

Stuttgart, 13.09.2013

## Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2014/2015

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat	Kenntnisnahme	nicht öffentlich	24.09.2013
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	25.09.2013

#### Bericht:

Mit dieser Mitteilungsvorlage werden weitere Bausteine für ein zukunftsorientiertes und flexibles Personalmanagement vorgestellt. Die Implementierung von modernen Instrumenten der Personalgewinnung und Personalerhaltung ist im Hinblick auf die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung unbedingt erforderlich, auch wenn bestimmte Maßnahmen wie Wissenstransfer durch überlappende Stellenbesetzungen (B 8) oder Besetzung von Stellen während der Mutterschutzfrist (C 5) besonders kostenwirksam sind.

Inhalte dieser Mitteilungsvorlage sind:

- Befristete Verträge für Auszubildende gewerblicher Bereich, Erhöhung auf 2 Jahre
- Inklusion
- Wissenstransfer durch überlappende Stellenbesetzung
- Stellenpool für Leistungsgeminderte
- Besetzung von Stellen während der Mutterschutzfrist
- Erhöhung der Praktikantenvergütungen
- Gesundheitsförderung und –schutz

Eine Gesamtübersicht aller Maßnahmen und deren Kosten sind in Anlage 2 dargestellt.

#### Finanzielle Auswirkungen

Siehe auch Anlage 2

<u>Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):</u>						
Maßnahme/Kontengr.	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
<b>Finanzbedarf (zusätzlich) *</b>	<b>7.085,5</b>	<b>7.085,5</b>	<b>7.085,5</b>	<b>7.085,5</b>	<b>7.085,5</b>	<b>7.085,5</b>

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

<u>Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:</u>						
Maßnahme/Kontengr.	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
.	1.850.000	1.850.000	1.850.000	1.850.000	1.850.000	1.850.000

<u>Finanzhaushalt / Neue Investitionen (zusätzliche Ein-/Auszahlungen):</u>							
(Bezeichnung Vorhaben/ Maßnahme)				Möglicher Baubeginn im Jahr:			
				Geplante Inbetriebnahme im Jahr:			
	Summe TEUR	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
Einzahlungen							
Auszahlungen							
<b>Finanzbedarf</b>							

<u>Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):</u>			
Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich	Anzahl Stellen zum Stellenplan		
	2014	2015	später
A 6 Inklusion	6	6	6
B 9 Stellenpool (nachrichtlich: AWS: 2; ELW 0,5; BBS: 0,5)	12	12	12
Nachrichtlich: aus vorhandenem Budget: A4 Personalmarketing (Amt 10)	0,5	0,5	0,5

<u>Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):</u>						
Kostengruppe	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
Laufende Erlöse	- derzeit noch keine Aussage möglich -					
Personalkosten * **	6.608,5	6.608,5	6.608,5	6.608,5	6.608,5	6.608,5
Sachkosten * **	476,5	476,5	476,5	476,5	476,5	476,5
Abschreibungen						
Kalkulatorische Verzinsung						
<b>Summe Folgekosten</b>						

(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgelastenberechnung!)

\* In der Finanzplanung für 2014 ff sind von den für die Jahre 2012 und 2013 jeweils

veranschlagten 2.850.000 € aus der GRDRs 49/2012 nur pauschal 1.850.000 € fortgeschrieben worden. Deshalb muss zu dem in Anlage 2 genannten zusätzlichen Bedarf von 6.085.500 € eine weitere Million hinzugerechnet werden. Diese wird pauschal (gemäß dem Verhältnis der Sach- und Personalkosten in GRDRs 49/2012) hier auf die Personal- und Sachkosten zugerechnet.

\*\* Beträge enthalten auch die Kosten der Eigenbetriebe

#### **Mitzeichnung der beteiligten Stellen**

Referat WFB hat eine Stellungnahme angekündigt, die zur Sitzung nachgereicht wird.

#### **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-

#### **Erledigte Anträge/Anfragen**

-

Werner Wölfle  
Bürgermeister

#### **Anlagen:**

2

## **Vorbemerkung**

Im Juni 2013 wurde mit der GRDRs 286/2013 über die bereits beschlossenen und begonnenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalerhaltung berichtet. Im Ausblick wurde dargestellt, dass die Weiterentwicklung im Hinblick auf ein zukunftsgerichtetes und flexibles Personalmanagement unerlässlich sein wird. Zum Ausbau der bereits vorhandenen Instrumente wurde ein Ausblick gegeben, der mit dieser Vorlage konkretisiert wird.

Die nachstehende Gliederung orientiert sich an der Systematik der Vorlagen 49/2013 (Maßnahmen zur Personalerhaltung und Gewinnung) und 286/2013 (Evaluationsbericht zur GRDRs 49/2013).

## **A. Maßnahmen zur Personalgewinnung**

### **A 1 (Vorlage 49/2012): Änderung der Übernahmeregelung der städtischen Nachwuchskräfte des gehobenen Verwaltungsdienstes**

Im Beschluss GRDRs 768/2006 wurde zwecks Übernahme von Ausgebildeten des gehobenen Verwaltungsdienstes festgelegt, welche Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes als städtische Azubis zu gelten haben. Grundlage war hierbei die in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung APrO festgelegte Einführungszeit.

