



Personalbericht 2013

STUTTGART



Personalbericht
der
Stadtverwaltung Stuttgart 2013

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert

Gesamtredaktion: Franz Bretzler

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

Tel: 0711 216-91801

Fax: 0711 216-91803

E-Mail: poststelle.10@stuttgart.de

Stuttgart, im August 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, Ihnen auch in diesem Jahr wieder einen aussagekräftigen Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart vorlegen zu können.



Bitte nehmen Sie sich die Zeit, die aktuelle Entwicklung unseres Personals aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Das diesjährige Schwerpunktthema ist die "Vereinbarkeit von Beruf und Privatem" und beschreibt die konsequente Umsetzung von Maßnahmen, die sich in den verschiedenen Themenbereichen eines zeitgemäßen Personalmanagements als Instrumente für eine zeitgemäße Personalpolitik wiederfinden.

Die "Demografische Entwicklung" bleibt nach wie vor die größte Herausforderung für die Arbeitgeberin Landeshauptstadt Stuttgart. Vor diesem Hintergrund haben die Personalmaßnahmen bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung unter Berücksichtigung der erhöhten Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privaten Bereich eine wichtige Funktion zur Personalgewinnung und Personalerhaltung.

Mit der GRDRs 49/2012 und dem zugehörigen Evaluationsbericht (GRDRs 286/2013) wurden deshalb die Übernahme von Nachwuchskräften ohne Planstelle, zusätzliche Möglichkeiten für Anreize bei Mangelberufen und ein deutlich verbessertes Personalmarketing im Haupt- und Personalamt sowie im Jugendamt zur Personalgewinnung auf den Weg gebracht.

Der Verzicht auf Stellenstreichungen bei Altersteilzeitfällen, die Aufstockung des gemeinsamen Fonds, befristete Höhergruppierungen sowie finanzielle Zuwendungen bei Beschäftigungszeiten von 25, 40 und 50 Jahren seien an dieser Stelle als konkrete Maßnahmen zur Personalerhaltung genannt.

Mit der Einstellung von Ersatzkräften bei Beschäftigungsverboten innerhalb der Mutterschutzfrist werden Kolleginnen und Kollegen in solchen Situationen entlastet.

War es bisher die Inanspruchnahme unserer Beschäftigten durch ihre zu betreuenden Kinder, so ist es heute und in Zukunft zunehmend das Kümmeren um ältere Angehörige, das einen familienfreundlichen Arbeitgeber voraussetzt, um diese Lebensabschnitte für beide Seiten positiv bewältigen zu können. Immer noch sind es überwiegend die Frauen, die diese gesellschaftlich wichtigen, familiären Aufgaben übernehmen - gleichzeitig stellen sie aber auch die Mehrheit unseres Personalkörpers. Mit den Möglichkeiten der Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger stehen deshalb Instrumente zur Verfügung, die genau hier helfen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Unser Ziel ist es aber auch, unser Personal gesund zu erhalten. Deshalb ist vorgesehen, in den Betriebsrestaurants die Essenszubereitung auf mehr Frische und Regionalität sowie biologische Kost umzustellen. Ebenso wird der Betriebssport als Maßnahme der Gesundheitsförderung und Gesundheitserhaltung derzeit neu konzipiert.

Die Personalgewinnung der zukünftigen Jahre wird mit davon abhängen, inwieweit es der Stadt Stuttgart gelingt, als Arbeitgeberin am Markt attraktiv zu bleiben. Hierbei sind die Optionen, den Beruf und die privaten Interessen in Einklang bringen zu können, ein Gewicht in der Waagschale.

Ich hoffe, dass der Personalbericht 2013 mit seinem Schwerpunktthema Ihr Interesse findet und dem Gemeinderat, den Ämtern und Eigenbetrieben wieder eine gute Diskussions- und Arbeitsgrundlage bietet.

Ich danke allen städtischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sich mit Freude und Engagement für die Bürger und Bürgerinnen Stuttgarts einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Werner Wölflé
Bürgermeister

Im August 2013

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	11
Schwerpunktthema:	
Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	13
- Wiedereinstieg - Maßnahmen und Programme	15
- Attraktivität für junge Erziehende	16
- Die betriebliche Kinderbetreuung	20
- Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	21
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	22
- Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze	24
- Führung in Teilzeit	25
- Flexibilisierung der Arbeitszeit	27
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Klinikum Stuttgart	28
Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung Stuttgart	31
- Frauenquote	34
- Frauen in Führungspositionen 2012	35
- Frauenanteil auf den Führungsebenen Verwaltung	36
- Frauenanteil in den Führungsfunktionen Klinikum	38
- Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	40
- Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	41
Demografische Entwicklung beim städtischen Personal	43
- Altersstruktur im Überblick	45
- Altersstruktur Stadtverwaltung 12/2012 - Grafik	46
- Altersstruktur Klinikum 12/2012 - Grafik	47
- Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten	48
- Altersaustritte 2014 - 2019 nach Referaten	49
- Altersstruktur der Stadtverwaltung 2012 zu 1995	50
- Altersgruppen der Stadtverwaltung 2012 zu 1995 im Vergleich mit dem Arbeitsmarkt	52
- Altersaustritte 2004 - 2012	53
- Zusammenstellung der Ruheständler von 2012 und 2011	54
- Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension	56
- Zukünftige altersbedingte Fluktuation (2013 - 2034)	57

- Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2014 - 2019 nach Referaten	58
- Austritte 2014 - 2019 nach Berufsgruppen	59
Entwicklung des Stellenplans	61
- Stellenbestand Verwaltung 1995 - 2014	63
- Stellenbestand nach Ämtern 2004 - 2014	64
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen zum Doppelhaushalt 2012/2013 und im Vorgriff auf 2014	65
Basiszahlen	67
- Zahl der Mitarbeiter/-innen	69
- Personalaufwand der Ämter 2007 - 2012	70
- Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Beschäftigten	72
- Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	73
- Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2012	74
- Altersteilzeit	75
- Zahl der befristet Beschäftigten	76
- Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb	77
- Schwerbehindertenquote	78
- Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	79
Ausbildung	81
- Zahl der Auszubildenden	83
- Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	84
- Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	85
- Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart	86
- Ausbildungsberufe im Klinikum Stuttgart	87
Arbeits- und Gesundheitsschutz	89
- Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur (gesamt)	91
- Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	92
- Entwicklung der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	93
- Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Mitarbeiter/-innen	94
- Unfallstatistik	95
- Übersicht Gefährdungsbeurteilungen	96
- Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit	97

Themenorientierte Übersichten über die Ämter und Eigenbetriebe	101
- Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen	103
- Zahl der Vollkraftwerte	104
- Zahl der Stellen	105
- Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen	106
- Frauenquoten	107
- Teilzeitquoten	108
- Befristet Beschäftigte	109
- Beurlaubte Mitarbeiter/-innen	110
- Fluktuationsquote	111
Glossar / Methodik	112

Um Ihnen die wesentlichen Erkenntnisse aus dem diesjährigen Personalbericht in kurzer und prägnanter Form zu präsentieren, haben wir die nachstehende Zusammenfassung erstellt. Wir hoffen, dass diese Sie auf eine vertiefte Lektüre des Berichts neugierig macht.

Haupt- und Personalamt
Bernd Reichert



Zusammenfassung und Hinweise

"Vereinbarkeit von Beruf und Privatem" ein Handlungsfeld im Personalmarketing

Die Beiträge Wiedereinstieg, betriebliche Kinderbetreuung, Zeit für Zuwendung, Führung in Teilzeit sowie die parallelen Angebote des Klinikums zeigen, dass die Stadt Stuttgart ein breitgefächertes Angebot für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Vereinbarkeit des Berufs und der privaten Interessen und Bedürfnisse bereit hält. Mit diesen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung (GRDRs 49/2012) präsentiert sie sich als attraktive Arbeitgeberin. Dies insbesondere auch für junge Erziehende.

Attraktivität für junge Erziehende

Die Daten zeigen, dass die Mitarbeiter/-innen der Stadt mit einem Alter unter 40 deutlich mehr Kinder als die Vergleichsgruppe der Erwerbstätigen in Stuttgart insgesamt haben. Der Beitrag des Statistischen Amtes verdeutlicht, dass der öffentliche Dienst mit einer familienfreundlichen Personalpolitik sehr wohl auf dem Arbeitsmarkt punkten und mithalten kann.

Elternzeit

An aktuellen Fällen der Beurlaubung für Elternzeit von Januar 2012 bis Juni 2013 sind im Bereich der Stadtverwaltung 363 Frauen mit einer durchschnittlichen Elternzeit von rd. 15,5 Monaten und 77 Männer mit einer durchschnittlichen Elternzeit von 3,1 Monaten zu verzeichnen.

Weitere Steigerung der Frauenquoten

Bis Ende 2012 hat sich die Frauenquote um weitere 1,26% auf 63,26% gesteigert. Bei den Frauen in Führungspositionen ist mit einem Plus von rd. 1% auf 45,52 % wiederum eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Bei der Verteilung der Spitzenpositionen hat sich der Frauenanteil sogar um rund 3% auf nun 37,5 % deutlich erhöht. Insgesamt ist also weiter ein positiver Trend erkennbar.

Teilzeit

Der Anteil an Teilzeit ist bei den städtischen Mitarbeiter(n)/-innen seit 1995 von 14% auf 40 % angestiegen. Der Vergleichswert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt dagegen bei 18 %.

Teilzeit ist überwiegend weiblich (56 % Mitarbeiterinnen und 12 % der Mitarbeiter). Der Frauenanteil am städtischen Personal und der Anteil von Frauen in Teilzeit steigen. Dieser Sachverhalt ist grundsätzlich zu begrüßen, birgt jedoch auch Herausforderungen. Die Stadt als Arbeitgeberin gewinnt durch ein attraktives Teilzeitangebot motivierte Mitarbeiterinnen, denen die Aufnahme einer Beschäftigung ansonsten unter Umständen nicht möglich wäre. Dies beinhaltet jedoch aufgrund der erhöhten Beschäftigtenzahlen einen Mehraufwand in der Personalverwaltung und der Bereitstellung von Arbeitsplätzen.

Für die Führungskräfte bringen die zahlreichen Teilzeitbeschäftigungen u. U. größere Leitungsspannen und einen zusätzlichen kommunikativen Aufwand. Für die Frauen selbst entstehen durch die Teilzeitbeschäftigung Risiken in der Altersvorsorge. In der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem ist Teilzeit jedoch weiterhin eines der wichtigsten Elemente und für die Stadt als Arbeitgeberin ein zentrales Instrument der Personalgewinnung und -erhaltung.

Altersstruktur des städtischen Personals

Erstmals seit Jahren ist das Durchschnittsalter von 45,13 auf 44,97 Jahre etwas gesunken. Hintergrund sind die Personalzuwächse mit Personen überwiegend jüngeren Alters im vergangenen Jahr. Demgegenüber ist der Anteil der über 55-jährigen gleichbleibend hoch, was in den nächsten Jahren zu hohen Zahlen bei den altersbedingten Austritten führt - damit verbunden sind große Herausforderungen für die Personalgewinnung und das Wissensmanagement.

Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze

Der Möglichkeit von alternierender Telearbeit kommt in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ('Zeit für Zuwendung') eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere in Fällen der häuslichen Betreuung ist sie eine alternative Arbeitsform und eine Möglichkeit, um Berufsunterbrechungen oder Reduzierungen des Tätigkeitsumfangs für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden.

Ausbildung

Während mit den zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Bereich der "Praxisorientierten Ausbildung" von Erzieher/-innen sich die Zahl der Ausbildungsplätze erfreulich erhöht hat, muss gleichzeitig auf die insgesamt deutlich sinkende Zahl an Bewerber/-innen für die Ausbildung bei der Stadt hingewiesen werden. So sank beispielsweise die Zahl der Bewerbungen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen binnen 2 Jahren - trotz intensivster Werbemaßnahmen - von rd. 1.449 auf 1.229.

Schwerpunktthema

Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Wiedereinstieg - Maßnahmen und Programme



Wiedereinstieg Maßnahmen und Programme



STUTTGART | 

Beruf und Privatleben gut in Einklang bringen! Das ist heutzutage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein immer wichtiger werdender Aspekt bei der Wahl des Arbeitgebers. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt in hohem Maße zur Lebenszufriedenheit sowie zur Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Auch der Stadt Stuttgart ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen. Wir möchten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem Wiedereinstieg unterstützen und helfen, sich schnell wieder in ihren (neuen) Aufgabenbereich einzuarbeiten.

Daher bieten wir die nachfolgend genannten Maßnahmen und Programme an, die den Wiedereinstieg erleichtern und nach der Rückkehr in den Beruf eine gute Balance von Privatleben und Berufstätigkeit ermöglichen:

1. Angebote während der Schwangerschaft

- Ordner "Informationen für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart"
- Gespräch vor Beginn des Mutterschutzes

2. Kontakt halten und informiert sein in der Elternzeit/Beurlaubungsphase

- Geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten
- Ämter- oder eigenbetriebsspezifische Veranstaltungen
- "Messtag" mit vielfältigen Informationen zum Wiedereinstieg

3. Hilfe bei der konkreten Wiedereinstiegsplanung

- Betriebskindergarten
- Internetseite für die Wiedereinstiegsplanung
- Individueller Beratungstermin mit Qualifizierungsplanung

4. Unterstützung nach dem erfolgten Wiedereinstieg

- Strukturierte Einarbeitung

Diese Angebote sind im Einzelnen mit den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in dem Flyer "Wiedereinstieg - Maßnahmen und Programme" erläutert. Dieser ist im o. g. Ordner "Informationen für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart" enthalten, den alle Mitarbeiterinnen erhalten, sobald sie ihre Schwangerschaft der Personalstelle bekannt geben. Zudem ist der Flyer im Intranet SOLID eingestellt.

Attraktivität für junge Erziehende

Für die Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Arbeitgeberin Stadt Stuttgart können nur die Daten der in Stuttgart wohnhaften Mitarbeiter/-innen berücksichtigt werden. Die Beschränkung auf die in Stuttgart wohnhaften Mitarbeiter/-innen ist aus methodischer Sicht notwendig, weil als Vergleichsmaßstab die Ergebnisse der Bürgerbefragung 2013, die sich nur an Stuttgarter Bürger/-innen wendet, herangezogen werden. In der Bürgerbefragung wird unter anderem die Erwerbstätigkeit nach Voll-/Teilzeit erfragt, das Alter und Geschlecht sowie die Zahl der Kinder mit deren Alter.

Aus dem Vergleich der beiden Datenquellen lässt sich dann ableiten, ob es den städtischen Mitarbeiter/-innen mit Wohnort Stuttgart leichter fällt, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, als den in Stuttgart wohnhaften Erwerbstätigen insgesamt.

Im Vergleich der beiden Datenquellen fällt auf, dass vor allem jüngere städtische Mitarbeiter/-innen unter 40 deutlich häufiger mit Kindern zusammen leben als die Erwerbstätigen in Stuttgart insgesamt. Die Unterschiede bei den weiblichen Erwerbstätigen sind dabei noch deutlich stärker ausgeprägt als bei den männlichen (s. nachfolgende Grafik 1).

Dies kann auf drei Gründe zurückgeführt werden:

- Durch eine in der Stadtverwaltung aufgrund ihrer Größe und Flexibilität relativ leicht anpassbare Arbeitszeit bedingt die Familiengründung/-erweiterung deutlich seltener einen Berufsausstieg, insbesondere den von Frauen.
- Die Vielzahl von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten dürfte gerade für Eltern kleiner Kinder (und insbesondere für die Mütter) wiederum einen Anreiz darstellen, sich um eine Arbeit in der Stadtverwaltung zu bemühen.
- Die Planbarkeit und Sicherheit einer Anstellung im öffentlichen Dienst führt offensichtlich auch dazu, dass ein Kinderwunsch relativ früh realisiert wird.

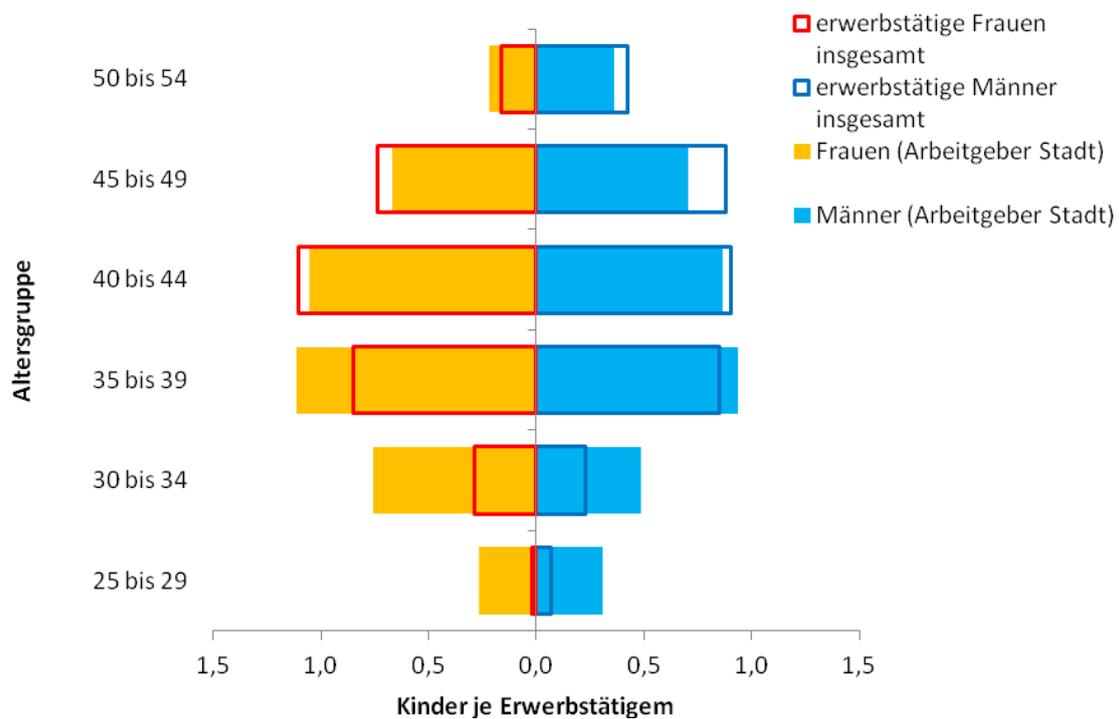
Ein statistisches Indiz für den letzten Punkt ist, dass die Anzahl der minderjährigen Kinder je Mitarbeiter/-in bei den männlichen städtischen Mitarbeitern unter 40 Jahren höher ist als bei den erwerbstätigen Männern in Stuttgart insgesamt.

Dagegen ist die durchschnittliche Kinderzahl bei den 40 Jahre und älteren niedriger. D. h., dass bei einem in etwa gleich stark ausgeprägten Kinderwunsch die Kinder städtischer Mitarbeiter jüngere Väter haben dürften als die Kinder der in Stuttgart wohnenden, erwerbstätigen Männer insgesamt.

Da die Unterschiede in den Kinderzahlen je Erwerbstätigem in den höheren Jahrgängen (ab einem Alter von 40 Jahren) sich in den beiden Vergleichsgruppen angleichen, kann letztlich festgehalten werden, dass die Arbeitgeberin Stadt Stuttgart vor allem für junge Eltern und Erziehende ein relativ gut geeignetes berufliches Umfeld bietet.

Die Arbeit bei der Stadtverwaltung ist deshalb für junge Eltern und Erziehende als attraktiv anzusehen.

Grafik 1: Im Haushalt lebende minderjährige Kinder je in Stuttgart wohnenden Erwerbstätigem nach Alter, Geschlecht und Arbeitgeber

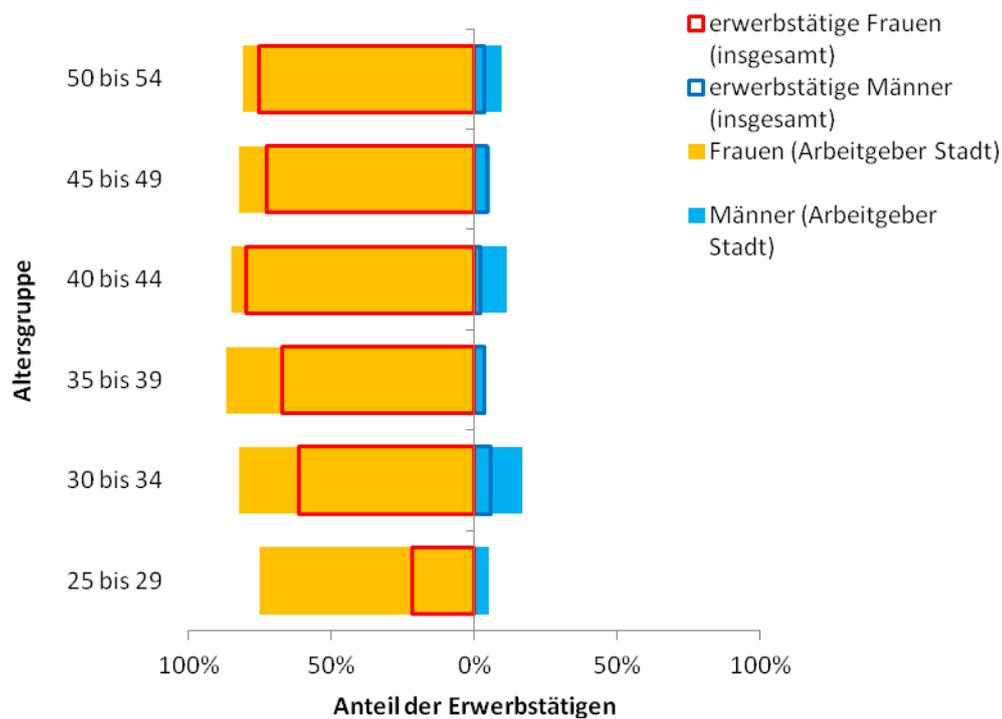


Der Hauptgrund für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte die hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung in der Stadtverwaltung sein. Die statistischen Belege hierfür sind in den nachfolgenden Grafiken 2 und 3 zusammengetragen:

- Gerade bei jüngeren Jahrgängen ist die Teilzeitquote bei Frauen mit minderjährigen Kindern mit über 70 Prozent im Vergleich zur Gesamtwirtschaft sehr hoch, was letztlich bedeutet, dass Frauen mit kleinen Kindern in der Stadtverwaltung weitaus seltener beruflich pausieren (müssen), als in der Gesamtwirtschaft.
- Im Verhältnis niedrig ausgeprägt ist die Neigung zur Teilzeitarbeit bei den Männern mit minderjährigen Kindern – auch in der Stadtverwaltung. In Grafik 3 ist erkennbar, dass die Teilzeitquote auch bei älteren weiblichen Mitarbeiterinnen ohne minderjährige Kinder ansteigt. Dies ist darauf zurück zu führen, dass insbesondere Frauen nicht zur Vollzeit zurückkehren, auch wenn der ursprüngliche Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit entfallen ist.

In der nach folgenden Tabelle 'Indikatoren zur Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf' sind alle in den Grafiken 1 bis 3 dargestellten Quoten in der Gesamtschau zusammengefasst.

Grafik 2: Teilzeitquoten der Erwerbstätigen, die zusammen mit minderjährigen Kindern im Haushalt leben, nach Alter, Geschlecht und Arbeitgeber im Jahr 2012 bzw. 2013



Grafik 3: Teilzeitquoten der Erwerbstätigen, in deren Haushalten keine minderjährigen Kinder (mehr) leben, nach Alter, Geschlecht und Arbeitgeber im Jahr 2012 bzw. 2013

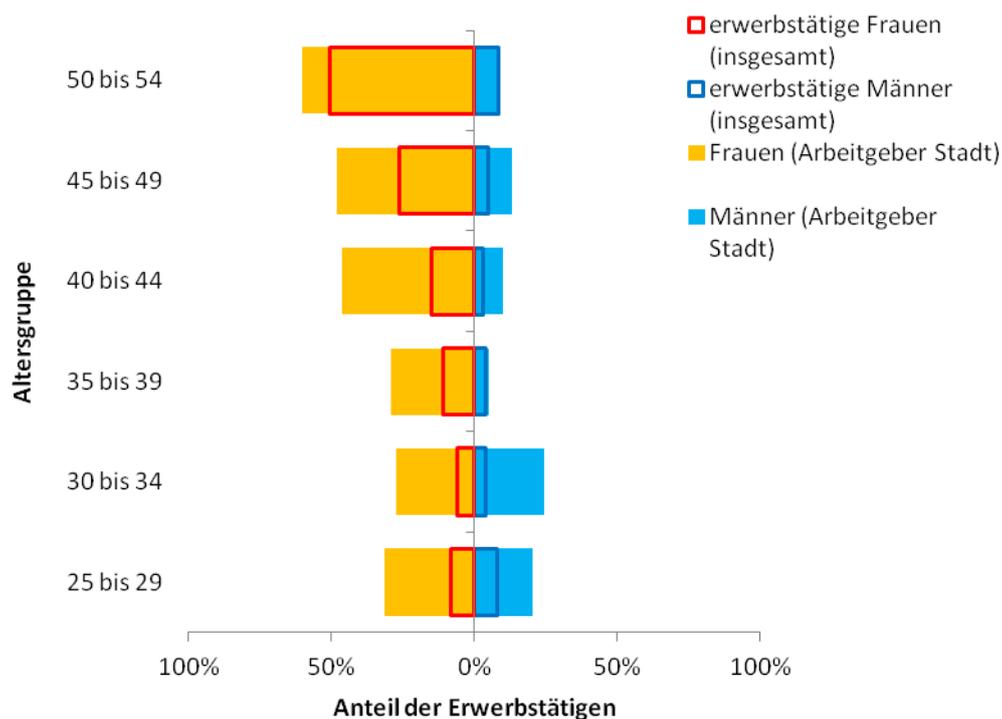


Tabelle: Indikatoren zur Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesamtschau im Jahr 2012 bzw. 2013

	Altersgruppe					
	25 bis 29 Jahre	30 bis 34	35 bis 39	40 bis 44	45 bis 49	50 bis 54
Kinder pro Kopf						
In Stuttgart wohnende Erwerbstätige						
Männer	0,07	0,23	0,85	0,90	0,88	0,43
Frauen	0,02	0,29	0,85	1,11	0,74	0,17
In Stuttgart wohnende städtische Mitarbeiter						
Männer	0,31	0,49	0,94	0,86	0,70	0,36
Frauen	0,27	0,76	1,12	1,05	0,67	0,22
Stuttgarter Einwohner insgesamt						
Männer	0,12	0,39	0,80	0,91	0,74	0,41
Frauen	0,29	0,72	1,17	1,09	0,70	0,25
Anteil der Personen mit minderjährigen Kindern im Haushalt in %						
In Stuttgart wohnende Erwerbstätige						
Männer	4,9	15,5	54,8	49,5	43,8	30,9
Frauen	2,0	20,8	58,2	65,2	47,8	14,8
In Stuttgart wohnende städtische Mitarbeiter						
Männer	23,8	31,2	53,7	50,8	46,5	22,6
Frauen	19,0	48,5	63,7	64,4	45,6	17,9
Stuttgarter Einwohner insgesamt						
Männer	8,8	25,5	44,7	49,0	43,0	26,7
Frauen	20,0	43,3	64,3	62,3	45,6	19,8
Teilzeitquoten der Erwerbstätigen mit minderjährigen Kindern im Haushalt in %						
In Stuttgart wohnende Erwerbstätige						
Männer	0,0	5,4	3,2	2,2	4,4	3,5
Frauen	21,8	61,5	67,3	79,7	72,7	75,3
In Stuttgart wohnende städtische Mitarbeiter						
Männer	5,0	16,7	3,2	11,3	5,2	9,6
Frauen	75,0	82,4	87,0	85,2	82,5	81,1
Teilzeitquoten der Erwerbstätigen ohne minderjährige Kinder im Haushalt in %						
In Stuttgart wohnende Erwerbstätige						
Männer	7,9	3,8	3,9	3,0	4,9	8,3
Frauen	8,3	6,1	10,8	14,9	26,4	50,5
In Stuttgart wohnende städtische Mitarbeiter						
Männer	20,3	24,5	4,9	10,0	13,1	8,1
Frauen	31,4	27,4	29,3	46,4	48,1	60,1

Die betriebliche Kinderbetreuung

Seit dem Jahr 2004 wird im Gebäude Eberhardstraße 61 (Tagblattturm) eine Betriebskindertagesstätte betrieben.

In dieser Einrichtung werden 30 Kinder betreut (20 Kinder 3 - 6 Jahre, 10 Kinder 0 - 3 Jahre). Schon nach kurzer Zeit zeigte sich, dass der Bedarf an Betreuungsplätzen weit höher ist, als das Angebot. Vor allem im Bereich der 0- bis 3-Jährigen konnte der Bedarf nicht gedeckt werden.

Deshalb wurde vor allem im innerstädtischen Bereich, also nah am Arbeitsplatz der Eltern, nach Lösungen gesucht, um dem Bedarf gerecht zu werden. Dementsprechend wurde intensiv nach Immobilien in der Innenstadt gesucht, die die Anforderungen für eine Kindertagesstätte erfüllen.

Ab Dezember 2011 gelang es, eine Interimslösung im Gebäude Bismarckstraße 8 zu realisieren. Es handelt sich hierbei um den leer stehenden Geschwisterkindergarten auf dem Gelände des Olgahospitals. In der Bismarckstraße 8 werden 15 Betreuungsplätze für Kinder von 0 - 3 Jahren angeboten.

Als Ersatz für das Gebäude Bismarckstraße 8, welches mit dem Olgahospital abgerissen wird, ist für 5 Jahre das Gebäude Tunzhofer Straße 6a beim Bürgerhospital geplant.

Die Verwaltung beabsichtigt, von den neu zu schaffenden öffentlichen Betreuungsplätzen 46 Plätze für die Betreuung von Kindern städtischer Beschäftigter einzurichten (2 x 18 Plätze 0 - 6 Jahre und 1 x 10 Plätze 0 - 3 Jahre = 46 Kinder). Mit dem geplanten Bezugstermin Mitte 2014 stehen so Anschlussplätze zur Verfügung.

Mit dem Ausbau der zwei Betriebskindertagesstätten hat sich die Situation der Wartelisten etwas entspannt. Während im 3- bis 6-jährigen Bereich derzeit der gemeldete Bedarf gedeckt werden kann, stehen im Kleinkindbereich die Hälfte der Anmeldungen auf der Warteliste.

