



STUTT GART VON BERUF

STUTT GART



Ihre Stadt –
Ihre Zukunft

Personalbericht 2023



Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart 2023

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert
Gesamtredaktion: 10-5.15 Team Digitalisierung HR
Bezugsadresse: Landeshauptstadt Stuttgart
Haupt- und Personalamt
Rathauspassage 2
70173 Stuttgart

Tel: 0711 216-91801
Fax: 0711 216-91803
E-Mail: poststelle.10@stuttgart.de

Stuttgart, im August 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart für das Jahr 2023 vorlegen zu können. Das vorliegende Werk ist die nunmehr dreizehnte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Sie finden neben den statistischen Auswertungen im Personalbericht auch umfangreiche Informationen zu den aktuellen Entwicklungen im städtischen Personalmanagement.



Im vergangenen Jahr stand der zweite Absatz dieses Vorwortes noch im Zeichen der Corona-Pandemie. Inzwischen haben wir viele Auswirkungen dieser fordernden Zeit hinter uns gelassen – das mobile Arbeiten aber bleibt und erfreut sich weiter großer Beliebtheit bei den Mitarbeitenden der Landeshauptstadt. Diese Maßnahme hat sich zu einem wichtigen Faktor für unsere Arbeitgeberinnenattraktivität weiterentwickelt. Zusammen mit der inzwischen erfolgten Einführung eines „kostenfreien“ Deutschlandtickets für unsere Mitarbeitenden geht die Landeshauptstadt moderne und zukunftsgerichtete Wege für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine generelle Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Auch der diesjährige Schwerpunkt des Personalberichts mit Themen wie Personalgewinnung, der neuen Marketing-Kampagne für das Amt für öffentliche Ordnung, unserem neu eingeführten Talent-Management sowie der Weiterentwicklung unserer Social-Media-Präsenz in Richtung Instagram zeugt von unseren Bemühungen um eine stetig steigende Attraktivität der LHS auf dem Arbeitsmarkt.

Dass wir bislang keine größere Steigerung bei der „freiwilligen“ Fluktuation unserer Mitarbeitenden verzeichnen müssen zeigt, dass die Landeshauptstadt hier erfolgreich am Ball bleibt. Dennoch lässt die inzwischen altbekannte Kurve der zukünftig in Ruhestand gehenden Personen keinen Spielraum, hier nachzulassen. Die nächsten Jahre werden durch erhebliche Steigerungen der altersbedingten Fluktuation geprägt sein.

Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg haben uns, neben den ohnehin vorhandenen Herausforderungen einer immer schnelllebigeren Zeit, vor zusätzliche Aufgaben gestellt. Das Personal fast aller Bereiche der Landeshauptstadt hat fordernde Jahre hinter und noch vor sich. Dem haben wir nicht nur im letzten Doppelhaushalt entgegen gewirkt und eine große Anzahl zusätzlicher Stellen geschaffen. Unser aktiver Personalkörper wuchs von rund 14.000 Mitarbeitenden in 2017 auf rund 15.500 in 2022 und wird in Zukunft noch weiter wachsen. Die zum Zeitpunkt der Redaktion des Personalberichts schon wieder deutlich reduzierten offenen Stellen zeigen die unermüdliche Anstrengung, mit welcher unsere Personalverwaltung neue und kompetente Menschen für die vor uns liegenden Aufgaben rekrutiert. Insbesondere möchte ich an dieser Stelle darauf hinweisen, dass der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Tiefstand von 7,7 % abgesenkt werden konnte.

Eine gut ausgestattete Personalverwaltung, welche von modernen, digitalisierten Prozessen unterstützt wird und auf attraktive Maßnahmen in Personalgewinnung und –erhaltung zurückgreifen kann ist dabei essenziell für die Zukunftsfähigkeit der Landeshauptstadt. Der Personalbericht zeigt einmal mehr, was wir dabei bereits alles erreicht haben und wo Entwicklungspotentiale ableitbar sind.

Wie üblich verbinde ich mit dieser Einführung und dem Personalbericht die Hoffnung, dass Ihr Blick für die Herausforderungen einer zukunftsfähigen Personalentwicklung geschärft wird und der Bericht dem Gemeinderat sowie den Ämtern und Eigenbetrieben weiterhin eine gute Diskussionsgrundlage bietet.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Mayer', located below the text 'Mit freundlichen Grüßen'.

Dr. Fabian Mayer

Erster Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts	7
Übersicht der wichtigsten Kennzahlen	8
Personalstrategie der Landeshauptstadt	9
Personalgewinnung und Onboarding	12
Personalmarketing-Kampagne für das Amt für öffentliche Ordnung	13
@stuttgartvonberuf auf Instagram	14
Talent Management – Talent Pool	15
Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	16
Onboarding Journey für neue Mitarbeiter*innen	16
Personalbindung und Arbeitskultur	18
Wohnen für Mitarbeitende	19
Betriebsrestaurants	21
Kostenfreies Deutschland Ticket für Mitarbeitende	22
StuttRad - das Dienstradleasing bei der Stadt Stuttgart	23
goodwork@LHS	24
Digitalisierung in der Personalarbeit	25
Einführung eines Employee Self Service	26
Stadtweiter Roll Out der elektronischen Personalakte	26
Entwicklung neuer digitaler Personalprozesse	27
Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten	28
Diversity bei der Landeshauptstadt	29
Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2022	30
Beschäftigung nach Nationalität	31
Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt	32
Inklusive Arbeitsplätze	33
Diversität in der Ausbildung	34
Ausbildung bei der Stadtverwaltung	35
Neue Maßnahmen in der Ausbildung	36
Zahl der Auszubildenden	37
Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart	38
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	40
Übernahme von Auszubildenden	41
Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2022	42

Fort- und Weiterbildung in der Stadtverwaltung	43
BildungsCampus LHS	44
Personalentwicklung	45
Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	51
Pflegezeit	52
Altersstruktur, demografische Entwicklung und Fluktuation	53
Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2022	54
Altersstruktur 2022 im Überblick	55
Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten 12/2022	56
Alter beim Wechsel in die Rente bzw. Pension in der Verwaltung	57
Durchschnittsalter beim Eintritt in die Rente bzw. Pension	58
Zukünftige altersbedingte Fluktuation	59
Altersaustritte 2024 - 2029 nach Referaten	60
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2024 – 2029 nach Referaten	61
Altersaustritte 2024 - 2029 nach Berufsgruppen	62
Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung	63
Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)	64
Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen	65
Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)	66
Entwicklung des Stellenplans	68
Vorgriffsverfahren auf den Stellenplan 2024	69
Stellenbestand nach Ämtern	71
Stellenbestand Verwaltung	72
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen	73
Differenz: Schaffungen - Streichungen	74
Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen	75
Schwerpunkte des Stellenzuwachses	76
Zusammensetzung der Stellen	77
Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)	79
Basiszahlen	80
Zahl der Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt	81
Personalaufwand der Ämter 2013 - 2022	82
Personalaufwand der Ämter 2013 - 2022	83
Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung 2022	84
Kosten eines Arbeitsplatzes TVöD-Sozial und Erziehungsdienst 2022	86
Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2022	87
Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	88
Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2022	89

Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt	90
Zahl der befristet Beschäftigten	91
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2022	92
Befristungen nach Grund 12/2022	93
Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	94
Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt	95
Frauenquote	96
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung	97
Frauen in Führungspositionen 2022 nach Ämtern / Eigenbetrieben	99
Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen	100
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13	101
Arbeits- und Gesundheitsschutz	102
Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	103
Betriebliche Gesundheitsförderung	104
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	105
Betriebliche Sozialberatung (BSB)	105
Ergänzende Beratungs- und Unterstützungsangebote	106
Krankenstandsquote	108
Ausfalltage durch meldepflichtige Wege- und Arbeitsunfälle	109
Entwicklung der meldepflichtigen Wege- und Arbeitsunfälle	110
Anzahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle	111
Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe	112
Themenorientierte Übersicht zu Ämtern und Eigenbetrieben	113
Zahl der aktiven Mitarbeiter*innen	114
Zahl der Vollkraftwerte (VKW)	115
Zahl der Stellen	116
Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2022	117
Frauenquoten	118
Teilzeitquoten	119
Befristet Beschäftigte	120
Beurlaubte Mitarbeiter*innen	121
Glossar/ Methodik	122

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts

Der Personalbericht 2022 bietet Ihnen neben bewährten Statistiken und Kennzahlen einen umfassenden Ausblick auf die Entwicklung der Stadtverwaltung in den kommenden Jahren. Gerne möchte ich Ihnen wieder - auch als Zusammenfassung für eilige Lesende - aus meiner Sicht wichtige Themen darstellen:



Der stark gestiegene **Arbeitskräftebedarf** in Wirtschaft und Verwaltung ist inzwischen in aller Munde, auch wenn wir ihn noch nicht überall vollständig zu spüren bekommen. In den vergangenen beiden Jahren hat aber die Personalverwaltung die ernstesten Auswirkungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes stetig zunehmend auch in der gesamten Stadtverwaltung feststellen können. Noch mehr als in der Vergangenheit legt die Landeshauptstadt daher Wert auf verstärkte Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung.

Neben dem kostenfreien **Deutschlandticket**, welches als echter Standortvorteil für Mitarbeitergewinnung und –bindung zu werten ist, wirft der Personalbericht dieses Jahr auch einen Blick auf die neuen Themen **„Wohnen für Mitarbeitende“** und **„StuttRad“** – das Dienstradleasing der LHS. Natürlich dürfen auch unsere Betriebsrestaurants nicht fehlen. Als hochwertiger „Klassiker“ unter den Dienstleistungen für Mitarbeitende hat deren Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität deutlich zugenommen.

Im Rahmen der Bestrebungen für eine offene und pluralistische Gesellschaft hat die LHS schon immer Wert auf die Einbindung unterschiedlichster Personengruppen, die **„Diversity“**, gelegt. Beispielsweise mit der Ermöglichung der Ausbildung für schwerbehinderte Personen und Geflüchtete kombinieren wir diese Agenda mit unseren Bemühungen im Ringen um genügend qualifizierte Fachkräfte für eine zukunftsfähige Stadtverwaltung.

Diese und viele andere Themen finden Eingang in die **Personalstrategie der Landeshauptstadt**, welche im Laufe des Jahres 2023 finalisiert wird und dann die Grundlage für die künftige Ausrichtung und Entwicklung des Personalwesens darstellt. Entsprechend dieser gemeinsam entwickelten Personalstrategie werden wir Ziele und Handlungsoptionen für die Stadt als Arbeitgeberin ableiten.

Mit dem Aufbau des Netzwerks der dezentralen **Personalentwicklung** einer neuen Strategie zur Gewinnung und Einbindung von **Quereinsteiger*Innen**, unserem Programm „Kommunalmanagement – hautnah“ und breit gefächerten Maßnahmen beispielsweise zu Teamentwicklung oder Führungskräfteentwicklung intensivieren wir auch unsere Anstrengungen zur Bindung von Mitarbeitenden stetig.

All diese Aktivitäten spiegeln sich in wichtigen Kennzahlen wieder: Die **Teilzeitquote** hat mit 41% einen neuen Höchststand erreicht, Eintritte in die **Altersteilzeit**-Arbeitsphase ebenso. So bleibt die Landeshauptstadt eine flexible Arbeitgeberin, welche unterschiedliche Arbeits- und Lebensmodelle aktiv unterstützt.

Der **Frauenanteil in Führungspositionen** steigt weiter auf nun 53,5%. Der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen hat sich ebenfalls weiter erhöht und lag im Jahr 2022 nun bei 49%. Auch wenn wir angesichts einer Frauenquote von 63,5% hier noch nicht am Ziel sind, zeigen sich deutliche Erfolge unserer Bemühungen um Gleichberechtigung und Diversität.

Die Landeshauptstadt entwickelt sich stetig weiter und entsprechend der zentralen Fragestellung unserer Personalstrategie „Was müssen wir HEUTE tun, damit uns auch MORGEN noch genügend Mitarbeiter*innen mit der richtigen Qualifikation und Motivation zur Verfügung stehen“ rüsten wir uns für die Anforderungen der Zukunft.

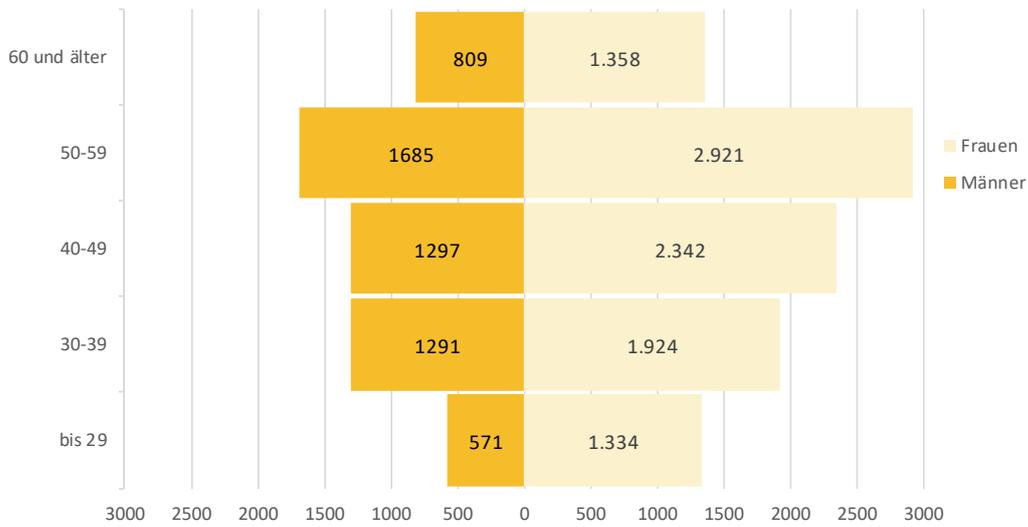
A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Bernd Reichert'. The signature is fluid and cursive.

Bernd Reichert

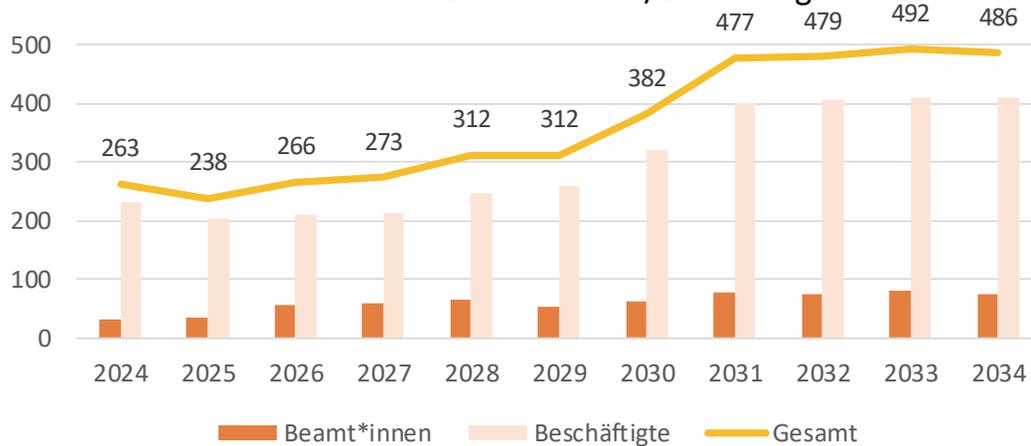
Leiter des Haupt- und Personalamts

Übersicht der wichtigsten Kennzahlen

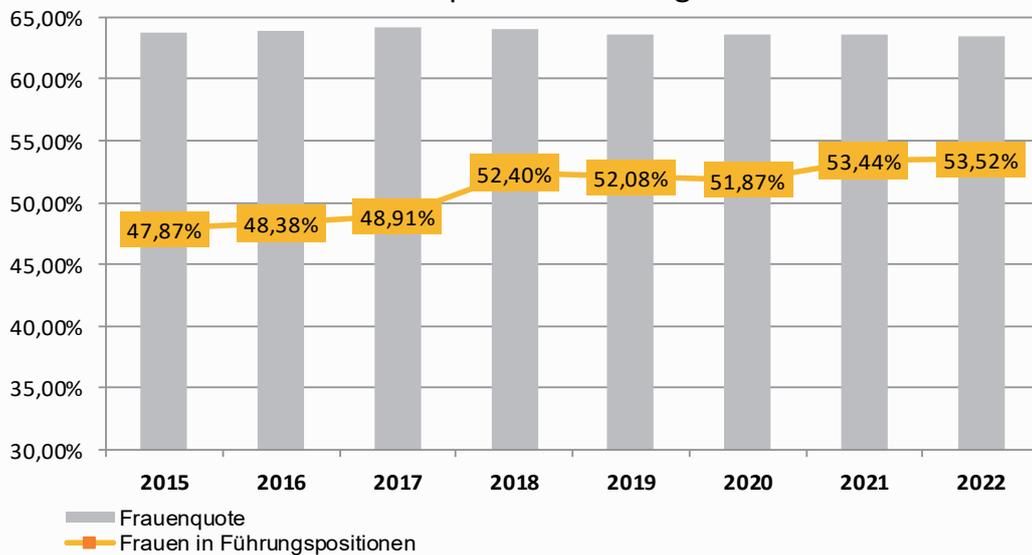
Altersstruktur



Altersaustritte Beamt*innen/Beschäftigte



Frauenquote Verwaltung



Personalstrategie der Landeshauptstadt



Grundlage

Der Arbeitskräftemangel, der demographische Wandel, die digitale Transformation und die ökologische und ökonomische Transformation prägen aktuell und in den kommenden Jahren die Arbeitswelt. Für eine zunehmende Anzahl von Arbeitsplätzen besteht ein Mangel an Beschäftigten. Dabei kann zwischenzeitlich nicht mehr von einem Fachkräftemangel gesprochen werden, da die Personalgewinnung und -bindung in nahezu allen Berufsfeldern zunehmend zur Herausforderung wird.

Dem öffentlichen Dienst werden bis 2030 über eine Million Fachkräfte fehlen. In diesem Zeitraum wird mehr als jede*r dritte Beschäftigte in Rente oder Ruhestand gehen (Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor“, PwC, Juni 2022). Dieser Fachkräftemangel kann nicht mehr allein durch die klassische externe Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt kompensiert werden.

Auch die Digitalisierung hat Auswirkungen auf viele Tätigkeiten und damit auf die Anforderungsprofile. Es entstehen neue Aufgaben und teils neue Berufsbilder. Das Gewinnen von Quereinsteigenden, der Erwerb von Qualifikationen und der Ausbau von Kompetenzen stehen dabei mehr denn je bei allen Mitarbeitenden im Fokus.

Hinzu kommen die Herausforderungen der VUCA-Welt, die sich durch Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (Mehrdeutigkeit) charakterisiert. Prognosen für die Zukunft werden dadurch immer schwieriger. Begleitet von Krisen und damit einhergehenden disruptiven Ereignissen stellt diese Entwicklung eine besondere Herausforderung für die Stadtverwaltung dar und damit auch für Arbeitgeberin, das Personalmanagement und alle Mitarbeitenden.

Die im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten gestiegene Jobwechselbereitschaft von Mitarbeitenden beeinflusst die Aufgabenwahrnehmung zusätzlich. So muss sich auch hier die Verwaltung auf deutlich fluidere Personalstrukturen einstellen. Dies bringt in der starken Konkurrenzsituation der Region Stuttgart einerseits Chancen für

die Personalgewinnung, bedarf gleichzeitig aber auch weiterer Maßnahmen und Ressourcen. Denn eines steht heute bereits fest: Mitarbeitende suchen sich unter vielen verfügbaren Optionen den für sie attraktivsten Arbeitsplatz selbst aus. Nur wer auf allen Handlungsfeldern attraktive und zeitgemäße Angebote bieten kann, hat noch gute Chancen neue Mitarbeitende zu gewinnen und die Fluktuation zu begrenzen.

Mit einer Zusammenführung der vielfältigen strategischen Ansätze zu einer gesamtstädtischen Personalstrategie möchte die Verwaltung die Stadt als attraktive Arbeitgeberin bestmöglich aufstellen und die Mitarbeitendenzufriedenheit weiter steigern. Der Fokus liegt vor allem darin, bestehende und innovative Strategieansätze zu einer neuen stadtweiten Personalstrategie der Landeshauptstadt Stuttgart zusammenzuführen. Dies zunächst mit dem Fokus auf das Jahr 2030. Eine rollierende und iterative strategische Planung, die die fortlaufenden und sich kurzfristig ergebenden Veränderungen erfasst, wird als State of the Art angesehen, um auch weitreichende und längerfristige Trends im Personalwesen identifizieren zu können.

Grundsätzliche Zielsetzung im Projekt



Was müssen wir HEUTE tun, damit uns auch MORGEN noch genügend Mitarbeiter*innen mit der richtigen Qualifikation und Motivation zur Verfügung stehen.

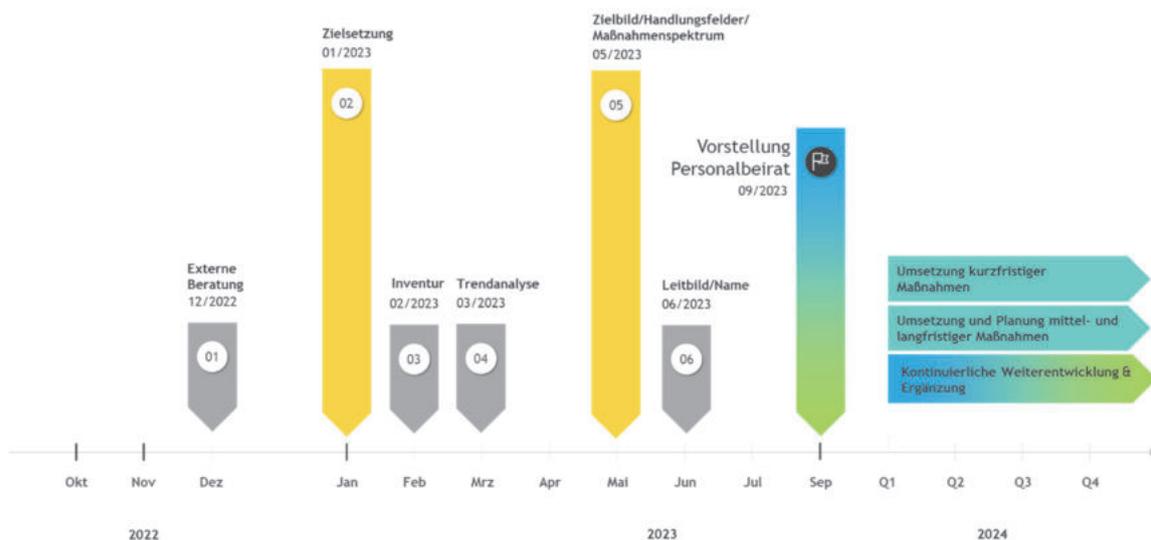
Projektplanung und -durchführung

Für den Erfolg des Projekts war eine stadtübergreifende interdisziplinäre Zusammenarbeit essenziell. Denn das Gesamtergebnis hängt nicht von den jeweiligen Einzelleistungen bzw. der Addition von Einzelleistungen ab, sondern insbesondere vom optimalen, koordinierten Zusammenspiel aller Referate. Zur Umsetzung wurde daher eine entsprechende Projektstruktur eingerichtet: Neben der Projektlenkungsgruppe gab es ein Kernteam und eine stadtübergreifende Projektgruppe. In der stadtübergreifenden

Projektgruppe wurde die heterogene Landschaft der LHS bestmöglich abgedeckt, indem aus jedem Referat mindestens eine Person mit personalwirtschaftlichem Hintergrund an den monatlichen Workshops teilnahm und seine*ihre jeweiligen Kenntnisse einbrachte.

Im Dezember 2022 wurde der Projektauftrag formuliert und mit der Suche und Markterkundung nach einer externen Beratung gestartet. Den Zuschlag erhielt Frau Prof. Dr. Jutta Rump. Sie ist Professorin an der Hochschule Ludwigshafen und Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE). Die Fachexpertin gab im Sparrings-Modus Impulse zum Inhalt und zur Vorgehensweise der Strategie. Im Januar 2023 fand ein erster Workshop im Kernteam und die große Kick-off-Veranstaltung mit der Projektlenkungsgruppe, der stadtübergreifenden Projektgruppe und dem Kernteam statt, um gemeinsam und

offiziell ins Projekt zu starten. Im zweiten Schritt wurde eine Inventur durchgeführt. Hierfür wurden die zahlreichen Maßnahmen, die bei der LHS im Personalbereich bestehen, identifiziert und gesammelt. Anschließend wurden diese vom Kernteam und der stadtübergreifenden Projektgruppe bewertet und in eine Stärken- und Schwächen-Übersicht zusammengeführt. Daraus ergab sich eine Übersicht, wo die Stadtverwaltung aktuell in der Personalarbeit steht. Anschließend wurden aktuelle und relevante Trends und deren Entwicklungen identifiziert und die Folgen bzw. Konsequenzen in Bezug auf das Personalwesen abgeleitet. Durch den Abgleich und die Zusammenführung der Inventur und der Trendanalyse wurden das Leitbild und die strategischen Ziele definiert, konkrete Handlungsfelder und eine Vielzahl an Maßnahmen für die nächsten sieben Jahren abgeleitet.



Alle Erkenntnisse und Ergebnisse finden sich in der neuen Personalstrategie **workstügether wieder.**

Dabei sind die Themen sehr vielseitig: Vom Entwickeln einheitlicher Steuerungskennzahlen für die Ämter und Eigenbetriebe, über das Marketing und die Personalakquise, die Schaffung eines schnelleren Bewerbungsverfahrens, weitere Öffnungen

für Quereinstiege, einheitliches Onboarding, Fort-, Weiterbildungs- und Karriere-möglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Privatleben, Prozessoptimierungen, Sabbatlösungen, zusätzliche Benefits für Kolleg*innen, ein innovatives Gesundheitsmanagement bis hin zu neuen, attraktiven Arbeitszeitmodellen etc. Die finale Strategie-broschüre wird im Personalbeirat im September 2023 vorgestellt und steht anschließend auf der Website der LHS und als Printversion zur Verfügung.

Personalgewinnung und Onboarding



Personalmarketing-Kampagne für das Amt für öffentliche Ordnung



In den letzten Jahren ist die Personallücke beim Amt für öffentliche Ordnung insbesondere aufgrund fehlender Verwaltungsfachkräfte größer geworden. Deshalb wurden verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen, um diese Lücke zu schließen. Eine davon war eine Personalmarketing-Kampagne, speziell über Jobs in den Bürgerbüros und in der Ausländerbehörde.

Um die Anzahl und Qualität der Bewerbungen für diese Bereiche zu erhöhen, startete im Januar 2023 eine Personalmarketing-Kampagne, die sich an Verwaltungsfachkräfte richtete. Durch spezielle Selektionsmöglichkeiten im Online-Marketing konnte diese Zielgruppe gezielt angesprochen werden.

Für die Bereiche Ausländerbehörde und Bürgerbüros wurde vom Team Personalmarketing & Recruiting zusammen mit dem Amt für öffentliche Ordnung eine Online-Kampagne entwickelt, die auf eine eigens für die Kampagne erstellte Landingpage verlinkte. (www.stuttgart.de/ordnungsliebe).

Die Banner wurden über Facebook, Instagram und diverse Apps an die Zielgruppe ausgespielt sowie über die stadteigenen Social-Media-Kanäle veröffentlicht.

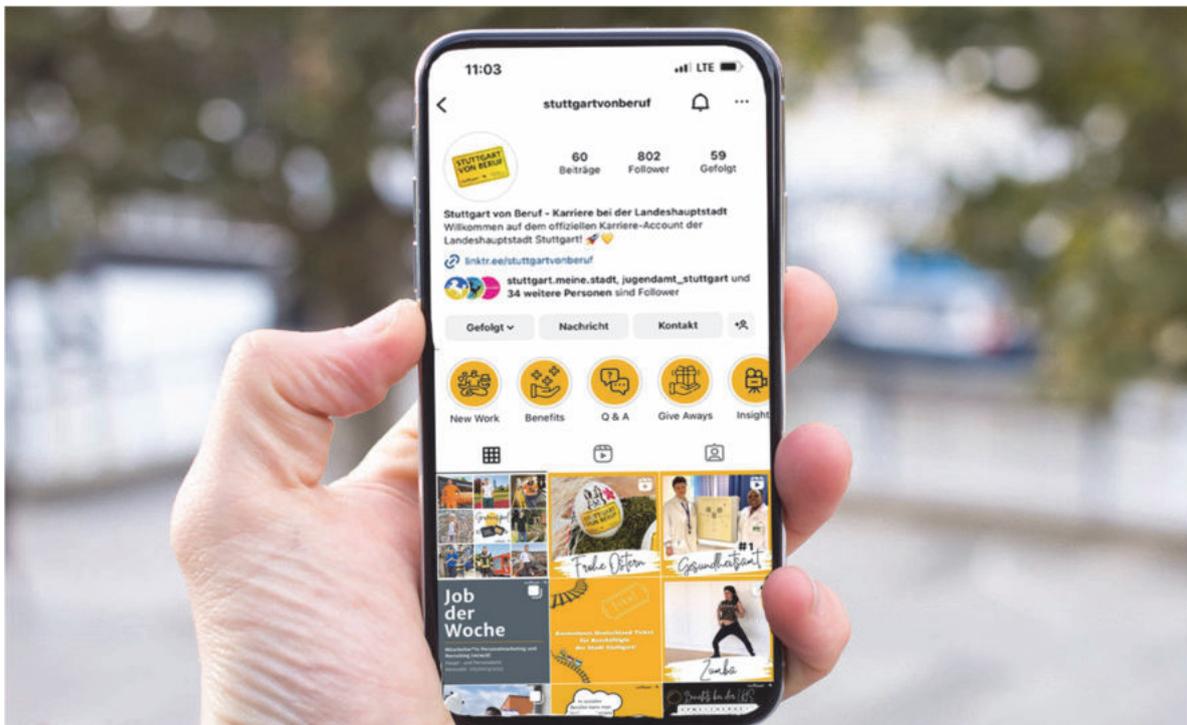
Dabei hatte die Schaltung der Banner über die Apps das Ziel, möglichst viele Klicks zu generieren. Die Kampagne wurde hier bei einer Laufzeit von 60 Tagen über 200.000 Mal eingeblendet und generierte ca. 7.500

Klicks. Mit einer Klickrate von 3,66 % war die Kampagne ausgesprochen erfolgreich. Zum Vergleich: die durchschnittliche Klickrate liegt bei 1,0 % - 1,5 %.

Die Auspielung auf Facebook und Instagram sollte eine möglichst große Reichweite erzielen. Hier wurden die Banner über 1,6 Mio. Mal eingeblendet, so konnten über 460.000 Nutzer*innen erreicht werden.

Diese Erfolge machten sich auch bei den Bewerberzahlen bemerkbar. Die Anzahl an Bewerbungen hat sich deutlich gesteigert. Auf die Sachbearbeitungsstelle in den Bürgerbüros gingen fast 60 % mehr Bewerbungen ein als im Vorjahresvergleich. Bei der Stelle Sachbearbeitung in der Ausländerbehörde konnte die Anzahl der Bewerbungen sogar um 185 % gesteigert werden. Dank der Zielgruppenselektion entsprachen auch deutlich mehr Bewerbungen dem geforderten Anforderungsprofil der Stellenausschreibungen.

@stuttgartvonberuf auf Instagram



Instagram ist heutzutage im Bereich des Employer Brandings und Recruitings nicht mehr wegzudenken und zählt mit 24 % zu den von Akademikern meist genutzten Social Media Portalen bei der Jobsuche (Quelle: Trendence HR Monitor).

Bereits seit November 2022 stellt sich die Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin auf ihrem eigenen Karriere-Kanal auf Instagram vor: unter @stuttgartvonberuf sind spannende Einblicke in verschiedene Berufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart, Interviews mit Mitarbeitenden, Berichte von Jobmessen & Mitarbeitererevents, unsere Benefits, der Job der Woche und vieles mehr zu finden!

Mit @stuttgartvonberuf wollen wir die bunte Vielfalt von Berufen, Aufgabengebieten und Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart einmal mehr nach außen vermarkten und uns von unserer besten Seite präsentieren. Mittlerweile zählt der Account über 1.000 Follower*innen (Stand April 2023), Tendenz steigend.



Talent Management – Talent Pool



Parallel zu klassischen Personalgewinnungsmaßnahmen wie Stellenausschreibung und Stellenvermarktung müssen Arbeitgeber auch nachhaltige Beziehungen zu Talenten aufbauen und pflegen. Der langfristige Aufbau von Beziehungen zu Talenten entlang der ‚Candidate Journey‘ ist ein wichtiger Baustein für die erfolgreiche Personalgewinnung und -erhaltung. Die Candidate Journey beschreibt den Weg, den Kandidat*innen vom ersten Kontakt mit einem Arbeitgeber bis hin zum Onboarding im jeweils neuen Job zurücklegen. Auf dieser Reise des Bewerbenden ist jeder Eindruck, den wir hinterlassen, entscheidend.

Beim Talent Management geht es darum, Talente zu finden, zu fördern, zu binden und optimal einzusetzen. Ein Instrument des Talent Managements ist ein sogenannter Talent Pool. Bei einem Talent Pool handelt es sich grundsätzlich um eine elektronische Datenbank, in der Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit Profile von vielversprechenden Bewerber*innen oder interessierten Mitarbeiter*innen etc. speichern. Das Ziel eines Talent Pools ist es, mit eben diesen vielversprechenden Bewerbenden im Kontakt zu bleiben und eine Beziehung zu ihnen aufzubauen, um ihnen zum richtigen Zeitpunkt den passenden Job anzubieten.

Die Vorteile des Talent Pools sind u.a. eine schnellere Stellenbesetzung durch mehr qualitativ hochwertige Bewerbungen sowie Kosteneinsparungen durch die Verringerung der Anzahl von Mehrfachausschreibungen. Die Landeshauptstadt Stuttgart kann zudem von einer verlängerten Erlaubnis zur Daten-

speicherung Gebrauch machen, denn die Talente bleiben nach der Zustimmung zur Datenschutzerklärung i.d.R. 12 Monate im Talent Pool gespeichert.

Die Interaktion und der regelmäßige Austausch mit den Talenten ist dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor, da diese sonst schnell das Interesse verlieren.

Wer gehört in die Zielgruppe des Talent Pools?

Zur Zielgruppe gehören sehr gute, abgelehnte Bewerbende aus früheren Stellenbesetzungsverfahren, die eventuell bei zukünftigen passenden Stellen berücksichtigt werden können. Dazu zählen also qualifizierte, abgelehnte Bewerber*innen (z.B. Zweit- und Drittplatzierte = Second-Best-Kandidat*innen) oder qualifizierte interne Bewerber*innen aus einem abgeschlossenen Auswahlverfahren. Interne Bewerber*innen können unter den gleichen Voraussetzungen wie auch externe Bewerber*innen in den Pool eingeladen werden.

Wie ist der Aufbau & die Struktur des Talent Pools?

Für den Aufbau des im Jahr 2022 eingeführten Pools wurde eine dezentrale Struktur gewählt, d.h. jedes Amt bzw. jeder Eigenbetrieb verwaltet seine eigenen Talente. Die Umsetzung erfolgt über unser bestehendes eRecruiting-System.

Der komplette Prozess wird von den Personalbeschaffer*innen betreut und verwaltet, welche den Talenten Stellenempfehlungen für zukünftige Stellen zukommen lassen.

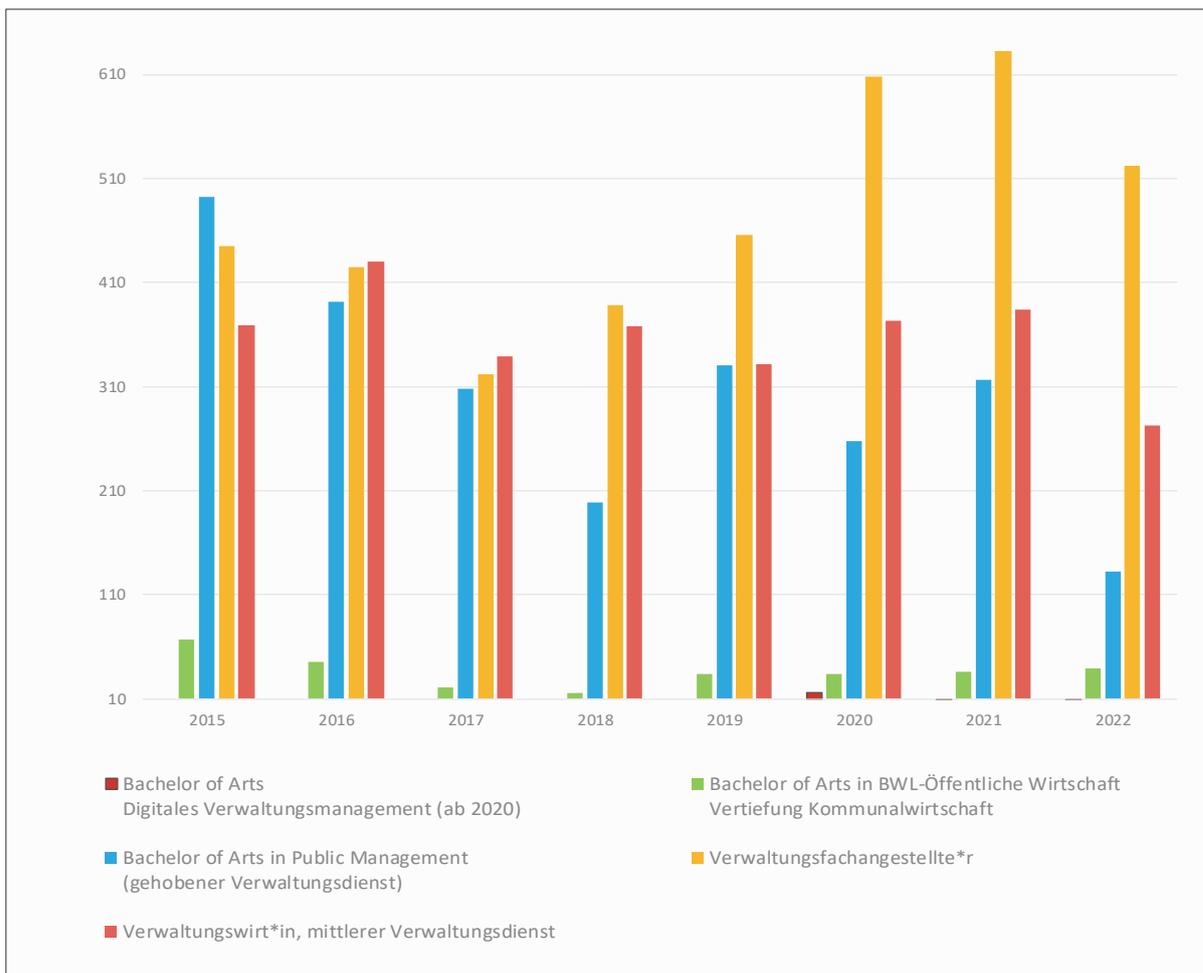
Als Ergänzung zum amtsinternen Talent Pool wird es zukünftig noch einen amtsübergreifenden Ansatz geben. Talente mit einer Ausbildung, einem Studium oder Berufserfahrung in einem stadtweit häufig gesuchten Fachgebiet, für die im eigenen Amt aktuell keine Stelle in Frage kommt, können so auch an andere Ämter mit Bedarf vermittelt werden.

Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

Es zeigt sich, dass trotz intensiver Bemühungen um Nachwuchskräfte die Zahl der Bewerbungen sinkt. Dies wird insbesondere bei den Studiengängen deutlich, hier hat die Zahl der Angebote an Plätzen deutschlandweit in den letzten Jahren rapide zugenommen. Für uns bedeutet das, dass ein

quantitativer Ausbau der Ausbildungs- und Studienplätze daher im Moment zurückgestellt werden muss, da es primär darum geht, die vorhandenen Plätze auch alle zu besetzen.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	392	308	199	330	258	317	132
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	430	339	368	332	373	384	273
Verwaltungsfachangestellte*r	425	322	388	456	608	633	522
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft	46	21	16	34	34	36	39
Bachelor of Arts Digitales Verwaltungsmanagement					16	0	8
Bewerbungen Σ	1.293	990	971	1.152	1.289	1.370	974



Onboarding Journey für neue Mitarbeiter*innen

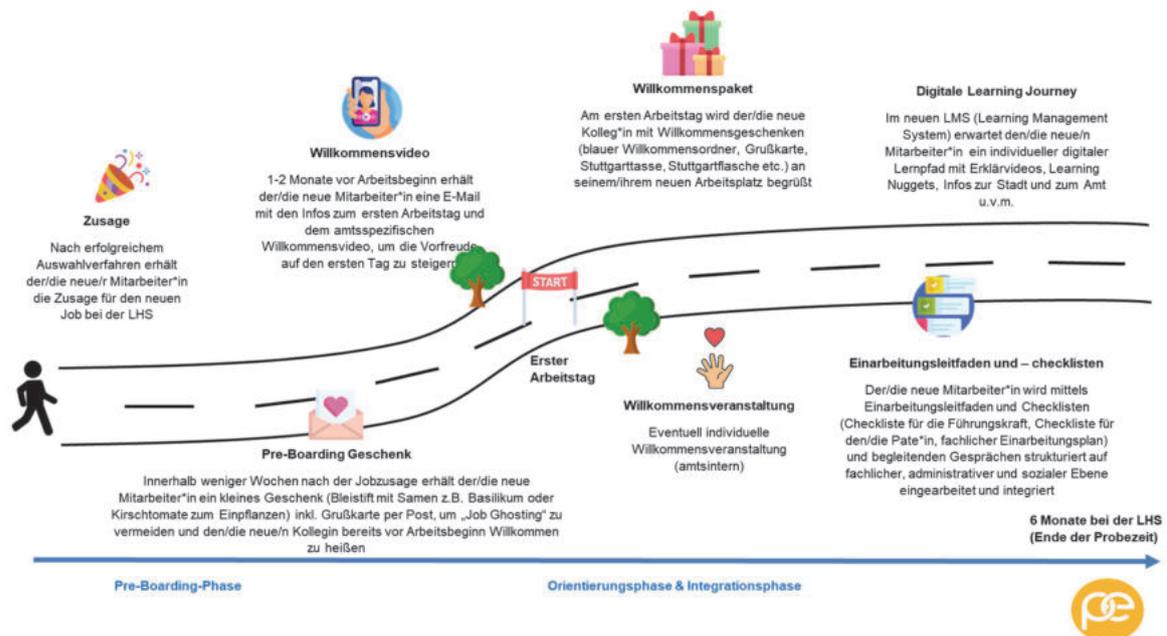
Onboarding ist die Einarbeitung und Integration, also „an Bord nehmen“ von neuen Mitarbeiter*innen durch die Landeshauptstadt Stuttgart und umfasst alle Maßnahmen, die die Integration fördern.

Ein erfolgreicher Onboarding-Prozess führt zu hoher Arbeitsproduktivität, Motivation und Zufriedenheit seitens neuer Mitarbeiter*innen und verhindert so „Job ghosting“ und frühzeitige Kündigungen und sichert damit die Arbeitsfähigkeit des gesamten Bereichs.

Die Onboarding Journey verbildlicht den Weg, der neue Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt unterstützt. Innerhalb der ersten sechs Monate werden dabei verschiedene Onboarding-Angebote durchlaufen.

Im Zuge der ganzheitlichen Neukonzeption des stadtweiten Onboardings wurden zusätzliche Elemente in der Onboarding-Journey integriert, um neue Mitarbeiter*innen von Anfang an stärker zu binden.