Es wurde festgelegt, dass als städtische Auszubildende gelten, wer das Einführungsjahr bei der Stadtverwaltung verbracht hat oder mindestens zwei Praxisstationen (insges. 4 – 6 Monate) bei der Stadtverwaltung zurückgelegt hat. Die Verwaltung ging davon aus, dass in dieser Zeit ausreichende Kenntnisse von der Stadtverwaltung erworben werden und auch eine gewisse Verbundenheit entstehen konnte.

Nach der neuen APrO hat sich das Einführungsjahr und auch die gesamte Ausbildungsdauer verkürzt. Die ursprüngliche Regelung soll deshalb sinngemäß angepasst werden (jetzt Einführungshalbjahr oder mind. 2 Praxisstationen).

Die dadurch entstehenden geringen finanziellen Auswirkungen sprengen nicht den Rahmen des bereits bestehenden Kontingents von 15 Planstellen für die Übernahme städtischer Auszubildender in das Beamtenverhältnis.

### **A 4 Personalmarketing – Jugendamt**

Der weitere Ausbau der Kleinkindbetreuung und die Veränderung / Erweiterung des bestehenden Angebotes bei der Kinderbetreuung führen zu vielen Stellenschaffungen. Dies und die vorhandene Fluktuation müssen durch entsprechende Neueinstellungen ausgeglichen werden.

Deshalb ist es notwendig, die Werbemittel social media, Internet und klassische Werbung weiter zu bedienen bzw. auszubauen. Da die Kosten für die Konzeption der Werbekampagne wegfallen, können diese zukünftig in direkte Werbung umgesetzt werden.

Zusätzlich wollen die Stuttgarter Träger der Tageseinrichtungen für Kinder (kirchliche und private Träger) gemeinsam mit dem städtischen Träger Personalgewinnung betreiben. Dies wird durch den Jugendhilfeausschuss unterstützt. Dafür sind 10.000 € vorgesehen.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Aus heutiger Sicht reichen dafür **150.000 €** pro Jahr aus.

#### **A 5 Befristete Verträge für Azubis in Nicht-Verwaltungsbereichen, Erhöhung auf 2 Jahre (neu)**

Städtische Auszubildende in den Verwaltungsberufen können nach Abschluss der Ausbildung sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. in ein Beamtenverhältnis übernommen werden. Dies gilt auch, wenn eine Planstelle noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall ist die/der unbefristet übernommene Ausgebildete auf die nächste freiwerdende und geeignete Planstelle zu setzen.

Bisher konnten die Auszubildenden des gewerblich-technischen, sozialen und medialen Bereichs auf Antrag der Ausbildungsämter nach Maßgabe des § 16a TVAöD unbefristet übernommen werden. Danach werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, zunächst für 12 Monate und anschließend bei Bewährung unbefristet. Voraussetzung ist jedoch, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein entsprechender dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung besteht. Ist zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung kein Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung gegeben oder keine dies ermöglichende freie und besetzbare Stelle vorhanden, besteht keine Verpflichtung zur Übernahme nach § 16a TVAöD. Die Tarifparteien haben jedoch klargestellt, dass eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a TVAöD möglich ist.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung hält es die Verwaltung für erforderlich, die gut ausgebildeten jungen Menschen längerfristig an die Stadtverwaltung zu binden. Die Verwaltung schlägt deshalb vor, in allen Fällen, also auch in den Fällen, in welchen ein dienstlicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung nicht absehbar ist, eine befristete Übernahme von zwei Jahren zu ermöglichen. Die befristete Weiterbeschäftigung ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zulässig.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die konkreten finanziellen Auswirkungen sind lediglich grob schätzbar. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird damit gerechnet, dass auch in diesen Bereichen in den nächsten Jahren eine Übernahme auf reguläre Planstellen zunehmend möglich sein wird. Die Verwaltung geht davon aus, dass für ca. 40 (ca. 25%) der Auszubildenden eines Jahrgangs eine überplanmäßige Beschäftigung über die

bereits genehmigte Jahresfrist hinaus entstehen wird.

Es wird mit geschätzten finanziellen Auswirkungen in Höhe von **300.000 €** gerechnet.

## **A 6 Inklusion (neu)**

In der GRDRs 286/2013 wurde im Teil III. Nr. 3 auf die Situation hingewiesen, dass sich wesentlich behinderte Bewerberinnen und Bewerber dem Wettbewerb mit nicht behinderten Mitbewerbern stellen müssen und ihre Bemühungen um einen Arbeitsplatz aufgrund der sogenannten Bestenauslese im öffentlichen Dienst oft nicht zu einer Zusage führen. Die Stadtverwaltung sieht sich in der sozialen Verantwortung, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Zugangschancen für wesentliche Behinderte in einen Beruf zu schaffen und auch dauerhaft zu erhalten.

Neben der rechtlichen Problematik ergeben sich in der täglichen Praxis weitere Herausforderungen: Sofern die Leistungsfähigkeit von Behinderten nicht an die von nicht behinderten Menschen herangeführt werden kann, muss die Arbeit von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigt werden, da keine gesonderten Stellen(anteile) zur Verfügung stehen. Bedingt durch die hohe Arbeitsverdichtung wird jedenfalls bei den Ämtern und Eigenbetrieben keine erhöhte Bereitschaft geschaffen, Menschen mit wesentlicher Behinderung zu beschäftigen. Darüber hinaus ist in der Regel bei der Einstellung und Beschäftigung ein erhöhter administrativer Aufwand erforderlich.