Insgesamt ist die Zahl der Anmeldungen der Kinder mit Wohnort außerhalb Stuttgarts stark zurückgegangen. Im Vergleich waren es vor 2 Jahren noch zur einen Hälfte Stuttgarter, die andere Hälfte Auswärtige. Hier macht sich der Ausbau der Kleinkindbetreuung außerhalb Stuttgarts bemerkbar.

Im Abschnitt "Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Klinikum Stuttgart" ist die Kinderbetreuung im Klinikum ausgeführt.

Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase

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

Es zeigt sich, dass Elternzeiten und Beurlaubungen im Gegensatz zu früheren Jahren oftmals für kürzere Zeiträume in Anspruch genommen werden und ein früherer Wiedereinstieg geplant ist. Das Interesse, bereits schon während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung überwiegend im geringfügigen Umfang zu arbeiten, besteht nach wie vor.

Die meisten Personen wollen nach dem Wiedereinstieg in Teilzeit arbeiten. Bei den gewünschten Arbeitszeiten gibt es eine große Bandbreite. Beamtinnen und Beamte können seit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes am 1.1.2011 auch unter einem Umfang von 50% arbeiten, die Arbeitszeit muss aber mindestens 30% 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. Innerhalb der letzten 12 Monate haben 247 Personen die Arbeit während und nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung aufgenommen:

Dienststellung/ Laufbahn	Beamte/ Beamtinnen	Tarif- Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Summe
Einfacher Dienst (eD)	--	--	2	2
Mittlerer Dienst (mD)	11	54	28	93
Gehobener Dienst (gD)	52	84	12	148
Höherer Dienst (hD)	2	2	--	4

Σ 247

Hinweis: Die Erläuterungen zur Dienststellung bzw. Laufbahn finden Sie im Glossar auf Seite 112.

Aufgrund der Einführung des Personalmanagement-Verfahrens dvv.Personal können erste Analysen zur Dauer der Elternzeiten getroffen werden. Allerdings können dabei keine Daten aus der Vergangenheit (vor dem 01.01.2012) einbezogen werden.

In der Zeit vom 01.01.2012 bis zum 10.06.2013 gab es bei den Ämtern und Eigenbetrieben 363 Fälle von "neuer" Elternzeit bei Frauen.

Dabei wurden 114.778 Arbeits- und 168.814 Kalendertage in Anspruch genommen, was einer durchschnittlichen Elternzeit von 15,5 Monaten entspricht.

Im gleichen Zeitraum waren 77 Elternzeitfälle bei Männern zu verzeichnen.

Von ihnen wurden 4.974 Arbeits- und 7.221 Kalendertage in Anspruch genommen, dies entspricht einer durchschnittlichen Elternzeit von 3,1 Monaten.

Zeit für Zuwendung



Bislang lag der Fokus beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei der Kinderbetreuung. Dies ist jedoch angesichts der aktuellen Zahlen längst nicht mehr ausreichend. Gemäß dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beziehen derzeit in Deutschland etwa 2,5 Mio. Menschen Leistungen aus der Pflegeversicherung. Mehr als zwei Drittel von ihnen werden zu Hause entweder durch Angehörige oder ambulante Dienste versorgt. 2050 werden fast doppelt so viele Menschen auf Hilfe angewiesen sein wie heute. Gleichzeitig geht der Anteil erwerbsfähiger Menschen um ein Drittel zurück.

Im Gegensatz zum Thema Kinderbetreuung ist das Eintreten einer Pflegesituation von Angehörigen nicht planbar und bringt für die Betroffenen eine starke emotionale, zeitliche und oft auch körperliche Belastung mit sich.

Die Landeshauptstadt Stuttgart möchte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen.

Als Baustein der lebensphasenorientierten Personalentwicklung wurden daher 2012 in enger Zusammenarbeit mit dem städtischen Eigenbetrieb Leben und Wohnen, dem Stuttgarter Klinikum und dem städtischen Bürgerservice Leben im Alter hilfreiche Serviceangebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt.

Diese Serviceangebote sind dem Flyer „Zeit für Zuwendung“, der auch im Intranet SOLID abzurufen ist, zu entnehmen und untergliedern sich folgendermaßen:

- Rechtliche Aspekte der Pflege für Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte
- Beratungsangebot des Bürgerservice Leben im Alter (Sozialamt)
- Beratungs- und praktische Unterstützungsleistung des Eigenbetriebs Leben und Wohnen (ELW)
- Seminarreihe des Klinikums Stuttgart zum Thema Pflege
- Seminarangebote des Haupt- und Personalamts (Informations- und Weiterbildungszentrum)

Darüber hinaus sind seit Ende 2012 im Intranet SOLID zusätzlich vielfältige Hinweise und konkrete Tipps rund um das Thema Pflege unter folgenden Überschriften zusammengestellt und werden laufend aktualisiert:

- Pflegefall - Was nun? Die ersten Schritte bei Pflegebedarf
- Wie pflege ich richtig?
- Informationen über die aktuelle Rechtslage
- Finanzielle Aspekte und soziale Absicherung der Pflegeperson
- In die Zukunft gedacht: Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Betreuungsverfügung
- Wichtige Begriffe und Tipps zum Thema Pflege
- Hilfreiche weitere Links

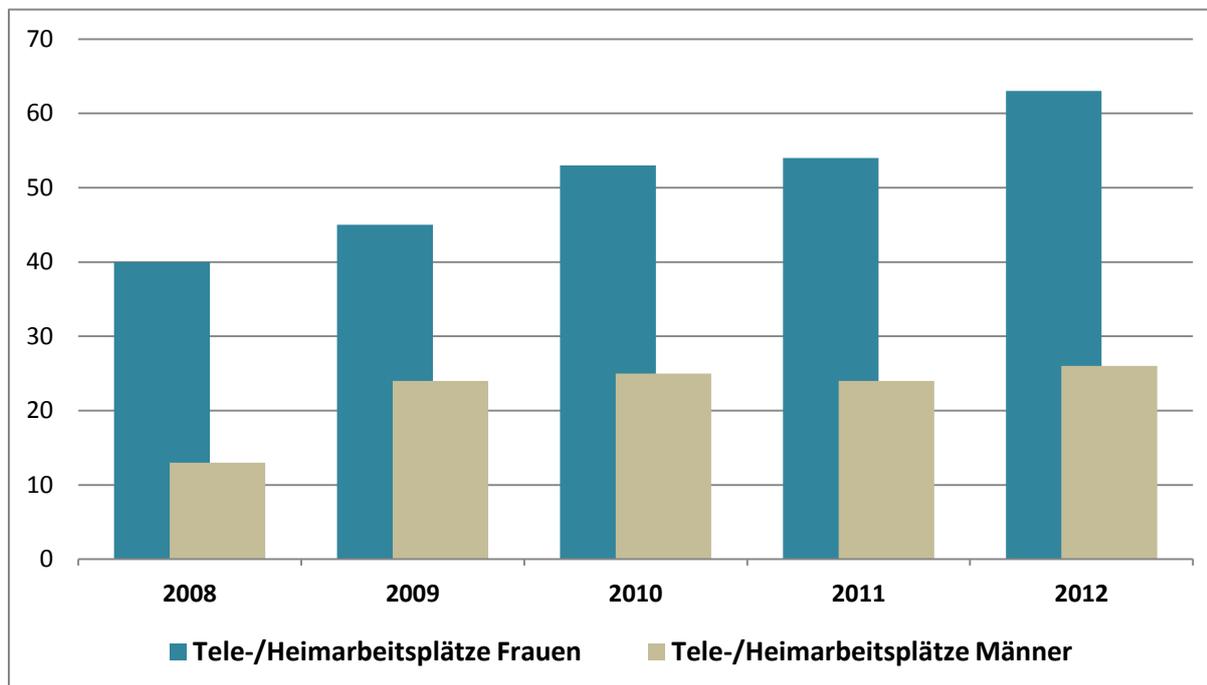
Zudem wurden und werden Seminare, die die unterschiedlichsten Facetten des Themas Pflege beleuchten, wie zum Beispiel die emotionale Belastung bei der Pflege, rechtliche Aspekte oder auch die Rolle als Pflegende(r), angeboten.

An diesen Seminaren nahmen von November 2012 bis September 2013 etwa 350 Personen teil. Dies zeigt den großen Bedarf an verschiedensten Informationen und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Derzeit wird ergänzend hierzu ein "Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" sowie ein "Leitfaden für Vorgesetzte" erarbeitet. Diese werden umfassende Informationen darüber enthalten, welche Fragen bei dem Auftreten einer Pflegesituation wie beantwortet werden können und welche Unterstützungsmöglichkeiten es jeweils gibt.

Zahl der Tele-/Heimarbeitplätze

	2008	2009	2010	2011	2012
Tele-/Heimarbeitplätze Frauen	40	45	53	54	63
Tele-/Heimarbeitplätze Männer	13	24	25	24	26
Gesamt	53	69	78	78	89



Auf der Grundlage der "Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Heimarbeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart" können seit dem 1. Februar 2004 entsprechende Tele- und Heimarbeitsplätze eingerichtet werden. Wesentliche Ziele dabei sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Chancengleichheit (z. B. auch bei Behinderung) zu stärken sowie in der Folge einen Beitrag zur Personalerhaltung und -gewinnung sowie zur Attraktivität als Arbeitgeberin zu leisten.

Wesentliche Merkmale und Voraussetzungen sind:

- Eignung der Tätigkeiten und persönliche Eignung
- Ausschließlich "alternierende" Tele- oder Heimarbeit, d. h. maximal 60% der jeweiligen Arbeitszeit können am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden
- Freiwilligkeit für beide Seiten (niemand kann gezwungen werden)
- Bereitstellung der Arbeitsmittel durch die Stadt, kein Einsatz privater Hard- und Software
- Prüfung und Einhaltung des geltenden Rechts auch am häuslichen Arbeitsplatz, insbesondere Eignung bzgl. Datenschutz und –sicherheit
- Abschluss einer "Einzelvereinbarung" (u. a. zum Umfang, Vereinbarung von Kernzeiten/ Erreichbarkeit bei stärker flexibilisierter Arbeitszeitgestaltung zu Hause - im Rahmen der Gleitzeit - usw.)
- Pflicht zur Teilnahme an einem spez. Seminar für Tele- und Heimarbeitende bei der Stadt

In der Regel ist bei Telearbeitsplätzen mit einem Einrichtungsaufwand zwischen 2.000 € und 3.200 € zu rechnen. Hinzu kommen laufende Kosten für Telekommunikation, Wartung und Betreuung von monatlich zwischen 80 € und 160 €.

Führung in Teilzeit –

Handlungsempfehlungen für die Umsetzung bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Haupt- und Personalamt
Abteilung Organisation und Personalentwicklung

Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation	Information und Kommunikation
	
Kompetenzen	Work-Life-Balance
	

September 2011



In den letzten Jahren ist der Anteil der Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung Stuttgart kontinuierlich gestiegen. Die gleiche Entwicklung ist in Bezug auf den Anteil der Frauen in Führungspositionen festzustellen. Dieser Trend wird aller Voraussicht nach anhalten.

Auch Führungskräfte haben den Wunsch, eine Familie zu gründen, müssen sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern oder haben andere Gründe, eine Vollzeittätigkeit nicht (mehr) ausüben zu wollen.

Es entspricht heute nicht mehr den Wünschen und Lebensentwürfen von Frauen und Männern, sich ausschließlich für die Karriere oder für die Familie zu entscheiden. Damit wird das Thema Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf immer wichtiger.

In immer mehr Betrieben und Verwaltungen können deshalb die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen ihre wöchentlichen Arbeitsstunden reduzieren - mit einem Trend zu vollzeittagen Teilzeitstellen.

Zwar gilt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem schon heute als wichtiger Wert, jedoch wird Familienfreundlichkeit zunehmend als der entscheidende Faktor für die Personalgewinnung und -erhaltung auch bei Führungskräften gesehen.

Führung in Teilzeit ist deshalb ein zukunftsorientiertes Element der Personalpolitik, das die Attraktivität eines Arbeitgebers in Zukunft maßgeblich bestimmt. Sie ist dazu geeignet, insbesondere auch Frauen für Führungspositionen zu motivieren.

Die Teilzeitquote ist mit 13,1 % bei den Führungskräften der Stadtverwaltung im Vergleich zur Industrie sehr beachtlich, im Vergleich zur Teilzeitquote der gesamten Mitarbeiterschaft mit 40,1 % jedoch relativ gering. Allerdings ist die Führung in Teilzeit erst ab der Ebene Abteilungsleitungen und darunter stärker ausgeprägt.

Von allen Männern in Führungspositionen arbeiten 2,7 % in Teilzeit, von allen Frauen in Führungspositionen arbeiten hingegen 25,6 % in Teilzeit. Es gibt Vorbehalte gegen Führungskräfte in Teilzeit, da die Tradition der Präsenzkultur weiterhin in manchen Bereichen sehr stark ausgeprägt ist.

Die Stadtverwaltung Stuttgart hat daher 2011 Handlungsempfehlungen für die Umsetzung von Führung in Teilzeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart ausgearbeitet, die allen Akteuren Mut machen soll sowie Möglichkeiten und Wege aufzeigt, wie individuelle Erfordernisse und berufliche Ziele in Einklang gebracht und dabei gleichzeitig die dienstlichen Interessen gewahrt werden können. Die Stadt bietet hierzu auch eine entsprechende Beratung an.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

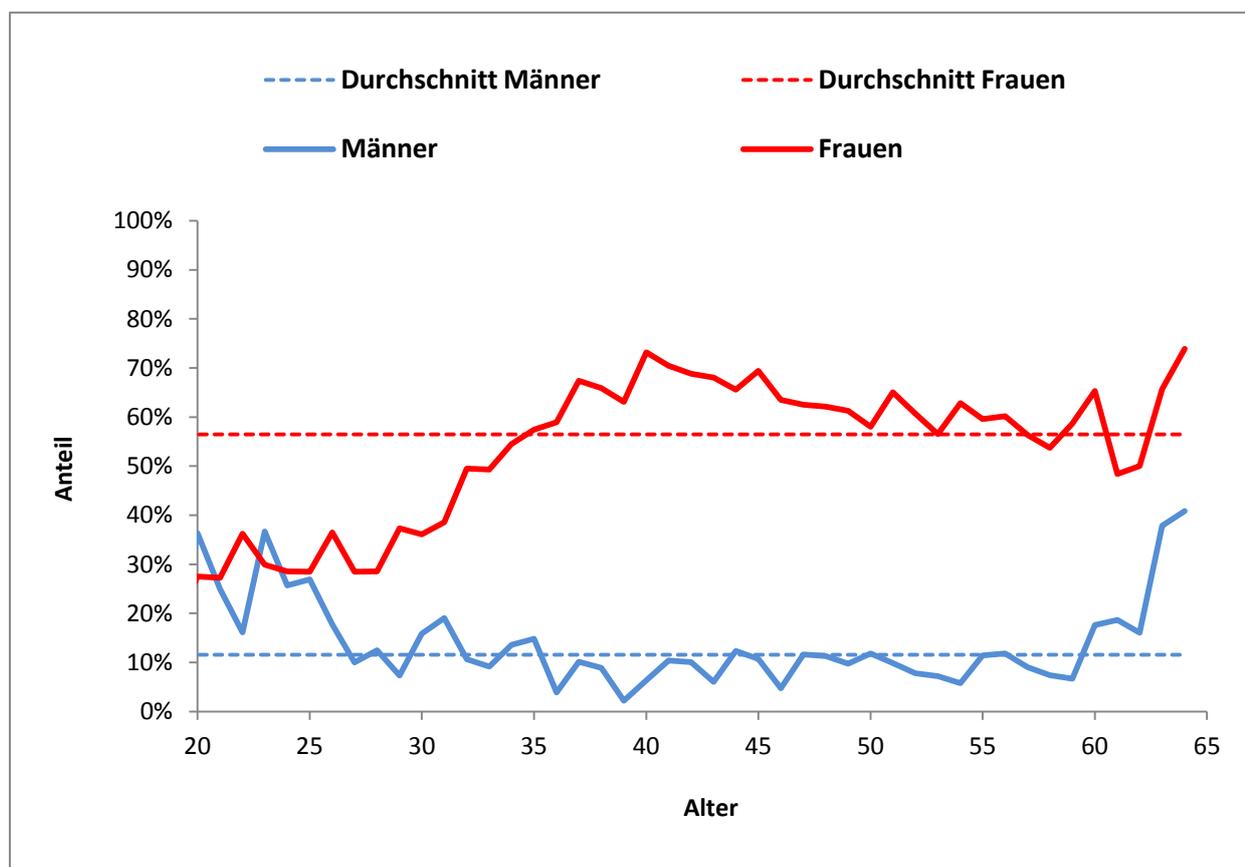
Zwischen 1995 und 2012 ist der Anteil der städtischen Mitarbeiter(n)-innen, die weniger als die Regelarbeitszeit arbeiten, von 14 auf 40% angestiegen (bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Stuttgart stieg diese Quote von 11 auf lediglich 18% im Jahr 2011).

Mit einem hohen Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen und den Möglichkeiten für die Belegschaft, die Arbeitszeit relativ flexibel ihrem Bedarf anzupassen, kann die Stadt Stuttgart auf dem Arbeitsmarkt vor allem bei Frauen ab deren Eintritt in die Familienphase "punkten".

Jüngere Jahrgänge und Männer nehmen Teilzeitbeschäftigungen weniger in Anspruch: Während von den städtischen Mitarbeiter(n)-innen im Jahr 2012 im Schnitt nur 12% der Männer weniger als die Regelarbeitszeit arbeiteten, waren es bei den Frauen 56% (die alters- und geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeitarbeit der städtischen Belegschaft lässt sich aus der Grafik ablesen).

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bei der Stadt Stuttgart trägt vermutlich zu den oben beschriebenen Veränderungen in der Geschlechter- und Altersstruktur in großem Maße bei.

Grafik: Anteil der Beschäftigten der Stadt Stuttgart in Teilzeitarbeit* 2012

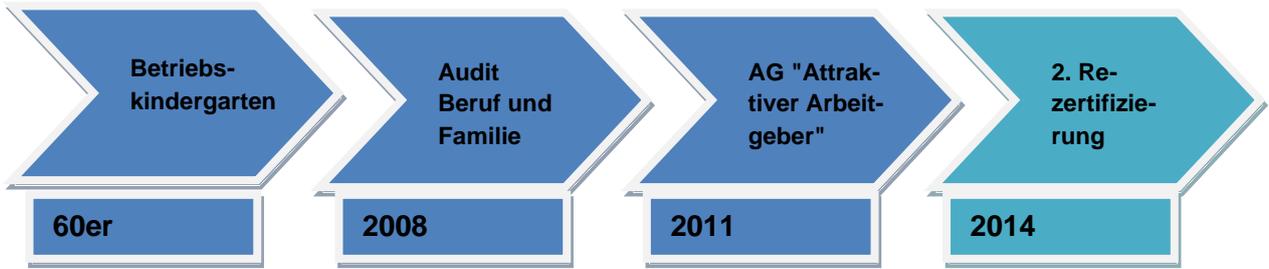


*Beschäftigte und Beamte, die weniger als die Regelarbeitszeit arbeiten
Datenquelle: Landeshauptstadt Stuttgart (Haupt- und Personalamt;
Bearbeitung: Statistisches Amt)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Klinikum Stuttgart

Das Klinikum Stuttgart hat eine lange Tradition an familienbewusster Personalpolitik. Bereits in den 60er Jahren wurden Betriebskindergärten eingerichtet. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nach wie vor verlässliche Betreuungsformen eine der wichtigsten Voraussetzungen. Daher wurden die Betreuungsplätze sukzessive erweitert. Zurzeit gibt es drei Betriebskindertagesstätten mit 165 Plätzen an drei Standorten. Die Öffnungszeiten sind dem Schichtdienst angepasst.

Seit 2008 ist das Klinikum Stuttgart nun auch nach den Kriterien des 'audit berufundfamilie' als familienbewusstes Unternehmen zertifiziert, dabei werden die beschlossenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie jährlich überwacht. Das Klinikum Stuttgart hat kontinuierlich die Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern ausgebaut und wurde daher 2011 rezertifiziert. Zusätzliche Anstöße gab die AG „Attraktiver Arbeitgeber“ am Klinikum Stuttgart. Ein Handlungsfeld der AG ist "Beruf und Familie". Schlüsselpersonen haben hierzu neue Maßnahmen initiiert und in der Praxis erprobt. So wurde zum Beispiel in der Arbeitsgruppe ein Leitfaden für Mitarbeiterinnen in Schwangerschaft und Elternzeit entwickelt. Eine weitere Maßnahme, die in der Arbeitsgruppe Gestalt angenommen hat, ist die Seminarreihe zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger.



Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Vereinbarkeit dargestellt:

Kinderbetreuung: den Mitarbeiter/innen des Klinikum Stuttgart stehen insgesamt 165 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von 6 Monaten bis 14 Jahren zur Verfügung. Im Vergleich mit anderen Krankenhäusern in Deutschland ist das eine große Anzahl an Betreuungsplätzen, welche jedoch bei weitem nicht ausreichen. Aus diesem Grund hat das Klinikum Stuttgart einen Flyer entwickelt, um über Alternativen zur Ganztagesbetreuung am Klinikum zu informieren. Darüber hinaus gibt es eine Ansprechperson im Klinikum Stuttgart, um Einzelfragen zur Kinderbetreuung zu klären.

Teilzeitarbeitsmodelle: Im Klinikum Stuttgart gibt es zahlreiche, auf den individuellen Einzelfall abgestimmte Teilzeitarbeitsmodelle. Falls der gewünschte Arbeitsumfang mit der Personalplanung vereinbart werden kann, erleichtert diese Flexibilität die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung.

Kontaktmöglichkeiten in der Elternzeit: Einmal im Jahr bietet das Klinikum Stuttgart das Elterncafé im Klinikum Stuttgart. An diesem Vormittag informieren sich die Mitarbeiter/innen in Elternzeit über aktuelle Entwicklungen im Klinikum Stuttgart und tauschen sich mit Führungskräften über Wiedereinstiegsmöglichkeiten aus. Mitarbeiter/innen in Elternzeit bilden eine wichtige Zielgruppe für die Angebote von Beruf und Familie am Klinikum. Denn eine interne Umfrage unter beurlaubten Mitarbeiter/innen hat ergeben, dass je länger die Mitarbeiter/innen beurlaubt sind, desto mehr befürchtet er/sie, dass die Kenntnisse nicht mehr auf dem neusten Stand sind. Ebenso befürchten alle Befragten eine Mehrbelastung durch Beruf und Familie. Aus diesem Grund wurde das **Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** entwickelt. Mittlerweile ist dieses Seminar nicht nur für Wiedereinsteiger/innen, sondern auch für jede/r Mitarbeiterin offen, der oder die Unterstützung in der Ausübung der Doppelrolle sucht. Die Dozentinnen des Seminars unterstützen in den Bereichen Selbstmanagement, Netzwerkbildung, Gesundheitsförderungen und Arbeitsvertragsgestaltung.

Auch die **Schulferienbetreuung** stellt die berufstätigen Eltern immer wieder vor neue Herausforderungen. In der Region Stuttgart gibt es zwar viele Angebote, um die Betreuung in den Ferien abzudecken, doch reichen diese für die Bedürfnisse Mitarbeiter/innen in Schichtdienst nicht aus. Daher ist eine Ferienbetreuung speziell für Kinder der Mitarbeiter/innen in Planung.

Ein Schwerpunktthema 2013 ist die **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger**. Über Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gerne gesprochen, vor allem wenn es die Eltern kleiner Kinder geht. Doch die Angehörigenpflege, die das Miteinander von Beruf und Privatleben manchmal erschwert, ist hingegen mehr oder minder tabu. Unternehmen werden durch die demografische Entwicklung in Zukunft mehr mit dieser Herausforderung konfrontiert sein als mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinder. Nicht zuletzt, da immer mehr Kita-Plätze und Ganztageschulen angeboten werden und die Vereinbarkeit in diesem Feld dadurch leichter wird.

Das Klinikum Stuttgart reagiert auf diese Herausforderung, in dem in einem ersten Schritt Seminare zu diesem Thema angeboten werden: Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten Unterstützung im Umgang demenzkranken Angehörigen, Kinaesthetics® im häuslichen Umfeld und Aromapflege. Auch Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen wird wieder Thema sein. Die Seminarreihe findet im September 2013 statt. Mitarbeiter/innen der Stadt Stuttgart sind hierzu herzlich eingeladen. Auch hier ist ein Leitfaden für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen in Planung.

Mitarbeiterinnen
bei der
Stadtverwaltung
Stuttgart

Derzeitige Situation

2012 liegt die Frauenquote bei Führungspositionen mit 46% bei einem stadtweiten Frauenanteil von 63 % im Vergleich zu Unternehmen und zahlreichen Kommunen im Bundesdurchschnitt außerordentlich hoch. Bei Spitzenpositionen - d.h. Positionen im höheren Dienst -, die nicht zwangsläufig mit Führungspositionen gleichzusetzen sind, nehmen Frauen einen Anteil von 38 % ein. Auch wenn der Frauenanteil bei Führungs- und Spitzenpositionen seit Jahren kontinuierlich steigt, sind Frauen hier noch unterrepräsentiert. In den oberen Führungsebenen zeigt sich dies stärker als in nachgeordneten Ebenen.

Die Ursachen hierfür sind unterschiedlich: Auf der einen Seite müssen geeignete Rahmenbedingungen vorhanden sein, die insbesondere eine möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Hier hat die Stadtverwaltung in den letzten Jahren bereits ein ganzes Bündel von Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, die im Schwerpunktthema ab Seite 13 einzeln aufgeführt sind. Auf der anderen Seite ist die Bereitschaft von Frauen, sich auf Führungsaufgaben zu bewerben, tendenziell etwas weniger ausgeprägt als bei Männern. Daher sind nicht nur gute Rahmenbedingungen, sondern auch ein intensives „Netzwerken“ und eine gelungene Selbstdarstellung von zentraler Bedeutung für das berufliche Weiterkommen.

Konkrete Unterstützungsmaßnahmen

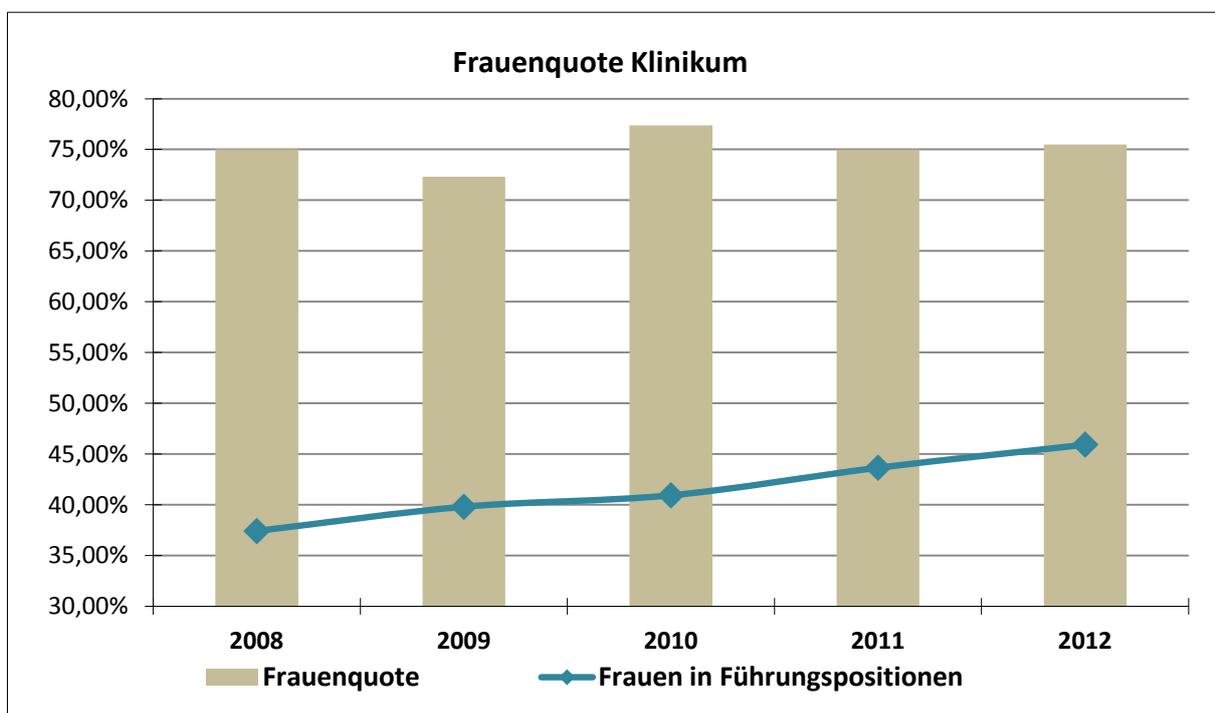
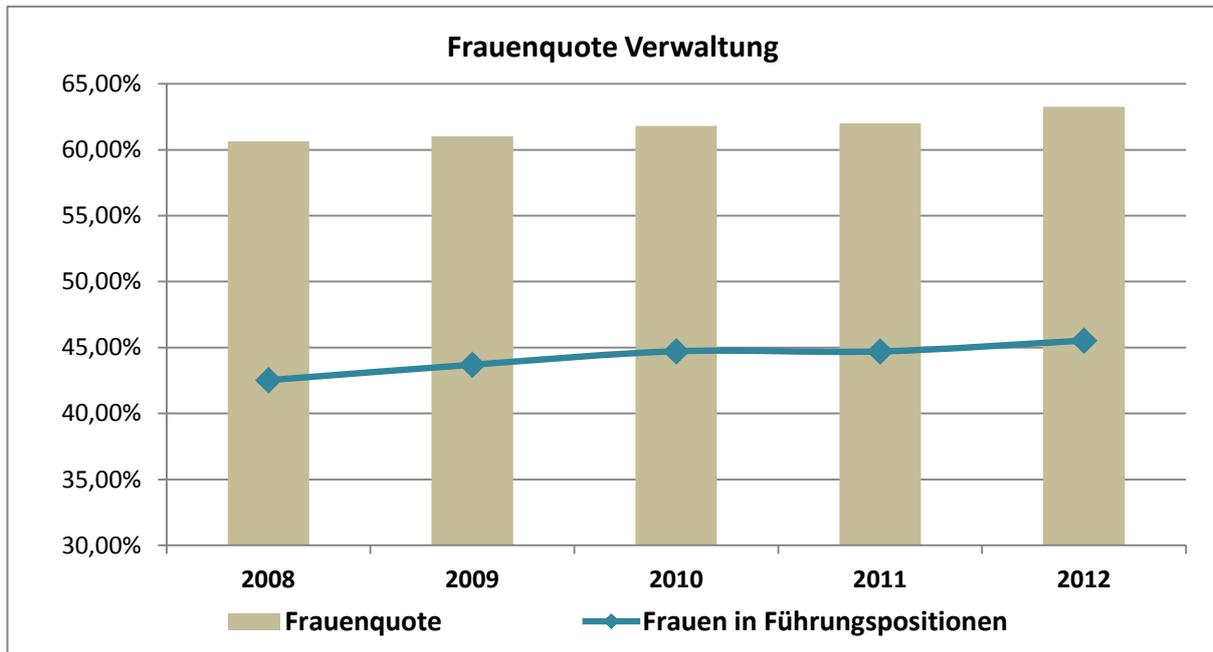
Um die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, wurde beispielsweise 2012 das Programm "Zeit für Zuwendung" mit zahlreichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt (s. S. 22).