In der folgenden Grafik sind die ersten sechs Monate neuer Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt Stuttgart mit den einzelnen Stationen der Onboarding Journey dargestellt.



Personalbindung und Arbeitskultur



Wohnen für Mitarbeitende

Grundstein ist gelegt



Aufgrund des aktuell angespannten Wohnungsmarktes ist es gerade für junge Menschen im Berufseinstieg sehr schwer, erschwinglichen Wohnraum zu finden. Aus diesem Grund stehen seit Sommer 2022 für alle Auszubildenden und Studierenden der Landeshauptstadt Stuttgart mehrere WG-Zimmer in einem Objekt mitten in Vaihingen zur Verfügung. Das frisch renovierte Haus ist zentral gelegen und befindet sich nur wenige Gehminuten entfernt vom Vaihinger Bahnhof und zahlreichen Einkaufsmöglichkeiten.

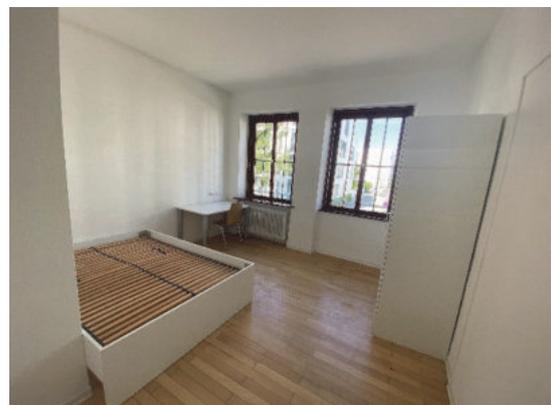
Es bietet mit 16 möblierten Zimmern über drei Etagen viel Platz: Neben drei Küchen und mehreren Badezimmern gibt es auch verschiedene Kellerräume und einen Gemeinschaftsraum, der zum Zusammenkommen einlädt.

Verwaltet und vermietet werden die Zimmer von der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH, die mit der Stadt kooperiert. Interessierte Auszubildende und Studierende können ihren Bedarf bei der zentralen Ausbildung über die Azubi-App „CALs“ melden. Die Vergabe erfolgt dann anhand der Entfernung des bisherigen Wohnortes zur Ausbildungsstelle und weiteren sozialen Kriterien. Zum Ausbildungsstart am 01.09.2022 sind die ersten WG-Zimmer bezogen worden. Die Stadt erhofft sich durch das Pilotprojekt die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und unser Einzugsgebiet der Interessent*innen zu vergrößern. Weitere Wohnungen für die Mitarbeiterschaft befinden sich derzeit in Planung.

Moderne und lichtdurchflutete Räume

In jedem WG-Zimmer befindet sich: Beleuchtung, ein Schrank, ein Schreibtisch und ein Stuhl sowie ein Bett ohne Matratze (140x200). Des Weiteren ist ein Kabelanschluss für eigene Router vorhanden.

Die Miete pro Zimmer beinhaltet die komplette Möbelausstattung inklusive die Nutzung der Gemeinschaftsräume und den Nebenkosten-Vorauszahlungen, wie Hausmeisterservice, Strom und Gas. Von den Auszubildenden/ Studierenden ist demnach nur noch GEZ und Internet privat zu beschaffen.

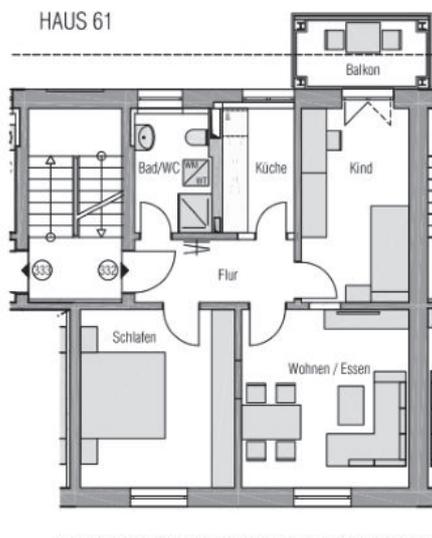


Personalwohnungen für Mitarbeitende

Im Jahr 2022 wurde gemeinsam mit der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH Möglichkeiten erörtert, wie eine Umsetzung „Wohnen für Mitarbeitende“ möglich gemacht werden kann. In diesem Zusammenhang wurde ein Pilotprojekt gestartet.

Pilotprojekt

Für eine schnelle Resonanz zu konkreten Wohnraumbedarfen der Mitarbeitenden konnte mit der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH ein Pilotprojekt mit fünf Wohnungseinheiten in der Rotenbergstraße (2-3 Zimmer-Wohnraum) auf der Wohnungsbörse durchgeführt werden. Die Wohnungsangebote wurden mit einer Frist von zehn Arbeitstagen auf der Wohnungsbörse veröffentlicht. In diesem Zeitraum haben sich 80 Interessenten gemeldet. Um möglichst eine konkrete Bedarfzahl an benötigtem Wohnraum erfassen zu können, wurde eine Umfrage an alle Mitarbeitenden geschickt.



Objekt Rotenbergstraße

Umfrage „Wohnen für Mitarbeitende“

Anschließend wurde, um eine möglichst konkrete Bedarfzahl an benötigtem Wohnraum erfassen zu können, eine Mitarbeiterumfrage zur Ermittlung des Wohnraumbedarfs durchgeführt.



Aus der Umfrage, welche an über 15.000 Mitarbeitende versendet wurde, haben wir 4.723 Rückmeldungen erhalten. 13% gaben an, derzeit auf der Suche nach einer Wohnung zu sein. 39% wären zukünftig interessiert, Unterstützung bei der Wohnungssuche zu erhalten. Besonders hoch war das Interesse bei Mitarbeiter*innen des Jugendamts, des Kulturamts und des Jobcenters.

Das Haupt- und Personalamt hat daraus nun mit der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH ein Zwei-Säulen-Programm erarbeitet. Zum einen umfasst dies die Vermittlung von Wohnraum durch Belegungsrechte, welche in einem Rahmenvertrag vereinbart werden. Mit der Vermittlung von Wohnungen aus dem Streubesitz der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH wird ab August 2023 begonnen. Zum anderen sollen Förderungsprogramme für „Mitarbeiterwohnungen“ einzelner Objekte, die in einem Globalmietvertrag an die LHS gebunden werden, folgen. Das aktuelle Förderungsprogramm Steubenstraße, welches voraussichtlich im Jahr 2025 bezugsfertig sein wird, steht kurz vor dem Abschluss.

Betriebsrestaurants

Betriebsrestaurant Rathaus und Schwabenzentrum

In den Betriebsrestaurants werden mindestens zwei Menüs (Fleisch/Fisch und vegetarisch/vegan) angeboten. Die einzelnen Komponenten können frei gewählt und zusammengestellt werden. In der Regel wird dieses Angebot durch ein sogenanntes „Aktionsessen“ ergänzt. Eine immer wechselnde Salatbar sowie eine Dessert- und Getränkeauswahl stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus zur Verfügung. Seit 2013 ist die Landeshauptstadt Stuttgart mit Ihren Betriebsrestaurants „Bio“ und seit 2016 „Schmeck den Süden, Genuss außer Haus“ zertifiziert.



Im Jahr 2022 waren 31 % der eingesetzten Lebensmittel „Bio“ und bereits 39 % aus der Region. Hier arbeiten die Teams daran, die Anteile weiter zu erhöhen. Auch der Speiseplan wurde unter dem Stichwort „Saisonal“ angepasst und bildet jetzt verstärkt die einzelnen Jahreszeiten ab. Auch das ermöglicht, neben der Verwendung regionaler Produkte, einen nachhaltigeren Einkauf.

Weitere Essensausgabestellen

Zusätzlich zu den zwei Standorten der Betriebsrestaurants Rathaus und Schwabenzentrum erhalten städtisch Beschäftigte an 11 Essensausgabestellen in verschiedenen Stadtbezirken täglich ein warmes Mittagessen, das aus den Betriebsrestaurants geliefert wird. In der Summe werden damit rund 1.200 Beschäftigte mit einem Mittagessen versorgt.



Das Workcafe des Tiefbauamts in der Weimarstraße wird ebenfalls von den Betriebsrestaurants mit Lebensmitteln und teils vorbereiteten Komponenten beliefert. Vor Ort wird dann das Essen frisch zubereitet. Das modern möblierte Workcafe bietet mit Sitzecken und einem Kiosk eine Vielzahl an Möglichkeiten für einen Aufenthalt.

Ein weiterer Ausbau der Essensmöglichkeiten wird derzeit forciert. Damit soll mittelfristig sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart die Möglichkeit haben, ein warmes Mittagessen einzunehmen.

Kostenfreies Deutschland Ticket für Mitarbeitende

Kostenfrei, aber nicht umsonst – so lässt sich die Idee hinter dem attraktiven ÖPNV-Angebot beschreiben. Seit das Deutschland Ticket ab Mai 2023 die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs im ganzen Land ermöglicht, fahren Mitarbeitende der Landeshauptstadt kostenlos.

Klimaschutz und nachhaltiges Mobilitätsverhalten werden bei der Stadt Stuttgart großgeschrieben. Die Förderung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs ist dabei einer der Schlüssel zum Erfolg. In diesem Zusammenhang wurde der Zuschuss, den die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel erhalten können, auf bis zu 49 Euro erhöht. Insbesondere die Jobticket-Variante des Deutschland Tickets bietet den städtischen Mitarbeitenden damit die maximale Mobilität im öffentlichen Nahverkehr.



In Zeiten des Fachkräftemangels und zu erreichender Klimaziele will die Stadtverwaltung hiermit ein Zeichen setzen. Das kostenfreie Deutschland Ticket trägt dazu bei, den Ausgleich von Familie, Freizeit und Beruf für die Mitarbeitenden der Stadt bestmöglich zu gestalten. Denn wer bei der Stadt Stuttgart arbeitet, profitiert von vielen verschiedenen Angeboten in den Bereichen Mobilität, Wohnen und Gesundheit, die zu einer ausgeglichenen und flexiblen Lebensgestaltung beitragen. Und nicht nur beim Weg zur Arbeit können so noch mehr Personen auf die öffentlichen Verkehrsmittel umsteigen: Auch für den Freizeitbereich der Mitarbeitenden ist das Angebot besonders in Zeiten hoher Spritpreise eine Entlastung für den privaten Geldbeutel und ermöglicht für viele das Reisen mit Bus und Bahn in

ganz Deutschland. In Kombination mit der mittlerweile fest etablierten Möglichkeit zum mobilen Arbeiten wird eine Tätigkeit bei der Stadt Stuttgart so auch für Pendlerinnen und Pendler noch attraktiver.

Bereits zum Start des Kostenfreien Deutschland-Jobtickets sprechen die Nutzungszahlen für sich. Über 1.800 Neubestellungen wurden zum Mai 2023 verzeichnet, im Juni kamen weitere 906 Bestellungen hinzu.

Damit nutzen zum Sommer 2023 rund 13.000 Personen innerhalb der Stuttgarter Stadtverwaltung das kostenfreie Deutschland-Jobticket, das sind rund 80 % der Gesamtbelegschaft.

Die Ticketinformationen im Überblick:

Das Deutschland-Jobticket gilt in allen öffentlichen Verkehrsmitteln in Deutschland für die Fahrt in der zweiten Klasse des Nahverkehrs. Das Deutschland-Jobticket ist ein persönliches Ticket und enthält keine erweiterte Mitnahmeregelung am Wochenende und an Feiertagen. Grundsätzlich sind aber Kinder bis 6 Jahren zur kostenlosen Mitnahme berechtigt.

Mit der Zusatzoption „VVS-TicketPlus“ für 9,90 Euro monatlich können Kundinnen und Kunden im VVS-Gebiet von der Übertragbarkeit und der erweiterten Mitnahmeregelung profitieren. Mit der Zusatzoption „1. Klasse“ für 49,00 Euro monatlich kann außerdem in ganz Baden-Württemberg die 1. Klasse genutzt werden.

Berechtigt zum Bezug eines kostenlosen Deutschland-Jobtickets sind alle Mitarbeitenden, die in einem aktiven Beschäftigungs-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis von mindestens zwei Monaten Dauer stehen. Der Stellenumfang ist nicht ausschlaggebend.

StuttRad - das Dienstradleasing bei der Stadt Stuttgart



Seit April 2023 bereichert ein weiteres, sehr attraktives Angebot der innerbetrieblichen Mobilität das Sortiment der Benefits für Mitarbeitende: Mit dem Dienstradleasing haben städtische Mitarbeitende die Möglichkeit, sich zu kostengünstigen Konditionen ein Traumfahrrad zuzulegen und sowohl auf dem Weg zur Arbeit als auch in der Freizeit in die Pedale zu treten.

Dabei können die Mitarbeitenden über das Portal des Anbieters JobRad GmbH auf eine große Auswahl an Fahrradhändlern und Fahrrädern zugreifen. Einschränkungen für das persönliche Lieblings-Fahrrad gibt es nicht: Es können nahezu alle Modelle ausgewählt werden. Für einen Zeitraum von 36 Monaten wird dann ein Fahrrad geleast,

wobei die Leasingrate über die Entgeltumwandlung direkt vom Gehalt abgezogen wird. Das bringt steuerliche Vorteile im Vergleich zum Direktkauf mit sich. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhalten zusätzlich einen finanziellen Bonus von der Stadt, um eingesparte Beiträge auf Arbeitgeberseite an die Beschäftigten zurück zu erstatten. Damit setzt die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin neue Maßstäbe.

Doch der Umstieg auf das Fahrrad lohnt sich nicht nur wirtschaftlich. Wer regelmäßig mit dem Rad fährt, ob auf dem Weg zur Arbeit oder im Privaten, leistet auch einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur eigenen Gesundheit.

Schon gewusst?

- Auch wer das kostenfreie Deutschland-Jobticket bezieht, kann (zusätzlich) von „StuttRad“ profitieren!
- Das Dienstrad darf selbstverständlich auch in der Freizeit genutzt werden.
- Alle Räder sind vollkaskoversichert und allzeit mit Mobilitätsgarantie unterwegs.
- Das Dienstradleasing ist eine Maßnahme des Aktionsplans "Nachhaltig mobil in Stuttgart". Ziel dieses Aktionsplans ist die Reduzierung der Schadstoffemissionen und der Lärmbelästigung sowie eine Entlastung des Verkehrs.

goodwork@LHS

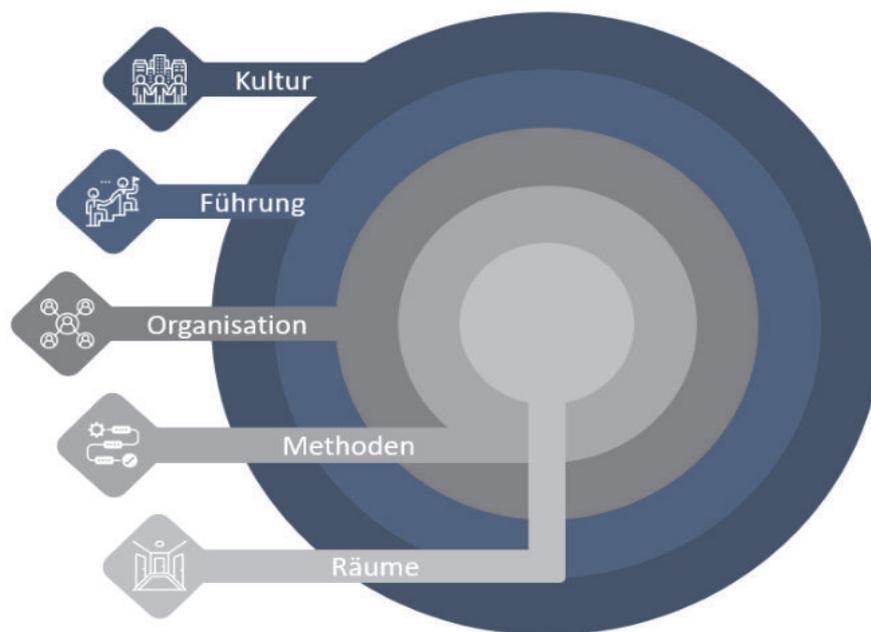
New Work

Die stetige Veränderung ist inzwischen in der Unternehmensumwelt eine der wenigen übrig gebliebenen Konstanten. Der permanente Veränderungsdruck durch sich zeitgleich wandelnde Werte und Erwartungen der Mitarbeitenden, aber auch der Bürgerschaft, durch inzwischen generellen Arbeitskräftemangel, Digitalisierung, demografische Entwicklung und finanzielle Ressourcen stellen auch für die Landeshauptstadt Stuttgart eine immense Herausforderung dar.

Mithilfe des Konzepts "goodwork@LHS" und mit dem Projekt „Front Office Hub“ will sich die Landeshauptstadt agiler, handlungsflexibler und mit einer höheren Anpassbarkeit für neue Trends aufstellen.

Dadurch wird sie zukünftig bei den oben genannten Herausforderungen und immer wieder aufkommenden Krisen besser agieren können.

"goodwork@LHS" stellt mit seinem Konzept die Weichen für die Zukunftsfähigkeit der Stadt. Unter einer ganzheitlichen Betrachtung der gesamten Stadtverwaltung sollen nicht nur räumliche Aspekte miteinbezogen werden, sondern insbesondere kulturelle und organisatorische Perspektiven sowie neue Führungskompetenzen und Arbeitsmethoden betrachtet werden. Ziel ist, die Arbeitsbedingungen und -umgebung der Mitarbeitenden zu verbessern und gleichzeitig einen guten Service für die Bürger*innen zu ermöglichen.



FrOH – Front Office Hub

Im Einklang mit dem Gedanken des „goodwork@LHS-Konzepts“ steht das Projekt Front Office Hub. Mit der Absicht, einen zentralen Servicestandort für alle direkten Bürgerservices zu schaffen, sollen neue und innovative Ansätze in einem Gebäude(-komplex) in der Stuttgarter

Innenstadt in den nächsten Jahren realisiert werden.

Unter Einbringung neuester technischer sowie prozessualer Kenntnisse soll dieser Standort ein Beispiel für eine „neue“ Art der Arbeit in Verwaltungen werden.

Digitalisierung in der Personalarbeit



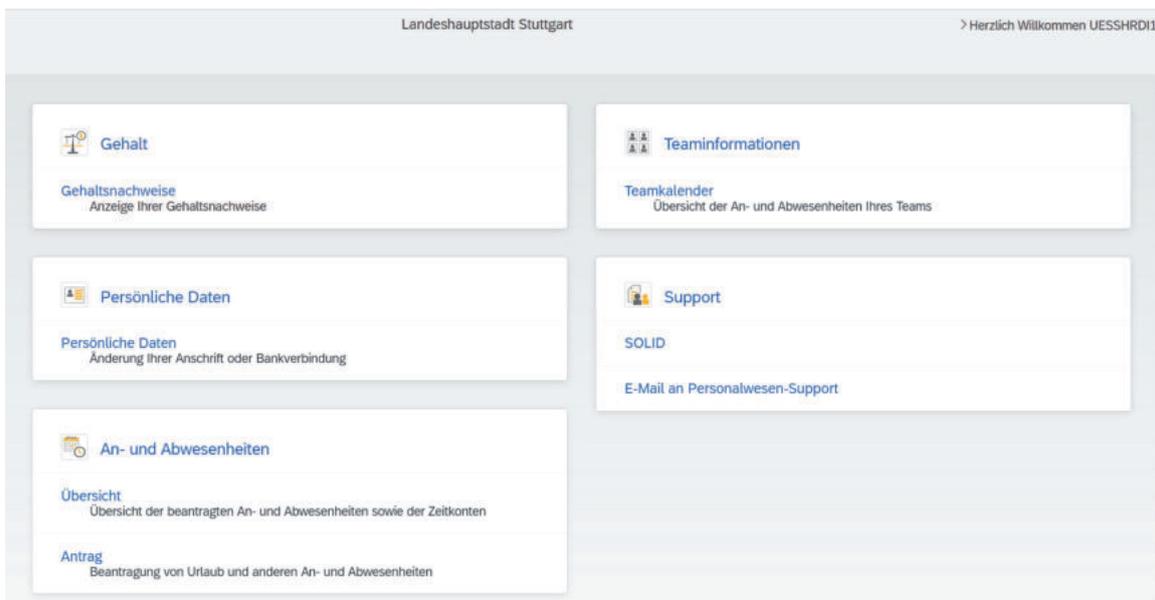
Einführung eines Employee Self Services

Der größte Nutzen digitaler Prozesse entsteht durch die schnelle Übermittlung und ortsunabhängige Verfügbarkeit von Daten. In diesem Sinne ist einer unserer wichtigsten Erfolge die Einführung des „Employee Self Service“ Moduls. Direkt am Monitor können unsere Mitarbeiter*innen personenbezogene Daten selbst verwalten und ihren Gehaltsnachweis abrufen. Zudem wurde über dieses Modul der Genehmigungsprozess für Urlaubsanträge digitalisiert, derjenige für Dienstreisen wird folgen. Damit profitieren die Mitarbeiter*innen von einem wesentlich schnelleren und auch im Home Office funktionierenden Genehmigungsprozess. Nach einem erfolgreichen Pi-

lotbetrieb können inzwischen diverse Ämter das Verfahren nutzen, der stadtweite Rollout steht bevor.

Perspektivisch werden die so erfassten Daten auch in ein modernisiertes Zeiterfassungssystem einfließen.

Aufgrund der der in der Vergangenheit geleisteten Vorarbeit bei der Implementierung von zeitgemäßen Datenerfassungsprozessen fiel es uns im Laufe des Jahres 2022 auch leicht, die gesetzlichen Anforderungen der neuen elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erfüllen. Inzwischen verläuft die Kommunikation mit den Krankenkassen voll elektronisch.



Benutzeroberfläche des ESS Moduls

Stadtweiter Roll Out der elektronischen Personalakte

Neben der digitalen Verfügbarkeit von Stammdaten ist die Verfügbarkeit von Dokumenten der nächste wichtige Schritt. Mit der Einführung der stadtweiten elektronischen Akte (E-Akte) soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Aktenführung, Vorgangsbearbeitung und große Teile der Arbeitsorganisation der Landeshauptstadt Stuttgart digital zu gestalten. Ziel soll sein, den Einsatz von Papierdokumenten durch digitale Dokumente und Prozesse zu ersetzen. Erstes großes Teilprojekt der E-Akte ist die stadtweite Einführung der elektronischen Personalakte (ePA).

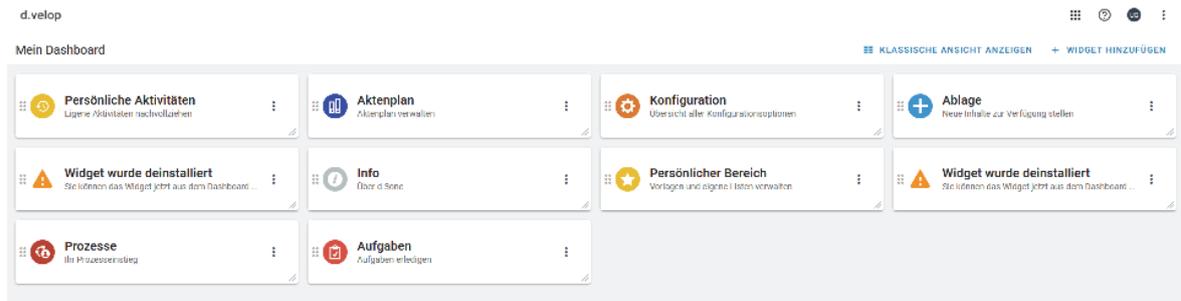
Bereits seit längerer Zeit läuft ein erfolgreicher Pilot der ePA bei dem Haupt- und Personalamt, Jugendamt und dem Tiefbauamt. Im Rahmen der geplanten stadtweiten Einführung der ePA soll der laufende Pilotbetrieb in ein neues, stadtweit einheitliches Dokumentenmanagementsystem überführt werden. Der erfolgte Pilotbetrieb bietet hierfür wertvolle Erfahrungen.

Im Sommer und Herbst 2023 findet der technische Aufbau der Aktenstruktur im neuen System statt. Ergebnis wird ein logi-

scher und strukturierter Aufbau der Vorlagen, Dokumente und Personalakten im System sein, um so den Personalstellen eine moderne und zeitgemäße Personalverwaltung zu ermöglichen.

Erstes Etappenziel dieses Großprojektes ist, die derzeit bereits im Pilotbetrieb der ePA arbeitenden Ämter in 2024 auf das neue

Verfahren umzustellen und im Nachgang sukzessive den stadtweiten Rollout vorzunehmen. Grundlage für diese fundamentale Modernisierung der Personalarbeit ist es, alle Personalprozesse auf den Prüfstand zu stellen und im Sinne der Digitalisierung zukunftsfähig zu gestalten.



Entwicklung neuer digitaler Personalprozesse

Neben schneller und ortsunabhängiger Datenverfügbarkeit bietet die Digitalisierung die Möglichkeit, diverse bestehende Prozesse effizienter zu gestalten und dadurch zu beschleunigen. Durch ein stadtweit einheitliches Vorhalten von Personaldaten in einem Personalmanagementverfahren wird nicht zuletzt dem Datenschutz genüge getan. Ziel ist, unser Personalmanagementsystem KM-Personal (SAP-HR) zum führenden Verfahren für digitale Anwendungen über das Personalwesen hinaus weiter zu entwickeln. Der Fokus liegt hierbei stets auf einer optimierten Form der Dateneingaben. Auf dieser Basis wurden in 2022 erste neue digitale Prozesse definiert.

So können wir beispielsweise im Rahmen unseres modernisierten Verfahrens für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) valide Daten zur Verfügung stellen, um BEM mit einer schnellen, vollständigen und datenschutzkonformen Grundlage zu versorgen.

Eine vereinfachte Organisation von Mitarbeiter*Innen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder eine einheitliche und schnellere Übermittlung von Bescheinigungen für Mitarbeiter*Innen auf Auslandsreisen sind weitere Beispiele.

Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten

Ortsflexibles Arbeiten ist schon lange ein Thema bei der Landeshauptstadt Stuttgart, das sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt und etabliert hat. Die unbefristete Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten ist seit 1. Juli 2022 in Kraft und ermöglicht ortsflexible Arbeit bis zu einem Umfang von 40% des individuellen Beschäftigungsumfangs. Diese Möglichkeit wird gerne genutzt, vorzugsweise im "Homeoffice". Ebenfalls zum 1. Juli 2022 wurde die Dienstvereinbarung zur Tele- und Heimararbeit aktualisiert und an die Entwicklungen angepasst. Telearbeit ist bis zu 60% möglich. Telearbeit ist ein regelmäßig und dauerhafter Arbeitsplatz, der zu Hause eingerichtet und geprüft ist. Telearbeit und mobiles Arbeiten können kombiniert werden (max. 60%).

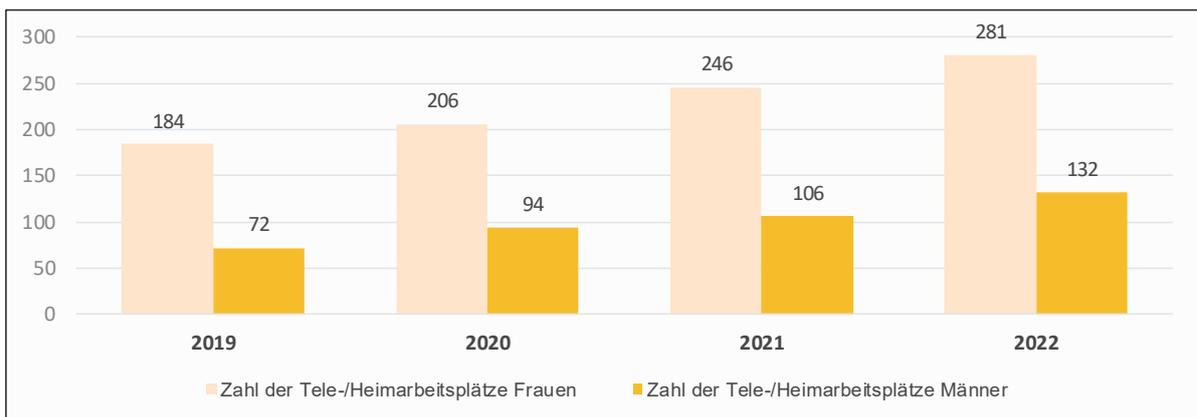
Das Zentrale Budget zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen wurde vom Gemeinderat ab 2022 auf 150.000 € aufgestockt. Vor dem genannten Hintergrund hat auch die Anzahl

der Telearbeitsplätze zugenommen, wie der untenstehenden Tabelle zu entnehmen ist.

Die beiden Arbeitsformen sind Teil der Digital MoveS-Strategie der LHS sowie wichtige Komponenten der Mitarbeiterfreundlichkeit und damit der Personalerhaltung und -gewinnung, außerdem von "New Work" und können zudem zum Klimaschutz beitragen. Kein Wunder, dass sie im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft gleichermaßen präsent sind. Das zeigt sich auch in der Diskussion über ihre Vorteile, ihre Ausgestaltung, aber auch über ihre Grenzen. Die Evaluation der beiden Dienstvereinbarungen ist für 2024 vorgesehen. Die Aufnahme der Arbeiten dazu wird noch 2023 beginnen.

Die nachfolgende Tabelle weist die pro Jahr ganz oder teilweise "aktiven" Telearbeitsplätze aus. Insgesamt wurden seit Einführung der alternierenden Heim- bzw. Telearbeit rund 650 Plätze eingerichtet.

	2019	2020	2021	2022
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	184	206	246	281
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	72	94	106	132
Σ	256	300	352	413



Die DV Tele-/Heimararbeit enthält die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen für diese Arbeitsform. Für die Einrichtung eines TA-Platzes ist im Durchschnitt mit rund 1.800 € zu rechnen, soweit auch eine entsprechende technische Ausstattung erforderlich ist. Da Notebooks nunmehr auch standardmäßig am Büroarbeitsplatz eingesetzt werden, ist der Aufwand tendenziell

niedriger. Die laufenden monatlichen Kosten betragen durchschnittlich 40 - 50 €.

Diversity bei der Landeshauptstadt



Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase 2022

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.

Die meisten Personen wollen nach einer Familienphase/Beurlaubung in Teilzeit arbeiten. Bei den gewünschten Arbeitszeiten gibt es eine große Bandbreite. Beamt*innen können seit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes am 1. Januar 2011 auch mit einem Umfang von weniger als 50% arbeiten, die Arbeitszeit muss aber mindestens 25% der Regelarbeitszeit betragen.

Die Teilzeitmodelle werden zwischen den Beschäftigten und den Ämtern bzw. Eigenbetrieben festgelegt. Die Bereitschaft der Ämter und Eigenbetriebe zur Beschäftigung von Beurlaubten und Wiedereinsteiger*innen ist groß.

Im Jahr 2022 haben 431 Frauen und 151 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wiederaufgenommen

Im Durchschnitt kehrten Frauen nach 476 Tagen Elternzeit bzw. Beurlaubung zurück. Von der Gesamtzahl der Wiederkehrerinnen sind insgesamt 20 Tarifbeschäftigte aus einem Sonderurlaub aus familiären Gründen im Anschluss an eine Elternzeit wieder eingestiegen. Verglichen dazu kehrten 6 Beamtinnen aus einem Sonderurlaub aus familiären Gründen zurück.

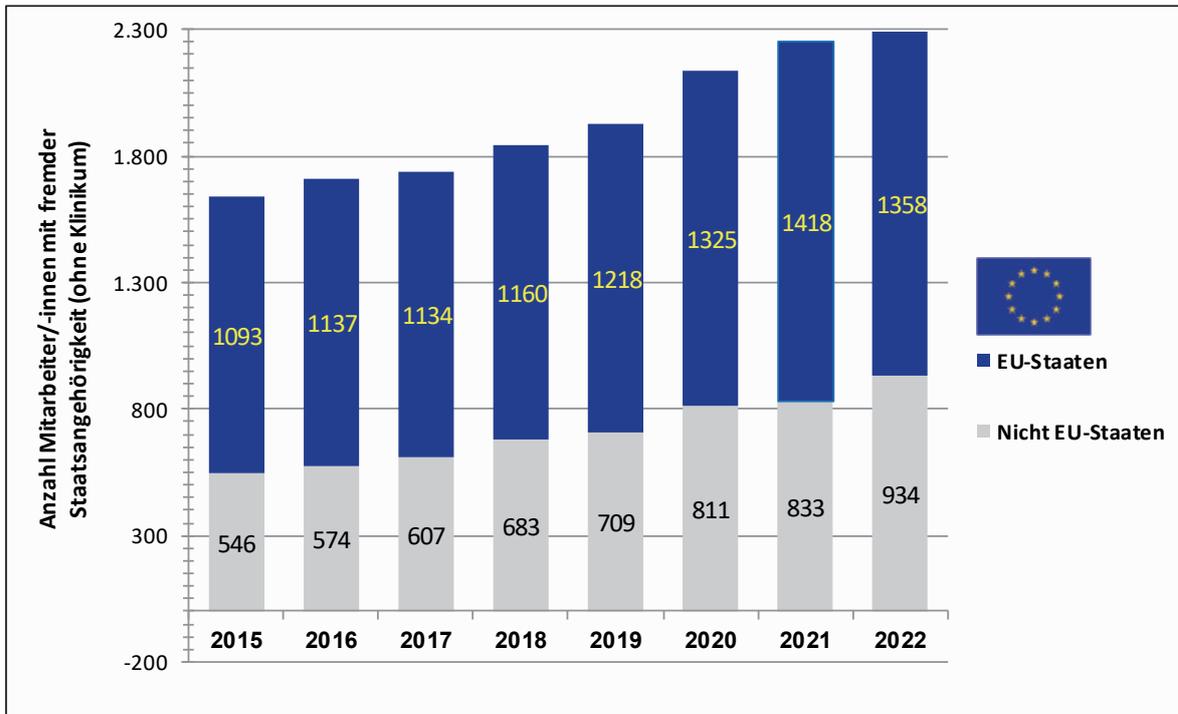
Bei den männlichen Mitarbeitern dauerte die Abwesenheit durchschnittlich 68 Tage. Insgesamt 27 Mitarbeiter waren länger als 2 Monate am Stück beurlaubt.

Wiedereinsteiger*innen 2022 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub				
Dienststellung	Beamt*innen	Tarif-Beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst	Σ
Laufbahn				
Einfacher Dienst (eD)				
Frauen	0	5	0	5
Männer	0	9	0	9
Mittlerer Dienst (mD)				
Frauen	13	74	77	164
Männer	26	19	8	53
Gehobener Dienst (gD)				
Frauen	34	107	100	241
Männer	10	45	13	68
Höherer Dienst (hD)				
Frauen	7	14	0	21
Männer	4	17	0	21
insgesamt 2022:	94	290	198	582
Frauen	54	200	177	431
Männer	40	90	21	151
<i>Vorjahr 2021:</i>	63	210	148	421

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

Beschäftigung nach Nationalität

Personen mit fremder Staatsangehörigkeit	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verwaltung	1.639	1.711	1.741	1.741	1.927	2.135	2.251	2.292
Anteil	12,2%	12,5%	12,6%	12,3%	13,4%	14,4%	14,9%	14,7%



Die Anzahl der Mitarbeitenden mit fremder Staatsangehörigkeit steigt auch 2022 weiterhin an. Im Bereich der Beamt*innen sind neun Personen mit fremder Staatsangehörigkeit vertreten. Insgesamt sind in der Landeshauptstadt Stuttgart 109 Nationalitäten vertreten.

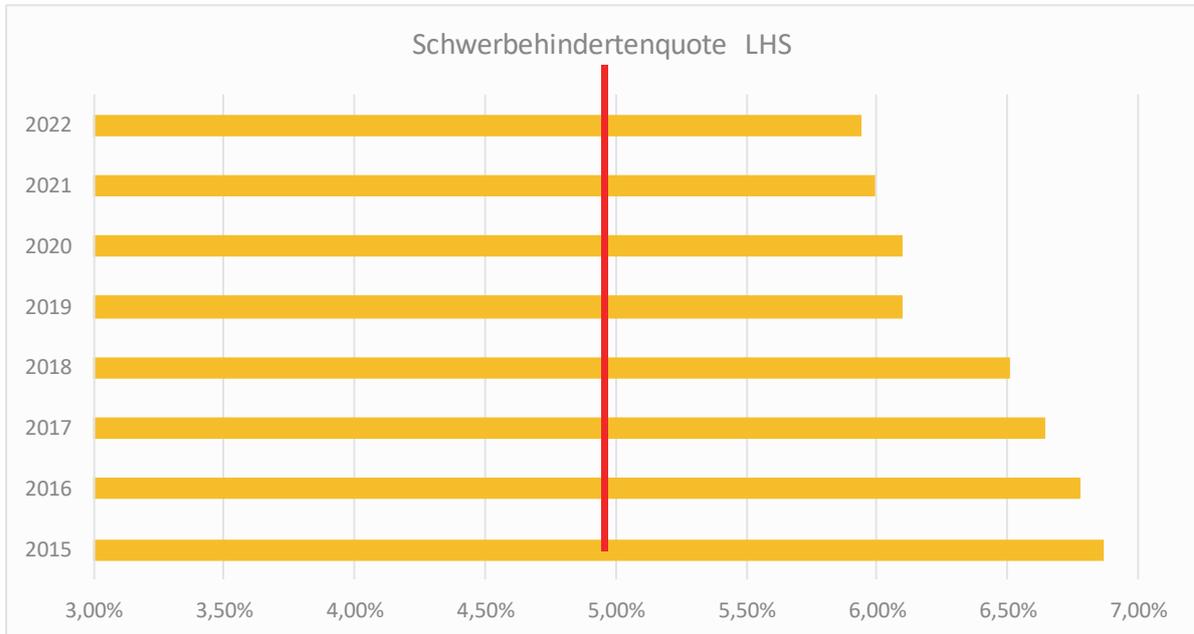
32 Personen mit fremder Staatsangehörigkeit haben eine Führungsposition inne, 24 davon sind Frauen.

Personalanteil Ämter/Eigenbetriebe	Σ	Anteil
Jugendamt	829	20,5%
Eigenbetrieb AWS	366	38,2%
Eigenbetrieb ELW	349	35,5%
Schulverwaltungsamt	102	11,6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	82	16,5%
Kulturamt	83	10,9%

Reihenfolge nach Nationalität	Σ	Anteil
italienisch	331	14,4%
griechisch	303	13,2%
türkisch	301	13,1%
kroatisch	208	9,1%
portugiesisch	161	7,0%
spanisch	116	5,1%

Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Schwerbehindertenquote LHS	6,87%	6,78%	6,64%	6,51%	6,10%	6,10%	5,99%	5,94%



Ziel des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) ist es, die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen 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 § 154 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 (§ 165 SGB IX) der Landeshauptstadt Stuttgart als öffentliche Arbeitgeberin eingehalten werden (z. B. bevorzugte Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, frühzeitige Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit).

Die Landeshauptstadt Stuttgart erfüllt die gesetzliche Quote seit vielen Jahren. Dabei ist die Gesamtquote aus Ämtern und Eigenbetrieben maßgebend.

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

Inklusive Arbeitsplätze

Dem Gemeinderat und der Stadtverwaltung ist es ein großes Anliegen, dass Menschen mit Behinderung in ihrer Vielfalt in unserer Stadtverwaltung arbeiten. Gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt, dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung treibt die Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung den Prozess inklusive Arbeitsplätze bei der Landeshauptstadt Stuttgart voran.



Die Mitarbeiter*innen in der LHS, die im Laufe ihres Berufslebens aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung eine sogenannte wesentliche Behinderung erhalten haben, sind für uns wichtige Kolleg*innen, die wir gerne mit ihrem Fachwissen und ihren Stärken im Team der LHS behalten wollen. Daneben möchten wir Menschen mit wesentlicher Behinderung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder direkt im Übergang Schule-Beruf einstellen, da wir als viertgrößte Arbeitgeberin in Stuttgart vorbildlich vorangehen. Menschen mit Behinderung sollen eine Alternative zur Ar-

beit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung haben. Sie zeigen in einer mehrwöchigen Praktikumsphase, welches Potenzial in ihnen steckt und dass ihre Stärken zu den Arbeitsanforderungen vor Ort passen. In unserer Evaluation der inklusiven Arbeitsplätze (www.stuttgart.de/wege-in-die-arbeit) gaben befragte Führungskräfte und Mentor*innen an, dass die Personen auf den inklusiven Arbeitsplätzen eine Bereicherung für das gesamte Team sind.

Ein Gelingensfaktor im Prozess der inklusiven Arbeitsplätze liegt in der Methode des Job-Carving. Job-Carving bedeutet „Arbeitsplätze schnitzen“. Menschen mit (wesentlicher) Behinderungen haben Stärken und Ressourcen, die nicht immer zu 100% zu den vorgegebenen Stellenbeschreibungen passen, oft aber zu Teilaufgaben. Die Tätigkeitsfelder finden sich in unterschiedlichen Bereichen wie in Kindertageseinrichtungen, im Standesamt, in der Kanalreinigung des Tiefbauamtes, im Stadtplanungsamt und vielen weiteren. Hierzu finden Sie weitere Informationen im Leitfaden, den wir im Prozess erarbeitet haben (www.stuttgart.de/wege-in-die-arbeit).

Die Stellenanteile für einen inklusiven Arbeitsplatz werden aus dem Inklusionsstellenpool im Haupt- und Personalamt zentral bewirtschaftet. Der Pool umfasst derzeit 19 Vollzeitstellen. Bereits 13 inklusive Arbeitsplätze konnten stadtweit etabliert werden, einige weitere befinden sich derzeit in der Anbahnung.

Ziel des Prozesses ist, dass wir gemeinsam – Menschen mit und ohne Behinderungen – unsere Stärken und Ressourcen bestmöglich in unserer Stadtverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Stuttgart einsetzen können.

Diversität in der Ausbildung

Ausbildung für schwerbehinderte Personen

Auch die Inklusion schwerbehinderter Auszubildender und Studierender spielt eine immer größer werdende Rolle. So befinden sich bei der Landeshauptstadt Stuttgart unter den rund 800 Auszubildenden beispielweise mehrere Personen mit einer Sehbehinderung.

Die Ausbildungsberufe werden von den schwerbehinderten Personen regulär in der vorgegebenen Ausbildungszeit und unter den üblichen Rahmenbedingungen erlernt. Unterstützt werden sie dabei je nach Art und Grad der Behinderung von einer Assistentkraft und zusätzlichen Hilfsprogrammen am Computer, wie einer Textvergrößerung oder einem Vorleseprogramm.

Bei der Landeshauptstadt Stuttgart steht die Gleichbehandlung aller Auszubildenden an oberster Stelle. Die Ausbildung der Stadt fördert deshalb aktiv die Inklusion und unterstützt Personen mit besonderen Bedürfnissen. Eine Schwerbehinderung soll für die Azubis und Studierenden kein Grund sein, ihr Berufsziel nicht zu erreichen.



Die Stadtverwaltung als Teilnehmerin beim CSD.

Ausbildung für Geflüchtete

Mit dem Ziel, jungen Geflüchteten bessere Zukunftschancen in der Berufswelt zu ermöglichen, bietet die zentrale Ausbildung der Landeshauptstadt Stuttgart im Jahr 2023 bereits zum dritten Mal das Ausbildungsprogramm für Geflüchtete „Gemeinsam in die Zukunft“ in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, an.

Innerhalb des Ausbildungsprogramms sollen die künftigen Nachwuchskräfte darin unterstützt werden, eine berufliche Perspektive zu finden, um schnell in Stuttgart Fuß fassen zu können. Unabhängig davon, ob die Menschen aus der Ukraine oder einem anderen Land kommen, wird mit dem eigens für Geflüchtete konzipierten Programm auf deren besondere Bedürfnisse eingegangen.

