



LUDWIGSBURG

FACHBEREICH
ORGANISATION UND PERSONAL

Personalbericht 2017

Zahlen, Fakten und Perspektiven



Inhalt

Inhalt	3
1 Einführung	4
2 Zusammenfassung	5
3 Das Personal der Stadtverwaltung in Zahlen	6
Personalbestand zum 31.12.2016	6
Personalkosten im Haushaltsjahr 2016	8
Fehlzeitenstatistik	9
Ausbildung	10
Betriebliche Fortbildung	10
Sonderthemen	12
Leistungsentgelt, Personalfördermaßnahmen	12
Fluktuationsquote und Bewerbungen	14
Beurlaubungen, Heim- und Telearbeit	15
Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin	15
Am Rande notiert	16
4 Perspektiven für die Personalarbeit	17
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	17
„Stipendien“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	17

1 Einführung

Der Personalbericht 2017 zeigt Entwicklungen und Zeitreihen in den zentralen strategischen Themen des Personalmanagements auf. Es bleibt das erklärte Ziel, in den kommenden Jahren mit weiter wachsender Datenqualität eine zunehmend bessere und systematische Betrachtung personalrelevanter Entwicklungen zu bekommen. Die Datenlage soll helfen, die künftigen Handlungsfelder der Personalentwicklung noch konkreter zu beschreiben. Insofern wird die Reihe künftiger Personalberichte den Blick in unsere Verwaltung weiter verbessern und dazu beitragen, zukunftsorientierte Entscheidungen auf dem Gebiet des Personalmanagements vorzubereiten.

Im Kapitel Perspektiven für die Personalarbeit geht es in diesem Bericht um die Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie um die im Berichtsjahr eingeführten „Stipendien“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gezielte Instrumente der Personalentwicklung.



Robert Nitzsche

Leiter des Fachbereichs Organisation und Personal

2 Zusammenfassung

Der Personalbericht 2017 beschreibt wesentliche Kennzahlen für die Belegschaft der Stadtverwaltung Ludwigsburg. Er zeigt die relevanten Handlungsfelder des Personalmanagements auf und liefert durch entsprechende Zeitreihen wichtige Impulse für die Ausrichtung der Personalarbeit und –entwicklung.

Insgesamt 1.575 Menschen waren zum Stichtag 31.12.2016 in der Stadtverwaltung beschäftigt, 1043 Frauen und 532 Männer, mit einem Durchschnittsalter von 44,87 Jahren. Das Durchschnittsalter ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gefallen (2015: 45,08, 2014: 45,29, 2013: 44,9, 2012: 44,86, 2011: 45,13 Jahre, 2010: 45,48 Jahre, 2009: 45,36 Jahre).

Die Fehlzeitenquote ist leicht gesunken und betrug im Jahr 2016 6,13% (zum Vergleich: 2015: 6,24%, 2014: 5,47%, 2013: 5,94%, 2012: 6,19%, 2011: 6,32%).

Der Anteil der über 50-jährigen an der Belegschaft ist konstant geblieben und liegt nun bei knapp über 42% (Vorjahr 42%).

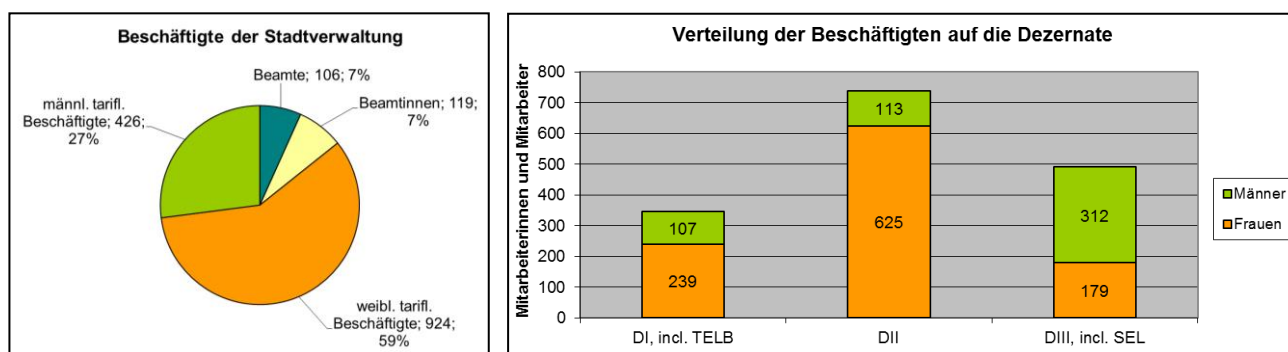
Das vorläufige Rechnungsergebnis für die Personalkosten im Jahr 2016 beträgt 70.905.205 € (im Vorjahr: 66.673.776 €). In den Personalkosten spiegelt sich das gesamte Spektrum kommunaler Dienstleistungen wider, insbesondere der massive Ausbau der Angebote im Bereich Bildung und Betreuung.

Die ausgewählten Themen in der Rubrik „Perspektiven“ geben im Sinne eines Werkstattberichts einen Einblick in die inhaltlich-konzeptionelle Arbeit des Personalbereichs.

3 Das Personal der Stadtverwaltung in Zahlen

Personalbestand zum 31.12.2016

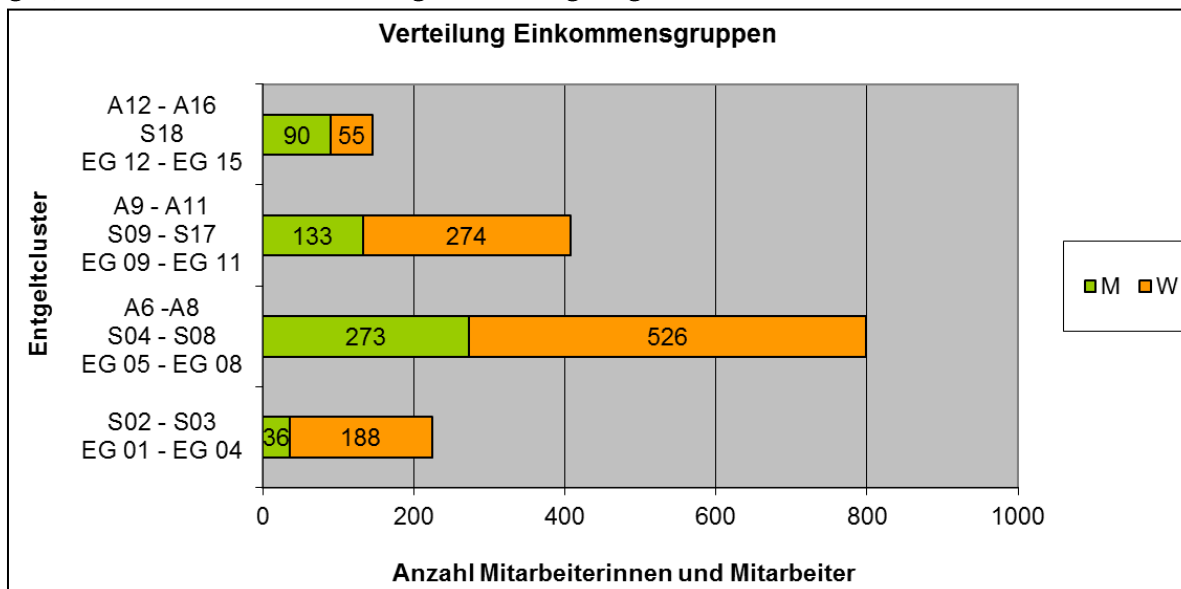
Die folgenden Zahlen beziehen sich auf den Personalbestand der Stadtverwaltung Ludwigsburg, einschließlich der beiden Eigenbetriebe, zum Stichtag 31.12.2016. In den Beschäftigtenzahlen sind nicht enthalten die Auszubildenden, Beschäftigte in der Beurlaubung, Beschäftigte in der Freistellungsphase Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte sowie die Praktikantinnen und Praktikanten. **Insgesamt 1.575 aktiv Beschäftigte** verteilen sich auf 86% tariflich Beschäftigte und 14% Beamtinnen und Beamte. Die Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gestiegen, 2015 waren es 1.493 Personen. Bezogen auf die Geschlechter setzt sich die Belegschaft aus rund 2/3 Frauen und 1/3 Männer zusammen.



