

Stuttgart, 12.03.2012

## Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung

### Beschlußvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat	Vorberatung	nicht öffentlich	13.03.2012
Verwaltungsausschuss	Vorberatung	öffentlich	28.03.2012
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	29.03.2012

### Beschlußantrag:

1. Den in dieser Vorlage aufgeführten Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung wird nach Maßgabe der beschlossenen Budgetvorgaben zum Doppelhaushalt 2012/2013 und zur Finanzplanung zugestimmt. Alle Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung sind innerhalb des Gesamtrahmens von 2,85 Mio € gegenseitig deckungsfähig und können bei Bedarf zwischen den Teilbereichen umgeschichtet werden.
2. Den zusätzlichen Maßnahmen beim Jugendamt durch zusätzliche Gewinnung von Fachkräften durch Teilnahme an der neuen Ausbildung „praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in“ mit Kosten von 600.000 € wird unter der Voraussetzung einer haushaltsneutralen Finanzierung zugestimmt. Die Mehrkosten werden innerhalb des Personalhaushalts ausgeglichen durch Reduzierung der Steuerlast bei der Versteuerung der ZVK-Umlage und durch Anrechnung von 12% der Ausbildungsplätze auf Vollzeitstellen.

### Kurzfassung der Begründung:

Ausführliche Begründung siehe Anlage 1

Die Personalverwaltung hat mit den Vorlagen GRDrs. 833/2011, 434/2011 und 750/2011 ein umfassendes Maßnahmenpaket vorgeschlagen. Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen wurde die Personalverwaltung beauftragt, eine Konzeption über die Verwendung dieses Budgets für die einzelnen Maßnahmen zu erstellen. Zusammen mit dem Jugendamt und dem Gesamtpersonalrat wurde eine Maßnahmenliste erstellt. Das einvernehmliche Ergebnis liegt jetzt vor.

### Finanzielle Auswirkungen

Der Gemeinderat hat im Rahmen der Haushaltsplanberatungen für Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung Mittel i. Höhe v. 2,85 Mio Euro bewilligt (2,4 Mio Euro (GRDrs. 833/2011 sowie Maßnahmen im Jugendamt), für die Ausbildung 0,25 Mio Euro (GRDrs 434/2011) und für Maßnahmen zu Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge 0,20 Mio Euro (GRDrs 750/2011)).

Für die Abwesenheitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus den Maßnahmen B.3, C.2, C.3 und C.4 resultieren, können keine Stellenmehrbedarfe geltend gemacht werden. Sie werden auch nicht in die Berechnungsgrundlagen für die Stellenbemessung einbezogen.

### **Beteiligte Stellen**

Referat WFB  
Referat SJG

### **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-

### **Erledigte Anträge/Anfragen**

298/2011 Bündnis 90/DIE GRÜNEN-Gemeinderatsfraktion, SPD-Gemeinderatsfraktion  
(Ergänzungsantrag zu GRDs 482/2011  
ErzieherInnen gibt's nicht umsonst) □  
Haushaltsantrag 400/2011 Bündnis 90/DIE GRÜNEN-Gemeinderatsfraktion (Haushalt 2012/13  
Antrag Nr. 24 Personal wertschätzen) □  
Haushaltsantrag 435/2011 CDU-Gemeinderatsfraktion (Haushalt 2012/2013 - Finanzplanung bis 2016  
Personalgewinnung - ein existenzielles Thema des Kita-Ausbaus) □  
48/2012 SPD-Gemeinderatsfraktion (Dem ErzieherInnenmangel aktiv entgegen treten! Eine dual  
orientierte Fachschule an der Hedwig Dohm Schule einrichten!)

Werner Wölfle  
Bürgermeister

### **Anlagen**

1

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal muss sich die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Dies soll durch eine Reihe von einzelnen Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung inkl. ihrer Eigenbetriebe (ohne Klinikum Stuttgart) erfolgen. Die wichtigsten Maßnahmen sind in diesem Bericht dargestellt. Sie gliedern sich in sechs Gruppen:

A. Maßnahmen zur Personalgewinnung

B. Maßnahmen zur Personalerhaltung

C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

D. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung (PE), Aus- und Weiterbildung

E. Maßnahmeplan 2012/21013 Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge

F. Ausbildung beim Jugendamt

## **A. Maßnahmen zur Personalgewinnung**

### **1. Unbefristete Arbeitsverträge (Übernahme von Nachwuchskräften)**

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung muss die Stadtverwaltung dringend Auszubildende dauerhaft an sich binden. Es ist sicherzustellen, dass gut ausgebildete junge Menschen in ausreichender Zahl zur Nachbesetzung freiwerdender Stellen vorhanden sind. Talente müssen rechtzeitig erkannt werden, da es im Verlauf der nächsten zehn Jahre auf dem Arbeitsmarkt zu einem verschärften Wettbewerb um diese kommen wird. Der Wettbewerb um die besten Kräfte hat bereits begonnen.