Am Beginn des Programms steht eine sogenannte Einstiegsqualifizierung, bei der es zunächst darum geht, die Qualifizierungsbedarfe und Neigungen der neuen Azubis herauszufinden. Auch setzt hier bereits der berufsbegleitende Sprachunterricht ein. Nach erfolgreichem Abschluss der Einstiegqualifizierung erfolgt der Einstieg in die reguläre Berufsausbildung.

Ausbildung bei der Stadtverwaltung



Neue Maßnahmen in der Ausbildung

Ausbildungswerkstatt

Um gemeinsam herauszufinden, was es heute und in Zukunft braucht, um eine gute Ausbildung oder ein gutes Studium bei der Landeshauptstadt Stuttgart bieten zu können und alle Ausbildungsakteur*innen der Stadt dabei miteinander zu vernetzen, wurde Ende 2022 die "Ausbildungswerkstatt" gegründet.

In dieser wurden die fünf Top-Qualitäten und Herausforderungen in der Ausbildung/dem Studium bei der Stadt Stuttgart eruiert, woraus sich weitere Workshop-Gruppen gebildet haben. Relevante Themen waren dabei die Qualität und Motivation der Auszubildenden, die Ansprache und Qualität der Bewerbenden sowie die Digitalisierung.

Die Ausbildungswerkstatt wird auch 2023 und in den Folgejahren fortgeführt und durch regelmäßige Netzwerktreffen in den unterschiedlichsten Bereichen der Stadt Stuttgart ergänzt. Damit wird zusätzlich auch der Austausch zwischen allen Ausbildungsverantwortlichen gestärkt und das „Wir-Gefühl“ gefördert. Ziel ist es dabei, stetig die Qualität der Ausbildung bei der Landeshauptstadt Stuttgart zu verbessern und unseren Azubis und Studis die beste Ausbildung zu bieten. Es gilt, trotz steigendem Fachkräftemangel, auch weiterhin die besten Nachwuchskräfte gewinnen zu können.

Einführung von Notebooks für alle Auszubildenden und Studierenden

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie des Haupt- und Personalamtes wird sich auch die Ausbildung moderner aufstellen. Es gab in der Vergangenheit bereits viele Maßnahmen, um wichtige Schritte in Richtung „Ausbildung 4.0“ zu gehen und somit die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und die Organisation der Ausbildung zu optimieren.



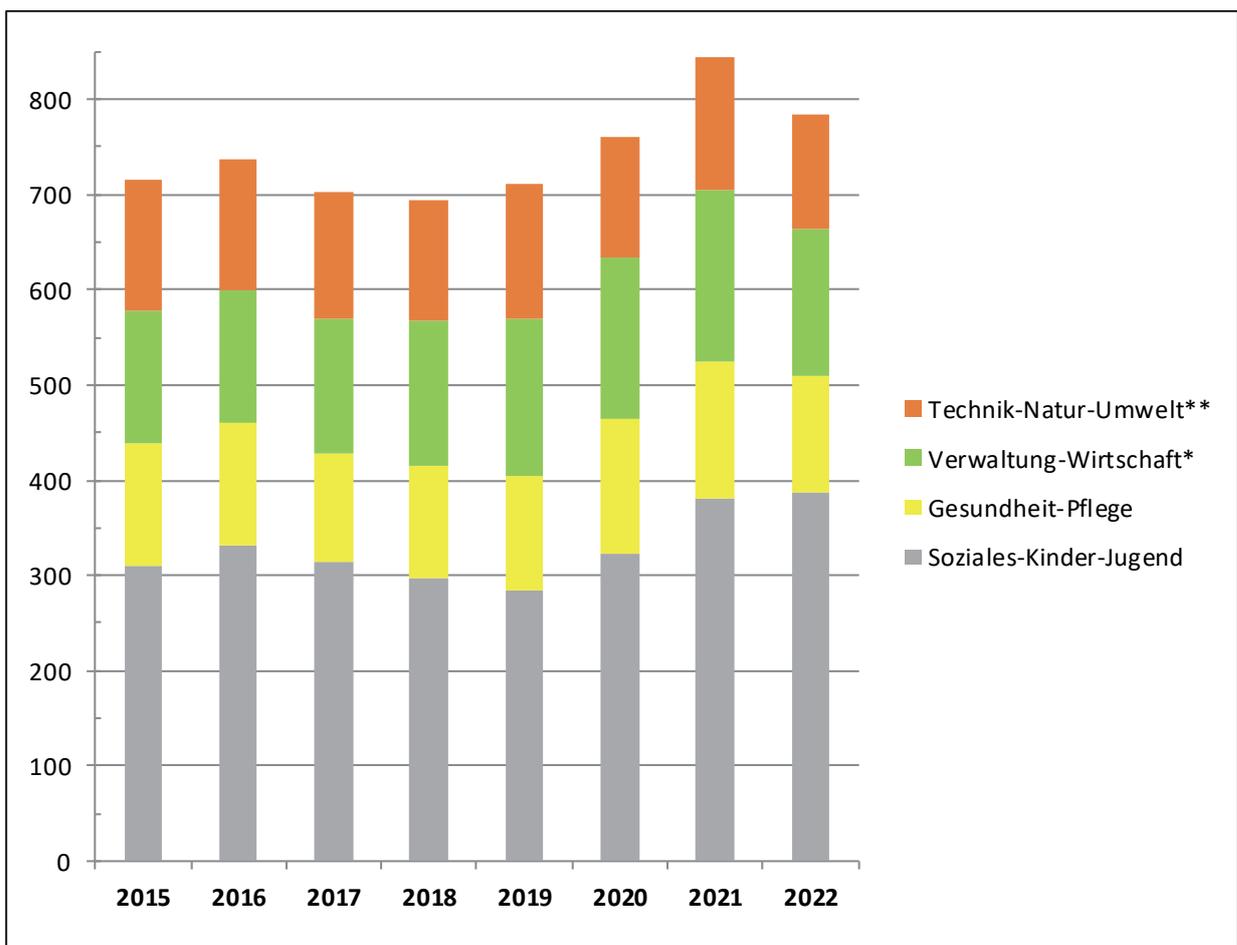
Nach der erfolgreichen Einführung unserer Kommunikationsapp CALS, mit welcher wir die zuverlässige Erreichbarkeit und Informationsweitergabe für alle Auszubildenden und Studierenden mittels Software sicherstellen konnten, soll nun die technische Infrastruktur ausgebaut und moderne Hardware bereitgestellt werden. Bis 2025 sollen dabei alle Auszubildenden und Studierenden – egal ob Verwaltungs-, gewerblich-technischer oder sozialer Bereich – bei Berufsstart mit eigenen Notebooks ausgestattet werden, welche sie mindestens bis zum Ausbildungsende begleiten. Somit kann das Gerät bei Einsatzstellenwechsel, bei mobilem Arbeiten oder während den Theoriephasen (Hochschule, Berufsschule oder Verwaltungsschule) mitgeführt werden.

Zahl der Auszubildenden

Ausbildungszweig	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verwaltung-Wirtschaft-IT*	141	140	141	151	165	169	180	155
Soziales-Kinder-Jugend	309	332	314	297	284	322	381	387
Technik-Natur-Umwelt**	137	136	134	126	142	126	139	120
Gesundheit-Pflege	129	128	114	119	121	143	144	122
Auszubildende Σ	716	736	703	693	712	760	844	784

*Mit der GRDRs 363/2016 hat die Verwaltung aufgezeigt, wie die Zahl bedarfsgerecht gesteigert werden kann.

** 2016-2018 fehlen die Angaben der Branddirektion mit je ca. 19 Ausbildungsplätzen



Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2022

Verwaltung und Wirtschaft	
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	31
Verwaltungsfachangestellte*r	57
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	9
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	36
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement	1
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	10
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Fachinformatiker*in für Systemintegration	2
Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik	2
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	3
Bachelor of Arts in BWL, öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Wirtschaftsförderung	1
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
Σ	155

Technik, Natur und Umwelt	
Winzer*in	3
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	13
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	5
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker*in	2
Vermessungstechniker*in	6
Straßenbauer*in	3
Bauzeichner*in	2
Gärtner*in (Zierpflanzenbau)	6
Gärtner*in (Garten- und Landschaftsbau)	13
Forstwirt*in	4
Land- und Baumaschinenmechatroniker*in	1
Berufskraftfahrer*in	1
Kfz-Mechatroniker*in AWS	8
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	15
Elektroniker*in für Betriebstechnik	9
Fachkraft für Abwassertechnik	13
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	8
Chemielaborant*in	2
Bachelor of Engineering im Bauwesen	4
Bauingenieur*in Plus	1
Koch*Köchin	0
Σ	120

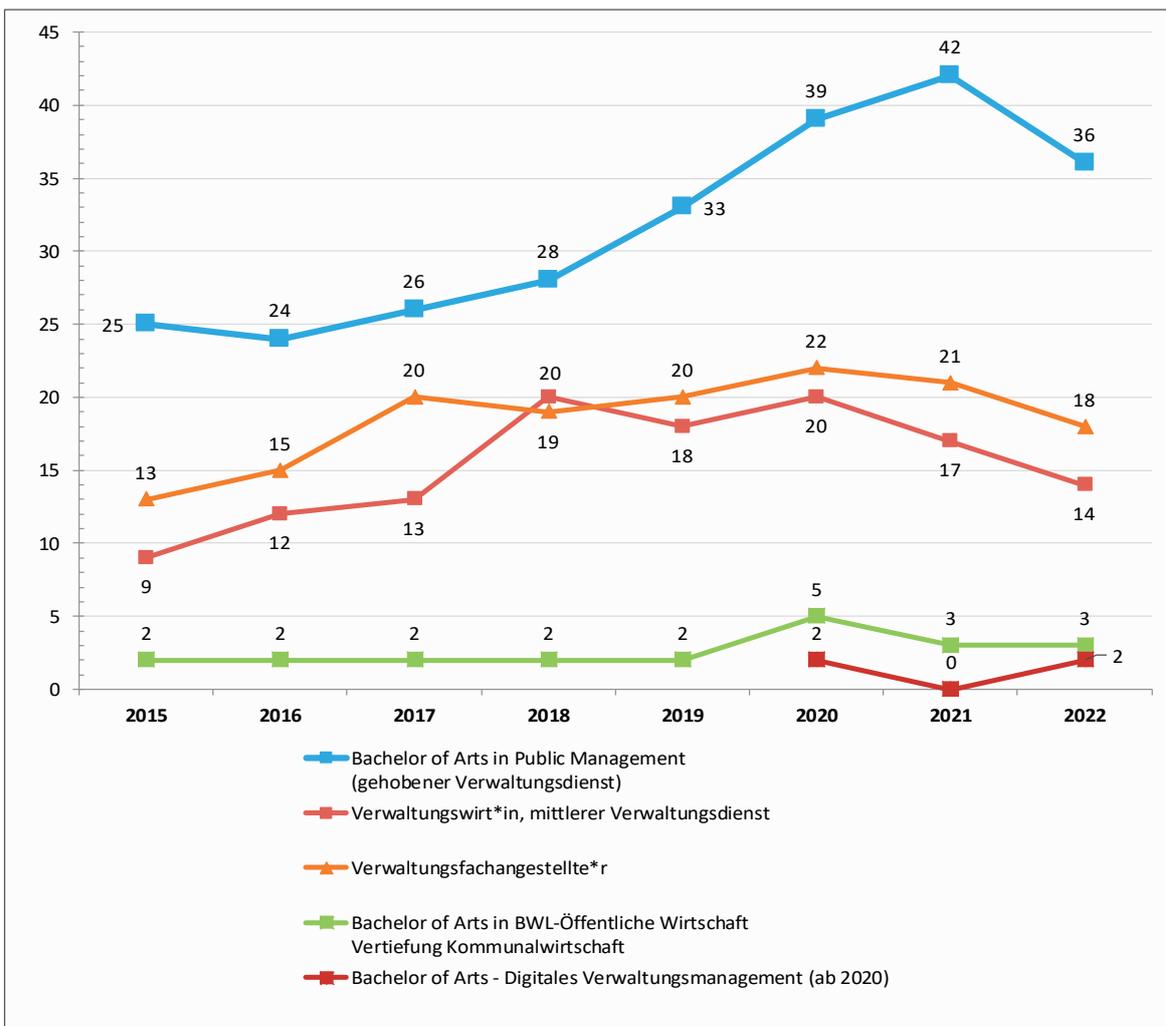
Soziales, Kinder und Jugend	
Bachelor of Arts in Sozialwirtschaft	7
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit	2
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung	18
Bachelor of Arts für Frühkindliche Bildung und Erziehung, Semesterpraktikum	13
Erzieher*in (Anerkennungspraktikum)	17
Erzieher*in - Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)	252
Kinderpfleger*in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	9
Kinderpfleger*in- Praxisorientierte Ausbildung (PIA)	59
Jugend- und Heimerzieher*in (Vor- und Anerkennungspraktikum)	10
Σ	387

Gesundheit und Pflege	
Altenpfleger*in	0
Altenpflegehelfer*in	38
Pflegefachmann/Pflegefachfrau	74
Hauswirtschafterin*in	3
Bachelor of Arts im Studiengang angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaft	1
Notfallsanitäter*in	6
Σ	122

Insgesamt 784

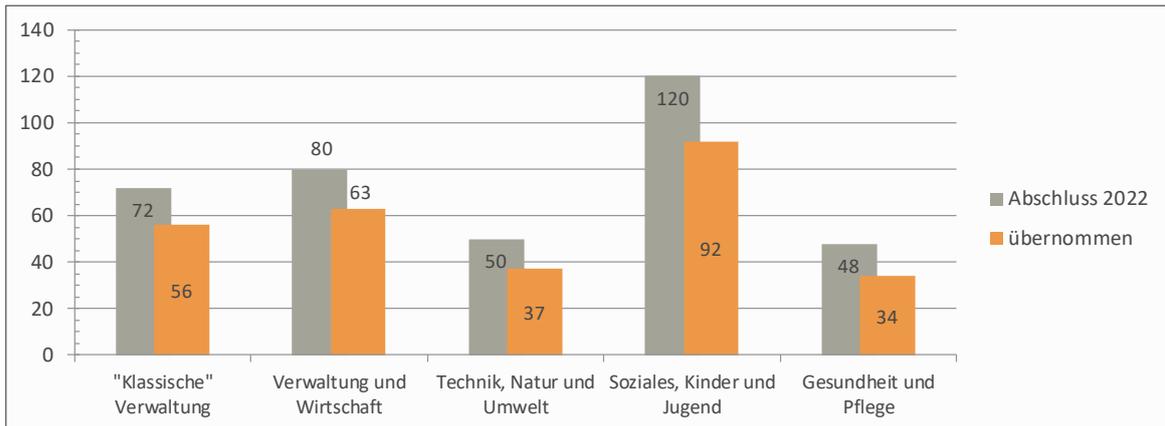
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bachelor of Arts in Public Management gehobener Verwaltungsdienst	25	24	26	28	33	39	42	36
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	9	12	13	20	18	20	17	14
Verwaltungsfachangestellte*r	13	15	20	19	20	22	21	18
Bachelor of Arts in BWL- Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft	2	2	2	2	2	5	3	3
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement (ab 2020)						2	0	2
Σ	58	60	61	69	73	86	83	73



Übernahme von Auszubildenden

Ausbildungszweige	Abschluss 2022	davon übernommen	keine Übernahme
"Klassische" Verwaltung	72	56	16
Verwaltung und Wirtschaft	80	63	17
Technik, Natur und Umwelt	50	37	13
Soziales, Kinder und Jugend	120	92	28
Gesundheit und Pflege	48	34	14
Auszubildende Σ	370	282	88



In den "klassischen" Verwaltungsberufen werden die Auszubildenden, die mindestens die Abschlussnote "befriedigend" erhalten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Landeshauptstadt übernommen. Alle anderen Auszubildenden, die mindestens die Abschlussnote "befriedigend" erhalten, werden nach Abschluss der Ausbildung für zwei Jahre übernommen. Das ist ein Jahr länger als tariflich geregelt, der TVAöD garantiert den Auszubildenden eine Anschlussbeschäftigung von einem Jahr.

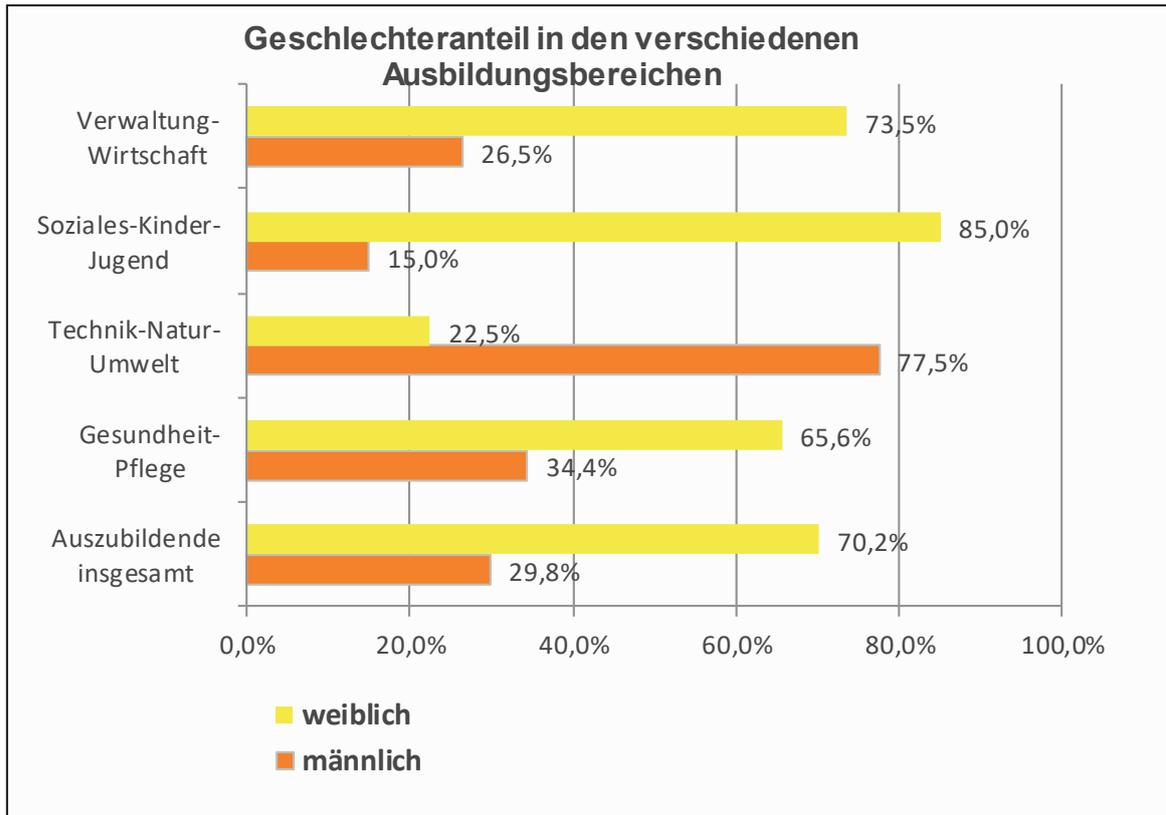
Bei den Auszubildenden und Studierenden, die nach erfolgreicher Ausbildung nicht

übernommen werden, ist dies in den allermeisten Fällen der Wunsch der/des Auszubildenden. Die häufigsten Gründe hierfür sind ein Arbeitgeberwechsel, ein Studium oder nicht näher angegebene persönliche Gründe. Besonders im gehobenen Verwaltungsdienst steht die Landeshauptstadt in Konkurrenz mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Umfragen bei den Absolventinnen und Absolventen haben ergeben, dass bei ihnen attraktive Stellen mit Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch stark persönliche Rahmenbedingungen wie Wohnortnähe, Arbeitsort der Partnerin/des Partners, etc. die Wahl des Arbeitgebers bestimmen.

"Klassische" Verwaltung	Abschluss 2022	davon übernommen	keine Übernahme
Ausbildungsgänge			
Bachelor of Arts in Public Management,	28	17	11
Verwaltungswirt*in, mittlerer Verwaltungsdienst	21	18	3
Verwaltungsfachangestellte*r	20	18	2
Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	3	3	0

Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2022

Ausbildungszweig	w	Anteil w	m	Anteil m
Verwaltung-Wirtschaft	114	73,55%	41	26,45%
Soziales-Kinder-Jugend	329	85,01%	58	14,99%
Technik-Natur-Umwelt	27	22,50%	93	77,50%
Gesundheit-Pflege	80	65,57%	42	34,43%
Auszubildende Σ	550	70,15%	234	29,85%



Fort- und Weiterbildung in der Stadtverwaltung



BildungsCampus LHS



Das bisherige Informations- und Weiterbildungszentrum (IWZ) wurde 2022 umbenannt und heißt nun BildungsCampus LHS - als Zeichen des Aufbruchs in ein neues Zeitalter des Lernens. Der BildungsCampus LHS stellt mit vier zielgruppenbezogenen Programmen die fachübergreifende Fortbildung der Beschäftigten sicher. Es gibt unterschiedliche Programme für Führungskräfte, für gewerblich-technische Mitarbeitende, für Azubis und Studierende sowie ein themenübergreifendes Programm für alle Mitarbeitenden. Die Veranstaltungen finden überwiegend in den eigenen Fortbildungsräumen in der Eberhardstraße sowie in der Eichstraße statt.

Neue Formate in den Fortbildungs-Programmen

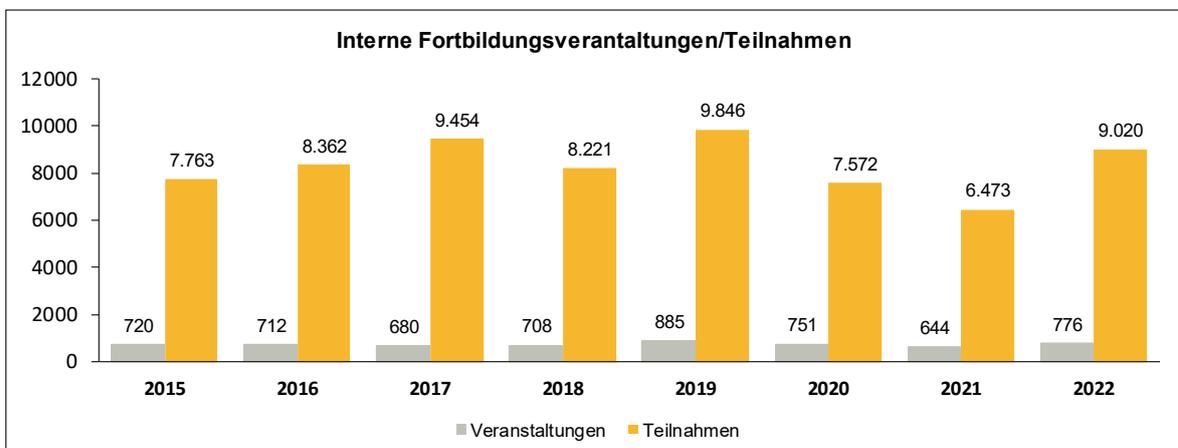
In enger Kooperation mit der Personalentwicklung, der Ausbildung und verschiedenen Querschnittsbereichen werden Seminare und Veranstaltungen zu aktuellen Themen und Anforderungen entwickelt und umgesetzt. Ziel ist es, die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeitsfeldern in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und strategisch wichtige Themen zu transportieren. Dies geschieht unter anderem durch neue Formate wie die "Im-

pulsvorträge" - die in kurzer Zeit wesentliche Informationen zu aktuellen Themen vermitteln oder die neu gestaltete Rubrik New Work und Digitalisierung, die bewusst den Menschen in der Digitalisierung in den Blick nimmt.



Learning-Management-System

Doch dies stellt erst den ersten Schritt in Richtung Zukunft des Lernens dar. Im kommenden Jahr wird durch ein Learning-Management-System (LMS) die Seminaradministration sowie die Seminaranmeldung digital möglich werden. Für die Mitarbeitenden erhöht sich so die Transparenz, da bei der Seminaranmeldung direkt ersichtlich sein wird, ob noch freie Plätze vorhanden sind und es die Möglichkeit gibt, die Seminartermine direkt online buchen zu können.



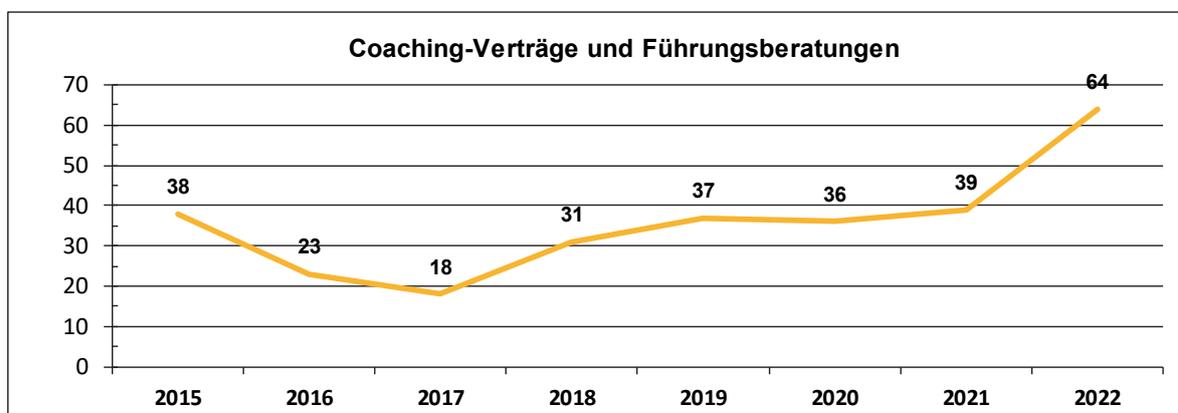
Personalentwicklung

Führungskräfteunterstützung

Im Bereich der Personalentwicklung nimmt die Unterstützung der Führungskräfte einen besonderen Schwerpunkt ein. Als Personalentwickler*innen vor Ort gestalten die Führungskräfte die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und benötigen hierfür das nötige Rüstzeug.

Durch Coaching bzw. Beratung in schwierigen Führungssituationen kann hier gezielt unterstützt werden. Für diese Zwecke gibt es ein zentrales Budget und eine kompetente Erstberatung sowie Vermittlung von Fachexpertise durch die zentrale Personalentwicklung.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vereinbarte Coachings/ Führungsberatungen	38	23	18	31	37	36	39	64



Teamentwicklung

Die Bildung eines neuen Teams, die Weiterentwicklung von Teams, die Stärkung der Zusammenarbeit und der Kommunikation, der Umgang mit herausfordernden Situationen, die Bearbeitung von Konflikten - all das können Gründe für eine Teamentwicklung sein.

Neben dem Angebot im Fortbildungsprogramm des Bildungscampus LHS bieten wir auch maßgeschneiderte Teamentwicklungsmöglichkeiten mit interner oder externer Begleitung.

Führung in Teilzeit

Gerade in der modernen Arbeitswelt spielt die Möglichkeit, Führung in Teilzeit ausführen bzw. eine Führungsrolle im Tandem wahrnehmen zu können, eine wichtige Rolle und ist eine attraktive Stellschraube, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Eine wesentliche Unterstützungsmaßnahme für Führungskräfte in Teilzeit ist

daher der sog. Stellenpool „Förderung von Führung in Teilzeit“.

Dieser Pool ist ein Instrument, um künftig mehr Teilzeitkräften zu ermöglichen, eine Führungsposition zu übernehmen, da für ein Führungstandem zusätzliche Stellenanteile von bis zu 20 % für überlappende Tätigkeiten, z. B. zu Abstimmungszwecken der beiden Führungskräfte, herangezogen werden können.

Sowohl Führungskräfte in Teilzeit als auch Führungstandems können ein Führungscoaching in Anspruch nehmen. Gerade für Führungstandems stellt die Begleitung zu Beginn eine wertvolle Unterstützung zur Festigung der gemeinsamen Grundstrukturen dar. Wie ist die gemeinsame Arbeits- und Führungskultur? Wie ist der Kommunikationsplan für die Abteilung? Diese und mehr Fragen können im gemeinsamen Coaching reflektiert werden. Zusätzliche haben praktische Checklisten sowie ein jährlich stattfindendes Netzwerktreffen für Führungskräfte in Teilzeit das Ziel, alle Beteiligten zu unterstützen.

Potential Führung

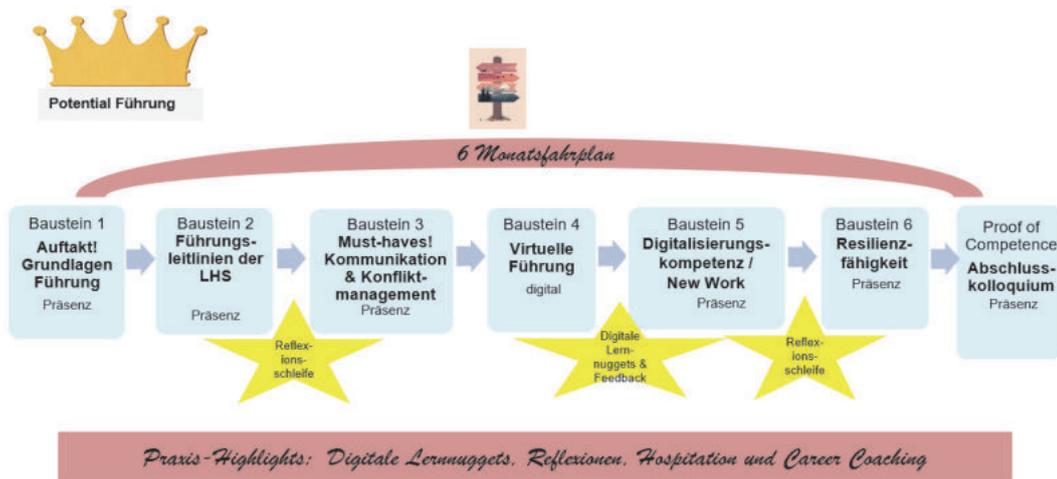
Das Qualifizierungsprogramm "Potential Führung" ermöglicht langjährigen Fachexpert*innen, sich auf Führungsfunktionen bewerben zu können, auch wenn sie bislang noch nicht die oft gewünschte Leitungserfahrung mitbringen. Das Programm soll dazu dienen, diese "gap" zu füllen. Damit bekommen nicht nur diese Expert*innen eine Chance auf eine Leitungsfunktion, die Stadt kann damit ggf. auch Führungspositionen eher und zeitnah besetzen. Auf die Ausschreibung im Frühjahr 2022 gingen 60 Bewerbungen ein. Der erste Durchgang startete daraufhin im Juni 2022 mit zwölf Teilnehmer*innen.

Highlights des Programms:

- Systematischer Aufbau klassischer Führungskompetenzen
- Vertiefung in digitaler Führung
- Ausbau der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Austausch und Diskussion zu den Themen „New Work“ und „Digitalisierung“
- Online-Reflexionsschleifen
- Individuelle Beratungsimpulse durch ein Career-Coaching

Ausblick:

Der zweite Durchgang startete Ende 2022 und endete Ende im Juli 2023. Die Nachfrage ist sehr hoch, so dass weitere Durchläufe in Planung sind.



Förderung von sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen

Mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung hat die Landeshauptstadt Stuttgart im Jahr 2022 eine neue Grundlage für die Förderung der Fort- und Weiterbildung für ihre Mitarbeiter*innen geschaffen. Die bisher bereits in Förderrichtlinien festgelegte Förderung der Angestellten- und Aufstiegslehrgänge wurde abgelöst durch eine Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat, in der die aktive Förderung der fachlichen und per-

sönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen durch zielgerichtete, bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart wurde. Es wurden einheitliche Regelungen für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt und durch einheitliche Antragsvordrucke das Verfahren für alle Mitarbeiter*innen transparenter gestaltet. Die Nachfrage nach der Förderung von fachspezifischen, berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen ist seit dem Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung weiter gestiegen.

Art der Maßnahme	2020	2021	2022
Master Public Management	2	1	3
berufsbegleitende Studiengänge	6	2	5
Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen	0	3	8
Maßnahmen Σ	8	6	16

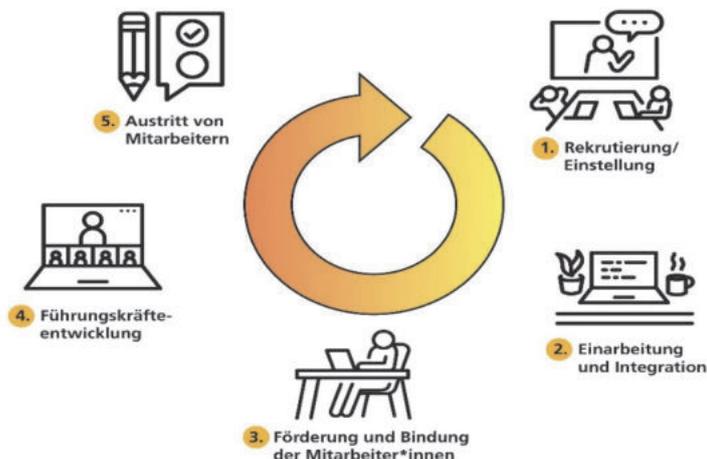
Die „Mitarbeiter*innen-Lebenslinie“

Wir verstehen Personalentwicklung als die Gesamtheit aller Maßnahmen zur Gewinnung, Förderung, Qualifizierung und Motivierung der Mitarbeiter*innen. Sie bewegt sich dabei im Spannungsfeld zwischen den Zielen der Verwaltung und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen.

Zur Realisierung dieser Ziele arbeitet die zentrale Personalentwicklung in folgenden Handlungsfeldern, die sich durch die gesamte "Mitarbeiter*innen-Lebenslinie" ziehen:

Dezentrale Personalentwicklung

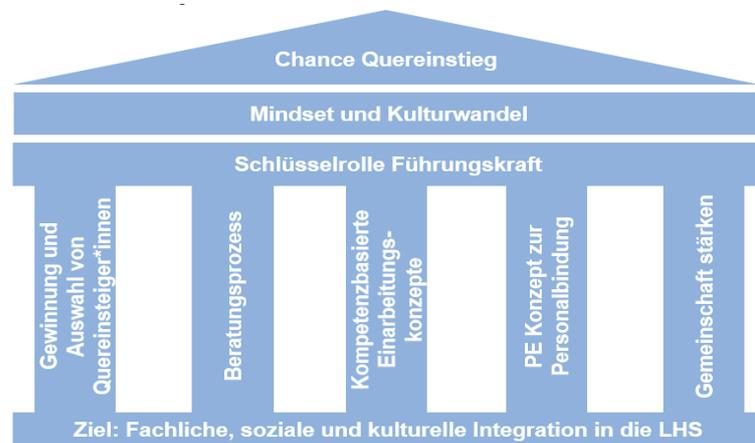
Mit der Zuordnung der zehn beschlossenen dezentralen Stellen auf die Referate und Ämter startete die zentrale Personalentwicklung im November 2022 den Aufbau des Netzwerks mit den dezentralen Personalentwickler*innen. Seither fanden regelmäßig Netzwerktreffen sowie Veranstaltungen mit fachlichem Input und Austausch auch in kleineren Gruppen statt. Mit dem Netzwerk soll noch gezielter auf die spezifischen Personalentwicklungs-Bedarfe vor Ort eingegangen werden können, Impulse gegeben und Synergien genutzt werden.



Quereinstieg

Die Themen Fachkräftemangel, demographischer Wandel sowie fehlende Nachwuchskräfte beschäftigen alle Ämter und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt. Die Rekrutierung von geeignetem Personal wird in allen Bereichen und Gehaltsklassen immer schwieriger. Um dem entgegen zu wirken und die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung weiterhin sicherzustellen, möchten wir nun eine wichtige Stellenschraube drehen und vermehrt Quereinsteiger*innen rekrutieren. Durch den Gemeinderatsbeschluss zur Flexibilisierung der Personalgewinnung und die Schaffung von zwei Stellen bei der zentralen Personalent-

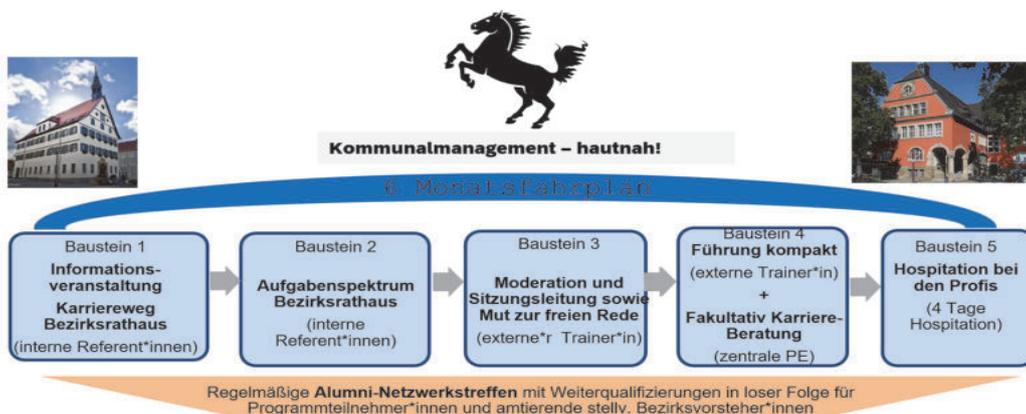
wicklung und einer Stelle bei der Seminarorganisation wurde die Basis für eine zentrale strukturierte Begleitung des Themas geschaffen. Das Konzept „Chance Quereinstieg“ wird aktuell bereits in verschiedenen Projekten erprobt. Der nächste Schritt ist, das Konzept ganzheitlich in die Organisation hineinzutragen und Quereinsteigende vollumfänglich zu integrieren. Der Quereinstieg fordert ein neues Mindset und wird einen Kulturwandel mit sich bringen, der die gesamte Stadt herausfordert wird. Er birgt jedoch auch ein sehr großes Potential und bringt die Chance mit sich, neue Kompetenzen und Perspektiven in die Stadtverwaltung zu bringen, die unsere Dienstleistungen noch besser machen werden.



Kommunalmanagement – hautnah!

„Kommunalmanagement – hautnah!“ ist ein Personalentwicklungsprogramm, das interessierten Mitarbeiter*innen ermöglicht, sich für eine Karriere als stellvertretende*r Bezirksvorsteher*in bzw. Bezirksvorsteher*in zu qualifizieren.

Die Informationsveranstaltung fand im Januar 2023 statt, im Sommer 2023 ist dieses Qualifizierungsprogramm abgeschlossen. In mehreren Modulen wurden die Teilnehmenden auf diese verantwortungsvollen politischen Positionen vorbereitet und sind für eine Bewerbung nun gut gewappnet.



Der Mensch in der Digitalisierung - Auszeichnung „Arbeitgeber der Zukunft“

In den nächsten Jahren wird der Fokus noch stärker auf der Digitalisierung der städtischen Leistungen liegen.



Die Landeshauptstadt Stuttgart hat den Analyse-Prozess des Deutschen Innovationsinstituts für Nachhaltigkeit und Digitalisierung erfolgreich durchlaufen und final durch ergänzende Antworten im DIND-Online-Fragebogen überzeugt. Sie hat sich damit qualifiziert, die Auszeichnung „Arbeitgeber der Zukunft“ zu führen.

Schirmherrin der Initiative ist Brigitte Zypries, Bundeswirtschaftsministerin a.D:

„Fehlen im Unternehmen aber die passenden Fachleute, bremst das die für die Zukunft entscheidenden Innovations- und Transformationsprozesse aus“ (vgl. Broschüre „Werden Sie Arbeitgeber der Zukunft“).

Das Siegel „Arbeitgeber der Zukunft“ soll die Landeshauptstadt unterstützen, um im Wettbewerb wertvolle Arbeitskräfte auf sich aufmerksam zu machen.

Der Mensch in der Digitalisierung - Instrumente im Einsatz

- Aufbau des Coachingpools „GO DIGITAL“

Coaches mit speziellen Kenntnissen zu Themen rund um die Softskills der Digitalisierung, wie zum Beispiel virtuelle Führung, digitale Kompetenz, moderne Arbeitstechniken und Kommunikation 4.0, können Führungskräfte bei vielen Fragen unterstützen.

- „KGSt®-Kompetenzcheckdigital Stuttgart Version 2.0“

Mit diesem Instrument können die Mitarbeiter*innen die eigenen Stärken und Schwächen im Bereich der Schlüsselkompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt bestimmen. Nach Abschluss des Checks erhält jede*r Teilnehmende eine individuelle Kompetenzkarte. Diese Darstellung gibt Hinweise und Informationen, in welchen Bereichen noch Entwicklungspotentiale in Bezug auf die digitalen Kompetenzen vorhanden sind. Der besondere Charme dieses Instruments besteht darin, dass über die allgemeinen Informationen hinaus ganz konkrete Empfehlungen zu stadtinternen Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben werden können und nebenbei jede Menge Wissen rund um die Digitalisierung bei der LHS vermittelt wird.

- „Wissen-to-go“
Jeden Monat werden im SOLID unter der Rubrik „Aktuelles“ Web-Sessions/E-Learning Seminare zu aktuellen Themen (Zeitdauer 1-2 Stunden) angeboten, z.B. „Alltagshelferlein ChatGPT?“
- Ausbau der Rubrik „New Work & Digitalisierung“ des allgemeinen Fortbildungsprogramms

Young Talents – Starke Talente für die Landeshauptstadt Stuttgart

Im Juli 2023 startete der vierte Jahrgang des zweijährigen Personalentwicklungsprogramms. 34 Berufsanfänger*innen erhielten ihren Boarding-Pass. Neben Netzwerktreffen stehen maßgeschneiderte Workshops und Seminare auf dem Programm sowie die individuelle Begleitung der Teilnehmenden durch Personal Guides aus der zentralen Personalentwicklung.

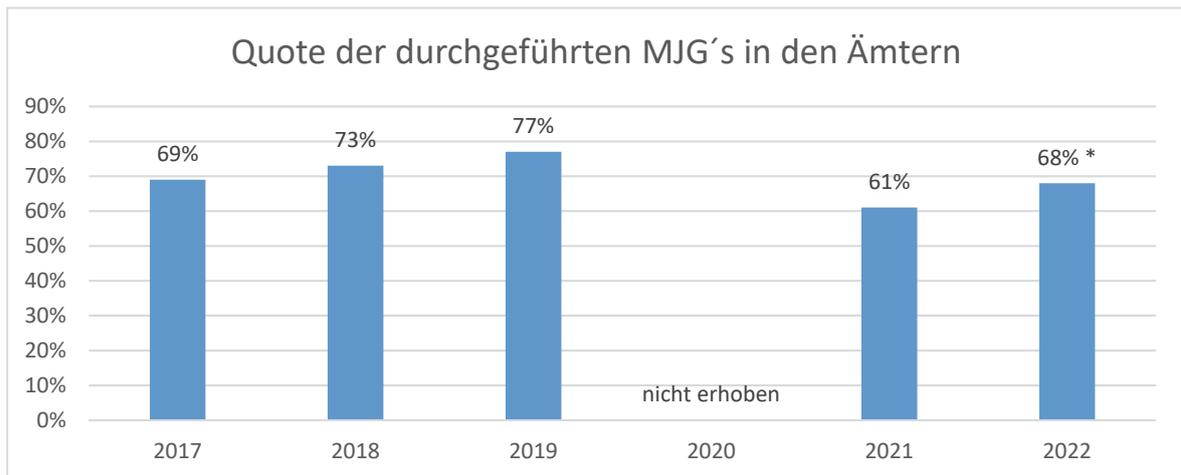
MJG - Mitarbeiter*innen-Jahresgespräch

Das Mitarbeiter*innen-Jahresgespräch ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und wurde mit dem Inkrafttreten der „Dienstvereinbarung über die Durchführung von Mitarbeiter-/innen-Jahresgesprächen“ im Oktober 2016 verbindlich bei der Landeshauptstadt Stuttgart eingeführt.

