



# Personalbericht 2014

STUTTGART



**Personalbericht**  
**der**  
**Stadtverwaltung Stuttgart 2014**

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](mailto:poststelle.10@stuttgart.de)

Stuttgart, im August 2014



Sehr geehrte Damen und Herren,  
ich freue mich, Ihnen den Personalbericht 2014 der Stadtverwaltung Stuttgart vorlegen zu können.



Bitte nehmen Sie sich wieder die Zeit, neben den seit Jahren fortgeschriebenen statistischen Aussagen die gebündelten Informationen zu den aktuellen Entwicklungen beim städtischen Personalmanagement zu betrachten.

Im diesjährigen Schwerpunktthema "Personalgewinnung und Personalerhaltung" sind die aktuellen Maßnahmen beschrieben, die die Stadtverwaltung Stuttgart zu einer attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeberin machen.

Als eine der wirksamsten Maßnahmen sei an dieser Stelle das in diesem Jahr eingeführte Jobticket genannt.

Die Fortführung der im Jahr 2012 begonnenen Maßnahmen, für die uns vom Gemeinderat 2,8 Mio. € zur Verfügung gestellt wurden, hat ungebrochen hohe Priorität und muss stetig weiterentwickelt werden.

Die demografische Entwicklung bedingt, dass wir bei der Personalgewinnung, sowohl bei den Auszubildenden, als auch bei den ausgebildeten Fachkräften, alle Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin nutzen.

Auch sind neue Wege im Wissensmanagement als Personal-, Führungs- und Organisationsaufgabe zu beschreiten und zu entwickeln. Maßnahmen, Konzepte und Leitlinien werden in diesem Jahr intensiv erarbeitet.

Ein Beispiel ist die Teilnahme an der Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation "Lebenslanges Lernen - Motivlagen und Einstellungen der älteren Mitarbeitenden in einer kommunalen Verwaltung".

In der Vergangenheit wurde zu wenig Aufmerksamkeit auf die vorhandene und ausgeprägte Personalfürsorge der Stadtverwaltung gelenkt. Ein immer größer und wichtiger werdendes Thema in der Gesellschaft und für unser Personal, sowohl das vorhandene, als auch das neu zu gewinnende.

Deshalb haben wir der "Betrieblichen Gesundheitsförderung" mit ihren Angeboten und Aktivitäten im Bericht den entsprechenden Raum gegeben.

All diese Themen- und Aufgabenfelder greifen ineinander über und leben von einer guten Vernetzung und stetigen Weiterentwicklung.

Die entwickelten Lösungsansätze im Umgang mit Leistungsminderungen und Inklusion müssen aus meiner Sicht ausgebaut und finanziell hinterlegt werden, dass daraus ein wirksames Instrument der Personalfürsorge wird.

Mit diesem Ausblick möchte ich den Personalbericht 2014 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sich mit Freude und Engagement für die Bürger und Bürgerinnen Stuttgarts - aber auch für Ihre Kollegen und Kolleginnen - einsetzen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Werner Wölflé  
Bürgermeister

Im August 2014





# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	11
<b>Schwerpunktthema:</b>	
<b>Personalgewinnung und Personalerhaltung</b>	<b>15</b>
- Personalmarketing	17
- PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in	21
- Tarif+ - Arbeitsmarktzulage für Fachkräfte in Kindertagesstätten	23
- Firmenticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)	24
- Betriebliche Gesundheitsförderung	26
<b>Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung Stuttgart</b>	<b>35</b>
- Frauenquote	37
- Frauen in Führungspositionen 2013	38
- Frauenanteil in den Führungsebenen Verwaltung	39
- Frauenanteil in den Führungsfunktionen Klinikum	41
- Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	43
- Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD/EG 13	44
- Einkommensstruktur der städtischen Mitarbeiter/-innen	45
- Gender Pay Gap - Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern	61
- Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	62
- Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze	63
<b>Demografische Entwicklung beim städtischen Personal</b>	<b>67</b>
- Altersstruktur im Überblick	69
- Altersstruktur Stadtverwaltung 12/2013 - Grafik	70
- Altersstruktur Klinikum 12/2013 - Grafik	71
- Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten	72
- Altersaustritte 2015 - 2020 nach Referaten	73
- Altersaustritte 2005 - 2013	74
- Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension	75
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2013	76
- Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2013	77
- Zukünftige altersbedingte Fluktuation (2014 - 2035)	78
- Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2015 - 2020 nach Referaten	79
- Austritte 2015 - 2020 nach Berufsgruppen	80

<b>Entwicklung des Stellenplans</b>	<b>83</b>
- Stellenbestand Verwaltung 1996 - 2015	85
- Stellenbestand nach Ämtern 2005 - 2015	86
- Schaffungen, Streichungen, Übertragungen 1996 - 2015	87
- Differenz: Schaffungen - Streichungen 1996 - 2015	88
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 - 2015	89
- Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten beiden Doppelhaushalte	90
- Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2015 - Grafik	91
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2015 - Tabelle	92
- Zusammensetzung der Stellen Vergleich 2003 mit 2015 - Grafik	93
<b>Basiszahlen</b>	<b>95</b>
- Zahl der Mitarbeiter/-innen	97
- Personalaufwand der Ämter 2008 - 2013	98
- Verhältnis Vollzeit-Teilzeit bei Beamten und Beschäftigten	100
- Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	101
- Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2013	102
- Altersteilzeit	103
- Zahl der befristet Beschäftigten	104
- Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb	105
- Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	106
- Schwerbehindertenquote	107
- Beschäftigung nach Nationalität	108
<b>Ausbildung</b>	<b>111</b>
- Personalmarketing im Ausbildungsbereich	113
- Zahl der Auszubildenden	114
- Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund	115
- Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	116
- Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	117
- Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart	118
- Ausbildungsberufe im Klinikum Stuttgart	119

<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<b>121</b>
- Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur (gesamt)	123
- Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle	124
- Entwicklung der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	125
- Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Mitarbeiter/-innen	126
- Unfallstatistik	127
- Übersicht Gefährdungsbeurteilungen	128
<b>Themenorientierte Übersichten über die Ämter und Eigenbetriebe</b>	<b>131</b>
- Zahl der aktiven Mitarbeiter/-innen	133
- Zahl der Vollkraftwerte	134
- Zahl der Stellen	135
- Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen	136
- Frauenquoten	137
- Teilzeitquoten	138
- Befristet Beschäftigte	139
- Beurlaubte Mitarbeiter/-innen	140
- Fluktuationsquote	141
<b>Glossar / Methodik</b>	<b>142</b>



Mit der nachstehenden Zusammenfassung möchte ich gezielt auf einige Inhalte des diesjährigen Schwerpunktthemas "Personalgewinnung und Personalerhaltung" eingehen und Ihnen in knapper Form einige ergänzende Informationen zu den Beiträgen geben. Ich hoffe, damit Ihr Interesse am diesjährigen Personalbericht geweckt zu haben!

Haupt- und Personalamt  
Bernd Reichert



### **Personalgewinnung und Personalerhaltung - Herausforderungen im zukünftigen Personalmarketing**

Personalgewinnung und Personalerhaltung sind weiter zentrale Themen und sind in den nächsten Jahren als ein Schwerpunkt zu behandeln. Die Arbeitsmarktsituation und die demografische Entwicklung sind der Motor, unsere bisherigen Aktivitäten weiter auszubauen und zu verfeinern. Beispielhaft ist hier die Präsenz in den digitalen Medien zur Gewinnung von Auszubildenden und qualifiziertem Personal.

Ergänzende finanzielle Anreize und wahrnehmbare städtische Angebote auf dem Gesundheitssektor dienen konsequent der Bindung unserer Fachkräfte, sie erhöhen die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin und sind imagebildend für die Stadt Stuttgart.

Mit den im Jahr 2012 vom Gemeinderat zur Verfügung gestellten 2,8 Mio. € haben wir Maßnahmen begonnen und eine kontinuierliche Entwicklung auf diesem Gebiet gestartet. Einige Maßnahmen haben wir bereits erfolgreich umsetzen und etablieren können - lassen Sie uns auf diesem Gebiet weiterhin gemeinsame und innovative Wege gehen!

### **Ausbildung**

Die Ausbildungskampagne "Deine Stadt - Deine Zukunft" hat Wirkung gezeigt, dies zeigen die gestiegenen Bewerberzahlen bei den Auszubildenden, insbesondere bei jenen mit Migrationshintergrund. Eine Investition, die sich gelohnt hat und nachgehalten werden muss. Dieser Erfolg hat uns dazu veranlasst, unsere Präsenz und Anwesenheit bei Personalmessen und vergleichbaren Veranstaltungen deutlich zu erhöhen. Positiv erwähnt seien hier auch unsere Marketingfilme im Bereich Ausbildung!

Durch die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in (PIA) im Bereich der Kindertagesstätten konnte erreicht werden, dass ein Teil des notwendigen Personalbedarfs durch selbst ausgebildete und sehr gut qualifizierte Kräfte gedeckt werden kann. Aufgrund des Erfolges werden die Ausbildungsplätze im kommenden Jahr nochmals erhöht.

## **Firmenticket**

Die Einführung des Firmentickets ist ein Erfolg in doppelter Hinsicht. Zum einen hat der finanzielle Anreiz auf ein vergünstigtes Abonnement bei der SSB bereits jetzt zur Reduzierung des Individualverkehrs beigetragen. Immerhin konnte ein Zuwachs von 62 % der Abonnenten verzeichnet werden. Zum anderen ist die bezuschusste Fahrkarte auch ein wichtiger Anreiz, bei der Stadt Stuttgart zu arbeiten und spielt bei der Wahl des Arbeitgebers tatsächlich eine Rolle.

## **Tarif+**

Mit der Gewährung einer Arbeitsmarktzulage für die Erzieher/-innen in Kindertagesstätten ab 01.01.2014 hat die Stadt gezeigt, dass ihr die Vergütung und die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich am Herzen liegen. Aufgrund der tarifrechtlichen Gegebenheiten sind die Möglichkeiten im Bereich der Entlohnung stark begrenzt - mit der Zulage Tarif+ konnte ein für alle Seiten guter Weg gefunden werden.

## **Verdienst von Frauen und Männern**

Im öffentlichen Dienst richtet sich die Bezahlung nach fest vorgegebenen Kriterien (z. B. tarifvertragliche Eingruppierung, Voll-/Teilzeit, etc.) und ist damit für Frauen wie für Männer gleich.

Für diesen Bericht wurden die Karrierechancen von Frauen über die Themen 'Frauen in Führungspositionen' und 'Anteil der Frauen in höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen' hinaus durch das Statistische Amt detailliert analysiert.

Vielen Dank an Frau Heilweck-Backes und Herrn Stein für ihren umfangreichen Beitrag 'Einkommensstruktur der städtischen Mitarbeiter/-innen' und die Untersuchung zum Gender Pay Gap bei der Stadt. Es lohnt sich, diese Abschnitte zu lesen! Die Ergebnisse dieser Beiträge können als Ermutigung gesehen werden, um bei der Stadt zu arbeiten.

## **Altersstruktur des städtischen Personals**

Dieses Thema mit seinen Auswirkungen wird uns die nächsten Jahre beschäftigen, das zeigt uns der Anstieg des Durchschnittsalters auf 45,2 Jahre und der Anteil der über 55-Jährigen im Personalkörper mit annähernd 20,5 % deutlich.

Deshalb sind die Maßnahmen zur Gesunderhaltung unseres Personals ein wichtiger Beitrag der Personalfürsorge sowie der Personalvorsorge und nehmen auch bei unseren Mitarbeiter/-innen einen immer größeren Raum ein. Die steigende Zahl der Teilnehmer/-innen an den vielfältigen Angeboten zeigt, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind.





Schwerpunktthema

Personalgewinnung  
und  
Personalerhaltung



## Personalmarketing - Bewerbermanagement

Mit der Vorlage 49/2012 'Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung' hat der Gemeinderat zusätzliche Mittel für das Personalmarketing bereit gestellt. Die Verwaltung hat diese Mittel genutzt, um ihre Aktivitäten im Personalmarketing auszubauen. Beginnend mit den Ausschreibungen und Bewerbungen werden nachfolgend die Aktivitäten und Maßnahmen, die u. a. aufgrund der Vorlage ergriffen wurden, dargestellt.

### Bewerbermanagement

Für die vom Haupt- und Personalamt im Bewerbermanagement betreuten Ämter stellen die nachfolgenden Tabellen in einem Überblick die Entwicklungen dar, die sich bei Ausschreibungs- und Bewerberzahlen und bei einzelnen Aktivitäten für das Personalmarketing ergaben. Noch nicht eingeflossen sind die Daten zu den städtischen Eigenbetrieben und den Ämtern mit eigener Zuständigkeit für das Bewerbermanagement<sup>1</sup>. Diese Ämter und Eigenbetriebe sollen künftig mit stadtweiter Einführung des elektronischen Bewerbungsmanagements in die Berichterstattung über das Personalmarketinggeschehen einbezogen werden. Über die Entwicklungen im Personalmarketing für die Auszubildenden wird gesondert im Abschnitt 'Ausbildung' berichtet.

Zusammenfassend lassen die Daten folgendes erkennen:

Die positive Situation am Arbeitsmarkt und die demografische Entwicklung führen zu einer Verknappung der dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber. Gegen diesen Trend sind sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Tarif-Beschäftigten sowie im Beamtenbereich ansteigende Bewerberzahlen zu verzeichnen. Es ist davon auszugehen, dass hierzu die verstärkten Aktivitäten des Personalmarketings und die Personalwerbekampagnen für Mitarbeiter ("Wir sind schon da - Wann kommen Sie") und für Azubis ("Deine Stadt - Deine Zukunft") einen wichtigen Beitrag geleistet haben.

Die Nutzung von Internet-Jobbörsen gewinnt für die erfolgreiche Platzierung von städtischen Stellenanzeigen immer mehr an Bedeutung. Das Internet wird zunehmend zu einem zentralen Instrument der Stellensuche für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Die stadtweite Einführung eines elektronischen Bewerbungsmanagements, mit dem Bewerbungen über eine Internetplattform eingereicht werden können, ist deshalb ein Baustein für ein erfolgreiches und effizientes Personalmanagement.

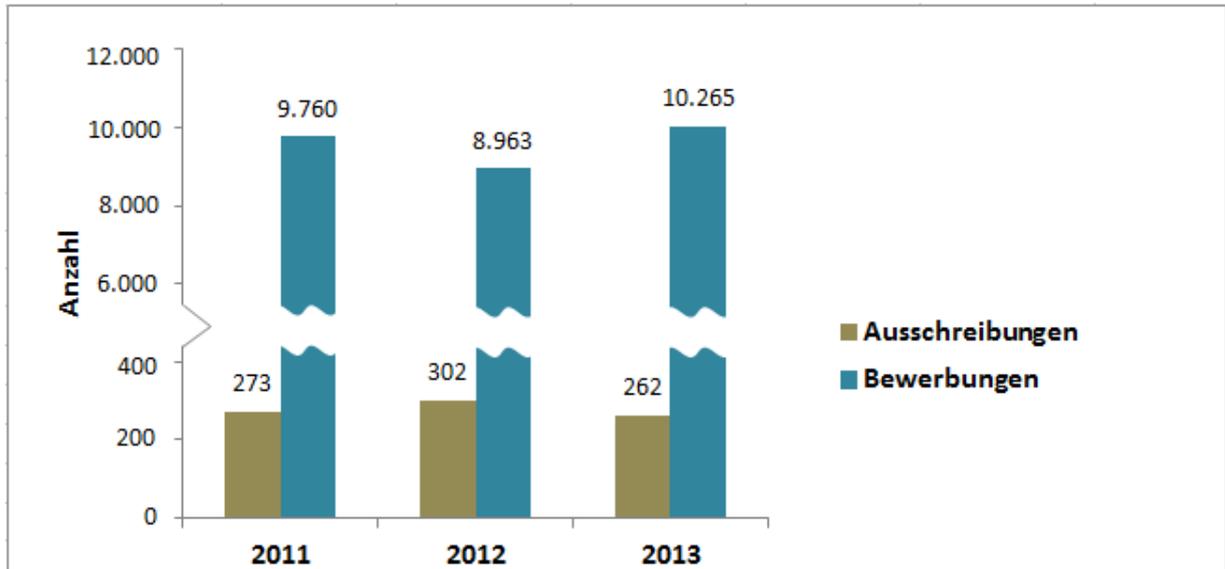
Aufgrund der demografischen Perspektiven ist es auch in Zukunft erforderlich, möglichst viele Bewerber mit unterschiedlichen, auf die Zielgruppe zugeschnittenen, professionell gestalteten Werbemaßnahmen anzusprechen. Modernes und erfolgreiches städtisches Personalmarketing besteht nicht mehr nur aus "klassischen" Anzeigen in Printmedien. Die Stadt muss sich auch im Stadtbild auf Werbeanlagen, im Hörfunk, in Kinos, auf Bewerbermessen und in den neuen Medien als attraktive Arbeitgeberin präsentieren.

---

<sup>1</sup> Eigenbetriebe und Ämter mit eigener Zuständigkeit für das Bewerbermanagement sind: AWS, BBS, ELW, Klinikum Stuttgart, SES, Jugendamt, Garten-, Friedhofs- und Forstamt, Hochbauamt, Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung sowie Amt für Umweltschutz.

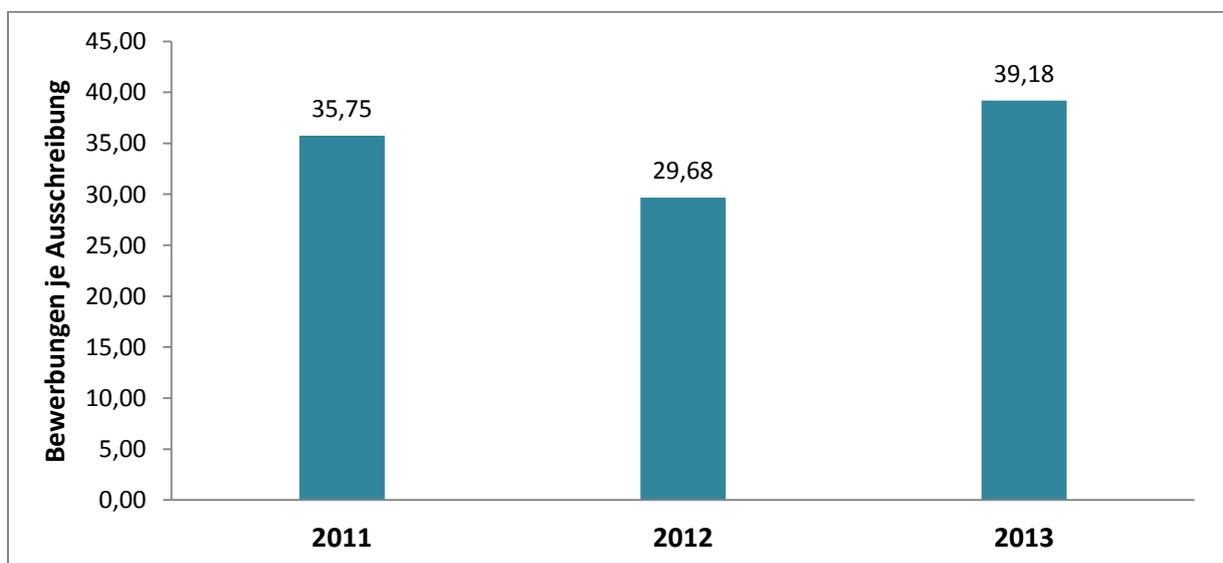
### Ausschreibungen und Bewerbungen pro Jahr

	2011	2012	2013
Ausschreibungen	273	302	262
Bewerbungen	9760	8963	10265



### Durchschnittliche Anzahl Bewerbungen pro Ausschreibung

	2011	2012	2013
Bewerbungen	9760	8963	10265
Ausschreibungen	273	302	262
Bewerbungen/Ausschreibungen	35,75	29,68	39,18

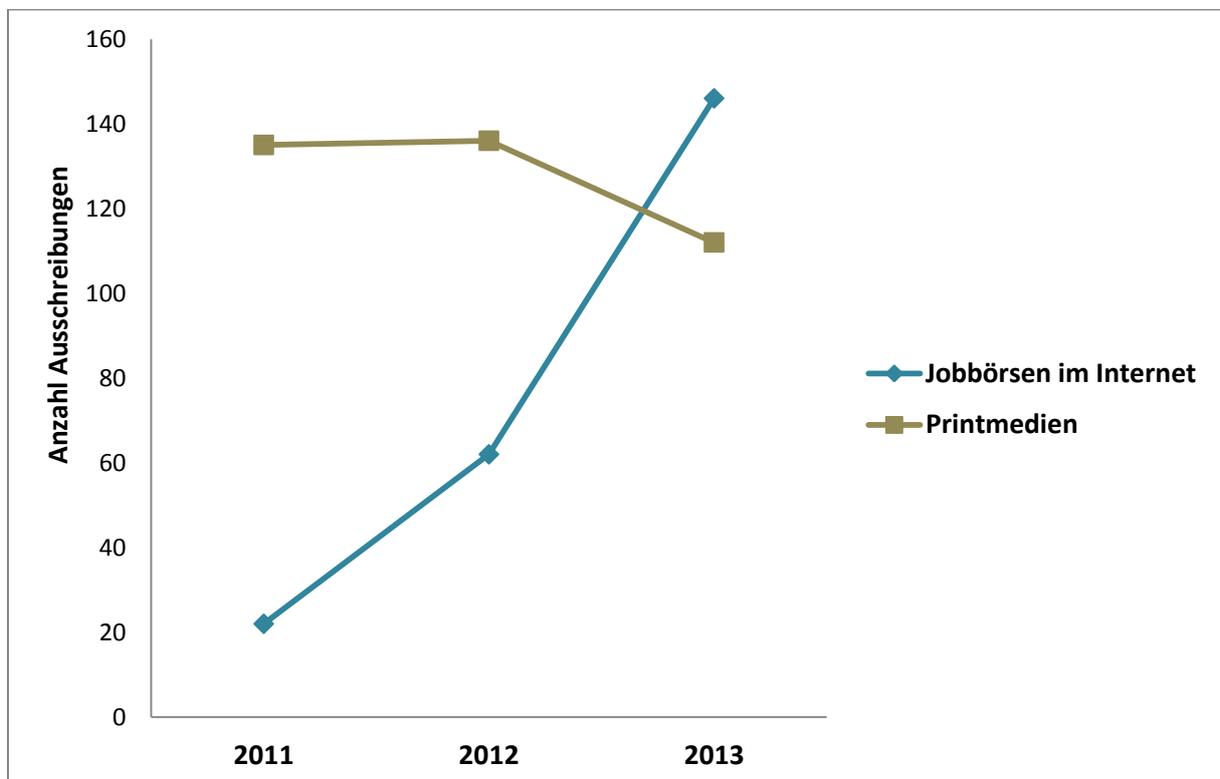


## Medien für Ausschreibungen

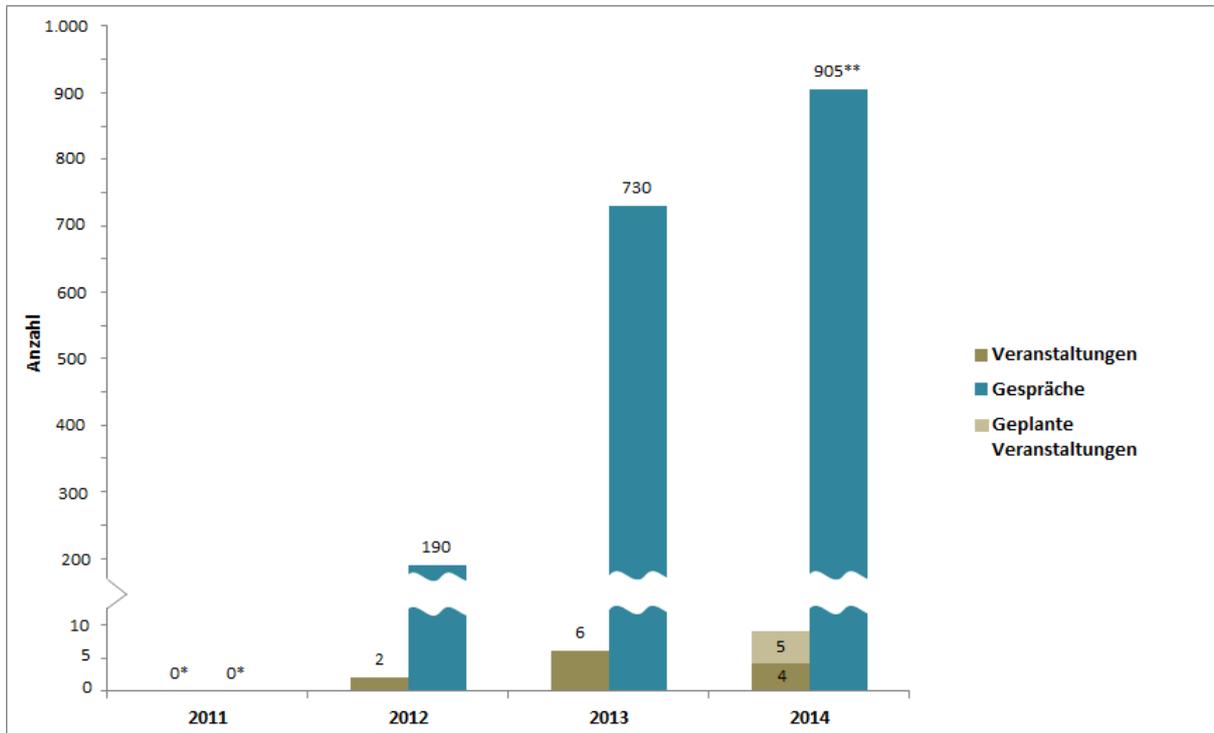
Grundsätzlich wird immer im Amtsblatt und auf dem Internetportal der Stadt ausgeschrieben. Zusätzlich wurde in folgenden Medien ausgeschrieben:  
(Mehrfachnennungen sind vorhanden)

	2011	2012	2013
Fachpresse	21	16	18
Tagespresse	92	88	66
Staatsanzeiger	17	28	26
Regionales Anzeigebblatt	5	4	2
Jobbörsen im Internet	22	62	146
Sonstige	9	21	21
<b>Summe Printmedien</b>	<b>135</b>	<b>136</b>	<b>112</b>

Die Ausschreibungen des Staatsanzeigers werden sowohl in der gedruckten Ausgabe als auch auf der zugehörigen Jobbörse auf der Homepage veröffentlicht, und somit sowohl als Printmedium wie auch als Jobbörse gewertet.



## Anzahl der Veranstaltungen und Gesprächszahlen pro Jahr



Veranstaltungen = Messeauftritte und Bewerbungstage an Hochschulen etc.

Gespräche = bei diesen Veranstaltungen mit Interessenten geführte Gespräche

\* Die Finanzierung der Personalmarketingmaßnahme wurde mit der GR-Drucksache 49/2012 genehmigt. Daher gab es 2011 noch keine Veranstaltungen.

\*\* Die Gesprächszahlen von 2014 sind Schätzungen auf Grundlage der Gesprächszahlen der Vorjahre, da die Mehrzahl der Veranstaltungen 2014 zum Erhebungszeitpunkt noch nicht stattgefunden hat.

## PIA - Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/-in

### Ein neuer Ausbildungsberuf: Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (PIA) - Die Situation beim Jugendamt der Landeshauptstadt Stuttgart

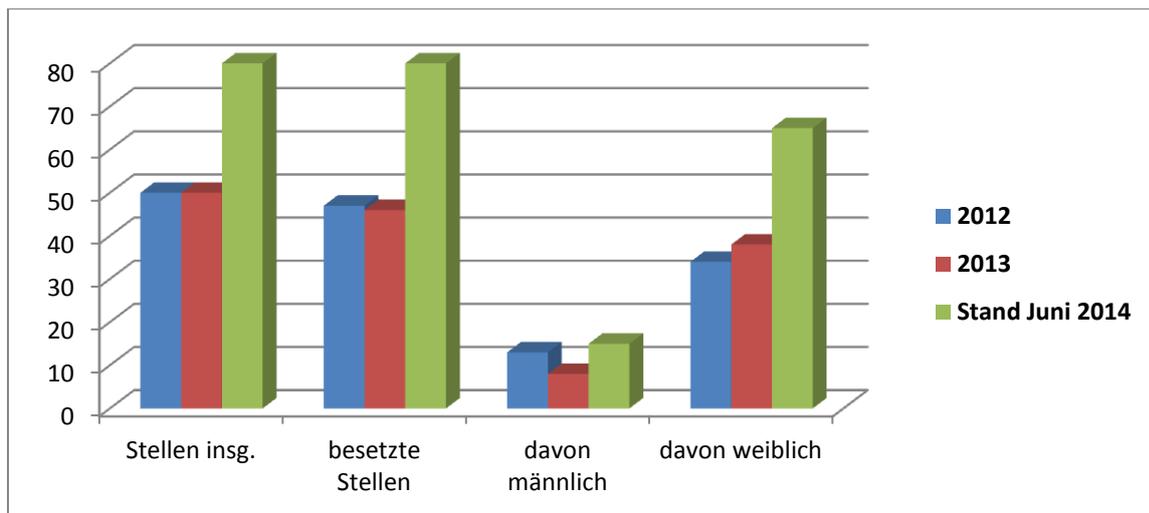
#### Vorgeschichte

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/Bewerberinnen für das Berufsbild Erzieher/Erzieherin 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.

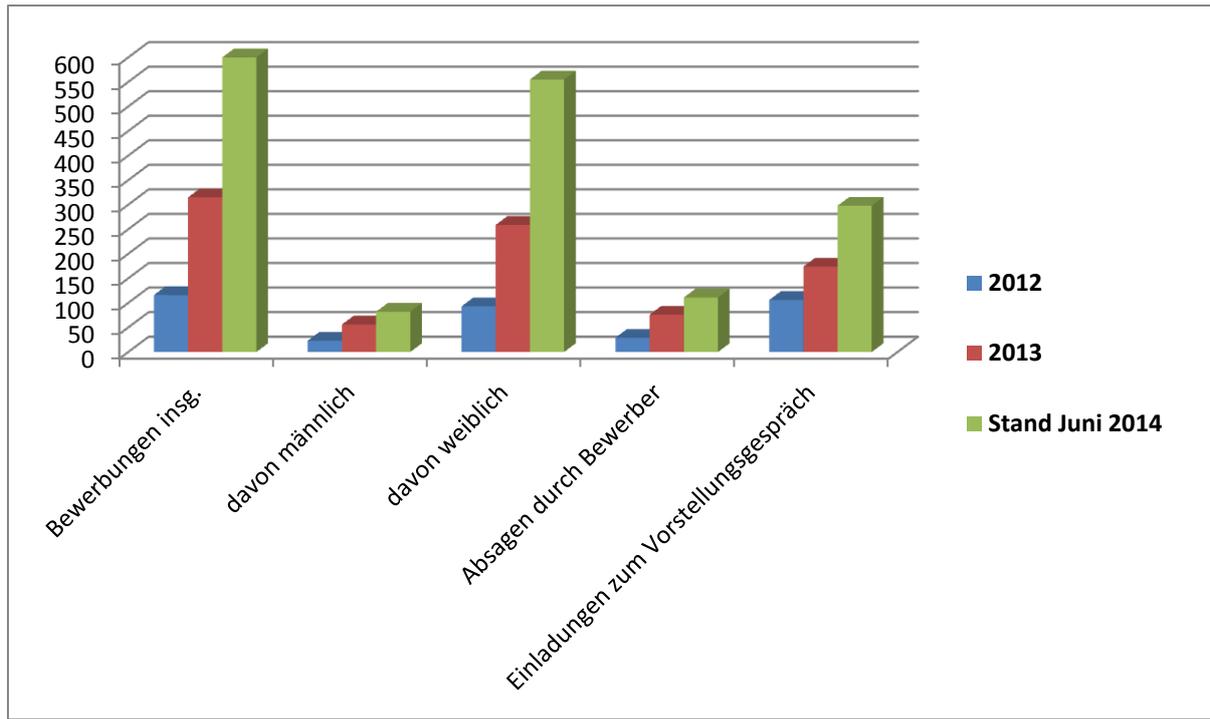


Pro Ausbildungsjahr fallen für 50 Ausbildungsplätze Kosten in Höhe von ca. 650.000 Euro an.

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

#### Bewerbungssituation

Die Bewerbungszahlen haben sich über die 3 Jahre fast jeweils verdoppelt. Dies zeigt, dass die neue Ausbildung bekannt und auch attraktiv für Schulabgänger und Personen ist, die eine weitere Ausbildung beginnen. 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.

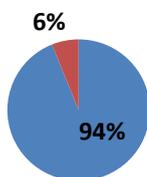


Positiv ist, dass sich mehr Männer beworben haben als in der klassischen Ausbildung zum Erzieher/ zur Erzieherin.

Eingestellte männliche Auszubildende:	PIA-Ausbildung	Anerkennungspraktikum
2012	13	9
2013	8	10
2014	15	6

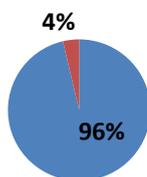
### Besetzte PIA-Stellen

Besetzte PIA-Stellen 2012



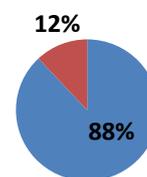
■ weiblich in Prozent  
■ männlich in Prozent

Besetzte PIA-Stellen 2013



■ weiblich in Prozent  
■ männlich in Prozent

Besetzte PIA-Stellen (Juni 2014)



■ weiblich in Prozent  
■ männlich in Prozent

## 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:

<b>Funktion / Tätigkeit</b>	<b>Entgeltgruppe 1)</b>
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. Vor Ablauf dieses Zeitraums wird entschieden werden, ob das Modell für dann neu zu gewinnende Fachkräfte weiter angeboten werden soll.

Die Zulage Tarif+ wurde von der Verwaltung im Anschluss an die Beschlussfassung des Gemeinderats unverzüglich eingeführt. Dies verursachte einen erheblichen Verwaltungsaufwand, da für alle in städtischen Kindertageseinrichtungen Beschäftigten geprüft und entschieden werden musste, ob sie die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage erfüllen. Für die positiv entschiedenen Fälle war die Auszahlung der Zulagen zu veranlassen. In der Einführungsphase hat sich gezeigt, dass die Regelungen zur Gewährung der Zulage klar, vollständig und praktikabel sind. Das Konzept für die administrative Abwicklung hat sich bewährt. Die Auszahlung der Zulage erfolgte erstmals im März 2014, rückwirkend zum 01.01.2014.

Die Zulage wurde im Zeitraum vom 01.01.2014 bis 30.06.14 an ca. 1.500 städtische Fachkräfte gezahlt. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Zulage Tarif+ einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung von pädagogischen Fachkräften für städtische Kindertagesstätten leistet. So ist seit Einführung der Zulage ein deutlicher Rückgang der Fluktuationsquote bei den durch die Zulage begünstigten Funktionen zu verzeichnen.

## Firmenticket der Landeshauptstadt Stuttgart (LHS)

Ab dem 01.04.2014 bietet die LHS ihren Beschäftigten ein vergünstigtes Firmenticket an. Dieses wird mit einem monatlichen Betrag je Nutzer von monatlich 27,60 € von der LHS bezuschusst und mit zusätzlichen 10% von der SSB rabattiert (im Vergleich zum Jedermann-Jahresticket). Berechtig zum Bezug des bezuschussten LHS-Firmentickets sind alle abhängig, gegen Entgelt Beschäftigten, die in einem aktiven Arbeits-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis zur LHS von mindestens 2 Monaten Dauer stehen. Das Verfahren zum Bezug des Firmentickets ist so ausgestaltet, dass auf den geldwerten Vorteil des Firmentickets keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Die Beschäftigten der LHS haben für das Firmenticket folgende Beträge zu entrichten:

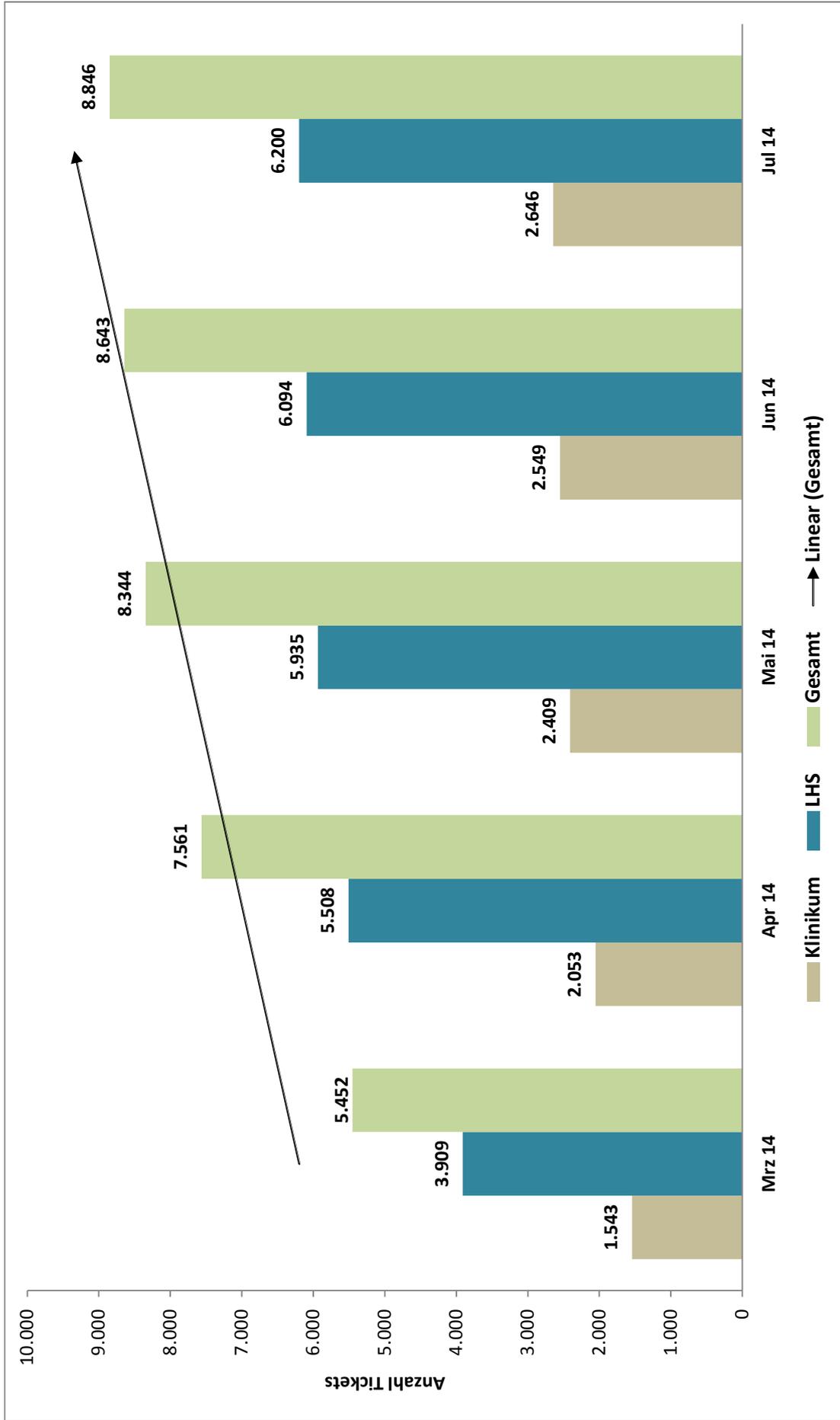
<b>Stand: 1. April 2014</b>	<b>Firmenticket-Abo persönlich</b>	<b>Firmenticket-Abo übertragbar</b>
1 Zone	30,00 Euro	38,85 Euro
2 Zonen	30,00 Euro	38,85 Euro
3 Zonen	50,00 Euro	58,85 Euro
4 Zonen	70,00 Euro	78,85 Euro
5 Zonen	90,00 Euro	98,85 Euro
6 Zonen	110,00 Euro	118,85 Euro
7 Zonen und mehr (Netz)	130,00 Euro	138,85 Euro
Zuschlag 1. Klasse	41,25 Euro	41,25 Euro

Das Firmenticket wurde erfolgreich und ohne zusätzliche personelle Ressourcen eingeführt. Das Angebot findet bei den Beschäftigten des LHS sehr großen Anklang. Zum 01.04.2014 wurden die bestehenden mehr als 5.450 Firmentickets ohne zusätzlichen Aufwand für die Bestandskunden auf die neue bezuschusste Variante umgestellt und zusätzlich 1.600 neue Firmenticketabos abgeschlossen. Die Zahl der Firmenticketabos ist seither stetig auf über 8.840 (Stand Juli 2014) angewachsen. In den ersten vier Monaten seit seiner Einführung haben sich fast 3.400 zusätzliche Abonnenten für das neue Firmenticket entschieden. Dies entspricht einem Zuwachs von mehr als 62 %. Die übertragbare Variante wird von ca. einem Viertel der Abonnenten gewählt.

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

Die Entwicklung der Abonnentenzahlen des Firmentickets stellt das nachfolgende Schaubild dar.

## Anzahl der Tickets Klinikum / LHS / Gesamt



## Betriebliche Gesundheitsförderung

Unter Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung, die einen wesentlichen Beitrag bei der Personalbindung darstellen, zählen sowohl

- a) Fortbildungsveranstaltungen mit Gesundheitsbezug,
- b) kollegial betriebener oder über Trainer "eingekaufter", durch zentrale Zuschüsse oder organisatorisch durch das Haupt- und Personalamt unterstützter und geförderter Bereich Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegung,
- c) kostenlose Sonderaktionen im Bereich medizinische Vorsorge,
- d) die Evaluation von Gesundheitsmaßnahmen,
- e) die betriebliche psychosoziale Beratung von Beschäftigten und Führungskräften der Ämter und Eigenbetriebe als auch
- f) die Koordination der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne einer Weiterentwicklung von Maßnahmen, übergeordneter Strukturen und Prozesse.

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

Unter der Rubrik Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden über das Informations- und Weiterbildungszentrum (IWZ) - zentral und als Inhouse-Veranstaltungen - eine große Bandbreite an Fortbildungen angeboten und von einer Vielzahl von Beschäftigten wahrgenommen (vgl. Tabelle 'Fortbildungen Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Gesundheitsförderung').