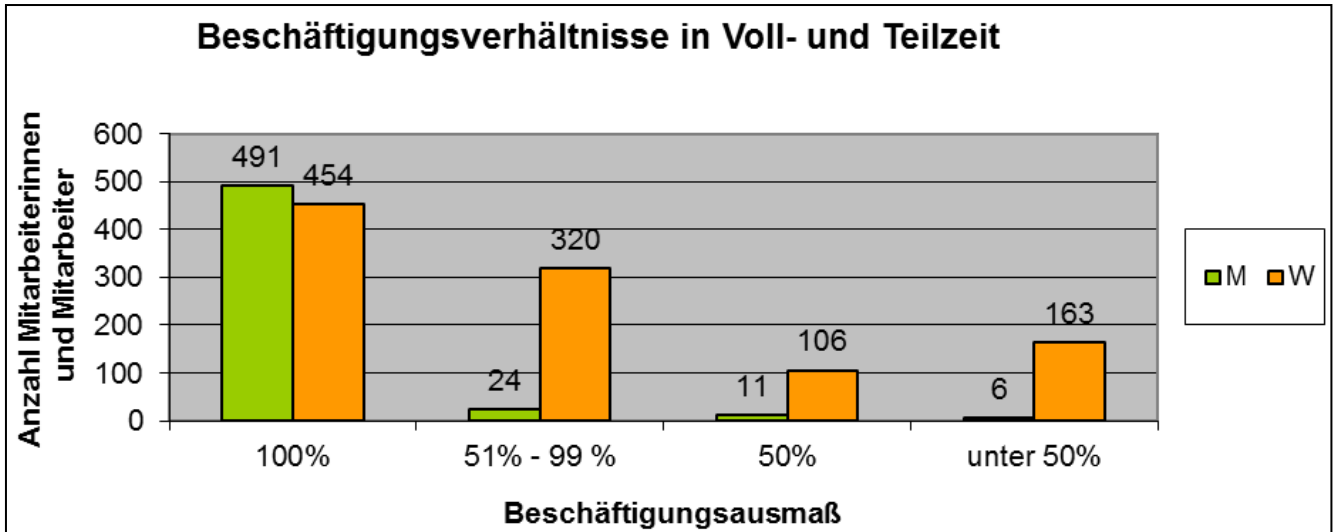
132 Mitarbeiterinnen und 52 Mitarbeiter befinden sich in einem befristeten Anstellungsverhältnis, insgesamt also 184 Personen (2015: 192). Der überwiegende Anteil (90,7%) wird aufgrund von zeitlich begrenzten Aufgaben temporär beschäftigt, im Vorjahr betrug dieser Anteil noch 89,5%.

	ABM	Aufgaben von begrenzter Dauer	Krankheitsvertretungen	Mutterschutz- u. Elternzeitvertretungen	Sonst. Vertretungen wg. Beurlaubung	Summe
Männer	0	50	0	2	0	52
Frauen	0	117	1	14	0	132
Summe	0	167	1	16	0	184

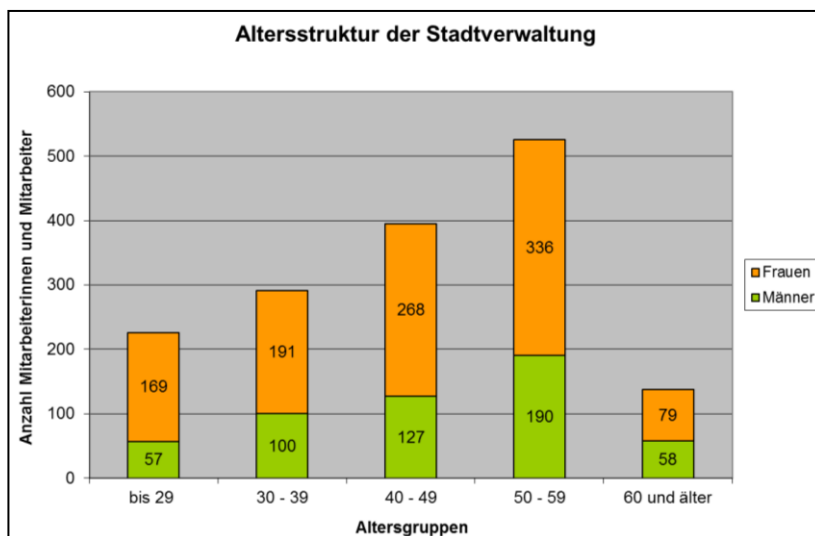
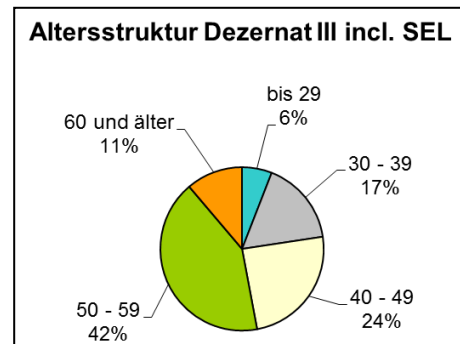
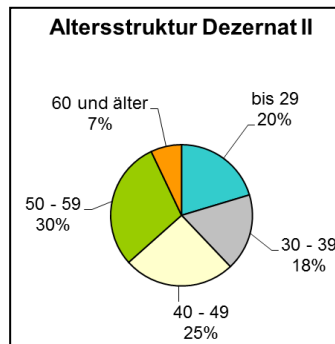
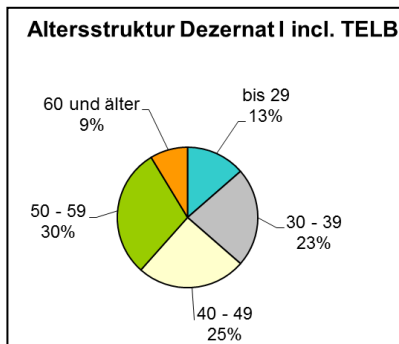
Bei der Verteilung auf die verschiedenen Beschäftigten- und Laufbahngruppen werden die Cluster herangezogen, die im Rahmen der Einführung des Leistungsentgelts (s.u.) definiert wurden.