Es ist deshalb erforderlich, die Übernahme in den Bereichen, in denen sich ein Nachwuchskräftemangel abzeichnet, attraktiver zu gestalten. Sonst können frei werdende Stellen nicht oder nicht sofort besetzt werden. Die Verwaltung hält die sofortige Übernahme der Auszubildenden (zunächst in den Verwaltungsberufen) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. in ein Beamtenverhältnis für ein besonders wirksames Mittel der Auszubildenden- und Personalgewinnung. Die Auszubildenden des gewerblich-technischen, sozialen und medialen Bereichs können auf Antrag der Ausbildungsämter unbefristet übernommen werden (es gelten die Bedingungen nach § 16a Abs.1 TVAöD analog). Es gilt zu berücksichtigen, dass in manchen Bereichen deutlich über Bedarf ausgebildet wird und daher eine grundsätzliche Übernahmegarantie nicht umgesetzt werden kann.

#### **Kostenschätzung:**

Die Personalkosten für eine einjährige überplanmäßige Übernahme ins

Beschäftigungsverhältnis sind bereits veranschlagt (s. GR Drs. 1120/2004, 768/2006, 992/2007) bzw. in den Budgetrahmen der Eigenbetriebe (ohne Klinikum) enthalten. Zusätzliche Kosten würden nur entstehen, wenn nach Ablauf der einjährigen überplanmäßigen Beschäftigung keine Planstellen für eine Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten zur Verfügung stünden, was aber in der Vergangenheit nur selten der Fall war (Ausgebildete Verwaltungsberufe im Mittel der Jahre 2009 und 2010: 5%).

Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der städtischen Auszubildenden mit Abschluss (im Mittel der Jahre 2009 und 2010: 134) würde dies einen finanziellen Mehraufwand von ca. 170.000 € jährlich bedeuten. Dabei handelt es sich jedoch um einen theoretischen Extremwert. Tatsächlich dürfte dieser Wert wesentlich niedriger liegen, da nicht in allen Bereichen ein Nachwuchsmangel herrscht und immer mehr Auszubildende regulär unbefristet übernommen werden können.

Es ist deshalb mit **150.000 €** Mehrausgaben zu rechnen.

## **2. Eingruppierung von Ärztinnen und Ärzten im Beschäftigtenverhältnis mit dem Aufbaustudiengang „Master of Public Health“**

Entsprechend der tarifvertraglichen Vereinbarung werden Fachärzte in EG 15 eingruppiert. Diese Regelung berücksichtigt allerdings nicht neuere Entwicklungen im Bildungsbereich. So konnte in jüngster Zeit eine Bewerberin aus finanziellen Gründen nicht für das Gesundheitsamt gewonnen werden. Die Ärztin konnte zwar keine Facharztprüfung, wohl aber den „Master of Public Health (MPH)“ nachweisen. Diese Weiterbildung befähigt in Baden-Württemberg zur Leitung eines Gesundheitsamtes, da sie vom Sozialministerium mit der Facharztprüfung für den öffentlichen Gesundheitsdienst als gleichwertig anerkannt wird (§ 4 ÖGDG Baden-Württemberg).

Angesichts des Ärztemangels im öffentlichen Gesundheitsdienst bei der Stadtverwaltung ist es geboten, diese Fortbildung mit der Facharztprüfung gleichzustellen und eine Eingruppierung in EG 15 vorzunehmen.

### **Kostenschätzung:**

Der Unterschied zwischen EG 14 und EG 15 beträgt durchschnittlich rund 5.000 € jährlich für eine Vollkraftstelle. Sofern durchschnittlich 2 Beschäftigte aufgrund dieser Regelung beschäftigt werden können, liegen die Mehrausgaben bei **10.000 € pro Jahr**.

## **3. Maßnahme zur Bekämpfung des Ärztemangels im öffentlichen Gesundheitsdienst bei der Stadtverwaltung**

Zu den Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst gehören neben den beim Gesundheitsamt eingesetzten Ärzten auch die des Arbeitsmedizinischen Dienstes.

Es wird zunehmend schwieriger, die Arztstellen beim Arbeitsmedizinischen Dienst mit qualifizierten und geeigneten Personen zu besetzen. Innerhalb kurzer Zeit haben dort beschäftigte Ärztinnen das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil sie bei anderen Unternehmen im Raum Stuttgart eine deutlich höhere Bezahlung für vergleichbare Arbeit bekommen. Mehrere Stellenausschreibungen haben gezeigt, dass qualifizierte Kräfte zu den derzeitigen Konditionen bei der Landeshauptstadt Stuttgart nicht zu bekommen sind. Die erforderliche betriebsärztliche Betreuung der städtischen Mitarbeiter/innen (bei den Ämtern, den Eigenbetrieben einschließlich Klinikum Stuttgart) nach dem Arbeitssicherheitsgesetz kann Stand heute und voraussichtlich mittelfristig vor diesem Hintergrund nicht mehr gewährleistet werden.

Die Situation ist beim Gesundheitsamt ähnlich. Auch dort gibt es seit geraumer Zeit aufgrund des Ärztemangels erhebliche Probleme, Arztstellen zu besetzen, z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendgesundheit sowie bei der Abteilung Gesundheitsschutz, Amtsärztlicher Dienst. Diese Lage wird sich voraussichtlich weiter verschärfen.

Aus monetärem Blickwinkel sieht sich der Arbeitsmedizinische Dienst als auch das Gesundheitsamt durch die (relativ niedrigen) Vergütungen im Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Arbeitgebern in der Region.

