



Personalbericht 2015



Personalbericht
der
Stadtverwaltung Stuttgart 2015

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 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, Ihnen den Personalbericht 2015
der Stadtverwaltung Stuttgart vorlegen zu können.



Es ist nunmehr seit 2011 der fünfte Bericht, den wir in dieser Form herausgeben.
Bitte nehmen Sie sich die Zeit, neben den fortgeschriebenen statistischen Aussagen
die gebündelten Informationen zu den aktuellen Entwicklungen beim städtischen
Personalmanagement zu betrachten.

Mit dem diesjährigen Schwerpunktthema "Fluktuation einschließlich der Demografischen
Entwicklung" haben wir zwei zentrale Themen in den Vordergrund gerückt.

Das Personal einer solch großen Verwaltung ist ständig im Wandel. Je größer die
Veränderungen durch Ab- und Zugänge sind, umso mehr personelle Ressourcen
werden benötigt, um diese Wechsel zu bewältigen und die städtischen Dienstleistungen
in unveränderter Qualität konstant anbieten zu können.

In den kommenden Jahren werden wir durch die Demografische Entwicklung eine
hohe Fluktuation im städtischen Personalkörper haben. Wir sind deshalb besonders
gefordert, Fluktuationsgründe genau zu beobachten, um bei Bedarf beeinflussbaren
negativen Entwicklungen rechtzeitig entgegenzusteuern.

Dass wir als Arbeitgeberin attraktiv sind, besonders auch für junge Leute, zeigen die
steigenden Zahlen im Ausbildungsbereich mit hohen Bewerbungszahlen - ein Bau-
stein, um sich für die Zukunft die notwendigen Fachkräfte zu sichern.

Die Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Alter von über 50 Jahren
steigt weiter - wir müssen deshalb den von uns eingeschlagenen Weg konsequent
weiter gehen und dafür sorgen, dass sie gerne und gesund bei der Stadt arbeiten.

Auch hat uns die im vergangenen Jahr durchgeführte Befragung des Fraunhofer Instituts IAO Stuttgart von über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 50 Jahre zu ihren Lernvorlieben und -erfahrungen zum Thema "Lebenslanges Lernen" wichtige Erkenntnisse gebracht. Das Lernen dieses Mitarbeiterkreises sollte mit Kenntnis des Gesamtzusammenhangs selbstorganisierter erfolgen und der Lernfortschritt kontinuierlich gemessen und rückgekoppelt werden.

Wie die Entwicklungen beim Jobticket und beim Tarif+ zeigen, sind es auch finanzielle Anreize, die eine Stadtverwaltung als Arbeitgeberin attraktiv machen. Zudem ist das Jobticket mit einem Anstieg der Abonnenten von 5.452 (März 2014) auf aktuell 10.380 auch verkehrs- und umweltpolitisch ein sehr erfolgreiches Instrument.

Mit diesem Ausblick möchte ich den Personalbericht 2015 Ihrem Interesse überlassen und hoffe, dass er dem Gemeinderat, den Ämtern und den Eigenbetrieben wieder eine gute Diskussions- und Arbeitsgrundlage bietet.

Ich danke allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich mit Freude und Engagement für die Bürgerinnen und Bürger Stuttgarts - aber auch für ihre Kolleginnen und Kollegen - einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Werner Wölfle
Bürgermeister

Im August 2015

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts	11
Schwerpunktthema:	
Fluktuation einschließlich der Demografischen Entwicklung	15
- Austritte / Fluktuation	17
- Fluktuationsquoten (Betriebswirtschaftliche Fluktuation)	18
- Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen	19
- Kündigungen durch die Tarifbeschäftigten in der Stadtverwaltung	20
- Altersstruktur im Überblick	21
- Altersstruktur Stadtverwaltung 12/2014 - Grafik	22
- Altersstruktur Klinikum 12/2014 - Grafik	23
- Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten	24
- Altersaustritte 2016 - 2021 nach Referaten	25
- Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension	26
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2014	27
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2014	28
- Zukünftige altersbedingte Fluktuation (2016 - 2035)	29
- Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2016 - 2021 nach Referaten	30
- Austritte 2016 - 2021 nach Berufsgruppen	31
Personalmarketing	33
- PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in	35
- Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten	37
- Jobticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)	38
Entwicklung des Stellenplans	41
- Stellenbestand Verwaltung 1997 - 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016	43
- Stellenbestand nach Ämtern 2006 - 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016	44
- Schaffungen, Streichungen, Übertragungen 1997 - 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016	45
- Differenz: Schaffungen - Streichungen 1997 - 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016	46
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 - 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016	47
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten beiden Doppelhaushalte einschließlich Vorgriff Stellenplan 2016	48
- Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2015 - Grafik	49
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2015 - Tabelle	50
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2015 - Grafik	51

Basiszahlen	53
- Zahl der Mitarbeiter/-innen	55
- Personalaufwand der Ämter 2009 - 2014	56
- Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Beschäftigten	58
- Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	59
- Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2014	60
- Altersteilzeit	61
- Zahl der befristet Beschäftigten	62
- Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb	63
- Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	64
- Schwerbehindertenquote	65
- Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze	66
- Beschäftigung nach Nationalität	67
Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung Stuttgart	69
- Frauenquote	71
- Frauen in Führungspositionen 2014	72
- Frauenanteil in den Führungsebenen Verwaltung	73
- Frauenanteil in den Führungsfunktionen Klinikum	75
- Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	77
- Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	78
- Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	79
Aus- und Weiterbildung	81
- Personalmarketing im Ausbildungsbereich	83
- Zahl der Auszubildenden	84
- Auszubildende mit Migrationshintergrund	85
- Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	86
- Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	87
- Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart	88
- Ausbildungsberufe im Klinikum Stuttgart	89
- Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	90

Arbeits- und Gesundheitsschutz	93
- Betriebliche Gesundheitsförderung	95
- Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur (gesamt)	101
- Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	102
- Entwicklung der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	103
- Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Mitarbeiter/-innen	104
- Unfallstatistik	105
- Übersicht Gefährdungsbeurteilungen	106
Themenorientierte Übersichten über die Ämter und Eigenbetriebe	109
- Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen	111
- Zahl der Vollkraftwerte	112
- Zahl der Stellen	113
- Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen	114
- Frauenquoten	115
- Teilzeitquoten	116
- Befristet Beschäftigte	117
- Beurlaubte Mitarbeiter/-innen	118
Glossar / Methodik	119



Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt der Personalbericht 2015 mit einer großen Menge an Informationen, Statistiken, mit fortgeschriebenen Zeitreihen und auch neuen Inhalten. Ich möchte Ihnen - auch als Zusammenfassung für den eiligen Leser - die aus meiner Sicht wichtigsten Erkenntnisse näherbringen:

Fluktuation und Demografische Entwicklung

Die Wiederbesetzung einer freigewordenen Stelle läuft in der Stadtverwaltung in der Regel "geräuschlos" ab - ein alltäglicher Verwaltungsvorgang. Bei näherer Betrachtung steht jedoch dahinter ein Personalaufwand, der mit der Wertigkeit der Stelle steigt und der sowohl das betroffene Amt bzw. den Eigenbetrieb, als auch die zentrale Personalstelle im Haupt- und Personalamt betrifft. Eine hohe Kündigungsrate gibt Anlass zu hinterfragen, ob die Arbeitsbedingungen in der betroffenen Organisationseinheit dafür ursächlich sind.

Deshalb haben wir in diesem Bericht den Fluktuationsquoten besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Die natürliche Fluktuation durch die Demografische Entwicklung zeigt sich in den steigenden Zahlen unserer Fluktuationsprognosen für den Zeitraum von 2016 bis 2021. Wir werden hier insbesondere bei der Nachbesetzung von Amts- und Abteilungsleitungen stark gefordert sein.

Die Feststellung, dass das Durchschnittsalter für den Eintritt in den Ruhestand kontinuierlich steigt, ist eine wichtige Erkenntnis dieses Berichts und ein weiterer Grund für die alternde Belegschaft.

Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeit ist in der personalwirtschaftlichen Praxis eines der schwierigsten Themen, weshalb wir uns in diesem Bericht intensiver mit den verschiedenen Aspekten der Teilzeit bei der Stadtverwaltung Stuttgart beschäftigt haben.

Sie wird zum Teil kritisch gesehen. In den Phasen der Teilzeitarbeit werden auch nur in reduziertem Umfang Ansprüche auf Alterssicherung erworben. Da gerade Frauen sehr häufig in Teilzeit arbeiten, sind sie stärker vom Risiko der Altersarmut betroffen. Andererseits bieten wir bewusst als familienfreundliche Arbeitgeberin attraktive Teilzeitmodelle an, damit Beruf und Familie vereinbart werden können.

Unsere insgesamt sehr hohe Teilzeitquote steigt maßvoll um 0,12 % auf 40,12 % an.

Dass die Teilzeitbeschäftigung sich zunehmend auch im höheren Dienst etabliert, zeigt die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in dieser Laufbahn um 1 %. Dies entspricht einem Plus von 13 Personen im höheren Dienst.

Ein weiterer Trend ist die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit innerhalb der Teilzeit, was gerade vor dem Hintergrund der damit verbundenen besseren Altersvorsorge positiv zu sehen ist.

Schwerbehindertenquote

Beim Thema Inklusion hat sich die Stadt in der abgeschlossenen Integrationsvereinbarung eine Schwerbehindertenquote von 7 % selbst vorgegeben. Es ist sehr erfreulich, dass wir mit der Steigerung um 0,27 % auf 6,13 % für die Landeshauptstadt diesem Ziel weiter näher gerückt sind.

Tele- bzw. Heimarbeitsplätze

Die Zahlen bei den Tele-/Heimarbeitsplätzen in der Stadtverwaltung steigen im Gegensatz zum bundesweiten Trend. Dies zeigt, dass diese Form der Arbeitsflexibilisierung ein probates Mittel für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem darstellt, das auch von Männern in Anspruch genommen wird, was die steigenden Zahlen belegen.

Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen ist um 0,44 % gestiegen. Dies erscheint auf den ersten Blick nicht viel, doch bei einem fast gleichbleibenden Frauenanteil hat dieser Zuwachs ein anderes Gewicht. Auch darf nicht übersehen werden, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf Ebene der Amtsleiter/-innen und Abteilungsleiter/-innen gegenüber 2013 um 4 % gestiegen ist.

Sportangebote für die Mitarbeiter/-innen

Die Maßnahmen zur Gesunderhaltung unseres Personals sind ein wichtiger Beitrag der Personalfürsorge sowie der Personalvorsorge, insbesondere im Hinblick auf die Altersstruktur in der Stadtverwaltung. Unsere Mitarbeiter/-innen nehmen die Angebote an. Unsere Umfrage beim sog. "Sport im Park" hat gezeigt, dass sie auch den Gesundheitseffekt erkennen und an sich selbst feststellen.

Summa summarum, die Stadt ist und bleibt eine attraktive Arbeitgeberin.

Mit freundlichen Grüßen

Bernd Reichert
Amtsleiter des Haupt- und Personalamts

Schwerpunktthema

Fluktuation
einschließlich
der
Demografischen
Entwicklung

Austritte / Fluktuation

Die Gründe, warum städtische Mitarbeiter/-innen der Stadt den Rücken kehren, sind vielfältig.

In den bisherigen Personalberichten haben wir diesbezüglich die nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten berechnete Fluktuationsquote nach den Vorgaben der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ausgewiesen und weiterhin untersucht, mit welchem Alter das Personal in Rente bzw. Pension geht.

Jeder Personalwechsel bedeutet einen betrieblichen Aufwand im betroffenen Fachamt oder Eigenbetrieb sowie zentral beim Haupt- und Personalamt, wenn die Stelle wiederbesetzt wird.

In diesem Bericht haben wir zusätzlich die Fluktuationsquoten der Ämter und Eigenbetriebe aufgrund von Kündigungen durch die Arbeitnehmer/-innen ausgewiesen. Diesbezüglich hohe Fluktuationsquoten sind ein wichtiges Indiz für nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen. Signifikante Abweichungen sind in der betroffenen Organisationseinheit zu hinterfragen.

Weiterhin wurden die Altersaustritte neu aufbereitet, um die "Altersfluktuation" besser analysieren zu können. Mit Blick auf die zukünftigen altersbedingt ausscheidenden geburtenstarken Jahrgänge soll diese Methode mittelfristig erkennen lassen, ob die Maßnahmen der Personalbindung von älteren Mitarbeiter/-innen Wirkung zeigen.

Bisher wurden bei den Informationen zu den Altersaustritten nur die Austritte ohne die Altersteilzeitfälle im Blockmodell berücksichtigt.

Hintergrund war, dass die Mitarbeiter/-innen, die im Zuge des Blockmodells der Altersteilzeit ausscheiden, eigentlich zwei Austrittstermine haben:

- Den Eintritt in die Freistellungsphase - ab diesem Zeitpunkt arbeiten sie nicht mehr und
- am Ende der Freistellungsphase den Termin des gesetzlichen Renten-/Pensionsbeginns.

Für diesen Personalbericht haben wir bei den Betrachtungen des 'Durchschnittsalters beim Eintritt in Rente / Pension' beide Termine erstmals alternativ berücksichtigt.

Der Eintritt in die Freistellungsphase - der faktische Austritt - senkt das Durchschnittsalter. Es wird damit bis zu einem gewissen Grad ersichtlich, wann die Mitarbeiter/-innen in den Ruhestand "wollen".

Die Berücksichtigung des Rentenbeginns der Altersteilzeitfälle im Blockmodell hebt das Durchschnittsalter an und gibt den formalen Zeitpunkt bzw. Wert wieder.

Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt / Eigenbetrieb	2010	2011	2012	2013	2014
Bürgermeisteramt	6,2%	5,6%	14,4%	7,9%	3,3%
Gemeinderatsfraktionen	--	21,4%	0,0%	12,9%	6,9%
Haupt- und Personalamt	3,0%	3,5%	5,9%	5,1%	4,1%
Statistisches Amt	11,6%	181,4%	147,5%	135,1%	175,7%
Rechnungsprüfungsamt	4,4%	2,2%	8,9%	7,1%	7,3%
Stadtkämmerei	8,3%	8,1%	6,8%	3,5%	7,0%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	6,4%	*	10,5%	4,3%	9,0%
Jobcenter	8,0%	13,4%	7,8%	4,9%	8,5%
Rechtsamt	6,7%	6,9%	0,0%	7,1%	7,1%
Amt für öffentliche Ordnung	6,8%	7,1%	6,9%	4,8%	6,1%
Standesamt	8,0%	9,4%	8,2%	9,7%	9,4%
Amt für Umweltschutz	7,6%	2,9%	4,5%	6,3%	8,7%
Branddirektion	4,4%	3,7%	3,3%	3,2%	3,4%
Schulverwaltungsamt	6,0%	8,5%	9,4%	10,6%	12,1%
Kulturamt	10,1%	7,7%	8,7%	9,1%	8,0%
Sozialamt	7,9%	8,5%	7,2%	6,4%	6,8%
Jugendamt	9,1%	9,7%	10,4%	9,8%	10,5%
Amt für Sport und Bewegung	6,3%	6,0%	6,3%	1,3%	6,8%
Gesundheitsamt	5,8%	9,5%	1,3%	10,5%	8,9%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	4,7%	6,3%	7,3%	5,0%	3,5%
Stadtmessungsamt	5,8%	13,0%	6,4%	5,3%	4,9%
Baurechtsamt	4,0%	11,1%	5,2%	2,3%	5,9%
Hochbauamt	3,2%	7,1%	7,7%	7,8%	5,0%
Tiefbauamt	4,9%	6,2%	5,5%	5,9%	6,5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	7,7%	7,1%	5,6%	6,2%	5,3%
Eigenbetrieb ELW	11,7%	11,5%	12,9%	13,9%	12,2%
Eigenbetrieb SES	5,6%	3,8%	6,1%	3,8%	5,0%
Eigenbetrieb AWS	5,6%	*	5,8%	7,8%	8,5%
Eigenbetrieb BBS	14,8%	19,3%	19,3%	23,4%	18,9%

Stadtverwaltung	--	--	--	8,2%	9,0%
------------------------	----	----	----	-------------	-------------

Klinikum Stuttgart	10,6%	9,5%	10,3%	10,3%	9,7%
--------------------	-------	------	-------	-------	------

* keine Angaben der Ämter

Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet:

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

(Allgemein anerkannte Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

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

Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen

Nachfolgend werden die signifikanten Fluktuationsquoten auf der vorigen Seite begründet.

Bei wenigen Ämtern und Eigenbetrieben erhöht sich diese durch gelegentliche Aushilfen oder Ferienhelfer:

Das Statistische Amt setzt, z.B. bei Wahlen zusätzliche sog. Projekthilfen ein und konnte die entsprechenden Zahlen auch für die Vorjahre zur Verfügung stellen.

Das Amt für Liegenschaften und Wohnen hatte 2014 7 Ferienhelfer/-innen eingesetzt.

Im Jugendamt waren 23 Ferienhelfer/-innen für das Sommerferienprogramm beschäftigt.

Der Eigenbetrieb Bäderbetriebe hat für die Freibäder im Sommer 38 Saisonkräfte.

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

Amt / Eigenbetrieb	2010	2011	2012	2013	2014
Statistisches Amt "Stammpersonal"	2,3%	2,3%	15,0%	2,7%	0,0%
Amt für Liegenschaften und Wohnen "Stammpersonal"	--	--	--	--	5,3%
Jugendamt "Stammpersonal"	--	--	--	--	9,8%
Eigenbetrieb BBS "Stammpersonal"					6,1%

Für eine hohe Fluktuationsquote über dem Durchschnitt für die Stadtverwaltung wurden folgende Begründungen angegeben:

Standesamt

9,4%

Aufgrund der geringen Anzahl von Mitarbeiter(n)/-innen, wirken sich 3 Austritte entsprechend aus.

Schulverwaltungsamt

12,1%

Aufgrund des neuen Schulkindbetreuungskonzepts der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDRs. 199/2011 und 6/2013) wird der Rückbau von Personal der Verlässlichen Grundschule vom Schulverwaltungsamt sukzessive sozialverträglich umgesetzt.

Jugendamt

9,8%

Eine hohe Anzahl von Wechseln findet im Bereich der Zweifachkräfte statt. Häufig sind diese Stellen durch Berufsanfänger besetzt, die sich nach einer gewissen Zeit auch beruflich weiterbilden oder privat verändern möchten.

Eigenbetrieb ELW

12,2%

Von 103 "Austritten" waren allein 50 Kündigungen durch die Beschäftigten und 21 aufgrund des Ablaufs von befristeten Verträgen.

Kündigungen durch die Tarif-Beschäftigten in der Stadtverwaltung

Amt / Eigenbetrieb	2012		2013		2014	
Bürgermeisteramt	3	2,06%	2	1,38%	4	2,62%
Gemeinderatsfraktionen	0		0		1	6,90%
Haupt- und Personalamt	6	1,62%	9	2,39%	4	1,05%
Statistisches Amt	0		0		0	
Rechnungsprüfungsamt	0		0		0	
Stadtkämmerei	3	2,11%	2	1,41%	7	4,93%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	0		0		2	1,63%
Jobcenter	9	3,34%	11	3,09%	14	3,75%
Rechtsamt	0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	9	1,77%	9	1,76%	12	2,31%
Standesamt	1	4,17%	1	4,17%	2	8,16%
Amt für Umweltschutz	1	1,19%	4	4,52%	3	3,21%
Branddirektion	0		1	3,23%	1	3,17%
Schulverwaltungsamt	40	4,37%	35	3,85%	15	1,72%
Kulturamt	14	2,06%	20	2,90%	18	2,60%
Sozialamt	9	3,90%	10	4,40%	10	4,26%
Jugendamt	83	2,97%	159	5,40%	126	4,04%
Amt für Sport und Bewegung	0		1	2,00%	1	2,06%
Gesundheitsamt	2	1,38%	1	0,66%	1	0,66%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	2	1,34%	1	0,65%	2	1,28%
Stadtmessungsamt	2	1,49%	1	0,73%	5	3,69%
Baurechtsamt	1	1,41%	0		2	2,58%
Hochbauamt	4	2,52%	8	5,02%	7	4,38%
Tiefbauamt	3	0,75%	4	0,99%	9	2,17%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	2	0,43%	3	0,65%	6	1,29%
Eigenbetrieb ELW	48	5,93%	57	6,80%	50	5,93%
Eigenbetrieb SES	5	1,50%	1	0,30%	1	0,30%
Eigenbetrieb AWS	6	0,83%	11	1,52%	12	1,67%
Eigenbetrieb BBS	6	2,14%	6	2,13%	2	0,69%

Stadtverwaltung	259	2,57%	357	3,43%	317	2,99%
------------------------	------------	--------------	------------	--------------	------------	--------------

Austrittsgründe (Anzahl Personen)	2012	2013	2014
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	37	56	45
Stellenwechsel-Privatwirtsch.	13	14	29
Berufswechsel	6	8	10
Studium, Weiterbildung	9	25	21
Ende Elternzeit	3	7	4
Gesundheitl. Gründe	2	11	9
Familiäre Gründe	1	1	0
Rückkehr in die Heimat (Ausl.)	1	4	1
Fristlose Kündigung	4	5	1
Andere Gründe	41	59	48
Ohne Angabe von Gründen	142	167	149

Altersstruktur im Überblick

Das Durchschnittsalter ist in der Stadtverwaltung gegenüber dem Jahr 2013 nur minimal um 0,09 Jahre gestiegen.

Ursache dafür sind die Personalzuwächse in 2014 mit überwiegend jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies läßt sich auch am Altersbaum der Stadtverwaltung auf der nächsten Seite erkennen.

Demgegenüber ist das Personal im Klinikum um rd. 3 Jahre im Durchschnitt jünger und weist eine ausgeglichenerere Altersstruktur auf (s.a. Altersbaum Klinikum).

	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung					
Alters Ø	44,97	45,13	44,97	45,22	45,31
>55	18,34%	19,35%	19,36%	20,44%	22,94%
davon Ämter					
Alters Ø	44,85	44,94	44,81	44,97	45,05
>55	18,03%	18,86%	18,89%	19,89%	21,01%
davon Eigenbetriebe					
Alters Ø	45,52	45,99	45,75	46,43	46,57
>55	19,82%	21,66%	21,57%	23,12%	24,34%
Klinikum					
Alters Ø	42,39	42,58	42,72	42,62	42,79
>55		17,89%	17,94%	16,00%	16,53%

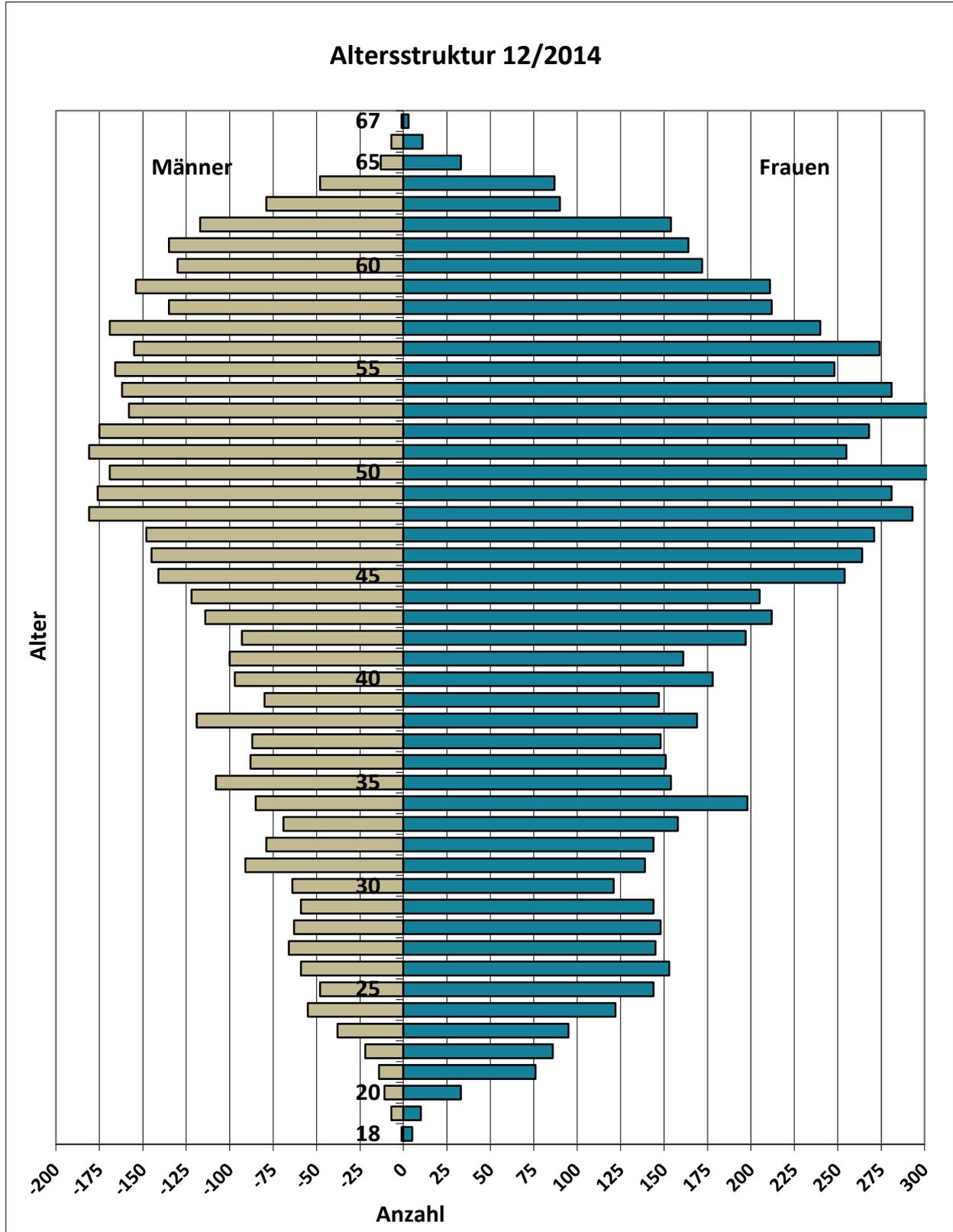
Dagegen zeigt der deutliche Anstieg der über 55jährigen (+2,5 %) in der Verwaltung, dass die Personalstruktur der Ämter und Eigenbetriebe unausgewogen ist und für die Zukunft Risiken birgt.

Zur Verdeutlichung nachfolgende Tabelle im Vergleich mit 2013:

Altersgruppen					
Stadtverwaltung	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 u. älter
2014 Personen	1.608	2.399	3.633	4.224	1.248
Anteil	12,3%	18,3%	27,7%	32,2%	9,5%
2013 Personen	1.498	2.383	3.752	4.018	1.184
Anteil	11,7%	18,6%	29,2%	31,3%	9,2%

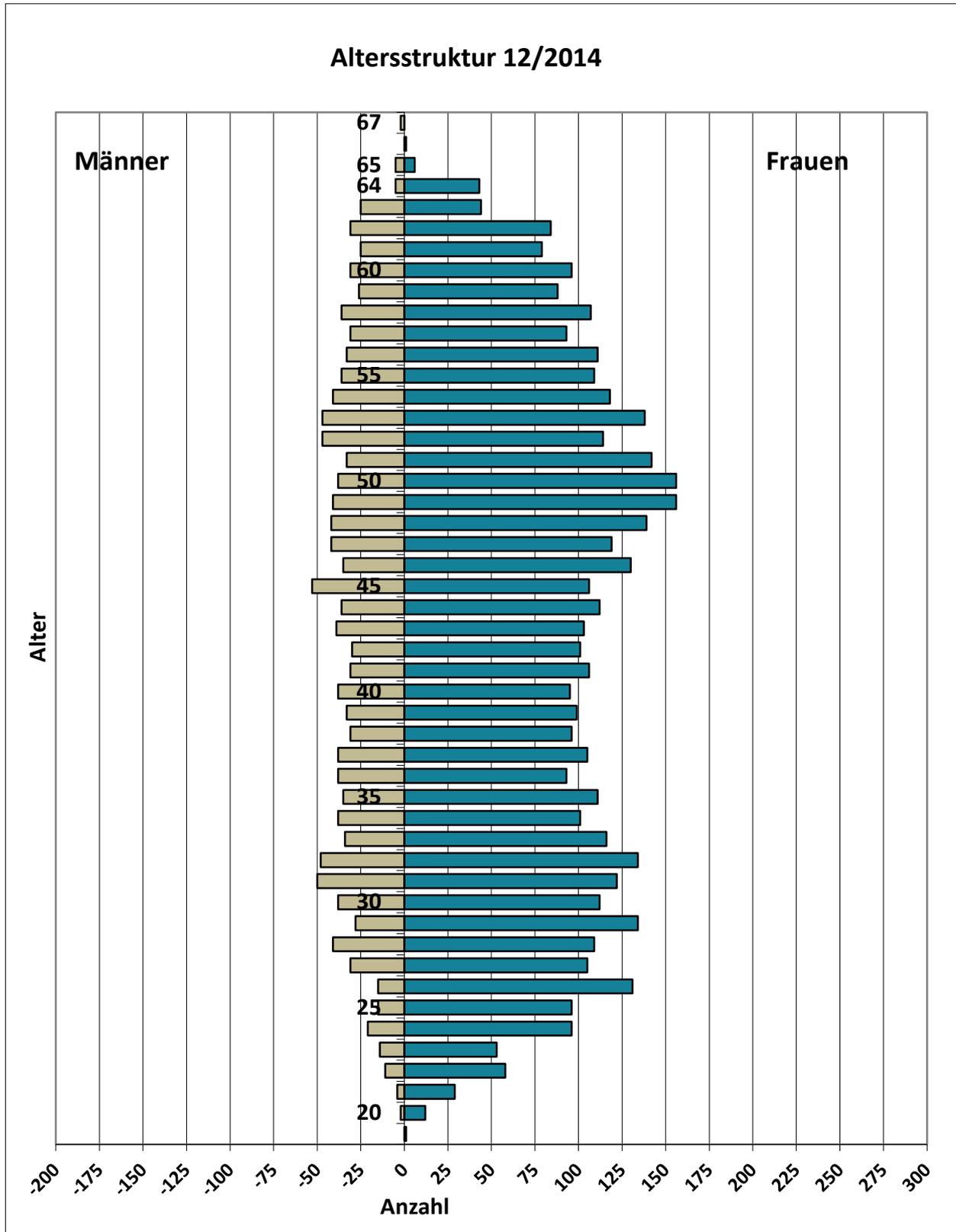
Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2014

Die Grafik veranschaulicht die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, 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 12/2014

Das Klinikum weist eine ausgeglichene Altersstruktur auf. Aus der Grafik wird auch der höhere Frauenanteil gegenüber der Verwaltung ersichtlich (76,1% gegenüber 63,5%).



Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2014)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2013	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2013
Bürgermeisteramt	189	48,1	47,9	49	26%	24%
Rechnungsprüfungsamt	41	49,3	48,2	11	27%	24%
OB	230	48,3	48,0	60	26%	24%
Gemeinderatsfraktionen	14	44,2	42,1	2	14%	7%
Haupt- und Personalamt	539	47,1	47,0	125	23%	23%
Bezirksämter	225	47,1	47,1	49	22%	22%
AK	778	47,1	46,9	176	23%	23%
Stadtkämmerei	256	44,8	44,3	57	22%	20%
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	190	47,0	46,6	51	27%	26%
Jobcenter	489	42,4	42,0	54	11%	10%
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	306	46,0	46,1	64	21%	20%
WFB	1.241	44,5	44,2	226	18%	17%
Statistisches Amt	37	49,5	48,5	14	38%	27%
Rechtsamt	14	51,8	52,5	7	50%	43%
Amt für öffentliche Ordnung	848	43,3	43,1	141	17%	15%
Standesamt	33	44,7	43,7	6	18%	13%
Branddirektion	533	40,7	40,6	55	10%	10%
RSO	1.465	42,7	42,4	223	15%	14%
Schulverwaltungsamt	943	49,1	48,4	257	27%	24%
Kulturamt	715	45,6	45,5	175	24%	24%
Amt für Sport und Bewegung	69	49,5	49,6	21	30%	34%
KBS	1.727	47,7	47,2	453	26%	24%
Sozialamt	393	46,7	47,1	101	26%	26%
Jugendamt	3.358	42,9	42,9	623	19%	17%
Gesundheitsamt	166	50,0	50,4	53	32%	32%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	836	45,9	45,5	202	24%	24%
SJG	4.753	44,0	44,0	979	21%	20%
Amt für Umweltschutz	153	46,1	46,4	35	23%	19%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	205	47,9	47,2	56	27%	24%
Baurechtsamt	140	48,5	49,2	37	26%	25%
StU	498	47,5	47,5	128	26%	23%
Stadtmessungsamt	185	48,3	47,7	54	29%	27%
Hochbauamt	184	48,0	48,7	36	20%	22%
Tiefbauamt	485	45,7	46,0	109	22%	24%
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	341	46,4	45,9	83	24%	22%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	494	46,8	46,6	112	23%	22%
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	731	47,7	47,8	159	22%	23%
T	2.420	47,0	47,0	553	23%	23%

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

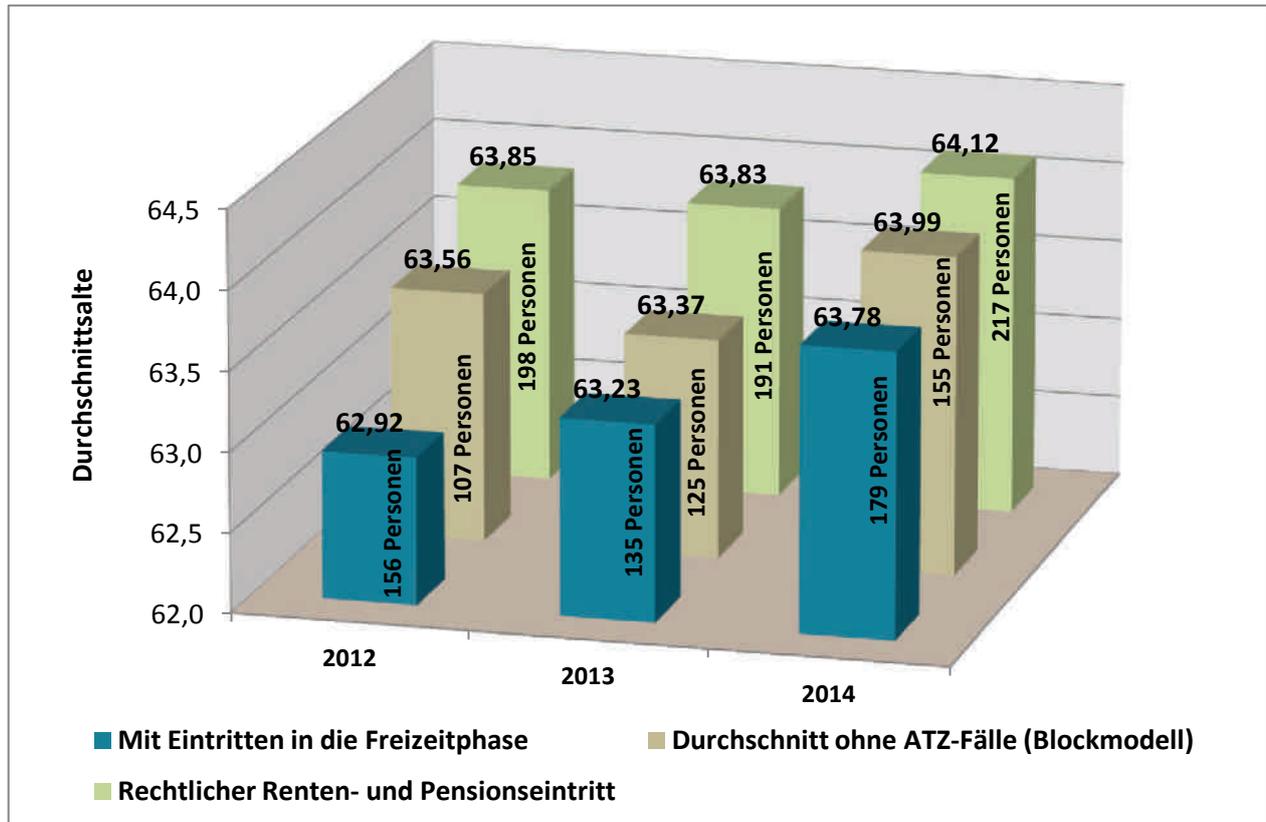
Die Zahlen für die Bürgermeister/innen sowie Referatsmitarbeiter/-innen und die Stabsstellen sind im BMA enthalten.

Altersaustritte 2016 - 2021 nach Referaten

	Anz. MA	Beamte	Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	189	4	13	17	9,0%	15,95
Rechnungsprüfungsamt	41	2	5	7	17,1%	7,00
OB	230	6	18	24	10,4%	22,95
Gemeinderatsfraktionen	14	0	1	1	7,1%	1,00
Haupt- und Personalamt	540	20	39	59	10,9%	53,49
Bezirksämter	226	8	12	20	8,8%	17,90
AK	780	28	52	80	10,3%	72,39
Stadtkämmerei	256	18	16	34	13,3%	32,30
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	190	12	13	25	13,2%	23,90
Jobcenter	490	5	17	22	4,5%	19,25
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	306	0	25	25	8,2%	22,44
WFB	1.242	35	71	106	8,5%	97,89
Statistisches Amt	37	3	4	7	18,9%	6,65
Rechtsamt	14	0	1	1	7,1%	1,00
Amt für öffentliche Ordnung	848	22	47	69	8,1%	63,17
Standesamt	33	1	1	2	6,1%	1,55
Branddirektion	533	55	4	59	11,1%	59,00
RSO	1.465	81	57	138	9,4%	131,37
Schulverwaltungsamt	943	20	93	113	12,0%	86,56
Kulturamt	715	6	97	103	14,4%	78,82
Amt für Sport und Bewegung	71	3	4	7	9,9%	4,30
KBS	1.729	29	194	223	12,9%	169,68
Sozialamt	393	11	39	50	12,7%	41,10
Jugendamt	3.361	29	281	310	9,2%	244,27
Gesundheitsamt	166	4	22	26	15,7%	22,63
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	849	1	104	105	12,4%	80,72
SJG	4.769	45	446	491	10,3%	388,72
Amt für Umweltschutz	153	11	7	18	11,8%	16,20
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	205	6	27	33	16,1%	29,88
Baurechtsamt	140	9	13	22	15,7%	20,91
StU	498	26	47	73	14,7%	66,99
Stadtmessungsamt	185	11	23	34	18,4%	31,70
Hochbauamt	184	4	18	22	12,0%	22,00
Tiefbauamt	485	8	50	58	12,0%	55,03
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	341	2	42	44	12,9%	43,05
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	494	3	58	61	12,3%	59,05
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	731	2	93	95	13,0%	93,40
T	2.420	30	284	314	13,0%	304,23
Stadtverwaltung Σ	13.133	280	1.169	1.449	11,0%	1.254,22

Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

Jahr	2012	2013	2014
Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt Ø	63,9	63,8	64,1
Anzahl Personen	198	191	217
Durchschnitt ohne ATZ-Fälle (Blockmodell)	63,6	63,4	64,0
Anzahl Personen	107	125	155
Durchschnitt mit Eintritten in die Freizeitphase	62,9	63,2	63,8
Anzahl Personen	156	135	179



In den bisherigen Personalberichten wurden bei den Altersaustritten nur die Austritte ohne die Altersteilzeitfälle (ATZ) im Blockmodell berücksichtigt (in der Grafik oben 'Durchschnitt ohne ATZ-Fälle (Blockmodell)').

In diesem Personalbericht haben wir bei den Betrachtungen des Durchschnittsalters beim Eintritt in die Rente/Pension diese ATZ-Fälle mit zwei gesonderten Werten in die Statistik einfließen lassen:

- > Dem Zeitpunkt des Eintritts in die Freistellungs- bzw. Freizeitphase, ab diesem Zeitpunkt arbeiten die Mitarbeiter/-innen nicht mehr und
- > das Ende der Freizeitphase, dem Termin des gesetzlichen Renten-/Pensionsbeginns.

Damit haben wir zwei zusätzliche Durchschnittswerte zur Analyse des "Austrittsverhaltens" bei Rente und Pension:

- > Ein gesenktes Durchschnittsalter, mit dem Eintritt in die Freizeitphase, da der faktische Austritt früher nach dem selbst bestimmten Zeitpunkt erfolgt.
- > Ein hohes Durchschnittsalter, der formale Renten-/Pensionsbeginn der ATZ-Fälle im Blockmodell hebt die Werte an.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2014

	Personen	Insgesamt in %	Vorjahr	davon Tarif-Besch.	davon Beamte
Allgemeine Altersgrenze und darüber	78	50,32%	38,40%	62	16
mit 64	17	10,97%	6,40%	14	3
mit 63	49	31,61%	36,00%	37	12
mit 62	4	2,58%	3,20%	4	0
mit 61	2	1,29%	4,00%	2	0
mit 60	5	3,23%	12,00%	5	0
Σ Altersaustritte ...	155			124	31
Σ Vorjahr	(125)			(98)	(27)
Altersdurchschnitt	64,0			63,9	64,2
Vorjahr	(63,4)			(63,2)	(63,9)

Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle im Teilzeitmodell	3			2	1
... Personen mit Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit	2			2	0

Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit insgesamt

Σ	24			18	6
Vorjahr	(16)			(12)	(4)

Gegenüber der bisherigen Verfahrensweise wurden Austritte wegen Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit vor den Renten- oder Pensionsgrenzen nicht mehr den Altersaustritten zugerechnet. Die Anzahl der Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit ist jetzt auch insgesamt ersichtlich.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2014

	Insgesamt			davon	davon
	Personen	in %	Vorjahr	Tarif-Besch.	Beamte
Allgemeine Altersgrenze und darüber	36	46,15%	69,12%	35	1
mit 64	5	6,41%	2,94%	5	0
mit 63	28	35,90%	19,12%	27	1
mit 62	4	5,13%	5,88%	4	0
mit 61	0	0,00%	0,00%	0	0
mit 60	5	6,41%	2,94%	5	0
Σ Altersaustritte ...	78			76	2
Σ Vorjahr	(68)			(68)	(0)
Altersdurchschnitt	63,7			63,7	64,0
Vorjahr	(64,3)			(64,3)	()

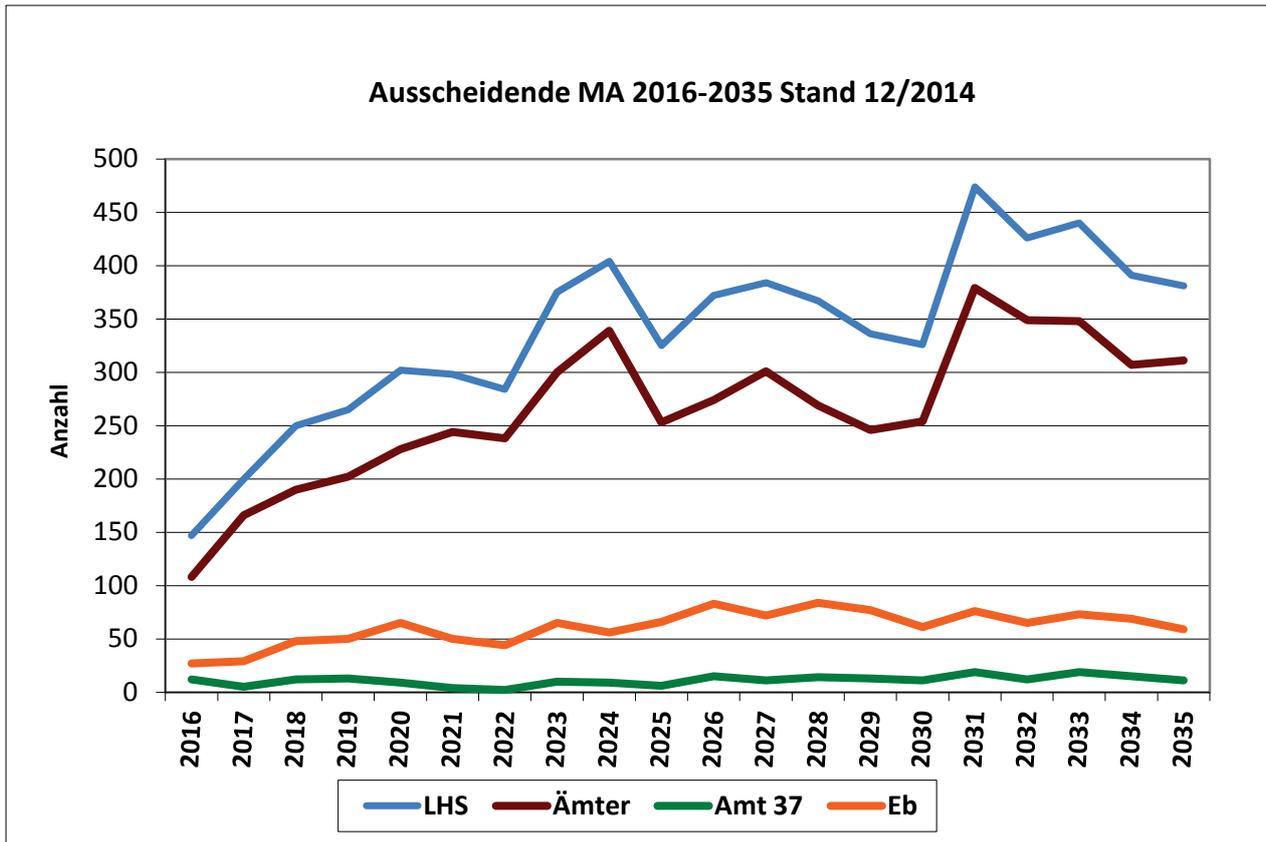
Die Σ Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle im Teilzeitmodell	0			0	0
... Personen mit Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit	2			2	0

Personen mit Erwerbs-/Dienstunfähigkeit insgesamt

Σ	7			7	0
Vorjahr	(7)			(7)	(0)

Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen für den Zeitraum von 20 Jahren (2016 bis 2035), getrennt nach den Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37), den Personen der Eigenbetriebe (Eb) und Ämter sowie die aufsummierten Werte für die Stadtverwaltung.

Die Zahlen der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffellungen 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.

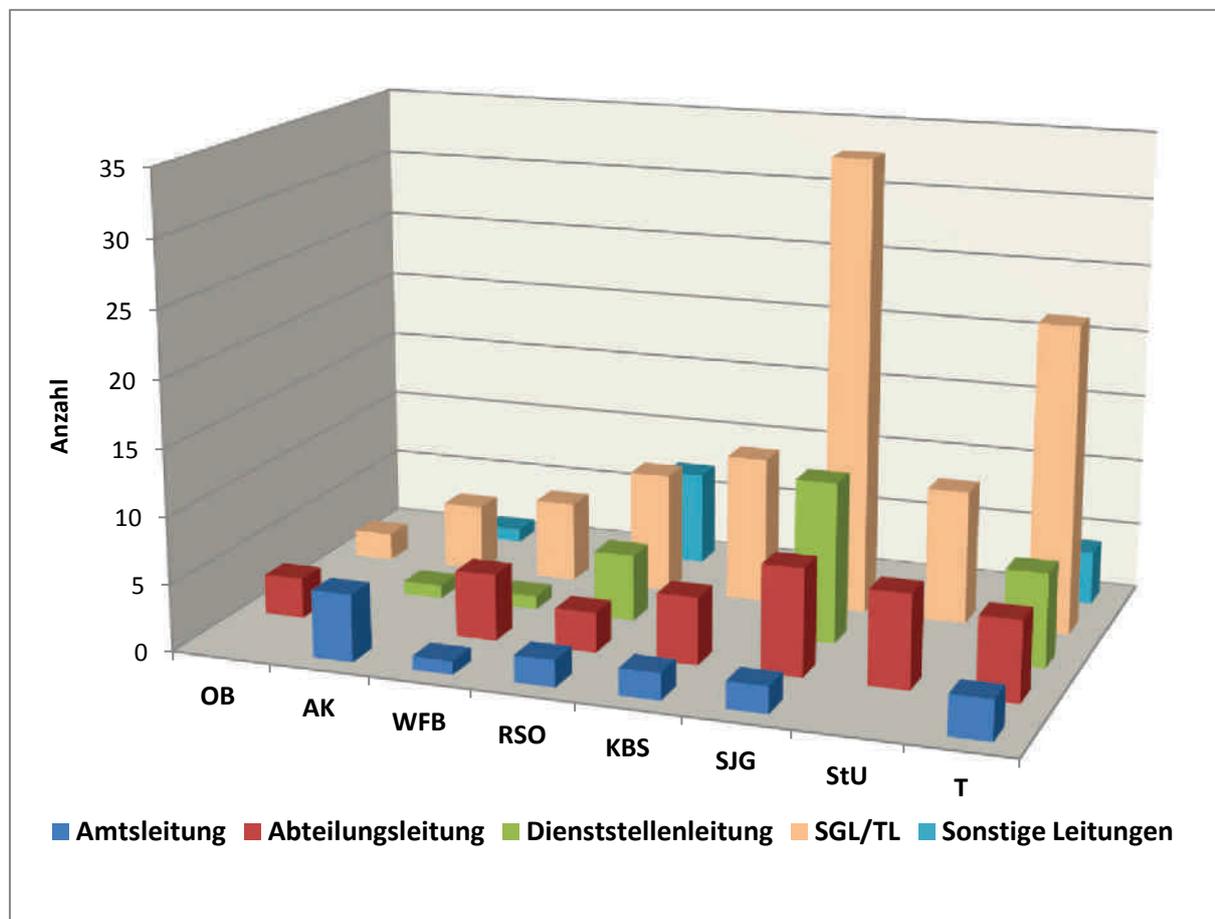
Mitarbeiter/-innen, welche die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, wurden mit dem Datum (Jahr) des Beginns der Freizeitphase berücksichtigt.

Personen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen wurden nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag ausscheiden.

Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2016 - 2021 nach Referaten

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % 1)
	OB	AK	WFB	RSO	KBS	SJG	StU	T		
Amtsleiter/-innen		5	1	2	2	2		3	15	31%
Abteilungsleiter /-innen	3		5	3	5	8	7	6	37	26%
Dienststellenleiter/ -innen		1	1	5		12		7	26	21%
Sachgebietsleiter /-innen	2	5	6	9	11	34	10	23	100	15%
Teamleiter/-innen		1		7				4	12	9%
	5	12	13	26	18	56	17	43	190	17%

1) Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



Altersaustritte 2016 - 2021 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	m/w	Anzahl	VK-Wert	davon:		
				Teilzeit	ATZ 1)	FüPos 2)
> Beamte						
nichttechnischer Dienst	m	114	111,30	8	2	53
	w	58	49,05	27		18
Sozialdienst	m	5	4,68	1		4
	w	11	10,30	3		2
technischer Dienst	m	37	36,10	4		14
	w	4	3,50	1		1
feuerwehrtechn. Dienst	m	55	55,00			6
Beamte Σ		284	269,93	44	2	98
> Tarif-Beschäftigte						
TVöD	m	396	382,69	38	13	47
	w	441	354,75	227	27	12
SuE	m	45	40,56	12	3	11
	w	205	146,57	147	15	20
TVöD-Pflege	m	9	8,20	3		
	w	58	40,52	38	4	2
Musiker	m	6	6,00			
	w	5	5,00			
Tarif-Beschäftigte Σ		1.165	984,29	465	62	92
Insgesamt 2016 - 2021		1.449	1.254,22	509	64	190

1) Altersteilzeit

2) Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifgruppen bei den Beschäftigten bzw. Laufbahnen bei den Beamten/-innen.

Der Betrachtungszeitraum umfasst 6 Jahre (2016 - 2021). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen Jahren (2016 - 2035) steigen auch die Zahlen für die Berufsgruppen und Führungspositionen mit jedem neuen Personalbericht durch den weiterführenden Betrachtungszeitraum.

Werden die aktuellen Daten in Relation zu den Werten aus dem Personalbericht 2014 gebracht, ergeben sich folgende schwerpunktmäßige Veränderungen:

Im nichttechnischen Verwaltungsdienst scheidet rd. 15 % mehr Beamte/-innen aus.

In dieser Laufbahn ist auch ein großer Teil der Führungspositionen angesiedelt. Der Zuwachs an Austritten beträgt rd. 20 %.

Ebenso ist im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit einer erhöhten Fluktuation von rd. 15% zu rechnen.

Personal- marketing

PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in

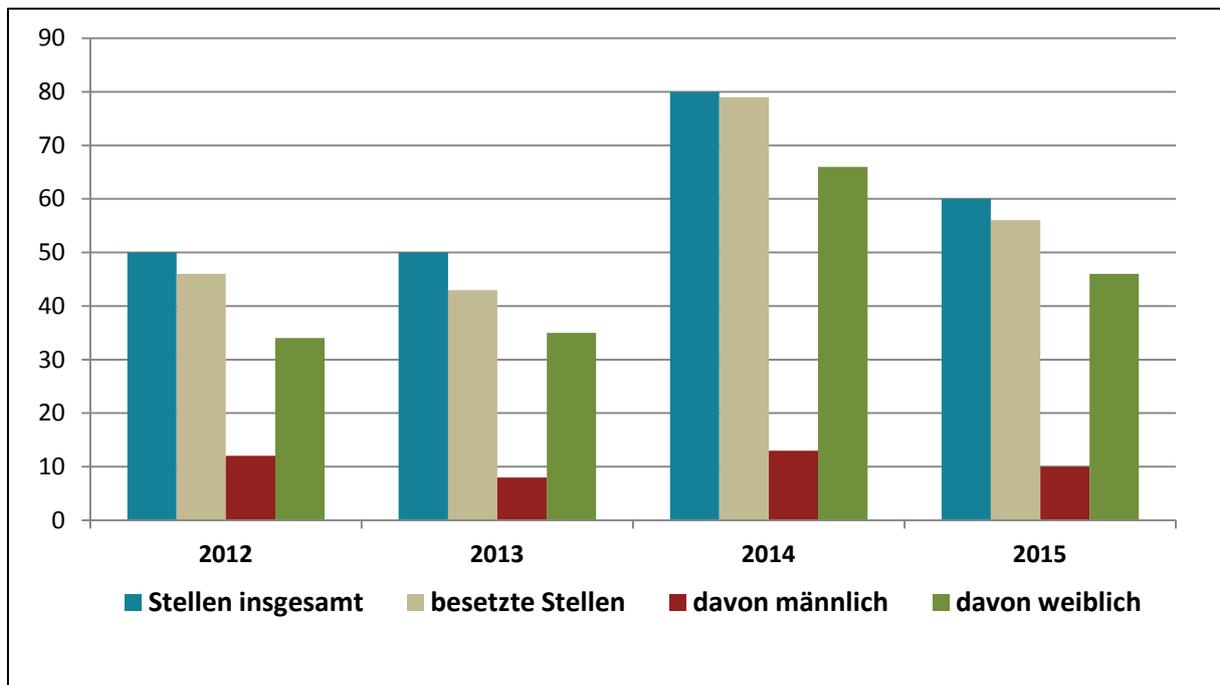
Vorgeschichte

Relativ kurzfristig wurde die praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher/ zur Erzieherin (PIA) Ende 2011/ Beginn 2012 eingeführt. Dies sollte mit ein Baustein sein, um den Fachkräftemangel in den Tageseinrichtungen für Kinder abzumildern.

Hintergrund für diese neue Ausbildung war, dass man andere Bewerber/-innen für das Berufsbild Erzieher/-in gewinnen wollte. Mit einer Umgestaltung der Ausbildung und einer durchgehenden Bezahlung - angelehnt an das System Duale Hochschule Baden-Württemberg - wurde dies erreicht.

Anzahl Ausbildungsplätze und Kosten

Die Stadt Stuttgart hat für diese Ausbildung für die Jahre 2012 und 2013 jeweils 50 Ausbildungsplätze und für das Jahr 2014 80 Ausbildungsplätze geschaffen. Zum 1.9.2015 stehen 60 Ausbildungsplätze zur Verfügung.



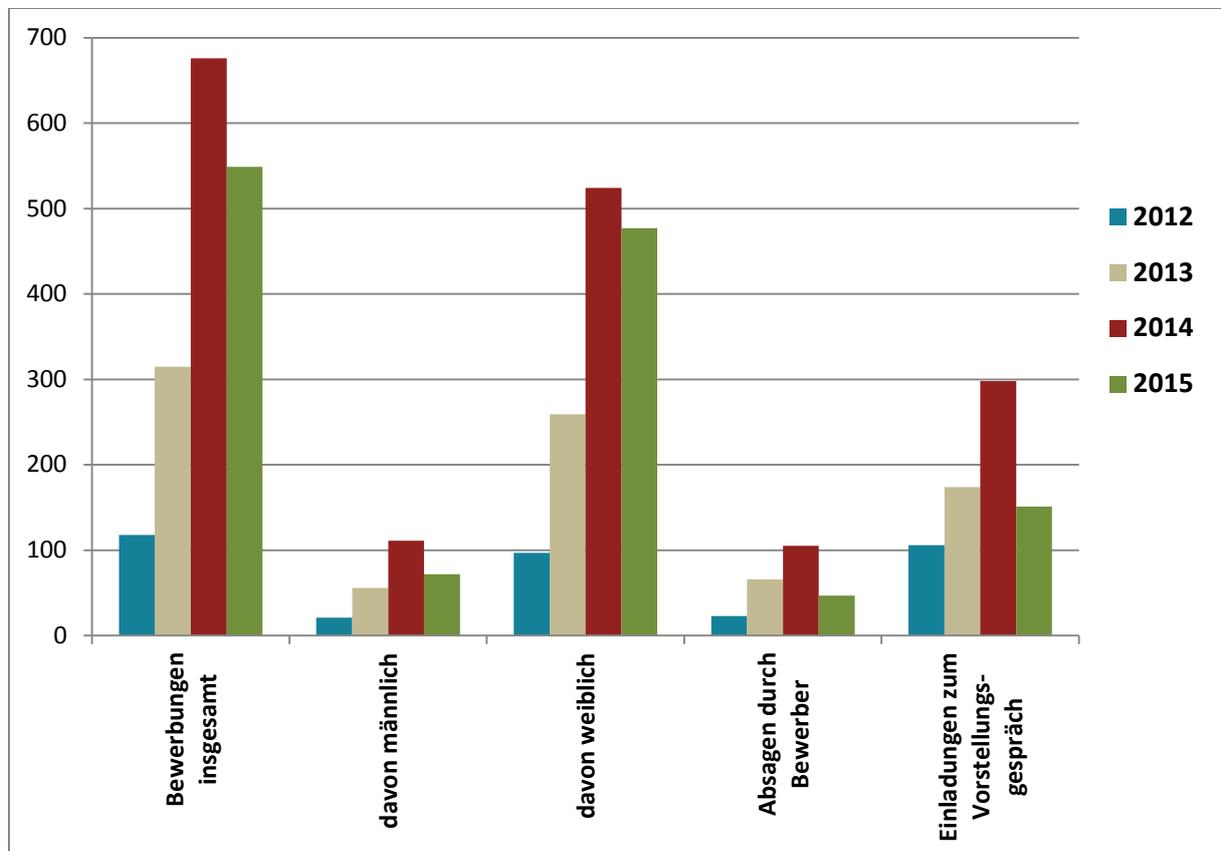
Pro Ausbildungsjahr fallen für 50 Ausbildungsplätze Kosten in Höhe von ca. 650.000 Euro an.

Darin sind auch die Kosten für die vermögenswirksamen Leistungen und die Jahressonderzahlung enthalten.

Bewerbungssituation

Die Bewerbungszahlen haben sich über die ersten 3 Jahre fast jeweils verdoppelt. Dies zeigt, dass die neue Ausbildung bekannt und auch attraktiv für Schulabgänger und Personen, die eine weitere Ausbildung beginnen, ist. Die Bewerbungszahl 2015 ist etwas zurückgegangen, liegt aber immer noch sehr hoch.

Die Anzahl der Bewerbungen, die z.B. wegen Nichterfüllen der Zugangsvoraussetzungen zurückgeschickt wurden, sind auch zurückgegangen. Ein Grund dafür könnte in der neuen Homepage des Jugendamtes "Komm-zu-uns" liegen, die sehr detailliert über diese Ausbildung und die Zugangsvoraussetzungen informiert.



Positiv ist, dass sich mehr Männer beworben haben als in der klassischen Ausbildung zum Erzieher/ zur Erzieherin.

Eingestellte männliche Auszubildende ...	PIA-Ausbildung	Anerkennungspraktikum
... 2012	13	9
... 2013	8	10
... 2014	13	6
... 2015	10	5

Übernahmen

Der erste Pia-Jahrgang schließt 2015 ab. Von den insgesamt 47 Personen dieses 1. Jahrganges (1 Person kam während der 3 Jahre dazu) werden 35 Personen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen (teilweise in Teilzeit auf eigenen Wunsch).

1 Person davon wird ab Oktober 2015 die Ausbildung im Rahmen eines dualen Studiums fortführen und 11 Personen werden ein Studium beginnen oder bei einem anderen Träger tätig werden. 1 Person konnte die Ausbildung noch nicht beenden.

Eine Übernahmequote von 73 % ist als positives Ergebnis des PIA-Projektes zu bewerten.

Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten

Der Gemeinderat der Landeshauptstadt Stuttgart hat auf Grundlage der GR Drs. 952/2013 und 1275/2013 beschlossen, zum 01.01.2014 die Arbeitsmarktzulage Tarif+ für pädagogische Fachkräfte in städtischen Kindertageseinrichtungen einzuführen, um den aufgrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung hohen Fachkräftebedarf in diesen Einrichtungen besser decken zu können.

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

Funktion / Tätigkeit	Entgeltgruppe 1)
Kinderpfleger/-in	S 3
Kinderpfleger/-in in der Tätigkeit eine(s)/r Erzieher(s)/-in	S 4
Erzieher/-in im Gruppendienst als Zweitkraft in einer Ganztageseinrichtung	S 6
Einrichtungsleitung von Kitas unter 40 Kindern	S 7 oder S 8
Gruppenleiter/-in in einer Ganztageseinrichtung	S 8

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

Die Zulage erhalten Beschäftigte, die sich mindestens in der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe befinden. Die Zulage wird 3 Jahre in voller Höhe gewährt, anschließend erfolgt eine Abschmelzung im vierten Jahr der Gewährung auf 75 %, im fünften auf 50 % und im sechsten auf 25 %. Sie entfällt mit Ablauf des sechsten Jahres ihrer Gewährung. Die Zulage wird an alle in städtischen Kitas beschäftigten Fachkräfte gewährt, die zum 01.01.14 in einem Arbeitsverhältnis zur Stadt stehen oder bis zum 31.12.2016 in ein Arbeitsverhältnis bei der Stadt Stuttgart treten.

Die Zulage Tarif+ wurde von der Verwaltung im Anschluss an die Beschlussfassung des Gemeinderats unverzüglich eingeführt. Die Auszahlung der Zulage erfolgte erstmals im März 2014, rückwirkend zum 01.01.2014. Die Regelungen für die Zulage und das für ihre Umsetzung entwickelte Verfahren haben sich in der Praxis bewährt.

Die Zulage wird derzeit an ca. 1.600 städtische Fachkräfte gezahlt. Im Jahr 2015 wird die Zulage Tarif+ voraussichtlich Aufwendungen im städtischen Personalhaushalt von insgesamt rund 2 Mio. € auslösen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Zulage Tarif+ im Zusammenwirken mit dem verbesserten Jobticket einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung von pädagogischen Fachkräften für städtische Kindertagesstätten leistet.

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

Nach Abschluss der im Frühjahr 2015 aufgenommenen Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst muss geprüft und entschieden werden, ob und welche Auswirkungen sich aus der Tarifeinigung für die Fortentwicklung der Zulage Tarif+ ergeben.

Jobticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)

Seit dem 01.04.2014 bietet die LHS ihren Mitarbeiter/-innen ein vergünstigtes Jobticket an, das eine Weiterentwicklung des VVS 'FirmenTickets' ist. Dieses wird mit einem monatlichen Betrag je Nutzer bezuschusst. Der Zuschuss ist nach Zonen gestaffelt und liegt zwischen 15,60 € und 28,88 €. Zusätzlich wird es von der SSB mit 10 % rabattiert (im Vergleich zum Jedermann-Jahresticket). Berechtigt zum Bezug des bezuschussten LHS-Jobtickets sind alle Mitarbeiter/-innen, die in einem aktiven Arbeits-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis zur LHS von mindestens 2 Monaten Dauer stehen. Das Verfahren zum Bezug des Jobtickets ist so ausgestaltet, dass auf den geldwerten Vorteil des Jobtickets keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Die Mitarbeiter/-innen der LHS haben für das Jobticket folgende Beträge zu entrichten:

Stand: 1. Januar 2015	Jobticket-Abo persönlich	Jobticket-Abo übertragbar
1 Zone	31,28 Euro	40,43 Euro
2 Zonen	31,65 Euro	40,80 Euro
3 Zonen	52,17 Euro	61,32 Euro
4 Zonen	72,47 Euro	81,62 Euro
5 Zonen	93,00 Euro	102,15 Euro
6 Zonen	113,30 Euro	122,45 Euro
7 Zonen und mehr (Netz)	133,30 Euro	142,45 Euro
Zuschlag 1. Klasse	42,38 Euro	42,38 Euro

Das Angebot findet sehr großen Anklang und kann auch nach über einem Jahr seit der Einführung steigende Abonmentenzahlen aufweisen. Seit der Umstellung der Bestandskunden zum 01.04.2014 (5.452 Jobtickets) ist die Zahl der Jobticket-Abonnements stetig auf ca. 10.300 (Stand Juni 2015) angewachsen.

