

# PERSONALBERICHT 2024



**STUTTGART  
VON BERUF**

Deine Stadt – Deine Zukunft

# **Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart 2024**

Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt  
der Landeshauptstadt Stuttgart

Amtsleiter: Bernd Reichert  
Gesamtredaktion: 10-5 HR Innovation  
Kennzahlen: 10-5.15 Digitalisierung HR  
Coverdesign: 10-5.16 Marina Struve  
Bezugsadresse: Landeshauptstadt Stuttgart  
Haupt- und Personalamt  
Rathauspassage 2  
70173 Stuttgart

Tel: 0711 216-91801

Fax: 0711 216-91803

E-Mail: [poststelle.10@stuttgart.de](mailto:poststelle.10@stuttgart.de)

Stuttgart, im August 2024



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart für das Jahr 2024 vorlegen zu können. Das vorliegende Werk ist die nunmehr vierzehnte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Sie finden neben den statistischen Auswertungen im Personalbericht auch umfangreiche Informationen zu den aktuellen Entwicklungen im städtischen Personalmanagement.

Der Fachkräftemangel in vielen Teilen der Verwaltung, der in den kommenden Jahren durch die demografische Entwicklung voraussichtlich weiter zunehmen wird, sowie der angespannte Arbeitsmarkt, veranlasste die Landeshauptstadt Stuttgart auch im Jahr 2023 das bereits bestehende Bündel an guten und wirksamen Maßnahmen - u. a. im Bereich Wohnen für Mitarbeitende - zur Gewinnung von Fachkräften und Bindung von Mitarbeitenden weiter auszubauen.

In den vergangenen Jahren wurden bereits zahlreiche attraktive Anreize für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart, wie z. B. das kostenfreie ÖPNV-Jobticket und das Radleasing, erfolgreich etabliert. Die hohen Nutzungsquoten unterstreichen dabei die Attraktivität der von uns angebotenen Benefits. In den kommenden Jahren liegt der Fokus auf der Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Suche nach geeignetem Wohnraum sowie dem Ausbau der Essensversorgung für die Mitarbeitenden. Darüber hinaus wird die Landeshauptstadt Stuttgart im Bereich Personalmarketing & Recruiting ihre Social-Media-Aktivitäten sowie Werbekampagnen weiter ausbauen, um zukünftig vermehrt auch passive Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen.

Die Stadtverwaltung reagiert zudem auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die gestiegenen Lebenshaltungskosten in der

Landeshauptstadt mit der Einführung der Stuttgart-Zulage für alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der Stadt. Der Gemeinderat hat hierfür Mittel in Höhe von 24,7 Millionen EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt, welche neben der Stuttgart-Zulage auch für die Ausfinanzierung eines neuen Zulagenpakets in gewerblich-technischen Berufen genutzt werden sollen. Die Stuttgart-Zulage soll sich auf monatlich 150 EUR brutto bei Vollzeitbeschäftigung belaufen und ab dem 1. Juli 2024 ausgezahlt werden. Die Zulage ist zunächst befristet bis Ende 2028.



Um die stetig steigenden Anforderungen an die Stadtverwaltung weiterhin erfolgreich meistern und die Zukunftsfähigkeit der Landeshauptstadt sicherstellen zu können, wurde im Doppelhaushalt 2024/2025 unter anderem die Schaffung von 1.493,15 Stellen beschlossen. Die zum DHH 2024/2025 neu geschaffenen Stellen umfassen voraussichtlich ein zusätzliches jährliches Personalaufwandsvolumen von rund 100 Mio. EUR. Durch die neu geschaffenen Stellen soll beispielsweise die Digitalisierung der Stadtverwaltung weiter vorangetrieben sowie die Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden.

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'.

Dr. Fabian Mayer

Erster Bürgermeister

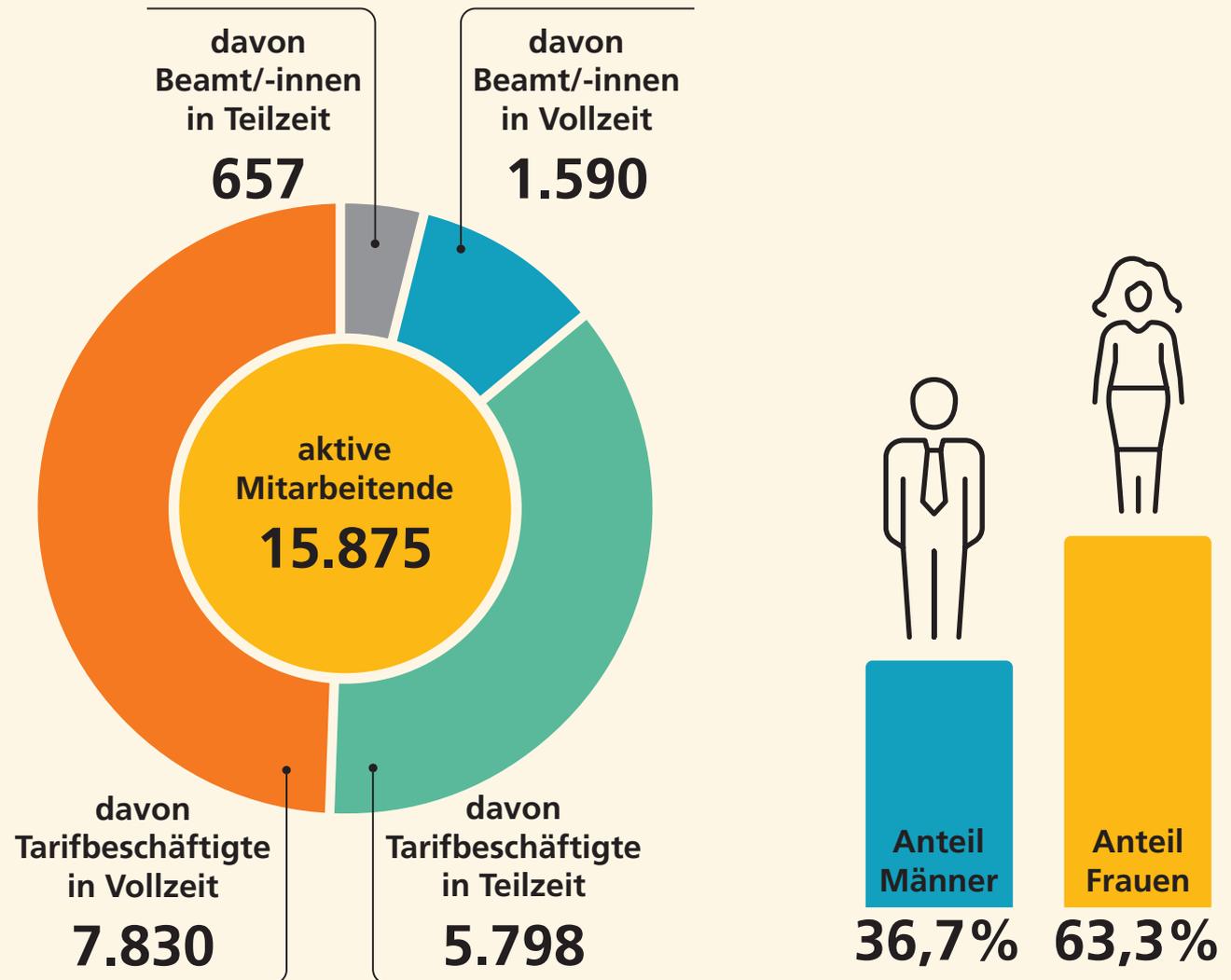
# INHALT



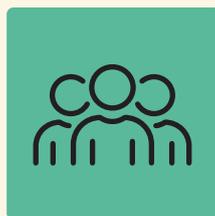
<b>Statistik 2023 auf einen Blick</b>	<b>06</b>
<b>Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts</b>	<b>07</b>
<b>Die Personalstrategie „workSTUgether“ als Basis für die Personalarbeit</b>	<b>08</b>
<b>Digitalisierung der Personalarbeit – ortsungebunden, prozessoptimiert und datenschutzkonform</b>	<b>09</b>
Die Vision	10
Eine einheitliche Datenbasis	10
Laufende HR-Digitalisierungsprojekte	10
Weiterentwicklung und Zukunftsthemen	14
<b>Personalgewinnung und Onboarding</b>	<b>16</b>
Neue Wege im Personalmarketing & Recruiting	17
Stadtweites Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden	19
<b>Personalbindung und Arbeitskultur</b>	<b>20</b>
Wohnen für Mitarbeitende	21
Betriebsrestaurants	21
Kostenfreies Deutschlandticket für Mitarbeitende	22
StuttRad - das Dienstradleasing bei der Stadt Stuttgart	23
<b>Diversität bei der Landeshauptstadt</b>	<b>24</b>
Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	25
Beschäftigung nach Nationalität	26
Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt	28
Diversity-Management	29
<b>Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung</b>	<b>30</b>
Ausbildung 4.0	31
Zahl der Auszubildenden	32
Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart	33
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	35
Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen	36
Übernahme von Auszubildenden	37
Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2023	38
Interne Fortbildungsveranstaltungen im BildungsCampus LHS	39
Personalentwicklung	40
Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge	45
<b>Altersstruktur, demografische Entwicklung und Fluktuation</b>	<b>46</b>
Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2023	47
Altersstruktur 2023 im Überblick	48
Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten (12/2023)	49
Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung	50
Durchschnittsalter beim Eintritt in die Rente/Pension	51
Zukünftige altersbedingte Fluktuation	52
Altersaustritte 2025 - 2030 nach Referaten	53
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2025 – 2030 nach Referaten	54
Altersaustritte 2025 - 2030 nach Berufsgruppen	55
Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung	56
Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)	58

Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)	59
<b>Entwicklung des Stellenplans</b>	<b>61</b>
Stellenplanverfahren 2024/2025	62
Zahl der Stellen	64
Stellenbestand nach Ämtern	65
Stellenbestand Verwaltung	67
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen	68
Differenz: Schaffungen - Streichungen	69
Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen	70
Schwerpunkte des Stellenzuwachses	71
Zusammensetzung der Stellen	72
Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen	74
<b>Basiszahlen</b>	<b>75</b>
Zahl der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt	76
Zahl der aktiven Mitarbeitenden nach Amt/Eigenbetrieb	77
Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2023	78
Zahl der Vollkraftwerte nach Amt/Eigenbetrieb	79
Personalaufwand der Ämter 2014-2023	80
Personalaufwand nach Aufwandsarten	81
Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung	82
Kosten eines Arbeitsplatzes TVöD-Sozial und Erziehungsdienst	84
Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten	85
Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	86
Teilzeitbeschäftigung nach Amt/Eigenbetrieb	87
Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen	88
Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt	89
Zahl der befristet Beschäftigten	90
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2023	92
Befristungen nach Grund 12/2023	93
Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	94
Beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	95
Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten	96
<b>Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt</b>	<b>98</b>
Frauenquote	99
Frauenquote nach Amt/Eigenbetrieb	100
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung (Ämter und Eigenbetriebe)	101
Frauen in Führungspositionen 2023 nach Ämtern/Eigenbetrieben	103
Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen	104
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13	105
<b>Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	<b>106</b>
Übersicht Entwicklung Krankenstand	107
Handlungsfelder und Maßnahmenschwerpunkte 2023	107
Handlungsfeld: Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	108
Handlungsfeld: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	110
Handlungsfeld: Betriebliche Gesundheitsförderung	111
<b>Glossar/Methodik</b>	<b>115</b>

# STATISTIK 2023 AUF EINEN BLICK



Fluktuationsquote  
**10,9 %**



Durchschnittsalter  
**45,32 Jahre**



Zahl der Tele-/  
Heimarbeitplätze  
**540**

## Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts

Der Personalbericht 2024 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:

Durch den **demografischen Wandel** sowie die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt werden Prozessoptimierungen im Rahmen der Digitalisierung unumgänglich. Wichtige Projekte in diesem Zusammenhang sind unter anderem die Weiterentwicklung des eRecruiting, die Einführung der ePersonalakte, die Digitalisierung des BildungsCampus sowie die Modernisierung der Positivzeitwirtschaft.

Im Bereich **Personalmarketing & Recruiting** gelang es der Landeshauptstadt Stuttgart durch den Ausbau ihrer **Social-Media-Aktivitäten** sowie einer attraktiven und zielgerichteten **Werbekampagne**, die Sichtbarkeit und Attraktivität der Landeshauptstadt zu steigern, was sich in einem Anstieg der Bewerbungen um etwa 30 % im Vergleich zum Vorjahr widerspiegelt.

Neben finanziellen Anreizen wie dem kostenfreien **Deutschlandticket** oder der **Stuttgart-Zulage** gehören nicht-monetäre Anreize zu den wichtigsten Komponenten im Bereich der Personalerhaltung. Im August 2023 startete die Landeshauptstadt Stuttgart gemeinsam mit der SWSG die Vermittlung von **Personalwohnungen** durch Belegungsrechte. Bis zum Jahresende konnten bereits 20 % der bis Ende 2025 geplanten 300 Wohnplätze an Mitarbeitende der Landeshauptstadt Stuttgart vermittelt werden.

Um den sich stetig verändernden Aufgaben und Rahmenbedingungen erfolgreich be-

gegen zu können, setzt die Landeshauptstadt Stuttgart auf ein **lebenslanges**

**Lernen**. Die Qualifizierung sowie berufliche und persönliche Weiterbildung steht daher im Mittelpunkt unserer **Personalentwicklung**.

Unseren Mitarbeitenden steht ein breites Angebot an Seminaren und Kursen zur Verfügung. Im Jahr 2023 beliefen sich die Teilnahmen an internen Fortbildungsveranstaltungen auf 10.979 – ein Anstieg um 1.959 im Vergleich zum Vorjahr!

Als soziale Arbeitgeberin liegt der **Gesundheitsschutz** und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden uns am Herzen. Das bereits seit 2022 bestehende Angebot „LHS bewegt sich“ wurde im Jahr 2023 weiter ausgebaut. Insbesondere der Bereich der Gesundheitskurse erfreute sich unter den Mitarbeitenden großer Beliebtheit – waren es vor einem Jahr noch 23 Kurse mit 265 Teilnehmenden, konnte die Teilnehmerzahl im Jahr 2023 fast vervierfacht werden.

Für uns als flexible Arbeitgeberin ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von immenser Bedeutung. Aktuell arbeiten in der Stadtverwaltung 40,7 % der Mitarbeitenden **in Teilzeit**. Für das Jahr 2024 arbeiten wir an weiteren Modellen für mehr Flexibilisierung in der Arbeit.

Wir freuen uns, auch in Zukunft gemeinsam mit vereinten Kräften die Anforderungen an eine moderne und zukunftsfähige Stadtverwaltung zu meistern.



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

Bernd Reichert

Leiter des Haupt- und Personalamts

# Die Personalstrategie „workSTUgether“ als Basis für die Personalarbeit

Im vergangenen Jahr 2023 wurde die neue Personalstrategie **workSTUgether** veröffentlicht. Im neu aufgesetzten Strategiepapier finden sich auf fast 40 Seiten untergliedert in 17 Handlungsfelder neue Ansätze, aber auch alle bereits bestehenden Maßnahmen und Angebote, die erstmals vollständig aufeinander abgestimmt wurden.

Die Vision im Personalmanagement ist es, ein inspirierendes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzieht, fördert und langfristig bindet. **workSTUgether** beleuchtet dabei

das gesamte Personalmanagement von A-Z und bringt ein gemeinsames Zukunftsbild für eine moderne, flexible und zukunftsorientierte Stadtverwaltung zum Ausdruck. Die Themen und Maßnahmen in den folgenden Rubriken des Personalberichts leiten sich aus der Personalstrategie ab und sind Bausteine des Umsetzungsprozesses von workSTUgether.

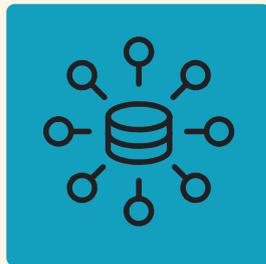


## Strategische Ziele der Personalstrategie



# DIGITALISIERUNG DER PERSONALARBEIT

*ortsungebunden, prozessoptimiert  
und datenschutzkonform*



15.875

Aktive Mitarbeitende –  
eine einheitliche Datenbasis



1.338

Führungskräfte –  
Employee und  
Manager Self Service



20.000

Akten –  
ePersonalakte



36.000

Bewerbungen –  
eRecruiting



u.v.m

## Die Vision

Eines der Kernthemen, der neuen strategischen Ausrichtung, ist die Digitalisierung im Personalwesen in enger Verzahnung mit der Digitalisierungsstrategie „Digital MoveS“ der Landeshauptstadt Stuttgart und mit der Unterstützung des Amts für Digitalisierung, Organisation und IT weiter voranzutreiben. Allgegenwärtiges Ziel ist, bislang papiergebundene Prozesse künftig digital zu erledigen. Die Personalstellen sollen die

Möglichkeit erhalten, ihre tägliche Arbeit ortsungebunden, prozessoptimiert und datenschutzkonform zu erledigen. Die Mitarbeiterschaft der Landeshauptstadt Stuttgart soll mehr und mehr einfache und digital abrufbare Zugänge zu den Dienstleistungen des Personalwesens bekommen. Eine vollständig und einheitlich geführte Datenbasis ist dabei die Grundvoraussetzung, um diesen Weg weiter erfolgreich zu beschreiten.

## Eine einheitliche Datenbasis

Bei der Landeshauptstadt Stuttgart dient KM-Personal als zentrales HR-Tool und kann damit eine Datenbasis für diverse digitale Vorgänge sein. Dabei bietet KM-Personal nicht nur systemintegrierte Möglichkeiten, wie beispielsweise den digitalen Urlaubsworkflow oder eine moderne Zeiterfassung. Vielmehr kann die Datenbasis aus

KM-Personal als Grundlage für andere (HR-)Tools dienen. So soll das hier abgebildete Organisationsmanagement künftig auch die Basis für Berechtigungs- und Hierarchiestrukturen in Programmen wie der elektronischen Personalakte oder dem neuen Learning-Management-Tool sein.

## Laufende HR-Digitalisierungsprojekte

Zur Umsetzung der Digitalisierungsthemen im HR-Bereich, wird inzwischen intensiv und parallel an mehreren Projekten gearbeitet, was beachtliche Fortschritte mit sich bringt. Die Projekte dienen einer strukturierten Vorgehensweise bei der Gestaltung des Wandels und der Modernisierung der

Prozesse. Nach erfolgreicher Pilotphase werden die Projekte unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen und Beteiligung des GPRs stadtweit ausgerollt. Einige der aktuellen Prozesse werden im Folgenden kurz vorgestellt.

### Strukturierung/Optimierung des Organisationsmanagements in KM-Personal

Über das Organisationsmanagement (OM) in KM-Personal besteht eine einheitliche und digitale Datenbasis für die Organisation selbst sowie über die organisatorische und hierarchische Zuordnung aller Personalfälle der Stadtverwaltung. Diese Daten

zu aktualisieren und stadtweit einheitlich zu pflegen stellt das wichtigste Grundlagenprojekt für alle nachfolgenden Digitalisierungsprojekte im Personalwesen und darüber hinaus dar.

- Ziel: Strukturierung der Daten bei allen Ämtern und Eigenbetrieben
- Beginn: 2020
- Zeithorizont: Ende 2026
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Erfolgreicher Pilotbetrieb mit 5 Ämtern
  - › Erarbeitung einer Handreichung zur stadtweit einheitlichen Pflege
  - › Beginn des stadtweiten Rollouts in 2023

### Einführung von ESS/MSS

Beim Projekt „ESS/MSS“ (Employee Self-Service und Manager Self-Service) handelt es sich um eine webbasierte Anwendung, über die Mitarbeitende personenbezogene Daten selbst verwalten und Workflows zu ihren Abwesenheiten (Urlaub, Gleittage) starten können. Mit der Einführung von ESS/MSS werden die Urlaubskarten aus-

nahmslos durch einen digitalen Genehmigungsworkflow ersetzt. Zudem dienen die Maßnahmen zur Pflege der Daten als wichtige Grundlage für die Einführung des digitalen Reisemanagements, der Positivzeitwirtschaft und der digitalen Entgeltnachweise.

- Ziel: Stadtweite Einführung von ESS/MSS bei allen Ämtern und Eigenbetrieben
- Beginn: 2020
- Zeithorizont: Ende 2026
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Erfolgreicher Abschluss Pilot in 2023
  - › Beginn des stadtweiten Rollouts in 2023

### Digitalisierung des Dienstreisemanagements

Das Projekt zur Digitalisierung der Reisekosten befindet sich derzeit in einer Pilotphase und hat zum Ziel, die Prozesse zu vereinheitlichen und zu beschleunigen. Manuelles Erfassen von Reisedaten und Reisekosten-

verantwortlichen ist mit diesem Prozess nicht mehr notwendig. Voraussetzung dafür sind die Projekte zur Bereinigung des Organisationsmanagements und zur Einführung von ESS/MSS.

- Ziel: Ersetzen der Reisekosten- und Spesenanträge durch einen digitalen Workflow. Verschlinken, Beschleunigen und Vereinheitlichen der Genehmigungsprozesse.
- Beginn: Januar 2024 (Pilotphase)
- Zeithorizont: Ende 2026
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Anpassung der technischen Grundlagen in KM-Personal
  - › Außerdem wurden bei den Pilotämtern Prozesse und Zuständigkeiten neu konzipiert, so dass der Genehmigungsprozess ohne Medienbrüche umgesetzt werden kann.

### Einführung der ePersonalakte

Die elektronische Personalakte (ePA) ist derzeit bereits bei vier Pilotämtern im Einsatz. Als Teilprojekt der gesamtstädtischen eAkte wird der bisherige Pilot der ePA in eine neue technische Basis überführt und dort dann

sukzessive der stadtweite Rollout durchgeführt. Voraussetzung dafür ist das Projekt zur Bereinigung des Organisationsmanagements.

- Ziel: Allen Personalstellen eine elektronische Personalakte innerhalb der neuen eAkte zur Verfügung zu stellen. Durch vorgegebene Vorlagen im System einfach, schnell und stadtweit einheitlich Dokumente erstellen.
- Beginn: Januar 2019
- Zeithorizont: 2026
- Wichtigste zu erreichende Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Pilotbetrieb erfolgreich umsetzen
  - › Neues System technisch zur Verfügung stellen
  - › Überführung der Pilotämter ins neue System
  - › Projektplanung des stadtweiten Rollouts

### Modernisierung der Positivzeitwirtschaft

Für die Erfassung der gleitenden Arbeitszeiten ist stadtweit bereits seit langem eine digitale Lösung im Einsatz. Diese Lösung ist inzwischen aber dringend überholungsbe-

dürftig. Folglich soll die Positivzeitwirtschaft auf Basis der einheitlichen städtischen Personalmanagementsoftware KM-Personal neu eingeführt und modernisiert werden.

- Ziel: Modernisierung des veralteten Systems. Schaffung eines einheitlichen Verfahrens mit und innerhalb des zentralen Personalmanagementverfahrens KM-Personal. Vermeidung von Doppelerfassungen sowie rechts- und datenschutzkonforme Erfassung der Arbeitszeit. Voraussetzung dafür sind die Projekte zur Bereinigung des Organisationsmanagements und zur Einführung von ESS/MSS. Parallel dazu werden die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung bei der Landeshauptstadt Stuttgart neu verhandelt und modernisiert.
- Beginn: 2024 (Pilotphase)
- Zeithorizont: 2026
- Wichtigste Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Neufassung der Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit
  - › Einrichtung der Systemkomponente in KM-Personal
  - › Gestaltung der Arbeitszeitmodelle in KM-Personal
  - › Durchführung eines Pilotbetriebes mit der zentralen Personalstelle und den Ämtern 17 und 62
  - › Stadtweiter Rollout

#### Entwicklung eines Zeugnismanagers

Der Zeugnismanager ist eine Lösung, die den Personalstellen seit Februar 2024 zur Verfügung steht. Auch der Genehmigungs-

prozess wurde im Zuge des Piloten stark verschlankt und vereinfacht.

- Ziel: Einheitliche, schnelle und rechtssichere Erstellung von Arbeitszeugnissen
- Beginn: Dezember 2023
- Umsetzung: März 2024
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Technische Eigenentwicklung der Lösung
  - › Projektplanung
  - › Erfolgreicher Pilot bei der zentralen Personalstelle
  - › Stadtweiter Rollout

## Weiterentwicklung und Zukunftsthemen

### Digitaler BEM-Prozess in KM-Personal

Im Zuge der Neugestaltung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde stadtweit ein digitaler Prozess zur Verfügung gestellt, um die BEM-berechtigten Personen automatisiert zu ermitteln und den Personalstellen

die Bearbeitung zu erleichtern. Alle prozessrelevanten Aktivitäten sowie der aktuelle Status des Verfahrens sind jederzeit im zentralen Personalmanagementverfahren KM-Personal pfleg- und einsehbar.

- Ziel: Automatisierte, digitale Ermittlung von BEM-berechtigten Personen, um eine vollständige und einfache Bearbeitung zu ermöglichen.
- Beginn: 2023
- Umsetzung: 2024
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Pilot beim Haupt- und Personalamt
  - › Stadtweite Erfassung aller zuständigen Sachbearbeitungen aller Personalfälle in KM-Personal
  - › Definition des neuen digitalen Prozesses anhand der technischen Voraussetzungen
  - › Erstellung einer Handreichung für die Personalstellen
  - › Stadtweiter Rollout

### Weiterentwicklung des eRecruiting

Das bereits 2019 und 2020 stadtweit eingeführte Bewerbermanagement-System ermöglicht es, Bewerbungen digital und datenschutzkonform zu verwalten. Bewerbende bekommen einen einfachen und

schnellen Zugang zu Stellenausschreibungen und ihren Bewerbungen. Durch standardisierte E-Mailvorlagen erhalten Bewerbende schnell und einheitlich Rückmeldung zum Stand ihrer Bewerbungen.

- Aktuelle Ziele: Weiterentwicklung und Optimierung der gegebenen Funktionalitäten
- Beginn: 2023
- Zeithorizont: stetige Weiterentwicklung
- Wichtigste erreichte Meilensteine/Maßnahmen:

Eines der Projekte, die in 2024 zunächst in einem Piloten starten, ist die Digitalisierung der Personalanforderung zur Besetzung einer Stelle. In diesem Kontext wird der Prozess der Genehmigung und Ausschreibung vakanter Stellen komplett digitalisiert und in die Software verlegt. Ziel ist auch hier eine End-to-End Digitalisierung des gesamten Recruiting- sowie Onboardingprozesses.

### Aufbau eines Schulungskonzepts HR-EDV

Das Team Digitalisierung HR im Haupt- und Personalamt hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Wissenstransfer bei den Personalstellen zu unterstützen und diese bei der ständigen Veränderung der Prozesse und

dem Kennenlernen neuer Systeme zu helfen. Dafür wurde eigens ein Schulungskonzept für die Personalstellen über die in der Landeshauptstadt Stuttgart eingeführte HR-EDV entwickelt.

- Ziel: Optimierung des Umgangs mit HR-EDV in den Fachbereichen
- Beginn: 2023
- Zeithorizont: 2024 bzw. stetige Weiterentwicklung
- Wichtigste Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Erstellung von Dokumentationen, Handreichungen, Erklärvideos und anderen Schulungsmaterialien
  - › Prozessvisualisierung digitaler Personalprozesse
  - › Konzeption eines Schulungskonzeptes und Bedarfsabfrage in den Ämtern
  - › Planung und Durchführung von Online- und Offline-Schulungsterminen

### Wissensmanagement in der Personalarbeit

Im Rahmen des stadtweiten Projekts „Digitaler Arbeitsplatz“ gilt es, die im Sommer 2023 eingeführte Interimslösung auf No-

tes-Basis in ein stadtweites Wissensmanagementsystem zu überführen und sich hier zukunftsfähig aufzustellen.

- Ziel: Einführung einer performanten, zukunftsfähigen, technischen Lösung für den Aufbau eines Wissensmanagementsystems.
- Beginn: 2023
- Zeithorizont: 2024
- Wichtigste Meilensteine/Maßnahmen:
  - › Auswahl einer geeigneten Software
  - › Konzeption eines Schulungskonzeptes sowie Festlegung von Rollen und Zuständigkeiten
  - › Einheitliche Festlegung eines strukturierten Aufbaus für das HR-Wiki

# PERSONALGEWINNUNG & ONBOARDING



**1.786**

**Anzahl Stellenausschreibungen**  
2023

**Ø 23.426 / Monat**

**Anzahl Besuche Karriere-**  
**seite (Stellenangebote)**  
2023



**Ø 5.145 / Monat**

**Abonent/-innen**  
**Stellennewsletter**  
2023

**1.770**

**Neue Follower Instagram**  
**@stuttgartvonberuf**  
2023



## Neue Wege im Personalmarketing & Recruiting

Im heutigen dynamischen Arbeitsmarkt genügt es nicht mehr, nur Stellenanzeigen zu veröffentlichen und darauf zu warten, dass Bewerbende sich melden. In Anbetracht des anhaltenden Arbeitskräftemangels müssen neue Wege beschritten werden, um auch weiterhin qualifizierte Fachkräfte für die Landeshauptstadt Stuttgart zu gewinnen.

Ein Fokus der Maßnahmen liegt dabei auf den passiven Kandidatinnen und Kandidaten – Personen, die derzeit nicht aktiv nach einer neuen beruflichen Herausforderung suchen, jedoch offen für einen Arbeitgeberwechsel sind, sofern das richtige Angebot lockt. Die Herangehensweisen zur Ansprache dieser Zielgruppe sind vielfältig. Doch die Zielsetzung ist dabei immer klar: Man muss dort sichtbar sein, wo die Zielgruppe zu finden ist.