Darüber hinaus sind im Bereich der zentralen Personalentwicklung für das kommende Jahr folgende konkrete Aktivitäten vorgesehen:

- Das seit drei Jahren für die zweite und dritte Führungsebene existierende sog. Female Leadership Forum wird ab 2014 auf die vierte und fünfte Führungsebene ausgeweitet. Dieses Forum hat die Vernetzung der weiblichen Führungskräfte unterschiedlicher Bereiche bei der Stadt zum Ziel. Dort werden mittels der Methode der "Kollegialen Beratung" Führungs- und Erfahrungswissen ausgetauscht.
- Zum Thema Führung in Teilzeit wurde 2011 ein umfangreiches Unterstützungs- und Beratungskonzept erarbeitet, das innerhalb der Stadtverwaltung nochmals stärker beworben werden soll. Derzeit arbeiten in der Stadtverwaltung 145 von 1.105 Führungspersonen in Teilzeit, das sind 13 %. Davon sind 89 % (129 Personen) Frauen.
- Der im September 2013 stattfindenden Messtag für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird den Aspekt „Führungsposition und Familie“ besonders berücksichtigen.
- Das 2014 zum dritten Mal beginnende Qualifizierungsprogramm für künftige Führungskräfte PROFIL soll gerade auch Frauen zur Übernahme von Führungspositionen motivieren und qualifizieren. Diese Zielsetzung wurde in den beiden bislang durchgeführten "Durchläufen" erreicht. Sowohl die Hälfte der Teilnehmenden als auch die Hälfte derjenigen, die anschließend eine Führungsposition übernahmen, waren Frauen.

Frauenquote

Verwaltung	2008	2009	2010	2011	2012
Frauenquote	60,64%	61,02%	61,80%	62,00%	63,26%
Frauen in Führungspositionen	42,52%	43,69%	44,71%	44,70%	45,52%
Klinikum					
Frauenquote	75,02%	72,31%	77,39%	74,98%	75,48%
Frauen in Führungspositionen	37,41%	39,80%	40,93%	43,65%	45,93%



Frauen in Führungspositionen 2012

Führungsebenen ... Amt / Eigenbetrieb	Führungs- personen insgesamt	davon Frauen	... Ebene 1		... Ebene 2		... Ebene 3		... Ebene 4			... Ebene 5		... Ebene 6
			Bürgermei- ster- u. Re- ferentinnen	Stabstellen- leiterinnen (BMA)	Amtsleiter- innen	Abteilungs- leiterinnen	Dienst- stellen- leiterinnen	Bereichs- leiterinnen	Einrichtungs- leiterinnen	Sachgebiets- leiterinnen	Team- leiterinnen	Sonstige Leitungen		
Bürgermeisteramt	29	8	3	3									2	
Haupt- und Personalamt	54	18					2					2	3	8
Statistisches Amt	14	3											2	1
Rechnungsprüfungsamt	13	6					1						5	
Bezirksämter	45	24			6								18	
Stadtkämmerei	17	3											3	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	19	5					2						2	1
JobCenter Stuttgart	28	15						10					5	
Rechtsamt	1	0												
Amt für öffentliche Ordnung	103	50			1			2					9	1
Standesamt	8	7			1		2						4	
Amt für Umweltschutz	21	5					1						4	
Branddirektion	22	1											1	
Schulverwaltungsamt	15	8			1		2						5	
Kulturamt	73	48			1		4	3				18	8	3
Sozialamt	31	20					2					1	13	4
Jugendamt	233	188					4	9				157		
Amt für Sport und Bewegung	9	2					1						1	
Gesundheitsamt	14	6					2						4	
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	28	8					1						7	
Stadtmessungsamt	20	2					1						1	
Baurechtsamt	19	5			1		1						3	
Hochbauamt	25	8					3						5	
Tiefbauamt	63	4					1						3	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	36	5					1						1	2
Eigenbetrieb ELW	60	42			1		7						16	18
Eigenbetrieb SES	43	3											2	
Eigenbetrieb AWS	41	4					3						1	
Eigenbetrieb BBS	21	5			1		2						2	
Gesamt 2012	1.105	503	3	3	13	43	24	37	112	178	36	54	36	54
Davon in Teilzeit (TZ)						TZ 10	TZ 5	TZ 11	TZ 36	TZ 38	TZ 13	TZ 16	TZ 13	TZ 16
Vergleich Vorjahr 2011	1.058	473	3	3	13	42	24	30	105	169	36	48	36	48

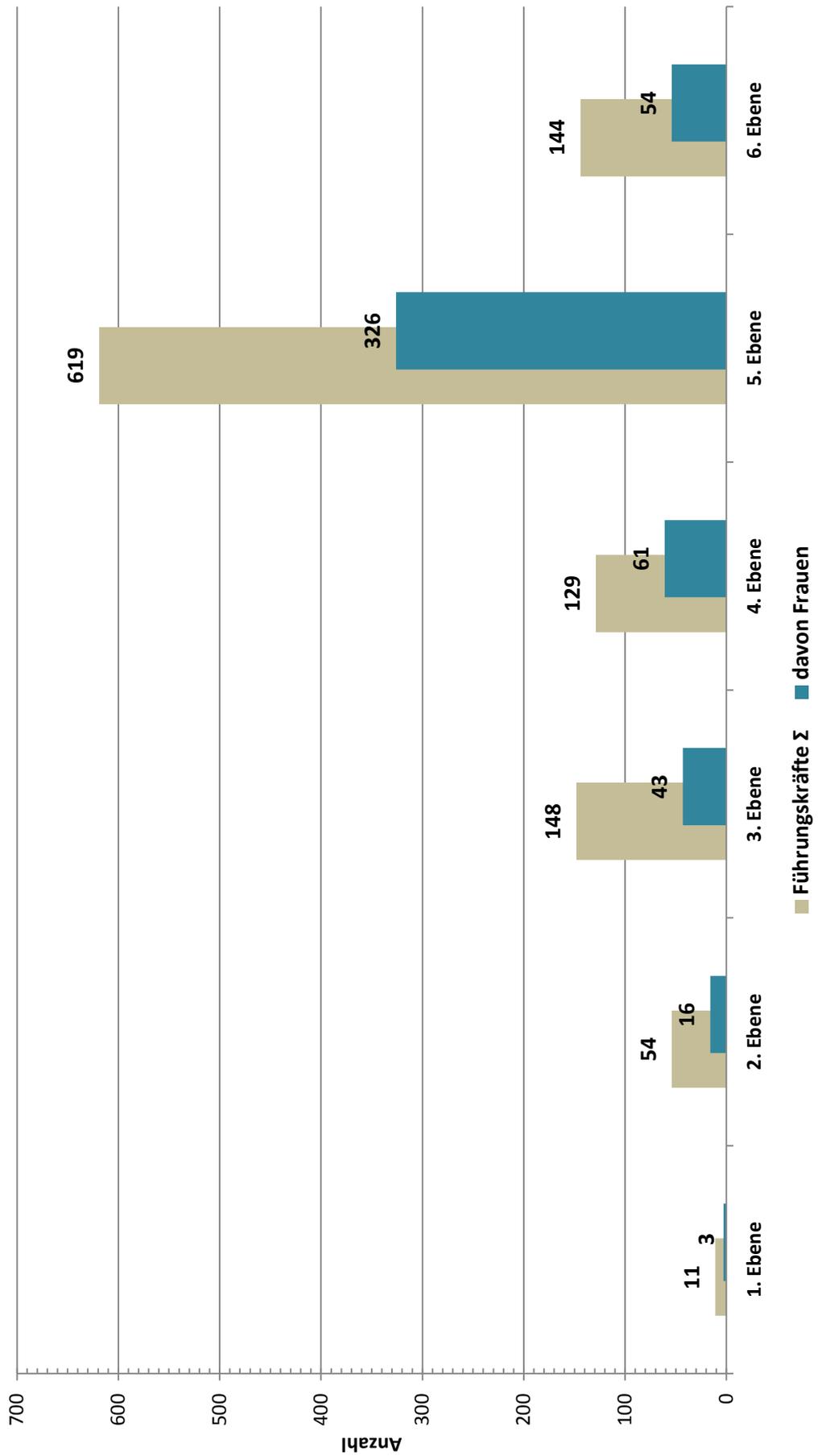
Frauenanteil auf den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Führungsebenen	2010			2011			2012		
	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%
1. Ebene	11	3	27%	11	3	27%	11	3	27%
2. Ebene	51	13	25%	52	16	31%	54	16	30%
3. Ebene	144	41	28%	140	42	30%	148	43	29%
4. Ebene	117	49	42%	125	54	43%	129	61	47%
5. Ebene	628	323	51%	599	310	52%	619	326	53%
6. Ebene	88	27	31%	131	48	37%	144	54	38%
Insgesamt	1.039	456	44%	1.058	473	45%	1.105	503	46%

Erläuterung der Führungsebenen:

1. Ebene > Oberbürgermeister u. Bürgermeister/-innen, Leiter/-in Persönliches Referat (L/OB, S/OB) u. Rechtsreferat
2. Ebene > Amtsleiter/-innen, Geschäftsführer/-innen, Bezirksvorsteher/-innen, Leitung Stabsabteilung OBM-/BM-Bereich
3. Ebene > Abteilungsleiter/-innen, Direktor/-innen, Generalmusikdirektor/-in, Leitung Stabsabteilung Fachamt
4. Ebene > Dienststellenleiter/-innen, Bereichsleitungen Beratungszentrum ASD/Kindertagesbetreuung/Stadtbibliothek, Bäderleitungen
5. Ebene > Sachgebiets- u. Teamleiter/-innen, Einrichtungsleitungen, einschließlich Leitungen von Wohngruppen und Kinderhäusern,
6. Ebene > Sonst. Leitungen, sog. Team-/Dienststellen-leiter/-innen, Atelierleitung, Leitung Baubetriebsstelle, Schichtmeister, Gruppenleitungen

Verwaltung: Frauen in Führungspositionen



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

Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum

Führungsfunktionen	2009			2010			2011			2012		
	Führungskräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungskräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungskräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungskräfte Σ	davon Σ	Frauen %
Verwaltung												
1. Ebene	8	1	13%	8	1	13%	8	1	13%	8	1	13%
2. Ebene	28	10	36%	28	10	36%	26	12	46%	30	17	57%
Pflege												
1. Ebene	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
2. Ebene	16	10	63%	22	14	64%	20	15	75%	20	15	75%
3. Ebene	118	96	81%	120	98	82%	119	103	87%	121	110	91%
Ärzte												
1. Ebene	54	4	7%	57	5	9%	57	4	7%	57	4	7%
2. Ebene	177	38	21%	194	47	24%	202	53	26%	205	55	27%
Insgesamt	402	160	40%	430	176	41%	433	189	44%	442	203	46%

Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum:

Verwaltung

1. Ebene > Abteilungsleitungen (Verwaltung)
2. Ebene > Sachgebietsleitungen (Verwaltung) einschließlich. Wirtschafts- und Versorgungsdienste

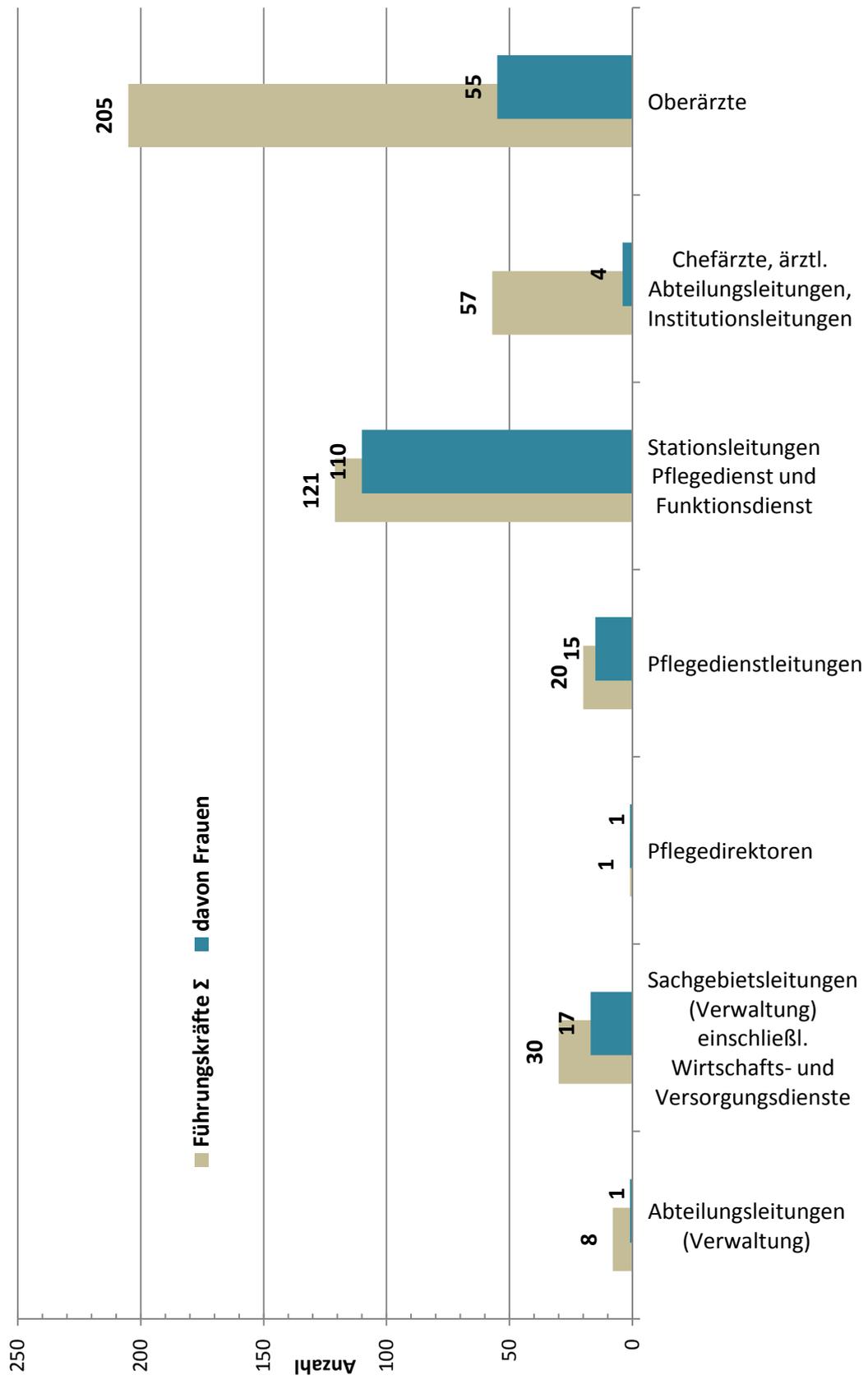
Pflege

1. Ebene > Pflegedirektoren
2. Ebene > Pflegedienstleitungen
3. Ebene > Stationsleitungen Pflegedienst und Funktionsdienst

Ärzte

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

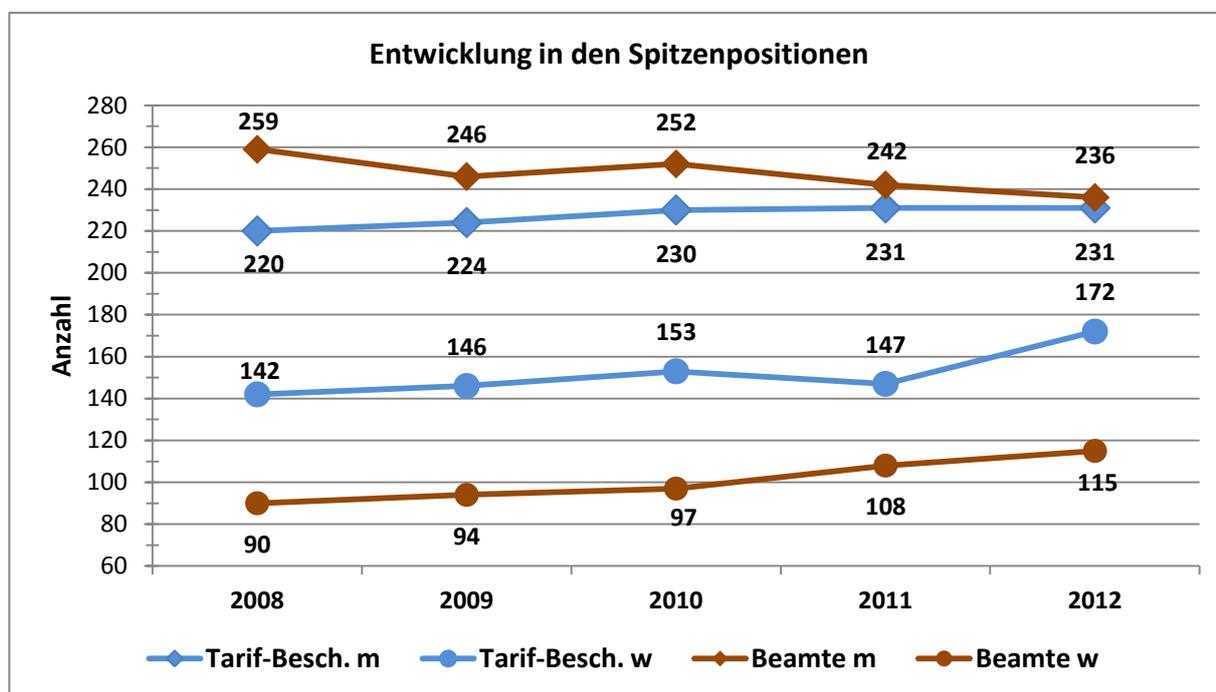
Klinikum: Frauen in Führungspositionen



Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ab A 13 hD / EG 13)

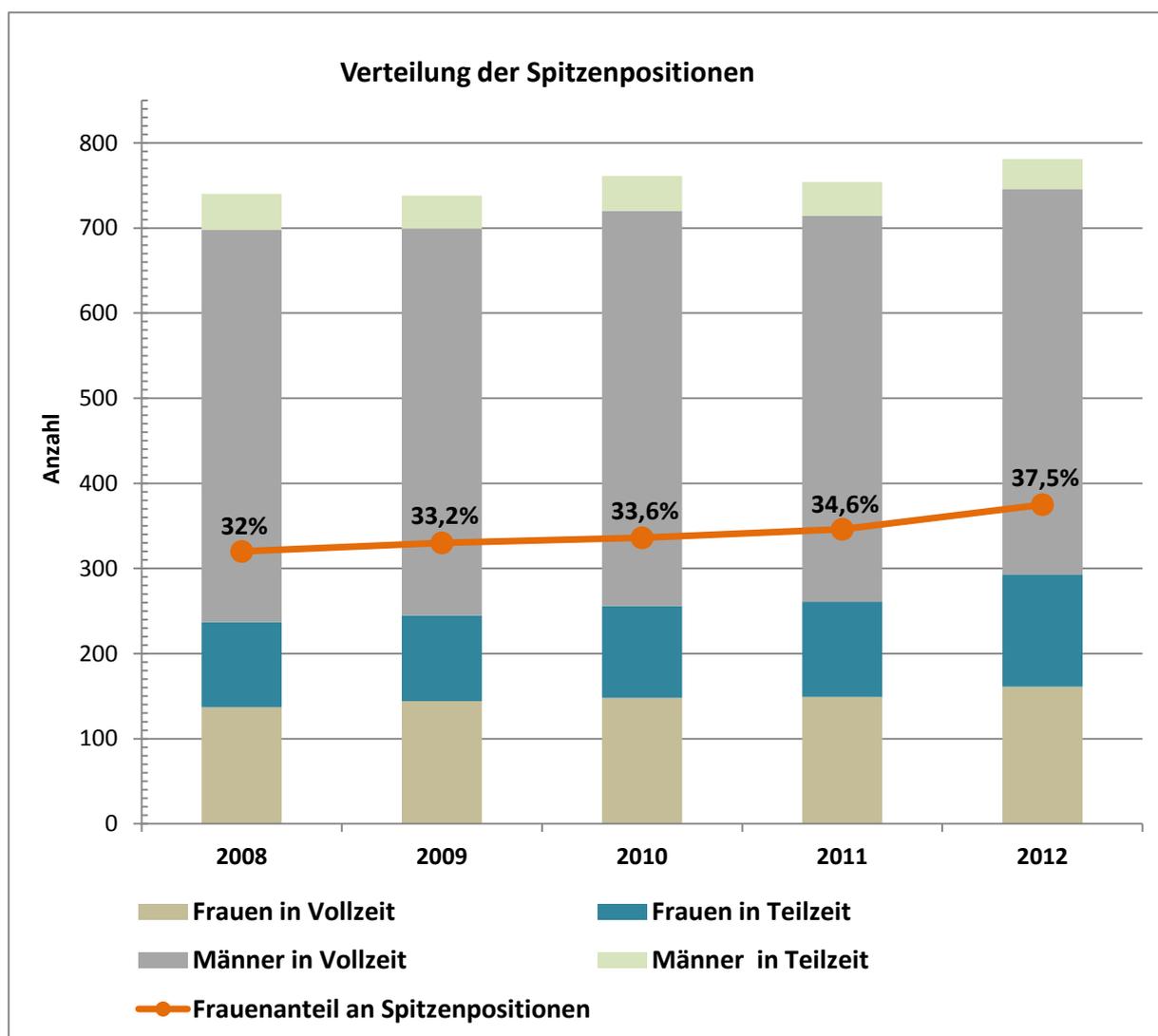
Frauenanteile in den Spitzenpositionen

	2008	2009	2010	2011	2012
A 13 h.D.	37,0%	39,6%	38,5%	42,0%	46,1%
EG 13	45,2%	44,7%	45,2%	43,0%	47,6%
A 14	24,6%	28,2%	30,2%	33,0%	37,0%
EG 14	33,3%	33,6%	34,2%	37,0%	39,1%
A 15	20,7%	21,7%	21,7%	24,0%	20,6%
EG 15	40,0%	44,0%	44,2%	37,0%	37,0%
A 16	6,3%	8,6%	8,1%	14,0%	18,4%
EG 15ü	12,5%	16,7%	16,7%	17,0%	25,0%
AT	28,6%	18,8%	17,6%	21,0%	23,1%
B-Besoldung	17,2%	17,9%	20,7%	24,0%	22,2%
Gesamtanteil	32,0%	33,2%	33,6%	34,0%	37,5%



Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2008	2009	2010	2011	2012
Σ aller Spitzenpositionen (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	740	738	761	754	781
davon:					
Männer in Vollzeit	461	454	464	453	453
Männer in Teilzeit	42	39	41	40	35
Männer Σ	503	493	505	493	488
Frauen in Vollzeit	137	144	148	149	161
Frauen in Teilzeit	100	101	108	112	132
Frauen Σ	237	245	256	261	293
Frauenanteil an Spitzenpositionen	32,0%	33,2%	33,6%	34,6%	37,5%



Demografische Entwicklung beim städtischen Personal

Altersstruktur im Überblick

Bei der Berechnung der Werte für die Altersstruktur wurden Mitarbeiter/-innen, die älter als 66 Jahre sind, nicht berücksichtigt. Es handelt sich bei diesen um wenige Mitarbeiter/-innen, die überwiegend ein sehr geringes Beschäftigungsvolumen (25% und kleiner) haben.

Alterstruktur 2012 und Vorjahre:

Die Tabelle enthält neben dem Altersdurchschnitt auch den Prozentsatz der über 55-Jährigen, der ein weiteres wichtiges Indiz für die Alterstruktur der Belegschaft darstellt.

	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung					
Alters Ø	44,45	44,73	44,97	45,13	44,97
>55	16,71%	17,73%	18,34%	19,35%	19,36%
Ämter					
Alters Ø	44,27	44,63	44,85	44,94	44,81
>55	16,31%	17,44%	18,03%	18,86%	18,89%
Eigenbetriebe					
Alters Ø	45,29	45,21	45,52	45,99	45,75
>55	18,55%	19,05%	19,82%	21,66%	21,57%
Klinikum					
Alters Ø			42,39	42,58	42,72
>55			17,89%	17,94%	16,18%

Erstmals ist der Altersdurchschnitt der Ämter und Eigenbetriebe leicht gesunken. Ursache hierfür sind die Personalzuwächse mit überwiegend jüngeren Jahrgängen.

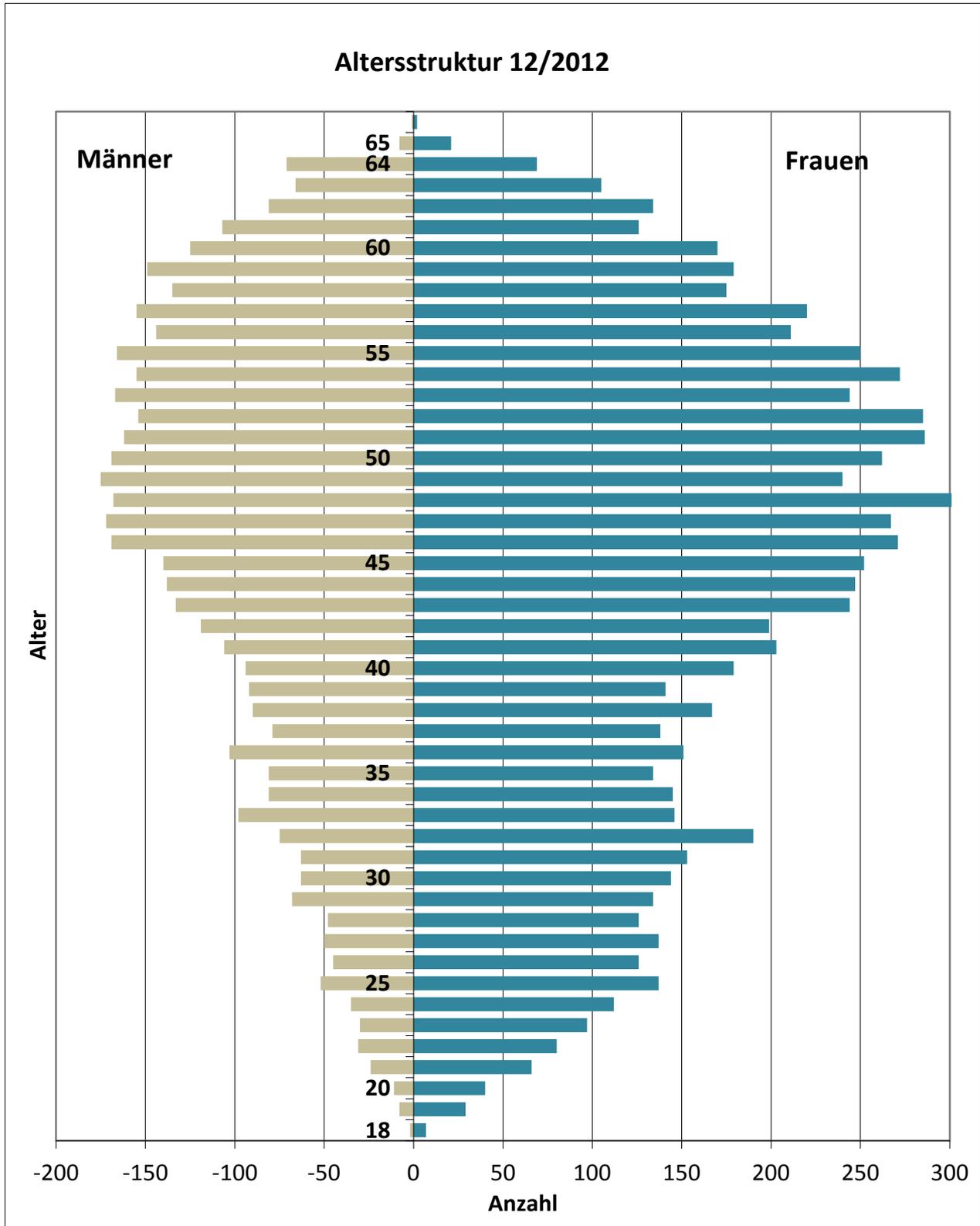
Die weiterhin relativ hohe Niveau bei den über 55-Jährigen ist das Resultat der geburtenstarken Jahrgänge, die nunmehr kurz vor der Rente bzw. Pensionierung stehen. Der Wert zeigt die derzeit vorhandene Überalterung der Stadtverwaltung - trotz leicht gesunkenem Altersdurchschnitt - deutlich auf.

Aus der Tabelle auf S. 48 zur Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten ist ersichtlich, wo die maßgeblichen Veränderungen zu verzeichnen sind.