Um in der Personalgewinnung erfolgreich zu sein, ist bei der Einstellung von Ärzten eine befristete Zulage bis zur Dauer von 5 Jahren - längstens jedoch bis zu einer tariflichen Regelung - in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) angebracht.

Diese Regelung soll auch für Mitarbeiter/-innen in anderen Beschäftigungsgruppen in besonders zu begründenden Einzelfällen angewandt werden können. Der KAV Baden-Württemberg hat die Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage 2009 eröffnet (VKA Beschluss vom 21.11.2008, umgesetzt vom KAV Baden-Württemberg mit Rundschreiben vom 6.3.2009). Dieses Instrument wird bereits z. B. bei der Landeshauptstadt München erfolgreich eingesetzt.

#### **Kostenschätzung:**

Die jährlichen Kosten werden hierfür auf bis zu **300.000 €** begrenzt.

#### **4. Personalmarketing**

Das Personalmarketing der Stadtverwaltung Stuttgart ist zur Erhöhung der Attraktivität der Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin zu verstärken. Aufgrund der bekannten demographischen Entwicklung ist es von außerordentlicher Bedeutung für die Zukunft, die Kommunikationsmaßnahmen zu verstärken, wie z. B. Überarbeitung von Stellenanzeigen, Flyer, Messeständen oder die Einführung eines Welcomepakets. Für Aktionen mit dem Jugendamt wird ein Schwerpunkt von 150.000 € gebildet.

**Kostenschätzung:**

Die jährlichen Kosten werden hierfür mit rund **300.000 €** angesetzt.

**B. Maßnahmen zur Personalerhaltung**

Die Maßnahmen der Personalerhaltung sind auch aus Wirtschaftlichkeitsgründen geboten, denn die Rekrutierung und Einarbeitung von Nachfolger/-innen von abgewanderten Mitarbeiter/-innen ist mit beträchtlichen Kosten verknüpft.

**1. Stellenreserve**

Hierüber hat der Gemeinderat bereits entschieden (GRDrs. 1409/2011, Anlage 1, Nr. 4).

**2. Altersteilzeit**

Nach dem Gemeinderatsbeschluss vom 03.12.2009 GRDrs 1172/2009 (befristet bis 31.12.2011) waren zur Refinanzierung der bereits abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen Stellenanteile zu streichen. Die Streichquote betrug 10 % pro Altersteilzeitvertrag. Daraus resultieren zum Teil Streichverpflichtungen im äußerst kleinteiligen Stellenanteilbereich, die sich nur schwierig umsetzen lassen. Es sind noch in der Summe 11 Stellen zur Streichung abzurechnen. Es wird vorgeschlagen, darauf zu verzichten, sowie künftige Altersteilzeitvereinbarungen (ab voraussichtlich 2014 nach Unterschreiten der tariflichen Quote) – auch wegen des geringeren Aufwands nach neuem Tarifvertrag - nicht mehr an eine Streichquote zu koppeln.

**Kostenschätzung:**

Verzicht auf Streichstellen: 11 x 50.000 € = **550.000 €**.

**3. Aufstockung des Gemeinsamen Fonds**

Zur Verbesserung des „Wir-Gefühls“ und zur Stärkung der Mitarbeiterbindung in den Ämtern sollen mit der Aufstockung des Gemeinsamen Fonds Gemeinschaftsveranstaltungen wie z. B. Amtsausflüge oder vergleichbare Aktivitäten, die in der Entscheidung der Amtsleitung liegen, wieder ermöglicht werden. Diese wurden in der Vergangenheit sehr gut angenommen.

Die Verwaltung schlägt daher vor, eine maximal eintägige Freistellung für solche Aktivitäten wieder einzuführen und den Zuschuss (sog. Gemeinsamer Fonds) auf 10,- € je Beschäftigten zu erhöhen.

**Kostenschätzung:** Die Erhöhung des Zuschusses auf 10 € kostet zusätzlich rund

120.000 €.

#### **4. Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit - befristete Höhergruppierung**

Für die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird gemäß § 14 Abs. 3 TVöD für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 14 eine Zulage gezahlt, die sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das der Beschäftigte erhielte, wenn ihm die höherwertige Tätigkeit auf Dauer übertragen worden wäre. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die Zulage 4,5 % des individuellen Tabellenentgelts. Dadurch kann es bei befristeter Übertragung höherwertiger Tätigkeit zu erheblichen finanziellen Benachteiligungen kommen. In den höheren Entgeltgruppen entspricht die Höhe der Zulage zwar dem Unterschiedsbetrag der Entgeltgruppen. Die bloße Gewährung einer Zulage kann jedoch bei einer späteren Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe (bei endgültiger Übernahme der Tätigkeit) zu Nachteilen bei noch ausstehenden Bewährungs-, Fallgruppenaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen und bei der Stufenlaufzeit führen. Dies führt dazu, dass z.B. die Besetzung von Vertretungsstellen mit eigenen erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft schwer fällt. Ein befristet eingestellter externer Bewerber, hat dagegen sofort Anspruch auf die Eingruppierung und Vergütung entsprechend der Bewertung der Stelle.

Die Personalverwaltung schlägt deshalb vor, in diesen Fällen befristete Höhergruppierungen vorzunehmen. Da sich besonders im Bereich des Jugendamts eine hohe Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vorübergehend übertragenen Aufgaben bis EG 8 befindet, betrifft diese Maßnahme überwiegend das Jugendamt.