Ein Beispiel hierfür ist die Teilnahme an verschiedenen Events ohne Karrierebezug, um die Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin präsenter in den Köpfen der Menschen zu machen. Im Jahr 2023 präsentierte sich die Stadtverwaltung deshalb erstmals mit einem Stand des Personalmarketing auf dem Christopher Street Day (CSD) in Stuttgart. Solche Events bieten eine einzigartige Gelegenheit, außerhalb der üblichen Karrieremessen, mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt zu treten. Durch eine lockere Atmosphäre haben sie die Möglichkeit, die Stadtverwaltung und ihre Mitarbeitenden auf persönlicher Ebene kennenzulernen. Dies trägt dazu bei, das Bild der Stadtverwaltung als lebendige und offene Arbeitgeberin zu stärken, in der Vielfalt und Toleranz großgeschrieben werden. Durch die positiven Erfahrungen in 2023 bestätigt, wird das zentrale Personalmarketing der Landeshauptstadt Stuttgart auch im Jahr 2024 wieder beim CSD vertreten sein. Zudem nahm die Stadtverwaltung im Jahr 2024 erstmalig auch am Kessel Festival teil und präsentiert sich der bunt gemischten Festival-Community als attraktive Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb.

Ein weiterer wichtiger Kanal zur Ansprache passiver Talente ist weiterhin Social Media.

Neben dem eigenen Karriere-Kanal auf Instagram, @stuttgartvonberuf, setzte die Stadtverwaltung auf verschiedene Online-Kampagnen, die gezielt auf Smartphones, Tablets und anderen Plattformen geschaltet wurden. Durch die zusätzliche Platzierung von Anzeigen in beliebten Apps konnte die Zielgruppe präzise erreicht und angesprochen werden. Im Januar 2024 konnten durch eine online Employer-Banding-Kampagne, die auf Facebook, Instagram und verschiedenen Apps ausgespielt wurde, die Zugriffe auf die Karriereseite [www.stuttgart.de/jobs](http://www.stuttgart.de/jobs) versechsfacht werden (168.626 Seitenaufrufe im Januar 2024).

Auf Facebook und Instagram wurden die Motive über 1,2 Millionen Mal ausgespielt und generierten ca. 44.000 Klicks. Bei einer gut laufenden Kampagne liegt die Klickrate bei 1 – 1,5 %. Die eigens vom Personalmarketingteam des Haupt- und Personalamts konzipierte Kampagne war demnach mit 3,6 % sehr erfolgreich. In den verschiedenen Apps wurden die Banner über 86.700 Mal eingeblendet und es wurde eine Klickrate von 0,77 % erzielt, was für diese Art der Kampagne ein gutes Ergebnis darstellt. Darüber hinaus wurde die Botschaft "So bunt ist Stuttgart" auch offline sichtbar gemacht, indem städtische Flächen wie Litfaßsäulen und digitale Screens innerhalb des Stuttgarter Stadtgebiets bespielt wurden.

Die positiven Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen sind deutlich spürbar. Im Jahr 2023 wurden etwa 1.700 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Der Stellennewsletter wurde monatlich im Durchschnitt an über 5.000 Personen verschickt. Die Anzahl der Bewerbungen stieg um etwa 30 % auf über 36.000 im Vergleich zum Vorjahr. Das bedeutet, dass es im Jahr 2023 durchschnittlich etwa 17,6 Bewerbungen pro Stelle gab, im Jahr 2022 waren es nur 11,6 Bewerbungen pro Stelle. Es wurden über 9.000 Vorstellungsgespräche geführt und schließlich wurden etwa 2.200 Zusagen erteilt. Dies stellt eine beeindruckende Leistung des gesamtstädtischen Personalmanagements dar, die nur dank der vom Gemeinderat in den vergangenen Jahren zusätzlich zur Verfügung gestellten

Ressourcen möglich war. Wie herausfordernd die Arbeitsmarktsituation auch weiterhin ist, zeigt sich daran, dass ca. 10 % der Bewerbenden ihre Bewerbung wieder zurückgezogen haben. Einige Ausschreibungen blieben komplett ohne Einstellung. Der Wettbewerb um Talente ist weiterhin

intensiv. Deshalb ist es umso wichtiger weiterhin innovative Ansätze im Personalmarketing und Recruiting zu verfolgen, um Menschen für die Landeshauptstadt zu begeistern und als wertvolle Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.

STUTTGART | 

**IM JOB AUFS  
FALSCHEN PFERD  
GESETZT?**



**FINDE JETZT DEINEN  
PASSENDEN JOB!**

STUTTGART | 

**SO BUNT  
IST STUTTGART**



**WERDE TEIL  
UNSERES TEAMS!**

## Stadtweites Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

Das stadtweite Onboarding-Konzept steht allen Ämtern und Eigenbetrieben zur Verfügung. Sie finden es im SOLID unter „Einarbeitung“ oder „Onboarding“. Der stadtweite Onboarding-Leitfaden soll die Leitplanken des Onboardings bei der Landeshauptstadt Stuttgart verdeutlichen und niederschwellig erklären, worauf es bei einem erfolgreichen Onboarding-Prozess ankommt. Die Onboarding-Checklisten dienen als Handwerkszeug zur Umsetzung mit allen wichtigen Punkten für die verschiede-

nen Ansprechpartner/-innen (Führungskraft, Pate oder Patin, neue Mitarbeitende) inkl. Vorlage für den Einarbeitungsplan, Methoden und verschiedenen Tipps und Tricks. Sie dienen als Mustervorlage und können je nach Bereich angepasst werden.

Die Onboarding Journey verbildlicht den Weg, den neue Mitarbeitende der Landeshauptstadt Stuttgart - unterstützt durch verschiedene Onboarding-Angebote - innerhalb ihrer ersten 6 Monate durchlaufen:

### Onboarding Journey

für neue Mitarbeiter/-innen bei der Landeshauptstadt Stuttgart



Das Willkommensvideo wird per E-Mail inklusive Infos zum ersten Arbeitstag an neue Mitarbeitende geschickt und soll sie bereits ganz nahbar und herzlich bei der Landeshauptstadt Stuttgart und im Amt willkommen heißen, emotional binden und viel Lust

und Vorfreude auf ihren Start bei der Landeshauptstadt Stuttgart machen. Das Willkommensvideo für das Amt 10 steht bereits zur Verfügung, das Video für das Jugendamt und ein stadtweit einsetzbares Video werden aktuell gedreht.

# PERSONALBINDUNG UND ARBEITSKULTUR

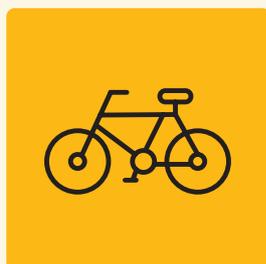


87%

**Nutzungsquote des  
Deutschland-Jobtickets**  
(aller Mitarbeitenden  
13.700 absolute Zahl)

71

**Vermittelte  
Personalwohnungen**  
(gesamt seit Beginn  
des Projekts)



728

**„StuttRad“ abgeschlossene  
Verträge**  
(gesamt seit Einführung)

## Wohnen für Mitarbeitende

Passender Wohnraum ist – nicht nur in Stuttgart – gefragter denn je. Ein wichtiger Bestandteil des Gesamtpakets an Benefits, welches die Stadt Stuttgart für ihre Mitarbeitenden bereithält, ist daher die Unterstützung bei der Suche nach geeignetem Wohnraum in der Landeshauptstadt.

Im August 2023 startete das Haupt- und Personalamt, nach einem erfolgreich durchgeführten Pilotprojekt in der Rotenbergstraße, zusammen mit der Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG) die Vermittlung von Personalwohnungen durch Belegungsrechte. Zunächst erfolgt die Vermittlung von Wohnungen aus dem Streubesitz der SWSG. Künftig sollen darüber hinaus ggf. auch ganze Objekte an die Landeshauptstadt vermietet werden.

Damit startete 2023 die Umsetzung des Gemeinderatsbeschlusses, bis Ende 2025 300 Wohnplätze an Mitarbeitende der Landeshauptstadt Stuttgart zur Verfügung zu stellen. Bis zum Jahresende konnten bereits rund 20 % dieser Zielvorgabe erreicht werden. 2024 nimmt das Programm nun richtig Fahrt auf.

Wohnungssuchende Mitarbeitende der Stadt Stuttgart können sich mit ihrem individuellen Bedarf in einer Datenbank des Haupt- und Personalamts registrieren. Sobald eine geeignete Wohnung durch die SWSG angeboten wird, vermittelt die Stadt die Interessenten an die SWSG. Die Auswahl des künftigen Mieters / der künftigen

Mieterin trifft das Haupt- und Personalamt anhand sozialer Auswahlkriterien, die zusammen mit dem Gesamtpersonalrat festgelegt wurden.

Darüber hinaus vermittelt das Haupt- und Personalamt Wohnraum von privaten Vermieterinnen und Vermietern sowie von verschiedenen Wohnbaugesellschaften und Stiftungen über die stadteneigene Wohnungsbörse. Einen weiteren Baustein des „Wohnen für Mitarbeitende“ bilden die über 170 Dienstwohnungen, die insbesondere von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern bewohnt werden.

Seit dem Sommer 2022 stehen außerdem 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. Die Vermietung der WG-Zimmer wird sehr gut angenommen, weitere Objekte sind derzeit in Planung.



## Betriebsrestaurants

In den Betriebsrestaurants im Rathaus und im Schwabenzentrum wurden 2023 255.193 Menüs hergestellt und 232.276 Gäste versorgt. Darüber hinaus wurden



22.917 Menüs an Kantinen der Stadt geliefert. In den Betriebsrestaurants werden zwei Menüs (Fleisch/Fisch und vegetarisch/vegan) angeboten. Die einzelnen Komponenten können frei gewählt und kombiniert werden. Ein „Aktionsessen“ ergänzt in der Regel das Tagesangebot. Im Jahr 2023 waren 33 % der verwendeten Lebensmittel „Bio“-zertifiziert und 38 % der Produkte stammten aus der Region. Im vergangenen Jahr konnten die Teams auf 10 Jahre Biozertifizierung zurückblicken und sind zudem stolz, seit 2016 Vorreiter im Bereich regionale Produkte in der Großküche zu sein. Nach der Coronapandemie haben sich die Zahlen der Gäste nicht nur wieder

erholt, sondern sind auf ein 10-Jahreshoch gestiegen. Die Versorgung mit einem frisch zubereiteten und gesunden Mittagessen nimmt somit auch in Zahlen ausgedrückt einen immer höheren Stellenwert bei den Mitarbeitenden ein und ist einer der wichtigsten Faktoren in den Handlungsfeldern „Benefits“ und „Personalbindung“ der städtischen Personalstrategie workSTUgether. Daher werden bei Planungen von neuen, größeren Verwaltungsgebäuden weitere Betriebsrestaurants oder andere Möglichkeiten der Essensversorgung mit bedacht und geplant. So soll folgerichtig im „Green Roof Office Hub“ (GROH) ein Be-

triebsrestaurant entstehen. Im Raumprogramm für das „Front Office HUB“ (FROH) ist dies ebenfalls enthalten.

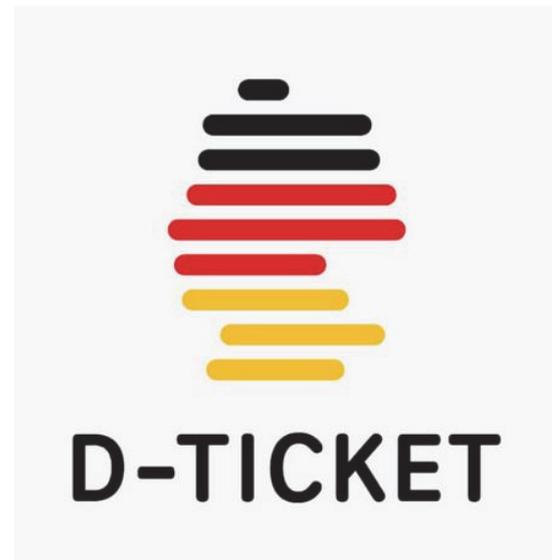
Aber auch außerhalb der Innenstadt wird ab dem Jahr 2024 intensiver nach Möglichkeiten zum Ausbau der Essensversorgung für Mitarbeitende gesucht. Die ersten Schritte einer Bedarfsanalyse sind bereits in Arbeit, so dass bis Jahresende erste Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Essensversorgung in die Entscheidungsebene getragen werden können.

## Kostenfreies Deutschlandticket für Mitarbeitende

Kostenfrei, aber nicht umsonst – so lässt sich die Idee hinter dem attraktiven ÖPNV-Angebot beschreiben. Seit das Deutschlandticket die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs in der ganzen Bundesrepublik 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 Zeiten des Fachkräftemangels und zu erreichender Klimaziele hat die Stadtverwaltung mit der Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses für den ÖPNV auf maximal 49,00 EUR ein deutliches Zeichen gesetzt.

Nicht nur beim Weg zur Arbeit können so noch mehr Personen auf die öffentlichen Verkehrsmittel umsteigen: auch im Freizeitbereich der Mitarbeitenden ist das Angebot 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.



Dass das ein unschlagbares Angebot für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt ist, zeigt die unverändert hohe Nachfrage: Im März 2024 nutzten rund 13.700 Mitarbeitende das Deutschlandticket, das sind rund 87 % der Gesamtbelegschaft. Damit beläuft sich der jährliche Förderaufwand für die Stadt derzeit auf rund 8 Mio. EUR. Das ist eine Investition in die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, die sich lohnt.

## StuttRad - das Dienstradleasing bei der Stadt Stuttgart

Seit dem Start im April 2023 bietet die Stadt Stuttgart ihren Mitarbeitenden mit "StuttRad" eine innovative und attraktive Möglichkeit, sich aktiv für nachhaltige Mobilität und Gesundheit zu engagieren. Durch dieses Dienstradleasing-Programm können die Mitarbeitenden zu besonders günstigen Konditionen ihr persönliches Traumfahrrad fahren, indem die Landeshauptstadt Stuttgart das Dienstrad leaset und dann den Mitarbeitenden überlässt. Dieses Angebot ist Teil des umfangreichen Benefits-Pakets, das die Landeshauptstadt ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellt.

Das Programm ermöglicht es den Mitarbeitenden, über das stadteigene Web-Portal des Anbieters JobRad Zugang zu einer vielfältigen Auswahl an kooperierenden Fahrradhändlern vor Ort oder Onlinehändlern zu erhalten. Dabei gibt es keine Einschränkungen bei der Wahl des Fahrrads - von E-Bikes über Rennräder bis hin zu Stadtfahrrädern können die Mitarbeitenden nahezu jedes Modell auswählen. Das Leasingverhältnis läuft über einen Zeitraum von 36 Monaten, wobei die monatlichen Raten direkt vom Gehalt der Mitarbeitenden mittels Entgeltumwandlung einbehalten werden. Diese Methode bietet nicht nur steuerliche Vorteile im Vergleich zum Direktkauf, auch werden zusätzlich die auf Arbeitgeberseite eingesparten Sozialversicherungsbeiträge direkt an die Beschäftigten pauschalisiert mit 15,00 EUR monatlich zurückgegeben.

Ein Jahr nach der Einführung des Programms nutzen bereits über 700 Mitarbeitende der Landeshauptstadt und ihrer Eigenbetriebe dieses Angebot, was die Beliebtheit und den Erfolg von "StuttRad" unterstreicht. Insgesamt haben sich bereits über 1.300 Interessierte registriert, die Tendenz ist stetig steigend. Das Dienstradleasing-Programm ist nicht nur ein Zeichen für den Fortschritt der Landeshauptstadt Stuttgart in Richtung nachhaltiger Mobilitätslösungen, sondern dient auch der Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeitenden. Die Möglichkeit, das Fahrrad sowohl für den Weg zur Arbeit als auch überall privat in der

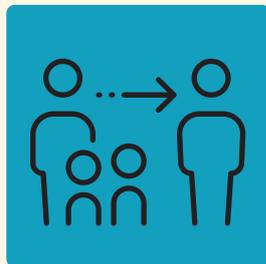
Freizeit oder beim Sport zu nutzen, inklusive Versicherung und Mobilitätsgarantie, macht "StuttRad" zu einem besonders attraktiven ganzjährig nutzbaren Angebot.

„StuttRad“ ist Teil des städtischen Aktionsplans "Nachhaltig mobil in Stuttgart". Dieser Plan zielt darauf ab, Schadstoffemissionen und Lärmbelästigung zu reduzieren und den Verkehr in der Stadt zu entlasten. Die Landeshauptstadt Stuttgart setzt damit neue Maßstäbe als Arbeitgeberin und zeigt, wie durch innovative Konzepte ein Beitrag zum Klimaschutz und zur Verbesserung der Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger geleistet werden kann. Abgestellt werden kann das Dienstrad in einer der zahlreichen Fahrradabstellanlagen, deren Ausbau ein weiterer Baustein des Aktionsplans darstellt. Somit sind Sicherheit und Komfort beim Verwahren der Diensträder während der Arbeitszeit gewährleistet.

Übrigens: Mitarbeitende der Stadt Stuttgart können sowohl ein „StuttRad“ fahren als auch gleichzeitig das kostenfreie Deutschlandticket nutzen. Die beiden Angebote ergänzen sich ganzheitlich und bieten Flexibilität und eine spürbare Erleichterung beim Zurücklegen des alltäglichen Arbeitswegs. Das Dienstradleasing ist ein wichtiger und bereits erfolgreich umgesetzter Bestandteil der Personalstrategie 2030.



# DIVERSITÄT BEI DER LANDESHAUPTSTADT



410

Wiedereinsteiger/-innen  
nach Elternzeit  
oder entsprechendem  
Sonderurlaub

112

Nationalitäten



5,74 %

Schwerbehindertenquote

## Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase

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

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

<b>Wiedereinsteiger/-innen 2023 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub</b>				
<b>Dienststellung/Laufbahn</b>	<b>Beamt/-innen</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst</b>	<b>Σ</b>
<b>Einfacher Dienst (eD)</b>				
Frauen	0	7	0	<b>7</b>
Männer	0	10	0	<b>10</b>
<b>Mittlerer Dienst (mD)</b>				
Frauen	4	57	50	<b>111</b>
Männer	24	27	7	<b>58</b>
<b>Gehobener Dienst (gD)</b>				
Frauen	28	45	66	<b>139</b>
Männer	11	34	15	<b>60</b>
<b>Höherer Dienst (hD)</b>				
Frauen	5	5	0	<b>10</b>
Männer	5	10	0	<b>15</b>
<b>Insgesamt 2023</b>	<b>77</b>	<b>195</b>	<b>138</b>	<b>410</b>
Vorjahr 2022	94	290	198	582

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

Im Jahr 2023 haben 267 Frauen und 143 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wiederaufgenommen.

Im Durchschnitt kehrten die Frauen nach 310 Tagen Elternzeit bzw. Beurlaubung zurück. Von der Gesamtzahl der Wiederkehrerinnen sind insgesamt 22 Tarifbeschäftigte aus einem Sonderurlaub aus familiä-

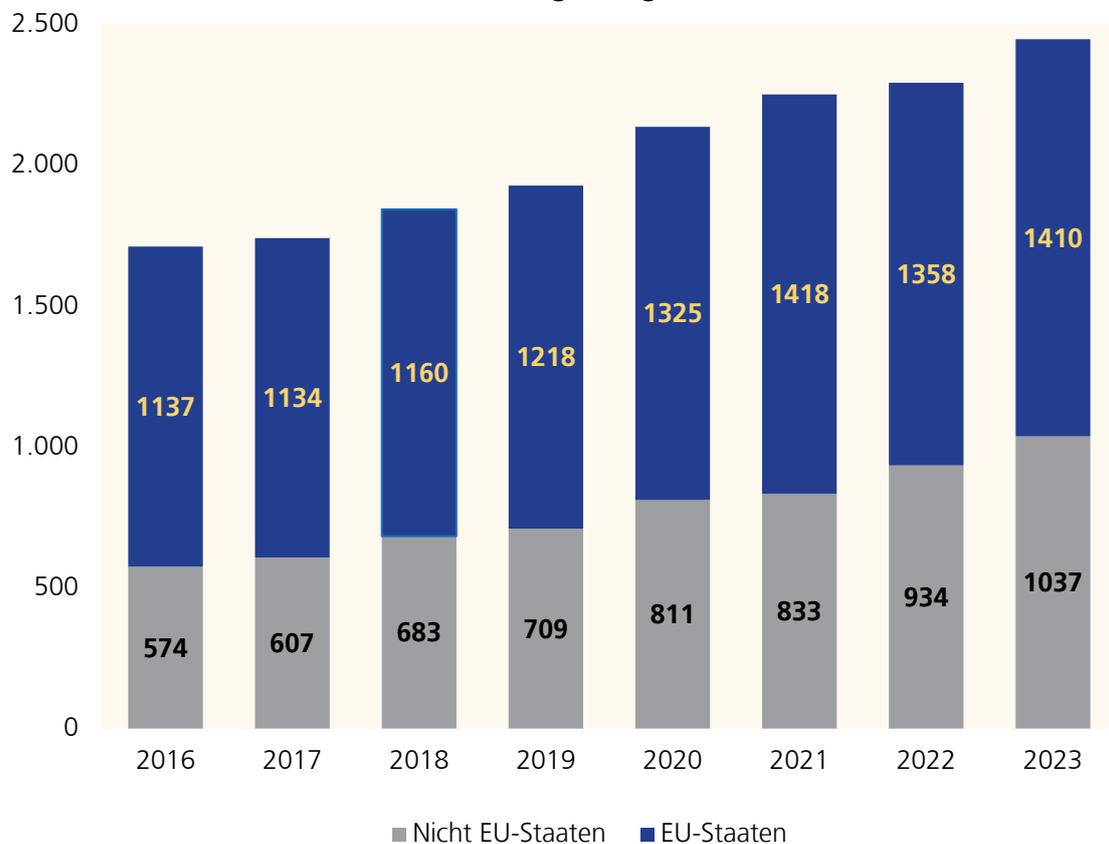
ren Gründen im Anschluss an eine Elternzeit wieder eingestiegen. Verglichen dazu kehrte eine Beamtin aus einem Sonderurlaub aus familiären Gründen zurück.

Bei den männlichen Mitarbeitern dauerte die Abwesenheit durchschnittlich 86 Tage. Insgesamt 31 Mitarbeiter waren länger als zwei Monate am Stück beurlaubt.

## Beschäftigung nach Nationalität

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	1.639	1.711	1.741	1.741	1.927	2.135	2.251	2.292	2.447
Anteil am Personalbestand	12,2%	12,5%	12,6%	12,3%	13,4%	14,4%	14,9%	14,7%	15,4%

### Entwicklung Anzahl Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit



Die Anzahl der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg 2023 um 155 Mitarbeitende weiter an, davon haben 52 Mitarbeitende die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes der europäischen Union. Insgesamt sind in der Landeshauptstadt Stuttgart 112 Nationalitäten vertreten.

38 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben eine Führungsposition inne, 30 davon sind Frauen. Im Bereich der Beamten und Beamtinnen sind neun Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit vertreten.

<b>Verteilung auf Ämter/Eigenbetriebe</b>			
	<b>Anzahl Mitarbeitende</b>	<b>Anteil am Personalbestand*</b>	<b>Anteil an der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden mit ausl. Staatsangehörigkeit</b>
Jugendamt	896	21,8%	36,6%
Eigenbetrieb AWS	372	39,4%	15,2%
Eigenbetrieb ELW	362	36,4%	14,8%
Schulverwaltungsamt	114	12,7%	4,7%
Kulturamt	89	11,8%	3,6%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	82	16,0%	3,4%

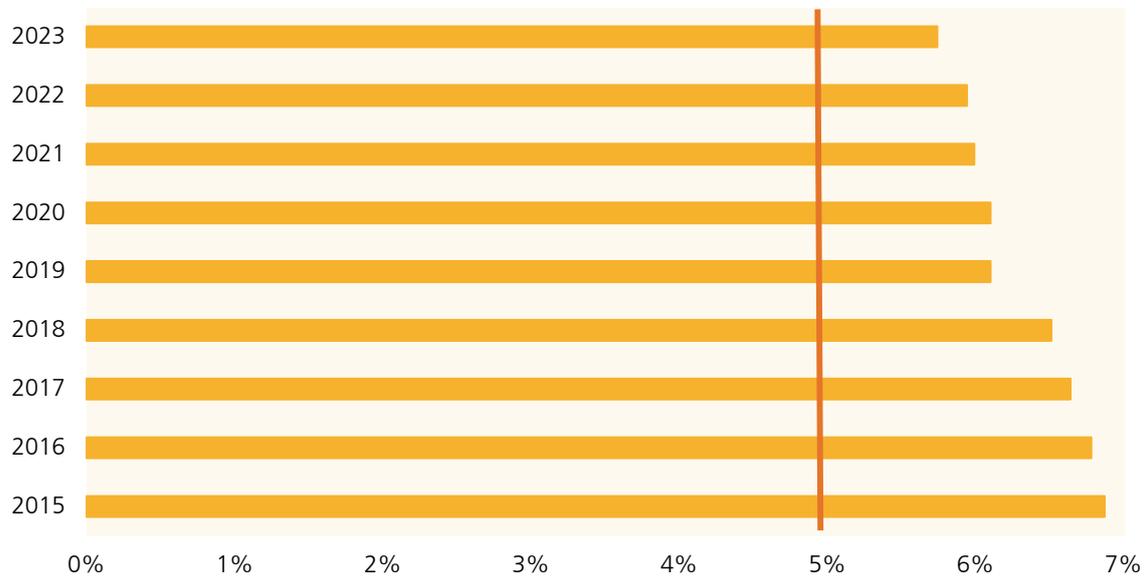
\* bezogen auf das jeweilige Amt

<b>Reihenfolge nach 1. Staatsangehörigkeit**</b>		
	<b>Anzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>Anteil an der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden mit ausl. Staatsangehörigkeit</b>
italienisch	357	14,6%
griechisch	311	12,7%
türkisch	319	13,0%
kroatisch	227	9,3%
portugiesisch	165	6,7%
spanisch	125	5,1%

\*\* ausgenommen der deutschen Staatsangehörigkeit

## Schwerbehindertenquote der Landeshauptstadt

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Schwerbehinder- tenquote	6,87%	6,78%	6,64%	6,51%	6,10%	6,10%	5,99%	5,94%	5,74%



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.

## Diversity-Management

Ein gelebtes Diversity-Management unterstützt den Stuttgarter New Work Ansatz „good-work@LHS“ durch:

- **Innovative Ideen:** Durch die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven entsteht ein kreatives Umfeld mit unterschiedlichen Blickwinkeln.
- **Bessere Kundenzentrierung:** Um die Bedürfnisse verschiedener Bürgergruppen besser zu verstehen, ist eine diverse Mitarbeiterschaft hilfreich. Besonders Kenntnisse der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Sprachkenntnisse können hierbei unterstützen.
- **Attraktivität als Arbeitgeberin:** Diversität in der Belegschaft trägt dazu bei, talentierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten. Viele Bewerberinnen und Bewerber sowie Mitarbeitende legen Wert auf eine Kultur, in der sie sich akzeptiert und respektiert fühlen.
- **Bessere Entscheidungsfindung:** Diversität in Teams kann zu einer besseren Entscheidung führen, da verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in die Entscheidung einfließen.
- **Reduzierung von Diskriminierung und Vorurteilen:** Durch ein gelebtes

Diversity- Management werden Diskriminierung und Vorurteile am Arbeitsplatz reduziert, indem ein besseres Bewusstsein für Vielfalt geschaffen wird.

Um diese Vorteile zu realisieren, ist es wichtig, dass die Landeshauptstadt ein Diversity-Management weiter aufbaut, das nicht nur auf oberflächliche Maßnahmen abzielt, sondern eine echte kulturelle Veränderung innerhalb der Organisation fördert. Letztendlich kann ein gut durchdachtes Diversity-Management nicht nur die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit verbessern, sondern auch einen positiven Beitrag für die Stadtgesellschaft leisten.

Um die Kräfte im Diversity-Management der Landeshauptstadt stärker zu bündeln, haben die innerstädtischen Akteure eine gemeinsame Diversity-Timeline für das Jahr 2024 erstellt, die verschiedene Maßnahmen zusammenführt. Diese ist im SOLID unter dem Schlagwort „Diversity“ eingestellt. Dort findet man auch nähere Informationen zu den verschiedenen Aktionen wie: „Let’s talk about Vielfalt im Amt“, der Diversity-Woche im Mai, der Christopher Street Parade u. v. m. Gemeinsam sind wir stark!



# AUSBILDUNG, FORTBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG



758

**Gesamtzahl der Azubis**  
EJG 2023

854

**Interne Fortbildungsveranstaltungen**

Im Bildungs Campus  
der Landeshauptstadt Stuttgart



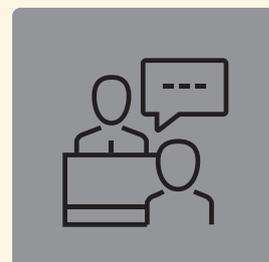
10.979

**Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen**

Im Bildungs Campus  
der Landeshauptstadt Stuttgart

97

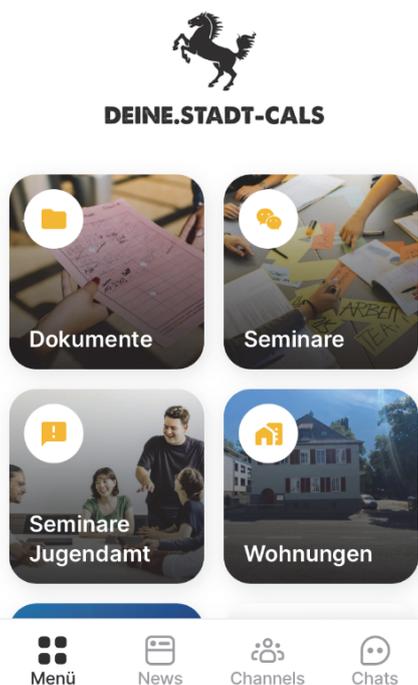
**Vereinbarte Coachings/  
Führungsberatungen**



## Ausbildung 4.0

Die Ausbildung bei der Landeshauptstadt Stuttgart befindet sich im Rahmen der „Ausbildung 4.0“ in einem stetigen Entwicklungsprozess, der maßgeblich von verschiedenen Digitalisierungsprojekten geprägt ist.