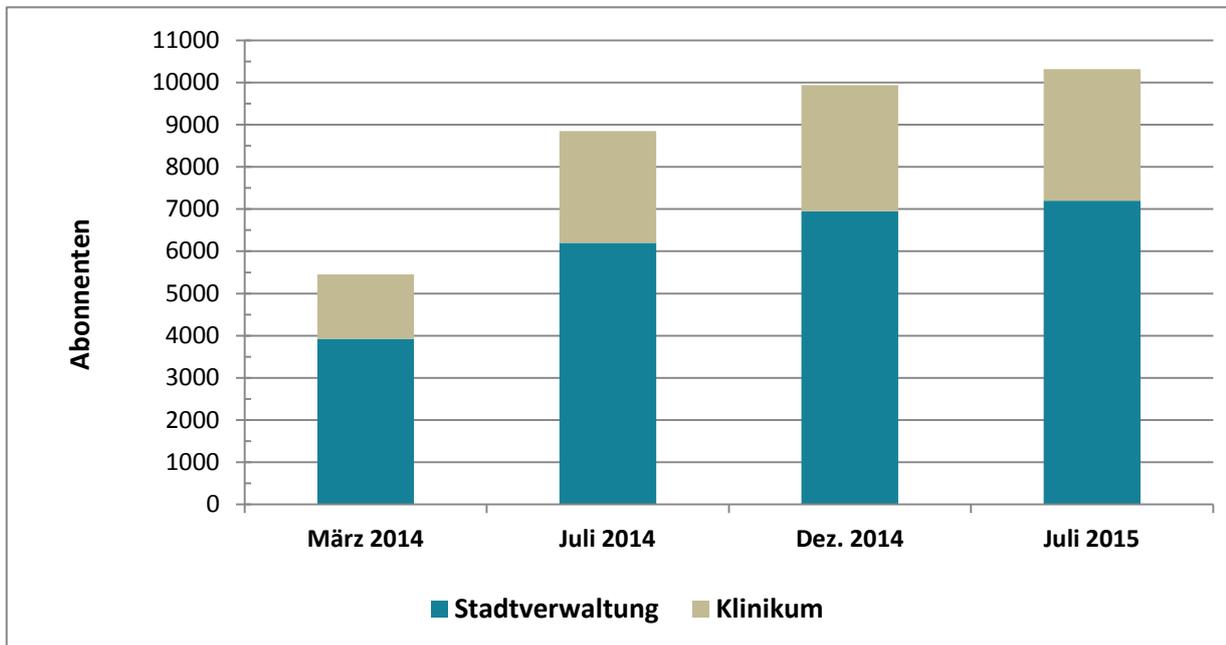
Dies entspricht einem Zuwachs von fast 90 %. Die übertragbare Variante wird von ca. einem Viertel der Abonnenten gewählt.

Das Jobticket bewährt sich damit als wichtiges Instrument für die verkehrs- und umweltpolitischen Ziele der Stadt sowie für die Personalgewinnung und Personalbindung.

Die Entwicklung der Abonmentenzahlen des Jobtickets seit März 2014 zeigen nachfolgende Tabellen und Grafiken.

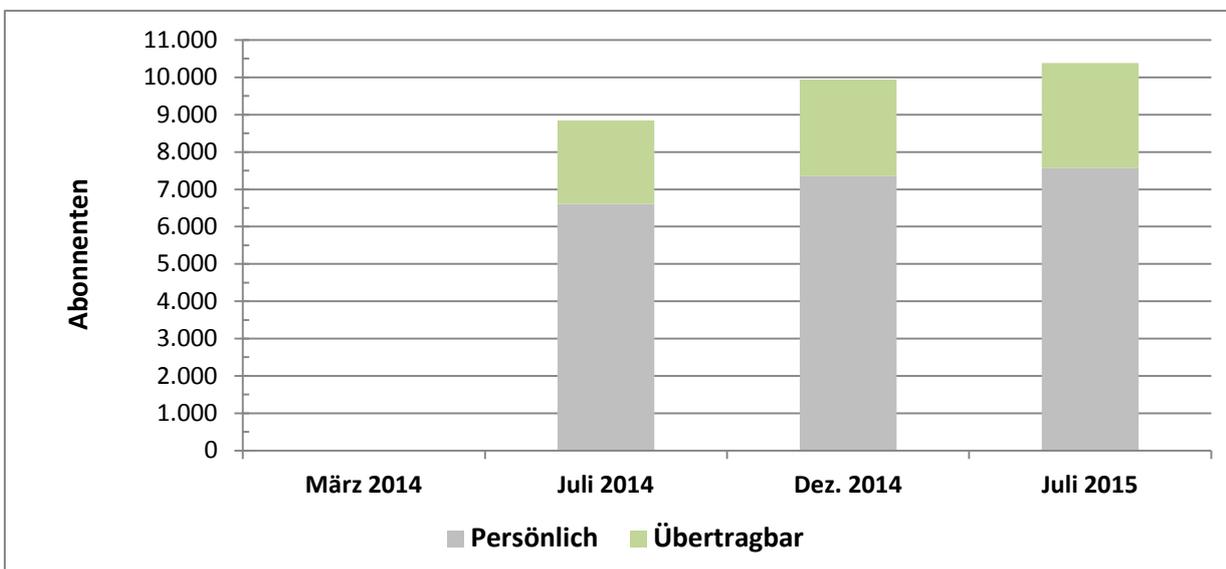
Entwicklung des Jobtickets - Abonnenten

	März 2014	Juli 2014	Dez. 2014	Juli 2015
Stadtverwaltung	3.921	6.200	6.947	7.215
Klinikum	1.531	2.646	2.995	3.165
Abonneneten Σ	5.452	8.846	9.942	10.380



Entwicklung des Jobtickets - Persönliche und übertragbare Variante

	März 2014	Juli 2014	Dez. 2014	Juli 2015
Persönlich	k.A.	6.609	7.351	7.577
Übertragbar	k.A.	2.237	2.591	2.803
Tickets Σ		8.846	9.942	10.380



Entwicklung des Stellenplans

Stellenbestand Verwaltung 1997 bis 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016 (ohne Eigenbetriebe, ohne Leerstellen)

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.933,50	8.596,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91	8.042,80
Stellenschaffungen	39,00	158,00	49,00	158,26	32,58	440,50	53,11	208,17	33,61	274,28
Stellenstreichungen	-284,50	-140,00	-121,00	-97,32	-24,50	-157,47	-27,15	-202,27	-90,71	-185,11
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	-92,50	1,00		-1,00	-861,50	7,50				-56,25
Bereinigungen			7,50					20,00		0,20
Endbestand zum Stellenplan	8.595,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91	8.042,81	8.075,92

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.075,92	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20
Stellenschaffungen	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96	845,27	58,24	74,41
Stellenstreichungen	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01	-43,56	-9,22	-6,13
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-11,75				-0,50		4,75		
Bereinigungen		0,01		1,03						
Endbestand zum Stellenplan	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20	9.762,48

Erläuterungen

Jahr

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)

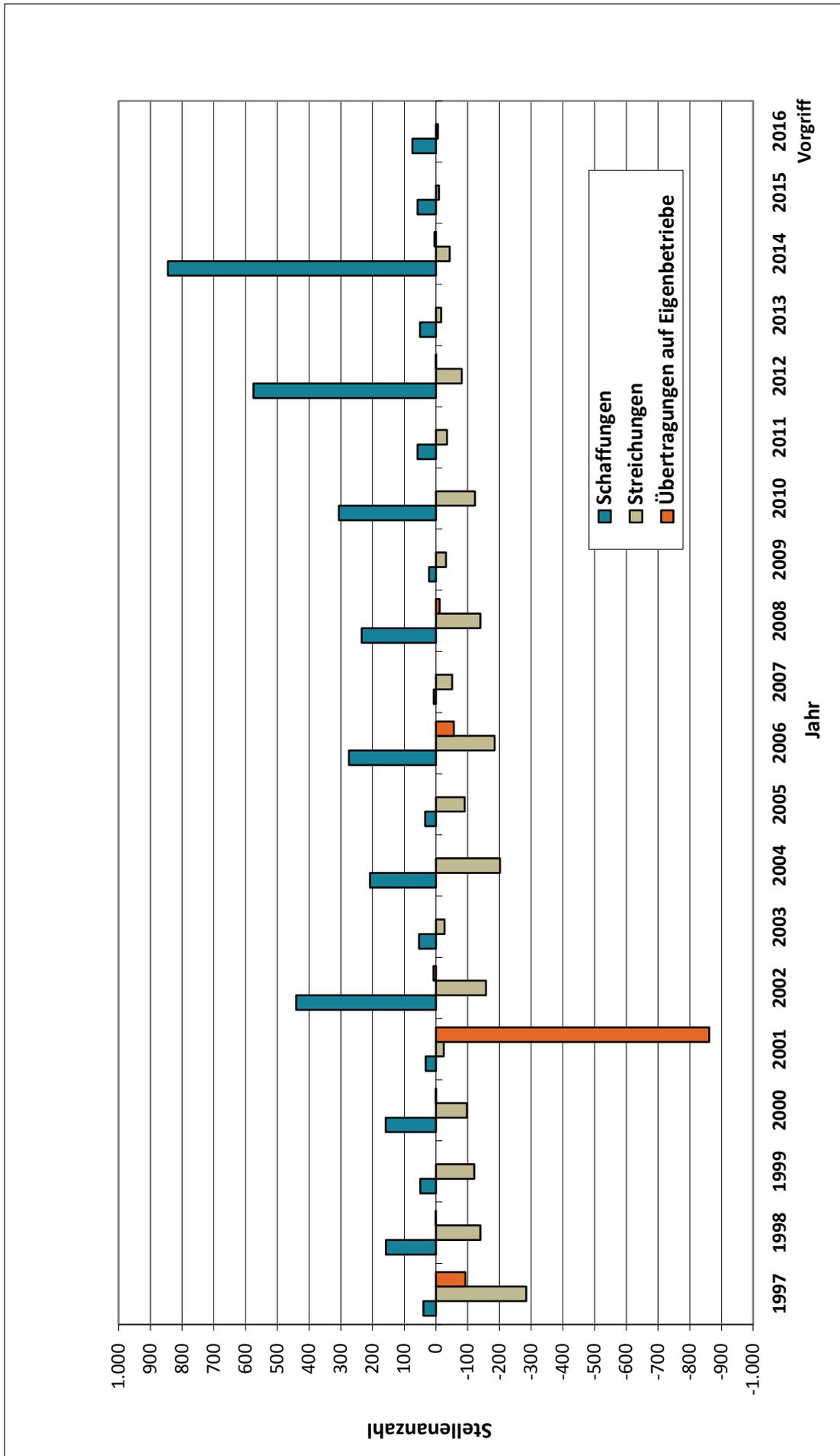
2012 In den Stellenschaffungen sind 224 Stellen für die Eingliederung des Jobcenters enthalten

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

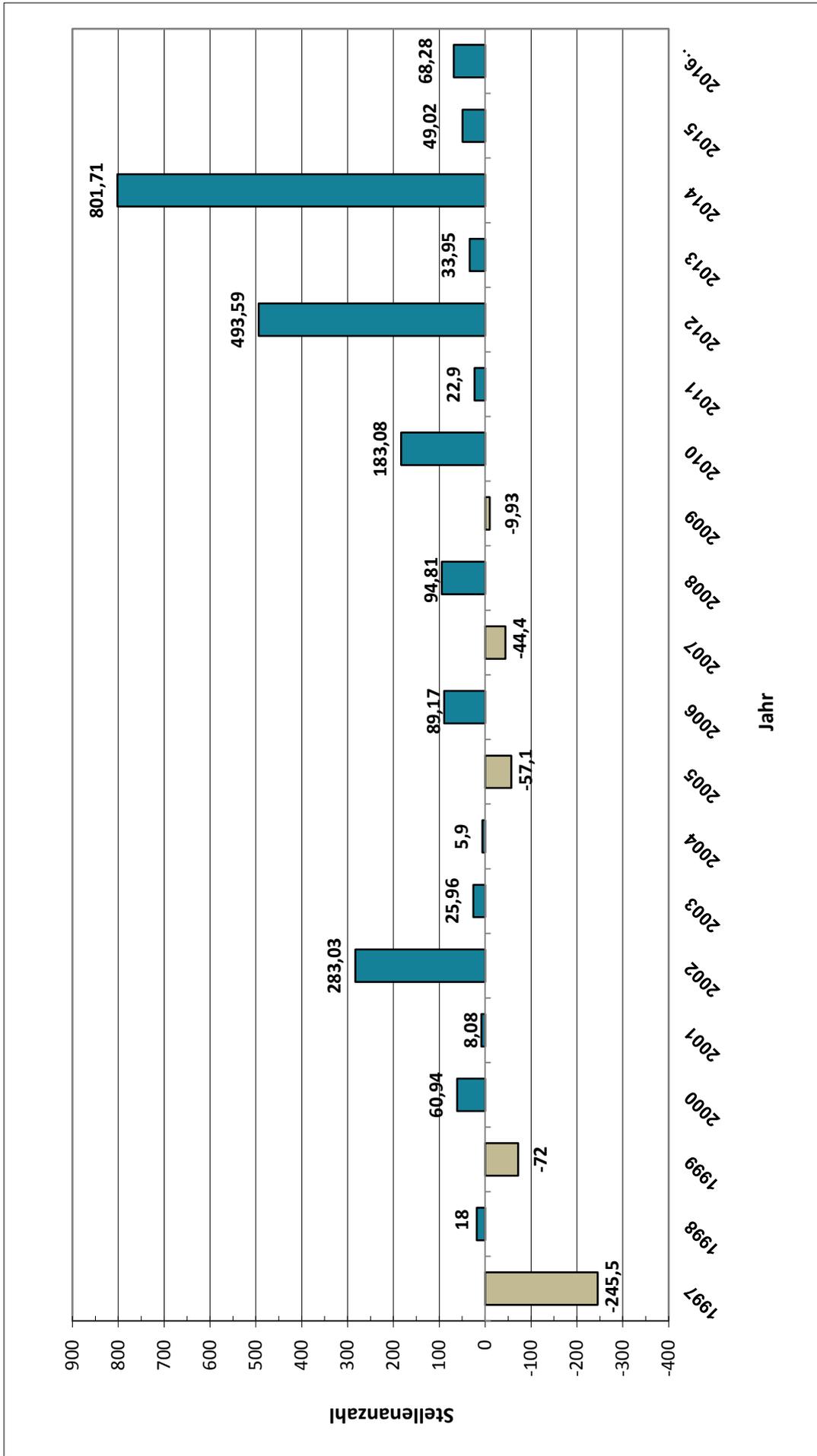
Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Amt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Vorgriff 2016
Bürgermeisteramt	137,75	138,75	138,75	138,75	143,81	143,81	152,95	152,45	164,13	164,13	164,13
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	8,50
Haupt- und Personalamt	466,41	462,41	426,86	422,06	418,63	417,63	436,18	436,08	447,58	448,08	448,08
Statistisches Amt	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	30,61	30,61	31,00	31,00	31,00
Rechnungsprüfungsamt	44,85	44,85	44,20	43,20	43,04	42,04	42,34	42,34	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	160,16	160,18	159,27	159,27	161,87	161,87	170,69	170,69	173,32	173,32	173,32
Stadtkämmerei	158,00	157,00	212,44	211,44	226,20	228,70	236,70	236,23	241,63	243,83	243,83
Steueramt	57,44	56,69									
Amt für Liegenschaften und Wohnen	178,50	175,80	193,78	193,78	185,08	184,88	184,54	184,54	191,04	188,70	188,70
Jobcenter	198,94	198,94	206,84	206,84	206,84	206,84	430,34	430,34	442,68	442,68	455,96
Rechtsamt	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	11,64	11,64	11,64	11,64	11,64	11,56
Amt für öffentliche Ordnung	644,77	650,51	657,81	660,31	682,56	705,06	755,56	753,56	781,01	809,51	810,01
Standesamt	25,50	25,50	25,50	25,25	25,25	25,25	25,25	25,25	28,06	28,06	28,06
Amt für Umweltschutz	148,80	148,80	126,42	126,42	122,67	121,17	121,37	124,87	128,17	128,17	128,90
Branddirektion	517,50	517,50	503,50	503,13	535,13	529,13	545,79	545,79	551,79	553,79	553,79
Schulverwaltungsamt	633,83	633,83	665,88	665,88	724,07	727,07	772,72	772,72	772,06	772,06	774,56
Kulturamt	472,76	471,76	475,46	475,96	475,66	485,41	477,85	476,85	482,85	485,35	484,35
Sozialamt	323,49	315,09	286,16	283,36	291,96	296,46	296,86	296,30	319,20	319,20	333,00
Jugendamt - ohne Kitas	540,53	539,36	526,75	524,56	540,15	541,73	556,06	556,06	598,47	597,44	599,29
Jugendamt - nur Kitas	1.518,71	1.515,09	1.617,55	1.628,83	1.689,70	1.689,67	1.785,45	1.830,91	2.442,56	2.458,30	2.493,44
Amt für Sport und Bewegung	72,10	70,60	69,70	69,70	69,70	69,70	63,20	61,20	57,20	57,20	57,20
Gesundheitsamt	131,19	126,19	122,69	121,40	124,86	124,86	127,45	127,45	130,45	130,45	130,70
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	175,45	173,45	172,45	169,45	168,30	167,30	171,30	171,30	174,30	174,30	174,30
Stadtmessungsamt	202,00	198,50	191,15	187,65	181,65	177,65	173,63	170,63	170,30	170,30	170,30
Baurechtsamt	113,00	113,00	113,00	113,00	114,00	114,00	116,00	116,00	126,87	126,87	126,87
Hochbauamt	158,80	156,80	156,80	155,80	172,00	167,37	175,70	172,32	182,32	182,32	181,64
Tiefbauamt	477,90	469,40	460,06	458,06	441,06	443,56	442,07	441,07	446,51	450,46	450,46
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	450,04	444,04	486,09	485,09	475,08	471,88	466,03	466,03	467,22	464,22	463,22
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	2,00	2,00	10,00	10,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Übernahme von Auszubildenden im Beamtenverhältnis							15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte									5,00	5,00	5,00
Stadtverwaltung Σ	8.075,93	8.031,54	8.114,61	8.104,68	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18	9.694,20	9.762,48

Schaffungen, Streichungen, Übertragungen 1997 bis 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016

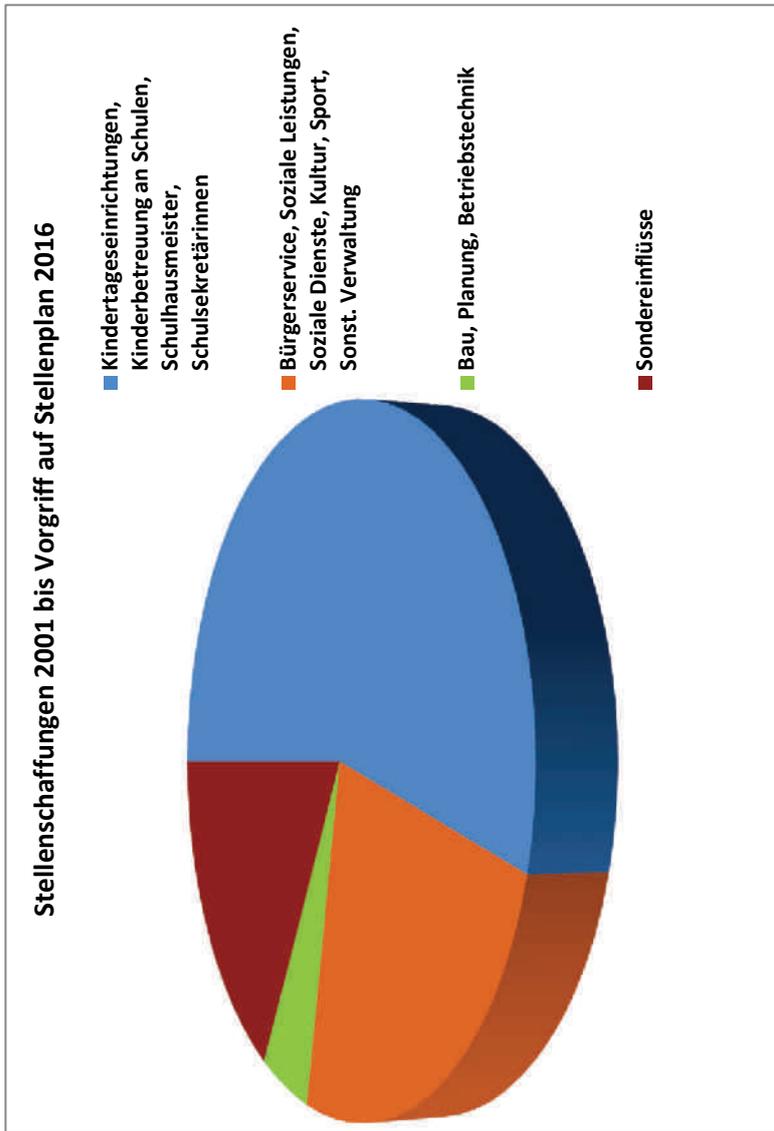
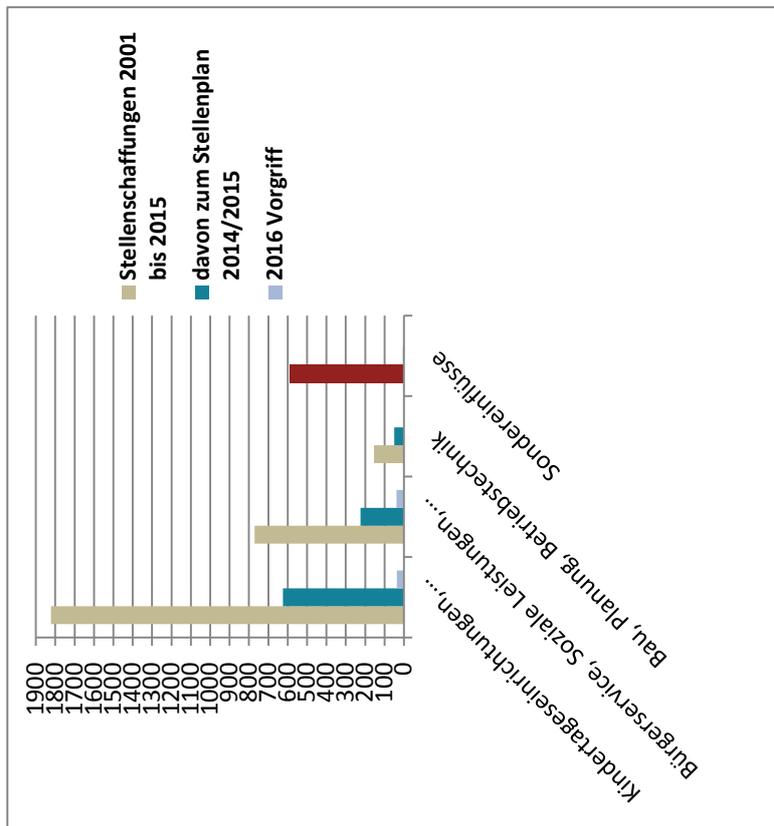


Differenz: Schaffungen - Streichungen 1997 bis 2015 mit Vorgriff Stellenplan 2016



Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 bis 2015 und im Vorgriff auf den Stellenplan 2016

Bereich	Stellenschaffungen			Summe
	2001 bis 2013	2014/2015	2016 Vorgriff	
Kindertageseinrichtungen, Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister/-sekretärinnen	1.198,68	624,21	35,63	1.858,52
Bürgerservice, Soziale Leistungen, Kultur, Sport, Sonst. Verwaltung	545,90	224,83	38,78	809,51
Bau, Planung, Betriebstechnik	105,50	49,47		154,97
Sondereinflüsse	584,50	5,00		589,50
Σ	2.434,58	903,51	74,41	3.412,50



Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten beiden Doppelhaushalte einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2016

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis Vorgriff 2016	Stellenstreichungen 2012 bis Vorgriff 2016	Differenz
Kindertageseinrichtungen	783,66	-8,58	775,08
Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister, Schulsekretärinnen	53,92	-9,50	44,42
Bürgerservice	36,05	-6,50	29,55
Soziale Leistungen	79,13	-7,56	71,57
Soziale Dienste	43,06	-1,15	41,91
Kultur	13,00	-10,72	2,28
Sport	2,67	-12,17	-9,50
Sonstige Verwaltung	256,52	-62,00	194,53
Bau, Planung	73,97	-19,47	54,51
Betriebstechnik	5,00	-14,14	-9,14
Sondereinflüsse *)	256,00	-4,63	251,37
Σ	1.602,98	-156,41	1.446,56

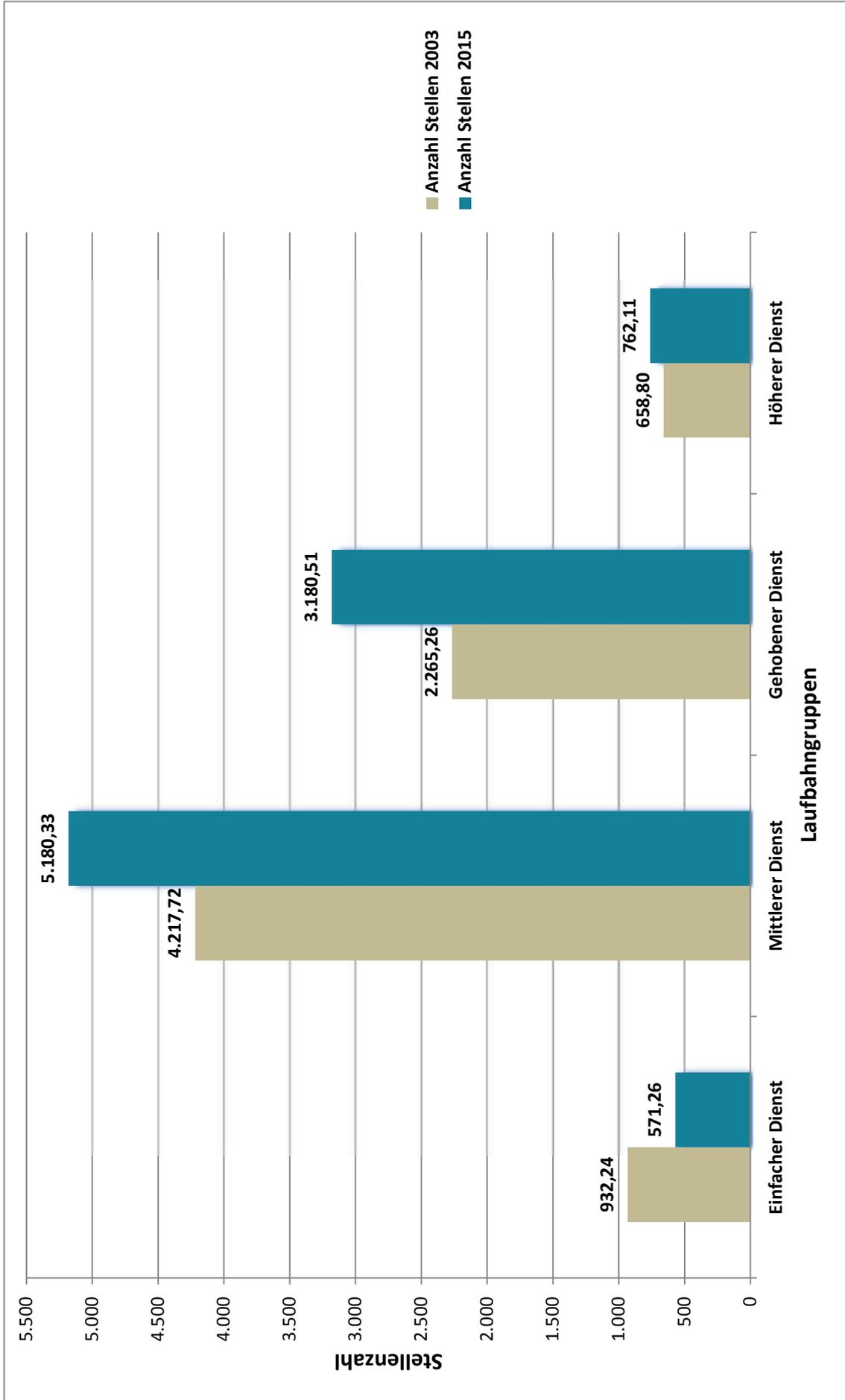
***) Sondereinflüsse:**

Stellenschaffungen	
Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115	12,00
Ausübung der Option Jobcenter	224,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze Leistungsgeminderte	5,00
Σ	256,00

Stellenstreichungen

Aufgabe an Extern übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden der Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-4,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
Σ	-4,63

Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2015



**Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)
Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2015**

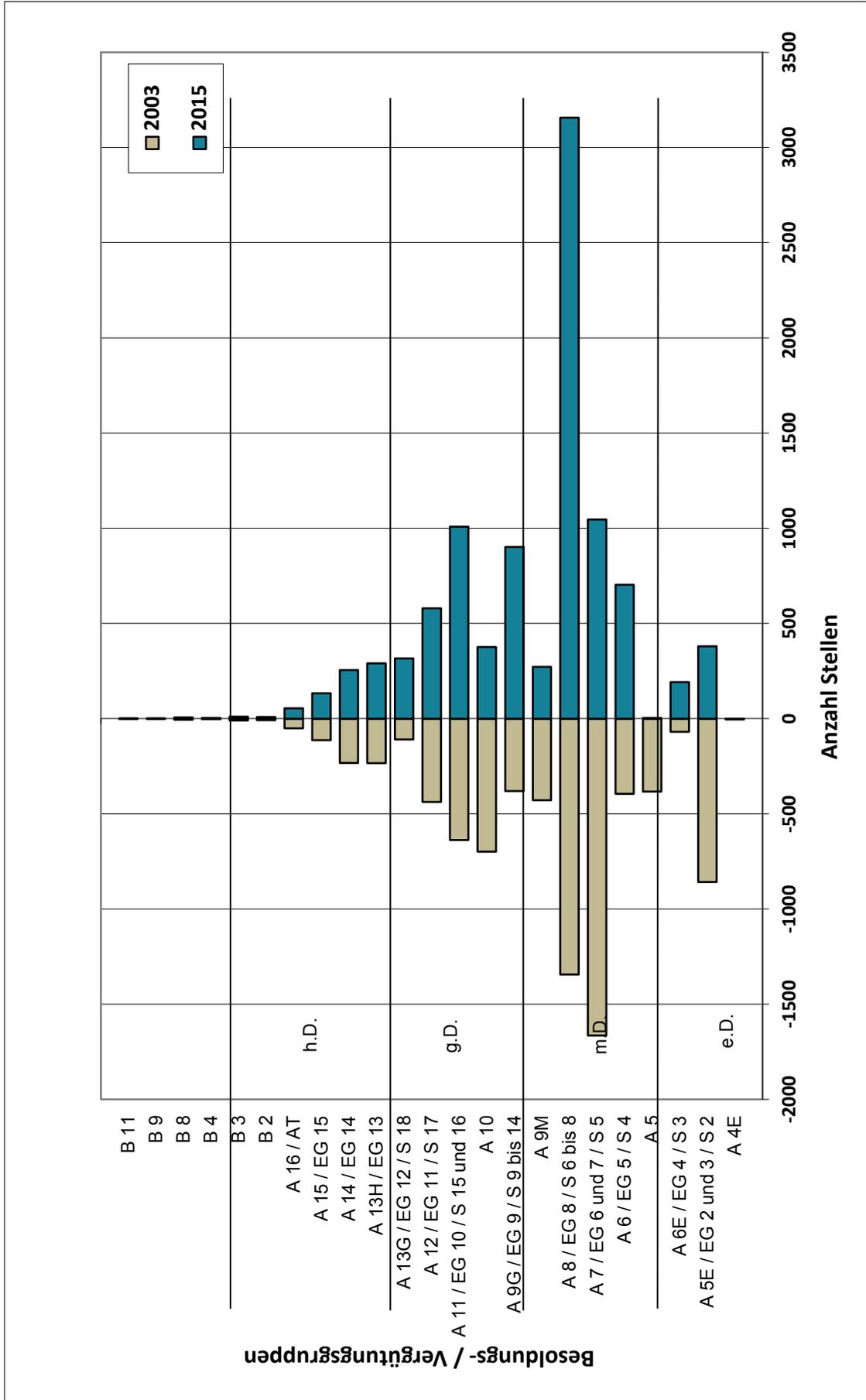
2003

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Lohngruppe	Besoldungs- / Vergütungs- gruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11		1,00
Bürgermeister	B 9 B 8 B 4		1,00 6,00 3,00
Referenten	B 3 B 2		9,00 8,00
Höherer Dienst	A 16 / AT / BAT I A 15 / BAT Ia A 14 / BAT Ib A 13H / BAT II (H)		51,00 113,50 232,50 233,80
Gehobener Dienst	A 13G / BAT II (G) A 12 / BAT III A 11 / BAT IV a A 10 / BAT IV b / LG 9 A 9G / BAT V b (G)		109,50 438,00 637,70 699,41 380,65
Mittlerer Dienst	A 9M / BAT V b (M) A 8 / BAT V c A 7 / BAT VI b / LG 5 bis 8 A 6 / BAT VII A 5 / BAT VIII (M)		429,50 1.344,47 1.665,13 395,52 383,11
Einfacher Dienst	A 6E / BAT VIII (D) A 5E / LG 1 bis 4 A 4E		68,90 858,84 4,50
Σ			8.074,02

2015

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Vergütungs- gruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8 B 4	1,00 6,00 3,00
Höherer Dienst	B 3 B 2	9,50 9,00
Gehobener Dienst	A 16 / AT A 15 / EG 15 A 14 / EG 14 A 13H / EG 13	54,00 132,90 255,60 290,11
Mittlerer Dienst	A 13G / EG 12 / S 18 A 12 / EG 11 / S 17 A 11 / EG 10 / S 15 und 16 A 10 A 9G / EG 9 / S 9 bis 14	316,30 579,11 1.007,91 375,62 901,57
Einfacher Dienst	A 9M A 8 / EG 8 / S 6 bis 8 A 7 / EG 6 und 7 / S 5 A 6 / EG 5 / S 4 A 5 EG 4 / S 3 EG 3 / EG 2 / S 2	271,82 3.156,89 1.045,79 702,82 3,00 191,50 379,76
Σ		9.694,20