In der Praxis wird sich deshalb das Modell der Inklusion nur dann zufriedenstellend realisieren lassen, wenn die oben genannten Herausforderungen gelöst werden können. Deshalb sollen, wie in GRDRs 286/2013 erwähnt, ausschließlich für eine Inklusion zur Verfügung stehenden Stellen ausgewiesen werden. Dabei ist auch an Stellen(anteile) für Anleiter/-innen und Betreuer/-innen gedacht. Darüber hinaus sollen bei der Stellenvergabe Kriterien festgelegt werden, die vom Leistungsprinzip abgekoppelt sind.

Unterschieden werden drei Arten von wesentlicher Behinderung, nämlich geistige, seelische sowie körperliche einschließlich einer Sinnesbehinderung. Ein Einsatz von Menschen mit wesentlicher geistiger oder seelischer Behinderung gestaltet sich aus Sicht der Praxis schwierig, weshalb eine Beschäftigung von wesentlich Körperbehinderten sinnvoll erscheint. Erste Gespräche innerhalb der Verwaltung legen nahe, Sehbehinderte und Blinde als Zielgruppe ins Auge zu fassen. Dies wurde nachdrücklich auch von der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung (GSV) begrüßt.

In einem ersten Schritt wurde deshalb Kontakt mit der Nikolauspflge in Stuttgart aufgenommen. Die Nikolauspflge ist ein Kompetenzzentrum, das blinden und sehbehinderten Menschen Hilfeleistungen anbietet, ihre schulische und berufliche Bildung sowie gesellschaftliche und berufliche Teilhabe fördert. Eine Konkurrenzsituation mit anderen Trägern existiert nicht, da die Nikolauspflge ein Alleinstellungsmerkmal in der Region bezüglich der Ausbildung von Blinden und Sehbehinderten hat.

Die Nikolauspflge hat zwischenzeitlich auch schriftlich mögliche Optionen einer Zusammenarbeit übermittelt, die nach der Sitzung des Personalbeirats bzw. des Verwaltungsausschusses mit den Fachämtern und weiteren Stellen erörtert werden sollen. Konkret gilt es zu sondieren, welche für die Stadtverwaltung in Frage kommenden beruflichen Tätigkeiten wesentlich Behinderten vermittelt werden können. Dabei ist insbesondere zu klären, welcher Aufwand für eine Betreuung und Anleitung zu leisten ist und welche besonderen Kompetenzen die künftigen Kolleginnen und Kollegen mitbringen müssen. Beispielhaft sei die Schaffung einer Stelle in Entgeltgruppe 3 beim Sozialamt genannt, welches das Projekt „Barrierefreies und inklusives Sozialamt“ ins Leben gerufen hat. Ergebnis des Projekts ist im Allgemeinen die Schaffung einer inklusiven Verwaltung in der Landeshauptstadt Stuttgart.

Ziel ist, eine verlässliche Kooperation aller Beteiligten zu organisieren und im Jahr 2014 mit ersten Ausbildungs- Praktika- oder Arbeitsplätzen Erfahrungen zu sammeln.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Nach heutigem Planungsstand werden dauerhaft voraussichtlich fünf Stellen (voraussichtlich EG 5/EG 6) für die zu beschäftigenden wesentlich Behinderten sowie eine Stelle für die begleitende Betreuung und Koordination erforderlich sein.

Die jährlichen Kosten werden mit rund **300.000 €** angesetzt. Die Nettobelastungen werden sich unter Berücksichtigung von öffentlichen Förderleistungen nach dem SGB für wesentlich Behinderte deutlich reduzieren. Diese können aber noch nicht quantifiziert werden.

## **B. Maßnahmen zur Personalerhaltung**

### **B 8 Wissenstransfer durch überlappende Stellenbesetzung (neu)**

In den vergangenen Jahren wurden regelmäßig Analysen zur Altersstruktur des Personals bei der Landeshauptstadt Stuttgart durchgeführt und in den Personalberichten dokumentiert und veröffentlicht. Diese geben unter anderem Aufschluss über die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Altersgründen in den kommenden Jahren die Organisation verlassen werden. Viele der ausscheidenden Personen haben verantwortungsvolle Fach- und Führungsfunktionen inne. Allein im Führungsbereich werden bis zum Jahr 2018 nahezu ein Drittel der Führungskräfte altershalber die Stadtverwaltung verlassen. Mit dem Ausscheiden dieser Fach- und Führungskräfte in naher Zukunft, besteht die Gefahr, dass mit diesen auch umfangreiches spezifisches Wissen die Organisation verlässt. Hierbei kann es sich um Kompetenzen, Erfahrungen sowie Wissen über organisatorische Abläufe, Prozesse, Kontakte oder bspw. auch Netzwerke handeln. Bisher kann eine Planstelle erst mit Freiwerden nach Austritt der/des bisherigen Stelleninhaberin/Stelleninhabers neu besetzt werden. Die Einarbeitung kann deshalb nicht durch diese/diesen erfolgen, sondern muss von Vorgesetzten oder Kollegen übernommen werden, die dadurch zusätzlich belastet werden. Wertvolles

Erfahrungswissen der ausscheidenden Personen droht zudem verloren zu gehen.

Um diesem Verlust entgegenzuwirken erarbeitet das Haupt- und Personalamt (Abteilung Organisation und Personalentwicklung) derzeit ein umfassendes Konzept zum Wissenserhalt bzw. Wissenstransfer. Dieses wird alle Aspekte, die bei einem Ausscheiden bzw. Wechsel der/des Stelleninhaberin/Stelleninhabers vorkommen können, berücksichtigen (überlappende Zeit, nahtlose Übergabe, Vakanz) und Methoden beinhalten, die bei jeder Variante für einen effektiven und effizienten Wissenstransfer eingesetzt werden können.

