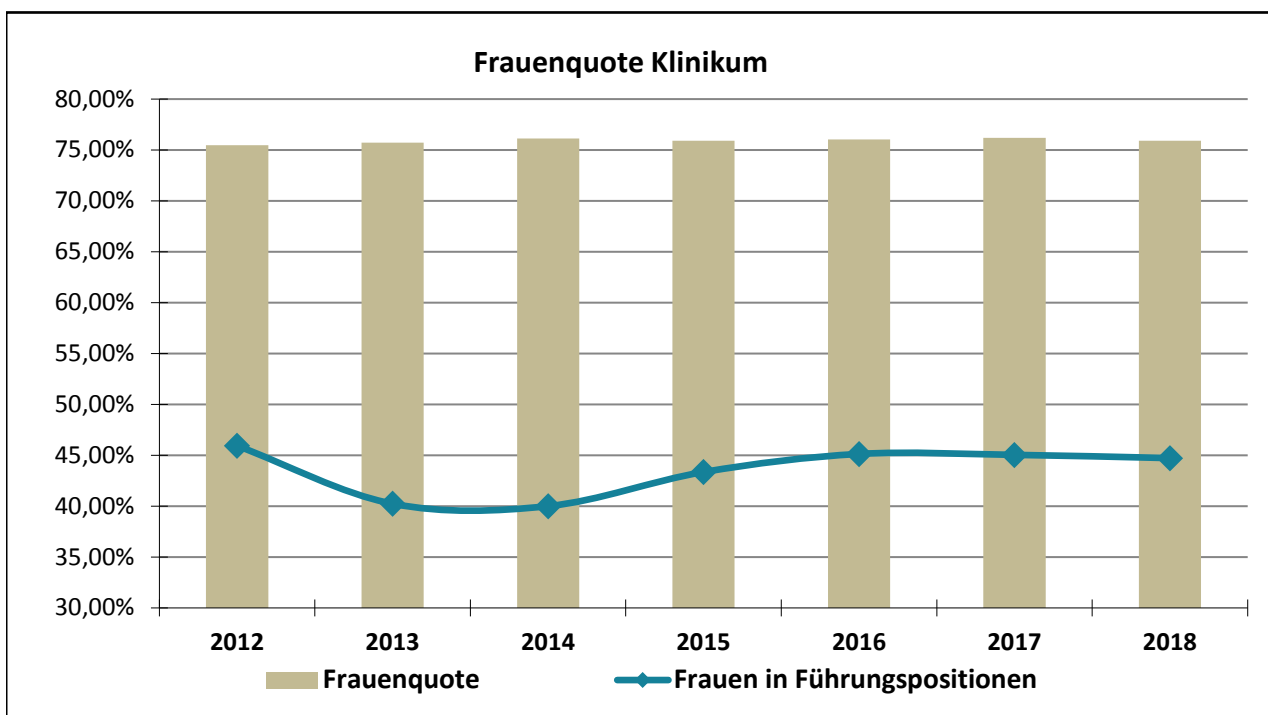
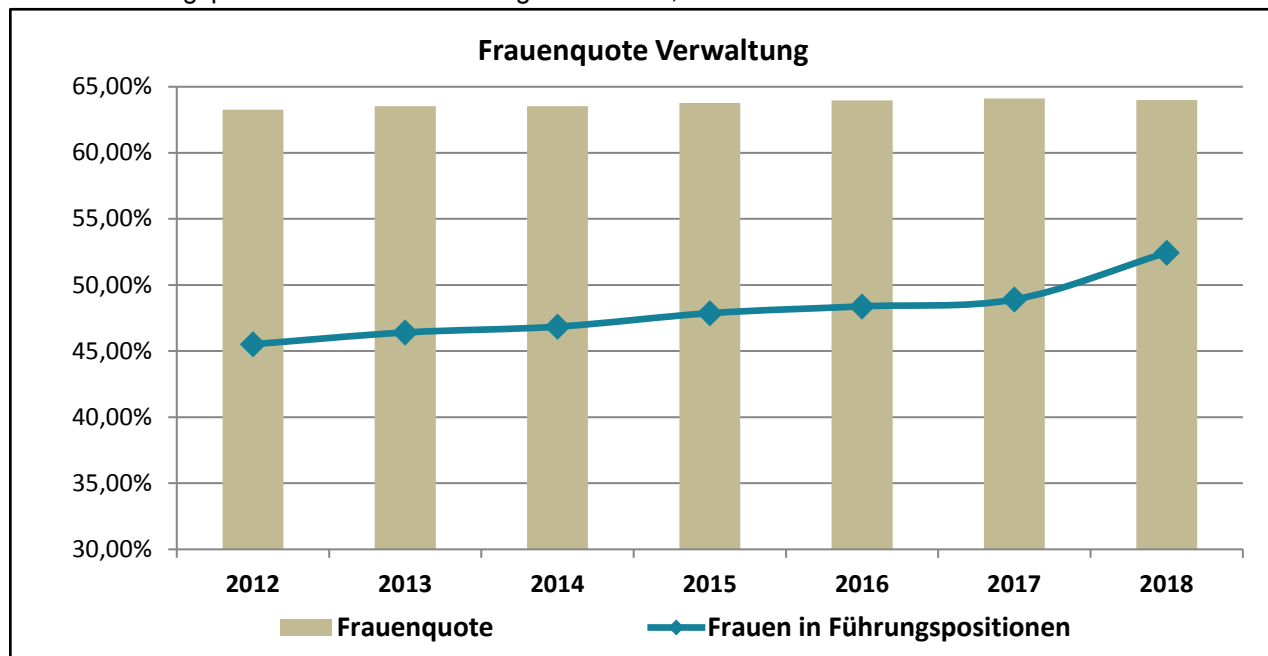
# Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung



## Frauenquote der Landeshauptstadt

<b>Verwaltung</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Frauenquote	63,26%	63,54%	63,53%	63,78%	63,97%	64,12%	64,00%
Frauen in Führungspositionen	45,52%	46,41%	46,85%	47,87%	48,38%	48,91%	52,45%
<b>Klinikum</b>							
Frauenquote	75,48%	75,72%	76,14%	75,91%	76,02%	76,19%	75,90%
Frauen in Führungspositionen	45,93%	40,24%	40,00%	43,35%	45,13%	45,04%	44,72%

\* Aufgrund einer Datenbereinigung im Personalmanagementverfahren beziehen sich die Angaben zu den Führungspositionen auf den Stichtag 15.05.2019, nicht auf den 31.12.2018.



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

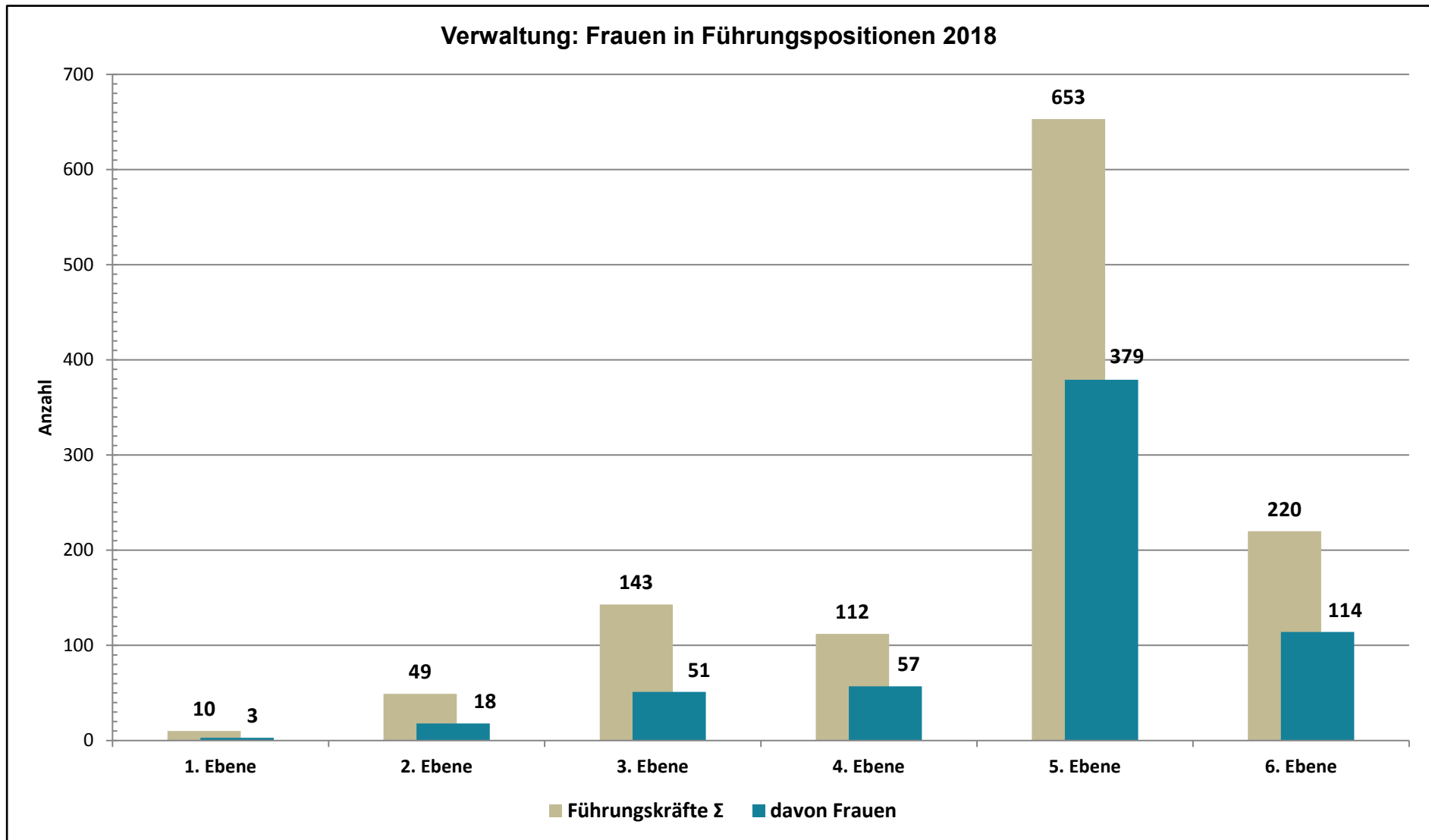
\* Aufgrund einer Datenbereinigung im Personalmanagementverfahren beziehen sich die Angaben zu den Führungspositionen auf den Stichtag 15.05.2019, nicht auf den 31.12.2018.