Fortbildungen Arbeits- und Gesundheitsschutz / Gesundheitsförderung 2013	Seminartage	Teilnehmer
Die erfolgreiche Unterweisung	—	—*
Prüfung von Leitern und Tritten	1x(0,5 Tage)	16
Die neue Arbeitsstättenverordnung und die neuen Regeln für Arbeitsstätten	1x(0,5 Tage)	9
Die neue Arbeitsstättenregel ASR V3 "Gefährdungsbeurteilung"	—	—**
Beruflichen Stress- und Belastungssituationen aktiv begegnen	3x(1Tag)	39
Erholsamer Schlaf ist machbar	5x(0,5 Tage)	62
Blitzentspannung mit Tropho-Training	2x(4x1,5 Std)	20
Entspannungstraining zur Blutdrucksenkung und Bluthochdruck-Prävention	2x(1 Tag)	27
Gesunde Körperhaltung am Arbeitsplatz	5x(1 Tag)	67
Gesundes und konzentriertes Sehen	2x(2 Tage)	26

\* wurde auf Januar 2014 verschoben

\*\* mangels Teilnehmer/innen nicht zustande gekommen

<b>Fortbildungen Arbeits- und Gesundheitsschutz / Gesundheitsförderung 2013</b>	<b>Seminartage</b>	<b>Teilnehmer</b>
Gesund und fit durchs Jahr mit abwechslungsreicher Ernährung	1x(1 Tag)	10
ABC der Schlankmacher	2x(1 Tag)	24
So bleiben Sie fit im Kopf!	2x(1,5 Tage)	25
Erste Hilfe/Ersthelferinnen und Ersthelfer im Betrieb	14x(2 Tage)	210
Erste Hilfe/Ersthelferinnen und Ersthelfer im Betrieb - Auffrischkurs -	22x(1 Tag)	345
Erste Hilfe am Kind	4x(1 Tag)	70
Ausbildung zur Brandschutzhelferin/zum Brandschutzhelfer	5x(0,5 Tage)	71
Ausbildung zum Brandschutzbetreuer/zur Brandschutzbetreuerin	—	—**
Fortbildung für Brandschutzbetreuerinnen und Brandschutzbetreuer	1x(1 Tag)	14
Aktivwoche Fit und Gesund – Kennlernangebot in der Mittagspause	6x(1 Std)	58
Life Kinetik – Sanfte sportliche Bewegung in Verbindung mit lebenslangem Lernen	2x(10x1 Std)	22
<b>Inhouse</b>		
Gesund leben-gesund bleiben – ein Best of Seminar	5x(1 Tag)	63
Betriebliche Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe	1x(1 tag)	11
Rückengymnastik mit Yoga-Elementen	2x(10x1 Std)	25
Resilienz statt Stress – Workshop für Organisationseinheiten	7x(1 Tag)	97
Tut wirklich nur der Rücken weh?	9x(10x15 min.)	92
	<b>117,5 Tage</b>	<b>1.403</b>

\* wurde auf Januar 2014 verschoben

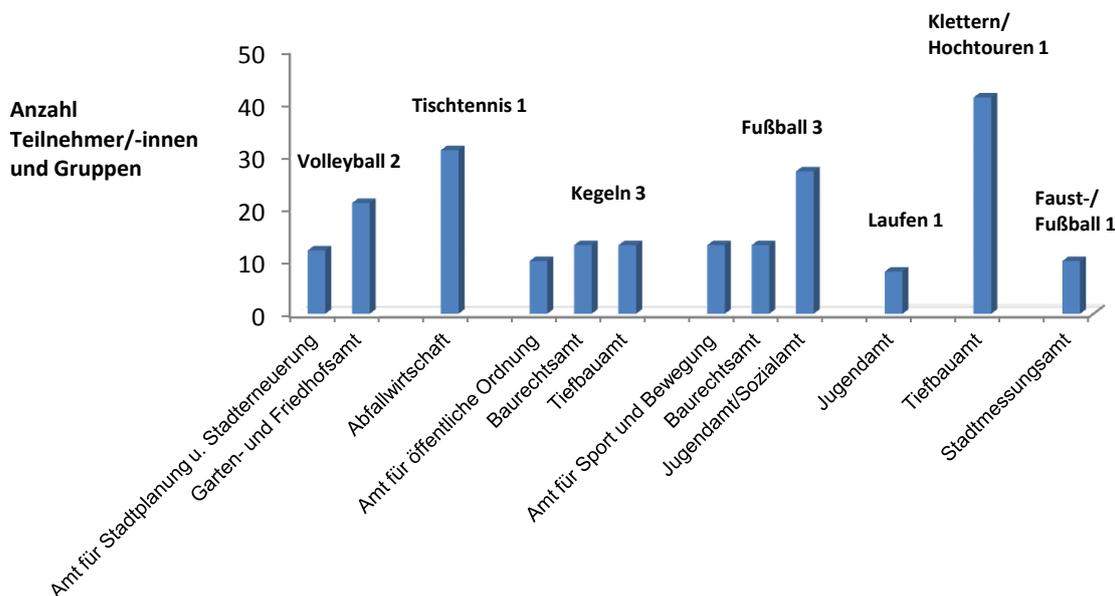
\*\* mangels Teilnehmer/innen nicht zustande gekommen

## **b) Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegungsförderung**

Im Betriebssport sind eine Vielzahl Kolleginnen und Kollegen aus den Ämtern und Eigenbetrieben aktiv und engagiert. Die Betriebssportgruppen sind fortlaufende, regelmäßige Angebote. Entweder es handelt sich dabei um amtsinterne, oftmals aber auch um ämterübergreifende Gruppen.

Die jeweiligen Ansprechpartner/innen finden interessierte Beschäftigte auf der Intranetseite unter der Rubrik 'Betriebssport'. Die Tabelle 'Amtsinterne und ämterübergreifende Betriebssportgruppen 2013' bietet einen Überblick über das Angebot.

### Amtsinterne und ämterübergreifende Betriebssportgruppen 2013 - Teilnehmer/innen und Gruppen in Ämtern/ Eigenbetrieben



Den städtischen Mitarbeiter(n)-innen werden von einzelnen Fitness-Centern Rabatte auf Jahresverträge gewährt, wenn die Betriebszugehörigkeit nachgewiesen wird. In 2013 haben von dieser Möglichkeit 36 Beschäftigte Gebrauch gemacht und Verträge bei Kieser abgeschlossen. Informationen dazu sind auf der Betriebssportseite im Intranet zu finden. Berechtigungsbescheinigungen sind zu erhalten bei der Abteilung zentrale Dienste des Haupt- und Personalamts (10-5.22).

Für eine bewegte Pause am Bildschirmarbeitsplatz steht seit einigen Jahren die Bewegungssoftware 'Fit at Work' zur Verfügung, die nach individuellen Bedürfnissen eingestellt werden kann. Beschäftigte können entscheiden, ob und wie oft sie sich vom Programm eine Bewegungspause vorschlagen lassen (oder diese Funktion ausschalten und das Programm nur bei Bedarf aufrufen), ob mit erklärender Stimme oder nur Bilder der Körperübungen zum Nach- bzw. Mitmachen gezeigt werden etc.. Die Software wird zentral vom Haupt- und Personalamt auf den Rechnern installiert.

In manchen Ämtern und Eigenbetrieben gab es in den vergangenen Jahren immer wieder auch Initiativen für gemeinsame sogenannte "bewegte Pausen". Sei es in Eigenregie in kleiner Gruppe mit kollegialer Anleitung für entspannende und kräftigende Gymnastik, als Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit, oder zentral koordiniert und mit externen Trainer/-innen organisiert, die entweder als Schnupperkurse über die Fortbildung zustande kamen oder als selbst finanzierte, kollegiale und amtsinterne Gruppenaktivität. In der Regel finden die bewegten Pausen das ganze Jahr fortlaufend und 1 Mal wöchentlich in der Mittagspause statt.

Die Tabelle 'Bewegte Pausen 2013-2014' mit dem aktuellen Gruppenbestand Mitte Juli 2014 ist vermutlich nur eine exemplarische Übersicht, da die Dokumentation der gesundheitsfördernden Bewegungsangebote noch in den Anfängen steckt. Dass für bewegte Pausen größerer Bedarf existiert, wurde über Abfragen in den ARGUSSen - den Arbeitskreisen Gesundheit und Soziales der Ämter und Eigenbetriebe - ermittelt. In den Haushaltsmitteln ist deshalb zur dezentralen Förderung ein Zuschuss von 20 % für die Anschaffung flexibler Möbel (leicht ab- und wieder aufzubauen) für Besprechungsräume in Ämtern und Eigenbetrieben vorgesehen.

Voraussetzung für die Bezuschussung ist, dass in den so ausgestatteten Räumen auch Bewegte Pausen als Gruppen-Angebote durchgeführt werden. (Beantragung über den Fachdienst Betriebliche Gesundheitsförderung (GZ 10-5.42) mit Nachweis - Bewilligung so lange Mittel vorhanden).

<b>Bewegte Pausen 2013-2014</b>				
	<b>Angebot</b>	<b>Anzahl Gruppen</b>	<b>Teilnehmer/innen</b>	<b>Ort</b>
Sozialamt	Rückengymnastik/ Yoga	1	12	Zentraler Raum IWZ
Stadtplanung	Rückengymnastik/ Yoga	2	24	Zentraler Raum IWZ
L/OB K	Rückengymnastik/ Yoga	2	20	Zentraler Raum IWZ
Gesundheitsamt	Rückengymnastik/ Yoga	1	12	Eigener Raum
Jugendamt	Qi Gong - Schnupperangebot/ 4 Einheiten	2	41	Eigener Raum
<b>Alle Teilnehmer/-innen</b>		<b>8</b>	<b>109</b>	

Zusätzlich zu den fortlaufenden Gruppen bestehen auch ämterübergreifende jährliche Sportveranstaltungen. Zum Beispiel organisiert das Jugendamt 2014 zum vierten Mal für alle LHS Beschäftigten ein sommerliches Beachvolleyballturnier in Fellbach.

2014 kooperierten Jugendamt und Haupt- und Personalamt intensiv bei der Organisation der Teilnahme und Betreuung eines "Stadt Stuttgart" Teams beim Firmenlauf des Württembergischen Leichtathletik-Verbands auf der Waldau, zu dem sich 193 Beschäftigte angemeldet haben. Gesponsert wurden T-Shirts, ein Stand als Treff für unsere Läufer/-innen mit Pavillon, gesunder Verpflegung und Sitzgelegenheiten für das Lauf-Team als auch ihre Fans.

Sport im Park für die Mitarbeiter/-innen läuft erfolgreich im zweiten Jahr, mit wachsender Teilnehmerzahl. Von Ende Mai bis Ende September sporteln LHS-Beschäftigte aus vielen Ämtern und Eigenbetrieben zusammen im Stadtgarten bei der Universität: Koordination, Ausdauer, Beweglichkeit, Kräftigung und Dehnung bei jeder Menge Spaß stehen dabei im Zentrum. Im Sommer 2014 nehmen Beschäftigte aus folgenden Betriebsteilen teil: 10, 12, 15, 20, 23, 29, 32, 34, 36, 40, 41, 50, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 65, 66, 67, AK/54, AWS, BBS, ELW, GPR-GS, Klinikum, L/OB, S/OB und WFB.

LHS-weite Sportveranstaltungen	2013		2014	
	Gruppen/ Teams	Teilnehmer/ innen	Gruppen/ Teams	Teilnehmer/ innen
Einmal jährlich				
Teilnahme am WLW Firmenlauf als Team „Stadt Stuttgart“	1	50	1	193
Beachvolleyballturnier Fellbach	19	40	21	44
<b>Wöchentlich Mai-September</b>				
Sport im Park für Beschäftigte im Stadtgarten	1	65	2	213

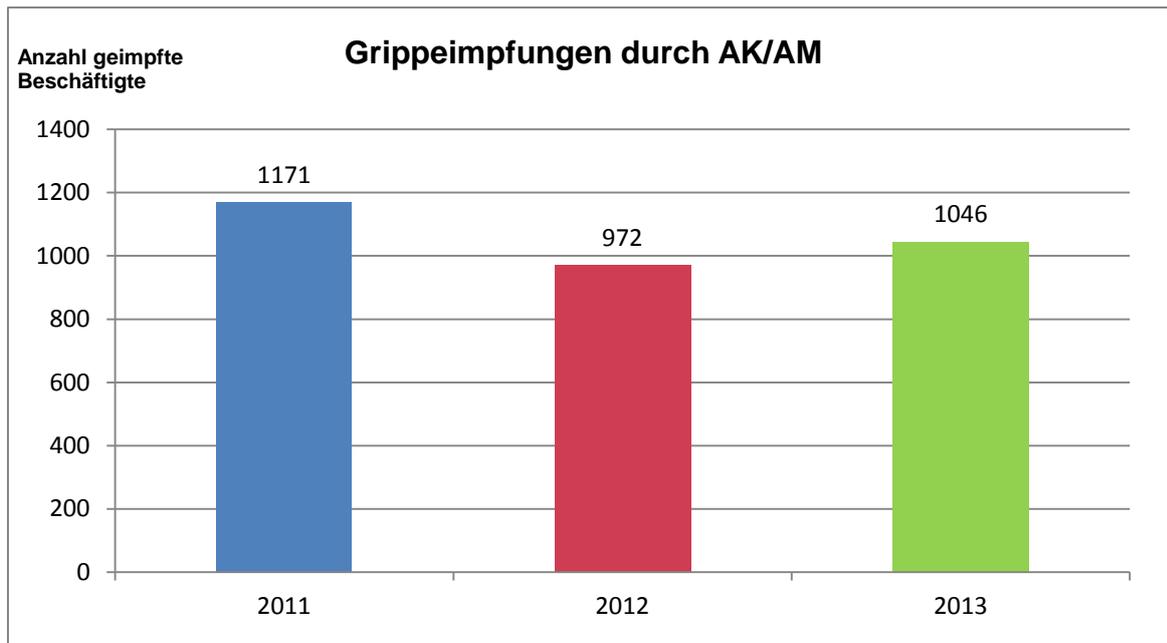
Der über viele Jahre - zunächst vom Amt für Stadtplanung und später vom Tiefbauamt - organisierte "Planer Cup" (jährlicher Wettbewerb mit verschiedenen Disziplinen Leichtathletik, Schwimmen, Radfahren, Kegeln) wurde leider mangels ausreichender Nachfrage nach vielen Jahren 2013 eingestellt. Womöglich steigt die Nachfrage im Laufe des Jahres und der Cup lebt wieder auf?

Die jährlichen Gemeinschaftsveranstaltungen im Sport bieten nicht nur die Möglichkeit, sportlich nach dem passenden Angebot zu "schnuppern", sondern auch sozial: nicht selten lernt man viele, nette Kollegen/-innen aus anderen Betriebsteilen kennen oder trifft sich mal wieder nach längerer Zeit und tauscht sich aus. Neben dem Spaß und der Bewegung an sich, fördern die Gemeinschaftsaktivitäten den Zusammenhalt und das Betriebsklima. Die Rückmeldungen zu den Aktionen fallen immer sehr erfreulich aus. Auch tun sich viele in der Vorbereitung zusammen, z.B. in Lauf- oder Trainingsgruppen, so dass sich auch über alltägliche Kontakte neue Bezüge entwickeln. Auch dies wird in der Regel sehr geschätzt.

Da Bewegung zentral für die Gesundheit ist - psychisch im Sinne des Spannungs- und Stressabbaus und physisch für die körperliche Fitness - stellt Betriebssport und gesundheitsorientierte Bewegung einen wesentlichen Baustein im betrieblichen Gesundheitsmanagement dar. Der Auf- und weitere Ausbau entsprechender Angebote und Strukturen, interner und externer Kooperationen ist von daher fortlaufende Aufgabe. Das Haupt- und Personalamt mit seinen verschiedenen Abteilungen (10-3, 10-5, 10-5.2), die Koordination betrieblicher Gesundheitsförderung (10-5.42), das Amt für Sport und Bewegung und verschiedene Ämter und Eigenbetriebe kooperieren zunehmend enger, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Eine Betriebssportkonzeption, die dem Ganzen einen Rahmen gibt und den Aufbau befördern soll, wird parallel zentral erarbeitet.

### 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 Graphik.



Im Aktionszeitraum Juni bis September 2014 besteht 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. Bei Beschäftigten der LHS können alle Altersgruppen einen unkomplizierten Vorsorgetest machen. Intensiver davon Gebrauch zu machen wird Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr empfohlen. Detaillierte Informationen vom Arbeitsmedizinischen Dienst mit entsprechenden Hinweisen zur Teilnahme an der Vorsorgeuntersuchung finden sich auf der Intranet-Seite unter 'Aktuelles' bzw. wurden mit der Juni-Gehaltsbeilage versandt.

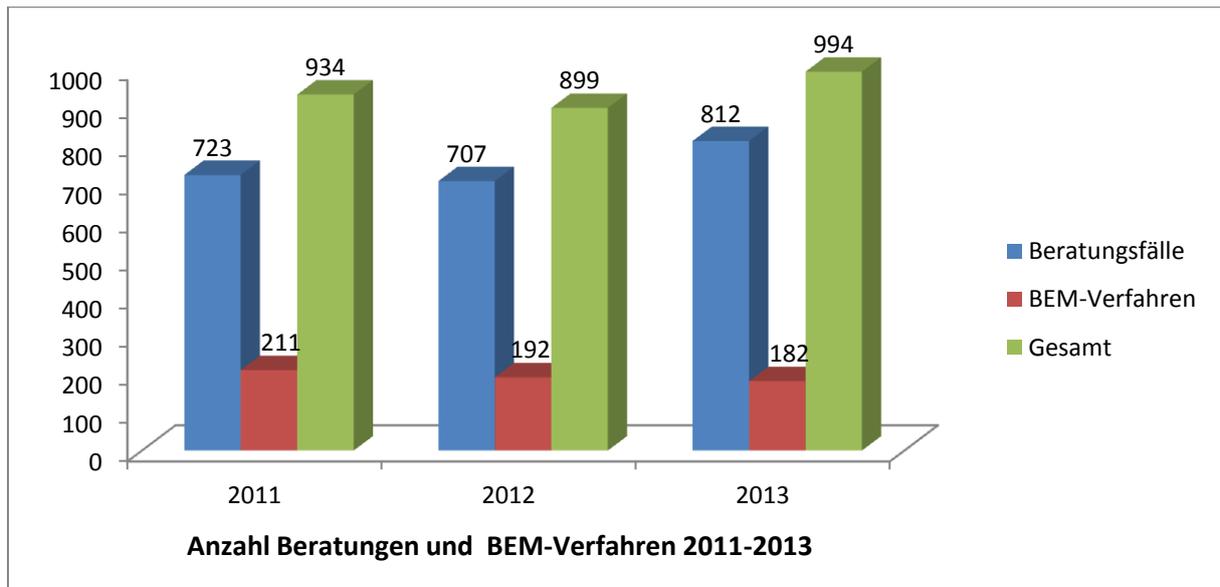
#### **d) Evaluation 'Betriebliches Eingliederungsmanagement'**

Ein zentrales Thema des Gesundheitsmanagements ist die betriebliche Eingliederung nach längerer Erkrankung. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Arbeitnehmer(n)-innen ein freiwillig zu nutzendes Eingliederungsmanagement bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres anzubieten. Bei der LHS wurde 2008 das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. 2012/ 2013 wurde das Verfahren nach 5-jähriger Praxis evaluiert. Die Evaluation fand in Kooperation der Beraterinnen (10-5.41), der Koordinatorin (10-5.42) und dem Fachdienst-Leiter zusammen mit internen Expert/-innen aus Ämtern und Eigenbetrieben statt.

Die Ergebnisse der Auswertung aus 4 Workshops mit 39 Experten/-innen wurden verknüpft mit BEM-Inanspruchnahme-Daten aus den Gesundheitsberichten der Ämter und Eigenbetriebe (exemplarisch für das Jahr 2012). Der Evaluationsbericht wurde Anfang 2014 abgeschlossen und dem Personalbeirat mit Handlungsempfehlungen für die Optimierung des Verfahrens im Februar vorgestellt. Der Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung erarbeitet einen Vorschlag bzw. "Fahrplan" zum weiteren Optimierungs-Vorgehen.

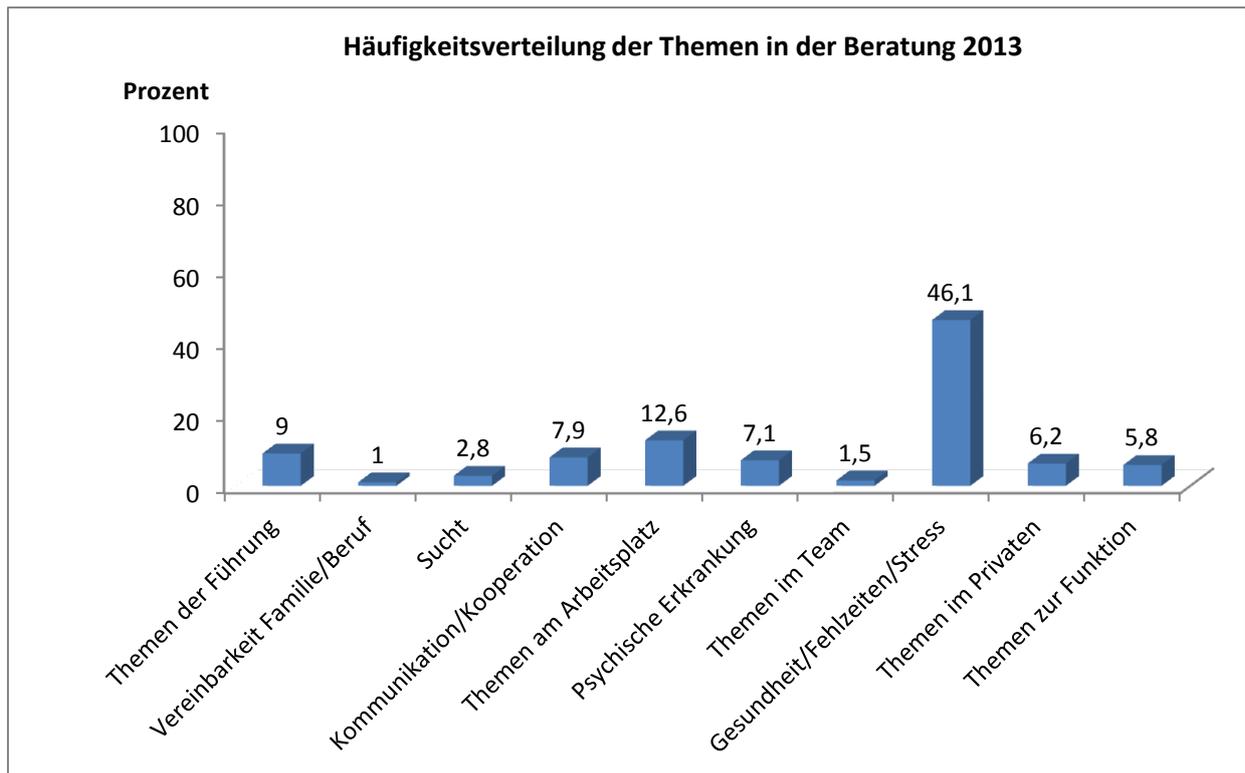
**e) Amts- und betriebsbezogene Beratung durch den Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit**

Die Gesamtzahlen der Beratungsfälle beim Fachdienst betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit haben innerhalb der letzten 3 Jahre zugenommen. Gleichzeitig ist der Anteil der BEM-Verfahren zurückgegangen (vgl. Graphik 'Anzahl Beratungen und BEM-Verfahren 2011-2013')



Spitzenreiter bei den Beratungsthemen waren in den Jahren 2011, 2012 und 2013 jeweils die Themen Gesundheit, Fehlzeiten und Stress (s. nachfolgende Tabelle).

Mit 46,1 Prozent aller Beratungsthemen in 2013 belegten Themen aus diesem Spektrum Rang 1. In allen 3 Jahren lagen die 'Themen am Arbeitsplatz' auf Rang 2 und 'Themen der Führung' auf Rang 3. Prinzipiell gibt es in der Gewichtung der 8 Themenkomplexe über die Jahre hinweg nur geringfügige Schwankungen um wenige Prozentpunkte nach oben oder unten, die Grundtendenz bleibt gleich.



#### f) Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

Im September 2013 fand ein Workshop unter Leitung von Personalbürgermeister Herrn Wölfle, Haupt- und Personalamtsleiter Herrn Reichert und des Fachdienstes betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit für die Verwaltungsspitze der Ämter und Eigenbetriebe statt. Thema: Von der betrieblichen Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).

Ziel ist die Weiterentwicklung der bestehenden innerbetrieblichen Gesundheitsförderung von einer reichhaltigen Angebotslandschaft zu einer auf betriebsspezifische Bedarfe angepassten Maßnahmenplanung und Steuerung für die nachhaltige Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung aller Beschäftigten. Die Ergebnisse des Workshops wurden zusammen mit einem Vorschlag des Fachdienstes zum weiteren Vorgehen im Arbeitsschutzausschuss (ASA) im November 2013 vorgestellt.

Die in 2014 entsprechend gebildete Projektgruppe Aufbau BGM startet unter der Federführung des Fachdienstes Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit im Juli. Zu den Mitgliedern gehören der Arbeitssicherheitstechnische Dienst, der Arbeitsmedizinische Dienst, der Personalservice des Haupt- und Personalamtes, Personalentwicklung/Fortbildung, Personal- und Schwerbehindertenvertretung. Der inhaltliche Schwerpunkt, auf den die Arbeitsgruppe sich zunächst konzentriert, ist das Thema 'Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz'. Nach einer Bestandsaufnahme zu bereits bestehender betrieblicher Präventionsformen und gegebener Verhältnisse werden sowohl konkrete Maßnahmen erarbeitet als auch ggfs. erforderliche neue Strukturen aufgebaut.

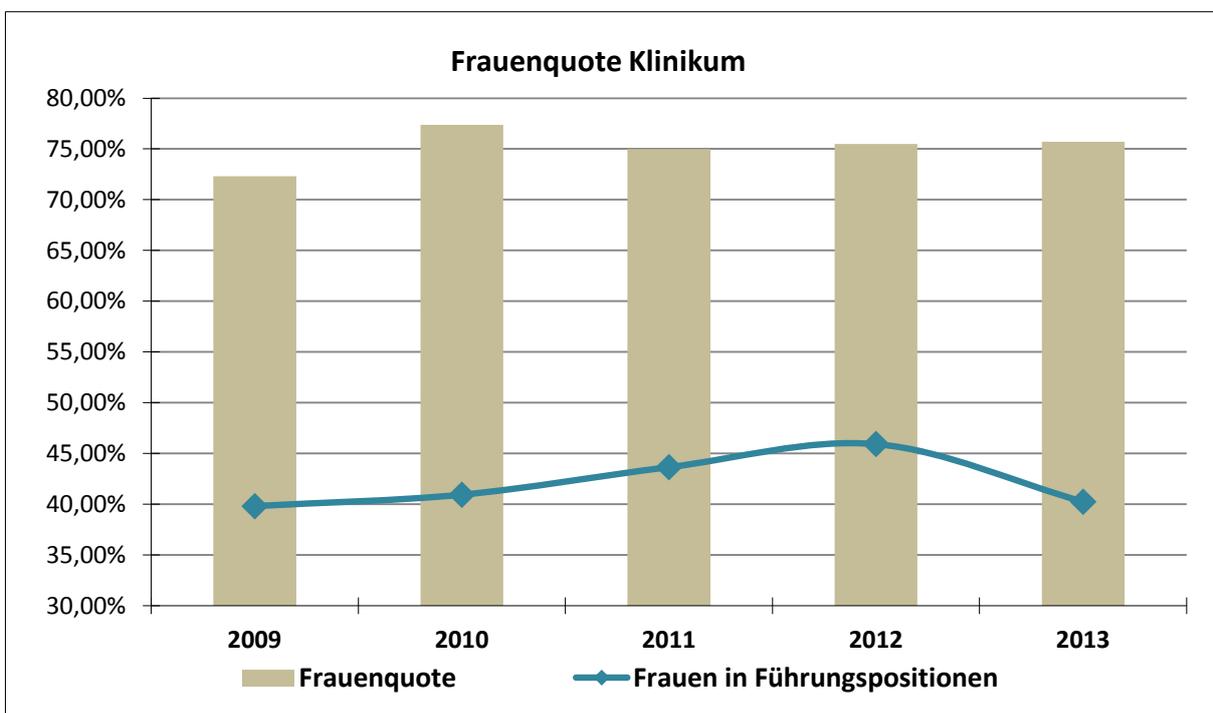
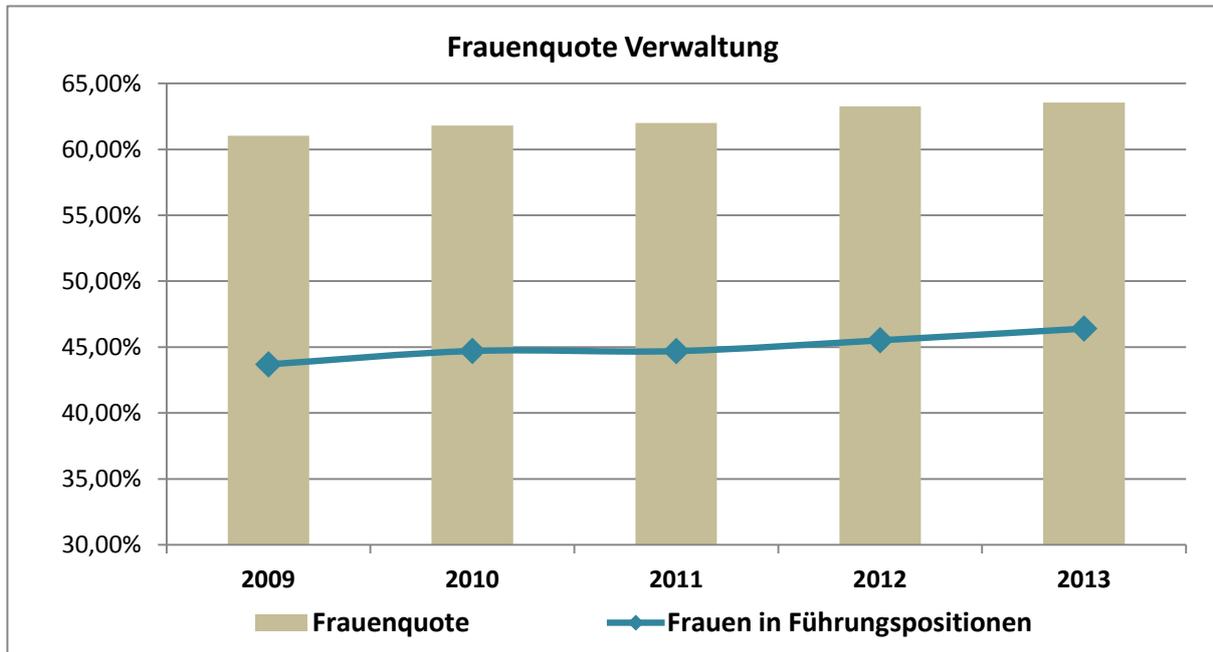


Mitarbeiterinnen  
bei der  
Stadtverwaltung  
Stuttgart



## Frauenquote

<b>Verwaltung</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Frauenquote	61,02%	61,80%	62,00%	63,26%	63,54%
Frauen in Führungspositionen	43,69%	44,71%	44,70%	45,52%	46,41%
<b>Klinikum</b>					
Frauenquote	72,31%	77,39%	74,98%	75,48%	75,72%
Frauen in Führungspositionen	39,80%	40,93%	43,65%	45,93%	40,24%



# Frauen in Führungspositionen 2013

Führungsebenen ... Amt / Eigenbetrieb	Führungs- personen insgesamt	davon Frauen	... Ebene 1		... Ebene 2		... Ebene 3		... Ebene 4		... Ebene 5		... Ebene 6	
			Bürgermei- ster- u. Re- ferentinnen	Stabstellen- leiterinnen (BMA)	Amtsleiter- innen	Abteilungs- leiterinnen	Dienst- stellen- leiterinnen	Bereichs- leiterinnen	Einrichtungs- leiterinnen	Sachgebiets- leiterinnen	Team- leiterinnen	Sonstige Leitungen		
Bürgermeisteramt	26	8	3										2	
Haupt- und Personalamt	52	18					2					2	3	8
Statistisches Amt	14	3											2	1
Rechnungsprüfungsamt	12	6					1						5	
Bezirksämter	44	24			7								17	
Stadtkämmerei	17	4					1						3	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	20	5					2						2	1
JobCenter Stuttgart	30	15						10					5	
Rechtsamt	1	0												
Amt für öffentliche Ordnung	103	53			1			2					10	1
Standesamt	8	7			1		2						4	
Amt für Umweltschutz	20	5					1						4	
Branddirektion	24	1											1	
Schulverwaltungsamt	15	8			1		2						5	
Kulturamt	69	46			1		3		3	3		18	8	7
Sozialamt	31	21					3		17			1		
Jugendamt	239	194					4		9	18		163		
Amt für Sport und Bewegung	8	2					1						1	
Gesundheitsamt	15	7					2						5	
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	28	8					2						6	
Stadtmessungsamt	20	2					1						1	
Baurechtsamt	19	5			1		1						3	
Hochbauamt	23	8					3						5	
Tiefbauamt	61	4					1						3	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	34	4											1	2
Eigenbetrieb ELW	60	40			1		6			14				19
Eigenbetrieb SES	43	3											2	
Eigenbetrieb AWS	42	4					3						1	
Eigenbetrieb BBS	21	5			1		2						2	
<b>Gesamt 2013</b>	<b>1.099</b>	<b>510</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>184</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>54</b>
Davon in Teilzeit (TZ)						<b>TZ 10</b>	<b>TZ 5</b>	<b>TZ 11</b>	<b>TZ 36</b>	<b>TZ 38</b>	<b>TZ 13</b>	<b>TZ 16</b>	<b>TZ 36</b>	<b>TZ 16</b>
Vergleich Vorjahr 2012	<b>1.105</b>	<b>503</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>112</b>	<b>178</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>54</b>

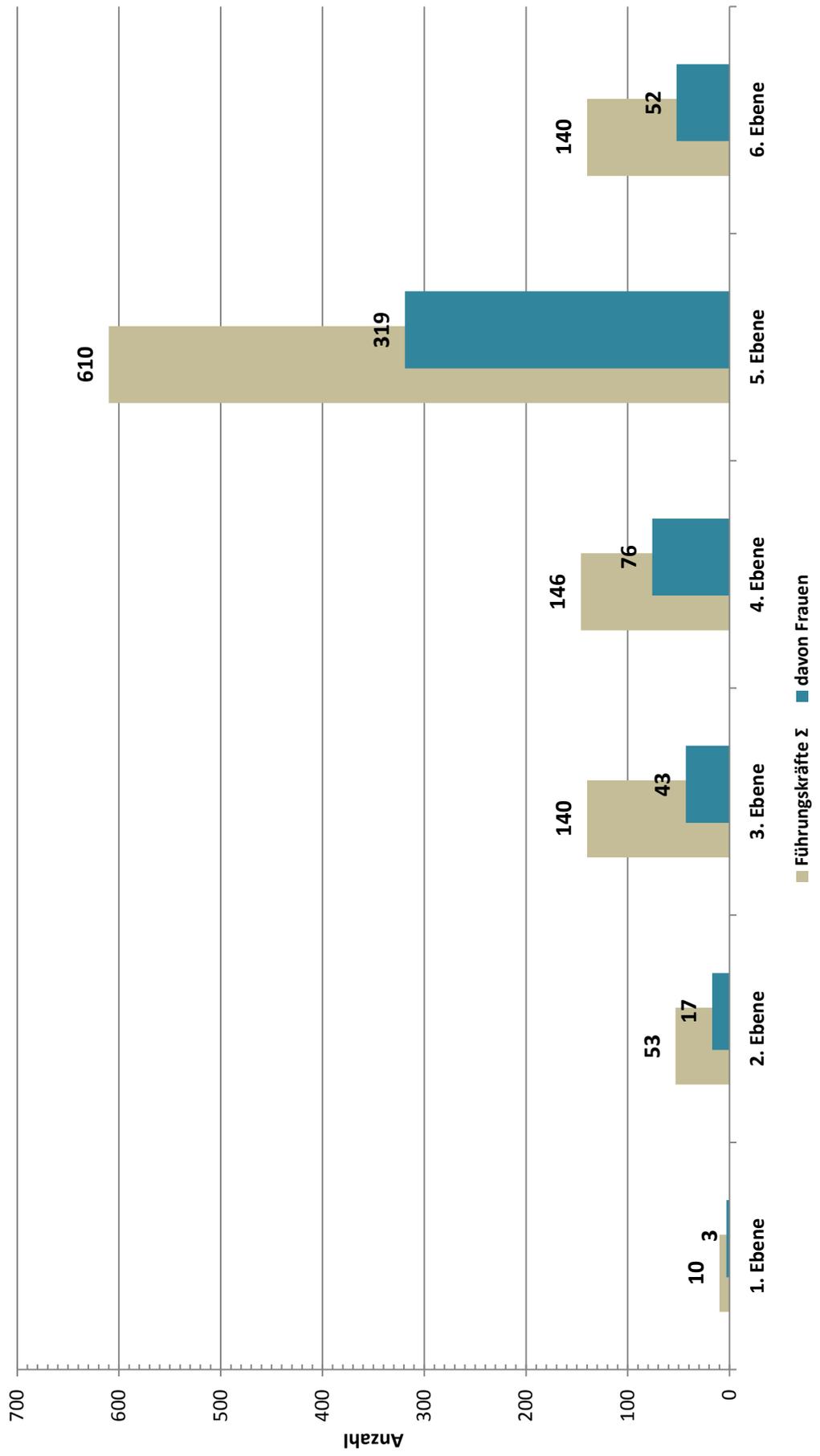
## Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe (ohne Klinikum)

Führungsebenen	2011			2012			2013		
	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%
1. Ebene	11	3	27%	11	3	27%	10	3	30%
2. Ebene	52	16	31%	54	16	30%	53	17	32%
3. Ebene	140	42	30%	148	43	29%	140	43	31%
4. Ebene	125	54	43%	129	61	47%	146	76	52%
5. Ebene ohne Kital	427	160	37%	443	169	38%	428	156	36%
5. Ebene mit Kital	599	310	52%	619	326	53%	610	319	52%
6. Ebene	131	48	37%	144	54	38%	140	52	37%
$\Sigma$ ohne Kital	886	323	36%	929	346	37%	917	347	38%
<b>Insgesamt</b>	<b>1.058</b>	<b>473</b>	<b>45%</b>	<b>1.105</b>	<b>503</b>	<b>46%</b>	<b>1.099</b>	<b>510</b>	<b>46%</b>

### Erläuterung der Führungsebenen:

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

### Verwaltung: Frauen in Führungspositionen



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

## Frauenanteil in den Führungsfunktionen im Klinikum

Führungsfunktionen	2011			2012			2013		
	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%	Führungskräfte $\Sigma$	davon Frauen $\Sigma$	%
<b>Verwaltung</b>									
1. Ebene	8	1	13%	8	1	13%	16	3	19%
2. Ebene	26	12	46%	30	17	57%	33	18	55%
<b>Pflege</b>									
1. Ebene	1	1	100%	1	1	100%	10	8	80%
2. Ebene	20	15	75%	20	15	75%	83	68	82%
3. Ebene	119	103	87%	121	110	91%	--	--	--
<b>Ärzte</b>									
1. Ebene	57	4	7%	57	4	7%	47	5	11%
2. Ebene	202	53	26%	205	55	27%	231	67	29%
<b>Insgesamt</b>	<b>433</b>	<b>189</b>	<b>44%</b>	<b>442</b>	<b>203</b>	<b>46%</b>	<b>420</b>	<b>169</b>	<b>40%</b>

Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum ab 2013:

### Verwaltung und zentrale Institute des Klinischen Direktors

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

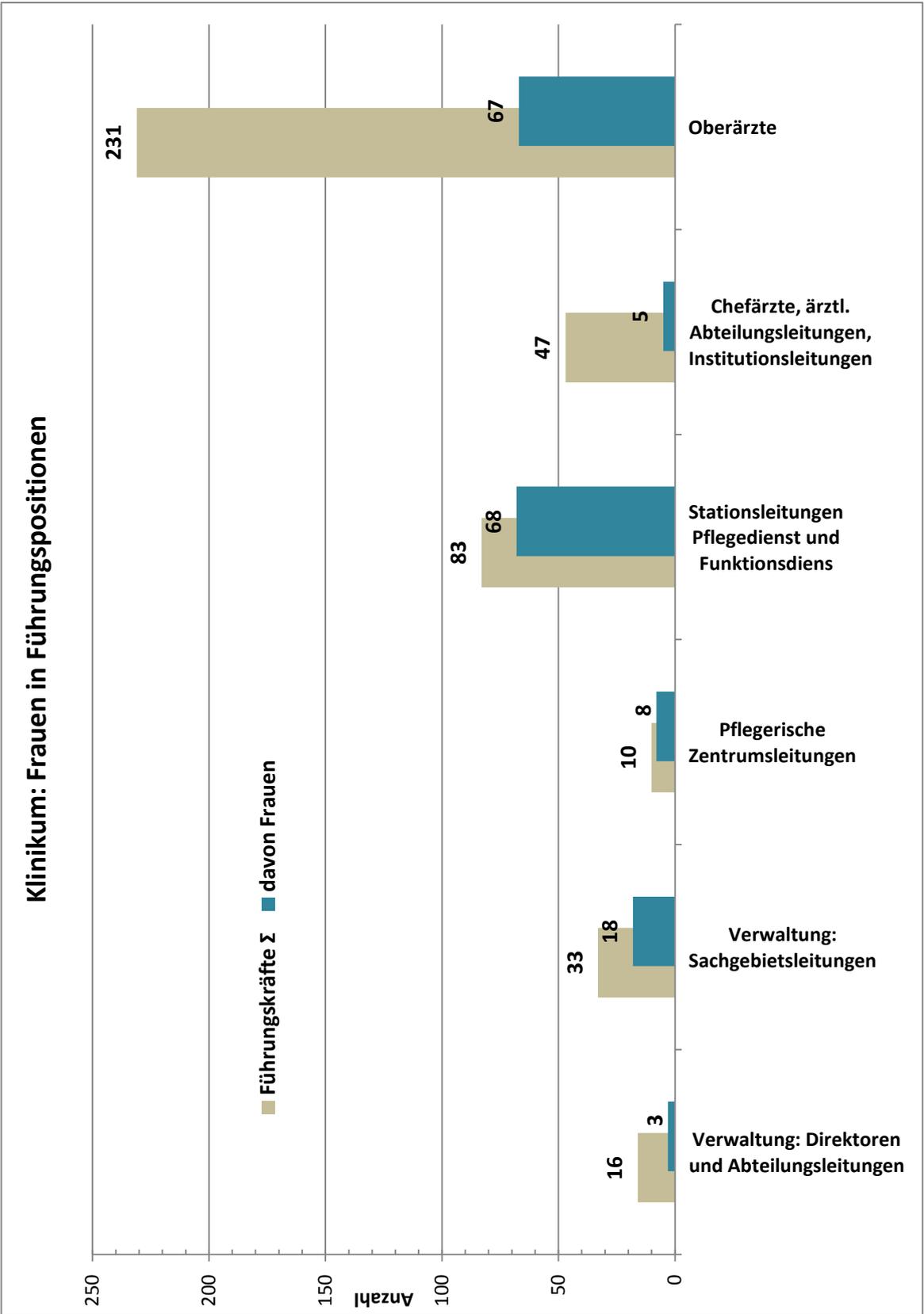
### Pflege

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

### Ärzte

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

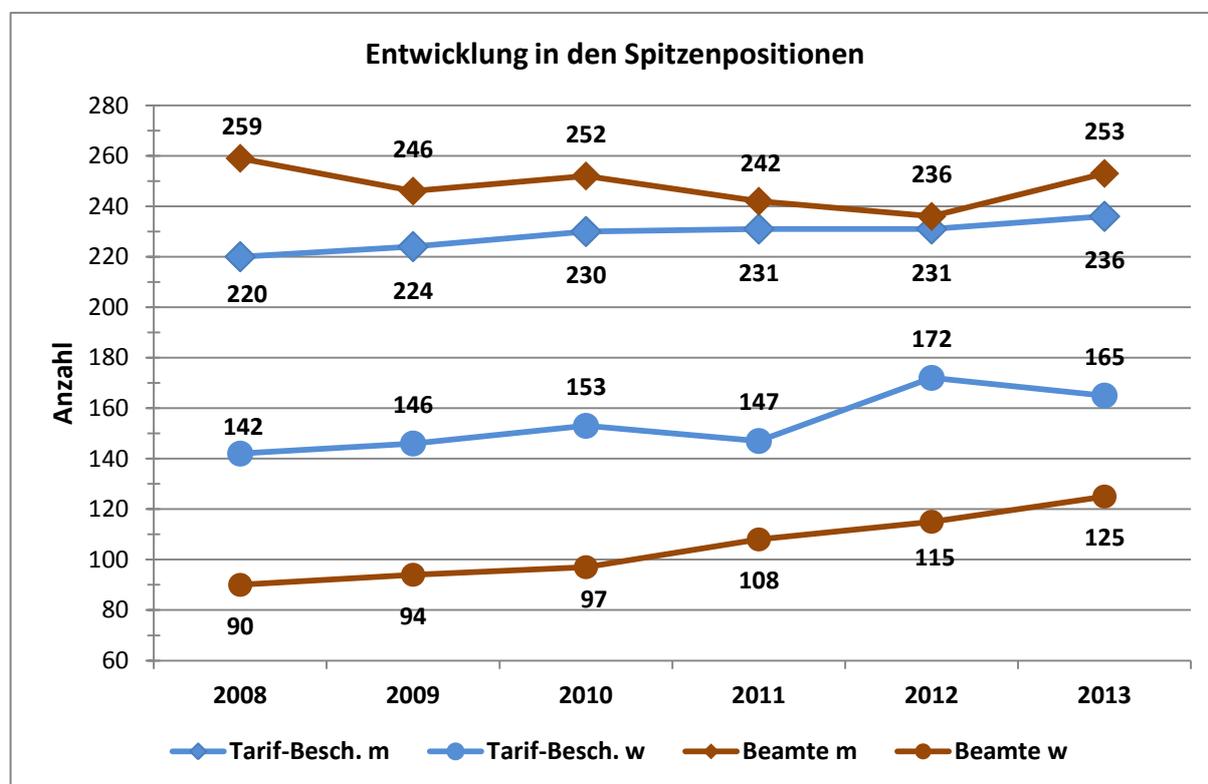
Die Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum 2010 -2012 sind im Abschnitt Glossar / Methodik aufgelistet.