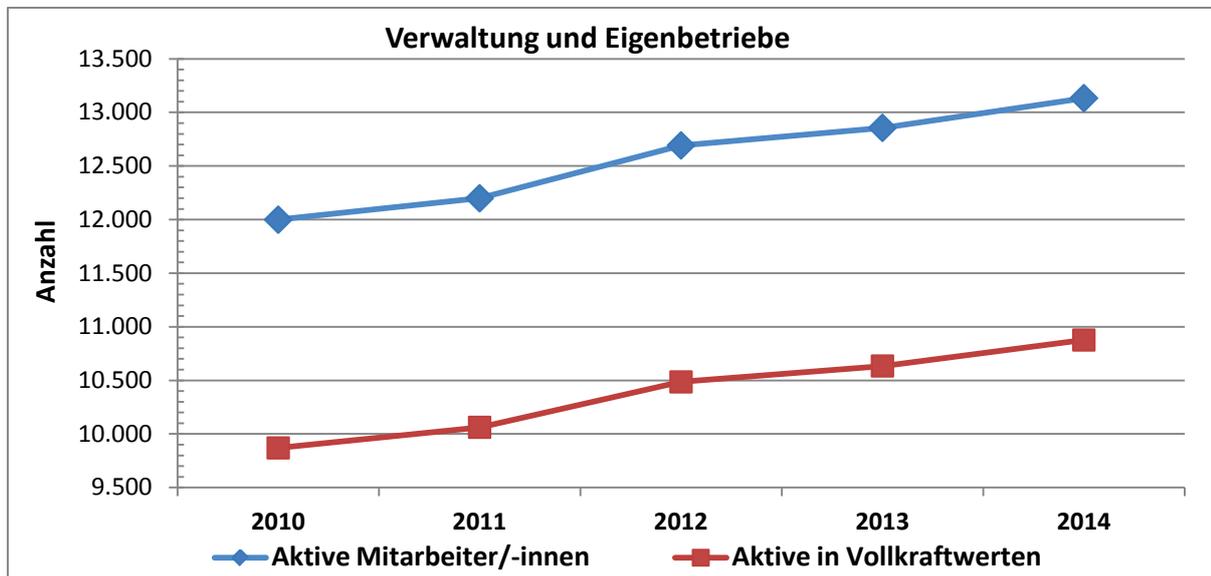
Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen) Vergleich 2003 mit 2015



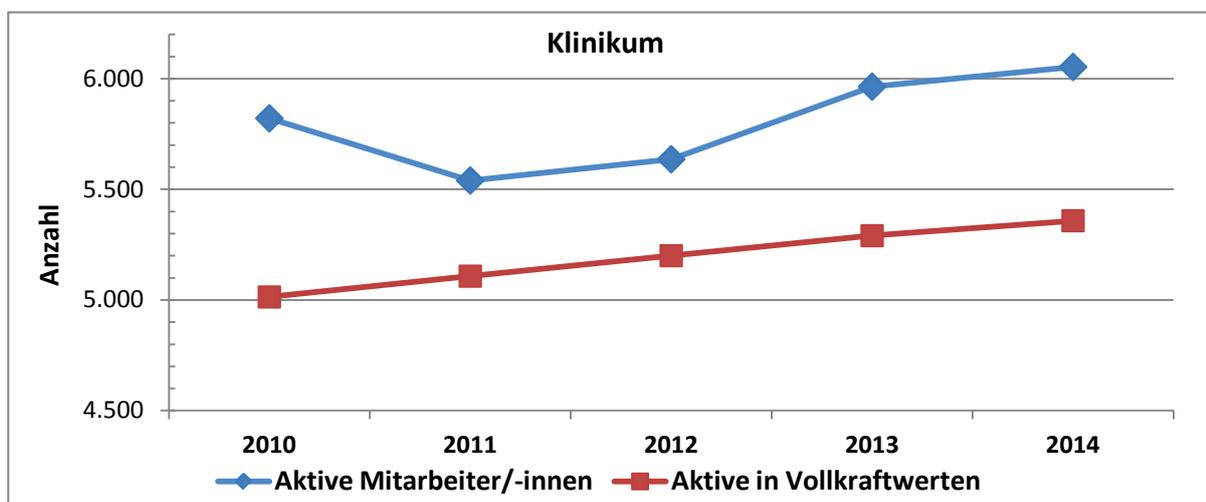
Basiszahlen

Zahl der Mitarbeiter/-innen

Verwaltung	2010	2011	2012	2013	2014
Mitarbeiter/-innen insgesamt	12.863	12.989	13.424	13.611	13.865
Aktive Mitarbeiter/-innen	11.999	12.199	12.692	12.856	13.133
davon Beamte/-innen	2.130	2.177	2.240	2.229	2.259
davon Beschäftigte	9.869	10.022	10.452	10.627	10.874
Aktive in Vollkraftwerten	9.869,62	10.062,04	10.485,56	10.634,01	10.876,42
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	864	790	732	755	732



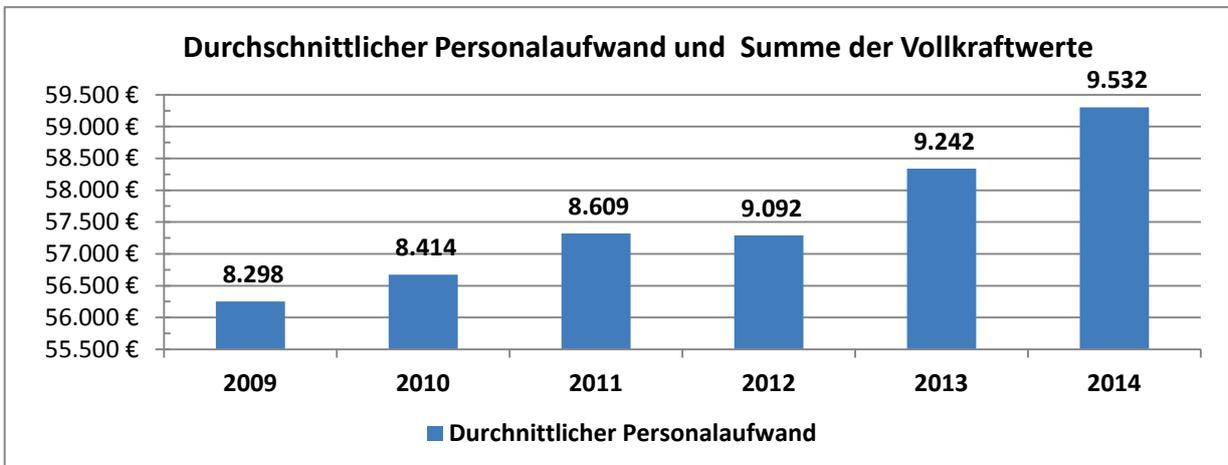
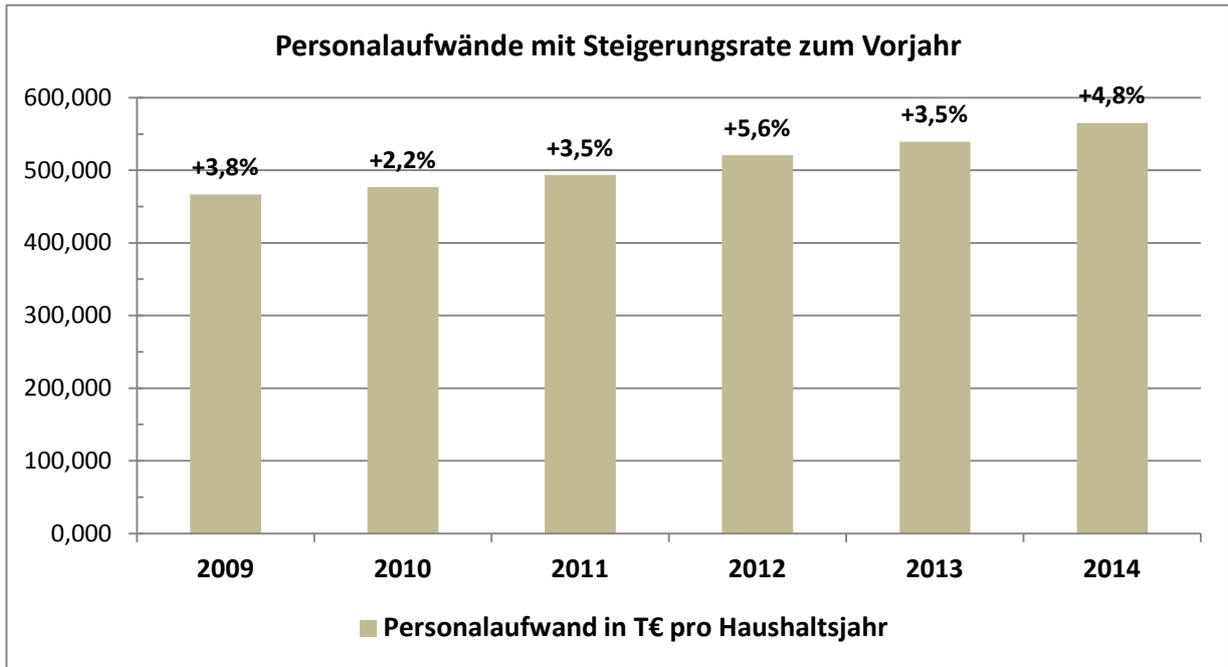
Klinikum	2010	2011	2012	2013	2014
Mitarbeiter/-innen insgesamt	6.373	6.129	6.206	6.491	6.585
Aktive Mitarbeiter/-innen	5.821	5.540	5.636	5.964	6.053
davon Beamte/-innen	30	29	26	25	23
davon Beschäftigte	5.791	5.511	5.610	5.939	6.030
Aktive in Vollkraftwerten	5.013,72	5.107,54	5.200,15	5.290,66	5.358,07
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	535	570	539	527	532



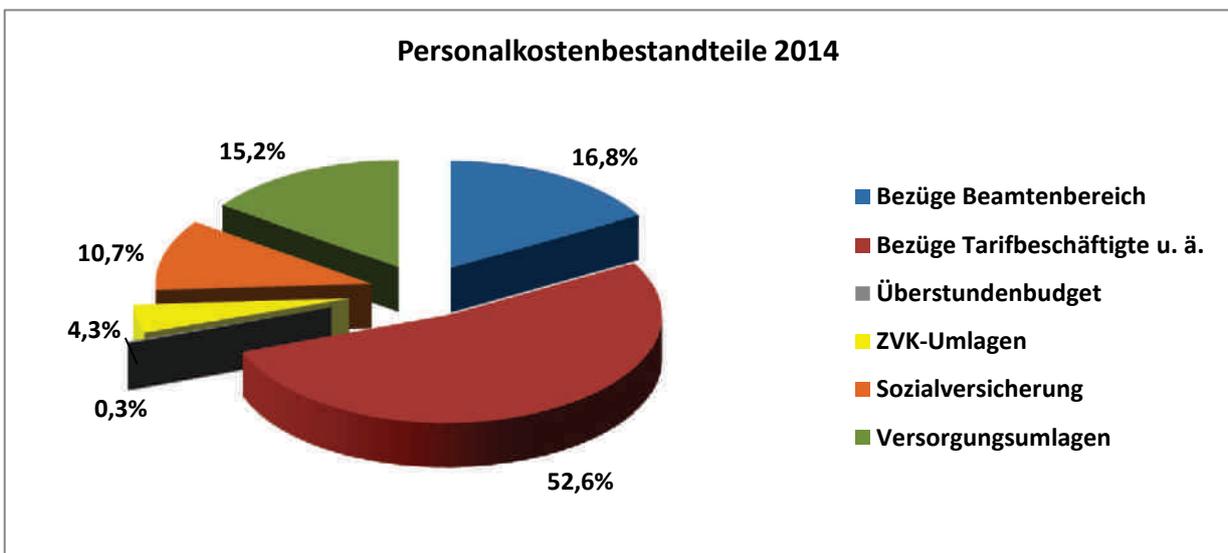
Personalaufwand der Ämter

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

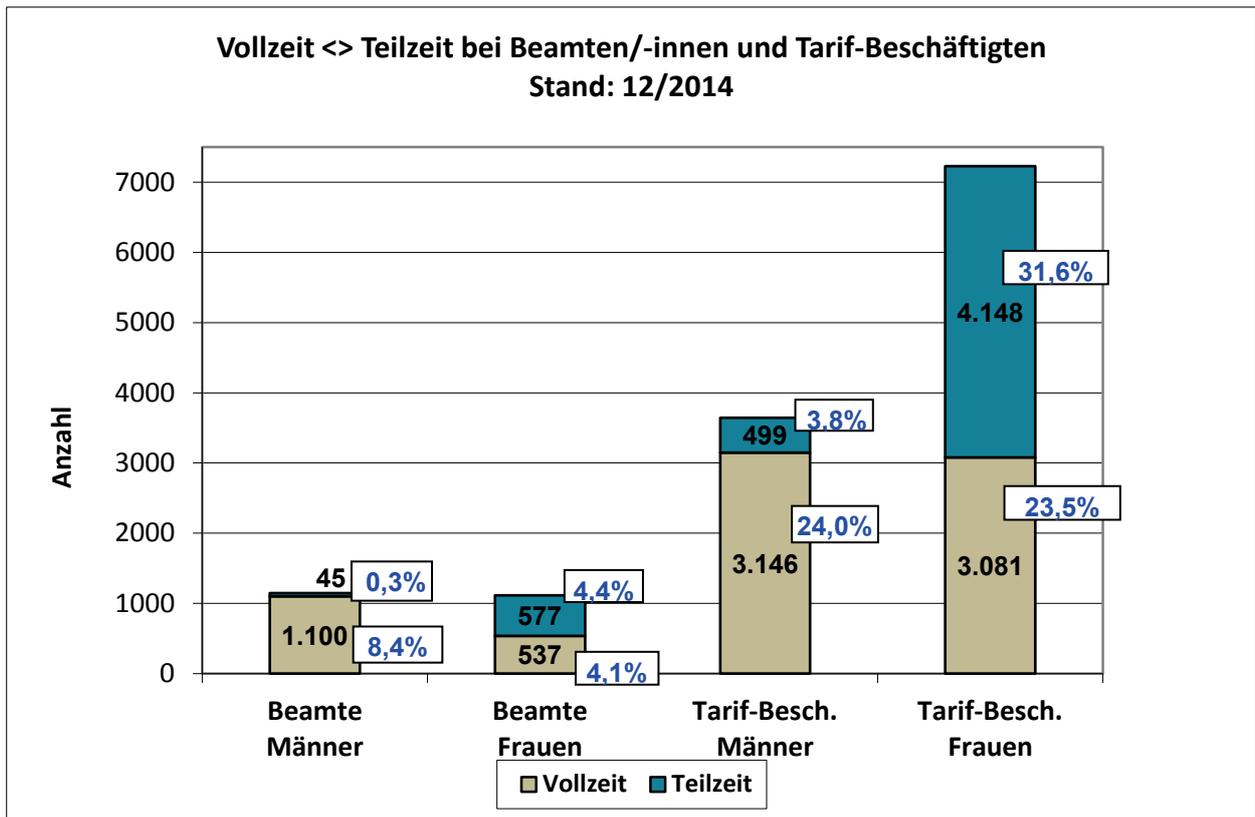
Rechnungsergebnisse in Mio. €	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Haushaltsjahr						
Bezüge Beamtenbereich	85,094	85,826	88,425	91,443	93,188	95,242
Bezüge Tarifbeschäfte u. ä.	236,372	240,988	248,063	266,492	280,582	297,517
Überstundenbudget	1,497	1,308	1,774	1,582	1,338	1,548
ZVK-Umlagen	20,017	20,728	21,357	21,199	22,498	24,410
Sozialversicherung	48,582	48,484	51,584	54,796	56,870	60,553
Versorgungsumlagen	75,207	79,499	82,254	85,341	84,705	86,023
Personalaufwand Σ	466,769	476,833	493,457	520,853	539,181	565,293



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 2014 insgesamt um 277 Personen gewachsen. Die Zunahme bei Vollzeitkräften betrug 148 und bei der Teilzeit 129 Personen. Damit bleiben das bisherige Verhältnis von Voll- zu Teilzeit und die Teilzeitquote annähernd unverändert. Die Zahl der Frauen in Teilzeit stieg um 117, bei den Männern war hier ein Zuwachs von 12 Personen zu verzeichnen.

Bei den Beamt(en)-innen gab es ein Plus von 33 Frauen gegenüber 3 Männern zu 2013.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	537	4,1%	1.100	8,4%	1.637	12,5%	33%	67%
Teilzeit	577	4,4%	45	0,3%	622	4,7%	93%	7%
Beamte Σ	1.114	8,5%	1.145	8,7%	2.259	17,2%	49%	51%

Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.081	23,5%	3.146	24,0%	6.227	47,4%	49%	51%
Teilzeit	4.148	31,6%	499	3,8%	4.647	35,4%	89%	11%
Beschäftigte Σ	7.229	55,0%	3.645	27,8%	10.874	82,8%	66%	34%

Insgesamt	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.618	27,5%	4.246	32,3%	7.864	59,9%	46%	54%
Teilzeit	4.725	36,0%	544	4,1%	5.269	40,1%	90%	10%
Insgesamt	8.343	63,5%	4.790	36,5%	13.133	100,0%	64%	36%

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2014 waren in der Stadtverwaltung 5.269 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit 129 Personen um 0,12 % auf 40,12 % minimal gestiegen.

Im Vergleich zu Personalbericht 2014 ist festzustellen, dass die Anzahl der "Halbtagskräfte" mit 50% Arbeitszeitanteil (+26) und die Personen mit einem Beschäftigungsumfang ab 61 % zugenommen hat (+179). Ob dies auf Aufstockungen oder die Personalzuwächse zurückzuführen ist, lässt sich nicht analysieren.

Teilzeitquote	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung	39,4%	40,0%	40,2%	40,1%	40,0%	40,1%
Klinikum	--	32,9%	33,1%	36,2%	38,8%	39,2%

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			14 0,3%	17 0,3%	14 0,3%	8 0,2%
Frauen		71 1,4%	271 5,2%	192 3,7%	42 0,8%	199 3,8%
Beamte Σ	1 0,0%	71 1,4%	285 5,4%	209 4,0%	56 1,1%	207 3,9%
Beschäftigte						
Männer	88 1,7%	36 0,7%	117 2,2%	151 2,9%	107 2,0%	72 1,4%
Frauen	405 7,7%	587 11,2%	1.338 25,5%	1.253 23,8%	565 10,7%	752 14,3%
Beschäftigte Σ	493 9,4%	623 11,9%	1.455 27,7%	1.404 26,7%	672 12,8%	824 15,7%
Insgesamt	494	694	1.740	1.613	728	1.031
- 2014 -	9,4%	13,2%	33,1%	30,7%	13,8%	19,6%
Frauenanteil	82,0%	94,8%	92,5%	89,6%	83,4%	92,2%

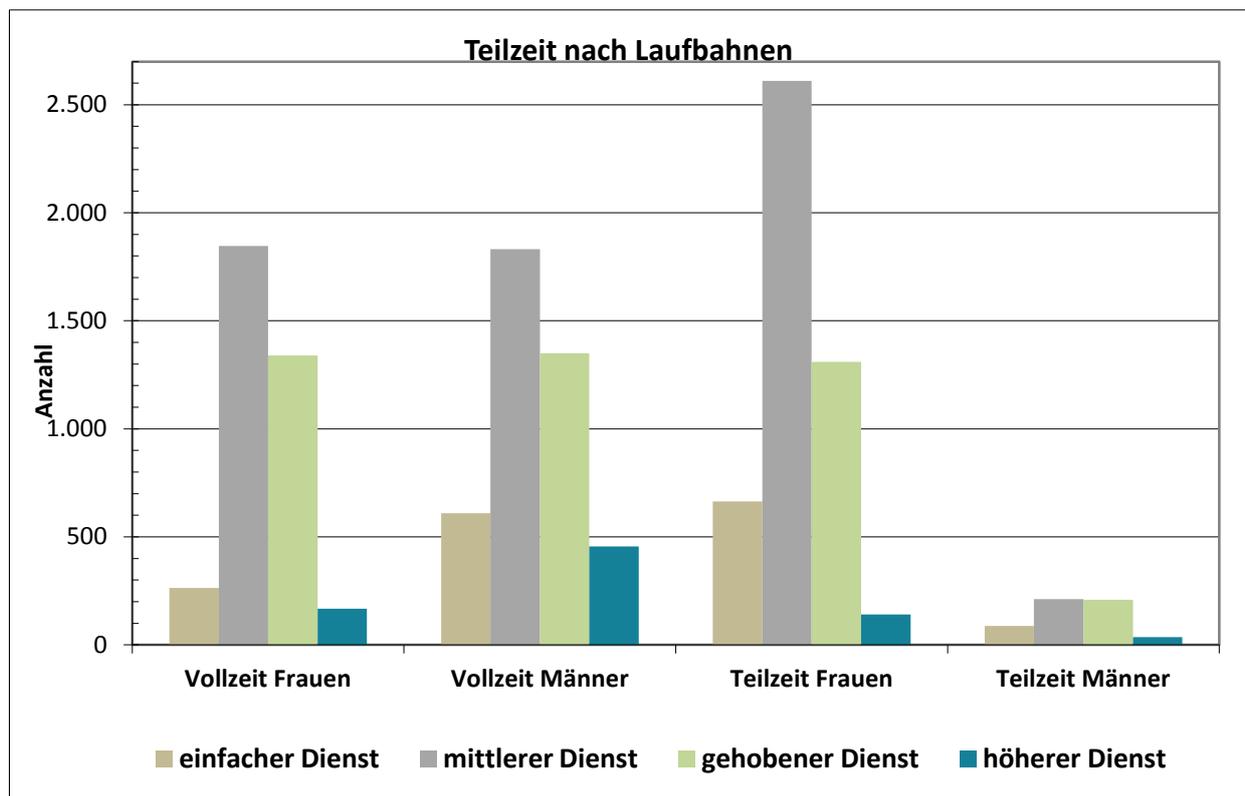
Vergleich Vorjahr:

Insgesamt	470	721	1.787	1.508	654	1.005
- 2013 -	9,1%	14,0%	34,8%	29,3%	12,7%	19,6%
Frauenanteil	81,7%	95,6%	90,9%	90,3%	84,1%	92,9%

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2014

Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamte(n)-innen und Tarif-Beschäftigten liegt der im Glossar aufgeführten Einteilung der Laufbahnen zugrunde.

Beamte und Tarif-Beschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Σ	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Σ	Teilzeitan- teil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	263	609	872	664	87	751	46%	48%
mittleren Dienst	1.847	1.831	3.678	2.610	212	2.822	43%	43%
gehobenen Dienst	1.340	1.350	2.690	1.310	209	1.519	36%	36%
höheren Dienst	168	456	624	141	36	177	22%	21%



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

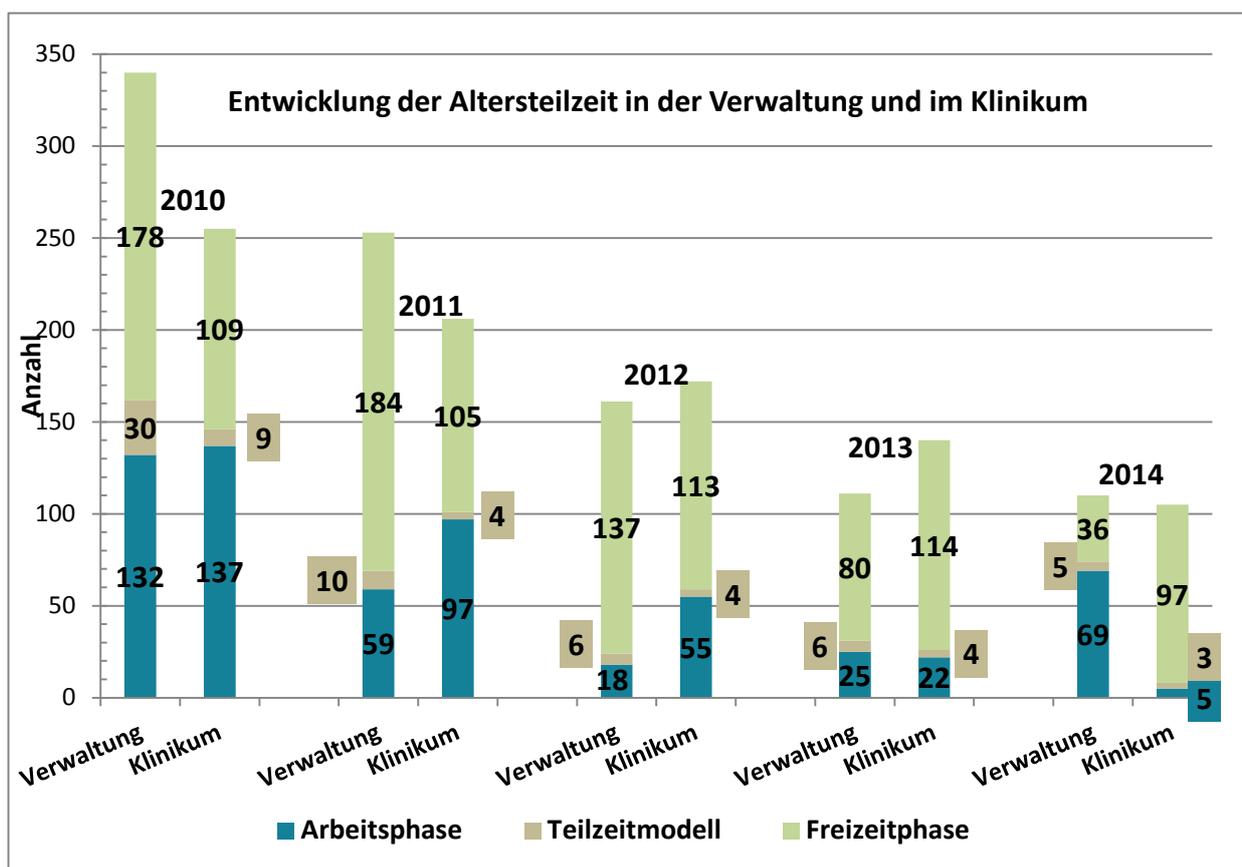
Aufgrund der Quote für 2014 zum gesetzlichen Stichtag 31.05.2013 hätten 2014 bei den Ämtern **128** und bei den Eigenbetrieben (ohne Klinikum) **25** Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können (insgesamt **153**).

Eingegangen sind **insgesamt 220 Anträge**. Allen Antragsteller(n)-innen wurde ein Altersteilzeitangebot gemacht, da insgesamt nur 95 Verträge abgeschlossen wurden.

Die Quote für 2015 zum gesetzlichen Stichtag 31.05.2014 ergab, dass bei den Ämtern weitere **150** Beschäftigte und bei den Eigenbetrieben **28** Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung eingehen können.

Für dieses Kontingent sind **insgesamt 130 Anträge** eingereicht worden.

Da weniger Anträge eingegangen sind, als Altersteilzeitverträge möglich sind, kann in 2015 allen **130** Mitarbeiter/-innen eine Altersteilzeitvereinbarung angeboten werden.



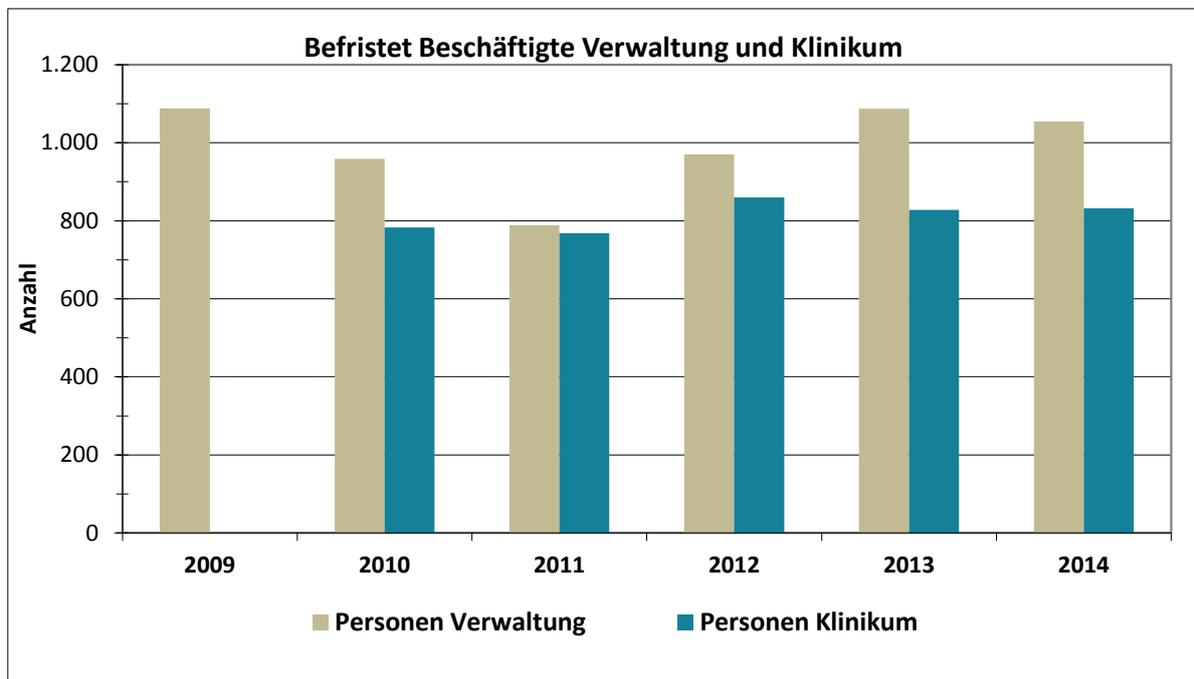
Von den 110 ATZ-Fällen der Stadtverwaltung in der Grafik sind 9 Beamte/-innen.

Von den 69 Personen in der Arbeitsphase haben 63 diese im Jahr 2014 begonnen. Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Berufsgruppen > Laufbahn...	TvöD		SuE		TVöD-Pflege		Beamte/-innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
...einfacher Dienst	-	5	-	-	-	-	-	-
...mittlerer Dienst	1	13	1	14	1	3	-	-
...gehobener Dienst	7	6	2	4	-	-	-	-
...höherer Dienst	4	1	-	-	-	-	1	-
Σ	12	25	3	18	1	3	1	0

Zahl der befristet Beschäftigten

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung						
Anzahl	1.088	959	789	970	1.087	1.055
Anteil	9,2%	8,0%	7,9%	9,3%	10,2%	9,7%
Klinikum						
Anzahl	--	783	768	860	828	832
Anteil	--	13,5%	13,9%	15,3%	13,9%	13,8%



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden beispielsweise geschaffen für Projekte im Stadtplanungs- und Baubereich (Urban Gardening, Vergnügungsstättenkonzeption, Soziale Stadt Rote Wand Killesberg, Neckarpark, Parkraummanagement) und Projekte der Verkehrsentwicklung, Projekte im Schul-, Kultur- und Sozialbereich (Pädagogische Verbände, Projekt schulreifes Kind, Projekt Inklusion, Schulbausanierung und Schulentwicklungsplanung, Projekt 50plus im Jobcenter, "SBS"- Singen, Bewegen, Spielen bei der Stgt. Musikschule) oder die Projekte Korruptionsprävention beim Rechnungsprüfungsamt.