Ein Beispiel ist die Azubi-App "CALs", die seit rund dreieinhalb Jahren mit ca. 850 Nutzenden erfolgreich im Einsatz ist. Neben einem klassischen Chat bietet diese App verschiedene Newsfeeds und stellt sämtliche Ausbildungsinformationen gebündelt an einem Ort bereit. Jährlich werden weitere Funktionen freigeschaltet, wie beispielsweise zuletzt die Möglichkeit, digitale Formulare abzusenden, Sprachnachrichten aufzunehmen oder eine To-do-Liste zu pflegen.



Ebenfalls von großer Bedeutung sind die digitalen Lernangebote, die im Rahmen der "Ausbildung 4.0" entwickelt wurden. Kleine Lernnuggets wie beispielsweise Lernvideos sind bereits "on demand" in CALs verfügbar und ermöglichen es den Auszubildenden und Studierenden, schnell und gezielt auf benötigte Informationen zuzugreifen. Mit der Einführung des digita-

len Campus der Landeshauptstadt Stuttgart ist eine weitere Ausweitung und Vertiefung dieses Angebots geplant.

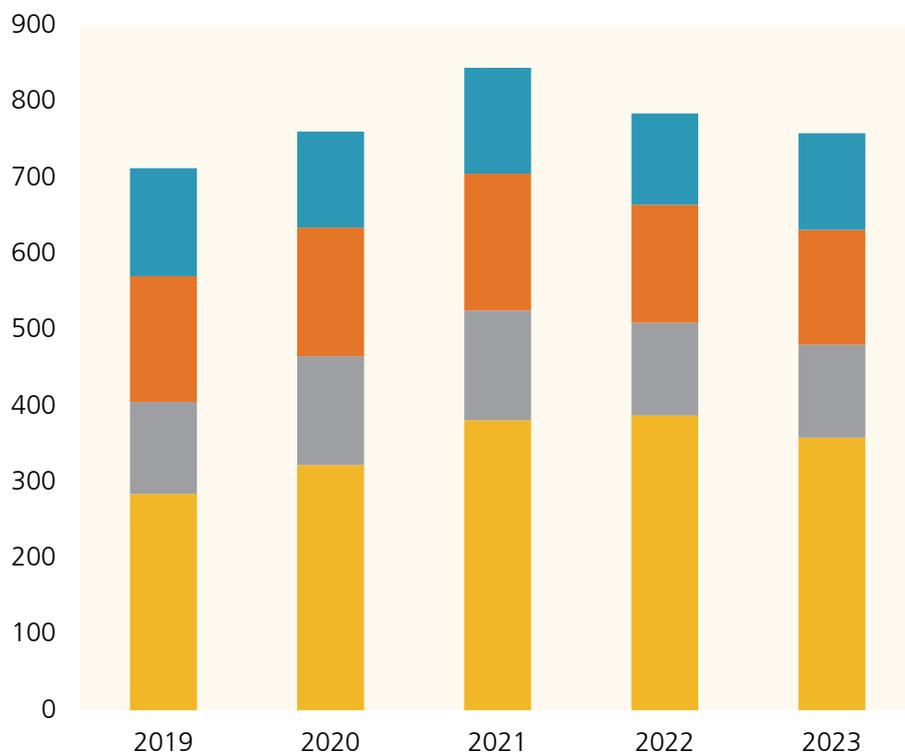
Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Einführung eines digitalen Ausbildungsmanagementtools im Frühjahr 2023. Nun haben Ausbildungsleitungen die Möglichkeit, die Einsatzplanung ihrer Nachwuchskräfte digital vorzunehmen. Auch die Fachämter können auf dieses Tool zugreifen, um die Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden und Studierenden effizient zu koordinieren und zu überwachen. Zukünftig soll es den Auszubildenden und Studierenden selbst möglich sein, den kompletten Praxisplan mit Ansprechpersonen über die App einzusehen.

Seit dem Einstellungsjahrgang 2024 wird im Auswahlverfahren der Verwaltungsberufe ein speziell konzipierter Online-Eignungstest genutzt. Die Bewerbenden können bequem von zuhause aus am Smartphone oder Computer den Test durchführen, was nicht nur Raumkapazitäten vor Ort spart, sondern auch den Bewerbungsprozess beschleunigt und die Vorauswahl unabhängig von Schulnoten ermöglicht.

Der letzte große Meilenstein wird neben der Einführung diverser Tools die Bereitstellung von eigenen Endgeräten. Zum Ausbildungsstart sollen alle Auszubildenden und Studierenden stadtweit mit einem eigenen Laptop ausgestattet werden, welcher u. a. für das Schreiben des Berichtshefts, den Zugriff auf Lernplattformen, für digitale Workflows und insbesondere für die Theoriephasen an Berufs- und Hochschulen genutzt werden kann. Diese Maßnahme trägt nicht nur zur Personalbindung und -gewinnung bei, sondern stellt auch sicher, dass alle Auszubildenden und Studierenden von den Vorteilen der Digitalisierung profitieren können. Bereits 2024 werden die ersten Nachwuchskräfte ausgestattet und spätestens 2025 soll dies einheitlicher Standard stadtweit sein.

## Zahl der Auszubildenden

Ausbildungszweig	2019	2020	2021	2022	2023
Verwaltung-Wirtschaft	165	169	180	155	151
Soziales-Kinder-Jugend	284	322	381	387	358
Technik-Natur-Umwelt	142	126	139	120	127
Gesundheit-Pflege	121	143	144	122	122
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>712</b>	<b>760</b>	<b>844</b>	<b>784</b>	<b>758</b>



■ Soziales-Kinder-Jugend ■ Gesundheit-Pflege ■ Verwaltung-Wirtschaft ■ Technik-Natur-Umwelt

## Ausbildungsberufe bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.2023

<b>Verwaltung und Wirtschaft</b>	
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	32
Verwaltungsfachangestellte(r)	56
Bachelor of Arts in BWL- Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	8
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	35
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Bibliothek	11
Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung: Archiv	1
Bachelor of Arts – Informationswissenschaften, Fachrichtung Bibliotheks-, Kultur- und Bildungsmanagement	2
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	2
Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft	3
Bachelor of Arts im Studiengang Messe-, Kongress- und Eventmanagement	1
	<b>151</b>

<b>Technik, Natur und Umwelt</b>	
Winzer/-in	2
Bachelor of Science - Wein-Technologie-Management	1
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	30
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	6
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Geomatiker/-in	3
Vermessungstechniker/-in	5
Straßenbauer/-in	2
Gärtner/-in (Zierpflanzenbau)	6
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	9
Forstwirt/-in	3
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	1
Kfz-Mechatroniker/-in AWS	6
Fachangestellte(r) für Bäderbetriebe	12
Fachkraft für Abwassertechnik	16
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	8
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8
Mechatroniker/-in STB	3
Chemielaborant/-in	2
Bachelor of Engineering im Bauwesen	3
	<b>127</b>

<b>Soziales, Kinder und Jugend</b>	
Bachelor of Arts in Sozialwirtschaft	8
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit, Vertiefung Arbeit, Integration und soziale Sicherheit	4
Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik, Studienrichtung: Elementarerziehung oder Erziehungshilfen/Heimerziehung	17
Erzieher/-in (Anerkennungspraktikum)	28
Erzieher/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)	229
Kinderpfleger/-in Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder	55
Kinderpfleger/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PIA)	9
Jugend- und Heimerzieher/-in (Vor- und Anerkennungspraktikum)	8
	<b>358</b>

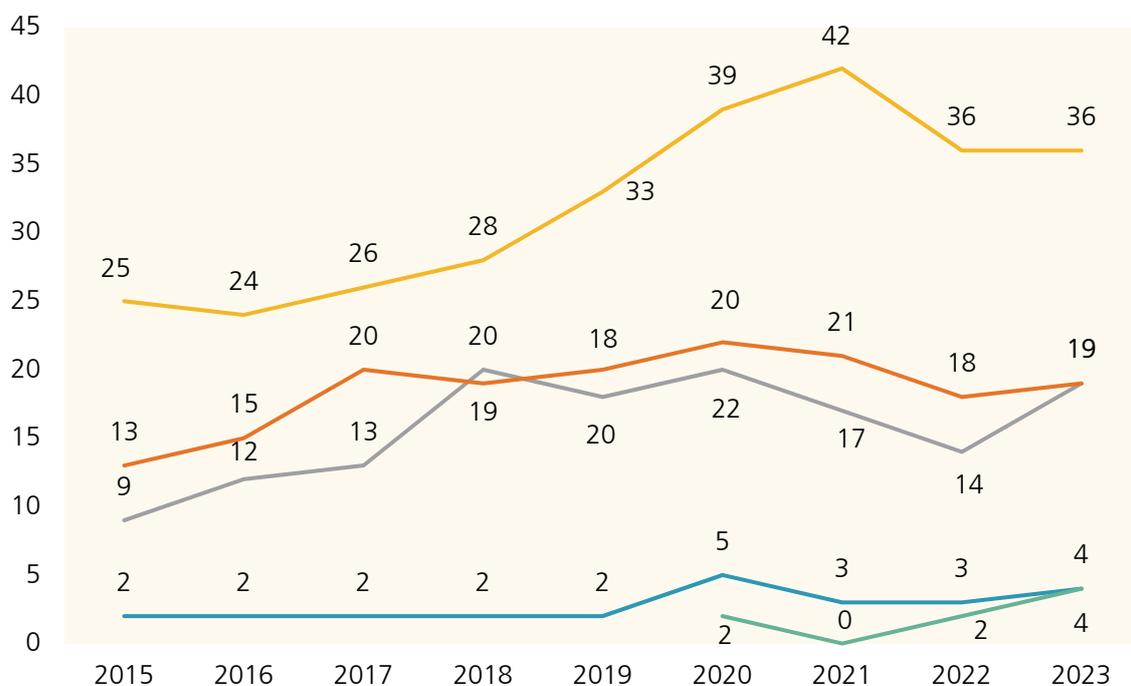
<b>Gesundheit und Pflege</b>	
Altenpflegehelfer/-in	43
Pflegefachmann/Pflegefachfrau	70
Hauswirtschafterin/-in	2
Bachelor of Arts, angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaft	1
Notfallsanitäter/-in	6
	<b>122</b>

---

**Insgesamt 758**

## Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

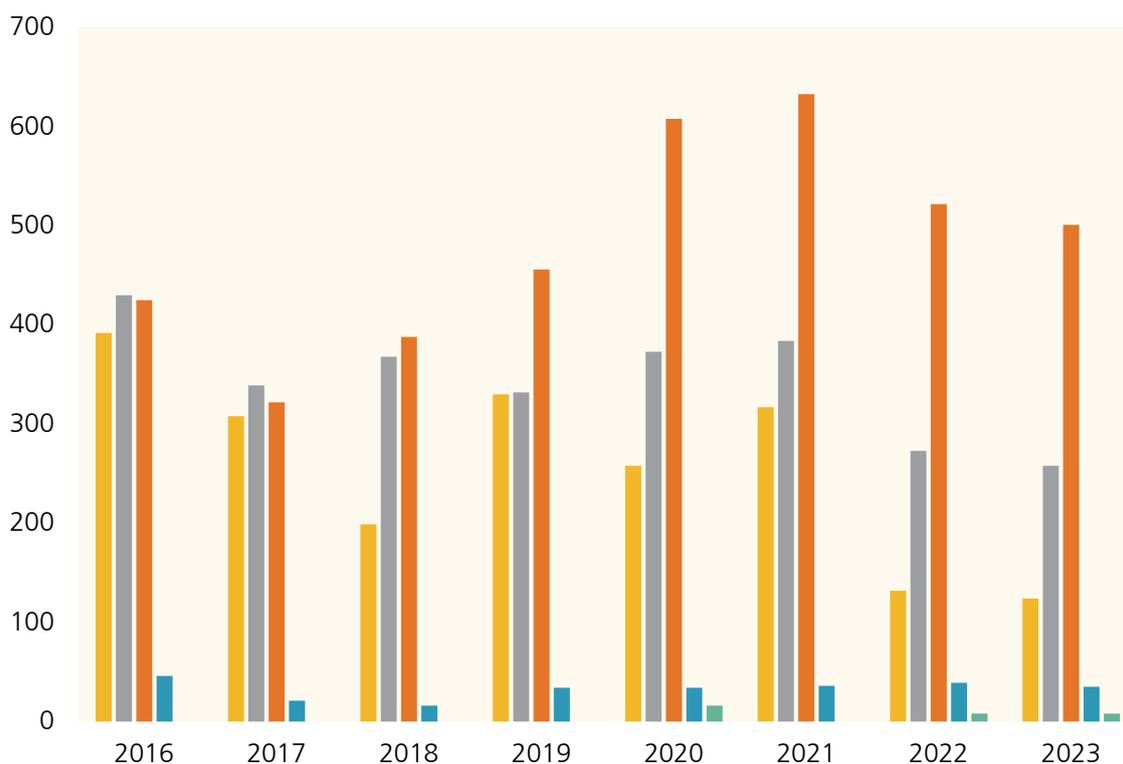
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	25	24	26	28	33	39	42	36	36
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	9	12	13	20	18	20	17	14	19
Verwaltungsfachangestellte(r)	13	15	20	19	20	22	21	18	19
Bachelor of Arts in BWL - Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft	2	2	2	2	2	5	3	3	4
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement (ab 2020)						2	0	2	4
<b>Σ</b>	<b>49</b>	<b>53</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>82</b>



- Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)
- Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst
- Verwaltungsfachangestellte(r)
- Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft Vertiefung Kommunalwirtschaft
- Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement (ab 2020)

## Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen

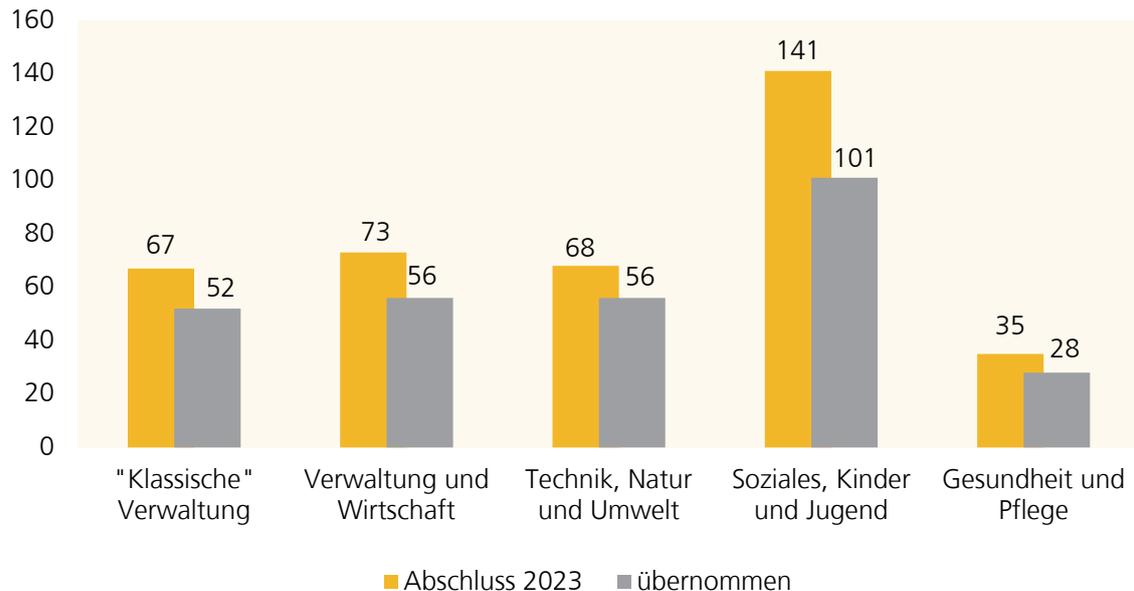
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)	392	308	199	330	258	317	132	124
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	430	339	368	332	373	384	273	258
Verwaltungsfachangestellte/-r	425	322	388	456	608	633	522	501
Bachelor of Arts in BWL - Öffentliche Wirtschaft	46	21	16	34	34	36	39	35
Bachelor of Arts Digitales Verwaltungsmanagement					16	0	8	8
<b>Bewerbungen <math>\Sigma</math></b>	<b>1293</b>	<b>990</b>	<b>971</b>	<b>1152</b>	<b>1289</b>	<b>1370</b>	<b>974</b>	<b>926</b>



- Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Verwaltungsdienst)
- Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst
- Verwaltungsfachangestellte/-r
- Bachelor of Arts in BWL-Öffentliche Wirtschaft
- Bachelor of Arts Digitales Verwaltungsmanagement

## Übernahme von Auszubildenden

Ausbildungsbranche	Abschluss 2023	davon übernommen	keine Übernahme
"Klassische" Verwaltung	67	52	15
Verwaltung und Wirtschaft	73	56	17
Technik, Natur und Umwelt	68	56	12
Soziales, Kinder und Jugend	141	101	40
Gesundheit und Pflege	35	28	7
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>384</b>	<b>293</b>	<b>91</b>



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

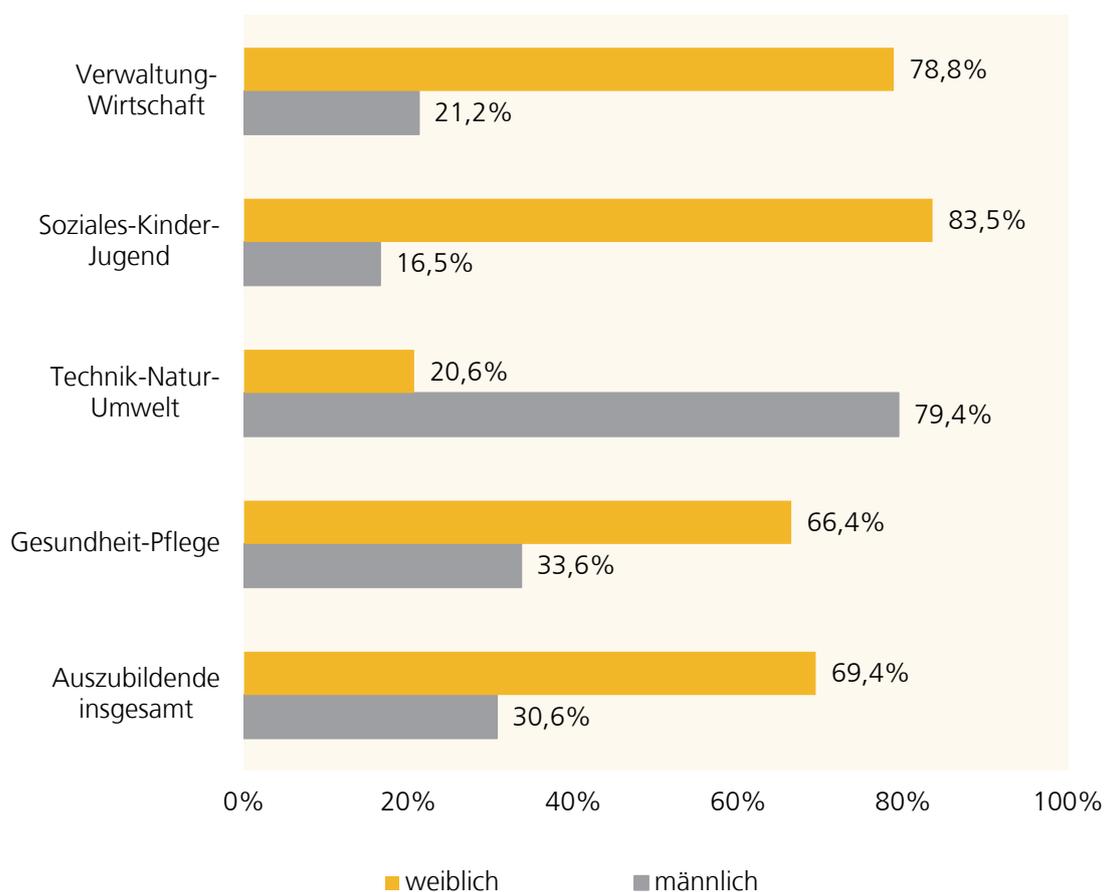
Konkurrenz mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Umfragen bei den Absolventinnen und Absolventen haben ergeben, dass bei ihnen Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch persönliche Rahmenbedingungen wie Wohnortnähe, Arbeitsort der Partnerin/des Partners, etc. die Wahl des Arbeitgebers bestimmen.

"Klassische" Verwaltung Ausbildungsgänge	Ab-schluss 2023	davon übernom-men	keine Übernahme
Bachelor of Arts in Public Management, gehobener Verwaltungsdienst	28	17	11
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	15	13	2
Verwaltungsfachangestellte(r)	19	17	2
Bachelor of Arts in BWL - Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	4	4	0
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement	1	1	0

## Verhältnis Frauen/Männer bei den Auszubildenden zum 31.12.2023

Ausbildungszweig	w	Anteil w	m	Anteil m
Verwaltung-Wirtschaft	119	78,81%	32	21,19%
Soziales-Kinder-Jugend	299	83,52%	59	16,48%
Technik-Natur-Umwelt	26	20,63%	100	79,37%
Gesundheit-Pflege	81	66,39%	41	33,61%
<b>Auszubildende <math>\Sigma</math></b>	<b>525</b>	<b>69,35%</b>	<b>232</b>	<b>30,65%</b>

Geschlechteranteil in den verschiedenen Ausbildungsbereichen



## Interne Fortbildungsveranstaltungen im BildungsCampus LHS

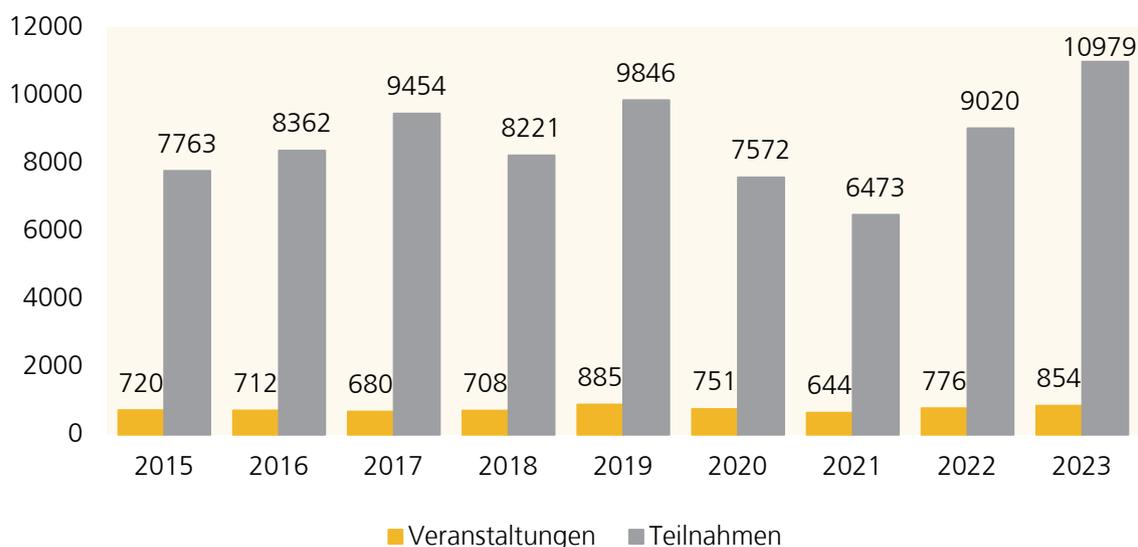
Im BildungsCampus LHS werden den Beschäftigten durch vier zielgruppenspezifische Programme umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten geboten. Es gibt unterschiedliche Programme für Führungskräfte, für gewerblich-technische Mitarbeitende, für Auszubildende und Studierende sowie ein themenübergreifendes Programm für alle Mitarbeitenden. Die Fortbildungsveranstaltungen finden zum einen als Präsenzveranstaltungen in den Räumlichkeiten in der Eberhardstraße und in der Eichstraße statt, zum anderen sind einzelne Angebote auch digital zugänglich.

Eine enge Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, der Ausbildung und verschiedenen Querschnittsbereichen ermöglicht die Entwicklung und Umsetzung von Seminaren und Veranstaltungen zu aktuellen Themen und Anforderungen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Mitarbeitenden in ihren unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeitsbereichen in ihrer täglichen und zukünftigen Arbeit zu unterstützen sowie strategisch wichtige Themen zu transportieren. Dies geschieht durch die Weiterführung stark nachgefragter Grundlagenthemen sowie einigen neuen Angeboten rund um Digitalisierung, New Work, Veränder-

rungs- und Projektmanagementkompetenz. Auch die Digitalisierung des BildungsCampus selbst hat im Jahr 2023 Fahrt aufgenommen.

Das beschaffte Learning Management System (LMS) wurde an die spezifischen Bedürfnisse der Stadt angepasst und befindet sich nun im Livebetrieb. Zukünftig wird das Thema „Lernen bei der Stadt Stuttgart“ mit DiCa@LHS, dem digitalen Weiterbildungscampus der Stadt, einen zentralen Ort haben. Hier sehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Self-Service die Übersicht der freien Seminarplätze und können sich über einen digitalen Genehmigungsworkflow anmelden. Über DiCa@LHS wird es möglich sein, neben den bekannten Präsenzseminaren sukzessive auch eine wachsende Zahl von Online-Angeboten zu realisieren. Lernformate wie Blended Learning oder das Lernen „On-Demand“ können so stadtweit ausgebaut und gefördert werden. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden einen dauerhaften und niederschweligen Zugang zum Lernen zu ermöglichen. Ab 2024 wird der BildungsCampus LHS seine Seminarverwaltung vollständig über DiCa abwickeln. Die Mitarbeitenden erhalten schrittweise bis Herbst 2024 ihren persönlichen Zugang.

**Interne Fortbildungsveranstaltungen/Teilnahmen**



## Personalentwicklung

### Die zentrale Personalentwicklung kompetente Begleitung in allen Berufs- und Lebensphasen



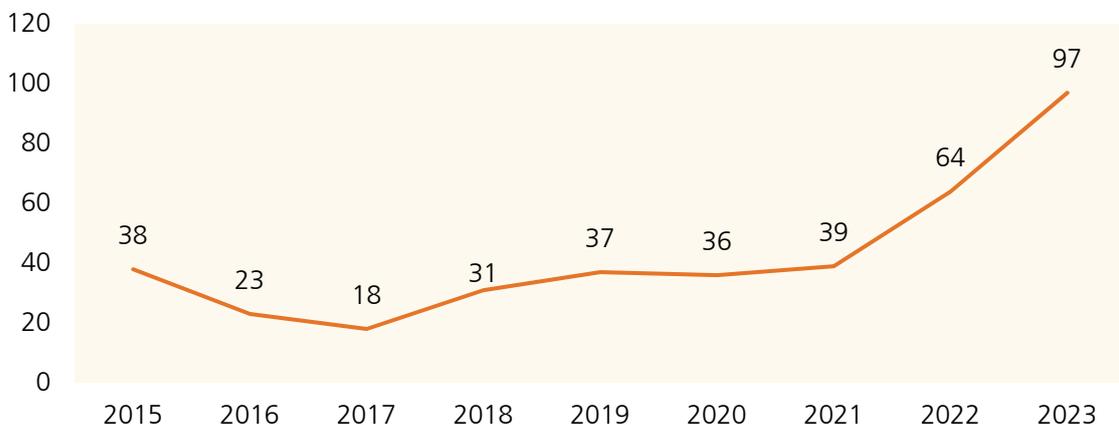
### Führungskräfteunterstützung

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	2023
Vereinbarte Coachings/Führungsberatungen	38	23	18	31	37	36	39	64	97

Coaching-Verträge und Führungsberatungen



## Teamentwicklung

Kommunikation, Konfliktlösung sowie Motivation und Zufriedenheit der Teammitglieder sind wichtige Einflussfaktoren für die Zusammenarbeit im Team. Welche gemeinsame Vision haben wir? Was sind unsere Werte und Ziele? Wie wollen wir miteinander umgehen? Wie können wir unsere Leistungsfähigkeit steigern?

Die Antworten auf diese und andere Fragen können in einer Teamentwicklung bearbeitet und gemeinschaftlich gefunden werden. Die zentrale Personalentwicklung unterstützt bei der Bedarfsanalyse und Durchführung von Teamentwicklungen mit interner oder externer Begleitung.

## Young Talents – Starke Talente für die Landeshauptstadt Stuttgart

Das Personalentwicklungsprogramm mit dem primären Ziel der Personalbindung geht 2024 in die fünfte Runde. Die hohe Nachfrage zeigt, dass sich das Programm erfolgreich etabliert hat. Besonders die Vernetzung unter Gleichgesinnten und das Kennenlernen vieler Arbeitsfelder innerhalb

der Stadtverwaltung stehen für die Teilnehmenden an erster Stelle. Ausgewählte Inhalte zu Seminaren, Workshops und Impulsvorträgen sowie eine persönliche Begleitung durch die Personal Guides der zentralen Personalentwicklung ergänzen die zweijährige Reise.