Von großem Vorteil ist es natürlich, wenn die/der bisherige Stelleninhaberin/Stelleninhaber (Wissensgeber/-in) selbst die Einarbeitung der/des Nachfolgerin/Nachfolgers (Wissensnehmer/-in) übernimmt. Durch diese Konstellation ist am ehesten garantiert, dass der Wissenstransfer umfassend und zügig erfolgt sowie dass es zu einer reibungslosen Aufgabenerledigung trotz des Personalwechsels kommt. Dies kann aber nur durch eine überlappende Einstellung von bis zu 3 Monaten sicher gestellt werden.

Die Verwaltung erhofft sich durch diese Maßnahme auch eine Steigerung der Attraktivität der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeber. Erfahrungsgemäß werden bei Einstellungsgesprächen auch die Möglichkeiten einer qualifizierten Einarbeitung angesprochen. Wenn hier den Bewerberinnen und Bewerbern eine Einarbeitung in diesem Sinne signalisiert werden könnte, würde das in dem einen oder anderen Fall die Entscheidung für eine Beschäftigung bei der Landeshauptstadt Stuttgart erleichtern.

Die überlappende Einarbeitung macht jedoch nicht in allen Fällen Sinn. So kann z. B. bei der Übernahme der freiwerdenden Stelle durch die bisherige Vertretungskraft in aller Regel auf eine überlappende Einarbeitung verzichtet werden. In manchen Bereichen dürfte sie wegen der Art der Leistungserbringung ausgeschlossen sein (z. B. Musiker, Musikschullehrkräfte). Sie wird zudem dann nicht erforderlich sein, wenn kein Spezialwissen verlangt ist oder ein großer Kreis von Kolleginnen und Kollegen mit den gleichen Aufgaben betraut ist und die Einarbeitung gemeinsam übernehmen kann. Eine überlappende Stellenbesetzung wird naturgemäß auch nur dann möglich sein, wenn der Austritt des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin früh bekannt ist (Altersaustritte, Austritte nach langen Kündigungsfristen), so dass die Nachfolgekraft vor dem Austrittstermin eingestellt werden kann.

Um eine einheitliche Verfahrensweise in der Stadtverwaltung zu erreichen, soll die Entscheidung über die überlappende Besetzung auf begründetem Antrag des Fachamts vom Haupt- und Personalamt (Abteilung Organisation und Personalentwicklung und Abteilung Personalservice) getroffen werden.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die Verwaltung rechnet aufgrund der o. g. zahlreichen Einschränkungen nur mit ca. 200 Fällen pro Jahr und mit einer durchschnittlichen Dauer von 1,5 Monaten.

Anzahl städtische Vollkraftwerte (VKW)	10.062
Fluktuationsrate in %	9



Personalwechsel pro Jahr in VKW	908
Annahme Verwaltung erforderliche überlappende Besetzung in VKW	200
Durchschnittliche Dauer in Monaten	1,5
Kosten pro Arbeitsplatz EG 11 für 1,5 Monate ca.	8.500€
Kosten in EUR	1.700.000€

Der finanzielle Aufwand für die überlappende Einstellung der Nachfolgekräfte dürfte sich demnach auf ca. **1,7 Mio. €** belaufen.

### **B 9 Stellenpool für Leistungsgeminderte (neu)**

Das statistische Renteneintrittsalter hat sich in den zurückliegenden Jahren erhöht. Ziel der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin muss deshalb sein, die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten auch in Zeiten größerer Belastungsfaktoren und Arbeitsverdichtung zu erhalten. Einen wichtigen Baustein stellt daher das an anderer Stelle ausgeführte Maßnahmenpaket zur Gesundheitsförderung dar.

Trotz derartiger Maßnahmen wird es allerdings nicht zu verhindern sein, dass Beschäftigte krankheitsbedingt vorübergehend oder dauerhaft nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Für Fälle von vorübergehender Leistungsminderung existiert bei der Landeshauptstadt Stuttgart bereits seit einiger Zeit das Instrument der Stellenreserve zur Wiedereingliederung. Hierfür sind 10 Stellen zur Verfügung gestellt. Leistungsgeminderte Beschäftigte können für maximal 9 Monate auf einer dieser Stellen geführt werden, damit zur Unterstützung eine Aushilfskraft eingestellt werden kann.

In Fällen dauerhafter Leistungsminderung kann dieses Instrument leider nicht angewendet werden. Für Beschäftigte mit dauerhaften Leistungseinschränkungen, die wegen ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden können muss ein adäquater anderer Arbeitsplatz innerhalb der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt werden. Sofern dies nicht gelingt, kann es zur krankheitsbedingten Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kommen.

Die Unterbringung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Leistungseinschränkung bereitet zunehmend Schwierigkeiten. Gründe hierfür sind:

- Die zunehmende Anzahl von Beschäftigten mit dauerhafter Leistungseinschränkung
- Immer weniger Arbeitsplätze, die hierfür geeignet sind

Leider muss auch beobachtet werden, dass die Bereitschaft, Beschäftigte mit dauerhafter Leistungseinschränkung aufzunehmen, stetig sinkt. Dies mag darin begründet sein, dass die Ämter und Eigenbetriebe bestrebt sein müssen, die Leistungsfähigkeit ihrer Fachbereiche zu erhalten.