In den Jahren 2016-2021 wurden alle Führungskräfte der LHS zunächst ämterweise durch die zentrale Personalentwicklung geschult. Seit 2021 werden neue Führungskräfte im Rahmen des Curriculums Führung über die Regelungen der Dienstvereinbarung „MJG“ informiert und die Bedeutung des Mitarbeiter*innen-Jahresgesprächs sowie die positiven Auswirkungen für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben dargestellt und diskutiert. Die Evaluation des MJG im Jahr 2021 mittels eines einfachen Fragebogens hat gezeigt, dass sich durch

das MJG (zumindest teilweise) die Zusammenarbeit bzw. die Beziehung zum/zur Vorgesetzten verbessert hat und sich das regelmäßige Führen des MJG's auch auf die Arbeitszufriedenheit positiv ausgewirkt hat.

Die Statistik über die Durchführung des Mitarbeiterjahresgesprächs zeigt, dass die Quote bis 2019 kontinuierlich auf ca. 77% gestiegen ist. Im Corona-Jahr 2020 wurde die Statistik ausgesetzt. Im zweiten Corona-Jahr wurden unter Berücksichtigung der notwendigen Corona-Maßnahmen die Mitarbeiter*innen-Jahresgespräche wieder geführt, die Zielquote von 70-80% zu führenden Gespräche konnte jedoch noch nicht erreicht werden. Die Statistik-Rückläufe für das Jahr 2022 lagen zum Redaktionsschluss des Personalberichts noch nicht vollständig vor und sind daher nicht aussagekräftig.



* Zahlen aus dem Jahr 2022 noch nicht vollständig erhoben.

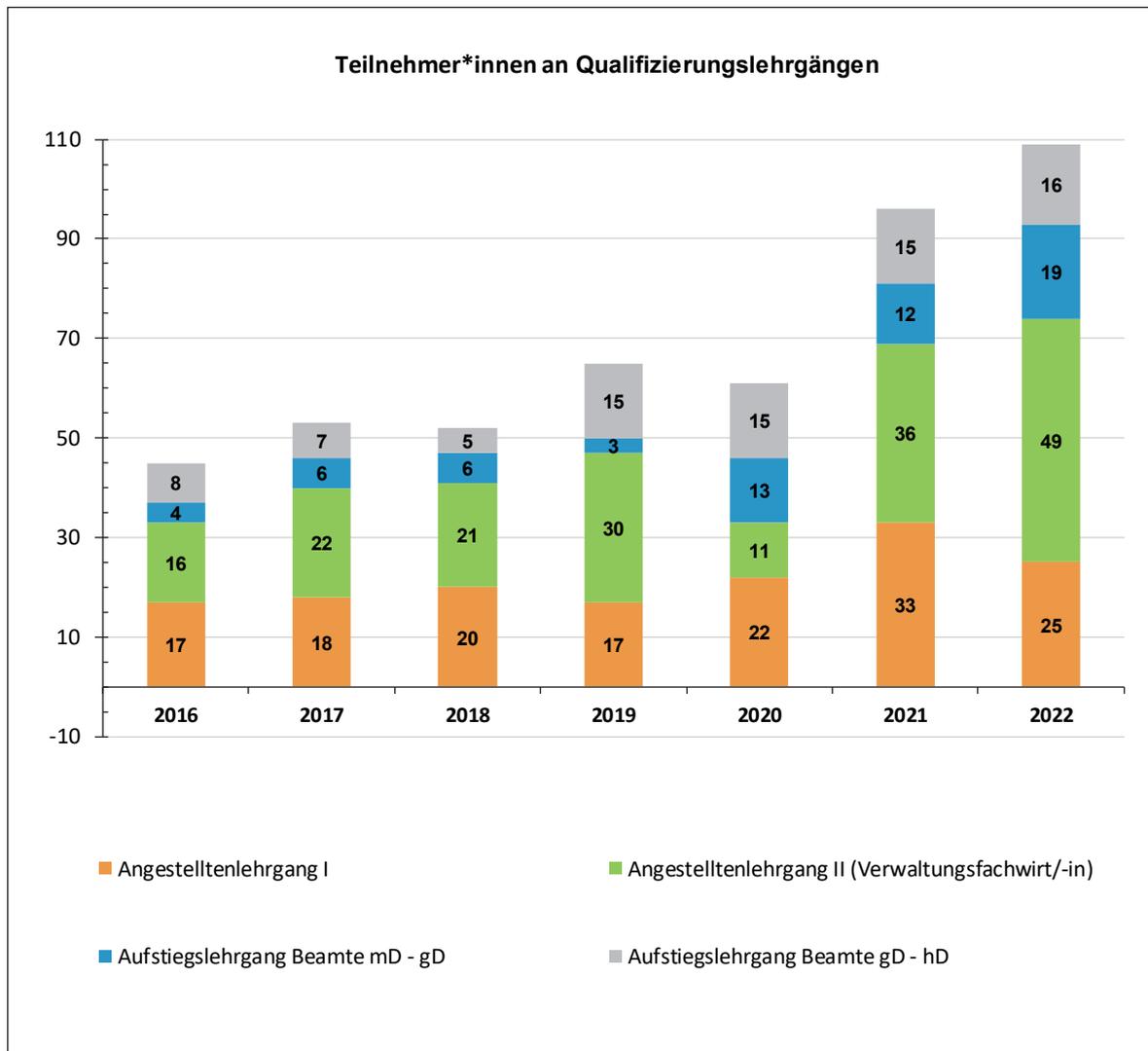
Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

Das Interesse der Mitarbeitenden an berufsbegleitenden Weiterqualifizierungen steigt weiter.

Durch die Blended-Learning-Version des Stuttgarter Lehrgangs zum/zur Verwal-

tungsfachwirt*in und dessen nun jährlichen Starts sowie der Online-Version des Stuttgarter Lehrgangs *Erste Prüfung nach der Entgeltordnung (VKA)* konnten 2022 mehr Mitarbeitende an den Lehrgängen teilnehmen.

Lehrgänge	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Angestelltenlehrgang I	17	18	20	17	22	33	25
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	16	22	21	30	11	36	49
Aufstiegslehrgang Beamte mD - gD	4	6	6	3	13	12	19
Aufstiegslehrgang Beamte gD - hD	8	7	5	15	15	15	16
Teilnehmende Σ	45	53	52	65	61	96	109



Pflegezeit

Zu einem ganzheitlichen, lebensphasenorientierten Personalentwicklungskonzept gehört heute, das Thema der „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ mitzudenken und den Beschäftigten proaktiv Angebote und Beratung zur Verfügung zu stellen, um mit dieser einschneidenden Lebenssituation klar zu kommen. Die Stadtverwaltung Stuttgart hat seit vielen Jahren unter der Überschrift „Zeit für Zuwendung“ ein umfassendes Unterstützungsangebot sowohl für pflegende Angehörige als auch für Mitarbeiter*innen, bei denen sich eine solche Situation abzeichnet.



Die entsprechenden Broschüren wurden jetzt neu aufgelegt. Mit neuen Wegweisern zu den in einer Pflegesituation nötigen Schritten, mit rechtlichen Informationen sowie einer Übersicht über die vielfältigen Unterstützungsangebote der LHS und externer Ansprechpartner*innen werden Betroffenen viele hilfreiche Tipps zur Verfügung gestellt. Eine weitere Broschüre sensibilisiert Führungskräfte für Gespräche mit betroffenen Mitarbeiter*innen und gibt ebenfalls Informationen zu möglichen Hilfsangeboten.

Zudem wurde eine zentrale Pflegezeitberatung beim Haupt- und Personalamt sowie ein psychosoziales Beratungsangebot bei der betrieblichen Sozialberatung installiert. Beide Angebote sind über die zentrale Personalentwicklung eng mit dem städtischen Bürgerservice „Leben im Alter“ und dem städtischen Eigenbetrieb Leben und Wohnen vernetzt.

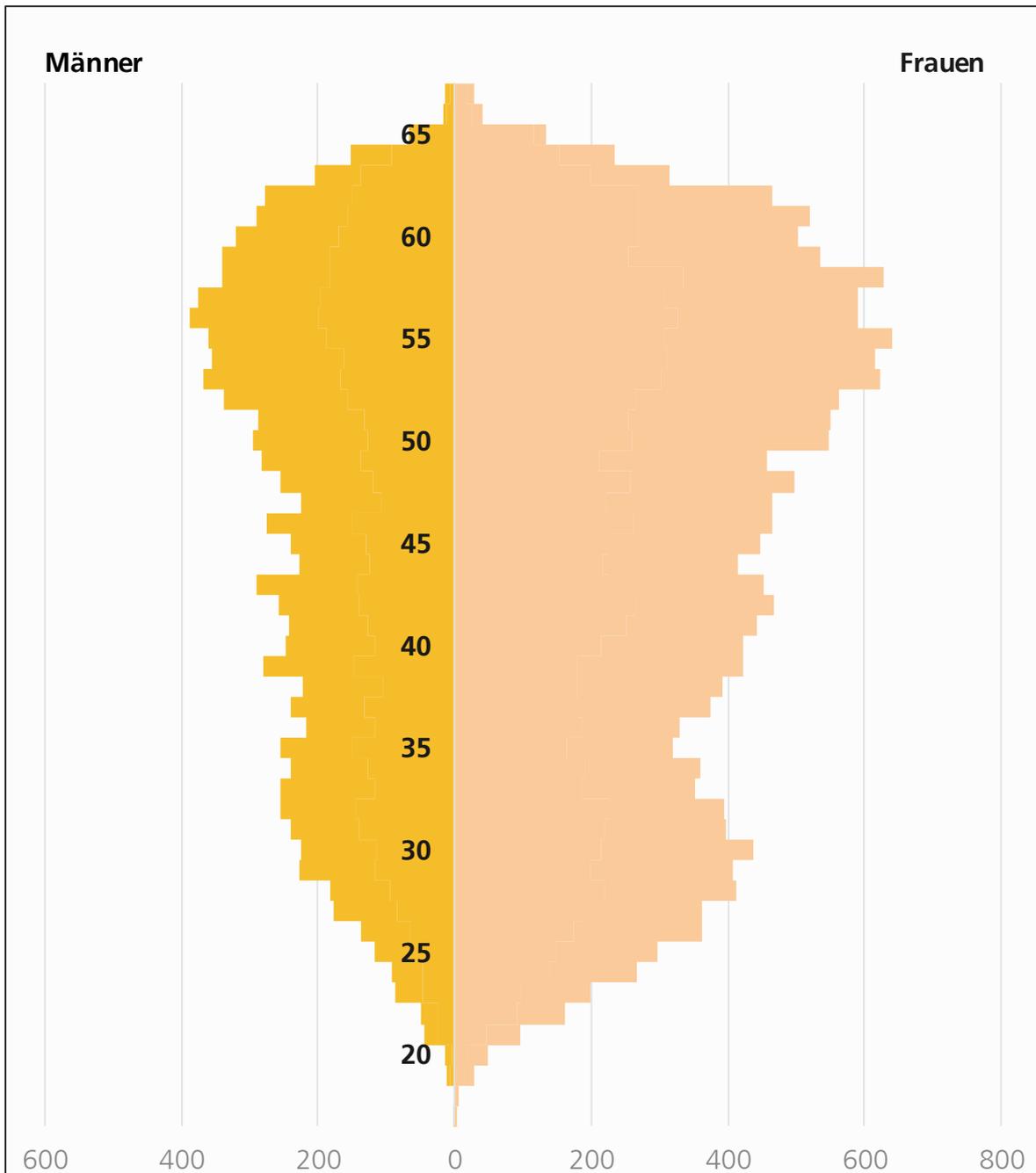
Altersstruktur, demografische Entwicklung und Fluktuation



Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2022

Die Grafik stellt die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern, dar. Es ist eine deutliche

Mehrheit der älteren Jahrgänge zu erkennen.



Altersstruktur 2022 im Überblick

In den vergangenen Jahren zeigte sich eine stetige Entwicklung des Durchschnittsalters in der Stadtverwaltung nach oben.

Durch Stellenschaffungen im Doppelhaushalt 2022/2023 konnte die Personalstruktur in der Verwaltung weiter verändert werden. Das Durchschnittsalter bei den Eintritten im Jahr 2021 lag bei 36,9.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verwaltung							
Alters Ø	45,34	45,57	45,64	45,71	45,66	45,63	45,63
>55	22,65%	23,93%	24,39%	25,27%	25,70%	25,73%	26,70%
davon Ämter							
Alters Ø	45,08	45,08	45,29	45,70	45,51	45,36	45,41
>55	24,62%	22,03%	23,14%	23,64%	24,34%	25,00%	25,88%
davon Eigenbetriebe							
Alters Ø	46,49	46,66	47,03	45,68	46,65	46,78	46,72
>55	28,28%	25,79%	27,86%	28,05%	29,75%	29,33%	30,79%

Der Altersdurchschnitt in der Verwaltung ist auf dem Vorjahresstand geblieben. Während bei den Ämtern das Durchschnittsalter

leicht angestiegen ist, sank es in den Eigenbetrieben leicht. Der Anteil der über 55-jährigen steigt weiterhin an.

Die Altersgruppen 12/2022 im Vergleich zu den Zahlen aus 12/2021:

Stadtverwaltung	bis 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 u. älter
Anzahl Personen 2022	1.912	3.219	3.640	4.610	2.169
Anteil	12,3%	20,7%	23,4%	29,6%	14,0%
Anzahl Personen 2021	1.880	3.028	3.549	4.626	2.019
Anteil	12,4%	20,1%	23,5%	30,6%	13,4%

Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten
 (12/2022)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2021	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2021
Bürgermeisteramt	294	47,0	46,8	90	31%	28%
Amt für Revision	50	48,9	49,1	17	34%	36%
OB	344	47,9	47,9	107	31%	29%
Gemeinderatsfraktionen	16	47,9	45,9	4	25%	20%
Haupt- und Personalamt	490	46,5	46,9	133	27%	26%
Bezirksämter	253	48,6	47,7	81	32%	33%
DO.IT	245	47,0	-	59	24%	-
Rechtsamt	15	46,5	47,1	4	27%	20%
Standesamt	42	43,4	43,2	12	29%	31%
Kulturamt	761	45,4	45,7	213	28%	27%
AKR	1.822	46,4	46,1	506	28%	28%
Stadtkämmerei	292	45,4	45,0	76	26%	24%
Liegenschaftsamt	170	47,3	46,6	48	28%	26%
WFB	462	46,4	45,8	124	27%	25%
Statistisches Amt	49	44,0	44,7	6	12%	13%
Amt für öffentliche Ordnung	1.042	44,5	44,5	260	25%	23%
Branddirektion	588	41,9	41,7	63	11%	8%
Amt für Sport und Bewegung	98	46,5	46,3	31	32%	32%
SOS	1.777	44,2	44,3	360	20%	19%
Schulverwaltungsamt	877	50,7	50,9	334	38%	37%
Jugendamt	4.041	43,4	43,4	902	22%	22%
JB	4.918	47,1	47,1	1.236	25%	25%
Jobcenter	641	44,6	44,0	140	22%	20%
Sozialamt	512	46,1	47,1	134	26%	29%
Gesundheitsamt	331	45,6	45,7	93	28%	28%
Eigenbetrieb ELW	984	45,9	46,0	279	28%	28%
SI	2.468	45,6	45,7	646	26%	26%
Amt für Umweltschutz	199	47,2	47,9	66	33%	34%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	288	45,9	46,0	76	26%	28%
Baurechtsamt	168	48,7	49,0	63	38%	35%
SWU	655	47,3	47,6	205	31%	32%
Stadtmessungsamt	204	45,7	46,1	66	32%	33%
Hochbauamt	230	49,2	48,8	73	32%	30%
Tiefbauamt	539	45,7	46,0	138	26%	25%
Eigenbetrieb SES	345	46,0	46,1	103	30%	28%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	496	48,7	47,8	165	33%	30%
Eigenbetrieb AWS	957	47,3	47,3	300	31%	30%
Eigenbetrieb STB	333	47,9	48,2	124	37%	36%
T	3.104	47,2	47,2	969	31%	30%

Abkürzungen: Anz. = Anzahl; MA = Mitarbeiter*innen
 Die Zahlen für Bürgermeister*innen sowie Referatsmitarbeiter*innen und Stabsstellen sind im BMA enthalten.

Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung 2022

	Insgesamt			davon	davon
	Personen	in %	Vorjahr	Tarif-Besch.	Beamte
Allg. Altersgrenze und darüber	108	43,55%	56,94%	98	12
mit 64	73	29,44%	10,19%	68	5
mit 63	38	15,32%	28,24%	20	18
mit 62	2	0,81%	0,93%	2	0
mit 61	2	0,81%	0,00%	2	0
mit 60	5	2,02%	1,39%	0	5
Erwerbsgeminderte	20	8,06%	2,31%	20	0
Σ Altersaustritte	248	100%	100%	210	40
Σ Vorjahr	(216)			(175)	(41)
Altersdurchschnitt*	63,85			64,24	63,45
Vorjahr	(64,65)			(64,83)	(63,88)

* Durchschnitt ohne Erwerbsgeminderte jünger als 60

Die Altersaustritte enthält ...

... Altersteilzeitfälle (Ende Altersteilzeit, Blockmodell und Teilzeitmodell)	72	72	0
---	----	----	---

Im Jahr 2022 traten zusätzlich 101 Personen in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

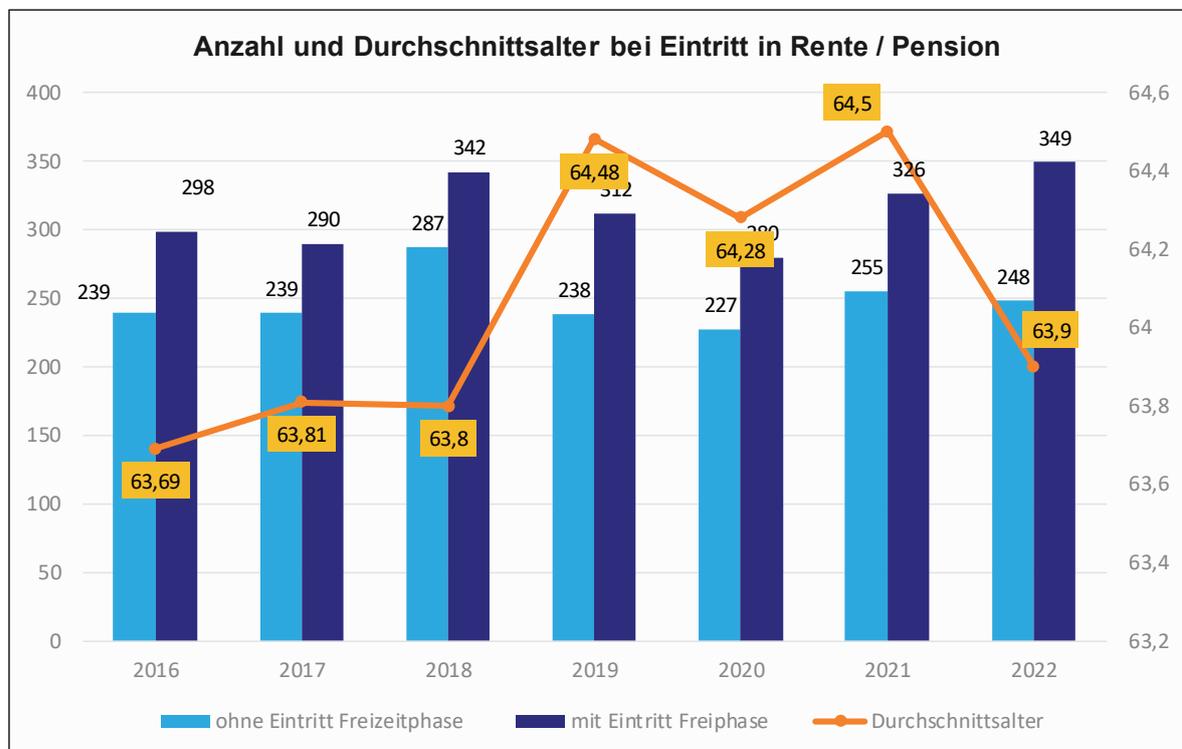
Im letztjährigen Personalbericht wurden insgesamt 264 Altersaustritte einschließlich Eintritte in die Freizeitphase der ATZ prognostiziert. Wie schon in den Vorjahren fällt die tatsächliche Zahl höher aus.

	2023	2024	2025	2026	2027
Voraussichtliche Altersaustritte Stadtweit	273	249	275	287	329

Durchschnittsalter beim Eintritt in Rente / Pension

Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt (einschließlich Ende von Altersteilzeit, ohne Eintritte in die Freizeitphase der Altersteil- zeit)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Personen	239	239	287	238	227	255	248
Durchschnittsalter	63,7	63,8	63,8	64,5	64,3	64,5	63,9

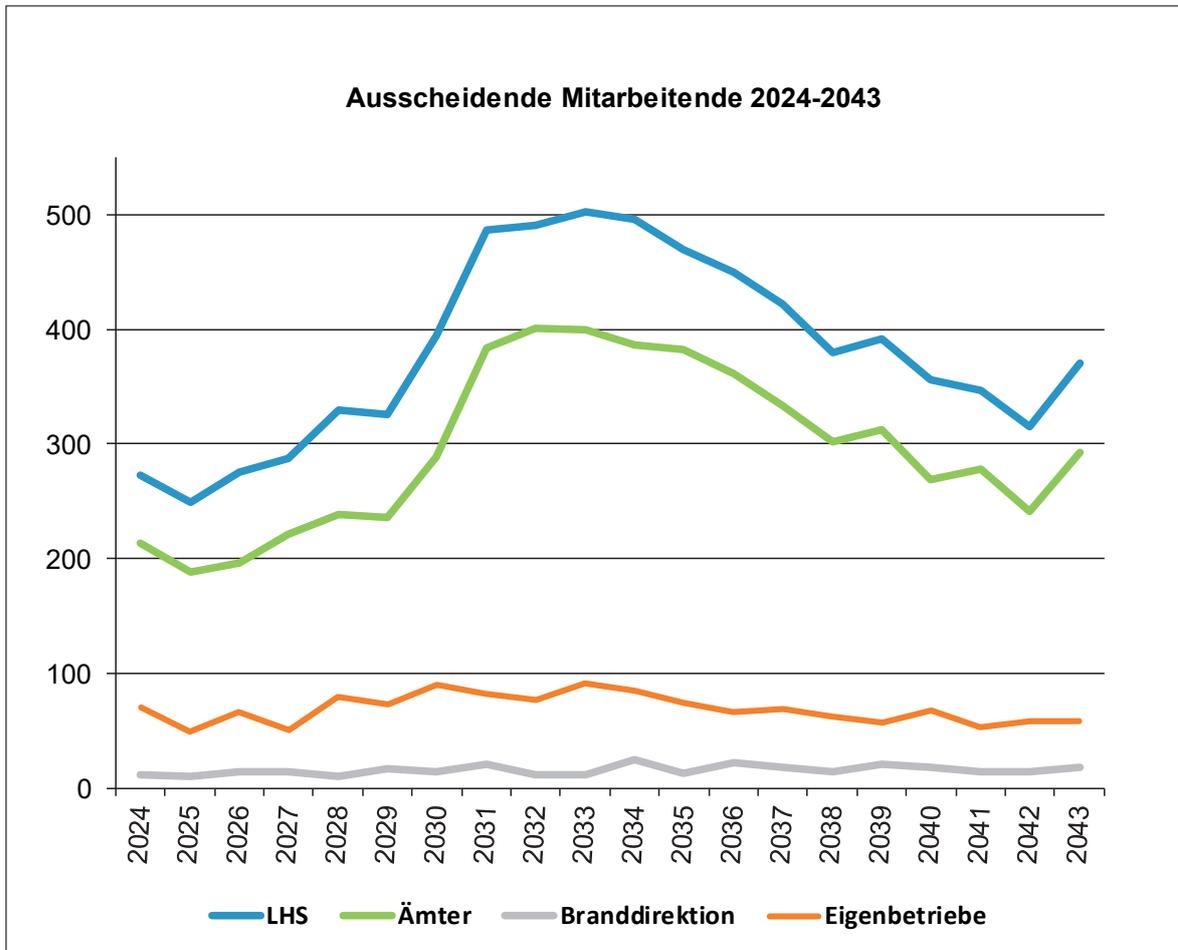
Faktischer Renten- und Pensionseintritt (einschließlich der Eintritte in die Freizeit- phase der Altersteilzeit)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Personen	298	290	342	312	280	326	349
Durchschnittsalter	63,5	63,5	63,2	64,1	63,5	63,9	63,4



Das Durchschnittsalter der Personen beim rechtlichen Renten- und Pensionseintritt ist gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Da das Durchschnittsalter zwischenzeitlich

auch gesunken ist, scheint sich noch kein Trend hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit abzuzeichnen. Das Hoch im Jahr 2019 scheint daher keine Trendwende zu sein

Zukünftige altersbedingte Fluktuation



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden ab 2024 bis 2043 (20 Jahre). Beamt*innen des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37), Personen der Eigenbetriebe (Eb) und Ämter sowie die aufsummierten Werte für die Stadtverwaltung sind separat abgebildet.

Wie in den vorherigen Personalberichten erkenntlich, gehen die Austritte im Jahr 2025 nochmals zurück. Ab dem Jahr 2026 steigen die Altersaustritte zunehmend und drastisch an.

Die Zahlen der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter*innen basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.

Bei den Beamt*innen des Feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 60 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

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

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

Altersaustritte 2024 - 2029 nach Referaten

	Anz. MA insgesamt	Austritte Beamte	Austritte Tarif-Besch.	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	294	11	29	40	13,6%	38,85
Amt für Revision	50	5	4	9	18,0%	8,14
OB	344	16	33	49	14,2%	46,99
Gemeinderatsfraktionen	16	0	1	1	6,3%	1,00
Haupt- und Personalamt	490	9	41	50	10,2%	44,01
Bezirksämter	253	10	23	33	13,0%	27,33
DO.IT	245	6	15	21	8,6%	19,86
Rechtsamt	15	1	1	2	13,3%	2,00
Standesamt	42	1	5	6	14,3%	5,25
Kulturamt	761	5	75	80	10,5%	55,15
AKR	1.822	32	161	193	10,6%	154,60
Stadtkämmerei	292	10	19	29	9,9%	24,90
Liegenschaftsamt	170	4	20	24	14,1%	22,16
WFB	462	14	39	53	11,5%	47,06
Statistisches Amt	49	1	2	3	6,1%	3,00
Amt für öffentliche Ordnung	1.042	25	81	106	10,2%	96,31
Branddirektion	588	76	1	77	13,1%	76,05
Amt für Sport und Bewegung	98	1	4	5	5,1%	5,00
SOS	1.777	103	88	191	10,7%	180,36
Schulverwaltungsamt	877	14	106	120	13,7%	99,99
Jugendamt	4.041	18	362	380	9,4%	304,94
JB	4.918	32	468	500	10,2%	404,93
Jobcenter	641	18	43	61	9,5%	52,79
Sozialamt	512	21	28	49	9,6%	38,36
Gesundheitsamt	331	5	27	32	9,7%	27,32
Eigenbetrieb ELW	984	0	125	125	12,7%	94,56
SI	2.468	44	223	267	10,8%	213,03
Amt für Umweltschutz	199	12	18	30	15,1%	27,88
Amt für Stadtplanung und Wohnen	288	7	18	25	8,7%	22,14
Baurechtsamt	168	8	19	27	16,1%	23,95
SWU	655	27	55	82	12,5%	73,97
Stadtmessungsamt	204	17	14	31	15,2%	28,45
Hochbauamt	230	5	23	28	12,2%	26,04
Tiefbauamt	539	6	36	42	7,8%	41,13
Eigenbetrieb SES	345	6	39	45	13,0%	43,40
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	496	4	56	60	12,1%	58,32
Eigenbetrieb AWS	957	3	137	140	14,6%	138,14
Eigenbetrieb STB	333	4	54	58	17,4%	52,18
T	3.104	45	359	404	13,0%	387,66
Stadtverwaltung Σ	15.550	313	1.426	1.739	11,2%	1.508,60

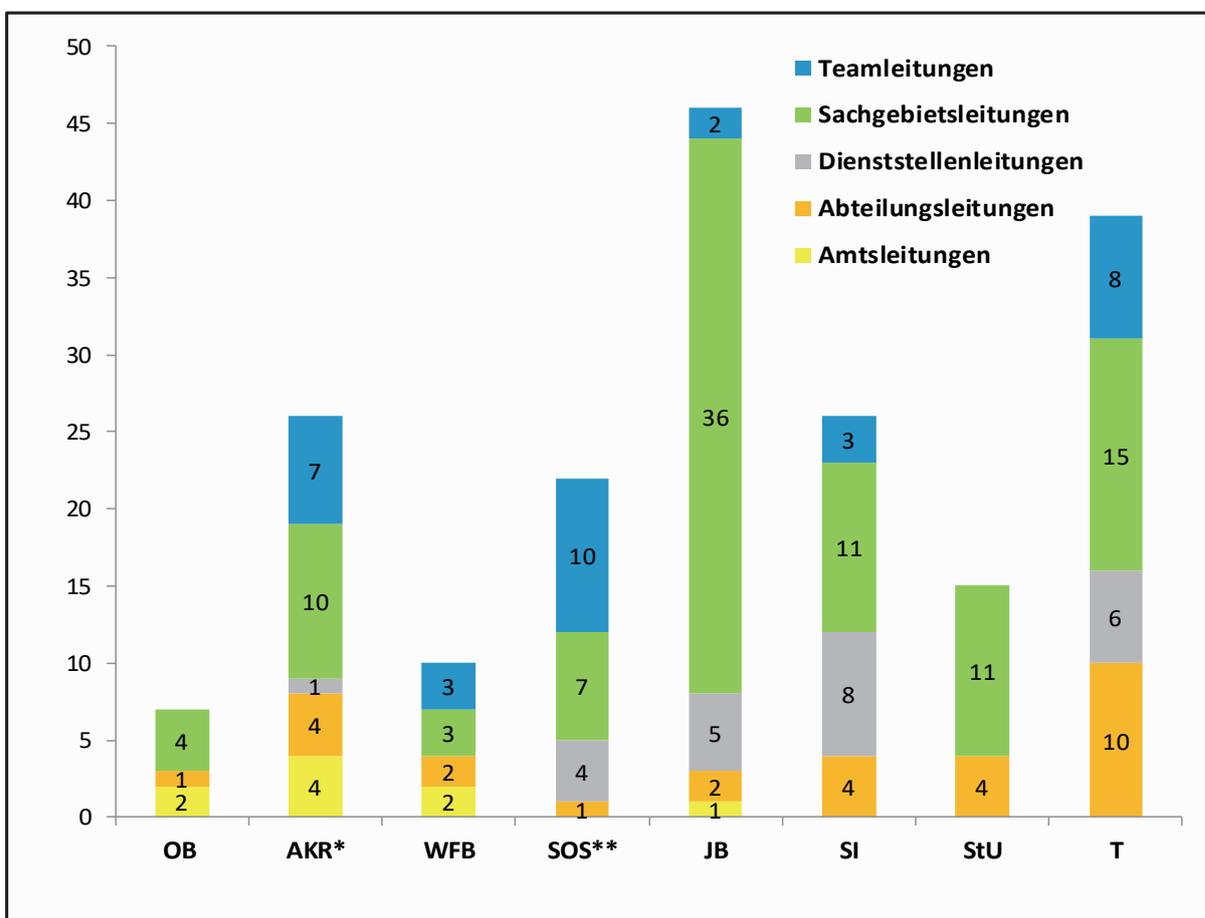
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2024 – 2029 nach Referaten

Leitungsebenen:	Geschäftskreise:								Σ	in % ***
	OB	AKR*	WFB	SOS**	JB	SI	SWU	T		
Amtsleitungen	2	4	2	0	1	0	0	0	9	24%
Abteilungs- leitungen	1	4	2	1	2	4	4	10	28	20%
Dienststellen- leitungen	0	1	0	4	5	8	0	6	24	18%
Sachgebiets- leitungen	4	10	3	7	36	11	11	15	97	14%
Teamleitungen	0	7	3	10	2	3	0	8	33	11%
	7	26	10	22	46	26	15	39	191	15%

* inkl. Bezirksvorsteher*innen

** ohne Branddirektion

*** im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene



Die sonstigen Leitungsfunktionen wurden in der Auswertung einer dieser Kategorien zugeordnet.

Altersaustritte 2024 - 2029 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				da- von:		
> Beamt*innen	m/w	An- zahl	VK- Wert	Teil- zeit	ATZ 1)	FüPos 2)
nichttechnischer Dienst	m	65	62,75	9		28
	w	101	85,11	53	1	30
Sozialdienst	m	1	1,00	0	0	0
	w	5	4,26	3	0	2
technischer Dienst	m	36	34,98	3	0	16
	w	8	6,88	4	0	2
feuerwehrtechn. Dienst	m	72	71,05	3	0	5
Beamt*innen Σ		288	266,03	75	1	83
> Tarif-Beschäftigte						
TVöD	m	472	457,10	38	44	48
	w	483	388,75	239	64	25
SuE	m	27	23,86	11	2	3
	w	266	208,56	158	50	35
TVöD-Pflege	m	20	15,60	11	1	2
	w	89	67,99	57	3	4
Musiker	m	5	5,00	0	0	0
	w	2	2,00	0	0	0
Tarif-Beschäftigte Σ		1.364	1.168,86	514	164	117
Insgesamt 2024 – 2029		1.652	1.434,89	589	165	200

1) Altersteilzeit

2) Führungspositionen

Die Tabelle zeigt die Anzahl der prognostizierten Austritte entsprechend den unterschiedlichen Tarifwerken bei den Beschäftigten bzw. den Beamtenlaufbahnen.

Der Betrachtungszeitraum umfasst sechs Jahre (2024 - 2029). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen Jahren (2024-2043) steigen die Zahlen für die Berufsgruppen und Führungspositionen in den nächsten Jahren an, obwohl schon in den Vorjahren ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten und

Beamt*innen mit 63 Jahren oder darunter ausgeschieden ist.

Die Herabsetzung der Altersgrenze für Beschäftigte auf 63, wenn 45 Berufsjahre erfüllt sind, macht sich auch beim Personal der Stadtverwaltung bemerkbar.

Bleiben diese gesetzliche Lage und der Trend bestehen, werden die Zahlen für die nächsten sechs Jahre voraussichtlich weiterhin höher ausfallen als zuvor.

Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung

Amt / Eigenbetrieb	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
Bürgermeisteramt	5	2,16%	2	0,87%	2	0,87%	6	2,48%	6	2,26%	8	2,72%
Gemeinderatsfraktionen	0		0		0		2	14,29%	0		1	6,25%
Haupt- und Personalamt	10	1,79%	7	1,25%	13	2,33%	6	0,96%	9	1,34%	6	1,22%
Statistisches Amt	0		0		1	2,56%	1	1,92%	4	8,70%	2	4,08%
Amt für Revision	0		0		1	2,44%	0		0		0	
Bezirksämter	2	0,85%	2	0,85%	2	0,85%	5	2,15%	2	0,86%	6	2,37%
DO.IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	2,86%
Stadtkämmerei	5	1,85%	10	3,70%	5	1,85%	4	1,43%	5	1,76%	5	1,71%
Liegenschaftsamt	1	0,61%	2	1,22%	2	1,22%	4	2,34%	6	3,47%	5	2,94%
Jobcenter	13	2,15%	6	0,99%	8	1,32%	10	1,62%	19	3,04%	19	2,96%
Rechtsamt	0		0		0		0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	10	0,97%	9	0,88%	27	2,63%	12	1,15%	19	1,83%	24	2,30%
Standesamt	0		4	12,50%	0		4	13,33%	1	3,13%	4	9,52%
Amt für Umweltschutz	4	2,47%	5	3,09%	4	2,47%	0		2	1,10%	3	1,51%
Branddirektion	1	0,19%	1	0,19%	4	0,75%	0		1	0,18%	1	0,17%
Schulverwaltungsamt	11	1,24%	12	1,36%	14	1,58%	6	0,68%	15	1,73%	16	1,82%
Kulturamt	18	2,44%	13	1,76%	19	2,57%	12	1,62%	23	3,16%	22	2,89%
Sozialamt	9	1,93%	7	1,50%	12	2,57%	9	1,84%	10	2,00%	14	2,73%
Jugendamt	156	4,08%	167	4,37%	189	4,95%	107	2,73%	110	2,79%	119	2,94%
Amt für Sport und Bewegung	2	2,15%	0		1	1,08%	0		0		3	3,06%
Gesundheitsamt	3	1,68%	1	0,56%	6	3,35%	4	1,89%	12	4,21%	18	5,44%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	3	1,14%	2	0,76%	4	1,52%	6	2,17%	5	1,75%	4	1,39%
Stadtmessungsamt	0		3	1,53%	4	2,04%	2	1,01%	2	1,01%	3	1,47%
Baurechtsamt	1	0,68%	3	2,04%	3	2,04%	1	0,64%	1	0,62%	2	1,19%
Hochbauamt	4	1,97%	7	3,45%	9	4,43%	5	2,36%	4	1,79%	6	2,61%
Tiefbauamt	9	1,79%	15	2,98%	15	2,98%	6	1,16%	8	1,53%	7	1,30%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	10	1,98%	3	0,60%	2	0,40%	7	1,40%	4	0,76%	17	3,43%
Eigenbetrieb ELW	67	7,24%	51	5,51%	66	7,13%	54	5,78%	45	4,73%	56	5,69%
Eigenbetrieb SES	6	1,77%	8	2,36%	7	2,06%	3	0,88%	1	0,29%	8	2,32%
Eigenbetrieb AWS	23	2,62%	14	1,60%	13	1,48%	5	0,55%	12	1,28%	15	1,57%
Eigenbetrieb STB	8	2,54%	4	1,27%	5	1,59%	7	2,24%	9	2,79%	9	2,70%
Stadtverwaltung	381	2,18%	358	2,42%	438	2,49%	288	1,95%	335	2,22%	410	2,64%

Austrittsgründe (Anz. Pers.)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	24	33	31	23	20	25
Stellenwechsel-Privatwirtsch.	7	15	10	7	10	17
Berufswechsel	8	5	12	4	3	5
Studium, Weiterbildung	13	14	18	5	9	8
Ende Elternzeit	6	4	5	3	3	3
Gesundheitl. Gründe	7	5	7	7	9	4
Familiäre Gründe	1	0	0	0	0	0
Rückkehr in die Heimat (Ausl.)	0	3	0	2	1	2
Fristlose Kündigung	3	4	1	3	3	2
Andere Gründe	51	44	47	32	43	30
Ohne Angabe von Gründen	261	231	305	202	234	314

Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt / Eigenbetrieb	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bürgermeisteramt	13,3%	5,7%	4,1%	4,3%	6,2%	8,7%	7,8%
Gemeinderatsfraktionen	23,1%	0,0%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	6,3%
Haupt- und Personalamt	5,5%	8,0%	6,3%	9,3%	3,4%	6,5%	6,7%
Statistisches Amt	130,7%	161,1%	29,7%	161,5%	130,7%	130,8%	59,2%
Amt für Revision	16,1%	9,1%	4,4%	22,0%	8,0%	4,0%	6,0%
Bezirksämter							7,5%
DO.IT							6,1%
Stadtkämmerei	8,3%	9,4%	12,4%	12,4%	8,5%	11,1%	7,5%
Liegenschaftsamt	10,9%	12,8%	14,9%	14,9%	30,5%	11,7%	14,7%
Jobcenter	12,1%	15,1%	12,3%	12,3%	9,4%	9,5%	8,7%
Rechtsamt	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	33,3%	6,7%
Amt für öffentliche Ordnung	7,3%	7,3%	6,9%	6,9%	7,1%	8,9%	9,0%
Standesamt	7,0%	6,9%	14,7%	14,7%	9,4%	26,7%	16,7%
Amt für Umweltschutz	5,9%	6,3%	8,4%	8,4%	8,0%	3,3%	7,0%
Branddirektion	3,4%	4,2%	3,0%	3,0%	3,9%	3,3%	2,0%
Schulverwaltungsamt	8,0%	7,8%	8,2%	8,2%	9,7%	8,1%	7,3%
Kulturamt	10,3%	9,8%	9,5%	9,5%	8,4%	8,5%	9,5%
Sozialamt	13,4%	7,7%	9,3%	9,3%	13,1%	10,6%	10,5%
Jugendamt	9,0%	10,1%	10,3%	10,3%	11,2%	9,6%	10,1%
Amt für Sport und Bewegung	4,2%	8,0%	5,1%	5,1%	31,2%	2,3%	9,2%
Gesundheitsamt	11,8%	7,6%	7,9%	7,9%	10,1%	5,2%	14,2%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	3,8%	10,0%	5,0%	5,0%	9,1%	7,6%	7,6%
Stadtmessungsamt	7,7%	4,2%	8,3%	8,3%	13,8%	6,0%	4,9%
Baurechtsamt	4,2%	3,5%	7,5%	7,5%	8,2%	5,8%	4,8%
Hochbauamt	7,0%	6,3%	6,4%	6,4%	7,9%	6,1%	4,8%
Tiefbauamt	5,6%	7,8%	12,8%	12,8%	8,0%	7,2%	8,3%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	4,7%	8,7%	6,2%	6,2%	10,3%	6,4%	9,1%
Eigenbetrieb ELW	12,5%	13,6%	13,0%	13,0%	15,3%	10,8%	10,9%
Eigenbetrieb SES	5,1%	7,9%	8,4%	8,4%	7,1%	5,6%	7,0%
Eigenbetrieb AWS	6,6%	6,2%	8,8%	8,8%	5,7%	6,7%	6,0%
Eigenbetrieb STB	23,1%	25,6%	24,7%	24,7%	20,6%	13,1%	12,9%
Stadtverwaltung	9,1%	9,4%	9,4%	10,7%	7,9%	8,4%	8,9%

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

Es wird die Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände verwendet.