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

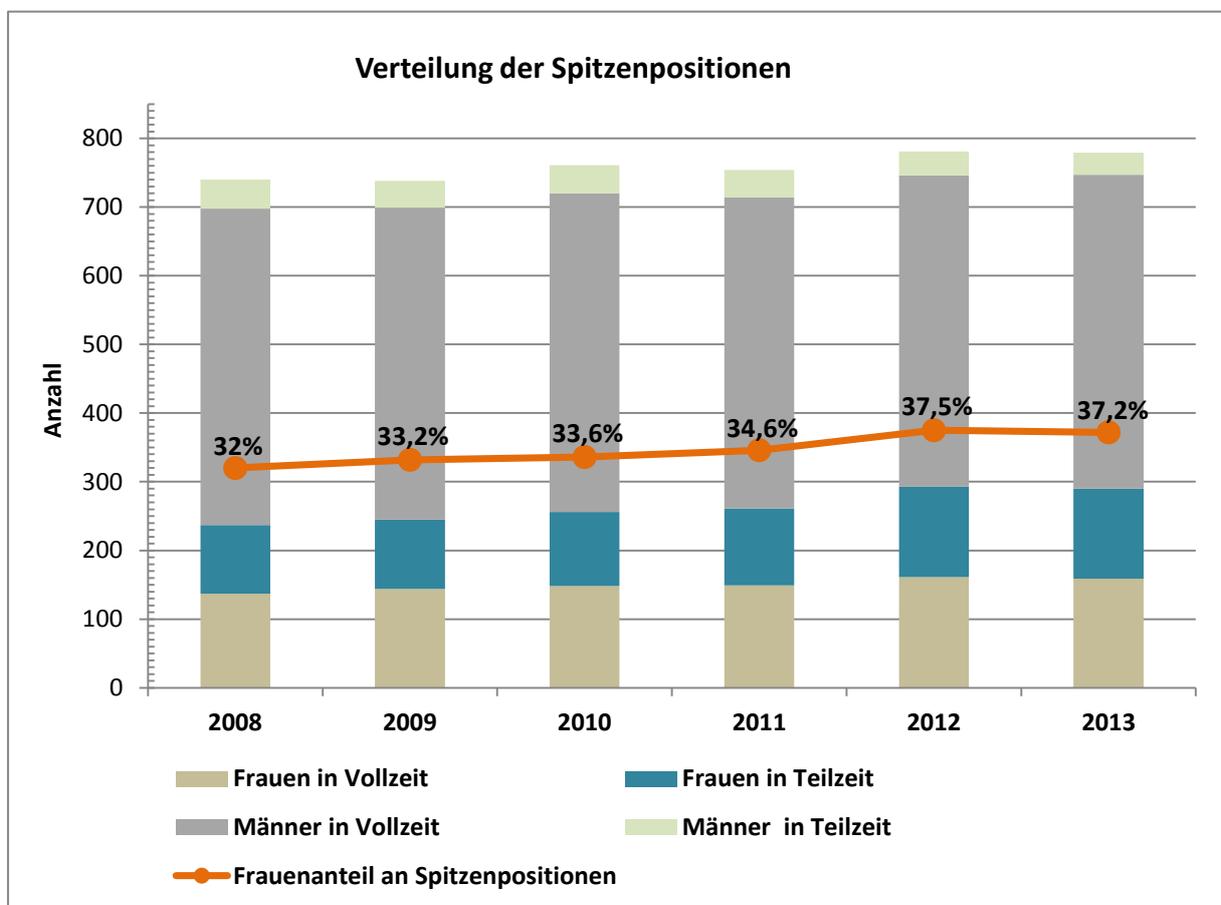
### Frauenanteile in den Spitzenpositionen

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A 13 h.D.	37,0%	39,6%	38,5%	42,0%	46,1%	43,5%
EG 13	45,2%	44,7%	45,2%	43,0%	47,6%	43,5%
A 14	24,6%	28,2%	30,2%	33,0%	37,0%	38,8%
EG 14	33,3%	33,6%	34,2%	37,0%	39,1%	41,4%
A 15	20,7%	21,7%	21,7%	24,0%	20,6%	24,5%
EG 15	40,0%	44,0%	44,2%	37,0%	37,0%	35,6%
A 16	6,3%	8,6%	8,1%	14,0%	18,4%	20,0%
EG 15ü	12,5%	16,7%	16,7%	17,0%	25,0%	0,0%
AT	28,6%	18,8%	17,6%	21,0%	23,1%	25,0%
B-Besoldung	17,2%	17,9%	20,7%	24,0%	22,2%	23,1%
<b>Gesamtanteil</b>	<b>32,0%</b>	<b>33,2%</b>	<b>33,6%</b>	<b>34,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>37,2%</b>



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

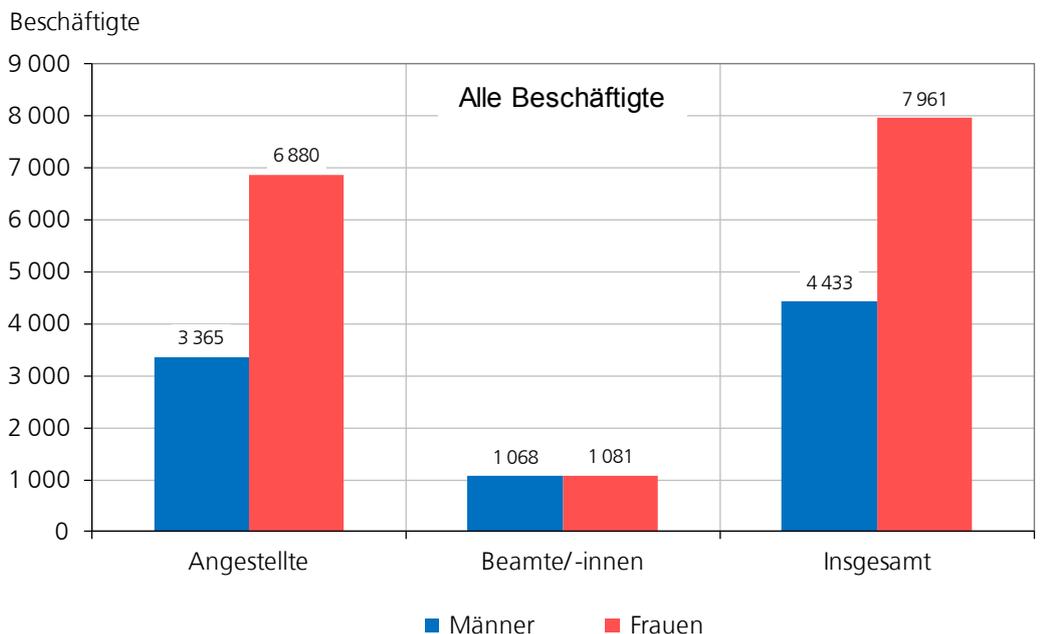
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Σ aller Spitzenpositionen</b> (einschl. Eigenbetriebe ohne Klinikum)	<b>740</b>	<b>738</b>	<b>761</b>	<b>754</b>	<b>781</b>	<b>779</b>
<b>davon:</b>						
Männer in Vollzeit	461	454	464	453	453	457
Männer in Teilzeit	42	39	41	40	35	32
<b>Männer Σ</b>	<b>503</b>	<b>493</b>	<b>505</b>	<b>493</b>	<b>488</b>	<b>489</b>
Frauen in Vollzeit	137	144	148	149	161	159
Frauen in Teilzeit	100	101	108	112	132	131
<b>Frauen Σ</b>	<b>237</b>	<b>245</b>	<b>256</b>	<b>261</b>	<b>293</b>	<b>290</b>
Frauenanteil an Spitzenpositionen	32,0%	33,2%	33,6%	34,6%	37,5%	37,2%



## Einkommensstruktur der städtischen Mitarbeiter/-innen

Für diesen Berichtsteil wurden mit Stand April 2014 die Gehälter von 12 394 Beschäftigten<sup>1</sup> analysiert. Davon 10 245 Angestellte nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und 2 149 Beamte und Beamtinnen. Nahezu zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen. Die Quote bei den weiblichen Angestellten liegt bei 67,2 Prozent, unter den beamteten Beschäftigten stellen die Frauen 50,3 Prozent (Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



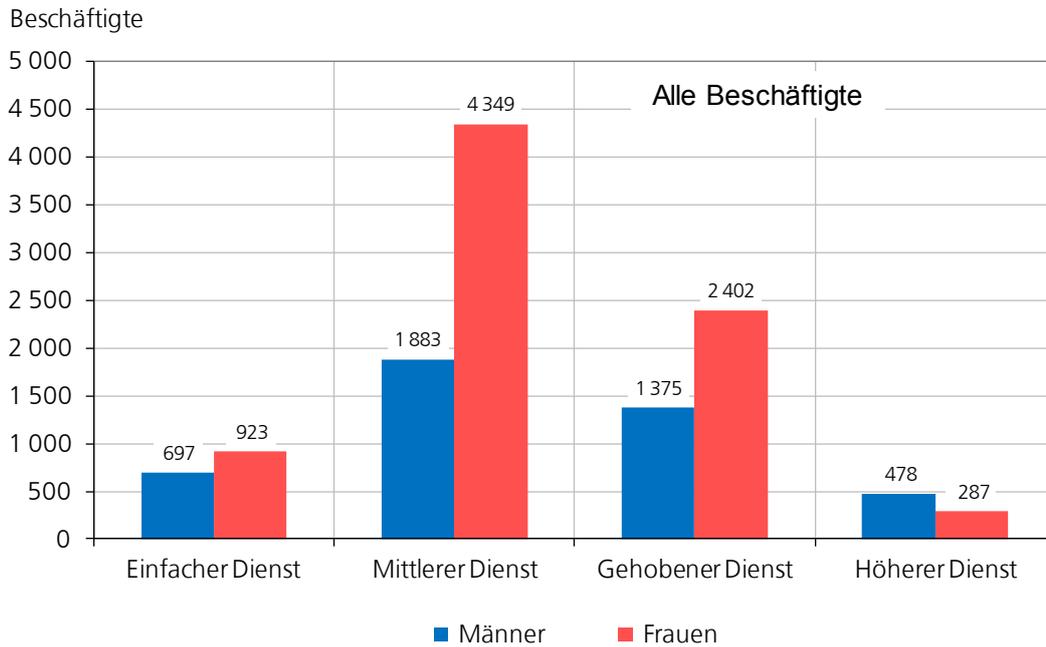
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

In der absoluten Verteilung zeigen Frauen in den Laufbahngruppen eine überdurchschnittlich hohe Präsenz im mittleren und gehobenen Dienst (Abbildung 2a), prozentual betrachtet sind sie jedoch nur im mittleren Dienst (55 % aller Frauen) stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen. Im gehobenen Dienst ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen, im höheren Dienst arbeiten dagegen nur 4 Prozent der Frauen, aber 11 Prozent der Männer (Abbildung 2b).

Bei den weiblichen Beschäftigten ist die relative Verteilung über die Laufbahngruppen je nach dem Beschäftigungsverhältnis durch große Unterschiede geprägt. So sind 80 Prozent der Beamtinnen, aber nur ein Viertel der weiblichen Angestellten im gehobenen und höheren Dienst tätig. Im höheren Dienst dominieren verbeamtete Männer: 24 Prozent der Beamten arbeiten im höheren Dienst, der entsprechende Anteil der Beamtinnen ist hier nur halb so groß.

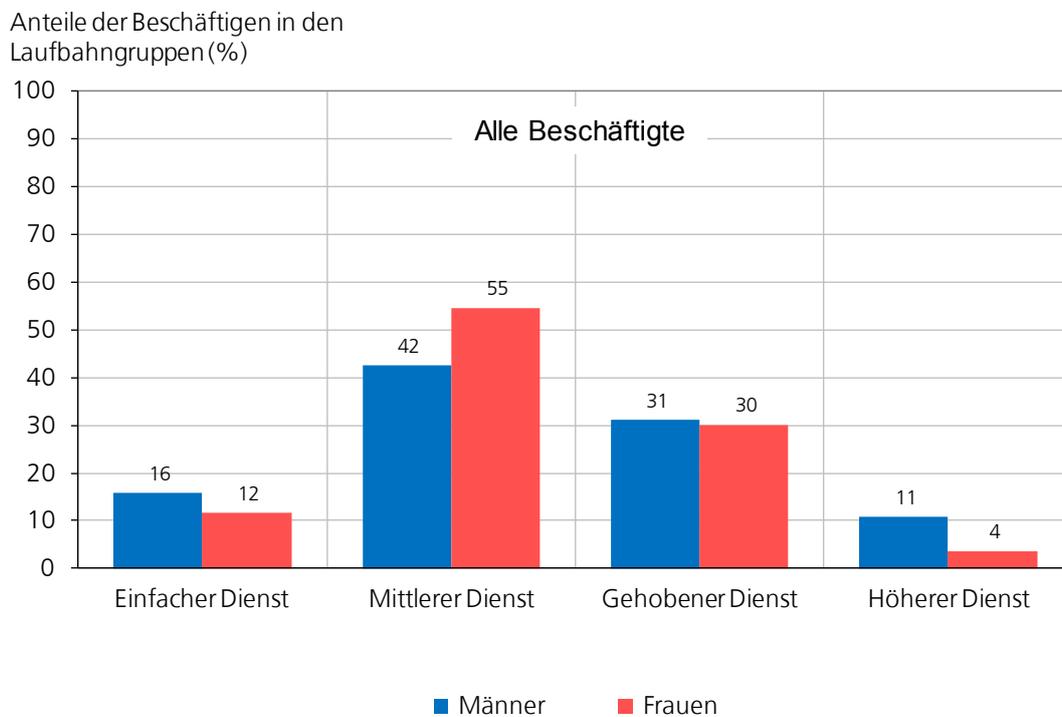
<sup>1</sup> Als Beschäftigte der Stadtverwaltung Stuttgart werden Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer/-innen (in diesem Beitrag als Angestellte bezeichnet) mit einem Arbeitsvertrag nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zusammengefasst.

Abbildung 2a: Beschäftigte nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

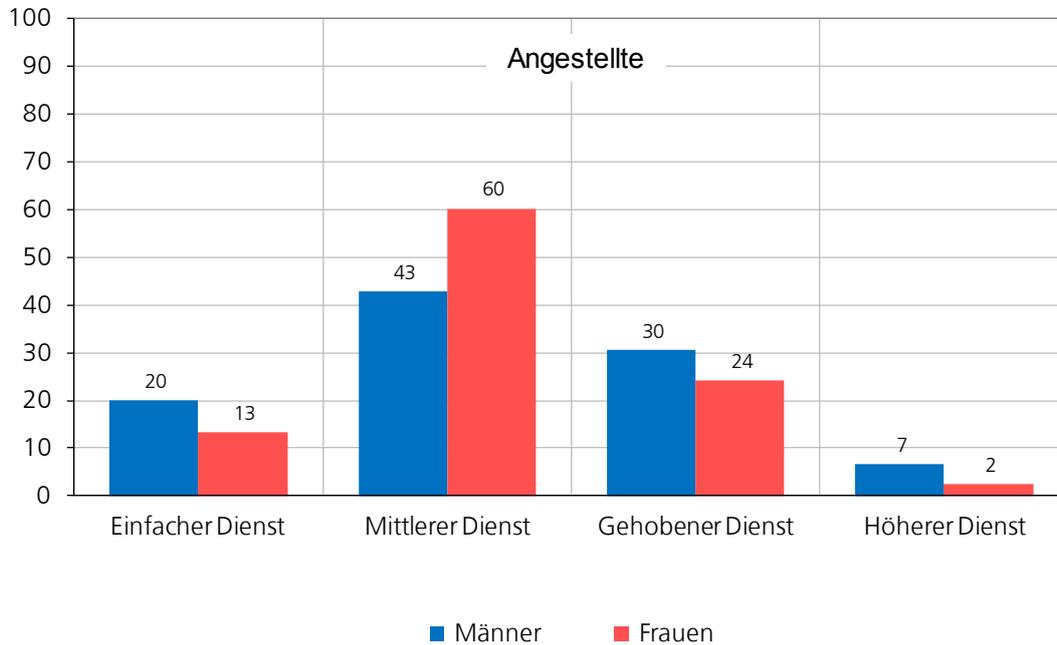
Abbildung 2b: Beschäftigte nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 3a: Angestellte nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

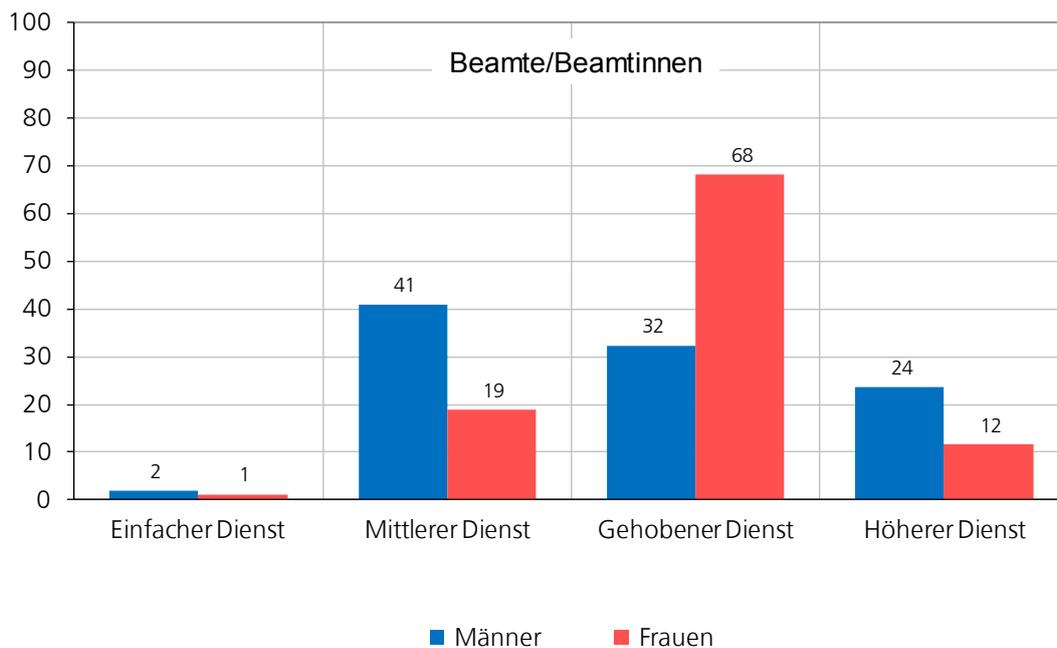
Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 3b: Beamte/Beamtinnen nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

## Beschäftigte in den Tarif- und Besoldungsgruppen nach Laufbahngruppen

Die Auswertung nach Laufbahngruppen garantiert die Zusammenfassung der Beschäftigten gemäß ihrer beruflichen Qualifikation, da das im Beamtenrecht verankerte Laufbahngruppenprinzip für eine Tätigkeit im höheren Dienst in der Regel als Eingangsvoraussetzung ein Hochschulabschluss fordert, im gehobenen Dienst ein zum Hochschulabschluss berechtigender Schulabschluss, im mittleren Dienst ein Realschulabschluss und im einfachen Dienst ein Hauptschulabschluss. Für Angestellte gelten für die vergleichbaren Vergütungsgruppen in der Regel entsprechende Bildungsvoraussetzungen.

In Doppelgrafiken wird jeweils die absolute Zahl der weiblichen und männlichen Angestellten (TVöD-VKA, TVöD-SuE, TVöD-B)<sup>1</sup> und Beamten/Beamtinnen in den Laufbahngruppen dem prozentualen Anteil in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen gegenüber gestellt. Der Fokus liegt auf den Endvergütungs- und Besoldungsgruppen. Auffallend ist das strukturelle Defizit der weiblichen Beschäftigten in allen Endvergütungs- und Endbesoldungsgruppen trotz teilweise starker Überrepräsentanz der Frauenbeschäftigung in einigen Statusgruppen - mit Ausnahme des mittleren Angestellten-Dienstes (TVöD-VKA) (Abbildungen 4 bis 7):

So sind weibliche Angestellte des TVöD-VKA mit einer Frauenquote von 56 Prozent im gehobenen Dienst nur zu 10 Prozent in der Endvergütungsgruppe E 12 vertreten, die aber ein Fünftel aller Männer des gehobenen Dienstes erreicht hat. Bei den beamteten Beschäftigten ist die Frauenquote mit 68 Prozent im gehobenen Dienst noch höher, der Anteil der Frauen in der Endbesoldungsgruppe A 13G (6 %) noch geringer.

Im höheren Dienst beträgt bei den Beamtinnen der Anteil in der ersten Aufstiegsbesoldungsgruppe A14 40 Prozent und übertrifft dabei den Anteil der Beamten von 31 %. In A 15 sind sie mit einem Abstand von 10 Prozentpunkten zu ihren männlichen Kollegen wieder deutlich seltener anzutreffen. In A 16 und den Spitzenbesoldungsgruppen B (insgesamt: 6 Frauen, 20 Männer) sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf unterschiedlichem Niveau ähnlich ausgeprägt. Das Beschäftigungsverhältnis zwischen Männer und Frauen im höheren Dienst des Angestelltenbereiches erscheint insgesamt aber ausgeglichener. Die Abweichung in der Endvergütungsgruppe E15 zwischen Männer- und Frauenanteilen ist mit drei Prozentpunkten deutlich kleiner als in der vergleichbaren Besoldungsgruppe A15 (- 10 %-Punkte).

Die Entgeltgruppe E 8 des mittleren Dienstes ist die einzige Endvergütungsgruppe, in der Frauen überproportional vertreten sind. Hier ist ein Drittel der weiblichen und ein Fünftel der männlichen Angestellten des mittleren Dienstes beschäftigt. Im einfachen Dienst gibt es für Frauen offensichtlich kaum Beschäftigungschancen in E 4. Möglicherweise liegt die Ursache in geschlechtsspezifischen Berufs- und Tätigkeitsstereotypen begründet.

Alarmierender scheint die geringe Repräsentanz der angestellten Frauen in den Endvergütungsgruppen des TVöD-SuE und TVöD-B. Insgesamt arbeiten 2590 Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Bei einer Frauenquote von 91,3 Prozent sind sie in keiner Aufstiegs- und Endvergütungsgruppe in proportionalem Verhältnis zu den Männern anzutreffen. Im mittleren Dienst erreichte trotz einer Frauenquote von 94,4 Prozent nur ein knappes Viertel der Frauen, aber

---

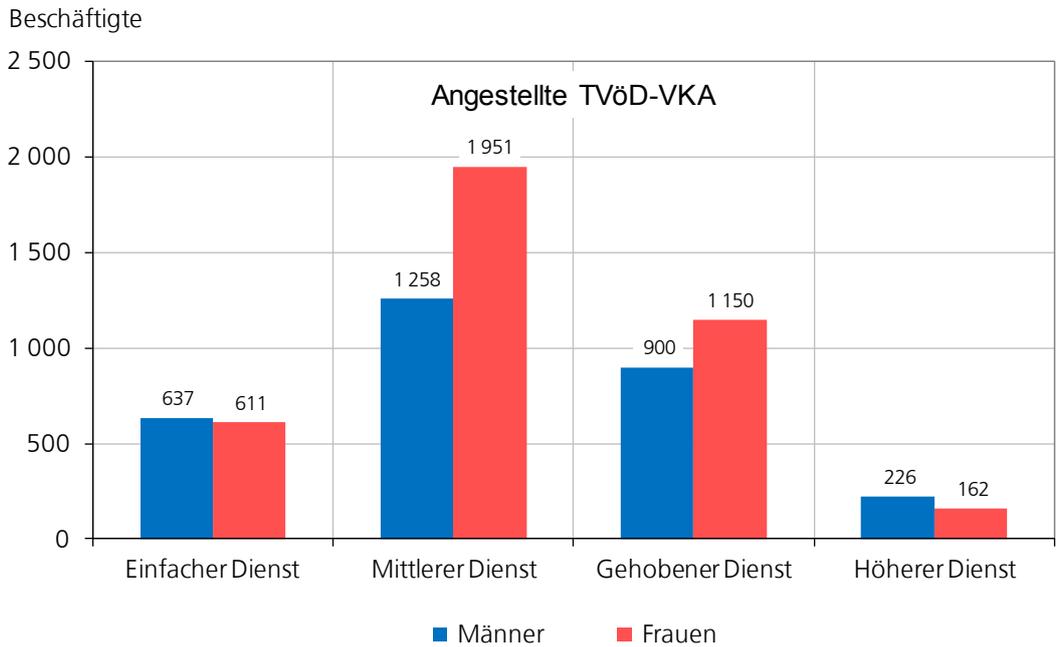
<sup>1</sup> TVöD-VKA: Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). TVöD-SuE: Bereich Sozial- und Erziehungsdienst. TVöD-B. Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

ein Drittel der Männer, die Endvergütungsgruppe S8. Im gehobenen Sozial- und Erziehungsdienst sind 56 Prozent der Frauen und drei Viertel der Männer in S15 bis S18 beschäftigt.

Auch im mittleren Dienst des Bereiches Pflege und Betreuung (B) zeigt sich eine ähnlich große Ungleichverteilung. Bei einer Frauenquote von 77,2 Prozent sind bisher nur 18 Prozent in die Endvergütungsgruppen EG9/EG10 gelangt (Männer: 24 %).

Mögliche Gründe für die teilweise erhebliche Unterrepräsentanz der Frauen in nahezu allen Endvergütungs- und Endbesoldungsgruppen reichen von der höheren Teilzeitquote, längeren Berufsunterbrechungszeiten, oder einer aufgrund von familiären Verpflichtungen geringeren Neigung von Frauen, Stellen mit Führungsverantwortung und größeren Aufgabenbereichen zu übernehmen, bis zur möglichen Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Aufstiegsstellen. Warum aber gerade in den frauendominierten Beschäftigungsbereichen des TVöD-SuE und TVöD-B die Eingruppierungsunterschiede zwischen Männer und Frauen besonders auffällig sind, kann nur durch weitergehende Untersuchungen geklärt werden. Strukturell fallen jedenfalls keine ungewöhnlichen Unterschiede auf: Der Beschäftigungsumfang liegt hier bei Frauen (71 %), aber auch bei den Männern (85 %), unter dem Mittelwert der Stadtverwaltung (Frauen: 76 %, Männer: 96 %). Das Durchschnittsalter ist ebenfalls bei beiden Geschlechtern (Frauen 44 Jahre, Männer 45 Jahre) niedriger als das der Gesamtbeschäftigten.

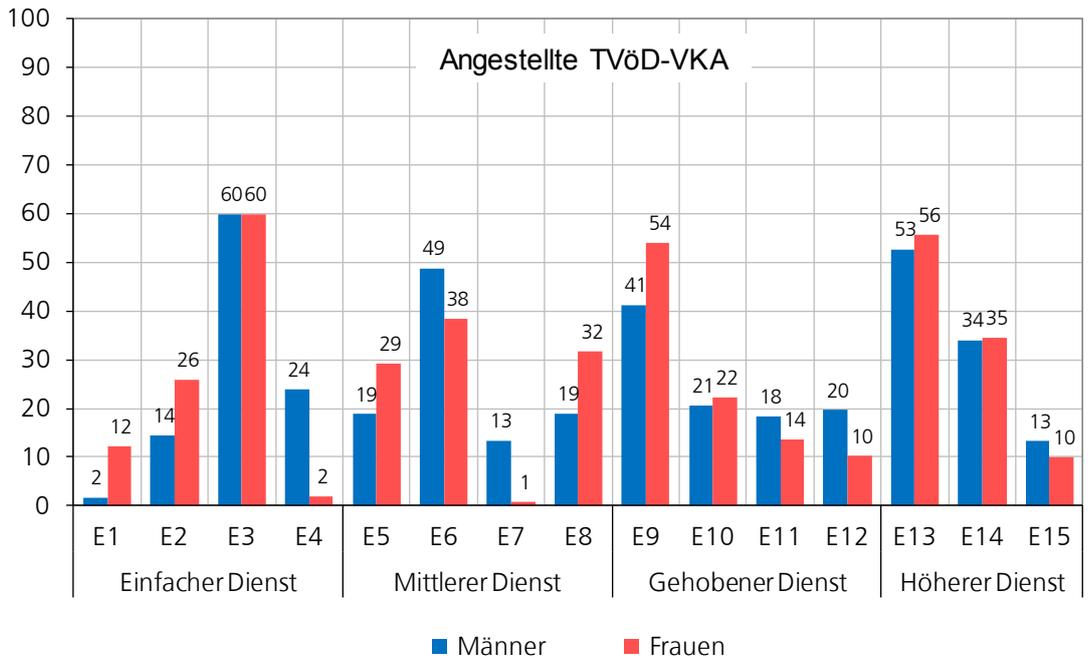
Abbildung 4a: Angestellte TVöD-VKA nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

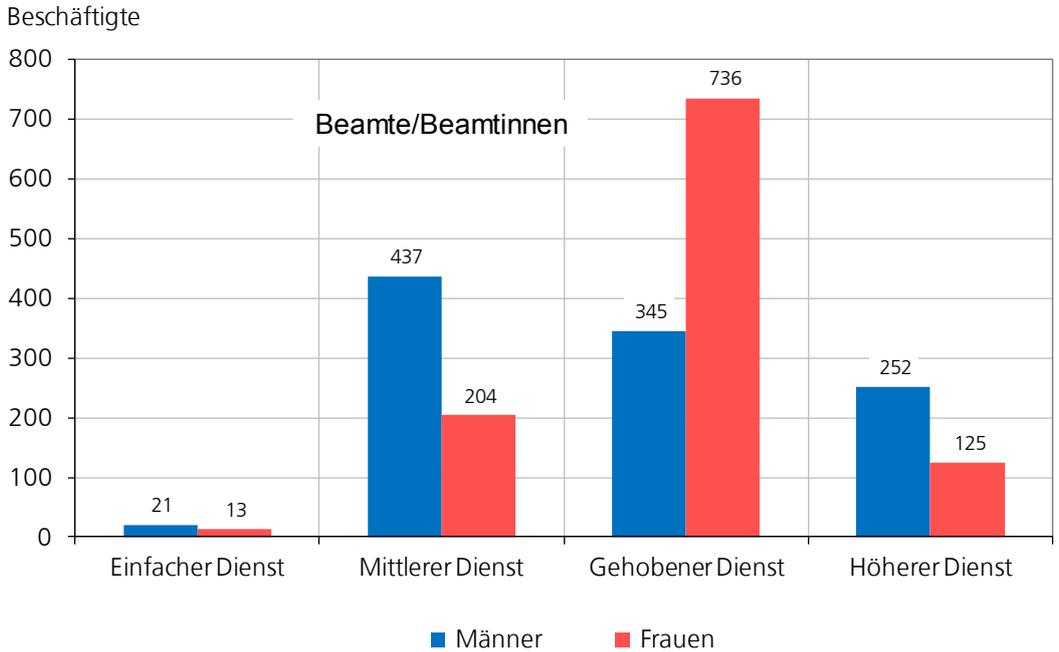
Abbildung 4b: Angestellte TVöD-VKA nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

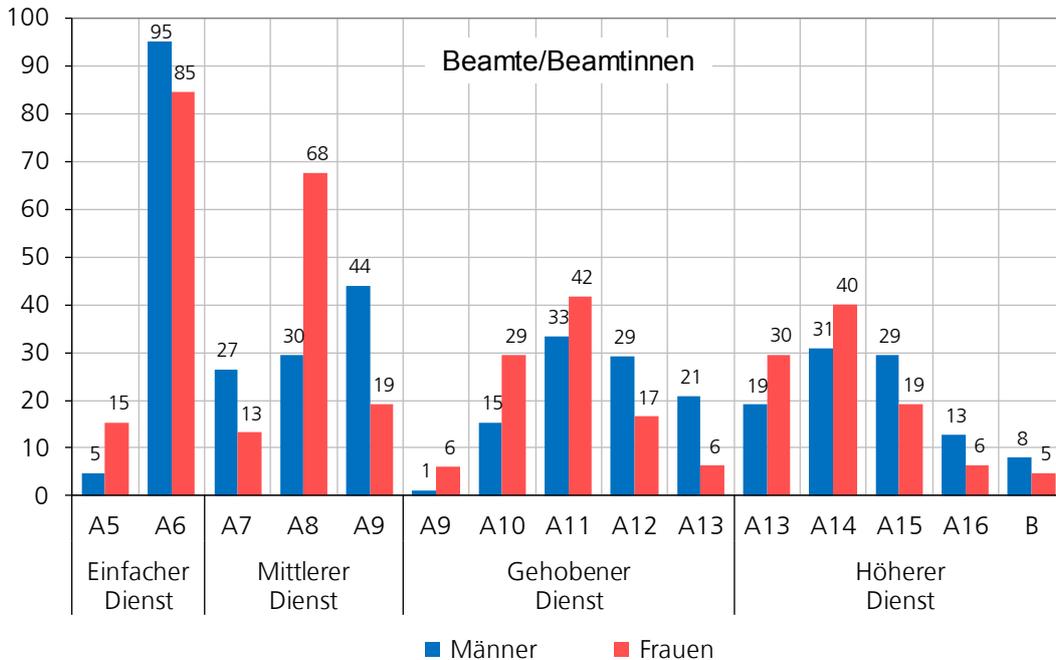
Abbildung 5a: Beamte/Beamtinnen nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

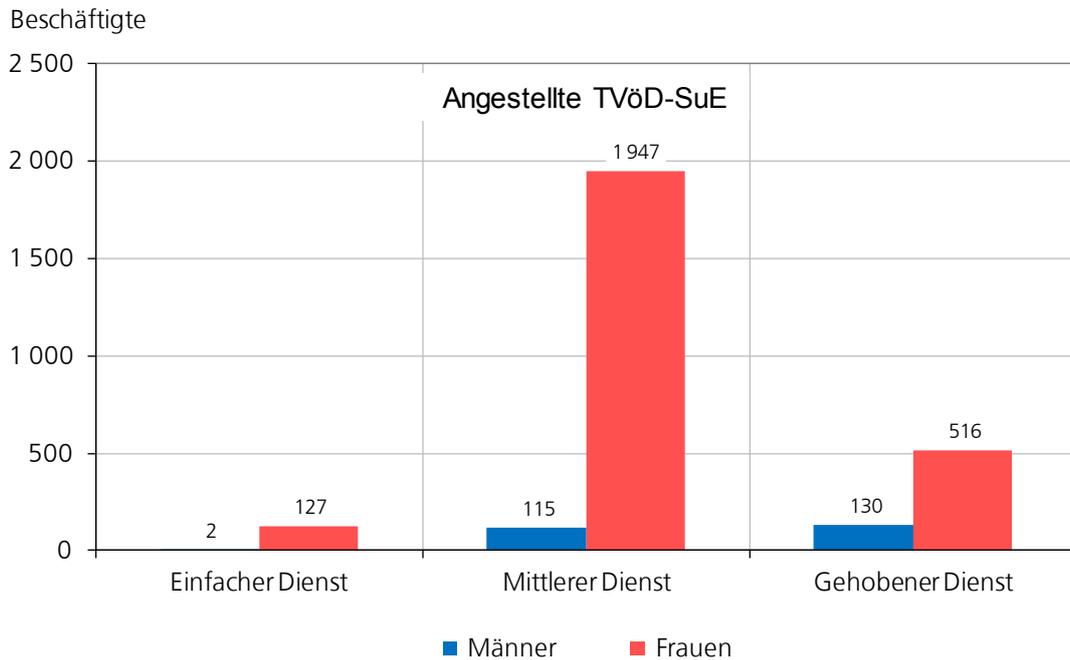
Abbildung 5b: Beamte/Beamtinnen nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

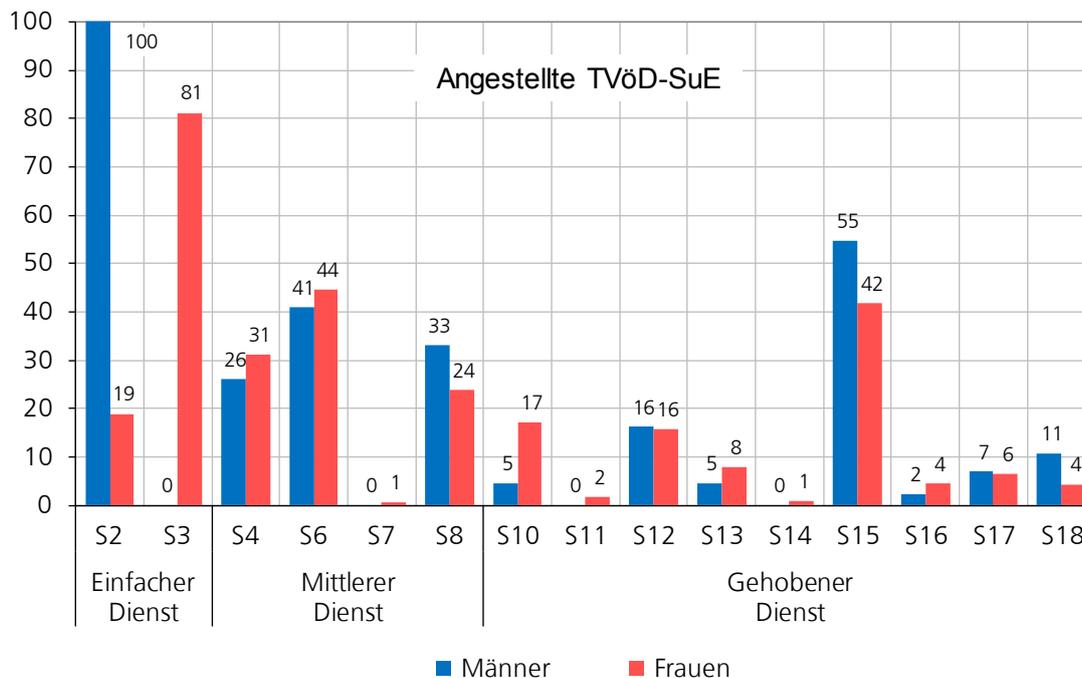
Abbildung 6a: Angestellte TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 6b: Angestellte TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 7a: Angestellte TVöD-B (Pflege und Betreuung) nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