Die **Teilzeitquote** beträgt genau 40% und ist somit gegenüber dem Vorjahr (39,5%) wieder leicht gestiegen.



Die Altersstruktur der Belegschaft ist in der Summe relativ konstant geblieben und erfordert weiterhin eine besondere Aufmerksamkeit: Ziel muss es sein, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Außerdem sollte, soweit es möglich ist, eine Altersdurchmischung in gleichartigen Berufen angestrebt werden.



Ziel des Personalberichts ist es, Tendenzen aufzuzeigen und die Aufmerksamkeit auf allgemeine Entwicklungen zu lenken. Im Jahr 2009 betrug der Anteil der über 50-Jährigen an der Belegschaft ca. 38% und der Anteil der 40 bis 49-Jährigen ca. 35 %. Im Berichtsjahr beträgt der Anteil der über 50-Jährigen 42% und der Anteil der 40 bis 49-Jährigen ist auf 25% gesunken. Auffällig ist der hohe Anteil (53%) der über 50-Jährigen im Dezernat III. Hier ist es notwendig, rechtzeitig im Rahmen der Personalgewin-

Personalbericht 2017

nung und –entwicklung die richtigen Weichen zu stellen. In den nächsten Jahren werden geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand wechseln. Menschen mit großer Erfahrung und teilweise einem über Jahrzehnte erworbenen Wissen stehen dem Wertschöpfungsprozess nicht mehr zur Verfügung.

Demgegenüber steht insbesondere bei Funktionsstellen die zunehmende Schwierigkeit, geeignete Personen für die Stellenwiederbesetzung am Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Die Stadtverwaltung ist als öffentliche Arbeitgeberin in besonderem Maße daran interessiert, qualifizierte Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, und zwar über das gesetzliche Maß von 5% hinaus. Am 31.12.2016 waren bei der Stadtverwaltung insgesamt 139 Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 7,4% (23 Menschen mit unter 50% Schwerbehinderung dürfen hier nicht angerechnet werden). Im Vorjahr lag die Quote bei 7,0% im Jahr 2014 waren es 6,5% (bezogen auf die Beschäftigtenzahl im Sinne des Personalberichts, also z.B. ohne Aushilfen, Auszubildende usw.).

	Grad der Erwerbsminderung			Summe
	< 50%	ab 50%	gleichgestellt	
Männer	12	37	7	56
Frauen	11	68	4	83
Summe	23	105	11	139

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit betrug 7,8 % (Vorjahr 6,9%) und verteilte sich auf 33 (Vorjahr: 31) verschiedene Nationalitäten.

Personalkosten im Haushaltsjahr 2016

Das vorläufige Rechnungsergebnis für die Personalkosten im Jahr 2016 beträgt **70.905.205 €** (2015: 66.673.776 €). Hauptursache für die Steigerung ist der Personalzuwachs im Stellenplan 2016.

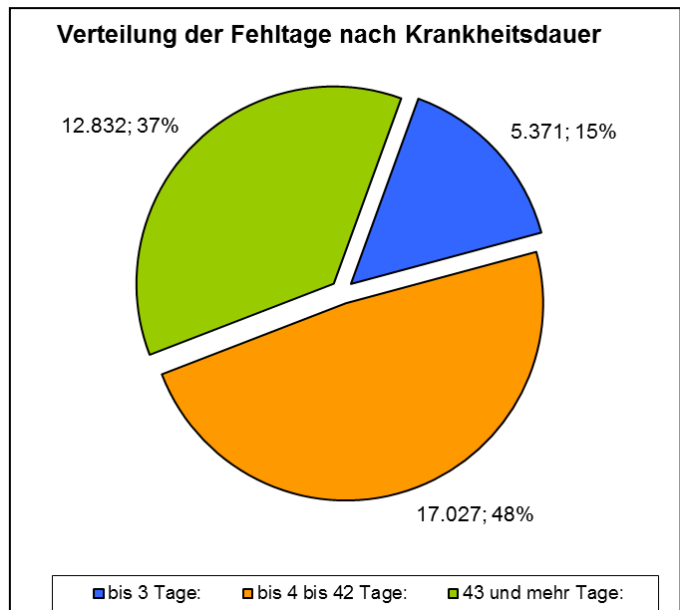
Ein zweiter wesentlicher Anteil der Steigerung kam durch die von den Tarifparteien vereinbarte Anpassung der Gehälter und durch die Steigerung der Beamtenbesoldung. Hierfür wurden in der Summe ca. 2 Mio. € eingesetzt.

Ausgabengruppe	Summe
Beamte	13.926.403
Aushilfen	267.149
Beschäftigte	53.901.949
Rückstellungen Altersteilzeit	4.800
Versorgungsempfänger	2.804.904
Gesamt	70.905.205

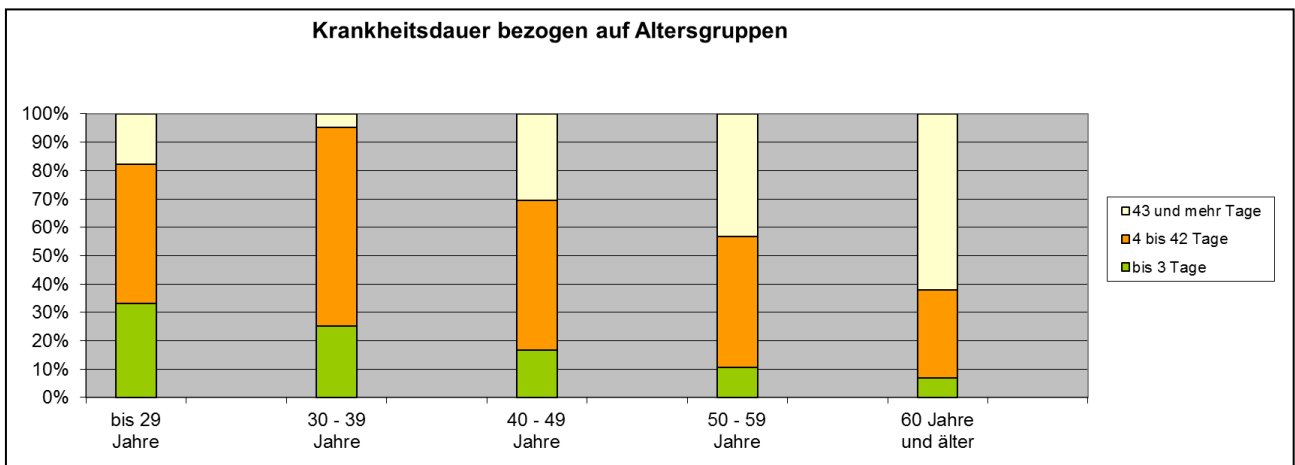
Neben den Ausgaben für die Bruttobezüge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch die Beiträge für die Zusatzversorgungskasse, die Arbeitgeberanteile für die Sozialversicherung, die Aufwendungen für die Beihilfe sowie Aufwendungen für die Versorgung der Pensionäre und der Beamtinnen und Beamten enthalten. Die bis 2014 enthaltenen Personalnebenkosten sind nach der neuen Haushaltssystematik nicht mehr Bestandteil der Personalausgaben.