Führungsebenen	2014			2015			2016			2017			2018		
	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %
1. Ebene	10	3	30%	10	3	30%	10	2	20%	10	3	30%	10	3	30%
2. Ebene	48	17	35%	52	19	37%	51	19	37%	50	19	38%	49	18	37%
3. Ebene	144	46	32%	140	43	31%	142	44	31%	140	45	32%	143	51	36%
4. Ebene	121	50	41%	111	47	42%	112	52	46%	108	51	47%	112	57	51%
5. Ebene ohne KitaL	470	192	41%	462	192	42%	475	204	43%	468	200	43%	445	193	43%
5. Ebene mit KitaL	648	351	52%	647	359	55%	664	376	57%	661	377	57%	653	379	58%
6. Ebene	139	53	38%	143	57	40%	166	61	37%	167	62	37%	220	114	52%
Σ ohne KitaL	932	361	39%	918	361	39%	956	382	40%	943	380	40%	979	436	45%
<b>Insgesamt</b>	<b>1.110</b>	<b>520</b>	<b>47%</b>	<b>1.103</b>	<b>528</b>	<b>48%</b>	<b>1.145</b>	<b>554</b>	<b>48%</b>	<b>1.136</b>	<b>557</b>	<b>49%</b>	<b>1.187</b>	<b>622</b>	<b>52%</b>

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

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

### Verwaltung: Frauen in Führungspositionen 2018



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

## Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum

Führungsfunktionen	2014			2015			2016			2017			2018		
	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen	% Frauen	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen	% Frauen	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen	% Frauen	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen	% Frauen	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	Frauen %
<b>Verwaltung</b>															
1. Ebene	15	3	20%	19	6	32%	8	3	38%	12	5	42%	12	5	42%
2. Ebene	55	29	53%	84	44	52%	108	60	56%	102	57	56%	99	54	55%
<b>Pflege</b>															
1. Ebene	8	6	75%	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%
2. Ebene	83	63	76%	109	86	79%	111	87	78%	110	88	80%	111	87	78%
<b>Ärzte</b>															
1. Ebene	47	6	13%	46	5	11%	46	5	11%	46	5	11%	50	6	12%
2. Ebene	247	75	30%	225	67	30%	255	82	32%	268	86	32%	281	94	33%
<b>Insgesamt</b>	<b>455</b>	<b>182</b>	<b>40%</b>	<b>489</b>	<b>212</b>	<b>43%</b>	<b>534</b>	<b>241</b>	<b>45%</b>	<b>544</b>	<b>245</b>	<b>45%</b>	<b>559</b>	<b>250</b>	<b>45%</b>

### Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum ab 2013:

#### **Verwaltung und zentrale Institute des Klinischen Direktors**

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

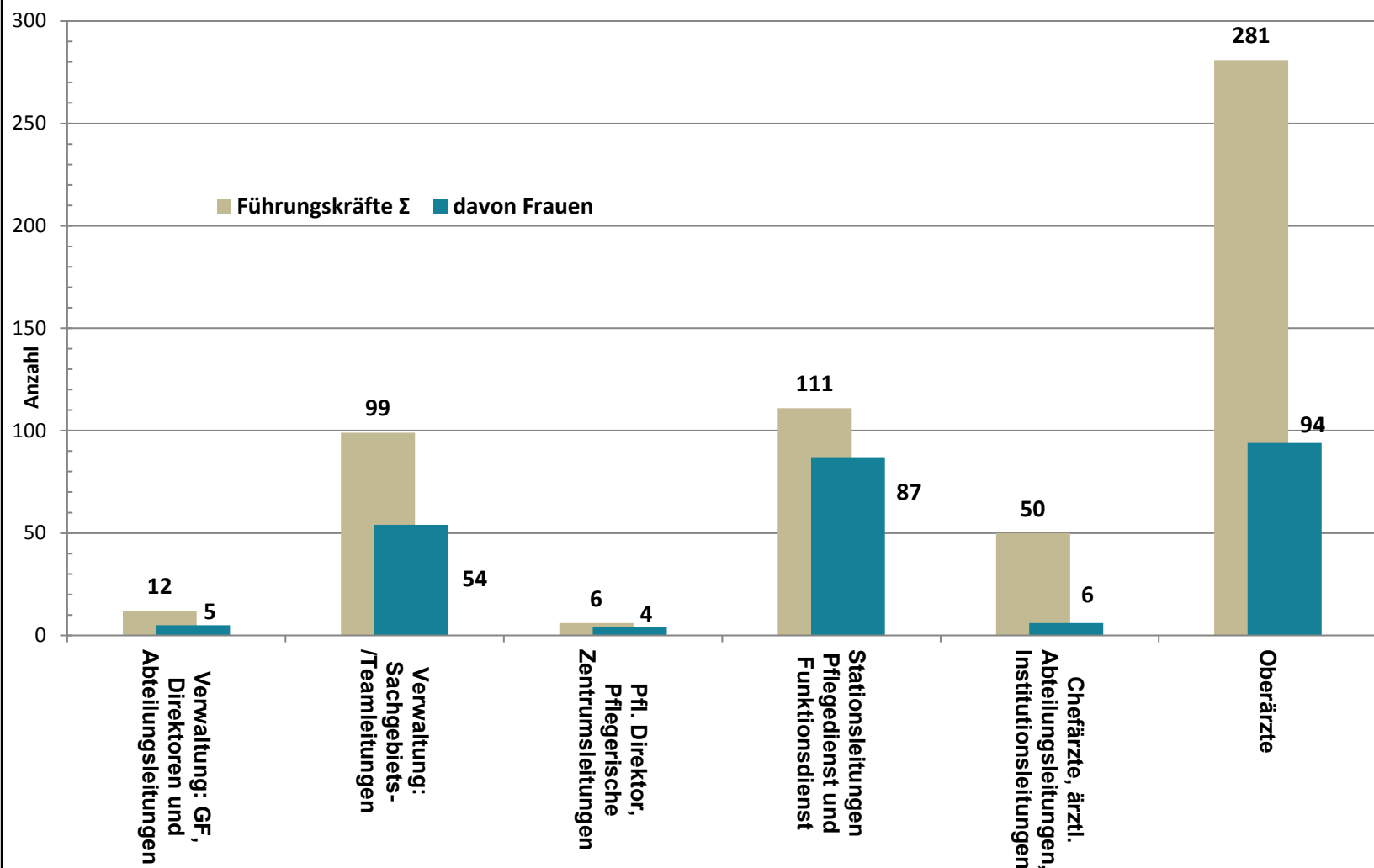
#### **Pflege**

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

#### **Ärzte**

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

## Klinikum: Frauen in Führungspositionen 2018



## Frauen in Führungspositionen 2018 nach Ämtern / Eigenbetrieben

Führungsebenen ...	... Ebene 1		... Ebene 2		... Ebene 3	... Ebene 4		... Ebene 5			... Ebene 6	
	Amt / Eigenbetrieb	Führungs- personen insgesamt	davon Frauen	Bürgermei- ster- u. RE- ferentinnen	Stabstellen- leiterinnen (BMA)	Amts-/Eigen- betriebs- leiterinnen	Abteilungs- leiterinnen	Dienst- stellen- leiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 4	Sachge- biets- leiterinnen	Einrich- tungs- leiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 5
Bürgermeisteramt	27	10	3	2		1	1		2		1	
Haupt- und Personalamt	50	21				2	1		7			11
Statistisches Amt	15	3							2			1
Rechnungsprüfungsamt	11	6				1			5			
Bezirksämter	44	30			10				19			1
Stadtkämmerei	22	9				3			6			
Amt für Liegenschaften und Wohnen	15	3				1			2			
Jobcenter	38	23				2			11		10	
Rechtsamt	2	1			1							
Amt für öffentliche Ordnung	137	84			1	1	2		13			67
Standesamt	4	3			1	2						
Amt für Umweltschutz	18	5				2			3			
Branddirektion	35	2							1			1
Schulverwaltungsamt	18	9							9			
Kulturamt	73	48				5		3	7	25	8	
Sozialamt	40	29				3			20			6
Jugendamt	264	220			1	2	8	21	4	179	3	2
Amt für Sport und Bewegung	11	4				3			1			
Gesundheitsamt	10	7							7			
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	28	10				4			6			
Stadtmessungsamt	22	2				1			1			
Baurechtsamt	17	5			1	1			2			1
Hochbauamt	18	6				1			5			
Tiefbauamt	68	14				1	3		9			1
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	37	8				2	4		2			
Eigenbetrieb ELW	66	49			1	10		13	4		1	20
Eigenbetrieb SES	42	4					1					3
Eigenbetrieb AWS	35	3				1			2			
Eigenbetrieb BBS	20	4				2					2	
<b>Gesamt 2018</b>	<b>1.187</b>	<b>622</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>150</b>	<b>204</b>	<b>25</b>	<b>114</b>
Davon in Teilzeit (TZ)						TZ 15	TZ 6	TZ 16	TZ 52	TZ 51	TZ 4	TZ 38
Vergleich Vorjahr 2017	1.136	557	2	3	17	45	13	38	154	200	23	62

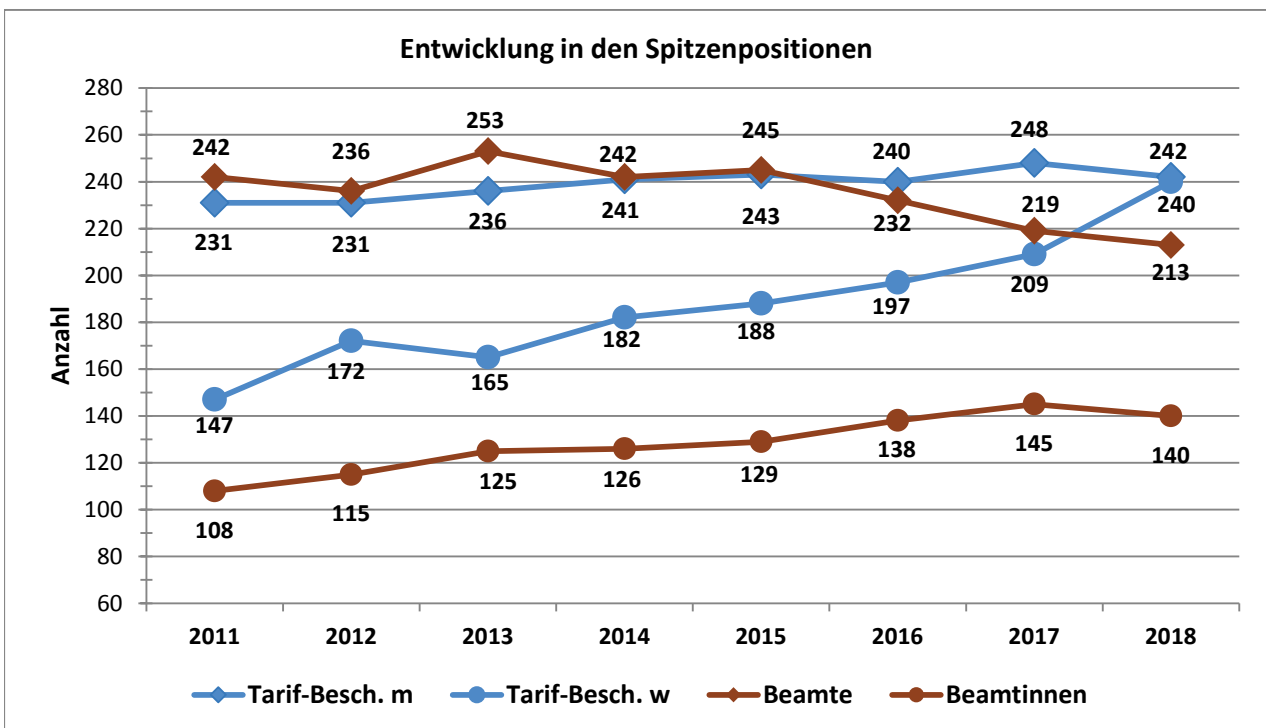
\* Aufgrund einer Datenbereinigung im Personalmanagementverfahren beziehen sich die Angaben zu den Führungspositionen auf den Stichtag 15.05.2019, nicht auf den 31.12.2018.