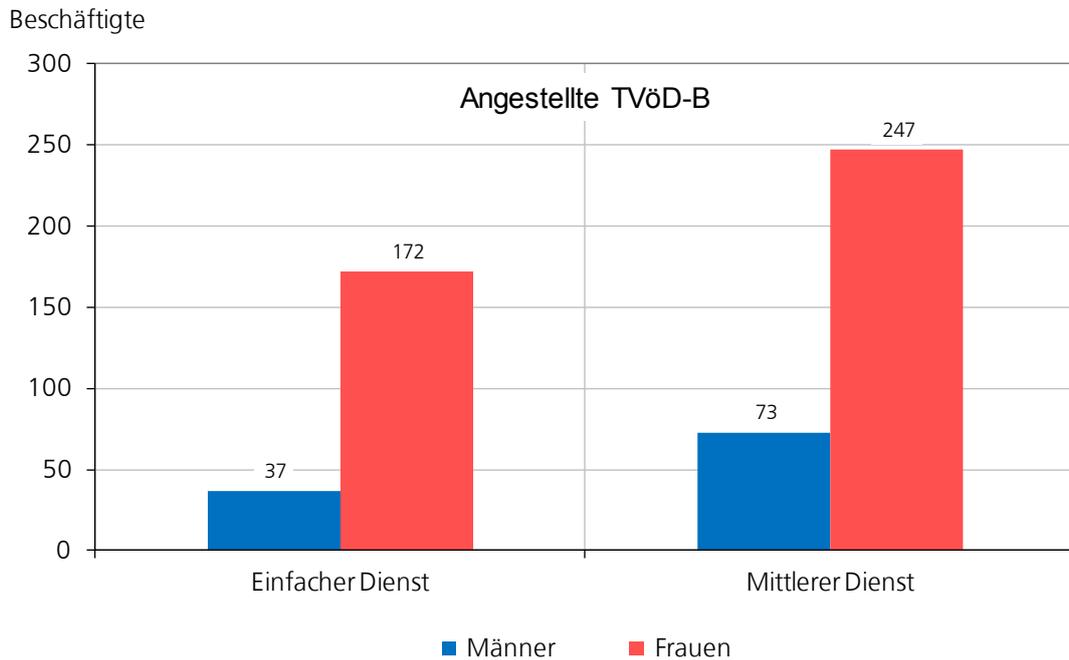
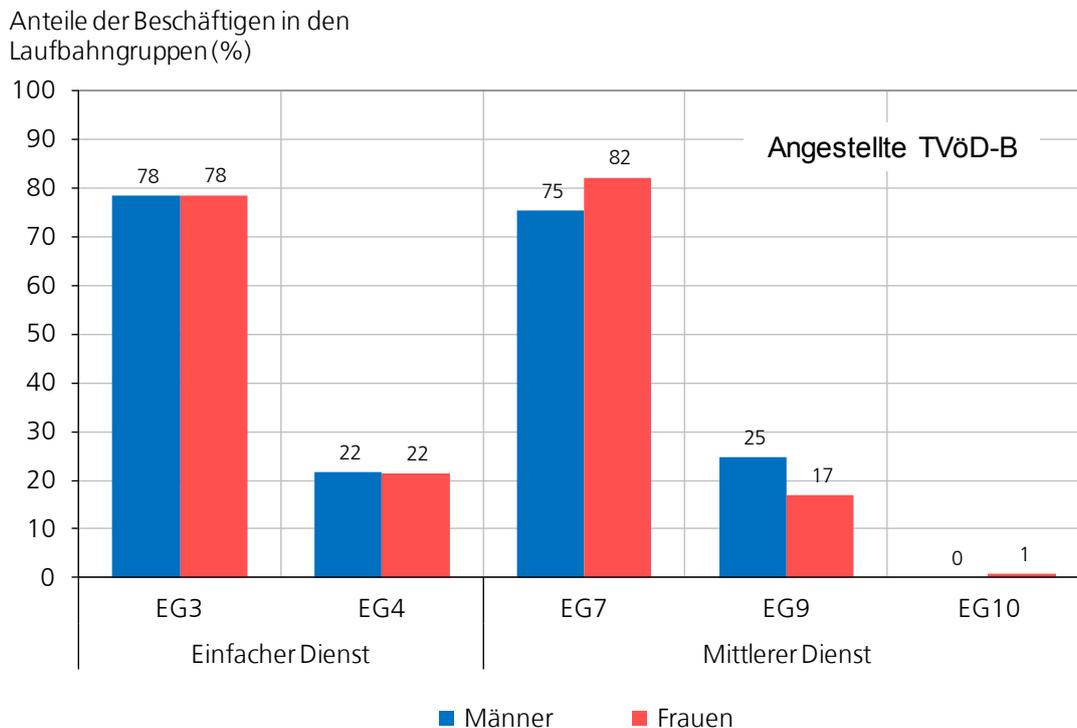


Abbildung 7b: Angestellte TVöD-B (Pflege und Betreuung) nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand März 2014)

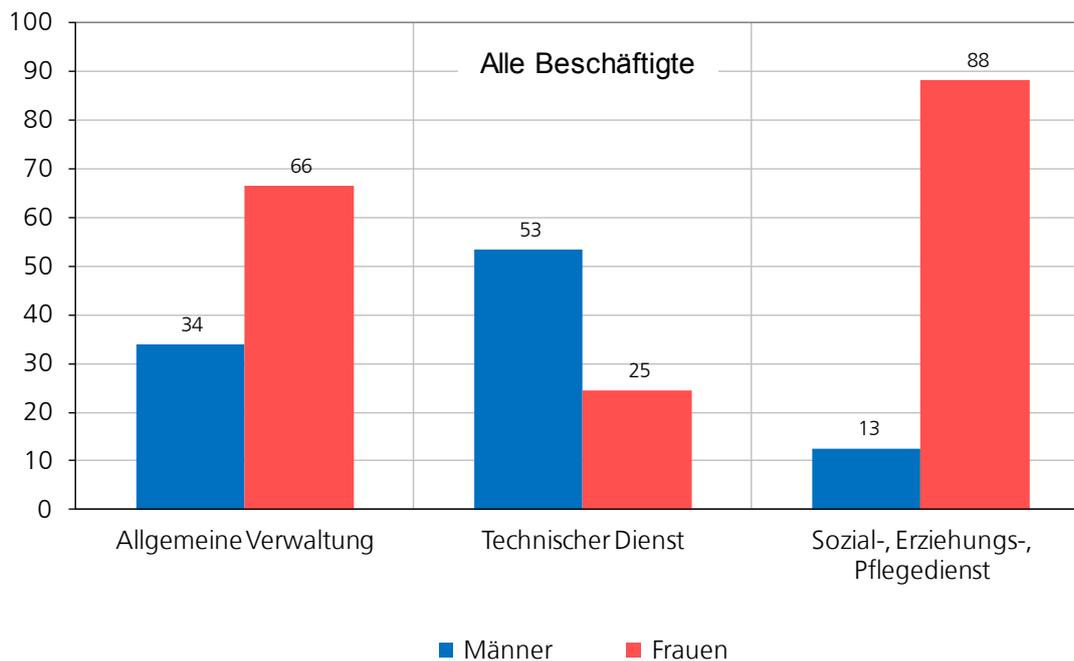


## Beschäftigte nach Tarif- und Besoldungsgruppen in den Dienstbereichen

Die nach wie vor geschlechtsspezifisch segmentierte Berufswelt prägt auch die Beschäftigungssituation der Stadtverwaltung Stuttgart. So arbeiten 53 Prozent aller Frauen, aber nur 13 Prozent der Männer im Bereich Sozial-, Erziehungs- und Pflegedienst. Umgekehrt sind im Technischen Dienst<sup>1</sup> 10 Prozent der Frauen, aber 56 Prozent der Männer beschäftigt (Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigte nach Dienstbereichen in der Stadtverwaltung Stuttgart  
(Stand: März 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Dienstbereichen (%)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Für die drei Dienstbereiche wird auch hier wieder in Doppelgrafiken jeweils die absolute Zahl der weiblichen/männlichen Angestellten und Beamten/Beamtinnen in den Laufbahngruppen dem Beschäftigungsanteil in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen gegenüber gestellt (Abbildung 9 bis 13):

Die prozentuale Verteilung der weiblichen Angestellten und Beamtinnen in den Endvergütungs- und Besoldungsgruppen zeigt im Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes das bekannte Muster (Abbildung 9 und 10): Hohe Frauenquoten im mittleren und gehobenen Angestellten- und Beamtendienst, die nicht zu einer entsprechenden Repräsentanz in den Endvergütungs- und Besoldungsgruppen führen. Eine Ausnahme ist auch hier die Endstufe des mittleren Dienstes E8 und erfreulicherweise zusätzlich die Aufstiegsgruppe E14 im höheren Verwaltungsdienst.

<sup>1</sup> Bildung der Dienstbereiche durch Zuordnung der Ämter nach der überwiegenden Aufgabenerfüllung.

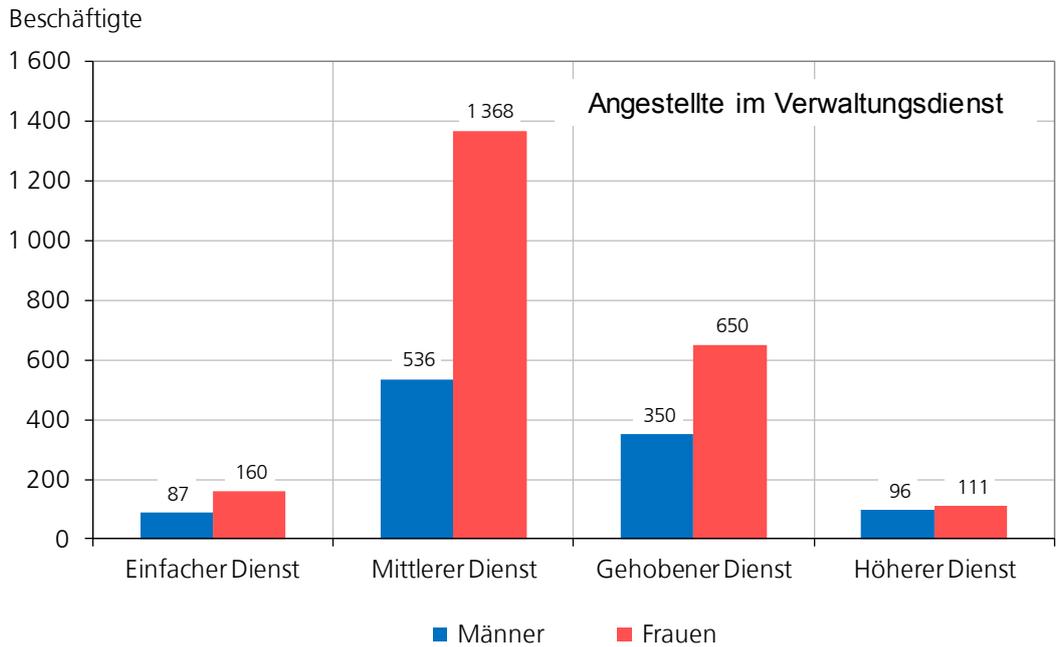
**Technischer Dienst:** Branddirektion, Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung, Stadtmessungsamt, Baurechtsamt, Hochbauamt, Tiefbauamt mit Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart, Garten-, Friedhofs und Forstamt, Eigenbetrieb Abfallwirtschaft. **Sozial-, Erziehungs- und Pflegedienst:** Sozialamt, Jugendamt, Teile des Gesundheits- und Schulverwaltungsamtes, Eigenbetrieb Leben&Wohnen.

Die Verteilung der Angestellten (TVöD-VKA) in den Laufbahn- und Entgeltgruppen im Bereich der Sozialverwaltung gleicht jener der Angestellten nach TVöD-SuE. Sehr hohe Frauenquoten vom einfachen bis zum gehobenen Dienst, bescheidene bis geringe Beschäftigtenanteile in den jeweiligen Endvergütungsgruppen.

Überraschend ist die Beschäftigtenentwicklung im Technischen Dienst der Angestellten. Trotz niedrigen Frauenquoten von 33 Prozent im mittleren und gehobenen Dienst sind weibliche Angestellten in den Endstufen dieser beiden Laufbahngruppen mit deutlich höheren Beschäftigtenanteilen als männliche Angestellte vertreten. 35 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer haben die Endvergütungsgruppe E8 erreicht. In der Endstufe E12 des gehobenen technischen Dienstes arbeiten 38 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer. Selbst im höheren Dienst sind sie in der Aufstiegsvergütungsgruppe E14 mit einem überproportional hohen Anteil von 48 Prozent relativ häufig anzutreffen. Eine vergleichbare Situation bei den Beamtinnen im technischen Dienst ist nicht festzustellen.

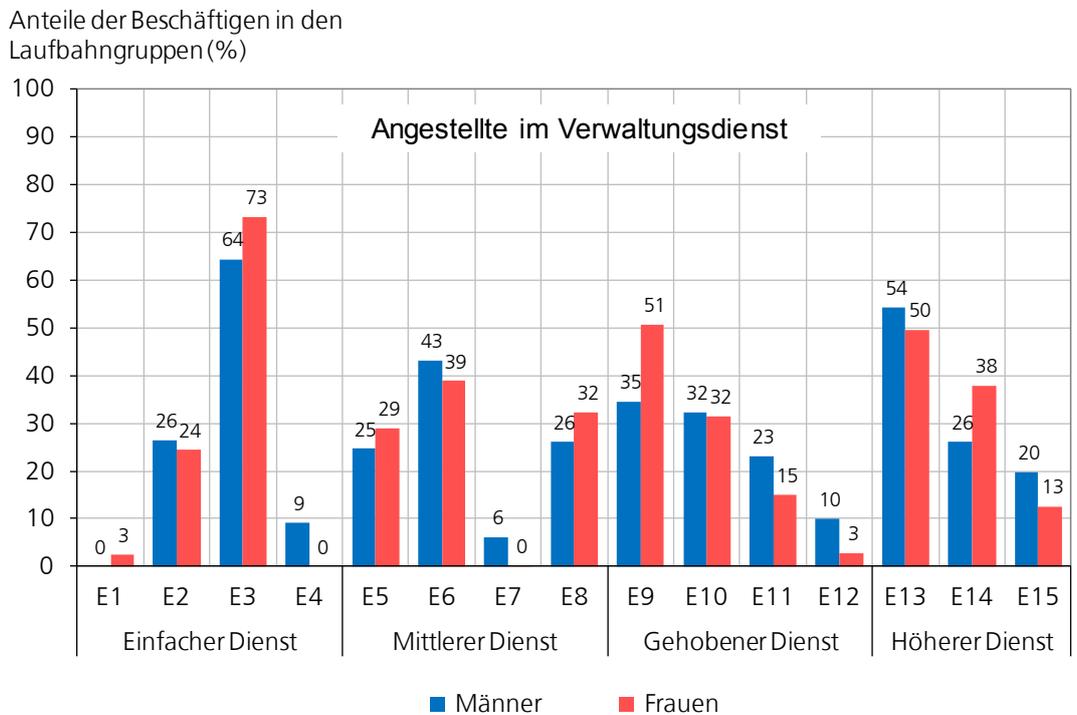
Auch für die positive Entwicklung in diesem Bereich der Frauenbeschäftigung fehlt es an einer schlüssigen Erklärung. Eine mögliche Begründung für bessere Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufen könnte in der zunehmenden Konkurrenzsituation des öffentlichen Dienstes mit der freien Wirtschaft um technisches Personal liegen.

Abbildung 9a: Angestellte im Verwaltungsdienst nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



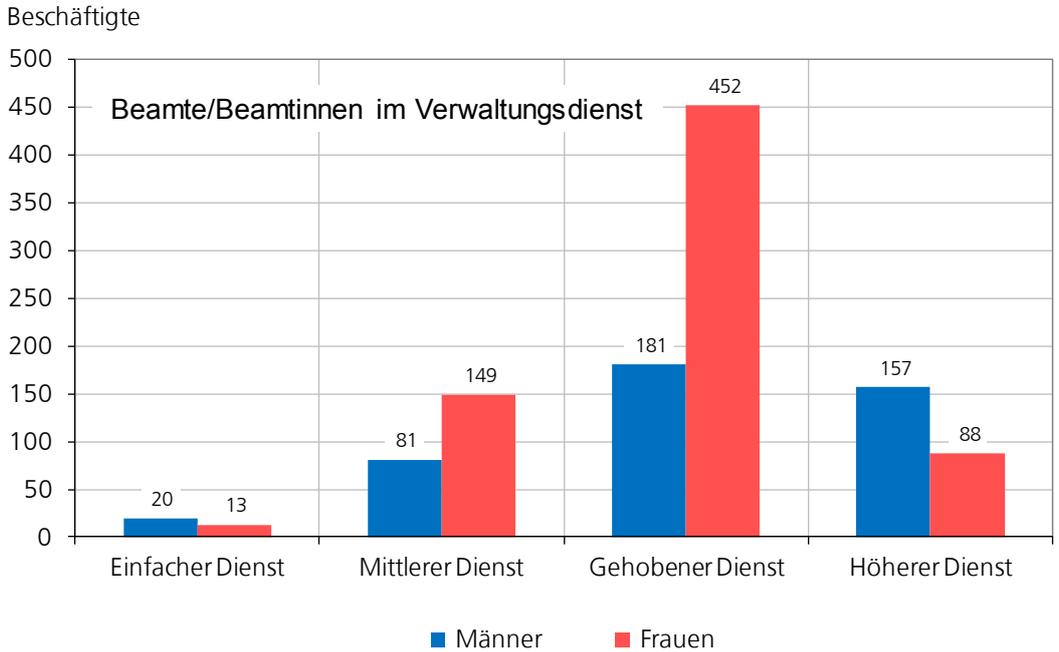
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 9b: Angestellte im Verwaltungsdienst nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

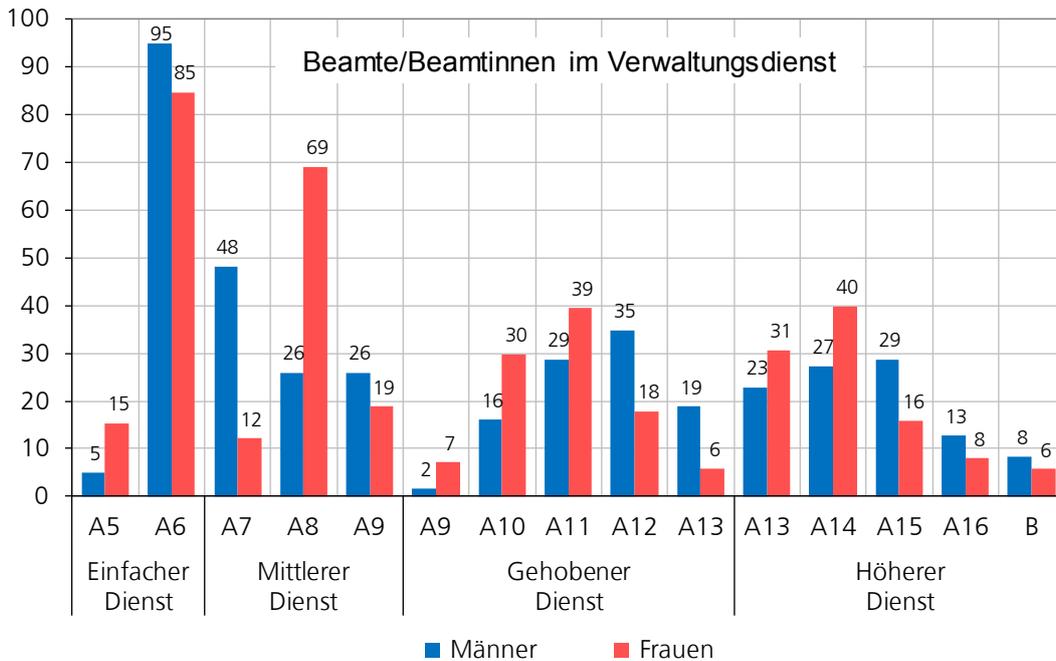
Abbildung 10a: Beamte/Beamtinnen im Verwaltungsdienst nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

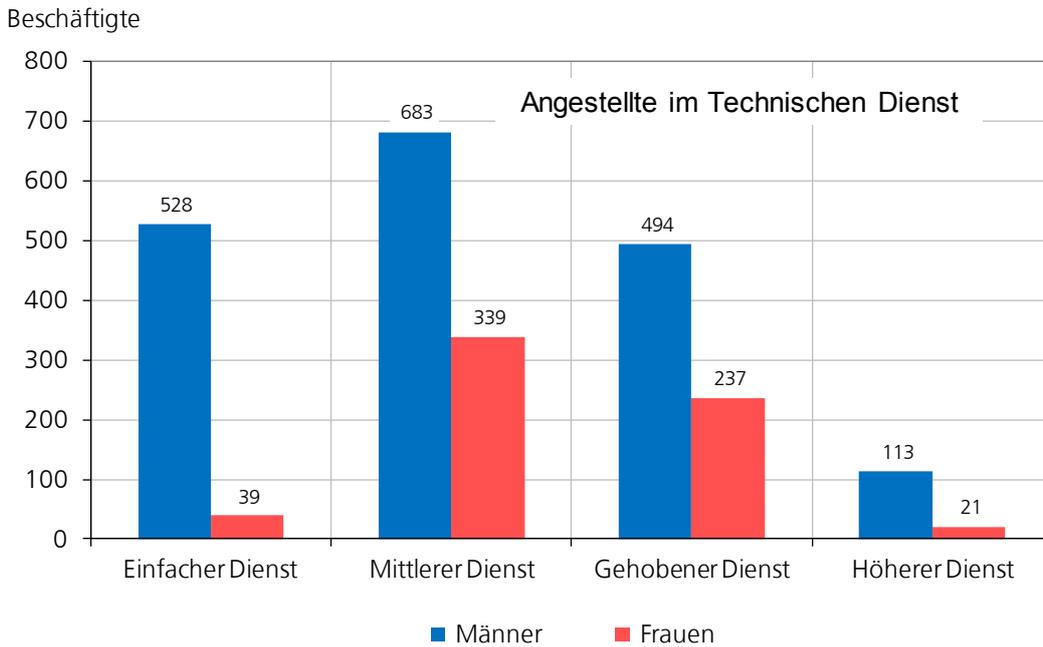
Abbildung 10b: Beamte/Beamtinnen im Verwaltungsdienst nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)

Anteile der Beschäftigten in den Laufbahngruppen (%)



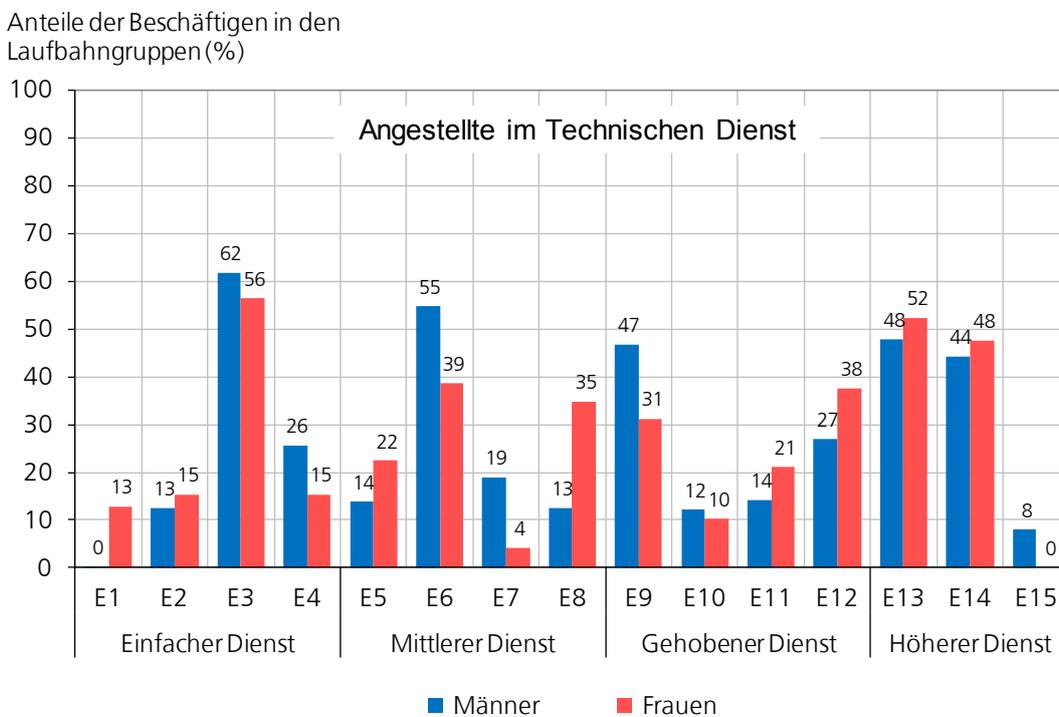
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 11a: Angestellte im Technischen Dienst nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



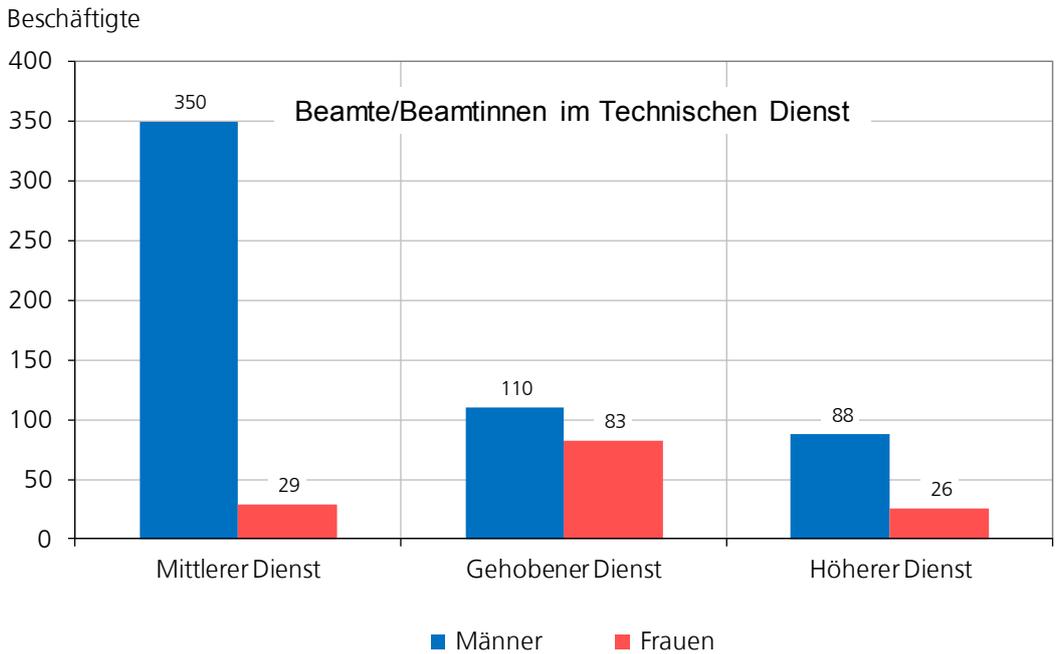
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 11b: Angestellte im Technischen Dienst nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



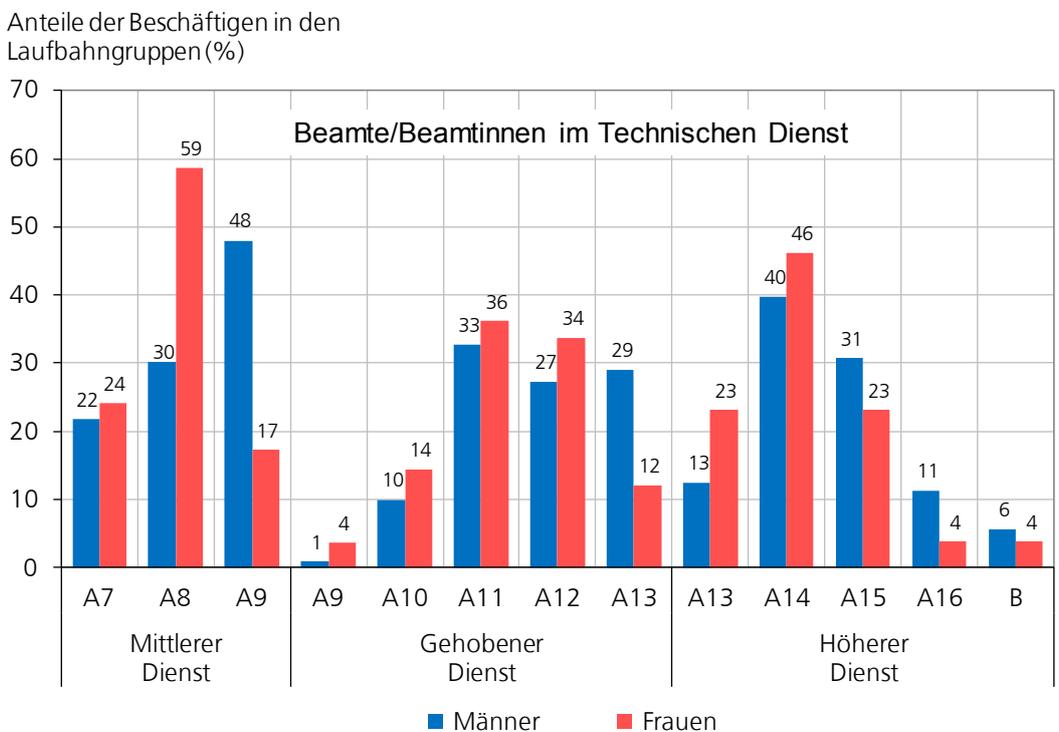
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 12a: Beamte/Beamtinnen im Technischen Dienst nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



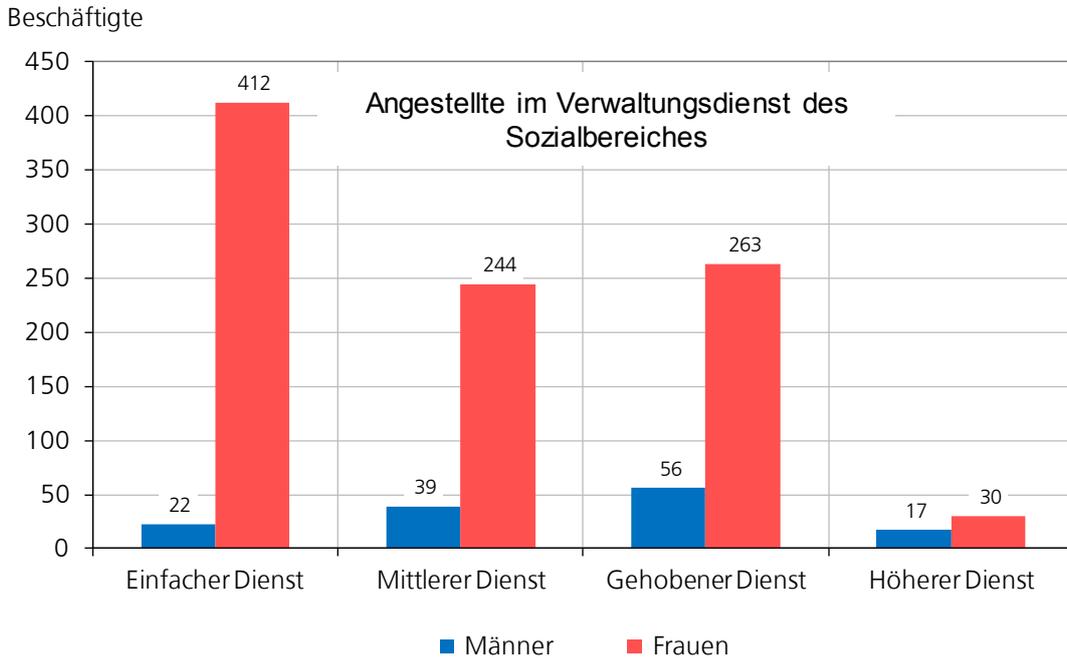
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 12b: Beamte/Beamtinnen im Technischen Dienst nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



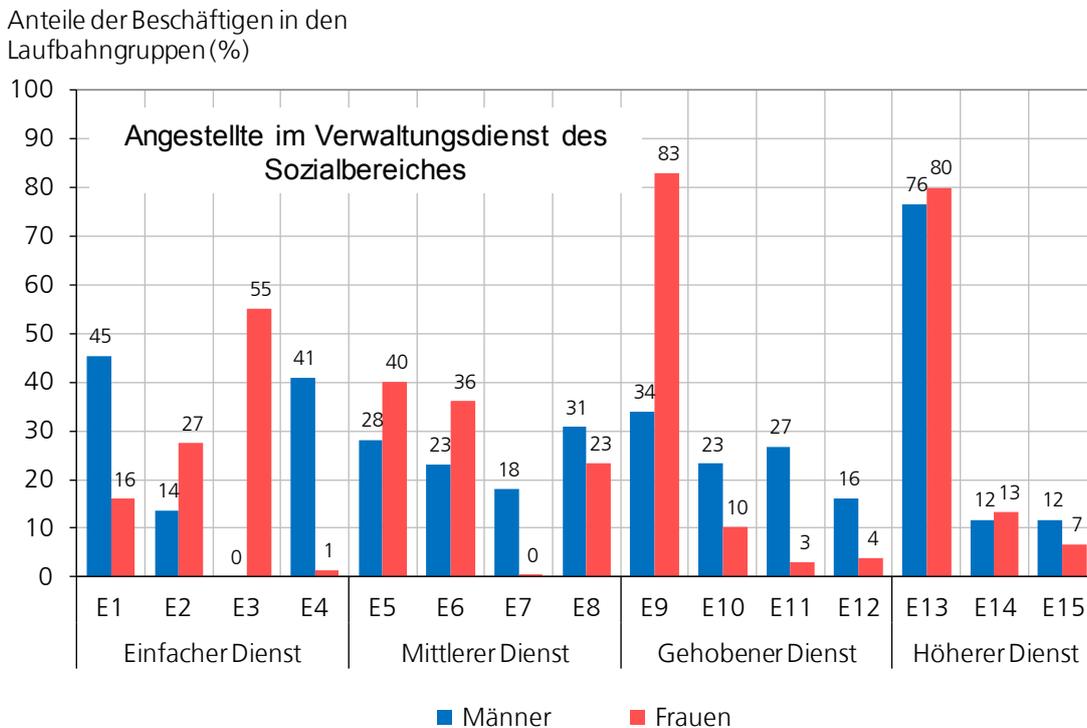
Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 13a: Angestellte TVöD-VKA im Verwaltungsdienst des Sozialbereiches nach Laufbahngruppen in Stuttgart (Stand: Mai 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

Abbildung 13b: Angestellte TVöD-VKA im Verwaltungsdienst des Sozialbereiches nach Laufbahn- und Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand: Mai 2014)



Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
 Grafik: Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

## Gender Pay Gap - Die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern

Als Gender Pay Gap wird der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne und damit der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Hier wurde das tatsächliche Bruttomonatsgehalt um die Besonderheiten der Vergütung nach Tarifvertrag und Besoldungsordnung bereinigt. Mit dem Bezug des Bruttogehalts auf eine Arbeitsstunde wird der Einfluss des unterschiedlichen Beschäftigungsumfangs von Frauen und Männern auf das monatliche Bruttogehalt herausgerechnet.

Auf der Arbeitsstundenbasis beträgt der Gehaltsunterschied in der Stuttgarter Stadtverwaltung zwischen Männern und Frauen 3,4 Prozent. Frauen verdienen danach brutto 23,80 Euro je Stunde, Männer 24,10 Euro. Dazu trägt in allen Dienstgruppen bei, dass Frauen eine durchschnittlich kürzere Betriebszugehörigkeit aufweisen, und Männer damit über alle Eingruppierungen hinweg im Schnitt von höheren Erfahrungsstufen profitieren. Weiterhin ist ein Struktureffekt feststellbar: Männer sind sowohl überproportional stark im einfachen Dienst als auch im höheren Dienst anzutreffen, Frauen dagegen aufgrund der häufigen Tätigkeit in Pflege- und Erziehungsberufen überproportional im mittleren und gehobenen Dienst. Der im Vergleich zum Männeranteil in der Belegschaft (36%) hohe Anteil der Männer im höheren Dienst (62%) überkompensiert dabei den Gehaltsnachteil, der ansonsten vom erhöhten Männeranteil im einfachen Dienst (43%) ausginge. Die Stundengehälter der Männer liegen zwar über dem Schnitt, streuen aber insgesamt deutlich stärker als die der Frauen.

### Gehaltsniveau der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Stuttgart (Stand Mai 2014)

Geschlecht/ Laufbahngruppe	Beschäftigte		Durchschnittliche Dienstzeit	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang	Durchschnittliches Bruttomonatsgehalt (bereinigt) <sup>1</sup>	Vergleichbares durchschnittliches Bruttogehalt je Arbeitsstunde <sup>2</sup>
	Anzahl	%	Jahre	%	Euro	
<b>Männer</b>						
Einfacher Dienst	697	16	16,1	92	2 350	17,8
Mittlerer Dienst	1 883	42	14,3	96	2 840	20,4
Gehobener Dienst	1 375	31	16,8	97	4 040	29,0
Höherer Dienst	478	11	18,5	97	5 660	39,7
<b>insgesamt</b>	<b>4 433</b>	<b>100</b>	<b>15,8</b>	<b>96</b>	<b>3 440</b>	<b>24,6</b>
<b>Frauen</b>						
Einfacher Dienst	923	12	11,5	67	1 630	16,9
Mittlerer Dienst	4 349	55	12,7	74	2 200	20,8
Gehobener Dienst	2 402	30	15,9	81	3 390	30,0
Höherer Dienst	287	4	14,5	84	4 800	39,6
<b>insgesamt</b>	<b>7 961</b>	<b>100</b>	<b>13,6</b>	<b>76</b>	<b>2 590</b>	<b>23,8</b>
<b>Alle Beschäftigte</b>	<b>12 394</b>		<b>14,4</b>	<b>83</b>	<b>2 890</b>	<b>24,1</b>

<sup>1</sup> Bruttomonatsgehälter der Tarif- und Besoldungstabellen entsprechend dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang. Gehälter Angestellte: plus monatsanteiliger Jahressonderzahlung. Gehälter Beamte: plus kalkulatorische Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitslosen- und Rentenversicherung), abzüglich familiär bedingte Zuschläge. Werte auf volle 10 Euro gerundet.

<sup>2</sup> Bereinigtes tatsächliches Bruttogehalt (s. Fußnote 1) je Arbeitsstunde unter der Annahme von durchschnittlich 143 Monatsarbeitsstunden bei Angestellten, 150 Stunden bei Beamten (bei 250 Arbeitstagen und 30 Urlaubstagen im Jahr und der Annahme einer Vollzeitstätigkeit). Werte auf 10 Cent gerundet.

Quelle: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt  
Tabelle: Statistisches Amt der Stadt Stuttgart. Eigene Berechnung

## Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase

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

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

Die meisten Personen wollen nach dem Wiedereinstieg in Teilzeit arbeiten. Bei den gewünschten Arbeitszeiten gibt es eine große Bandbreite. Beamtinnen und Beamte können seit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes am 1.1.2011 auch unter einem Umfang von 50% arbeiten, die Arbeitszeit muss aber mindestens 30% der Regelarbeitszeit betragen.

Die Teilzeitmodelle sind vielfältig und werden zwischen den Beschäftigten und den Ämtern bzw. Eigenbetrieben festgelegt. Die Bereitschaft der Ämter und Eigenbetriebe zur Beschäftigung von Beurlaubten und Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern ist groß.

Dienststellung/ Laufbahn	Beamte/ Beamtinnen	Tarif- Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Σ
Einfacher Dienst (eD)	0	7	0	7
Mittlerer Dienst (mD)	9	32	47	88
Gehobener Dienst (gD)	22	42	9	73
Höherer Dienst (hD)	7	5	0	12
<b>insgesamt:</b>	<b>38</b>	<b>86</b>	<b>56</b>	<b>180</b>

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

Im Jahr 2013 haben 267 Personen die Arbeit während und nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung aufgenommen. Von diesen gingen 87 im gleichen Jahr, teilweise sehr kurzfristig nach der letzten Beurlaubung, erneut in Elternzeit oder in eine andere Form der Beurlaubung. Unter diesen 87 befand sich ein Mann.

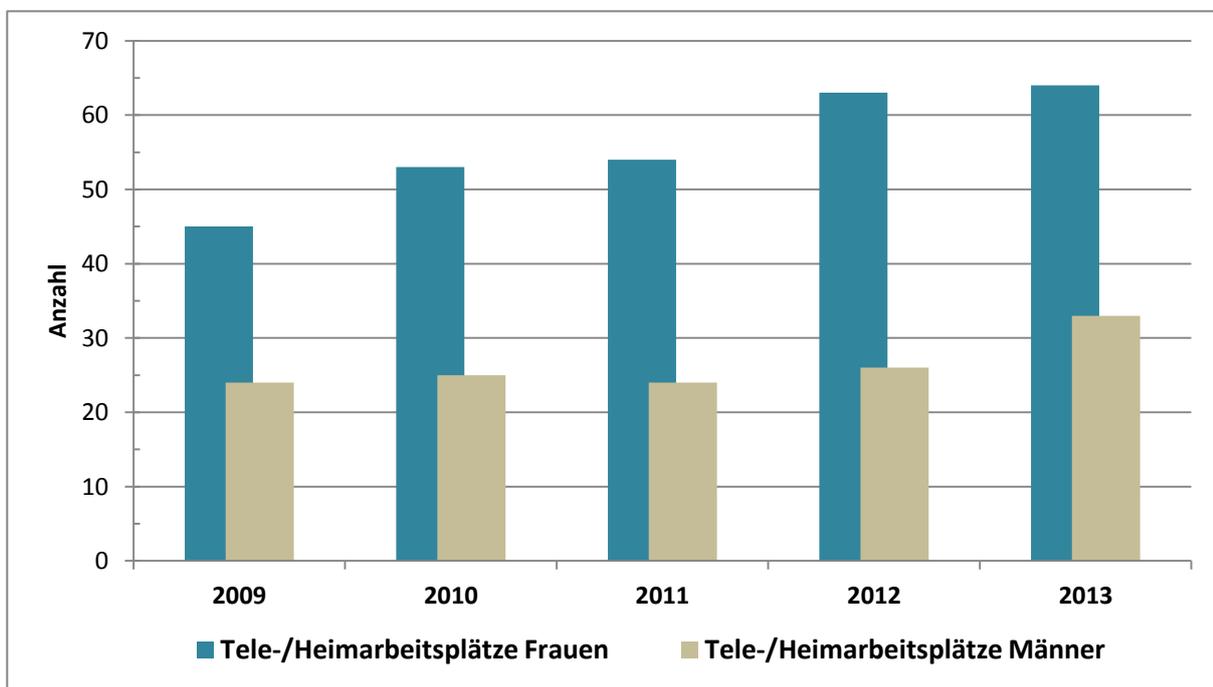
Von den in der Tabelle aufgelisteten 180 Mitarbeiter(n)-innen, die dann nach ihrer Beurlaubung über das 2013 hinaus aktiv einer Tätigkeit nachgingen, waren 51 Männer (1 Sozial- und Erziehungsdienst, 19 Beamte, 31 Tarif-Beschäftigte).

## Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze

Die "Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zur Heimarbeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart" besteht nunmehr 10 Jahre. Seit dem 1. Februar 2004 können auf dieser Grundlage bei der Stadt Stuttgart Tele- und Heimarbeitsplätze eingerichtet werden und, wie die nachfolgende Tabelle zeigt, mit bislang stetig zunehmender Tendenz, die sich auch im Jahr 2014 bereits abzeichnet.

In der Tabelle ist abgebildet, wie viele Tele- oder Heimarbeitsplätze im jeweiligen Jahr aktiv waren. Insgesamt wurden seit dem Inkrafttreten bis Ende 2013 rund 140 Plätze registriert.