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 (12/2014)

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					
		w	m	Σ	in %	Frauenanteil	Teilzeitan- teil Befrist.
Bürgermeisteramt	158	6	5	11	7,0%	54,5%	72,7%
Gemeinderatsfraktionen	14	1	2	3	21,4%	33,3%	33,3%
Haupt- und Personalamt	382	6	4	10	2,6%	60,0%	50,0%
Statistisches Amt	27	2	0	2	7,4%	100,0%	100,0%
Rechnungsprüfungsamt	19	--	--	--	--	--	--
Bezirksämter	136	4	3	7	5,1%	57,1%	71,4%
Stadtkämmerei	141	9	2	11	7,8%	81,8%	36,4%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	125	9	3	12	9,6%	75,0%	25,0%
Jobcenter	378	35	21	56	14,8%	62,5%	28,6%
Rechtsamt	5	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	529	19	13	32	6,0%	59,4%	18,8%
Standesamt	25	4	0	4	16,0%	100,0%	75,0%
Amt für Umweltschutz	97	10	7	17	17,5%	58,8%	41,2%
Branddirektion	30	1	0	1	3,3%	100,0%	100,0%
Schulverwaltungsamt	852	53	7	60	7,0%	88,3%	86,7%
Kulturamt	692	56	16	72	10,4%	77,8%	69,4%
Sozialamt	243	21	1	22	9,1%	95,5%	45,5%
Jugendamt	3.202	412	53	465	14,5%	88,6%	80,4%
Amt für Sport und Bewegung	47	1	1	2	4,3%	50,0%	50,0%
Gesundheitsamt	150	11	1	12	8,0%	91,7%	83,3%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	158	12	3	15	9,5%	80,0%	40,0%
Stadtmessungsamt	135	4	5	9	6,7%	44,4%	44,4%
Baurechtsamt	81	1	0	1	1,2%	100,0%	0,0%
Hochbauamt	164	4	5	9	5,5%	44,4%	22,2%
Tiefbauamt	422	13	24	37	8,8%	35,1%	40,5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	466	16	22	38	8,2%	42,1%	10,5%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	846	60	14	74	8,7%	81,1%	89,2%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart	331	5	5	10	3,0%	50,0%	20,0%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	721	3	42	45	6,2%	6,7%	2,2%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	298	10	8,00	18	6,0%	55,6%	50,0%
Stadtverwaltung Σ	10.874	788	267	1.055	9,7%	74,7%	63,2%
Vergleich Vorjahr	10.627	824	263	1.087	10,2%	75,8%	64,9%
Klinikum Stuttgart	6.030	568	264	832	13,8%	68,3%	35,6%

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

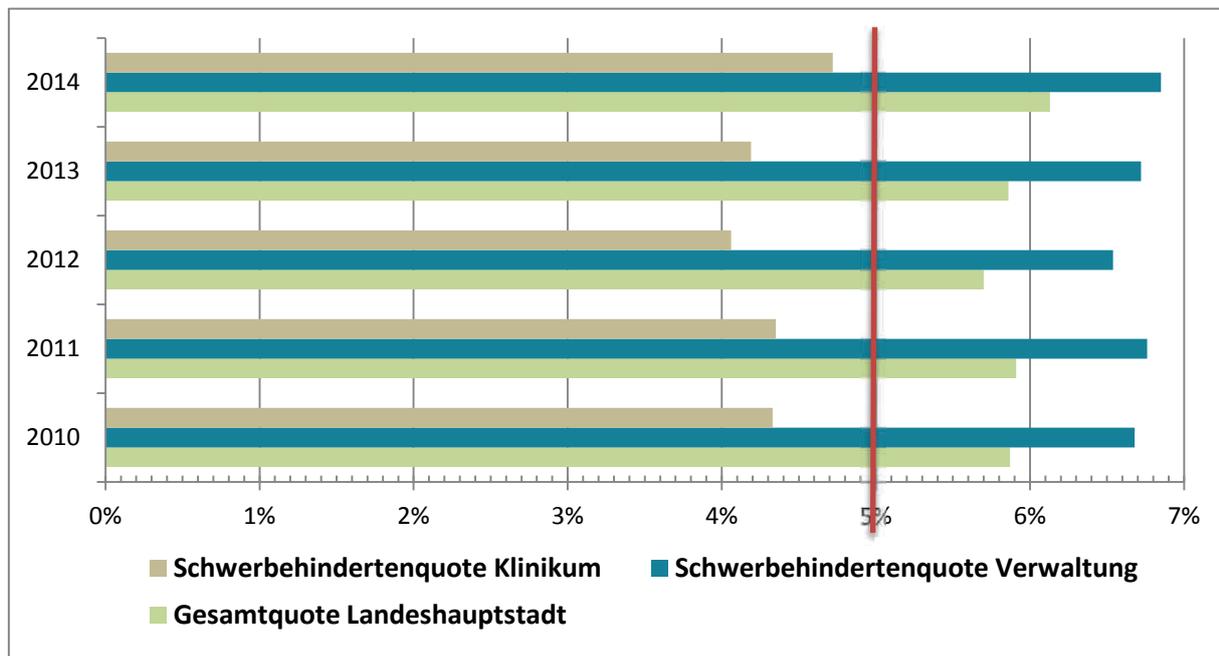
Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Amt für öffentliche Ordnung	9	9	18	Auf Grund der besonderen Umstände bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidungen über deren Eignung frühestens nach einem vollen Kalenderjahr treffen.
Schulverwaltungsamt	30	2	32	Durch das neue Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDrs. 199/2011 und 6/2013) soll bis zum Jahr 2020 eine flächendeckende Einführung von Ganztagesgrundschulen erreicht werden. Dies bringt bis dahin erhebliche Veränderungen in den Betreuungsangeboten mit sich. Damit am Ende des Prozesses möglichst wenig Personal beim Schulverwaltungsamt verbleibt, das aufgrund mangelnder Qualifikation nur sehr eingeschränkt in anderen Bereichen verwendet werden kann, werden derzeit noch benötigte neue Gruppen und Nachbesetzungen im Bereich Verlässliche Grundschule mit befristet eingestelltem Personal besetzt.
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	21	8	29	Der Personalschlüssel in allen Bereichen wird anhand der Belegungszahl der Pflegebetten und anhand der Einstufungen in die verschiedenen Pflegestufen der Bewohner/-innen berechnet. Hier können große Schwankungen auftreten, gleichzeitig ist eine gesetzlich vorgeschriebene Fachkraftquote in Höhe von 50 % einzuhalten. Mit befristeten Arbeitsverträgen kann auf diese Anforderungen flexibler reagiert werden und den geeigneten Auszubildenden kann eine Übernahme in ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis leichter angeboten werden.
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	3	42	45	In der Abteilung Abfallwirtschaft des Eigenbetriebes Abfallwirtschaft (AWS) sind bis 2020 mehrere Restrukturierungsmaßnahmen, verbunden mit einem entsprechenden Personalabbau, umzusetzen. Der Abschluss der befristeten Arbeitsverträge dient dazu, die dafür benötigte Flexibilität sicherzustellen und Handlungsoptionen zu haben.
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	10	8	18	Bei den Bäderbetrieben Stuttgart liegen unterschiedliche Gründe zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträge vor. Dies sind unter anderem die Sommerbadesaison, Vertretungen von abwesenden Beschäftigten, Erprobungsarbeitsphasen. Insbesondere Erprobungsarbeitsphasen sind vor allem aufgrund der Schichtarbeitszeiten und der Präsenzpflcht an den Arbeitsplätze in den Bädern der Bäderbetriebe Stuttgart unbedingt erforderlich.

Verwaltung Σ	73	69	142
---------------------	-----------	-----------	------------

Schwerbehindertenquote

	2010	2011	2012	2013	2014
Schwerbehindertenquote Verwaltung	6,68%	6,76%	6,54%	6,72%	6,85%
Schwerbehindertenquote Klinikum	4,33%	4,35%	4,06%	4,19%	4,72%
Gesamtquote Landeshauptstadt	5,87%	5,91%	5,70%	5,86%	6,13%



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, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken (§ 1 SGB IX).

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

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

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

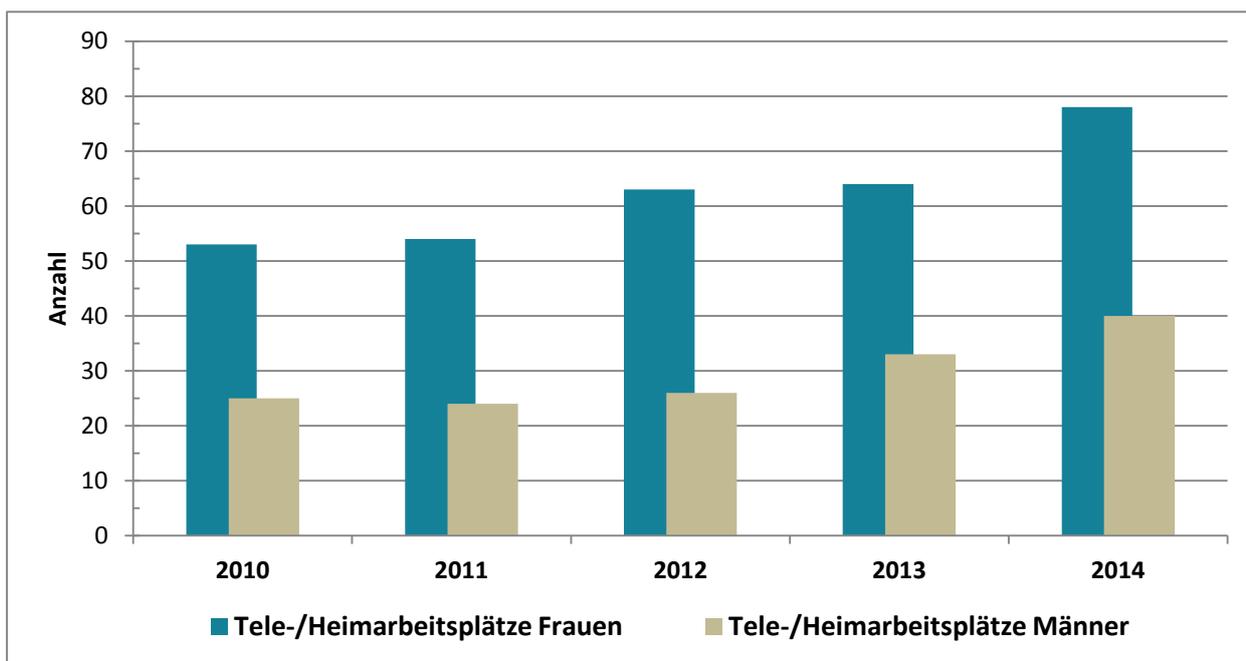
Die Integrationsvereinbarung, die der OB mit dem GPR und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen hat (Inkrafttreten: 01.01.2010), sieht vor, dass die Stadt mittelfristig eine Schwerbehindertenquote von 7 % anstrebt.

Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat - u. a. aus den Daten des Mikro-zensus - analysiert, dass in Deutschland die häusliche Erwerbstätigkeit rückläufig ist. Die Gründe dafür sind noch ungeklärt. Sie war lange Zeit ein viel diskutiertes Thema, gerade auch im Hinblick auf die Möglichkeiten durch technische Entwicklungen und die Verbesserung der Arbeitsflexibilität. Bis zum Jahr 2008 war laut der Studie ein Anstieg an Tele- bzw. Heimarbeitsplätzen zu verbuchen, seither befinden sich die Zahlen im Abwärtstrend. Dies steht im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern. Die Niederlande planen sogar die gesetzliche Verankerung eines Anspruchs auf Heimarbeit.

Hier liegt die Stadt Stuttgart nicht im Deutschlandtrend. Insbesondere als Instrument der Arbeitsflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich diese Arbeitsform seit ihrer Einführung am 1. Februar 2004 auf der Grundlage der "Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Heimarbeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart" (DV TA/HA) etabliert. Die nachstehende Tabelle zeigt, dass die Zahl der häuslichen Arbeitsplätze stetig angestiegen ist. Sie weist die pro Jahr "aktiven" Plätze aus. Seit Einführung wurden bis Ende 2014 insgesamt rd. 170 Plätze eingerichtet.

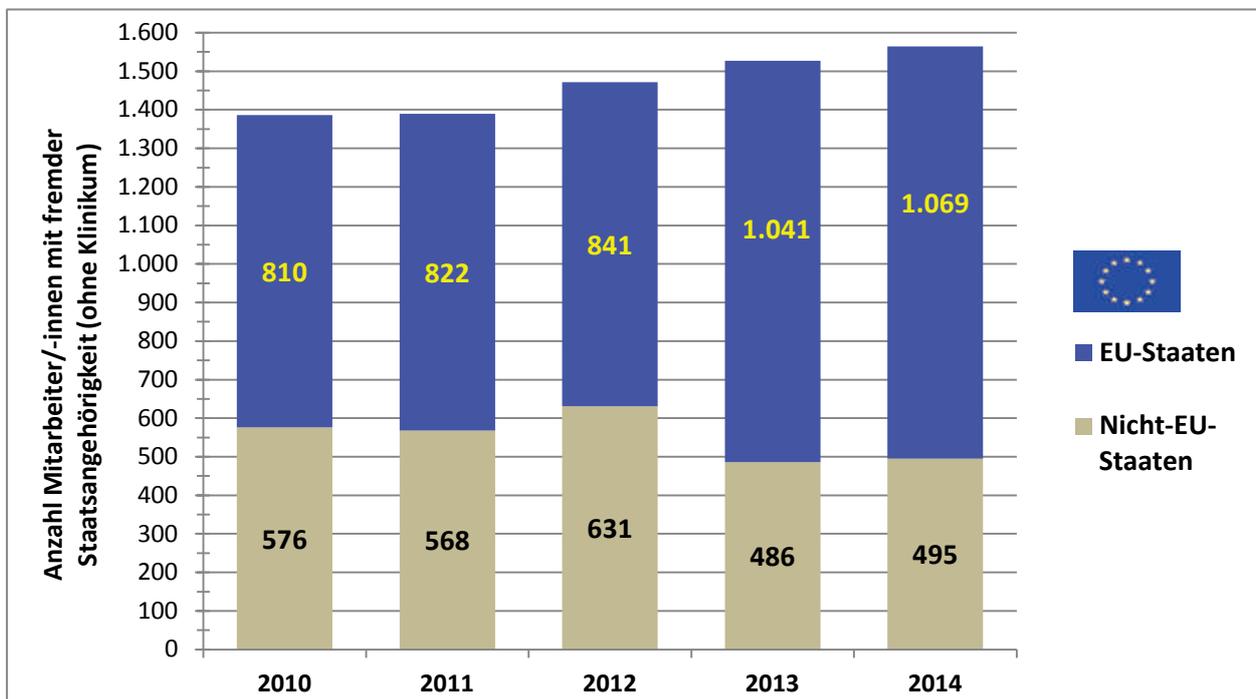
	2010	2011	2012	2013	2014
Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	53	54	63	64	78
Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	25	24	26	33	40
Σ	78	78	89	97	118



In der DV sind die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen zur "alternierenden" TA/HA geregelt (s. auch SOLID, Stichwort "Telearbeit"). Maximal 60% der individuellen Arbeitszeit können zu Hause erbracht werden. Die Ämter und Eigenbetriebe entscheiden dezentral, ob ein TA/HA-Platz eingerichtet werden soll und tragen auch die notwendigen Kosten: Einrichtung durchschnittlich ca. 1.900 €, lfd. monatlich durchschnittlich 125 €.

Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Verwaltung	2010	2011	2012	2013	2014
Anteil am Personalbestand	11,6%	11,4%	11,6%	11,9%	11,9%
Klinikum	757	826	875	866	896
Anteil am Personalbestand	0,13	13,5%	14,1%	15,0%	14,8%



Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit fremder Staatsangehörigkeit ist prozentual weiterhin konstant.

Im Bereich der Beamt(en)-innen sind nach wie vor vier Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten.

Die zahlenmäßig 6 höchsten Verteilungen auf die Ämter und Eigenbetriebe sowie der Nationalitäten können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Personalanteil Ämter / Eigenbetriebe	Σ	Anteil
Jugendamt	531	15,8%
Eigenbetrieb AWS	268	36,7%
Eigenbetrieb ELW	205	24,2%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	67	18,0%
Schulverwaltungsamt	84	8,9%
Eigenbetrieb BBS	77	25,2%

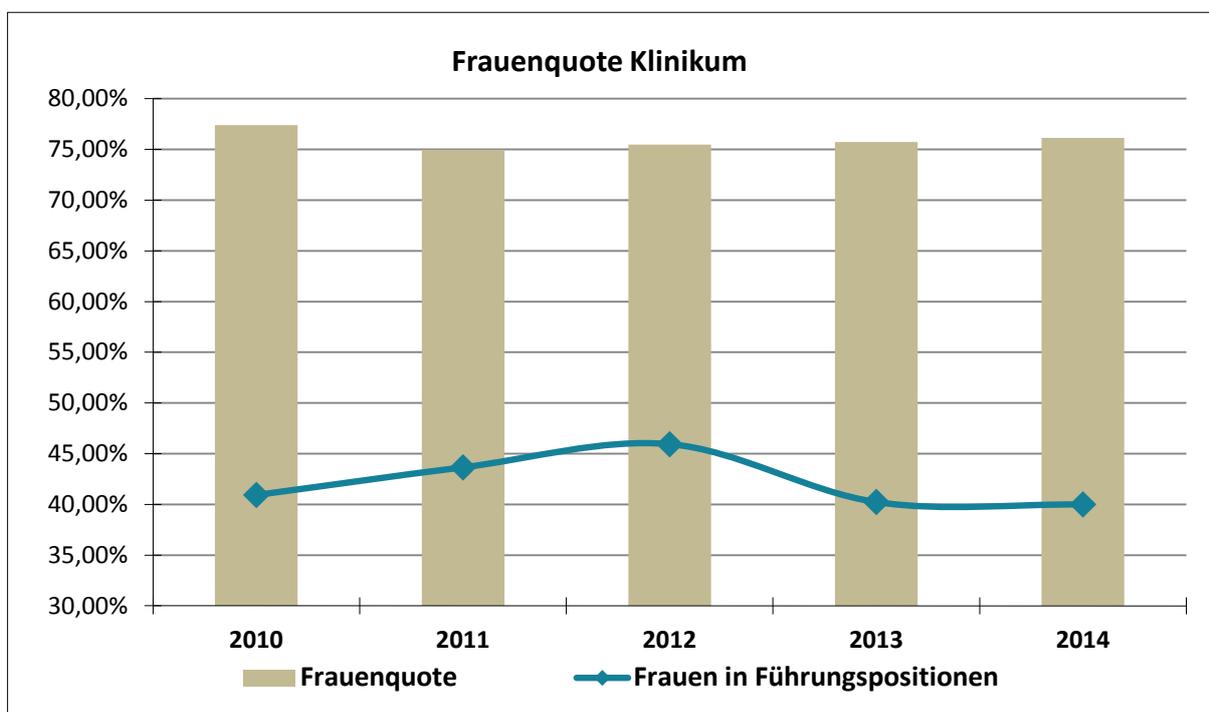
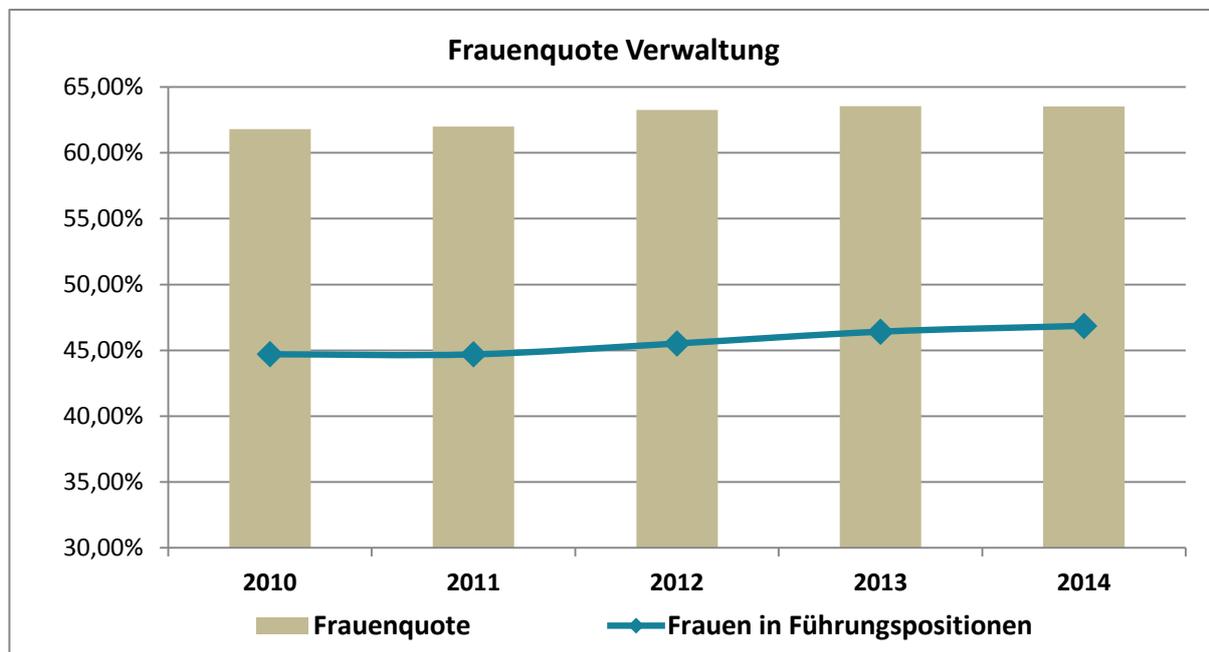
Reihenfolge nach Nationalität	Σ	Anteil
italienisch	303	19,4%
griechisch	231	14,8%
türkisch	181	11,6%
kroatisch	158	10,1%
portugies.	143	9,1%
bosnisch	60	3,8%

Zum Migrationshintergrund stehen nur bei den Auszubildenden Daten zur Verfügung.

Mitarbeiterinnen
bei der
Stadtverwaltung
Stuttgart

Frauenquote

Verwaltung	2010	2011	2012	2013	2014
Frauenquote	61,80%	62,00%	63,26%	63,54%	63,53%
Frauen in Führungspositionen	44,71%	44,70%	45,52%	46,41%	46,85%
Klinikum					
Frauenquote	77,39%	74,98%	75,48%	75,72%	76,14%
Frauen in Führungspositionen	40,93%	43,65%	45,93%	40,24%	40,00%



Frauen in Führungspositionen 2014

Führungsebenen....	... Ebene 1		... Ebene 2		... Ebene 3		... Ebene 4		... Ebene 5		... Ebene 6
	Bürgermeister- u. Referentinnen	davon Frauen	Stabstellenleiterinnen (BMA)	Amts-/Eigenbetriebsleiterinnen	Abteilungsleiterinnen	Dienststellenleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 4	Sachgebietsleiterinnen	Einrichtungsleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 5	Teamleiterinnen
Amt / Eigenbetrieb											
Bürgermeisteramt	3	9	1		3			2			
Haupt- und Personalamt		18			2			6	2		8
Statistisches Amt		3						3			
Rechnungsprüfungsamt		6			1			5			
Bezirksämter		29		8				21			
Stadtkämmerei		6			2			4			
Amt für Liegenschaften und Wohnen		5			2			3			
Jobcenter Stuttgart		15			1			4		10	
Rechtsamt		1		1							
Amt für öffentliche Ordnung		55		1		2		12			40
Standesamt		7		1				4			
Amt für Umweltschutz		5			1			4			
Branddirektion		1						1			
Schulverwaltungsamt		7		1				5			
Kulturamt		44		1		3		8	16	8	
Sozialamt		22			3			15	1		3
Jugendamt		189			3		18		159		
Amt für Sport und Bewegung		3			3						
Gesundheitsamt		8			1			7			
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung		10			2			8			
Stadtmessungsamt		2			1			1			
Baurechtsamt		4		1				2			
Hochbauamt		7			2			5			
Tiefbauamt		5			1			4			
Garten-, Friedhofs- und Forstamt		4						2		1	1
Eigenbetrieb ELW		43		1	6		13	23			
Eigenbetrieb SES		3						2			1
Eigenbetrieb AWS		4			3			1			
Eigenbetrieb BBS		5		1	2					2	
Gesamt 2014	3	520	1	16	46	14	36	152	178	21	53
Davon in Teilzeit (TZ)					TZ 7	TZ 6	TZ 15	TZ 59	TZ 38	TZ 15	TZ 13
Vergleich Vorjahr 2013	3	510	3	14	43	41	35	184	99	36	52

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

Führungsebenen	2012			2013			2014		
	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%
1. Ebene	11	3	27%	10	3	30%	10	3	30%
2. Ebene	54	16	30%	53	17	32%	48	17	35%
3. Ebene	148	43	29%	140	43	31%	144	46	32%
4. Ebene	129	61	47%	146	76	52%	121	50	41%
5. Ebene ohne KitaL	443	169	38%	428	156	36%	470	192	41%
5. Ebene mit KitaL	619	326	53%	610	319	52%	648	351	52%
6. Ebene	144	54	38%	140	52	37%	139	53	38%
Σ ohne KitaL	929	346	37%	917	347	38%	932	361	39%
Insgesamt	1.105	503	46%	1.099	510	46%	1.110	520	47%

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

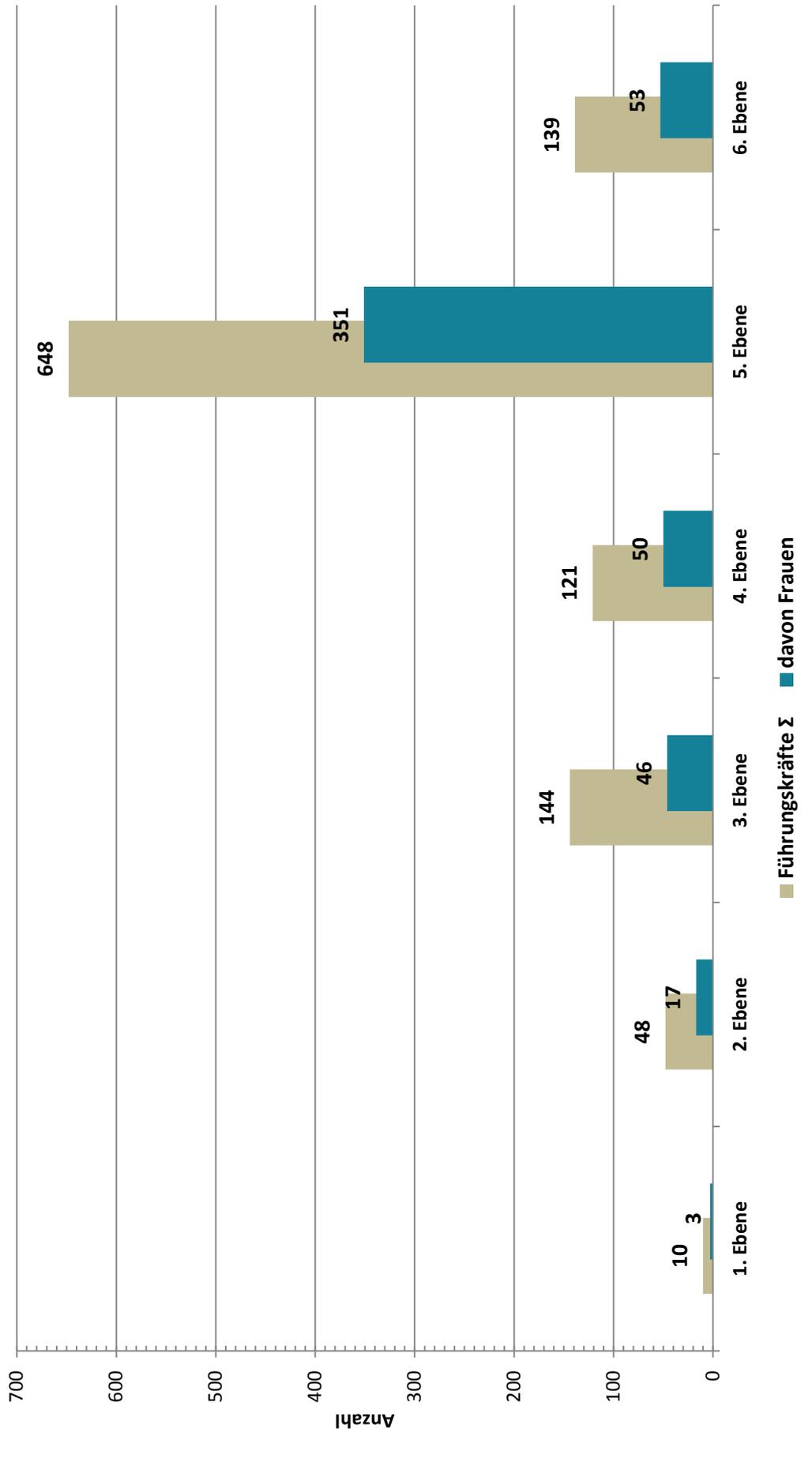
1. Ebene > Oberbürgermeister u. Bürgermeister/-innen, Leiter/-in Persönliches Referat (L/OB, S/OB) u. Rechtsreferat
2. Ebene > **Amtsleiter/-innen**, Geschäftsführer/-innen, Bezirksvorsteher/-innen, Ltg. Stabsabt. OBM-/BM-Bereich (ab 10 Stellen nach St.Plan)
3. Ebene > **Abteilungsleiter/-innen**, Direktor/-innen, Generalmusikdirektor/-in, Leitung Stabsabteilung Fachamt,
Ltg. Stabsabt. OBM-/BM-Bereich (unter 10 Stellen nach Stellenplan)

4. Ebene > **Dienststellenleiter/-innen**, Bereichsleitungen Beratungszentrum ASD/Kindertagesbetreuung/Stadtbibliothek, Bäderleitungen

5. Ebene > **Sachgebietsleiter/-innen**, Einrichtungsleitungen/Kindertagesstätten (Kita), einschließlich Leitungen von Wohngruppen
und Kinderhäusern, Leiter/-innen allgemein, einschließlich Bezirksleiter/-innen, Fachleiter/-innen, Leiter/-in Baubüro,

6. Ebene > **Teamleiter/-innen**, Betriebsstellenleiter/-in eines Bades Ebenenleitung der Stadtbibliothek / Leitung Stadt-teilbibliothek
Leitung Baubetriebsstelle, Schichtmeister, Werkstattleitungen

Verwaltung: Frauen in Führungspositionen



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

Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum

Führungsfunktionen	2012			2013			2014		
	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%	Führungskräfte Σ	davon Frauen Σ	%
Verwaltung									
1. Ebene	8	1	13%	16	3	19%	15	3	20%
2. Ebene	30	17	57%	33	18	55%	55	29	53%
Pflege									
1. Ebene	1	1	100%	10	8	80%	8	6	75%
2. Ebene	20	15	75%	83	68	82%	83	63	76%
3. Ebene	121	110	91%	--	--	--	--	--	--
Ärzte									
1. Ebene	57	4	7%	47	5	11%	47	6	13%
2. Ebene	205	55	27%	231	67	29%	247	75	30%
Insgesamt	442	203	46%	420	169	40%	455	182	40%

Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum ab 2013:

Verwaltung und zentrale Institute des Klinischen Direktors

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

Pflege

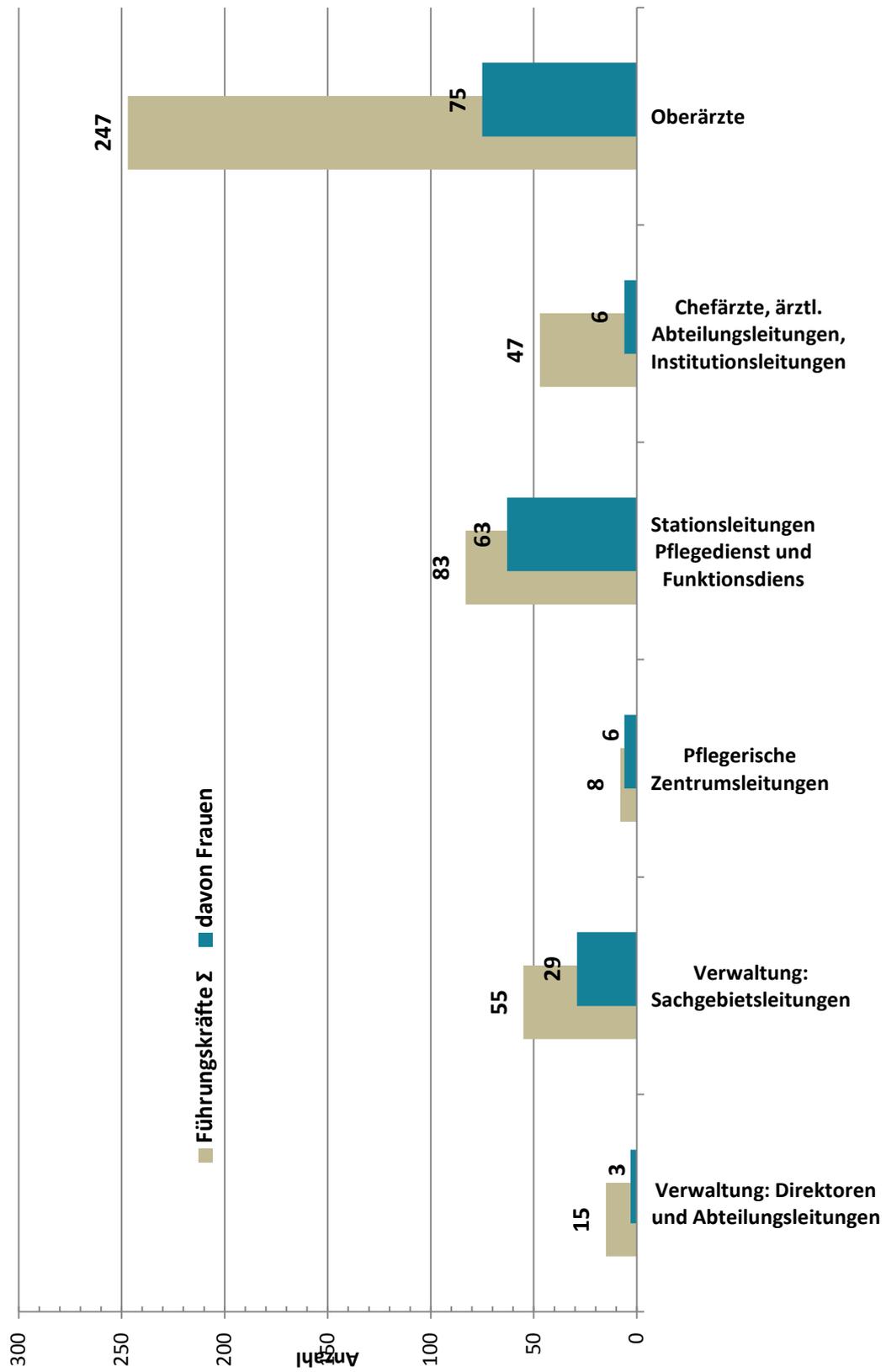
1. Ebene > Pflegerische Zentrumsleitungen
2. Ebene > Stationsleitungen Pflegedienst und Funktionsdienst

Ärzte

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

Die Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum von 2012 sind im Abschnitt Glossar / Methodik aufgelistet.