Bereinigte Fluktuationsquoten und Begründungen

Nachfolgend werden einige signifikante Fluktuationsquoten der vorherigen Seite begründet:

Bei einigen wenigen Ämtern und Eigenbetrieben erhöht sich die Fluktuationsquote durch gelegentliche Aushilfen oder Ferienhelfer:

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

- Der Eigenbetrieb Bäderbetriebe setzt in den Freibädern im Sommer Saisonkräfte ein

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

Amt / Eigenbetrieb	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Statistisches Amt "Stammpersonal"	2,7%	13,9%	5,4%	12,8%	10,7%	15,4%	
Jobcenter "Stammpersonal"	6,4%	8,8%	6,2%	6,3%	7,8%	7,6%	6,6%
Eigenbetrieb STB "Stammpersonal"	7,9%	7,3%	6,1%	5,7%	8,3%	5,4%	

Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)

Amt	1. Quartal 2021	2. Quartal 2021	3. Quartal 2021	4. Quartal 2021	1. Quartal 2022	2. Quartal 2022	3. Quartal 2022	4. Quartal 2022
Bürgermeisteramt	5,52%	2,90%	0,19%	-1,70%	14,85%	14,79%	12,70%	6,80%
Haupt- und Personalamt	10,23%	7,42%	6,06%	4,06%	16,26%	15,19%	13,78%	12,01%
Statistisches Amt*	-40,34%	-5,68%	-49,29%	-11,08%	-9,45%	-56,05%	-40,98%	-16,09%
Amt für Revision	12,41%	10,79%	9,48%	9,48%	18,09%	20,11%	21,94%	20,11%
Bezirksämter	-0,39%	1,70%	2,08%	2,07%	7,92%	7,32%	7,18%	3,95%
DO.IT	-	-	-	-	39,91%	39,89%	34,85%	30,17%
Stadtkämmerei	4,51%	3,03%	3,77%	4,05%	9,27%	8,06%	8,38%	8,30%
Liegenschaftsamt	10,89%	8,01%	8,30%	10,01%	12,94%	13,57%	12,31%	14,11%
Jobcenter	-3,60%	-4,58%	-2,70%	-5,00%	-1,71%	-2,00%	-0,33%	-3,95%
Rechtsamt	-1,05%	8,00%	2,21%	2,93%	2,21%	2,21%	2,21%	7,64%
Amt für öffentliche Ordnung	10,15%	9,83%	10,29%	11,29%	18,46%	19,56%	18,78%	18,92%
Standesamt	9,03%	1,77%	2,40%	8,56%	30,50%	34,47%	24,92%	12,73%
Amt für Umweltschutz	6,76%	9,36%	9,85%	9,55%	18,20%	16,46%	9,18%	9,16%
Branddirektion	6,23%	7,33%	6,20%	3,47%	10,55%	12,54%	11,21%	7,57%
Schulverwaltungsamt	11,76%	12,07%	11,74%	11,34%	18,78%	18,61%	19,32%	16,63%
Kulturamt	1,80%	1,22%	0,60%	1,54%	5,16%	3,61%	3,45%	1,86%
Sozialamt	10,63%	10,39%	9,13%	10,33%	11,02%	10,91%	11,34%	8,55%
Jugendamt	14,09%	14,24%	14,50%	14,23%	18,90%	18,61%	19,07%	17,45%
Amt für Sport und Bewegung	0,01%	0,70%	-0,37%	-5,61%	1,02%	7,06%	7,97%	-3,50%
Gesundheitsamt*	-13,42%	-20,27%	-28,30%	-38,54%	-41,20%	-47,66%	-43,52%	-46,35%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	7,17%	4,93%	4,56%	5,63%	16,98%	16,79%	18,65%	15,65%
Stadtmessungsamt	2,23%	1,84%	1,00%	1,57%	5,11%	3,63%	2,36%	1,59%
Baurechtsamt	3,03%	4,61%	1,48%	2,75%	13,67%	13,31%	11,54%	11,88%
Hochbauamt	9,00%	10,55%	9,25%	9,26%	14,96%	13,86%	14,98%	15,39%
Tiefbauamt	5,47%	5,74%	3,11%	4,46%	7,88%	8,74%	8,94%	7,20%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15,84%	16,39%	14,23%	12,66%	17,19%	18,69%	19,76%	20,35%
Stadtverwaltung Σ	9,11%	8,95%	8,34%	8,04%	14,53%	14,32%	14,26%	12,52%

*Statistisches Amt: Aufgrund vorübergehender Aushilfen kommt es im Jahr 2021 temporär zu einer Überbesetzung der Stellen.

**Gesundheitsamt: Überbesetzung resultiert aufgrund von befristet geschaffenen Ermächtigungen im Zuge der Corona-Pandemie sowie der Affenpocken und der ankommenden Menschen aus der Ukraine.

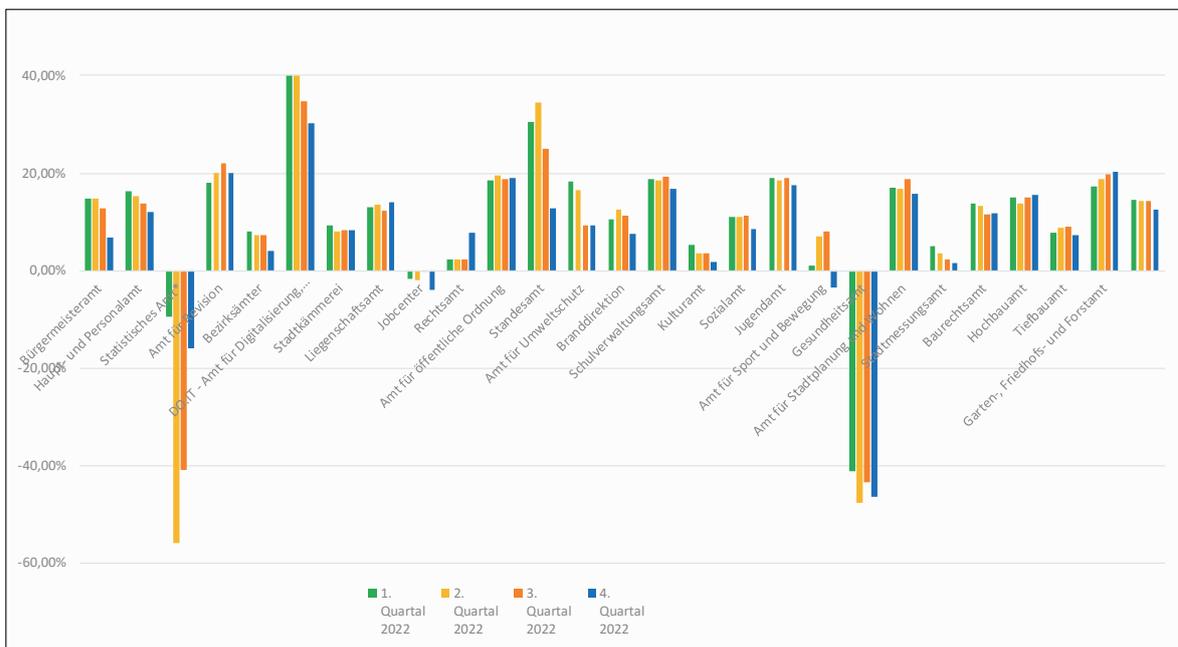
Die Tabelle zeigt den Anteil der in den Ämtern jeweils zum Quartalsende unbesetzten Stellenanteile. Die Quote bezieht sich auf die tatsächlich laut Stellenplan vorhandenen Stellenanteile und die zum Stichtag vorhandenen Vollzeitäquivalente von aktiven Mitarbeiter*innen, wie sie auch an anderer Stelle im Personalbericht definiert sind.

Diese Zahl gibt einen groben Überblick über die Entwicklung der Stellenbesetzungssituation der Stadtverwaltung. Aus unterschiedlichen Gründen sind nicht alle unbesetzten Stellen direkt zu besetzen, sodass dies keine hinreichende Darstellung der zum Stichtag offenen, also tatsächlich zeitnah zu besetzenden Stellen ist. Beispielsweise sind Stellen mit KW-Vermerken nicht nachzubesetzen, oder für eine Einrichtung neugeschaffene Stellen dürfen erst besetzt werden, wenn die betreffende Einrichtung tatsächlich in Betrieb geht. Die Zahl der tatsächlich jeweils zeitnah nachzubesetzenden Stellen liegt daher regelmäßig niedriger.

Eine negative Quote bei einzelnen Ämtern ergibt sich hauptsächlich aus zum Stichtag befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen bzw. Aushilfen. Da für befristet beschäftigte Personen haushaltsrechtlich keine Planstellen vorzuhalten sind, werden diese nicht immer auf regulären Stellen geführt.

Aufgrund der Schaffung weiterer Stellen stieg die Quote der unbesetzten Stellen im Jahr 2022 auf zunächst 14,53 % im 1. Quartal. Durch eine Vielzahl von Stellenbesetzungen sank die Quote aber im Laufe des Jahres auf 12,52 % im 4. Quartal 2022. Somit sank die Quote unterjährig um 2,02 Prozentpunkte (Vorjahresvergleich: 1,07 Prozentpunkt) und liegt damit über dem Durchschnitt aus den Vorjahren, welcher zwischen 7,8 und 9,2% schwankt.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Situation in den einzelnen Ämtern.



*Statistisches Amt: Aufgrund vorübergehender Aushilfen kommt es im Jahr 2021 temporär zu einer Überbesetzung der Stellen.

**Gesundheitsamt: Überbesetzung resultiert aufgrund von befristet geschaffenen Ermächtigungen im Zuge der Corona-Pandemie sowie der Affenpocken und der ankommenden Menschen aus der Ukraine.

Entwicklung des Stellenplans



Vorgriffsverfahren auf den Stellenplan 2024

Schaffungen im Vorgriff

Wie es in der „Geschäftsanweisung für das Stellenplanverfahren“ (zuletzt geändert am 4. Juli 2022, vgl. GR Drs. 140/2022) als Möglichkeit vorgesehen ist, wurden im **Vorgriff auf den Stellenplan 2024** eine Anzahl von Stellen geschaffen.

Dies ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig und es dürfen nur Stellen in das Verfahren einbezogen werden, für die ein **vordringlicher oder unabweisbarer Bedarf** besteht und über die dem Verwaltungsausschuss vorher im Rahmen einer Beschlussvorlage und im Zusammenhang mit einem Beschluss in der Sache berichtet worden ist.

In diesem Zusammenhang kann im Vorgriff auch über die Veränderung von KW-Vermerken, über Stellenstreichungen und im Ausnahmefall auch über Hebungen von Beam*innenstellen beschlossen werden.

In der Sitzung des Gemeinderates am 15. Dezember 2022 wurden mit dem Verwaltungsvorschlag die **Schaffung von insg. 135,9331 Stellen**, die **Streichung von 25,8362 Stellen** sowie die **Verlängerung des KW-Vermerks an 1,0 Stelle** im Vorgriff auf den Stellenplan 2024 beschlossen.

Diese Schaffungen beinhalteten u. a. **29,82 Stellen** bei der **Branddirektion** als weiterer Schritt zur Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans von 2021.

Bei der **Stadtkämmerei** wurden **9,15 Stellen** neu geschaffen, u. a. für die Umstellung der Erhebung von Schmutzwasserentgelten auf Schmutzwassergebühren, für die Umstellung der Software auf ein neues System und für die Sachbearbeitung Gewerbesteuer.

Beim **Amt für öffentliche Ordnung** erfolgte die Schaffung von **7,54 Stellen**, insbesondere für die Dienststelle Ausländer- und Staatsangehörigkeitsrecht.

Das **Jugendamt** bekam **67,32 neue Stellen**. Davon sind **33,85 Stellen** für die Inbetriebnahme von zusätzlichen Standorten für die **Inobhutnahme** von unbegleiteten

minderjährigen Ausländerinnen und Ausländern sowie für die Einführung von Verfahrenslotsen nach dem neuen Kinder- und Jugendstärkungsgesetz. Rund **33,47 Stellen** wurden für die **Kitas** des Jugendamtes geschaffen.

Die **Bezirksämter** haben **3,6 Stellen** für neue gesetzliche Aufgaben in den Standesämtern erhalten.

Darüber hinaus hat der **Gemeinderat** von seinem Antragsrecht Gebrauch gemacht und **weitere 13,0 Stellen** geschaffen, u. a. **3,0 Stellen** für das Thema Personalentwicklung und die Seminarplanung im **Haupt- und Personalamt** sowie **4,5 Stellen** beim **Amt für Umweltschutz** zur Umsetzung des Beschlusses zur Klimaneutralität 2035.

Somit wurden insgesamt rund **148,9 Stellen im Vorgriff auf den Stellenplan 2024** geschaffen.

Besoldungsreform

Im Zuge des **Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften** (BVAnp-ÄG 2022) war außerdem angezeigt, die **Hebung von 1.281,00 Stellen** des mittleren und des gehobenen Dienstes durch den Gemeinderat beschließen zu lassen.

Der Landesgesetzgeber hat entschieden, die derzeitigen Eingangsklassen des gehobenen nichttechnischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 beziehungsweise des gehobenen technischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 kraft Gesetzes anzuheben. Um die Ausgewogenheit des Ämtergefüges zu wahren, wurde die Ämterstruktur des mittleren Dienstes im Zuge dessen ebenfalls insgesamt um eine Besoldungsgruppe angehoben. Die betroffenen Beam*innen wurden somit kraft Gesetzes in die höhere Besoldungsgruppe übergeleitet. Die neue Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A (Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, LBesGBW) beginnt seit dem 01.12.2022

mit Besoldungsgruppe A 7, statt bisher mit Besoldungsgruppe A 6. Die angehobenen Ämter ergeben sich aus der Anlage zu Art. 32 BVAnp-ÄG 2022.

Nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§§ 20, 26 LBesGBW) ist der Dienstherr verpflichtet, die Dienstposten (Aufgaben, Funktionen) der Beamt*innen sachgerecht zu bewerten und Ämtern im statusrechtlichen Sinne zuzuordnen. Dieser Grundsatz wurde durch das Inkrafttreten des BVAnp-ÄG 2022 nicht tangiert.

Dennoch führt die Umsetzung dieser Hebungen nun zu verschiedenen Unstimmigkeiten in der Anwendung des KGSt-Modells zur analytischen Dienstpostenbewertung. Dieses wird bei der Landeshauptstadt Stuttgart für die Bewertung von Beamt*innenstellen angewandt sowie im bewertungsrechtlichen Vergleich von Tätigkeiten, wenn sie sowohl von Beamt*innen als auch von Tarifbeschäftigten wahrgenommen werden.

Eine Erhöhung der Grundbeträge in der Besoldungstabelle wäre aus Sicht der Städte die naheliegende Lösung gewesen. Das Land hatte diese Variante für sich jedoch aus Kostengründen ausgeschlossen. Die Kommunen wurden bei der Erstellung des Gesetzesentwurfs nicht beteiligt. Die nun erfolgte Anhebung führt innerhalb des Bewertungs- und Ämtergefüges der Städte, also auch bei der Landeshauptstadt Stuttgart, zu großen Verwerfungen, unter anderem in den Verzahnungsämtern.

Die Anwendung des Bewertungsmodells der KGSt und die daraus resultierende Be-punktung bei den einzelnen Bewertungskriterien bleibt auch bei den von der Besoldungsreform betroffenen Stellen unverändert. Die sich so ergebenden Stellenbewertungen (Besoldungsgruppe als Endergebnis nach der KGSt-Dienstpostentabelle) werden dann aber analog zu den gesetzlichen Regelungen übergeleitet und angehoben.

In der übergeleiteten bzw. angehobenen Form finden sich die Stellen im Stellenplan wieder.

Da die Änderungen in der Besoldungsstruktur nur für Baden-Württemberg gelten und die weiteren Bundesländer andere Wege der Besoldungsanpassung beschreiten, beabsichtigt die KGSt derzeit nicht, ihr Modell anzupassen.

Daneben führt die Besoldungsreform zu einem augenscheinlichen „Auseinanderfallen“ der Bewertungen im Beamten- sowie im Tarifbereich. Da die Bewertungssystematiken in beiden Bereichen bereits bisher jeweils eigenständig anzuwenden waren und kein direkter Vergleich zwischen Beamten- und Tarifbewertungen möglich ist, kommt es nun in Einzelfällen verstärkt zu Bewertungsergebnissen, die für den nicht informierten Betrachter „nicht passen“. Für Anpassungen bei den tariflich Beschäftigten verweist das Land pauschal auf die Tarifvertragsparteien.

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat daher entschieden, den Stellenplan der Landeshauptstadt Stuttgart aufgrund der gesetzlichen Anhebungen dementsprechend anzupassen und daher insgesamt 1.281,055 im Stellenplan ausgewiesene Stellen zu heben, davon:

im mittleren Dienst

3,000 Stellen A 6 Hebung nach A 7

217,700 Stellen A 7 Hebung nach A 8

505,380 Stellen A 8 Hebung nach A 9

441,635 Stellen A 9 mD Hebung nach A 10 mD (einschließlich Stellen mit Amtszulage)

im gehobenen Dienst

113,340 Stellen A 9 gD Hebung nach A 10 gD.

Stellenbestand nach Ämtern (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2014 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2024)

Amt	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Vorgriff 2024
Bürgermeisteramt	164,13	164,13	168,33	168,33	179,13	179,13	220,47	223,47	271,99	271,99	272,49
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	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	9,60	9,60	9,60
Haupt- und Personalamt	447,58	448,08	456,88	456,88	472,25	472,25	580,55	580,55	445,41	449,01	452,01
Statistisches Amt	31,00	31,00	30,60	30,60	33,10	33,10	35,20	35,20	36,95	36,95	36,95
Amt für Revision	42,34	42,34	42,34	42,34	43,34	43,34	49,44	49,44	54,64	54,64	54,64
Bezirksämter	173,32	173,32	177,11	177,11	181,61	181,61	185,11	185,11	201,51	201,51	205,11
DO.IT									321,92	321,92	327,92
Stadtkämmerei	241,63	243,83	245,54	250,34	251,80	251,80	262,98	265,58	280,68	282,68	291,83
Liegenschaftsamt	191,04	188,70	193,70	190,70	199,70	199,70	195,55	195,55	200,10	200,10	201,90
Jobcenter	442,68	442,68	474,77	474,77	520,27	520,27	523,07	522,57	536,91	536,91	536,41
Rechtsamt	11,64	11,64	11,56	11,56	12,31	12,31	13,81	13,81	13,81	13,81	13,81
Amt für öffentliche Ordnung	781,01	809,51	864,69	864,69	949,53	949,53	1.038,84	1.039,84	1.135,98	1.133,98	1.140,52
Standesamt	28,06	28,06	28,06	28,06	31,66	31,66	31,66	31,66	41,86	41,86	41,86
Amt für Umweltschutz	128,17	128,17	134,25	134,25	146,00	146,00	174,95	174,95	193,60	192,10	195,10
Branddirektion	551,79	553,79	550,79	550,79	561,29	561,29	573,79	573,79	622,34	645,34	677,16
Schulverwaltungsamt	772,06	772,06	751,01	751,01	729,47	729,47	763,83	763,83	828,81	828,81	830,81
Kulturamt	482,85	485,35	483,50	489,85	498,20	500,20	517,10	517,10	537,50	539,40	538,40
Sozialamt	319,20	319,20	410,24	410,19	387,39	381,19	458,83	458,83	470,70	470,70	474,70
Jugendamt - ohne Kitas	598,47	597,44	728,21	728,21	711,79	711,79	766,68	766,78	773,60	773,60	807,25
Jugendamt - nur Kitas	2.442,56	2.458,30	2.606,07	2.647,38	2.775,45	2.781,15	2.871,52	2.871,52	3.081,22	3.083,22	3.095,25
Amt für Sport und Bewegung	57,20	57,20	56,70	56,70	59,53	59,43	65,33	65,33	69,38	69,38	69,38
Gesundheitsamt	130,45	130,45	129,47	129,47	135,18	135,18	158,67	158,67	171,97	171,97	173,47
Amt für Stadtplanung und Wohnen	174,30	174,30	180,10	180,10	197,80	196,80	259,35	259,35	295,35	295,35	296,35
Stadtmessungsamt	170,30	170,30	171,10	171,10	172,10	172,10	176,90	176,90	183,50	183,50	183,50
Baurechtsamt	126,87	126,87	128,87	129,87	134,37	134,37	144,44	144,44	163,74	163,74	163,74
Hochbauamt	182,32	182,32	178,64	178,64	204,34	203,34	228,54	228,54	245,44	255,44	255,44
Tiefbauamt	446,51	450,46	455,46	449,96	474,26	483,26	506,76	507,76	524,31	525,81	530,81
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	467,22	464,22	469,82	467,55	490,13	493,13	555,17	555,17	575,97	575,97	575,97
Teil-HH übergreifende Stellen	21,00	21,00	21,00	21,00	25,00	25,00	126,05	128,05	125,10	130,10	130,10
Stadtverwaltung Σ	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,94	10.599,47	10.610,88	11.507,06	11.516,26	12.427,87	12.473,37	12.596,47

Stellenbestand Verwaltung (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2005 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2024)

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.099,91	8.042,81	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78	8.311,68	8.804,77	8.838,72
Stellenschaffungen	33,61	274,28	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50	575,09	49,96	845,27
Stellenstreichungen	-90,71	-185,11	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60	-81,50	-16,01	-43,56
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-56,25		-11,75				-0,50		4,75
Bereinigungen		0,20		0,01		1,03				
Endbestand zum Stellenplan	8.042,81	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78	8.311,68	8.804,77	8.838,72	9.645,18

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Vorgriff auf 2024
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	9.645,18	9.694,20	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56	11.516,76	12.427,87	12.473,37
Stellenschaffungen	58,24	745,74	55,40	548,88	21,77	1.058,14	9,70	957,81	49,00	148,93
Stellenstreichungen	-9,22	-265,04	-12,77	-163,34	-10,36	-179,46	-0,50	-46,56	-3,50	-25,84
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-3,60				18,00		0,35		
Bereinigungen								-0,50		
Endbestand zum Stellenplan	9.694,20	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56	11.516,76	12.427,87	12.473,37	12.596,47

Erläuterungen

2006 Übertragung von 56,25 Stellen Krankenhaussozialdienst zum Eigenbetrieb 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.

2016 In den Stellenschaffungen sind 346 Stellen für Kitas enthalten. (Anmerkung: 2016 wurden für Kitas auch 215 Stellen gestrichen.)

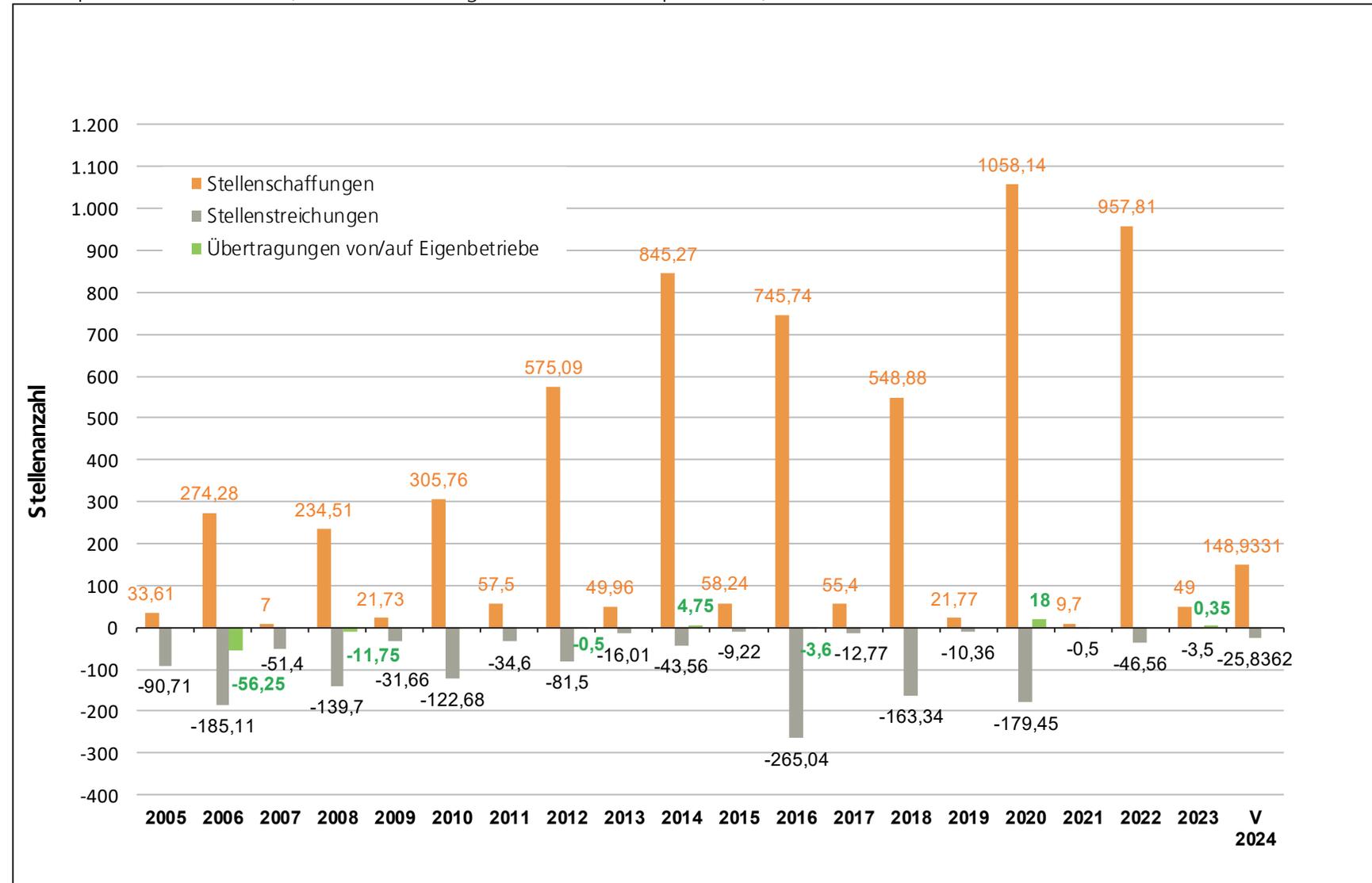
2018 In den Stellenschaffungen sind 115 Stellen für Kitas enthalten. In den Stellenstreichungen sind 64 Stellen wegen Abbau der Plätze für UMF enthalten.

2020 Übertragung von 18 Beamtenstellen des ehemaligen Eigenbetriebs Klinikum auf die Stadt sowie Schaffung von 21,05 Stellen für personalgestellte Beschäftigte für das Klinikum. Die Stellen werden jeweils nach Ausscheiden des/der Stelleninhaber/-in gestrichen.

2022 In den Stellenschaffungen sind 126,1 Stellen für Kitas enthalten.

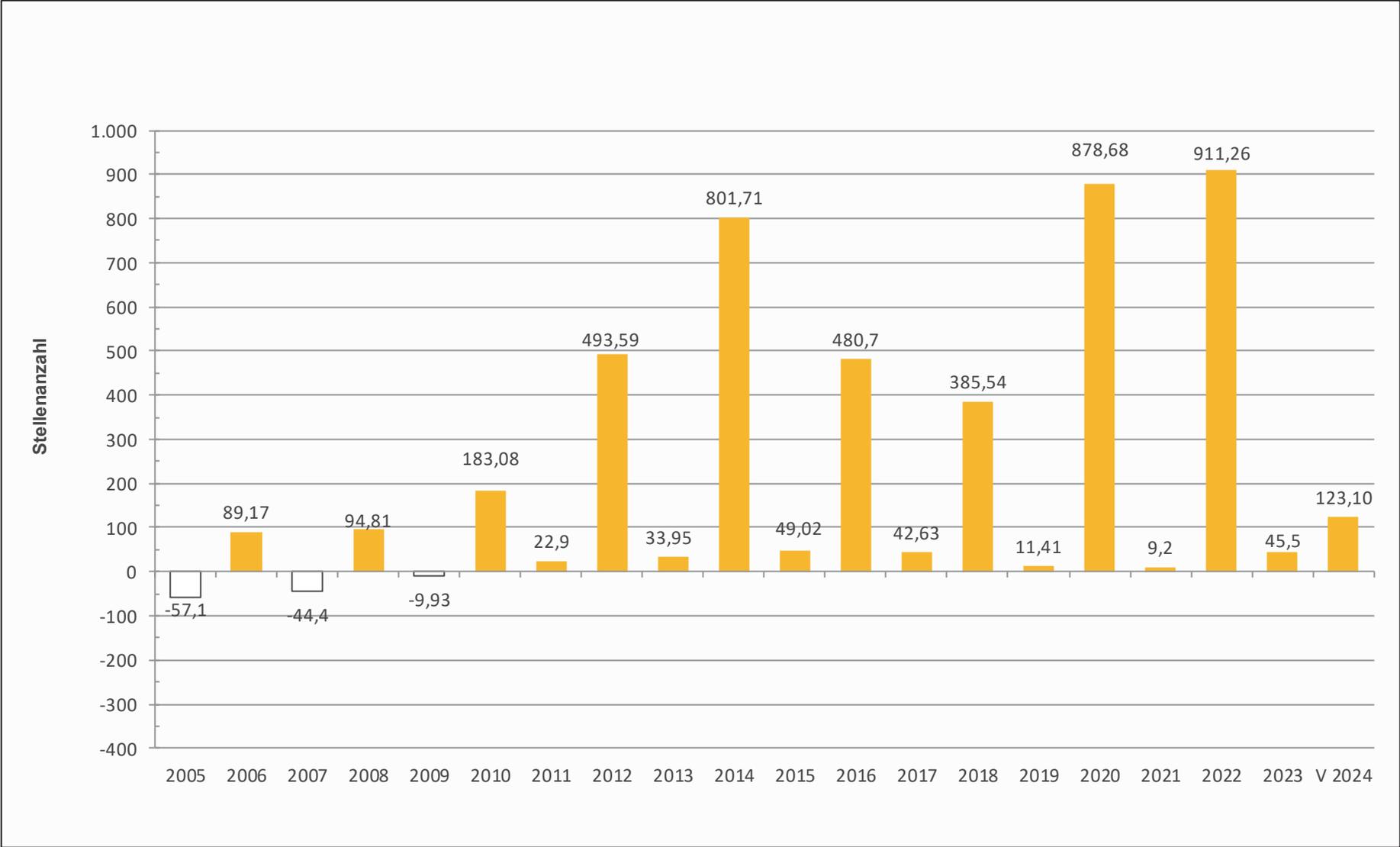
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2005 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2024)



Differenz: Schaffungen - Streichungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2004 bis 2023



Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe und Leerstellen)

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis im Vorgriff auf den StPI 2024	Stellenschaffungen 2012 bis im Vorgriff auf den StPI 2024	Differenz
Kitas, Schülerhäuser und Ganztagesschulen in Trägerschaft des Jugendamts	1.640,49	-376,75	1.263,74
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, Schulhaus- meister*in, -sekretär*in)	79,46	-43,14	36,32
Bürgerservice	78,28	-6,50	71,78
Soziale Leistungen	214,83	-19,25	195,58
Soziale Dienste	187,81	-6,28	181,53
Kultur	50,20	-14,22	35,98
Sport	9,37	-14,64	-5,27
Sonstige Verwaltung	1266,00	-152,46	1.113,54
Bau, Planung	310,87	-46,77	264,10
Betriebstechnik	51,50	-26,64	24,86
Sondereinflüsse *)	1028,78	-150,76	878,02

Stellenpläne 2012 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2024)

*) Sondereinflüsse:

Stellenschaffungen

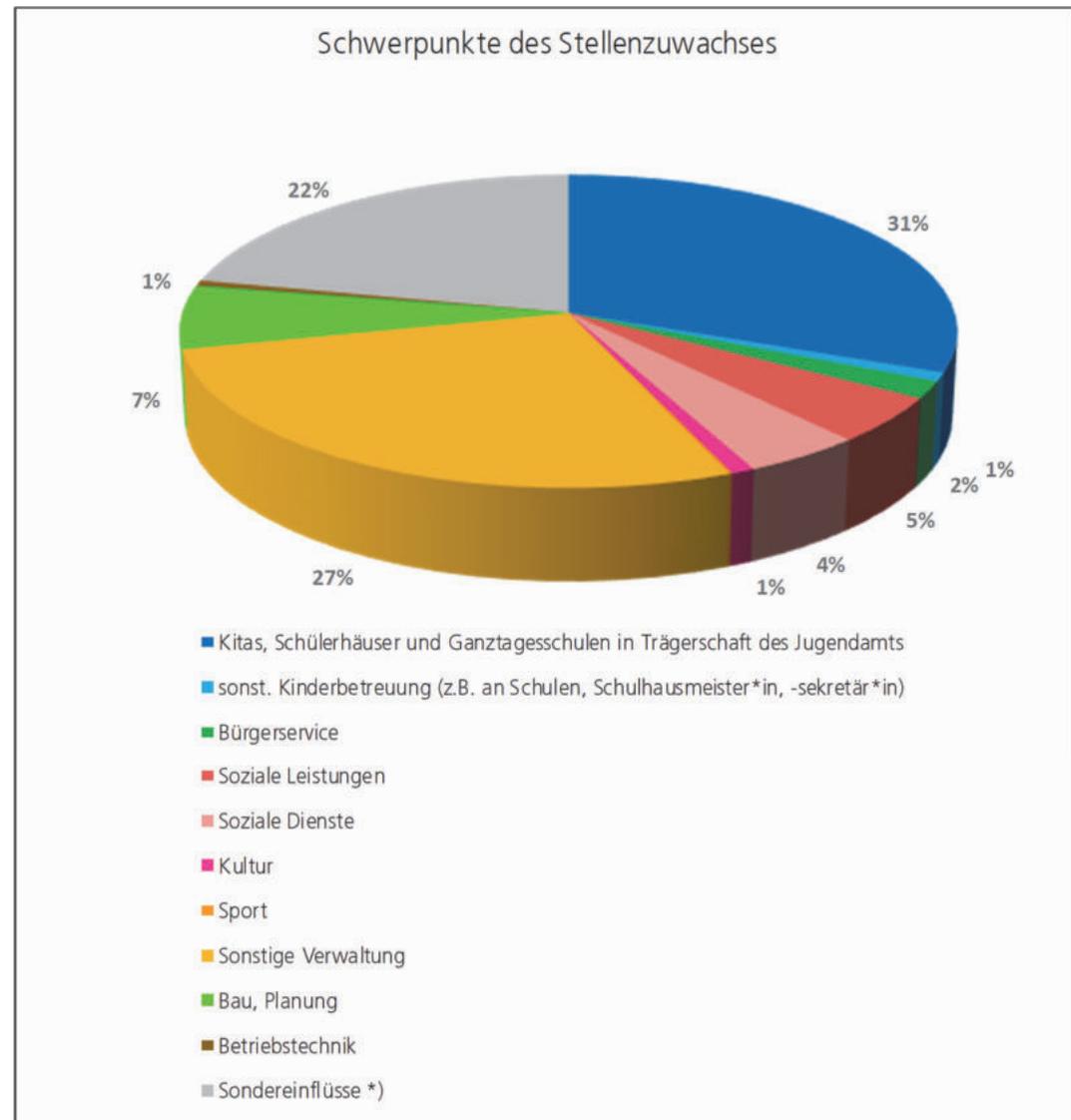
Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115	12,00
Ausübung der Option Jobcenter	224,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze Leistungsgeminderte	13,00
Parkraummanagement	92,68
steigende Flüchtlingszahlen	240,19
verschiedene Stellenpools zum STPL 2020	60,00
Digital MoveS zum STPL 2020	97,00
Klimaschutzpaket zum STPL 2020	47,00
Personalgestellung an das Klinikum zum STPL 2020	21,05
Σ	851,74

Stellenstreichungen

Aufgabe an Externe übertragen	-7,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
Rückgang Flüchtlingszahlen	-114,04
Σ	-121,67

Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen) Stellenpläne 2012 bis 2023 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2024)

Bereich	Stellen	
Kitas, Schülerhäuser, Ganztages- schulen in der Trägerschaft des Ju- gendamts	1.263,74	31%
sonst. Kinderbetreuung (z.B. an Schulen, Schulhausmeister*in, Schulsekretär*in)	36,32	1%
Bürgerservice	71,78	2%
Soziale Leistungen	195,58	5%
Soziale Dienste	181,53	4%
Kultur	35,98	1%
Sport	-5,27	0%
Sonstige Verwaltung	1.113,54	27%
Bau, Planung	264,10	7%
Betriebstechnik	24,86	1%
Sondereinflüsse	878,02	22%
Σ	4.060,18	100%



Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2022

2003

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

Σ 8.074,02

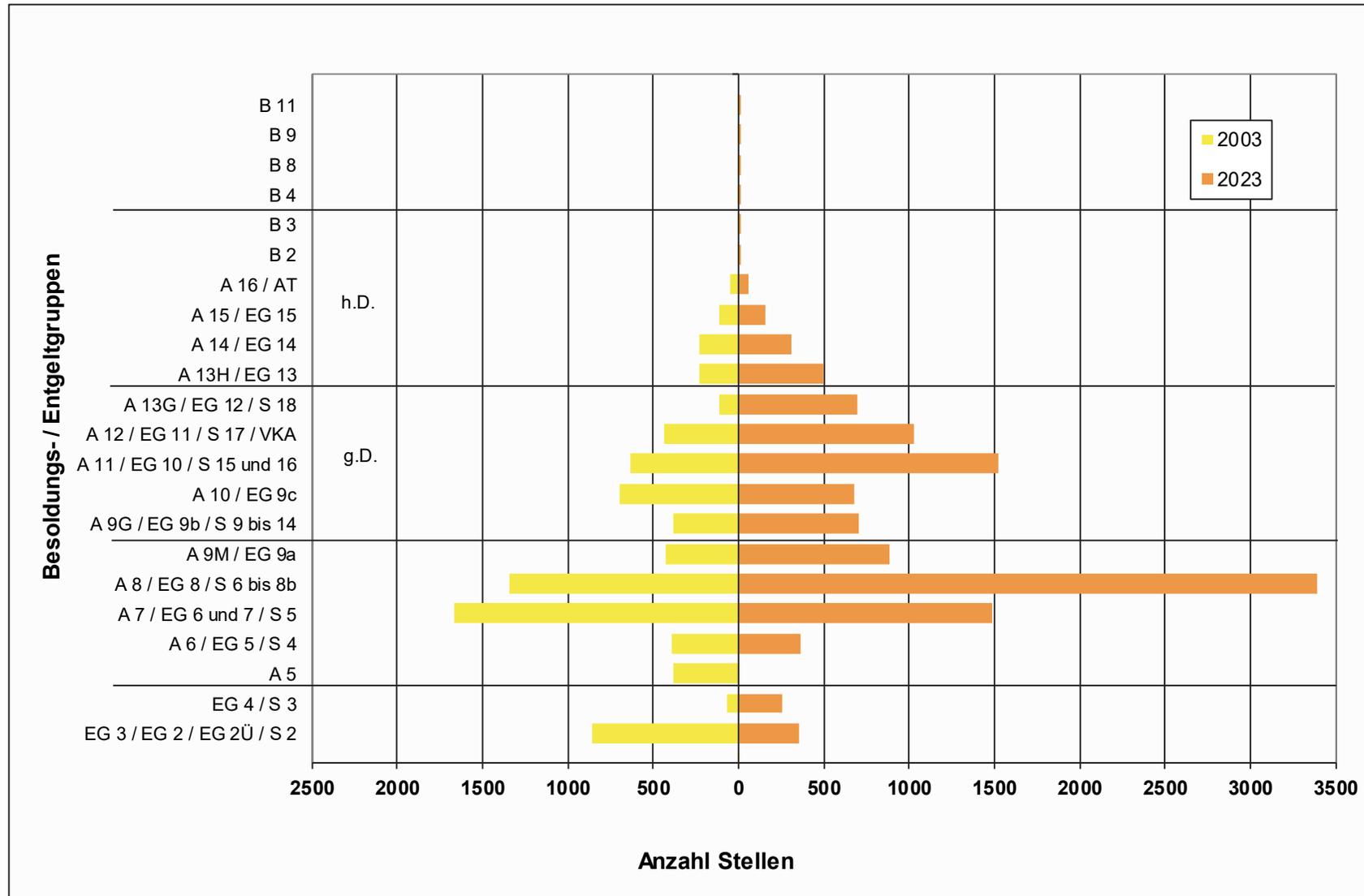
2023

Laufbahngruppe	Besoldungs- /Entgelt- / Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM Bürgermeister	B 11	1,00
	B 9	1,00
	B 8	6,00
Referenten	B 4	3,00
Höherer Dienst	B 3	9,50
	B 2	12,00
	A 16 / AT	60,00
	A 15 / EG 15	152,50
	A 14 / EG 14	312,54
	A 13H / EG 13	494,91
Gehobener Dienst	A 13G / EG 12 / S 18	708,45
	A 12 / EG 11 / S 17 / VKA	1.032,13
	A 11 / EG 10 / S 15 und 16	1.526,05
	A 10 / EG 9c	675,18
	A 9G / EG 9b / S 9 bis 14	706,93
Mittlerer Dienst	A 9M / EG 9a	900,27
	A 8 / EG 8 / S 6 bis 8	3.396,91
	A 7 / EG 6 und 7 / S 5	1.489,09
	A 6 / EG 5 / S 4	368,43
	A 5	0,00
Einfacher Dienst	EG 4 / S 3	260,13
	EG 3 / EG 2 / EG 2Ü / S 2	357,37

Σ 12.473,37

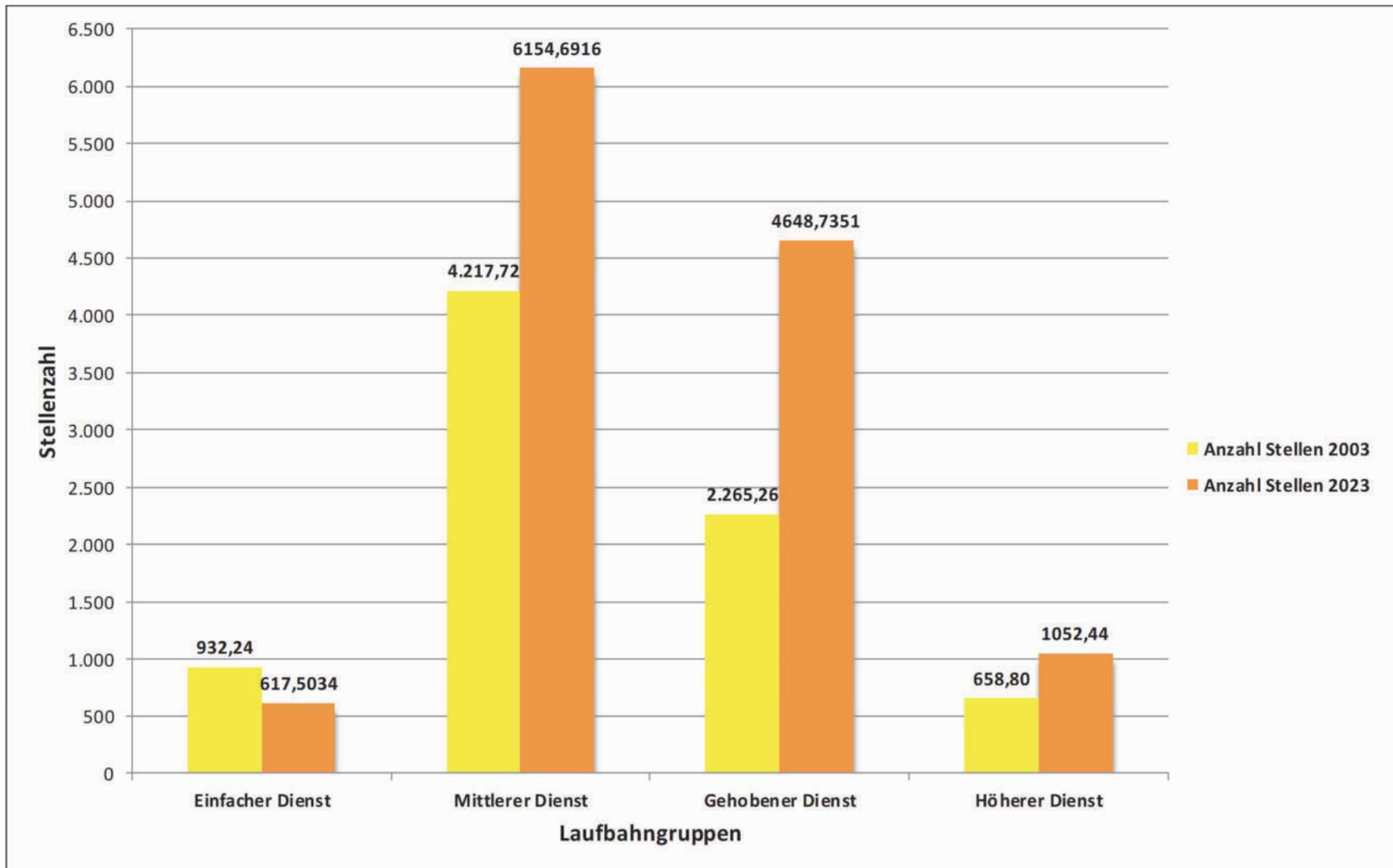
Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2023 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2024)



Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2023 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2024)

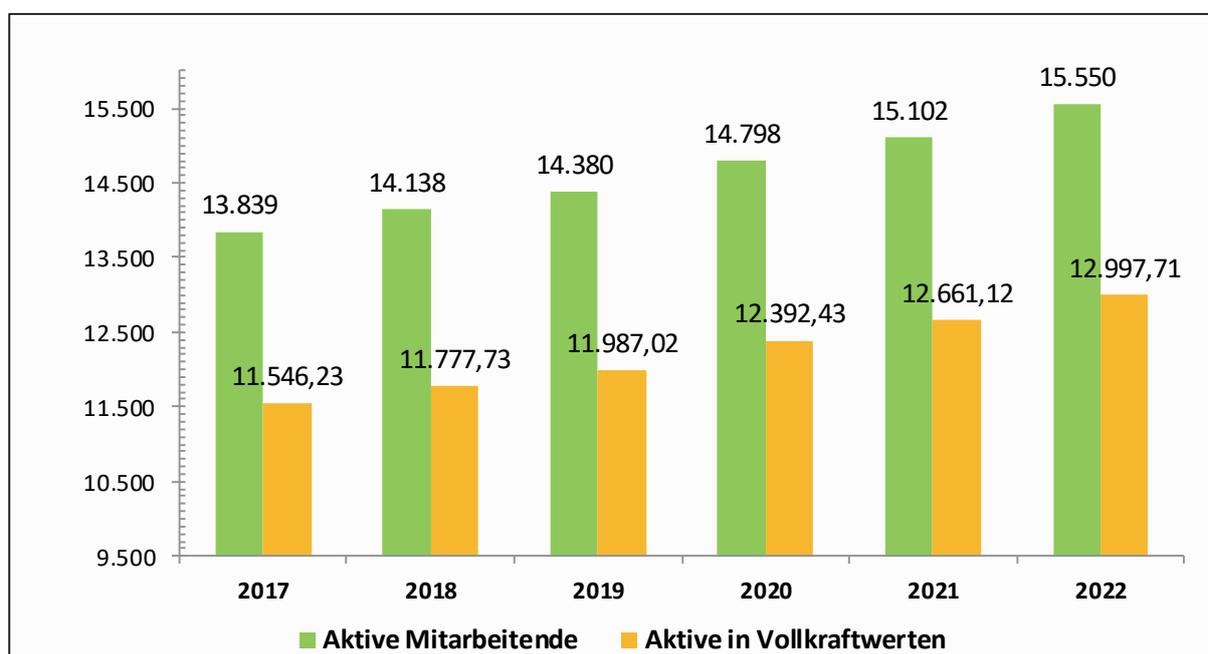


Basiszahlen



Zahl der Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt

Verwaltung	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mitarbeitende insgesamt	14.583	14.905	15.182	15.624	15.919	16.376
Aktive Mitarbeitende	13.839	14.138	14.380	14.798	15.102	15.550
davon Beamt*innen	2.250	2.240	2.223	2.197	2.165	2.198
davon Beschäftigte	11.589	11.898	12.157	12.601	12.937	13.352
Aktive in Vollkraftwerten	11.546,23	11.777,73	11.987,02	12.392,43	12.661,12	12.997,71
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	744	767	802	826	817	826



Personalaufwand der Ämter 2013 - 2022

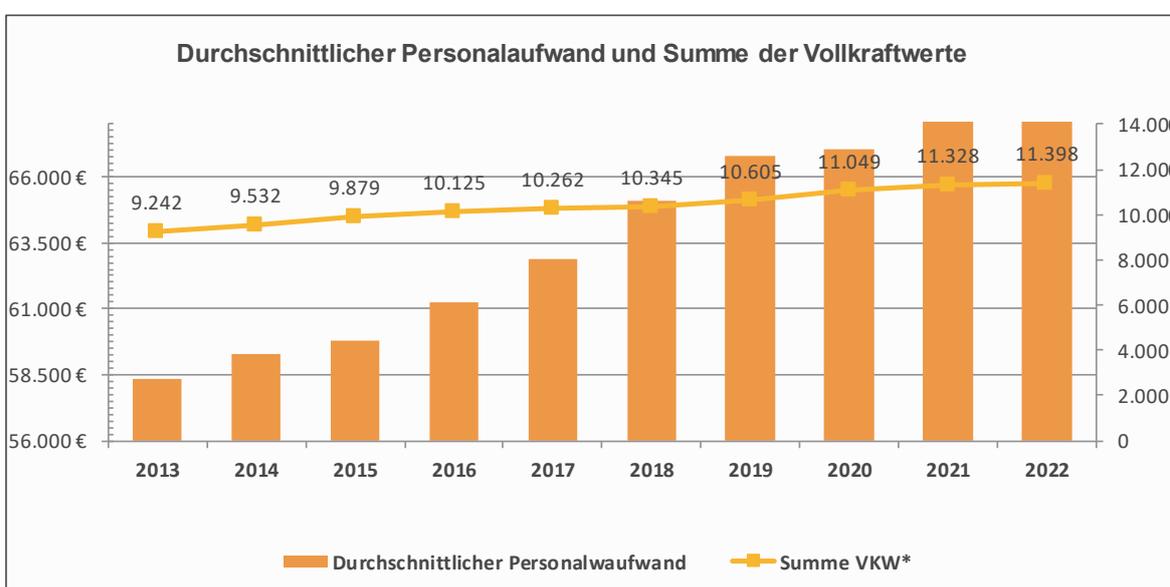
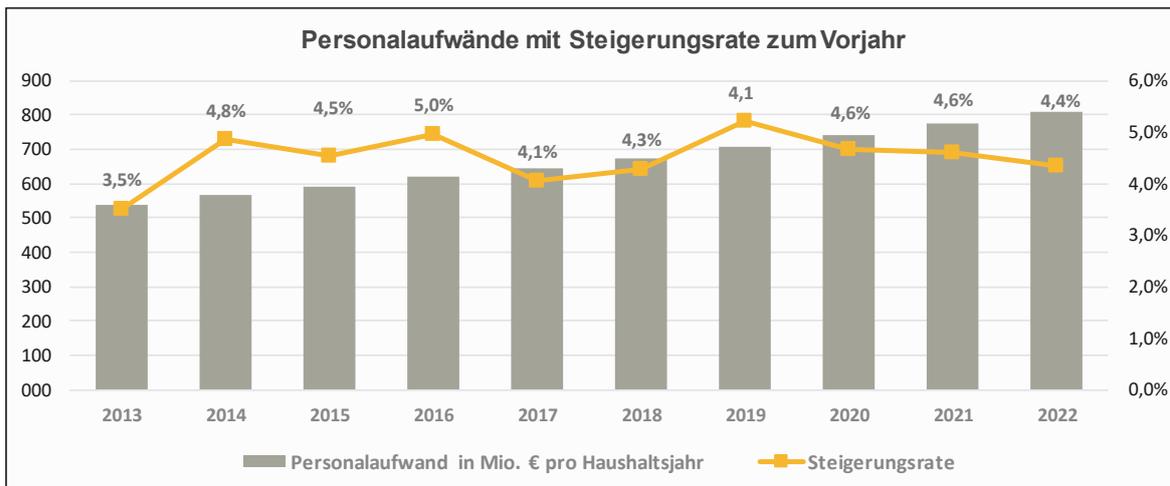
Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr.

Die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne.

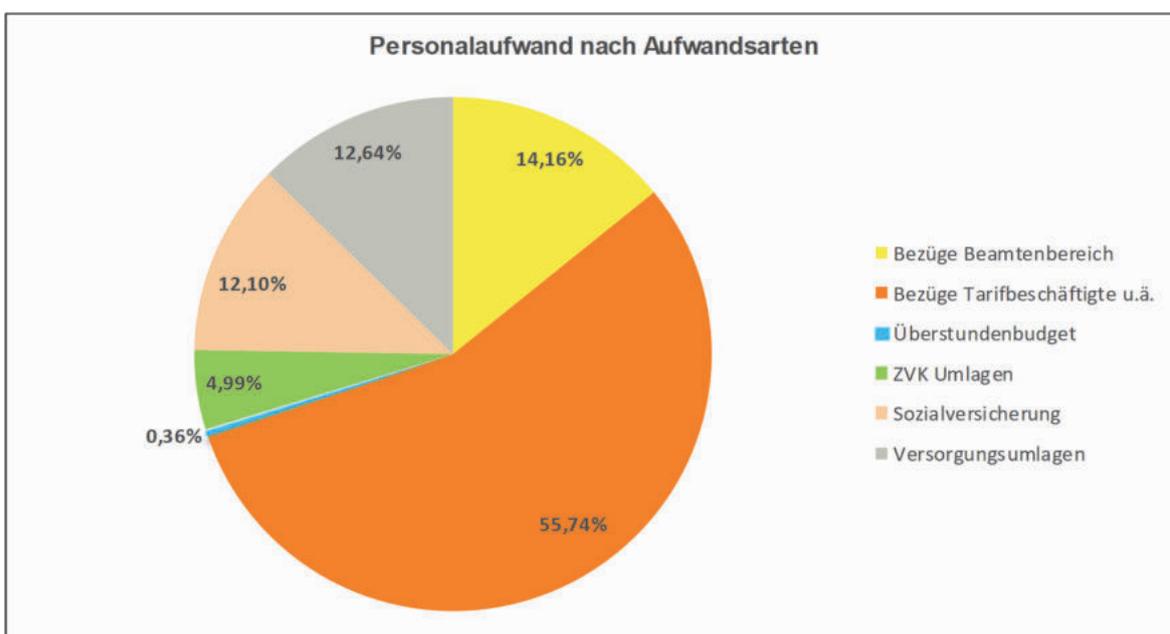
Rechnungsergebnis in Mio. EUR

Haushaltsjahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bezüge Beamtenbereich	93,188	95,242	98,482	100,280	102,435	104,760	109,332	110,477	111,828	114,557
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	280,582	297,517	313,421	333,164	348,975	365,569	386,607	407,421	428,658	450,874
Überstundenbudget	1,338	1,548	1,697	1,622	1,917	1,868	2,524	2,900	2,354	2,896
ZVK-Umlagen	22,498	24,410	25,691	27,709	29,602	31,572	33,218	36,832	38,857	40,389
Sozialversicherung	56,870	60,553	64,021	68,263	72,107	76,091	81,839	85,685	93,100	97,894
Versorgungsumlagen	84,705	86,023	87,575	89,189	90,353	93,231	94,661	97,789	100,296	102,253
Personalaufwand Σ	539,181	565,293	590,887	620,227	645,389	673,091	708,181	741,104	775,094	808,863

Personalaufwand der Ämter 2013 - 2022



Ein Vollkraftwert (VKW) entspricht einer Person mit 100% Beschäftigung. Die VKW in dieser Grafik beinhalten auch Beurlaubte.



Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung 2022

Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgebergesamtaufwandes ohne Sachkosten

Beamt*innen – Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Bezüge in den einzelnen Besoldungsgruppen

Beamt*innen	Jahres- durchschnitt	Versorgungs- umlage	Beihilfe- umlage	Aktivauf- wand	Versorgungs- umlage	Beihilfe- umlage	Passiv- aufwand	Gesamt- aufwand
A 6*	40.207,92 €	14.876,93 €	3.264,00 €	58.348,85 €	10.373,64 €	5.903,41 €	16.277,05 €	74.625,90 €
A 7	39.166,44 €	14.491,58 €	3.264,00 €	56.922,02 €	10.104,94 €	5.665,95 €	15.770,89 €	72.692,91 €
A 8	41.611,56 €	15.396,28 €	3.264,00 €	60.271,84 €	10.735,78 €	6.223,44 €	16.959,22 €	77.231,06 €
A 9 m.D.	46.566,96 €	17.229,78 €	3.264,00 €	67.060,74 €	12.014,28 €	7.353,27 €	19.367,54 €	86.428,28 €
A 9 g. D.	40.093,80 €	14.834,71 €	3.264,00 €	58.192,51 €	10.344,20 €	5.877,39 €	16.221,59 €	74.414,09 €
A 10	49.446,36 €	18.295,15 €	3.264,00 €	71.005,51 €	12.757,16 €	8.009,77 €	20.766,93 €	91.772,44 €
A 11	54.856,20 €	20.296,79 €	3.264,00 €	78.416,99 €	14.152,90 €	9.243,21 €	23.396,11 €	101.813,11 €
A 12	61.072,20 €	22.596,71 €	3.264,00 €	86.932,91 €	15.756,63 €	10.660,46 €	26.417,09 €	113.350,00 €
A 13 g. D.	69.415,68 €	25.683,80 €	3.264,00 €	98.363,48 €	17.909,25 €	12.562,78 €	30.472,02 €	128.835,50 €
A 13 h. D.	67.225,68 €	24.873,50 €	3.264,00 €	95.363,18 €	17.344,23 €	12.063,46 €	29.407,68 €	124.770,86 €
A 14	74.868,96 €	27.701,52 €	3.264,00 €	105.834,48 €	19.316,19 €	13.806,12 €	33.122,31 €	138.956,79 €
A 15	85.018,92 €	31.457,00 €	3.264,00 €	119.739,92 €	21.934,88 €	16.120,31 €	38.055,20 €	157.795,12 €
A 16	95.109,00 €	35.190,33 €	3.264,00 €	133.563,33 €	24.538,12 €	18.420,85 €	42.958,97 €	176.522,30 €

*Gesetz zur Änderung des LBesG BW und anderer Rechtsvorschriften vom 15.10.2020 Streichung Besoldungsgruppe A5 und Besoldungsgruppe A6 nur noch für Übergänge aus dem einfachen Dienst

Beschäftigte nach TVÖD – Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Vergütungen in den einzelnen Entgeltgruppen

Beschäftigte VKA	Jahres- durchschnitt	Leistungs- elemente	Sonder- zahlung	Jahres- brutto	Sozialver- sicherung	Unfallver- sicherung	ZVK- Aufwand	Aktiv- bezüge	ZVO- Umlage	Gesamt- aufwand
EG 2	30.610,44 €	612,21 €	2.028,20 €	33.250,85 €	6.650,17 €	159,14 €	3.022,50 €	43.082,66 €	169,58 €	43.252,24 €
EG 2 Ü	31.740,00 €	634,80 €	2.103,04 €	34.477,84 €	6.895,57 €	159,14 €	3.134,04 €	44.666,58 €	175,84 €	44.842,42 €
EG 3	34.467,36 €	689,35 €	2.283,75 €	37.440,46 €	7.488,09 €	159,14 €	3.403,34 €	48.491,03 €	190,95 €	48.681,97 €
EG 4	34.176,84 €	683,54 €	2.264,50 €	37.124,88 €	7.424,98 €	159,14 €	3.374,65 €	48.083,64 €	189,34 €	48.272,98 €
EG 5	35.647,68 €	712,95 €	2.361,96 €	38.722,59 €	7.744,52 €	159,14 €	3.519,88 €	50.146,13 €	197,49 €	50.343,62 €
EG 6	36.992,28 €	739,85 €	2.451,05 €	40.183,17 €	8.036,63 €	159,14 €	3.652,65 €	52.031,60 €	204,93 €	52.236,53 €
EG 7	38.622,24 €	772,44 €	2.559,05 €	41.953,73 €	8.390,75 €	159,14 €	3.813,59 €	54.317,21 €	213,96 €	54.531,17 €
EG 8	39.477,00 €	789,54 €	2.615,68 €	42.882,22 €	8.576,44 €	159,14 €	3.897,99 €	55.515,80 €	218,70 €	55.734,50 €
EG 9A	45.532,32 €	910,65 €	2.666,68 €	49.109,64 €	9.821,93 €	159,14 €	4.464,07 €	63.554,78 €	250,46 €	63.805,24 €
EG 9B	47.783,52 €	955,67 €	2.798,52 €	51.537,71 €	10.307,54 €	159,14 €	4.684,78 €	66.689,17 €	262,84 €	66.952,01 €
EG 9C	46.327,08 €	926,54 €	2.713,22 €	49.966,84 €	9.993,37 €	159,14 €	4.541,99 €	64.661,34 €	254,83 €	64.916,17 €
EG 10	51.563,76 €	1.031,28 €	3.019,92 €	55.614,95 €	11.122,99 €	159,14 €	5.055,40 €	71.952,48 €	283,64 €	72.236,12 €
EG 11	55.639,92 €	1.112,80 €	3.258,64 €	60.011,36 €	12.002,27 €	159,14 €	5.455,03 €	77.627,81 €	306,06 €	77.933,87 €
EG 12	62.693,88 €	1.253,88 €	3.671,77 €	67.619,53 €	13.523,91 €	159,14 €	6.146,62 €	87.449,19 €	344,86 €	87.794,05 €
EG 13	64.616,52 €	1.292,33 €	2.788,20 €	68.697,05 €	13.739,41 €	159,14 €	6.244,56 €	88.840,17 €	350,35 €	89.190,52 €
EG 14	72.488,04 €	1.449,76 €	3.127,86 €	77.065,66 €	15.413,13 €	159,14 €	7.005,27 €	99.643,20 €	393,03 €	100.036,24 €
EG 15	83.560,32 €	1.671,21 €	3.605,63 €	88.837,15 €	17.767,43 €	159,14 €	8.075,30 €	114.839,02 €	453,07 €	115.292,09 €
EG 15 Ü	109.319,64 €	2.186,39 €	4.717,14 €	116.223,18 €	23.244,64 €	159,14 €	10.564,69 €	150.191,64 €	592,74 €	150.784,38 €

Kosten eines Arbeitsplatzes TVÖD-Sozial und Erziehungsdienst 2022

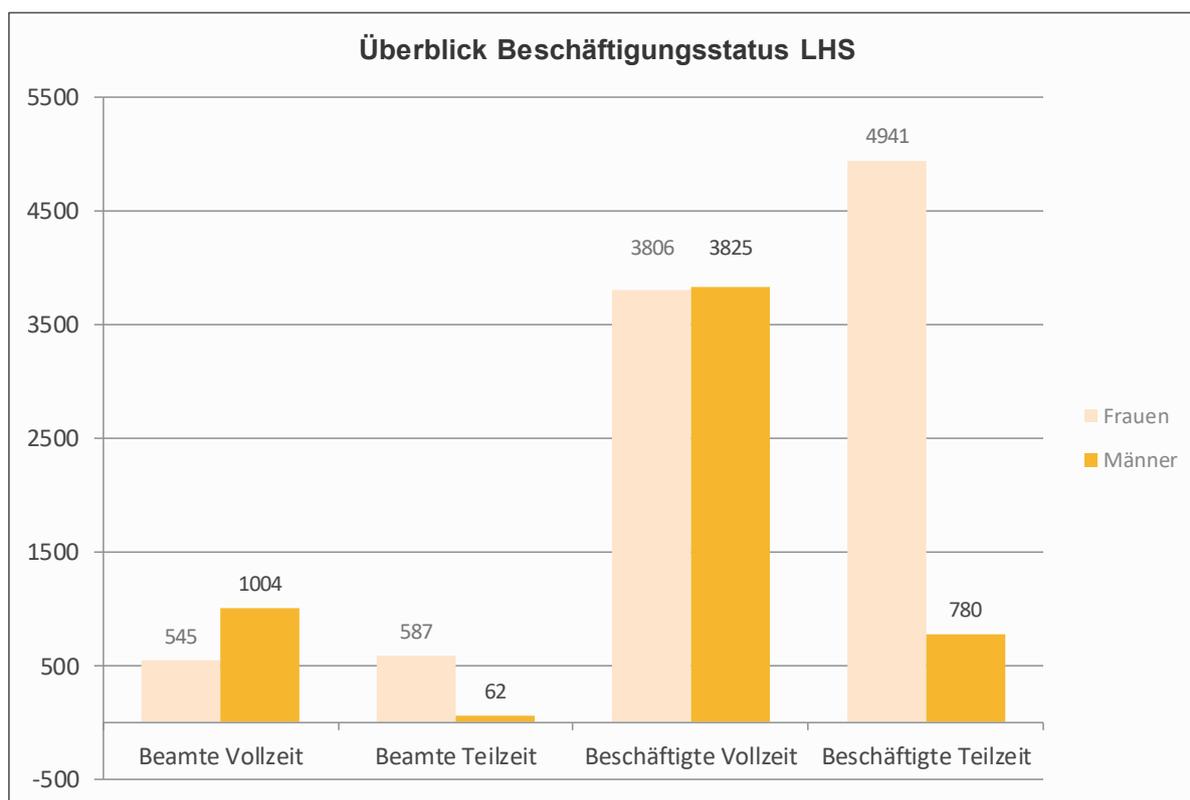
Darstellung des durchschnittlichen jährlichen Arbeitgebergesamtaufwandes ohne Sachkosten im TVÖD-Sozial und Erziehungsdienst.

Beschäftigte SuE	Jahres-durchschnitt	Leistungs-elemente	Sonder-zahlung	Jahresbrutto	Sozialver-sicherung	Unfallver-sicherung	ZVK-Aufwand	Aktiv-bezüge	ZVO-Umlage	Gesamt-aufwand
S 2	27.485,52 €	549,71 €	1.821,14 €	29.856,38 €	5.971,28 €	159,14 €	2.713,94 €	38.700,73 €	152,27 €	38.853,00 €
S 3	35.039,52 €	700,79 €	2.321,66 €	38.061,97 €	7.612,39 €	159,14 €	3.459,83 €	49.293,34 €	194,12 €	49.487,45 €
S 4	37.380,48 €	747,61 €	2.476,77 €	40.604,86 €	8.120,97 €	159,14 €	3.690,98 €	52.575,95 €	207,08 €	52.783,04 €
S 8 a	40.258,32 €	805,17 €	2.667,45 €	43.730,94 €	8.746,19 €	159,14 €	3.975,14 €	56.611,40 €	223,03 €	56.834,43 €
S 8 b	43.615,44 €	872,31 €	2.889,89 €	47.377,64 €	9.475,53 €	159,14 €	4.306,63 €	61.318,93 €	241,63 €	61.560,56 €
S 9	46.288,44 €	925,77 €	3.066,99 €	50.281,20 €	10.056,24 €	159,14 €	4.570,56 €	65.067,15 €	256,43 €	65.323,58 €
S 10**	52.534,56 €	1.050,69 €	3.076,77 €	56.662,03 €	11.332,41 €	159,14 €	5.150,58 €	73.304,15 €	288,98 €	73.593,12 €
S11a**	47.938,68 €	958,77 €	2.807,61 €	51.705,06 €	10.341,01 €	159,14 €	4.699,99 €	66.905,20 €	263,70 €	67.168,90 €
S 11 b	44.474,76 €	889,50 €	2.604,74 €	47.968,99 €	9.593,80 €	159,14 €	4.360,38 €	62.082,31 €	244,64 €	62.326,96 €
S 12	52.439,76 €	1.048,80 €	3.071,22 €	56.559,78 €	11.311,96 €	159,14 €	5.141,28 €	73.172,16 €	288,45 €	73.460,61 €
S 13	50.659,80 €	1.013,20 €	2.966,98 €	54.639,97 €	10.927,99 €	159,14 €	4.966,77 €	70.693,88 €	278,66 €	70.972,54 €
S 13 Ü**	56.180,76 €	1.123,62 €	3.290,32 €	60.594,70 €	12.118,94 €	159,14 €	5.508,06 €	78.380,83 €	309,03 €	78.689,86 €
S 14	50.046,00 €	1.000,92 €	2.931,03 €	53.977,95 €	10.795,59 €	159,14 €	4.906,60 €	69.839,27 €	275,29 €	70.114,56 €
S 15	50.807,76 €	1.016,16 €	2.975,64 €	54.799,56 €	10.959,91 €	159,14 €	4.981,28 €	70.899,89 €	279,48 €	71.179,37 €
S 16	54.367,68 €	1.087,35 €	3.184,13 €	58.639,17 €	11.727,83 €	159,14 €	5.330,30 €	75.856,44 €	299,06 €	76.155,50 €
S 17	58.563,84 €	1.171,28 €	3.429,89 €	63.165,01 €	12.633,00 €	159,14 €	5.741,70 €	81.698,85 €	322,14 €	82.020,99 €
S 18	65.484,36 €	1.309,69 €	3.835,20 €	70.629,25 €	14.125,85 €	159,14 €	6.420,20 €	91.334,44 €	360,21 €	91.694,65 €

Die Entgeltgruppen S 4 ES4 und S 8 b ES4 entfallen.

** nur 1 bis 2 Fälle als Berechnungsgrundlage

Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten 2022



Wie in den Vorjahren ist auch 2022 der Personalbestand angewachsen, im Vergleich zu 2021 netto um 448 aktive Personen und damit stärker als noch im Vorjahr.

Die Anzahl der Frauen in Teilzeit stieg um 214 Personen. Wie auch im Vorjahr steigt die Anzahl der Männer in Teilzeit weiterhin an und erhöhte sich um 71 Personen.

Die Gesamtzahl der Beamt*innen nahm im Vergleich zum Vorjahr um 33 Personen zu.

Im Jahr 2022 sind 1.326 Personen bei der LHS neu eingetreten. Davon sind 770 Personen Vollzeitkräfte und 556 Personen Teilzeitkräfte.

Beamte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	545	3,5%	1004	6,5%	1.549	10,0%	35%	65%
Teilzeit	587	3,8%	62	0,4%	649	4,2%	90%	10%
Beamte Σ	1.132	7,3%	1.066	6,9%	2.198	14,1%	52%	48%
<hr/>								
Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	3806	24,5%	3825	24,6%	7.631	49,1%	50%	50%
Teilzeit	4941	31,8%	780	5,0%	5.721	36,8%	86%	14%
Beschäftigte Σ	8.747	56,3%	4.605	29,6%	13.352	85,9%	66%	34%
<hr/>								
Insgesamt	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
Vollzeit	4.351	28,0%	4.829	31,1%	9.180	59,0%	47%	53%
Teilzeit	5.528	35,5%	842	5,4%	6.370	41,0%	87%	13%
Insgesamt	9.879	63,5%	5.671	36,5%	15.550	100,0%	64%	36%

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2022 waren in der Stadtverwaltung 6.370 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt.

der Verwaltung ist im Vergleich zum Vorjahr von 40,3% auf 41,0% gestiegen.

Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeitenden

Die Anzahl der "Halbtagskräfte" ist leicht angestiegen

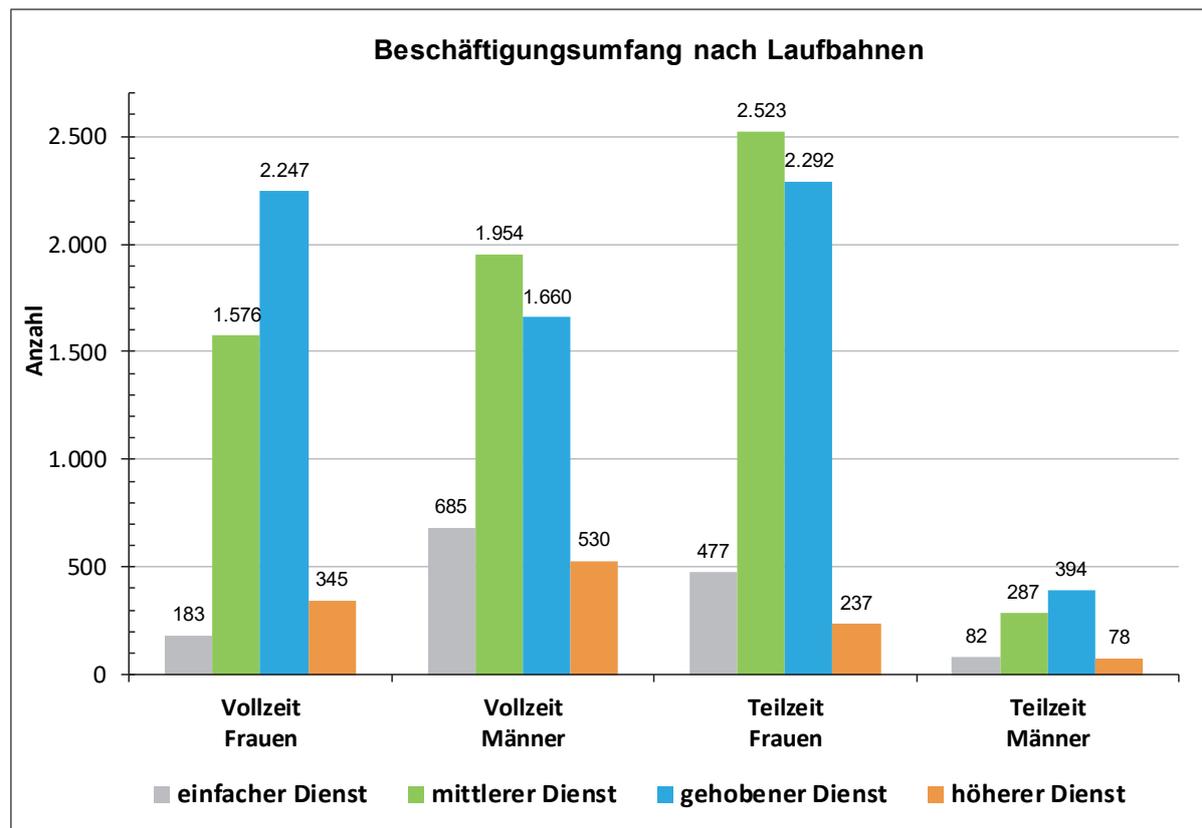
Teilzeitquote	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stadtverwaltung	40,9%	39,8%	40,2%	40,8%	40,6%	39,9%	40,3%	41,0%

Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21% bis 40%	41% bis 60%	61% bis 80%	81% bis 99%	Halbtagskräfte mit 50%
Beamte						
Männer	0 0,0%	0 0,0%	14 0,2%	27 0,5%	21 0,4%	9 0,2%
Frauen	0 0,0%	44 0,8%	232 4,0%	241 4,1%	70 1,2%	140 2,4%
Beamte Σ	0 0,0%	44 0,8%	246 4,2%	268 4,6%	91 1,6%	149 2,6%
Beschäftigte						
Männer	161 2,8%	48 0,8%	166 2,8%	256 4,4%	149 2,6%	97 1,7%
Frauen	442 7,6%	492 8,4%	1.574 27,0%	1.796 30,8%	637 10,9%	828 14,2%
Beschäftigte Σ	603 10,3%	540 9,3%	1.740 29,8%	2.052 35,2%	786 13,5%	925 15,9%
Insgesamt	603	584	1.986	2.320	877	1.074
- 2022 -	10,3%	10,0%	34,0%	39,8%	15,0%	18,4%
Frauenanteil	73,3%	91,8%	90,9%	87,8%	80,6%	90,1%
Vergleich Vorjahr:						
Insgesamt	561	555	1.917	2.227	825	1.048
- 2021 -	9,6%	9,5%	32,9%	38,2%	14,1%	18,0%
Frauenanteil	74,2%	91,5%	91,6%	88,5%	80,2%	90,6%

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen 2022

Beamte und Tarifbeschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Σ	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Σ	Teilzeitanteil der Laufbahn	Anteil Vorjahr
einfachen Dienst	183	685	868	477	82	559	39,2%	40,0%
mittleren Dienst	1.576	1.954	3.530	2.523	287	2.810	44,3%	43,8%
gehobenen Dienst	2.247	1.660	3.907	2.292	394	2.686	40,7%	39,6%
höheren Dienst	345	530	875	237	78	315	26,5%	24,3%



Die Übersicht der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zeigt wie in den Vorjahren deutlich, dass die Fallzahl der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im mittleren Dienst am höchsten ist.

Im höheren Dienst nimmt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark ab, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Gleichzeitig ist aber auch zu beobachten, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst zunimmt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Teilzeitanteil im höheren Dienst um 2,2% gestiegen.

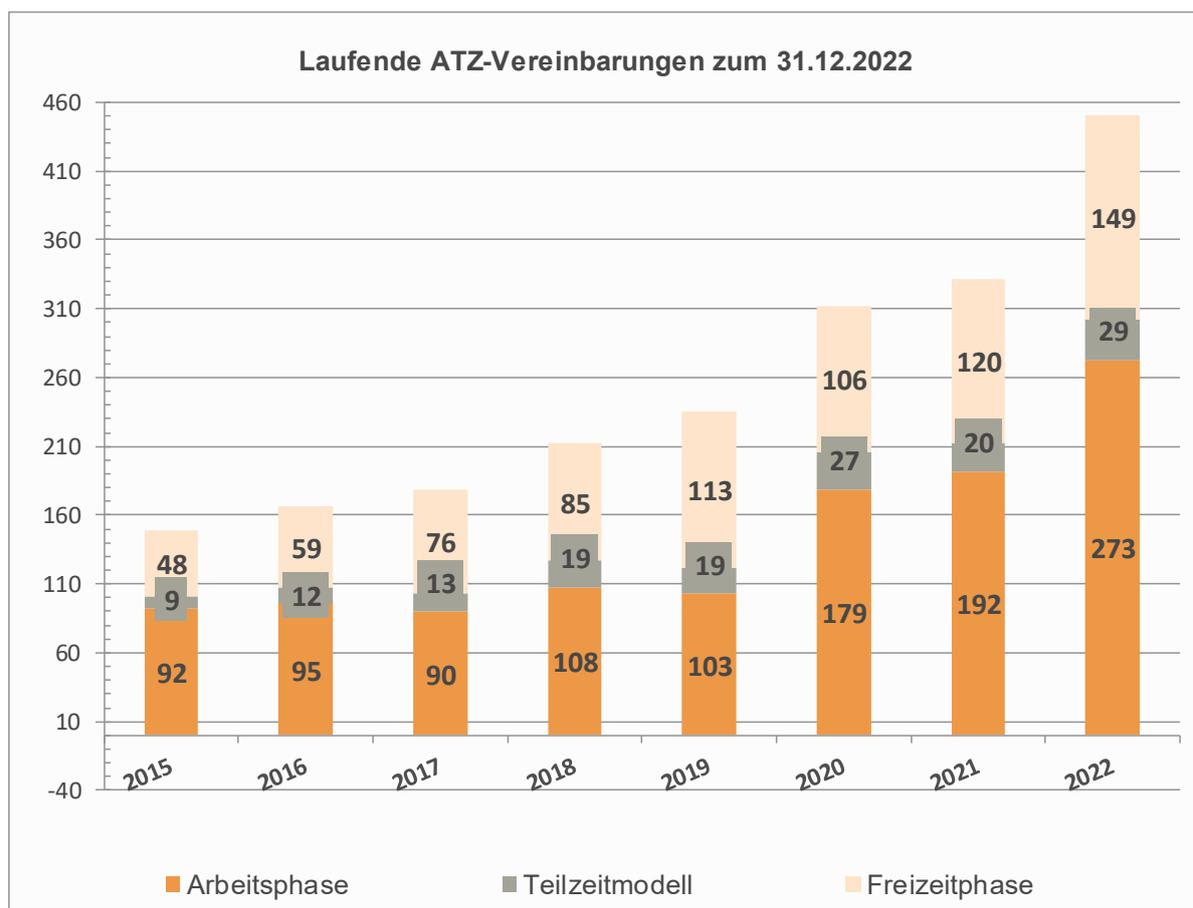
Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamt*innen und Tarifbeschäftigten liegt die im Glossar aufgeführte Einteilung der Laufbahnen zugrunde.

Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt

Die Quote für 2022 zum Stichtag 31.05.2021 ergab, dass bei den Ämtern weitere 252 Beschäftigte und bei den Eigenbetrieben insgesamt 81 Beschäftigte eine Altersteilzeitvereinbarung hätten eingehen können (insgesamt 333). Eingegangen sind 222 Anmeldungen von Interessenten von den Ämtern und 58 Anmeldungen von den

Eigenbetrieben (insgesamt 280 Anmeldungen).

Tatsächlich haben im Jahr 2022 71 Beschäftigte bei den Ämtern und 20 Beschäftigte bei den Eigenbetrieben eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen (insgesamt 91 Vereinbarungen).

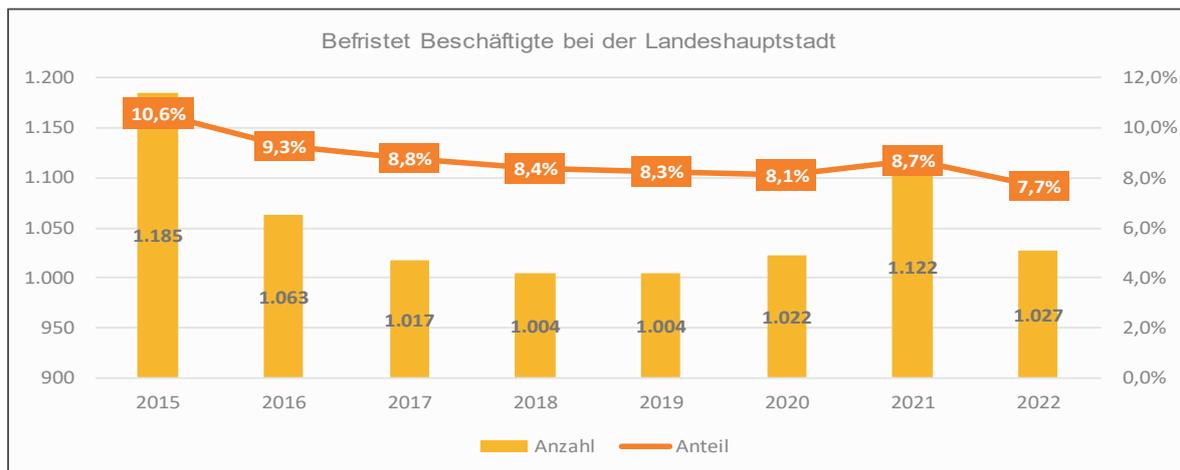


Von den 273 Personen in der Arbeitsphase haben 185 diese im Jahr 2022 begonnen. Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Leider wurde der Tarifvertrag zur Altersteilzeit im öffentlichen Dienst (TV FlexAZ) nicht verlängert. Die Verwaltung wird einen Vorschlag für das weitere Vorgehen erarbeiten.

Berufsgruppen > Laufbahn	TvöD-VKA		TVöD-SuE		TVöD-Pflege		Beamt*innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
einfacher Dienst	4	2	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	23	31	0	19	0	1	0	0
gehobener Dienst	22	39	3	32	0	0	0	1
höherer Dienst	5	2	0	0	0	1	0	0
Σ	54	74	3	51	0	2	0	1

Zahl der befristet Beschäftigten



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

1. Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden beispielsweise geschaffen für

- die kurzfristige Unterstützung in der Corona-Pandemie und in der Flüchtlingskrise Ukraine
- weiterhin andauernde Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich wie Stadtquartier 205,0 PlusENERGY@SCHOOL, RAMONA, Radschnellwege, Zukunftswerkstatt Mobilität, Strategisches Flächenmanagement und Projektplanung Kita, I-WAES, Neckarpark Mobilfunk Kleinzellentechnik, Masterplan Urbane Räume, Straßenbaumkonzeption 2.0, Villa Berg, Entwicklung und Vermarktung städtischer Areale, Stuttgart 21, die Digitalisierung der Bauakten im Baurechtsamt, Digitaler Zwilling Mobilität und Umwelt, Bodenschätzung digital, Lebenswerte Stadt, Klimaschutzpaket Energiesparprogramm, Rosenstein, neuer Stadtraum B 14, Parkraummanagement, Ausgleich des Mehraufwands durch das zusätzliche Angebot der vertieften baurechtlichen Vorberatung, Förderung Privates Laden, Klimaneutrale Kommunalverwaltung, Projekt MAURICE, Friedhofs-Informations-Management,
- andauernde Projekte im Schul- und Sozialbereich wie die Geflüchteten thematik, Fachdienst Pflege im Bürgerservice

Leben im Alter, Projekt ReFIT - Regionale Förderung von Inklusion und Teilhabe, Einrichtung einer regionalen Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Pflegeberufsreform etc.