Fehlzeitenstatistik

Vorbemerkung: Bei der Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeiten werden entsprechend der Statistik des Deutschen Städtetags auch die sog. Kurzzeiterkrankungen berücksichtigt. Im Jahr 2016 sind insgesamt 35.230 Krankentage angefallen. Auf der Basis von 365 Kalendertagen (incl. Wochenenden und Feiertagen) ergibt dies eine Quote von 6,13% (2015: 6,24%, 2014: 5,47%, 2013: 5,94%; 2012: 6,19%; 2011: 6,32 %, 2010: 6,6%). Der durchschnittliche Krankenstand der Stadtverwaltung wird auch im Jahr 2016 maßgeblich durch die langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflusst, insbesondere durch diejenigen, die jeweils über 300 Fehltagen vorweisen (insgesamt 8 Personen / 2.820 Tage, Vorjahr: 11 Personen / 3.834 Tage).



Die Statistik des Deutschen Städtetags liegt zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für diesen Personalbericht noch nicht vor, allerdings berichtet das Statistikportal de.statista.com (Aufruf der Seite am 23.3.2017), dass im Jahr 2016 der durchschnittliche Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung bei 4,25 Prozent (Vorjahr 3,85%) lag, folglich gestiegen ist. In dieser Quote sind im Gegensatz zur Kennzahl der Stadt Ludwigsburg die Kurzzeiterkrankungen nicht berücksichtigt. Bei der Stadtverwaltung ist bei einer leicht gesunkenen Fehlzeitenquote somit eine gegenläufige Entwicklung festzustellen.



Aus der Graphik wird deutlich, wie wichtig es ist, einerseits über das im Jahr 2011 eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hinaus nach Möglichkeiten zur Reduzierung der Krankenstände zu kommen und andererseits auch durch gezielte Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, den besonderen Anforderungen spezieller Berufs- und Altersgruppen Rechnung zu tragen, vor allem mit dem Blick auf den hohen Anteil der Langzeiterkrankungen in den starken Jahrgängen 50+. Die **geschlechterspezifische Auswertung** zeigt, dass Frauen im Durchschnitt 21,39 (Vorjahr: 22,65) und Männer 24,28 (Vorjahr: 23) Kalendertage im Jahr krankheitsbedingt gefehlt haben. Dies ist ebenfalls eine dem allgemeinen Trend gegenläufige Entwick-

lung: Nach den Statistiken der Krankenkassen sind die Fehlzeiten von Frauen im Vergleich zu denen der Männer höher.

Ausbildung

Insgesamt befanden sich im Jahr 2016 16 Männer (2015: 21, 2014: 19, 2013: 11, 2012: 18, 2011: 19, 2010: 24) und 87 Frauen (2015: 98, 2014: 92, 2013: 100, 2012: 81, 2011: 73, 2010: 72), also in der Summe 104 (2015: 119, 2014: 111, 2013: 111, 2012: 99, 2011: 92, 2010: 96) junge Menschen in Ausbildung bei der Stadtverwaltung. Leider konnten in den Bereichen „Berufspraktikanten Erzieherin / Erzieher“ und „PIA – praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher / zur Erzieherin“ nicht alle Plätze besetzt werden. Dies entspricht einer **Ausbildungsquote von 6,6 %** (Vorjahr 8,0 %). Die im Jahr 2016 angebotenen 21 Ausbildungsberufe lassen sich in drei Bereiche zusammenfassen:

Verwaltungsbereich

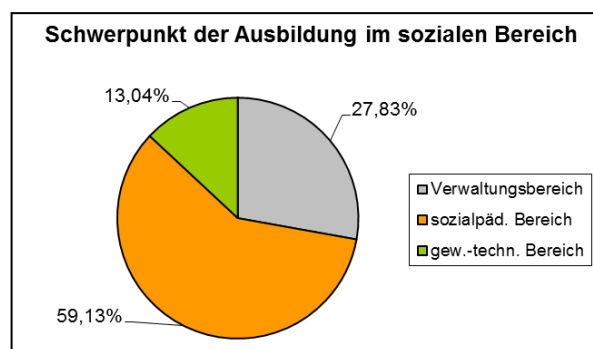
- Verwaltungsfachangestellte
- Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation
- BA public management (gehobener Verw.dienst)
- Kauffrau / Kaufmann für Tourismus und Freizeit
- Fachangestellte für Medien- und Infodienste
- Beamtin / Beamter im mittleren Verw.dienst
- BA Wirtschaftsförderung (neu seit 2015)

Sozialer Bereich

- BA Soziale Arbeit (Bereich Jugendförderung)
- BA Soziale Arbeit (frühkindliche Bildung)
- Anerkennungspraktikanten Erzieherin / Erzieher
- Berufspraktikanten Erzieherin / Erzieher
- PIA – praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher / zur Erzieherin

Gewerblich-technischer Bereich

- Fachkraft für Abwassertechnik
- Geomatiker / Geomatikerin
- Vermessungstechniker / Vermessungstechnikerin
- KfZ-Mechatroniker / -Mechatronikerin
- Koch / Köchin
- Gärtner / Gärtnerin (neu seit 2015)
- Metallbauer / Metallbauerin
- Tischler / Tischlerin
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Straßenwärter / Straßenwärterin



Darüber hinaus sind 14 (Vorjahr: 12) Personen im Bundesfreiwilligendienst und 12 (Vorjahr: 12) Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr bei der Stadtverwaltung im Einsatz.

Betriebliche Fortbildung

Im Rahmen des Fortbildungscontrollings wird das Nachfrageverhalten der im internen Fortbildungsprogramm 2016 angebotenen Veranstaltungen untersucht sowie die von den Fachbereichen bei externen Anbietern besuchten Veranstaltungen ausgewertet. Ziel ist es, einen Überblick über den quantitativen Verlauf der Fortbildungsaktivitäten in der Stadtverwaltung zu geben. Diese Daten geben auch Anregungen für die zukünftige

Ausgestaltung des internen Fortbildungsprogramms sowie Ansätze zur Optimierung von Rahmenbedingungen, Prozessen und Ergebnissen.

Im Veranstaltungsprogramm 2016 standen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung 102 Veranstaltungen zur Auswahl. 60 Veranstaltungen wurden in den Bereichen Ausbildung, Führung, Schlüsselkompetenzen, Gesundheit sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf angeboten, zwei dieser Veranstaltungen richteten sich dabei spezifisch an die Zielgruppe 50+. Ferner wurden 2016 zwei organisationsübergreifende fachspezifische Seminare realisiert. Abgerundet wurde das Fortbildungsprogramm durch das Angebot von 31 IT-Seminaren und 11 Seminaren im Bereich „Kompetenzen für pädagogische Fachkräfte“.

Mit der inhaltlichen Ausrichtung des Fortbildungsangebots wurde auch den Anforderungen im Rahmen des audits „berufundfamilie“ und des Chancengleichheitsplans Rechnung getragen. Aufgrund zu geringer Anmeldezahlen mussten drei Seminare für Führungskräfte, fünf Veranstaltungen der Rubrik „Schlüsselqualifikationen“, ein Angebot für die Zielgruppe „50+“ sowie ein Angebot aus der Rubrik „Vereinbarkeit“ abgesagt werden.