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

### Frauenanteile in Spitzenpositionen

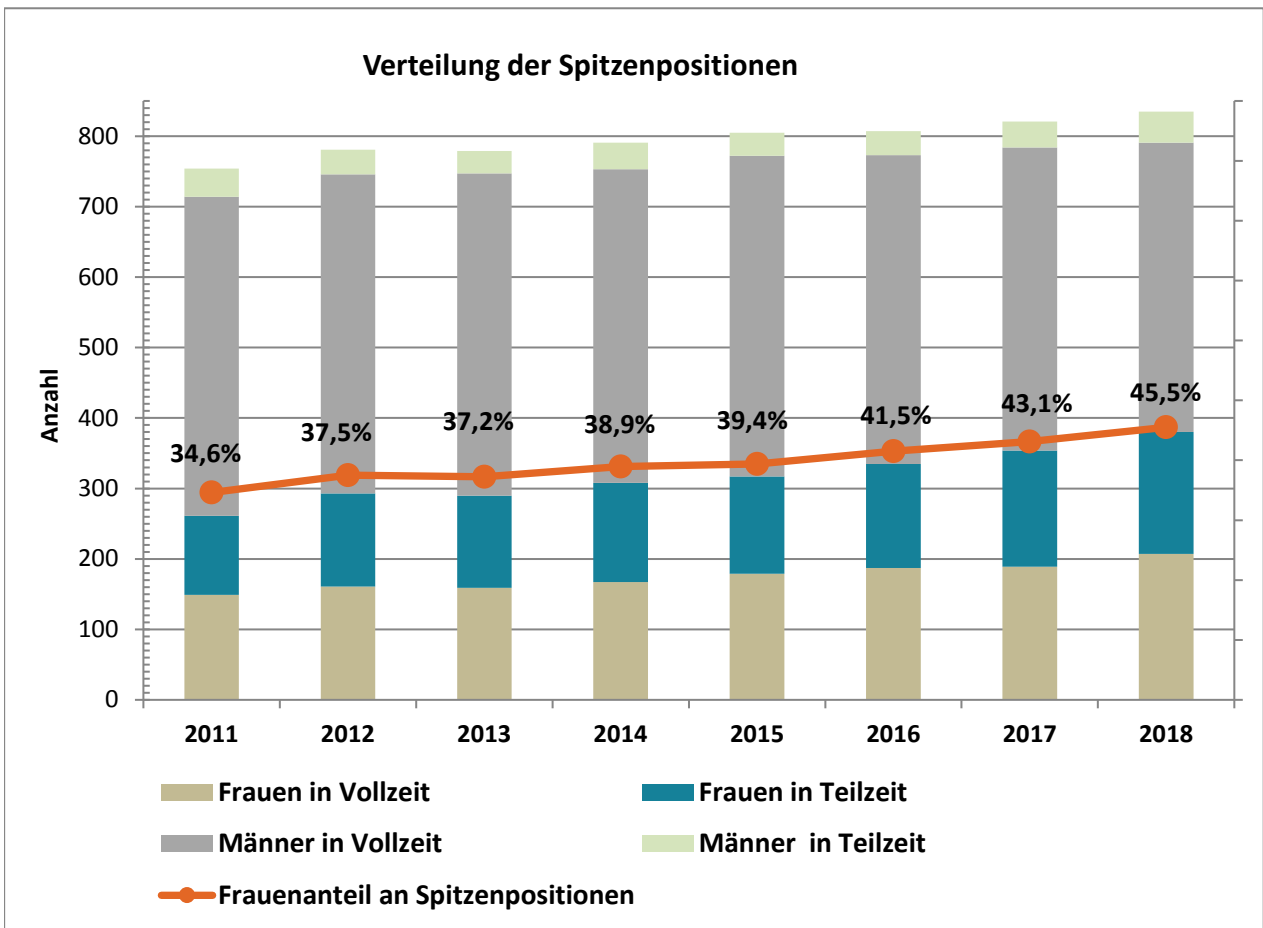
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A 13 h.D.	42,0%	46,1%	43,5%	39,3%	39,3%	46,7%	50,0%	48,1%
EG 13	43,0%	47,6%	43,5%	44,6%	44,5%	47,2%	48,8%	53,5%
A 14	33,0%	37,0%	38,8%	41,3%	41,3%	42,5%	45,7%	44,9%
EG 14	37,0%	39,1%	41,4%	42,2%	41,8%	41,6%	42,0%	46,9%
A 15	24,0%	20,6%	24,5%	28,9%	29,3%	31,2%	32,2%	31,8%
EG 15	37,0%	37,0%	35,6%	44,0%	49,1%	51,8%	50,0%	50,8%
A 16	14,0%	18,4%	20,0%	17,1%	15,0%	17,1%	21,1%	26,5%
EG 15ü	17,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AT	21,0%	23,1%	25,0%	25,0%	25,0%	21,4%	18,8%	17,6%
B-Besoldung	24,0%	22,2%	23,1%	29,6%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
<b>Gesamtanteil</b>	<b>34,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>37,2%</b>	<b>38,9%</b>	<b>39,4%</b>	<b>41,5%</b>	<b>43,1%</b>	<b>45,5%</b>

Es ist zu erwarten, dass im Jahr 2019 wohl erstmalig mehr weibliche als männliche Tarifbeschäftigte in Spitzenpositionen der Landeshauptstadt zu verzeichnen sind.



## Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Σ aller Spitzenpositionen</b> (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	<b>754</b>	<b>781</b>	<b>779</b>	<b>791</b>	<b>805</b>	<b>807</b>	<b>821</b>	<b>835</b>
<b>davon:</b>								
Männer in Vollzeit	453	453	457	445	455	438	430	411
Männer in Teilzeit	40	35	32	38	33	34	37	44
<b>Männer Σ</b>	<b>493</b>	<b>488</b>	<b>489</b>	<b>483</b>	<b>488</b>	<b>472</b>	<b>467</b>	<b>455</b>
Frauen in Vollzeit	149	161	159	167	179	187	189	207
Frauen in Teilzeit	112	132	131	141	138	148	165	173
<b>Frauen Σ</b>	<b>261</b>	<b>293</b>	<b>290</b>	<b>308</b>	<b>317</b>	<b>335</b>	<b>354</b>	<b>380</b>
Frauenanteil an Spitzenpositionen	34,6%	37,5%	37,2%	38,9%	39,4%	41,5%	43,1%	45,5%





## Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2018

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. Beamte/-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 Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern ist groß.

<b>Wiedereinsteiger/-innen 2018 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub</b>				
<b>Dienststellung/ Laufbahn</b>	<b>Beamte/ Beamtinnen</b>	<b>Tarif- Beschäftigte</b>	<b>Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst</b>	<b>Σ</b>
<b>Einfacher Dienst (eD)</b>				
Frauen	0	6	0	<b>6</b>
Männer	0	4	0	<b>4</b>
<b>Mittlerer Dienst (mD)</b>				
Frauen	7	50	42	<b>99</b>
Männer	24	12	1	<b>37</b>
<b>Gehobener Dienst (gD)</b>				
Frauen	23	40	63	<b>126</b>
Männer	9	25	7	<b>41</b>
<b>Höherer Dienst (hD)</b>				
Frauen	1	4	0	<b>5</b>
Männer	1	4	0	<b>5</b>
<b>insgesamt 2018:</b>	<b>65</b>	<b>145</b>	<b>113</b>	<b>323</b>
<i>Vorjahr 2017:</i>	<i>64</i>	<i>124</i>	<i>83</i>	<i>271</i>

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

Im Jahr 2018 haben 236 Frauen und 87 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wieder aufgenommen. Die Anzahl ist nach dem Absinken im Vorjahr insgesamt wieder gestiegen und liegt nun beinahe wieder auf dem Wert von 2016.

Im Durchschnitt kehrten die Frauen nach 378 Tagen Elternzeit bzw. Beurlaubung zurück. Von der Gesamtzahl der Wiederkehrerinnen sind insgesamt 30 Tarifbeschäftigte aus einem Sonderurlaub aus familiären Gründen im Anschluss an eine Elternzeit wieder eingestiegen. Verglichen dazu kehrten erneut 3 Beamtinnen aus einem Sonderurlaub aus familiären Gründen zurück.

Von den männlichen Mitarbeitern kehrten 2018 insgesamt 84 aus der Elternzeit zurück, 3 aus einer familienbezogenen Beurlaubung. Durchschnittlich dauerte die Abwesenheit 54 Tage. Insgesamt 9 Mitarbeiter waren länger als 2 Monate am Stück beurlaubt.

## Sofortige Nachbesetzung von Mutterschutzfällen

Die Möglichkeit des reibungslosen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase ist für die betreffenden Mitarbeitenden ein wichtiger Teil der eigenen Lebens- und Karriereplanung.

Während Elternzeiten oder Beurlaubungen muss dennoch eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung sichergestellt werden, was aus personalwirtschaftlicher Sicht oftmals das Einstellen von Vertretungskräften nötig macht.

Üblicherweise werden für Beschäftigte, welche längere Zeit in Elternzeit gehen, erst bei Vorliegen von deren Elternzeitanträgen die notwendigen Vertretungskräfte gesucht und eingestellt. Aufgrund der meist einer Elternzeit vorangehenden gesetzlichen Mutterschutzfristen sind jedoch die betroffenen Beschäftigten bereits Monate vor Einreichung des jeweiligen Elternzeitantrags abwesend und die dahinterstehenden Stellen daher faktisch unbesetzt. Wird die Dauer des sich dann anschließenden Ausschreibungsverfahrens hinzugerechnet, ist eine Stelle aufgrund einer Elternzeit mitunter ein halbes Jahr oder länger unbesetzt, selbst wenn grundsätzlich eine Nachbesetzung mit einer Vertretungskraft erfolgen soll.

Um diese Vakanzen zu vermeiden, konnten bestimmte Ämter der Landeshauptstadt mit „Frontoffice-Bereichen“ (i.d.R. Schalterbereiche) seit dem Doppelhaushalt 2018/2019 Stellen direkt zum Beginn des Mutterschutzes nachbesetzen. Obwohl nur für vergleichsweise wenige Vakanzen eine befristete Einstellung einer Vertretungskraft erreicht werden konnte – immerhin aber 17% – waren die **Rückmeldungen der betroffenen Ämter positiv**. Hervorzuheben sind dabei

- die tendenziell höhere Attraktivität des befristeten Stellenangebots aufgrund der um die Mutterschutzfrist verlängerten Vertragslaufzeit und
- die spürbaren Entlastungseffekte bei der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs, wenn eine Vertretungskraft gefunden werden konnte.

Da in Zeiten des Fachkräftemangels jede gewonnene Fachkraft ein Erfolg ist und die mit dem Instrument verbundenen Mehrkosten in Relation zu diesen Erfolgen gering sind (bis Februar 2019: ca. 28.000 €), hat die Landeshauptstadt die **Anwendung des Instruments stadtweit für alle Ämter bis Ende 2019** beschlossen.

Ziel des Beschlusses ist, stadtweit in möglichst vielen Mutterschutzfällen für eine zeitnahe Nachbesetzung mit einer Vertretungskraft zu sorgen und damit sowohl die in den „Frontoffice-Bereichen“ erlebbare Service-Qualität, als auch insgesamt die Aufgabenerledigung zu stärken.

# Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Betriebliche Gesundheitsförderung & Gesundheitsmaßnahmen

### a) Fortbildung Arbeits- und Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung

Im Jahr 2018 fanden im zentralen Fortbildungsprogramm insgesamt 111 Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich "Arbeitsschutz und Gesundheit" statt. Hiervon wurden 84 Seminare stadtweit und 27 Seminare für einzelne Bereiche wie Ämter oder Abteilungen durchgeführt. Insgesamt nahmen an diesen Veranstaltungen 1.572 Mitarbeitende teil.