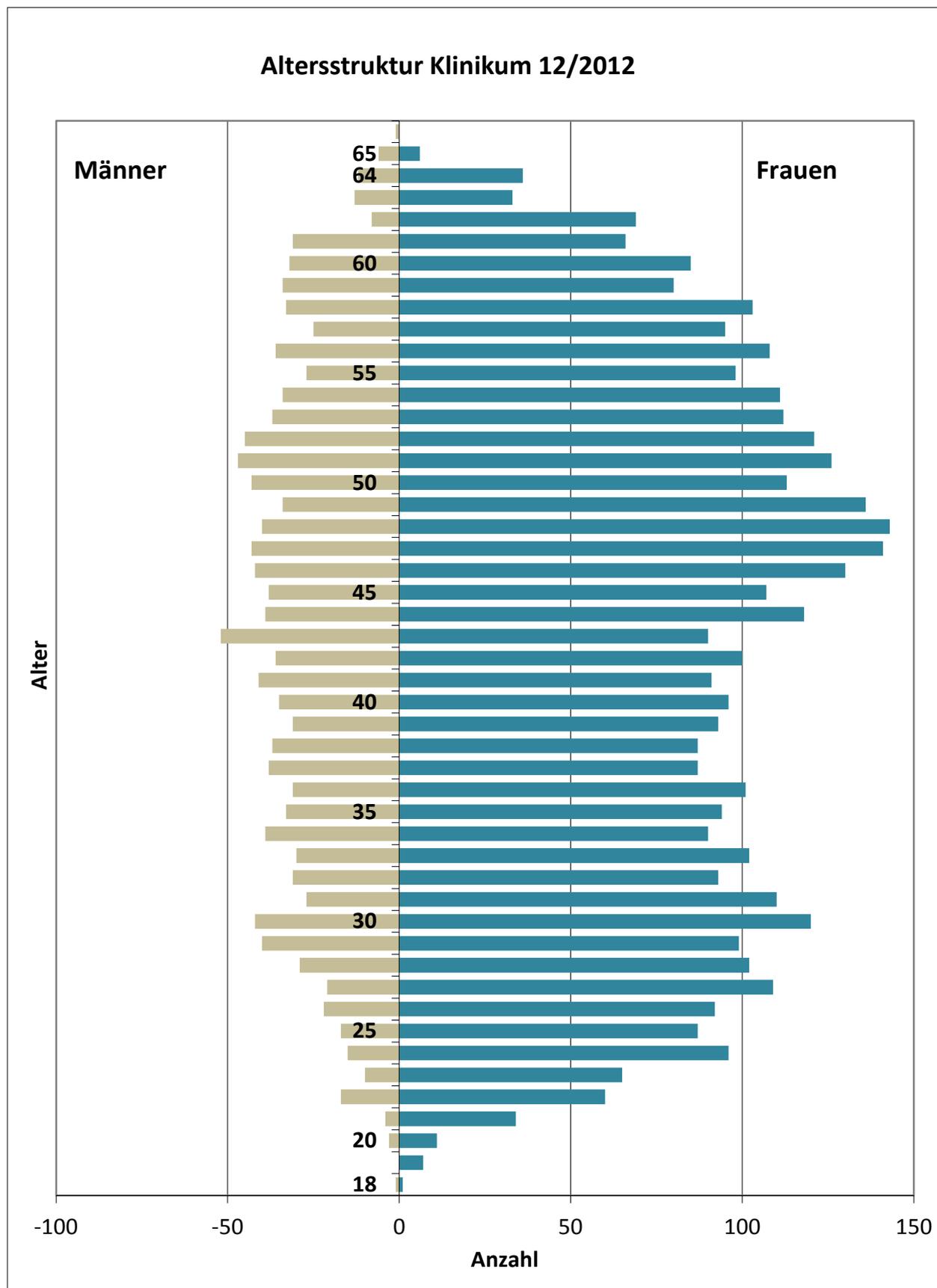
Da in den folgenden Jahren die Austritte wegen des Erreichens der Altersgrenze deutlich zunehmen werden, wurde dieser Tabelle die ebenfalls nach Ämtern und Eigenbetrieben aufgebaute Übersicht der Altersaustritte 2014 - 2019 auf S. 49 gegenüber gestellt.

Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2012

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



Altersstruktur des Klinikums 12/2012



Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2012)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2011	Anz. > 55	> 55	vgl. 2011
Bürgermeisteramt	192	47,4	46,0	43	22%	18%
Rechnungsprüfungsamt	43	48,7	50,0	12	28%	35%
OB	235	47,7	46,7	55	23%	21%
Haupt- und Personalamt	526	46,8	46,5	114	22%	20%
Bezirksämter	223	46,7	46,4	40	18%	17%
AK	749	46,7	46,5	154	21%	19%
Stadtkämmerei	254	44,2	45,2	54	21%	21%
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	186	46,8	46,8	46	25%	24%
Jobcenter	453	41,0	41,5	42	9%	7%
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	294	46,0	45,7	57	19%	19%
WFB	1.187	43,8	44,6	199	17%	17%
Statistisches Amt	37	47,9	47,7	11	30%	26%
Rechtsamt	14	51,5	50,5	3	21%	14%
Amt für öffentliche Ordnung	817	42,8	43,0	119	15%	15%
Standesamt	31	42,5	41,7	2	6%	10%
Branddirektion	523	40,2	40,4	44	8%	10%
RSO	1.422	42,0	42,2	179	13%	13%
Schulverwaltungsamt	1.030	48,1	48,4	238	23%	23%
Kulturamt	712	45,2	45,6	162	23%	23%
Amt für Sport und Bewegung	73	49,0	48,8	19	26%	23%
KBS	1.815	47,0	47,3	419	23%	23%
Sozialamt	376	47,0	47,1	91	24%	24%
Jugendamt	3.005	42,8	42,6	484	16%	16%
Gesundheitsamt	173	50,0	50,7	48	28%	30%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	829	44,4	45,3	185	22%	23%
SJG	4.383	43,7	43,8	808	18%	18%
Amt für Umweltschutz	143	46,7	46,9	28	20%	21%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	199	47,3	48,2	48	24%	27%
Baurechtsamt	133	49,1	48,7	33	25%	23%
StU	475	47,6	48,0	109	23%	24%
Stadtmessungsamt	190	47,8	48,7	54	28%	31%
Hochbauamt	183	48,0	48,3	40	22%	24%
Tiefbauamt	470	46,1	46,0	108	23%	23%
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	345	45,2	44,5	71	21%	20%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	483	46,4	46,3	95	20%	20%
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	739	47,5	47,5	163	22%	22%
T	2.410	46,7	46,7	531	22%	22%

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

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

Altersaustritte 2014 - 2019 nach Referaten (12/2012)

	Anz. MA	Beamte	Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	192	6	13	19	9,9%	18,30
Rechnungsprüfungsamt	43	4	3	7	16,3%	7,00
OB	235	10	16	26	11,1%	25,30
Haupt- und Personalamt	527	14	34	48	9,1%	43,11
Bezirksämter	224	8	9	17	7,6%	15,50
AK	751	22	43	65	8,7%	58,61
Stadtkämmerei	254	13	14	27	10,6%	24,75
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	186	11	11	22	11,8%	20,87
Jobcenter	453	7	11	18	4,0%	16,20
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	294		32	32	10,9%	28,49
WFB	1.187	31	68	99	8,3%	90,31
Statistisches Amt	37		3	3	8,1%	2,90
Rechtsamt	14	1		1	7,1%	1,00
Amt für öffentliche Ordnung	817	16	39	55	6,7%	50,82
Standesamt	31		1	1	3,2%	0,55
Branddirektion	523	58	3	61	11,7%	60,50
RSO	1.422	75	46	121	8,5%	115,77
Schulverwaltungsamt	1.031	14	102	116	11,3%	86,12
Kulturamt	712	5	93	98	13,8%	76,04
Amt für Sport und Bewegung	75	3	5	8	10,7%	5,06
KBS	1.818	22	200	222	12,2%	167,22
Sozialamt	376	10	33	43	11,4%	36,10
Jugendamt	3.005	21	236	257	8,6%	202,14
Gesundheitsamt	173	6	23	29	16,8%	25,98
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	840	1	86	87	10,4%	65,49
SJG	4.394	38	378	416	9,5%	329,71
Amt für Umweltschutz	143	11	8	19	13,3%	16,82
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	199	1	16	17	8,5%	15,72
Baurechtsamt	133	7	11	18	13,5%	17,05
StU	475	19	35	54	11,4%	49,59
Stadtmessungsamt	190	8	16	24	12,6%	23,05
Hochbauamt	183	5	15	20	10,9%	19,80
Tiefbauamt	470	9	51	60	12,8%	57,32
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	345	1	33	34	9,9%	32,75
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	483		47	47	9,7%	44,40
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	739	1	71	72	9,7%	71,00
T	2.410	24	233	257	10,7%	248,32
Stadtverwaltung	12.692	241	1.019	1.260	9,9%	1.085

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

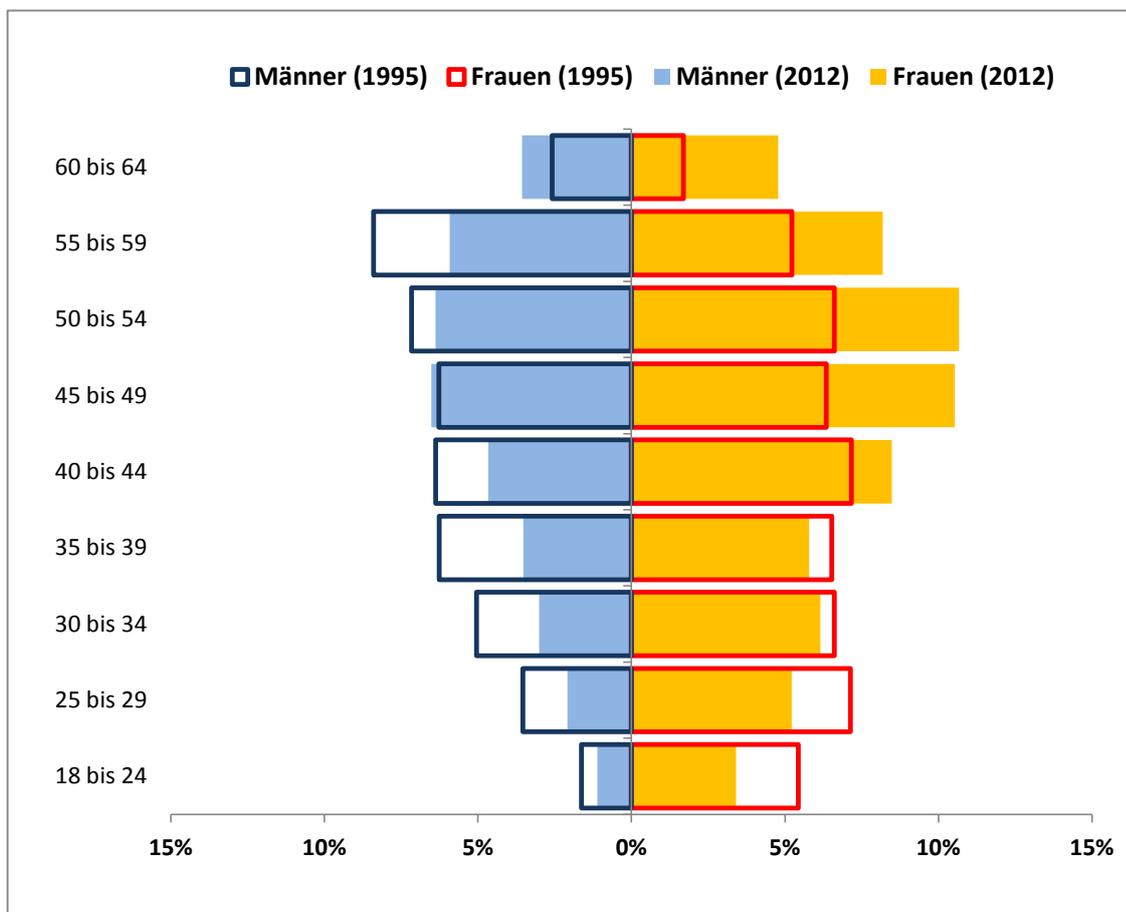
Altersstruktur der Stadtverwaltung 2012 zu 1995

Veränderungen in der Altersstruktur

Von 1995 bis 2012 hat sich die Alters- und Geschlechterstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Stuttgart (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beamte ohne Klinikum), wie in der nachstehenden Grafik dargestellt, verschoben. In der Grafik dargestellt sind dabei die Anteile der nach Alter und Geschlecht unterschiedenen Gruppen von städtischen Mitarbeiter/-innen an allen Beschäftigten in der Stadt Stuttgart. Die Anteile ergänzen sich also in jedem Jahr auf jeweils 100%. Damit wird von Veränderungen der Gesamtzahl an Beschäftigten der leichteren Vergleichbarkeit der beiden Zeitstände halber abgesehen.

Während im Jahr 1995 noch 35% der männlichen und 49% der weiblichen Erwerbstätigen unter 40 Jahren alt waren, waren es Ende 2012 nur noch 26, bzw. 33%. In diesem Zeitraum stieg das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen der Stadt Stuttgart von 41,8 auf rd. 45 Jahre an (bei den Männern: von 44,3 auf 46,2 bei den Frauen von 39,5 auf 44,2).

Grafik: Anteile der städtischen Mitarbeiter/-innen an den Erwerbstätigen der Stadt Stuttgart 1995 und 2012 nach Altersgruppen und Geschlecht



Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg und Stadt Stuttgart (Haupt- und Personalamt); Bearb.: Statistisches Amt

Verglichen mit allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Stuttgart arbeiten, erhöhte sich das Durchschnittsalter der Belegschaft der Stadtverwaltung Stuttgart relativ stark, wie nachfolgende Tabelle zeigt.

Altersdurchschnitt	1995	2012
Alle Beschäftigte Stuttgart	38,3	40,8
Mitarbeiter/-innen Stadtverwaltung Stuttgart	41,8	45,0
davon		
Frauen in Stuttgart	37,1	39,9
Frauen in der Stadtverwaltung Stuttgart	39,5	44,2
davon		
Männer in Stuttgart	39,2	41,5
Männer in der Stadtverwaltung Stuttgart	44,3	46,2

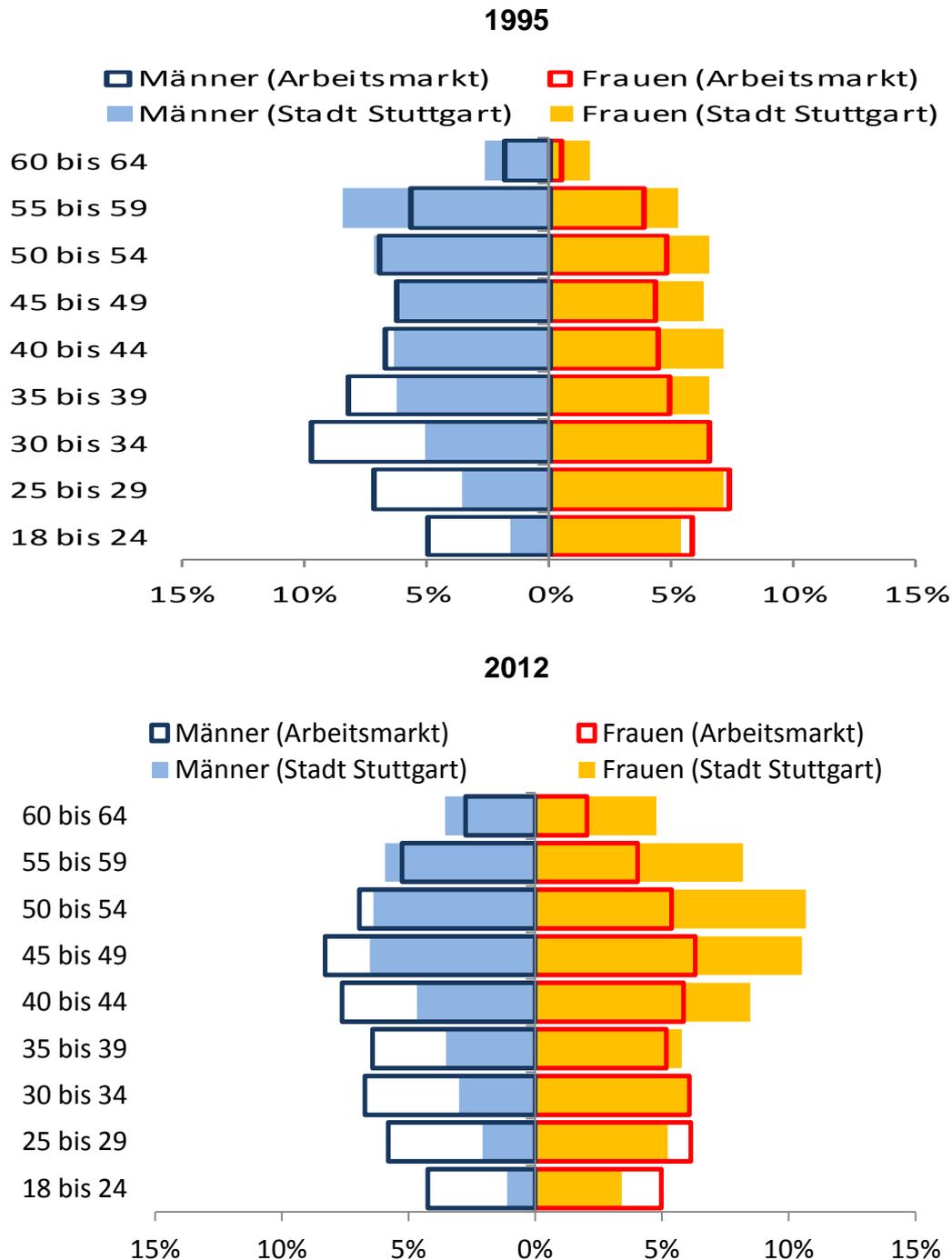
Obwohl also die städtischen Mitarbeiter/-innen bereits im Jahr 1995 im Schnitt um 3,5 Jahre älter waren als die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Stuttgart insgesamt, alterte die städtische Belegschaft im Schnitt schneller als die Vergleichsgruppe, so dass der Unterschied im Durchschnittsalter zwischenzeitlich auf 4,2 Jahre angewachsen ist.

Grafisch dargestellt sind die unterschiedlichen Entwicklungen in der Alters- und Geschlechtsstruktur zwischen der städtischen Belegschaft und den Beschäftigten in Stuttgart insgesamt in den beiden Abbildungen der Grafiken auf der folgenden Seite. Auch in diesen Grafiken ergänzen sich alle Beschäftigtenanteile in den beiden Vergleichsjahren und den beiden Vergleichsgruppen auf jeweils 100%.

Im Jahr 1995 entsprach die Geschlechts- und Altersstruktur der städtischen Mitarbeiter/-innen noch in etwa der aller in Stuttgart arbeitenden Beschäftigten. Relativ stark unterproportional vertreten waren damals bereits Männerjahrgänge unter 40 Jahren, leicht überproportional die Frauenjahrgänge über 40 Jahren. Bis 2012 hat sich dieses Muster noch erheblich stärker ausgeprägt.

Altersgruppen der Stadtverwaltung 2012 zu 1995 im Vergleich mit dem Arbeitsmarkt

Grafik: Anteile der städtischen Mitarbeiter/-innen* an den Erwerbstätigen der Stadt Stuttgart nach Altersgruppen und Geschlecht im Vergleich zu den insgesamt in Stuttgart sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren 1995 und 2012



*Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beamte.

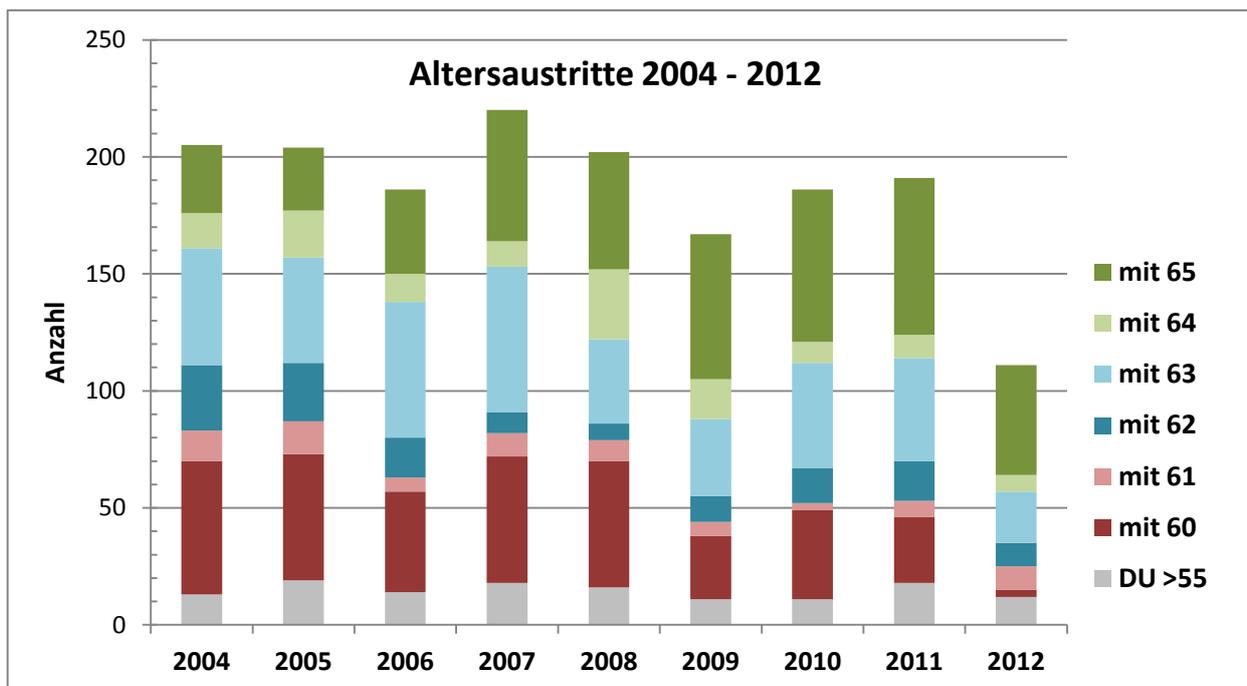
Die geschlechts- und altersspezifischen Beschäftigtenanteile ergänzen sich jeweils auf 100%.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Landeshauptstadt Stuttgart Haupt- und Personalamt; Bearbeitung: Statistisches Amt

Altersaustritte 2004 - 2012

Bei den Altersaustritten in 2012 ist zunächst die niedrige Gesamtzahl augenfällig. Betrachtet man jedoch im Personalbericht 2012 auf Seite 29 die Grafik zur Altersstruktur, wird ersichtlich, dass die Anzahl an Personen im renten-/pensionsfähigen Alter dieser niedrigen Zahl entspricht.

Auch weiterhin geht mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/-innen vor dem 65. Lebensjahr in Rente bzw. Pension, wie Grafik und die Tabellen auf den nächsten Seiten zeigen.



Hinweis:

In der Aufstellung der Altersaustritte sind die Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes nicht enthalten. Die Pensionsgrenze ist bei ihnen das 60. bzw. 62. Lebensjahr. Eine Angabe würde das Bild verfälschen.

Austritte aufgrund von Arbeits-/Dienstunfähigkeit (DU) wurden ab dem Alter von 56 in die Übersicht mit aufgenommen, da ein gewisser Bezug zum Alterungsprozess unterstellt wurde.

Zusammenstellung der Ruheständler von 2012 und 2011

Stadtverwaltung

2012	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60	DU >55	≤ 55	nachrichtlich:		
												ATZ vor 65	ATZ insg.	ATZ in %
Tarif-Besch. Ä.	62	40,32%	25	37	5	8	7	8	1	8	6	4	9	14,52%
Beamte Ämter	20	35,00%	7	13	1	9		3		3	5			0,00%
Tarif-Besch. Eb	28	53,57%	15	13	1	5	3	2	2		2	1	2	7,14%
Beamte Eb	1	0,00%		1						1				
Tarif-Besch. Σ	90	44,44%	40	50	6	13	10	10	3	8	8	5	11	12,22%
Beamte Σ	21	33,33%	7	14	1	9	0	0	0	4	5	0	0	0,00%
Insgesamt	111	42,34%	47	64	7	22	10	10	3	12	13	5	11	9,91%

65 + 64	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60	DU >55	≤ 55	ATZ vor 65	ATZ insg.	ATZ in %
Insgesamt	111	48,65%	54	57		22	10	10	3	12	13	5	11	9,91%

Bei den relativ wenigen Altersaustritten 2012 gingen mehr als 42% im Alter von 65 in Rente oder Pension. Dies ist ein deutliches Plus von 7% gegenüber dem Vorjahr.

Auch im Klinikum setzten sich im Jahr 2012 rd. 42% der Beschäftigten mit Erreichen des regulären Rentenalters zur Ruhe.

Klinikum

2012	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60
Tarif-Beschäft.	97	43,30%	42	55	8	16	12	7	12
Beamte	2	0,00%		2		2			
Insgesamt	99	42,42%	42	57	8	18	12	7	12

65 + 64	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60
Insgesamt	99	50,51%	50	49		18	12	7	12

Stadtverwaltung

												nachrichtlich:		
2011	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60	DU >55	≤ 55	ATZ vor 65	ATZ insg.	ATZ in %
Tarif-Besch. Ä.	121	43,80%	53	68	4	24	5	6	20	9	6	21	44	36,36%
Beamte Ämter	30	20,00%	6	24	4	14	1			5	2	1	1	3,33%
Tarif-Besch. Eb	40	20,00%	8	32	2	6	11	1	8	4	2	18	22	55,00%
Beamte Eb														
Tarif-Besch. Σ	161	37,89%	61	100	6	30	16	7	28	13	8	39	66	40,99%
Beamte Σ	30	20,00%	6	24	4	14	1	0	0	5	2	1	1	3,33%
Insgesamt	191	35,08%	67	124	10	44	17	7	28	18	10	40	67	35,08%
65 + 64	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60	DU >55	≤ 55	ATZ vor 65	ATZ insg.	ATZ in %
Insgesamt	191	40,31%	77	114		44	17	7	28	18	10	40	67	35,08%

Klinikum

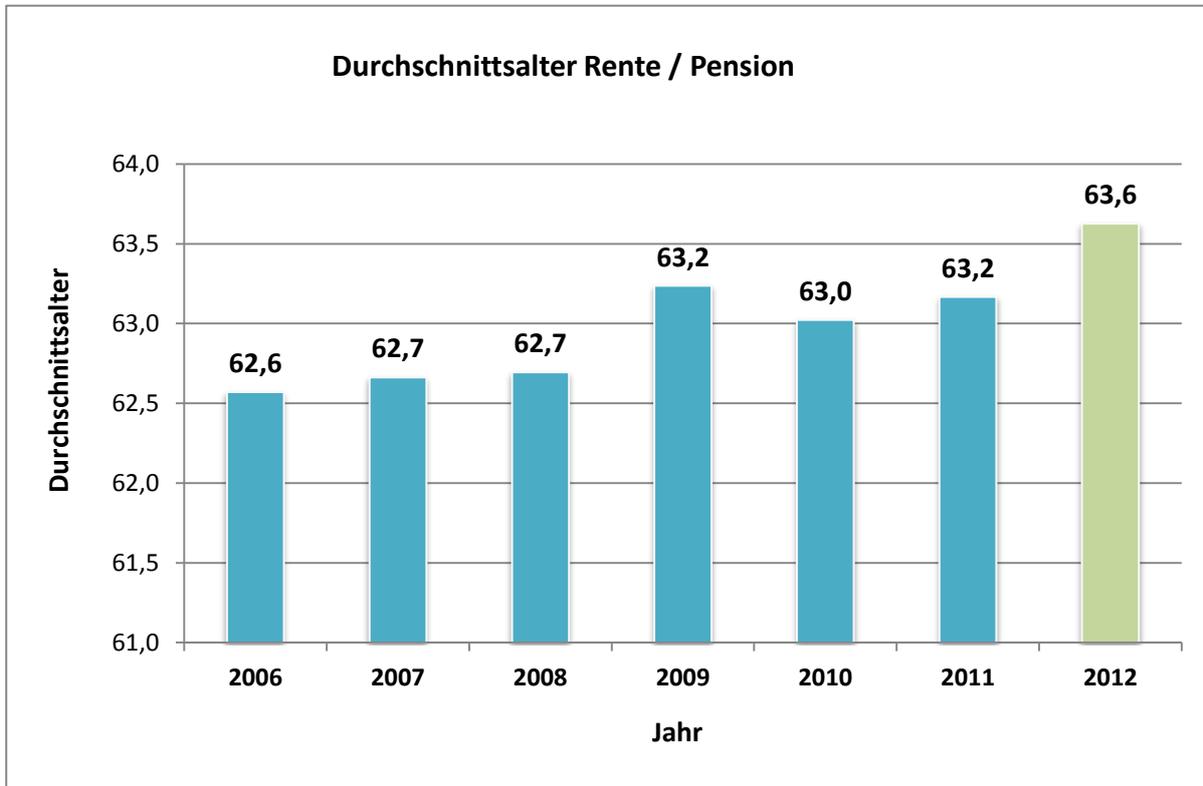
2011	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60
Tarif-Beschäft.	80	40,00%	32	48	5	12	6	9	16
Beamte	1	100,00%	1						
Insgesamt	81	40,74%	33	48	5	12	6	9	16
65 + 64	Σ Ruhest.	65 in %	Alter 65	Σ vor 65	mit 64	mit 63	mit 62	mit 61	mit 60
Insgesamt	81	46,91%	38	43		12	6	9	16

(Ä, = Ämter; Eb = Eigenbetriebe; ATZ = Altersteilzeit; DU = Dienstunfähigkeit)

1) Die Mitarbeiter/-innen, die aufgrund ihrer Dienstunfähigkeit aus dem Dienst vorzeitig ausgeschieden sind, wurden in zwei Gruppen gezählt: Lebensalter größer 55 (>55), verbunden mit der Annahme, dass zwischen Alter und Dienstunfähigkeit ein Zusammenhang besteht. Anzahl der dienstunfähigen Personen mit Lebensalter 55 oder jünger (≤55) nachrichtlich zur Information.

Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Durchschnittsalter	62,57	62,66	62,69	63,24	63,02	63,17	63,63



51,35 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gingen 2012 vor dem Erreichen des 64. Lebensjahres in Rente/Pension.

Damit ist dieser Wert gegenüber dem Vorjahr um rd. 8% gesunken (2011:59,69%).

Ob dies eine Trendwende darstellt lässt sich - auch trotz gestiegenem Durchschnittsalter bezüglich dem Eintritt in Rente oder Pension - schwer beurteilen.