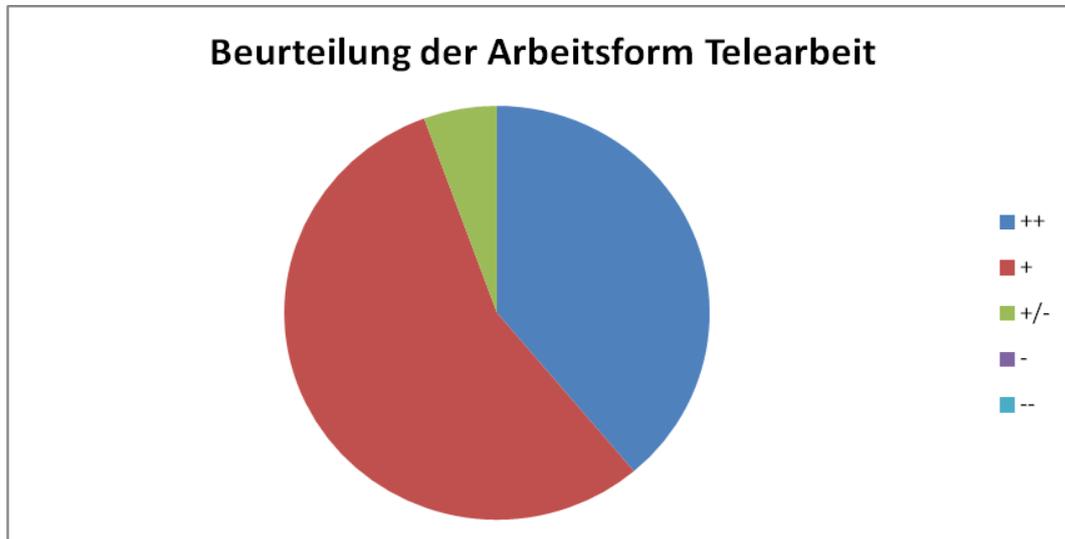
	2009	2010	2011	2012	2013
Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	45	53	54	63	64
Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	24	25	24	26	33
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>89</b>	<b>97</b>



Telearbeit (TA) und Heimarbeit (HA) unterscheiden sich durch den erhöhten Technikeinsatz bei Telearbeitsplätzen, insbesondere mit deren Einbindung in das städtische Netz.

In erster Linie wurden diese Arbeitsformen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengleichheit (z. B. auch bei Behinderung) eingeführt, was die Integrationsvereinbarung vom 9. November 2009 unter Ziffer 7.5 aufnimmt. Als Nebeneffekt wurde außerdem ein Beitrag zur Verkehrsvermeidung angestrebt.

Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und der zunehmenden Konkurrenz um qualifiziertes Personal, sind flexible Arbeitsmodelle und -formen wichtig und tragen zur Attraktivität der Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin bei. Auch wenn sich Telearbeitsmodelle allgemein nicht so durchgesetzt haben wie in den 1990er-Jahren prognostiziert wurde, so hat eine Umfrage des Haupt- und Personalamts unter Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags zum Ergebnis geführt, dass ca. Dreiviertel der teilnehmenden Städte Tele- und Heimarbeit mit guten Erfahrungen anbieten, vgl. nachfolgendes Schaubild:



Das bedeutet aber auch, dass ca. ein Viertel der deutschen Großstädte diese Möglichkeit noch nicht anbietet oder teilweise erst die Einführung prüft. Es wurde andererseits auch deutlich, dass im Einzelfall Grenzen bei der Bewilligung von Tele- und Heimarbeit notwendig und richtig sind.

Die für die Stadt Stuttgart geschaffenen Grundlagen haben sich bewährt, die Entwicklungen im technischen Bereich verbessern die Voraussetzungen für die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, nicht zuletzt auch durch günstigere Preise.

Wesentliche **Merkmale und Voraussetzungen** der Tele- bzw. Heimarbeit bei der LHS sind:

- Ausschließlich „alternierend“, d. h. maximal 60% der (individuellen) Arbeitszeit können am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden
- Freiwilligkeit (kein Zwang für beide Seiten)
- Technische Standards am Telearbeitsplatz
- Prüfung und Einhaltung des geltenden Rechts auch am häuslichen Arbeitsplatz, insbesondere Eignung bzgl. Datenschutz und Datensicherheit
- Persönliche Eignung / Einarbeitungszeit / Kenntnisse
- Pflicht zur Teilnahme an einem speziellen Seminar für Tele- und Heimarbeitende bei der Stadt

Für die Einrichtung eines TA-/HA-Platzes werden objektive und subjektive Gesichtspunkte im vorgenannten Sinne geprüft.

Die Ämter/Eigenbetriebe entscheiden dezentral über die Einrichtung der Tele- bzw. Heimarbeitsplätze unter Berücksichtigung der Festlegungen der Dienstvereinbarung. Alle erforderlichen Informationen und Unterlagen für die Einrichtung eines Tele- bzw. Heimarbeitsplatzes sind im Intranet ('Solid') unter dem Stichwort 'Telearbeit' abrufbar. Die technische Einrichtung der einzelnen Telearbeitsplätze erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Haupt- und Personalamt. Dieses ist zentral für die Grundlagen der Tele- und Heimarbeit, beispielsweise auch für die Verfolgung der technischen Entwicklungen, zuständig. Es steht den Ämtern und Eigenbetrieben sowie den Mitarbeiter(n)/-innen bei Bedarf beratend zur Seite.





# Demografische Entwicklung beim städtischen Personal



## Altersstruktur im Überblick

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

Alterstruktur 2013 und Vorjahre:

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

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Verwaltung</b>					
Alters Ø	44,73	44,97	45,13	44,97	<b>45,22</b>
>55	17,73%	18,34%	19,35%	19,36%	<b>20,44%</b>
<b>Ämter</b>					
Alters Ø	44,63	44,85	44,94	44,81	44,97
>55	17,44%	18,03%	18,86%	18,89%	19,89%
<b>Eigenbetriebe</b>					
Alters Ø	45,21	45,52	45,99	45,75	46,43
>55	19,05%	19,82%	21,66%	21,57%	23,12%
<b>Klinikum</b>					
Alters Ø		42,39	42,58	42,72	<b>42,62</b>
>55			17,89%	17,94%	<b>16,00%</b>

Nach dem Absinken des Altersdurchschnitts im Jahr 2012 ist dieser wieder gestiegen und hat sogar den Wert von 2011 übertroffen.

Zurückzuführen ist dies auf die geburtenstarken Jahrgänge ("Baby-Boomer", Jahrgänge 1955 bis 1969), die jetzt den zahlenmäßigen Schwerpunkt im Personal mit rd. 49 % bilden.

Rechnet man die 59- bis 65-Jährigen hinzu (Geburtsjahrgänge 1948 bis 1954), dann beträgt der Anteil der über 43-Jährigen rd. 60 %.

Mit diesen Zahlen wird die deutliche Zunahme der Mitarbeiter/-innen, die älter als 55 Jahre sind, verständlich.

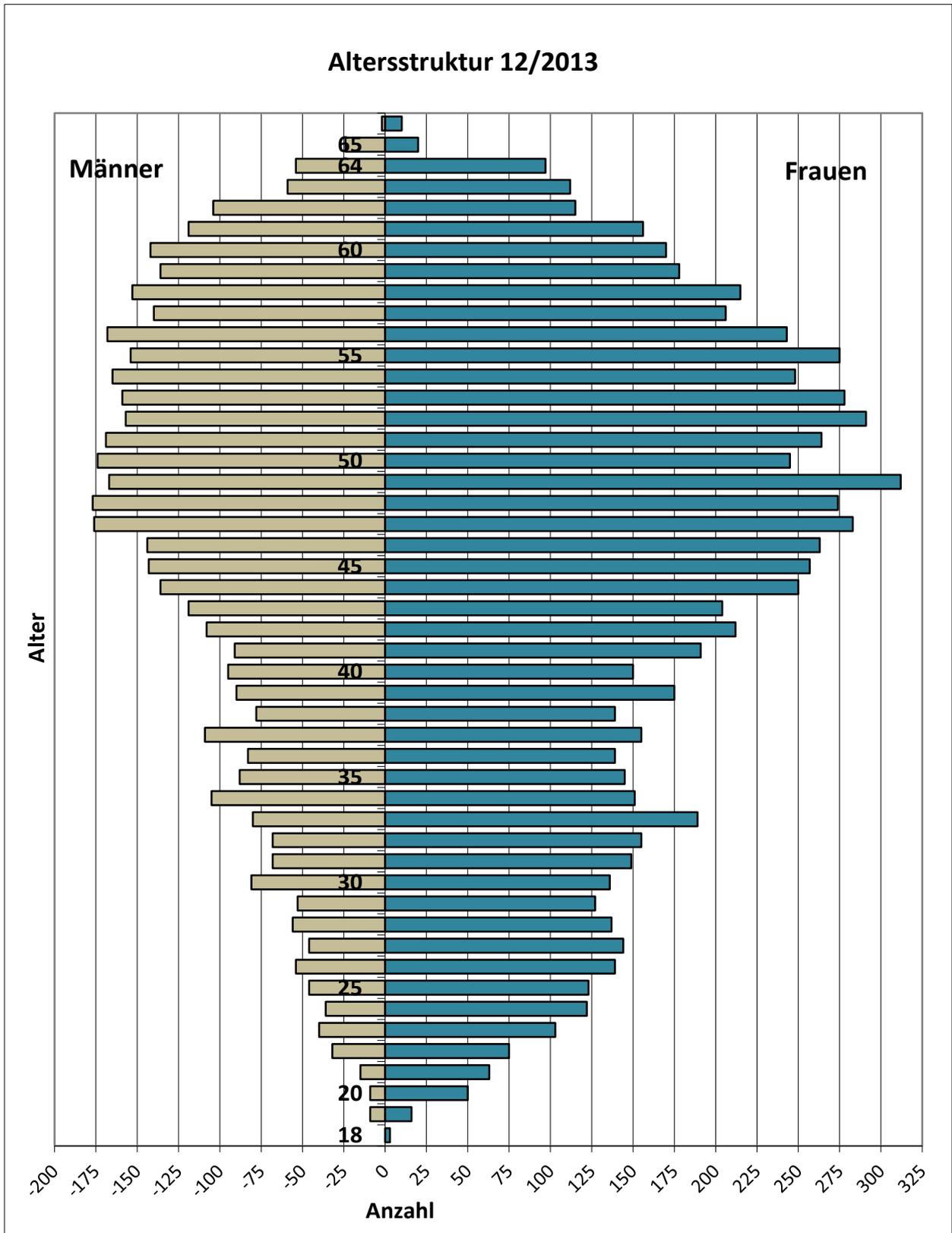
Die nachfolgende Tabelle 'Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten (12/2013)' zeigt, wo die maßgeblichen Veränderungen zu verzeichnen sind.

Es wurden darin neben den Einzelwerten pro Amt/Eigenbetrieb die Durchschnittswerte pro Referat berechnet.

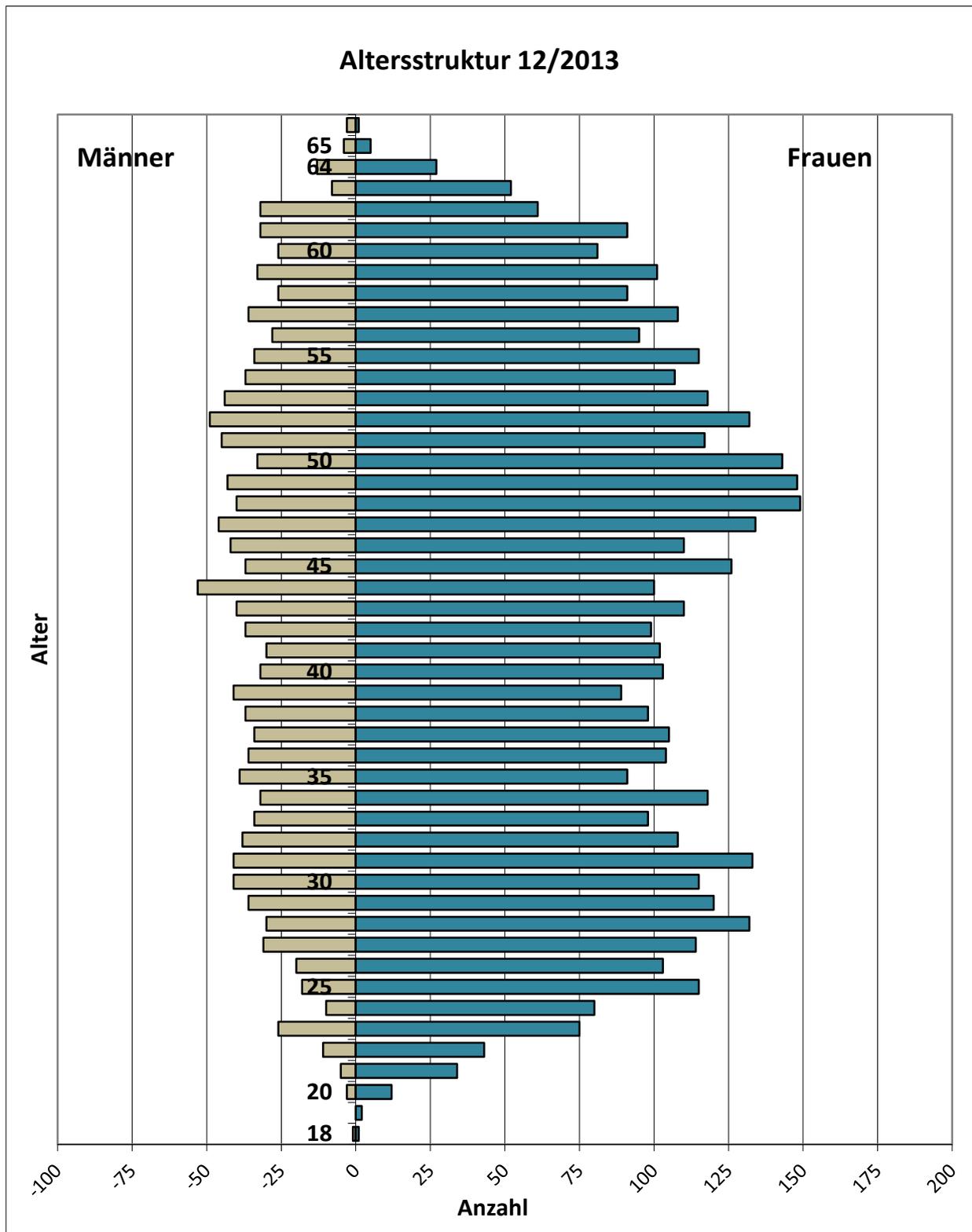
Da in den folgenden Jahren die Austritte wegen des Erreichens der Altersgrenze deutlich zunehmen werden, wurde der Tabelle zur Altersstruktur in den einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben die gleich aufgebaute Tabelle der Altersaustritte 2014 - 2019 unmittelbar nachgestellt.

# Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2013

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



# Altersstruktur des Klinikums 12/2013



## Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2013)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2012	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2012
Bürgermeisteramt	178	47,9	48,0	43	24%	24%
Rechnungsprüfungsamt	41	48,2	48,7	10	24%	28%
<b>OB</b>	<b>219</b>	<b>48,0</b>	<b>48,1</b>	<b>54</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>
Gemeinderatsfraktionen	15	42,1	41,6	1	7%	6%
Haupt- und Personalamt	533	47,0	46,8	123	23%	22%
Bezirksämter	227	47,1	46,7	51	22%	18%
<b>AK</b>	<b>775</b>	<b>46,9</b>	<b>46,6</b>	<b>174</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>
Stadtkämmerei	259	44,3	44,2	52	20%	21%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	186	46,6	46,8	49	26%	25%
Jobcenter	479	42,0	41,0	50	10%	9%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	286	46,1	46,0	58	20%	19%
<b>WFB</b>	<b>1.210</b>	<b>44,2</b>	<b>43,8</b>	<b>209</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>
Statistisches Amt	37	48,5	47,9	10	27%	30%
Rechtsamt	14	52,5	51,5	6	43%	21%
Amt für öffentliche Ordnung	819	43,1	42,8	126	15%	15%
Standesamt	31	43,7	42,5	4	13%	6%
Branddirektion	525	40,6	40,2	50	10%	8%
<b>RSO</b>	<b>1.426</b>	<b>42,4</b>	<b>42,0</b>	<b>196</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>
Schulverwaltungsamt	984	48,4	48,1	234	24%	23%
Kulturamt	713	45,5	45,2	172	24%	23%
Amt für Sport und Bewegung	73	49,6	49,0	25	34%	26%
<b>KBS</b>	<b>1.770</b>	<b>47,2</b>	<b>47,0</b>	<b>431</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>
Sozialamt	375	47,1	47,0	97	26%	24%
Jugendamt	3.192	42,9	42,8	543	17%	16%
Gesundheitsamt	171	50,4	50,0	54	32%	28%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	829	45,5	44,4	202	24%	22%
<b>SJG</b>	<b>4.567</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>896</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
Amt für Umweltschutz	145	46,4	46,7	28	19%	20%
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	199	47,2	47,3	48	24%	24%
Baurechtsamt	133	49,2	49,1	33	25%	25%
<b>StU</b>	<b>477</b>	<b>47,5</b>	<b>47,6</b>	<b>109</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
Stadtmessungsamt	186	47,7	47,8	50	27%	28%
Hochbauamt	177	48,7	48,0	39	22%	22%
Tiefbauamt	474	46,0	46,1	112	24%	23%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stgt	344	45,9	45,2	77	22%	21%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	489	46,6	46,4	109	22%	20%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	725	47,8	47,5	168	23%	22%
<b>T</b>	<b>2.395</b>	<b>47,0</b>	<b>46,7</b>	<b>555</b>	<b>23%</b>	<b>22%</b>

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

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

## Altersaustritte 2015 - 2020 nach Referaten (12/2013)

	Anz. MA	Beamte	Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	178	5	11	16	9,0%	15,60
Rechnungsprüfungsamt	41	5	4	9	22,0%	9,00
<b>OB</b>	<b>219</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>11,4%</b>	<b>24,60</b>
Gemeinderatsfraktionen	15		1	1	6,7%	1,00
Haupt- und Personalamt	533	13	39	52	9,8%	47,17
Bezirksämter	227	11	14	25	11,0%	22,40
<b>AK</b>	<b>775</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>78</b>	<b>10,1%</b>	<b>70,57</b>
Stadtkämmerei	259	13	12	25	9,7%	22,50
Amt für Liegenschaften und Wohnen	186	12	11	23	12,4%	21,17
Jobcenter	479	5	17	22	4,6%	19,90
Eigenbetrieb Bäder-	286		32	32	11,2%	28,01
<b>WFB</b>	<b>1.210</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>102</b>	<b>8,4%</b>	<b>91,58</b>
Statistisches Amt	37	1	4	5	13,5%	4,65
Rechtsamt	14			0	0,0%	
Amt für öffentliche Ordnung	819	20	44	64	7,8%	59,12
Standesamt	31		1	1	3,2%	0,55
Branddirektion	525	59		59	11,2%	59,00
<b>RSO</b>	<b>1.426</b>	<b>80</b>	<b>49</b>	<b>129</b>	<b>9,0%</b>	<b>123,32</b>
Schulverwaltungsamt	985	19	92	111	11,3%	85,23
Kulturamt	714	5	94	99	13,9%	77,75
Amt für Sport und Bewegung	75	3	5	8	10,7%	5,50
<b>KBS</b>	<b>1.774</b>	<b>27</b>	<b>191</b>	<b>218</b>	<b>12,3%</b>	<b>168,48</b>
Sozialamt	375	10	38	48	12,8%	40,15
Jugendamt	3.192	25	246	271	8,5%	212,99
Gesundheitsamt	171	6	27	33	19,3%	29,78
Eigenbetrieb Leben und	842	1	95	96	11,4%	74,47
<b>SJG</b>	<b>4.580</b>	<b>42</b>	<b>406</b>	<b>448</b>	<b>9,8%</b>	<b>357,39</b>
Amt für Umweltschutz	145	10	7	17	11,7%	15,00
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	199	2	24	26	13,1%	24,72
Baurechtsamt	133	8	12	20	15,0%	18,91
<b>StU</b>	<b>477</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>13,2%</b>	<b>58,63</b>
Stadtmessungsamt	186	11	17	28	15,1%	26,45
Hochbauamt	177	4	18	22	12,4%	21,85
Tiefbauamt	474	8	52	60	12,7%	56,40
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stgt	344	1	38	39	11,3%	38,25
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	489	2	52	54	11,0%	52,03
Eigenbetrieb Abfall-	725	2	88	90	12,4%	88,90
<b>T</b>	<b>2.395</b>	<b>28</b>	<b>265</b>	<b>293</b>	<b>12,2%</b>	<b>283,88</b>
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>12.856</b>	<b>261</b>	<b>1.095</b>	<b>1.356</b>	<b>10,5%</b>	<b>1.178,45</b>

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

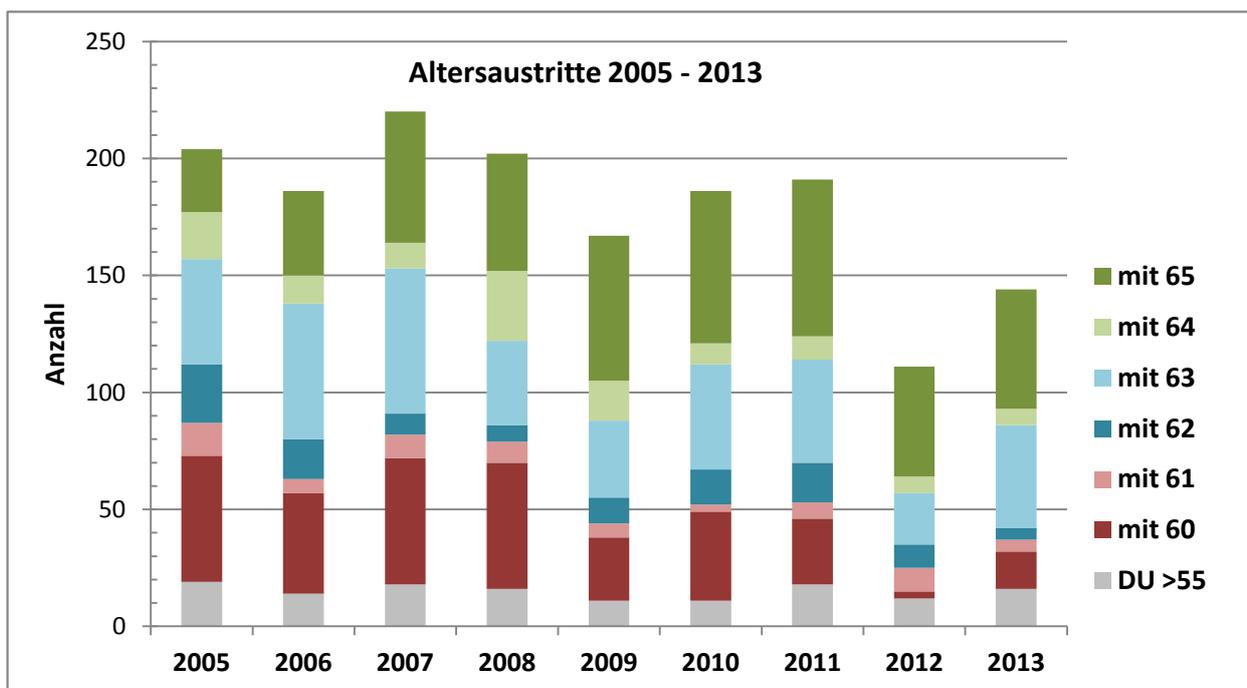
## Altersaustritte 2005 - 2013

Gegenüber 2012 ist die Zahl der Altersaustritte um knapp 30 % gestiegen (99 zu 128 ohne die Personen, die erwerbsunfähig wurden).

Dieser Anstieg resultierte jedoch nicht durch das wesentlich vermehrte Erreichen des regulären Renten-/Pensionsalters mit 65 (2012=47 / 2013=51), sondern durch eine Zunahme der Austritte mit 63 um 50 % (22 zu 44) und der Austritte mit 60 (3 zu 16).

Damit sind gerade nur rd.40 % der Mitarbeiter/-innen mit 65 oder 64 in den Ruhestand getreten.

Die nachfolgende Grafik zum 'Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension' spiegelt diese Zahlen wider.



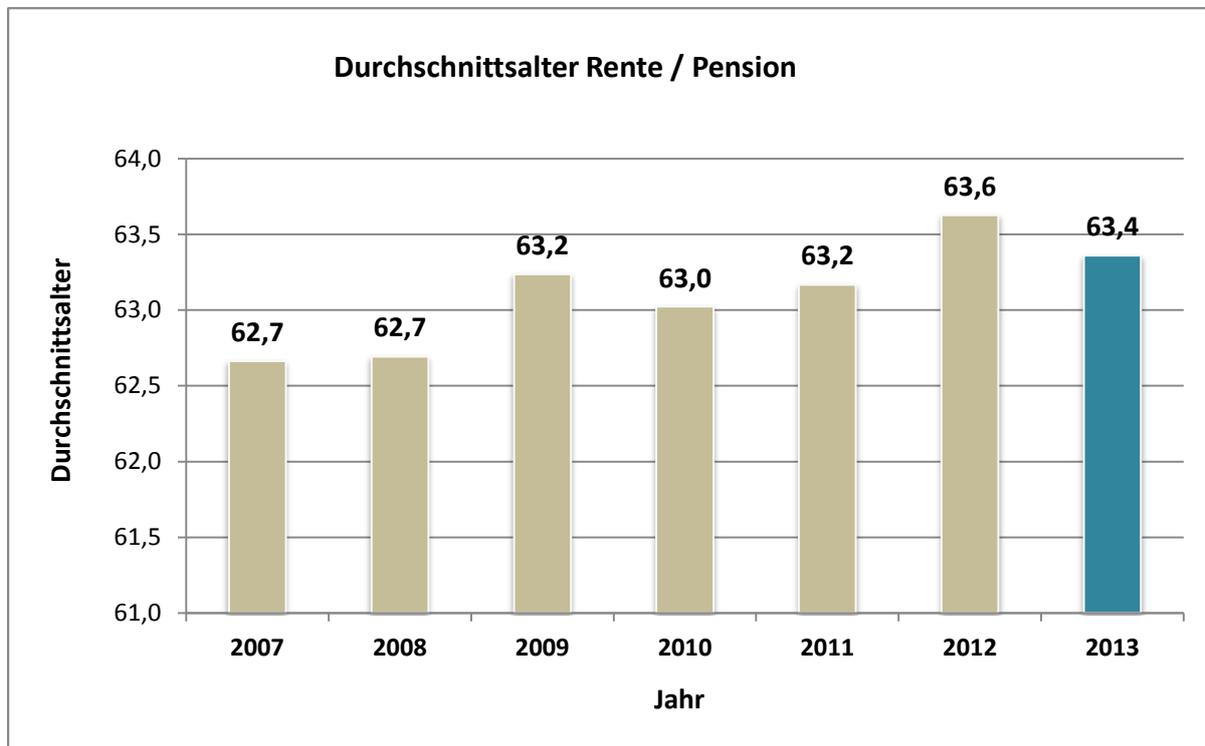
### Hinweis:

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

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

## Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittsalter	62,66	62,69	63,24	63,02	63,17	63,63	63,36



54,69 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gingen 2013 vor dem Erreichen des 64. Lebensjahres in Rente/Pension.

Damit ist dieser Wert gegenüber dem Vorjahr um rd. 3 % gestiegen.

Die im Personalbericht 2013 für die Verwaltung vermutete Trendwende in Richtung einer langsam ansteigenden Lebensarbeitszeit hat sich damit nicht bewahrheitet.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen das "Austrittsverhalten" für die Verwaltung und das Klinikum im Detail.

Hinweis:

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

## Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2013

	Personen	Insgesamt in %	Vorjahr	davon Tarif-Besch.	davon Beamte
Allgemeine Altersgrenze und mit 65 1)	51	35,42%	42,34%	40	11
mit 64	7	4,86%	6,31%	5	2
mit 63	44	30,56%	19,82%	31	13
mit 62	5	3,47%	9,01%	4	1
mit 61	5	3,47%	9,01%	5	0
mit 60	16	11,11%	2,70%	12	4
Erwerbsunfähig und älter als 55 2)	16	11,11%	10,81%	12	4
<b>Σ Altersaustritte</b>	<b>144</b>			<b>109</b>	<b>35</b>
Σ Vorjahr	(111)			(90)	(21)

### nachrichtlich:

Σ Allgemeine Altersgrenze, 65 und 64 aufgrund Altersteilzeit	58	40,28%	48,65%	45	13
Erwerbsunfähig mit 55 und jünger	9	2,05%	9,91%	4	5
Vorjahr	(13)			(8)	(5)

1) Durch die stufenweise Anhebung der 'Regelaltersgrenze' ist eine Differenzierung notwendig.

2) Die Mitarbeiter/-innen, die aufgrund ihrer Erwerbs-/Dienstunfähigkeit aus dem Arbeitsleben vorzeitig ausgeschieden sind, wurden in zwei Gruppen gezählt:

> Lebensalter größer 55 (>55), verbunden mit der Annahme, dass zwischen Alter und dienstunfähigkeit ein Zusammenhang besteht.

> Anzahl der dienstunfähigen Personen mit Lebensalter 55 oder jünger (<=55) nachrichtlich zur Information.

## Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension im Klinikum 2013

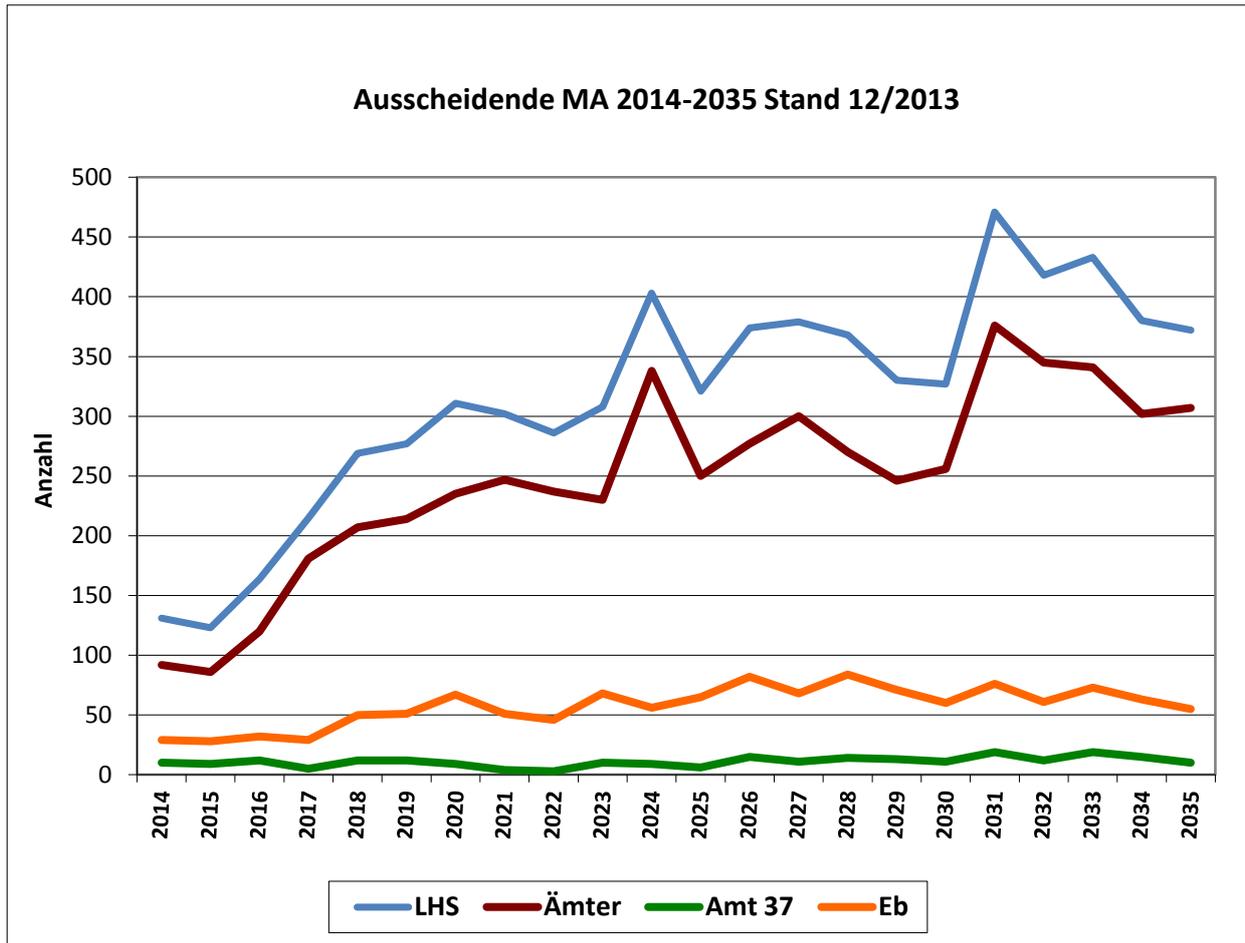
	Personen	Insgesamt in %	Vorjahr	davon Tarif-Besch.	davon Beamte
Allgemeine Altersgrenze und mit 65 1)	46	67,65%	61,54%	46	0
mit 64	1	1,47%	4,62%	1	0
mit 63	13	19,12%	20,00%	13	0
mit 62	3	4,41%	6,15%	3	0
mit 61	0	0,00%	1,54%	0	0
mit 60	2	2,94%	4,62%	2	0
Erwerbsunfähig und älter als 55 2)	3	4,41%	1,54%	3	0
<b>Σ Altersaustritte</b>	<b>68</b>			<b>68</b>	<b>0</b>
Σ Vorjahr	(65)			(63)	(2)

### nachrichtlich:

Σ Allgemeine Altersgrenze, 65 und 64	47	69,12%	66,15%	47	0
aufgrund Altersteilzeit	33	2,05%	9,91%		
Erwerbsunfähig mit 55 und jünger	2			4	5
Vorjahr	(1)			(1)	()

- 1) Durch die stufenweise Anhebung der 'Regelaltersgrenze' ist eine Differenzierung notwendig.
- 2) Die Mitarbeiter/-innen, die aufgrund ihrer Erwerbs-/Dienstunfähigkeit aus dem Arbeitsleben vorzeitig ausgeschieden sind, wurden in zwei Gruppen gezählt:
  - > Lebensalter größer 55 (>55), verbunden mit der Annahme, dass zwischen Alter und dienstunfähigkeit ein Zusammenhang besteht.  
nachrichtlich zur Information.
  - > Anzahl der dienstunfähigen Personen mit Lebensalter 55 oder jünger (<=55)  
nachrichtlich zur Information.

## Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen für den Zeitraum 2014 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.

Bei den Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 62 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

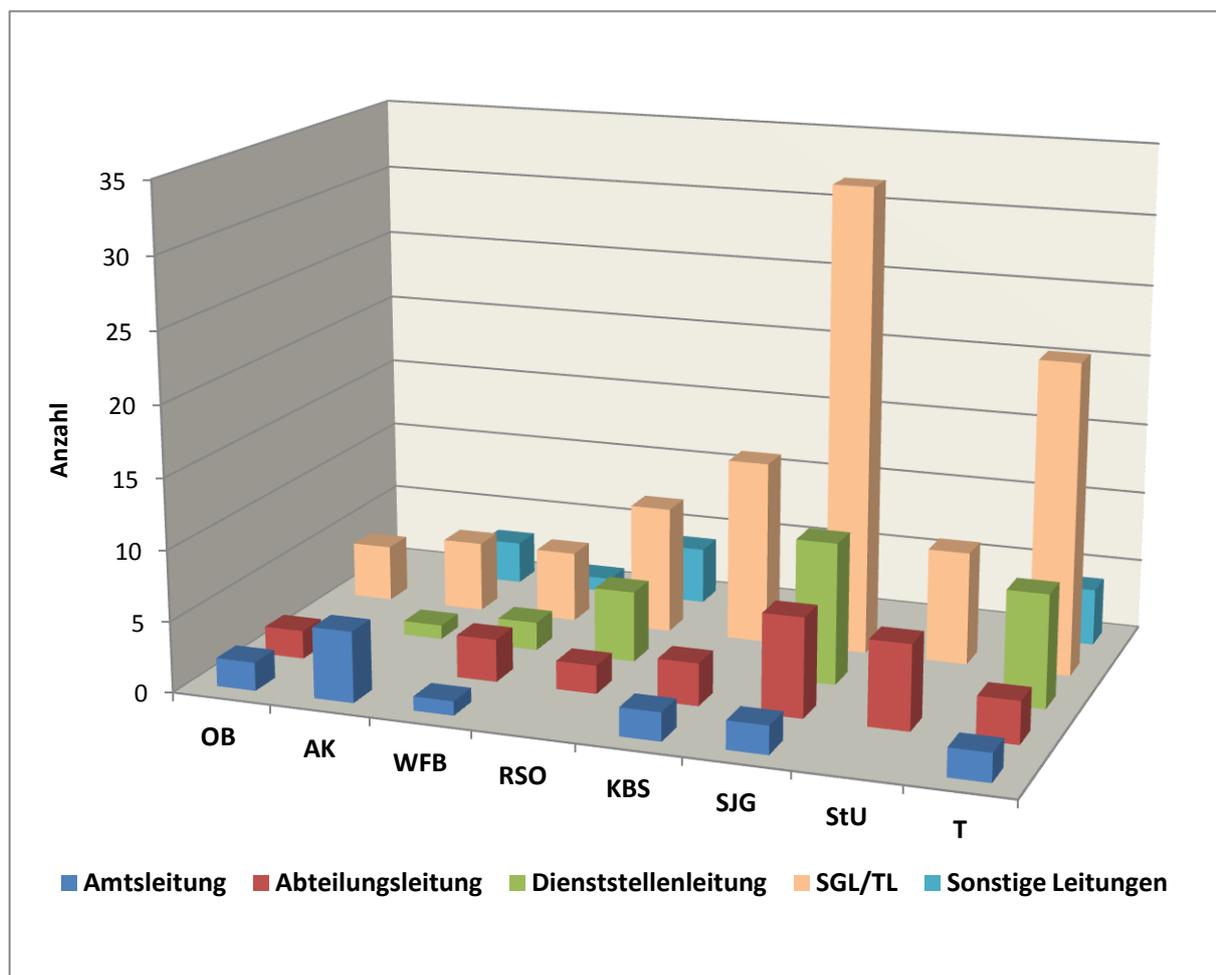
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, wurden mit dem Datum (Jahr) des Beginns der Freizeitphase berücksichtigt.

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

## Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2015 - 2020 nach Referaten

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % 1)
	OB	AK	WFB	RSO	KBS	SJG	StU	T		
Amtsleiter/-innen	2	5	1		2	2		2	14	26%
Abteilungsleiter/-innen	2		3	2	3	7	6	3	26	19%
Dienststellenleiter/-innen		1	2	5		10		8	26	18%
Sachgebiets-/ Teamleitungen	4	5	5	9	13	33	8	22	99	16%
Sonstige Leitungen		3	1	4				4	12	9%
	8	14	12	20	18	52	14	39	177	16%

1) Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene.



## Altersaustritte 2015 - 2020 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				davon:		
> Beamte	m/w	Anzahl	VK-Wert	Teilzeit	ATZ 1)	FüPos 2)
nichttechnischer Dienst	m	95	92,95	7	1	43
	w	54	44,40	30	1	16
Sozialdienst	m	5	4,68	1		4
	w	9	8,60	2		2
technischer Dienst	m	35	34,50	3		14
	w	4	3,60	1		1
feuerwehrtechn. Dienst	m	59	59,00			7
<b>Beamte <math>\Sigma</math></b>		<b>261</b>	<b>247,73</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>87</b>
<b>&gt; Tarif-Beschäftigte</b>						
TVöD	m	362	352,95	28		49
	w	440	357,08	218	6	15
SuE	m	43	38,34	13		11
	w	174	123,62	122	3	12
TVöD-Pflege	m	8	7,14	1		
	w	56	39,60	32	1	3
Musiker	m	7	7,00			
	w	5	5,00			
<b>Tarif-Beschäftigte <math>\Sigma</math></b>		<b>1.095</b>	<b>930,73</b>	<b>414</b>	<b>10</b>	<b>90</b>
<b>Insgesamt 2015 - 2020</b>		<b>1.356</b>	<b>1.178,46</b>	<b>458</b>	<b>12</b>	<b>177</b>

1) Altersteilzeit

2) Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifgruppen bei den Beschäftigten bzw. Laufbahnen bei den Beamten/-innen. Entsprechend der Grafik zur Fluktuation in den zukünftigen Jahren steigen die Zahlen mit jedem neuen Betrachtungszeitraum.

Entgegen dieser Entwicklung sind bei den sozialen Berufen, die Summe aus TVöD-Pflege und SuE, die Zahlen gegenüber dem letzten Personalbericht rückläufig. Deutlich gestiegen sind die Zahlen bei den Beamten/-innen im nichttechnischen Verwaltungsdienst (plus 11 %) und bei Tarif-Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen (plus 13 %). Diese beiden Berufsgruppen haben bei den Altersaustritten 2015 bis 2020 einen Anteil von 70 % (Personalbericht 2013 67 %).