#### **Kostenschätzung:**

Im Jahr 2010 bekamen aufgrund der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit stadtweit 70 Beschäftigte eine Zulage insgesamt in Höhe von 113.063,61 € gezahlt. In den Entgeltgruppen 1 bis 8 wird sich der Vorschlag finanziell am meisten auswirken.

Es wird mit einer Erhöhung des **Aufwands** um **ca. 84.000 €** gerechnet.

#### **5. Vorübergehender Erhalt von Zulagenbeträgen bei Höhergruppierungen von Beschäftigten – Erweiterung des Gemeinderatsbeschlusses vom 11.05.2007 (GRDRs 999/2006)**

Beschäftigte, die nach einer Höhergruppierung nach den Regelungen des TVöD, unter anderem durch den Wegfall von Zulagen, weniger Entgelt erhalten, bekommen diesen Zulagenbetrag weiterhin als Besitzstand ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs bis zum Erreichen der Stufe, deren Betrag über dem bisherigen Entgelt liegt.

Dieser Personenkreis soll um diejenigen Mitarbeiter erweitert werden, denen durch

eine Änderung der Eingruppierung, vor allem bei einem Wechsel vom technischen Tarifvertrag in den allgemeinen Tarifvertrag, die Techniker- /Meister- und Vergütungsgruppenzulage wegfällt. Auch diese Beschäftigten sollen den bisherigen Zulagenbetrag nach den o. g. Vorgaben weiterhin als Besitzstand bekommen.

**Kostenschätzung:**

Bei diesem Beschlussantrag kann die genaue Anzahl der betroffenen Beschäftigten nicht ermittelt werden. Im Jahr 2010 bekamen stadtweit 62 Beschäftigte eine Besitzstandszulage in Höhe von insgesamt 45.156,69 €.

Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es sich um max. 10 weitere Personalfälle handelt, so dass Kosten mit **7.300 €** zu beziffern sind.

**6. Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (Vorschussrichtlinien)**

Der Gemeinderat hat am 01.09.1994 neue (eingeschränkte) Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen beschlossen. Der anspruchsberechtigte Personenkreis als auch die Gründe für eine Vorschussgewährung erweitert bzw. entsprechend der früheren Regelung angepasst (vgl. GRDRs 833/2011, B6).

**Kostenschätzung:**

Der Stadt entsteht bei der Gewährung von Gehaltsvorschüssen ein Zinsverlust, der auf der Grundlage eines derzeit üblichen Zinssatzes für Termingeldeinlagen von rd. 1,5 % zu berechnen wäre. Im Einzelfall kann der Zinsverlust bei einer Tilgungsdauer von 20 Monaten bis zu 33 € betragen. Die Personalverwaltung geht bei angenommenen zusätzlichen 100 Fällen jährlich von Kosten i. H. v. **3.300 €** aus.

**7. Finanzielle Zuwendung an städtische Jubilare**

Die langjährige Zugehörigkeit zum Arbeitgeber Stadt Stuttgart soll angemessen gewürdigt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen deshalb nach 10jähriger städtischer Beschäftigungszeit eine Zuwendung im Wert von 50 € erhalten. Bei einer städtischen Beschäftigungszeit von 25 Jahren soll künftig zu der bisherigen Pflanzschale und Wein zusätzlich ein Geldbetrag in Höhe von 100 €; bei 40 bzw. 50 Jahren soll ein Geldbetrag in Höhe von 200 € ausbezahlt werden.

**Kostenschätzung:**

Stadt (pro Jahr):	450 Jubilare (10 Jahre)	= 22.500 €
	400 Jubilare (25 Jahre)	= 40.000 €
	75 Jubilare (40/50 Jahre)	= 15.000 €
Klinikum (pro Jahr):	150 Jubilare (10 Jahre)	= 7.500 €
	100 Jubilare (25 Jahre)	= 10.000 €

	20 Jubilare (40/50 Jahre)	= 4.000 €
<b>Summe</b>		<b>99.000,00 €</b>

## C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Gleichstellung, insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter, ist seit Jahren ein wichtiges Anliegen der Landeshauptstadt Stuttgart. Hierzu wurden viele Maßnahmen ergriffen und umgesetzt. Die Grundlage dazu legte die Dienstanweisung „Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Stadtverwaltung Stuttgart“ aus dem Jahr 1991. Das Erreichte soll erhalten und verbessert werden. Insbesondere sollen Maßnahmen und Instrumente ergriffen werden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

### 1. Einstellung von Ersatzkräften in Fällen von Beschäftigungsverboten (außerhalb der regulären Mutterschutzfrist)

Beschäftigungsverbote, die nicht aus der Mutterschutzfrist resultieren (z. B. zur Vermeidung von Infektions- und Ansteckungsrisiken), stellen die Stadtverwaltung in manchen Bereichen vor erhebliche personelle Probleme, da das Beschäftigungsverbot u. U. bereits ab einem sehr frühen Zeitpunkt der Schwangerschaft eintritt. In diesen Fällen ist eine langdauernde Vertretung erforderlich, da die Vakanz nicht von der vorhandenen Mitarbeiterschaft ausgeglichen werden kann.