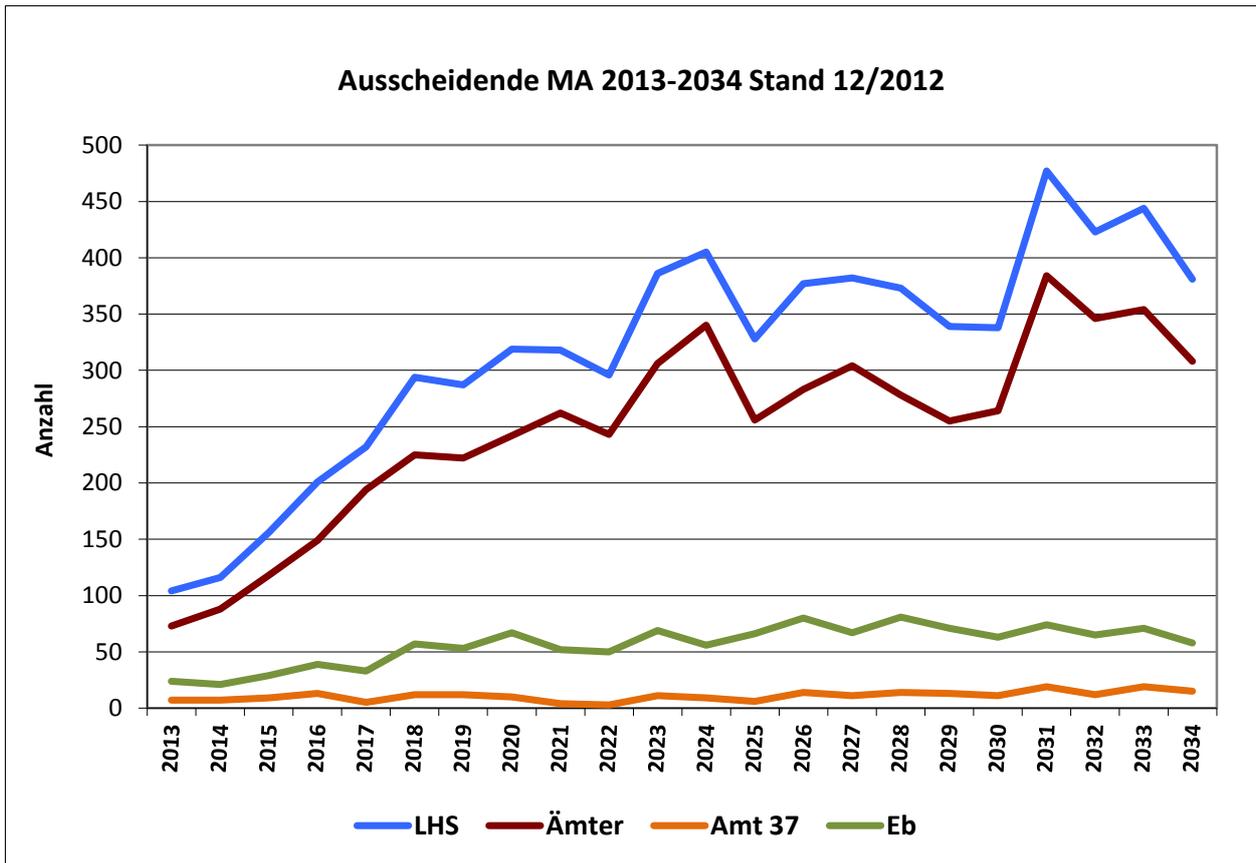
Die sehr niedrige Zahl der altersbedingten Austritte in 2012 könnten die errechneten Werte verzerrt haben.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen das "Austrittsverhalten" im Detail.

Hinweis:

Bei der Berechnung und für die Grafik wurden die Austritte aufgrund von Erwerbs-/Dienstunfähigkeit ab dem Alter von 56 nicht mit einbezogen, da die Betroffenen hierauf keinen unmittelbaren Einfluss haben.

Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen für den Zeitraum 2013 bis 2034, getrennt nach den Beamten des feuerwehr-technischen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67. Bei den Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 62 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

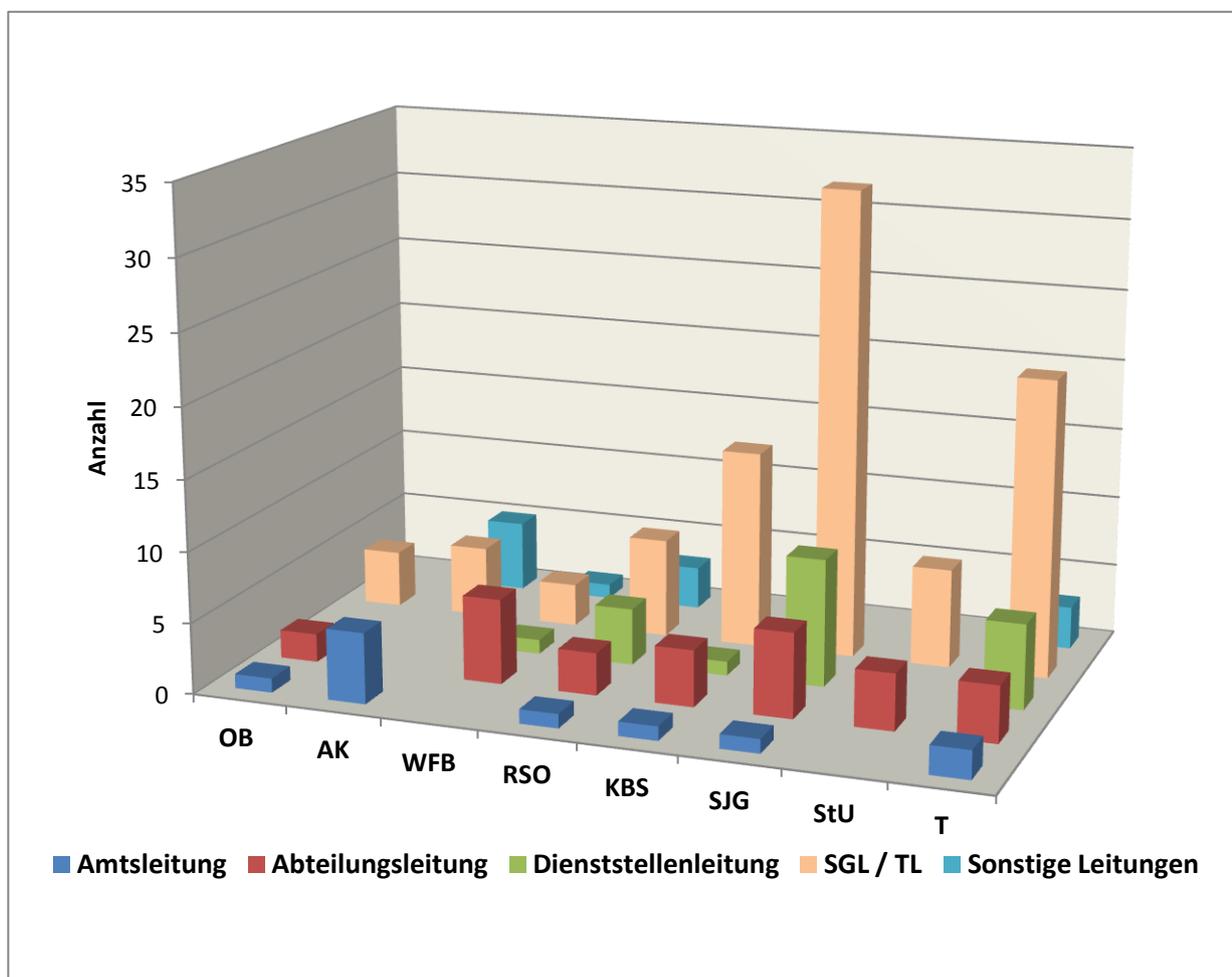
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, wurden mit dem Datum (Jahr) des Beginns der Freizeitphase berücksichtigt.

Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen wurden nicht mitgezählt, da keine altersbedingte Fluktuation vorliegt. Für den Zeitraum von 2013 bis 2034 waren dies bei den Ämtern (ohne Branddirektion) 179 und bei den Eigenbetrieben 77 Personen.

Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2014 - 2019 nach Referaten

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % ¹⁾
	OB	AK	WFB	RSO	KBS	SJG	StU	T		
Amtsleiter/-innen	1	5		1	1	1		2	11	22%
Abteilungsleiter/-innen	2		6	3	4	6	4	4	29	20%
Dienststellenleiter/-innen			1	4	1	9		6	21	17%
Sachgebiets-/Teamleitungen	4	5	3	7	14	33	7	21	94	15%
Sonstige Leitungen		5	1	3				3	12	8%
	7	15	11	18	20	49	11	36	167	15%

¹⁾ Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



Die Austritte der nächste 6 Jahre je Amt/Eigenbetrieb und pro Referat aufsummiert sind auf Seite 49 dargestellt.

Altersaustritte 2014- 2019 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				davon:		
> Beamte	m/w	Anzahl	VK-Wert	Teilzeit	ATZ ¹⁾	FüPos ²⁾
nichttechnischer Dienst	m	96	93,30	8	3	41
	w	38	30,80	20	1	11
Sozialdienst	m	5	4,68	1		4
	w	7	6,60	2		1
technischer Dienst	m	35	34,90	1		16
	w	2	2,00			1
feuerwehrtechn. Dienst	m	58	58,00			5
Beamte Σ		241	230,28	32	4	79
> Tarif-Beschäftigte						
TVöD	m	314	303,83	26	1	42
	w	395	321,53	195	4	17
SuE	m	36	31,24	14		10
	w	177	122,47	124	3	14
TVöD-Pflege	m	13	11,89	2		1
	w	73	52,60	40		4
Musiker	m	7	7,00			
	w	4	4,00			
Tarif-Beschäftigte Σ		1.019	854,56	401	8	88
Insgesamt 2014 - 2019		1.260	1.084,84	433	12	167

¹⁾ Altersteilzeit

²⁾ Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifgruppen bei den Beschäftigten bzw. Laufbahnen bei den Beamten/-innen. Entsprechend der Grafik zur Fluktuation in den zukünftigen Jahren sind die Zahlen gegenüber dem letzten Bericht insbesondere bei den Tarif-Beschäftigten gestiegen.

Die sozialen Berufe, die Summe aus TVöD-Pflege und SuE, sind mit einem Anteil von 23 % vertreten (letzter Betrachtungszeitraum 2013-2018 20 %). In diesen Berufsbereichen bestehen bereits heute Schwierigkeiten in der Personalgewinnung.

Entwicklung des Stellenplans

Stellenbestand Verwaltung 1995 bis Vorgriff auf den Stellenplan 2014 (ohne Eigenbetriebe, ohne Leerstellen)

Jahr	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	10.557,50	9.923,00	8.933,50	8.596,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01
Stellenschaffungen	85,00	81,50	39,00	158,00	49,00	158,26	32,58	440,50	53,11	208,17
Stellenstreichungen	-371,00	-376,50	-284,50	-140,00	-121,00	-97,32	-24,50	-157,47	-27,15	-202,27
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	-349,50	-694,50	-92,50	1,00		-1,00	-861,50	7,50		
Bereinigungen	1,00				7,50					20,00
Endbestand zum Stellenplan	9.923,00	8.933,50	8.595,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 Vorgriff
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.099,91	8.042,80	8.075,92	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,71
Stellenschaffungen	33,61	274,28	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96	33,27
Stellenstreichungen	-90,71	-185,11	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01	-5,85
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-56,25		-11,75				-0,50		
Bereinigungen		0,20		0,01		1,03				
Endbestand zum Stellenplan	8.042,81	8.075,92	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,71	8.866,13

Erläuterungen

Jahr

1995 Übertragung von 339,5 Stellen zum Eigenbetrieb SES und von 11 Stellen zum Eigenbetrieb Märkte

1996 Übertragung von 472 Stellen zum Eigenbetrieb ELW und von 223,5 Stellen zum Eigenbetrieb Kur- und Bäderbetriebe

1997 Übertragung von 82,5 Stellen zum Eigenbetrieb ELW und von 10 Stellen zum Eigenbetrieb Kur- und Bäderbetriebe

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

Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Amt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 Vorgriff
Bürgermeisteramt	144,50	143,00	137,75	138,75	138,75	138,75	143,81	143,81	152,95	152,45	151,57
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50
Haupt- und Personalamt	470,90	467,15	466,41	462,41	426,86	422,06	418,63	417,63	436,18	436,08	439,08
Statistisches Amt	30,50	30,50	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	30,61	30,61	30,61
Rechnungsprüfungsamt	45,85	45,85	44,85	44,85	44,20	43,20	43,04	42,04	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	249,51	249,51	160,16	160,18	159,27	159,27	161,87	161,87	170,69	170,69	170,62
Stadtkämmerei	162,00	159,50	158,00	157,00	212,44	211,44	226,20	228,70	236,70	236,23	237,23
Steueramt	59,69	57,69	57,44	56,69							0,00
Amt für Liegenschaften und Wohnen	152,00	150,25	178,50	175,80	193,78	193,78	185,08	184,88	184,54	184,54	184,54
Jobcenter			198,94	198,94	206,84	206,84	206,84	206,84	430,34	430,34	444,64
Rechtsamt	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	11,64	11,64	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	626,15	626,15	644,77	650,51	657,81	660,31	682,56	705,06	755,56	753,56	753,56
Standesamt	27,40	27,40	25,50	25,50	25,50	25,25	25,25	25,25	25,25	25,25	25,25
Amt für Umweltschutz	123,75	118,60	148,80	148,80	126,42	126,42	122,67	121,17	121,37	124,87	125,37
Branddirektion	518,50	518,50	517,50	517,50	503,50	503,13	535,13	529,13	545,79	545,79	548,79
Schulverwaltungsamt	611,19	610,19	633,83	633,83	665,88	665,88	724,07	727,07	772,72	772,72	772,72
Kulturamt	473,51	474,51	472,76	471,76	475,46	475,96	475,66	485,41	477,85	476,85	476,35
Sozialamt	467,97	433,14	323,49	315,09	286,16	283,36	291,96	296,46	296,86	296,30	300,00
Jugendamt - ohne Kitas	558,53	553,53	540,53	539,36	526,75	524,56	540,15	541,73	556,06	556,06	557,06
Jugendamt - nur Kitas	1.430,72	1.447,14	1.518,71	1.515,09	1.617,55	1.628,83	1.689,70	1.689,67	1.785,45	1.830,91	1.830,91
Amt für Sport und Bewegung	74,10	73,60	72,10	70,60	69,70	69,70	69,70	69,70	63,20	61,20	60,20
Gesundheitsamt	183,75	181,00	131,19	126,19	122,69	121,40	124,86	124,86	127,45	127,45	127,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	183,60	181,90	175,45	173,45	172,45	169,45	168,30	167,30	171,30	171,30	172,30
Stadtmessungsamt	223,50	221,00	202,00	198,50	191,15	187,65	181,65	177,65	173,63	170,63	170,00
Baurechtsamt	115,50	115,50	113,00	113,00	113,00	113,00	114,00	114,00	116,00	116,00	119,00
Hochbauamt	161,80	159,80	158,80	156,80	156,80	155,80	172,00	167,37	175,70	172,32	172,32
Tiefbauamt	485,00	480,90	477,90	469,40	460,06	458,06	441,06	443,56	442,07	441,07	441,07
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	486,50	483,50	450,04	444,04	486,09	485,09	475,08	471,88	466,03	466,03	466,03
Personalarbeitsreserve aus aufgelösten Ämtern	1,50	1,00	2,00	2,00	10,00	10,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00
Übernahme von Auszubildenden im Beamtenverhältnis									15,00	15,00	15,00
Summe Stadtverwaltung	8.099,92	8.042,81	8.075,93	8.031,54	8.114,61	8.104,68	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	8.866,14

Schwerpunkte Stellenschaffungen und Stellenstreichungen

Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 bis 2011

Bereich	Stellen-schaffungen
Kindertageseinrichtungen	653,96
Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister, Schulsekret.	309,07
Bürgerservice	} 65,77
Soziale Leistungen	
Soziale Dienste	} 248,47
Kultur	
Sport	
Sonstige Verwaltung	
Bau, Planung	} 68,00
Betriebstechnik	
Sondereinflüsse	306,00
Summe	1651,27

Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen zum Doppelhaushalt 2012/2013 und im Vorgriff auf 2014

Bereich	Stellen-schaffungen	Stellen-streichungen	Differenz
Kindertageseinrichtungen	137,21	-1,10	136,12
Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister/-sekretärinnen	40,52	-9,50	31,02
Bürgerservice	25,80	-4,50	21,3
Soziale Leistungen	28,10	-1,40	26,7
Soziale Dienste	11,55	-0,65	10,9
Kultur	3,00	-9,72	-6,7226
Sport	2,67	-9,17	-6,5
Sonstige Verwaltung	127,97	-44,74	83,235
Bau, Planung	29,50	-10,83	18,67
Betriebstechnik	1,00	-8,13	-7,13
Sondereinflüsse *)	251,00	-3,63	247,37
Summe	658,32	-103,36	554,96

*) Sondereinflüsse:

Stellenschaffungen

Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen zum STPL 2012	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115 zum STPL 2012	12,00
Ausübung der Option Jobcenter zum STPL 2012	224,00
Σ	251,00

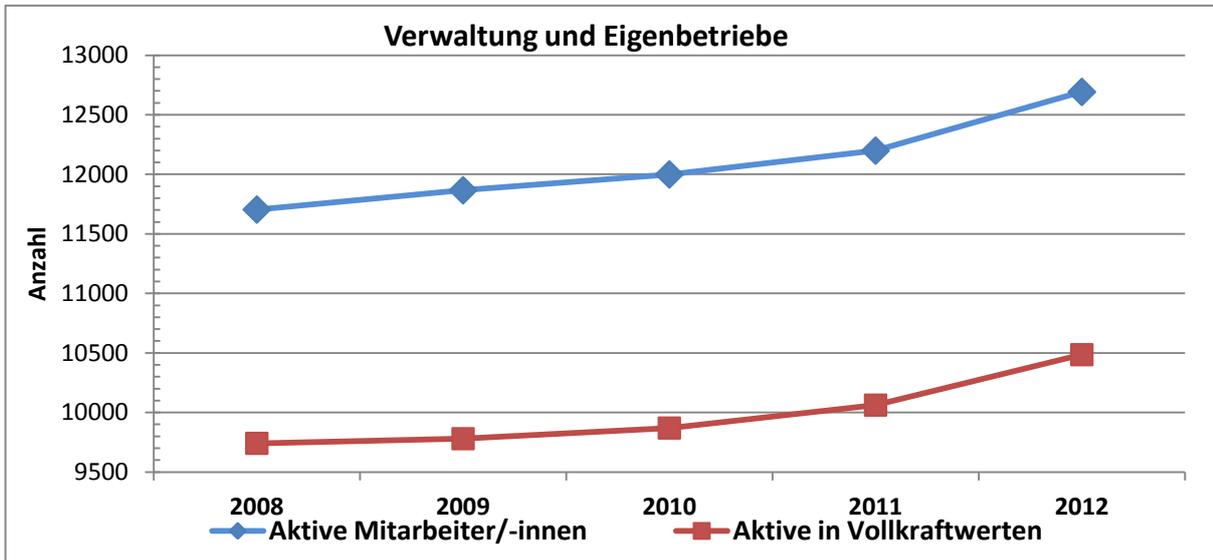
Stellenstreichungen

Aufgabe bereits an Extern übertragen, Stellen wurden jedoch noch bis zum Ausscheiden der Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-3,63	-3,63
Σ	-3,63	-3,63

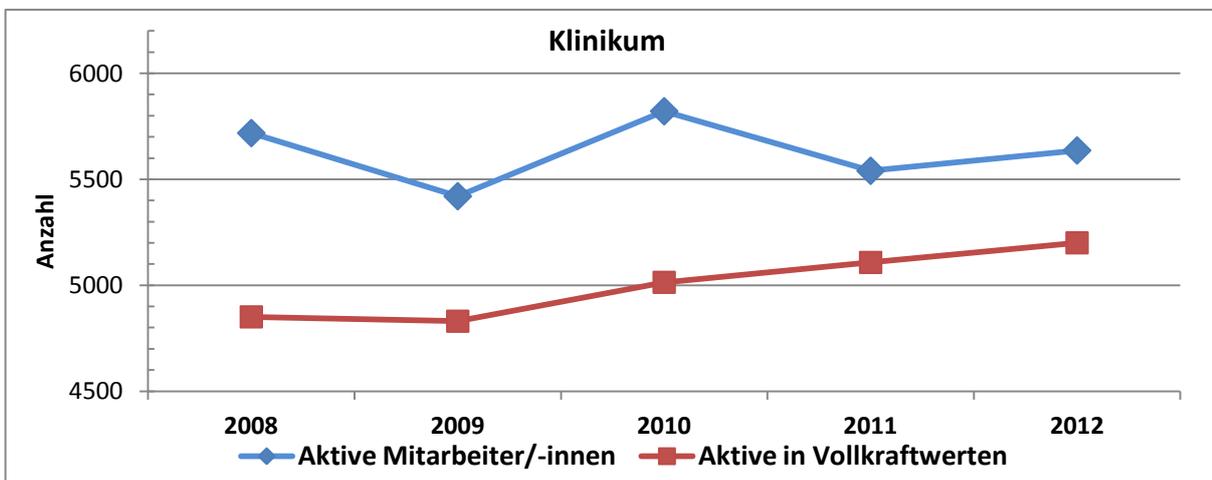
Basiszahlen

Zahl der Mitarbeiter/-innen

Verwaltung	2008	2009	2010	2011	2012
Mitarbeiter/-innen insgesamt	12.585	12.682	12.863	12.989	13.424
Aktive Mitarbeiter/-innen	11.704	11.866	11.999	12.199	12.692
davon Beamte/-innen	2.115	2.110	2.130	2.177	2.240
davon Beschäftigte	9.589	9.756	9.869	10.022	10.452
Aktive in Vollkraftwerten	9.741,06	9.779,92	9.869,62	10.062,04	10.485,56
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	881	816	864	790	732



Klinikum	2008	2009	2010	2011	2012
Mitarbeiter/-innen insgesamt	6.156	5.929	6.373	6.129	6.206
Aktive Mitarbeiter/-innen	5.718	5.420	5.821	5.540	5.636
davon Beamte/-innen	31	31	30	29	26
davon Beschäftigte	5.687	5.389	5.791	5.511	5.610
Aktive in Vollkraftwerten	4.850,71	4.830,23	5.013,72	5.107,54	5.200,15
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	432	498	535	570	539

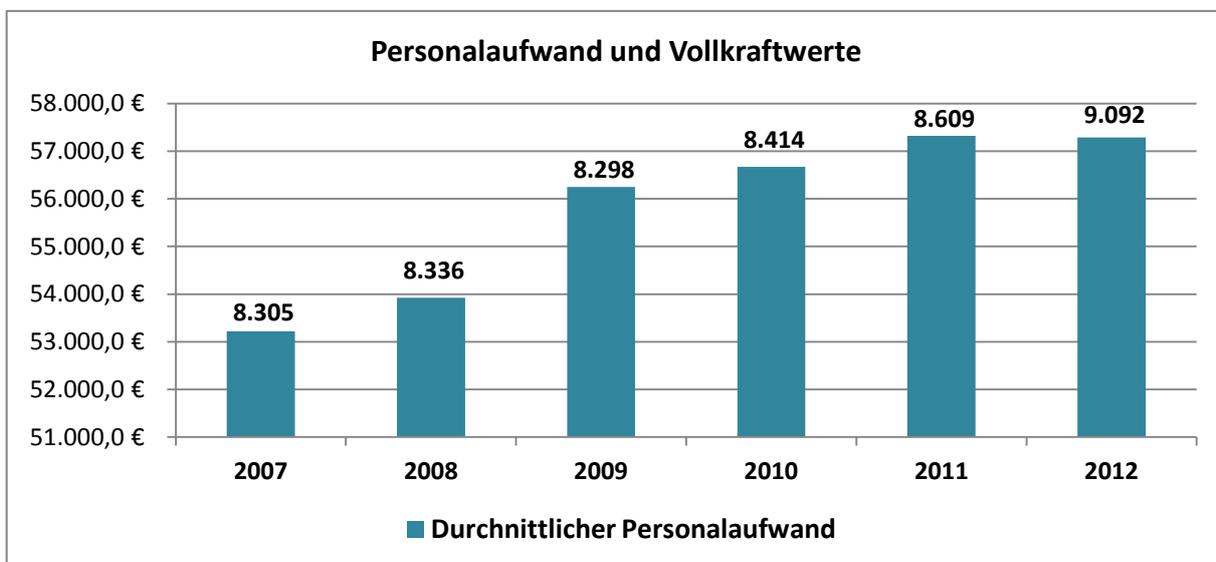
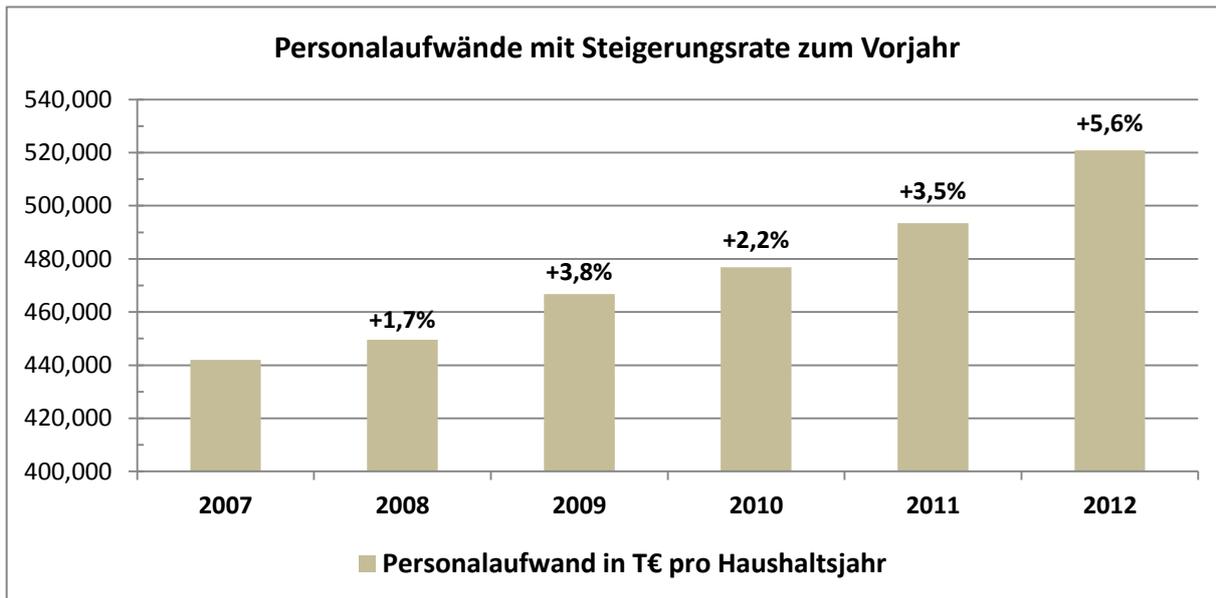


Personalaufwand der Ämter

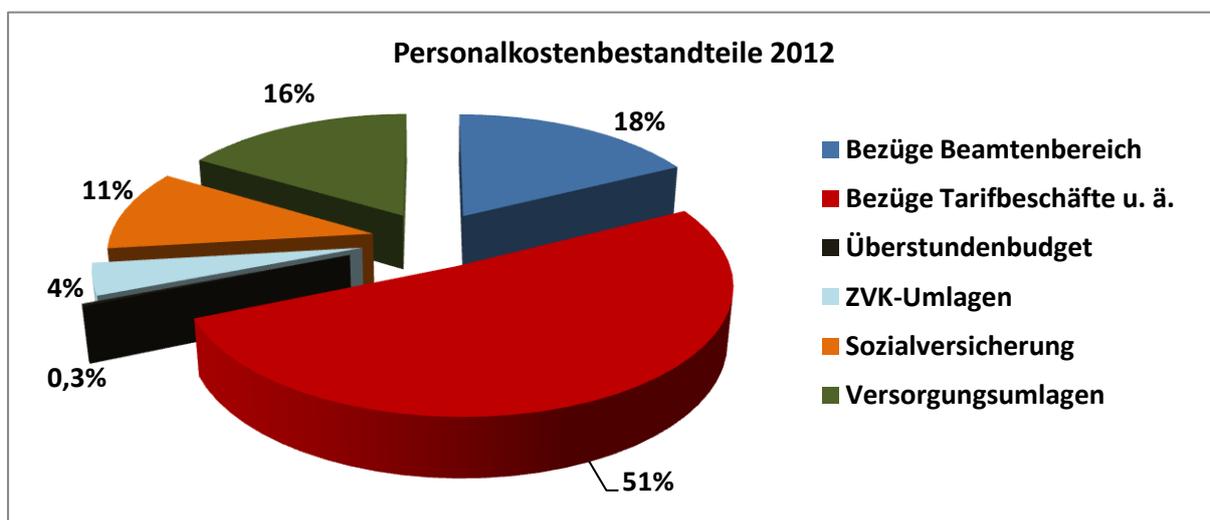
Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr (HHJ); die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne

Rechnungsergebnisse in Mio. €

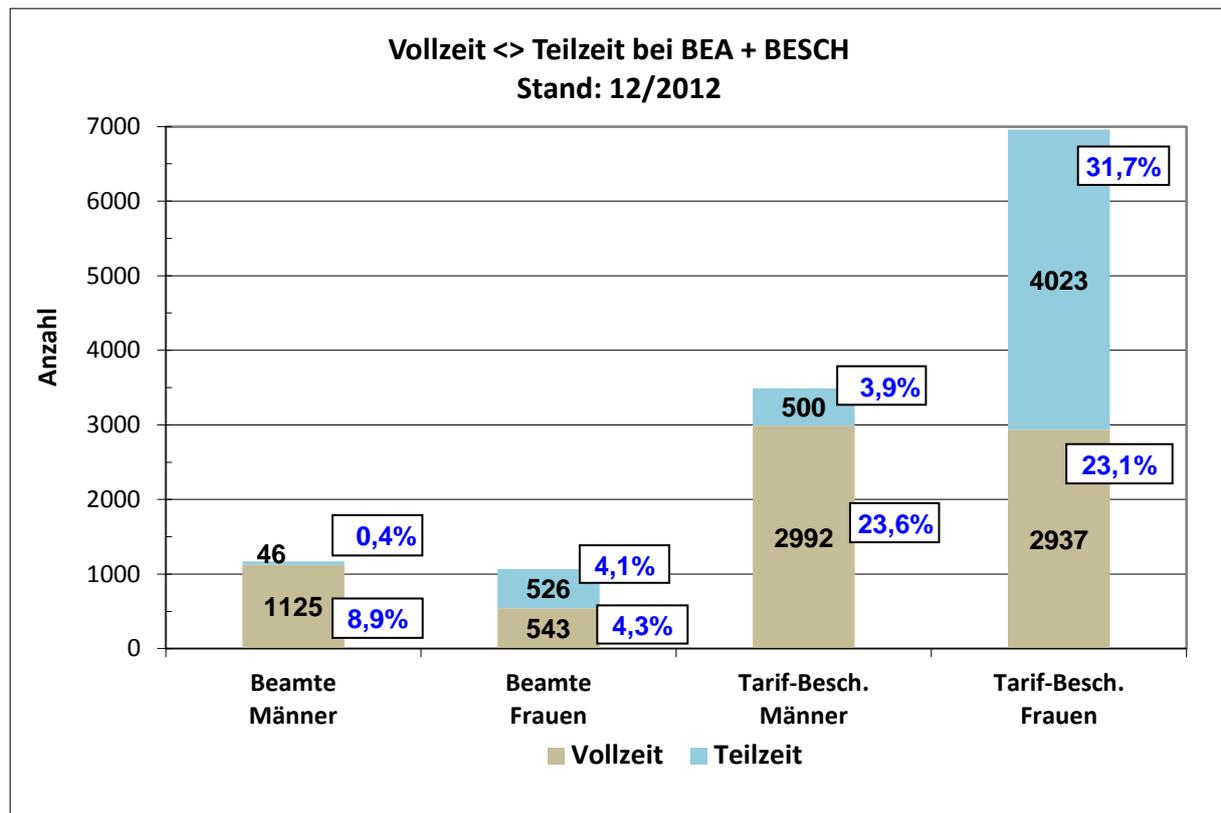
Haushaltsjahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bezüge Beamtenbereich	81,356	81,509	85,094	85,826	88,425	91,443
Bezüge Tarifbeschäfte u. ä.	218,500	227,695	236,372	240,988	248,063	266,492
Überstundenbudget	1,640	1,441	1,497	1,308	1,774	1,582
ZVK-Umlagen	18,275	19,288	20,017	20,728	21,357	21,199
Sozialversicherung	45,996	47,310	48,582	48,484	51,584	54,796
Versorgungsumlagen	76,224	72,290	75,207	79,499	82,254	85,341
Personalaufwand Σ	441,991	449,533	466,769	476,833	493,457	520,853



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



Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Tarif-Beschäftigten



Der Personalbestand ist in 2012 insgesamt um 493 Personen gewachsen. Die Zunahme bei Vollzeitkräften betrug 298 und bei der Teilzeit 195 Personen. Damit bleiben das bisherige Verhältnis von Voll- zu Teilzeit und die Teilzeitquote annähernd unverändert. Die Zahl der Frauen in Teilzeit stieg um 224 Personen, bei den Männern war hier ein Minus von 29 Personen zu verzeichnen.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	543	4,3%	1.125	8,9%	1.668	13,1%	33%	67%
Teilzeit	526	4,1%	46	0,4%	572	4,5%	92%	8%
Beamte Σ	1.069	8,4%	1.171	9,2%	2.240	17,6%	48%	52%

Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	2.937	23,1%	2.992	23,6%	5.929	46,7%	50%	50%
Teilzeit	4.023	31,7%	500	3,9%	4.523	35,6%	89%	11%
Beschäftigte Σ	6.960	54,8%	3.492	27,5%	10.452	82,4%	67%	33%

Insgesamt	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.480	27,4%	4.117	32,4%	7.597	59,9%	46%	54%
Teilzeit	4.549	35,8%	546	4,3%	5.095	40,1%	89%	11%
Insgesamt	8.029	63,3%	4.663	36,7%	12.692	100,0%	63%	37%

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2012 waren in der Stadtverwaltung 5.095 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist seit 2001 (rd. 29%) bis 2011 kontinuierlich gestiegen. Die Personalauswüchse im Jahr 2012 haben den prozentualen Zuwachs gebremst.