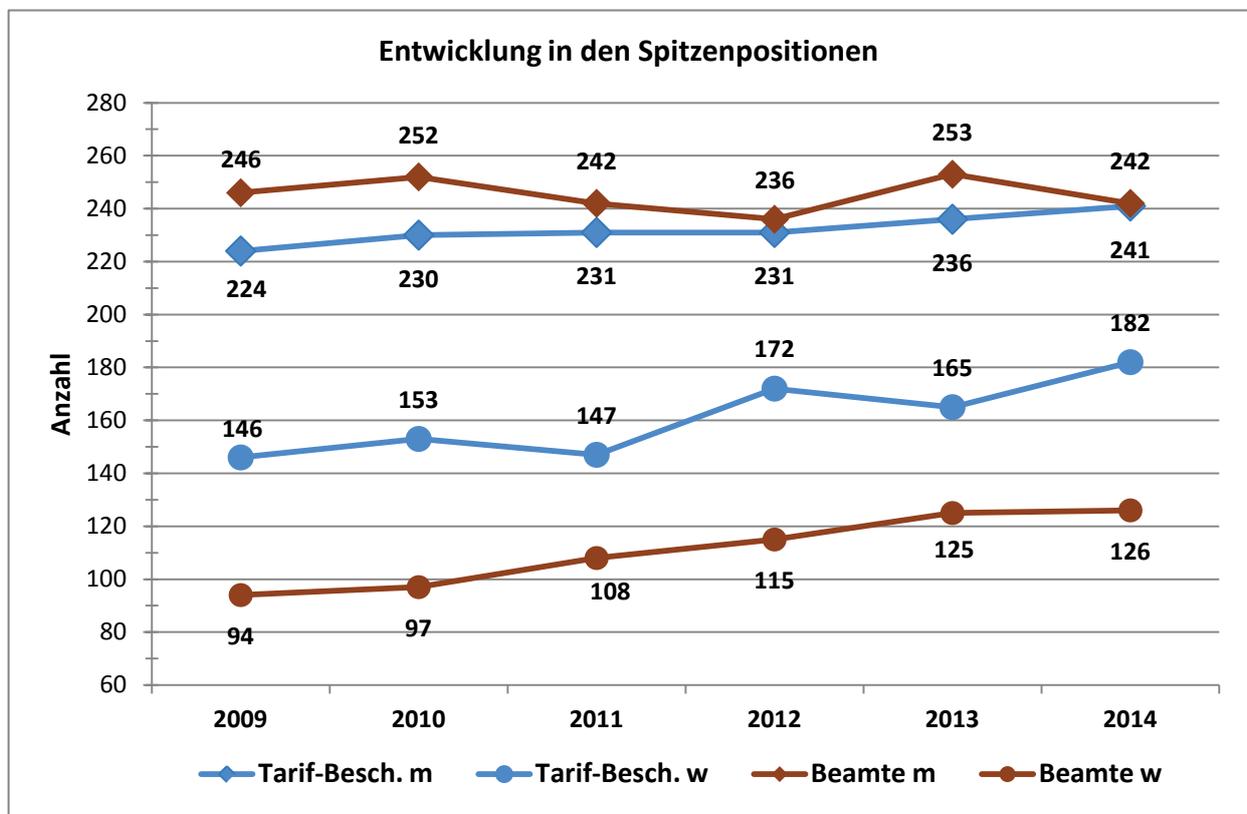
Klinikum: Frauen in Führungspositionen



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

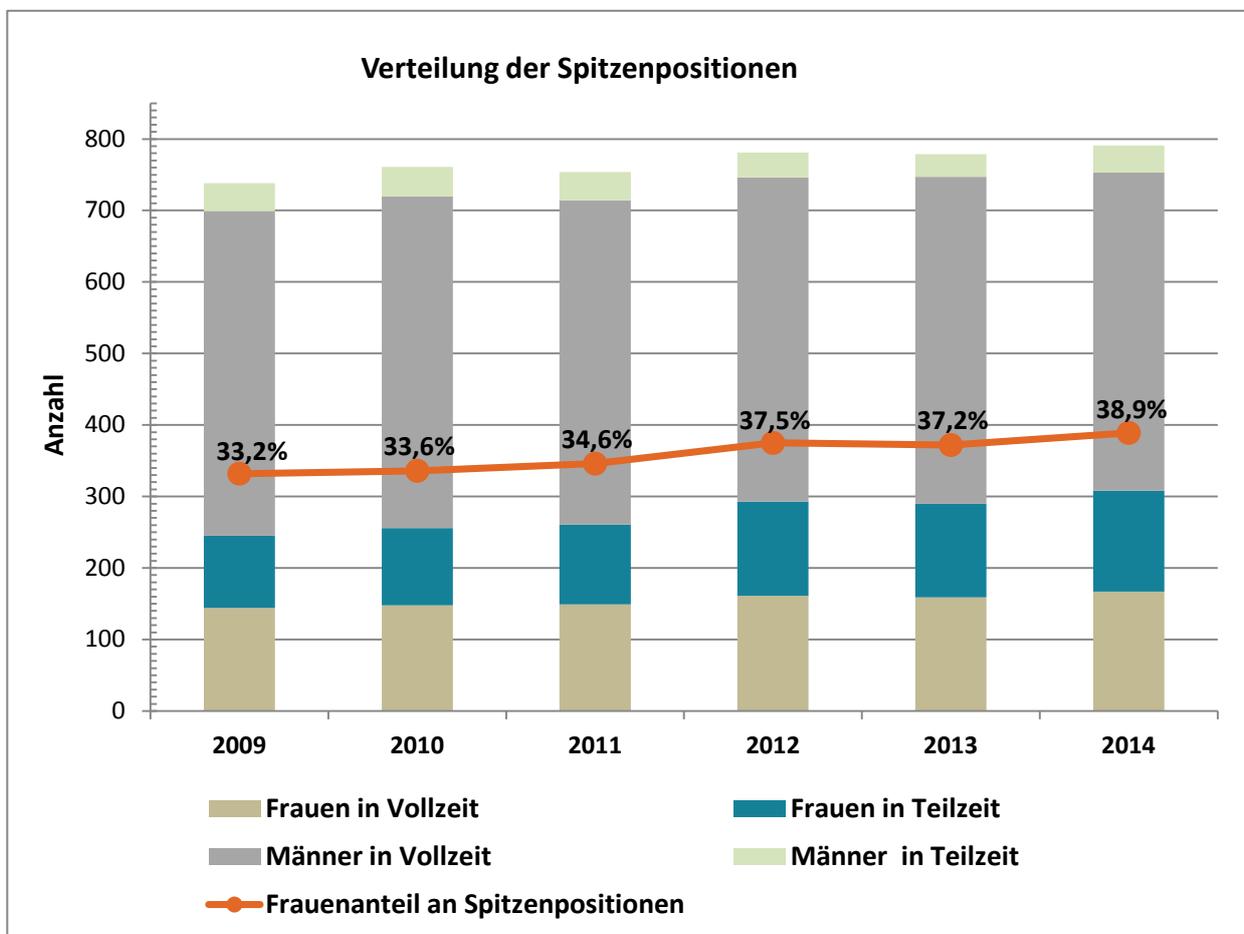
Frauenanteile in den Spitzenpositionen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
A 13 h.D.	39,6%	38,5%	42,0%	46,1%	43,5%	39,3%
EG 13	44,7%	45,2%	43,0%	47,6%	43,5%	44,6%
A 14	28,2%	30,2%	33,0%	37,0%	38,8%	41,3%
EG 14	33,6%	34,2%	37,0%	39,1%	41,4%	42,2%
A 15	21,7%	21,7%	24,0%	20,6%	24,5%	28,9%
EG 15	44,0%	44,2%	37,0%	37,0%	35,6%	44,0%
A 16	8,6%	8,1%	14,0%	18,4%	20,0%	17,1%
EG 15ü	16,7%	16,7%	17,0%	25,0%	0,0%	0,0%
AT	18,8%	17,6%	21,0%	23,1%	25,0%	25,0%
B-Besoldung	17,9%	20,7%	24,0%	22,2%	23,1%	29,6%
Gesamtanteil	33,2%	33,6%	34,0%	37,5%	37,2%	38,9%



Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Σ aller Spitzenpositionen (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	738	761	754	781	779	791
davon:						
Männer in Vollzeit	454	464	453	453	457	445
Männer in Teilzeit	39	41	40	35	32	38
Männer Σ	493	505	493	488	489	483
Frauen in Vollzeit	144	148	149	161	159	167
Frauen in Teilzeit	101	108	112	132	131	141
Frauen Σ	245	256	261	293	290	308
Frauenanteil an Spitzenpositionen	33,2%	33,6%	34,6%	37,5%	37,2%	38,9%



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 Personalgewinnung 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.

Dienststellung/ Laufbahn	Beamte/ Beamtinnen	Tarif- Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Σ
Einfacher Dienst (eD)				
Frauen		8	2	10
Männer		1		1
Mittlerer Dienst (mD)				
Frauen	8	28	54	90
Männer	17	23		40
Gehobener Dienst (gD)				
Frauen	32	45	11	88
Männer	3	41	5	49
Höherer Dienst (hD)				
Frauen	5	5		10
Männer	6	10		16
insgesamt:	71	161	72	304

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

Im Jahr 2014 haben 172 Frauen die Arbeit nach einer durchschnittlichen Elternzeit von 14 Monaten (2013: 10 Monate) wieder aufgenommen (55 davon nach 1 - 2 Jahren und 29 davon nach über 2 bis 3 Jahren).

17 Frauen kehrten aus der 2. Elternzeit zurück; die Mehrzahl von ihnen war 1 - 2 Jahre beurlaubt.

9 Frauen kündigten im Anschluss einer durchschnittlichen Elternzeit von 5 Monaten.

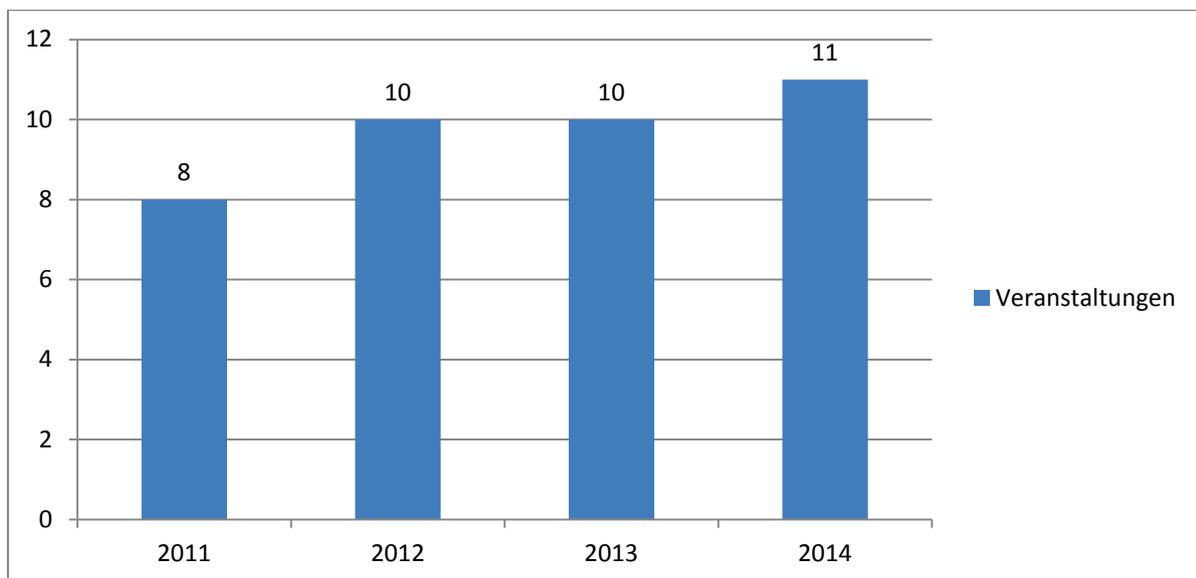
Bei den 106 Fällen von Männern in Elternzeit bzw. Familienphase waren 17 zweimal beurlaubt (davon 4 Beamte und 13 TVöD-Beschäftigte). Deren Familienphasen dauerten: 29 X 1 Monat; 3 X 2 Monate; 1 X 3 Monate und 1 X 5 Monate.

Die durchschnittliche Beurlaubungsdauer der übrigen 72 Männer betrug 2 Monate. Eine Ausnahme dabei waren 5 Familienphasen von jeweils einem halben Jahr.

Aus- und Weiterbildung

Personalmarketing im Ausbildungsbereich

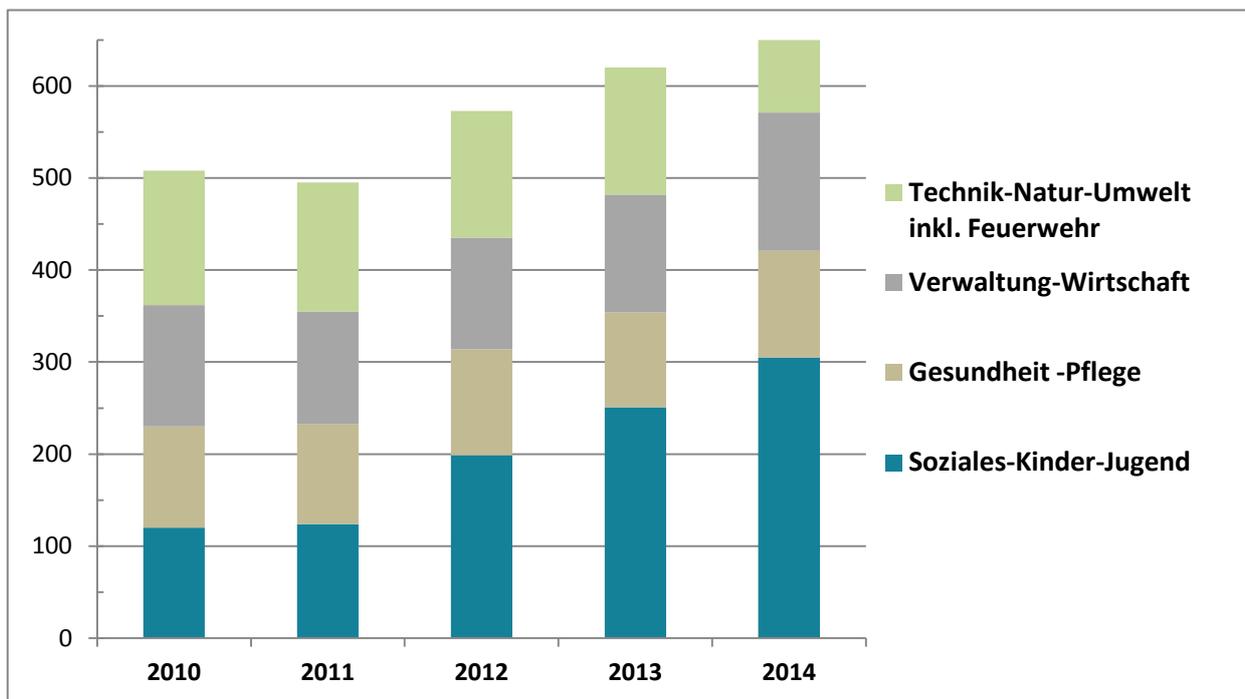
Rückgängige Zahlen bei den Schülern und Absolventen erfordern von den Ausbildungs-/ Studienplatzanbietern immer größere Anstrengungen, um sich am hart umkämpften Bewerbermarkt zu positionieren. Dazu gehört es auch - neben einer guten Internetpräsenz und informativem und ansprechendem Werbematerial - auf Messen, Schulveranstaltungen, Berufsinformationstagen vor Ort und ansprechbar zu sein. In den vergangenen Jahren ist das Angebot solcher Veranstaltungen im Raum Stuttgart zwar sprunghaft angestiegen, jedoch kommen die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes mit seiner Aufgabenvielfalt und Bürgernähe oft in der Masse von Anbietern nicht so gut zur Geltung. Aus diesem Grunde wird die Stadtverwaltung Stuttgart 2016 die interne Ausbildungsmesse "Spot on job" im Rathaus erneut veranstalten. Dort werden sich die Stadt und die Beteiligungsunternehmen mit ihren über 40 verschiedenen Ausbildungs- und Studienangeboten präsentieren. Informationen und Mitmach-Aktionen, Gespräche mit Auszubildenden und Ausbildern wird es ebenso geben wie Bewerbungstipps und Übungssequenzen zu Vorstellungsgesprächen.



Mit Start des Bewerbungsverfahrens zum Ausbildungsbeginn September 2015 wurde bei den städtischen Verwaltungsberufen und den Studiengängen im Bereich Verwaltung die Möglichkeit der Online-Bewerbung eingeführt. Der darauf folgende Anstieg der Bewerbungszahlen um fast 25 % zeigt uns, dass diese Form der Bewerbung gerade von jüngeren Menschen bevorzugt wird. Bei den 2014/2015 eingegangenen Bewerbungen betrug die Online-Quote 35 %, hinzu kamen 21% Bewerbungen per e-mail. Da mit Blick auf die kommende Bewerbungsrunde im Sommer 2015 die Möglichkeit der Online-Bewerbung offensiv kommuniziert wurde, könnte evtl. die Zahl der Papierbewerbungen weiter reduziert werden. Nach der Umsetzungsplanung des elektronischen Bewerbungsverfahrens stadtweit, wird für die anderen Ausbildungsberufe ebenfalls sukzessive die Online-Bewerbung eingeführt. 2014/2015 sind bei den Ämtern und Eigenbetrieben (ohne Klinikum) 4.222 Bewerbungen eingegangen; 238 Ausbildungs-/Studienplätze wurden bislang besetzt.

Zahl der Auszubildenden Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Ausbildungszweig	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung-Wirtschaft	132	122	121	128	150
Soziales-Kinder-Jugend	120	124	199	251	305
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	146	140	138	138	136
Gesundheit -Pflege	110	109	115	103	116
Auszubildende Σ	508	495	573	620	707



Angesichts der derzeitigen Altersstruktur und der für die kommenden Jahre prognostizierten Zahl der altershalber ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist die Rekrutierung und Ausbildung eigener Nachwuchskräfte von großer Bedeutung.

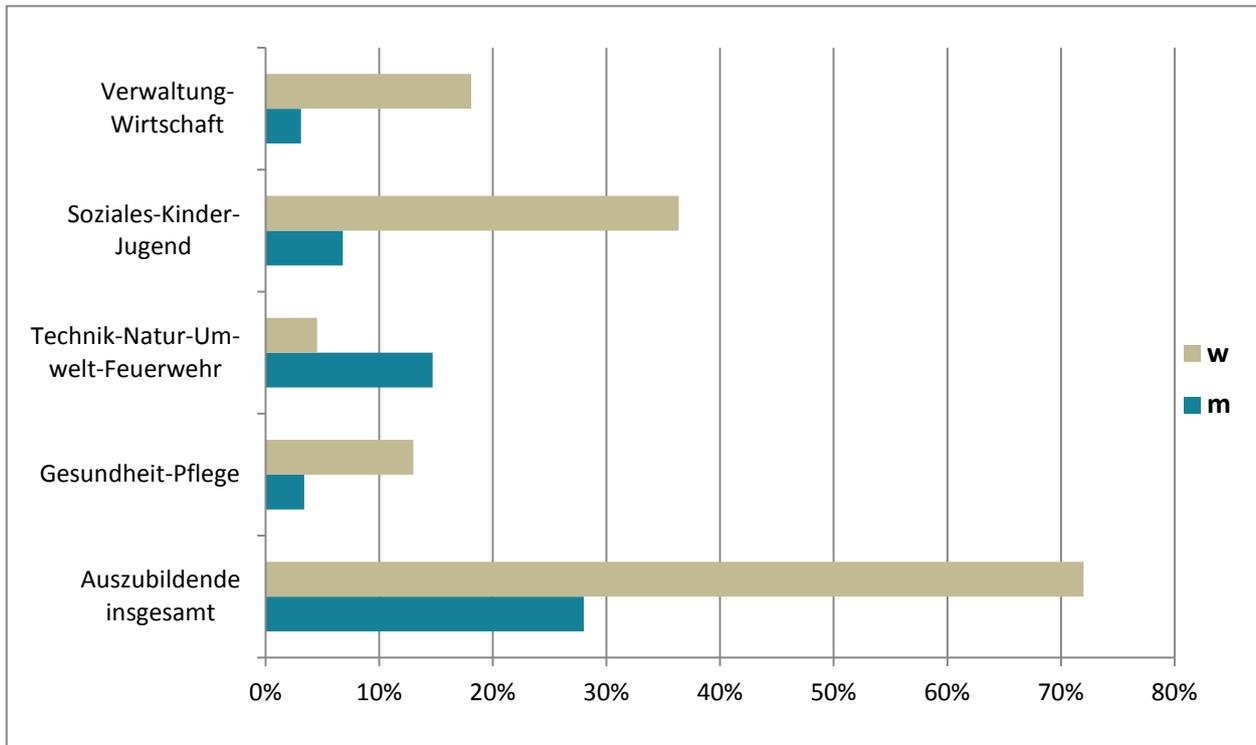
Gerade in den Bereichen Verwaltung sowie Soziales-Kinder-Jugend konnte zum Einstellungsjahrgang 2014 die Zahl der Auszubildenden und Studierenden deutlich gesteigert werden. Bei der "praxisintegrierten Ausbildung" zum/zur Erzieher/-in (PIA) hat sich die Zahl von 90 Auszubildenden im vergangenen Jahr auf nunmehr 165 erhöht.

Die auch weiterhin hohe Zahl an Bewerbungen für diesen Ausbildungsgang zeigen zudem, dass die Stadt mit der PIA-Ausbildung Zielgruppen erreicht, die sich sonst möglicherweise nicht für dieses Berufsfeld interessiert hätten (u.a. mehr Männer und Personen, die bereits eine andere Ausbildung abgeschlossen haben).

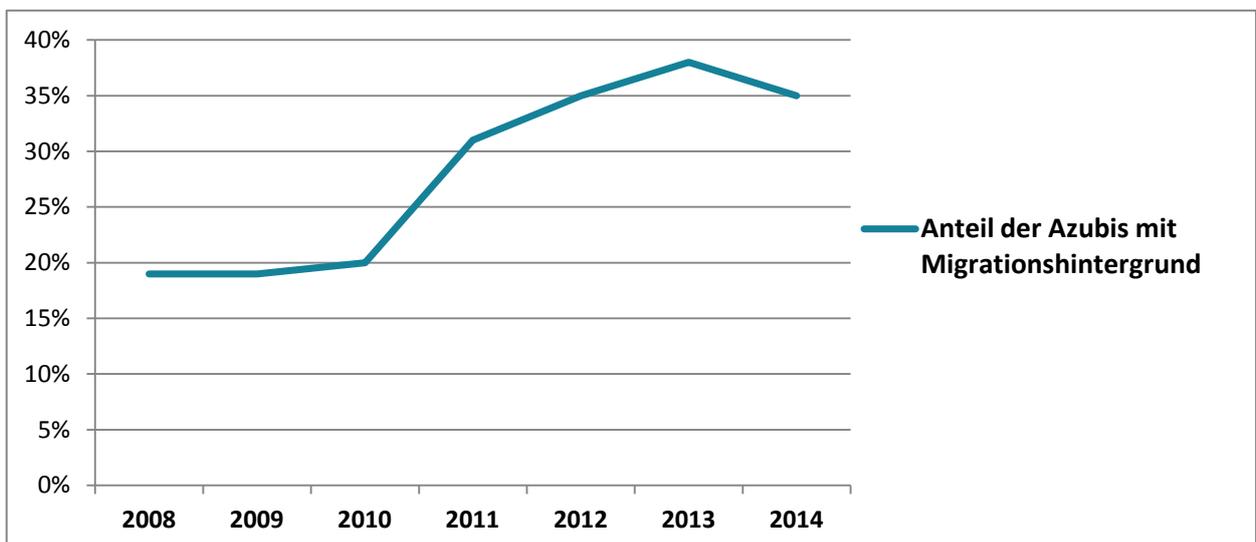
Leicht rückläufige Zahlen zeichnen sich leider bei den Ausbildungsplätzen im technischen Bereich ab. Dies hängt vor allem auch damit zusammen, dass hier die Zahl an geeigneten Bewerbern von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich ist.

Anteil Frauen und Männer bei den Auszubildenden und Auszubildende mit Migrationshintergrund zum 31.12.2014

Ausbildungszweig	w	Anteil	m	Anteil
Verwaltung-Wirtschaft	128	18,1%	22	3,1%
Soziales-Kinder-Jugend	257	36,4%	48	6,8%
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	32	4,5%	104	14,7%
Gesundheit-Pflege	92	13,0%	24	3,4%
Auszubildende Σ	509	72,0%	198	28,0%



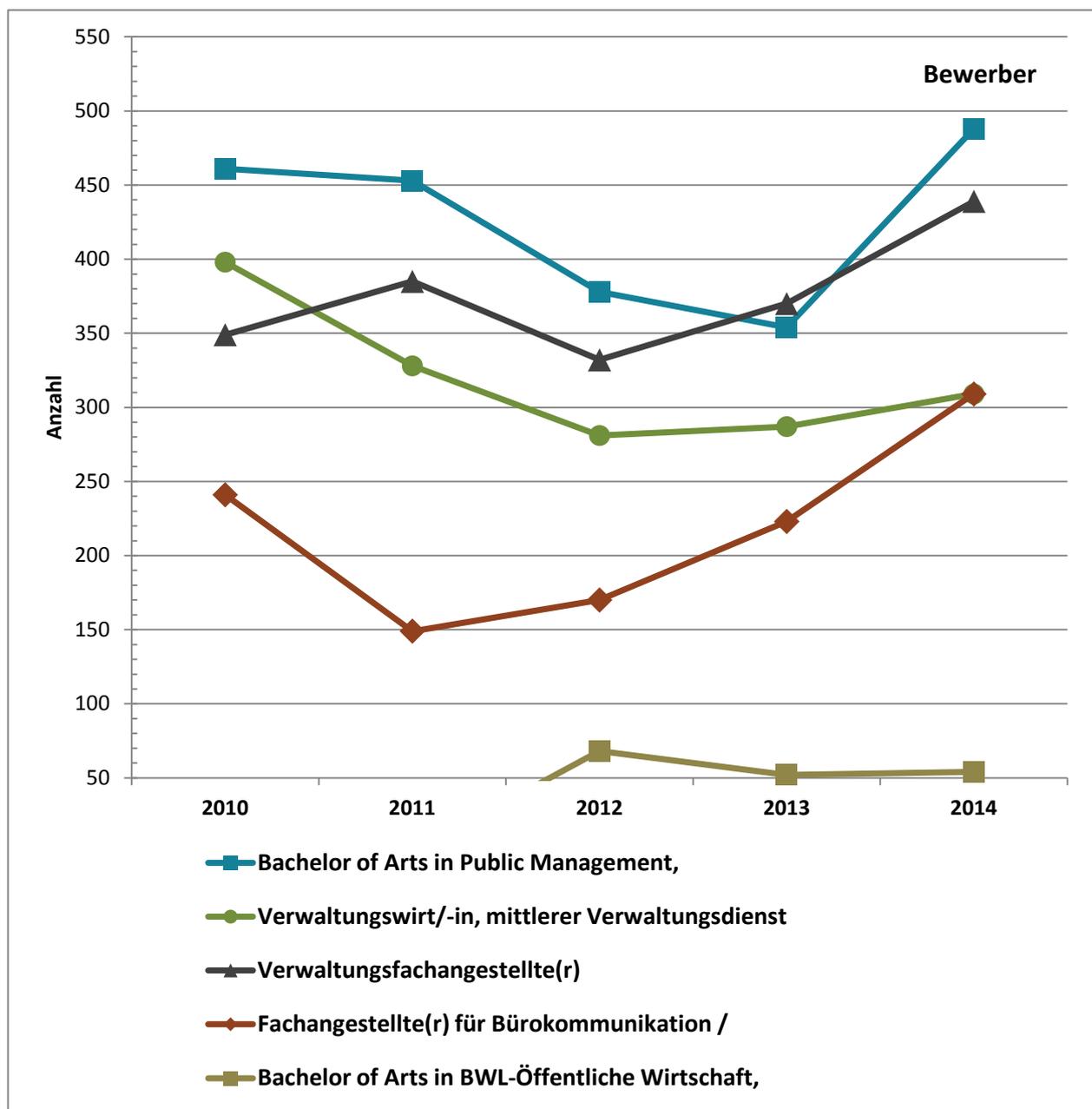
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anteil der Azubis mit Migrationshintergrund	19%	19%	20%	31%	35%	38%	35%



Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

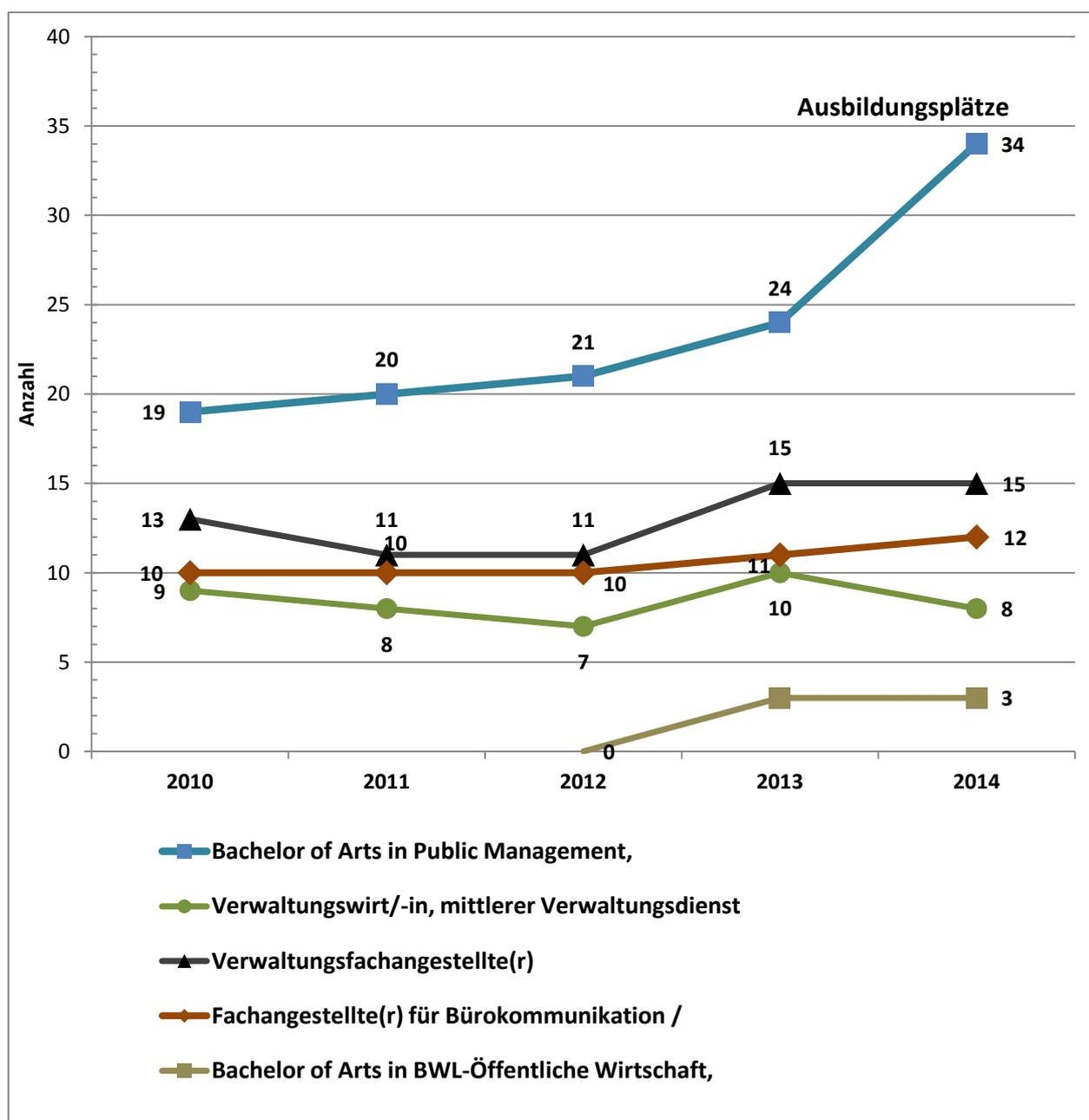
(Ausbildungsbeginn im darauffolgenden Jahr)

	2010	2011	2012	2013	2014
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	461	453	378	354	488
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	398	328	281	287	309
Verwaltungsfachangestellte(r)	349	385	332	370	439
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	241	149	170	223	309
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	--	--	68	52	54
Bewerbungen Σ	1.449	1.315	1.229	1.286	1.599



Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2010	2011	2012	2013	2014
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	19	20	21	24	34
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	9	8	7	10	8
Verwaltungsfachangestellte(r)	13	11	11	15	15
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	10	10	10	11	12
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)			0	3	3
Σ	51	49	49	63	72



Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2014

Verwaltung und Wirtschaft	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	17
Verwaltungsfachangestellte(r)	40
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 201	6
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	34
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	35
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 im Studiengang Wirtschaftsförderung	2
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
Technik, Natur und Umwelt	
Winzer/-in	1
Kfz-Mechatroniker/-in	0
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	15
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	5
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker/-in	2
Vermessungstechniker/-in	7
Straßenbauer/-in	7
Bauzeichner/-in	17
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	19
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	6
Forstwirt/-in	6
Mechatroniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	3
Berufskraftfahrer/-in (ab 2013)	2
Kfz-Mechatroniker/-in	2
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	0
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	17
Mechatroniker/-in	3
Fachkraft für Abwassertechnik	18
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ab 2013)	2
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (ab 2013)	2
Chemielaborant/-in	1
Soziales, Kinder und Jugend	
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	6
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit	7
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerzieher	0
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	100
Erzieher/-in - Praxisorientierte Ausbildung (PIA)	167
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	14
Berufspraktikum Sozialpädagogik/Soziale Arbeit	11
Gesundheit und Pflege	
Altenpfleger/-in	99
Altenpflegehelfer/-in	13
Hauswirtschafterin	4
Insgesamt	707

Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2014

Bachelor of Arts in Gesundheitsmanagement	5
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit	8
Ausbildungsintegriertes Studium Angewandte Gesundheitswissenschaft für Pflege und Geburtshilfe (B.A.)	40
Hebamme/Geburtshelfer	52
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	4
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	149
Gesundheits- und Krankenpflege	272
Medizin-technische(r) Laborassistent/-in	101
Medizin-technische(r) Radiologieassistent/-in	49
Medizinische Fachangestellte	3
Operationstechnische(r) Assistent/-in	24
Anästhesietechnische(r) Assistent/-in (ab 2013)	15
Servicehelfer	1
Anzahl der Auszubildenden im ersten, zweiten und dritten Lehr- und Studienjahr	723

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.