Zur Sicherung einer nachhaltigen Aufgabenerfüllung und im Interesse einer Familienfreundlichkeit ist es erforderlich, dass für Aufgabenbereiche, die von solchen Beschäftigungsverboten betroffen sind, Aushilfskräfte eingesetzt werden können. Hierfür wird eine Ermächtigung in Höhe von 4 Stellen (mind. 8 Aushilfskräfte) erteilt.

#### **Kostenschätzung:**

Für die Ermächtigung sind Kosten in Höhe von **ca. 200.000 €** zu veranschlagen.

### 2. Arbeits-/Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger

Bisherige Regelung im Rahmen der Dienstanweisung zur Gleichstellung vom 03.05.1991: Der zeitliche Umfang der bezahlten Arbeits-/Dienstbefreiung für die Pflege betrug pro Person (sie musste im selben Haushalt leben) und Kalenderjahr 10 Arbeitstage. Gesetzliche und tarifliche Freistellungsansprüche wurden hierauf angerechnet. Eine Begrenzung der Pflegetage bei Inanspruchnahme für mehrere Personen war nicht vorgesehen, ebenso keine Reduzierung, wenn Mitarbeiter/-innen unterhalb der 5-Tage-Woche arbeiteten.

Künftige Regelung: Mitarbeiter/-innen sollen zur Versorgung schwer erkrankter Familienangehöriger (auch wenn diese nicht im selben Haushalt leben) eine bezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen pro Person und Kalenderjahr erhalten. Die Höhe der Freistellung darf insgesamt 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Der Freistellungsanspruch vermindert oder erhöht sich bei Abweichung von der 5-Tage-Woche entsprechend. Freistellungsmöglichkeiten für derartige Anlässe, die auf Grund von Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen eingeräumt werden, sind vorrangig in Anspruch zu nehmen und werden auf die Freistellungsansprüche angerechnet.

Beim Kreis der Familienangehörigen wird § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz herangezogen. Er soll umfassen

1. Großeltern, Eltern (sowie Eltern von Angehörigen nach Ziff. 2), Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegenerkinder und Enkelkinder,
4. die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin.

### **Kostenschätzung**

Die Verwaltung geht davon aus, dass von dieser Regelung ca. 120 Personen (1% der Mitarbeiter/-innen) mit durchschnittlich 10 Arbeitstagen Gebrauch machen.

**Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

### **3. Arbeits-/Dienstbefreiung für Väter bei Geburt leiblicher Kinder**

Der TVöD sieht eine Arbeitsbefreiung für die Geburt eines Kindes nur vor, wenn die Ehefrau niederkommt. Dies wird entsprechend auch für Beamte angewandt. Väter sollen deshalb nun unabhängig vom rechtlichen Verhältnis zur Mutter bei der Geburt leiblicher Kinder einen Tag Arbeits-/Dienstbefreiung erhalten, sofern nicht ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch besteht.

### **Kostenschätzung:**

Die Verwaltung nimmt an, dass von dieser Regelung ca. 1 v. H. der städtischen männlichen Mitarbeiter Gebrauch machen. **Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

### **4. Präventionsprogramm zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg bietet Arbeitnehmer/innen in der Region Stuttgart, die durch gesundheitliche Beschwerden erste Probleme am Arbeitsplatz haben, ein spezielles Präventionsprogramm an. Dieses Programm soll die Erwerbsfähigkeit erhalten sowie gesunde Lebens- und Arbeitsstrategien frühzeitig fördern. Besonderes Augenmerk liegt auf Arbeitnehmer/innen mit Herz-Kreislauf-Problemen, mit Übergewicht und Stoffwechselerkrankungen oder mit Problemen des Bewegungsapparates.

Das Präventionsprogramm (Betsi) besteht aus einem einwöchigen Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik. Im Anschluss trainieren die Teilnehmer/innen für die Dauer von zwölf Wochen ein- bis zweimal wöchentlich unter professioneller Anleitung in einem Rehabilitationszentrum. Weitere drei bis sechs Monate trainieren die Teilnehmer/innen selbständig weiter. Das Präventionsprogramm endet mit einem Wochenend-Checkup in der Rehabilitationsklinik.

Die Kosten für die stationäre Präventionswoche und das Auffrischungswochenende trägt die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg. Die Kosten des ambulanten zwölf wöchigen Programms trägt die Krankenversicherung oder die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.

Die Kosten des Arbeitsausfalls sind vom Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltfortzahlung zu übernehmen oder durch Arbeitszeitausgleich zu verrechnen. Für den stationären Aufenthalt in der Rehaklinik ist von dem/der Arbeitnehmer/in in der Regel eine Zuzahlung von 10 € pro Tag zu leisten.

### **Kostenschätzung**

Die Verwaltung schlägt vor, dass die Landeshauptstadt Stuttgart max. 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Jahr die Teilnahme an dem Präventionsprogramm ermöglicht. **Zusätzliche** Personalausgaben entstehen nicht.