Neben den internen Fortbildungsangeboten gab es für die Führungskräfte der Stadt Ludwigsburg wieder begleitende Maßnahmen im Rahmen von „In Führung sein“. Mit diesem Angebot wurden 249 Teilnehmende aus dem Führungskreis erreicht.

Insgesamt zeichnete sich das interne Fortbildungsangebot wieder durch ein breit gefächertes Angebotsspektrum aus. Die angebotenen Themen reichten von „Networking und Netzwerkpotenziale nutzen“ über „Schlagfertigkeitstraining“ hin zu Angeboten zu Resilienz und Stressentlastung. Mit den Formaten „Microtraining“ – ein Präsenztraining mit längerer e-learning-Phase – sowie den zeitlich komprimierten „Boxenstopps für Führungskräfte“ wurde mit neuen Weiterbildungsformen experimentiert.

Das **Gutscheinangebot zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge** wurde von insgesamt 83 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in Anspruch genommen (2015: 66 Mitarbeitende) – 71 Mitarbeiterinnen und 12 Mitarbeiter nutzten das Programmangebot der VHS Ludwigsburg und der Schiller VHS. Dieses Angebot ermöglicht allen Mitarbeitenden, einen Kurs aus dem Programm der VHS in den Rubriken Gymnastik und Entspannung pro Jahr zu besuchen. Die Kosten hierfür übernimmt die Stadt. 2016 wurden für dieses Angebot 6.033,- € aus dem Budget des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verwendet.

Die Gesamtinvestitionen im Bereich Fortbildung setzen sich aus den Ausgaben für das jährliche interne Fortbildungsprogramm (inkl. IT-Schulungen und Seminare für pädagogische Fachkräfte), den Maßnahmen aus dem Prozess „In Führung sein“ sowie aus den Qualifizierungsmitteln der Fachbereiche zusammen. Nicht einbezogen sind Kursgebühren aus den Kursen der betrieblichen Gesundheitsprävention.

Insgesamt wurden 2016 ca. 394.690 € (2015: 391.000 €, 2014: 298.793 €) – dies entspricht 0,56 % der Personalkosten (2015: 0,59%, 2014: 0,47%) – in die Fortbildung investiert. Der Zuwachs ist neben dem Ausbau der internen Fortbildungsangebote auch mit einer deutlichen Zunahme der Fortbildungsaktivitäten in den Fachbereichen zu erklären. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren 3.124 Tage (2015: 2.641, 2014: 2.518) bei Qualifizierungsmaßnahmen. Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin durchschnittlich ca. 1,9 Tage im Jahr (2015: 1,77 Tage/p.a., 2014: 1,76 Tage/p.a.) Qualifizierungsmaßnahmen besucht hat. Die Kosten pro Teilnahme und Tag liegen mit **126,32 €** unter dem Vorjahres-Niveau. Dies liegt auch in der besseren Auslastung der Seminare und an den Einsparungen bei der Seminarraummiete (2015: 148 €; 2014: 118 €) begründet.

Betrachtet man ausschließlich das interne Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung zeigt sich wie in den vorangegangenen Jahren folgendes Bild: Das Fortbildungsverhalten ist „weiblich“ dominiert, 79% aller Seminarteilnehmertage im internen Fortbildungsprogramm werden von Mitarbeiterinnen besucht (2015: 75%). Nach

wie vor ist es eine Herausforderung, nach den Ursachen für dieses Teilnahmeverhalten zu suchen. Liegt es an der inhaltlichen Ausrichtung des Angebotes, das Frauen vielleicht stärker anspricht als ihre Kollegen? Sind es die zeitlichen Formate der Veranstaltungen oder sind die Gründe woanders zu suchen? Diesen Fragen hat die Personalentwicklung weiter nachzugehen.

Sonderthemen

Leistungsentgelt, Personalfördermaßnahmen

Mit dem neuen TVöD wurde zum 01. Januar 2007 ein Leistungsentgelt eingeführt (vgl. Vorl.Nr. 368/07). Bei der Stadt Ludwigsburg wurde auf der Grundlage der Ergebnisse der jährlichen Leistungsbeurteilung (vgl. Vorl.Nr. 396/07) die Leistungszulage eingeführt. Rückmeldungen bzw. Anregungen aus der Belegschaft, den Führungskräften und des Personalrats machten eine Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung für tariflich Beschäftigte und der Richtlinie für Beamtinnen und Beamte notwendig. Die seit 01.01.2014 geltende **Dienstvereinbarung für tarifliche Beschäftigte** regelt im Wesentlichen

1. Das tariflich festgelegte Gesamtbudget für Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) wird folgendermaßen aufgeteilt:
 - $\frac{3}{4}$ der Summe wird an alle Mitarbeitenden als Sockelbetrag ausbezahlt. Die Höhe des Sockelbetrages ist für Vollzeitkräfte einheitlich, unabhängig von Eingruppierung und Beurteilungsergebnis (ausgenommen werden Personen mit anhaltender Minderleistung auf Antrag des Fachbereichs). Der persönliche Sockelbetrag ergibt sich aus dem Beschäftigungsausmaß zum Stichtag 31.12. des Vorjahres.
 - $\frac{1}{4}$ der Summe werden den Fachbereichen als Budget für Leistungszulagen zur Verfügung gestellt. Das Fachbereichsbudget wird im Fachbereich an maximal 20 % der Besten (entsprechend dem Beurteilungsergebnis) als Leistungszulage ausgeschüttet. Die Summe kann auch auf einen kleineren Personenkreis verteilt werden. Die Höhe der einzelnen Zulage ist variabel und wird von der Fachbereichsleitung festgelegt. Sie darf maximal viermal dem persönlichen Sockelbetrag entsprechen. Das Budget muss insgesamt eingehalten werden.
2. Das Ergebnis der Beurteilung spielt für die „Leistungsorientierte Bezahlung“ hauptsächlich bei der Verteilung der Leistungszulage an eine kleine Gruppe von maximal 20 % der tariflich Beschäftigten eine Rolle. Bei deren Verteilung kann aufgrund der geringen Anzahl keine Zuteilung mehr aufgrund von Entgelt-Gruppen (Cluster) erfolgen. Die Verteilung des Sockelbetrages an fast alle tariflich Beschäftigten, lässt zukünftig eine große Gruppe von der „Leistungsorientierten Bezahlung“ profitieren und stellt eine wesentliche Änderung zur bisherigen Dienstvereinbarung dar.

Die **Richtlinie für Beamtinnen und Beamte** berücksichtigt, dass sich die beiden Systeme nicht mehr einheitlich regeln lassen. Es handelt sich bei den Beamtinnen und Beamten um eine reine Freiwilligkeitsleistung der Dienstherrin Stadt Ludwigsburg. Dabei ist die Höchstgrenze von maximal 50 % Empfängerinnen und Empfänger einer „Leistungsorientierten Bezahlung“ zu berücksichtigen. Entsprechend ergeben sich in der Richtlinie ab 01.01.2014 im Wesentlichen folgende Änderungen:

1. Die 50 % Besten im Fachbereich erhalten einen Sockelbetrag in Höhe von 80 % des Sockelbetrags tariflich Beschäftigter. Die Höhe des Sockelbetrages ist für Vollzeitkräfte einheitlich, unabhängig von der Bezahlungsgruppe. Der persönliche Sockelbetrag ergibt sich aus dem Beschäftigungsausmaß zum Stichtag 31.12. des Vorjahres.