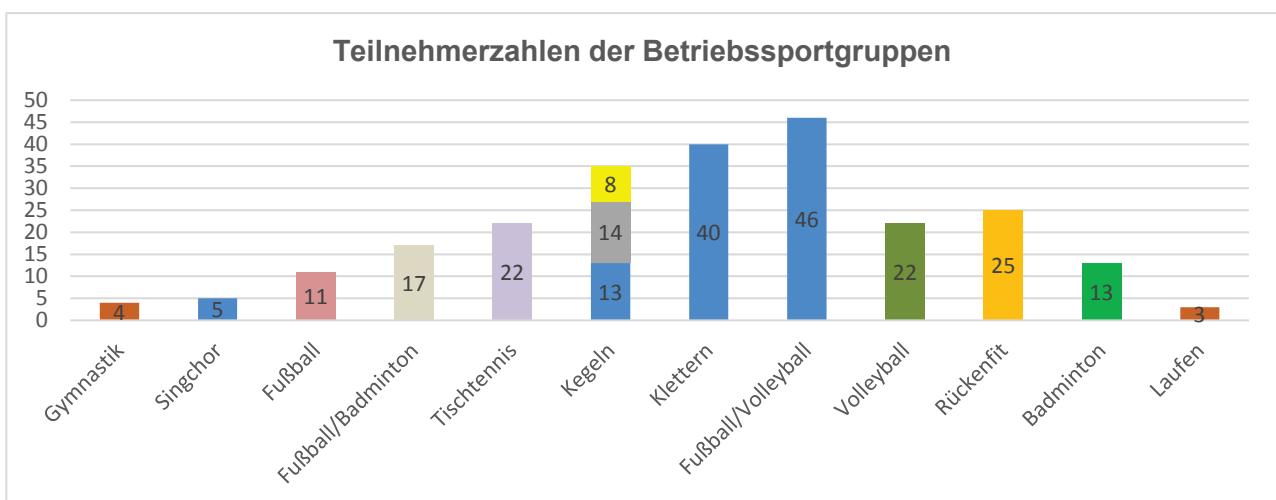
Mit 612 Teilnehmenden lagen die Ersthelferkurse mit Grund- oder Auffrischkursen an erster Stelle, gefolgt von 126 Teilnehmenden an Seminaren "Gesund leben – gesund bleiben". Acht Seminare im Bereich Gesundheitsförderung erfolgten speziell für Auszubildende und fünf Seminare speziell für die Mitarbeitenden im gewerblich-technischen Bereich.

Seit Januar 2015 steht ein Fitnessraum in der Eberhardstraße 39 zur Verfügung, der insbesondere für Angebote zur "Bewegten Mittagspause" in Anspruch genommen wird. Insgesamt wurden zusätzlich zu den o.g. Veranstaltungen 280 bewegte Mittagspausen (Einheiten von durchschnittlich 60 Minuten) mit ca. 3.600 Teilnehmenden im Jahr 2018 veranstaltet.

### b) Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegungsförderung

Die betrieblichen Sportgruppen verzeichnen bei der LHS bereits eine sehr lange Tradition. Betriebssport wird ganzjährig in Verantwortung von verschiedenen Mitarbeitenden organisiert und mit durchgeführt.

An den unterschiedlichen Angebotsgruppen, die sich auf verschiedene Ämter und Eigenbetriebe verteilen, nahmen im Jahr 2018 insgesamt 243 Kolleg/-innen regelmäßig und ganzjährig teil. Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick über das kollegial organisierte Angebot sowie die Anzahl der teilnehmenden Kolleg/-innen.



Jugendamt	Baurechtsamt	AWS	Amt f. öff. Ordnung
Tiefbauamt	Schulverwaltungsamt	Amt f. Stadtplanung u. Stadterneuerung	
Garten- Friedhofs- und Forstamt	Jobcenter	Haupt- und Personalamt	Stadtmessungsamt

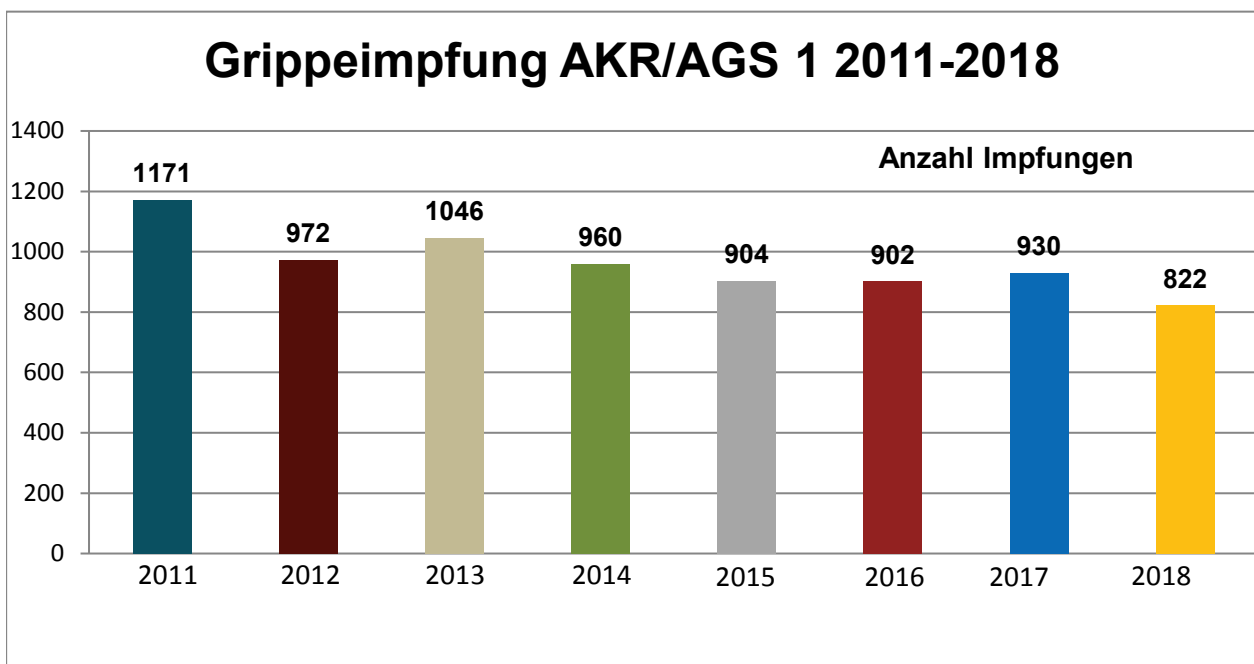
## Betriebliche Gesundheitsförderung & Gesundheitsmaßnahmen

### c) Gesundheitsmaßnahmen: Gripeschutzimpfung

Als freiwillige Gesundheitsvorsorgeleistung des Arbeitgebers bietet der arbeitsmedizinische Dienst der LHS (AKR-AGS 1) allen städtischen Mitarbeitenden jeweils im Herbst eines Jahres die Möglichkeit, an einer Gripeschutzimpfung teilzunehmen.

Insgesamt wurden **822** Dosen Impfstoff verbraucht. In 2018 hat sich die Impfbereitschaft der städtischen Mitarbeitenden erhöht. Zahlen des Klinikums sind erstmals nicht mehr enthalten.

Einen Überblick über die Inanspruchnahme der Grippeimpfung in den letzten 8 Jahren bietet die nachfolgende Grafik.

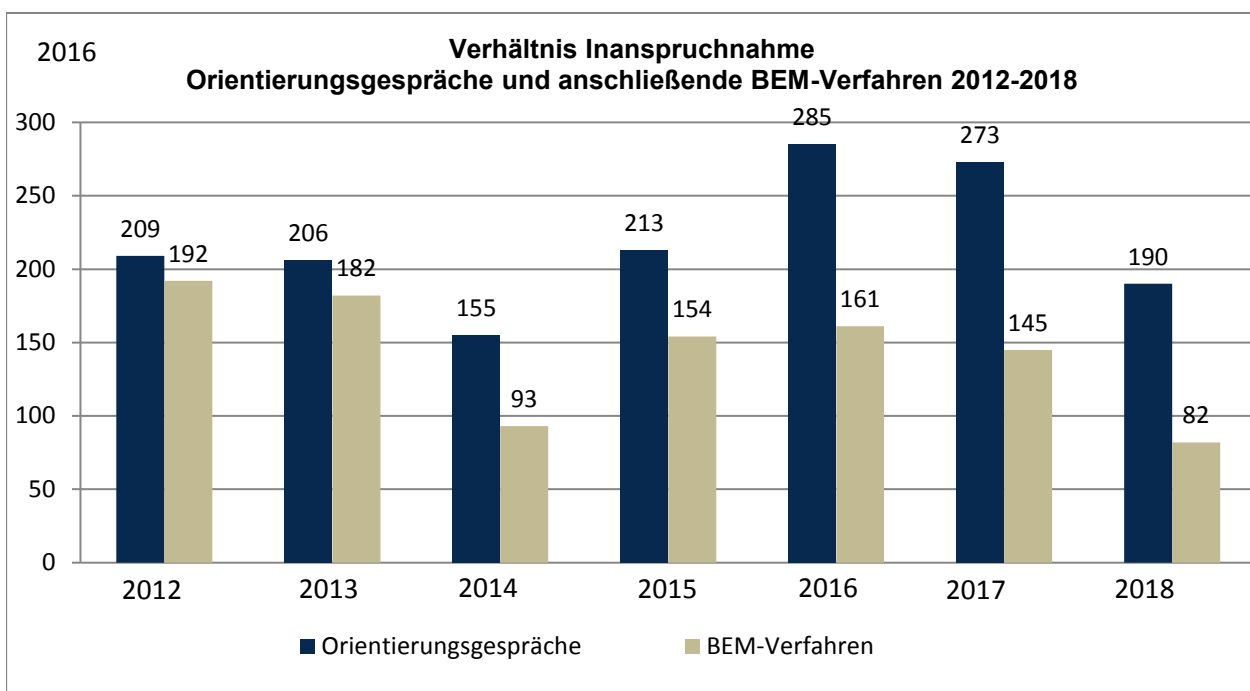
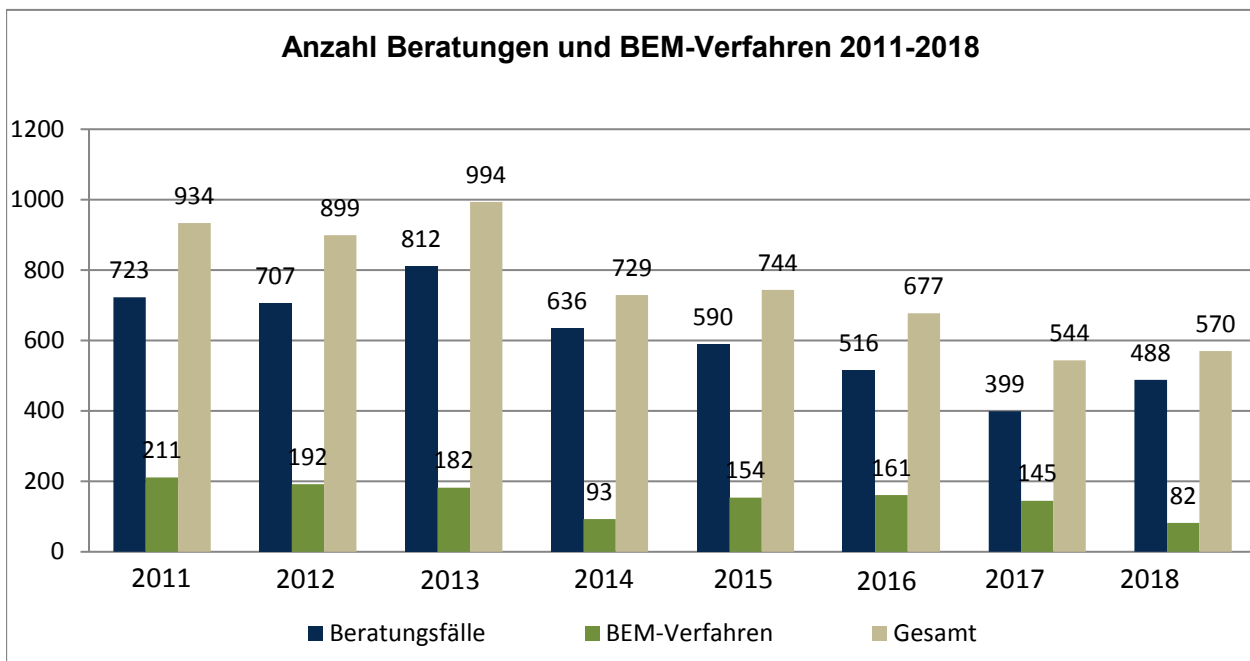


## Betriebliche Gesundheitsförderung & Gesundheitsmaßnahmen

### d) Amts- und betriebsbezogene Beratung durch den Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit (BEM-Beratung)

2018 wurde das städtischen Klinikum in eine Kommunalanstalt des öffentlichen Rechts umgewandelt und so konnte das Klinikum nicht mehr durch AKR-AGS 2.1 beraten und unterstützt werden. Deutlich bemerkbar machte sich der Wegfall des Klinikbereiches in der Beratungstätigkeit bei den BEM-Prozessen.