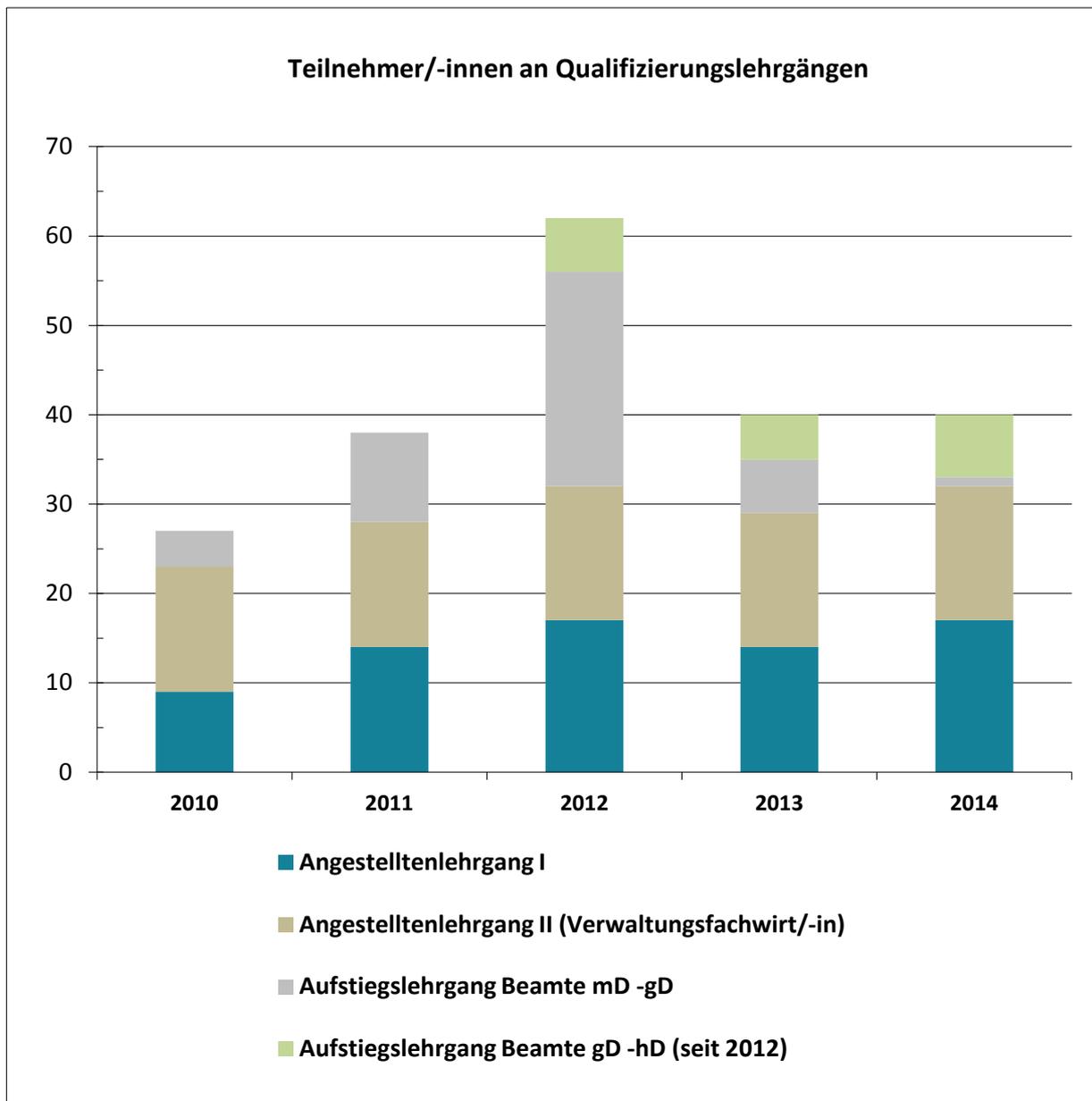
86% der Azubis im Klinikum sind weiblich, 14% männlich.

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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Klinikum Stuttgart haben beste Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz, einen abwechslungsreichen, anspruchsvollen Beruf und die Zusammenarbeit mit interessanten Menschen.

Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

Lehrgänge	2010	2011	2012	2013	2014
Angestelltenlehrgang I	9	14	17	14	17
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	14	14	15	15	15
Aufstiegslehrgang Beamte mD -gD	4	10	24	6	1
Aufstiegslehrgang Beamte gD -hD (seit 2012)			6	5	7
Teilnehmer/-innen Σ	27	38	62	40	40



Die Weiterqualifizierung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein wichtiges Instrument in der Personalentwicklung.

Die Angestelltenlehrgänge I und II richten sich an Beschäftigte insbesondere der Entgeltgruppen 5 und 6 bzw. 6 bis 8, die ihre Qualifikation und berufliche Mobilität erhöhen wollen. Diese sich über mehrere Monate erstreckenden berufsbegleitenden Lehrgänge bieten berufserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich für eine anspruchsvollere sachbearbeitende Tätigkeit in der Verwaltung zu qualifizieren.

Die Stadt fördert die Teilnahme ihrer Beschäftigten an einem solchen Lehrgang in gewissem Umfang durch einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten und die Gewährung von Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

Die Angestelltenlehrgänge spielen, auch aufgrund der hohen Ausbildungsqualität und des bundesweit anerkannten Abschlusses, als Maßnahme der Personalerhaltung und -weiterentwicklung eine wichtige Rolle.

Nach § 22 Landesbeamtengesetz gibt es für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe bestimmte Qualifizierungsvoraussetzungen. Dies sind bei der Landeshauptstadt Stuttgart im Regelfall die erfolgreiche Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung bei der VWA (vom mittleren in den gehobenen Dienst) und seit 2012 der Aufstiegslehrgang bei der Führungsakademie Baden-Württemberg (vom gehobenen in den höheren Dienst).

Neben diesen Weiterbildungsmaßnahmen gibt es weitere Zusatzqualifizierungen, die von den Fachämtern und Eigenbetrieben jeweils abhängig vom Grad des dienstlichen Interesses gefördert werden können.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebliche Gesundheitsförderung

a) Fortbildung Arbeits- und Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung

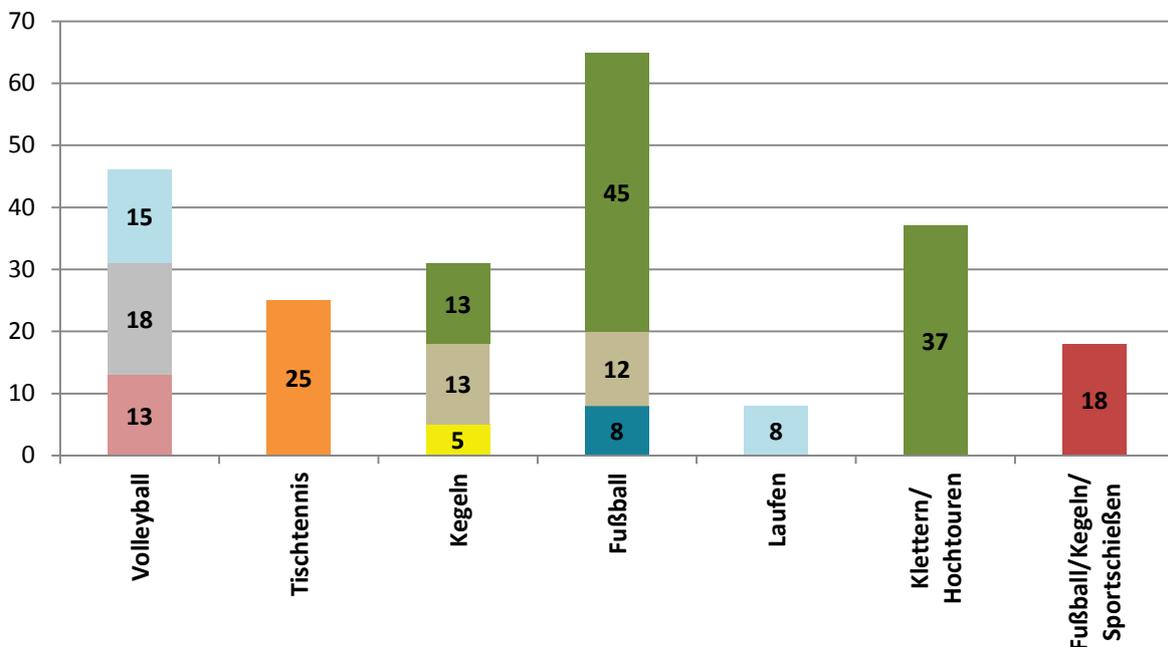
Im Jahr 2014 fanden im zentralen Fortbildungsprogramm insgesamt 101 Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich "Arbeitsschutz und Gesundheit" statt. Hiervon wurden 85 Seminare stadtweit und 16 Seminare für einzelne Bereiche wie Ämter oder Abteilungen durchgeführt. Insgesamt nahmen an diesen Veranstaltungen 1.362 Mitarbeiter/-innen teil. Mit 389 Teilnehmenden lagen die "Ersthelferkurse - Grund- oder Auffrischkurse" - an erster Stelle, gefolgt von 129 Teilnehmenden an einer "Ergonomieberatung am Arbeitsplatz" und 84 Teilnehmenden an Seminaren "Gesunde Körperhaltung am Arbeitsplatz". Zwei Seminare "Gesunde Körperhaltung" erfolgten speziell für Auszubildende. Seit Januar 2015 steht ein Fitnessraum in der Eberhardstraße 39 zur Verfügung, der insbesondere sehr gerne für Angebote zur "Bewegten Mittagspause" in Anspruch genommen wird.

b) Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegungsförderung

Bewegung ist zentral für die Gesundheit - psychisch im Sinne des Spannungs- und Stressabbaus und physisch für die körperliche Fitness. Deshalb stellt Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegung eine wesentliche Säule im betrieblichen Gesundheitsmanagement dar.

Der klassische **Betriebssport**, der ganzjährig stattfindet, hat bei der LHS eine lange Tradition. Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick über das kollegial organisierte Angebot sowie die Anzahl der Teilnehmer/-innen:

Betriebssportgruppen 2014 der Ämter/Eigenbetriebe



Amt für öffentliche Ordnung	Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung
Schulverwaltungsamt	Baurechtsamt
Jugendamt	Tiefbauamt
Amt für Sport und Bewegung	Garten-, Friedhofs- u. Forstamt
	Eb Abfallwirtschaft

Informationen zum Betriebssport und weitere die Bewegung fördernde Angebote finden Sie im städtischen Intranet (SOLID) unter "Bewegung und Sport im Betrieb".

LHS-Mitarbeitenden werden von einzelnen **Fitness-Centern** Rabatte auf Jahresverträge gewährt, wenn die Betriebszugehörigkeit nachgewiesen wird. In 2014 haben wie im Vorjahr wieder 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und Verträge abgeschlossen.

"Bewegte Pausen" - kräftigende, mobilisierende Übungen als Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit, arbeitsplatznah, in der Mittagspause oder am Vormittag, als Kursangebot oder fortlaufende Initiative - kommen in vielen Ämtern und Eigenbetrieben gut an. Aktuell gelingt die Förderung und Organisation überwiegend nur über zentrale Angebote, die über das IWZ gebucht werden. Ein flächendeckender, dezentraler Ausbau wäre wünschenswert, musste jedoch mangels personeller Kapazitäten zurückgestellt werden.

"Sport im Park" für Mitarbeiter/-innen erfreut sich in 2014 großer Beliebtheit und findet auch wieder 2015 statt. Von Ende Mai bis Ende September sporteln die Mitarbeiter/-innen aus vielen Ämtern und Eigenbetrieben zusammen im Stadtgarten bei der Universität: 50 Minuten Koordination, Ausdauer, Beweglichkeit, Kräftigung und Dehnung und anschließenden 5 Minuten Entspannung.

In 2014 waren zu 2 Gruppen insgesamt knapp 200 Personen angemeldet. Am Ende der Maßnahme wurde eine Teilnehmerzufriedenheitsbefragung durchgeführt, an der 68 Mitarbeitende teilgenommen haben.

Die Motivation zur Teilnahme ist vielfältig, wobei ein Ergebnis besonders hervorzuheben ist: 41 Personen nennen als Motivation bereits bestehende gesundheitliche Probleme. Als Beispiele waren Muskelverspannungen oder Stresssymptome vorgegeben. Das ist ein deutlicher Hinweis, dass ein betriebliches Bewegungs-Angebot zur Stressreduktion und -bewältigung sehr gerne angenommen wird. 63 Personen nutzen das Angebot explizit zur **Gesundheitsvorsorge**.

Die Umfrage unter den Teilnehmer(n)-innen ergab weiterhin:

- Einen positiven Effekt auf das verbesserte Wohlbefinden nach dem Training stellten 63 % der Befragten fest, weitere 31 % zumindest teilweise.
- Auch die inhaltliche Ausrichtung der erlebten Sportart "Functional Fitness" erreichte eine Zustimmungs-/Zufriedenheitsquote von 63 %.
- 61% der Teilnehmer/-innen bejahen einen **Ausgleichseffekt zur körperlichen Belastung** durch die Arbeit ganz und weitere 27 % sehen diesen zumindest teilweise.

Das Amt für Sport und Bewegung hatte eigens für die Teilnehmer/-innen ein spielerisches **Testing** entwickelt und zu Beginn (Mai) und Ende (September) des Sportangebots durchgeführt.

Die Gesamtbewertung des Angebots "Sport im Park" fällt überaus positiv aus: 65 von 68 Befragten waren mit der Veranstaltung insgesamt zufrieden, 60 würden wieder teilnehmen und 63 würden das Angebot weiterempfehlen.

Im Frühjahr 2015 sind erstmals **Lauftrainings** für Anfänger/-innen und Lauferfahrene angeboten worden. Diese konnten in der Vorbereitung auf die Teilnahme am Firmenlauf auf der Waldau genutzt werden. Unter Anleitung professioneller Trainer trainierten 72 Personen in 6 Gruppen über 12 Wochen in einem gesundheitsfördernden Lauftraining, um damit entweder einen ersten Einstieg ins Laufen zu finden oder als Lauferfahrene ihren Laufstil gesundheitsorientiert zu verbessern. Das Lauftraining wurde sehr gut angenommen.

Für die LHS hatten sich beim diesjährigen **Firmenlauf** im Mai 164 Mitarbeitende angemeldet und wurden auch dieses Jahr, sofern sie das wollten, wieder mit einem T-Shirt mit LHS-Logo ausgestattet.

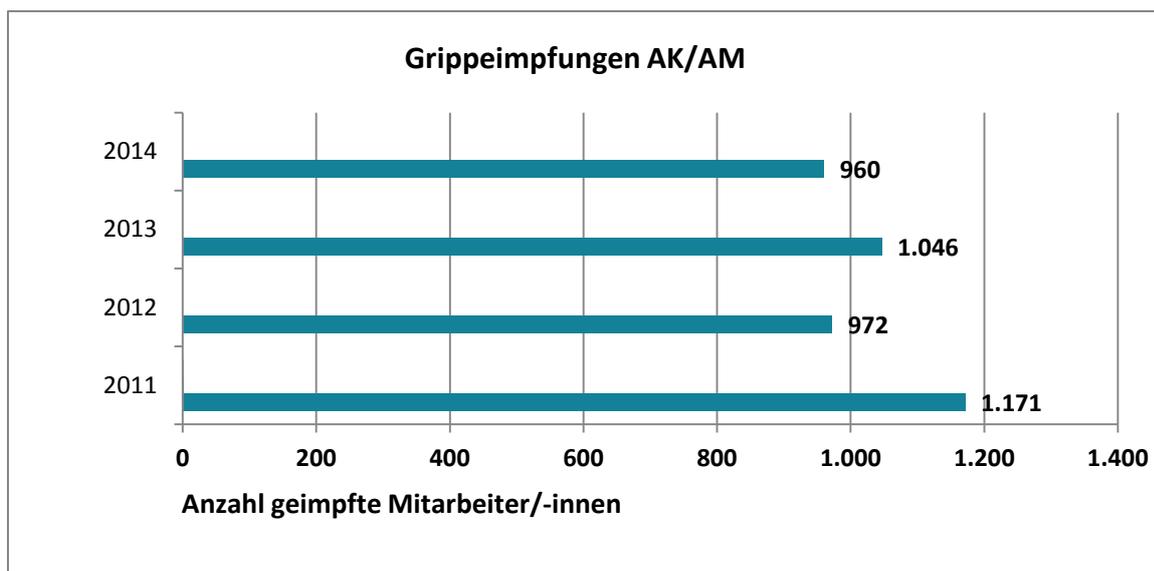
In 2014 startete eine **Modellprojektgruppe** mit dem Namen "Ämterübergreifende gesundheitsfördernde Bewegungsangebote und Betriebssport für städtische Mitarbeiter/-innen in den Bezirken **Hedelfingen und Wangen**". Die Schwierigkeit: Ein Amt oder Eigenbetrieb im dezentralen Bezirk hat oft nur wenige Mitarbeitende, aber die Organisation und eine gewisse Bandbreite von Angeboten ist erst ab einer bestimmten Teilnehmermindestzahl zu verwirklichen. Das Projekt entwickelt ein modellhaftes Konzept.

Im Frühjahr 2015 wurden im Rahmen einer Masterarbeit im Stadtbezirk **Mühlhausen** 24 Mitarbeiter/-innen mit einer 12wöchigen **Rückenfit**-Gruppe (3 mal pro Woche 15 Minuten) und einer **Walkinggruppe** gefördert. Dieses Bewegungsangebot wurde sehr gut angenommen.

c) **Gesundheitsmaßnahmen: Gripeschutzimpfung und Darmkrebsvorsorge**

Als freiwillige Gesundheitsvorsorgeleistung des Arbeitgebers bietet der arbeitsmedizinische Dienst der LHS allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils im Herbst eines Jahres die Möglichkeit, an einer **Gripeschutzimpfung** teilzunehmen.

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



Im Aktionszeitraum Juni bis September 2014 bestand das Angebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an einem kostenlosen Früherkennungs-Test im Rahmen der Darmkrebsvorsorge teilzunehmen. Seit 2002 gibt es ein Früherkennungsprogramm für gesetzlich Krankenversicherte, allerdings hat erst ab dem 55. Lebensjahr jede/r Anspruch auf eine Darmspiegelung zur Früherkennung von Darmkrebs.

Im Rahmen dieser Untersuchung werden gegebenenfalls Polypen entfernt, die ein Risikofaktor für die Entstehung von Darmkrebs sind.

Alle Altersgruppen der städtischen Mitarbeiter/-innen konnten einen unkomplizierten Vorsorgetest machen. Bei der Aktion beteiligten sich 2.343 Personen. Der Test fiel bei 82 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern positiv aus.

Statistisch hochgerechnet konnte somit bei insgesamt 12 Personen Darmkrebs verhindert und bei 4 Darmkrebs in einem frühen Stadium diagnostiziert werden.

**d) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Weiterentwicklung des Verfahrens**

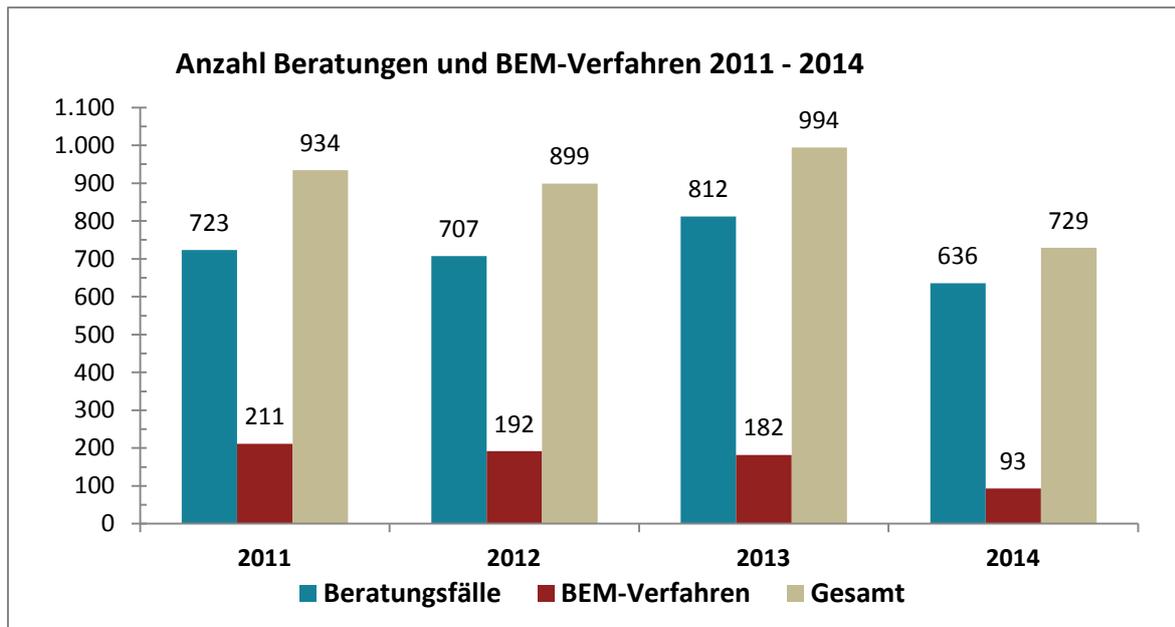
Das seit 2008 bei der LHS eingesetzte BEM-Verfahren wurde evaluiert. 2014 wurde ein Evaluationsbericht erstellt. Die Ergebnisse fließen in die Überarbeitung ein. Aktuell werden die notwendigen Prozessanpassungen und Veränderungen mit den Personalvertretungen verhandelt.

e) Amts- und betriebsbezogene Beratung durch den Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit

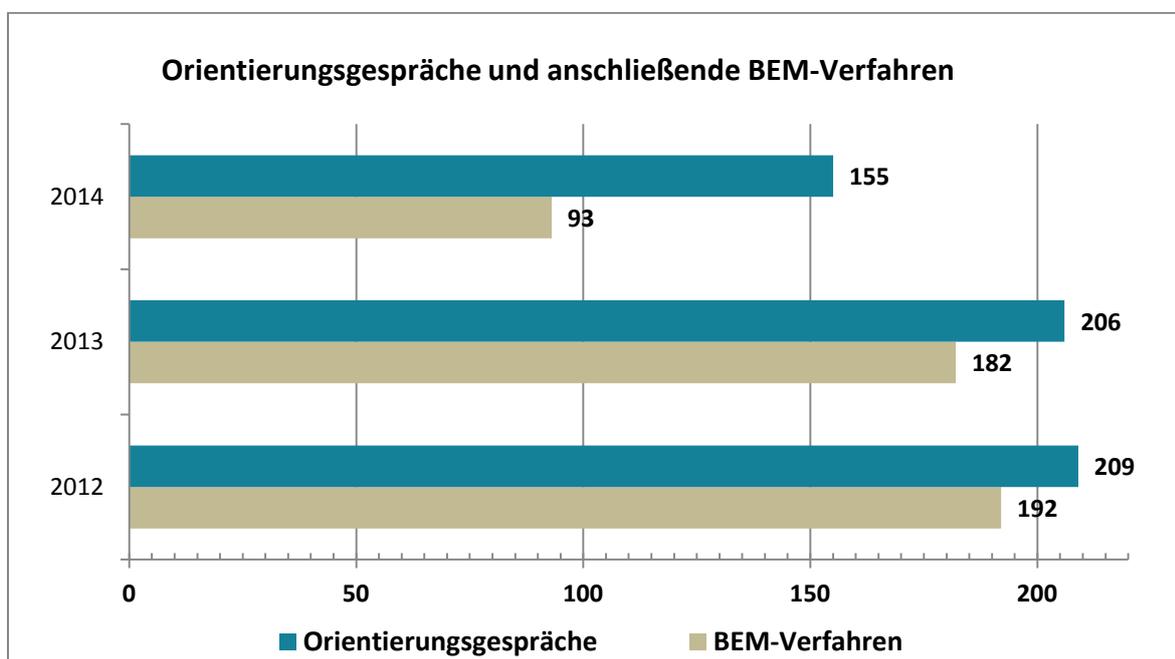
Die Gesamtzahlen der Beratungsfälle beim Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit (FGS) haben in den Jahren 2011 bis 2013 zugenommen. 2014 sind diese zurückgegangen, was allerdings nicht an mangelnder Nachfrage lag, sondern daran, dass innerhalb eines Jahres mehrere krankheitsbedingte Langzeitausfälle zu kompensieren waren und BEM-Verfahren nicht in der gewohnten Weise begleitet werden konnten.

Positiv zu verzeichnen ist daher, dass trotz der umfangreichen krankheitsbedingten Ausfälle so viele BEM-Verfahren begleitet wurden. In den gegebenen Vertretungszeiträumen wurden BEM-Verfahren von den betreffenden Personalstellen gesteuert.

Die tatsächliche Zahl der BEM-Verfahren stadtweit liegt also höher als in dieser Grafik dargestellt, die lediglich die BEM-Verfahren von FGS abbildet (vgl. Grafik "Anzahl Beratungen und BEM-Verfahren 2011 - 2014").



In der folgenden Grafik ist das Verhältnis der Inanspruchnahme von Orientierungsgesprächen und sich anschließenden BEM-Verfahren abgebildet. Auffällig ist das veränderte Verhältnis im Jahr 2014 von 155 Orientierungsgesprächen und 93 BEM-Verfahren. Hier spielt nun nicht nur die krankheitsbedingte Reduzierung eine Rolle.

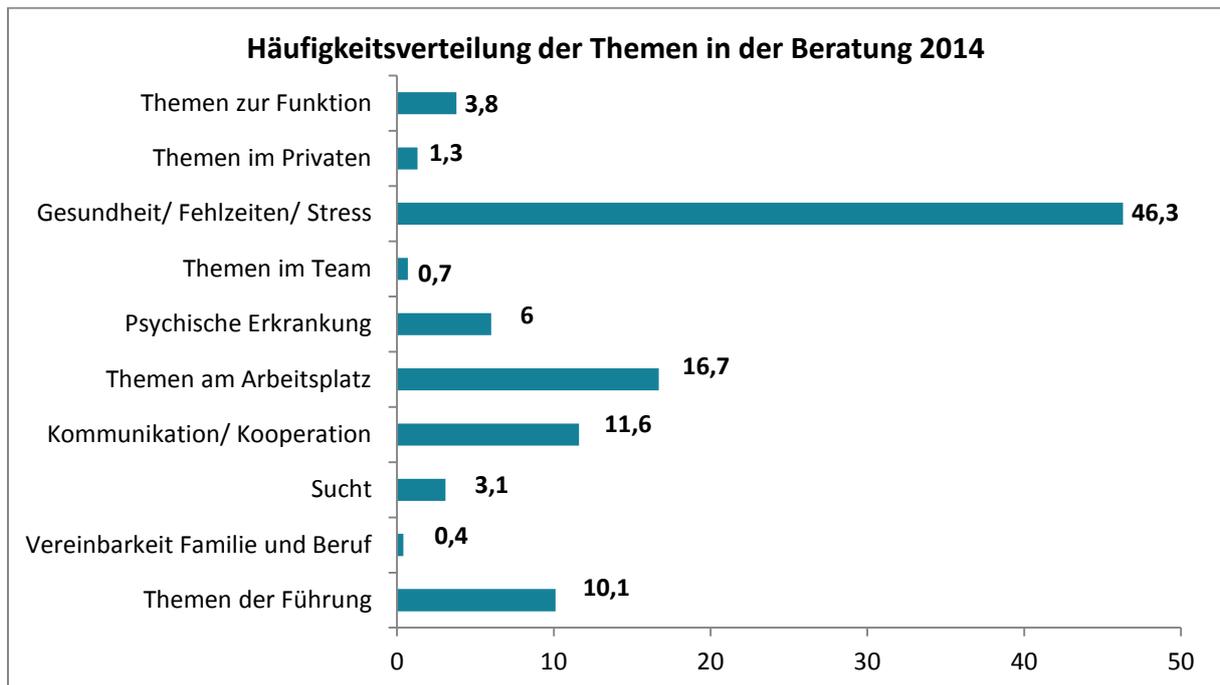


Anmerkung zur Grafik: Aufgrund einer veränderten Zählweise von 2011 auf 2012 kann das Verhältnis OE/BEM für 2011 nicht abgebildet werden.

Eine hohe Anzahl von durchgeführten BEM-Verfahren ist nur ein Indiz dafür, dass der Arbeitgeber das Verfahren anbietet und es von den Anspruchsberechtigten gut angenommen wird. Es handelt sich an der Stelle außerdem um einen Hinweis auf gestiegene Effizienz im Laufe der Jahre in der Anwendung des Verfahrens.

Spitzenreiter bei den Beratungsthemen waren in den Jahren 2011 bis 2014 - mit jeweils geringfügigen Schwankungen nach oben oder unten - die Themen Gesundheit, Fehlzeiten und Stress (s. nachfolgende Grafik). Die Grundtendenz bleibt von daher über mehrere Jahre hinweg dieselbe.

Die Beratung dient der Prävention und sollte wieder mehr Gewicht erhalten. Seit Einführung des zeitaufwändigen BEM-Verfahrens 2008 stehen hierfür beim Fachdienst stark reduzierte Personalressourcen zur Verfügung. Notwendig wäre eine Aufstockung des präventiven Beratungsbereiches, um durch frühzeitige Beratung Fehlbelastungen und Fehlzeiten vorzubeugen und die Mitarbeitenden in individuellen Problemsituationen bei der Gesunderhaltung zu unterstützen.



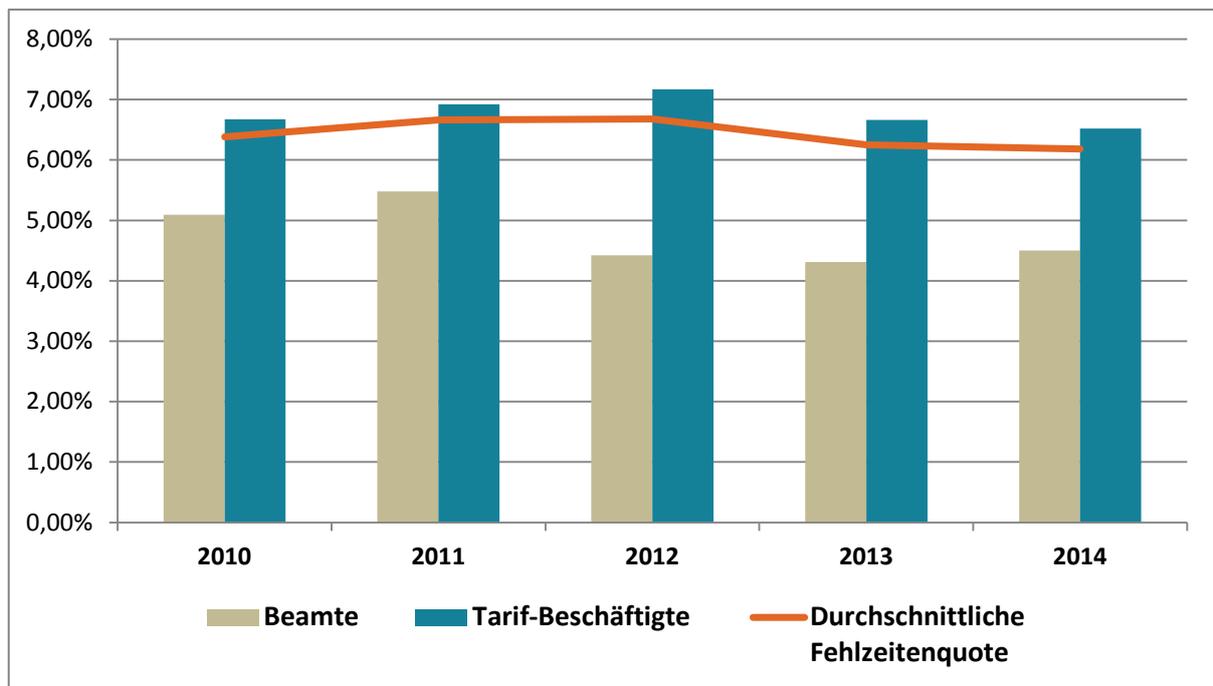
f) Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

Die in 2014 im Auftrag von Referat AK gebildete Projektgruppe "Aufbau Betriebliches GesundheitsManagement "(BGM) unter Federführung des Fachdienstes Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit hat die Zielsetzung, eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Präventionsmaßnahmen durchzuführen, die seit der Dienstvereinbarung der LHS zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in 2001 entwickelt und aufgebaut wurden. Dabei werden die vorhandenen Prozesse erhoben. Außerdem werden vorrangig Maßnahmen und Strukturen zum Thema "Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz" auf den Prüfstand gestellt und optimiert.

Ziel ist, sowohl den strukturellen, grundlegenden Veränderungsbedarf zu identifizieren, als auch notwendige Ressourcen zu beziffern und diese den Entscheidungsträgern mit Empfehlungen in einem Bericht darzulegen.