## Potential Führung – ein erfolgreiches Führungskräftequalifizierungsprogramm setzt Maßstäbe



In den nächsten 5 Jahren werden ca. 20 % aller Führungskräfte der Landeshauptstadt altersbedingt ausscheiden. Grund genug, sich von Seiten der zentralen Personalentwicklung Gedanken zu machen, wie durch ein Qualifizierungsprogramm motivierte und talentierte Fachexpertinnen und Fachexperten aus der Belegschaft für diese Positionen gewonnen werden können.

Das anspruchsvolle Programm existiert seit 2022 und hat in zwei Durchläufen bisher 24 Absolventinnen und Absolventen während einer intensiven Lernreise von 6 Monaten zu Führungspersönlichkeiten entwickelt. Voraussetzung zur Teilnahme waren bei der ersten Ausschreibung eine akademische Ausbildung, eine Fachexpertise von mindestens fünf Jahren und die Besoldung/Eingruppierung in mindestens A 13/EG 12. Auf Wunsch vieler Mitarbeitenden und Führungskräfte wurde bei der zweiten Ausschreibung im September 2023 das

Programm auch für die Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen A 11 / EG 10 und A 12/EG 11 geöffnet.

Der innovative Mix von Führungsgrundlagen mit neuen Themen wie virtueller Führung, Digitale Transformation und Resilienz spricht Fachkräfte an, die nach einer Möglichkeit suchen, sich weiterzuentwickeln und ihre Karriere voranzutreiben. Die hohe Anzahl von Bewerbungen in der zweiten Ausschreibung – über 130 insgesamt – ist ein deutlicher Beweis für die Attraktivität und den Bedarf. Um den Jahreswechsel 2023/2024 sind weitere zwei Gruppen gestartet. Ziel ist es ca. 50 % der Interessentinnen und Interessenten die Möglichkeit der Teilnahme anzubieten.

Die Bewerbungen stammen von Fachkräften mit vielfältigen Qualifikationen und Erfahrungen. Dieses Programm bietet daher Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichster fachlicher Backgrounds zu vernetzen. In einer „New Work Ära“ eröffnen Netzwerke jenseits traditioneller Hierarchien neue Wege für Kollaboration und Wissensaustausch.

In Zeiten des intensiven Wettbewerbs um die besten Fachkräfte trägt die gezielte

Implementierung von wegweisenden Qualifizierungsprogrammen zu einem

Anstieg der Arbeitgeberattraktivität der Landeshauptstadt bei.

### Förderung von sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen

Mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung am 03.05.2022 hat die Landeshauptstadt Stuttgart eine neue Grundlage für die Förderung der Fort- und Weiterbildung für ihre Mitarbeitenden geschaffen. Es wurden einheitliche Regelungen für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt und

durch einheitliche Antragsvordrucke das Verfahren für alle Mitarbeitenden transparenter gestaltet. Die Nachfrage nach der Förderung von fachspezifischen, berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen ist seit dem Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung gestiegen.

<b>Art der Maßnahme</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Master Public Management	2	1	3	0
berufsbegleitende Studiengänge	6	2	5	3
sonstige Qualifizierungsmaßnahmen	0	3	8	11
Maßnahmen $\Sigma$	8	6	16	14

### Dezentrale Personalentwicklung – Personalentwicklung in den Ämtern

Die Schaffung von zehn Stellen zum Haushalt 2022/2023 war Auslöser für den Aufbau eines Personalentwicklungs-Netzwerks innerhalb der Stadtverwaltung. Ziel des Netzwerks sind die Konzeption und Umsetzung von amts- und berufsgruppen-spezifischen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung.

aufgestockt und ausgebaut werden. Ein durchdachtes Onboarding-Konzept erleichtert es neuen Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern, sich gut ins Netzwerk und in die Themen einzufinden.

Mit weiteren acht Stellen für die Ämter und Eigenbetriebe kann das Netzwerk 2024

Die Vernetzung, Koordination und Anleitung des Netzwerks erfolgt durch die zentrale Personalentwicklung beim Haupt- und Personalamt (10-3.1).

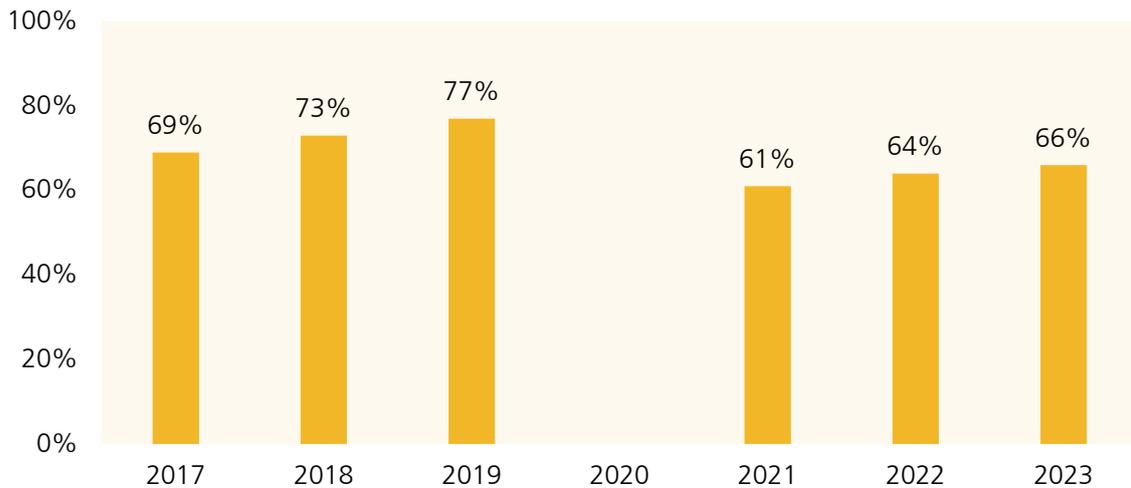
### MJG – Mitarbeitenden-Jahresgespräch

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

Die Statistik über die Durchführung des MJGs 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 Mitarbeitenden-Jahresgespräche wieder geführt, die Zielquote von 70-80 % zu führender Gespräche konnte jedoch noch nicht ganz erreicht werden. Häufig genannte Gründe sind die Vakanz von Stellen aufgrund von Stellenwechsel, längere Erkrankung von Führungskräften bzw. Mitarbeitenden und/oder eine hohe Arbeitsbelastung.

Die Evaluation des MJGs 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 MJGs auch auf die Arbeitszufriedenheit positiv ausgewirkt hat.

### Entwicklung der durchgeführten MJGs in den Ämtern

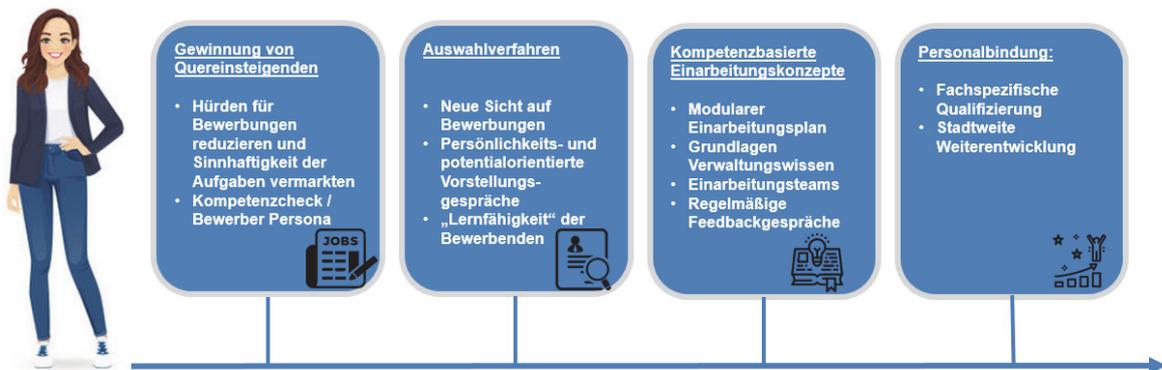


### Quereinstieg

Das stadtweite Konzept „Chance Quereinstieg“ konnte 2023 in mehreren Ämtern erfolgreich starten. Mittlerweile (Stand März 2024) wurden zwei Qualifizierungsrunden in Zusammenarbeit mit der VWA mit 42 Teilnehmenden durchgeführt. Ziel ist es hier ein regelmäßig stattfindendes Qualifizierungsprogramm anzubieten, zu dem

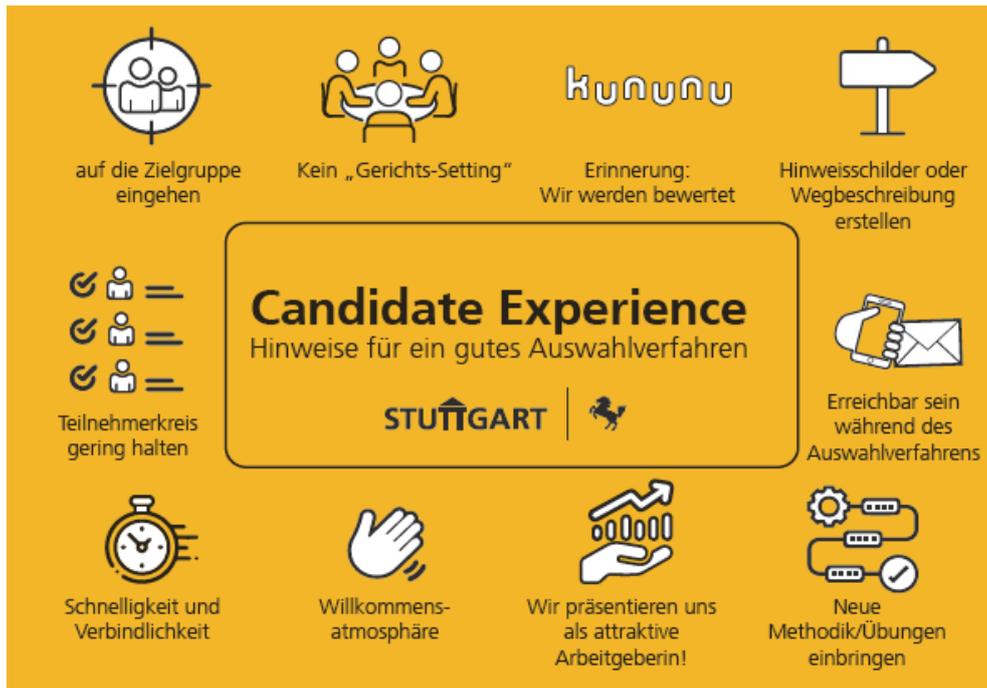
sich Quereinsteigende durchgehend anmelden können. Parallel dazu begleitet die zentrale Personalentwicklung die Bereiche ganzheitlich mit Maßnahmen im Bereich Führung, Zusammenarbeit und Einarbeitung.

Quereinstieg anhand eines Beispiels:



Im Rahmen des Konzeptes haben sich weitere Angebote der Personalentwicklung herauskristallisiert, die einen wichtigen Teil für die erfolgreiche Integration von Quereinsteigenden darstellen. So erfolgt die Unterstützung u. a. bei der Über- oder Erarbeitung von Einarbeitungskonzepten, um den neuen Mitarbeitenden einen guten Start bei der Landeshauptstadt Stuttgart zu er-

möglichen. Daneben wurde auch ein Workshop zum Thema „Candidate Experience Management“ gemeinsam mit der Abteilung Personalservice erarbeitet, in dem die „Kandidatenreise“ von Bewerbenden im Rahmen eines Auswahlverfahrens vom ersten bis zum letzten Kontaktpunkt genauer betrachtet wird.



Trilogie „Live and Learn in New Work“

Seit 2023 bietet die zentrale Personalentwicklung den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierungsprogramme Young Talents, Potential Führung, Kommunalmanagement-hautnah! und den Absolventinnen und Absolventen der Aufstiegslehrgänge für den höheren Dienst Impulsvorträge zu zukunftsorientierten Themen

an, die darauf abzielen, Wissen zu teilen, Diskussionen anzuregen und neue Ideen zu fördern. Die Teilnehmenden der Vortragsreihe können sich zu diesen aktuellen Trends informieren und haben zudem die Möglichkeit sich zwischen den verschiedenen Qualifizierungsprogrammen eines Jahrgangs zu vernetzen.

TRIOLOGIE LIVE AND LEARN IN NEW WORK 2024			
<b>NEW WORK</b> 11.04.2024	<b>DIVERSITY</b> 14.05.2024	<b>KI</b> 07.10.2024	Thema
<b>Impulsvortrag New Work</b> Was erwartet die Kommunen in der Neuen Arbeitswelt? <i>Marc Beys (KGSt)</i>	<b>Diversitymanagement</b> Die Kunst der Vielfalt: Unconscious Bias als Herausforderung und Chance <i>Matthias Hörmeyer (KGSt)</i>	<b>KI im Rampenlicht</b> Künstliche Intelligenz in der Kommunalverwaltung <i>Anika Krellmann (KGSt)</i>	Theor. Impuls
<b>goodwork@LHS</b> <i>Maximilian Hubl</i> 10-3	<b>Diversitymanagement im Stuttgarter Rathaus</b> <i>Martina Bramm</i> <i>Claudia Wurst</i> 10-3	<b>KI Beispiele aus Smart City Stuttgart und dem InnoLab</b> <i>Sandra Baumholz</i> DO.IT	Prakt. Anwendung

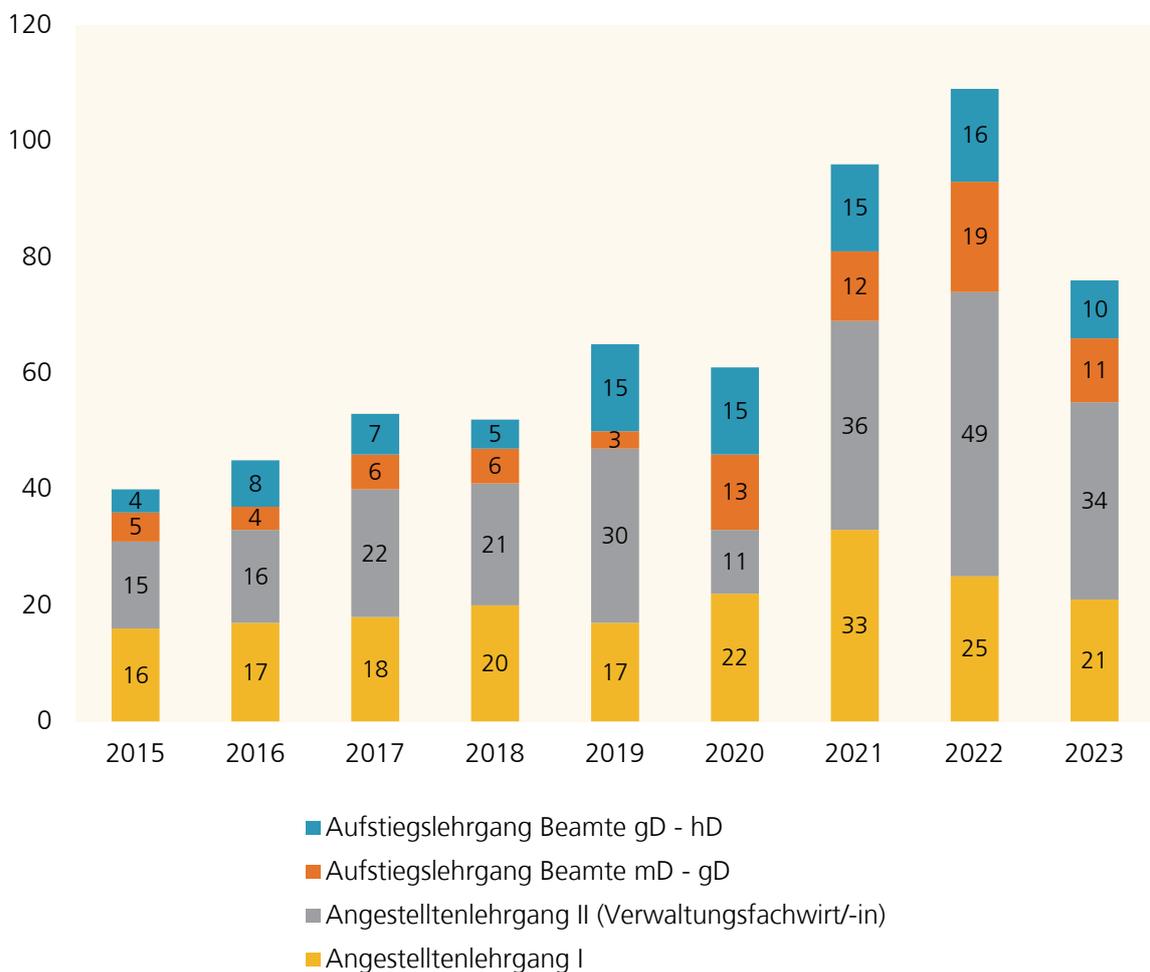
## Weiterbildung durch Qualifizierungslehrgänge

Das Interesse der Mitarbeitenden an berufsbegleitenden Weiterqualifizierungen ist weiterhin hoch. Durch die Blended-Learning-Version des Stuttgarter Lehrgangs Verwaltungsfachwirt und der Online-Version des Stuttgarter Lehrgangs Erste Prüfung nach der Entgeltordnung (VKA) können wesentlich mehr Mitarbeitende an den Lehrgängen teilnehmen. Gleichzeitig kann

der Stuttgarter Lehrgang Verwaltungsfachwirt seit 2021 jährlich statt alle zwei Jahre stattfinden, sodass die Wartelisten alle abgearbeitet werden konnten und aktuell kaum mehr entstehen. Die Zahlen der Aufstiegslehrgänge schwanken von Jahr zu Jahr, da die Teilnahme an die Erfüllung rechtlicher Voraussetzungen geknüpft ist.

Lehrgänge	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Angestelltenlehrgang I	16	17	18	20	17	22	33	25	21
Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/-in)	15	16	22	21	30	11	36	49	34
Aufstiegslehrgang Beamte mD - gD	5	4	6	6	3	13	12	19	11
Aufstiegslehrgang Beamte gD - hD	4	8	7	5	15	15	15	16	10
<b>Teilnehmende <math>\Sigma</math></b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>96</b>	<b>109</b>	<b>76</b>

Teilnehmende an Qualifizierungslehrgängen



# ALTERSSTRUKTUR, DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG UND FLUKTUATION

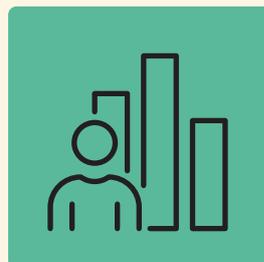


**45,32 Jahre**

Altersdurchschnitt  
in der Stadtverwaltung

**28,89 %**

Prozentualer Anteil  
der über 55-jährigen  
in der Stadtverwaltung



**63,2 Jahre**

Altersdurchschnitt beim  
Eintritt in Rente bzw.  
Pension in der Verwaltung

**10,9 %**

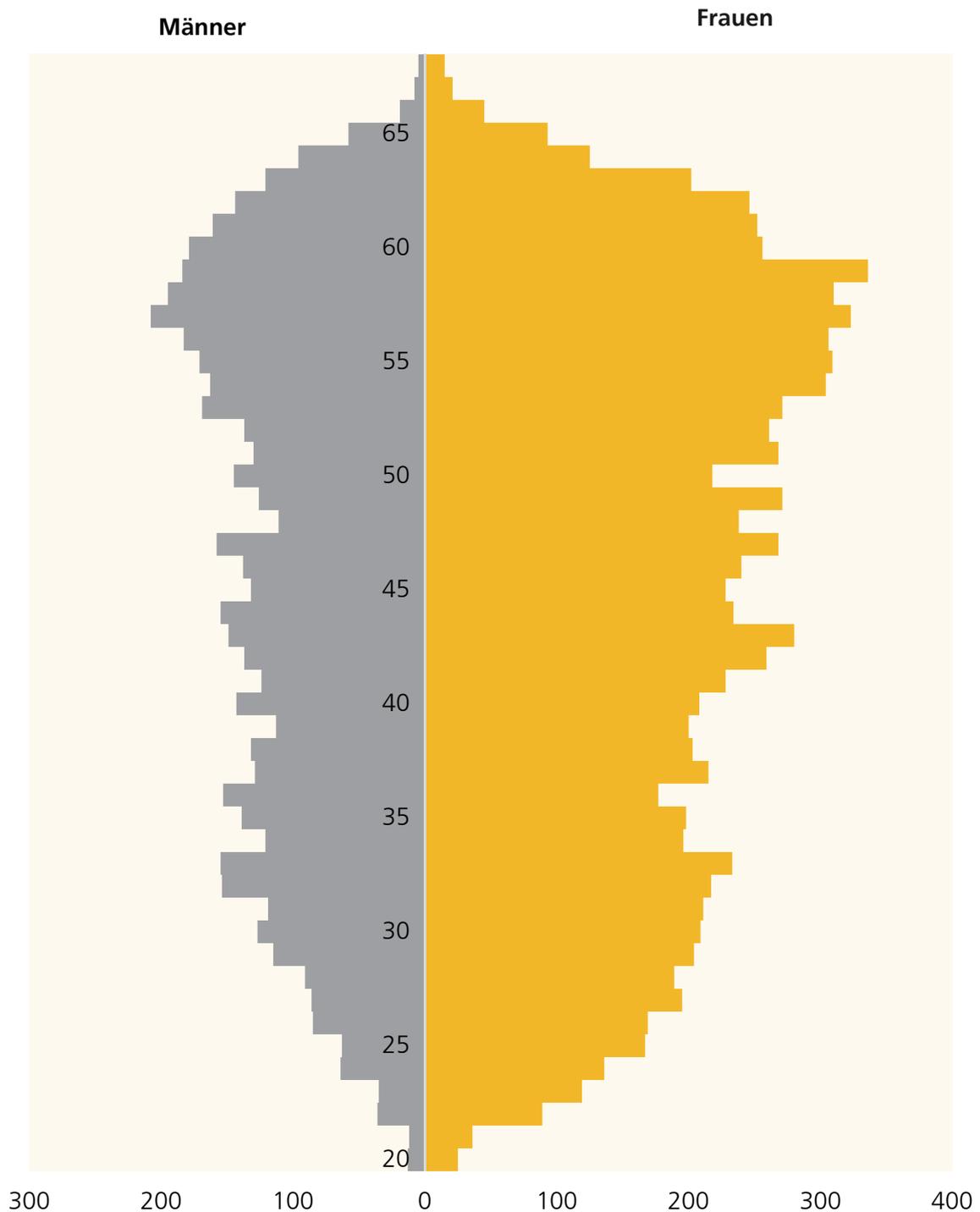
Fluktuationsquote



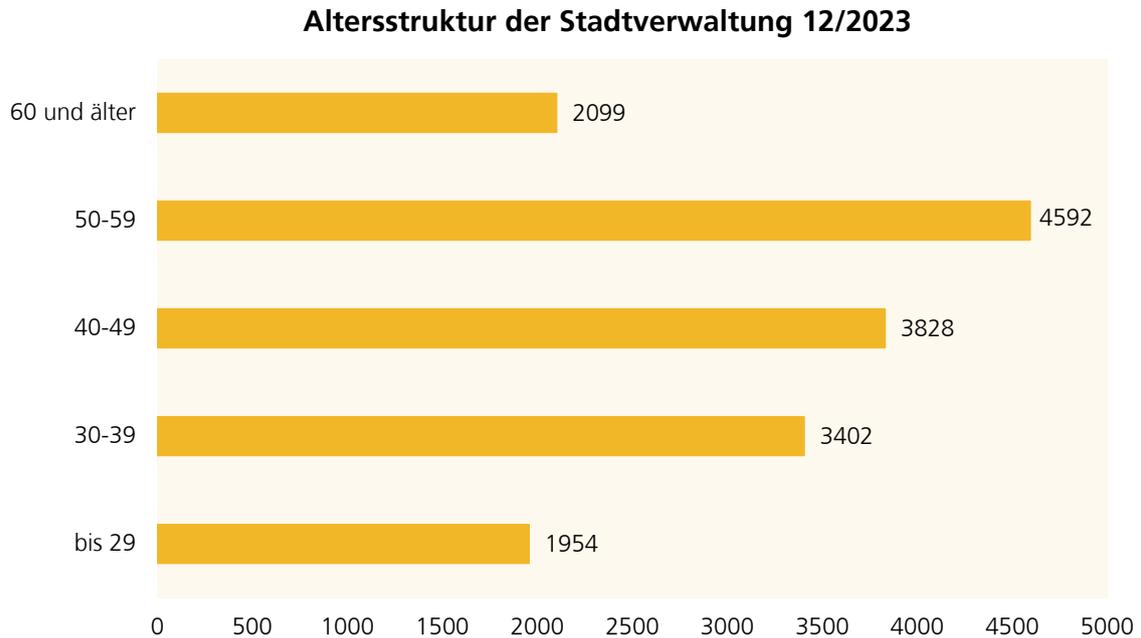
## Altersstruktur der Stadtverwaltung 12/2023

Die Grafik stellt die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern, dar. Es ist hierbei eine deutliche Mehrheit der älteren Jahrgänge zu erkennen. In den nächsten Jahren muss mit einer erheblichen Steigerung der altersbe-

dingten Fluktuation gerechnet werden, weshalb es notwendig ist, dass die Stadtverwaltung ihre Bemühungen im Bereich Personalgewinnung auch zukünftig weiter vorantreibt.



## Altersstruktur 2023 im Überblick



Der Altersdurchschnitt in der Stadtverwaltung sinkt 2023 erneut leicht und liegt damit aktuell bei 45,32 Jahren. Der prozentuale Anteil der über 55-jährigen steigt von 2022 auf 2023 auf 28,89%. Dieser Trend

ist auch in den Ämtern und Eigenbetrieben zu beobachten. Das Durchschnittsalter\* bei den Eintritten lag im Jahr 2023 bei 37,46 Jahren.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Verwaltung</b>									
Alters Ø	45,32	45,34	45,57	45,64	45,71	45,66	45,63	45,63	45,32
>55	25,2%	22,7%	23,9%	24,4%	25,3%	25,7%	25,7%	26,7%	28,9%
<b>davon Ämter</b>									
Alters Ø	45,08	45,08	45,29	45,70	45,51	45,39	45,36	45,41	45,04
>55	24,6%	22,0%	23,1%	23,6%	24,3%	24,7%	25,0%	25,9%	28,0%
<b>davon Eigenbetriebe</b>									
Alters Ø	46,49	46,66	47,03	45,68	46,65	46,98	46,78	46,72	47,05
>55	28,3%	25,8%	27,9%	28,1%	29,8%	30,5%	29,3%	30,8%	33,0%

\*Bei der Berechnung des Durchschnittsalters werden nur Mitarbeitende bis zum 68. Lebensjahr berücksichtigt.

## Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten (12/2023)

	Anz. MA	Ø	vgl. 2022	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2022
Bürgermeisteramt	302	46,7	47,0	86	28%	31%
Amt für Revision	52	49,6	48,9	19	37%	34%
<b>OB</b>	<b>354</b>	<b>48,1</b>	<b>47,9</b>	<b>105</b>	<b>30%</b>	<b>31%</b>
Gemeinderatsfraktionen	14	47,1	47,9	2	14%	25%
Haupt- und Personalamt	528	46,1	46,5	141	27%	27%
Bezirksämter	280	45,9	48,6	75	27%	32%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	307	44,9	47,0	65	21%	24%
Rechtsamt	15	44,7	46,5	3	20%	27%
Standesamt	38	44,6	43,4	11	29%	29%
Kulturamt	757	44,9	45,4	208	27%	28%
<b>AKR</b>	<b>1939</b>	<b>45,5</b>	<b>46,1</b>	<b>505</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>
Stadtkämmerei	295	45,3	45,4	71	24%	26%
Liegenschaftsamt	187	46,7	47,3	54	29%	28%
<b>WFB</b>	<b>482</b>	<b>46,0</b>	<b>46,4</b>	<b>125</b>	<b>26%</b>	<b>27%</b>
Statistisches Amt	42	46,2	44,0	4	10%	12%
Amt für öffentliche Ordnung	1039	44,8	44,5	276	27%	25%
Branddirektion	617	41,5	41,9	69	11%	11%
Amt für Sport und Bewegung	100	43,2	46,5	25	25%	32%
<b>SOS</b>	<b>1798</b>	<b>43,9</b>	<b>44,2</b>	<b>374</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>
Schulverwaltungsamt	901	50,0	50,7	346	38%	38%
Jugendamt	4114	42,9	43,4	857	21%	22%
<b>JB</b>	<b>5015</b>	<b>46,5</b>	<b>47,1</b>	<b>1203</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>
Jobcenter	679	44,2	44,6	143	21%	22%
Sozialamt	572	44,8	46,1	131	23%	26%
Gesundheitsamt	239	47,6	45,6	72	30%	28%
Eigenbetrieb ELW	994	45,3	45,9	273	27%	28%
<b>SI</b>	<b>2484</b>	<b>45,5</b>	<b>45,6</b>	<b>619</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>
Amt für Umweltschutz	204	46,2	47,2	57	28%	33%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	307	45,2	45,9	79	26%	26%
Baurechtsamt	165	47,9	48,7	62	38%	38%
<b>StU</b>	<b>676</b>	<b>46,4</b>	<b>47,3</b>	<b>198</b>	<b>29%</b>	<b>31%</b>
Stadtmessungsamt	193	45,4	45,7	60	31%	32%
Hochbauamt	238	49,1	49,2	77	32%	32%
Tiefbauamt	549	45,6	45,7	146	27%	26%
Eigenbetrieb SES	345	45,7	46,0	96	28%	30%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	511	48,0	48,7	161	32%	33%
Eigenbetrieb AWS	943	47,8	47,3	305	32%	31%
Eigenbetrieb STB	348	47,2	47,9	117	34%	37%
<b>T</b>	<b>3127</b>	<b>47,0</b>	<b>47,2</b>	<b>962</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>

Abkürzungen: Anz. = Anzahl; MA = Mitarbeitenden

Die Zahlen für die Bürgermeister und Bürgermeisterinnen (m/w/d) sowie Referatsmitarbeitende und Stabsstellen sind im BMA enthalten.