- Projekt "KOMBINE" sowie die Betriebs-sportkonzeption im Amt 52 bis 2025
- Urban Sports Area (Österreichischer Platz), Urbane Bewegungsräume, Jugendsportkonzeption, Kindersportakte (Minisport), TCM (Tax Compliance) im Amt 52 jeweils noch bis Ende 2023
- Aushilfen zur Durchführung und Auswertung des Zensus' 2022 im Amt 12
- Schulgesundheitsfachkräfte zur Durchführung des Projektes "Schulgesundheitspflege auf neuen Wegen"

2. Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Elternzeit und Beurlaubung

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

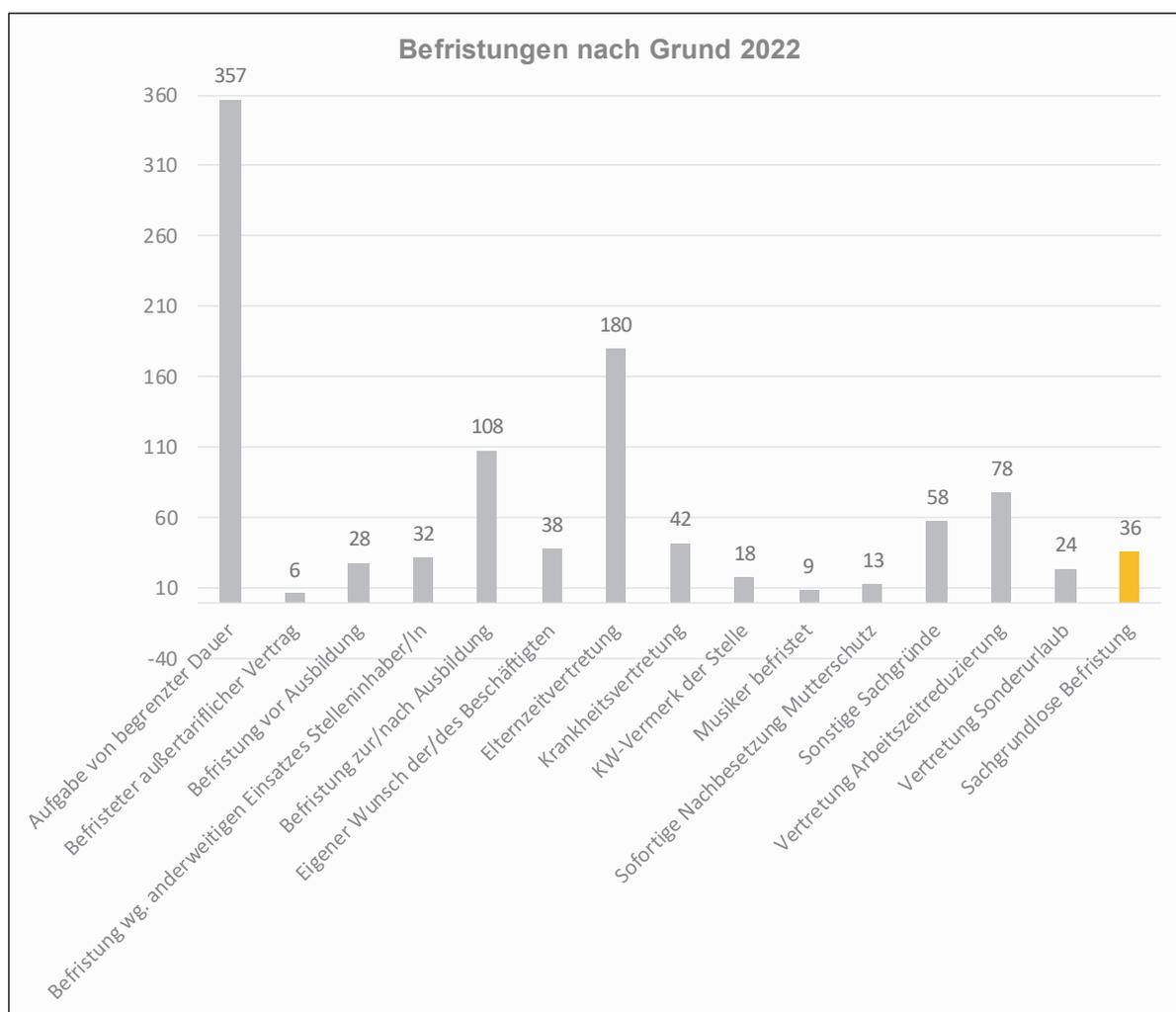
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2022

Amt/Eb	Tarif-Besch.	davon befristet Beschäftigte					Teilzeit-anteil Befrist.
		w	m	Σ	in %	Frauen-anteil	
Bürgermeisteramt	255	6	19	25	9,8%	24,0%	56,0%
Gemeinderatsfraktionen	16	1	3	4	25,0%	25,0%	50,0%
Haupt- und Personalamt	368	5	6	11	3,0%	45,5%	54,5%
Statistisches Amt	38	6	5	11	28,9%	54,5%	54,5%
Amt für Revision	20	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Bezirksämter	189	0	4	4	2,1%	0,0%	100,0%
DO.IT	184	4	1	5	2,7%	80,0%	40,0%
Stadtkämmerei	183	1	4	5	2,7%	20,0%	60,0%
Liegenschaftsamt	138	3	8	11	8,0%	27,3%	27,3%
Jobcenter	538	7	18	25	4,6%	28,0%	64,0%
Rechtsamt	8	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	699	18	16	34	4,9%	52,9%	41,2%
Standesamt	30	0	3	3	10,0%	0,0%	66,7%
Amt für Umweltschutz	149	8	12	20	13,4%	40,0%	40,0%
Branddirektion	45	2	3	5	11,1%	40,0%	40,0%
Schulverwaltungsamt	809	2	18	20	2,5%	10,0%	85,0%
Kulturamt	744	20	65	85	11,4%	23,5%	62,4%
Sozialamt	378	5	8	13	3,4%	38,5%	46,2%
Jugendamt	3.890	40	352	392	10,1%	10,2%	73,5%
Amt für Sport und Bewegung	79	14	7	21	26,6%	66,7%	81,0%
Gesundheitsamt	317	31	79	110	34,7%	28,2%	60,0%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	232	6	15	21	9,1%	28,6%	52,4%
Stadtmessungsamt	160	3	6	9	5,6%	33,3%	55,6%
Baurechtsamt	112	3	3	6	5,4%	50,0%	100,0%
Hochbauamt	216	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Tiefbauamt	482	11	12	23	4,8%	47,8%	56,5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	477	15	7	22	4,6%	68,2%	9,1%
Eigenbetrieb ELW	983	22	63	85	8,6%	25,9%	92,9%
Eigenbetrieb SES	337	3	2	5	1,5%	60,0%	40,0%
Eigenbetrieb AWS	949	10	1	11	1,2%	90,9%	0,0%
Eigenbetrieb STB	327	22	19	41	12,5%	53,7%	9,8%
Stadtverwaltung Σ	13.352	268	759	1.027	7,7%	73,9%	63,4%
Vergleich Vorjahr 2021	12.914	832	290	1.122	8,7%	74,2%	59,8%

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

Befristungen nach Grund 12/2022

Befristungen mit Sachgrund	Anzahl	Anteil
Aufgabe von begrenzter Dauer	357	34,8%
Befristeter außertariflicher Vertrag	6	0,6%
Befristung vor Ausbildung	28	2,7%
Befristung wg. anderweitigen Einsatzes Stelleninhaber/In	32	3,1%
Befristung zur/nach Ausbildung	108	10,5%
Eigener Wunsch der/des Beschäftigten	38	3,7%
Elternzeitvertretung	180	17,5%
Krankheitsvertretung	42	4,1%
KW-Vermerk der Stelle	18	1,8%
Musiker befristet	9	0,9%
Sofortige Nachbesetzung Mutterschutz	13	1,3%
Sonstige Sachgründe	58	5,6%
Vertretung Arbeitszeitreduzierung	78	7,6%
Vertretung Sonderurlaub	24	2,3%
Sachgrundlose Befristung	36	3,5%
Stadtverwaltung Σ	1.027	100%
Befristungen Stadtverwaltung Σ Vorjahr insgesamt	1.122	
Sachgrundlose Befristungen Σ Vorjahr	50	



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

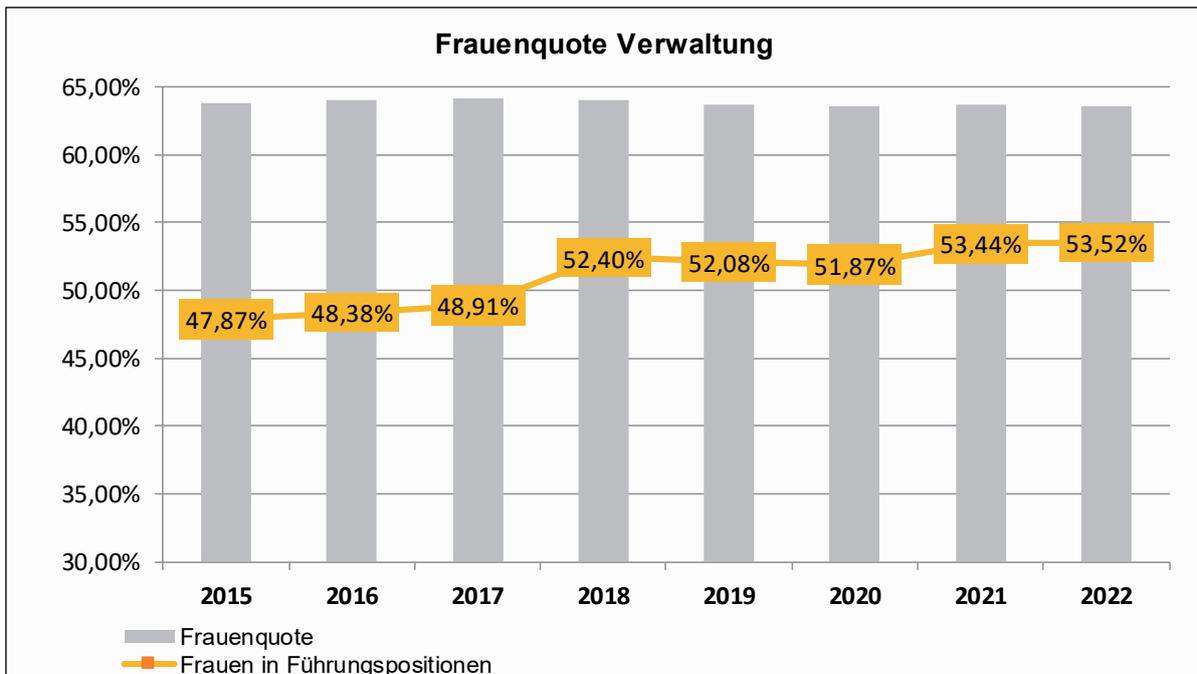
Amt/Eb	w	m	Σ	Begründung
Einzelfälle	8	4	12	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und werden deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergegeben.
Amt für öffentliche Ordnung	3	8	11	Aufgrund der besonderen Umstände bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidungen über deren Eignung nach einem vollen Kalenderjahr treffen. Bei Eignung folgt in der Regel ein unbefristeter Vertrag.
Schulverwaltungsamt	13	0	13	Durch das Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDRs 199/2011 und 6/2013) soll bis zum Jahr 2020 eine flächendeckende Einführung von Ganztagesgrundschulen erreicht werden. Dies bringt erhebliche Veränderungen in den Betreuungsangeboten mit sich. U.a. aufgrund Verzögerungen bei den notwendigen Baumaßnahmen und pandemiebedingt wird das Ziel voraussichtlich erst mit Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung für Schulkinder ab Schuljahr 2026/27 erreicht. 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, wenn diesem die Qualifikation zur Fachkraft fehlt. Bei entsprechender Eignung erhält diese Personengruppe jedoch im Zeitrahmen von 1-2 Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Auflage, sich als Fachkraft für die Schulkindbetreuung der Stadt Stuttgart nachzuqualifizieren. Dies ist in der Schulkindbetreuung ein Baustein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.
Verwaltung Σ	24	12	36	

Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt



Frauenquote

Verwaltung	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenquote	63,78%	63,97%	64,12%	64,00%	63,65%	63,61%	63,62%	63,53%
Frauen in Führungspositionen	47,87%	48,38%	48,91%	52,40%	52,08%	51,87%	53,44%	53,52%



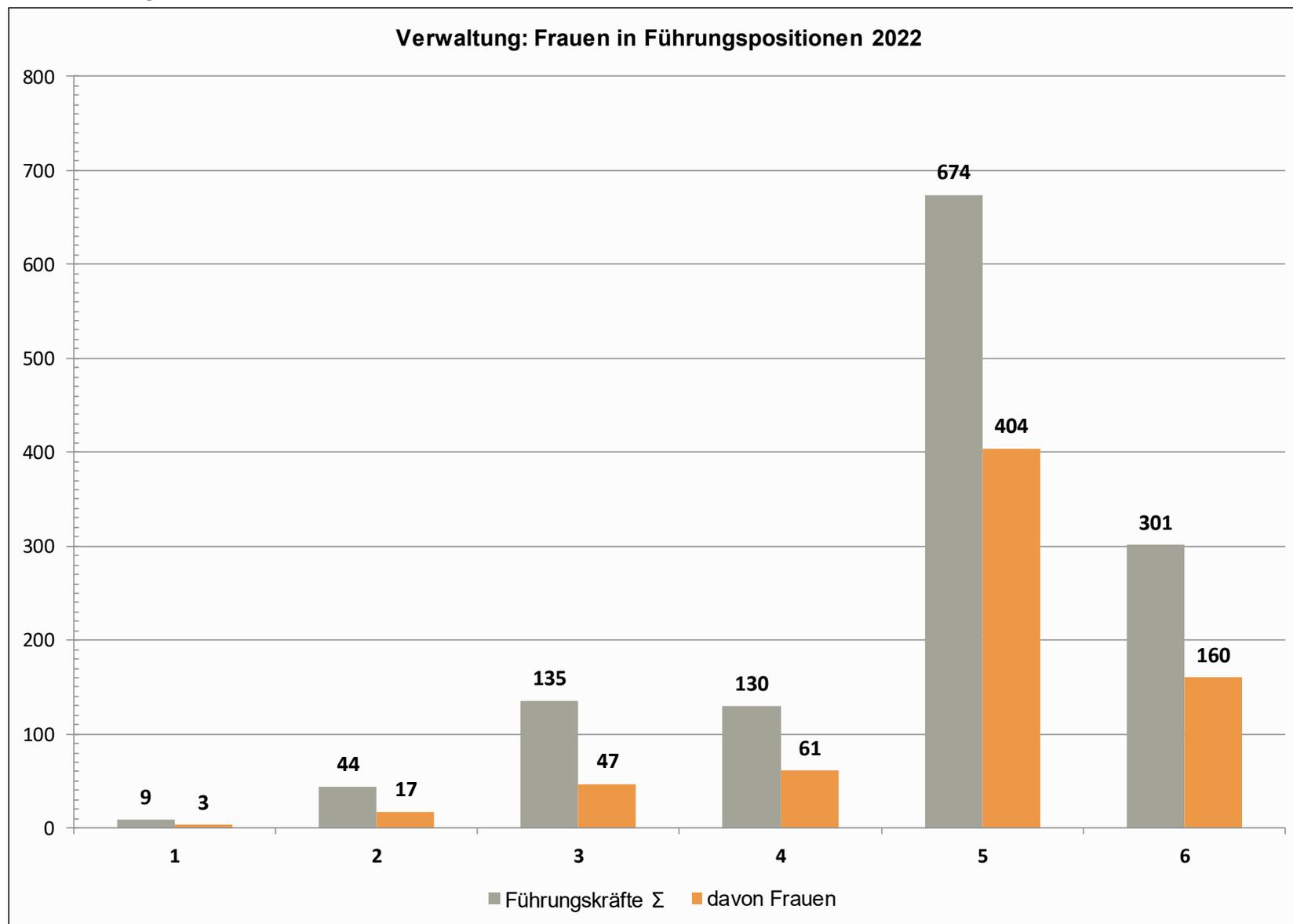
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe

Führungsebenen	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Führungs- kräfte Σ	da- von Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	davon Σ	Frauen %	Führungs- kräfte Σ	da- von Σ	Frauen %									
1. Ebene	10	3	30%	10	3	30%	9	3	33%	10	3	30%	9	3	33%	9	3	33%
2. Ebene	50	19	38%	49	18	37%	50	18	36%	47	18	38%	44	17	39%	44	17	39%
3. Ebene	140	45	32%	143	51	36%	128	44	34%	135	47	35%	130	45	35%	135	47	35%
4. Ebene	108	51	47%	112	57	51%	112	68	61%	112	55	49%	136	63	46%	130	61	47%
5. Ebene ohne KitaL	468	200	43%	445	193	43%	470	200	43%	496	225	45%	454	212	47%	489	233	48%
5. Ebene mit KitaL	661	377	57%	653	379	58%	663	376	57%	683	394	58%	663	404	61%	674	404	60%
6. Ebene	167	62	37%	220	114	52%	215	104	48%	241	120	50%	265	134	51%	301	160	53%
Σ ohne KitaL	943	380	40,30%	979	436	44,54%	984	437	44,41%	1041	468	44,96%	1038	474	45,66%	1108	521	47,02%
Insgesamt	1.136	557	49,03%	1.187	622	52,40%	1.177	613	52,08%	1.228	637	51,87%	1.247	666	53,41%	1.293	692	53,52%

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

- 1. Ebene:** Oberbürgermeister u. Bürgermeister*innen, Leiter*in Persönliches Referat (L/OB, S/OB) u. Rechtsreferat
- 2. Ebene:** Amtsleiter*innen, Geschäftsführer*innen, Bezirksvorsteher*innen, Ltg. Stabsabt. OBM-/BM-Bereich
- 3. Ebene:** Abteilungsleiter*innen, Generalmusikdirektor*in, Leitung Stabsabteilung Fachamt
- 4. Ebene:** Dienststellenleiter*innen, Bereichsleitungen Beratungszentrum ASD/Kindertagesbetreuung/Stadtbibliothek, Bäderleitungen
- 5. Ebene:** Sachgebietsleiter*innen, Einrichtungsleitungen/Kindertagesstätten (Kita), einschließlich Leitungen von Wohngruppen und Kinderhäusern, Leiter*innen allgemein, einschließlich Bezirksleiter*innen, Küchenleitung, Ebenenleitung der Stadtbibliothek / Leitung Stadtteilbibliothek
- 6. Ebene:** Teamleiter*innen, Regionalküchenleitung

Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung Ämter und Eigenbetriebe



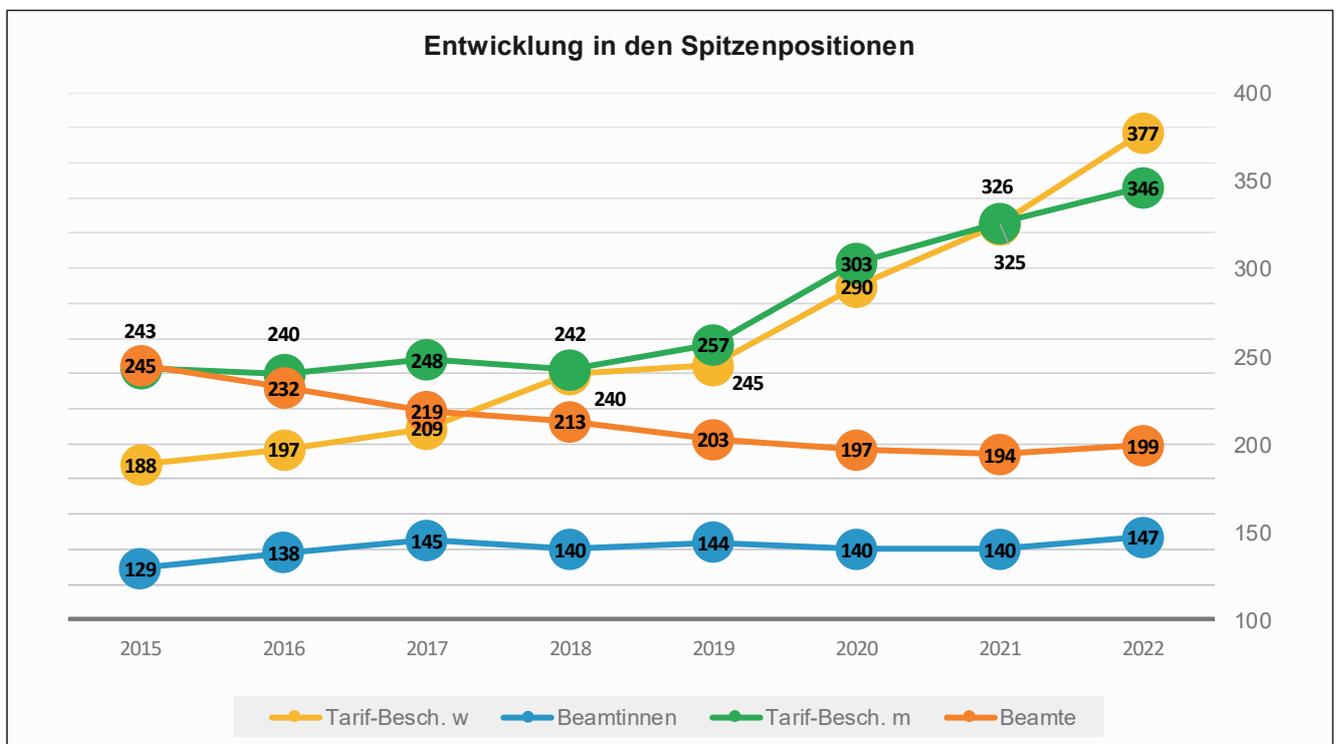
Frauen in Führungspositionen 2022 nach Ämtern / Eigenbetrieben

Führungsebenen		Ebene 1	Ebene 2		Ebene 3	Ebene 4		Ebene 5			Ebene 6	
Amt/Eigenbetrieb	Führungs- personen insgesamt	davon Frauen	Bürger- meister-/Re- ferentinnen	Stabstellen- leiterinnen (BMA)	Amts-/Eigen- betriebs- leiterinnen	Abteilungs- leiterinnen	Dienst- stellen- leiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 4	Sachge- biets- leiterinnen	Einrich- tungs- leiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 5	Teamleiter- innen
Bürgermeisteramt	28	13	3	2			1	3	2			1
Haupt- und Personalamt	44	21				1	1		6			13
Statistisches Amt	17	7							6			1
Amt für Revision	13	5				1			4			
Bezirksämter	34	23			8			1	12			2
DO.IT	35	18				4			4			10
Stadtkämmerei	19	7				1			3			3
Liegenschaftsamt	55	32				3		9	19			1
Jobcenter	1	1			1							
Rechtsamt	133	79			1	1	2		15			60
Amt für öffentliche Ordnung	2	2			1	1						
Standesamt	26	8				2			5			1
Amt für Umweltschutz	41	2							1			1
Branddirektion	37	22				2			11			9
Schulverwaltungsamt	77	53				7		4	7		28	7
Kulturamt	47	34			1	3			20	2		8
Sozialamt	276	230			1	4	13	18	7	169	12	6
Jugendamt	11	4			1	3						
Amt für Sport und Bewegung	19	10							7			3
Gesundheitsamt	31	14				4			10			
Amt für Stadtplanung und Wohnen	23	4							4			
Stadtmessungsamt	16	2			1	1						
Baurechtsamt	28	11				1			8			2
Hochbauamt	65	17				1	4		10			2
Tiefbauamt	33	9				2	2		3			2
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	58	40					12	1	6			21
Eigenbetrieb ELW	41	4					1		1			2
Eigenbetrieb SES	27	3							3			
Eigenbetrieb AWS	27	6				3		2	1			
Eigenbetrieb STB	28	13	3	2			1	3	2			1
Gesamt 2022	1.264	681	3	2	15	45	36	38	175	171	40	155
Davon in Teilzeit (TZ)	TZ 245	TZ 212										
Vergleich Vorjahr 2021	1.247	666	3	2	15	45	36	46	173	179	33	134

Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen

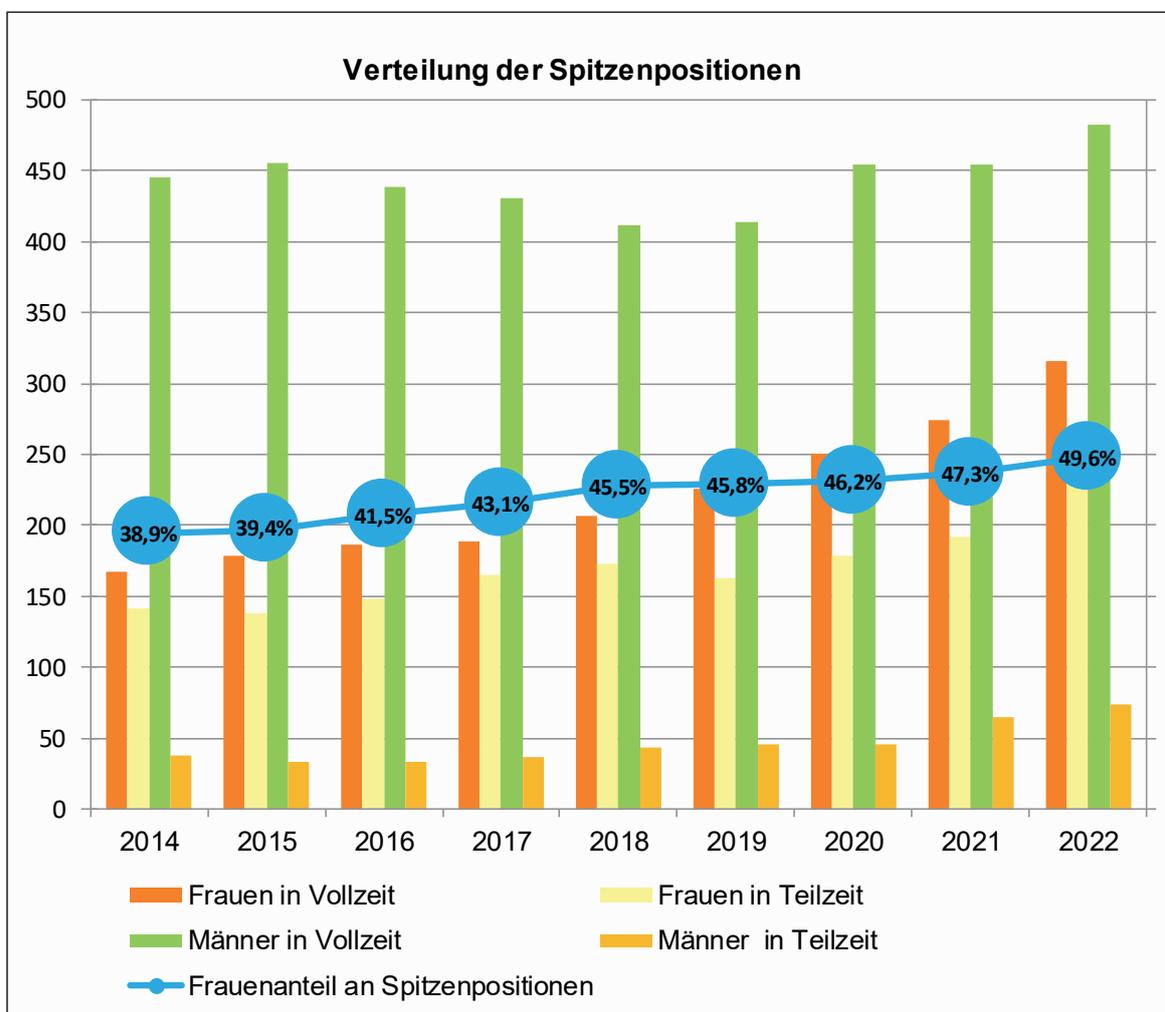
(ab A 13 hD / EG 13) Ämter und Eigenbetriebe

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A 13 hD	39,3%	46,7%	50,0%	48,1%	51,3%	45,3%	47,6%	47,6%
EG 13	44,5%	47,2%	48,8%	53,5%	51,7%	51,5%	53,3%	54,2%
A 14	41,3%	42,5%	45,7%	44,9%	43,8%	44,7%	44,2%	46,7%
EG 14	41,8%	41,6%	42,0%	46,9%	46,0%	45,2%	46,6%	51,4%
A 15	29,3%	31,2%	32,2%	31,8%	37,0%	39,0%	38,3%	37,5%
EG 15	49,1%	51,8%	50,0%	50,8%	52,1%	50,7%	47,4%	48,8%
A 16	15,0%	17,1%	21,1%	26,5%	27,8%	34,4%	35,5%	33,3%
AT	25,0%	21,4%	18,8%	17,6%	20,0%	33,3%	33,3%	30,4%
B-Besoldung	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	32,0%	32,0%	33,3%
Gesamt	39,4%	41,5%	43,1%	45,5%	45,8%	46,2%	47,3%	49,0%



Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl	791	805	807	821	835	849	930	985
davon:								
Männer in Vollzeit	445	455	438	430	411	414	454	454
Männer in Teilzeit	38	33	34	37	44	46	46	65
Männer Σ	483	488	472	467	455	460	500	519
Frauen in Vollzeit	167	179	187	189	207	226	251	274
Frauen in Teilzeit	141	138	148	165	173	163	179	192
Frauen Σ	308	317	335	354	380	389	430	466
Frauenanteil an Spitzenpositionen	38,9%	39,4%	41,5%	43,1%	45,5%	45,8%	46,2%	47,3%



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Nächste Schritte

Zur besseren Koordination der BGM-Aktivitäten in der Verwaltung wurde das bisherige Team für Betriebliche Sozialberatung und Betriebliche Gesundheitsförderung Mitte des Jahres mit einer LHS-Querschnittsfunktion beauftragt und im Rahmen dieser Organisationsänderung als Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beim Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht angesiedelt.

Von dieser Funktion aus erfolgt koordiniert der weitere Ausbau und die kontinuierliche Verbesserung (KVP) des BGM im Netzwerk mit weiteren zentralen Akteuren und den dezentralen Ansprechpartner*innen in den Ämtern und Eigenbetrieben.

Ausbau im Netzwerk

Die LHS ist mit ihren über 50 Organisationseinheiten eine hochgradig diversifizierte und komplexe Organisation mit unterschiedlichsten Aufgabenstellungen.

Daher basieren die weiteren Entwicklungsschritte des BGM in seinen drei Handlungsfeldern (s. Abbildung) auf einem gut abgestimmten Zusammenwirken

- von zentralen Maßnahmen für die gesamte Verwaltung
- ergänzt um spezifische Maßnahmen jeweils in und für die dezentralen Ämter, Betriebe und Dienststellen.

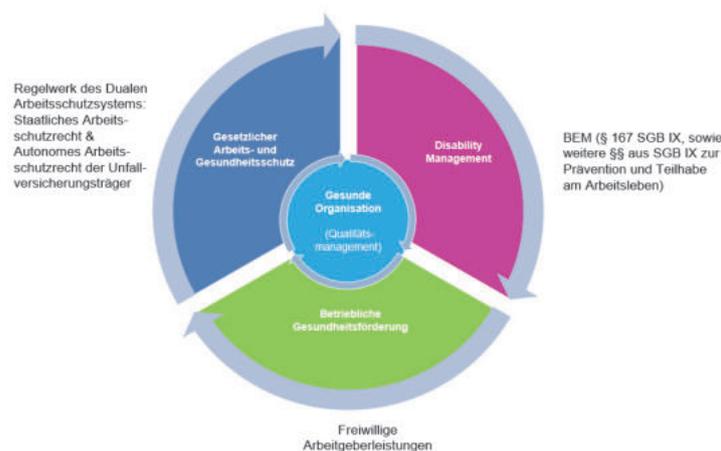
Die Erhebung der Bedarfe und vorrangigen Handlungsfelder erfolgt fortlaufend aus einer Vielzahl an Quellen:

Im Rahmen von Vor-Ort-Begehungen in den unterschiedlichsten Tätigkeitsgebieten der Ämter und Eigenbetriebe, in den amtsinternen Arbeitskreissitzungen für Gesundheit und Soziales mit den zugehörigen jeweiligen Gesundheitsberichten, durch jährliche Berichte und Statistiken von Krankenkassen, durch Meldungen von Verbesserungsbedarfen durch Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, Erkenntnissen aus Beratungsprozessen der Fachdienste Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, der Betrieblichen Sozialberatung, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Personalstellen sowie von diversen weiteren Akteuren der internen und externen Zusammenarbeit.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse fließen in den weiteren systematischen Auf- und Ausbau eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ein.

Umgekehrt liefert das BGM Impulse für andere gesundheitsrelevante Querschnittsprozesse (z.B. für die Weiterbildung, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung), um eine nachhaltig gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu schaffen.

Als Ergänzung zu den internen Netzwerken ist die Verwaltung auch im BGM mit anderen Stadtverwaltungen sowie Unternehmen der Privatwirtschaft vernetzt und in Fachforen aktiv.



Betriebliche Gesundheitsförderung

Bewegung

Die meisten AU¹-Fälle gehen auf die Diagnose „Muskel-Skeletterkrankungen“ zurück - etwa ein Drittel der Deutschen bewegt sich im Alltag zu wenig.

Mit dem Angebot „LHS bewegt sich“ wurde im Herbst 2022 ein Bewegungs- und Sportangebot für alle Mitarbeiter*innen ins Leben gerufen. Zeitlich begrenzte Kurse sollen zu mehr Bewegung und Betriebs-sportangebote zur langfristigen Bindung beitragen. 265 Mitarbeiter*innen nahmen an 23 Kursen teil und die Anzahl der Betriebssportgruppen wuchs auf 13 an.

Die Teilnahme an Events wie z.B. dem Firmenlauf (120 Teilnehmer*innen), beim Stadtradeln (412 Teilnehmer*innen), beim Drachenbootrennen (110 Teilnehmer*innen) oder beim Jedermann-Fahrradrennen (20 Teilnehmer*innen) fördern durch den Spaß an der Bewegung neben der Gesundheit das Teamerleben aber auch das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Gesundheitsaktionen

Im Rahmen einer Kooperation mit der AOK-Böblingen-Stuttgart nutzten 2022 fast 900 Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eines niedrigschwelligen, persönlichen Gesundheits-Check-ups (ohne ärztliche /therapeutische Begleitung) und nahmen am mesana-Gesundheits-Check teil.

Dieses Angebot umfasste eine 48-stündige Messung zur Herzratenvariabilität mithilfe eines Sensors in Kombination mit einem Gesundheitsfragebogen zu den Themen Arbeit, Freizeit und Erholung.

Die Auswertung von beidem ergab ein Bild des allgemeinen Gesundheitszustandes und der Regenerations- und Leistungsfähigkeit, ergänzt um individuelle Handlungsempfehlungen.



Der Sport- und Gesundheitstag der Azubis/Student*innen konnte 2022 erstmals auch wieder in Präsenz stattfinden. Ebenso führten verschiedene Ämter Aktionen durch wie z.B. Gesundheitstage oder Schrittzähler-Challenges.

Weiterbildungsangebote

Das Angebot des BildungsCampus LHS (ehemals Informations- und Weiterbildungszentrum – IWZ) kann von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Seminare und Bewegungsangebote waren Anfang 2022 bedingt durch Corona nur eingeschränkt möglich. Trotzdem konnten im weiteren Jahresverlauf 116 Kurse bzw. Seminare mit 1325 Teilnehmer*innen zum Thema „Arbeits-schutz, Sicherheit und Gesundheit (ASG)“ durchgeführt werden.

¹ AU=Arbeitsunfähigkeit

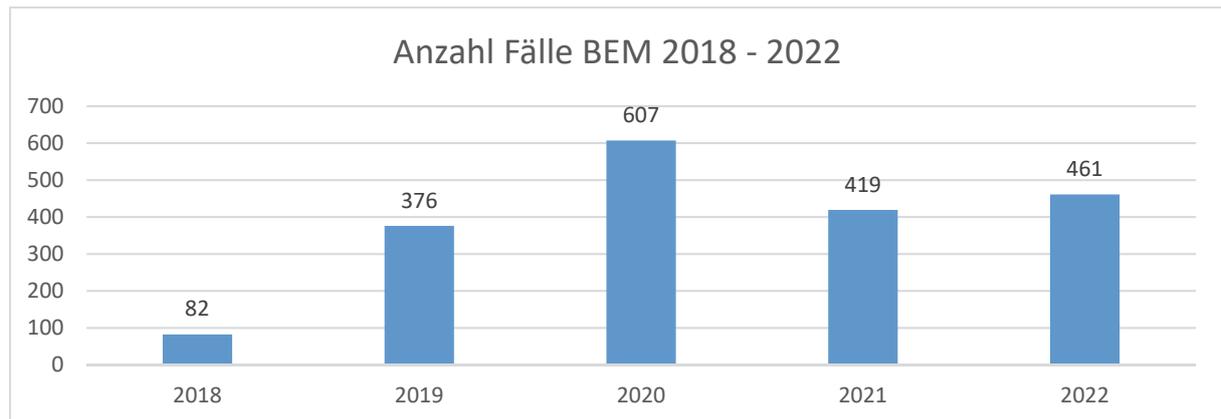
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gem. §167 SGB IX ist für die Arbeitgeber Pflicht. Die Teilnahme an einem BEM ist für Mitarbeiter*innen freiwillig und soll nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen bzw. erleichtern.

Im Vergleich zum Vorjahr mit 419 Verfahren und 1372 Beratungskontakten ist mit 461

Beratungsverfahren im Rahmen von 3575 Kontakten nach dem Corona-bedingten Rückgang wieder ein spürbarer Anstieg zu verzeichnen.

Das liegt zum einen an der verbesserten Personallage, aber auch an der zunehmenden Komplexität von Wiedereingliederungsverfahren, wodurch vermehrte Beratungskontakte erforderlich werden.

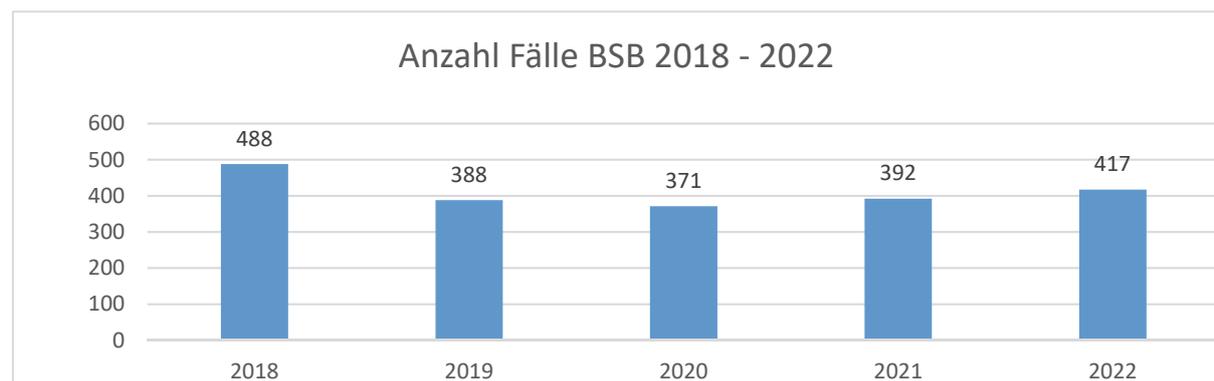


Betriebliche Sozialberatung (BSB)

Die Betriebliche Sozialberatung (BSB) ist eine interne Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte.

Die BSB unterstützte 417 Mitarbeiter*innen in 1145 Beratungskontakten. Themenschwerpunkte waren:

- psychische Belastungen
- Konflikte
- Stress und Überlastung
- private Sorgen
- gesundheitliche Probleme
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Bis Ende 2021 war das Team der Betrieblichen Sozialberatung in Personalunion auch für die Begleitung von BEM-Verfahren zuständig. Durch den Aufbau von Fachstellen für BEM konnten beginnend ab 2022 zwei

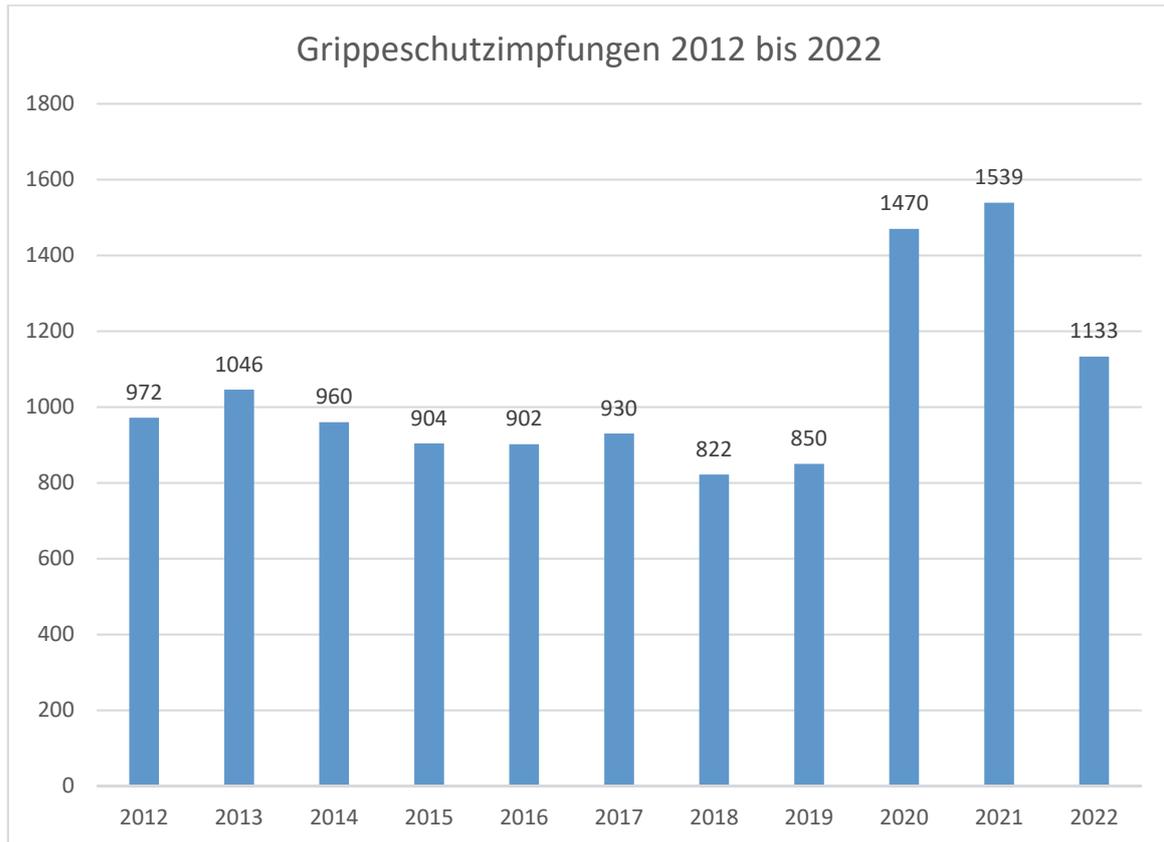
eigenständige Teams gebildet werden, was quantitativ und qualitativ in beiden Beratungsfeldern zu einer verbesserten Unterstützung der Beschäftigten und Führungskräften führt.

Ergänzende Beratungs- und Unterstützungsangebote

Impfungen

Als freiwillige Gesundheitsvorsorgeleistung bietet der arbeitsmedizinische Dienst der LHS allen städtischen Mitarbeiter*innen die

Möglichkeit zur Gripeschutzimpfung. Im Jahr 2022 kam der Schutzimpfung erneut eine größere Bedeutung zu. Es konnten 1133 Gripeschutzimpfungen sowie 220 Corona-Impfungen durchgeführt werden.



Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSiB)

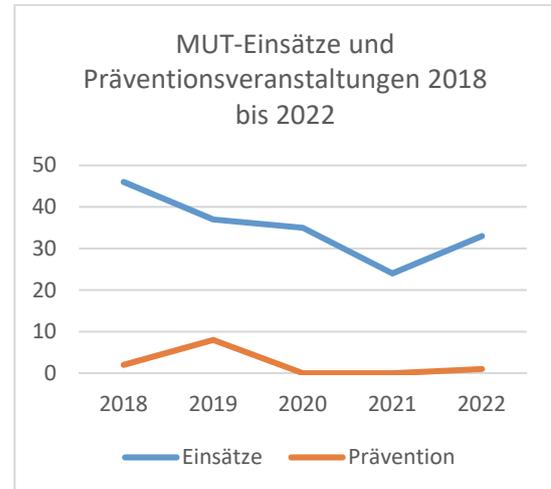
Psychische und psychosomatische Erkrankungen bzw. Beschwerden nehmen seit Jahren in der Bevölkerung zu und sind als Diagnose hauptverantwortlich für Frühverrentungen. Aufgrund langer Wartezeiten in der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung ist schnelle, adäquate Hilfe für Betroffene nur schwer oder zu spät zu erhalten. Beschäftigte der LHS können niedrigschwellig Unterstützung im Rahmen der "Psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb" in Anspruch nehmen. In Kooperation mit der Sonnenbergklinik können Betroffene ein Beratungsgespräch mit Psychotherapeuten und in dringenden Fällen bis zu neun weitere Gesprächstermine in Anspruch nehmen. 2022 zeigte die Auswertung des Programms, dass der Bedarf bei Mitarbeitenden ungebrochen hoch war. Es wurden 200 Termine für Erst- und Folgegespräche wahrgenommen.

Mitarbeiterunterstützungsteam/MUT

Seit mehr als 5 Jahren unterstützt die LHS die Mitarbeiter*innen nach Bedrohungen und Übergriffen durch das Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT).

Das ehrenamtliche Team besteht aus psychosozialen Fachkräften und kollegialen Ersthelfern die nach den Grundsätzen der Bundesvereinigung SbE e. V. (Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen) ausgebildet sind. MUT unterstützt bei der Bewältigung der erlebten Notsituation nach Übergriffen und potentiell traumatisierenden Ereignissen durch Koordination und Stabilisierung.