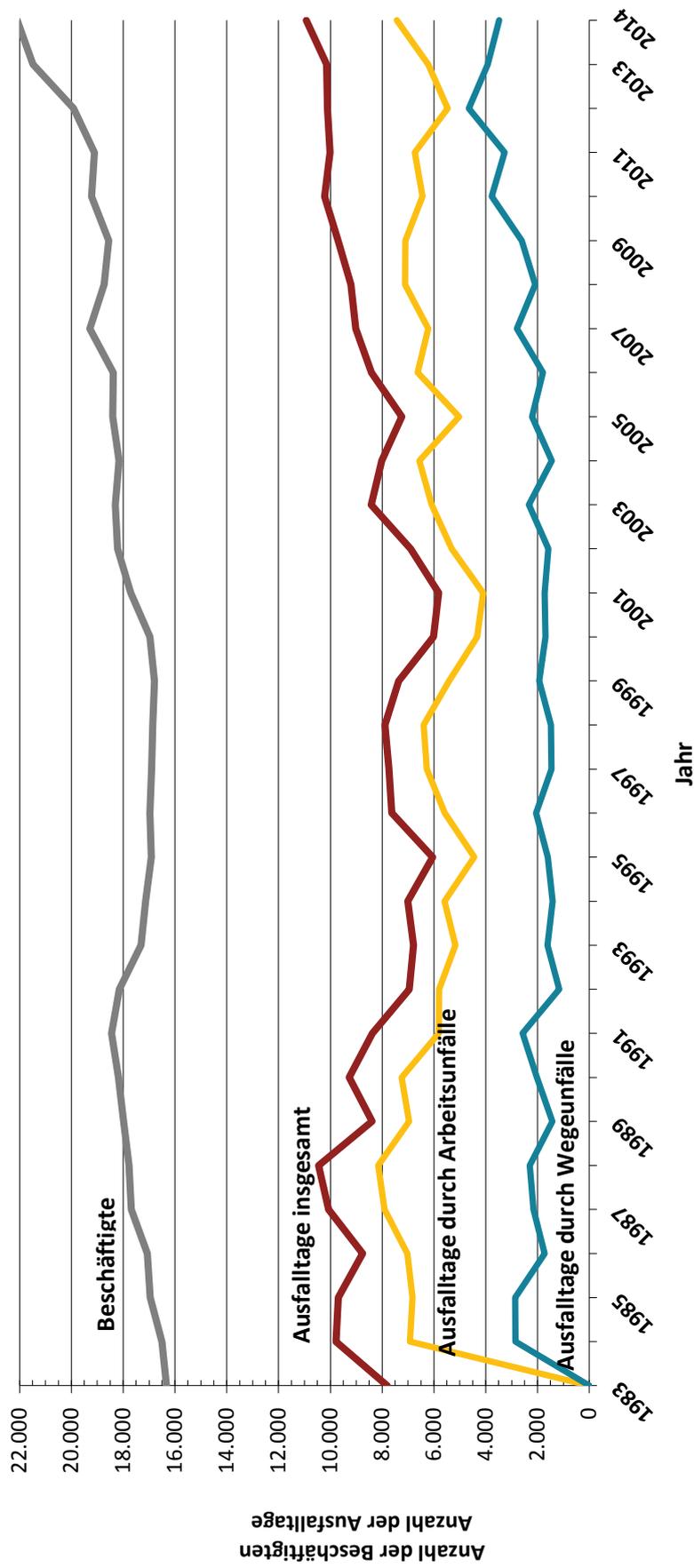
Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum

	2010	2011	2012	2013	2014
Beamte	5,09%	5,48%	4,42%	4,31%	4,50%
Tarif-Beschäftigte	6,67%	6,92%	7,17%	6,66%	6,52%
Durchschnittliche Fehlzeitenquote	6,38%	6,66%	6,68%	6,25%	6,18%



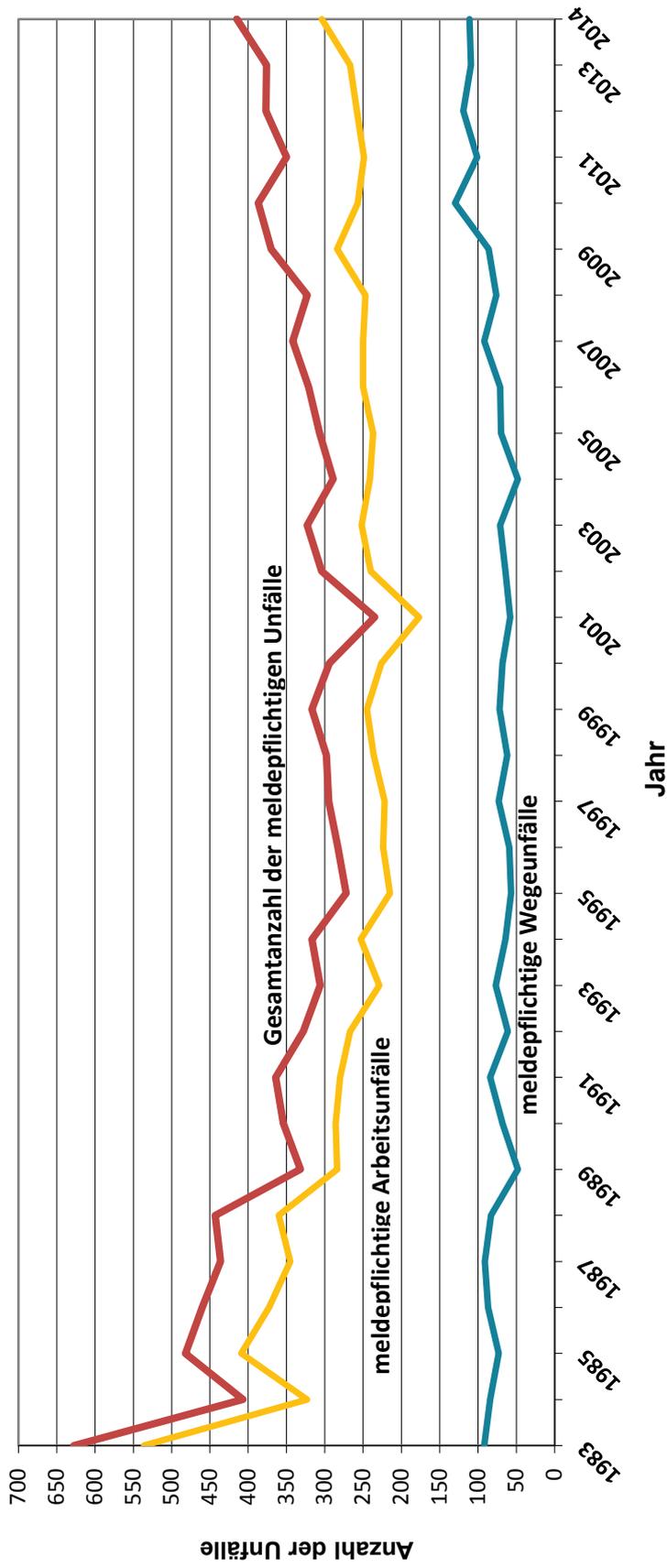
Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetags auf Basis von Kalendertagen.
Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten.
Eine Vergleichbarkeit mit anderen (externen)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

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



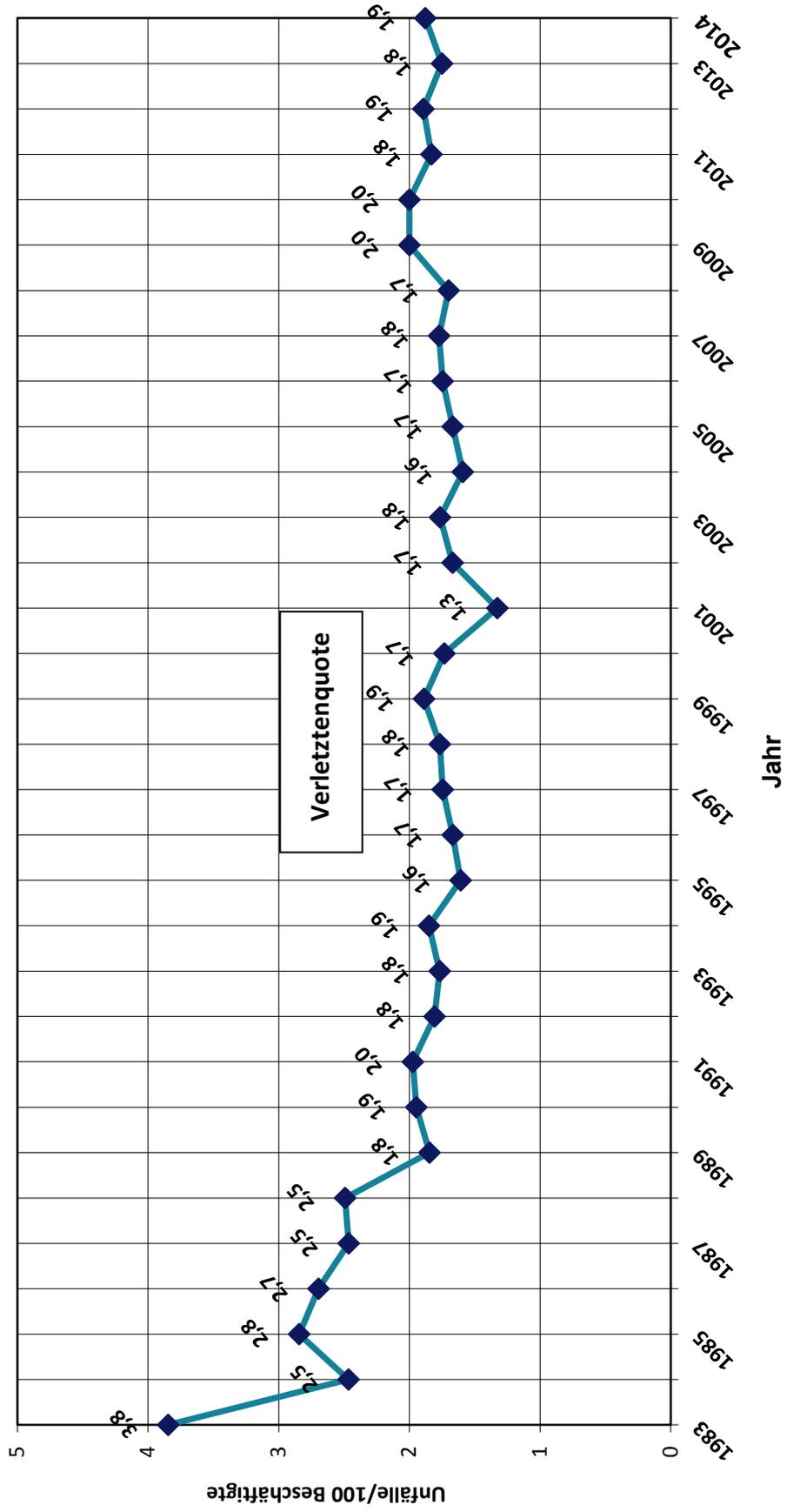
Der Langzeitrend der Abnahme von Ausfalltagen durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle wird in den letzten Jahren durch unterschiedliche Faktoren kompensiert. Neben der gestiegenen Zahl an Mitarbeitern kristallisieren sich ämter-spezifische Schwerpunkte heraus, denen nur im Zusammenspiel technischer, organisatorischer und ausbildungsspezifischer Maßnahmen abgeholfen werden kann. Als positive Maßnahme ist das Betriebssportkonzept der Branddirektion zu erwähnen, das eine deutliche Verminderung von Ausfallzeiten durch angeordneten Dienstsport bewirkt. In 2014 sind erstmals Ausfallzeiten durch körperliche Übergriffe auf Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Stuttgart in höherer Zahl auch in den meldepflichtigen Ausfalltagen enthalten.

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



Eine weitere Verminderung von Arbeitsunfällen und Ausfalltagen durch Arbeitsunfälle lässt sich nachweislich nur durch eine stringenter Organisation unter Einbindung der Mitarbeiter/-innen und aller Führungsebenen erreichen. Hierzu zählen neben der Verbesserung der räumlichen Gegebenheiten und technischen Arbeitsmittel vor allem eine verbesserte Informationsweitergabe und Qualifizierung der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung. Die Aufnahme des Themas "Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz" in das Pflicht-Curriculum für neue Führungskräfte war dazu ein wichtiger Baustein. In der Statistik werden Ausfälle aufgrund psychischer Belastungen oder arbeitsbedingter Erkrankungen nicht erfasst.

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



Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Beschäftigte 1)	18.554	19.219	19.112	19.916	21.478	22.093
Arbeitsunfälle	284	257	239	257	267	304
Ausfalltage	7.098	6.443	6.916	5.448	6.223	7.438
Wegeunfälle	86	130	90	373	109	111
Ausfalltage	2.609	3.773	2.621	4.578	3.918	3.486

1) Aktive, Azubis Leasingkräfte, und Beurlaubte

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

Die Einführung eines elektronischen Unterstützungswerkzeuges zur zeitnahen Erfassung von Arbeitsunfällen und zur Sicherstellung der Unfallursachen sowie deren Beseitigung zur Verhütung vergleichbarer Arbeitsunfälle wird bei den Ämtern und Eigenbetrieben derzeit vorangetrieben. Die dann zukünftig zur Verfügung stehenden Daten führen zu weiteren Erkenntnissen.

Die auf der nächsten Seite aufgeführten Gefährdungsbeurteilungen sollen die kritischen Belastungen aller Arbeitsprozesse identifiziert und diese dann im Sinne eines Qualitätsmanagements sicher und effizient gestaltet werden. Darüber hinaus stellt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung den Nachweis der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz dar.

Übersicht Gefährdungsbeurteilungen

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

Quelle: Gesundheitsbericht 2014 (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%	gering
Statistisches Amt (12)	x		100%	mittel
Rechnungsprüfungsamt (14)	x		100%	gering
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		-
Rechtsamt (30)	x		100%	nein
Amt für öffentliche Ordnung (32)	x		47 % 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%	mittel
Kulturamt (41)	x		80%	hoch
Sozialamt (50)	x		100%	gering
Jugendamt (51)	x		100%	mittel
Amt für Sport und Bewegung (52)	x		28%	gering
Gesundheitsamt (53)	x		100%	nein
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung (61)	x		100%	gering
Stadtmessungsamt (62)	x		100%	hoch
Baurechtsamt (63)	x		100%	gering
Hochbauamt (65)	x		100%	gering
Tiefbauamt/SES (66)	x		90 % ¹	mittel
Garten-, Friedhofs- und Forstamt (67)	x		68 %*	sehr hoch*
Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW)	x		100 % fertig	gering
Abfallwirtschaft Stuttgart (AWS)	x		85%	hoch
Bäderbetriebe Stuttgart (BBS)	x		100% (10 % in der Überarbeitung)	sehr hoch*
Klinikum Stuttgart	x		80%	mittel

¹ aus Gesundheitsbericht

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

Rechtliche Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie im Abschnitt Glossar / Methodik.

Themenorientierte
Übersichten
zu den
Ämtern und
Eigenbetrieben

Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014
Bürgermeisteramt	185	176	178	189
Gemeinderatsfraktionen	12	16	15	14
Haupt- und Personalamt	516	527	533	540
Statistisches Amt	43	37	37	37
Rechnungsprüfungsamt	43	43	41	41
Bezirksämter	221	224	227	226
Stadtkämmerei	250	254	259	256
Amt für Liegenschaften und Wohnen	187	186	186	190
Jobcenter	292	453	479	490
Rechtsamt	14	14	14	14
Amt für öffentliche Ordnung	791	817	819	848
Standesamt	31	31	31	33
Amt für Umweltschutz	136	143	145	153
Branddirektion	515	523	525	533
Schulverwaltungsamt	999	1.031	985	943
Kulturamt	692	712	714	715
Sozialamt	369	376	375	393
Jugendamt	2.889	3.005	3.192	3.361
Amt für Sport und Bewegung	75	75	75	71
Gesundheitsamt	155	173	171	166
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	194	199	199	205
Stadtmessungsamt	186	190	186	185
Baurechtsamt	129	133	133	140
Hochbauamt	174	183	177	184
Tiefbauamt	468	470	474	485
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	490	483	489	494
Eigenbetrieb ELW	788	840	842	849
Eigenbetrieb SES	344	345	344	341
Eigenbetrieb AWS	727	739	725	731
Eigenbetrieb BBS	284	294	286	306
Stadtverwaltung Σ	12.199	12.692	12.856	13.133
Klinikum Stuttgart	5.540	5.636	5.964	6.053
Insgesamt	17.739	18.328	18.820	19.186

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

Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014
Bürgermeisteramt	158,37	155,80	156,04	162,94
Gemeinderatsfraktionen	10,72	12,97	12,40	10,98
Haupt- und Personalamt	459,27	467,39	473,40	475,72
Statistisches Amt	36,35	32,47	32,97	32,72
Rechnungsprüfungsamt	40,83	41,87	40,33	39,46
Bezirksämter	166,56	170,58	174,41	175,03
Stadtkämmerei	222,25	230,04	232,90	228,95
Amt für Liegenschaften und Wohnen	166,43	167,13	166,75	171,14
Jobcenter	251,06	401,33	430,00	436,70
Rechtsamt	11,50	11,50	11,50	11,40
Amt für öffentliche Ordnung	698,79	722,63	724,11	749,02
Standesamt	25,89	25,69	26,17	27,13
Amt für Umweltschutz	118,29	123,47	125,85	130,75
Branddirektion	511,95	519,30	520,16	528,93
Schulverwaltungsamt	712,16	740,12	720,85	703,04
Kulturamt	486,49	508,98	503,75	505,15
Sozialamt	294,37	301,35	302,04	318,95
Jugendamt	2.206,10	2.272,73	2.425,30	2.569,79
Amt für Sport und Bewegung	61,58	59,60	59,42	57,74
Gesundheitsamt	119,46	133,56	131,84	129,09
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	167,66	171,56	173,36	176,53
Stadtmessungsamt	160,64	167,30	163,79	165,59
Baurechtsamt	111,50	115,80	117,78	124,72
Hochbauamt	160,45	170,61	165,23	170,56
Tiefbauamt	426,85	432,43	436,72	444,77
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	463,60	459,69	465,39	468,41
Eigenbetrieb ELW	550,72	585,28	575,58	574,48
Eigenbetrieb SES	324,66	326,62	327,38	325,79
Eigenbetrieb AWS	699,01	709,40	698,83	708,32
Eigenbetrieb BBS	238,53	248,36	239,76	252,62

Stadtverwaltung Σ	10.062,04	10.485,56	10.634,01	10.876,42
--	------------------	------------------	------------------	------------------

Klinikum Stuttgart	5.107,54	5.200,15	5.290,66	5.358,07
--------------------	----------	----------	----------	----------

Insgesamt	15.169,58	15.685,71	15.924,67	16.234,49
------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014
Bürgermeisteramt	143,81	152,95	152,45	164,13
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50
Haupt- und Personalamt	417,63	436,18	436,08	447,58
Statistisches Amt	33,50	30,61	30,61	31,00
Rechnungsprüfungsamt	42,04	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	161,87	170,69	170,69	173,32
Stadtkämmerei	228,70	236,70	236,23	241,63
Amt für Liegenschaften und Wohnen	184,88	184,54	184,54	191,04
Jobcenter	206,84	430,34	430,34	442,68
Rechtsamt	11,64	11,64	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	705,06	755,56	753,56	781,01
Standesamt	25,25	25,25	25,25	28,06
Amt für Umweltschutz	121,17	121,37	124,87	128,17
Branddirektion	529,13	545,79	545,79	551,79
Schulverwaltungsamt	727,07	772,72	772,72	772,06
Kulturamt	485,41	477,85	476,85	482,85
Sozialamt	296,46	296,86	296,30	319,20
Jugendamt - ohne KITAS	541,73	556,06	556,06	598,47
Jugendamt - nur KITAS	1.689,67	1.785,45	1.830,91	2.442,56
Amt für Sport und Bewegung	69,70	63,20	61,20	57,20
Gesundheitsamt	124,86	127,45	127,45	130,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	167,30	171,30	171,30	174,30
Stadtmessungsamt	177,65	173,63	170,63	170,30
Baurechtsamt	114,00	116,00	116,00	126,87
Hochbauamt	167,37	175,70	172,32	182,32
Tiefbauamt	443,56	442,07	441,07	446,51
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	471,88	466,03	466,03	467,22
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	4,00	2,00	1,00	1,00
Übernahme von Ausgebildeten im Beamtenverhältnis		15,00	15,00	15,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte				5,00
Eigenbetrieb ELW	570,50	580,50	585,50	596,50
Eigenbetrieb SES	343,00	343,24	343,24	345,24
Eigenbetrieb AWS	746,15	740,12	734,12	746,62
Eigenbetrieb BBS	269,50	265,85	265,85	265,85
Stadtverwaltung Σ	10.240,82	10.734,47	10.767,43	11.599,39
Klinikum Stuttgart	4.806,45	4.807,45	4.806,45	4.806,45
Insgesamt	15.047,27	15.541,92	15.573,88	16.405,84

Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif- Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	31	158	189	162,94
Gemeinderatsfraktionen	0	14	14	10,98
Haupt- und Personalamt	158	382	540	475,72
Statistisches Amt	10	27	37	32,72
Rechnungsprüfungsamt	22	19	41	39,46
Bezirksämter	90	136	226	175,03
Stadtkämmerei	115	141	256	228,95
Amt für Liegenschaften und Wohnen	65	125	190	171,14
Jobcenter	112	378	490	436,70
Rechtsamt	9	5	14	11,40
Amt für öffentliche Ordnung	319	529	848	749,02
Standesamt	8	25	33	27,13
Amt für Umweltschutz	56	97	153	130,75
Branddirektion	503	30	533	528,93
Schulverwaltungsamt	91	852	943	703,04
Kulturamt	23	692	715	505,15
Sozialamt	150	243	393	318,95
Jugendamt	159	3.202	3.361	2.569,79
Amt für Sport und Bewegung	24	47	71	57,74
Gesundheitsamt	16	150	166	129,09
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	47	158	205	176,53
Stadtmessungsamt	50	135	185	165,59
Baurechtsamt	59	81	140	124,72
Hochbauamt	20	164	184	170,56
Tiefbauamt	63	422	485	444,77
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	28	466	494	468,41
Eigenbetrieb ELW	3	846	849	574,48
Eigenbetrieb SES	10	331	341	325,79
Eigenbetrieb AWS	10	721	731	708,32
Eigenbetrieb BBS	8	298	306	252,62
Stadtverwaltung Σ	2.259	10.874	13.133	10.876,42
Klinikum Stuttgart	23	6.030	6.053	5.358,07
Insgesamt	2.282	16.904	19.186	16.234,49

Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2011		2012		2013		2014	
	gesamt	in Führungs- positionen						
Bürgermeisteramt	65%	25%	66%	28%	66%	31%	65%	35%
Gemeinderatsfraktionen	58%	0%	69%	0%	60%	0%	57%	0%
Haupt- und Personalamt	54%	32%	56%	33%	56%	35%	59%	34%
Statistisches Amt	51%	21%	49%	21%	49%	21%	49%	20%
Rechnungsprüfungsamt	47%	36%	53%	46%	54%	50%	49%	46%
Bezirksämter	82%	53%	83%	53%	82%	55%	81%	62%
Stadtkämmerei	71%	18%	72%	18%	72%	24%	71%	35%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	50%	33%	51%	26%	51%	25%	51%	26%
Jobcenter	74%	62%	74%	54%	73%	50%	73%	52%
Rechtsamt	71%	0%	71%	0%	71%	0%	71%	100%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	46%	71%	49%	70%	51%	70%	52%
Standesamt	97%	88%	97%	88%	97%	88%	97%	88%
Amt für Umweltschutz	47%	24%	49%	24%	48%	25%	48%	26%
Branddirektion	5%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%
Schulverwaltungsamt	74%	53%	74%	53%	73%	53%	71%	47%
Kulturamt	71%	67%	71%	66%	70%	67%	70%	65%
Sozialamt	78%	63%	79%	65%	79%	68%	80%	71%
Jugendamt	91%	79%	91%	81%	91%	81%	90%	80%
Amt für Sport und Bewegung	36%	18%	37%	22%	37%	25%	42%	33%
Gesundheitsamt	82%	45%	82%	43%	82%	47%	83%	57%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	55%	26%	58%	29%	58%	29%	59%	33%
Stadtmessungsamt	42%	0%	43%	10%	44%	10%	42%	10%
Baurechtsamt	48%	31%	50%	26%	50%	26%	49%	21%
Hochbauamt	32%	29%	33%	32%	33%	35%	34%	28%
Tiefbauamt	29%	6%	29%	6%	29%	7%	29%	8%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	24%	14%	27%	14%	28%	12%	28%	12%
Eigenbetrieb ELW	79%	72%	80%	70%	79%	67%	79%	67%
Eigenbetrieb SES	18%	7%	19%	7%	19%	7%	18%	7%
Eigenbetrieb AWS	11%	10%	11%	10%	12%	10%	12%	10%
Eigenbetrieb BBS	60%	25%	61%	24%	59%	24%	61%	24%
Stadtverwaltung	62%	45%	63%	46%	64%	46%	64%	47%
Klinikum Stuttgart	75%	44%	75%	46%	76%	40%	76%	40%

Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2011	2012	2013	2014
Bürgermeisteramt	32,0%	28,0%	30,3%	32,8%
Gemeinderatsfraktionen	28,6%	46,7%	46,7%	50,0%
Haupt- und Personalamt	28,0%	27,3%	27,8%	30,0%
Statistisches Amt	42,0%	37,8%	32,4%	37,8%
Rechnungsprüfungsamt	21,0%	16,3%	12,2%	17,1%
Bezirksämter	59,0%	55,4%	56,8%	54,0%
Stadtkämmerei	26,0%	24,4%	24,7%	25,8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	29,0%	29,6%	29,0%	27,4%
Jobcenter	36,0%	31,6%	28,8%	31,4%
Rechtsamt	36,0%	35,7%	35,7%	42,9%
Amt für öffentliche Ordnung	27,0%	26,8%	27,7%	28,7%
Standesamt	35,0%	35,5%	32,3%	36,4%
Amt für Umweltschutz	33,0%	34,3%	34,5%	34,6%
Branddirektion	2,0%	1,5%	1,9%	1,7%
Schulverwaltungsamt	61,0%	60,9%	58,4%	56,1%
Kulturamt	56,0%	54,5%	55,6%	55,1%
Sozialamt	48,0%	48,9%	48,5%	49,9%
Jugendamt	57,0%	57,8%	56,9%	56,7%
Amt für Sport und Bewegung	33,0%	40,0%	41,3%	35,2%
Gesundheitsamt	59,0%	60,7%	59,6%	61,4%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	38,0%	38,7%	34,2%	37,1%
Stadtmessungsamt	34,0%	29,5%	31,2%	29,7%
Baurechtsamt	33,0%	32,3%	32,3%	32,1%
Hochbauamt	19,0%	18,0%	18,1%	14,7%
Tiefbauamt	19,0%	18,7%	18,1%	18,6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	13,0%	12,6%	12,9%	12,6%
Eigenbetrieb ELW	67,0%	65,7%	68,3%	69,8%
Eigenbetrieb SES	13,0%	13,3%	12,5%	11,1%
Eigenbetrieb AWS	8,0%	8,5%	7,7%	6,3%
Eigenbetrieb BBS	37,0%	36,1%	35,0%	37,9%
Stadtverwaltung	40,2%	40,1%	40,0%	40,1%
Klinikum Stuttgart	36,7%	37,8%	38,8%	39,2%

Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2010	Anteil	2011	Anteil	2012	Anteil	2013	Anteil	2014	Anteil
Bürgermeisteramt	17	12%	17	11%	11	8%	13	9%	11	7%
Gemeinderatsfraktionen	3	20%	1	8%	2	13%	3	20%	3	21%
Haupt- und Personalamt	16	5%	12	3%	11	3%	10	3%	10	3%
Statistisches Amt	6	19%	3	10%	2	7%	1	4%	2	7%
Rechnungsprüfungsamt	1	5%	1	5%	1	5%	1	5%	--	--
Bezirksämter	5	3%	7	5%	8	6%	11	8%	7	5%
Stadtkämmerei	13	9%	11	8%	9	6%	11	8%	11	8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	6	5%	12	10%	6	5%	13	11%	12	10%
Jobcenter	30	21%	40	21%	47	14%	58	16%	56	15%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	39	8%	37	7%	29	6%	17	3%	32	6%
Standesamt	4	16%	5	21%	5	21%	4	17%	4	16%
Amt für Umweltschutz	8	11%	14	18%	16	18%	20	22%	17	18%
Branddirektion	1	3%					2	6%	1	3%
Schulverwaltungsamt	25	3%	19	2%	49	5%	72	8%	60	7%
Kulturamt	45	7%	60	9%	59	9%	71	10%	72	10%
Sozialamt	93	42%	23	10%	16	7%	23	10%	22	9%
Jugendamt	416	15%	288	11%	369	13%	448	15%	465	15%
Amt für Sport und Bewegung	5	9%	2	4%	2	4%	3	6%	2	4%
Gesundheitsamt	2	1%	4	3%	10	7%	13	9%	12	8%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	14	6%	13	9%	15	10%	18	12%	15	9%
Stadtmessungsamt	5	4%	5	4%	7	5%	7	5%	9	7%
Baurechtsamt	19	27%	2	3%	2	3%	1	1%	1	1%
Hochbauamt	13	8%	1	1%	7	4%	3	2%	9	5%
Tiefbauamt (incl. SES)	18	4%	28	7%	35	9%	38	9%	37	9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	27	6%	25	5%	31	7%	32	7%	38	8%
Eigenbetrieb ELW	84	11%	86	12%	104	12%	93	11%	74	9%
Eigenbetrieb SES	11	3%	12	4%	12	4%	9	3%	10	3%
Eigenbetrieb AWS	41	6%	32	5%	54	7%	46	6%	45	6%
Eigenbetrieb BBS	21	8%	29	11%	51	18%	46	17%	18	6%
Stadtverwaltung Σ	988	10%	789	8%	970	9%	1.087	10%	1.055	10%
Klinikum Stuttgart	783	13%	768	14%	860	15%	828	14%	832	14%

Beurlaubte Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte			Mitarbeiter/-innen	2014	
	2011	2012	2013		Beurlaubte	Anteil der Beurlaubten
Bürgermeisteramt	8	8	8	189	8	4,2%
Gemeinderatsfraktionen	3	2	3	14	3	21,4%
Haupt- und Personalamt	38	32	31	540	26	4,8%
Statistisches Amt	2	2	2	37	2	5,4%
Rechnungsprüfungsamt	2	2	3	41	3	7,3%
Bezirksämter	19	19	20	226	19	8,4%
Stadtkämmerei	24	21	24	256	26	10,2%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	11	11	13	190	10	5,3%
Jobcenter	18	17	26	490	29	5,9%
Rechtsamt	1	0	0	14	0	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	80	73	67	848	66	7,8%
Standesamt	6	4	4	33	4	12,1%
Amt für Umweltschutz	10	8	9	153	7	4,6%
Branddirektion	2	2	3	533	1	0,2%
Schulverwaltungsamt	36	36	40	943	35	3,7%
Kulturamt	47	38	44	715	48	6,7%
Sozialamt	42	32	32	393	31	7,9%
Jugendamt	287	274	270	3361	254	7,6%
Amt für Sport und Bewegung	5	5	5	71	4	5,6%
Gesundheitsamt	12	13	9	166	7	4,2%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	10	5	7	205	5	2,4%
Stadtmessungsamt	8	9	5	185	6	3,2%
Baurechtsamt	9	8	7	140	7	5,0%
Hochbauamt	6	6	7	184	5	2,7%
Tiefbauamt	17	15	19	485	13	2,7%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	16	16	17	494	21	4,3%
Eigenbetrieb ELW	40	41	48	849	57	6,7%
Eigenbetrieb SES	9	7	8	341	8	2,3%
Eigenbetrieb AWS	11	14	12	731	13	1,8%
Eigenbetrieb BBS	11	12	12	306	14	4,6%
Stadtverwaltung Σ	790	732	755	13.133	732	5,6%
Klinikum Stuttgart	570	549	527	6.053	532	8,8%

Methodik

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

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

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

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

Verwendete Begriffe

Aktive Mitarbeiter/-innen

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiter/-innen (Beamte/-innen einschließlich Wahlbeamtinnen/Wahlbeamten sowie die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten (AT)).

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

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

Laufbahnen

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

BEAMTE Besoldungsgruppe	Dienststellung/ Laufbahn	BESCHÄFTIGTE ¹ TVöD-Gruppe und AT
A 5 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 der Bezeichnung VKW auch das Kürzel FTE (englisch: "Full-time equivalent") verwendet.

Sonstige Hinweise

Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum 2010 - 2012

Die Führungsfunktionen und Führungsebenen im Klinikum ab 2013 sind im Abschnitt 'Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum' aufgeführt. In den Jahren davor galt folgende Einteilung:

Verwaltung

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

Pflege

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

Ärzte

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

Rechtliche Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung

Die aktuellen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, die Gefahrstoffverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung, sind Umsetzungen europäischen Rechts und geben dem Arbeitgeber auf, durch Gefährdungsbeurteilungen die angemessenen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen festzulegen und deren erfolgreiche Umsetzung regelmäßig zu kontrollieren. Diese Vorgabe ist zwischenzeitlich Straf- und Bußgeldbewehrt.

Die Ämter und Eigenbetriebe werden auf Anforderung bei der Umsetzung und Aktualisierung, was Unterlagen, Moderation und Fachwissen betrifft, von den Fachdiensten der Landeshauptstadt unterstützt.