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

	Insgesamt			davon Tarifbe- schäftigte	davon Beamte
	Personen	in %	Vorjahr		
Allgemeine Altersgrenze und darüber	121	47,64%	43,55%	104	17
mit 64	70	27,56%	29,44%	65	5
mit 63	33	12,99%	15,32%	18	15
mit 62	2	0,79%	0,81%	2	0
mit 61	2	0,79%	0,81%	2	0
mit 60	2	0,79%	2,02%	0	2
Erwerbsgeminderte	24	9,45%	8,06%	24	0
<b>Σ Altersaustritte*</b>	<b>254</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>215</b>	<b>39</b>
Σ Vorjahr	(248)			(210)	(40)
<b>Altersdurchschnitt**</b>	<b>64,29</b>			<b>64,17</b>	<b>64,41</b>
Vorjahr	(63,85)			(64,24)	(63,45)

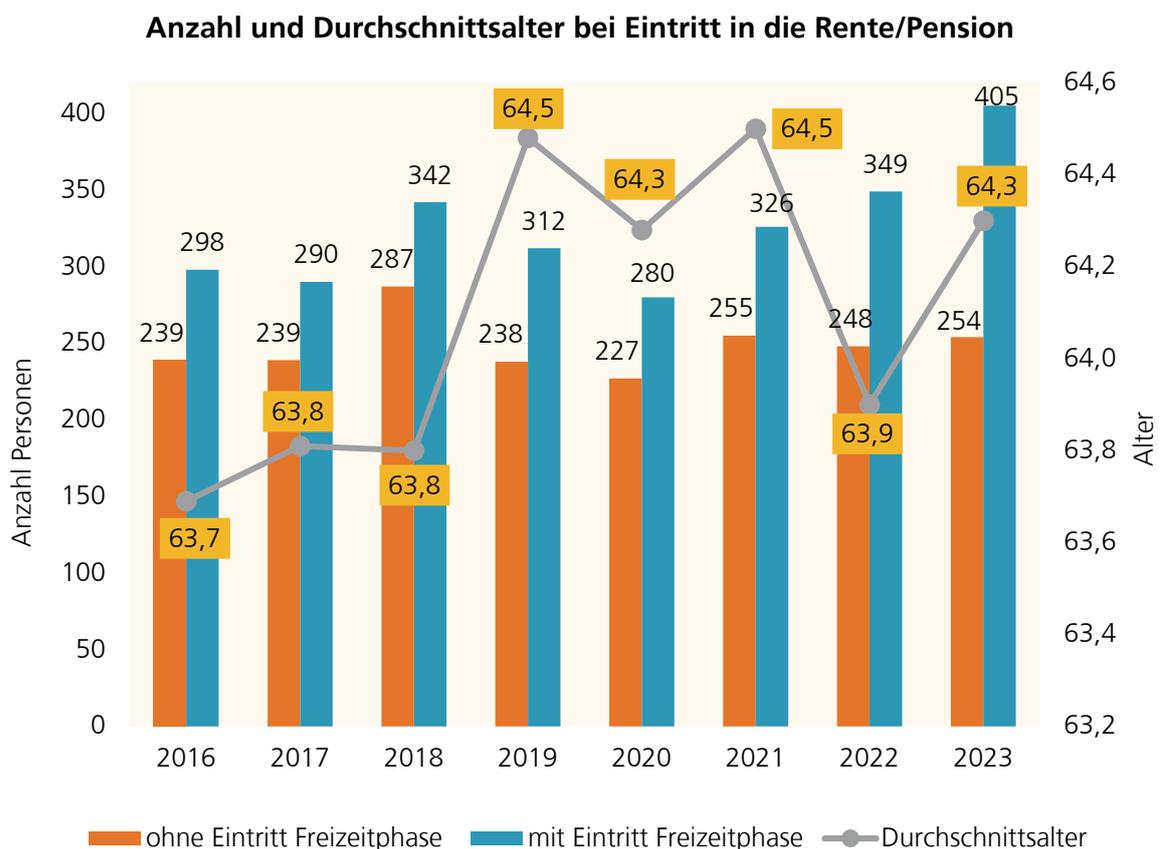
\* Darin enthalten sind insgesamt 78 Altersteilzeitfälle (Ende Altersteilzeit, Blockmodell und Teilzeitmodell), wovon 77 Tarifbeschäftigte waren und eine Person verbeamtet war. Im Jahr 2023 traten zusätzlich 151 Personen in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

\*\* Durchschnitt ohne Erwerbsgeminderte jünger als 60 Jahre.

## Durchschnittsalter beim Eintritt in die Rente/Pension

<b>Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt</b> (einschließlich Ende von Altersteilzeit, ohne Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Personen	239	287	238	227	255	248	254
Durchschnittsalter	63,8	63,8	64,5	64,3	64,5	63,9	64,3

<b>Faktischer Renten- und Pensionseintritt</b> (einschließlich der Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Personen	290	342	312	280	326	349	405
Durchschnittsalter	63,5	63,2	64,1	63,5	63,9	63,4	63,2

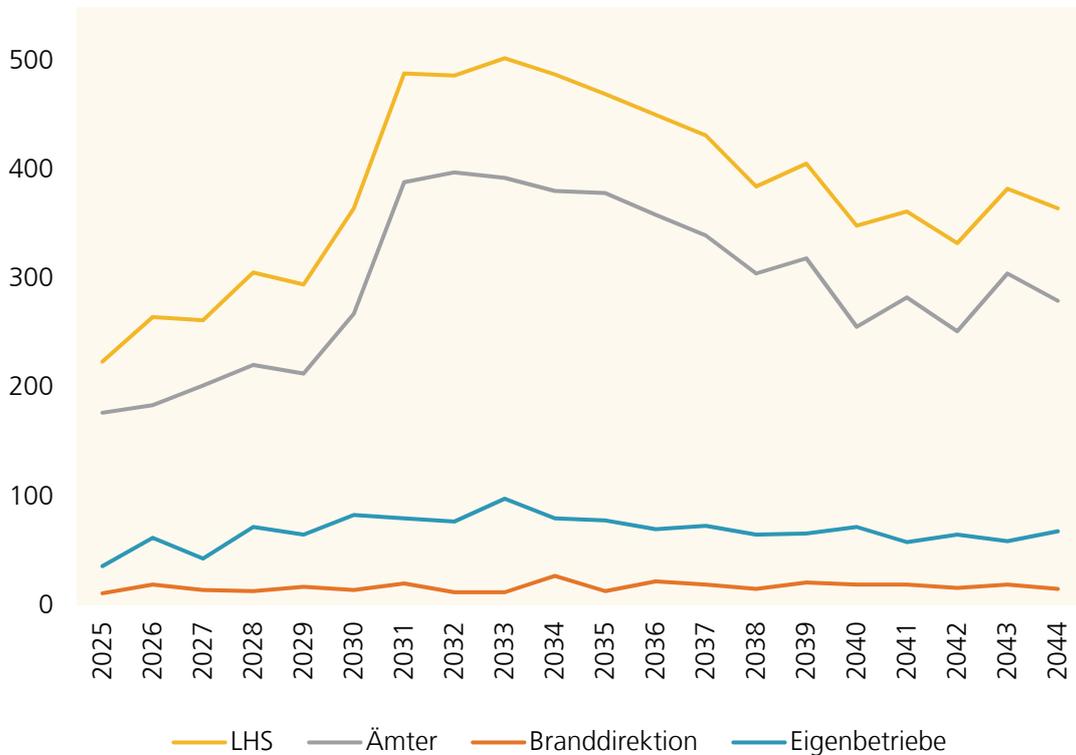


Das Durchschnittsalter der Personen beim rechtlichen Renten- und Pensionseintritt ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, erreicht allerdings noch nicht das Hoch aus den Jahren 2019 und 2021. Da das faktische Durchschnittsalter zwischenzeitlich

auch gesunken ist, scheint sich noch kein Trend hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit abzuzeichnen. Die Hochs in den Jahren 2019 und 2021 scheinen daher keine Trendwende zu sein.

## Zukünftige altersbedingte Fluktuation

**Ausscheidende Mitarbeitende 2025-2044**



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden für den Zeitraum von 20 Jahren (2025 bis 2044), getrennt nach den Beamtinnen und Beamten (m/w/d) des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37), den Mitarbeitenden der Eigenbetriebe und Ämter sowie die aufsummierten Werte für die Stadtverwaltung.

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

Bei den Beamtinnen und Beamten (m/w/d) des Feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 60 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

Mitarbeitende, 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.

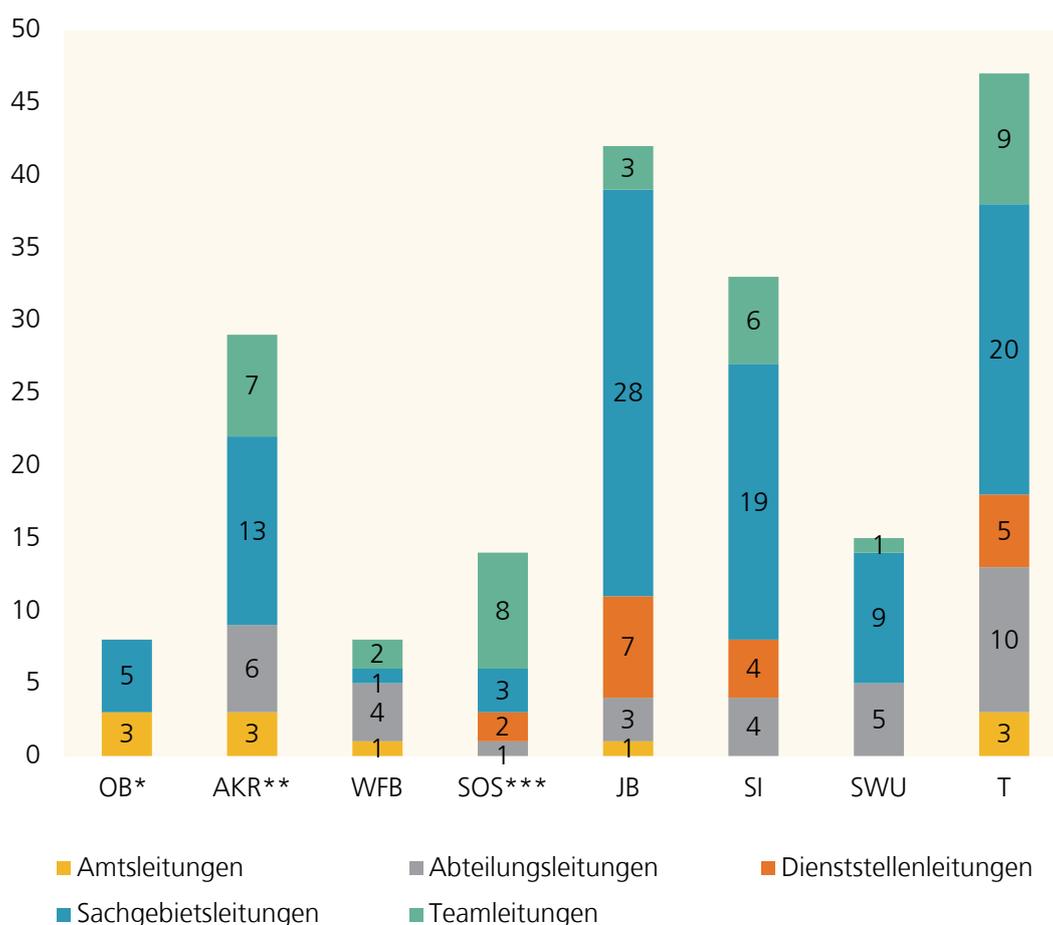
Die nächsten Jahre werden durch erhebliche Steigerungen der altersbedingten Fluktuation geprägt sein, die insbesondere zwischen den Jahren 2029 und 2031 drastisch ansteigen wird, bevor mit einem Rückgang in absoluten Zahlen gerechnet werden kann. Die prognostizierten Steigerungen verdeutlichen einmal mehr die Notwendigkeit unserer Bemühungen um eine stetig steigende Attraktivität der Landeshauptstadt auf dem Arbeitsmarkt. Im Angesicht des zukünftig begrenzt zur Verfügung stehenden Personalbestands gilt es darüber hinaus, die bestehenden Prozesse und Strukturen zu optimieren sowie die Digitalisierung weiter voranzutreiben.

## Altersaustritte 2025 - 2030 nach Referaten

	Anz. MA insge- samt	Austritte Beamte	Austritte Tarifbe- schäftigte	Σ	%	Σ VKW
Bürgermeisteramt	302	8	25	33	10,9%	31,20
Amt für Revision	52	6	4	10	19,2%	8,81
<b>OB</b>	<b>354</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>12,1%</b>	<b>40,01</b>
Gemeinderatsfraktionen	14	0	1	1	7,1%	1,00
Haupt- und Personalamt	528	11	40	51	9,7%	45,78
Bezirksämter	280	7	20	27	9,6%	22,46
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	307	6	21	27	8,8%	25,53
Rechtsamt	15	1	1	2	13,3%	2,00
Standesamt	38	1	6	7	18,4%	5,35
Kulturamt	757	6	107	113	14,9%	78,02
<b>AKR</b>	<b>1.939</b>	<b>32</b>	<b>196</b>	<b>228</b>	<b>11,8%</b>	<b>180,14</b>
Stadtkämmerei	295	11	21	32	10,8%	26,98
Liegenschaftsamt	187	3	27	30	16,0%	28,35
<b>WFB</b>	<b>482</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>62</b>	<b>12,9%</b>	<b>55,33</b>
Statistisches Amt	42	1	2	3	7,1%	2,90
Amt für öffentliche Ord- nung	1.039	22	91	113	10,9%	99,69
Branddirektion	617	84	6	90	14,6%	87,70
Amt für Sport und Bewe- gung	100	1	8	9	9,0%	8,05
<b>SOS</b>	<b>1.798</b>	<b>108</b>	<b>107</b>	<b>215</b>	<b>12,0%</b>	<b>198,34</b>
Schulverwaltungsamt	901	16	114	130	14,4%	104,47
Jugendamt	4.114	18	393	411	10,0%	328,89
<b>JB</b>	<b>5.015</b>	<b>34</b>	<b>507</b>	<b>541</b>	<b>10,8%</b>	<b>433,36</b>
Jobcenter	679	23	42	65	9,6%	55,84
Sozialamt	572	16	28	44	7,7%	34,85
Gesundheitsamt	239	3	33	36	15,1%	30,80
Eigenbetrieb ELW	994	0	136	136	13,7%	92,11
<b>SI</b>	<b>2.484</b>	<b>42</b>	<b>239</b>	<b>281</b>	<b>11,3%</b>	<b>213,60</b>
Amt für Umweltschutz	204	9	21	30	14,7%	27,70
Amt für Stadtplanung und Wohnen	307	9	30	39	12,7%	34,24
Baurechtsamt	165	8	18	26	15,8%	23,38
<b>SWU</b>	<b>676</b>	<b>26</b>	<b>69</b>	<b>95</b>	<b>14,1%</b>	<b>85,32</b>
Stadtmessungsamt	193	16	16	32	16,6%	29,13
Hochbauamt	238	4	22	26	10,9%	24,29
Tiefbauamt	549	8	50	58	10,6%	56,00
Eigenbetrieb SES	345	6	35	41	11,9%	38,51
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	511	5	73	78	15,3%	74,72
Eigenbetrieb AWS	943	3	148	151	16,0%	148,30
Eigenbetrieb STB	348	4	55	59	17,0%	53,56
<b>T</b>	<b>3.127</b>	<b>46</b>	<b>399</b>	<b>445</b>	<b>14,2%</b>	<b>424,51</b>
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>15.875</b>	<b>316</b>	<b>1.594</b>	<b>1.910</b>	<b>12,0%</b>	<b>1.630,61</b>

## Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2025 – 2030 nach Referaten

Leitungsebenen	Geschäftskreise								Σ	in % ****
	OB*	AKR**	WFB	SOS***	JB	SI	SWU	T		
Amtsleitungen	3	3	1	0	1	0	0	3	<b>11</b>	26%
Abteilungsleitungen	0	6	4	1	3	4	5	10	<b>33</b>	24%
Dienststellenleitungen	0	0	0	2	7	4	0	5	<b>18</b>	14%
Sachgebietsleitungen	5	13	1	3	28	19	9	20	<b>98</b>	14%
Teamleitungen	0	7	2	8	3	6	1	9	<b>36</b>	12%
	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>196</b>	15%



\* ohne Bürgermeister  
 \*\* inkl. Bezirksvorsteher/-innen (m/w/d)  
 \*\*\* ohne Branddirektion  
 \*\*\*\* Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene

## Altersaustritte 2025 - 2030 nach Berufsgruppen

Berufsgruppen				davon:		
Beamte	m/w	Anzahl	VK-Wert	Teilzeit	ATZ*	FüPos**
nichttechnischer Dienst	m	57	54,16	10	1	16
	w	115	96,30	60	1	38
Sozialdienst	m	2	2,00	0	0	0
	w	6	5,22	4	0	3
technischer Dienst	m	38	37,57	2	0	16
	w	9	7,47		0	
feuerwehrtechn. Dienst	m	82	80,70	5	0	6
<b>Beamte <math>\Sigma</math></b>		<b>309</b>	<b>283,42</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>79</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
TVöD	m	500	481,92	47	52	44
	w	502	405,50	247	91	21
SuE	m	28	24,17	11	5	3
	w	229	174,94	146	41	27
TVöD-Pflege	m	21	17,30	9	0	1
	w	100	72,61	70	6	1
Musiker	m	5	5,00	0	0	0
	w	2	2,00	0	0	0
<b>Tarifbeschäftigte <math>\Sigma</math></b>		<b>1.387</b>	<b>1.183,44</b>	<b>530</b>	<b>195</b>	<b>97</b>
<b>Insgesamt 2025 - 2030</b>		<b>1.696</b>	<b>1.466,86</b>	<b>611</b>	<b>197</b>	<b>176</b>

\* Altersteilzeit

\*\* Führungspositionen

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

Der Betrachtungszeitraum umfasst 6 Jahre (2025 - 2030). Entsprechend der Grafik zur altersbedingten Fluktuation in den zukünftigen

Jahren (2025 - 2044) steigen die Zahlen für die Berufsgruppen und Führungspositionen in den nächsten Jahren an, obwohl schon in den Vorjahren ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten (m/w/d) mit 63 Jahren oder darunter ausgeschieden ist.

## Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung

Amt/Eigenbetrieb	2019		2020		2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil								
Bürgermeisteramt	2	0,87%	6	2,48%	6	2,26%	8	2,72%	16	6,08%
Gemeinderatsfraktionen	0		2	14,29%	0		1	0	0	
Haupt- und Personalamt	13	2,33%	6	0,96%	9	1,34%	6	1,22%	11	2,76%
Statistisches Amt	1	2,56%	1	1,92%	4	8,70%	2	4,08%	0	
Amt für Revision	1	2,44%	0		0		0		1	5,00%
Bezirksämter	2	0,85%	5	2,15%	2	0,86%	6	2,37%	11	5,07%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT							7	2,86%	8	3,45%
Stadtkämmerei	5	1,85%	4	1,43%	5	1,76%	5	1,71%	6	3,37%
Liegenschaftsamt	2	1,22%	4	2,34%	6	3,47%	5	2,94%	4	2,61%
Jobcenter	8	1,32%	10	1,62%	19	3,04%	19	2,96%	17	2,96%
Rechtsamt	0		0		0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	27	2,63%	12	1,15%	19	1,83%	24	2,30%	32	4,55%
Standesamt	0		4	13,33%	1	3,13%	4	9,52%	1	3,57%
Amt für Umweltschutz	4	2,47%	0		2	1,10%	3	1,51%	8	5,44%
Branddirektion	4	0,75%	0		1	0,18%	1	0,17%	3	5,56%
Schulverwaltungsamt	14	1,58%	6	0,68%	15	1,73%	16	1,82%	14	1,67%
Kulturamt	19	2,57%	12	1,62%	23	3,16%	22	2,89%	25	3,38%
Sozialamt	12	2,57%	9	1,84%	10	2,00%	14	2,73%	20	4,54%
Jugendamt	189	4,95%	107	2,73%	110	2,78%	119	2,94%	154	3,89%
Amt für Sport und Bewegung	1	1,08%	0		0		3	3,06%	5	6,33%
Gesundheitsamt	6	3,35%	4	1,89%	12	4,21%	18	5,44%	12	5,33%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	4	1,52%	6	2,17%	5	1,75%	4	1,39%	5	2,00%
Stadtmessungsamt	4	2,04%	2	1,01%	2	1,01%	3	1,47%	2	1,29%
Baurechtsamt	3	2,04%	1	0,64%	1	0,62%	2	1,19%	5	4,67%
Hochbauamt	9	4,43%	5	2,36%	4	1,79%	6	2,61%	11	4,89%
Tiefbauamt	15	2,98%	6	1,16%	8	1,52%	7	1,30%	5	1,02%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	2	0,40%	7	1,40%	4	0,76%	17	3,43%	7	1,43%
Eigenbetrieb ELW	66	7,13%	54	5,78%	45	4,73%	56	5,69%	108	10,88%
Eigenbetrieb SES	7	2,06%	3	0,88%	1	0,29%	8	2,32%	11	3,26%
Eigenbetrieb AWS	13	1,48%	5	0,55%	12	1,28%	15	1,57%	16	1,71%
Eigenbetrieb STB	5	1,59%	7	2,24%	9	2,79%	9	2,70%	16	4,66%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>438</b>	<b>2,49%</b>	<b>288</b>	<b>1,95%</b>	<b>335</b>	<b>2,26%</b>	<b>410</b>	<b>2,64%</b>	<b>534</b>	<b>3,92%</b>

Die Kündigungsquote durch die Tarifbeschäftigten stieg 2023 von 2,64 % auf 3,92 % an. Die trotz angespannten Arbeitsmarkts weiterhin relativ niedrige Kündigungsquote unterstreicht die Wirksamkeit der von uns etablierten Instrumente zur Mitarbeiterbindung. Hierunter fallen unter

anderem unser breitgefächertes Angebot an Benefits, unser vielfältiges Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten sowie unsere Anstrengungen in der kontinuierlichen Verbesserung unserer Arbeitsorganisation und unseres Arbeitsumfeldes und im Ausbau unseres Employer Brandings.

<b>Austrittsgründe</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Stellenwechsel-öffentl. Dienst	31	23	20	25	22
Stellenwechsel-Privatwirtschaft	10	7	10	17	7
Berufswechsel	12	4	3	5	12
Studium, Weiterbildung	18	5	9	8	10
Ende Elternzeit	5	3	3	3	4
Gesundheitl. Gründe	7	7	9	4	8
Familiäre Gründe	0	0	0	0	1
Rückkehr in die Heimat	0	2	1	2	4
Fristlose Kündigung	1	3	3	2	11
Andere Gründe	47	32	43	30	38
Ohne Angabe von Gründen	305	202	234	314	417

## Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt/Eigenbetrieb	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bürgermeisteramt	5,7%	4,1%	4,3%	6,2%	8,7%	7,8%	8,9%
Gemeinderatsfraktionen	0,0%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%
Haupt- und Personalamt	8,0%	6,3%	9,3%	3,4%	6,5%	6,7%	6,4%
Statistisches Amt	161,1%	29,7%	161,5%	130,7%	130,8%	59,2%	21,4%
Amt für Revision	9,1%	4,4%	22,0%	8,0%	4,0%	6,0%	5,8%
Bezirksämter						7,5%	12,5%
Amt für Organisation, Digitalisierung und IT						6,1%	4,6%
Stadtkämmerei	9,4%	12,4%	12,4%	8,5%	11,1%	7,5%	8,8%
Liegenschaftsamt	12,8%	14,9%	14,9%	30,5%	11,7%	14,7%	9,1%
Jobcenter	15,1%	12,3%	12,3%	9,4%	9,5%	8,7%	9,1%
Rechtsamt	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	33,3%	6,7%	6,7%
Amt für öffentliche Ordnung	7,3%	6,9%	6,9%	7,1%	8,9%	9,0%	11,8%
Standesamt	6,9%	14,7%	14,7%	9,4%	26,7%	16,7%	10,5%
Amt für Umweltschutz	6,3%	8,4%	8,4%	8,0%	3,3%	7,0%	13,7%
Branddirektion	4,2%	3,0%	3,0%	3,9%	3,3%	2,0%	3,6%
Schulverwaltungsamt	7,8%	8,2%	8,2%	9,7%	8,1%	7,3%	10,0%
Kulturamt	9,8%	9,5%	9,5%	8,4%	8,5%	9,5%	9,6%
Sozialamt	7,7%	9,3%	9,3%	13,1%	10,6%	10,5%	12,4%
Jugendamt	10,1%	10,3%	10,3%	11,2%	9,6%	10,1%	11,8%
Amt für Sport und Bewegung	8,0%	5,1%	5,1%	31,2%	2,3%	9,2%	26,0%
Gesundheitsamt	7,6%	7,9%	7,9%	10,1%	5,2%	14,2%	14,6%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	10,0%	5,0%	5,0%	9,1%	7,6%	7,6%	8,1%
Stadtmessungsamt	4,2%	8,3%	8,3%	13,8%	6,0%	4,9%	9,8%
Baurechtsamt	3,5%	7,5%	7,5%	8,2%	5,8%	4,8%	9,1%
Hochbauamt	6,3%	6,4%	6,4%	7,9%	6,1%	4,8%	12,2%
Tiefbauamt	7,8%	12,8%	12,8%	8,0%	7,2%	8,3%	8,4%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	8,7%	6,2%	6,2%	10,3%	6,4%	9,1%	7,8%
Eigenbetrieb ELW	13,6%	13,0%	13,0%	15,3%	10,8%	10,9%	13,7%
Eigenbetrieb SES	7,9%	8,4%	8,4%	7,1%	5,6%	7,0%	9,6%
Eigenbetrieb AWS	6,2%	8,8%	8,8%	5,7%	6,7%	6,0%	10,7%
Eigenbetrieb STB	25,6%	24,7%	24,7%	20,6%	13,1%	12,9%	18,7%*
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>9,4%</b>	<b>9,4%</b>	<b>10,7%</b>	<b>7,9%</b>	<b>8,4%</b>	<b>8,9%</b>	<b>10,9%**</b>

\* Die bereinigte Fluktuationsquote bei dem Eigenbetrieb STB belief sich im Jahr 2023 auf 9,9 %. Grund hierfür ist der Einsatz von Saisonkräften im Sommer.

\*\* Die Fluktuationsquote steigt in diesem Jahr, da bei der Berechnung der Beginn der ATZ-Freizeitphase anstelle des kompletten Ausscheidens aus den ATZ-Regelungen in den Ruhestand berücksichtigt wurde.

Hinweis: Die Fluktuationsquote wird nach der Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände berechnet. Die Stadtverwaltung Stuttgart bezieht die stadtinternen Wechsel zwischen Ämtern und Eigenbetrieben mit in die Quote der einzelnen Ämter ein.

## Unbesetzte Planstellen in den Ämtern (ohne Eigenbetriebe)

Amt	1. Quartal 2022	2. Quartal 2022	3. Quartal 2022	4. Quartal 2022	1. Quartal 2023	2. Quartal 2023	3. Quartal 2023	4. Quartal 2023
Bürgermeisteramt	14,9%	14,8%	12,7%	6,8%	4,7%	4,3%	4,4%	3,6%
Haupt- und Personalamt	16,3%	15,2%	13,8%	12,0%	12,0%	9,6%	8,6%	6,3%
Statistisches Amt*	-9,5%	-56,1%	-41,0%	-16,1%	-11,2%	-8,3%	1,9%	0,2%
Amt für Revision	18,1%	20,1%	21,9%	20,1%	20,0%	15,9%	16,9%	17,1%
Bezirksämter	7,9%	7,3%	7,2%	4,0%	1,2%	-4,9%	-10,5%	-13,8%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	39,9%	39,9%	34,9%	30,2%	24,7%	20,3%	16,8%	11,4%
Stadtkämmerei	9,3%	8,1%	8,4%	8,3%	7,7%	8,6%	7,9%	7,1%
Liegenschaftsamt	12,9%	13,6%	12,3%	14,1%	11,5%	8,8%	10,4%	7,3%
Jobcenter	-1,7%	-2,0%	-0,3%	-4,0%	-6,9%	-6,9%	-8,6%	-9,4%
Rechtsamt	2,2%	2,2%	2,2%	7,6%	0,4%	7,0%	4,8%	4,8%
Amt für öffentliche Ordnung	18,5%	19,6%	18,8%	18,9%	19,0%	18,3%	18,3%	18,4%
Standesamt	30,5%	34,5%	24,9%	12,7%	8,2%	17,3%	18,0%	22,3%
Amt für Umweltschutz	18,2%	16,5%	9,2%	9,2%	7,2%	8,5%	6,5%	6,2%
Branddirektion	10,6%	12,5%	11,2%	7,6%	10,9%	9,9%	10,8%	6,3%
Schulverwaltungsamt	18,8%	18,6%	19,3%	16,6%	15,6%	14,6%	14,6%	12,5%
Kulturamt	5,2%	3,6%	3,5%	1,9%	1,2%	1,3%	1,9%	2,2%
Sozialamt	11,0%	10,9%	11,3%	8,6%	5,7%	3,5%	-1,4%	-3,2%
Jugendamt	18,9%	18,6%	19,1%	17,5%	17,8%	18,1%	16,9%	15,3%
Amt für Sport und Bewegung	1,0%	7,1%	8,0%	-3,5%	-4,1%	6,1%	7,1%	-5,1%
Gesundheitsamt**	-41,2%	-47,7%	-43,5%	-46,4%	-38,6%	-30,9%	-11,3%	-8,6%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	17,0%	16,8%	18,7%	15,7%	15,0%	13,0%	11,6%	9,9%
Stadtmessungsamt	5,1%	3,6%	2,4%	1,6%	4,9%	2,9%	2,7%	6,0%
Baurechtsamt	13,7%	13,3%	11,5%	11,9%	10,2%	12,2%	12,1%	12,7%
Hochbauamt	15,0%	13,9%	15,0%	15,4%	17,8%	17,5%	16,7%	14,7%
Tiefbauamt	7,9%	8,7%	8,9%	7,2%	5,9%	5,7%	4,4%	3,9%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	17,2%	18,7%	19,8%	20,4%	18,9%	19,3%	16,9%	16,7%
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>14,5%</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,3%</b>	<b>12,5%</b>	<b>12,2%</b>	<b>11,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>9,7%</b>

\* Statistisches Amt: Aufgrund vorübergehender Aushilfen kam es im Jahr 2022 temporär zu einer Überbesetzung der Stellen.