Ein Stellenpool für Leistungsgeminderte bietet eine Möglichkeit, dieses Spannungsfeld zu durchbrechen. Durch die ganz oder teilweise Führung eines

Leistungsgeminderten auf dieser Sonderstelle (abhängig vom Restleistungsvermögen) wird der durch die Übernahme der Restaufgaben auf die Kollegenschaft entstehende Druck entfallen, die Aufgabenerledigung durch das Amt und ein unbelastetes Arbeitsklima bleiben gewährleistet. Gleichzeitig wird mit einer derartigen Maßnahme die Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die lange Jahre ihre volle Arbeitskraft eingebracht haben, verdeutlicht.

Auf der Basis der Erfahrungen der Personalverwaltung wird zunächst von einem Bedarf von 15 Stellen für Leistungsgeminderte ausgegangen. Insbesondere in den betrieblichen Bereichen besteht wegen der dortigen körperlichen Anforderungen ein erhöhter Bedarf. Deshalb sind für das AWS 2 Stellen, für das Garten-, Friedhofs- und Forstamt eine Stelle und für den ELW und BBS je eine halbe Stelle vorgesehen. Auch dem Jugendamt, dessen Beschäftigte im Bereich der Kitas ebenfalls erhöhten Belastungen ausgesetzt sind, sollen 2 Stellen für leistungsgeminderte Beschäftigte zur eigenen Verwaltung zugewiesen werden.

Die verbleibenden 9 Stellen sollen den übrigen Ämtern der Stadtverwaltung zur Verfügung stehen. Diese Stellen werden von der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts verwaltet.

Damit eine ausgeglichene Inanspruchnahme der Stellen und die einheitliche Handhabung innerhalb der Stadtverwaltung gewährleistet werden kann, sind für die Inanspruchnahme Rahmenbedingungen notwendig, die sich z.B. an der Schwere der Einschränkung, einer evtl. Schwerbehinderung, dem Alter und ähnlichen Komponenten bzgl. der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters orientieren. Die Festlegung dieser Rahmenbedingungen ist mitwirkungspflichtig gem. § 80 Abs. 1 LPVG. Hierzu soll eine Arbeitsgruppe mit Vertretern des GPR und des Haupt- und Personalamts gebildet werden.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die jährlichen Kosten für einen Stellenpool von 15 Stellen werden mit **750.000 €** angesetzt.

## **C. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **C 5 Besetzung von Stellen während der Mutterschutzfrist (neu)**

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen).

Bisher dürfen Stellen grundsätzlich erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist wieder besetzt werden, wenn die bisherige Stelleninhaberin Elternzeit nimmt.

Dies hat zur Folge, dass das Aufgabengebiet mindestens 14 Wochen lang von den

Kolleginnen und Kollegen mit erledigt werden muss. Das führt insbesondere in kleineren Einheiten oder in Bereichen mit hohem Frauenanteil zu einer übermäßigen Belastung der verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, teilweise kann die zusätzliche Arbeit nicht aufgefangen werden. Dies kann zur Folge haben, dass Vorgänge unbearbeitet bleiben, Angebote und Öffnungszeiten reduziert werden müssen.

Nur in besonders begründeten Ausnahmefällen ist die Einstellung von Aushilfskräften während der Mutterschutzfrist der Stelleninhaberin auch schon bisher möglich. Dazu bedarf es i. d. R. einer anderen freien Stelle, welche aber in den seltensten Fällen zur Verfügung steht.

Es ist jetzt vorgesehen, dass Stellen generell bereits während der Mutterschutzfrist besetzt werden dürfen. Dadurch wird ein nahtloser Übergang am betroffenen Arbeitsplatz gewährleistet. Die Verwaltung erhofft sich eine reibungslosere Aufgabenerledigung. Die o. g. Einschränkungen werden vermieden. Daneben verspricht sich die Verwaltung eine weitere Verbesserung der Gleichstellung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Frauen.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Mutterschutzfälle	Dauer Mutterschutzfrist	Kosten eines Arbeitsplatzes für 14 Wochen auf Basis EG 9 (rund)	Kosten In EUR (rund)
184	14 Wochen	15.200 €	2.800.000

Die Verwaltung rechnet mit 184 Mutterschutzfällen (von insges. rd. 200) pro Jahr, in denen eine sofortige Wiederbesetzung der Stelle erfolgt.

Der finanzielle Aufwand für die Beschäftigung der Vertretungskräfte während der Mutterschutzfrist dürfte sich demnach auf ca. **2,8 Mio. €** belaufen.

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

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

#### Fortbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Neufassung des LPVG´s

2014 wird die Verabschiedung der neuzufassenden Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) erwartet, dies zieht für Personalräte und Verwaltungsmitarbeiter einen erheblichen Schulungsaufwand nach sich. Ebenso wird sich die Anzahl der Mitglieder der Personalvertretung deutlich erhöhen. Da insbesondere die gewerkschaftsseitig angebotenen Grundlagenseminare recht teuer sind, reicht das bisherige Fortbildungsbudget nicht aus.

#### **Finanzielle Auswirkungen**

Die zentralen Fortbildungsmittel müssen **2014 und 2015** wegen der Einführungsseminare je um **40.000 €** erhöht werden.

### Fortbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Derzeit wird die Evaluierung der bisher durchgeführten BEM-Verfahren bei der Stadtverwaltung vorgenommen. Die bisherigen Erkenntnisse haben verdeutlicht, dass die Führungskräfte und Personalverantwortlichen noch einer intensiveren Qualifizierung bedürfen, um die Chancen und damit auch den Nutzen des BEM Verfahrens noch besser ausschöpfen zu können. Im Haupt- und Personalamt wird in Absprache mit der Gesamtpersonalvertretung hierzu eine Fortbildungsreihe konzipiert, die ab 2014 umgesetzt werden soll.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Die zentralen Fortbildungsmittel müssen **2014 und 2015** je um **20.000 €** erhöht werden.

## **D 2 Maßnahmen im Bereich Ausbildung**

### **Erhöhung der Praktikantenvergütungen**

In verschiedenen akademischen Berufsfeldern in denen die Stadt keine dualen Studiengänge anbietet, kann sie als Arbeitgeberin nur über attraktive Praktikumsstellen auf sich aufmerksam machen und so gerade auch im Ingenieur, IT, oder auch sonstigen wissenschaftlichen Bereichen entsprechendes qualifiziertes Nachwuchspersonal generieren. Für die Vergütung der Praktikantenverhältnisse gelten bislang sehr restriktive Regelungen, die deutlich unter den Rahmenbedingungen liegen, wie sie von anderen Kommunen oder jedoch der freien Wirtschaft geboten werden. Von den Fachämtern wie diese Thematik zunehmend als sehr kritisch gesehen. Mit einer neuen Vergütungsregelung, die sich immer noch im Rahmen der vom Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) vorgegebenen Richtlinien befindet und einheitlichen Verträgen sowie einer Qualifizierung der Praktikumsanleiter, sollen die über Praktika möglichen Personalgewinnungspotentiale weiter ausgeschöpft werden.

## Finanzielle Auswirkungen:

Die Verwaltung geht auf Basis der Zahlen der vergangenen beiden Jahre von folgenden finanziellen Bedarfen aus

Arten des Praktikums	Vergütung bisher	Dauer	Anzahl 2012	künftiger Betrag	Summe
Pflichtpraktika (Semesterpraktika)	299,11 €/Monat im begründeten Einzelfall und Blockierung Stellenanteil	26 Wochen	18	450 €/Monat im 1. Praxissemester bzw. 600 €/Monat im 2. Praxissemester	61.425 € (Mischkalkulation)
Kurzpraktika (freiw. Praktika)	keine Vergütung	4-8 Wochen	70	400 €/Monat	42.000 €
Erhöhung Praktika-vergütung (DHBW)					5.000 €

Der Gesamtaufwand wird auf **100.000 €** geschätzt.

Anmerkung: Mehrausgaben bei D2 wurden teilweise durch Wenigerausgaben bei D1 kompensiert. Durch diese Umschichtung betragen die zusätzlichen Kosten 42.000 € (vgl. hierzu auch Anlage 2).

## D 2 Praktikavergütung für Zwischenpraktikanten – Jugendamt

Wie in der Vorlage GRDRs 286/2013 angekündigt, wurden die bestehenden Ausbildungsverhältnisse beim Jugendamt und die entsprechende Bezahlung überprüft.

Bisher hat das Jugendamt teilweise entgegen den Empfehlungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes keine Bezahlung vorgesehen.

In der Tabelle ist dargestellt wie die bisherige Bezahlung war und was vorgesehen ist. Dieser neue Vorschlag führt zu Mehrkosten in Höhe von ca. 230.000 Euro, von denen 30.000 Euro durch die schon eingestellten Mittel für die Veränderung bei den Zwischenpraktika vorhanden sind, so dass es zu tatsächlichen Mehrkosten von ca. 200.000 Euro kommt.

Die Kosten hängen von der tatsächlichen Anzahl der entsprechenden Personen ab. Durch die neue praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in kann momentan nicht abgesehen werden, wie sich dies weiter auf die klassische Ausbildung auswirkt

mit dem Berufskolleg und den Zwischenpraktika Erzieher und den entsprechenden Kosten.

Damit die Landeshauptstadt Stuttgart weiterhin als attraktiver Arbeitgeber, auch schon während der Ausbildung bzw. bei der Ableistung von Praktika, in Erscheinung tritt, ist es aus Sicht des Jugendamtes notwendig, diese Gelder einzustellen.

	An-za hl ca.	Vergütung aktuell	Summe aktuell pro Jahr	Vergütung neu	Summe neu pro Jahr	Mehrkosten
<b>Vorpraktikum</b>	60	337,45 €	242.964,00 €	400,00 €	288.000,00 €	45.036,00 €
<b>Berufskolleg für Praktikantinnen und Praktikanten (i.R. der Erzieher-ausbildung)</b>	60	0,00 €	0,00 €	100,00 €	72.000,00 €	72.000,00 €
<b>Zwischenprakt./ Kurzprakt.</b>						
Erzieher/-in	130	306,78 €	110.068,26 €	400,00 €	143.514,26 €	33.446,00 €
Praktikum für die Zulassung zum Studium oder zur Ausbildung oder Praktikum während des Studiums	30	0,00 €	0,00 €	250,00 €	10.262,73 €	10.262,73 €
<b>Semesterpraktikum</b>						
für den Studiengang Soziale Arbeit	30	299,11 €	53.658,19 €	400,00 €	71.757,13 €	18.098,94 €
für den Studiengang Frühkindliche						