Teilzeitquote	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung	36,20%	37,7%	39,4%	40,0%	40,2%	40,1%
Klinikum	--	--	--	32,9%	33,1%	36,2%

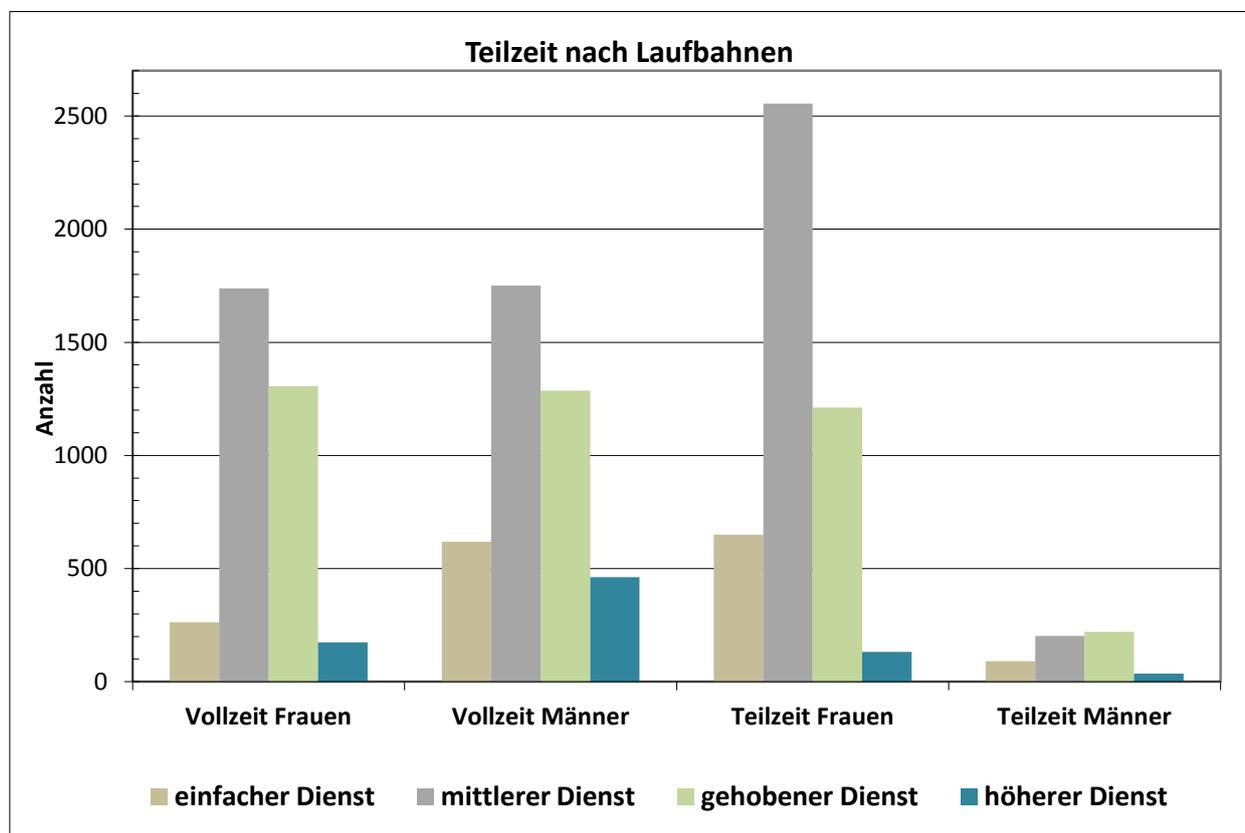
Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21 bis 40%	41 bis 60%	61 bis 80%	81 bis 99%	"Halbtagskräfte" mit 50%
Beamte						
Männer			17 0,3%	18 0,4%	11 0,2%	12 0,2%
Frauen		62 1,2%	265 5,2%	162 3,2%	37 0,7%	201 3,9%
Beamte Σ		62 1,2%	282 5,5%	180 3,5%	48 0,9%	213 4,2%
Beschäftigte						
Männer	74 1,5%	37 0,7%	168 3,3%	134 2,6%	88 1,7%	113 2,2%
Frauen	373 7,3%	625 12,3%	1.359 26,7%	1.156 22,7%	509 10,0%	764 15,0%
Beschäftigte Σ	447 8,8%	662 13,0%	1.527 30,0%	1.290 25,3%	597 11,7%	877 17,2%
Insgesamt	447 8,8%	724 14,2%	1.809 35,5%	1.470 28,9%	645 12,7%	1.090 21,4%
Frauenanteil	83,4%	94,9%	89,8%	89,7%	84,6%	88,5%

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2012

Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamten/-innen und Tarif-Beschäftigten liegt die Einteilung für die Laufbahnen auf Seite 112 zugrunde.

Beamte und Tarif-Beschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Σ	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Σ	Teilzeitanteil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	263	618	881	650	90	740	46%	48%
mittleren Dienst	1.738	1.750	3.488	2.555	202	2.757	44%	43%
gehobenen Dienst	1.306	1.286	2.592	1.211	220	1.431	36%	36%
höheren Dienst	174	462	636	132	35	167	21%	20%



Die Übersicht der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zeigt, dass die Teilzeitquote im mittleren Dienst bei den Frauen am höchsten ist und in den höheren Laufbahnen deutlich sinkt.

Altersteilzeit

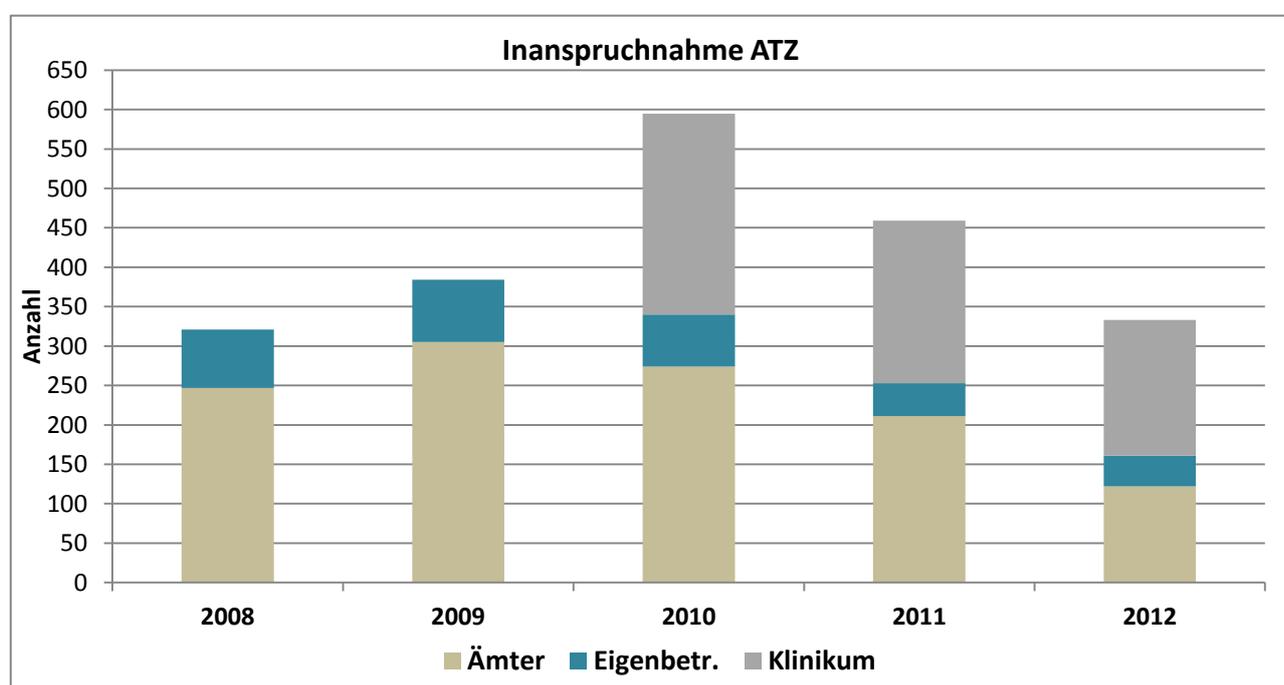
Erstmals waren in 2012 weniger als 2,5% der Beschäftigten am gesetzlichen Stichtag 31.5.2012 in Altersteilzeit. Nach den Regelungen im Tarifvertrag zu flexiblen Altersarbeitszeiten (TV Flex) können deshalb 2013 bei den Ämtern 23 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen. Bei den Eigenbetrieben (ohne Klinikum) sind es zusammen 16 Beschäftigte, die neu in Altersteilzeit gehen können.

Die letzten Vereinbarungen aufgrund des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeit 2009 enden 2014. Das heißt, dass aufgrund der Quotenregelung in den nächsten Jahren wieder einer größeren Zahl von Beschäftigten Altersteilzeit angeboten werden kann.

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Altersteilzeit sind in der nachfolgenden Tabelle 8 Beamte/-innen.

Tabelle: Stand 31.12.2012

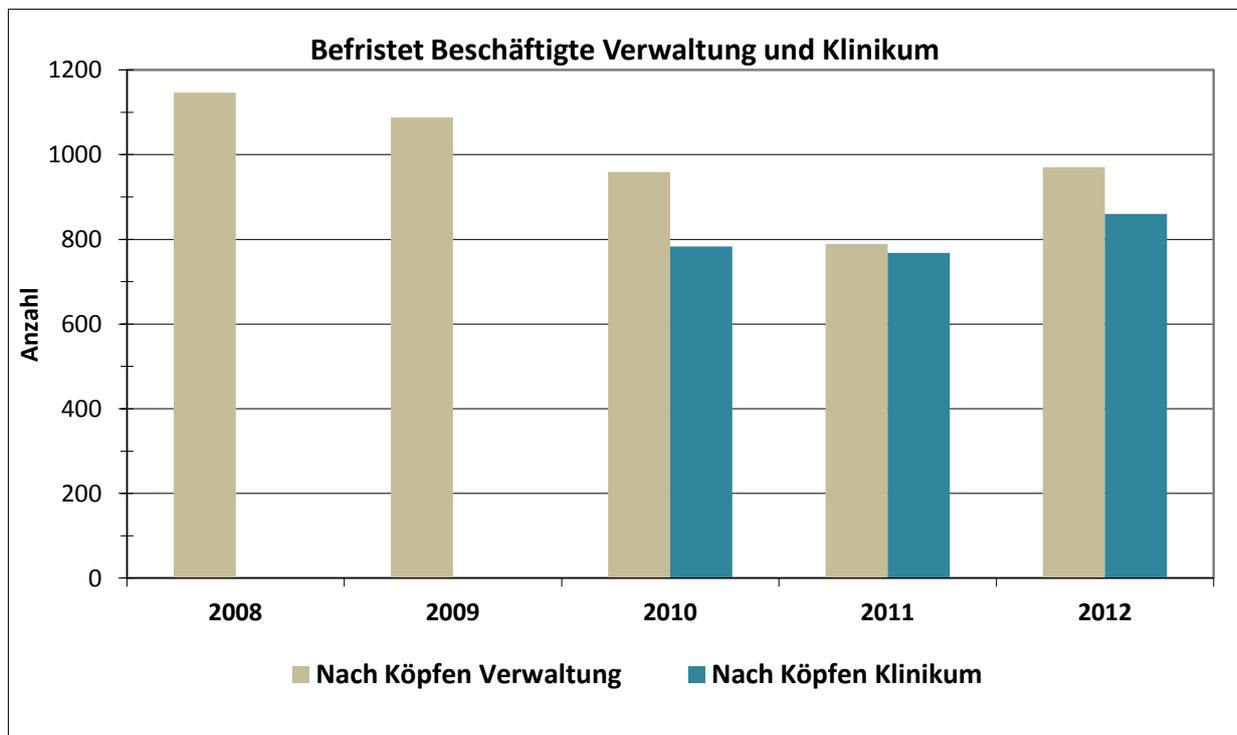
	2008					2009					2010					2011					2012				
	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ	insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ	insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ	insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ	insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ	insgesamt
Ämter	92	135	20	247	146	133	26	305	106	143	25	274	46	156	9	211	9	108	5	122					
Eigenbetr.	21	49	4	74	44	30	5	79	26	35	5	66	13	28	1	42	9	29	1	39					
Σ Verw.	113	184	24	321	190	163	31	384	132	178	30	340	59	184	10	253	18	137	6	161					
Klinikum									137	109	9	255	97	105	4	206	55	113	4	172					



Hinweis: Für die Jahre 2008 und 2009 liegen vom Klinikum (technisch bedingt) keine Daten vor.

Zahl der befristet Beschäftigten

	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung					
Anzahl	1.147	1.088	959	789	970
Anteil	9,8%	9,2%	8,0%	7,9%	9,3%
Klinikum					
Anzahl	--	--	783	768	860
Anteil	--	--	13,5%	13,9%	15,3%



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

Befristet geschaffene Stellen

Beispielhaft seien hier Befristungen für folgende Projekte im Stadtplanungs- und Baubereich (Stuttgart 21, Zukunft Killesberg, Neckarpark, Verkehrsentwicklungsplan), Projekte im Rahmen Kommunalen Altlasten und Energiewirtschaft, Projekte im Schul- und Sozialbereich (Pädagogische Verbände, Projekt schulreifes Kind, Projekt Inklusion, Schulbausanierung und Schulentwicklungsplanung) genannt.

Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Elternzeit und Beurlaubung

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

Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb (2012)

Amt/Eb	Beamte (nachr.)	Tarif- Besch.	Befristet Beschäftigte					Befr. Nach TzBfG § 14 Abs.2 ¹⁾
			w	m	Σ	Frauen- anteil	Anteil an Besch.	
Bürgermeisteramt	33	159	11	2	13	84,6%	8,2%	
Haupt- und Personalamt	155	372	7	4	11	63,6%	3,0%	1
Statistisches Amt	10	27	1	1	2	50,0%	7,4%	
Rechnungsprüfungsamt	24	19	1		1	100,0%	5,3%	
Bezirksämter	83	141	6	2	8	75,0%	5,7%	
Stadtkämmerei	113	141	7	2	9	77,8%	6,4%	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	70	116	4	2	6	66,7%	5,2%	
Job-Center	108	345	33	14	47	70,2%	13,6%	1
Rechtsamt	9	5						
Amt für öffentliche Ordnung	303	514	23	6	29	79,3%	5,6%	2
Standesamt	7	24	5		5	100,0%	20,8%	1
Amt für Umweltschutz	56	87	10	6	16	62,5%	18,4%	
Branddirektion	494	29						
Schulverwaltungsamt	101	930	41	8	49	83,7%	5,3%	1
Kulturamt	24	688	49	10	59	83,1%	8,6%	
Sozialamt	148	228	16		16	100,0%	7,0%	
Jugendamt	154	2851	338	31	369	91,6%	12,9%	
Amt für Sport und Bewegung	25	50		2	2	0,0%	4,0%	1
Gesundheitsamt	20	153	9	1	10	90,0%	6,5%	
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	47	152	11	4	15	73,3%	9,9%	
Stadtmessungsamt	52	138	7		7	100,0%	5,1%	
Baurechtsamt	60	73		2	2	0,0%	2,7%	
Hochbauamt	20	163	3	4	7	42,9%	4,3%	
Tiefbauamt mit Eb Stadtentwässerung	78	737	20	27	47	42,6%	6,4%	2
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	25	458	19	12	31	61,3%	6,8%	1
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	3	837	84	20	104	80,8%	12,4%	48
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	10	729	9	45	54	16,7%	7,4%	35
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	8	286	28	23	51	54,9%	17,8%	15
Σ Stadtverwaltung (ohne Klinikum)	2.240	10.452	742	228	970	76,5%	9,3%	108
Σ Klinikum Stuttgart	29	5.610	581	279	860	67,6%	15,3%	--

¹⁾ Neu aufgenommen wurden die sog. 'sachgrundlosen Befristungen' nach § 14 Abs. 2 TzBfG

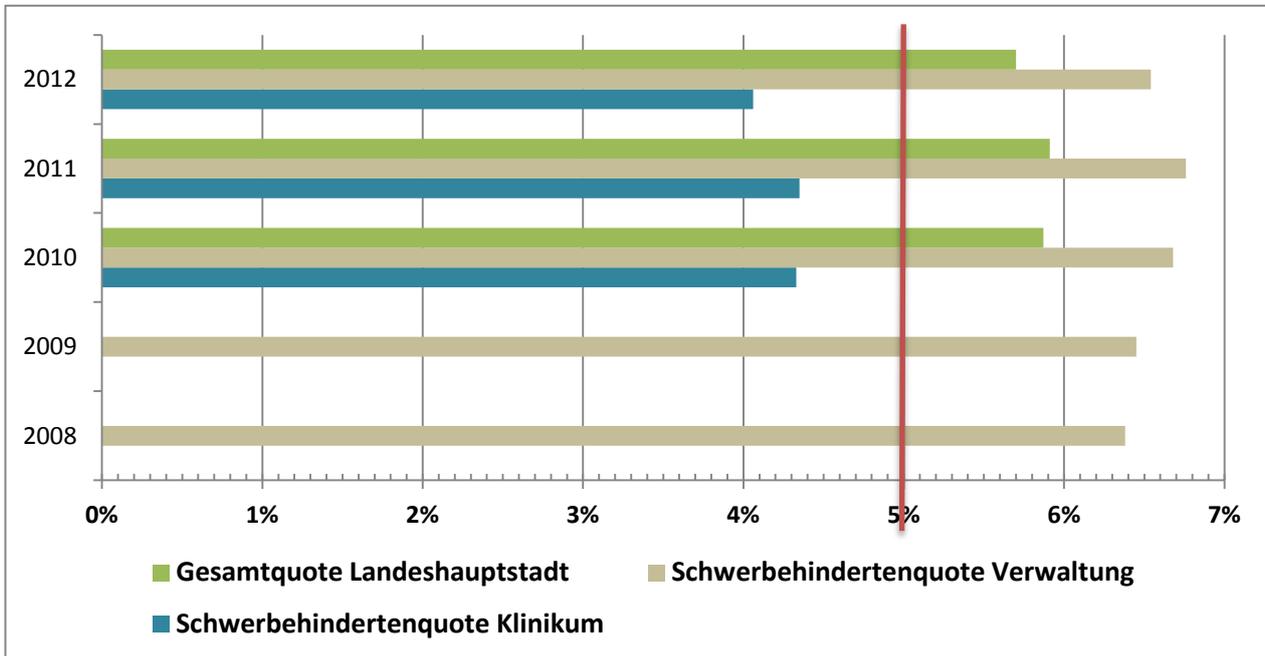
Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

In relativ wenigen Fällen erscheint die tarifliche Probezeit von 6 Monaten zu kurz, um die Eignung der/des Eingestellten zu prüfen. So können z.B. Pflichtfortbildungen terminlich erst nach Ablauf der Probezeit möglich sein, ohne die ein alleiniger Einsatz im Aufgabenbereich nicht zulässig ist. Oder es soll ansonsten auf dem Arbeitsmarkt wenig chancenreichen Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance geboten werden. Das Instrument der sachgrundlosen Befristungen ist für die genannten Zwecke eingeführt worden, seine maßvolle Nutzung ist personalwirtschaftlich sinnvoll und auch geboten.

Von den 112 Personen die in diesem Vertragsverhältnis arbeiten, sind 55 Frauen und 57 Männer.

Schwerbehindertenquote

	2008	2009	2010	2011	2012
Schwerbehindertenquote Verwaltung	6,38%	6,45%	6,68%	6,76%	6,54%
Schwerbehindertenquote Klinikum			4,33%	4,35%	4,06%
Gesamtquote Landeshauptstadt			5,87%	5,91%	5,70%



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 (§ 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 sind mithin verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Pflichtquote nach § 7 SGB IX). Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben verwendet werden (z.B. finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen; Finanzierung der Integrationsfachdienste)

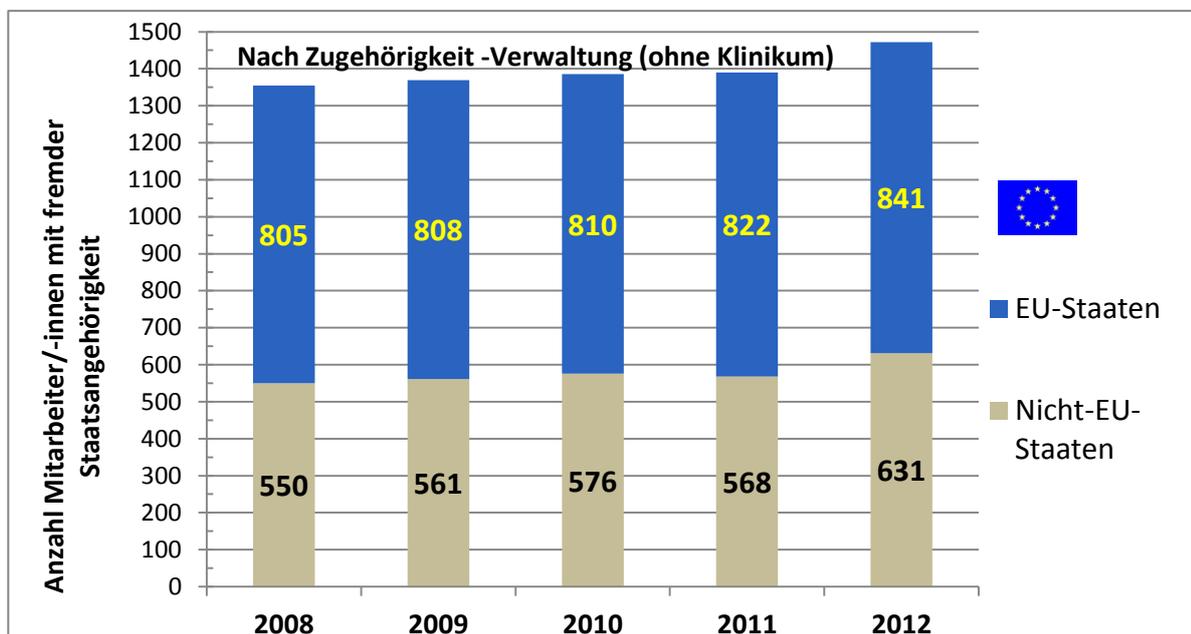
Das Haupt- und Personalamt sowie die weiteren Ämter und Eigenbetriebe achten u.a. darauf, dass die besonderen Pflichten (§ 82 SGB IX) der Landeshauptstadt Stuttgart als öffentlicher Arbeitgeber eingehalten werden (z.B. grds. Einladung zum Vorstellungsgespräch).

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, der der OB mit dem GPR und der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung abgeschlossen hat (Inkrafttreten: 01.01.2010), sieht vor, dass die Stadt mittelfristig eine Schwerbehindertenquote von 7% anstrebt.

Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung	1.355	1.369	1.386	1.390	1.472
Anteil am Personalbestand	11,8%	11,5%	11,6%	11,4%	11,6%
Klinikum	--	--	1.417	826	875
Anteil am Personalbestand	--	--	22,2%	13,5%	14,1%



Aufgrund der Personalzuwächse hat sich die Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit fremder Staatsangehörigkeit seit Jahren erstmals merklich erhöht, ist aber prozentual weiterhin konstant.

Im Bereich der Beamte/-innen sind wie 2011 vier Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten.

Das Verhältnis zwischen Mitarbeiter/-innen aus EU- und Nicht-EU-Staaten hat sich mit rd. 57% zu 43% leicht verändert (2011: 60% zu 40%).

Am stärksten sind Mitarbeiter/-innen folgender Nationalitäten vertreten:

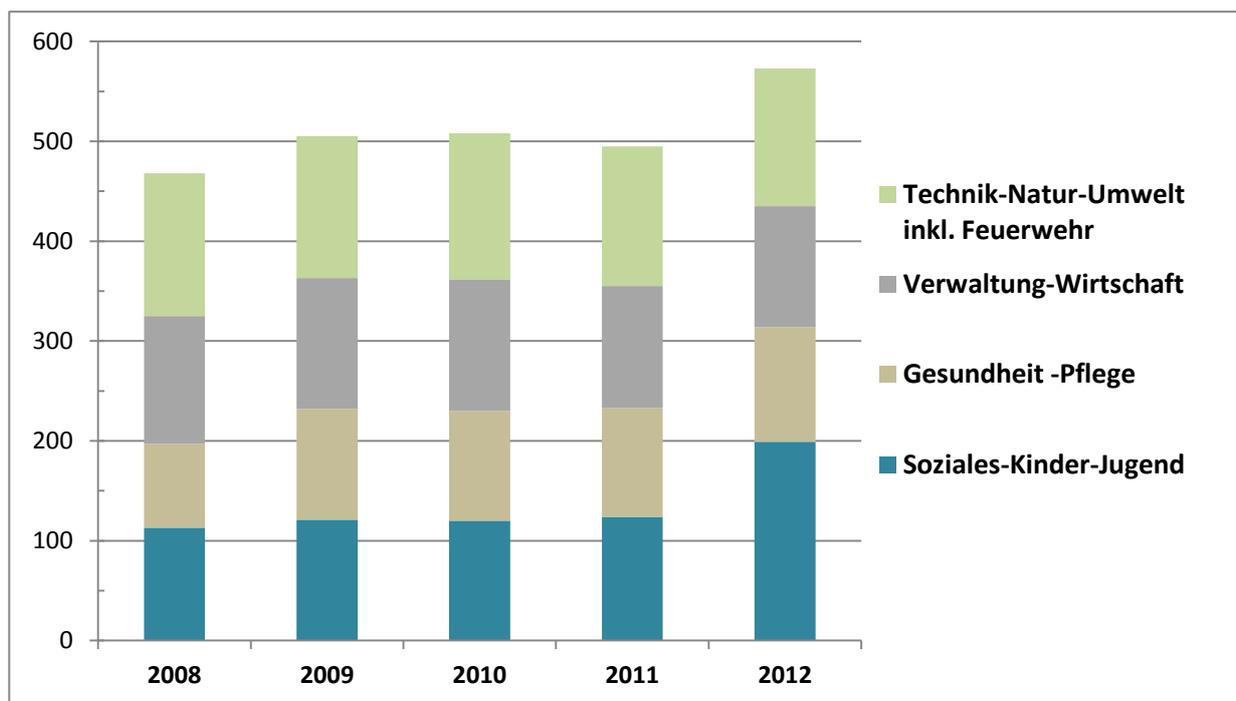
Staatsangeh.	Σ	Anteil
italienisch	290	20%
griechisch	210	14%
türkisch	172	12%
kroatisch	159	11%
portugiesisch	147	10%
bosnisch	60	4%
serbisch	44	3%
österreichisch	41	3%
polnisch	35	2%
französisch	25	2%

Der Anteil von Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund ist wesentlich höher. Da zum Migrationshintergrund keine Angaben erhoben werden, stehen keine verlässlichen Daten zur Verfügung.