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



# ENTWICKLUNG DES STELLENPLANS



**1.499,60**

**Stellenschaffungen**  
zum Stellenplan 2024  
(einschl. Vorgriffsschaffungen)

**16.338,69**

**Stellenbestand**  
der Landeshauptstadt Stuttgart  
zum 1. Januar 2024



**164,08**

**Stellenstreichungen**  
zum Stellenplan 2024

**377,38**

**Stellenhebungen**  
zum Stellenplan 2024



## Stellenplanverfahren 2024/2025

Im Zuge der Haushaltsberatungen hat der Gemeinderat auch den Stellenplan behandelt, der endgültig in der Dritten Lesung verabschiedet wurde. Demnach beschlossen die Stadträtinnen und Stadträte, für die Stellenpläne 2024 und 2025 insg. 1.493,15 Stellen neu zu schaffen und bei 225,34 Stellen die Befristungsvermerke zu verlängern oder wegfällen zu lassen. Von diesen Stellen hatte die Verwaltung rund 875 Stellen vorgeschlagen, aus den Reihen des Gemeinderats kamen nochmals rund 618 Stellen hinzu. Für Ausbildungszwecke wurden durch Beschluss des Gemeinderates beim Jugendamt zusätzlich 264 sogenannte Ermächtigungen geschaffen, auf denen künftig zusätzliche Azubis, Studenten und Berufsanfänger/-innen eingestellt werden können. Diese Zahlen stellen Rekordwerte dar, die selbst die bereits sehr hohen Umfänge der Stellenschaffungen zu den letzten beiden Doppelhaushalten nochmals deutlich übersteigen. Zusammen mit den 148,9331 im Vorgriff geschaffenen Stellen, besteht damit die Verwaltung zum Stellenplan 2024 aus rund 14.093 Stellen ohne Eigenbetriebe. So lässt sich der Doppelhaushalt 2024/2025 (nach den Schaffungen in den Haushalten 2020/2021 und 2022/2023) erneut als starker „Personalhaushalt“ hervorheben.

Bereits seit mehr als einem Jahrzehnt ergreift die Landeshauptstadt regelmäßig und erfolgreich Maßnahmen, um dem Arbeitskräftemangel sowie den demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen möglichst frühzeitig und nachhaltig entgegenzuwirken. Für das Thema der Personalgewinnung und -erhaltung sind in den Themenfeldern Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Ausbildung/Studium, Vielfalt und Inklusion, beim betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Maßnahmen und Angebote zu erhalten oder neu zu entwickeln, um somit zur Attraktivität der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin beizutragen. Hierfür wurden beim federführenden **Haupt- und Personalamt** sowie in einzelnen Fachämtern rd. 42 Stellen geschaffen.

Unter dem Motto **Digital MoveS - Stuttgart.Gestaltet.Zukunft** hatte die Verwaltung bereits vor vier Jahren die Entwicklung einer Strategie für eine digitale Stadtverwaltung initialisiert. Digital MoveS bündelt die Handlungsfelder und Maßnahmen der Landeshauptstadt Stuttgart mit der Zielsetzung, ihre eGovernment-Services für die Bürger/-innen und Unternehmen über eine digitale Bürgerschnittstelle auf Basis digitalisierter Fachanwendungen und Geschäftsprozesse sowie einer dem Stand der Technik entsprechenden IT/TK-Infrastruktur bereitzustellen. Die Strategie hat sich bewährt und seit 2020 wurden erfolgreiche Projekte in den Ämtern umgesetzt. Als weitere strategische Maßnahme wurde zum 1. Januar 2022 das **Amt für Digitalisierung, Organisation und IT gegründet** und das Paket „Digital MoveS“ mit weiteren Sach- und Personalmitteln fortgeschrieben. Zum Haushalt 2024/2025 wurden weitere 180 Stellen geschaffen, um die Digitalisierung der Stadtverwaltung in einer nächsten Stufe voranzutreiben.

Beim **Amt für öffentliche Ordnung** wurden zur Verbesserung der personellen Ausstattung, z. B. bei der Ausländerbehörde, der Führerscheinstelle und Kfz-Zulassung sowie in weiteren Bereichen 76 Stellen neu geschaffen, die Befristung an über 25 Stellen wurde verlängert und 25 sog. Ermächtigungen zur Beschäftigung von Personal außerhalb des Stellenplans wurden ebenfalls verlängert.

Die Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans hat gezeigt, dass in der **Branddirektion** ein zusätzlicher Stellenbedarf gegeben ist, der sich aus der Veränderung verschiedener Aspekte in der brandschutzrechtlichen Risikobewertung ergibt. Hierfür wurden bereits zum letzten Doppelhaushalt rund 50 Stellen geschaffen. Im Doppelhaushalt 2024/2025 erfolgt die Schaffung von weiteren 24 Stellen.

Die Landeshauptstadt Stuttgart zeichnet sich durch eine reichhaltige Kulturlandschaft aus. Diese gilt es weiter zu stärken und fortzuentwickeln. Daher wurden für

verschiedene Institutionen des **Kulturamts** (von der Stadtbibliothek über die Stuttgarter Musikschule bis hin zum Carl-Zeiss-Planetarium), für neue Aufgaben (wie das Haus für Film und Medien, die Villa Berg oder ein Besucherinformationszentrum zur IBA 2027) sowie zur Unterstützung weiterer freier Kultureinrichtungen insgesamt rund 31 Stellen geschaffen.

Für die Bearbeitung des seit 1. Januar 2023 geltenden ausgeweiteten Wohngeldanspruchs wurden beim **Sozialamt** rd. 11 Stellen geschaffen.

Zum weiteren Ausbau der **Kinderbetreuung** werden für das **Jugendamt** in diesem Haushalt 181 neue Stellen vorgesehen. Bereits im Vorgriff auf den Stellenplan wurden etwa 33 Stellen geschaffen.

Zum Doppelhaushalt 2024/25 wurden eine Vielzahl an neuen Investitions- und Bauprojekten beschlossen. Um das **Hochbauamt**

in die Lage zu versetzen, diese zusätzlichen Projekte rasch umsetzen zu können, wurden insgesamt 41 Stellen für Techniker, Projektleitungen und Vergabebjuristen neu geschaffen.

Die Flüchtlingsthematik stellt die Landeshauptstadt Stuttgart seit vielen Jahren vor große Herausforderungen, und es ist nicht absehbar, dass es hier zu einer Verringerung der Aufgaben kommen wird. Daher wurden zur Bearbeitung einer Vielzahl von Aufgaben, die in diesem Zusammenhang von der Landeshauptstadt Stuttgart wahrzunehmen sind (Unterbringung, Versorgung, ausländerrechtliche Sachbearbeitung, ...), u. a. beim **Liegenschaftsamt**, beim **Jobcenter**, beim **Amt für öffentliche Ordnung**, beim **Sozialamt** oder beim **Gesundheitsamt** insg. 194 Stellen neu geschaffen oder in der Befristung verlängert.

## Zahl der Stellen

<b>Amt/Eigenbetrieb</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Bürgermeisteramt	179,13	179,13	220,47	223,47	271,99	271,99
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	8,50	8,50	8,50	8,50	9,60	9,60
Haupt- und Personalamt	472,25	472,25	580,55	580,55	445,41	449,01
Statistisches Amt	33,10	33,10	35,20	35,20	36,95	36,95
Amt für Revision	43,34	43,34	49,44	49,44	54,64	54,64
Bezirksämter	181,61	181,61	185,11	185,11	201,51	201,51
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT					321,92	321,92
Stadtkämmerei	251,80	251,80	262,98	265,58	280,68	282,68
Liegenschaftsamt	199,70	199,70	195,55	195,55	200,10	200,10
Jobcenter	520,27	520,27	523,07	522,57	536,91	536,91
Rechtsamt	12,31	12,31	13,81	13,81	13,81	13,81
Amt für öffentliche Ordnung	949,53	949,53	1.038,84	1.039,84	1.135,98	1.133,98
Standesamt	31,66	31,66	31,66	31,66	41,86	41,86
Amt für Umweltschutz	146,00	146,00	174,95	174,95	193,60	192,10
Branddirektion	561,29	561,29	573,79	573,79	622,34	645,34
Schulverwaltungsamt	729,47	729,47	763,83	763,83	828,81	828,81
Kulturamt	498,20	500,20	517,10	517,10	537,50	539,40
Sozialamt	387,39	381,19	458,83	458,83	470,70	470,70
Jugendamt – ohne Kitas	711,79	711,79	766,68	766,78	831,55	833,55
Jugendamt - nur Kitas	2.775,45	2.781,15	2.871,52	2.871,52	3.023,27	3.023,27
Amt für Sport und Bewegung	59,53	59,43	65,33	65,33	69,38	69,38
Gesundheitsamt	135,18	135,18	158,67	158,67	171,97	171,97
Amt für Stadtplanung und Wohnen	197,80	196,80	259,35	259,35	295,35	295,35
Stadtmessungsamt	172,10	172,10	176,90	176,90	183,50	183,50
Baurechtsamt	134,37	134,37	144,44	144,44	163,74	163,74
Hochbauamt	204,34	203,34	228,54	228,54	245,44	255,44
Tiefbauamt	474,26	483,26	506,76	507,76	524,31	525,81
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	490,13	493,13	555,17	555,17	575,97	575,97
Eigenbetrieb ELW	585,50	568,50	899,50	894,50	610,41	608,10
Eigenbetrieb SES	349,44	349,44	361,94	361,94	368,44	368,44
Eigenbetrieb AWS	918,02	948,02	989,22	993,72	1.028,77	1.028,77
Eigenbetrieb STB	270,70	270,70	294,17	294,17	303,67	303,67
Teil-HH-übergreifende Stellen	25,00	25,00	126,05	128,05	125,10	130,10
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>12.723,16</b>	<b>12.747,56</b>	<b>14.051,89</b>	<b>14.060,60</b>	<b>14.739,16</b>	<b>14.782,35</b>

## Stellenbestand nach Ämtern

Stellenpläne 2014 bis 2024

Amt/Eigenbetrieb	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bürgermeisteramt	164,13	164,13	168,33	168,33	179,13	179,13	220,47	223,47	271,99	271,99	307,99
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	13,60
Haupt- und Personalamt	447,58	448,08	456,88	456,88	472,25	472,25	580,55	580,55	445,41	449,01	509,36
Statistisches Amt	31,00	31,00	30,60	30,60	33,10	33,10	35,20	35,20	36,95	36,95	45,00
Amt für Revision	42,34	42,34	42,34	42,34	43,34	43,34	49,44	49,44	54,64	54,64	56,94
Bezirksämter	173,32	173,32	177,11	177,11	181,61	181,61	185,11	185,11	201,51	201,51	214,80
Amt für Digitalisierung, IT und Organisation									321,92	321,92	416,22
Stadtkämmerei	241,63	243,83	245,54	250,34	251,80	251,80	262,98	265,58	280,68	282,68	303,38
Liegenschaftsamt	191,04	188,70	193,70	190,70	199,70	199,70	195,55	195,55	200,10	200,10	236,75
Jobcenter	442,68	442,68	474,77	474,77	520,27	520,27	523,07	522,57	536,91	536,91	700,21
Rechtsamt	11,64	11,64	11,56	11,56	12,31	12,31	13,81	13,81	13,81	13,81	14,91
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	1.214,72
Standesamt	28,06	28,06	28,06	28,06	31,66	31,66	31,66	31,66	41,86	41,86	43,81
Amt für Umweltschutz	128,17	128,17	134,25	134,25	146,00	146,00	174,95	174,95	193,60	192,10	217,30
Branddirektion	551,79	553,79	550,79	550,79	561,29	561,29	573,79	573,79	622,34	645,34	737,08
Schulverwaltungsamt	772,06	772,06	751,01	751,01	729,47	729,47	763,83	763,83	828,81	828,81	888,46
Kulturamt	482,85	485,35	483,50	489,85	498,20	500,20	517,10	517,10	537,50	539,40	566,50

Sozialamt	319,20	319,20	410,24	410,19	387,39	381,19	458,83	458,83	470,70	470,70	470,70	566,02
Jugendamt - ohne Kitas	598,47	597,44	728,21	728,21	711,79	711,79	766,68	766,78	831,55	831,55	833,55	1.008,19
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	3.023,27	3.023,27	3.023,27	3.064,51
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	76,18
Gesundheitsamt	130,45	130,45	129,47	129,47	135,18	135,18	158,67	158,67	171,97	171,97	171,97	224,94
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	295,35	332,95
Stadtmessungsamt	170,30	170,30	171,10	171,10	172,10	172,10	176,90	176,90	183,50	183,50	183,50	198,85
Baurechtsamt	126,87	126,87	128,87	129,87	134,37	134,37	144,44	144,44	163,74	163,74	163,74	173,37
Hochbauamt	182,32	182,32	178,64	178,64	204,34	203,34	228,54	228,54	245,44	245,44	255,44	306,09
Tiefbauamt	446,51	450,46	455,46	449,96	474,26	483,26	506,76	507,76	524,31	524,31	525,81	565,41
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	602,97
Eigenbetrieb ELW	596,50	615,50	565,50	564,50	585,50	568,50	899,50	894,50	610,41	610,41	608,10	704,42
Eigenbetrieb SES	345,24	344,24	346,04	345,44	349,44	349,44	361,94	361,94	368,44	368,44	368,44	386,94
Eigenbetrieb AWS	746,62	757,62	793,12	804,62	918,02	948,02	989,22	993,72	1.028,77	1.028,77	1.028,77	1.103,77
Eigenbetrieb STB	265,85	265,85	270,71	269,17	270,70	270,70	294,17	294,17	303,67	303,67	303,67	330,17
Teil-HH übergreifende Stellen	21,00	21,00	21,00	21,00	25,00	25,00	126,05	128,05	125,10	125,10	130,10	192,90
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>11.599,39</b>	<b>11.677,41</b>	<b>12.146,67</b>	<b>12.197,67</b>	<b>12.723,16</b>	<b>12.747,56</b>	<b>14.051,89</b>	<b>14.060,60</b>	<b>14.739,16</b>	<b>14.782,35</b>	<b>14.782,35</b>	<b>16.338,69</b>

## Stellenbestand Verwaltung (ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2005 bis 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				
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>8.042,81</b>	<b>8.075,93</b>	<b>8.031,53</b>	<b>8.114,60</b>	<b>8.104,67</b>	<b>8.288,78</b>	<b>8.311,68</b>	<b>8.804,77</b>	<b>8.838,72</b>	<b>9.645,18</b>
<b>Jahr</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
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	1.499,60
Stellenstreichungen	-9,22	-265,04	-12,77	-163,34	-10,36	-179,96	-1,00	-46,56	-3,50	-164,08
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-3,60				18,00		0,35		
Bereinigungen								-0,50		4,50
<b>Endbestand zum Stellenplan</b>	<b>9.694,20</b>	<b>10.171,30</b>	<b>10.213,93</b>	<b>10.599,47</b>	<b>10.610,88</b>	<b>11.507,06</b>	<b>11.516,26</b>	<b>12.427,87</b>	<b>12.473,37</b>	<b>13.813,39</b>
<b>zzgl. Eigenbetriebe</b>	<b>1.983,21</b>	<b>1.975,37</b>	<b>1.983,73</b>	<b>2.123,66</b>	<b>2.136,66</b>	<b>2.544,83</b>	<b>2.544,33</b>	<b>2.311,29</b>	<b>2.308,98</b>	<b>2.525,30</b>
<b>Endsumme*)</b>	<b>11.677,41</b>	<b>12.146,67</b>	<b>12.197,66</b>	<b>12.723,13</b>	<b>12.747,54</b>	<b>14.051,89</b>	<b>14.060,59</b>	<b>14.739,16</b>	<b>14.782,35</b>	<b>16.338,69</b>

\* geringe Abweichungen zu anderen Summen durch Rundungen im Nachkommabereich möglich

### 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 des Abbaus der Plätze für UMF enthalten.

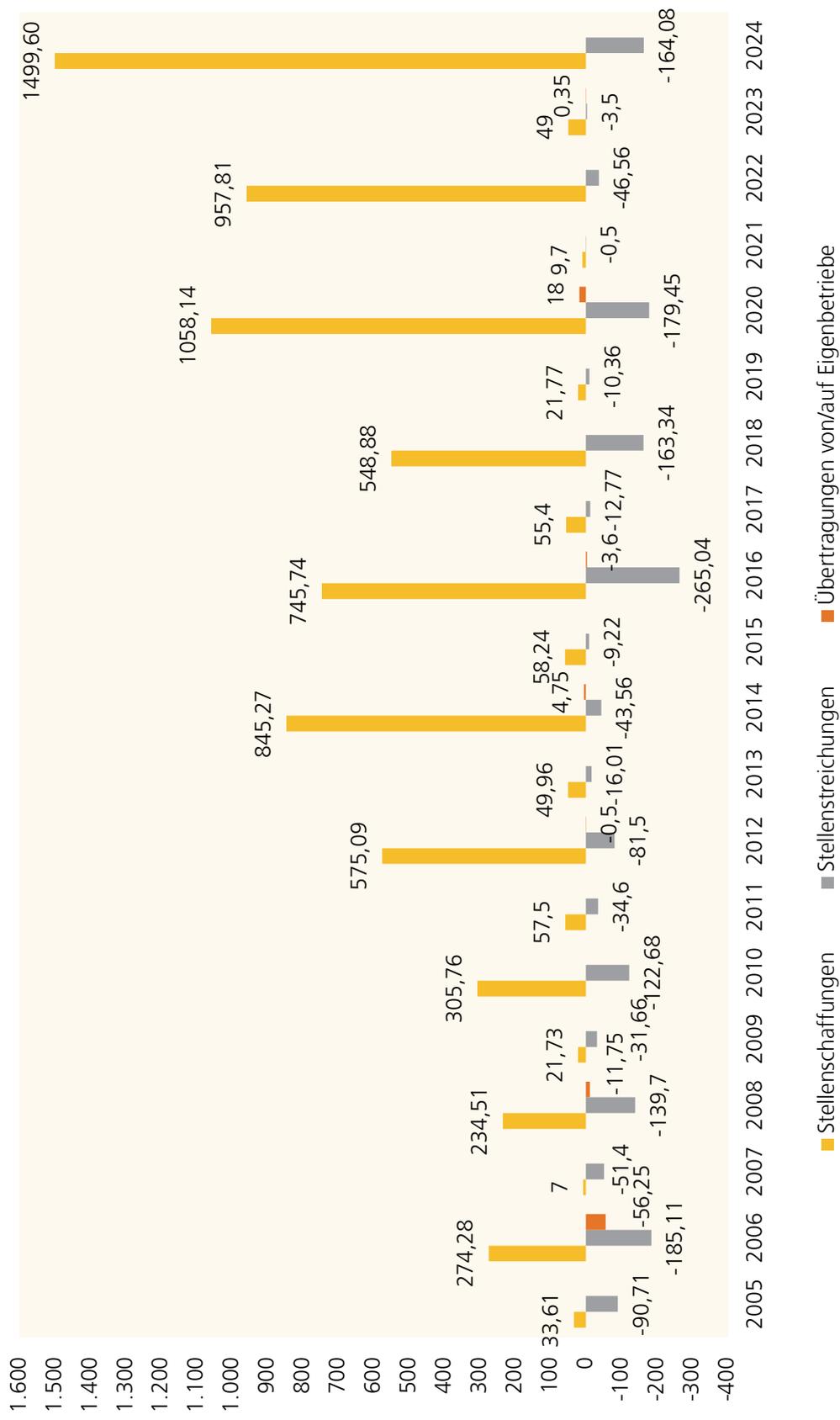
**2020** Übertragung von 18 Beamtenstellen des ehemaligen Eigenbetriebs Klinikum auf die Stadt sowie Schaffung von 21,05 Stellen für personalgestellte Beschäftigte für das Klinikum. Die Stellen werden jeweils nach Ausscheiden des/der Stelleninhaber/-in gestrichen.

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

**2024** In den Stellenschaffungen sind 140 Stellen für Kitas enthalten. (Anmerkung: 2024 wurden für Kitas auch 135 Stellen gestrichen.)

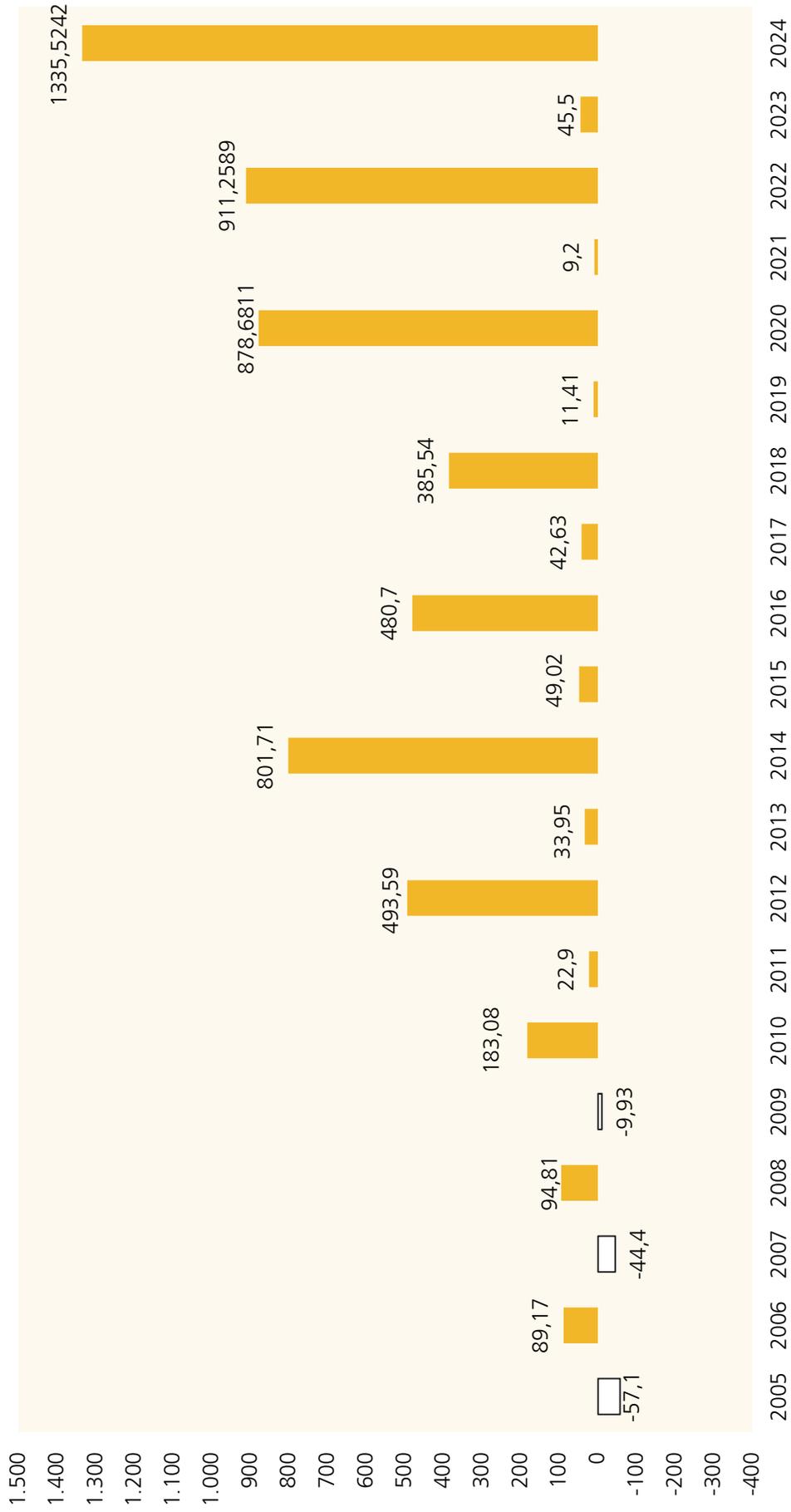
# Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)

Stellenpläne 2005 bis 2024



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

Stellenpläne 2005 bis 2024



## Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe und Leerstellen)

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis 2024	Stellenstreichungen 2012 bis 2024	Differenz
Kitas, Schülerhäuser und Ganztageschulen in Trägerschaft des Jugendamts	1.814,14	-512,04	1.302,11
sonst. Kinderbetreuung (z. B. an Schulen, Schulhausmeister/-in, -sekretär/-in)	100,92	-43,14	57,78
Bürgerservice	104,98	-6,50	98,48
Soziale Leistungen	327,30	-19,25	308,05
Soziale Dienste	216,61	-6,28	210,33
Kultur	77,50	-17,22	60,28
Sport	16,17	-14,64	1,53
Sonstige Verwaltung	1.742,05	-178,22	1.563,83
Bau, Planung	471,30	-46,77	424,53
Betriebstechnik	55,55	-26,64	28,91
Sondereinflüsse *)	1.490,66	-150,76	1.339,90
<b>Σ</b>	<b>6.417,18</b>	<b>-1.021,46</b>	<b>5.395,72</b>

### \*) Stellenschaffungen

Übernahme von Azubis auf Beamtenplanstellen zum StPI 212	15,00
Eingliederung Telefonzentrale, D 115 zum StPI 2012	12,00
Ausübung der Option Jobcenter zum StPI 2012	224,00
Inklusionsarbeitsplätze und Arbeitsplätze Leistungsgeminderte zum StPI 2014	13,00
Parkraummanagement ab dem StPI 2016	92,68
steigende Flüchtlingszahlen ab dem StPI 2016	240,19
verschiedene Stellenpools zum StPI 2020	60,00
Digital MoveS zum StPI 2020	97,00
Klimaschutzpaket zum StPI 2020	47,00
Personalgestellung an das Klinikum zum StPI 2020	21,05
Digital MoveS zum StPI 2022	120,75
Feuerwehrbedarfsplan zum StPI 2024	53,82
verschiedene Stellenpools zum StPI 2024	55,00
Digital MoveS zum StPI 2024	180,00
steigende Flüchtlingszahlen (Ukraine-Krieg seit 2022)	173,06

### Stellenstreichungen

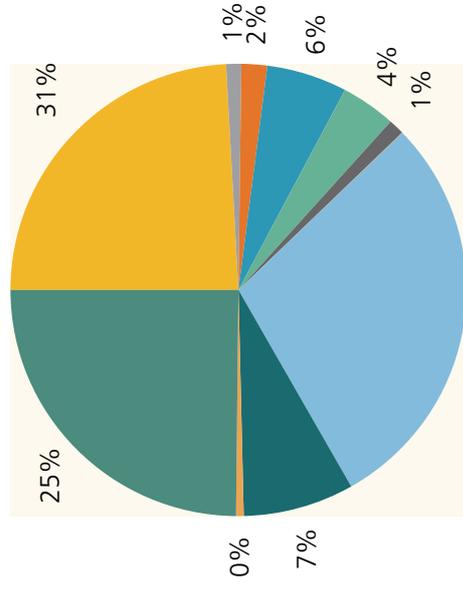
Aufgabe an Externe übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden Stelleninhaber/-innen im städt. Stellenplan geführt	-7,00
Aufgabenübertragung an Eigenbetrieb	-0,63
Vollzug von KW-Vermerken bei Stellen zur Flüchtlingsthematik (seit 2015)	-114,04

# Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen)

Stellenpläne 2012 bis 2024

Bereich	Stellen	
Kitas, Schülerhäuser, Ganztageschulen in der Trägerschaft des Jugendamts	1.302,11	24%
sonst. Kinderbetreuung (z. B. an Schulen, Schulhausmeister/-in, Schulsekretär/-in)	57,78	1%
Bürgerservice	98,48	2%
Soziale Leistungen	308,05	6%
Soziale Dienste	210,33	4%
Kultur	60,28	1%
Sport	1,53	0%
Sonstige Verwaltung	1.563,83	29%
Bau, Planung	424,53	8%
Betriebstechnik	28,91	1%
Sondereinflüsse	1.339,90	25%
<b>Σ</b>	<b>5.395,72</b>	<b>100%</b>

Schwerpunkte des Stellenzuwachses



- Kitas, Schülerhäuser und Ganztageschulen in Trägerschaft des Jugendamts
- sonst. Kinderbetreuung (z. B. an Schulen, Schulhausmeister/-in, -sekretär/-in)
- Bürgerservice
- Soziale Leistungen
- Soziale Dienste
- Kultur
- Sport
- Sonstige Verwaltung
- Bau, Planung
- Betriebstechnik
- Sondereinflüsse \*)