Bildung und Erziehung	10	214,76 €	7.408,92 €	287,20 €	9.908,00 €	2.499,08 €
für die Studiengänge -Erziehungs-wissenschaften (nur Bachelor- Master keine Vergütung) - Psychologie - Heilpädagogik	20	0,00 €	0,00 €	400,00 €	47.838,09 €	47.838,09 €
<b>Mehrkosten gesamt</b>						<b>229.180,83 €</b>

## E. Arbeitssicherheit, -schutz und Gesundheitsvorsorge

### Handlungsfelder für Gesundheitsförderung und –schutz

Bei der Landeshauptstadt Stuttgart gibt es bereits zahlreiche verschiedene Instrumente, Verfahren und Maßnahmen, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern, zu erhalten bzw. wieder herzustellen und um bei dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen hieran angepasste Arbeitsbedingungen zu schaffen. Bei der LHS sind die Fachdienste für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin sowie betriebliche Gesundheitsförderung mit verschiedenen Aspekten dieser Thematik befasst, ebenso die Führungskräfte der Fachämter, die Personalvertretungen der Fachämter sowie die mit Fragen der Personalwirtschaft und der Fortbildung betrauten städtischen Mitarbeiter. Aufgabe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist es, für die Gesundheitsförderung unserer Beschäftigten eine übergreifende Strategie und gemeinsame Ziele zu entwickeln und die Aktivitäten mit Bezug zur Gesundheit der Beschäftigten so zu koordinieren, zu steuern und zu gestalten, dass die Strategie umgesetzt und die Ziele erreicht werden. Der Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit ist damit befasst, den Prozess der Fortentwicklung hin zu einem BGM einzuleiten, in dem in einem ersten Schritt unter anderem zu klären ist, wie die künftige grundlegende Konzeption ausgestaltet sein soll. Die Konzeption beinhaltet insbesondere die Strukturen, Verfahren und Instrumente des BGM, dessen

Strategie, Ziele und zentralen Handlungsfelder sowie einen Katalog möglicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Aus der Arbeit des Fachdienstes an der künftigen BGM-Konzeption hat sich die Überlegung ergeben, die betrieblichen Gesundheitsförderung in den kommenden zwei Jahren insbesondere auf 3 Handlungsfelder auszurichten, nämlich (1.) die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Führungskräfte, (2.) den Umgang mit hohen psychischen Belastungen sowie (3.) gesunde und altersgerechte Arbeitsbedingungen.

## **1. Handlungsfelder**

### 1.1 Stärkung der Gesundheitskompetenz der Führungskräfte

Den Führungskräften kommt eine zentrale Rolle für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung zu.

Ein „gesunder“ Führungsstil, der durch eine gute Kommunikation, wertschätzende Anerkennung, Vertrauen, Aufgaben- und Rollenklarheit sowie angemessene Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume für Mitarbeiter geprägt ist, ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima. Das eigene Arbeits- und Gesundheitsverhalten entfaltet Vorbildwirkung für die Mitarbeiter. Entscheidungen der zur Arbeitsorganisation, die Gestaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Arbeitsmittel, zur Quantität und Qualität der geforderten Arbeitsleistung und zum Umgang mit betriebsbedingten Gefahren können sich auf die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig auswirken. Daneben ergeben sich besondere Führungsherausforderungen beim Umgang mit schweren Erkrankungen der Mitarbeiter und krankheitsbedingten Leistungsminderungen.

Instrumente um die Gesundheitskompetenz der Führungskräfte zu stärken, sind u.a. gezielte Fortbildungen und Coachings zu Führungs- und Gesundheitsthemen, zum Umgang mit Krankheit und Sucht, die Sensibilisierung für das eigene Arbeits- und Gesundheitsverhalten, die Einbindung in Betriebsportangebote usw.

### 1.2 Umgang mit hohen psychischen Belastungen

Schwerwiegende Erkrankungen, die auf psychische Überlastungen auch durch die Berufstätigkeit zurückgeführt werden, nehmen immer mehr zu. Die Folgen von schweren psychisch bedingten Erkrankungen sind besonders schwerwiegend, sie führen häufig zu besonders langen Ausfallszeiten und zu einer Berufs- oder gar Erwerbsunfähigkeit. Es ist deshalb von besonderer Bedeutung, dass Ihnen durch präventive und korrektive Maßnahmen entgegen gewirkt wird.

Hierfür haben sich insbesondere folgende Maßnahmen bewährt: Implementation einer gesundheitsgerechten Führungsstrategie, „gesunde“ Führung, Bearbeitung der Gefahren arbeitsplatzbedingter psychischer Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen, Fortbildungen und Coachings zum eigenen Gesundheits- und Arbeitsverhalten, Individuelle, bedarfsbezogenen Beratungen durch



die Fachdienste und ggf. Vermittlung in externe Angebote.

### 1.3 Gesunde und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Mit Blick auf die demographischen Herausforderungen müssen Arbeitsplätze und –bedingungen so gestaltet sein, dass sie in jedem Lebensalter gesundheitsgerecht sind, um ein gesundes, produktives und zufriedenes Arbeiten bis hin zum Erreichen der auf 67 Jahre angehobenen Regelaltersgrenze zu ermöglichen.