## **D. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung (PE), Aus- und Weiterbildung**

### **1. Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung**

Bei der Stadtverwaltung Stuttgart werden die zentralen und dezentralen Fortbildungs- und Personalentwicklungsmittel als Gesamtbetrag betrachtet. Dieser wird vom Haupt- und Personalamt verwaltet und sowohl für die Finanzierung gesamtstädtischer Qualifizierungs- und PE-Maßnahmen als auch für die dezentrale Fachfortbildung verwendet. Die Verteilung der dezentralen Mittel erfolgt von dort jeweils zum Doppelhaushalt nach Voranmeldung der Ämter. Der Gesamtbetrag für Fortbildung ist in den vergangenen Jahren immer wieder Gegenstand der Haushaltskonsolidierung gewesen. Von 1.927.000 € für 11.157 Mitarbeiter/-innen im Jahr 1999 (172,72 €/MA) ist der Gesamtbetrag auf 1.339.000 € für 11.999 MA im Jahr 2010 (111,59 €/MA) geschrumpft.

Neue gesetzliche Regelungen (u. a. Neufassung Landesbeamtengesetz, Rettungsdienstgesetz, neue Anforderungen an Prüferingenieure) und steigende Anforderungen an die Mitarbeiter/-innen führen zu erhöhten Qualifizierungsbedarfen. Darüber hinaus gilt es den aktuellen demografischen, technischen und kulturellen Entwicklungen und ihren Auswirkungen auf das Personal mit zielgerichteten und wirkungsorientierten Personalentwicklungskonzepten zu begegnen. Diese PE- und Qualifizierungsmaßnahmen tragen wesentlich dazu bei, das bestehende Personal

zu erhalten und sind im Bereich der Personalgewinnung ebenfalls ein entscheidender Faktor. Aus diesem Grunde sollen 2012 und 2013 folgende zusätzliche Finanzierungen erfolgen:

<b>Maßnahme</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b>
Führungskräftecoaching – Ausweitung der Zielgruppe	Aktuell haben nur Amts- und Abteilungsleitungen Anspruch auf Coaching. Der Bedarf ist allerdings auch bei anderen Führungskräften gegeben. Die Zielgruppe soll daher auf die Leiter/-innen großer Sachgebiete und Dienststellen ausgeweitet werden.	30.000 €/Jahr
Personalentwicklungskonzepte/ -maßnahmen u.a. in Bezug auf demografische Entwicklung	In den kommenden Monaten sind hierzu vielfältige Maßnahmen und Konzepte u.a. zu den Themen Wissensmanagement/Wissensübergang, Interkultureller Kompetenz, Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu entwickeln und umzusetzen.	140.000 €/Jahr
Deckung zusätzlicher Fortbildungsbedarfe der Fachämter, sowie Berücksichtigung der gestiegenen Mitarbeiterzahlen im zentralen Budget.	Durch Gesetzesänderungen müssen ab dem Jahr 2012 zusätzliche Pflichtschulungen bei diversen Ämtern besucht werden.  Darüber hinaus hat sich die Zahl der städtischen Mitarbeiter/-innen deutlich erhöht (um 690). Daraus errechnet sich ein zusätzliches Budget i. H. v. 77.000 €.	120.000 €/Jahr  + 77.000 €/Jahr
Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem 2011 geänderten LBG (Aufstiegsfortbildungen Beamte)	2012 müssen 15 Personen bei Amt 32 nachqualifiziert werden Ab 2013 wird mit einem durchschnittl. Bedarf von 13 Pers. /Jahr gerechnet	43.500 €/Jahr

**Gesamtsumme: 410.500 € pro Jahr**

## **2. Maßnahmen im Bereich Ausbildung**

### **Zentrale Ausbildung**

Derzeit arbeiten in den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben (ohne Klinikum) rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hinzu kommen über 500 Auszubildende

und Studierende in den unterschiedlichsten Fachrichtungen. Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden demografischen Wandels und damit der negativen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials gilt es gerade die Ausbildung zu verstärken und die dort möglichen Potentiale auszuschöpfen. Ebenso ist die adäquate Ausstattung der Ausbildungsbereiche mit finanziellen und personellen Ressourcen ein wichtiger Eckpfeiler für eine attraktive Nachwuchsentwicklung. Gerade im Bereich der Verwaltungsausbildung gilt es zudem die Ausbildungstätigkeit in den Fachämtern, die dort nicht Teil der Stellenbemessung und der Aufgabenbeschreibung ist, zu fördern. Deshalb soll über eine monetäre Anreizmaßnahme dort pilothaft erprobt und im Erfolgsfall auf weitere Ausbildungsberufe ausgedehnt werden.

Die o.g. Aspekte wurden in der GRDRs 434/2011 näher beleuchtet und mit Maßnahmen hinterlegt. Nach der Beschlussfassung in den Haushaltsplanberatungen, können aus den zur Verfügung gestellten Mitteln für 2012 und 2013 folgende Maßnahmen zur Realisierung vorgeschlagen werden:

<b>Maßnahme</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b>
Anreizmaßnahmen für die Durchführung der Praxis-Ausbildung	Erhalt und Ausbau der notwendigen Praxisausbildungsplätzen bei den Verwaltungsausbildungsberufen in den Fachbereichen	<u>65.000 € pro Jahr</u> für Prämien/ Zulagen für Ausbilder/-innen
Anpassung der Sachmittel der zentralen Ausbildung an aktuelle Bedarfe	Ausweitung der Marketingmaßnahmen (Ausbildung und BFD gesamtstädtisch), Erhalt und Ausbau des Qualifizierungsmaßnahmen für Auszubildende und FSJ/BFD Praktikanten	<u>60.000 € pro Jahr</u>
Angleichung der Entgelte der DHBW–Studenten an den TVAöD	Gleichstellung mit den städtischen Auszubildenden hinsichtlich der laufenden Vergütung.	<u>75.000 € pro Jahr</u>
Praktikavergütungen für Zwischenpraktikanten beim Jugendamt (KiTA)	Maßnahme zur besseren Gewinnung von Nachwuchskräften im KiTA-Bereich	<u>30.000 € pro Jahr</u>
<b><u>Summe</u></b>		<b><u>230.000 €</u></b>