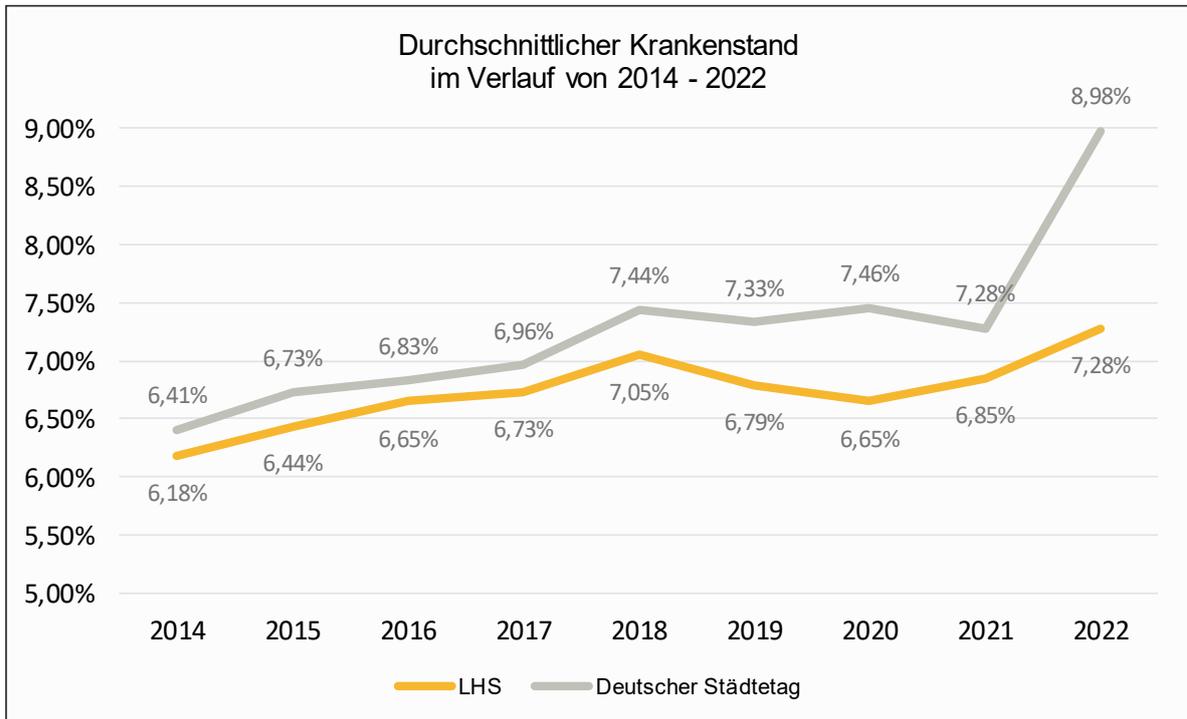
Im Jahre 2022 wurden in 33 Einsätzen 76 betroffene Mitarbeiter*innen betreut und beraten.



Handlungsleitfaden Übergriffe

Als einen weiteren Baustein zum verbesserten Arbeitnehmerschutz wurde der Handlungsleitfaden zum Umgang mit Übergriffen und traumatisierenden Ereignissen am Arbeitsplatz mit Rundschreiben Nr. 031/2022 eingeführt. Dieser soll Führungskräfte und Mitarbeitende besser über Präventionsmöglichkeiten vor und Maßnahmen bei akuten Übergriffereignissen am Arbeitsplatz informieren und er zeigt Möglichkeiten der (juristischen) Nachsorge auf.

Krankenstandsquote



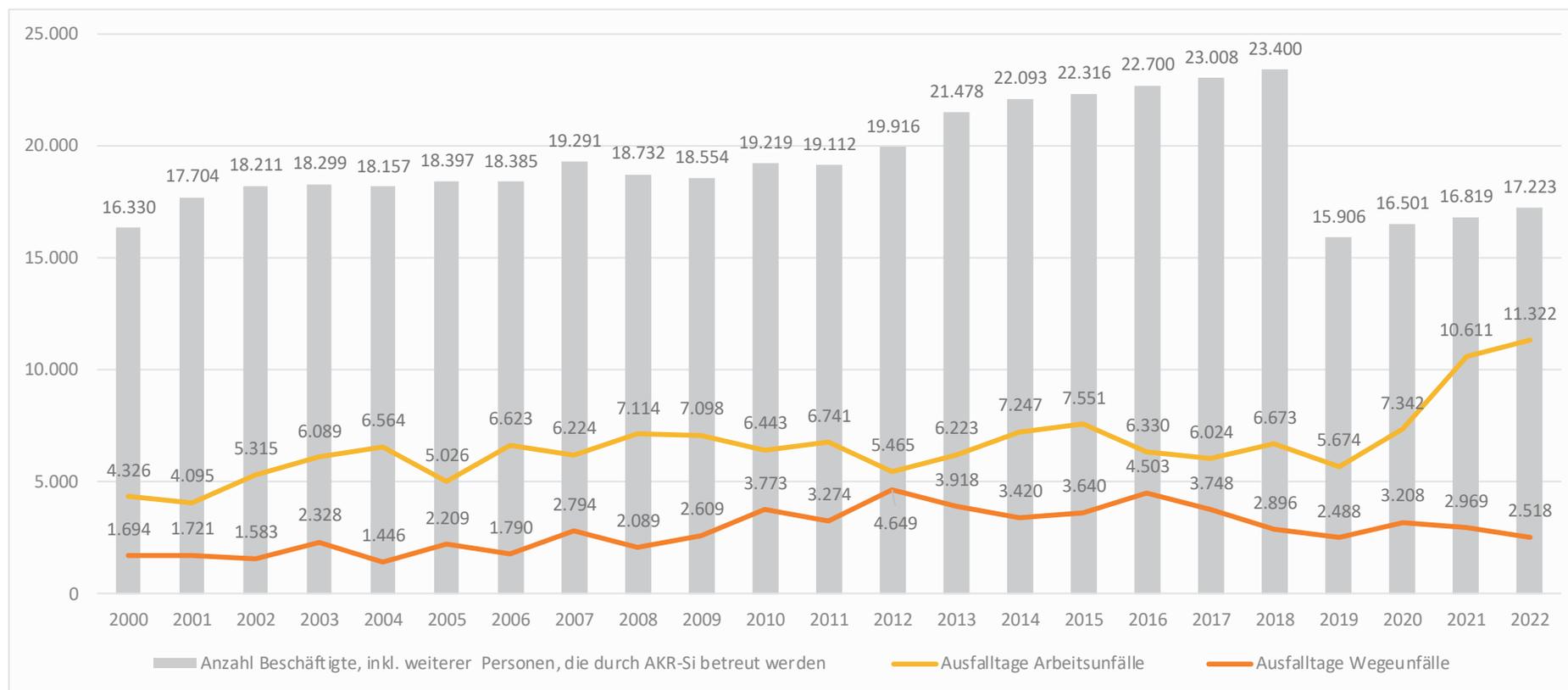
Die Krankenstandsquote 2022 stieg gegenüber dem Vorjahr um 0,43 Prozentpunkte. Im Vergleich dazu stieg die Krankenstandsquote, die bei den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetages erhoben wurde, um 1,07 Prozentpunkte auf 8,98%.

Die Erhebung der Zahlen erfolgt grundsätzlich nach den Vorgaben des Deutschen Städtetages auf Basis von Kalendertagen.

Zielsetzung ist, die Dauer der einzelnen Erkrankungen zu erfassen und damit ein Bild über die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

In den nächsten Jahren liegt unverändert ein Schwerpunkt auf dem systematischen Auf- und Ausbau von zielgruppenspezifischen und passgenauen Programmen zur Gesundheitsförderung und Prävention.

Ausfalltage durch meldepflichtige Wege- und Arbeitsunfälle bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe

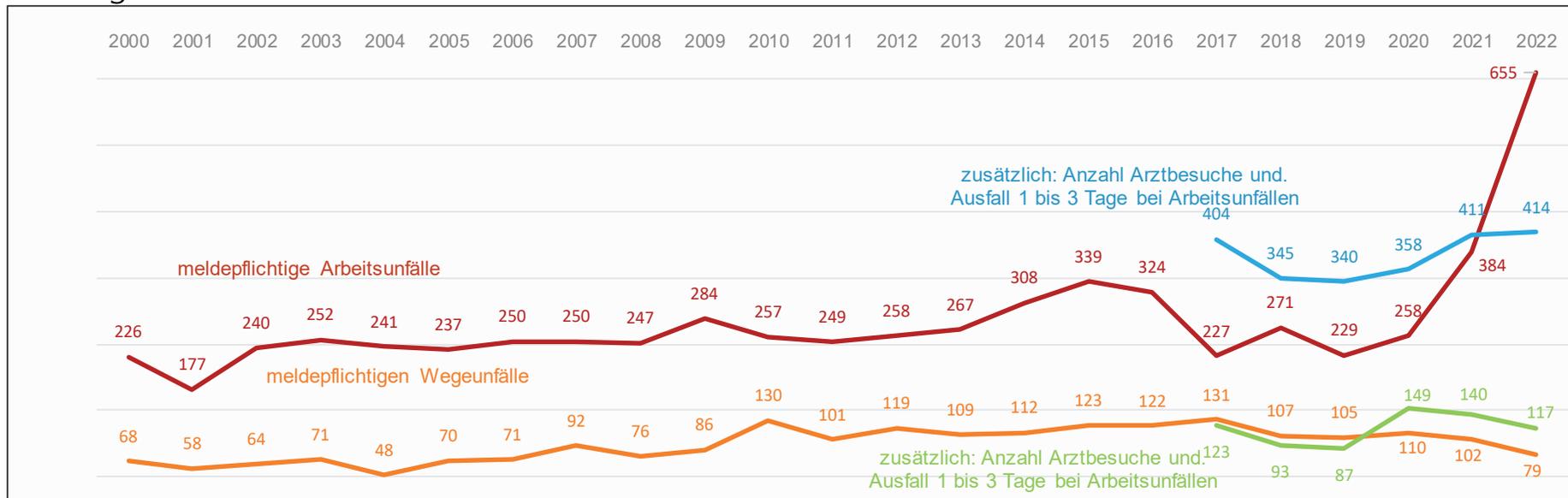


Die Zahl der durch Unfälle entstandenen meldepflichtigen Ausfalltage und die Anzahl der Unfallereignisse ist bei leichtem Mitarbeiterzuwachs gegenüber Vorjahr für Verwaltung und Eigenbetriebe auch gegenüber 2022 deutlich gestiegen. Da Corona-Erkrankungen sowie ggf. auch gemeldete Quarantäne-Zeiten, die einen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit haben, in diese Summe einfließen, ist dieser Anstieg erklärbar. Auch der nochmalige Rückgang der Ausfalltage durch

Wegeunfälle ist durch die Nutzung von Home-Office während der Pandemiephase dazu kongruent.

Die Zahl der erfassten Personen in dieser Statistik umfasst aufgrund der Vorgaben der Unfallversicherung neben den Beschäftigten mit Arbeitsvertrag auch z.B. Praktikanten.

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



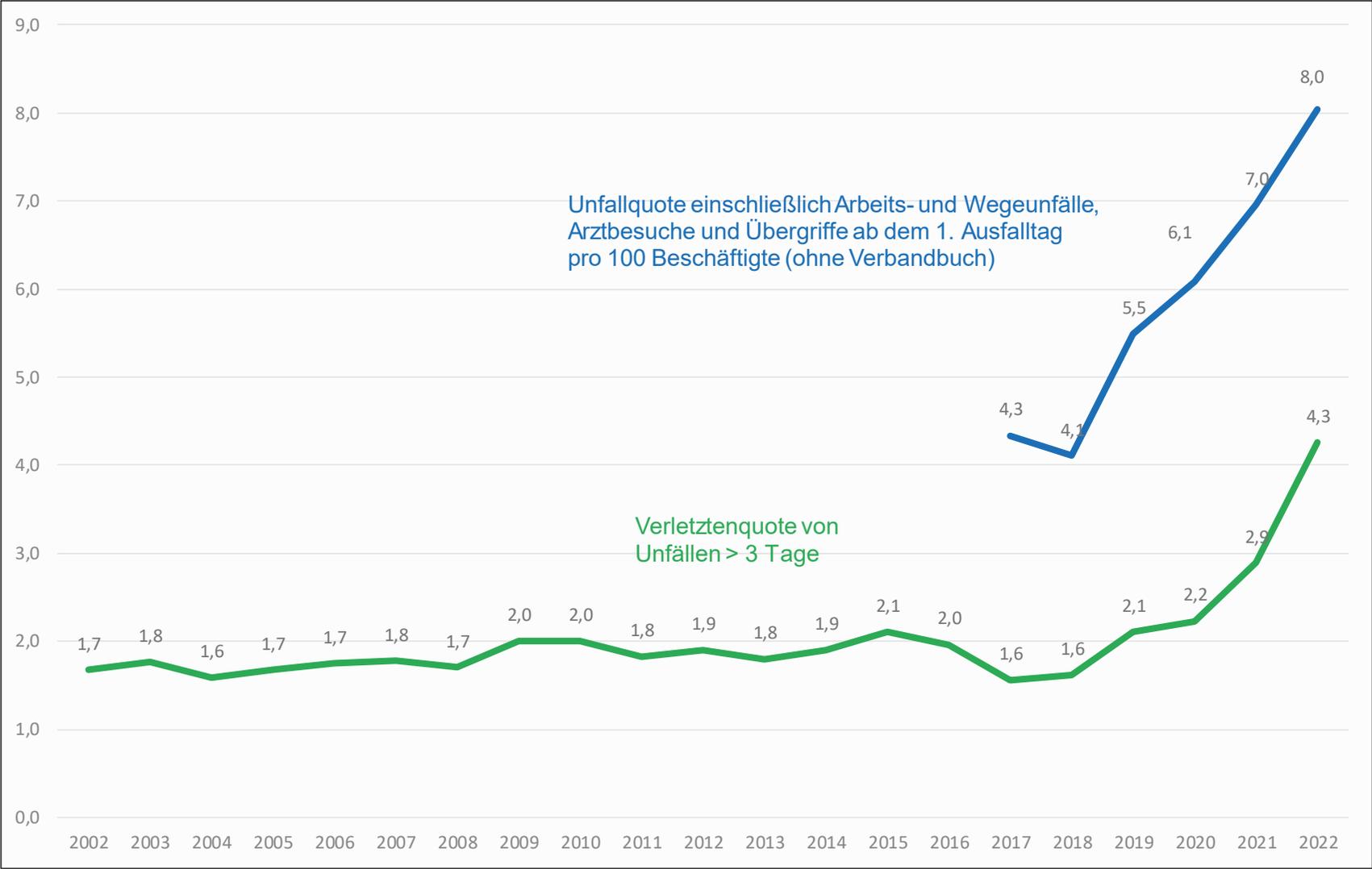
Die Zahl der Unfallereignisse ist in Zahlen im Durchschnitt auch gegenüber 2021 deutlich angestiegen. Dominiert wird dieser Effekt durch eine erhebliche Zunahme von Corona-Erkrankungen aus beruflicher Tätigkeit, die von der gesetzlichen Unfallversicherung reguliert wurden.

Die erst seit einigen Jahren systematisch erfassten Unfälle, die zu einem Arztbesuch oder zu einer Ausfallzeit von 1 bis 3 Tagen geführt hatten, liegt um mehr als den Faktor 2 höher als die Zahl der gesetzlich meldepflichtigen Ereignisse, die nur Unfälle mit mehr als 3 Tagen Ausfallzeit beschreibt. Diese sind absolut als auch proportional gegenüber den Vor-Coronazeit gestiegen und auf gleichen Niveau wie 2021. Die unsicheren Handlungen, die zu Ereignissen mit mittleren Verletzungen führen, lassen sich auch mit den Bedingungen der besonderen Situation während Corona und teilweise auch mit dem Fachkräftemangel korrelieren.

Die Zahl der Wegeunfälle hat wieder abgenommen, dies verläuft jedoch unter Berücksichtigung der Home-Office-Nutzung ungefähr proportional zum Anstieg der Beschäftigtenzahl. Seit Herbst 2016 werden Übergriffsereignisse auf Beschäftigte mit Beleidigung, Bedrohung oder tätlichem Übergriff separat erfasst. In 2022 wurden 120 Ereignisse, gegenüber 133 Ereignissen in 2021 von Beschäftigten schriftlich angezeigt, eine Steigerung von ca. 10% gegenüber Vorjahr und 20% gegenüber 2019. Vor dem Hintergrund der coronabedingten Besuchersteuerung und verminderten Präsenzterminen der Verwaltung ein viel zu hoher Wert, Die Dunkelziffer ist weiterhin als hoch einzuschätzen, was an aus der Presse zu entnehmenden Vorfällen, die sich nicht im Meldeverhalten abbilden, erkennbar ist.

Der Schwerpunkt der Übergriffe findet im Amt für Öffentliche Ordnung sowie im Jobcenter und im Jugendamt statt, aber auch AWS und Tiefbauamt sind betroffen. Einige der Ereignisse sind aus dem Pandemiegeschehen heraus entstanden, die Mehrzahl jedoch nicht.

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



Unfallstatistik bei der Stadtverwaltung inkl. Eigenbetriebe

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beschäftigte 1)	22.316	22.700	23.008	23.400	15.906	16.501	16.819	17.223
Arbeitsunfälle und	339	322	337	270	229	258	384	655
Ausfalltage daraus	6.914	6.616	6.347	6.688	5.674	7.342	10.611	11.322
Wegeunfälle und	124	122	164	122	105	110	102	79
Ausfalltage daraus	3.619	4.503	3.901	2.829	2.488	3.066	2.969	2.518

1) Beschäftigte einschl. Azubis, Leasingkräfte, Beurlaubter und weiterer Personen, die durch AKR-Si betreut werden.

Die dargestellten Arbeits- sowie Wegeunfälle, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben ab einem Arbeitszeitausfall von mehr als drei Tagen den Unfallversicherungsträgern

sowie der Gewerbeaufsicht gemeldet werden müssen, werden beim Arbeitssicherheitstechnischen Dienst in differenzierter Form statistisch und inhaltlich ausgewertet.

Hierzu zählen insbesondere die Betrachtung von Unfall- und Verletzungsschwerpunkten. Die Zahlen für die seit einigen Jahren erfassten und dargestellten Unfallereignisse, die zu Ausfällen zwischen 1 und 3 Tagen oder einem Arztbesuch geführt haben, zeigen auf, dass die wahre Zahl der relevanten Unfallereignisse ca. 80 - 100 % über dem bislang diskutierten Niveau liegt. Auch diese werden stadintern untersucht, um Verbesserungen durchzuführen.

Dazu kommen noch die Verletzungen ohne Ausfallzeit, die nur in den örtlichen Verbänden dokumentiert werden.

Mittels der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung sollen die jeweiligen Verantwortlichen die kritischen Belastungen aller Arbeitsprozesse identifizieren und diese dann im Sinne eines Qualitätsmanagements sicher und effizient gestalten. So sollen insbesondere Unfallrisiken aber auch Fehlbelastungen rechtzeitig erkannt werden. Darüber hinaus stellt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung den Nachweis der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz dar. Durch eine Vielzahl gesetzlicher Änderungen sowie organisatorischer und räumlicher Änderungen müssen die Gefährdungsbeurteilungen in den Ämtern und Eigenbetrieben regelmäßig flächendeckend nachgeführt werden, was derzeit auch pandemiebedingt noch nicht überall in ausreichendem Maße erfolgt ist.

Arbeitsmedizinischer und Arbeitssicherheitstechnischer Dienst unterstützen die Ämter und Eigenbetriebe bei dieser anspruchsvollen Aufgabe.

Themenorientierte Übersicht zu Ämtern und Eigenbetrieben



Zahl der aktiven Mitarbeiter*innen

Amt / Eigenbetrieb	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bürgermeisteramt	189	192	219	231	242	265	294
Gemeinderatsfraktionen	11	13	13	13	14	15	16
Haupt- und Personalamt	548	547	544	558	626	670	490
Statistisches Amt	37	36	37	39	52	46	49
Amt für Revision	41	44	45	41	50	50	50
Bezirksämter	225	228	234	234	233	233	253
DO.IT	-	-	-	-	-	-	245
Stadtkämmerei	263	266	259	270	279	284	292
Liegenschaftsamt	193	188	188	164	171	173	170
Jobcenter	545	583	577	605	618	625	641
Rechtsamt	14	15	15	14	15	15	15
Amt für öffentliche Ordnung	918	938	971	1.026	1.042	1.038	1.042
Standesamt	28	29	34	32	30	32	42
Amt für Umweltschutz	158	158	167	162	180	182	199
Branddirektion	529	530	535	535	550	565	588
Schulverwaltungsamt	898	887	891	884	886	865	877
Kulturamt	721	715	730	738	739	729	761
Sozialamt	454	455	454	467	490	500	512
Jugendamt	3.772	3.797	3.816	3.822	3.920	3.962	4.041
Amt für Sport und Bewegung	72	75	99	93	88	95	98
Gesundheitsamt	171	172	177	179	212	285	331
Amt für Stadtplanung und Wohnen	213	210	218	263	276	286	288
Stadtmessungsamt	182	190	193	196	199	198	204
Baurechtsamt	141	144	146	147	156	161	168
Hochbauamt	171	175	188	203	212	224	230
Tiefbauamt	480	485	494	503	516	527	539
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	475	469	502	504	500	523	496
Eigenbetrieb ELW	895	888	923	926	934	952	984
Eigenbetrieb SES	335	344	332	339	342	340	345
Eigenbetrieb AWS	777	777	841	877	913	939	957
Eigenbetrieb STB	282	289	296	315	313	323	333
Stadtverwaltung Σ	13.738	13.839	14.138	14.380	14.798	15.102	15.550

Zahl der Vollkraftwerte (VKW)

Amt / Eigenbetrieb	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bürgermeisteramt	164,56	169,61	191,05	199,97	209,67	227,27	253,48
Gemeinderatsfraktionen	9,19	10,49	10,09	10,09	10,59	11,74	11,15
Haupt- und Personalamt	480,48	477,47	475,99	489,76	550,77	591,03	423,75
Statistisches Amt	33,15	32,30	32,85	32,55	45,15	39,10	42,89
Amt für Revision	39,30	41,34	42,27	38,70	45,41	44,75	43,64
Bezirksämter	176,13	177,36	177,52	176,19	178,74	181,28	193,54
DO.IT	-	-	-	-	-	-	224,80
Stadtkämmerei	235,78	238,29	229,51	241,41	249,91	254,82	257,39
Liegenschaftsamt	168,68	168,12	164,12	143,72	153,21	153,26	150,17
Jobcenter	479,00	514,96	512,06	536,24	541,87	548,69	558,14
Rechtsamt	11,40	12,65	12,60	11,90	13,95	13,40	12,75
Amt für öffentliche Ordnung	813,24	834,95	867,64	919,07	933,70	922,41	922,03
Standesamt	24,77	24,39	29,21	29,40	27,70	28,95	36,53
Amt für Umweltschutz	136,55	134,74	141,89	139,87	157,76	158,24	175,86
Branddirektion	526,10	526,60	527,78	527,53	541,68	553,87	575,22
Schulverwaltungsamt	684,68	680,19	681,99	682,10	686,91	677,19	690,96
Kulturamt	505,25	498,23	506,50	507,30	512,51	509,11	527,25
Sozialamt	380,46	380,34	378,50	382,59	401,68	411,44	430,43
Jugendamt	2.966,24	2.965,38	2.996,30	2.995,13	3.079,85	3.120,65	3.183,15
Amt für Sport und Bewegung	57,74	60,25	66,04	65,06	68,10	69,00	71,80
Gesundheitsamt	132,47	131,29	131,71	132,06	158,74	219,82	251,67
Amt für Stadtplanung und Wohnen	184,70	181,10	186,65	227,70	240,15	244,74	249,12
Stadtmessungsamt	162,52	164,42	168,09	166,48	173,18	174,12	180,58
Baurechtsamt	125,14	127,50	128,27	129,37	136,41	140,48	144,29
Hochbauamt	161,78	164,41	174,37	188,16	197,16	207,38	207,66
Tiefbauamt	437,45	444,00	452,98	458,54	477,93	485,11	488,55
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	450,33	444,50	469,14	472,60	466,43	484,90	458,74
Eigenbetrieb ELW	603,60	612,07	636,45	633,80	638,44	661,94	678,82
Eigenbetrieb SES	319,85	329,04	317,43	325,20	327,51	324,36	324,22
Eigenbetrieb AWS	752,89	754,56	819,60	858,10	894,98	920,38	933,24
Eigenbetrieb STB	235,04	244,67	249,13	266,44	272,33	281,68	295,49
Stadtverwaltung Σ	11.458,47	11.545,19	11.777,73	11.987,02	12.392,42	12.661,12	12.997,31

Zahl der Stellen

Amt / Eigenbetrieb	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bürgermeisteramt	168,33	179,13	179,13	220,47	223,97	271,99
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50	9,60
Haupt- und Personalamt	456,88	472,25	472,25	580,55	580,05	445,41
Statistisches Amt	30,60	33,10	33,10	35,20	35,20	36,95
Amt für Revision	42,34	43,34	43,34	49,44	49,44	54,64
Bezirksämter	177,11	181,61	181,61	185,11	185,11	201,51
DO.IT						321,92
Stadtkämmerei	250,34	251,80	251,80	262,98	265,58	280,68
Liegenschaftsamt	190,70	199,70	199,70	195,55	195,55	200,10
Jobcenter	474,77	520,27	520,27	523,07	522,57	536,91
Rechtsamt	11,56	12,31	12,31	13,81	13,81	13,81
Amt für öffentliche Ordnung	864,69	949,53	949,53	1.038,84	1.039,84	1.135,98
Standesamt	28,06	31,66	31,66	31,66	31,66	41,86
Amt für Umweltschutz	134,25	146,00	146,00	174,95	174,95	193,60
Branddirektion	550,79	561,29	561,29	573,79	573,79	622,34
Schulverwaltungsamt	751,01	729,47	729,47	763,83	763,83	828,81
Kulturamt	489,85	498,20	500,20	517,10	517,10	537,50
Sozialamt	410,19	387,39	381,19	458,83	458,83	470,70
Jugendamt - ohne Kitas	728,21	711,79	711,79	766,68	776,78	831,55
Jugendamt - nur Kitas	2.647,38	2.775,45	2.781,15	2.871,52	2.871,52	3.023,27
Amt für Sport und Bewegung	56,70	59,53	59,43	65,33	65,33	69,38
Gesundheitsamt	129,47	135,18	135,18	158,67	158,67	171,97
Amt für Stadtplanung und Wohnen	180,10	197,80	196,80	259,35	259,35	295,35
Stadtmessungsamt	171,10	172,10	172,10	176,90	176,90	183,50
Baurechtsamt	129,87	134,37	134,37	144,44	144,44	163,74
Hochbauamt	178,64	204,34	204,34	228,54	217,54	245,44
Tiefbauamt	449,96	474,26	483,26	506,76	507,76	524,31
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	467,55	490,13	493,13	555,17	553,17	575,97
Eigenbetrieb ELW	564,50	585,50	568,50	899,50	894,50	610,41
Eigenbetrieb SES	345,44	349,44	349,44	361,94	361,94	368,44
Eigenbetrieb AWS	804,62	918,02	948,02	989,22	993,72	1.028,77
Eigenbetrieb BBS	269,17	270,70	270,70	294,17	294,17	303,67
Stadtverwaltung Σ	12.176,68	12.698,16	12.723,56	13.925,84	13.929,54	14.614,08

Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2022

Amt / Eigenbetrieb	Beamte	Tarif-Beschäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	39	255	294	253,48
Gemeinderatsfraktionen	0	16	16	11,15
Haupt- und Personalamt	122	368	490	423,75
Statistisches Amt	11	38	49	42,89
Amt für Revision	30	20	50	43,64
Bezirksämter	64	189	253	193,54
DO.IT	61	184	245	224,80
Stadtkämmerei	109	183	292	257,39
Liegenschaftsamt	32	138	170	150,17
Jobcenter	103	538	641	558,14
Rechtsamt	7	8	15	12,75
Amt für öffentliche Ordnung	343	699	1.042	922,03
Standesamt	12	30	42	36,53
Amt für Umweltschutz	50	149	199	175,86
Branddirektion	543	45	588	575,22
Schulverwaltungsamt	68	809	877	690,96
Kulturamt	17	744	761	527,25
Sozialamt	134	378	512	430,43
Jugendamt	151	3.890	4.041	3.183,15
Amt für Sport und Bewegung	19	79	98	71,80
Gesundheitsamt	14	317	331	251,67
Amt für Stadtplanung und Wohnen	56	232	288	249,12
Stadtmessungsamt	44	160	204	180,58
Baurechtsamt	56	112	168	144,29
Hochbauamt	14	216	230	207,66
Tiefbauamt	57	482	539	488,55
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	19	477	496	458,74
Eigenbetrieb ELW	1	983	984	678,82
Eigenbetrieb SES	8	337	345	324,22
Eigenbetrieb AWS	8	949	957	933,24
Eigenbetrieb STB	6	327	333	295,49
Stadtverwaltung Σ	2.198	13.352	15.550	12.997,31

Frauenquoten

Amt / Eigenbetrieb	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	gesamt	FüPos												
Bürgermeisteramt	63%	31%	64%	31%	66%	38%	67%	36%	68%	41%	67%	40,0%	68%	46,4%
Gemeinderatsfraktionen	45%	-	54%	-	54%	-	54%	-	57%	-	60%	-	69%	-
Haupt- und Personalamt	58%	42%	58%	41%	60%	42%	59%	42%	59%	43%	59%	42,6%	68%	47,7%
Statistisches Amt	43%	20%	42%	20%	43%	20%	49%	20%	46%	31%	50%	30,8%	45%	41,2%
Amt für Revision	51%	54%	50%	50%	53%	55%	46%	46%	52%	35%	52%	23,1%	56%	23,1%
Bezirksämter	83%	63%	83%	64%	84%	68%	83%	65%	81%	63%	84%	71,9%	85%	67,6%
DO.IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37%	37,9%
Stadtkämmerei	72%	41%	73%	35%	72%	41%	72%	48%	71%	51%	73%	61,4%	73%	51,4%
Liegenschaftsamt	51%	24%	51%	27%	50%	20%	45%	17%	46%	21%	53%	36,8%	52%	36,8%
Jobcenter	73%	53%	74%	57%	73%	61%	73%	61%	73%	62%	74%	66,7%	73%	58,2%
Rechtsamt	71%	100%	73%	100%	73%	50%	71%	50%	73%	75%	80%	66,7%	80%	100,0%
Amt für öffentliche Ordnung	70%	51%	69%	52%	69%	61%	69%	61%	69%	60%	69%	60,0%	68%	58,6%
Standesamt	96%	86%	97%	80%	97%	75%	91%	75%	93%	100%	94%	100,0%	93%	100,0%
Amt für Umweltschutz	49%	27%	51%	29%	51%	28%	51%	29%	51%	24%	51%	28,0%	50%	30,8%
Branddirektion	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	4%	6%	5%	6%	4,8%	7%	4,9%
Schulverwaltungsamt	68%	50%	69%	56%	69%	50%	68%	50%	67%	58%	66%	57,9%	66%	59,5%
Kulturamt	70%	68%	70%	64%	70%	66%	70%	66%	70%	68%	70%	67,5%	69%	68,8%
Sozialamt	81%	73%	81%	71%	81%	73%	80%	70%	80%	74%	79%	71,4%	78%	72,3%
Jugendamt	89%	82%	90%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	84,3%	89%	83,3%
Amt für Sport und Bewegung	42%	33%	40%	33%	43%	36%	39%	33%	41%	40%	42%	40,0%	41%	36,4%
Gesundheitsamt	87%	64%	88%	64%	89%	70%	89%	70%	84%	58%	81%	46,2%	80%	52,6%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	62%	30%	61%	31%	62%	35%	66%	39%	63%	40%	64%	38,2%	66%	45,2%
Stadtmessungsamt	42%	9%	41%	9%	42%	9%	46%	10%	45%	9%	46%	19,2%	47%	17,4%
Baurechtsamt	51%	21%	53%	21%	52%	29%	52%	14%	54%	13%	55%	13,3%	57%	12,5%
Hochbauamt	36%	32%	38%	30%	38%	33%	39%	33%	40%	41%	40%	46,4%	42%	39,3%
Tiefbauamt	29%	11%	30%	12%	32%	21%	32%	21%	33%	24%	32%	25,4%	32%	26,2%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	28%	21%	29%	21%	30%	22%	32%	27%	32%	27%	33%	30,0%	32%	27,3%
Eigenbetrieb ELW	77%	70%	77%	75%	77%	74%	76%	69%	76%	66%	76%	66,1%	76%	69,0%
Eigenbetrieb SES	18%	5%	17%	5%	18%	10%	18%	5%	19%	8%	19%	9,5%	20%	9,8%
Eigenbetrieb AWS	12%	10%	12%	11%	10%	9%	9%	11%	10%	9%	10%	9,4%	10%	11,1%
Eigenbetrieb STB	58%	19%	57%	19%	57%	20%	55%	20%	56%	23%	56%	29,6%	56%	22,2%
Stadtverwaltung	64%	48,4%	64%	49,0%	64%	52,5%	64%	51,4%	64%	52,0%	64%	53,4%	64%	53,5%

Teilzeitquoten

Amt / Eigenbetrieb	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bürgermeisteramt	29,6%	30,7%	31,5%	30,7%	33,9%	35,5%	36,7%
Gemeinderatsfraktionen	45,5%	46,2%	53,9%	53,8%	21,4%	53,3%	62,5%
Haupt- und Personalamt	31,2%	33,1%	32,4%	31,5%	31,3%	31,3%	34,7%
Statistisches Amt	29,7%	30,6%	32,4%	35,9%	28,8%	34,8%	38,8%
Amt für Revision	22,0%	27,3%	28,9%	31,7%	34,0%	40,0%	42,0%
Bezirksämter	52,4%	54,4%	56,4%	56,4%	55,8%	53,6%	56,9%
DO.IT	-	-	-	-	-	-	23,7%
Stadtkämmerei	25,5%	24,8%	27,4%	25,9%	24,7%	26,4%	28,1%
Liegenschaftsamt	31,1%	28,2%	32,4%	32,3%	26,3%	28,9%	29,4%
Jobcenter	34,1%	34,5%	36,4%	35,7%	37,4%	37,5%	40,1%
Rechtsamt	50,0%	46,7%	46,7%	50,0%	33,3%	46,7%	46,7%
Amt für öffentliche Ordnung	28,1%	27,4%	27,5%	27,2%	27,4%	28,9%	29,7%
Standesamt	28,6%	34,5%	29,4%	21,9%	20,0%	25,0%	26,2%
Amt für Umweltschutz	35,4%	36,7%	38,3%	37,7%	33,9%	36,8%	33,2%
Branddirektion	1,5%	1,7%	3,0%	3,0%	3,5%	4,8%	5,8%
Schulverwaltungsamt	53,7%	52,9%	53,0%	52,6%	51,0%	50,5%	50,6%
Kulturamt	54,9%	56,1%	58,1%	59,2%	58,1%	57,3%	58,1%
Sozialamt	43,8%	44,6%	46,7%	48,4%	48,9%	49,1%	45,3%
Jugendamt	54,5%	55,6%	55,8%	55,9%	55,5%	56,2%	56,4%
Amt für Sport und Bewegung	38,9%	38,7%	51,5%	49,5%	37,5%	41,4%	40,8%
Gesundheitsamt	62,6%	61,6%	67,8%	65,9%	61,3%	56,8%	59,8%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	37,1%	36,2%	37,2%	37,6%	36,2%	40,2%	39,2%
Stadtmessungsamt	29,1%	32,1%	32,6%	37,2%	33,2%	31,3%	32,4%
Baurechtsamt	32,6%	30,6%	31,5%	33,3%	34,0%	34,2%	38,1%
Hochbauamt	14,6%	16,6%	18,6%	21,7%	21,7%	25,1%	30,0%
Tiefbauamt	19,2%	19,4%	19,2%	20,3%	18,4%	19,0%	21,9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	12,4%	12,8%	14,5%	15,1%	15,8%	17,8%	17,5%
Eigenbetrieb ELW	72,6%	72,4%	72,7%	71,5%	71,4%	70,5%	70,2%
Eigenbetrieb SES	11,0%	12,2%	12,7%	11,5%	11,4%	12,4%	14,8%
Eigenbetrieb AWS	6,0%	6,1%	5,0%	4,2%	4,2%	3,9%	4,6%
Eigenbetrieb STB	33,3%	33,6%	33,4%	32,7%	28,8%	27,2%	25,2%
Stadtverwaltung	39,8%	40,2%	40,8%	40,6%	39,9%	40,3%	41,0%

Befristet Beschäftigte

Amt / Eigenbetrieb	2016	Anteil	2017	Anteil	2018	Anteil	2019	Anteil	2020	Anteil	2021	Anteil	2022	Anteil
Bürgermeisteramt	11	7%	14	9%	18	10%	21	11%	16	8%	26	10%	25	10%
Gemeinderatsfraktionen	2	18%	3	23%	3	23%	2	15%	3	21%	5	31%	4	25%
Haupt- und Personalamt	11	3%	11	3%	13	3%	12	3%	11	2%	9	2%	11	3%
Statistisches Amt	3	12%	3	13%	3	13%	6	22%	17	41%	8	21%	11	29%
Amt für Revision	--	--	--	--	1	6%	--	--	1	5%	--	--	--	--
Bezirksämter	7	5%	6	4%	6	4%	6	4%	10	6%	8	4%	4	2%
DO.IT	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	5	3%
Stadtkämmerei	11	8%	7	5%	8	5%	12	8%	11	7%	10	5%	5	3%
Liegenschaftsamt	25	18%	15	11%	17	12%	11	8%	11	8%	12	9%	11	8%
Jobcenter	57	13%	69	15%	54	12%	60	12%	43	8%	51	9%	25	5%
Rechtsamt	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Amt für öffentliche Ordnung	39	7%	18	3%	33	5%	38	6%	39	6%	26	4%	34	5%
Standesamt	1	5%	2	9%	1	4%	--	--	--	--	--	--	3	10%
Amt für Umweltschutz	23	23%	22	21%	19	17%	18	17%	16	13%	19	13%	20	13%
Branddirektion	1	4%	1	3%	2	6%	2	6%	0	--	6	13%	5	11%
Schulverwaltungsamt	52	6%	36	4%	36	4%	27	3%	20	2%	26	3%	20	2%
Kulturamt	78	11%	70	0	84	12%	78	11%	74	10%	80	11%	85	11%
Sozialamt	29	10%	30	10%	27	9%	20	6%	16	5%	18	5%	13	3%
Jugendamt	428	12%	414	11%	383	10%	397	11%	430	11%	471	12%	392	10%
Amt für Sport und Bewegung	4	8%	8	15%	32	42%	25	35%	20	29%	21	27%	21	27%
Gesundheitsamt	15	10%	16	10%	20	12%	14	9%	30	15%	73	23%	110	35%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	21	13%	20	12%	18	10%	28	14%	24	11%	35	15%	21	9%
Stadtmessungsamt	4	3%	11	0	18	12%	14	9%	17	11%	14	9%	9	6%
Baurechtsamt	3	4%	3	3%	3	3%	5	5%	7	7%	6	5%	6	5%
Hochbauamt	7	5%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Tiefbauamt	32	8%	26	6%	24	6%	26	6%	27	6%	24	5%	23	5%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	35	8%	36	8%	34	7%	39	8%	27	6%	25	5%	22	5%
Eigenbetrieb ELW	54	6%	66	7%	80	9%	83	9%	96	10%	88	9%	85	9%
Eigenbetrieb SES	13	4%	15	0	8	2%	11	3%	13	4%	11	3%	5	1%
Eigenbetrieb AWS	75	10%	68	9%	37	4%	13	1%	11	1%	13	1%	11	1%
Stadtverwaltung Σ	1.063	9,3%	1.017	8,8%	1.004	8,4%	1.004	8,3%	1.022	8,1%	1.122	8,4%	1.027	7,7%

Beurlaubte Mitarbeiter*innen

Amt / Eigenbetrieb	Beurlaubte						Mitarbeitende*	2022	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021		davon Beurlaubte	Anteil der Beurlaubten
Bürgermeisteramt	7	9	9	10	9	10	306	12	3,9%
Gemeinderatsfraktionen	4	2	1	1	1	1	16	0	0,0%
Haupt- und Personalamt	27	31	35	33	39	35	520	30	5,8%
Statistisches Amt	3	3	3	1	2	2	52	3	5,8%
Amt für Revision	1	1	1	1	1	2	52	2	3,8%
Bezirksämter	11	11	9	7	9	13	270	17	6,3%
DO.IT	--	--	--	--	--	--	251	6	2,4%
Stadtkämmerei	29	21	22	18	18	20	305	13	4,3%
Liegenschaftsamt	16	12	12	12	12	13	188	18	9,6%
Jobcenter	24	32	34	39	33	39	683	42	6,1%
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	15	0	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	58	49	48	55	60	56	1.096	54	4,9%
Standesamt	4	4	5	6	5	4	43	1	2,3%
Amt für Umweltschutz	4	5	5	7	10	10	209	10	4,8%
Branddirektion	3	7	5	4	4	5	593	5	0,8%
Schulverwaltungsamt	27	42	32	31	28	29	907	30	3,3%
Kulturamt	45	34	37	38	39	46	803	42	5,2%
Sozialamt	32	38	38	37	32	35	556	44	7,9%
Jugendamt	260	305	326	347	353	341	4.381	340	7,8%
Amt für Sport und Bewegung	4	2	3	2	2	1	99	1	1,0%
Gesundheitsamt	6	5	10	9	7	13	344	13	3,8%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	4	3	7	8	10	9	297	9	3,0%
Stadtmessungsamt	7	7	7	2	5	5	206	2	1,0%
Baurechtsamt	4	3	5	6	7	6	173	5	2,9%
Hochbauamt	6	5	6	5	3	6	233	3	1,3%
Tiefbauamt	15	12	11	10	12	16	554	15	2,7%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15	15	15	13	14	10	510	14	2,7%
Eigenbetrieb ELW	49	59	57	68	71	55	1.049	65	6,2%
Eigenbetrieb SES	9	5	4	7	7	8	354	9	2,5%
Eigenbetrieb AWS	8	8	8	15	20	17	971	14	1,4%
Eigenbetrieb STB	12	14	12	10	11	9	340	7	2,1%
Stadtverwaltung Σ	715	694	744	767	824	816	16.376	826	5,0%

Glossar/ Methodik

Methodik

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

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

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

Verwendete Begriffe

Aktive Mitarbeiter*innen

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiter*innen (Beamt*innen einschließlich Wahlbeamt*innen sowie die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten (AT)).

In diesen Zahlen nicht enthalten sind: Beurlaubte (z.B. Personen in Elternzeit oder mit sog. unbezahltem Sonderurlaub, etc.) und Auszubildende sowie Praktikant*innen.

Die Zahlen zu den Auszubildenden und Praktikant*innen sind gesondert dargestellt.

Laufbahnen

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

Beamte Besoldungsgruppe	Dienststellung/ Laufbahn	Beschäftigte ¹⁾ TVöD-Gruppe und AT
A 5	Einfacher Dienst (eD)	EG 1 bis EG 4
A 6 bis A 9 mD einschl. A 10 mD, A 11 mD	Mittlerer Dienst (mD)	EG 5 bis EG 9a und S 2 bis S 8a P 5 bis P 8
A 9 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst (gD)	EG 9b bis EG 12 und S 8b bis S 18 P 9 bis P 12
A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	Höherer Dienst (hD)	EG 13 bis EG 15 und P 13 bis P 16 AT Angestellte

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

Durch die Dienstrechtsreform ist bei den Beamt*innen die Laufbahn des einfachen Dienstes ab 2011 weggefallen, „übrig“ sind lediglich noch drei Beamt*innen in A 5.

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 Mitarbeitenden dar.

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

Im Personalmanagement wird statt der Bezeichnung VKW auch das Kürzel FTE (englisch: "Full-time equivalent") verwendet.

Sonstige Hinweise

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.

Abkürzungen für die städtischen Eigenbetriebe und Ämter

ELW Eigenbetrieb Leben und Wohnen

SES Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart

AWS Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart

STB Eigenbetrieb Stuttgarter Bäder

DO.IT Amt für Digitalisierung, Organisation und IT