In 2018 konnten somit häufiger Einzelfallberatung durchgeführt werden. Einen Überblick geben die nachfolgenden Schaubilder.



## **Betriebliche Gesundheitsförderung & Gesundheitsmaßnahmen**

### **e) Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement**

Wie im letzten Jahr berichtet, wurden auf der Grundlage des Präventionsgesetzes bereits in 2017 Kooperationsvereinbarungen mit verschiedenen Krankenkassen für bedarfsgerechte, bewegungsfördernde Maßnahmen in den Ämtern und Eigenbetrieben (ausgenommen Klinikum Stuttgart) geschlossen. In 2018 starteten folgende Ämter mit diesen Bewegungsmaßnahmen: Schulverwaltungsamt, Haupt- und Personalamt, Rechtsamt, Tiefbauamt/SES, Baurechtsamt, Liegenschaftsamt, Stadtmessungsamt.

Ziel der Maßnahmen war und ist das Sensibilisieren der LHS-Mitarbeitenden für das Thema *gesundes Arbeiten*. Es wurden Impulse und Informationen für ein gesünderes Bewegungsverhalten gegeben. Sowohl für Sitzende im klassischen Verwaltungsbereich als auch für die körperlich tätigen Mitarbeitenden wurden Maßnahmen angepasst und durchgeführt, welche – bei regelmäßiger Anwendung – die berufsspezifischen Belastungen ausgleichen können.

Diese bewegungsfördernden Maßnahmen werden im Jahr 2019 in weiteren Ämtern fortgeführt.

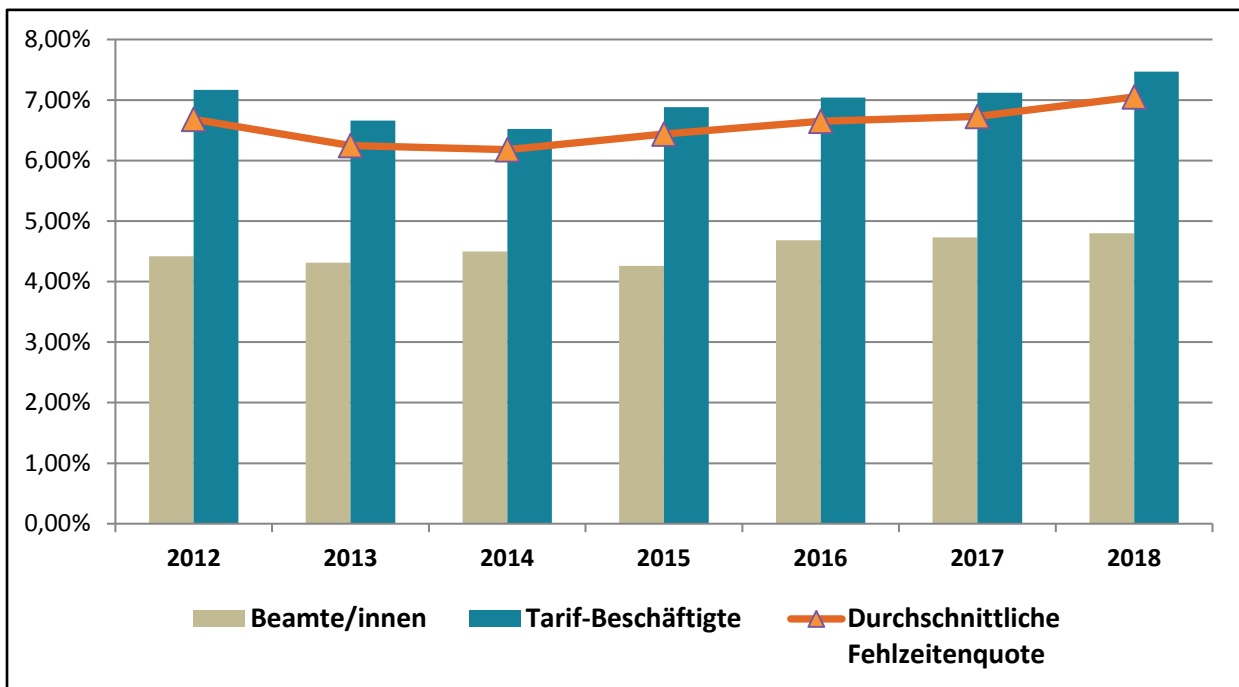
### **Organisatorische Veränderung des Fachdienstes *betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialdienst (FGS)***

Der Fachdienst FGS wurde zum 16. Juni 2018 vom Haupt- und Personalamt, bzw. 10-5 Personalservice, abgekoppelt und fand seine neue Anbindung beim Arbeitsmedizinischen Dienst (AKR/AM) bei Herrn Dr. Conradi-Neumärker. Diese Umstrukturierung brachte eine neue Namensgebung des gesamten Dienstes hervor. Aus AKR/AM wurde AKR-AGS 1 und aus dem Fachdienst FGS wurde AKR-AGS 2, was eine enge Anbindung an die Gesundheitsthemen widerspiegelt. AGS steht für **A**rbeitsmedizin, **G**esundheitsmanagement und **S**ozialberatung. Diese neue Anbindung bedeutet in der Referatsabteilung intern neue thematische Gewichtungen und zum Ende von 2018 den Start des Prozesses einer neuen Strukturentwicklung des Dienstes AKR-AGS 2.

Im Herbst 2018 trat eine Neufassung der Dienstvereinbarung BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) in Kraft.

## Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beamte/innen	4,42%	4,31%	4,50%	4,26%	4,68%	4,73%	4,80%
Tarif-Beschäftigte	7,17%	6,66%	6,52%	6,88%	7,04%	7,12%	7,47%
<b>Durchschnittliche Fehlzeitenquote</b>	<b>6,68%</b>	<b>6,25%</b>	<b>6,18%</b>	<b>6,44%</b>	<b>6,65%</b>	<b>6,73%</b>	<b>7,05%</b>



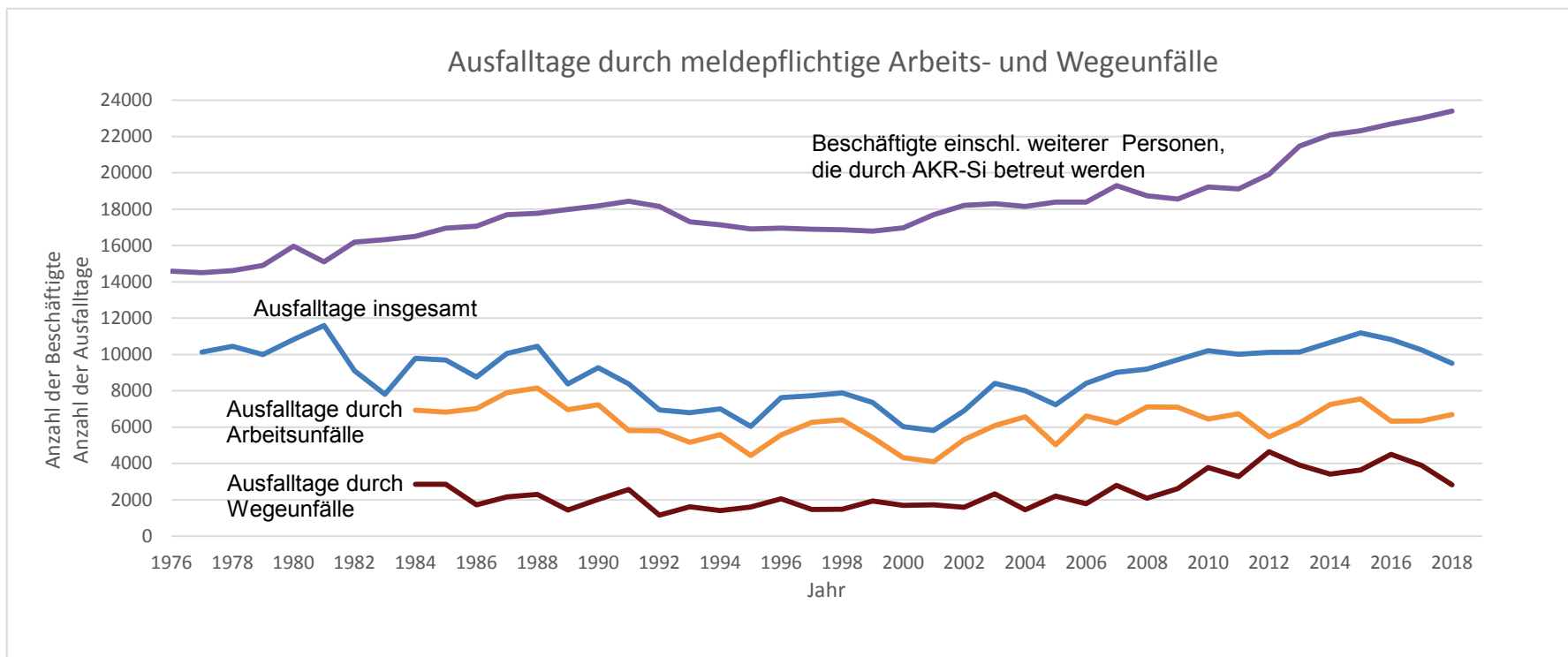
Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetags auf Basis von Kalendertagen.

Zielsetzung ist die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten.

Eine Vergleichbarkeit mit anderen (externen) Statistiken ist überwiegend nicht gegeben, da entsprechende Kennzahlen auf Grundlage unterschiedlicher Datenerhebungen ermittelt werden.