## Zusammensetzung der Stellen (ohne Leerstellen)

2003

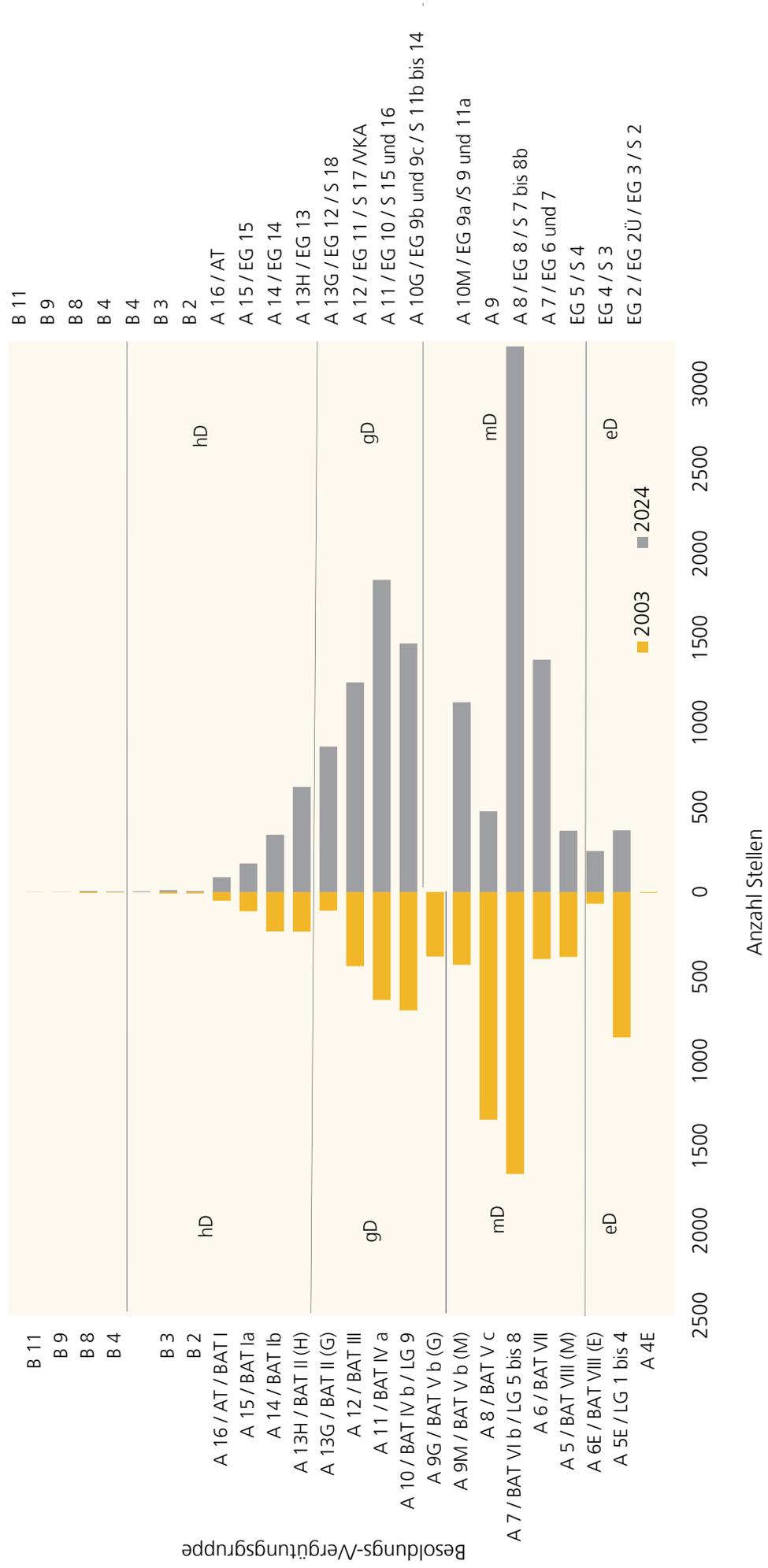
Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgelt-/Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8	1,00 6,00
Referenten	B 4	3,00
	B 3	9,00
	B 2	8,00
Höherer Dienst	A 16 / AT / BAT I A 15 / BAT Ia A 14 / BAT Ib A 13H / BAT II (H) A 13G / BAT II (G) A 12 / BAT III A 11 / BAT IV a A 10 / BAT IV b / LG 9 A 9G / BAT V b (G)	51,00 113,50 232,50 233,80 109,50 438,00 637,70 699,41 380,65
Gehobener Dienst	A 9M / BAT V b (M) A 8 / BAT V c A 7 / BAT VI b / LG 5 bis 8 A 6 / BAT VII A 5 / BAT VIII (M) A 6E / BAT VIII (D) A 5E / LG 1 bis 4 A 4E	429,50 1.344,47 1.665,13 395,52 383,11 68,90 858,84 4,50
Mittlerer Dienst		
Einfacher Dienst		
<b>Σ</b>		<b>8.074,02</b>

2024

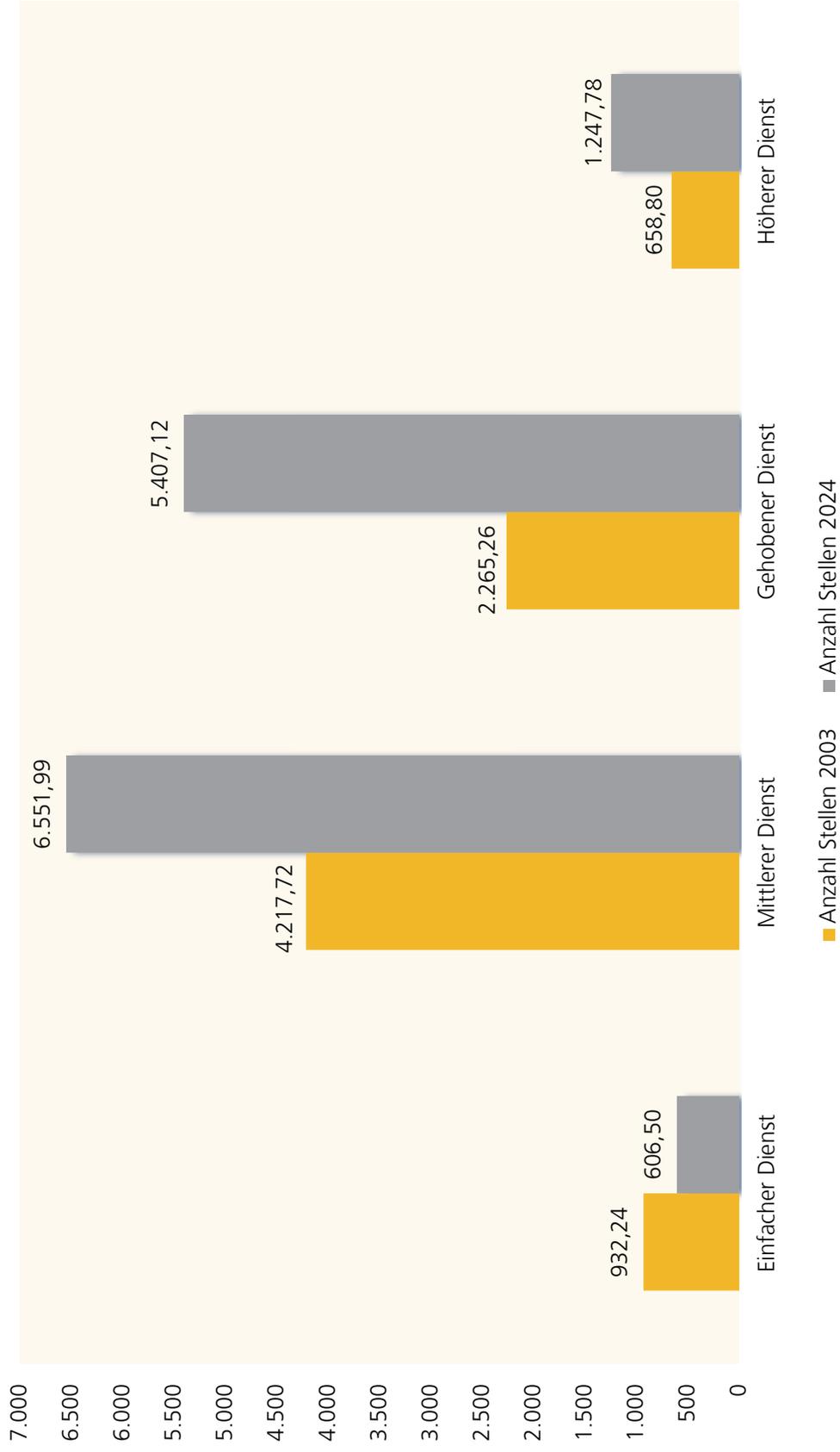
Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgelt-/Lohngruppe	Anzahl Stellen
OBM	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9 B 8	1,00 6,00
Referenten	B 4	3,00
	B 4	4,50
	B 3	11,00
	B 2	6,00
Höherer Dienst	A 16 / AT A 15 / EG 15 A 14 / EG 14 A 13H / EG 13 A 13G / EG 12 / S 18 A 12 / EG 11 / S 17 / VKA A 11 / EG 10 / S 15 und 16 A 10G / EG 9b und 9c / S 9 bis 14	87,00 168,48 338,74 621,07 859,19 1.237,36 1.843,31 1.467,27
Gehobener Dienst		
Mittlerer Dienst	A 10M / EG 9a A 9 A 8 / EG 8 / S 7 bis 8b A 7 / EG 6 und 7 EG 5 / S 4 EG 4 / S 3 EG 2 / EG 2Ü / EG 3 / S 2	1.120,18 476,45 3.221,44 1.371,76 362,16 241,83 364,68
Einfacher Dienst		
<b>Σ</b>		<b>13.813,39</b>
<b>zzgl. Eigenbetriebe</b>		<b>2.525,30</b>
<b>Endsumme</b>		<b>16.338,69</b>

Durch das "Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften" (BVerp-ÄG 2022) wurde die Amtsstruktur des mittleren Dienstes insgesamt um eine Besoldungsgruppe angehoben, gleichzeitig wurden die Eingangsstufen des gehobenen Dienstes ebenfalls angehoben. Durch die erfolgte Umsetzung dieser beamtenrechtlichen Regelungen im Vorgriff auf den Stellenplan 2024 hat sich das Gefüge der Stellen im mittleren sowie im gehobenen Dienst verändert. Weiterhin wurde die Bes.-Gr. B 4 für Amtsleitungen geöffnet.

# Zusammensetzung der Stellen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)



## Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe und ohne Leerstellen)



# BASISZAHLEN



**16.929**

**Mitarbeitende**  
2023



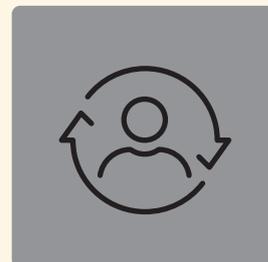
**881.667.630,91 EUR**

**Personalaufwand**  
2023



**40,7 %**

**Teilzeitquote**  
2023



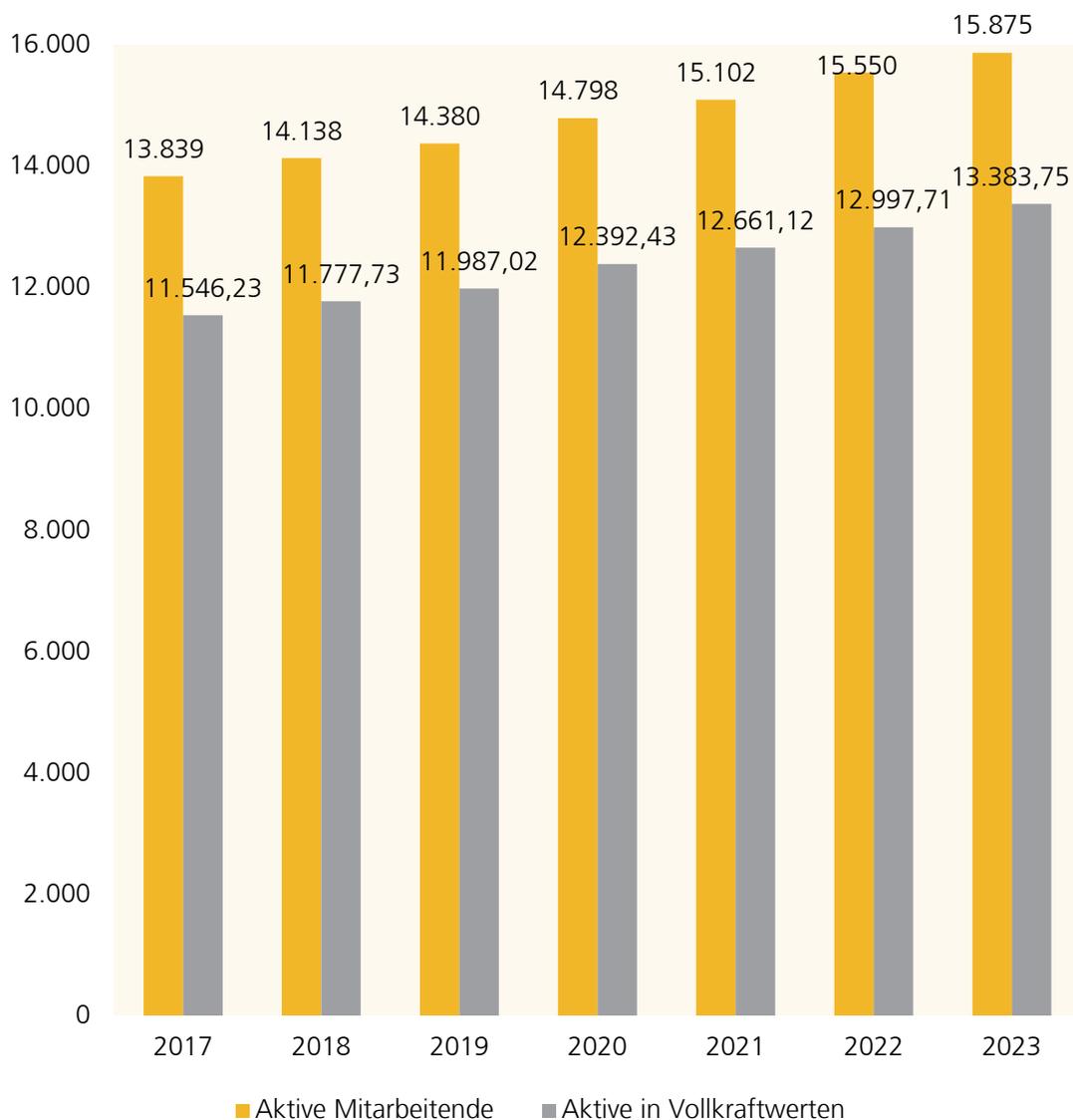
**7,7 %**

**Quote der befristet  
Beschäftigten**  
2023

## Zahl der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt

Verwaltung	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mitarbeitende insgesamt	14.905	15.182	15.624	15.919	16.376	16.929
Aktive Mitarbeitende	14.138	14.380	14.798	15.102	15.550	15.875
davon Beamt/-innen	2.240	2.223	2.197	2.165	2.198	2.247
davon Beschäftigte	11.898	12.157	12.601	12.937	13.352	13.628
Aktive in Vollkraftwerten	11.777,73	11.987,02	12.392,43	12.661,12	12.997,71	13.383,75
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	767	802	826	817	826	1055*

\* Sabbatjahr und die Freizeitphase der ATZ wurden dieses Jahr erstmalig dazu gerechnet.



## Zahl der aktiven Mitarbeitenden nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bürgermeisteramt	192	219	231	242	265	294	302
Gemeinderatsfraktionen	13	13	13	14	15	16	14
Haupt- und Personalamt	547	544	558	626	670	490	528
Statistisches Amt	36	37	39	52	46	49	42
Amt für Revision	44	45	41	50	50	50	52
Bezirksämter	228	234	234	233	233	253	280
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT*	-	-	-	-	-	245*	307
Stadtkämmerei	266	259	270	279	284	292	295
Liegenschaftsamt	188	188	164	171	173	170	187
Jobcenter	583	577	605	618	625	641	679
Rechtsamt	15	15	14	15	15	15	15
Amt für öffentliche Ordnung	938	971	1.026	1.042	1.038	1.042	1.039
Standesamt	29	34	32	30	32	42	38
Amt für Umweltschutz	158	167	162	180	182	199	204
Branddirektion	530	535	535	550	565	588	617
Schulverwaltungsamt	887	891	884	886	865	877	901
Kulturamt	715	730	738	739	729	761	757
Sozialamt	455	454	467	490	500	512	572
Jugendamt	3.797	3.816	3.822	3.920	3.962	4.041	4114
Amt für Sport und Bewegung	75	99	93	88	95	98	100
Gesundheitsamt	172	177	179	212	285	331	239
Amt für Stadtplanung und Wohnen	210	218	263	276	286	288	307
Stadtmessungsamt	190	193	196	199	198	204	193
Baurechtsamt	144	146	147	156	161	168	165
Hochbauamt	175	188	203	212	224	230	238
Tiefbauamt	485	494	503	516	527	539	549
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	469	502	504	500	523	496	511
Eigenbetrieb ELW	888	923	926	934	952	984	994
Eigenbetrieb SES	344	332	339	342	340	345	345
Eigenbetrieb AWS	777	841	877	913	939	957	943
Eigenbetrieb STB	289	296	315	313	323	333	348
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>13.839</b>	<b>14.138</b>	<b>14.380</b>	<b>14.798</b>	<b>15.102</b>	<b>15.550</b>	<b>15.875</b>

\* Aufgrund der Amtsgründung des Amtes für Digitalisierung, Organisation und IT sind einige Abteilungen an das neue Amt übergegangen.

## Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen 12/2023

Amt/Eigenbetrieb	Beamte	Tarifbe- schäftigte	Σ	VKW
Bürgermeisteramt	39	263	302	261,99
Gemeinderatsfraktionen	0	14	14	10,84
Haupt- und Personalamt	129	399	528	456,21
Statistisches Amt	11	31	42	36,86
Amt für Revision	32	20	52	45,31
Bezirksämter	63	217	280	228,57
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	75	232	307	285,15
Stadtkämmerei	117	178	295	263,49
Liegenschaftsamt	34	153	187	163,06
Jobcenter	105	574	679	585,07
Rechtsamt	7	8	15	13,15
Amt für öffentliche Ordnung	336	703	1.039	925,80
Standesamt	10	28	38	32,51
Amt für Umweltschutz	57	147	204	179,69
Branddirektion	563	54	617	604,31
Schulverwaltungsamt	62	839	901	723,33
Kulturamt	17	740	757	527,39
Sozialamt	131	441	572	485,95
Jugendamt	153	3.961	4.114	3.265,02
Amt für Sport und Bewegung	21	79	100	72,87
Gesundheitsamt	14	225	239	185,81
Amt für Stadtplanung und Wohnen	57	250	307	265,34
Stadtmessungsamt	38	155	193	172,44
Baurechtsamt	58	107	165	142,84
Hochbauamt	13	225	238	217,98
Tiefbauamt	60	489	549	506,32
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	22	489	511	480,54
Eigenbetrieb ELW	1	993	994	681,65
Eigenbetrieb SES	8	337	345	328,79
Eigenbetrieb AWS	9	934	943	927,32
Eigenbetrieb STB	5	343	348	308,15
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>2.247</b>	<b>13.628</b>	<b>15.875</b>	<b>13.383,75</b>

## Zahl der Vollkraftwerte nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bürgermeisteramt	169,61	191,05	199,97	209,67	227,27	253,48	261,99
Gemeinderatsfraktionen	10,49	10,09	10,09	10,59	11,74	11,15	10,84
Haupt- und Personalamt	477,47	475,99	489,76	550,77	591,03	423,75	456,21
Statistisches Amt	32,30	32,85	32,55	45,15	39,10	42,89	36,86
Amt für Revision	41,34	42,27	38,70	45,41	44,75	43,64	45,31
Bezirksämter	177,36	177,52	176,19	178,74	181,28	193,54	228,57
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	-	-	-	-	-	224,80	285,15
Stadtkämmerei	238,29	229,51	241,41	249,91	254,82	257,39	263,49
Liegenschaftsamt	168,12	164,12	143,72	153,21	153,26	150,17	163,06
Jobcenter	514,96	512,06	536,24	541,87	548,69	558,14	585,07
Rechtsamt	12,65	12,60	11,90	13,95	13,40	12,75	13,15
Amt für öffentliche Ordnung	834,95	867,64	919,07	933,70	922,41	922,03	925,80
Standesamt	24,39	29,21	29,40	27,70	28,95	36,53	32,51
Amt für Umweltschutz	134,74	141,89	139,87	157,76	158,24	175,86	179,69
Branddirektion	526,60	527,78	527,53	541,68	553,87	575,22	604,31
Schulverwaltungsamt	680,19	681,99	682,10	686,91	677,19	690,96	723,33
Kulturamt	498,23	506,50	507,30	512,51	509,11	527,25	527,39
Sozialamt	380,34	378,50	382,59	401,68	411,44	430,43	485,95
Jugendamt	2.965,38	2.996,30	2.995,13	3.079,85	3.120,65	3.183,15	3.265,02
Amt für Sport und Bewegung	60,25	66,04	65,06	68,10	69,00	71,80	72,87
Gesundheitsamt	131,29	131,71	132,06	158,74	219,82	251,67	185,81
Amt für Stadtplanung und Wohnen	181,10	186,65	227,70	240,15	244,74	249,12	265,34
Stadtmessungsamt	164,42	168,09	166,48	173,18	174,12	180,58	172,44
Baurechtsamt	127,50	128,27	129,37	136,41	140,48	144,29	142,84
Hochbauamt	164,41	174,37	188,16	197,16	207,38	207,66	217,98
Tiefbauamt	444,00	452,98	458,54	477,93	485,11	488,55	506,32
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	444,50	469,14	472,60	466,43	484,90	458,74	480,54
Eigenbetrieb ELW	612,07	636,45	633,80	638,44	661,94	678,82	681,65
Eigenbetrieb SES	329,04	317,43	325,20	327,51	324,36	324,22	328,79
Eigenbetrieb AWS	754,56	819,60	858,10	894,98	920,38	933,24	927,32
Eigenbetrieb STB	244,67	249,13	266,44	272,33	281,68	295,49	308,15
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>11.545,2</b>	<b>11.777,7</b>	<b>11.987,0</b>	<b>12.392,4</b>	<b>12.661,1</b>	<b>12.997,3</b>	<b>13.383,7</b>

Hinweis: Der Begriff „Vollkraftwert“ ist im Glossar erläutert.

Durch die erfolgreiche Etablierung neuer Wege im Personalmarketing und Recruiting gelang es der Landeshauptstadt Stuttgart, die Zahl der Vollkraftwerte um ca. 2,97 % im Vergleich zum Vorjahr zu steigern. Der

im letzten Jahr neukonzipierte stadtweite Onboarding-Prozesses trug zur gelungenen Bewältigung der Anforderungen durch die Eingliederung der neuen Mitarbeitenden bei.

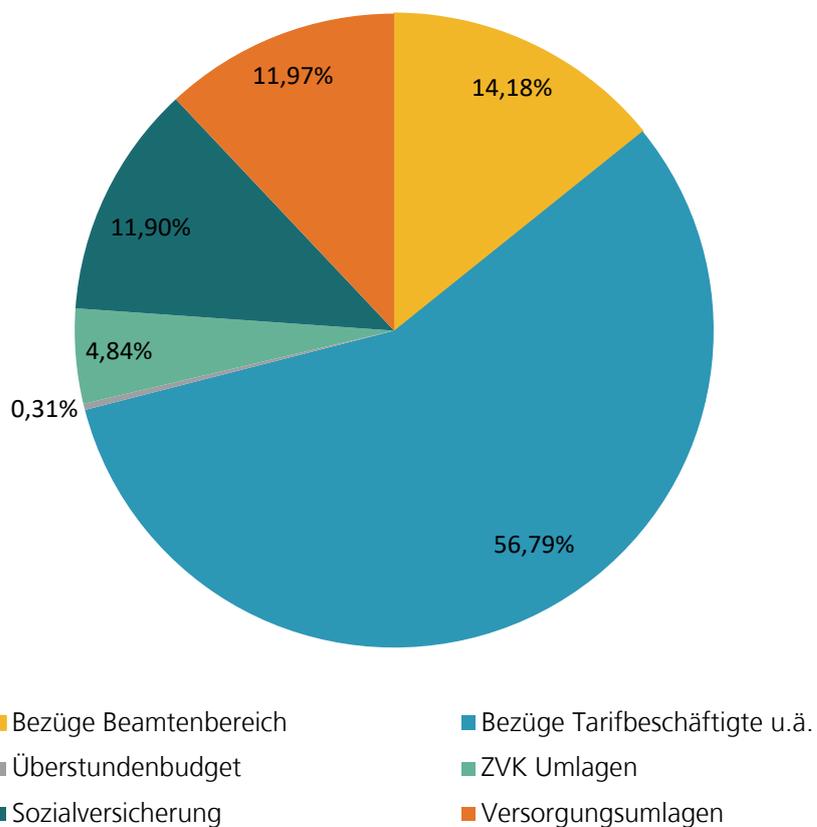
## Personalaufwand der Ämter 2014-2023

Abgebildet ist der städtische Personalhaushalt für die Ämter je Haushaltsjahr.  
Die städtischen Eigenbetriebe haben eigene Wirtschaftspläne.

### Rechnungsergebnis in Mio. EUR

Haushaltsjahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bezüge Beamtenbereich	95,242	98,482	100,280	102,435	104,760	109,332	110,477	111,828	114,557	125,042
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	297,517	313,421	333,164	348,975	365,569	386,607	407,421	428,658	450,874	500,697
Überstundenbudget	1,548	1,697	1,622	1,917	1,868	2,524	2,900	2,354	2,896	2,724
ZVK-Umlagen	24,410	25,691	27,709	29,602	31,572	33,218	36,832	38,857	40,389	42,688
Sozialversicherung	60,553	64,021	68,263	72,107	76,091	81,839	85,685	93,100	97,894	104,944
Versorgungsumlagen	86,023	87,575	89,189	90,353	93,231	94,661	97,789	100,296	102,253	105,573
<b>Personalaufwand <math>\Sigma</math></b>	<b>565,293</b>	<b>590,887</b>	<b>620,227</b>	<b>645,389</b>	<b>673,091</b>	<b>708,181</b>	<b>741,104</b>	<b>775,094</b>	<b>808,863</b>	<b>881,668</b>

## Personalaufwand nach Aufwandsarten



## Kosten eines Arbeitsplatzes Beamte und TVöD-Verwaltung

Beamte - Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Bezüge in den einzelnen Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Jahresdurchschnitt	Versorgungsumlagen	Beihilfeumlage	Aktivaufwand	Versorgungsumlage	Beihilfeumlage	Passivaufwand	Gesamtaufwand
A 7*	43.969,44 €	16.268,69 €	3.264,00 €	63.502,13 €	11.392,48 €	6.510,41 €	17.902,89 €	81.405,02 €
A 8*	43.152,60 €	15.966,46 €	3.264,00 €	62.383,06 €	11.180,84 €	6.328,82 €	17.509,66 €	79.892,72 €
A 9*	47.737,08 €	17.662,72 €	3.264,00 €	68.663,80 €	12.368,68 €	7.347,95 €	19.716,63 €	88.380,43 €
A 10 m.D.*	51.759,00 €	19.150,83 €	3.264,00 €	74.173,83 €	13.410,76 €	8.242,03 €	21.652,78 €	95.826,61 €
A 10 m.D. Z*	53.141,28 €	19.662,27 €	3.264,00 €	76.067,55 €	13.768,91 €	8.549,31 €	22.318,21 €	98.385,77 €
A 10 g.D.*	52.202,76 €	19.315,02 €	3.264,00 €	74.781,78 €	13.525,74 €	8.340,67 €	21.866,41 €	96.648,19 €
A 11	56.402,04 €	20.868,75 €	3.264,00 €	80.534,79 €	14.613,77 €	9.274,17 €	23.887,94 €	104.422,74 €
A 12	63.233,40 €	23.396,36 €	3.264,00 €	89.893,76 €	16.383,77 €	10.792,78 €	27.176,56 €	117.070,32 €
A 13 g.D.	70.474,56 €	26.075,59 €	3.264,00 €	99.814,15 €	18.259,96 €	12.402,49 €	30.662,45 €	130.476,60 €
A 13 h.D.	67.839,24 €	25.100,52 €	3.264,00 €	96.203,76 €	17.577,15 €	11.816,66 €	29.393,81 €	125.597,57 €
A 14	77.302,44 €	28.601,90 €	3.264,00 €	109.168,34 €	20.029,06 €	13.920,33 €	33.949,39 €	143.117,74 €
A 15	87.164,88 €	32.251,01 €	3.264,00 €	122.679,89 €	22.584,42 €	16.112,75 €	38.697,17 €	161.377,06 €
A 16	99.157,68 €	36.688,34 €	3.264,00 €	139.110,02 €	25.691,75 €	18.778,75 €	44.470,51 €	183.580,53 €
B2	107.076,36 €	39.618,25 €	3.264,00 €	149.958,61 €	27.743,48 €	20.539,07 €	48.282,56 €	198.241,17 €
B3	110.735,52 €	40.972,14 €	3.264,00 €	154.971,66 €	28.691,57 €	21.352,51 €	50.044,08 €	205.015,74 €

\* Besoldungsreform 2022 Anhebung um 1 Besoldungsgruppe: mittlerer Dienst: A 6 nach A 7, A 7 nach A 8, A 8 nach A 9, A 9 m.D. nach A 10 m.D. und A 9 m.D.Z nach A 10 m.D.Z / gehobener Dienst: A 9 g.D. Anhebung nach A 10 g.D.