# Entwicklung des Stellenplans



## Stellenbestand Verwaltung 1996 bis 2015 (ohne Eigenbetriebe, ohne Leerstellen)

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)</b>	9.923,00	8.933,50	8.596,50	8.615,50	8.551,00	8.610,94	7.757,52	8.048,05	8.074,01	8.099,91
<b>Stellenschaffungen</b>	81,50	39,00	158,00	49,00	158,26	32,58	440,50	53,11	208,17	33,61
<b>Stellenstreichungen</b>	-376,50	-284,50	-140,00	-121,00	-97,32	-24,50	-157,47	-27,15	-202,27	-90,71
<b>Übertragungen von/auf Eigenbetriebe</b>	-694,50	-92,50	1,00		-1,00	-861,50	7,50			
<b>Bereinigungen</b>				7,50					20,00	
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>8.933,50</b>	<b>8.595,50</b>	<b>8.615,50</b>	<b>8.551,00</b>	<b>8.610,94</b>	<b>7.757,52</b>	<b>8.048,05</b>	<b>8.074,01</b>	<b>8.099,91</b>	<b>8.042,81</b>

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)</b>	8.042,80	8.075,92	8.031,52	8.114,59	8.104,66	8.288,77	8.311,67	8.804,76	8.838,72	9.645,18
<b>Stellenschaffungen</b>	274,28	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96	845,27	58,24
<b>Stellenstreichungen</b>	-185,11	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01	-43,56	-9,22
<b>Übertragungen von/auf Eigenbetriebe</b>	-56,25	-11,75	-11,75				-0,50		4,75	
<b>Bereinigungen</b>	0,20		0,01		1,03					
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>8.075,92</b>	<b>8.031,52</b>	<b>8.114,59</b>	<b>8.104,66</b>	<b>8.288,77</b>	<b>8.311,67</b>	<b>8.804,76</b>	<b>8.838,72</b>	<b>9.645,18</b>	<b>9.694,20</b>

### 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)

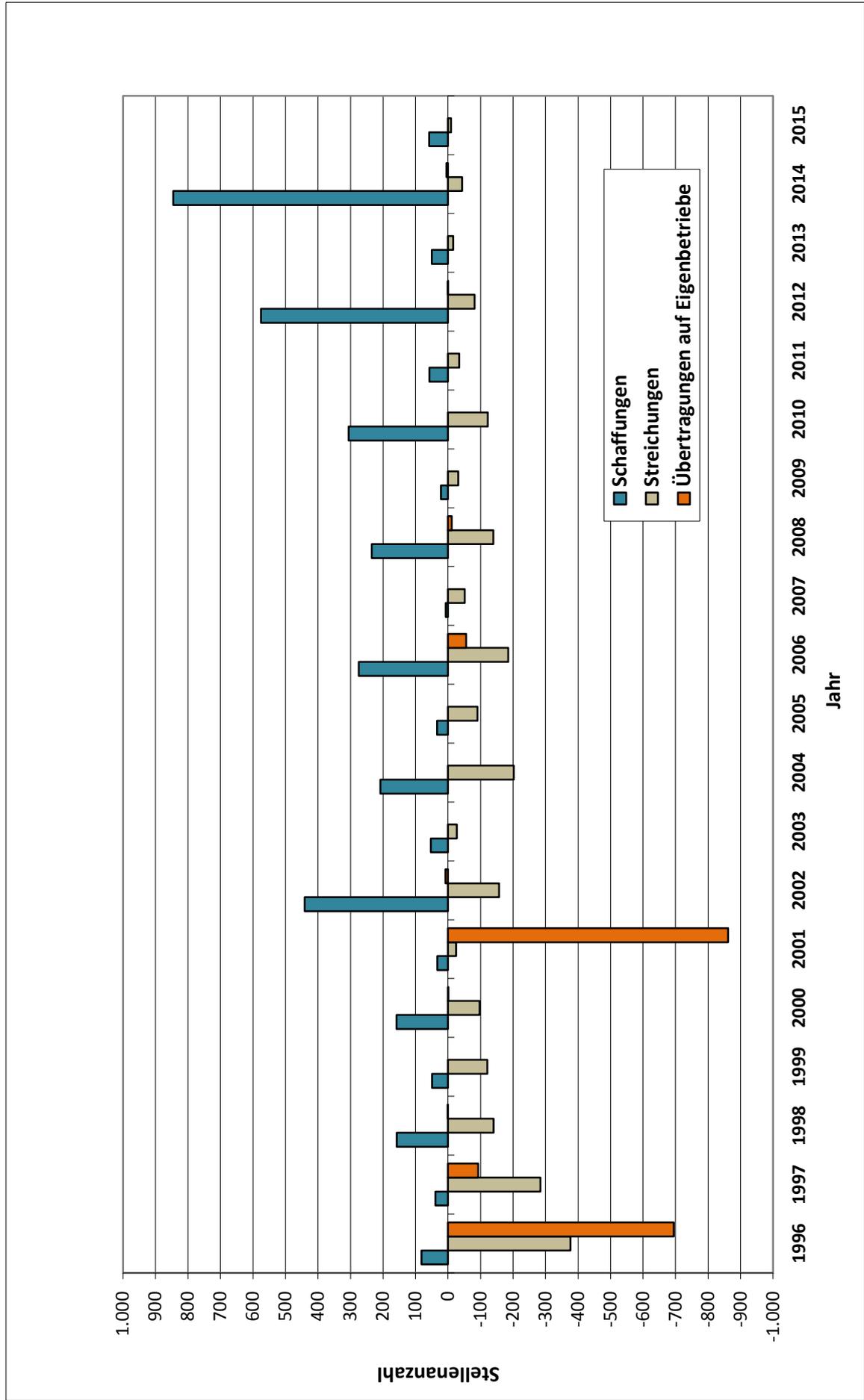
**2012** In den Stellenschaffungen sind 224 Stellen für die Eingliederung des Jobcenters enthalten

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

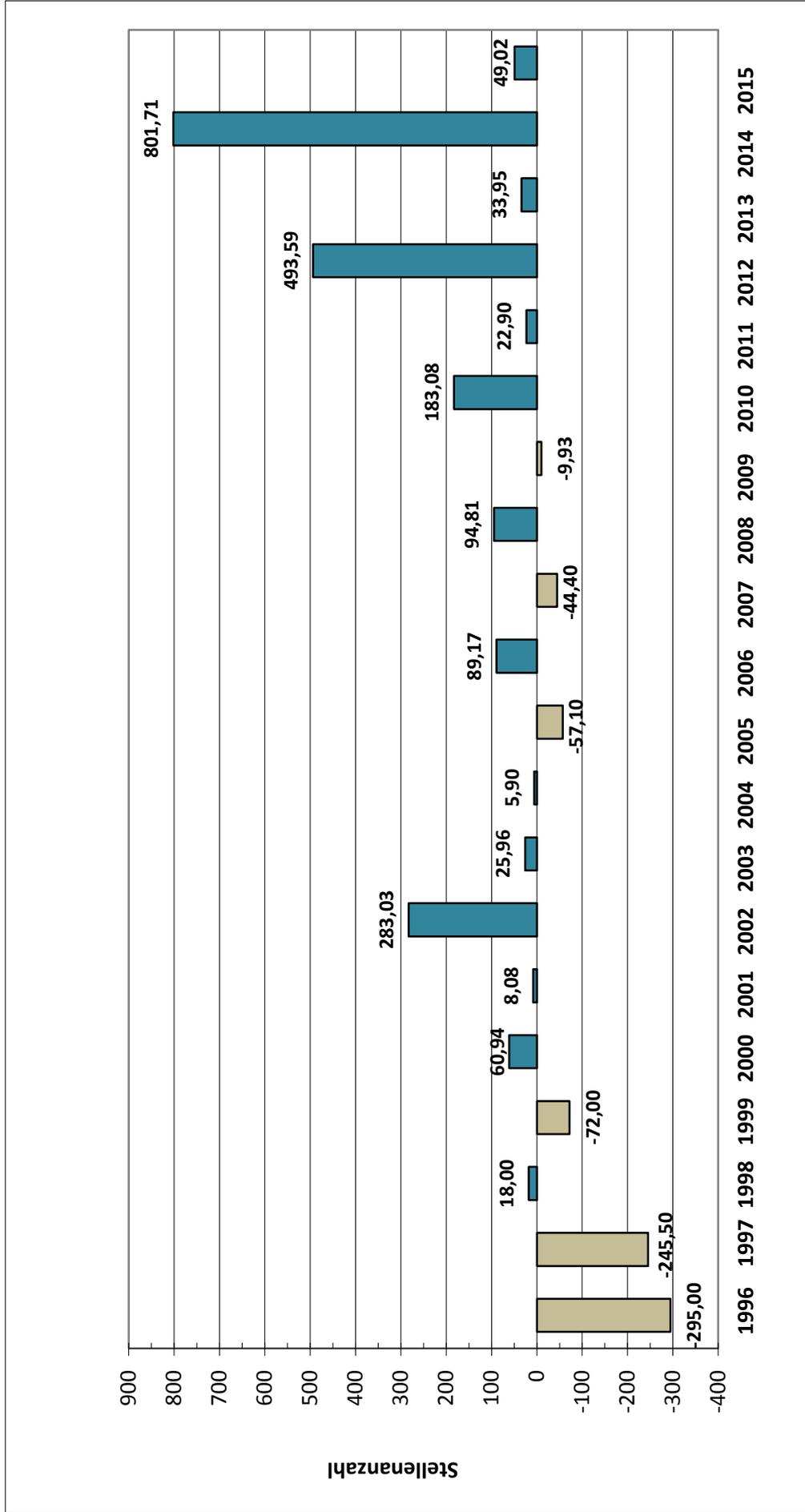
## Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Amt	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bürgermeisteramt	143,00	137,75	138,75	138,75	138,75	143,81	143,81	152,95	152,45	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	5,50
Haupt- und Personalamt	467,15	466,41	462,41	426,86	422,06	418,63	417,63	436,18	436,08	447,58	448,08
Statistisches Amt	30,50	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	33,50	30,61	30,61	31,00	31,00
Rechnungsprüfungsamt	45,85	44,85	44,85	44,20	43,20	43,04	42,04	42,34	42,34	42,34	42,34
Bezirksämter	249,51	160,16	160,18	159,27	159,27	161,87	161,87	170,69	170,69	173,32	173,32
Stadtkämmerei	159,50	158,00	157,00	212,44	211,44	226,20	228,70	236,70	236,23	241,63	243,83
Steueramt	57,69	57,44	56,69								
Amt für Liegenschaften und Wohnen	150,25	178,50	175,80	193,78	193,78	185,08	184,88	184,54	184,54	191,04	188,70
Jobcenter		198,94	198,94	206,84	206,84	206,84	206,84	430,34	430,34	442,68	442,68
Rechtsamt	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	11,64	11,64	11,64	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	626,15	644,77	650,51	657,81	660,31	682,56	705,06	755,56	753,56	781,01	809,51
Standesamt	27,40	25,50	25,50	25,50	25,25	25,25	25,25	25,25	25,25	28,06	28,06
Amt für Umweltschutz	118,60	148,80	148,80	126,42	126,42	122,67	121,17	121,37	124,87	128,17	128,17
Branddirektion	518,50	517,50	517,50	503,50	503,13	535,13	529,13	545,79	545,79	551,79	553,79
Schulverwaltungsamtsamt	610,19	633,83	633,83	665,88	665,88	724,07	727,07	772,72	772,72	772,06	772,06
Kulturamt	474,57	472,76	471,76	475,46	475,96	475,66	485,41	477,85	476,85	482,85	485,35
Sozialamt	433,14	323,49	315,09	286,16	283,36	291,96	296,46	296,86	296,30	319,20	319,20
Jugendamt - ohne Kitas	553,53	540,53	539,36	526,75	524,56	540,15	541,73	556,06	556,06	598,47	597,44
Jugendamt - nur Kitas	1.447,14	1.518,71	1.515,09	1.617,55	1.628,83	1.689,70	1.689,67	1.785,45	1.830,91	2.442,56	2.458,30
Amt für Sport und Bewegung	73,60	72,10	70,60	69,70	69,70	69,70	69,70	63,20	61,20	57,20	57,20
Gesundheitsamt	181,00	131,19	126,19	122,69	121,40	124,86	124,86	127,45	127,45	130,45	130,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	181,90	175,45	173,45	172,45	169,45	168,30	167,30	171,30	171,30	174,30	174,30
Stadtmessungsamt	221,00	202,00	198,50	191,15	187,65	181,65	177,65	173,63	170,63	170,30	170,30
Baurechtsamt	115,50	113,00	113,00	113,00	113,00	114,00	114,00	116,00	116,00	126,87	126,87
Hochbauamt	159,80	158,80	156,80	156,80	155,80	172,00	167,37	175,70	172,32	182,32	182,32
Tiefbauamt	480,90	477,90	469,40	460,06	458,06	441,06	443,56	442,07	441,07	446,51	450,46
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	483,50	450,04	444,04	486,09	485,09	475,08	471,88	466,03	466,03	467,22	464,22
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	1,00	2,00	2,00	10,00	10,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00
Übernahme von Auszubildenden im Beamtenverhältnis								15,00	15,00	15,00	15,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte										5,00	5,00
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>8.042,81</b>	<b>8.075,93</b>	<b>8.031,54</b>	<b>8.114,61</b>	<b>8.104,68</b>	<b>8.288,77</b>	<b>8.311,67</b>	<b>8.804,76</b>	<b>8.838,72</b>	<b>9.645,18</b>	<b>9.694,20</b>

# Schaffungen, Streichungen, Übertragungen 1996 bis 2015

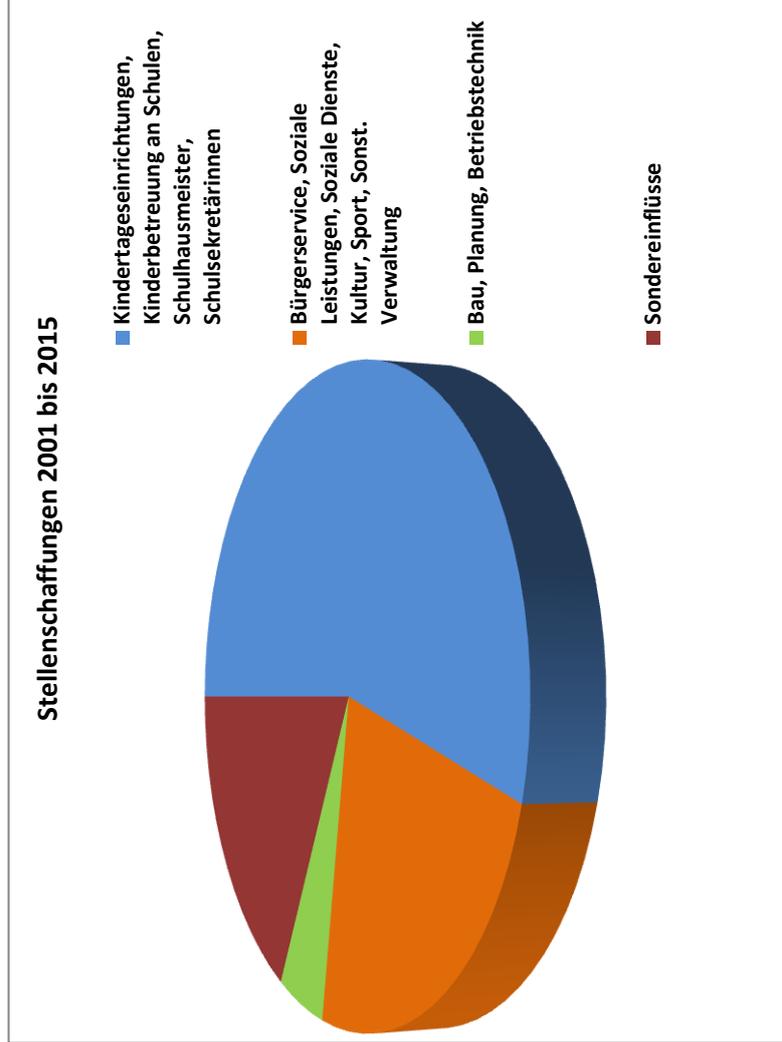
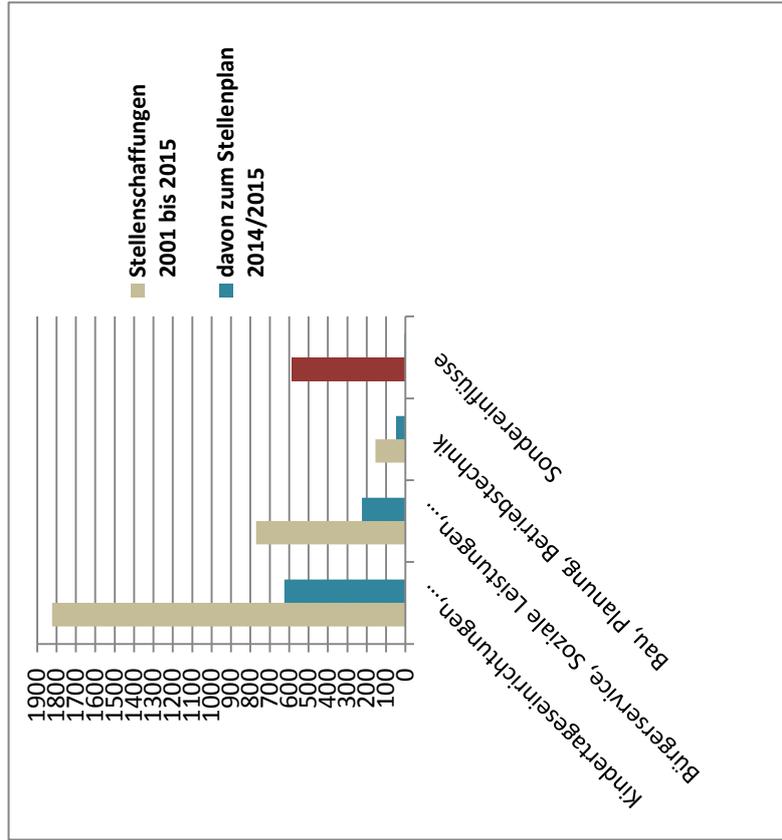


## Differenz: Schaffungen - Streichungen 1996 bis 2015



## Schwerpunkte der Stellenschaffungen Jahre 2001 bis 2015

Bereich	Stellenschaffungen	
	2001 bis 2013	2014/2015
Kindertageseinrichtungen, Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister / -sekretärin	1.198,68	624,21
Bürgerservice, Soziale Leistungen, Soziale Dienste, Kultur, Sport, Sonst. Verwaltung	545,90	224,83
Bau, Planung, Betriebstechnik	105,50	49,47
Sondereinflüsse	584,50	5,00
<b>Σ</b>	<b>2.434,58</b>	<b>903,51</b>
		<b>3.338,09</b>



## Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen der letzten Doppelhaushalte

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis 2015	Stellenstreichungen 2012 bis 2015	Differenz
Kindertageseinrichtungen	748,52	-8,58	739,94
Kinderbetreuung an Schulen, Schulhausmeister, Schulsekretärinnen	53,42	-9,50	43,92
Bürgerservice	36,05	-6,50	29,55
Soziale Leistungen	51,05	-5,56	45,49
Soziale Dienste	42,81	-1,15	41,66
Kultur	13,00	-10,72	2,28
Sport	2,67	-12,17	-9,50
Sonstige Verwaltung	246,07	-60,55	185,53
Bau, Planung	73,97	-18,79	55,18
Betriebstechnik	5,00	-13,14	-8,14
Sondereinflüsse *)	256,00	-3,63	252,37
<b>Σ</b>	<b>1.528,56</b>	<b>-150,29</b>	<b>1.378,28</b>

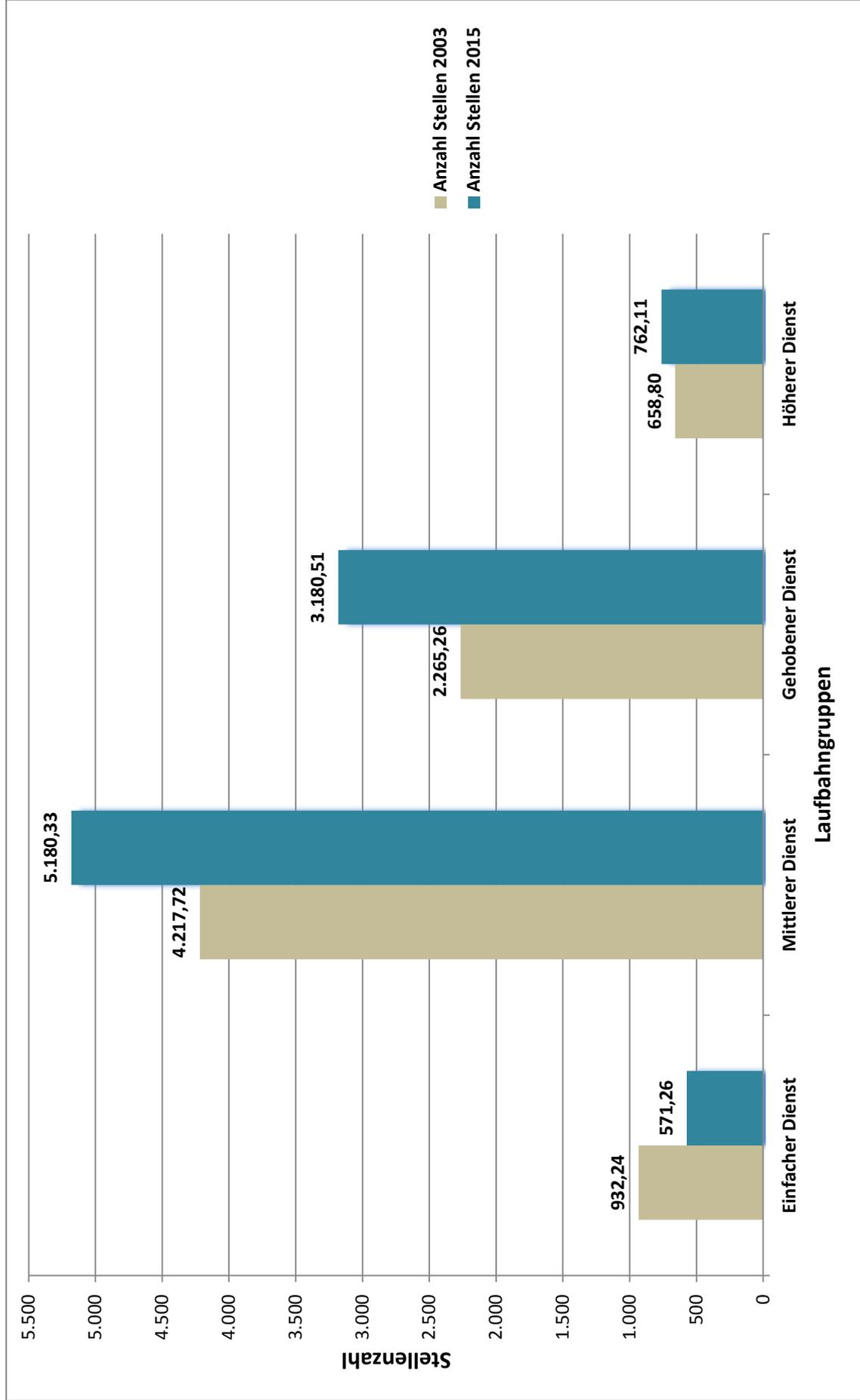
### \*) Sondereinflüsse:

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

### **Stellenstreichungen**

Aufgabe an Extern übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden der Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-3,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
<b>Σ</b>	<b>-3,63</b>

# Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen Vergleich 2003 mit 2015



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

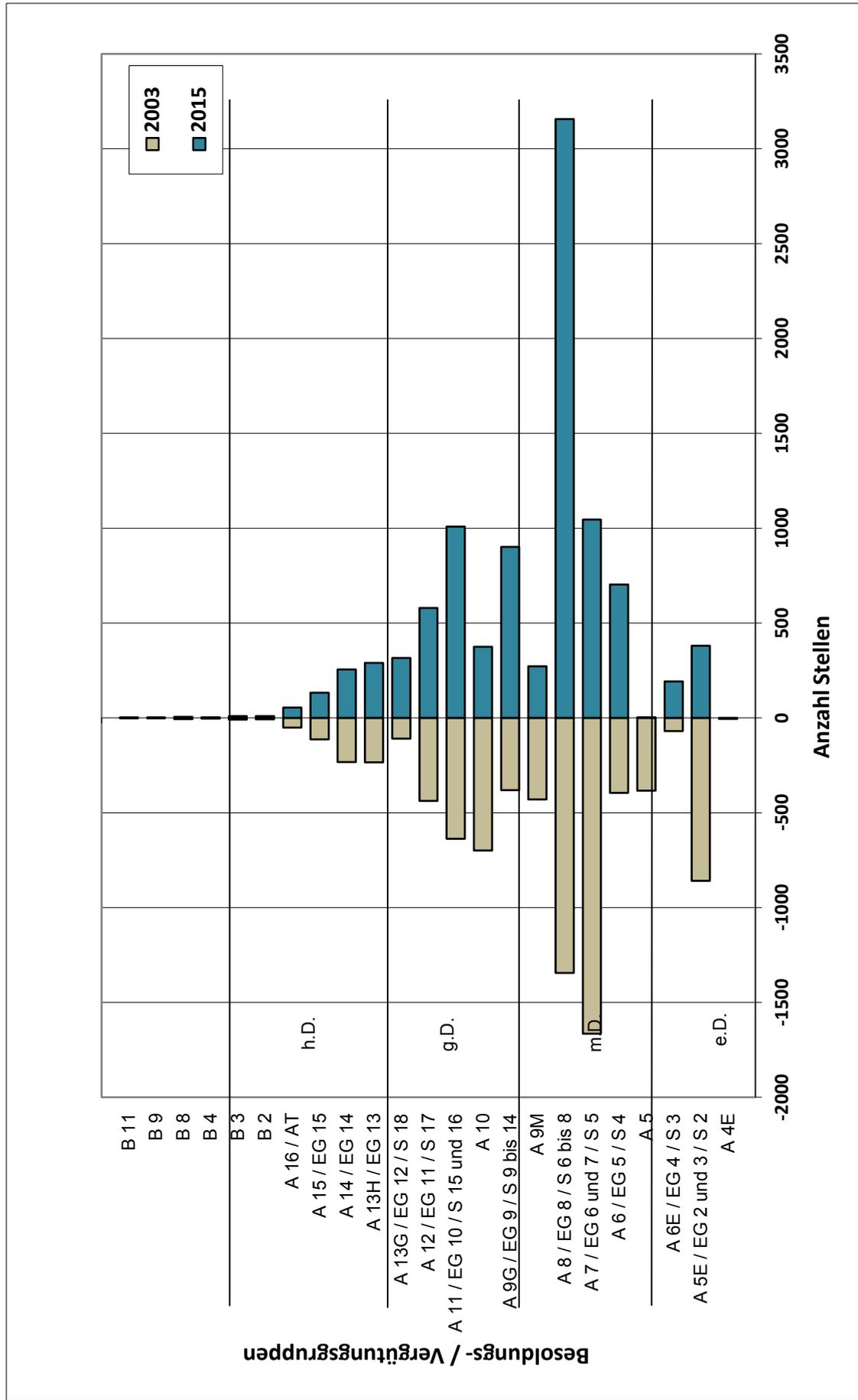
2003

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8	1,00 6,00
Referenten	B 4	3,00
Höherer Dienst	B 3 B 2 A 16 / AT / BAT I A 15 / BAT Ia A 14 / BAT Ib A 13H / BAT II (H)	9,00 8,00 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
<b>Σ</b>		<b>8.074,02</b>

2015

Laufbahngruppe	Besoldungs- / Vergütungs- gruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8	1,00 6,00
Referenten	B 4	3,00
Höherer Dienst	B 3 B 2 A 16 / AT A 15 / EG 15 A 14 / EG 14 A 13H / EG 13	9,50 9,00 54,00 132,90 255,60 290,11
Gehobener 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
Mittlerer 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	271,82 3.156,89 1.045,79 702,82 3,00
Einfacher Dienst	EG 4 / S 3 EG 3 / EG 2 / S 2	191,50 379,76
<b>Σ</b>		<b>9.694,20</b>

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



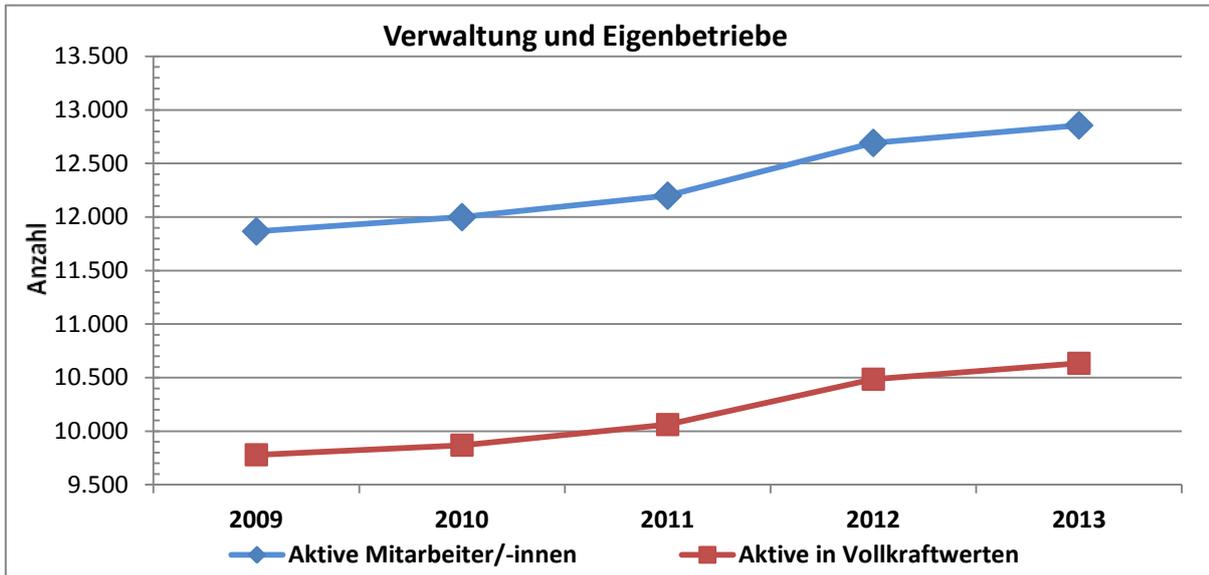


# Basiszahlen

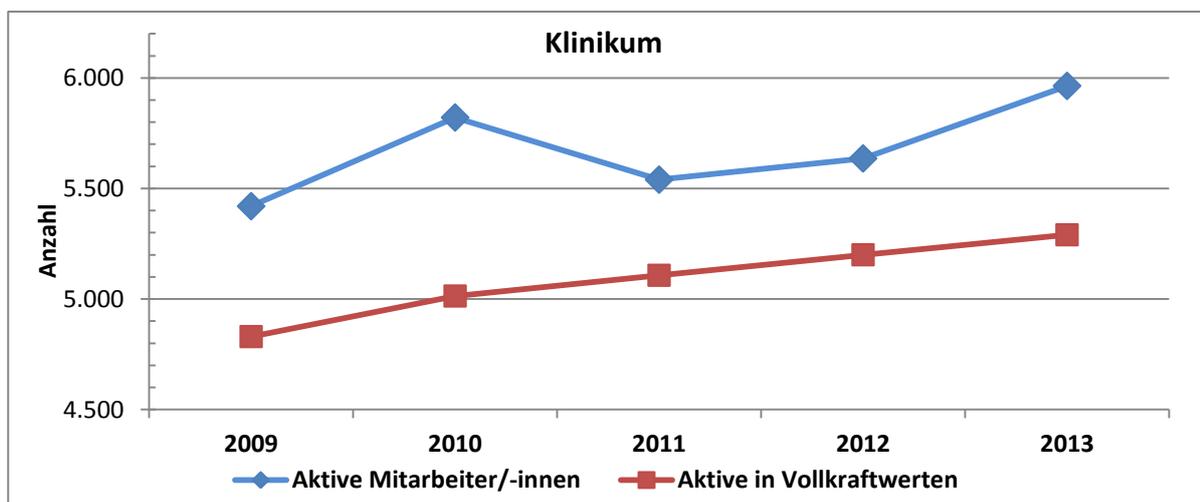


## Zahl der Mitarbeiter/-innen

<b>Verwaltung</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Mitarbeiter/-innen insgesamt	12.682	12.863	12.989	13.424	13.611
Aktive Mitarbeiter/-innen	11.866	11.999	12.199	12.692	12.856
davon Beamte/-innen	2.110	2.130	2.177	2.240	2.229
davon Beschäftigte	9.756	9.869	10.022	10.452	10.627
Aktive in Vollkraftwerten	9.779,92	9.869,62	10.062,04	10.485,56	10.634,01
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	816	864	790	732	755



<b>Klinikum</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Mitarbeiter/-innen insgesamt	5.929	6.373	6.129	6.206	6.491
Aktive Mitarbeiter/-innen	5.420	5.821	5.540	5.636	5.964
davon Beamte/-innen	31	30	29	26	25
davon Beschäftigte	5.389	5.791	5.511	5.610	5.939
Aktive in Vollkraftwerten	4.830,23	5.013,72	5.107,54	5.200,15	5.290,66
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	498	535	570	539	527

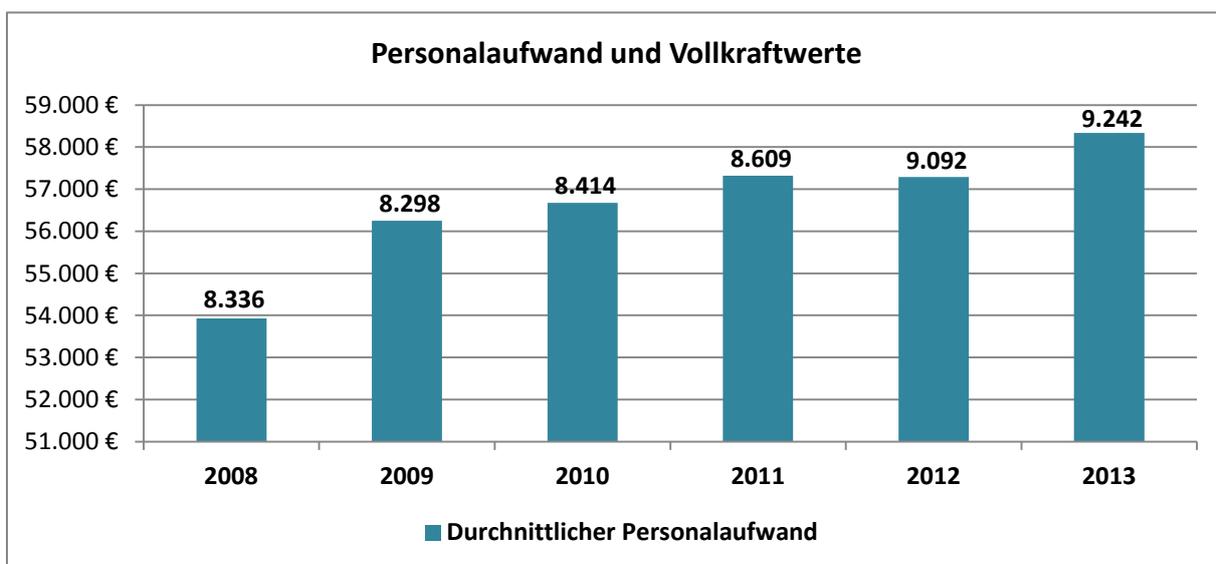
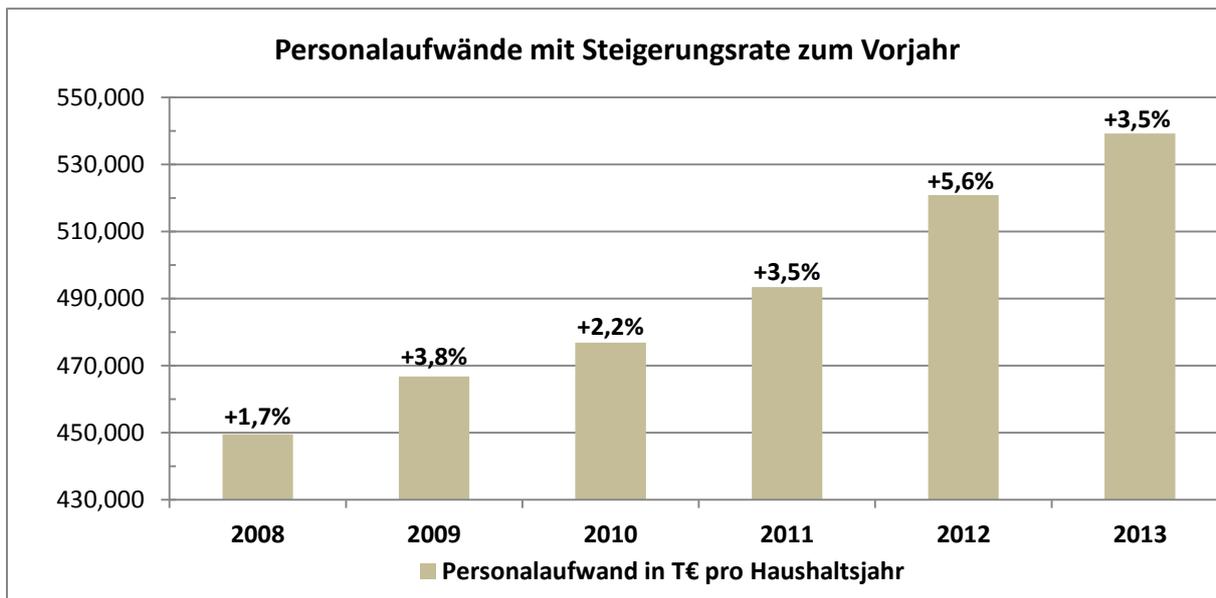


## Personalaufwand der Ämter

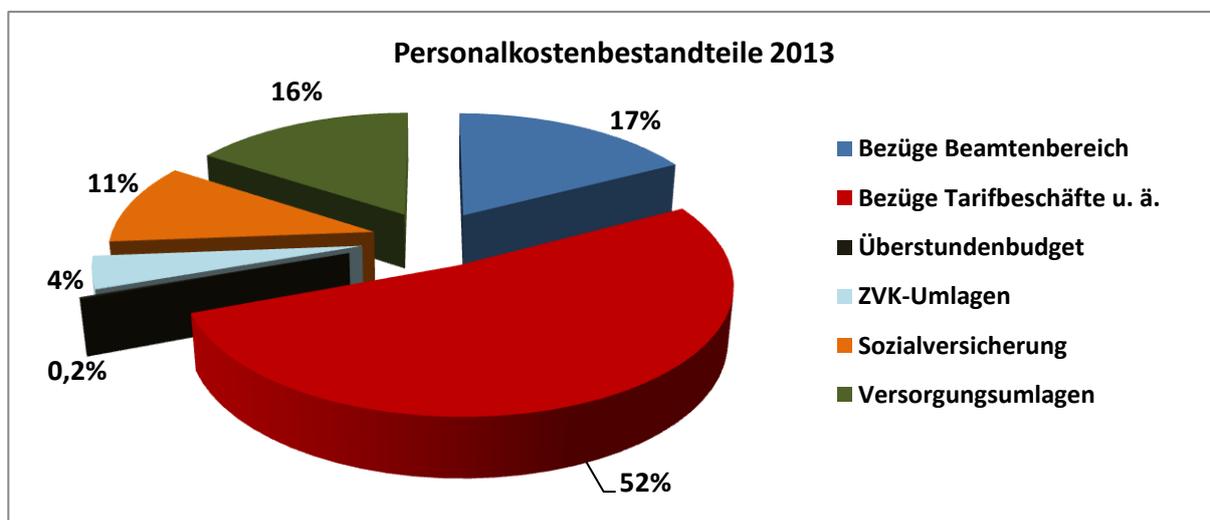
Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr (HHJ); die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne

### Rechnungsergebnisse in Mio. €

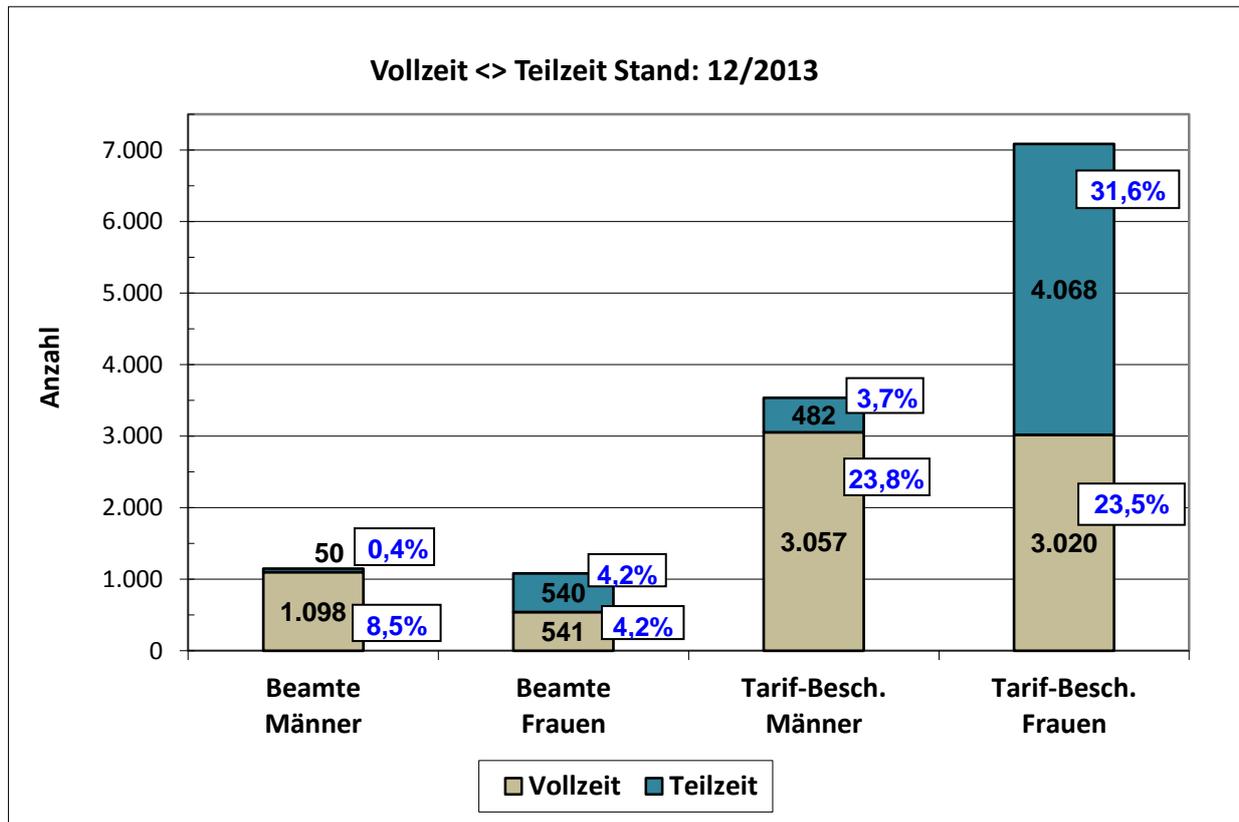
Haushaltsjahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bezüge Beamtenbereich	81,509	85,094	85,826	88,425	91,443	93,188
Bezüge Tarifbeschäfte u. ä.	227,695	236,372	240,988	248,063	266,492	280,582
Überstundenbudget	1,441	1,497	1,308	1,774	1,582	1,338
ZVK-Umlagen	19,288	20,017	20,728	21,357	21,199	22,498
Sozialversicherung	47,310	48,582	48,484	51,584	54,796	56,870
Versorgungsumlagen	72,290	75,207	79,499	82,254	85,341	84,705
<b>Personalaufwand Σ</b>	<b>449,533</b>	<b>466,769</b>	<b>476,833</b>	<b>493,457</b>	<b>520,853</b>	<b>539,181</b>



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 2013 insgesamt um 164 Personen gewachsen. Die Zunahme bei Vollzeitkräften betrug 119 und bei der Teilzeit 45 Personen. Damit bleiben das bisherige Verhältnis von Voll- zu Teilzeit und die Teilzeitquote annähernd unverändert. Die Zahl der Frauen in Teilzeit stieg um 59 Personen, bei den Männern war hier ein Minus von 14 Personen zu verzeichnen.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	541	4,2%	1.098	8,5%	1.639	12,7%	33%	67%
Teilzeit	540	4,2%	50	0,4%	590	4,6%	92%	8%
<b>Beamte Σ</b>	<b>1.081</b>	<b>8,4%</b>	<b>1.148</b>	<b>8,9%</b>	<b>2.229</b>	<b>17,3%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.020	23,5%	3.057	23,8%	6.077	47,3%	50%	50%
Teilzeit	4.068	31,6%	482	3,7%	4.550	35,4%	89%	11%
<b>Beschäftigte Σ</b>	<b>7.088</b>	<b>55,1%</b>	<b>3.539</b>	<b>27,5%</b>	<b>10.627</b>	<b>82,7%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

Insgesamt	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3.561	27,7%	4.155	32,3%	7.716	60,0%	46%	54%
Teilzeit	4.608	35,8%	532	4,1%	5.140	40,0%	90%	10%
<b>Insgesamt</b>	<b>8.169</b>	<b>63,5%</b>	<b>4.687</b>	<b>36,5%</b>	<b>12.856</b>	<b>100,0%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>

## Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2013 waren in der Stadtverwaltung 5.140 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt seit 2010 relativ konstant bei 40 %.

Im Vergleich zu Personalbericht 2013 ist festzustellen, dass die Personenzahl mit einem Beschäftigungsumfang von 41 bis 60 % zurückgegangen ist (-22) und überwiegend eine Verlagerung zu einem höheren Beschäftigungsumfang stattfand.