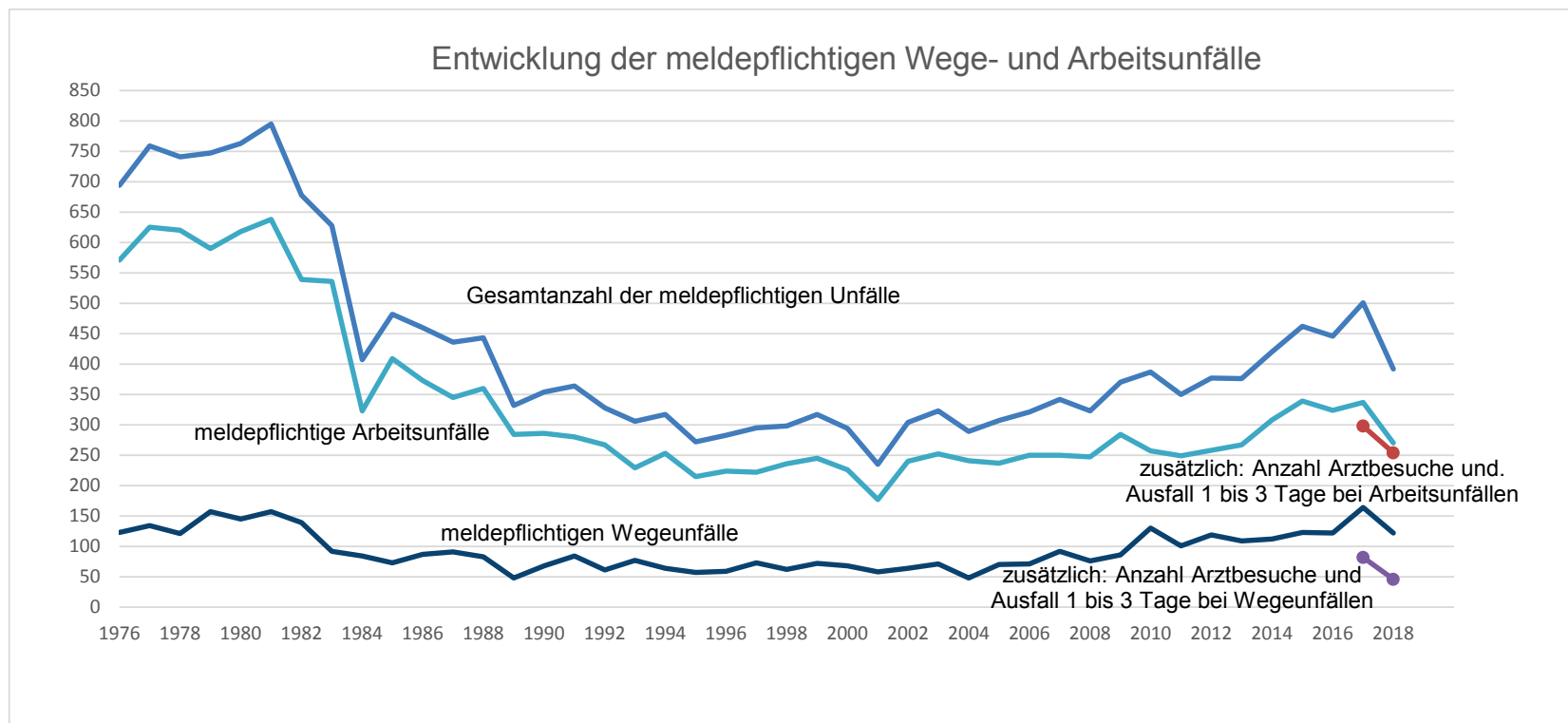
## Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum



Die Zahl der durch Unfälle entstandenen meldepflichtigen Ausfalltage und die Anzahl der Unfallereignisse ist trotz Mitarbeiterzuwachs zurückgegangen. Die Zahl unfallbedingt langfristig nicht arbeitsfähiger Beschäftigter ist weiter zurückgegangen. Die Unfallschwerpunkte lassen sich nur durch Zusammenspiel technischer, organisatorischer und ausbildungsspezifischer Maßnahmen begegnen, die in der Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden müssen.

Die Zahl der erfassten Personen in dieser Statistik umfasst aufgrund der Vorgaben der Unfallversicherung neben den Beschäftigten mit Arbeitsvertrag auch z.B. Praktikanten sowie Schüler der Krankenpflegeschule des Klinikums. Die Branddirektion hat keine Daten zu Ausfallzeiten zur Verfügung gestellt.

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



Die Zahl der Unfallereignisse hat über den Mitarbeiterzuwachs hinaus zugenommen.

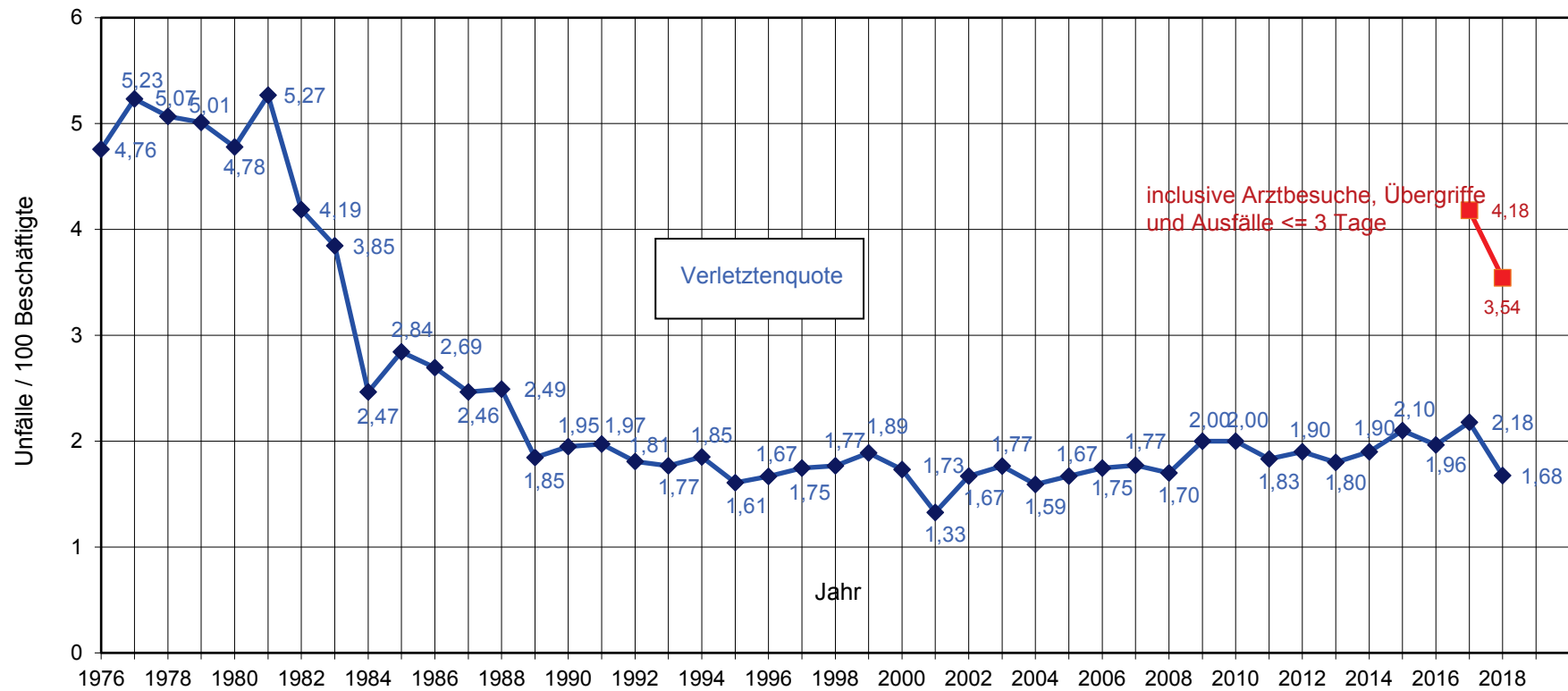
Seit letztem Jahr dargestellt werden die seit zwei Jahren erfassten Unfälle, die einen Arztbesuch zur Folge hatten, oder zu einer Ausfallzeit von 1 bis 3 Tagen geführt hatten. Auch die Zahl der Übergriffe ist hier enthalten. Diese Zahl liegt ungefähr um den Faktor 2 höher als die Zahl der meldepflichtigen Ereignisse mit mehr als 3 Tagen Ausfallzeit.

Der weitgehend Schnee- und eisfreie Winter führte auch zu einer Minderung der Wegeunfälle.

Die Zahlen für Arbeitsunfälle, die zu Ausfallzeiten zwischen 1 und 3 Tagen Ausfallzeit oder zu einem Arztbesuch geführt haben sowie Übergriffe werden mittels des zentralen Unfallbearbeitungsprogramms StUBS erfasst, an das – bis auf die Branddirektion und das Klinikum Stuttgart – alle Ämter und Eigenbetriebe angeschlossen sind.

Besonders erfasst werden seit Herbst 2016 auch Übergriffsereignisse auf Beschäftigte mit Beleidigung, Bedrohung oder tätlichem Übergriff. Im Kalenderjahr 2017 wurden 88 Übergriffe von Beschäftigten als meldebedürftig in StUBS angezeigt. Im Kalenderjahr 2018 bereits 139 Übergriffe. Neben den zu erwartenden Bereichen im Amt für öffentliche Ordnung, dem Jobcenter oder dem Sozialamt sind jedoch z.B. auch der AWS und das Garten-Friedhofs- und Forstamt betroffen. Aus dem Klinikum liegen zusätzliche Meldungen vor.

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



## Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beschäftigte 1)	19.112	19.916	21.478	22.093	22.316	22.700	23.008	23.400
<b>Arbeitsunfälle</b> und	239	257	267	304	339	322	337	270
Ausfalltage daraus	6.916	5.448	6.223	7.438	6.914	6.616	6.347	6.688
<b>Wegeunfälle</b> und	90	373	109	111	124	122	164	122
Ausfalltage daraus	2.621	4.578	3.918	3.486	3.619	4.503	3.901	2.829

1) Aktive, Azubis, Leasingkräfte und Beurlaubte

### Unfallstatistik

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 stadintern untersucht, um Verbesserungen durchzuführen.

Dazu kommen noch die Verletzungen, die nur in den örtlichen Verbandbüchern dokumentiert werden.