2. Zusätzlich erhalten die Fachbereiche ein Budget für Leistungszulagen zugeteilt. Es entspricht 80 % der Summe, die vergleichbar für tariflich Beschäftigte zugrunde gelegt wird. Das Fachbereichsbudget kann zusätzlich aufgrund des Beurteilungsergebnisses von den Fachbereichsleitungen an maximal 20 % der Besten (aus dem Kreise der Empfängerinnen und Empfänger des Sockelbetrages) verteilt werden. Dabei darf die Leistungszulage für diese Personen jeweils maximal das Vierfache des persönlichen Sockelbetrages betragen.

Von den 1.224 tariflich Beschäftigten haben mit dem Juligehalt 2016 entsprechend der Dienstvereinbarung

- 242 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine **Leistungszulage** in Höhe von durchschnittlich 688,03 €
- 1224 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen **Sockelbetrag** in Höhe von 534,33 € (bei Vollbeschäftigung) erhalten.

Insgesamt wurden bei den Beschäftigten 660.024,25 € ausgeschüttet. Die Höhe des Gesamtbudgets betrug wie tariflich festgelegt 2% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahrs 2015.

Seit dem Jahr 2011 erhalten auch die Beamtinnen und Beamten eine Leistungsprämie (vgl. § 76 Landesbe-
soldungsgesetz Baden-Württemberg).). Insgesamt wurden für die Beamtinnen und Beamten 69.469,23 €
ausgeschüttet. Von den 211 Beamtinnen und Beamten haben 2016 entsprechen der Richtlinie

- 109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen **Anerkennungsbetrag** in Höhe von durchschnittlich 427,46 €
(bei Vollbeschäftigung)
- aus dem Empfängerkreis des Anerkennungsbetrag haben 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine **Leis-
tungszulage** in Höhe von durchschnittlich 616,34 €

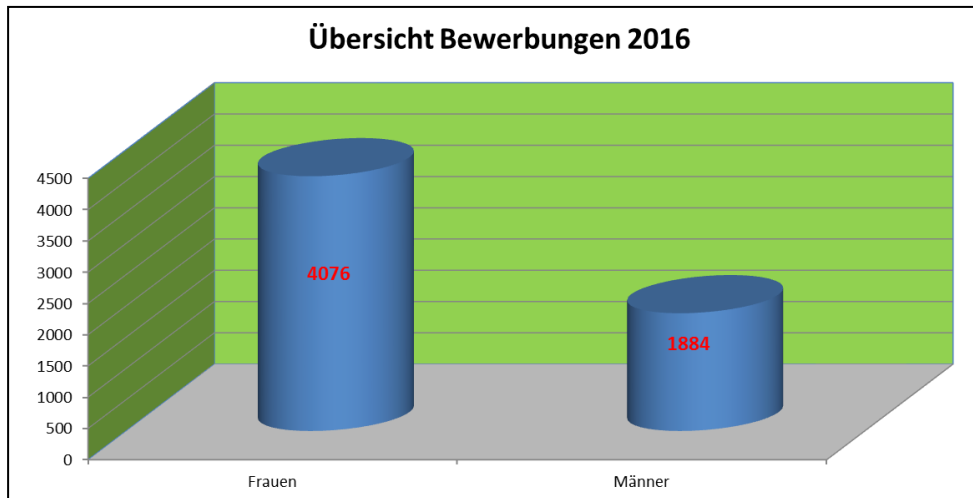
erhalten.

Zusätzlich wurde den freigestellten Mitgliedern des Personalrats ein Betrag in Höhe von insgesamt 1.565,54 €
ausbezahlt.

Im Berichtsjahr konnten insgesamt **56 Personalfördermaßnahmen** (Höhergruppierung, Beförderung) durchge-
führt werden (2015: 51, 2014: 81, 2013: 65, 2012: 57, 2011: 53, 2010: 49):

	EG 1 - EG 4 S 2 – S 4	EG 5 - EG 8, S 5 – S 8 A 6 – A 8	EG 09 - EG 11, S 9 – S 17 A 9 – A 11	EG 12 - EG 15, S 18 A 12 – A 16	Summe
Männer	5	0	7	4	16
Frauen	3	15	21	1	40
Summe	8	15	28	5	56

Fluktuationsquote und Bewerbungen



Die Fluktuationsquote gibt die Relation der Anzahl der Austritte zu der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Nicht berücksichtigt werden dabei Ausbildungsverhältnisse und geringfügig Beschäftigte (z.B. sog. „400 € - Jobs“). 84 Mitarbeiterinnen und 59 Mitarbeiter

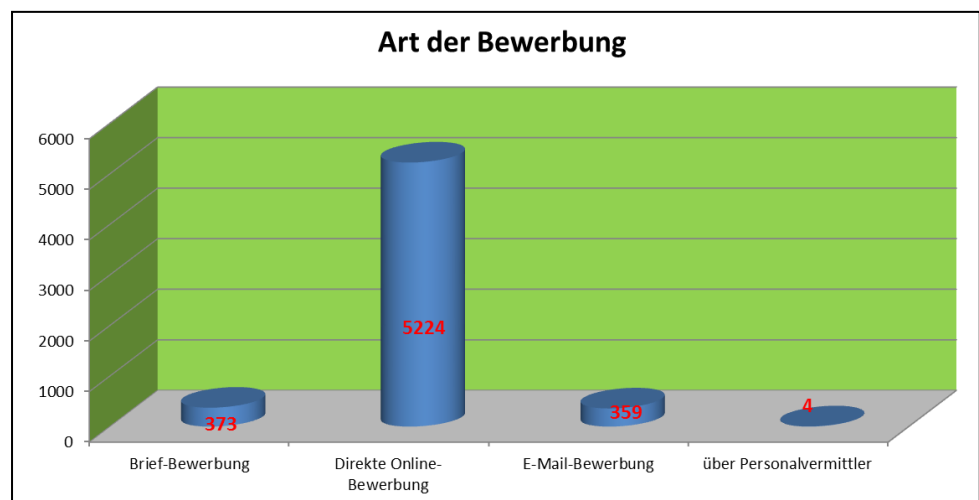
haben die Stadtverwaltung im letzten Jahr verlassen, was einer **Fluktuationsquote von 9,4%** entspricht.

Auch wenn es sich hierbei nicht nur um altersbedingte Austritte handelt, zeigt der Vergleich zu den Vorjahren, wie wichtig angesichts der demographischen Entwicklung eine vorausschauende Personalplanung ist (2015: 6,8%, 2014: 8,9%, 2013: 9,6%, 2012: 6,6%, 2011: 8,06%, 2010: 5,7%).