## **E. Maßnahmeplan 2012/21013 Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge**

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die in den Ämtern derzeit

bestehenden Strukturen nicht ausreichen, um stadtweit Ziele und Konzepte für die Arbeitssicherheit, den Arbeitsschutz und die Gesundheitsvorsorge verbindlich festzulegen und umzusetzen. Für eine effektive und konsequente Umsetzung sind weitere Maßnahmen erforderlich.

Für die vielfältigen gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der Stadt Stuttgart im Bereich der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin stehen die hierfür zwingend erforderlichen Mittel nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung. Freiwillige Leistungen in diesem Bereich konnten ebenfalls nur in geringem Umfang erfolgen. Der Arbeitsmedizinische Dienst und der Arbeitssicherheitstechnische Dienst verfügen über kein zentrales Budget. Damit stehen auch keine stadtweiten Mittel zur Verfügung, um konzeptionelle Vorarbeiten und typische Gesamtsteuerungsaufgaben auch für die Eigenbetriebe koordiniert zentral angehen zu können.

Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2012/2013 wurde auf Basis der Mitteilungsvorlage 750/2011 zusätzliche Mittel in Höhe von 200.000 €/ Jahr beschlossen. Diese sollen gemäß der nachfolgend dargestellten Maßnahmenplanung verwendet werden.

## Maßnahmenplan

### a) Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz:

<p><b>Ausweitung von spezifischen Schulungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung von ca. 300 Führungskräften, auch als Multiplikatoren.</li> <li>• Stärkung der Sprachkompetenz zur Unfallvermeidung</li> </ul>	8.500 €
<p><b>Software zur Unfalldokumentation (weitere Verbesserung und Pflege)</b></p> <p>Derzeit werden Unfälle nur im Tiefbauamt/SES über eine spezielle Software systematisch nachverfolgt und analysiert. Ein stadtweites Ausrollen der vorhandenen Software zur systematischen Unfallbearbeitung einschließlich Meldung an die Überwachungsorgane ist für die Ämter der Stadtverwaltung 2011/2012 geplant. 2012/2013 sollen weitere Funktionen (Regressbearbeitung und Besonderheiten der Eigenbetriebe) ergänzt werden, dafür ist zusätzliches Budget erforderlich.</p>	10.000 €
<p><b>Ermittlung des Ist-Zustandes der städtischen Liegenschaften hinsichtlich des baulichen Wärmeschutzes in Folge der Datenermittlung aus dem Rundschreiben Messungen Sommerhitze in Abstimmung mit dem Hochbauamt.</b></p>	30.000 €

<p>Bedarfsermittlung zur Ertüchtigung der städtischen Gebäude hinsichtlich des baulichen sommerlichen Wärmeschutzes. Ziel: Erfassung und Bewertung des Bestandes, Auswertung von Messungen und Abschätzung des Sanierungsbedarfes.</p> <p>Die neue Arbeitsstättenregel „Raumtemperaturen“ bestätigt die schon in der Vergangenheit vorhandenen Grenzwerte, fordert jedoch konkrete Maßnahmen des Arbeitgebers um die Belastung der Beschäftigten bei sommerlichen Hitzeperioden zu begrenzen. Dieses bedeutet in erster Linie bauliche Verbesserungen.</p>	
--	--

**b) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung:**

<b>Maßnahmen zur Verhaltensprävention</b>	
<b>Ernährungskonzeption und Angebote in städtischen Kantinen.</b> (Fortbildung des Küchenpersonals und Bewerbung von Aktionen)	6.000 €
<b>Umsetzung des Betriebssportkonzeptes für die Branddirektion:</b> Kosten notwendiges Gerät und Einkauf von Fremdleistung über Werkverträge.	67.500€
<b>Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes (Verhältnisprävention)</b>	20.000 €
Beschaffung von Sondermobiliar aus gesundheitlichen Gründen wie höhenverstellbare Arbeitstische sowie spezielle Einrichtungen, soweit diese nicht von anderen Kostenträgern übernommen werden.	
<b>Maßnahmen zur Gesundheitsförderung</b> Erstellung und Umsetzung eines zentralen Konzepts zum Betriebssport und zur Gesundheitsförderung. Dies umfasst sowohl die Einbeziehung bereits vorhandener Aktivitäten und Räumlichkeiten, als auch die Entwicklung und Finanzierung von neuen Maßnahmen und ggf. Umbaumaßnahmen (Duschen etc.). Angedacht sind u.a. Fitnessprogramme, Aktionen zur stärkeren Fahrradnutzung, sowie Unterstützungsleistungen zur konstruktiven Gestaltung von Konflikt- und Stresssituationen.	37.500 €
<b>Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen (v.a. Gripeschutzimpfungen, FSME, Darmkrebsvorsorge.), Kosten für Aktion Sommerhitze bzw. Unwetterwarnungen</b>	20.400 €