Ergänzend zu den oben unter 6.1 und 6.2 bereits angesprochenen Maßnahmen können in diesem Handlungsfeld nachhaltige Erfolge erzielt werden, wenn durchgängige auf höhenverstellbare Schreibtische umgestellt und damit die Arbeitsergonomie verbessert wird. Ein weiteres wichtiges Instrument wird der Ausbau des Betriebsports und der gesundheitsfördernden Bewegungsangebote sein. Dem berufsbedingten, gesundheitsschädlichen Bewegungsmangel wird hierdurch entgegen gewirkt, Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen vorgebeugt, Stress und psychische Anspannung wird abgebaut, der betriebliche Zusammenhalt durch gemeinsame Bewegung gestärkt.

Wichtig ist es dabei, mit den Sport- und Bewegungsangebote auch die Beschäftigten zu erreichen, die sich bisher noch nicht sportlich aktiv betätigen, und diese Angebote unmittelbar in den Arbeitsalltag und die Arbeitsplatzumgebung zu integrieren.

Verschiedene Maßnahmen sind hierbei bereits ganz oder teilweise umgesetzt oder in Planung z.B. Rabattverhandlungen mit gesundheitsorientierten Fitness-Center-Unternehmen, Förderung von Betriebssportteams und deren Teilnahme an Breitensportveranstaltungen, Ausbau des Angebotes von Sport im Park für Beschäftigte, Förderung der Qualifikation von Beschäftigten zu Anleitern /Trainern für Betriebsportaktivitäten, Entwicklung von Konzeptionen für Bewegungsangebote am Arbeitsplatz durch Fachkräfte; Angebot von „bewegten Pausen“ z.B. in multifunktional nutzbaren Besprechungsräumen.

## **2. Maßnahmen**

Aus den unter den Handlungsfeldern 1.1 bis 1.3 dargestellten Maßnahmen sollen im Doppelhaushalt folgende Maßnahmen aus dem Schwerpunkt E Prävention der Vorlage 49/2012 ergänzend gefördert werden:

### 2.1 Gesundheitskompetenz der Führungskräfte

Schulungen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz der Führungskräfte werden als verbindliches Element in das Fortbildungscurriculum für alle Führungskräfte

integriert.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Für diese Schulungen werden jährlich ca. **8.500 €** benötigt, die aus den in der in der Vorlage 249/2012 unter E a) bereitgestellten Mitteln für spezifische Führungskräftebildungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finanziert werden können.

### 2.2 Betriebssport und Bewegungsförderung

In den kommenden beiden Haushaltsjahren sind im Rahmen des Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung für den allgemeinen Betriebssport folgende Schwerpunkte geplant:

- Förderung von ämterspezifischen Bewegungsangeboten am Arbeitsplatz sowie Erhebung und Ausbau Freizeit- und Breitensportangebote (ca. **20.000 €/Jahr**);
- Projekt " Etablierung städtisches Laufteam" - Zuschuss zu Startgebühren bei Firmenläufen, Präsenz vor Ort, Trikots, Begleitung durch Trainer, Vorträge etc., (ca. **20.000 €/Jahr**);
- Hilfs- Beratungs- und Schulungsangebote zu den Themen Sucht, psychische Gesundheit und gewalttätige Übergriffe am Arbeitsplatz (ca. **20.000 €/Jahr**).
- Darüber hinaus ist es notwendig insbesondere Pilotprojekte wissenschaftlich begleiten und evaluieren zu lassen (ca. **10.000 €/Jahr**)

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Für diese Maßnahmen ist eine Erhöhung des bisherigen Ansatzes der Vorlage 49/2012, E b) – zentrales Konzept Betriebssport und Gesundheitsförderung von jährlich bisher 37.500 € auf 70.000 € erforderlich, somit **zusätzlich 32.500 €**.

### 2.3 Beschaffung von Sondermobiliar

- Die Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen wird unterstützt.

- Die Ausstattung von Besprechungsräumen mit leichten zusammenklappbaren Tischen und stapelbaren Stühlen vorgesehen, mit denen Besprechungsräumen schnell für eine Nutzung für „bewegte Pausen“ umgerüstet werden könne; Voraussetzung für die Förderung ist ein Angebot an „bewegten Pausen“ in diesem Raum.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Für diese Maßnahmen ist eine Erhöhung des bisherigen Ansatzes zur Beschaffung

von Sondermobiliar (Vorlage 49/2012, E b) – Beschaffung Sondermobiliar) von jährlich bisher 20.000 € auf 40.000 € erforderlich, somit zusätzlich **20.000 €**.

## **F. Qualifizierung von fachfremden Personal zu pädagogischen Fachkräften – Jugendamt**

Momentan zeigt sich, dass es nicht so viele Personen gibt, die sich zu pädagogischen Fachkräften weiterqualifizieren wollen.

Deshalb wird für diesen Bereich ein Haushaltsansatz von **100.000 Euro** ausreichen.

Als weitere Maßnahme wird zurzeit der Einsatz von ausländischen Erzieherinnen erprobt. Eine Kooperation mit dem Stuttgarter „Verein für internationale Jugendarbeit e.V.“ hat dazu geführt, dass 8 rumänische Erzieherinnen seit Mitte September in den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder arbeiten.

Es ist vorgesehen, diese Zusammenarbeit entsprechend zu intensivieren und evtl. auf andere Länder auszuweiten.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Für Kosten der Begleitung und Rekrutierungskosten des Vereines, Ausstattung Personalzimmer, Reise- und Sachkosten ist es notwendig, dass Mittel in Höhe von **90.000 Euro** eingestellt werden.

zum Seitenanfang