# Themenorientierte Übersichten zu den Ämtern und Eigenbetrieben

## Zahl der aktiven Mitarbeitenden

Amt / Eigenbetrieb	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bürgermeisteramt	178	189	187	189	192	219
Gemeinderatsfraktionen	15	14	15	11	13	13
Haupt- und Personalamt	533	540	535	548	547	544
Statistisches Amt	37	37	38	37	36	37
Rechnungsprüfungsamt	41	41	46	41	44	45
Bezirksämter	227	226	227	225	228	234
Stadtkämmerei	259	256	268	263	266	259
Amt für Liegenschaften und Wohnen	186	190	192	193	188	188
Jobcenter	479	490	515	545	583	577
Rechtsamt	14	14	14	14	15	15
Amt für öffentliche Ordnung	819	848	866	918	938	971
Standesamt	31	33	29	28	29	34
Amt für Umweltschutz	145	153	147	158	158	167
Branddirektion	525	533	531	529	530	535
Schulverwaltungsamt	985	943	918	898	887	891
Kulturamt	714	715	720	721	715	730
Sozialamt	375	393	428	454	455	454
Jugendamt	3.192	3.361	3.584	3.772	3.797	3.816
Amt für Sport und Bewegung	75	71	71	72	75	99
Gesundheitsamt	171	166	167	171	172	177
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	199	205	203	213	210	218
Stadtmessungsamt	186	185	183	182	190	193
Baurechtsamt	133	140	142	141	144	146
Hochbauamt	177	184	170	171	175	188
Tiefbauamt	474	485	482	480	485	494
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	489	494	497	475	469	502
Eigenbetrieb ELW	842	849	883	895	888	923
Eigenbetrieb SES	344	341	335	335	344	332
Eigenbetrieb AWS	725	731	757	777	777	841
Eigenbetrieb BBS	286	306	297	282	289	296
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>12.856</b>	<b>13.133</b>	<b>13.447</b>	<b>13.738</b>	<b>13.839</b>	<b>14.138</b>
Klinikum Stuttgart	5.964	6.053	6.012	6.005	6.141	6.283
<b>Insgesamt</b>	<b>18.820</b>	<b>19.186</b>	<b>19.459</b>	<b>19.743</b>	<b>19.980</b>	<b>20.421</b>

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

## Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bürgermeisteramt	156,04	162,94	164,14	164,56	169,61	191,05
Gemeinderatsfraktionen	12,40	10,98	11,90	9,19	10,49	10,09
Haupt- und Personalamt	473,40	475,72	470,28	480,48	477,47	475,99
Statistisches Amt	32,97	32,72	33,82	33,15	32,30	32,85
Rechnungsprüfungsamt	40,33	39,46	43,80	39,30	41,34	42,27
Bezirksämter	174,41	175,03	174,25	176,13	177,36	177,52
Stadtkämmerei	232,90	228,95	239,73	235,78	238,29	229,51
Amt für Liegenschaften und Wohnen	166,75	171,14	169,81	168,68	168,12	164,12
Jobcenter	430,00	436,70	457,22	479,00	514,96	512,06
Rechtsamt	11,50	11,40	11,40	11,40	12,65	12,60
Amt für öffentliche Ordnung	724,11	749,02	767,47	813,24	834,95	867,64
Standesamt	26,17	27,13	25,41	24,77	24,39	29,21
Amt für Umweltschutz	125,85	130,75	129,00	136,55	134,74	141,89
Branddirektion	520,16	528,93	528,43	526,10	526,60	527,78
Schulverwaltungsamt	720,85	703,04	692,33	684,68	680,19	681,99
Kulturamt	503,75	505,15	507,01	505,25	498,23	506,50
Sozialamt	302,04	318,95	350,17	380,46	380,34	378,50
Jugendamt	2.425,30	2.569,79	2.776,79	2.966,24	2.965,38	2.996,30
Amt für Sport und Bewegung	59,42	57,74	56,44	57,74	60,25	66,04
Gesundheitsamt	131,84	129,09	128,65	132,47	131,29	131,71
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	173,36	176,53	174,60	184,70	181,10	186,65
Stadtmessungsamt	163,79	165,59	162,52	162,52	164,42	168,09
Baurechtsamt	117,78	124,72	125,10	125,14	127,50	128,27
Hochbauamt	165,23	170,56	160,43	161,78	164,41	174,37
Tiefbauamt	436,72	444,77	442,46	437,45	444,00	452,98
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	465,39	468,41	469,75	450,33	444,50	469,14
Eigenbetrieb ELW	575,58	574,48	596,33	603,60	612,07	636,45
Eigenbetrieb SES	327,38	325,79	321,88	319,85	329,04	317,43
Eigenbetrieb AWS	698,83	708,32	735,35	752,89	754,56	819,60
Eigenbetrieb BBS	239,76	252,62	246,97	235,04	244,67	249,13
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>10.634,01</b>	<b>10.876,42</b>	<b>11.173,44</b>	<b>11.458,47</b>	<b>11.545,19</b>	<b>11.777,73</b>
Klinikum Stuttgart	5.290,66	5.358,07	5.324,20	5.280,70	5.457,00	5.486,20
<b>Insgesamt</b>	<b>15.924,67</b>	<b>16.234,49</b>	<b>16.497,64</b>	<b>16.739,17</b>	<b>17.002,19</b>	<b>17.263,93</b>

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

## Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bürgermeisteramt	152,45	164,13	164,13	168,33	168,33	179,13
Gemeinderatsfraktionen	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
Haupt- und Personalamt	436,08	447,58	448,08	456,88	456,88	472,25
Statistisches Amt	30,61	31,00	31,00	30,60	30,60	33,10
Rechnungsprüfungsamt	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34	43,34
Bezirksämter	170,69	173,32	173,32	177,11	177,11	181,61
Stadtkämmerei	236,23	241,63	243,83	245,54	250,34	251,80
Amt für Liegenschaften und Wohnen	184,54	191,04	188,70	193,70	190,70	199,70
Jobcenter	430,34	442,68	442,68	474,77	474,77	520,27
Rechtsamt	11,64	11,64	11,64	11,56	11,56	12,31
Amt für öffentliche Ordnung	753,56	781,01	809,51	864,69	864,69	949,53
Standesamt	25,25	28,06	28,06	28,06	28,06	31,66
Amt für Umweltschutz	124,87	128,17	128,17	134,25	134,25	146,00
Branddirektion	545,79	551,79	553,79	550,79	550,79	561,29
Schulverwaltungsamt	772,72	772,06	772,06	751,01	751,01	729,47
Kulturamt	476,85	482,85	485,35	483,50	489,85	498,20
Sozialamt	296,30	319,20	319,20	410,24	410,19	387,39
Jugendamt - ohne Kitas	556,06	598,47	597,44	728,21	728,21	711,79
Jugendamt - nur Kitas	1.830,91	2.442,56	2.458,30	2.606,07	2.647,38	2.775,45
Amt für Sport und Bewegung	61,20	57,20	57,20	56,70	56,70	59,53
Gesundheitsamt	127,45	130,45	130,45	129,47	129,47	135,18
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	171,30	174,30	174,30	180,10	180,10	197,80
Stadtmessungsamt	170,63	170,30	170,30	171,10	171,10	172,10
Baurechtsamt	116,00	126,87	126,87	128,87	129,87	134,37
Hochbauamt	172,32	182,32	182,32	178,64	178,64	204,34
Tiefbauamt	441,07	446,51	450,46	455,46	449,96	474,26
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	466,03	467,22	464,22	469,82	467,55	490,13
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	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
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte		5,00	5,00	5,00	5,00	9,00
Eigenbetrieb ELW	585,50	596,50	615,50	565,50	564,50	585,50
Eigenbetrieb SES	343,24	345,24	344,24	346,04	345,44	349,44
Eigenbetrieb AWS	734,12	746,62	757,62	793,12	804,62	918,02
Eigenbetrieb BBS	265,85	265,85	265,85	270,71	269,17	270,70
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>10.767,43</b>	<b>11.599,39</b>	<b>11.677,43</b>	<b>12.146,68</b>	<b>12.197,68</b>	<b>12.723,16</b>
Klinikum Stuttgart	4.806,45	4.806,45	4.806,45	4.808,46	4.808,46	4.808,86
<b>Insgesamt</b>	<b>15.573,88</b>	<b>16.405,84</b>	<b>16.483,88</b>	<b>16.955,54</b>	<b>17.006,14</b>	<b>17.532,02</b>



## Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2018

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif-Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	32	187	219	191,05
Gemeinderatsfraktionen	0	13	13	10,09
Haupt- und Personalamt	149	395	544	475,99
Statistisches Amt	13	24	37	32,85
Rechnungsprüfungsamt	28	17	45	42,27
Bezirksämter	83	151	234	177,52
Stadtkämmerei	107	152	259	229,51
Amt für Liegenschaften und Wohnen	45	143	188	164,12
Jobcenter	119	458	577	512,06
Rechtsamt	8	7	15	12,60
Amt für öffentliche Ordnung	352	619	971	867,64
Standesamt	10	24	34	29,21
Amt für Umweltschutz	57	110	167	141,89
Branddirektion	501	34	535	527,78
Schulverwaltungsamt	73	818	891	681,99
Kulturamt	20	710	730	506,50
Sozialamt	157	297	454	378,50
Jugendamt	163	3.653	3.816	2.996,30
Amt für Sport und Bewegung	22	77	99	66,04
Gesundheitsamt	15	162	177	131,71
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	46	172	218	186,65
Stadtmessungsamt	47	146	193	168,09
Baurechtsamt	56	90	146	128,27
Hochbauamt	19	169	188	174,37
Tiefbauamt	67	427	494	452,98
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	28	474	502	469,14
Eigenbetrieb ELW	2	921	923	636,45
Eigenbetrieb SES	8	324	332	317,43
Eigenbetrieb AWS	6	835	841	819,60
Eigenbetrieb BBS	7	289	296	249,13
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>2.240</b>	<b>11.898</b>	<b>14.138</b>	<b>11.777,73</b>
Klinikum Stuttgart	15	6.268	6.283	5.486,20
<b>Insgesamt</b>	<b>2.255</b>	<b>18.166</b>	<b>20.421</b>	<b>17.263,93</b>

## Frauenquoten

\* Aufgrund einer Datenbereinigung im Personalmanagementverfahren beziehen sich die Angaben zu den Führungspositionen 2018 auf den Stichtag 15.05.2019, nicht auf den 31.12.2018.

Amt / Eigenbetrieb	2013 gesamt	Führungs- positionen	2014 gesamt	Führungs- positionen	2015 gesamt	Führungs- positionen	2016 gesamt	Führungs- positionen	2017 gesamt	Führungs- positionen	2018 gesamt	Führungs- positionen
Bürgermeisteramt	66%	31%	65%	35%	66%	36%	63%	31%	64%	31%	66%	38%
Gemeinderatsfraktionen	60%	0%	57%	0%	60%	0%	45%	0%	54%	0%	54%	0%
Haupt- und Personalamt	56%	35%	59%	34%	59%	42%	58%	42%	58%	41%	60%	42%
Statistisches Amt	49%	21%	49%	20%	50%	21%	43%	20%	42%	20%	43%	20%
Rechnungsprüfungsamt	54%	50%	49%	46%	50%	42%	51%	54%	50%	50%	53%	55%
Bezirksämter	82%	55%	81%	62%	81%	60%	83%	63%	83%	64%	84%	68%
Stadtkämmerei	72%	24%	71%	35%	71%	39%	72%	41%	73%	35%	72%	41%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	51%	25%	51%	26%	51%	26%	51%	24%	51%	27%	50%	20%
Jobcenter	73%	50%	73%	52%	73%	54%	73%	53%	74%	57%	73%	61%
Rechtsamt	71%	0%	71%	100%	71%	100%	71%	100%	73%	100%	73%	50%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	51%	70%	52%	70%	52%	70%	51%	69%	52%	69%	61%
Standesamt	97%	88%	97%	88%	97%	88%	96%	86%	97%	80%	97%	75%
Amt für Umweltschutz	48%	25%	48%	26%	46%	26%	49%	27%	51%	29%	51%	28%
Branddirektion	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%
Schulverwaltungsamt	73%	53%	71%	47%	69%	44%	68%	50%	69%	56%	69%	50%
Kulturamt	70%	67%	70%	65%	70%	63%	70%	68%	70%	64%	70%	66%
Sozialamt	79%	68%	80%	71%	81%	71%	81%	73%	81%	71%	81%	73%
Jugendamt	91%	81%	90%	80%	90%	80%	89%	82%	90%	83%	89%	83%
Amt für Sport und Bewegung	37%	25%	42%	33%	42%	29%	42%	33%	40%	33%	43%	36%
Gesundheitsamt	82%	47%	83%	57%	86%	63%	87%	64%	88%	64%	89%	70%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	58%	29%	59%	33%	59%	29%	62%	30%	61%	31%	62%	35%
Stadtmessungsamt	44%	10%	42%	10%	43%	11%	42%	9%	41%	9%	42%	9%
Baurechtsamt	50%	26%	49%	21%	49%	21%	51%	21%	53%	21%	52%	29%
Hochbauamt	33%	35%	34%	28%	36%	25%	36%	32%	38%	30%	38%	33%
Tiefbauamt	29%	7%	29%	8%	28%	7%	29%	11%	30%	12%	32%	21%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	28%	12%	28%	12%	28%	15%	28%	21%	29%	21%	30%	22%
Eigenbetrieb ELW	79%	67%	79%	67%	78%	69%	77%	70%	77%	75%	77%	74%
Eigenbetrieb SES	19%	7%	18%	7%	18%	7%	18%	5%	17%	5%	18%	10%
Eigenbetrieb AWS	12%	10%	12%	10%	12%	8%	12%	10%	12%	11%	10%	9%
Eigenbetrieb BBS	59%	24%	61%	24%	58%	24%	58%	19%	57%	19%	57%	20%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>64%</b>	<b>46,4%</b>	<b>64%</b>	<b>46,8%</b>	<b>64%</b>	<b>47,9%</b>	<b>64%</b>	<b>48,4%</b>	<b>64%</b>	<b>49,0%</b>	<b>64%</b>	<b>52,5%</b>
Klinikum Stuttgart	76%	40,2%	76%	40,2%	76%	43,1%	76%	45,1%	76%	45,0%	76%	45,0%

## Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bürgermeisteramt	30,3%	32,8%	29,9%	29,6%	30,7%	31,5%
Gemeinderatsfraktionen	46,7%	50,0%	53,3%	45,5%	46,2%	53,9%
Haupt- und Personalamt	27,8%	30,0%	30,1%	31,2%	33,1%	32,4%
Statistisches Amt	32,4%	37,8%	34,2%	29,7%	30,6%	32,4%
Rechnungsprüfungsamt	12,2%	17,1%	19,6%	22,0%	27,3%	28,9%
Bezirksämter	56,8%	54,0%	54,6%	52,4%	54,4%	56,4%
Stadtkämmerei	24,7%	25,8%	25,4%	25,5%	24,8%	27,4%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	29,0%	27,4%	29,7%	31,1%	28,2%	32,4%
Jobcenter	28,8%	31,4%	31,8%	34,1%	34,5%	36,4%
Rechtsamt	35,7%	42,9%	50,0%	50,0%	46,7%	46,7%
Amt für öffentliche Ordnung	27,7%	28,7%	28,8%	28,1%	27,4%	27,5%
Standesamt	32,3%	36,4%	27,6%	28,6%	34,5%	29,4%
Amt für Umweltschutz	34,5%	34,6%	34,0%	35,4%	36,7%	38,3%
Branddirektion	1,9%	1,7%	1,1%	1,5%	1,7%	3,0%
Schulverwaltungsamt	58,4%	56,1%	55,1%	53,7%	52,9%	53,0%
Kulturamt	55,6%	55,1%	55,1%	54,9%	56,1%	58,1%
Sozialamt	48,5%	49,9%	46,7%	43,8%	44,6%	46,7%
Jugendamt	56,9%	56,7%	55,4%	54,5%	55,6%	55,8%
Amt für Sport und Bewegung	41,3%	35,2%	38,0%	38,9%	38,7%	51,5%
Gesundheitsamt	59,6%	61,4%	62,9%	62,6%	61,6%	67,8%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	34,2%	37,1%	35,0%	37,1%	36,2%	37,2%
Stadtmessungsamt	31,2%	29,7%	31,1%	29,1%	32,1%	32,6%
Baurechtsamt	32,3%	32,1%	33,1%	32,6%	30,6%	31,5%
Hochbauamt	18,1%	14,7%	14,7%	14,6%	16,6%	18,6%
Tiefbauamt	18,1%	18,6%	18,0%	19,2%	19,4%	19,2%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	12,9%	12,6%	12,9%	12,4%	12,8%	14,5%
Eigenbetrieb ELW	68,3%	69,8%	71,6%	72,6%	72,4%	72,7%
Eigenbetrieb SES	12,5%	11,1%	10,1%	11,0%	12,2%	12,7%
Eigenbetrieb AWS	7,7%	6,3%	5,8%	6,0%	6,1%	5,0%
Eigenbetrieb BBS	35,0%	37,9%	36,7%	33,3%	33,6%	33,4%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>40,0%</b>	<b>40,1%</b>	<b>39,9%</b>	<b>39,8%</b>	<b>40,2%</b>	<b>40,8%</b>
Klinikum Stuttgart	38,8%	39,2%	39,9%	41,3%	41,4%	42,2%

## Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2012	Anteil	2013	Anteil	2014	Anteil	2015	Anteil	2016	Anteil	2017	Anteil	2018	Anteil
Bürgermeisteramt	11	8%	13	9%	11	7%	13	8%	11	7%	14	9%	18	10%
Gemeinderatsfraktionen	2	13%	3	20%	3	21%	4	27%	2	18%	3	23%	3	23%
Haupt- und Personalamt	11	3%	10	3%	10	3%	12	3%	11	3%	11	3%	13	3%
Statistisches Amt	2	7%	1	4%	2	7%	4	15%	3	12%	3	13%	3	13%
Rechnungsprüfungsamt	1	5%	1	5%	--	--	2	11%	--	--	--	--	1	6%
Bezirksämter	8	6%	11	8%	7	5%	6	4%	7	5%	6	4%	6	4%
Stadtkämmerei	9	6%	11	8%	11	8%	12	8%	11	8%	7	5%	8	5%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	6	5%	13	11%	12	10%	15	11%	25	18%	15	11%	17	12%
Jobcenter	47	14%	58	16%	56	15%	73	18%	57	13%	69	15%	54	12%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	29	6%	17	3%	32	6%	26	5%	39	7%	18	3%	33	5%
Standesamt	5	21%	4	17%	4	16%	2	9%	1	5%	2	9%	1	4%
Amt für Umweltschutz	16	18%	20	22%	17	18%	20	22%	23	23%	22	21%	19	17%
Branddirektion			2	6%	1	3%	2	6%	1	4%	1	3%	2	6%
Schulverwaltungsamt	49	5%	72	8%	60	7%	67	8%	52	6%	36	4%	36	4%
Kulturamt	59	9%	71	10%	72	10%	84	12%	78	11%	70	10%	84	12%
Sozialamt	16	7%	23	10%	22	9%	33	12%	29	10%	30	10%	27	9%
Jugendamt	369	13%	448	15%	465	15%	464	14%	428	12%	414	11%	383	10%
Amt für Sport und Bewegung	2	4%	3	6%	2	4%	3	6%	4	8%	8	15%	32	42%
Gesundheitsamt	10	7%	13	9%	12	8%	12	8%	15	10%	16	10%	20	12%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	15	10%	18	12%	15	9%	18	11%	21	13%	20	12%	18	10%
Stadtmessungsamt	7	5%	7	5%	9	7%	6	5%	4	3%	11	8%	18	12%
Baurechtsamt	2	3%	1	1%	1	1%	2	2%	3	4%	3	3%	3	3%
Hochbauamt	7	4%	3	2%	9	5%	10	7%	7	5%	--	--	--	--
Tiefbauamt	35	9%	38	9%	37	9%	43	10%	32	8%	26	6%	24	6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	31	7%	32	7%	38	8%	47	10%	35	8%	36	8%	34	7%
Eigenbetrieb ELW	104	12%	93	11%	74	9%	63	7%	54	6%	66	7%	80	9%
Eigenbetrieb SES	12	4%	9	3%	10	3%	9	3%	13	4%	15	4%	8	2%
Eigenbetrieb AWS	54	7%	46	6%	45	6%	77	10%	75	10%	68	9%	37	4%
Eigenbetrieb BBS	51	18%	46	17%	18	6%	56	19%	22	8%	27	10%	22	8%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>970</b>	<b>9%</b>	<b>1.087</b>	<b>10%</b>	<b>1.055</b>	<b>10%</b>	<b>1.185</b>	<b>11%</b>	<b>1.063</b>	<b>9%</b>	<b>1.017</b>	<b>9%</b>	<b>1.004</b>	<b>8%</b>
Klinikum Stuttgart	860	15%	828	14%	832	14%	769	13%	761	13%	755	12%	807	13%

## Beurlaubte Mitarbeitende

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte					Mitarbeiter/-innen *	2018	
	2013	2014	2015	2016	2017		davon Beurlaubte	Anteil der Beurlaubten
Bürgermeisteramt	8	8	6	7	9	228	9	3,9%
Gemeinderatsfraktionen	3	3	3	4	2	14	1	7,1%
Haupt- und Personalamt	31	26	28	27	31	579	35	6,0%
Statistisches Amt	2	2	3	3	3	40	3	7,5%
Rechnungsprüfungsamt	3	3	1	1	1	46	1	2,2%
Bezirksämter	20	19	14	11	11	243	9	3,7%
Stadtkämmerei	24	26	22	29	21	281	22	7,8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	13	10	11	16	12	200	12	6,0%
Jobcenter	26	29	31	24	32	611	34	5,6%
Rechtsamt	0	0	0	0	0	15	0	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	67	66	63	58	49	1.019	48	4,7%
Standesamt	4	4	4	4	4	39	5	12,8%
Amt für Umweltschutz	9	7	7	4	5	172	5	2,9%
Branddirektion	3	1	6	3	7	540	5	0,9%
Schulverwaltungsamt	40	35	36	27	42	923	32	3,5%
Kulturamt	44	48	43	45	34	767	37	4,8%
Sozialamt	32	31	28	32	38	492	38	7,7%
Jugendamt	270	254	261	260	305	4.142	326	7,9%
Amt für Sport und Bewegung	5	4	6	4	2	102	3	2,9%
Gesundheitsamt	9	7	8	6	5	187	10	5,3%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	7	5	8	4	3	225	7	3,1%
Stadtmessungsamt	5	6	9	7	7	200	7	3,5%
Baurechtsamt	7	7	5	4	3	151	5	3,3%
Hochbauamt	7	5	5	6	5	194	6	3,1%
Tiefbauamt	19	13	15	15	12	505	11	2,2%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	17	21	20	15	15	517	15	2,9%
Eigenbetrieb ELW	48	57	51	49	59	980	57	5,8%
Eigenbetrieb SES	8	8	4	9	5	336	4	1,2%
Eigenbetrieb AWS	12	13	4	8	8	849	8	0,9%
Eigenbetrieb BBS	12	14	13	12	14	308	12	3,9%
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>755</b>	<b>732</b>	<b>715</b>	<b>694</b>	<b>744</b>	<b>14.905</b>	<b>767</b>	<b>5,1%</b>
Klinikum Stuttgart	527	532	537	511	480	6.791	508	7,5%

\* einschließlich Beurlaubte

## Methodik

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

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

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

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

## Verwendete Begriffe

### **Aktive Mitarbeitende**

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

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

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

### **Laufbahnen**

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

<b>BEAMTE Besoldungsgruppe</b>	<b>Dienststellung/ Laufbahn</b>	<b>BESCHÄFTIGTE <sup>1</sup> TVöD-Gruppe und AT</b>
A 5	Einfacher Dienst ( <b>eD</b> )	EG 1 bis EG 4
A 6 bis A 9 mD einschl. A 10 mD, A 11 mD	Mittlerer Dienst ( <b>mD</b> )	EG 5 bis EG 9a und S 2 bis S 8a P 5 bis P 8
A 9 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst ( <b>gD</b> )	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 ( <b>hD</b> )	EG 13 bis EG 15 und P 13 bis P 16 AT Angestellte

<sup>1</sup> 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).

Anmerkung: 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.

## **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