Erhöhung / Anpassung des Budgets für eine notwendige Ausweitung dieser wichtigen Präventionsmaßnahmen ist erforderlich.	
<b>Summe</b>	<b>199.900 €</b>

## F. Ausbildung beim Jugendamt

### Qualifizierung von fachfremdem Personal zu pädagogischen Fachkräften

1. In den Früh- und Spätdiensten sind ca. 130 Personen ohne Fachausbildung beschäftigt. Um diesen Personenkreis als pädagogische Fachkraft gewinnen zu können - was die schnellst wirksamste Maßnahme darstellt - müssen sie nachqualifiziert werden. Nachqualifizierungsbedarf besteht auch bei Kinderpfleger/-innen und Erzieher/-innen. Die Kosten hierfür belaufen sich auf rund **130.000 Euro**.

2. Weiter qualifiziert der städtische Träger fachfremdes Personal, das zeitlich befristet als Aushilfe eingestellt und fähig ist, Fachkraft zu werden. Die Kosten für den Vorbereitungskurs und eine Prüfung belaufen sich auf ca. 2000 Euro pro Person. Der städtische Zuschuss beträgt 1400 Euro. Dies würde bei zusätzlich 40 Personen **56.000 Euro** entsprechen.

**Kostenschätzung: 186.000 €**

**Gesamtsumme aller Maßnahmen: 2.850.000 €**

Das Gesamtbudget der vom Gemeinderat bewilligten Mittel in Höhe von 2.850.000 € (GRDrs. 833/2011, GRDrs 434/20 und GRDrs 750/2011) ist damit ausgeschöpft.

### Zusätzliche Maßnahme:

**„Zusätzliche Gewinnung von Fachkräften durch Teilnahme an der neuen Ausbildung praxisintegrierte Ausbildung zum / zur Erzieher/in“**

Im Dezember 2011 hat das Kultusministerium Baden-Württemberg kurzfristig Entwürfe für eine weitere Ausbildung zum / zur Erzieher/in veröffentlicht. Dies ist eine weitere Maßnahme, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die bisherige Ausbildung zum/zur Erzieher/-in soll als Versuch um eine duale Ausbildung ergänzt werden. Der Unterschied zur bisherigen Ausbildung ist, dass hier ein Ausbildungsvertrag über 3 Jahre (nach dem Berufskolleg) mit dem Träger

Stadt Stuttgart geschlossen wird und eine regelmäßige Bezahlung analog der Ausbildung zum / zur Verwaltungsfachangestellten erfolgt. Die Person ist zu 50 % in der Praxis und zu 50 % in der Fachschule.

Drei Stuttgarter Fachschulen haben beim städtischen Träger nach einer Kooperation angefragt. Es ist vorgesehen, dass 50 Plätze eingerichtet werden. 20 Plätze Schulzentrum Silberburg, 15 Hedwig-Dohm-Schule und 15 Plätze evang. Fachschule Botnang. Für einen Ausbildungsplatz ist derzeit mit Kosten in Höhe von ca. 12.000 Euro pro Jahr (Personalkosten und Schulkosten) über 3 Ausbildungsjahre hinweg zu rechnen. Beginn der ersten Ausbildungsreihe ist im Herbst 2012. Das Jugendamt verspricht sich von dem sofortigen Einstieg, dass in 3 Jahren zusätzlich 50 ausgebildete Erzieherinnen / Erzieher für die Einrichtungen zur Verfügung stehen. Die Verwaltung wird zur Einstellung von bis zu 50 Auszubildenden ermächtigt. Diese Ermächtigung wird in die Stellenplanbroschüre 2012 aufgenommen.

### **Kostenschätzung**

für die praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher/in für 50 Plätze: **600.000 €**

### **Finanzierung**

Bei der Erfüllung der Versicherungspflicht in der Zusatzversorgungskasse (ZVK) entsteht durch die Umstellung vom Verteil- zum Aufzehrmodell ein finanzielles Plus für den Stadthaushalt i. H. v. 350.000. Diese Mittel sollen zur Finanzierung der praxisintegrierten Ausbildung eingesetzt werden.

Um den Fehlbetrag von 250.000 € auszugleichen, könnten entweder

- a) die Zahl der Ausbildungsplätze so reduziert werden, dass der o. g. Refinanzierungsbetrag ausreicht oder
- b) 12 % der Ausbildungsplätze auf Vollzeitstellen angerechnet werden.

Der Städtetag Baden-Württemberg sieht in seinem Rundschreiben vom Dezember 2011 bei der Neuen Dualen Ausbildung die Möglichkeit, je Ausbildungsplatz bis zu 40 % einer Vollzeitstelle anzurechnen. Grundsätzlich erfolgt bei der Stadtverwaltung keine Anrechnung von Auszubildenden in Verwaltungsberufen bei der Stellenbemessung. Beim Klinikum werden Ausbildungsplätze mit 10 % (Ausbildung Krankenpflegekraft) sowie beim Eigenbetrieb Leben und Wohnen im Bereich der Altenpflegeausbildung mit 20 % angerechnet.

Um eine Finanzierung gewährleisten zu können, schlägt die Verwaltung vor, 12% der Ausbildungsplätze auf Vollzeitstellen anzurechnen.