Teilzeitquote	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Verwaltung	37,7%	39,4%	40,0%	40,2%	40,1%	40,0%
Klinikum	--	--	32,9%	33,1%	36,2%	38,8%

### Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21 bis 40%	41 bis 60%	61 bis 80%	81 bis 99%	"Halbtagskräfte" mit 50%
<b>Beamte</b>						
Männer			18 0,4%	19 0,4%	13 0,3%	9 0,2%
Frauen		68 1,3%	255 5,0%	175 3,4%	42 0,8%	191 3,7%
<b>Beamte Σ</b>		68 1,3%	273 5,3%	194 3,8%	55 1,1%	200 3,9%
<b>Beschäftigte</b>						
Männer	86 1,7%	32 0,6%	145 2,8%	128 2,5%	91 1,8%	62 1,2%
Frauen	384 7,5%	621 12,1%	1.369 26,6%	1.186 23,1%	508 9,9%	743 14,5%
<b>Beschäftigte Σ</b>	470 9,1%	653 12,7%	1.514 29,5%	1.314 25,6%	599 11,7%	805 15,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>470</b>	<b>721</b>	<b>1.787</b>	<b>1.508</b>	<b>654</b>	<b>1.005</b>
<b>- 2013 -</b>	<b>9,1%</b>	<b>14,0%</b>	<b>34,8%</b>	<b>29,3%</b>	<b>12,7%</b>	<b>19,6%</b>
<b>Frauenanteil</b>	81,7%	95,6%	90,9%	90,3%	84,1%	92,9%

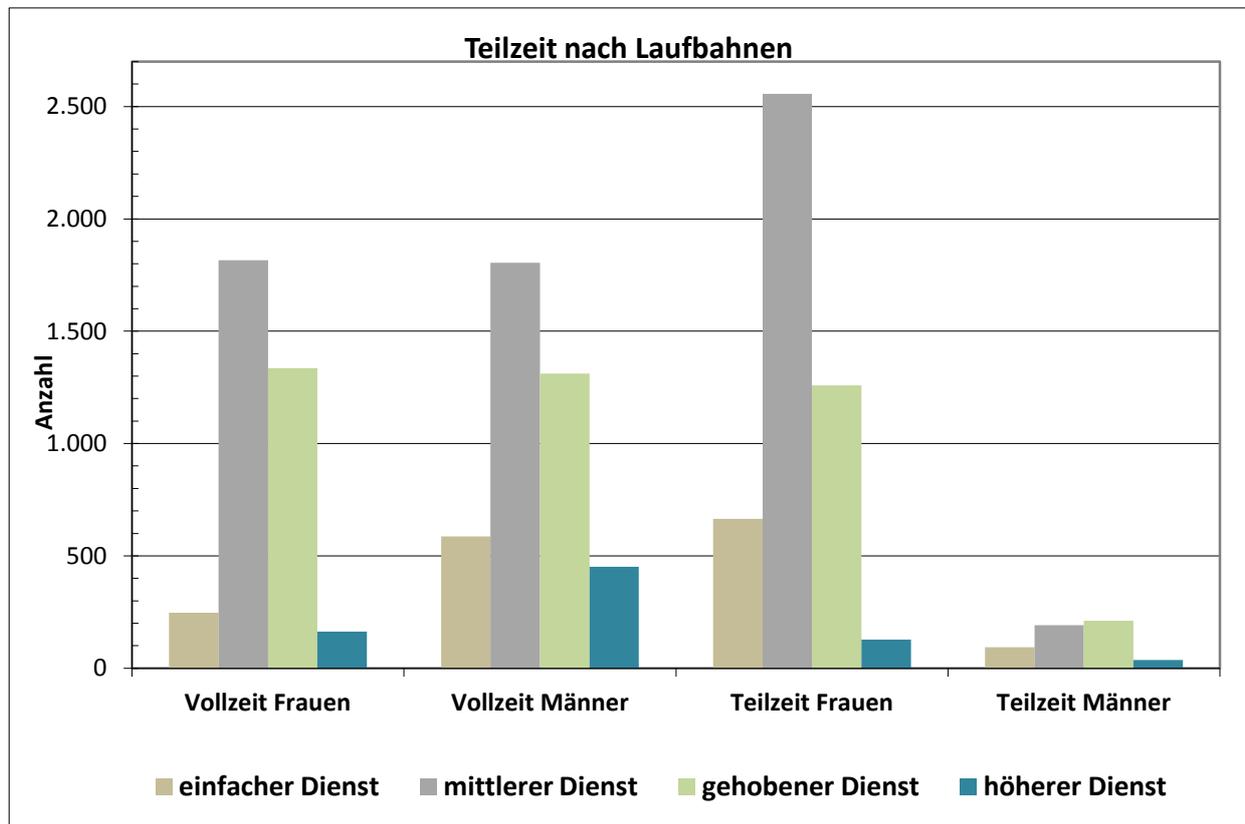
Vergleich Vorjahr:

Insgesamt	447	724	1.809	1.470	645	1.090
- 2012 -	8,8%	14,2%	35,5%	28,9%	12,7%	21,4%
Frauenanteil	83,4%	94,9%	89,8%	89,7%	84,6%	88,5%

## Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2013

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

Beamte und Tarif-Beschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit $\Sigma$	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit $\Sigma$	Teilzeitanteil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	247	586	<b>833</b>	665	93	<b>758</b>	48%	46%
mittleren Dienst	1.816	1.805	<b>3.621</b>	2.557	191	<b>2.748</b>	43%	44%
gehobenen Dienst	1.335	1.312	<b>2.647</b>	1.259	211	<b>1.470</b>	36%	36%
höheren Dienst	163	452	<b>615</b>	127	37	<b>164</b>	21%	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 2013 zum gesetzlichen Stichtag 31.05.2012 hätten 2013 bei den Ämtern 23 und bei den Eigenbetrieben (ohne Klinikum) 16 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können.

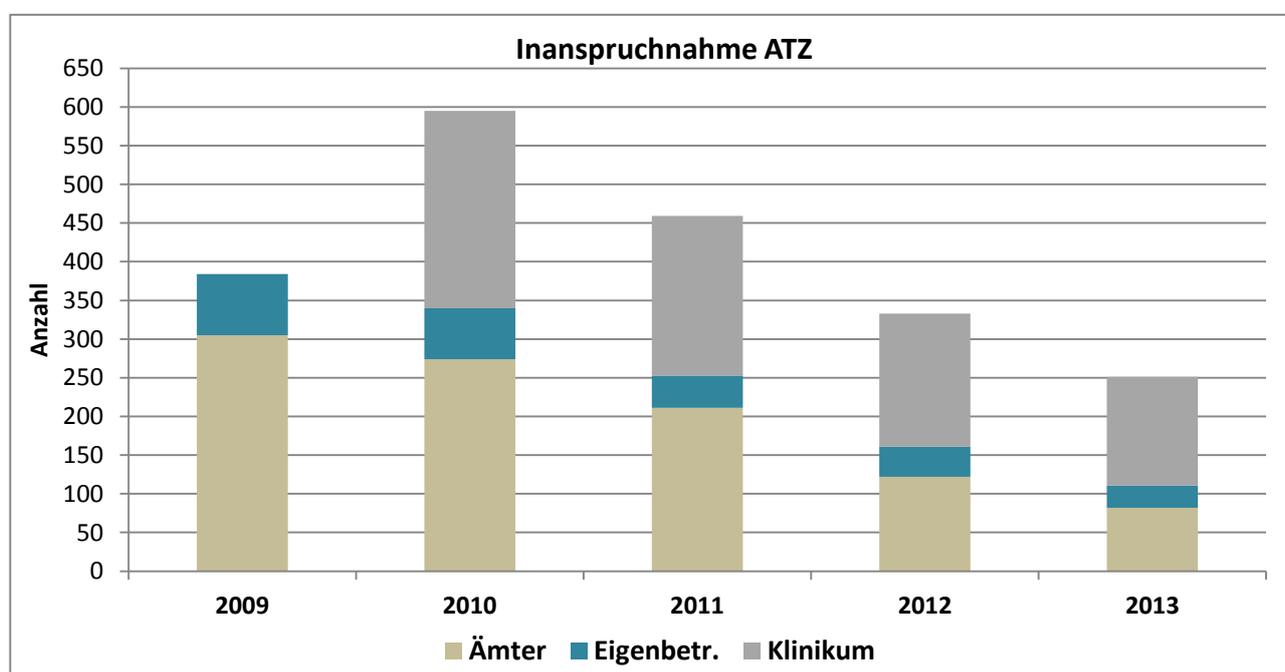
Genutzt wurde diese Möglichkeit bei den Ämtern in vollem Umfang (23) und bei den Eigenbetrieben von 6 Beschäftigten.

Die neue Quote für 2014 zum Stichtag 31.05.2013 erlaubt insgesamt den Abschluss von 153 neuen Altersteilzeitverträgen. Über ein Rundschreiben wurde der betroffene Personenkreis der Jahrgänge 1950 bis 1954 im November 2013 diesbezüglich informiert, woraufhin bis Ende April 2014 220 Anträge eingegangen sind.

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

Tabelle: Stand 31.12.2013

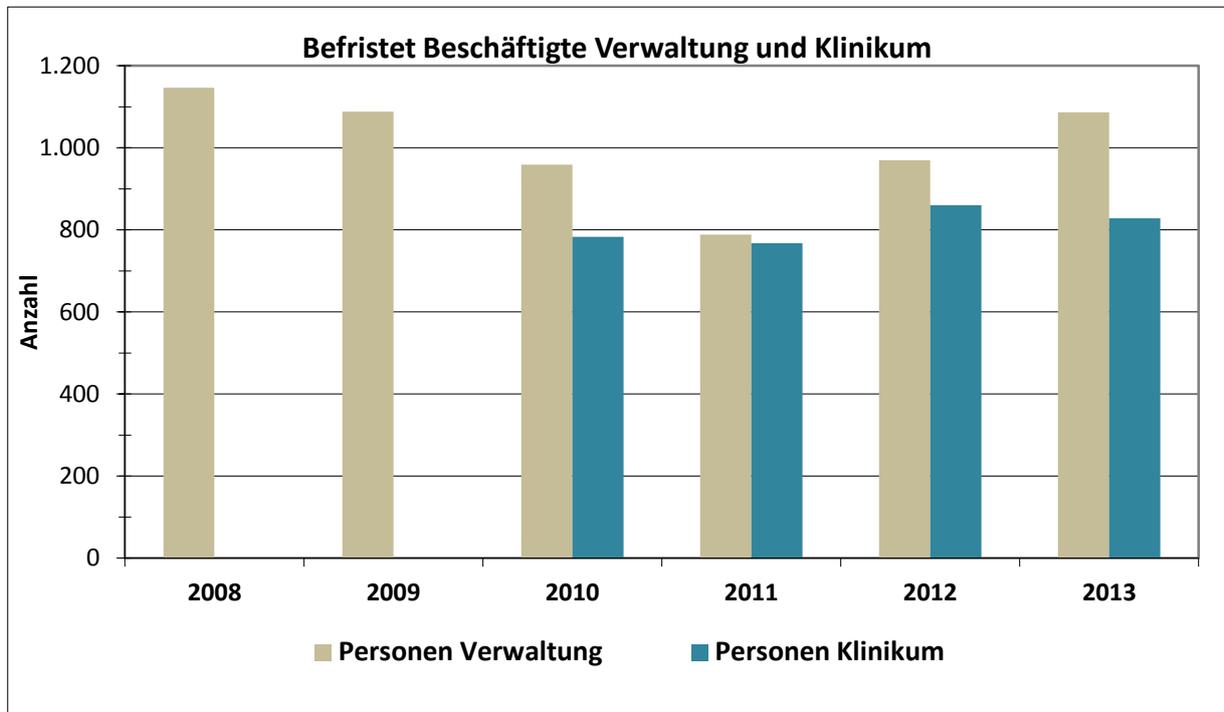
	2009				2010				2011				2012				2013			
	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ insgesamt	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeit-Modell	ATZ insgesamt
<b>Ämter</b>	146	133	26	<b>305</b>	106	143	25	<b>274</b>	46	156	9	<b>211</b>	9	108	5	<b>122</b>	19	57	6	<b>82</b>
<b>Eigenbetr.</b>	44	30	5	<b>79</b>	26	35	5	<b>66</b>	13	28	1	<b>42</b>	9	29	1	<b>39</b>	6	23	-	<b>29</b>
<b>Σ Verw.</b>	190	163	31	<b>384</b>	132	178	30	<b>340</b>	59	184	10	<b>253</b>	18	137	6	<b>161</b>	25	80	6	<b>111</b>
<b>Klinikum</b>					137	109	9	<b>255</b>	97	105	4	<b>206</b>	55	113	4	<b>172</b>	22	114	4	<b>140</b>



Hinweis: Für 2009 lagen vom Klinikum (technisch bedingt) keine Daten vor.

## Zahl der befristet Beschäftigten

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Verwaltung</b>						
Anzahl	1.147	1.088	959	789	970	1.087
Anteil	9,8%	9,2%	8,0%	7,9%	9,3%	10,2%
<b>Klinikum</b>						
Anzahl	--	--	783	768	860	828
Anteil	--	--	13,5%	13,9%	15,3%	13,9%



### Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

#### Befristet geschaffene Stellen

Zum Beispiel 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 personal-wirtschaftlichen Maßnahmen unumgänglich.

## Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb (2013)

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					
		w	m	Σ	in %	Frauenanteil	Teilzeitan-teil Befrist.
Bürgermeisteramt	147	9	4	13	8,8%	69,2%	76,9%
Gemeinderatsfraktionen	15	2	1	3	20,0%	66,7%	33,3%
Haupt- und Personalamt	380	6	4	10	2,6%	60,0%	50,0%
Statistisches Amt	27	1	0	1	3,7%	100,0%	100,0%
Rechnungsprüfungsamt	19	1	0	1	5,3%	100,0%	0,0%
Bezirksämter	142	8	3	11	7,7%	72,7%	72,7%
Stadtkämmerei	143	8	3	11	7,7%	72,7%	27,3%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	120	8	5	13	10,8%	61,5%	30,8%
JobCenter	368	38	20	58	15,8%	65,5%	19,0%
Rechtsamt	5	--	--	--	--	--	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	511	11	6	17	3,3%	64,7%	41,2%
Standesamt	24	4	0	4	16,7%	100,0%	25,0%
Amt für Umweltschutz	90	11	9	20	22,2%	55,0%	50,0%
Branddirektion	33	1	1	2	6,1%	50,0%	100,0%
Schulverwaltungsamt	888	59	13	72	8,1%	81,9%	88,9%
Kulturamt	691	57	14	71	10,3%	80,3%	73,2%
Sozialamt	227	20	3	23	10,1%	87,0%	60,9%
Jugendamt	3.037	410	38	448	14,8%	91,5%	81,7%
Amt für Sport und Bewegung	50	0	3	3	6,0%	0,0%	66,7%
Gesundheitsamt	152	12	1	13	8,6%	92,3%	92,3%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	154	13	5	18	11,7%	72,2%	38,9%
Stadtmessungsamt	136	7	0	7	5,1%	100,0%	57,1%
Baurechtsamt	74	0	1	1	1,4%	0,0%	0,0%
Hochbauamt	156	2	1	3	1,9%	66,7%	33,3%
Tiefbauamt	409	14	24	38	9,3%	36,8%	28,9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	463	19	13	32	6,9%	59,4%	6,3%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	839	66	27	93	11,1%	71,0%	86,0%
Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart	334	6	3	9	2,7%	66,7%	33,3%
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart	715	9	37	46	6,4%	19,6%	8,7%
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	278	22	24	46	16,5%	47,8%	43,5%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>10.627</b>	<b>824</b>	<b>263</b>	<b>1.087</b>	<b>10,2%</b>	<b>75,8%</b>	<b>64,9%</b>
<b>Klinikum Stuttgart</b>	<b>5.939</b>	<b>585</b>	<b>243</b>	<b>828</b>	<b>13,9%</b>	<b>70,7%</b>	<b>39,9%</b>

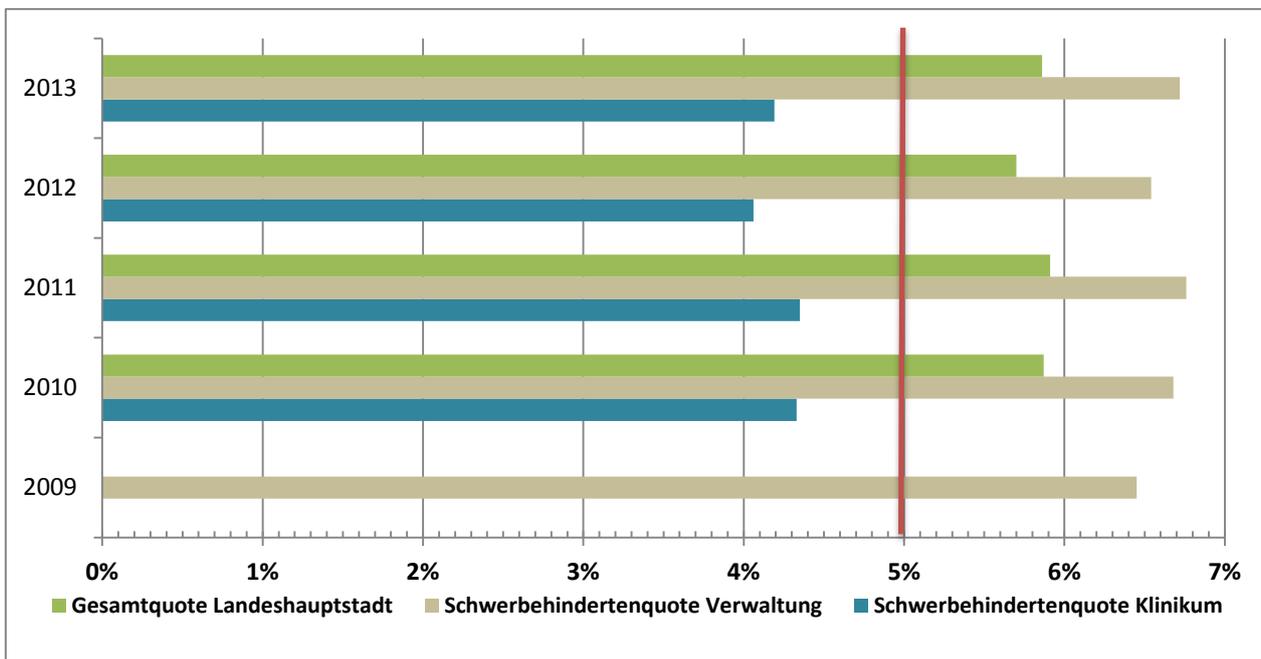
Die sog. sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG sind in der Tabelle enthalten. Die Anzahl und die Notwendigkeiten dieser Vertragsform sind auf der nächsten Seite erläutert.

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

Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Amt für öffentliche Ordnung	1	4	5	Auf Grund der besonderen Umstände bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidung über deren Eignung frühestens nach einem vollen Kalenderjahr treffen.
Schulverwaltungsamt	26	3	29	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.
Amt für Sport und Bewegung		1	1	Die Befristung erfolgte aus rein haushaltstechnischen Gründen.
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	38	18	56	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	5	23	28	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 und Handlungsoptionen sicherzustellen.
Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart	10	11	21	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 Präsenzpflicht an den Arbeitsplätze in den Bädern der Bäderbetriebe Stuttgart unbedingt erforderlich.
<b>Verwaltung Σ</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	

## Schwerbehindertenquote

	2009	2010	2011	2012	2013
Schwerbehindertenquote Verwaltung	6,45%	6,68%	6,76%	6,54%	6,72%
Schwerbehindertenquote Klinikum		0,0433	4,35%	4,06%	4,19%
Gesamtquote Landeshauptstadt		0,0587	5,91%	5,70%	5,86%



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).

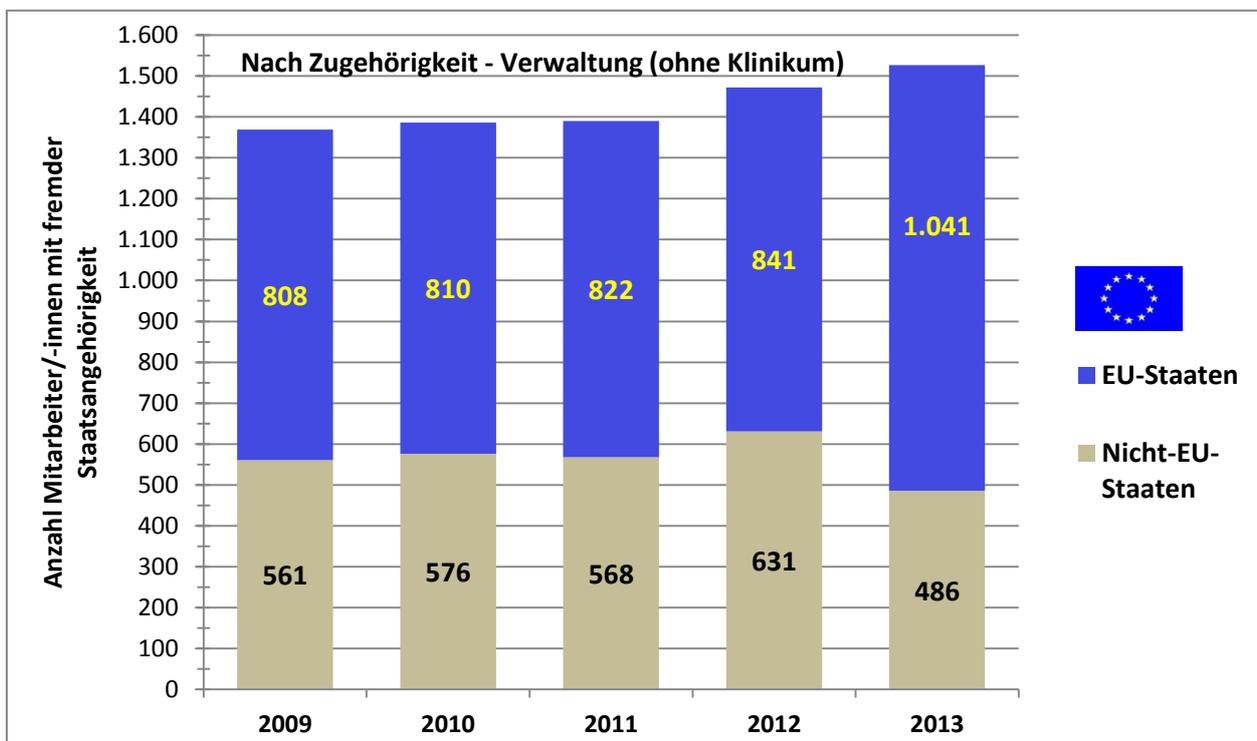
Das Haupt- und Personalamt sowie die weiteren Ämter und Eigenbetriebe achten u. a. darauf, dass die besonderen Pflichten (§ 82 SGB IX) der Landeshauptstadt Stuttgart als öffentlicher Arbeitgeber eingehalten werden (z. B. grds. Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, frühzeitige Meldung freier Stellen 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 Behindertenquote von 7 % anstrebt.

## Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Verwaltung</b>	1.369	1.386	1.390	1.472	1.527
Anteil am Personalbestand	11,5%	11,6%	11,4%	11,6%	11,9%
<b>Klinikum</b>	--	757	826	875	866
Anteil am Personalbestand	--	13,0%	13,5%	14,1%	15,0%



Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit fremder Staatsangehörigkeit ist prozentual weiterhin konstant. Im Bereich der Beamte/-innen sind wie 2012 vier Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten.

Durch weitere EU-Beitritte hat sich das Verhältnis zwischen Mitarbeiter/-innen aus EU- und Nicht-EU-Staaten auf 68 % zu 32 % verändert (2012: 57 % zu 43 %).

Am stärksten sind Mitarbeiter/-innen folgender Nationalitäten vertreten:

Staatsangeh.	Σ	Anteil
italienisch	305	20%
griechisch	222	15%
türkisch	178	12%

Von den 1.527 Mitarbeitern mit fremder Staatsangehörigkeit sind 494 beim Jugendamt beschäftigt, davon 309 im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Insgesamt im SuE sind es 365. Der Eigenbetrieb Leben und Wohnen beschäftigt 193 Mitarbeiter mit fremder Staatsangehörigkeit, davon 116 in der Pflege. Beim Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart sind es 275, im Schulverwaltungsamt 99, im Garten- Friedhofs- und Forstamt 90 und bei den Bäderbetrieben 70. Die restliche Anzahl verteilt sich auf die übrige Verwaltung.

Zum Migrationshintergrund stehen nur bei den Auszubildenden Daten zur Verfügung.





# Ausbildung



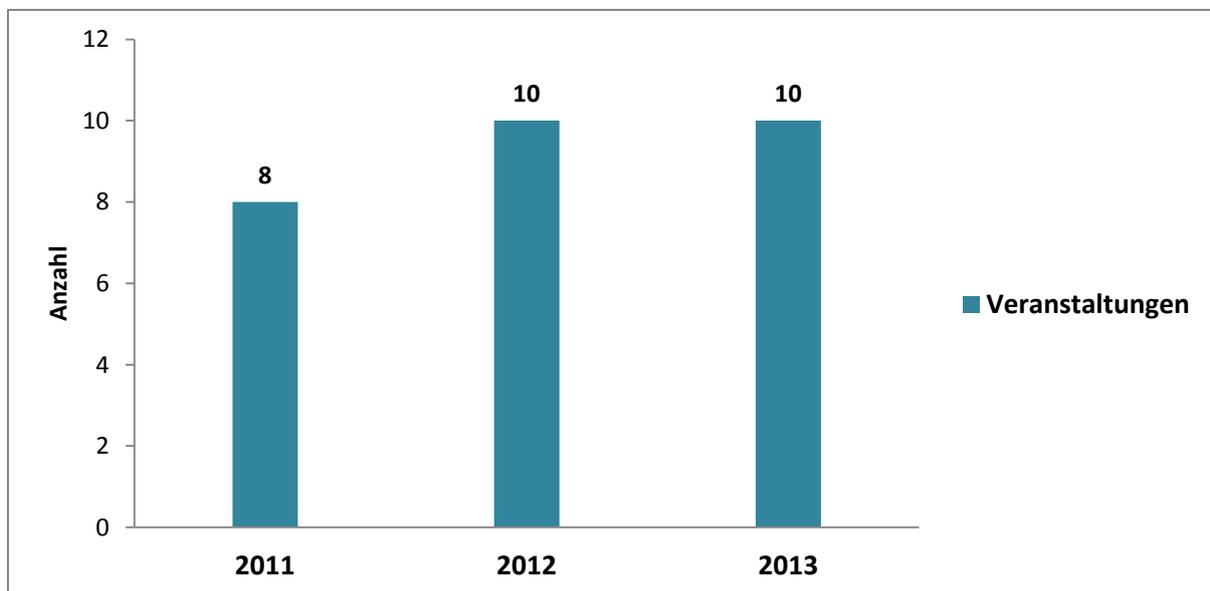
## Personalmarketing im Ausbildungsbereich

Mit dem Neustart der Ausbildungskampagne im Jahre 2011 wurde auch das gesamte Ausbildungsmarketing auf neue Beine gestellt. Ein einheitlicher professioneller Messeauftritt war u. a. das Ergebnis. Seither wurde neben einem neuen Messestand, die einheitliche Darstellung aller Ausbildungsberufe auf entsprechenden Infoblättern sowie der Internet-Auftritt mit einer besonderen Ausbildungsseite entwickelt. Ein Werbefilm über die Stadt als Ausbildungsplatzanbieterin und Arbeitgeberin runden das Konzept ab.

Ein wichtiges Element, um die Stadt als mögliche Ausbildungs-/Studienplatzanbieterin bekannter zu machen, sind Messen und Berufsinfotage. Diese finden in Stuttgart sowohl in den Schulen, als auch in den Stadtbezirken statt. Die zentrale Ausbildung ist regelmäßig bei diesen Veranstaltungen mit dem Messestand präsent und führt Beratungsgespräche.

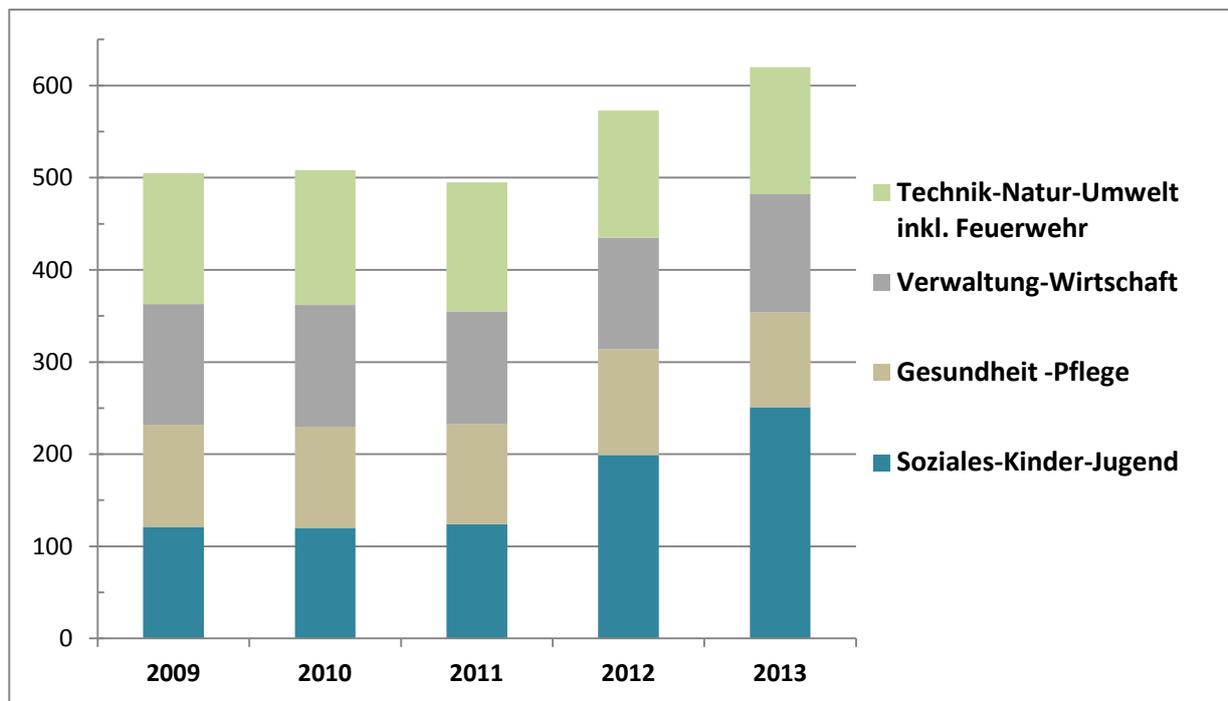
Seit 2012 werden interessierte und engagierte Auszubildende gemeinsam mit der IHK als sog. Ausbildungsbotschafter ausgebildet. Die vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg geförderte landesweite Initiative hat das Ziel, dass Auszubildende in allgemein bildenden Schulen direkt für ihre Ausbildung werben.

Sie geben Schulklassen authentische Einblicke in ihren Ausbildungsalltag und berichten über ihre persönlichen Erfahrungen mit ihrem Beruf und ihrer Ausbildung und zeigen ihnen die Chancen einer Berufsausbildung auf. Weiterhin unterstützen sie die Ausbildungsleitungen bei den Messeauftritten.



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

	2009	2010	2011	2012	2013
Verwaltung-Wirtschaft	131	132	122	121	128
Soziales-Kinder-Jugend	121	120	124	199	251
Technik-Natur-Umwelt inkl. Feuerwehr	142	146	140	138	138
Gesundheit -Pflege	111	110	109	115	103
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>505</b>	<b>508</b>	<b>495</b>	<b>573</b>	<b>620</b>

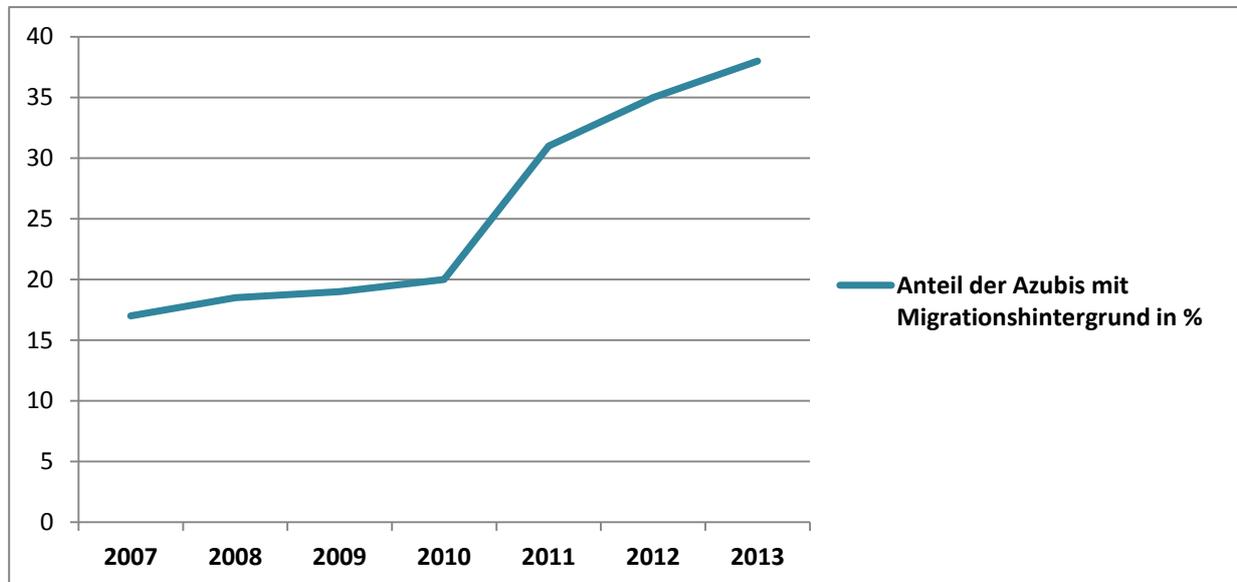


Insbesondere vor dem Hintergrund der Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Personalkörper der Stadtverwaltung Stuttgart ist es ein besonderes Anliegen der Stadtverwaltung, Ausbildungsplätze zu erhalten und in einzelnen Bereichen bedarfsgerecht weiter auszubauen. Seit 2012 konnten im Bereich Soziales-Kinder-Jugend durch die "Praxisintegrierte Ausbildung" von Erzieher/-innen (PIA) die Zahl der Nachwuchskräfte deutlich gesteigert werden. Die positiven Erfahrungen des ersten Ausbildungsjahres haben zu einem weiteren Ausbau dieses Ausbildungsangebots geführt. Hohe Bewerberzahlen 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).

Auch im Bereich Verwaltung und Wirtschaft werden die Ausbildungskapazitäten derzeit schrittweise erhöht. Dies ist dem in den kommenden Jahren ansteigenden Bedarf an Nachwuchskräften geschuldet. Seit September 2013 werden jährlich 3 Plätze für das DHBW-Studium zum Bachelor of Arts in BWL- öffentliche Wirtschaft, Vertiefungsbereich Kommunalwirtschaft angeboten. Dieser Studiengang bildet durch die spezifische Fächerkombination, u.a. Expertinnen und Experten für die Verwaltungsbereiche der Eigenbetriebe und kostenrechnenden Einrichtungen aus.

## Auszubildende mit Migrationshintergrund

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anteil der Azubis mit Migrationshintergrund in %	17	18,5	19	20	31	35	38



Im Jahr 2011 hat die Stadtverwaltung Stuttgart die neue Ausbildungskampagne "Deine Stadt-Deine Zukunft" gestartet. Diese hat das Ziel, ganz besonders auch Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung bzw. ein Studium bei der Landeshauptstadt zu gewinnen.

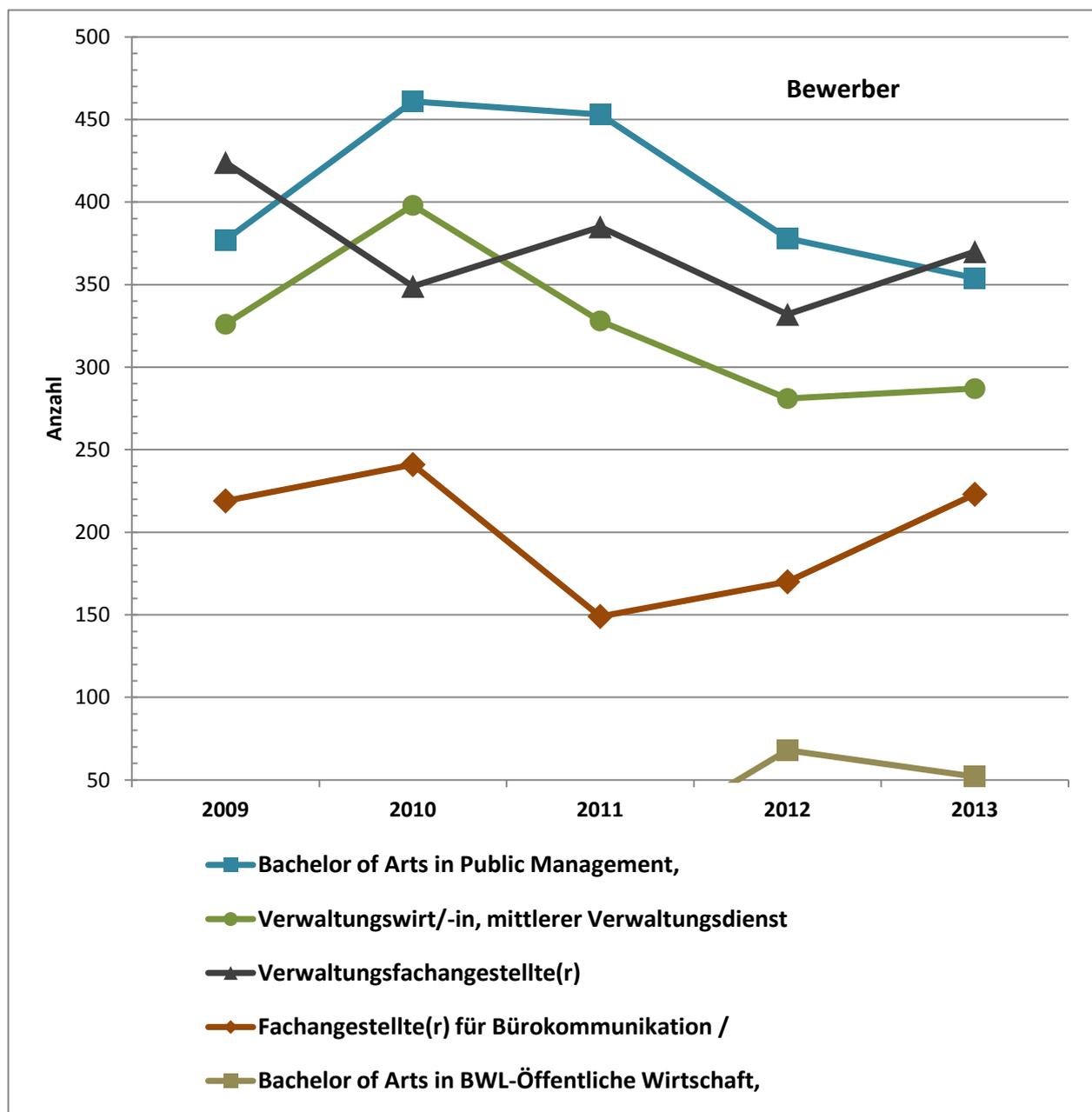
Gemeinsam mit der Abteilung Integration und den Fachausbildern vor Ort wurde die Stuttgarter Situation analysiert, die Kampagne entwickelt und korrespondierende Maßnahmen erstellt (u.a. Weiterentwicklung Auswahlverfahren, Fortbildungen für Auszubildende und Azubis). Die Päd. Hochschule Schwäbisch Gmünd erhebt jährlich die Detaildaten zur Auszubildendenstruktur, evaluiert die Wirkungsweise der Kampagne und gibt Hinweise, wie das Ausbildungsmarketing und die interne Umsetzung im Bewerbungsverfahren noch zielgerichteter erfolgen kann.

Innerhalb von drei Jahren nach Start der Kampagne liegt der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei 38 %. Ziel ist es, mittelfristig den Migrantenanteil der Stuttgarter Bevölkerung von ca. 40 % zu erreichen. Die ebenfalls erhobene Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin ist hoch, sie fühlen sich innerhalb der Organisation akzeptiert und wertgeschätzt und sind stolz, wenn sie ihre Zweitsprache im Bürgerkontakt oder im Arbeitsalltag einsetzen können.

## Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

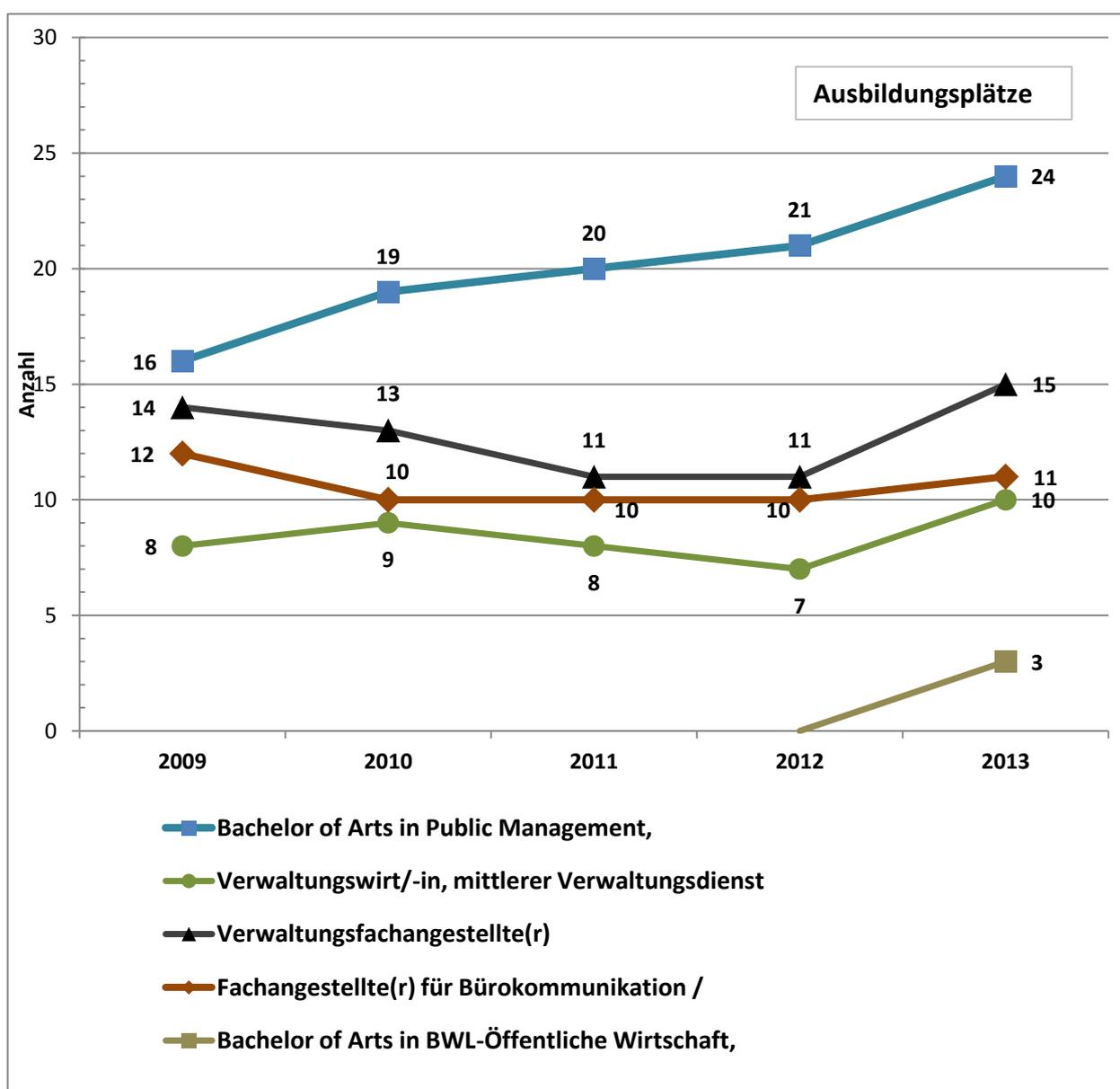
(Ausbildungsbeginn im darauffolgenden Jahr)

	2009	2010	2011	2012	2013
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	377	461	453	378	354
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	326	398	328	281	287
Verwaltungsfachangestellte(r)	424	349	385	332	370
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	219	241	149	170	223
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)	--	--	--	68	52
<b>Bewerbungen <math>\Sigma</math></b>	<b>1.346</b>	<b>1.449</b>	<b>1.315</b>	<b>1.229</b>	<b>1.286</b>



## Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2009	2010	2011	2012	2013
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	16	19	20	21	24
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	8	9	8	7	10
Verwaltungsfachangestellte(r)	14	13	11	11	15
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation / Kaufrau/Kaufmann für Büromanagement	12	10	10	10	11
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft (ab 2013)					3
<b>Σ</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>63</b>



## Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2013

<b>Verwaltung und Wirtschaft</b>	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	16
Verwaltungsfachangestellte(r)	37
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtsch. (ab 2013)	3
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	24
Fachangestellte(r) für Bürokommunikation/ Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	31
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	8
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	3
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	1
Bachelor of Arts im Studiengang Wirtschaftsförderung	2
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
<b>Technik, Natur und Umwelt</b>	
Winzer/-in	3
Kfz-Mechatroniker/-in	0
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	8
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	6
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker/-in (ab 2013)	6
Vermessungstechniker/-in	6
Straßenbauer/-in	8
Bauzeichner/-in	21
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	8
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	21
Forstwirt/-in	5
Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	3
Berufskraftfahrer/-in (ab 2013)	2
Kfz-Mechatroniker/-in	6
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	0
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	17
Mechatroniker/-in	2
Fachkraft für Abwassertechnik	17
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ab 2013)	0
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (ab 2013)	2
Chemielaborant/-in	2
<b>Soziales, Kinder und Jugend</b>	
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	3
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	18
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	103
Jugend- und Heimerzieher/-in - Vor- und Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder (ab 2013)	0
Erzieher/-in - Praxisorientierte Ausbildung (PIA)	90
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	1
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung	19
Berufspraktikum Sozialpädagogik/Soziale Arbeit	11
Bachelor of Arts, Soziale Arbeit	3
Bachelor of Arts in Sozialer Wirtschaft	2
Bachelor of Arts in sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit	1
<b>Gesundheit und Pflege</b>	
Altenpfleger/-in	79
Altenpflegehelfer/-in	24
<b>Insgesamt</b>	<b>620</b>

## Ausbildungsberufe beim Klinikum Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2013

Ausbildungsintegriertes Studium Angewandte Gesundheitswissenschaft für Pflege und Geburtshilfe (B.A.)	40
Bachelor of Arts Gesundheitsmanagement	5
Diätassistent/-in	37
Bachelor of Engineering, Informationstechnik, Vertiefungsrichtung Medizinisches Informationsmanagement	0
Hebamme/Geburtshelfer	52
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	3
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	158
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	291
Medizinisch-technische(r) Laborassistent/-in	98
Medizinisch-technische(r) Radiologieassistent/-in	35
Operationstechnische(r) Assistent/-in	25
Anästhesietechnische(r) Assistent/-in (ab 2013)	9
Servicehelfer	3
Sozialpädagoge/-pädagogin (BA)	8
Anzahl der Auszubildenden im ersten, zweiten und dritten Lehrjahr	Σ 764

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

Wer seine Ausbildung im Klinikum Stuttgart absolviert, trifft auf ein breites Spektrum: Die fünf Schulen des Bildungszentrums mit ihren insgesamt 720 Plätzen ermöglichen Ausbildungen in sechs anerkannten Gesundheitsberufen. Zudem werden Kaufleute im Gesundheitswesen ausgebildet; in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bietet das Klinikum Stuttgart zudem Studiengänge nach dem dualen Prinzip an. Eine Top-Ausbildung braucht Top-Voraussetzungen. Diese finden Auszubildende im Bildungszentrum am Klinikum Stuttgart - eine der größten und modernsten Einrichtungen dieser Art in der gesamten Region. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung haben Mitarbeiter/-innen im Klinikum Stuttgart beste Aussichten auf einen anspruchsvollen und abwechslungsreichen Beruf, die Zusammenarbeit mit interessanten Menschen und einen sicheren Arbeitsplatz.

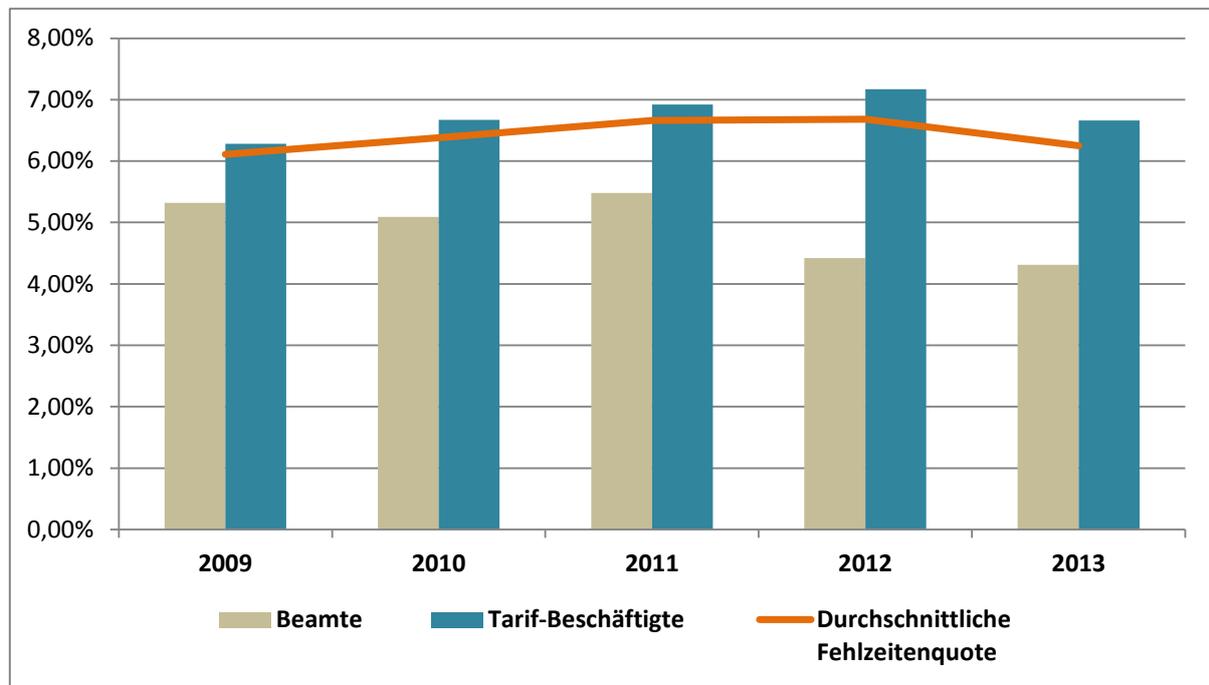


# Arbeits- und Gesundheitsschutz



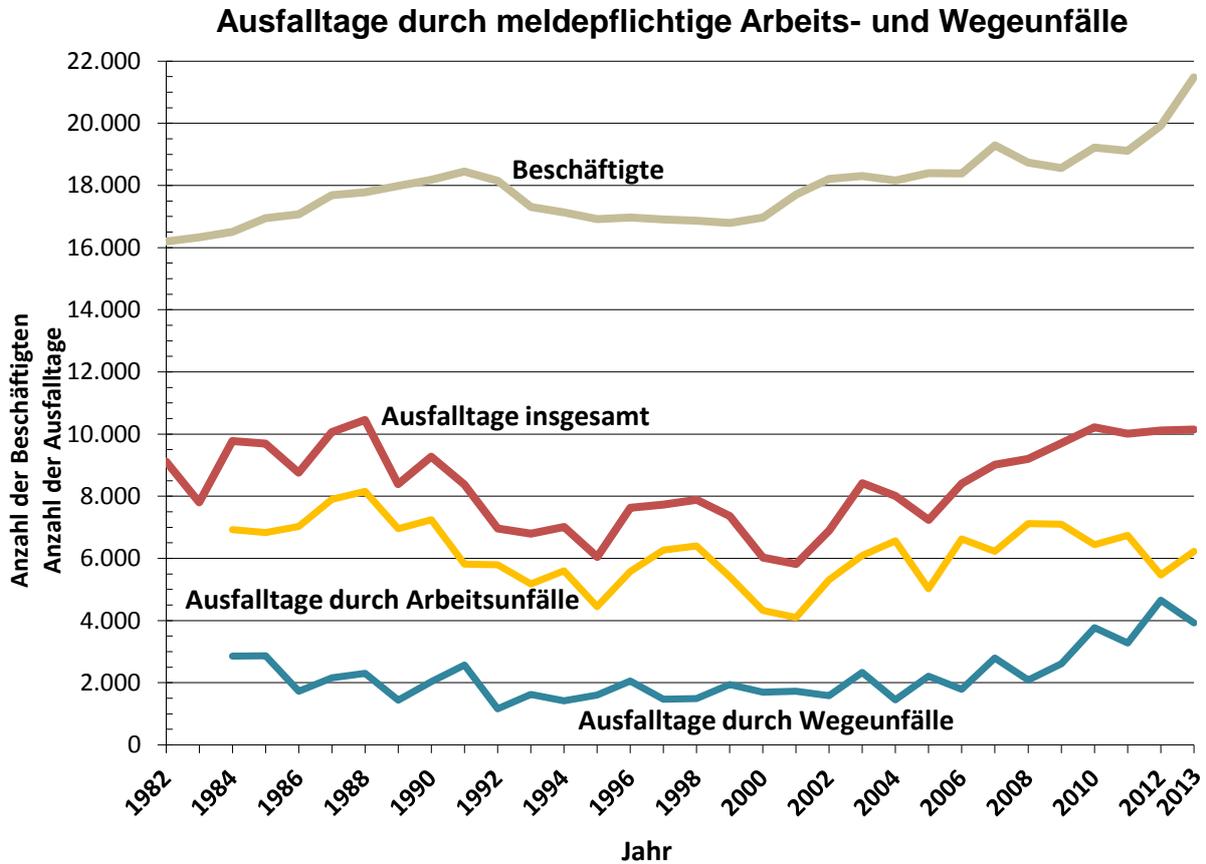
## Durchschnittliche Fehlzeitenquote bei Krankheit und Kur Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum

	2009	2010	2011	2012	2013
Beamte	5,32%	5,09%	5,48%	4,42%	4,31%
Tarif-Beschäftigte	6,28%	6,67%	6,92%	7,17%	6,66%
<b>Durchschnittliche Fehlzeitenquote</b>	<b>6,11%</b>	<b>6,38%</b>	<b>6,66%</b>	<b>6,68%</b>	<b>6,25%</b>



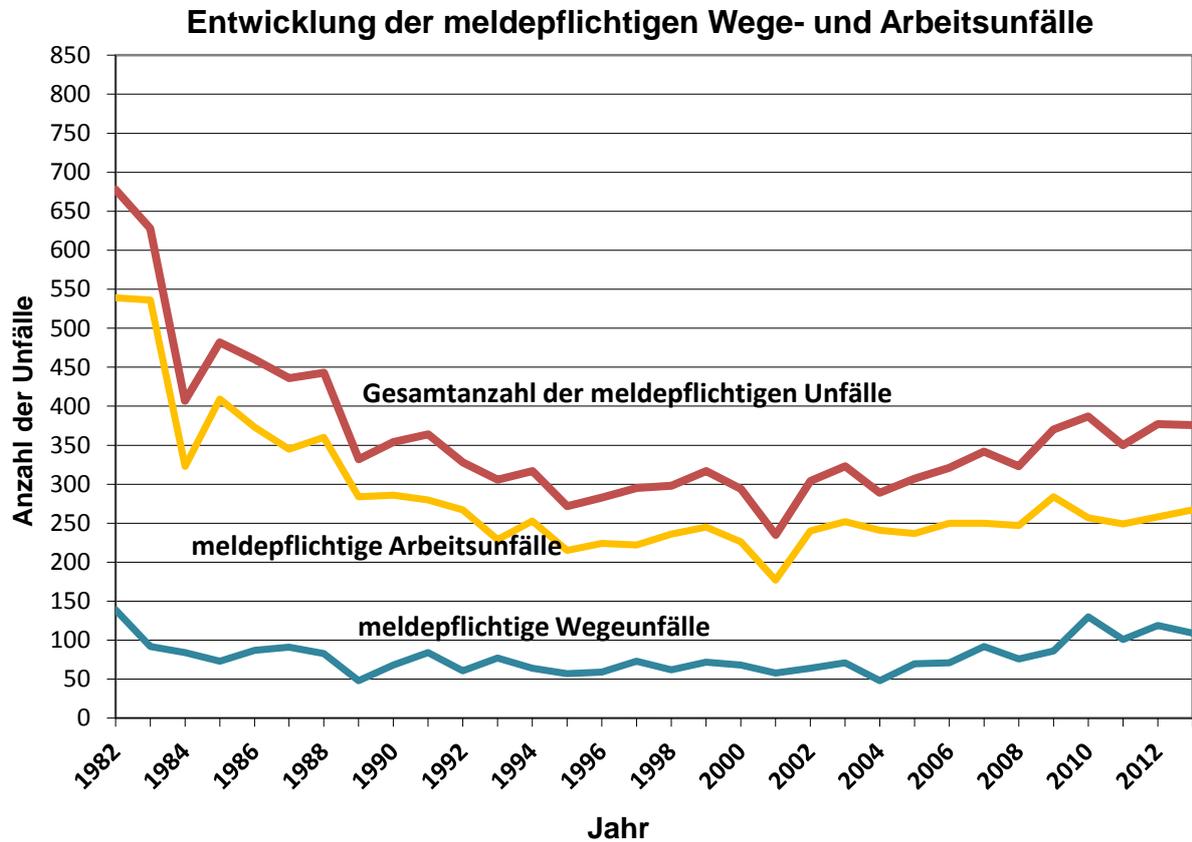
Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetags auf Basis von Kalendertagen.  
Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten.  
Eine Vergleichbarkeit mit anderen (externen)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



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

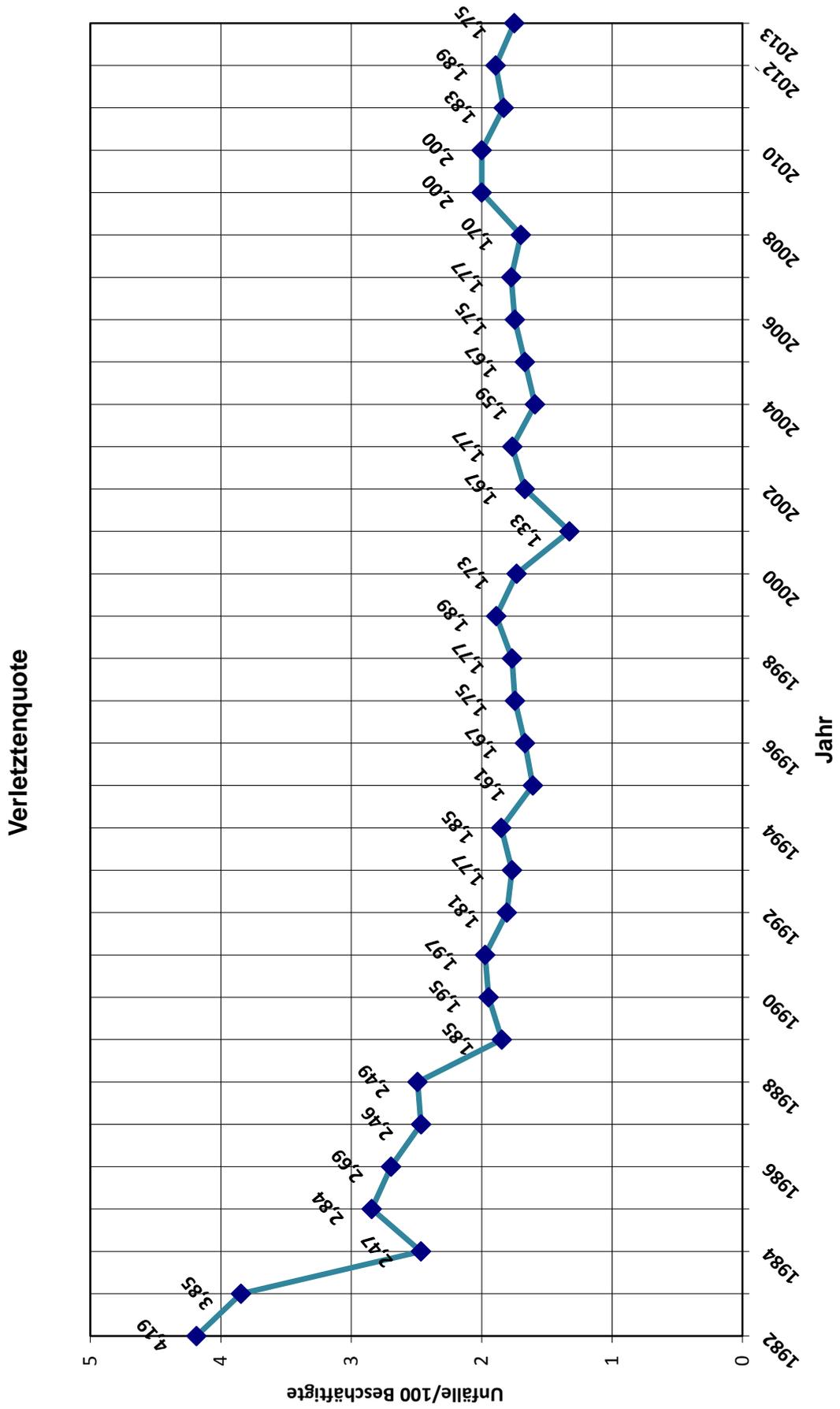
## Entwicklung der meldepflichtigen Wege- und Arbeitsunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum



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

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

# Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle pro 100 Beschäftigte



## Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe und Klinikum

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Beschäftigte 1)	18.732	18.554	19.219	19.112	19.916	21.478
Arbeitsunfälle	247	284	257	239	257	267
Ausfalltage	7.114	7.098	6.443	6.916	5.448	6.223
Wegeunfälle	76	86	130	90	373	109
Ausfalltage	2.089	2.609	3.773	2.621	4.578	3.918

1) Aktive, Azubis Leasingkräfte, und Beurlaubte

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

Zukünftig sollen bei der Landeshauptstadt Stuttgart auch Unfälle zwischen 1 und 3 Tagen sowie bei der Notwendigkeit einer ärztlichen Versorgung systematisch erfasst und untersucht werden, um Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisationen weiter zu verbessern.

Die Regelungen hierzu sind in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung (AGA) enthalten. Die unterstützende Software wird bereits von mehreren Ämtern und der SES genutzt und soll in der Verwaltung und der Mehrzahl der Eigenbetriebe bis Ende 2014 implementiert werden.

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

## Übersicht Gefährdungsbeurteilungen

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

Quelle: Gesundheitsbericht 2013 (sofern vorhanden), ergänzt und bewertet durch AK/Si

Amt	Beurteilung hat stattgefunden		Für ca. % der Arbeitsplätze	Überarbeitungsnotwendigkeit*
	ja	nein		
Haupt- und Personalamt	x		100%	nein
Statistisches Amt		x		-
Rechnungsprüfungsamt		x		-
Bezirksämter	x		Grundanforderungen: 100 % Rest ca. 80 %	nein
Stadtkämmerei	x		100%	gering
Amt für Liegenschaften und Wohnen	x		80%	mittel
Jobcenter		x		-
Rechtsamt	x		100%	nein
Amt für öffentliche Ordnung	x		90 % in Bearbeitung <sup>1</sup> 10 % abgeschlossen	nein
Standesamt	x		100%	nein
Amt für Umweltschutz	x		90 % <sup>1</sup>	mittel
Branddirektion		x	Nur Werkstätten in Teilbereichen	hoch
Schulverwaltungsamt	x		100%	gering
Kulturamt	x		90%	hoch
Sozialamt	x		100%	gering
Jugendamt	x		100%	gering
Amt für Sport und Bewegung	x		80 % / 10 % in Bearbeitung	hoch
Gesundheitsamt	x		100%	hoch
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	x		100%	gering
Stadtmessungsamt	x		100 % <sup>1</sup>	gering
Baurechtsamt	x		100%	gering
Hochbauamt	x		100%	gering
Tiefbauamt/SES	x		90 % <sup>1</sup>	mittel
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	x		90%	mittel
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	x		ca. 95 % / 5 % in Bearbeitung	gering
Abfallwirtschaft Stuttgart	x		80%	hoch
Bäderbetriebe Stuttgart	x		100% (50 % in der Überarbeitung)	hoch
Klinikum Stuttgart	x		70%	mittel

<sup>1</sup> 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	2010	2011	2012	2013
Bürgermeisteramt	175	185	176	178
Gemeinderatsfraktionen	16	12	16	15
Haupt- und Personalamt	507	516	527	533
Statistisches Amt	43	43	37	37
Rechnungsprüfungsamt	43	43	43	41
Bezirksämter	217	221	224	227
Stadtkämmerei	243	250	254	259
Amt für Liegenschaften und Wohnen	186	187	186	186
JobCenter	242	292	453	479
Rechtsamt	13	14	14	14
Amt für öffentliche Ordnung	763	791	817	819
Standesamt	32	31	31	31
Amt für Umweltschutz	130	136	143	145
Branddirektion	508	515	523	525
Schulverwaltungsamt	965	999	1.031	985
Kulturamt	689	692	712	714
Sozialamt	356	369	376	375
Jugendamt	2.829	2.889	3.005	3.192
Amt für Sport und Bewegung	80	75	75	75
Gesundheitsamt	164	155	173	171
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	193	194	199	199
Stadtmessungsamt	194	186	190	186
Baurechtsamt	126	129	133	133
Hochbauamt	179	174	183	177
Tiefbauamt	474	468	470	474
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	507	490	483	489
Eigenbetrieb ELW	770	788	840	842
Eigenbetrieb SES	341	344	345	344
Eigenbetrieb AWS	743	727	739	725
Eigenbetrieb BBS	271	284	294	286
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>11.999</b>	<b>12.199</b>	<b>12.692</b>	<b>12.856</b>
Klinikum Stuttgart	5.821	5.540	5.636	5.964
<b>Insgesamt</b>	<b>17.820</b>	<b>17.739</b>	<b>18.328</b>	<b>18.820</b>

## Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2010	2011	2012	2013
Bürgermeisteramt	149,82	158,37	155,80	156,04
Gemeinderatsfraktionen	13,02	10,72	12,97	12,40
Haupt- und Personalamt	453,26	459,27	467,39	473,40
Statistisches Amt	35,40	36,35	32,47	32,97
Rechnungsprüfungsamt	40,34	40,83	41,87	40,33
Bezirksämter	164,60	166,56	170,58	174,41
Stadtkämmerei	215,45	222,25	230,04	232,90
Amt für Liegenschaften und Wohnen	166,92	166,43	167,13	166,75
JobCenter	203,93	251,06	401,33	430,00
Rechtsamt	11,40	11,50	11,50	11,50
Amt für öffentliche Ordnung	671,86	698,79	722,63	724,11
Standesamt	26,16	25,89	25,69	26,17
Amt für Umweltschutz	113,23	118,29	123,47	125,85
Branddirektion	502,50	511,95	519,30	520,16
Schulverwaltungsamt	689,10	712,16	740,12	720,85
Kulturamt	481,47	486,49	508,98	503,75
Sozialamt	283,88	294,37	301,35	302,04
Jugendamt	2.138,68	2.206,10	2.272,73	2.425,30
Amt für Sport und Bewegung	65,47	61,58	59,60	59,42
Gesundheitsamt	124,71	119,46	133,56	131,84
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	166,66	167,66	171,56	173,36
Stadtmessungsamt	167,57	160,64	167,30	163,79
Baurechtsamt	107,90	111,50	115,80	117,78
Hochbauamt	163,24	160,45	170,61	165,23
Tiefbauamt	435,60	426,85	432,43	436,72
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	473,73	463,60	459,69	465,39
Eigenbetrieb ELW	707,88	550,72	585,28	575,58
Eigenbetrieb SES	320,75	324,66	326,62	327,38
Eigenbetrieb AWS	546,17	699,01	709,40	698,83
Eigenbetrieb BBS	228,92	238,53	248,36	239,76
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>9.869,62</b>	<b>10.062,04</b>	<b>10.485,56</b>	<b>10.634,01</b>
Klinikum Stuttgart	5.013,72	5.107,54	5.200,15	5.290,66
<b>Insgesamt</b>	<b>14.883,34</b>	<b>15.169,58</b>	<b>15.685,71</b>	<b>15.924,67</b>

## Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2010	2011	2012	2013
Bürgermeisteramt	143,81	143,81	152,95	152,45
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	5,50	5,50	5,50	5,50
Haupt- und Personalamt	418,63	417,63	436,18	436,08
Statistisches Amt	33,50	33,50	30,61	30,61
Rechnungsprüfungsamt	43,04	42,04	42,34	42,34
Bezirksämter	161,87	161,87	170,69	170,69
Stadtkämmerei	226,20	228,70	236,70	236,23
Amt für Liegenschaften und Wohnen	185,08	184,88	184,54	184,54
JobCenter	206,84	206,84	430,34	430,34
Rechtsamt	12,50	11,64	11,64	11,64
Amt für öffentliche Ordnung	682,56	705,06	755,56	753,56
Standesamt	25,25	25,25	25,25	25,25
Amt für Umweltschutz	122,67	121,17	121,37	124,87
Branddirektion	535,13	529,13	545,79	545,79
Schulverwaltungsamt	724,07	727,07	772,72	772,72
Kulturamt	475,66	485,41	477,85	476,85
Sozialamt	291,96	296,46	296,86	296,30
Jugendamt	2.229,86	2.231,41	2.341,52	2.386,98
Amt für Sport und Bewegung	69,70	69,70	63,20	61,20
Gesundheitsamt	124,86	124,86	127,45	127,45
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung	168,30	167,30	171,30	171,30
Stadtmessungsamt	181,65	177,65	173,63	170,63
Baurechtsamt	114,00	114,00	116,00	116,00
Hochbauamt	172,00	167,37	175,70	172,32
Tiefbauamt	441,06	443,56	442,07	441,07
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	475,08	471,88	466,03	466,03
Personalreserve aus aufgelösten Ämtern	4,00	4,00	2,00	1,00
Übernahme von Ausgebildeten im Beamtenverhältnis			15,00	15,00
Eigenbetrieb ELW	570,50	570,50	580,50	585,50
Eigenbetrieb SES	344,00	343,00	343,24	343,24
Eigenbetrieb AWS	753,15	746,15	740,12	734,12
Eigenbetrieb BBS	271,50	269,50	265,85	265,85
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>10.227,92</b>	<b>10.240,83</b>	<b>10.734,47</b>	<b>10.767,43</b>
Klinikum Stuttgart	4.806,45	4.806,45	4.807,45	4.806,45
<b>Insgesamt</b>	<b>15.034,37</b>	<b>15.047,28</b>	<b>15.541,92</b>	<b>15.573,88</b>

## Aktive Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigtengruppen

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif- Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	31	147	178	156,04
Gemeinderatsfraktionen	0	15	15	12,40
Haupt- und Personalamt	153	380	533	473,40
Statistisches Amt	10	27	37	32,97
Rechnungsprüfungsamt	22	19	41	40,33
Bezirksämter	85	142	227	174,41
Stadtkämmerei	116	143	259	232,90
Amt für Liegenschaften und Wohnen	66	120	186	166,75
JobCenter	111	368	479	430,00
Rechtsamt	9	5	14	11,50
Amt für öffentliche Ordnung	308	511	819	724,11
Standesamt	7	24	31	26,17
Amt für Umweltschutz	55	90	145	125,85
Branddirektion	492	33	525	520,16
Schulverwaltungsamt	97	888	985	720,85
Kulturamt	23	691	714	503,75
Sozialamt	148	227	375	302,04
Jugendamt	155	3.037	3192	2.425,30
Amt für Sport und Bewegung	25	50	75	59,42
Gesundheitsamt	19	152	171	131,84
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	45	154	199	173,36
Stadtmessungsamt	50	136	186	163,79
Baurechtsamt	59	74	133	117,78
Hochbauamt	21	156	177	165,23
Tiefbauamt	65	409	474	436,72
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	26	463	489	465,39
Eigenbetrieb ELW	3	839	842	575,58
Eigenbetrieb SES	10	334	344	327,38
Eigenbetrieb AWS	10	715	725	698,83
Eigenbetrieb BBS	8	278	286	239,76
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>2.229</b>	<b>10.627</b>	<b>12.856</b>	<b>10.634,01</b>
Klinikum Stuttgart	25	5.939	5.964	5.290,66
<b>Insgesamt</b>	<b>2.255</b>	<b>16.336</b>	<b>18.591</b>	<b>15.924,67</b>

## Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2010		2011		2012		2013	
	gesamt	in Führungs- positionen						
Bürgermeisteramt	65%	28%	65%	25%	66%	28%	66%	31%
Gemeinderatsfraktionen	69%	0%	58%	0%	69%	0%	60%	0%
Haupt- und Personalamt	55%	33%	54%	32%	56%	33%	56%	35%
Statistisches Amt	51%	17%	51%	21%	49%	21%	49%	21%
Rechnungsprüfungsamt	44%	36%	47%	36%	53%	46%	54%	50%
Bezirksämter	83%	55%	82%	53%	83%	53%	82%	55%
Stadtkämmerei	70%	17%	71%	18%	72%	18%	72%	24%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	47%	28%	50%	33%	51%	26%	51%	25%
JobCenter	76%	57%	74%	62%	74%	54%	73%	50%
Rechtsamt	69%	0%	71%	0%	71%	0%	71%	0%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	46%	70%	46%	71%	49%	70%	51%
Standesamt	97%	88%	97%	88%	97%	88%	97%	88%
Amt für Umweltschutz	45%	20%	47%	24%	49%	24%	48%	25%
Branddirektion	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%
Schulverwaltungsamt	74%	53%	74%	53%	74%	53%	73%	53%
Kulturamt	71%	68%	71%	67%	71%	66%	70%	67%
Sozialamt	76%	56%	78%	63%	79%	65%	79%	68%
Jugendamt	92%	79%	91%	79%	91%	81%	91%	81%
Amt für Sport und Bewegung	36%	18%	36%	18%	37%	22%	37%	25%
Gesundheitsamt	80%	57%	82%	45%	82%	43%	82%	47%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	53%	15%	55%	26%	58%	29%	58%	29%
Stadtmessungsamt	40%	5%	42%	0%	43%	10%	44%	10%
Baurechtsamt	47%	32%	48%	31%	50%	26%	50%	26%
Hochbauamt	31%	31%	32%	29%	33%	32%	33%	35%
Tiefbauamt	27%	6%	29%	6%	29%	6%	29%	7%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	24%	15%	24%	14%	27%	14%	28%	12%
Eigenbetrieb ELW	79%	69%	79%	72%	80%	70%	79%	67%
Eigenbetrieb SES	17%	5%	18%	7%	19%	7%	19%	7%
Eigenbetrieb AWS	11%	10%	11%	10%	11%	10%	12%	10%
Eigenbetrieb BBS	60%	24%	60%	25%	61%	24%	59%	24%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>62%</b>	<b>45%</b>	<b>62%</b>	<b>45%</b>	<b>63%</b>	<b>46%</b>	<b>64%</b>	<b>46%</b>
Klinikum Stuttgart	78%	41%	75%	44%	75%	46%	76%	40%

## Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2010	2011	2012	2013
Bürgermeisteramt	32%	32%	28%	30%
Gemeinderatsfraktionen	35%	29%	47%	47%
Haupt- und Personalamt	27%	28%	27%	28%
Statistisches Amt	40%	42%	38%	32%
Rechnungsprüfungsamt	23%	21%	16%	12%
Bezirksämter	57%	59%	55%	57%
Stadtkämmerei	26%	26%	24%	25%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	27%	29%	30%	29%
JobCenter	40%	36%	32%	29%
Rechtsamt	31%	36%	36%	36%
Amt für öffentliche Ordnung	27%	27%	27%	28%
Standesamt	37%	35%	35%	32%
Amt für Umweltschutz	32%	33%	34%	34%
Branddirektion	1%	2%	2%	2%
Schulverwaltungsamt	59%	61%	61%	58%
Kulturamt	56%	56%	54%	56%
Sozialamt	49%	48%	49%	49%
Jugendamt	57%	57%	58%	57%
Amt für Sport und Bewegung	32%	33%	40%	41%
Gesundheitsamt	58%	59%	61%	60%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	37%	38%	39%	34%
Stadtmessungsamt	33%	34%	29%	31%
Baurechtsamt	32%	33%	32%	32%
Hochbauamt	21%	19%	18%	18%
Tiefbauamt	19%	19%	19%	18%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15%	13%	13%	13%
Eigenbetrieb ELW	66%	67%	66%	68%
Eigenbetrieb SES	14%	13%	13%	13%
Eigenbetrieb AWS	10%	8%	9%	8%
Eigenbetrieb BBS	33%	37%	36%	35%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>40,0%</b>	<b>40,2%</b>	<b>40,1%</b>	<b>40,0%</b>
Klinikum Stuttgart	36,0%	36,7%	37,8%	38,8%

## Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2009	Anteil	2010	Anteil	2011	Anteil	2012	Anteil	2013	Anteil
Bürgermeisteramt	15	10%	17	12%	17	11%	11	8%	13	9%
Gemeinderatsfraktionen	1	7%	3	20%	1	8%	2	13%	3	20%
Haupt- und Personalamt	16	4%	16	5%	12	3%	11	3%	10	3%
Statistisches Amt	6	19%	6	19%	3	10%	2	7%	1	4%
Rechnungsprüfungsamt	0	0%	1	5%	1	5%	1	5%	1	5%
Bezirksämter	8	5%	5	3%	7	5%	8	6%	11	8%
Stadtkämmerei	9	7%	13	9%	11	8%	9	6%	11	8%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	18	14%	6	5%	12	10%	6	5%	13	11%
JobCenter	50	36%	30	21%	40	21%	47	14%	58	16%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	20	4%	39	8%	37	7%	29	6%	17	3%
Standesamt	7	30%	4	16%	5	21%	5	21%	4	17%
Amt für Umweltschutz	5	7%	8	11%	14	18%	16	18%	20	22%
Branddirektion	2	6%	1	3%					2	6%
Schulverwaltungsamt	26	3%	25	3%	19	2%	49	5%	72	8%
Kulturamt	51	8%	45	7%	60	9%	59	9%	71	10%
Sozialamt	23	10%	93	42%	23	10%	16	7%	23	10%
Jugendamt	552	22%	416	15%	288	11%	369	13%	448	15%
Amt für Sport und Bewegung	7	12%	5	9%	2	4%	2	4%	3	6%
Gesundheitsamt	11	8%	2	1%	4	3%	10	7%	13	9%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	13	9%	14	6%	13	9%	15	10%	18	12%
Stadtmessungsamt	7	5%	5	4%	5	4%	7	5%	7	5%
Baurechtsamt	4	6%	19	27%	2	3%	2	3%	1	1%
Hochbauamt	12	8%	13	8%	1	1%	7	4%	3	2%
Tiefbauamt (incl. SES)	16	4%	18	4%	28	7%	35	9%	38	9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	21	4%	27	6%	25	5%	31	7%	32	7%
Eigenbetrieb ELW	114	17%	84	11%	86	12%	104	12%	93	11%
Eigenbetrieb SES	12	4%	11	3%	12	4%	12	4%	9	3%
Eigenbetrieb AWS	88	12%	41	6%	32	5%	54	7%	46	6%
Eigenbetrieb BBS	28	11%	21	8%	29	11%	51	18%	46	17%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>1.142</b>	<b>12%</b>	<b>988</b>	<b>10%</b>	<b>789</b>	<b>8%</b>	<b>970</b>	<b>9%</b>	<b>1.087</b>	<b>10%</b>
Klinikum Stuttgart	--	--	783	13%	768	14%	860	15%	828	14%

## Beurlaubte Mitarbeiter/-innen

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte				2013		
	2010	2011	2012	Anzahl Beschäftigte	Beurlaubte	Anteil der Beurlaubten	
Bürgermeisteramt	12	8	8	178	8	4,49%	
Gemeinderatsfraktionen	3	3	2	15	3	20,00%	
Haupt- und Personalamt	36	38	32	533	31	5,82%	
Statistisches Amt	3	2	2	37	2	5,41%	
Rechnungsprüfungsamt	2	2	2	41	3	7,32%	
Bezirksämter	20	19	19	227	20	8,81%	
Stadtkämmerei	28	24	21	259	24	9,27%	
Amt für Liegenschaften und Wohnen	10	11	11	186	13	6,99%	
JobCenter	21	18	17	479	26	5,43%	
Rechtsamt	1	1	0	14	0	0,00%	
Amt für öffentliche Ordnung	90	80	73	819	67	8,18%	
Standesamt	10	6	4	31	4	12,90%	
Amt für Umweltschutz	12	10	8	145	9	6,21%	
Branddirektion	4	2	2	525	3	0,57%	
Schulverwaltungsamt	37	36	36	985	40	4,06%	
Kulturamt	53	47	38	714	44	6,16%	
Sozialamt	45	42	32	375	32	8,53%	
Jugendamt	312	287	274	3192	270	8,46%	
Amt für Sport und Bewegung	7	5	5	75	5	6,67%	
Gesundheitsamt	15	12	13	171	9	5,26%	
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	12	10	5	199	7	3,52%	
Stadtmessungsamt	11	8	9	186	5	2,69%	
Baurechtsamt	10	9	8	133	7	5,26%	
Hochbauamt	5	6	6	177	7	3,95%	
Tiefbauamt	14	17	15	474	19	4,01%	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	17	16	16	489	17	3,48%	
Eigenbetrieb ELW	37	40	41	842	48	5,70%	
Eigenbetrieb SES	14	9	7	344	8	2,33%	
Eigenbetrieb AWS	10	11	14	725	12	1,66%	
Eigenbetrieb BBS	13	11	12	286	12	4,20%	
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>864</b>	<b>790</b>	<b>732</b>	<b>12.856</b>	<b>755</b>	<b>5,87%</b>	
Klinikum Stuttgart	535	570	549	5.964	527	8,84%	

## Fluktuationsquoten

Amt / Eigenbetrieb	2009	2010	2011	2012	2013
Bürgermeisteramt	5,8%	6,2%	5,6%	14,4%	7,9%
Gemeinderatsfraktionen	--	--	21,4%	0,0%	12,9%
Haupt- und Personalamt	5,0%	3,0%	3,5%	5,9%	5,1%
Statistisches Amt	239%**	12%**	2%	15%	3%
Rechnungsprüfungsamt	6,4%	4,4%	2,2%	8,9%	7,1%
Bezirksämter	--	--	--	3,1%	6,7%
Stadtkämmerei	6,9%	8,3%	8,1%	6,8%	3,5%
Amt für Liegenschaften und Wohnen	1,8%	6,4%	*	10,5%	4,3%
JobCenter	9,0%	8,0%	13,4%	7,8%	4,9%
Rechtsamt	0,0%	6,7%	6,9%	0,0%	7,1%
Amt für öffentliche Ordnung	4,9%	6,8%	7,1%	6,9%	4,8%
Standesamt	3,0%	8,0%	9,4%	8,2%	9,7%
Amt für Umweltschutz	5,1%	7,6%	2,9%	4,5%	6,3%
Branddirektion	4,2%	4,4%	3,7%	3,3%	3,2%
Schulverwaltungsamt	8,7%	6,0%	8,5%	9,4%	10,6%
Kulturamt	8,4%	10,1%	7,7%	8,7%	9,1%
Sozialamt	7,2%	7,9%	8,5%	7,2%	6,4%
Jugendamt	9,6%	9,1%	9,7%	10,4%	9,8%
Amt für Sport und Bewegung	4,0%	6,3%	6,0%	6,3%	1,3%
Gesundheitsamt	4,0%	5,8%	9,5%	1,3%	10,5%
Amt für Stadtplanung u. Stadterneuerung	1,0%	4,7%	6,3%	7,3%	5,0%
Stadtmessungsamt	5,3%	5,8%	13,0%	6,4%	5,3%
Baurechtsamt	4,0%	4,0%	11,1%	5,2%	2,3%
Hochbauamt	5,2%	3,2%	7,1%	7,7%	7,8%
Tiefbauamt	4,1%	4,9%	6,2%	5,5%	5,9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	5,9%	7,7%	7,1%	5,6%	6,2%
Eigenbetrieb ELW	*	11,7%	11,5%	12,9%	13,9%
Eigenbetrieb SES	*	5,6%	3,8%	6,1%	3,8%
Eigenbetrieb AWS	3,7%	5,6%	*	5,8%	7,8%
Eigenbetrieb BBS	15,1%	14,8%	19,3%	19,3%	23,4%
<b>Stadtverwaltung</b>	--	--	--	--	<b>8,1%</b>
Klinikum Stuttgart	12,3%	10,6%	9,5%	10,3%	10,3%

\* keine Angaben der Ämter

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

\*\*\* AföO ab 2009 nachberechnet

### Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet:

Anzahl aller Austritte

-----  
Anzahl der durchschnittlich jährlich Beschäftigten X 100%.

(Allgemein anerkannte Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

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

### Laufbahnen

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

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

<sup>1</sup> 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.

### Erläuterung der Führungsfunktionen mit ihren Führungsebenen im Klinikum 2010 -2012

#### 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.

### **Methodik allgemein**

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

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

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

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

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

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