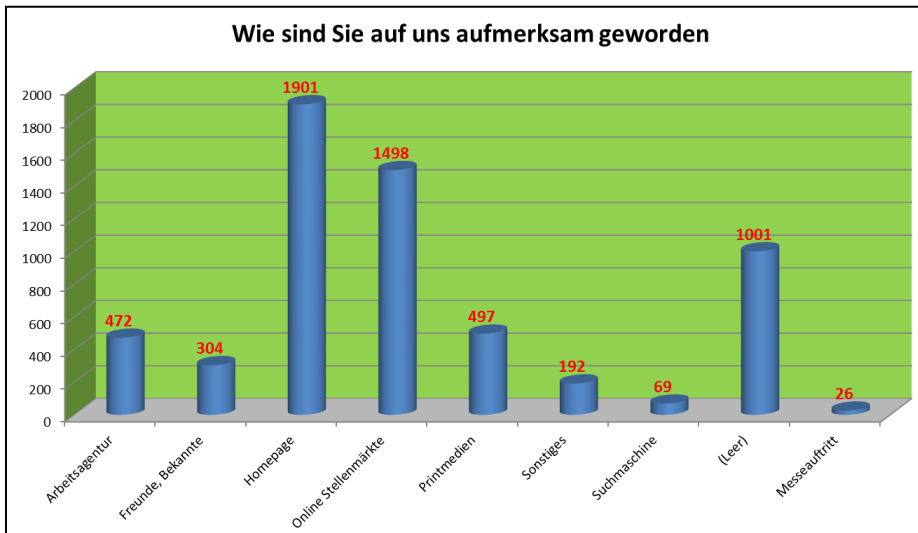
Die Anzahl der Bewerbungen auf freie Stellen ist ein Indikator für die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Ludwigsburg, auch wenn diese Zahl noch von weiteren externen Faktoren, z.B. der Lage am Arbeitsmarkt beeinflusst wird.

Für 202 Stellenbesetzungsverfahren (2015: 160, 2014: 114, 2013:

104, 2012: 78; 2011: 80; 2010: 38) sind im Jahr 2016 insgesamt **5.960 Bewerbungen** (2015: 5.724, 2014: 5.108, 2013: 2.895, 2012: 2.324; 2011: 1.362; 2010: 664) eingegangen.



Darin enthalten sind 16 Verfahren im Zusammenhang mit den Ausbildungsgängen bei der Stadtverwaltung. Hierauf haben sich insgesamt 800 Personen (162 junge Männer und 638 junge Frauen) beworben (2015: 939 bei 15 Verfahren, 2014: 688 bei 17 Verfahren, 2013: 535 bei 12 Verfahren, 2012: 590 bei 12 Verfahren; 2011: 597 bei 14 Verfahren; 2010: 640 bei 15 Verfahren).



Der Erfolg des eingesetzten online-recruiting-Instruments wird auch darin deutlich, wie sich die Interessenten bei der Stadtverwaltung bewerben. Der Anteil der klassischen Brief-Bewerbung beträgt noch lediglich knapp 6% (Vorjahr 9%). Die Stadtverwaltung weist diese Form der Bewerbung sowie Bewerbungen per E-Mail nicht zurück. Interessenten werden aber gebeten, falls mög-

lich für die Bewerbung die online-Plattform zu nutzen.

Beurlaubungen, Heim- und Telearbeit

Im Jahr 2016 befanden sich 33 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter (teilweise ganzjährig) in Elternzeit (Vorjahr: 50/3). Die Dauer der Elternzeit variiert und hängt von der persönlichen Lebenssituation ab. Die Elternzeit der Väter ist kürzer als die der Mütter und beträgt zwischen zwei und sechs Monaten.

Zum 31.12.2016 waren 9 Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 10), darunter 3 Beamtinnen, ohne Bezüge aus familiären Gründen beurlaubt.

32 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter praktizieren die **alternierende Heim- und Telearbeit** (Vorjahr: 17/4)(vgl. Vorl.Nr. 068/09, Leitfaden Heim- und Telearbeit, Stand 2015).

Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin

Auf den Gebieten Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin arbeitet die Stadtverwaltung seit dem Jahr 1985 auf der Grundlage eines Betreuungsvertrags mit der B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (B.A.D.) zusammen.

Seit dem 01.01.2011 werden der Einsatz und die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 geregelt. Sie konkretisiert die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes und stellt damit die Grundlage der Tätigkeit des B.A.D. als Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit dar. In dieser Unfallverhütungsvorschrift werden die Maßnahmen näher bestimmt, welche die Stadtverwaltung zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat. Die DGUV Vorschrift 2 ist für alle Unternehmen verbindlich.

Für die Stadtverwaltung mit mehr als 10 Beschäftigten besteht die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung aus der Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung. Der Umfang der Grundbetreuung wird, je nach Gefährdung festgelegt. Der Bedarf und der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung werden nach den speziellen Erfordernissen ermittelt. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind nicht auf die Einsatzzeiten der Grundbetreuung anzurechnen, sondern Bestandteil des betriebsspezifischen Teils der Betreuung.

Auf der Grundlage der DGUV Vorschrift 2 ergab sich für das Jahr 2016 ein Gesamtvolumen von 569 Stunden für den arbeitsmedizinischen Gesundheitsschutz und 585 Stunden für den betrieblichen Arbeitsschutz im Bereich der Sicherheitstechnik. Hiervon entfielen auf die

Grundbetreuung: 248 Stunden Arbeitsmedizin und 320 Stunden Sicherheitstechnik

Betriebsspezifische Betreuung: 321 Stunden Arbeitsmedizin und 265 Stunden Sicherheitstechnik

Die von der B.A.D. in Abstimmung mit der Personalverwaltung erbrachten Leistungen betreffen folgende Bereiche im Sinne des § 3 und § 6 Arbeitssicherheitsgesetz:

- **Beratung** der Verwaltung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation sowie zur Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb.
- **Untersuchung** und Beratung der Beschäftigten, Erfassung der Untersuchungsergebnisse und deren Auswertung.
- **Begehung** der Arbeitsplätze und **Beobachtung** zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung.
- Beteiligung an der Erstellung der **Gefährdungsbeurteilungen**.
- Teilnahme an den **Arbeitsschutzausschusssitzungen** unter Einbringung arbeitsmedizinischer Kompetenz.

Insgesamt wurden im Jahr 2016 **13 Gefährdungsbeurteilungen** abgeschlossen. (2015: 13, 2014: 32, 2013: 21, 2012: 8, 2011: 8, 2010: 9, 2009: 13). Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes bildet eine wesentliche Grundlage für die Ableitung zielorientierter Arbeitsschutzmaßnahmen. Hier ist für die nächsten Jahre ein Anstieg zu erwarten, insbesondere aufgrund der Neuregelung, auch die psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz in die Beurteilung einzubeziehen.

Im Jahr 2016 gab es 49 Arbeitsunfälle (2015: 66, 2014: 69, 2013: 59, 2012: 53, 2011: 45, 2010: 48), die insgesamt zu 1.284 (2015: 891, 2014: 545, 2013: 423, 2012: 490, 2011: 471, 2010: 449) krankheitsbedingter Fehltag führten (darunter ein Mitarbeiter, der ganzjährig krankheitsbedingt fehlte).