Ausbildung

Zahl der Auszubildenden Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung-Wirtschaft	128	131	132	122	121
Soziales-Kinder-Jugend	113	121	120	124	199
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	143	142	146	140	138
Gesundheit -Pflege	84	111	110	109	115
Auszubildende Σ	468	505	508	495	573



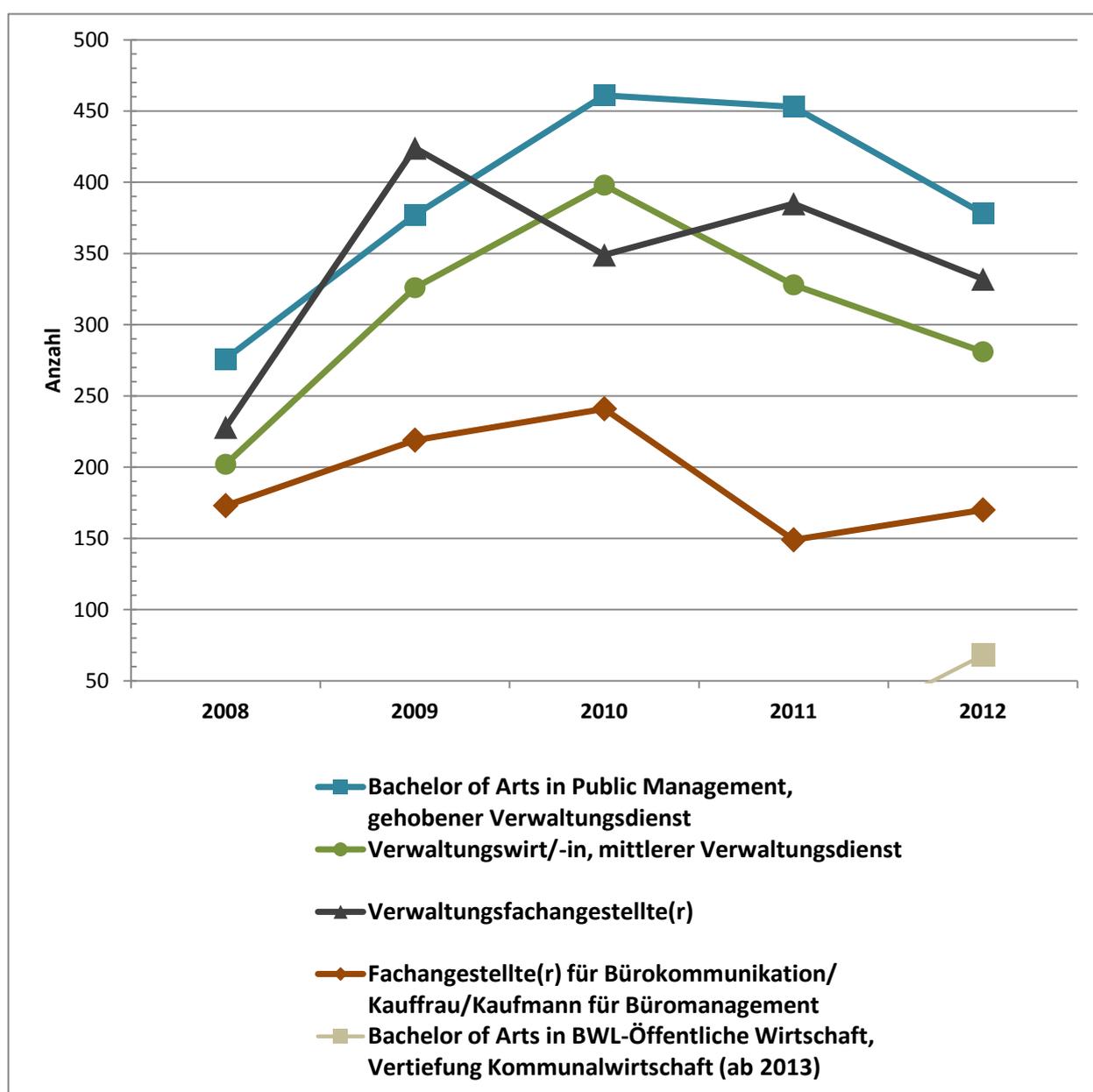
Insbesondere vor dem Hintergrund der Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Personalkörper der Stadtverwaltung Stuttgart ist es ein besonderes Anliegen der Stadtverwaltung, Ausbildungsplätze zu erhalten und in einzelnen Bereichen weiter auszubauen. Gerade im Bereich Soziales-Kinder-Jugend zeigt sich eine beachtliche Erhöhung der Ausbildungsplätze. Hier schlägt sich vor allem der neue Ausbildungsgang "Praxisintegrierte Ausbildung" von Erzieher/-innen (PIA) nieder, den derzeit 47 Personen durchlaufen. Der besondere Bedarf entstand durch den gesetzlichen Anspruch auf einen Kindergartenplatz bei einem gleichzeitigen dauerhaften eklatanten Mangel an Erzieher/-innen. Diese neue Ausbildungsmöglichkeit unterscheidet sich gegenüber der bisherigen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher u. a. dadurch, dass die Auszubildenden bereits während der gesamten Ausbildungszeit ein monatliches Gehalt bekommen. Hierdurch konnte man Zielgruppen erreichen, die sich sonst möglicherweise nicht für dieses Berufsfeld entschlossen hätten. Es sind jetzt mehr Männer in der Ausbildung zum Erzieher und Personen, die bereits eine andere Ausbildung abgeschlossen haben (z. B. Kranken- oder Altenpfleger/-innen).

Auch in allen anderen Bereichen werden die Ausbildungen permanent auf Aktualität und Zukunftsrelevanz geprüft und ggf. neue Ausbildungsgänge gegen bestehende ausgetauscht.

Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

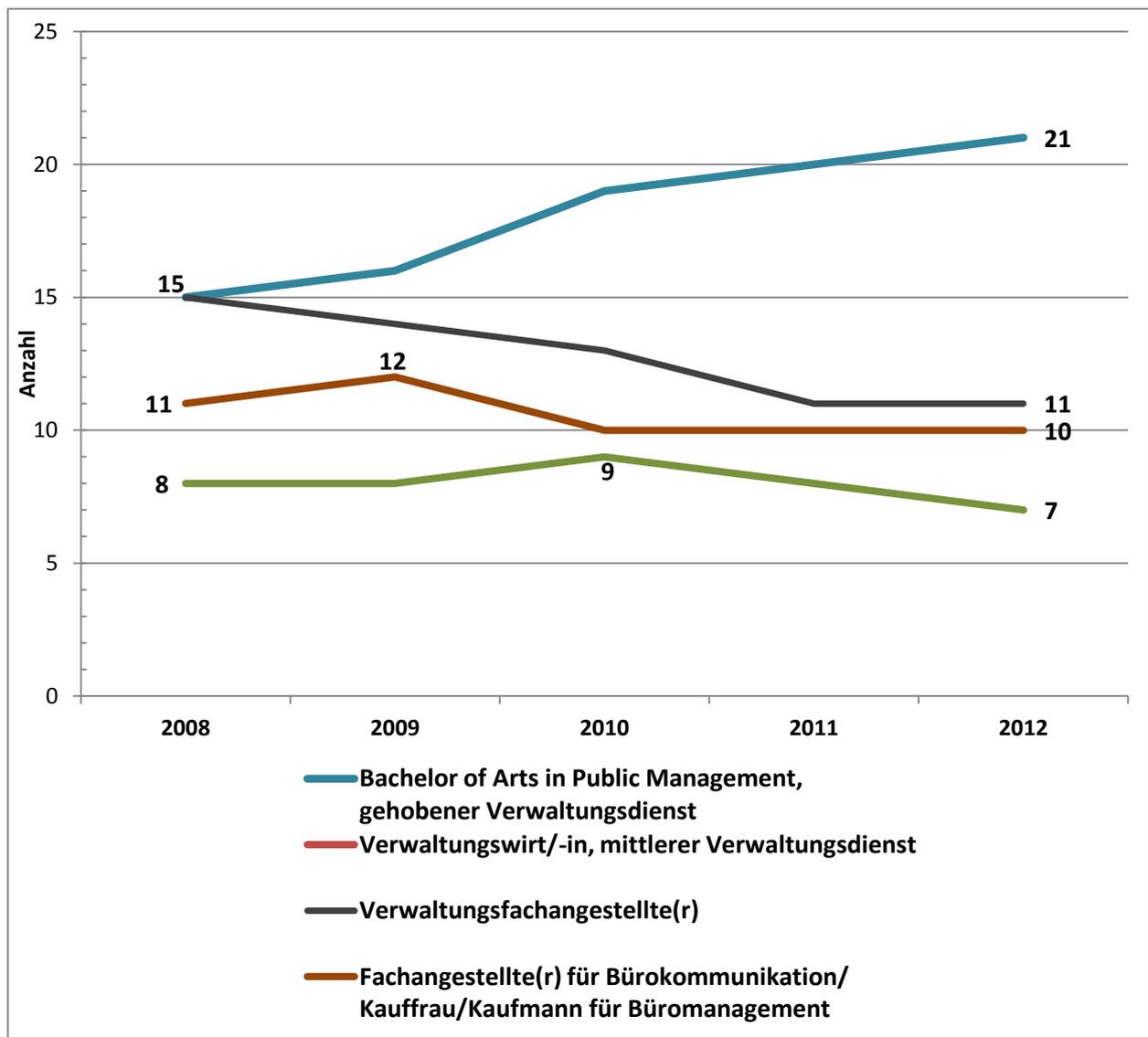
(Ausbildungsbeginn im darauffolgenden Jahr)

	2008	2009	2010	2011	2012
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	276	377	461	453	378
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	202	326	398	328	281
Verwaltungsfachangestellte(r)	228	424	349	385	332
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	173	219	241	149	170
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	--	--	--	--	68
Bewerbungen Σ	879	1.346	1.449	1.315	1.229



Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2008	2009	2010	2011	2012
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	15	16	19	20	21
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	8	8	9	8	7
Verwaltungsfachangestellte(r)	15	14	13	11	11
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	11	12	10	10	10
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, <input type="checkbox"/> Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)					
Σ	49	50	51	49	49



Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2012

Verwaltung und Wirtschaft	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	15
Verwaltungsfachangestellte(r)	35
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtsch. (ab 2013)	0
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	21
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	30
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	9
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	4
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	1
Bachelor of Arts im Studiengang Wirtschaftsförderung	3
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
Technik, Natur und Umwelt	
Winzer/-in	2
Kfz-Mechatroniker/-in	2
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	17
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	6
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker/-in (ab 2013)	0
Vermessungstechniker/-in	4
Straßenbauer/-in	9
Bauzeichner/-in	22
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	8
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	19
Forstwirt/-in	6
Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	3
Berufskraftfahrer/-in (ab 2013)	0
Kfz-Mechatroniker/-in	5
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	13
Mechatroniker/-in	2
Fachkraft für Abwassertechnik	17
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ab 2013)	0
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (ab 2013)	0
Chemielaborant/-in	1
Soziales, Kinder und Jugend	
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	3
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	22
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	94
Jugend- und Heimerzieher/-in - Vor- und Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder (ab 2013)	0
Erzieher/-in - Praxisorientierte Ausbildung (PIA)	47
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	1
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung	18
Berufspraktikum Sozialpädagogik/Soziale Arbeit	8
Bachelor of Arts, Soziale Arbeit	2
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	2
Bachelor of Arts in sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit	2
Gesundheit und Pflege	
Altenpfleger/-in	86
Altenpflegehelfer/-in	29
Insgesamt	573

Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2012

Ausbildungsintegriertes Studium Angewandte Gesundheitswissenschaft für Pflege und Geburtshilfe (B.A.)	35
Bachelor of Arts Gesundheitsmanagement	4
Diätassistent/-in	35
Bachelor of Engineering, Informationstechnik, Vertiefungsrichtung Medizinisches Informationsmanagement	0
Hebamme/Geburtshelfer	51
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	2
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	162
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	301
Medizinisch-technische(r) Laborassistent/-in	102
Medizinisch-technische(r) Radiologieassistent/-in	44
Operationstechnische(r) Assistent/-in	18
Anästhesietechnische(r) Assistent/-in (ab 2013)	0
Servicehelfer	3
Sozialpädagoge/-pädagogin (BA)	8
Insgesamt	765

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 großen Stellenwert.

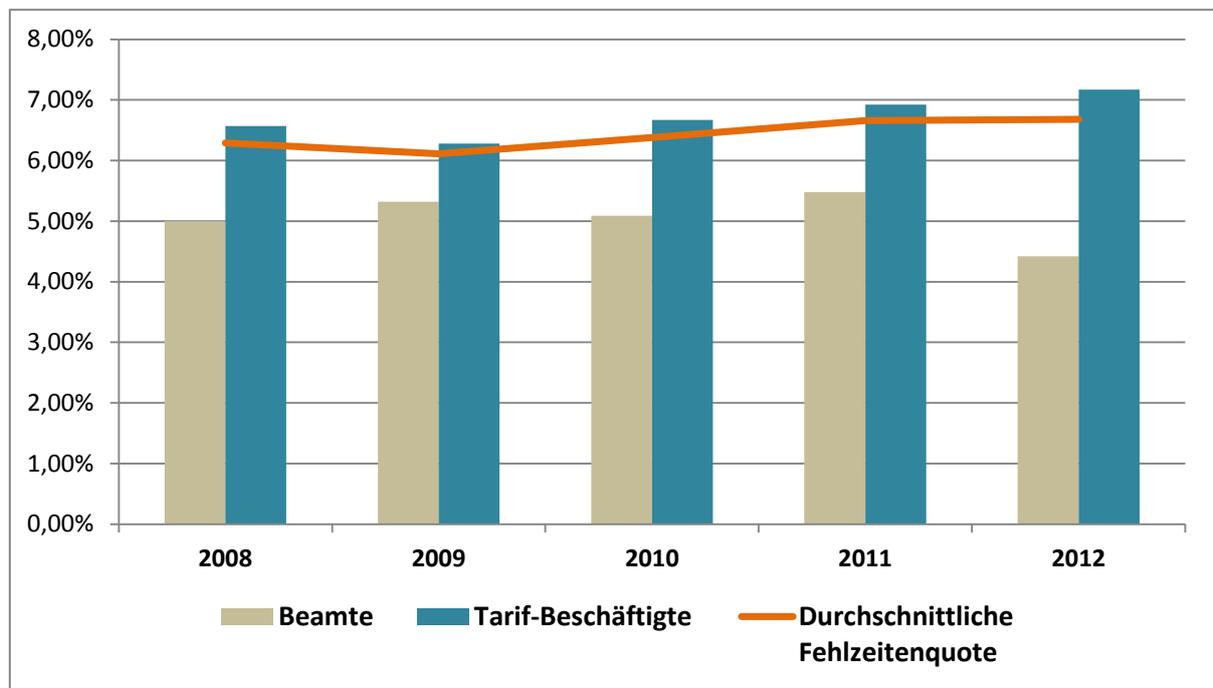
Wer seine Ausbildung im Klinikum Stuttgart absolviert, trifft auf ein breites Ausbildungsspektrum. Es gibt drei Jahre lang eine abgestimmte Mischung aus Praxiseinsätzen (in einem der größten Krankenhäuser Deutschlands!) und theoretischem Grundwissen. Das wird den Auszubildenden im zum Klinikum gehörenden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

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

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum

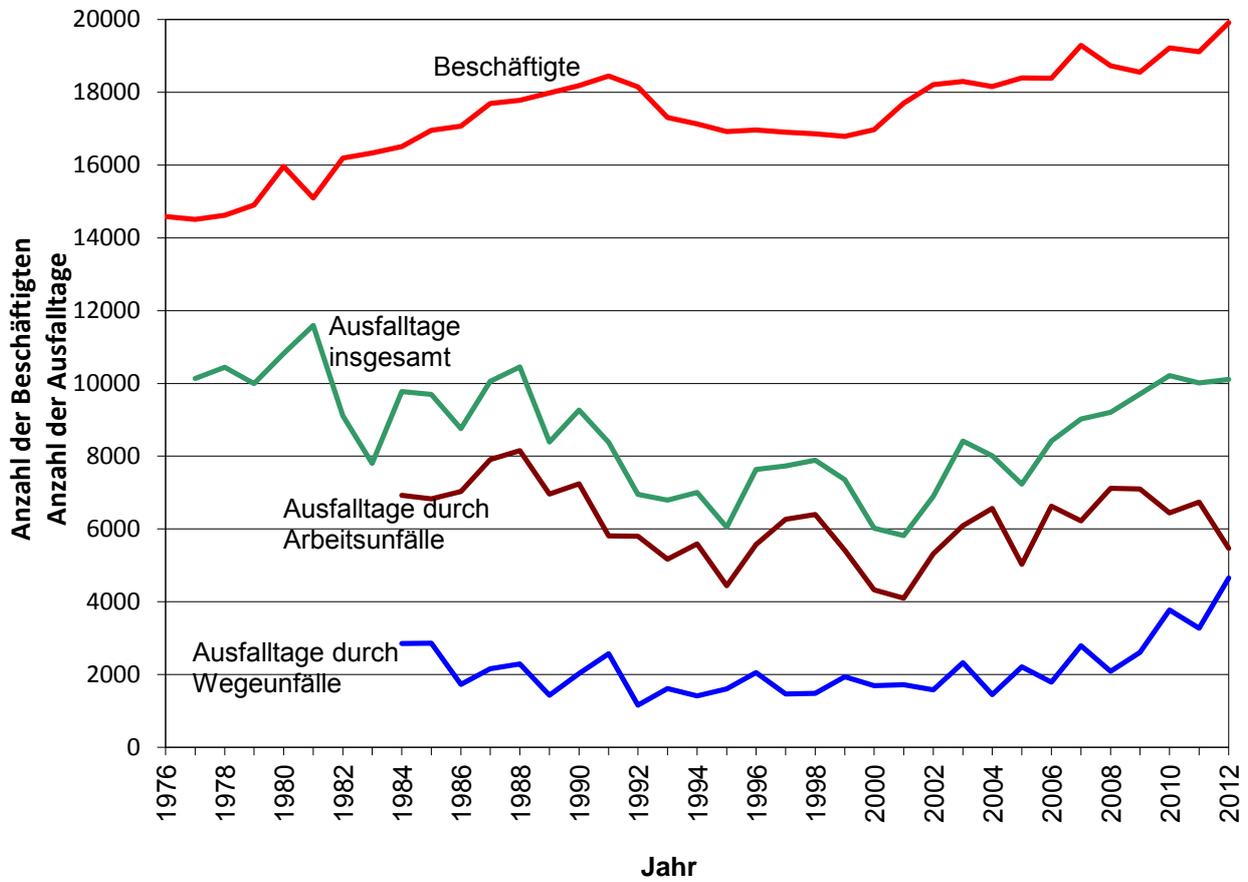
	2008	2009	2010	2011	2012
Beamte	5,00%	5,32%	5,09%	5,48%	4,42%
Tarif-Beschäftigte	6,57%	6,28%	6,67%	6,92%	7,17%
Durchschnittliche Fehlzeitenquote	6,29%	6,11%	6,38%	6,66%	6,68%



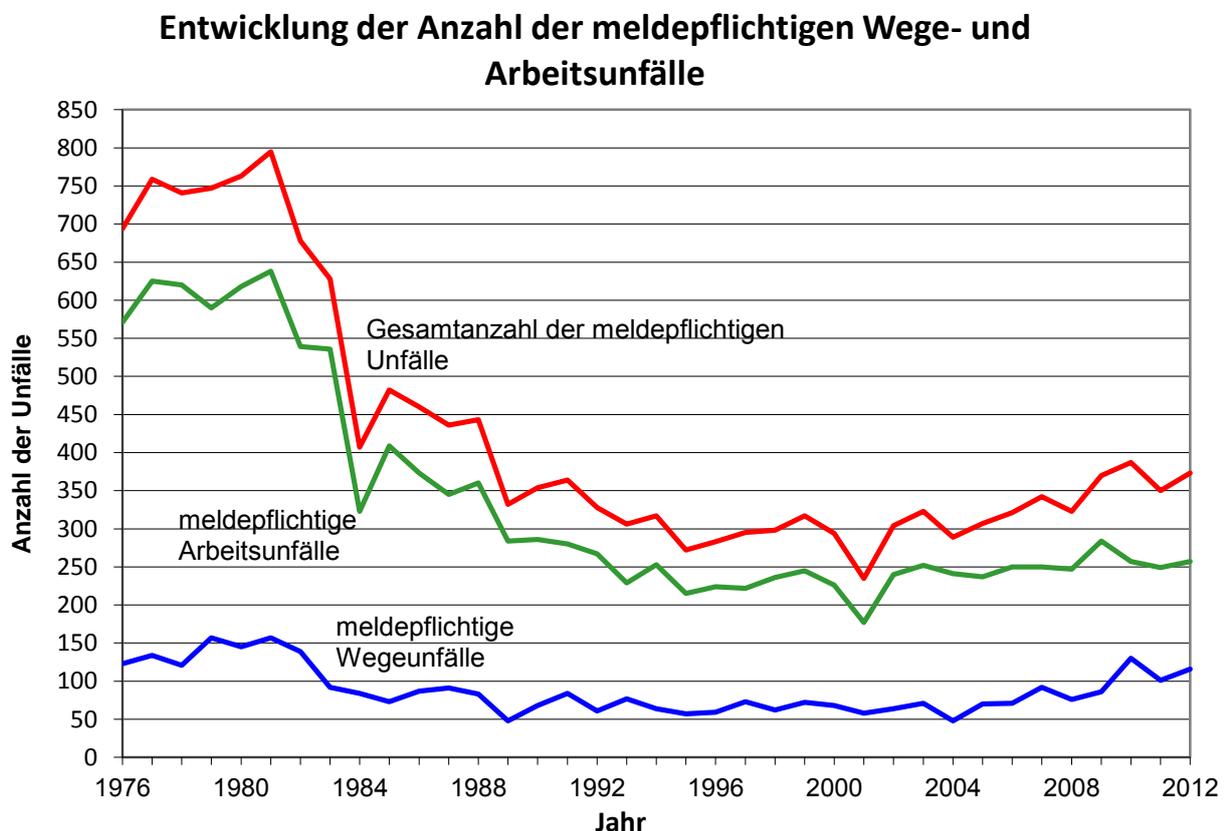
Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetags. Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Eine Vergleichbarkeit mit anderen (externen) Statistiken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

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

Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle



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

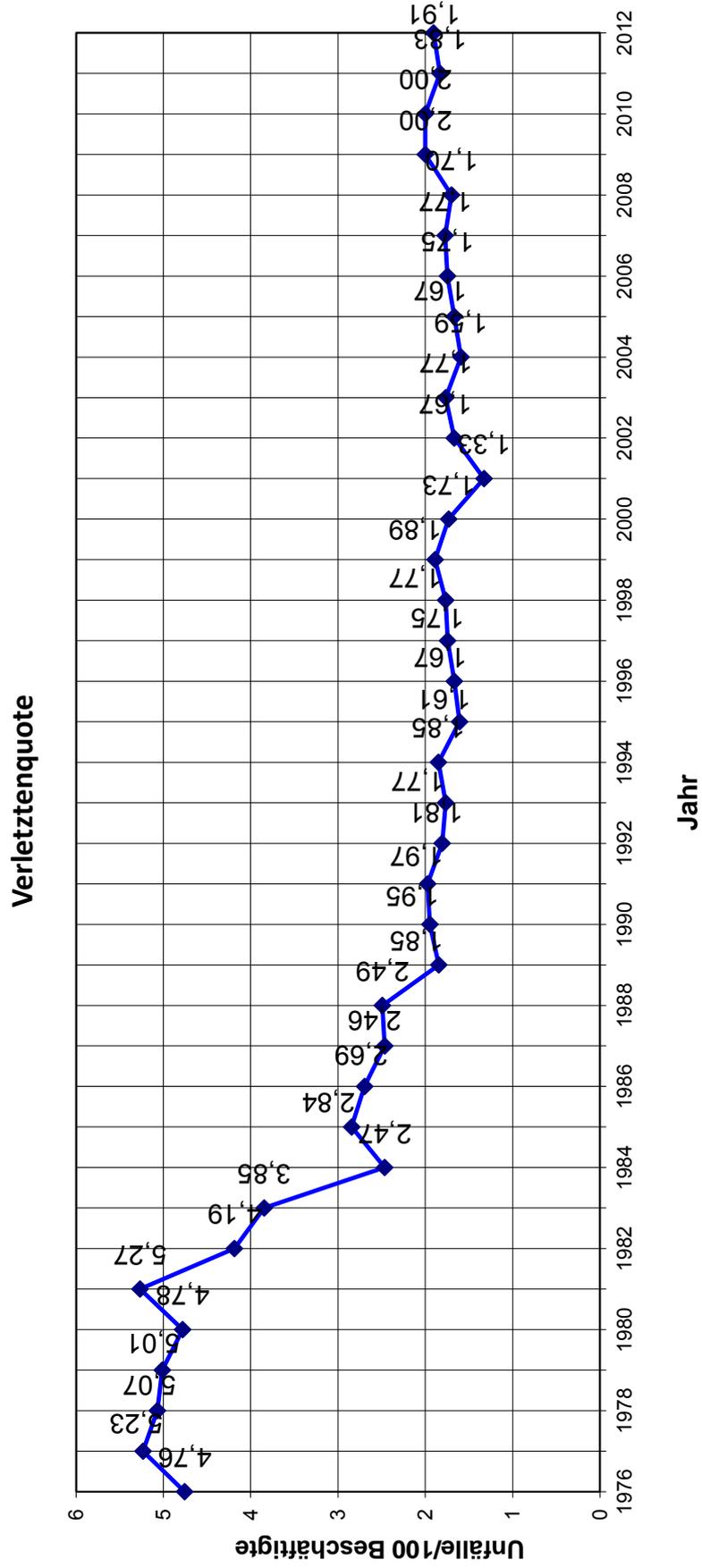


Aus der Langzeitstatistik lässt sich für die Landeshauptstadt Stuttgart, die hier dem bundesweiten Trend im Wesentlichen folgt, ableiten, dass durch die Verbesserungen der technischen Betriebsmittel in den letzten Jahrzehnten wesentliche Unfallgefahren vermieden worden sind.

Eine weitere Verminderung von Arbeitsunfällen und Ausfalltagen durch Arbeitsunfälle lassen sich nachweislich nur durch eine stringenter Organisation unter Einbindung der Mitarbeiter und aller Führungsebenen erreichen. Hierzu zählen neben der Verbesserung der räumlichen Gegebenheiten und technischen Arbeitsmittel vor allem eine verbesserte Informationsweitergabe und Qualifizierung der Mitarbeiter auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung.

In der Statistik werden Ausfälle aufgrund psychischer Belastungen oder arbeitsbedingter Erkrankungen - einschließlich der Auswirkungen des demografischen Wandels - nicht erfasst.

Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Beschäftigte



Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beschäftigte	19.291	18.732	18.554	19.219	19.112	19.916
Arbeitsunfälle	250	247	284	257	239	257
Ausfalltage	6.224	7.114	7.098	6.443	6.916	5.448
Wegeunfälle	92	76	86	130	90	373
Ausfalltage	2.794	2.089	2.609	3.773	2.621	4.578

Die dargestellten Arbeits- sowie Wegeunfälle, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben ab einem Arbeitszeitausfall von mehr als 3 Tagen den Unfallversicherungsträgern sowie der Gewerbeaufsicht gemeldet werden müssen, werden beim Arbeitssicherheitstechnischen Dienst in differenzierterer Form statistisch und inhaltlich ausgewertet. Hierzu zählen insbesondere die Betrachtung von Unfall- und Verletzungsschwerpunkten.

Zukünftig sollen bei der Landeshauptstadt Stuttgart auch Unfälle zwischen 1 und 3 Tagen sowie bei der Notwendigkeit einer ärztlichen Versorgung systematisch erfasst und untersucht werden, um Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisationen weiter zu verbessern. Die Anforderungen dazu wurden bereits über die Vorgaben in den allgemeinen Geschäftsanweisungen (AGA) implementiert. Die unterstützende Software wird bis Ende 2014 ausgerollt.

Maßnahmen zu Unfallpräventionen werden entweder direkt in dem betroffenen Bereich oder auf Amts- bzw. Eigenbetriebsebene umgesetzt.

Übersicht Gefährdungsbeurteilungen

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

Quelle: Gesundheitsbericht 2012 (sofern vorhanden), ergänzt und bewertet durch AK/Si

Amt	Beurteilung hat stattgefunden		Für ca. % der Arbeitsplätze	Überarbeitungsnotwendigkeit*
	ja	nein		
Haupt- und Personalamt (10)	x		100%	nein
Statistisches Amt (12)		x		hoch
Rechnungsprüfungsamt (14)		x		hoch
Bezirksämter (15)	x		Grundanforderungen: 100 % Rest ca. 80 %	nein
Stadtkämmerei (20)	x		100%	gering
Amt für Liegenschaften und Wohnen (23)	x		80%	mittel
Jobcenter (29)		x		hoch
Rechtsamt (30)	x		100%	nein
Amt für öffentliche Ordnung (32)	x		90 % in Bearbeitung ¹ 10 % abgeschlossen	nein
Standesamt (34)	x		100%	nein
Amt für Umweltschutz (36)	x		90 % ¹	mittel
Branddirektion (37)		x	Nur Werkstätten in Teilbereichen	hoch
Schulverwaltungsamt (40)	x		100%	gering
Kulturamt (41)	x		90%	hoch
Sozialamt (50)	x		100%	gering
Jugendamt (51)	x		95%	gering
Sportamt (52)	x		80%	mittel
Gesundheitsamt (53)	x		100 % ¹	hoch
Amt für Stadtplanung und Stadtmessungsamt (62)	x		100 % ¹	gering
Baurechtsamt (63)	x		100%	gering
Hochbauamt (65)	x		100 % ¹	gering
Tiefbauamt/SES (66)	x		90%	mittel
Garten-, Friedhofs- und Forstamt (67)	x		95% Forst Ende 7/12 fertig	mittel
Abfallwirtschaft Stuttgart (AWS)	x		80%	hoch
Bäderbetriebe Stuttgart (BBS)	x		100% (50 % in der Überarbeitung)	hoch
Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW)	x		95% fertig Zeitziel Ende 2013	gering
Klinikum Stuttgart	x		65%	mittel

¹aus Gesundheitsbericht

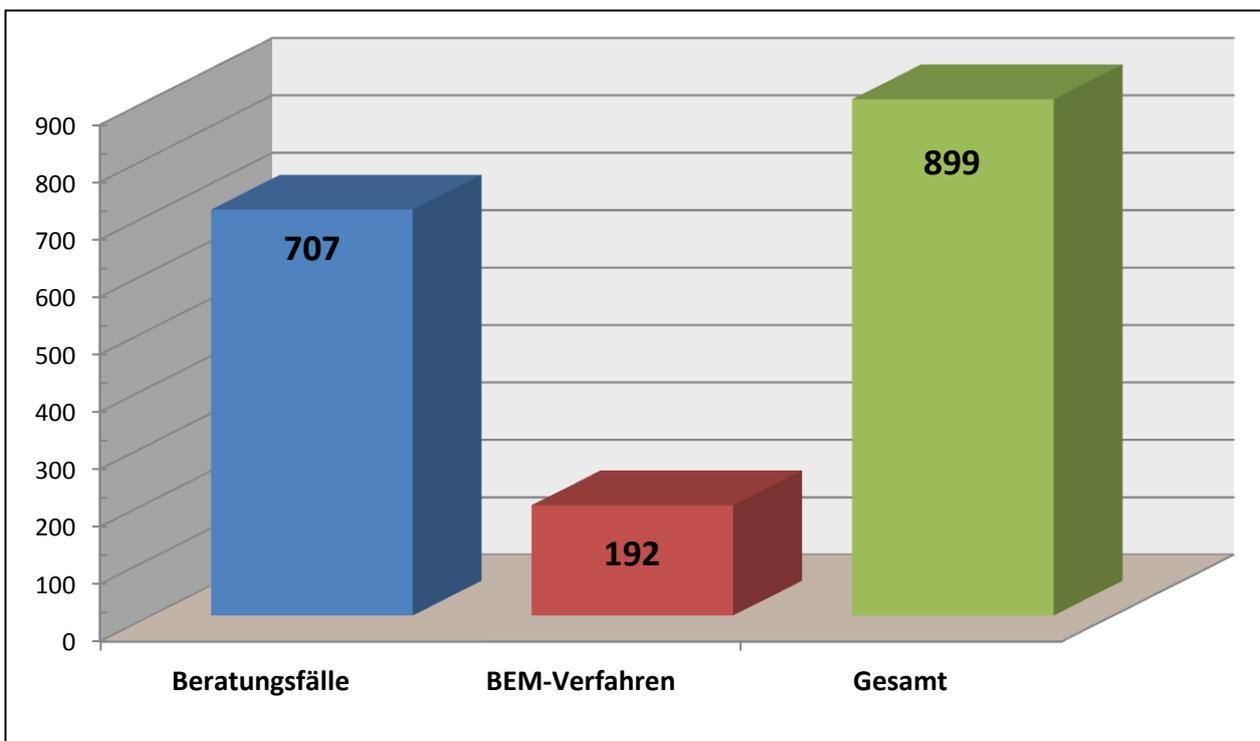
* Aktualität und/oder Bearbeitungstiefe vorhandener Gefährdungsbeurteilungen genügen nicht oder teilweise nicht den Überprüfungs-kriterien der Aufsichtsbehörden bzw. den Vorgaben der entsprechenden Verordnungen.

Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit - Schwerpunkte

Beratungsfälle und -themen

Der Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit (FGS) war in 2012 insbesondere in zwei Schwerpunktbereichen aktiv:

- Beratung der Beschäftigten
- Durchführung von BEM-Verfahren



Der zahlenmäßig größte Schwerpunkt in 2012 waren 707 Beratungen der Beschäftigten. Die Durchführung des 2008 eingeführten BEM-Verfahrens bildet mit 192 Verfahren den zweiten Schwerpunkt des FGS. Es sind aber nicht allein die Fallzahlen, die man hier betrachten sollte.

Bei den BEM-Verfahren liegen oftmals komplexe Ursachenzusammenhänge vor, die behutsamer, jedoch eindeutiger Intervention bedürfen, um im Interesse von Beschäftigten Nachteilen im Arbeitsleben vorzubeugen, die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern bzw. dem Verlust des Arbeitsplatzes entgegenzuwirken.

Bei BEM-Verfahren sind etliche Gespräche erforderlich, an denen mehrere Beteiligte involviert sind. Das BEM-Verfahren führt zu großem Koordinationsaufwand und Abstimmungsprozessen für die Mitarbeiterinnen des FGS. BEM-Verfahren dominieren derzeit deutlich den Alltag des FGS. Für die präventive Beratungsarbeit verbleibt weniger Zeit. Will man den präventiven Beratungsanteil im Sinne einer betrieblichen Gesundheitsförderung wieder stärken und gleichzeitig die unerlässliche Begleitung und Koordination von Wiedereingliederungsprozessen durch den Fachdienst beibehalten, ist eine Kapazitätssteigerung nötig.

Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit - Beratungsthemen

Der FGS erfasst bei der Beratung der Beschäftigten und bei der Durchführung der BEM-Verfahren die ausschlaggebenden Themen. Dabei haben sich in den letzten Jahren folgende Kategorien herausgebildet:

- Themen der Führung
- Vereinbarkeit Familie/Beruf
- Sucht
- Kommunikation/Kooperation
- Themen am Arbeitsplatz
- Psychische Erkrankungen
- Themen im Team
- Gesundheit/Fehlzeiten/Stress
- Themen im Privaten
- Themen in der Funktion

Jede Beratung oder jedes BEM-Verfahren wird mindestens einem dieser Kategorien zugeordnet. Wenn mehrere Hauptthemen vorliegen, werden Mehrfachnennungen vorgenommen.

Aus diesen Angaben lassen sich Erkenntnisse zu den Veränderungen in den Beratungsthemen des FGS gewinnen.

In ca. 40 % aller Fälle ist der Themenkomplex „Gesundheit/Fehlzeiten/Stress“ Gegenstand der Beratungsarbeit.

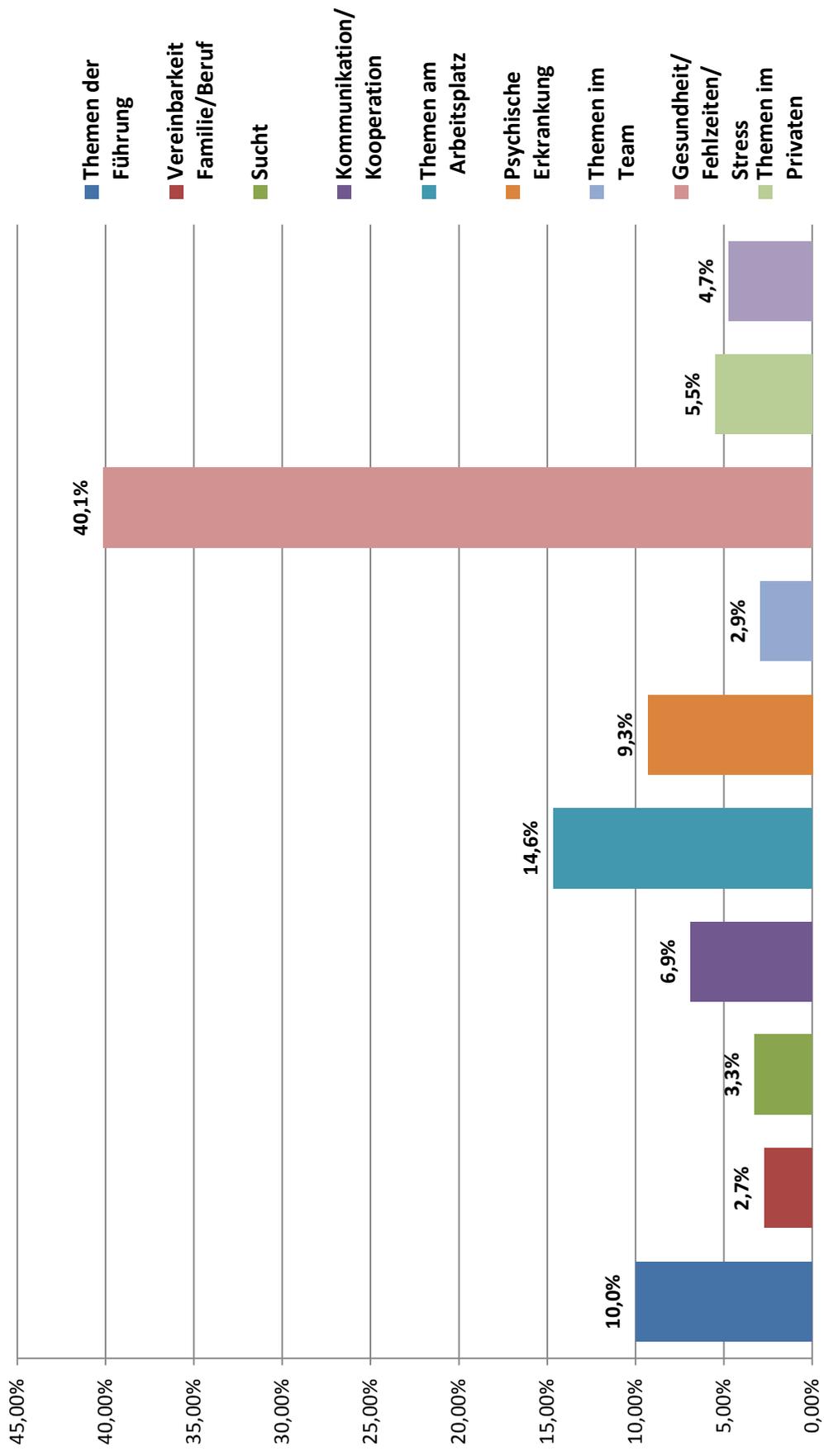
Die Themen der Führung (10%), Kommunikation/ Kooperation (6,9%), Themen am Arbeitsplatz (14,6%) und Themen im Team (2,9%) lagen in entsprechender Häufigkeit vor. Themen im Privaten (5,5%) und Vereinbarkeit von Familie/ Beruf (2,7%) spielen eine vergleichsweise nachrangige Rolle im Beratungsgeschehen des FGS. Das Ergebnis mag einerseits überraschen, wenn man um alltägliche Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit weiß, andererseits wird seit einigen Jahren der Fokus der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerichtet und es werden verschiedene Lösungen angeboten.

Angesichts steigender Zahlen von Beschäftigten, die in den kommenden Jahren Angehörige pflegen, von längeren Lebensarbeitszeiten und einer insgesamt alternden Belegschaft sollten weiterhin flexible und anpassungsfähige Rahmenbedingungen für eine individuelle Work-Life-Balance geschaffen werden.

Die Themenpalette Sucht (3,3%) und Psychische Erkrankung (9,3%) sind mit ca. 14 % in der Beratung vertreten. Von einem gewissen Ansteigen des Themas „psychischer Erkrankung“ ist in der Beratungsarbeit beim FGS auszugehen. Der stetige Anstieg dieser Diagnosen wird schon heute in den Berichten der Krankenkassen aufgeführt.

Auf der folgenden Seite sind die angesprochenen Themen zahlenmäßig grafisch dargestellt.

Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit - grafische Themenübersicht



Themenorientierte
Übersichten
zu den
Ämtern und
Eigenbetrieben

Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	2009	2010	2011	2012
Bürgermeisteramt	196	191	197	192
Haupt- und Personalamt	496	507	516	527
Statistisches Amt	40	43	43	37
Rechnungsprüfungsamt	45	43	43	43
Bezirksämter	217	217	221	224
Stadtkämmerei	242	243	250	254
Amt für Liegenschaften und Wohnen	183	186	187	186
JobCenter	237	242	292	453
Rechtsamt	14	13	14	14
Amt für öffentliche Ordnung	740	763	791	817
Standesamt	31	32	31	31
Amt für Umweltschutz	127	130	136	143
Branddirektion	512	508	515	523
Schulverwaltungsamt	930	965	999	1031
Kulturamt	688	689	692	712
Sozialamt	354	356	369	376
Jugendamt	2726	2829	2889	3005
Amt für Sport und Bewegung	79	80	75	75
Gesundheitsamt	151	164	155	173
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	198	193	194	199
Stadtmessungsamt	198	194	186	190
Baurechtsamt	126	126	129	133
Hochbauamt	181	179	174	183
Tiefbauamt	481	474	468	470
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	502	507	490	483
Eigenbetrieb ELW	721	770	788	840
Eigenbetrieb SES	345	341	344	345
Eigenbetrieb AWS	764	743	727	739
Eigenbetrieb BBS	285	271	284	294
Stadtverwaltung Σ	11.809	11.999	12.199	12.692
Klinikum Stuttgart	5.664	5.821	5.540	5.636
Insgesamt	17.473	17.820	17.739	18.328

Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2009	2010	2011	2012
Bürgermeisteramt	168,06	162,84	169,09	168,77
Haupt- und Personalamt	444,18	453,26	459,27	467,39
Statistisches Amt	34,45	35,40	36,35	32,47
Rechnungsprüfungsamt	42,15	40,34	40,83	41,87
Bezirksämter	164,79	164,60	166,56	170,58
Stadtkämmerei	209,86	215,45	222,25	230,04
Amt für Liegenschaften und Wohnen	164,55	166,92	166,43	167,13
JobCenter	199,76	203,93	251,06	401,33
Rechtsamt	12,20	11,40	11,50	11,50
Amt für öffentliche Ordnung	652,11	671,86	698,79	722,63
Standesamt	25,66	26,16	25,89	25,69
Amt für Umweltschutz	112,88	113,23	118,29	123,47
Branddirektion	508,50	502,50	511,95	519,30
Schulverwaltungsamt	602,86	689,10	712,16	740,12
Kulturamt	479,76	481,47	486,49	508,98
Sozialamt	284,06	283,88	294,37	301,35
Jugendamt	2.065,02	2.138,68	2.206,10	2.272,73
Amt für Sport und Bewegung	66,57	65,47	61,58	59,60
Gesundheitsamt	118,73	124,71	119,46	133,56
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	169,61	166,66	167,66	171,56
Stadtmessungsamt	171,56	167,57	160,64	167,30
Baurechtsamt	109,10	107,90	111,50	115,80
Hochbauamt	166,01	163,24	160,45	170,61
Tiefbauamt	438,80	435,60	426,85	432,43
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	470,87	473,73	463,60	459,69
Eigenbetrieb ELW	505,94	707,88	550,72	585,28
Eigenbetrieb SES	326,79	320,75	324,66	326,62
Eigenbetrieb AWS	725,19	546,17	699,01	709,40
Eigenbetrieb BBS	238,01	228,92	238,53	248,36
Stadtverwaltung Σ	9.678,03	9.869,62	10.062,04	10.485,56
Klinikum Stuttgart	4.830,23	5.013,72	5.107,54	5.200,15
Insgesamt	14.508,26	14.883,34	15.169,58	15.685,71

Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2008	2009	2010	2011	2012
Bürgermeisteramt	138,75	138,75	143,81	143,81	152,95
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50
Haupt- und Personalamt	426,86	422,06	418,63	417,63	436,18
Statistisches Amt	33,50	33,50	33,50	33,50	30,61
Rechnungsprüfungsamt	44,20	43,20	43,04	42,04	42,34
Bezirksämter	159,27	159,27	161,87	161,87	170,69
Stadtkämmerei	212,44	211,44	226,20	228,70	236,70
Amt für Liegenschaften und Wohnen	193,78	193,78	185,08	184,88	184,54
JobCenter	206,84	206,84	206,84	206,84	430,34
Rechtsamt	12,50	12,50	12,50	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	657,81	660,31	682,56	705,06	755,56
Standesamt	25,50	25,25	25,25	25,25	25,25
Amt für Umweltschutz	126,42	126,42	122,67	121,17	121,37
Branddirektion	503,50	503,13	535,13	529,13	545,79
Schulverwaltungsamt	665,88	665,88	724,07	727,07	772,72
Kulturamt	475,46	475,96	475,66	485,41	477,85
Sozialamt	286,16	283,36	291,96	296,46	296,86
Jugendamt	2.144,30	2.153,39	2.229,86	2.231,41	2.341,52
Amt für Sport und Bewegung	69,70	69,70	69,70	69,70	63,20
Gesundheitsamt	122,69	121,40	124,86	124,86	127,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	172,45	169,45	168,30	167,30	171,30
Stadmessungsamt	191,15	187,65	181,65	177,65	173,63
Baurechtsamt	113,00	113,00	114,00	114,00	116,00
Hochbauamt	156,80	155,80	172,00	167,37	175,70
Tiefbauamt	460,06	458,06	441,06	443,56	442,07
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	486,09	485,09	475,08	471,88	466,03
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	10,00	10,00	4,00	4,00	2,00
Übernahme von Ausgebildeten im Beamtenverhältnis					15,00
Eigenbetrieb ELW	545,50	545,50	570,50	570,50	580,50
Eigenbetrieb SES	346,00	345,00	344,00	343,00	343,24
Eigenbetrieb AWS	762,50	761,15	753,15	746,15	740,12
Eigenbetrieb BBS	272,00	273,00	271,50	269,50	265,85
Stadtverwaltung Σ	10.040,61	10.029,34	10.227,92	10.240,83	10.734,47
Klinikum Stuttgart	4.806,45	4.806,45	4.806,45	4.806,45	4.807,45
Insgesamt	14.847,06	14.835,79	15.034,37	15.047,28	15.541,92

Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif- Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	33	159	192	168,77
Haupt- und Personalamt	155	372	527	467,39
Statistisches Amt	10	27	37	32,47
Rechnungsprüfungsamt	24	19	43	41,87
Bezirksämter	83	141	224	170,58
Stadtkämmerei	113	141	254	230,04
Amt für Liegenschaften und Wohnen	70	116	186	167,13
JobCenter	108	345	453	401,33
Rechtsamt	9	5	14	11,50
Amt für öffentliche Ordnung	303	514	817	722,63
Standesamt	7	24	31	25,69
Amt für Umweltschutz	56	87	143	123,47
Branddirektion	494	29	523	519,30
Schulverwaltungsamt	101	930	1.031	740,12
Kulturamt	24	688	712	508,98
Sozialamt	148	228	376	301,35
Jugendamt	154	2.851	3.005	2.272,73
Amt für Sport und Bewegung	25	50	75	59,60
Gesundheitsamt	20	153	173	133,56
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	47	152	199	171,56
Stadtmessungsamt	52	138	190	167,30
Baurechtsamt	60	73	133	115,80
Hochbauamt	20	163	183	170,61
Tiefbauamt	68	402	470	432,43
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	25	458	483	459,69
Eigenbetrieb ELW	3	837	840	585,28
Eigenbetrieb SES	10	335	345	326,62
Eigenbetrieb AWS	10	729	739	709,40
Eigenbetrieb BBS	8	286	294	248,36
Stadtverwaltung Σ	2.240	10.452	12.692	10.485,56
Klinikum Stuttgart	26	5.610	5.636	5.200,15
Insgesamt	2.266	16.062	18.328	15.685,71

Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2009		2010		2011		2012	
	gesamt	in Führungspositionen						
Bürgermeisteramt	64%	23%	65%	28%	65%	25%	66%	28%
Haupt- und Personalamt	55%	33%	55%	33%	54%	32%	56%	33%
Statistisches Amt	55%	20%	51%	17%	51%	21%	49%	21%
Rechnungsprüfungsamt	44%	36%	44%	36%	47%	36%	53%	46%
Bezirksämter	84%	53%	83%	55%	82%	53%	83%	53%
Stadtkämmerei	71%	16%	70%	17%	71%	18%	72%	18%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	46%	28%	47%	28%	50%	33%	51%	26%
JobCenter	76%	60%	76%	57%	74%	62%	74%	54%
Rechtsamt	64%	0%	69%	0%	71%	0%	71%	0%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	43%	70%	46%	70%	46%	71%	49%
Standesamt	97%	88%	97%	88%	97%	88%	97%	88%
Amt für Umweltschutz	45%	19%	45%	20%	47%	24%	49%	24%
Branddirektion	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Schulverwaltungsamt	74%	54%	74%	53%	74%	53%	74%	53%
Kulturamt	70%	67%	71%	68%	71%	67%	71%	66%
Sozialamt	74%	53%	76%	56%	78%	63%	79%	65%
Jugendamt	92%	79%	92%	79%	91%	79%	91%	81%
Amt für Sport und Bewegung	33%	18%	36%	18%	36%	18%	37%	22%
Gesundheitsamt	79%	57%	80%	57%	82%	45%	82%	43%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	54%	15%	53%	15%	55%	26%	58%	29%
Stadtmessungsamt	38%	5%	40%	5%	42%	0%	43%	10%
Baurechtsamt	47%	28%	47%	32%	48%	31%	50%	26%
Hochbauamt	31%	30%	31%	31%	32%	29%	33%	32%
Tiefbauamt	27%	6%	27%	6%	29%	6%	29%	6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	23%	14%	24%	15%	24%	14%	27%	14%
Eigenbetrieb ELW	79%	67%	79%	69%	79%	72%	80%	70%
Eigenbetrieb SES	16%	5%	17%	5%	18%	7%	19%	7%
Eigenbetrieb AWS	12%	10%	11%	10%	11%	10%	11%	10%
Eigenbetrieb BBS	60%	25%	60%	24%	60%	25%	61%	24%
Stadtverwaltung Σ	61%	44%	62%	45%	62%	45%	63%	46%
Klinikum Stuttgart	72%	40%	78%	41%	75%	44%	75%	46%

Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2009	2010	2011	2012
Bürgermeisteramt	30%	32%	32%	29%
Haupt- und Personalamt	26%	27%	28%	27%
Statistisches Amt	38%	40%	42%	38%
Rechnungsprüfungsamt	20%	23%	21%	16%
Bezirksämter	56%	57%	59%	55%
Stadtkämmerei	29%	26%	26%	24%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	27%	27%	29%	30%
JobCenter	42%	40%	36%	32%
Rechtsamt	29%	31%	36%	36%
Amt für öffentliche Ordnung	26%	27%	27%	27%
Standesamt	35%	37%	35%	35%
Amt für Umweltschutz	29%	32%	33%	34%
Branddirektion	1%	1%	2%	2%
Schulverwaltungsamt	59%	59%	61%	61%
Kulturamt	55%	56%	56%	54%
Sozialamt	49%	49%	48%	49%
Jugendamt	57%	57%	57%	58%
Amt für Sport und Bewegung	28%	32%	33%	40%
Gesundheitsamt	56%	58%	59%	61%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	37%	37%	38%	39%
Stadtmessungsamt	32%	33%	34%	29%
Baurechtsamt	29%	32%	33%	32%
Hochbauamt	21%	21%	19%	18%
Tiefbauamt	19%	19%	19%	19%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15%	15%	13%	13%
Eigenbetrieb ELW	65%	66%	67%	66%
Eigenbetrieb SES	13%	14%	13%	13%
Eigenbetrieb AWS	11%	10%	8%	9%
Eigenbetrieb BBS	35%	33%	37%	36%
Stadtverwaltung Σ	39,4%	40,0%	40,2%	40,1%
Klinikum Stuttgart	43,0%	36,0%	36,7%	37,8%

Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2008	Anteil	2009	Anteil	2010	Anteil	2011	Anteil	2012	Anteil	
Bürgermeisteramt	24	17%	22	14%	17	11%	18	11%	13	8%	
Haupt- und Personalamt	13	4%	16	4%	16	5%	12	3%	11	3%	
Statistisches Amt	8	26%	6	19%	6	19%	3	10%	2	7%	
Rechnungsprüfungsamt	1	5%	0	0%	1	5%	1	5%	1	5%	
Bezirksämter	7	5%	8	5%	5	3%	7	5%	8	6%	
Stadtkämmerei	8	6%	9	7%	13	9%	11	8%	9	6%	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	14	12%	18	14%	6	5%	12	10%	6	5%	
JobCenter	42	32%	50	36%	30	21%	40	21%	47	14%	
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
Amt für öffentliche Ordnung	9	2%	20	4%	39	8%	37	7%	29	6%	
Standesamt	6	25%	7	30%	4	16%	5	21%	5	21%	
Amt für Umweltschutz	5	6%	5	7%	8	11%	14	18%	16	18%	
Branddirektion	3	9%	2	6%	1	3%	--	--	--	--	
Schulverwaltungsamt	20	2%	26	3%	25	3%	19	2%	49	5%	
Kulturamt	71	11%	51	8%	45	7%	60	9%	59	9%	
Sozialamt	28	12%	23	10%	93	42%	23	10%	16	7%	
Jugendamt	516	20%	552	22%	416	15%	288	11%	369	13%	
Amt für Sport und Bewegung	7	12%	7	12%	5	9%	2	4%	2	4%	
Gesundheitsamt	11	8%	11	8%	2	1%	4	3%	10	7%	
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	14	9%	13	9%	14	6%	13	9%	15	10%	
Stadtmessungsamt	5	4%	7	5%	5	4%	5	4%	7	5%	
Baurechtsamt	5	7%	4	6%	19	27%	2	3%	2	3%	
Hochbauamt	16	11%	12	8%	13	8%	1	1%	7	4%	
Tiefbauamt (incl. SES)	41	5%	36	5%	3	0%	40	5%	47	6%	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	22	5%	21	4%	27	6%	25	5%	31	7%	
Eigenbetrieb ELW	79	11%	114	17%	84	11%	86	12%	104	12%	
Eigenbetrieb SES	Die Ergebnisse des Eigenbetriebs SES sind in den Werten des Tiefbauamtes eingerechnet										
Eigenbetrieb AWS	68	9%	88	12%	41	6%	32	5%	54	7%	
Eigenbetrieb BBS	36	13%	28	11%	21	8%	29	11%	51	18%	
Klinikum Stuttgart	--	--	--	--	783	13%	768	14%	860	15%	

Beurlaubte Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte				Anzahl Beschäftigte	2012		Anteil der Beurlaubten
	2009	2010	2011	2012		Beurlaubte	Beurlaubten	
Bürgermeisteramt	14	15	11	10	192	10	5,21%	
Haupt- und Personalamt	37	36	38	32	527	32	6,07%	
Statistisches Amt	4	3	2	2	37	2	5,41%	
Rechnungsprüfungsamt	1	2	2	2	43	2	4,65%	
Bezirksämter	21	20	19	19	224	19	8,48%	
Stadtkämmerei	23	28	24	21	254	21	8,27%	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	11	10	11	11	186	11	5,91%	
JobCenter	25	21	18	17	453	17	3,75%	
Rechtsamt	2	1	1	0	14	0	0,00%	
Amt für öffentliche Ordnung	69	90	80	73	817	73	8,94%	
Standesamt	9	10	6	4	31	4	12,90%	
Amt für Umweltschutz	13	12	10	8	143	8	5,59%	
Branddirektion	6	4	2	2	523	2	0,38%	
Schulverwaltungsamt	36	37	36	36	1031	36	3,49%	
Kulturamt	60	53	47	38	712	38	5,34%	
Sozialamt	50	45	42	32	376	32	8,51%	
Jugendamt	286	312	287	274	3.005	274	9,12%	
Amt für Sport und Bewegung	9	7	5	5	75	5	6,67%	
Gesundheitsamt	19	15	12	13	173	13	7,51%	
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	10	12	10	5	199	5	2,51%	
Stadtmessungsamt	12	11	8	9	190	9	4,74%	
Baurechtsamt	9	10	9	8	133	8	6,02%	
Hochbauamt	6	5	6	6	183	6	3,28%	
Tiefbauamt	12	14	17	15	470	15	3,19%	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	20	17	16	16	483	16	3,31%	
Eigenbetrieb ELW	23	37	40	41	840	41	4,88%	
Eigenbetrieb SES	14	14	9	7	345	7	2,03%	
Eigenbetrieb AWS	7	10	11	14	739	14	1,89%	
Eigenbetrieb BBS	8	13	11	12	294	12	4,08%	
Stadtverwaltung Σ	816	864	790	732	12.692	732	5,77%	
Klinikum Stuttgart	498	535	570	549	5.636	549	9,74%	

Fluktuationsquoten

Amt / Eigenbetrieb	2008	2009	2010	2011	2012
Bürgermeisteramt	6%	6%	6%	5,1%	13,4%
Haupt- und Personalamt	5%	5%	3%	4,1%	5,9%
Statistisches Amt	0%	239%**	12%**	1,9%	15,0%
Rechnungsprüfungsamt	6%	6%	4%	2,2%	8,9%
Bezirksämter	--	--	--	--	--
Stadtkämmerei	8%	7%	8%	8,1%	6,8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	2%	2%	6%	*	10,5%
JobCenter	7%	9%	8%	13,4%	7,8%
Rechtsamt	14%	0%	7%	6,9%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung ***	9%	5%	7%	7,1%	6,9%
Standesamt	5%	3%	8%	9,4%	8,2%
Amt für Umweltschutz	5%	5%	8%	2,9%	4,5%
Branddirektion	5%	4%	4%	3,7%	3,3%
Schulverwaltungsamt	10%	9%	6%	8,5%	9,4%
Kulturamt	12%	8%	10%	7,7%	8,7%
Sozialamt	9%	7%	8%	8,5%	7,2%
Jugendamt	8%	10%	9%	9,7%	10,4%
Amt für Sport und Bewegung	5%	4%	6%	6,0%	6,3%
Gesundheitsamt	9%	4%	6%	9,5%	1,3%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	2%	1%	5%	6,3%	7,3%
Stadtmessungsamt	4%	5%	6%	13,0%	6,4%
Baurechtsamt	7%	4%	4%	11,1%	5,2%
Hochbauamt	7%	5%	3%	7,1%	7,7%
Tiefbauamt	7%	4%	5%	6,2%	5,5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	7%	6%	8%	7,1%	5,6%
Eigenbetrieb ELW	*	*	12%	11,5%	12,9%
Eigenbetrieb SES	*	*	6%	3,8%	6,1%
Eigenbetrieb AWS	3%	4%	6%	*	5,8%
Eigenbetrieb BBS	24%	15%	15%	19,3%	19,3%
Klinikum Stuttgart	12%	12%	11%	9,5%	10,3%

* keine Angaben der Ämter

** Hohe Fluktuation in Wahljahren, 2010 befristetes Personal zur Prüfung Bürgerbegehren

*** AföO ab 2009 nachberechnet

Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet:

Anzahl aller Austritte

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

(Allgemein anerkannte Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

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

Laufbahnen

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

BEAMTE Besoldungsgruppe	Dienststellung/ Laufbahn	BESCHÄFTIGTE ¹ TVöD-Gruppe und AT
A 5 bis A 6 eD	Einfacher Dienst (eD)	EG 1 bis EG 4 und S 3
A 6 mD bis A 9 mD	Mittlerer Dienst (mD)	EG 5 bis EG 8 und S 4 bis S 8
A 9 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst (gD)	EG 9 bis EG 12 und S 9 bis S 18
A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	Höherer Dienst (hD)	EG 13 bis EG 15 und AT Angestellte

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

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

Vollkraftwerte (VKW)

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

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

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

Im Personalmanagement wird statt des VKW auch der Begriff FTE (englisch: "Full-time equivalent") verwendet.

Methodik allgemein

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.

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamte und Beamtinnen einschließlich Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte und tariflich bzw. außertariflich Beschäftigte). In diesen Zahlen nicht enthalten sind: Beurlaubte, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten.

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

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