Am Rande notiert

Im Berichtsjahr 2016 ist bei 44 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Nachwuchs gekommen. Dieses freudige Ereignis wird von der Arbeitgeberin mit einem Glückwunschsreiben des Oberbürgermeisters und mit einem kleinen **Geschenk** gewürdigt. Die Eltern erhalten für ihr Kind ein Holzspielzeug (Kugeltier Igel), das wir im Ausbildungsladen Karlino erwerben und damit auch den besonderen Bezug zu Ludwigsburg herstellen. Verpackt wird das Spielzeug in bunte Stoffbeutel, die im Atelier zic-zac in Kongoussi, Burkina Faso hergestellt werden.



Das Thema **Altersteilzeit** wird in diesem Bericht nicht mehr dargestellt, die Relevanz ist in den letzten Jahren derart rückläufig gewesen, dass es zwischenzeitlich personalwirtschaftlich unbedeutend geworden ist.

4 Perspektiven für die Personalarbeit

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Bereits mit dem Personalbericht 2012 hatten wir über die Grundzüge des gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements berichtet. Im Laufe des Jahres 2016 ist es gelungen, mit der Personalvertretung zu einer Vereinbarung zur Umsetzung des BEM, mit verbindlichen Regelungen und Standards zu kommen. Die Dienstvereinbarung gilt nun ab 2017.

Die DV BEM ist ein starkes Signal dafür, dass Personalrat und Arbeitgeberin, bei behinderten Menschen mit Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, ein gemeinsames Ziel verfolgen: Für länger oder häufiger erkrankte Kolleginnen und Kollegen ebenso wie für die Fachbereiche, denen die Arbeitsleistung dieser Kolleginnen und Kollegen fehlt, gute Lösungen zu suchen. Das Interesse der BEM-Berechtigten an einer gesundheitsgerechten Arbeit und dem Erhalt des Arbeitsplatzes soll idealerweise mit dem Bedürfnis der Fachbereiche, eine angemessene und beständige Arbeitsleistung zu erhalten, in Einklang gebracht werden.

Künftig erhalten die Fachbereichsleitungen immer eine direkte Information, wenn eine/r ihrer Mitarbeiter/innen am BEM-Verfahren teilnimmt. Da alle Gespräche während des BEM einer strengen Vertraulichkeit unterliegen, erhalten sie weitere Informationen jeweils dann, wenn dies mit dem/der BEM-Berechtigten vereinbart wurde.

Klar geregelt ist nun auch die besonders schwierige Situation, wenn ein neuer Arbeitsplatz im selben oder einem anderen Fachbereich gesucht werden muss: Für eine/n BEM-Berechtigte/n geeignete Arbeitsplätze müssen vorrangig diesen zur Verfügung gestellt werden. Es werden im Rahmen des BEM keine Lösungen weiterverfolgt, an deren Funktions- bzw. Tragfähigkeit für beide Seiten bei objektiver Betrachtung die Zweifel überwiegen.

Krankheit kann jeden treffen – in einer solchen Situation eine Arbeitgeberin zu haben, die sich kümmert und unterstützt, trägt zu einem guten Arbeitsklima bei, fördert im besten Falle die Identifikation mit der Arbeit und auch unser Image als Arbeitgeberin.

„Stipendien“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit der Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung wurden bei der Stadt Ludwigsburg die „Stipendien“ eingeführt. Umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen für unterschiedliche Berufsgruppen werden vom FB Organisation und Personal zentral ausgeschrieben. Die Mitarbeitenden können sich darauf bewerben und eine Betriebliche Kommission entscheidet, wer daran teilnehmen darf. Die Mitarbeitenden absolvieren die Qualifizierung nebenberuflich in ihrer Freizeit und der FB Organisation und Personal übernimmt die Kosten. Bereits ausgeschrieben wurden:

- „wirksam führen“, Adressaten sind Führungskräfte, 14 wurden zur Maßnahme (Start Juli 2016) zugelassen.
- „wirksam gestalten“, Adressaten sind Sachbearbeitende ohne Führungsfunktion, Ausschreibung im Herbst 2016, Start mit 14 Teilnehmenden im März 2017
- Abschluss ErzieherIn, Adressaten sind Kinderpflegerinnen oder andere Beschäftigte in Sozialberufen ohne entsprechende Ausbildung

Personalbericht 2017

- Kontaktstudium Frühkindliche Bildung, Adressaten sind Erzieherinnen
- VerwaltungsfachwirtIn, Adressaten sind Verwaltungsfachangestellte, allerdings gibt es hier kaum freie Schulplätze an der Verwaltungsschule in Stuttgart, eine Person hat daher in Karlsruhe die Qualifizierung begonnen und vier stehen auf der Warteliste in Stuttgart
- Angestelltenprüfung 1, Adressaten sind die Fachangestellten für Bürokommunikation oder Personen ohne Verwaltungsausbildung

Für das Jahr 2017 ist ein zusätzlicher Schwerpunkt im pädagogischen Bereich geplant. In Zusammenarbeit mit dem FB Bildung und Betreuung wurde der steigende Bedarf von geeigneten LeiterInnen für Einrichtungen bei den Kindertagesstätten und der Schulkindbetreuung aufgrund der Altersstruktur deutlich. Ziel sollte deswegen sein, rechtzeitig engagierte Mitarbeitende weiter zu qualifizieren. In diesem Zusammenhang wurde auch das Anforderungsprofil für neue Leitungen definiert. Zusätzlich zur Ausbildung als ErzieherIn soll mindestens eine Zusatzqualifizierung zum/zum FachwirtIn vorliegen. Gerade bei der Schulkindbetreuung gibt es derzeit zu wenige Fachkräfte. Dort fehlen auch ausgebildete Erzieherinnen. Eine Qualifizierung mit dem Abschluss „anerkannte Erzieherin“ ist mit ca. 750,-- € vergleichsweise günstig, die Teilnehmende müssen jedoch über die Dauer von zwei Jahren ca. 10 Stunden für die Teilnahme am Unterricht nebenberuflich einsetzen. Dieser Aufwand wird von einigen sicher als zu hoch bewertet. Nach Abschluss könnten diese Personen allerdings sofort höhergruppiert werden, da sie damit die bisher fehlenden tariflichen Voraussetzungen erfüllen. Im Jahr 2017 sollen insgesamt 10 Plätze für den Abschluss als anerkannte Erzieherin und 5 Plätze für den Abschluss als FachwirtIn als Stipendium ausgeschrieben werden. Im Vorfeld der Ausschreibung sollen die bisherigen Vorgesetzten nochmal auf das Programm aufmerksam gemacht werden, so dass diese PotenzialträgerInnen konkret motivieren können. Im Schulkindbereich wurden hier bereits erste Schritte gemacht.

Durch das Bildungszeitgesetz gehen beim FB Organisation und Personal zusätzlich Anträge für nebenberufliche Qualifizierungsmaßnahmen, die die Mitarbeitenden in Eigenregie abwickeln. Teilweise kann ein Antrag nach § 8 der Dienstvereinbarung auf finanzielle Förderung durch den Fachbereich gestellt werden. Durch die Antragstellung wird transparenter, welche nebenberuflichen Maßnahmen absolviert werden. Derzeit machen z.B. zwei Kollegen an der FHöV in Ludwigsburg berufsbegleitend ihren Master. Auch im pädagogischen Bereich absolvieren derzeit einige Mitarbeitenden ein nebenberufliches Studium oder andere Zusatzqualifikationen.