Hinweis: Die hier abgebildeten Kosten eines Arbeitsplatzes sind dem Rundschreiben Nr. 021/2023 vom 24. Juli 2023 entnommen.

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

Entgeltgruppe	Jahresdurchschnitt	Leistungselemente	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Sozialversicherung	Unfallversicherung	ZVK-Aufwand	Aktivbezüge	ZVO-Umlage	Gesamtaufwand
EG 1*	27.442,56 €	548,85 €	1.932,64 €	29.924,05 €	5.984,81 €	155,75 €	2.690,17 €	38.754,79 €	137,65 €	38.892,44 €
EG 2	32.189,52 €	643,79 €	2.266,95 €	35.100,26 €	7.020,05 €	155,75 €	3.155,51 €	45.431,57 €	161,46 €	45.593,03 €
EG 2 Ü	32.260,20 €	645,20 €	2.271,92 €	35.177,33 €	7.035,47 €	155,75 €	3.162,44 €	45.530,99 €	161,82 €	45.692,80 €
EG 3	34.871,76 €	697,44 €	2.455,84 €	38.025,04 €	7.605,01 €	155,75 €	3.418,45 €	49.204,25 €	174,92 €	49.379,16 €
EG 4	34.559,88 €	691,20 €	2.433,88 €	37.684,96 €	7.536,99 €	155,75 €	3.387,88 €	48.765,58 €	173,35 €	48.938,93 €
EG 5	35.705,16 €	714,10 €	2.514,54 €	38.933,80 €	7.786,76 €	155,75 €	3.500,15 €	50.376,46 €	179,10 €	50.555,55 €
EG 6	37.764,96 €	755,30 €	2.659,60 €	41.179,86 €	8.235,97 €	155,75 €	3.702,07 €	53.273,65 €	189,43 €	53.463,07 €
EG 7	39.235,08 €	784,70 €	2.763,13 €	42.782,91 €	8.556,58 €	155,75 €	3.846,18 €	55.341,43 €	196,80 €	55.538,23 €
EG 8	40.428,96 €	808,58 €	2.847,21 €	44.084,75 €	8.816,95 €	155,75 €	3.963,22 €	57.020,67 €	202,79 €	57.223,46 €
EG 9A	46.724,64 €	934,49 €	2.736,51 €	50.395,64 €	10.079,13 €	155,75 €	4.530,57 €	65.161,09 €	231,82 €	65.392,90 €
EG 9B	49.205,52 €	984,11 €	2.881,80 €	53.071,43 €	10.614,29 €	155,75 €	4.771,12 €	68.612,59 €	244,13 €	68.856,72 €
EG 9C	47.651,76 €	953,04 €	2.790,80 €	51.395,60 €	10.279,12 €	155,75 €	4.620,46 €	66.450,93 €	236,42 €	66.687,35 €
EG 10	52.867,56 €	1.057,35 €	3.096,28 €	57.021,19 €	11.404,24 €	155,75 €	5.126,20 €	73.707,38 €	262,30 €	73.969,68 €
EG 11	57.274,08 €	1.145,48 €	3.354,35 €	61.773,91 €	12.354,78 €	155,75 €	5.553,47 €	79.837,92 €	284,16 €	80.122,08 €
EG 12	63.456,84 €	1.269,14 €	3.716,46 €	68.442,43 €	13.688,49 €	155,75 €	6.152,97 €	88.439,64 €	314,84 €	88.754,48 €
EG 13	64.925,28 €	1.298,51 €	2.801,53 €	69.025,31 €	13.805,06 €	155,75 €	6.205,38 €	89.191,50 €	317,52 €	89.509,02 €
EG 14	74.301,00 €	1.486,02 €	3.206,09 €	78.993,11 €	15.798,62 €	155,75 €	7.101,48 €	102.048,96 €	363,37 €	102.412,33 €
EG 15	83.540,40 €	1.670,81 €	3.604,77 €	88.815,98 €	17.763,20 €	155,75 €	7.984,56 €	114.719,48 €	408,55 €	115.128,03 €

\* Nur ein bis zwei Fälle als Berechnungsgrundlage.

Hinweis: Für die Entgeltgruppe 15 Ü gibt es derzeit keine Berechnungsgrundlage.

## Kosten eines Arbeitsplatzes TVöD-Sozial und Erziehungsdienst

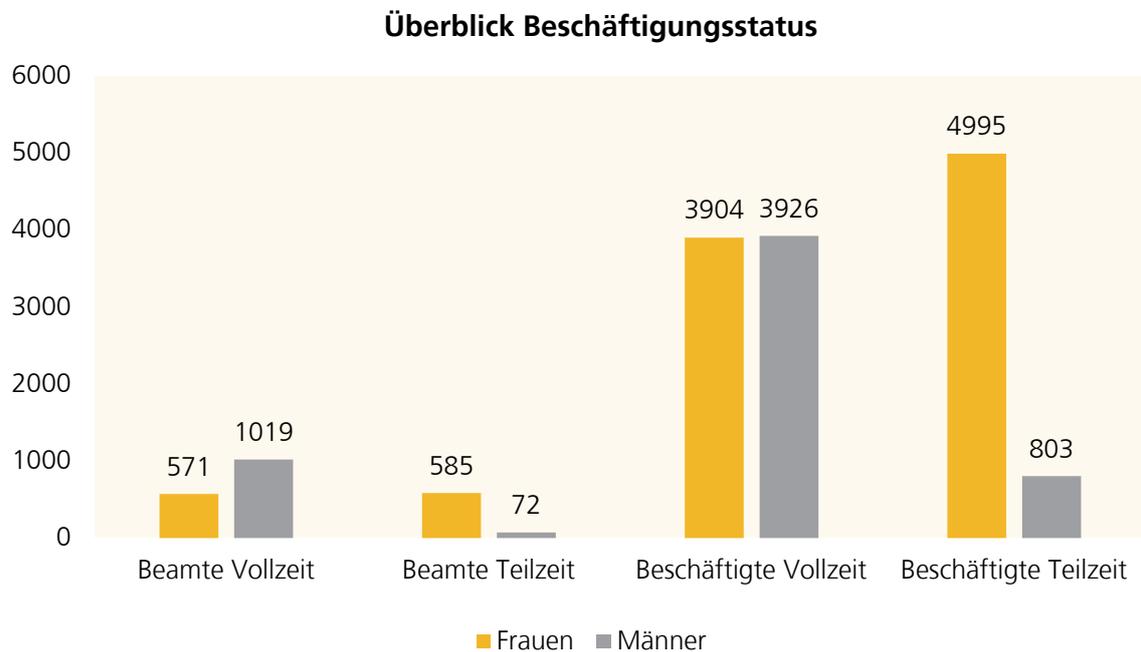
Darstellung der durchschnittlichen jährlichen Vergütungen in den einzelnen Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Jahresdurchschnitt	Leistungselemente	Sonderzahlung	Jahresbrutto	Sozialversicherung	Unfallversicherung	ZVK-Aufwand	Aktivbezüge	ZVO-Umlage	Gesamtaufwand
S 2	29.171,64 €	583,43 €	2.054,41 €	31.809,49 €	6.361,90 €	155,75 €	2.859,67 €	41.186,81 €	146,32 €	41.333,13 €
S 3	37.339,68 €	746,79 €	2.629,65 €	40.716,12 €	8.143,22 €	155,75 €	3.660,38 €	52.675,47 €	187,29 €	52.862,77 €
S 4	37.562,04 €	751,24 €	2.645,31 €	40.958,59 €	8.191,72 €	155,75 €	3.682,18 €	52.988,23 €	188,41 €	53.176,64 €
S 8 a	41.844,00 €	836,88 €	2.946,86 €	45.627,74 €	9.125,55 €	155,75 €	4.101,93 €	59.010,98 €	209,89 €	59.220,86 €
S 8 b	45.886,68 €	917,73 €	3.231,57 €	50.035,98 €	10.007,20 €	155,75 €	4.498,23 €	64.697,16 €	230,17 €	64.927,33 €
S 9	48.208,44 €	964,17 €	3.395,08 €	52.567,69 €	10.513,54 €	155,75 €	4.725,84 €	67.962,81 €	241,81 €	68.204,62 €
S 10	55.418,52 €	1.108,37 €	3.245,68 €	59.772,57 €	11.954,51 €	155,75 €	5.373,55 €	77.256,39 €	274,95 €	77.531,34 €
S 11 b	48.107,52 €	962,15 €	2.817,50 €	51.887,17 €	10.377,43 €	155,75 €	4.664,66 €	67.085,01 €	238,68 €	67.323,69 €
S 12	53.627,40 €	1.072,55 €	3.140,78 €	57.840,73 €	11.568,15 €	155,75 €	5.199,88 €	74.764,50 €	266,07 €	75.030,57 €
S 13	50.913,24 €	1.018,26 €	2.981,82 €	54.913,32 €	10.982,66 €	155,75 €	4.936,71 €	70.988,45 €	252,60 €	71.241,05 €
S 13 Ü*	57.192,00 €	1.143,84 €	3.349,54 €	61.685,38 €	12.337,08 €	155,75 €	5.545,52 €	79.723,73 €	283,75 €	80.007,48 €
S 14	53.211,84 €	1.064,24 €	3.116,44 €	57.392,52 €	11.478,50 €	155,75 €	5.159,59 €	74.186,36 €	264,01 €	74.450,36 €
S 15	52.613,40 €	1.052,27 €	3.081,39 €	56.747,06 €	11.349,41 €	155,75 €	5.101,56 €	73.353,78 €	261,04 €	73.614,82 €
S 16	53.693,16 €	1.073,86 €	3.144,63 €	57.911,65 €	11.582,33 €	155,75 €	5.206,26 €	74.855,99 €	266,39 €	75.122,38 €
S 17	60.214,80 €	1.204,30 €	3.526,58 €	64.945,68 €	12.989,14 €	155,75 €	5.838,62 €	83.929,18 €	298,75 €	84.227,93 €
S 18	64.169,76 €	1.283,40 €	3.758,21 €	69.211,36 €	13.842,27 €	155,75 €	6.222,10 €	89.431,49 €	318,37 €	89.749,86 €

\* Nur ein bis zwei Fälle als Berechnungsgrundlage.

Hinweis: Für die Entgeltgruppe S 11 a gibt es derzeit keine Berechnungsgrundlage.

## Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten



Wie in den Vorjahren ist auch im Jahr 2023 der Personalbestand angewachsen - im Vergleich zu 2022 um 325 aktive Personen. Die Anzahl der Frauen in Teilzeit stieg um 52 Personen, die der Männer erhöhte sich

im selben Zeitraum um 33 Mitarbeitende. Die Gesamtzahl der verbeamteten Personen wuchs im Vergleich zum Vorjahr um 49 Beamte und Beamtinnen auf insgesamt 2.247 weiter an.

<b>Beamte</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Summe</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vollzeit	571	3,6%	1019	6,4%	1.590	10,0%	36%	64%
Teilzeit	585	3,7%	72	0,5%	657	4,1%	89%	11%
<b>Σ</b>	<b>1.156</b>	<b>7,3%</b>	<b>1.091</b>	<b>6,9%</b>	<b>2.247</b>	<b>14,2%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>
<hr/>								
<b>Beschäftigte</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Summe</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vollzeit	3904	24,6%	3926	24,7%	7.830	49,3%	50%	50%
Teilzeit	4995	31,5%	803	5,1%	5.798	36,5%	86%	14%
<b>Σ</b>	<b>8.899</b>	<b>56,1%</b>	<b>4.729</b>	<b>29,8%</b>	<b>13.628</b>	<b>85,8%</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>
<hr/>								
<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Summe</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vollzeit	4.475	28,2%	4.945	31,1%	9.420	59,3%	48%	52%
Teilzeit	5.580	35,1%	875	5,5%	6.455	40,7%	86%	14%
<b>Insgesamt</b>	<b>10.055</b>	<b>63,3%</b>	<b>5.820</b>	<b>36,7%</b>	<b>15.875</b>	<b>100,0%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>

## Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Zum 31.12.2023 waren in der Stadtverwaltung 6455 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt.

Der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeitenden der Verwaltung ist im Vergleich zum Vorjahr von 41 % auf 40,7 % gesunken.

Die weiterhin sehr hohe Teilzeitquote ist ein Zeichen von dem hohen Maß an Flexibilität, welche die Landeshauptstadt Stuttgart ihren Mitarbeitenden durch die aktive Unterstützung unterschiedlicher Arbeits- und Lebensmodelle bietet.

Teilzeitquote	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Stadtverwaltung	40,9%	39,8%	40,2%	40,8%	40,6%	39,9%	40,3%	41,0%	40,7%

### Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

Beschäftigungsumfang	bis 20%	21% bis 40%	41% bis 60%	61% bis 80%	81% bis 99%	Halbtagskräfte mit 50%
<b>Beamte</b>						
Männer	0 0,0%	0 0,0%	13 0,2%	33 0,5%	26 0,4%	8 0,1%
Frauen	0 0,0%	35 0,5%	234 3,6%	245 3,8%	71 1,1%	134 2,1%
Beamte $\Sigma$	0 0,0%	35 0,5%	247 3,8%	278 4,3%	97 1,5%	142 2,2%
<b>Beschäftigte</b>						
Männer	132 2,0%	63 1,0%	170 2,6%	273 4,2%	164 2,5%	93 1,4%
Frauen	368 5,7%	501 7,8%	1.570 24,3%	1.904 29,5%	653 10,1%	796 12,3%
Beschäftigte $\Sigma$	500 7,7%	564 8,7%	1.740 27,0%	2.177 33,7%	817 12,7%	889 13,8%
<b>Insgesamt 2023</b>	<b>500</b> <b>7,7%</b>	<b>599</b> <b>9,3%</b>	<b>1.987</b> <b>30,8%</b>	<b>2.455</b> <b>38,0%</b>	<b>914</b> <b>14,2%</b>	<b>1.031</b> <b>16,0%</b>
Frauenanteil	73,6%	89,5%	90,8%	87,5%	79,2%	90,2%

### Vergleich Vorjahr:

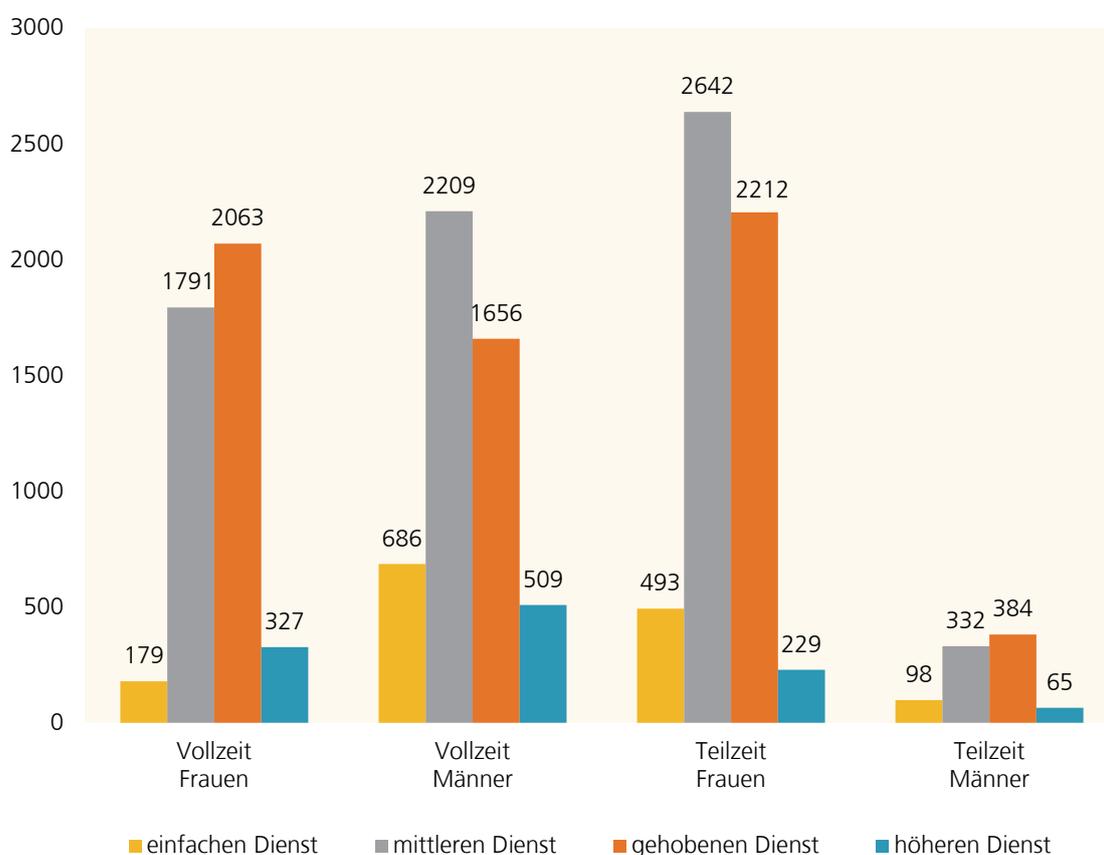
Insgesamt 2022	603 10,3%	584 10,0%	1.986 34,0%	2.320 39,8%	877 15,0%	1.074 18,4%
Frauenanteil	73,3%	91,8%	90,9%	87,8%	80,6%	90,1%

## Teilzeitbeschäftigung nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bürgermeisteramt	30,7%	31,5%	30,7%	33,9%	35,5%	36,7%	38,1%
Gemeinderatsfraktionen	46,2%	53,9%	53,8%	21,4%	53,3%	62,5%	57,1%
Haupt- und Personalamt	33,1%	32,4%	31,5%	31,3%	31,3%	34,7%	36,0%
Statistisches Amt	30,6%	32,4%	35,9%	28,8%	34,8%	38,8%	45,2%
Amt für Revision	27,3%	28,9%	31,7%	34,0%	40,0%	42,0%	40,4%
Bezirksämter	54,4%	56,4%	56,4%	55,8%	53,6%	56,9%	48,9%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT						23,7%	21,8%
Stadtkämmerei	24,8%	27,4%	25,9%	24,7%	26,4%	28,1%	28,5%
Liegenschaftsamt	28,2%	32,4%	32,3%	26,3%	28,9%	29,4%	32,1%
Jobcenter	34,5%	36,4%	35,7%	37,4%	37,5%	40,1%	42,4%
Rechtsamt	46,7%	46,7%	50,0%	33,3%	46,7%	46,7%	40,0%
Amt für öffentliche Ordnung	27,4%	27,5%	27,2%	27,4%	28,9%	29,7%	28,8%
Standesamt	34,5%	29,4%	21,9%	20,0%	25,0%	26,2%	28,9%
Amt für Umweltschutz	36,7%	38,3%	37,7%	33,9%	36,8%	33,2%	34,3%
Branddirektion	1,7%	3,0%	3,0%	3,5%	4,8%	5,8%	5,7%
Schulverwaltungsamt	52,9%	53,0%	52,6%	51,0%	50,5%	50,6%	48,9%
Kulturamt	56,1%	58,1%	59,2%	58,1%	57,3%	58,1%	58,7%
Sozialamt	44,6%	46,7%	48,4%	48,9%	49,1%	45,3%	44,6%
Jugendamt	55,6%	55,8%	55,9%	55,5%	56,2%	56,4%	56,8%
Amt für Sport und Bewegung	38,7%	51,5%	49,5%	37,5%	41,4%	40,8%	41,0%
Gesundheitsamt	61,6%	67,8%	65,9%	61,3%	56,8%	59,8%	58,2%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	36,2%	37,2%	37,6%	36,2%	40,2%	39,2%	40,4%
Stadtmessungsamt	32,1%	32,6%	37,2%	33,2%	31,3%	32,4%	31,1%
Baurechtsamt	30,6%	31,5%	33,3%	34,0%	34,2%	38,1%	37,0%
Hochbauamt	16,6%	18,6%	21,7%	21,7%	25,1%	30,0%	31,5%
Tiefbauamt	19,4%	19,2%	20,3%	18,4%	19,0%	21,9%	20,2%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	12,8%	14,5%	15,1%	15,8%	17,8%	17,5%	17,6%
Eigenbetrieb ELW	72,4%	72,7%	71,5%	71,4%	70,5%	70,2%	69,5%
Eigenbetrieb SES	12,2%	12,7%	11,5%	11,4%	12,4%	14,8%	15,1%
Eigenbetrieb AWS	6,1%	5,0%	4,2%	4,2%	3,9%	4,6%	4,0%
Eigenbetrieb STB	33,6%	33,4%	32,7%	28,8%	27,2%	25,2%	24,7%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>40,2%</b>	<b>40,8%</b>	<b>40,6%</b>	<b>39,9%</b>	<b>40,3%</b>	<b>41,0%</b>	<b>40,7%</b>

## Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen

Beamte und Tarifbeschäftigte im	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	<b>Vollzeit <math>\Sigma</math></b>	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	<b>Teilzeit <math>\Sigma</math></b>	Teilzeitan- teil in der Laufbahn	Anteil Vorjahr
<b>einfachen Dienst</b>	179	686	<b>865</b>	493	98	<b>591</b>	40,6%	39,2%
<b>mittleren Dienst</b>	1.791	2.209	<b>4.000</b>	2.642	332	<b>2.974</b>	42,6%	44,3%
<b>gehobenen Dienst</b>	2.063	1.656	<b>3.719</b>	2.212	384	<b>2.596</b>	41,0%	40,7%
<b>höheren Dienst</b>	327	509	<b>836</b>	229	65	<b>294</b>	26,0%	26,5%



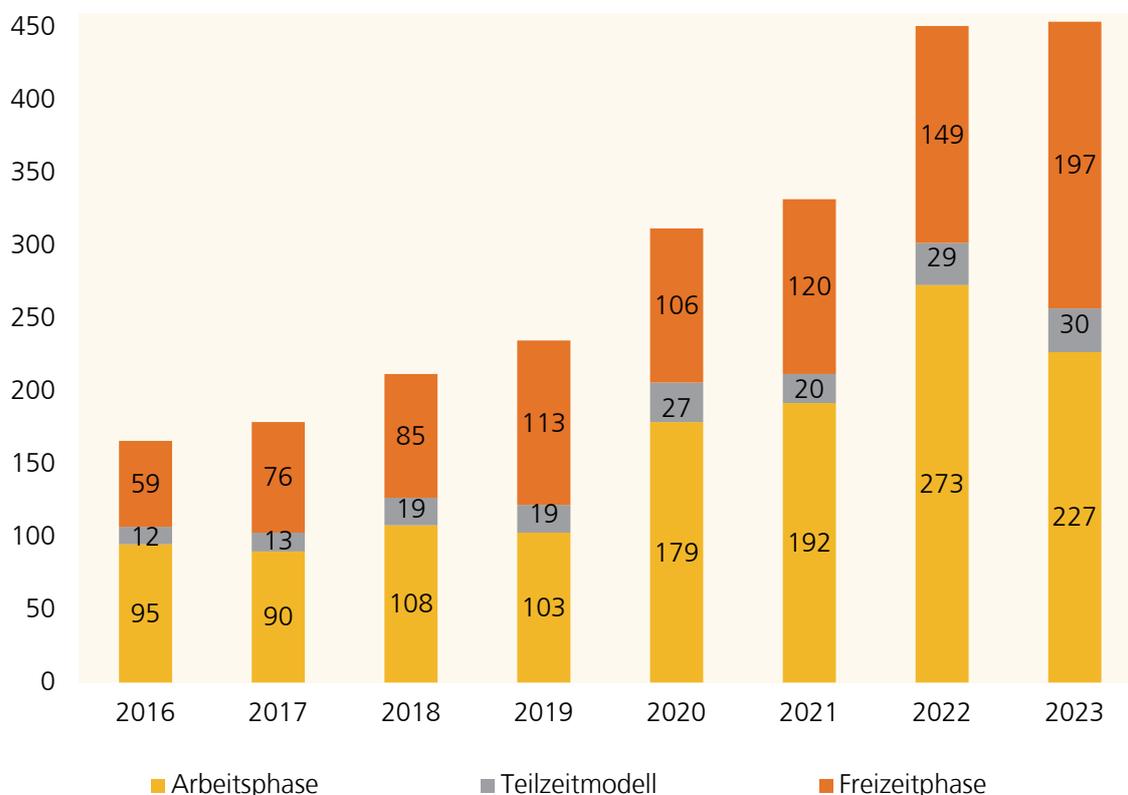
Der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen bei den Beamt/-innen und Tarifbeschäftigten liegt die im Glossar aufgeführte Einteilung der Laufbahnen zugrunde. Die Übersicht der Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zeigt wie in den Vorjahren, dass die Fallzahl

der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im mittleren und gehobenen Dienst am höchsten ist.

Im höheren Dienst nimmt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stark ab, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

## Altersteilzeit bei der Landeshauptstadt

Laufende ATZ-Vereinbarungen zum 31.12.2023



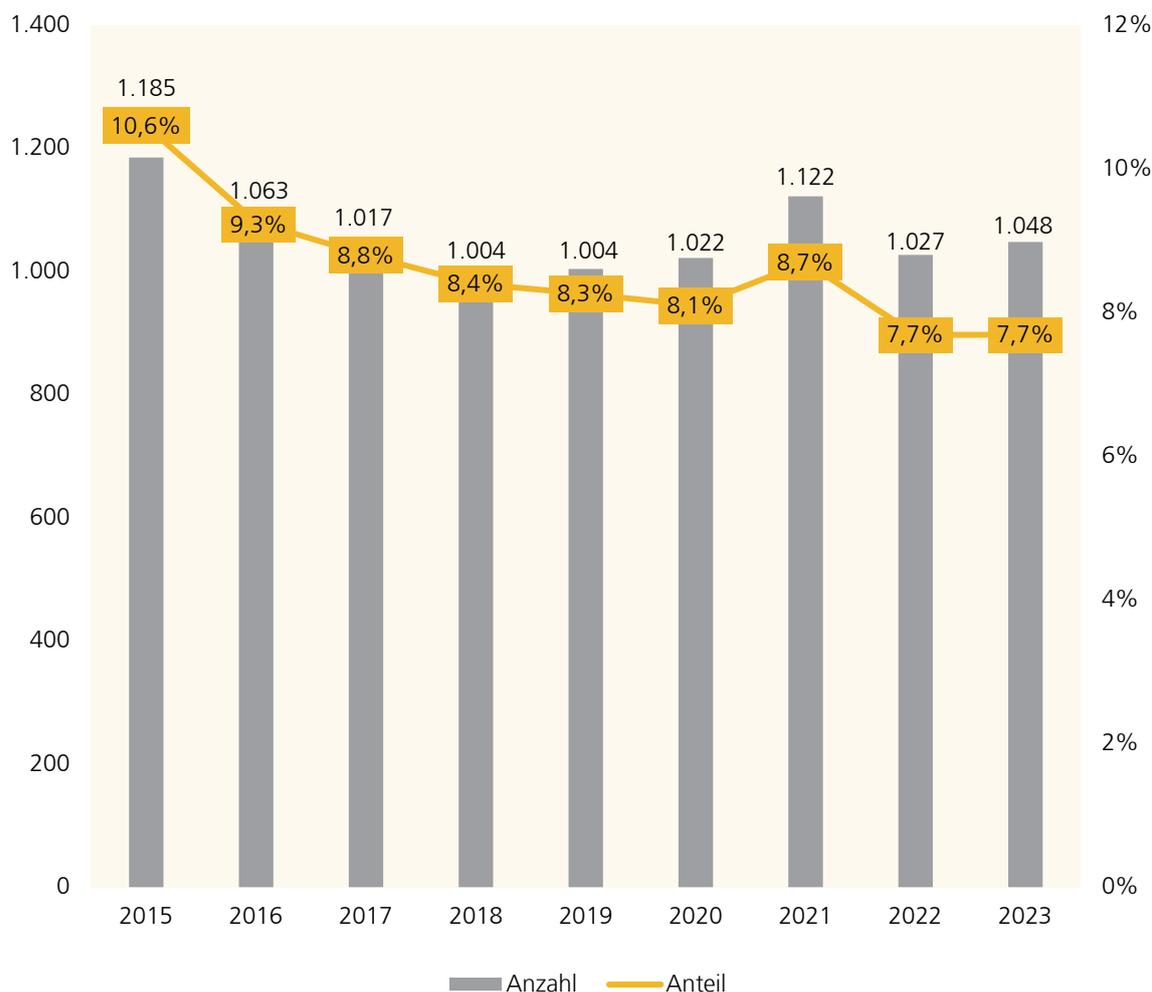
Im Jahr 2023 haben 70 Beschäftigte bei den Ämtern und 18 Beschäftigte bei den Eigenbetrieben eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen. Somit belief sich die Zahl auf insgesamt 88 Vereinbarungen. Von den 454 ATZ-Fällen der Stadtverwaltung sind drei Beamt/-innen in der Grafik enthalten.

Von den 227 Personen in der Arbeitsphase haben 88 diese im Jahr 2023 begonnen. Deren Verteilung nach Geschlecht, Berufsgruppe und Laufbahn ist aus der nachfol-

genden Tabelle ersichtlich. Da der Tarifvertrag zur Altersteilzeit nicht verlängert wurde und aufgrund des Arbeitskräftemangels, der durch das Angebot der Altersteilzeit noch verstärkt wird, bietet die Landeshauptstadt seit 01.01.2024 grundsätzlich keine neuen Altersteilzeitverträge mehr an. Ausnahmen bleiben schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sowie Mitarbeitende, deren Altersteilzeitverträge 2023 rückabgewickelt wurden (42 Fälle).

	TvöD-VKA		TVöD-SuE		TVöD-Pflege		Beamt/-innen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>einfacher Dienst</b>	2	3	0	0	0	0	0	0
<b>mittlerer Dienst</b>	11	27	1	8	1	1	0	0
<b>gehobener Dienst</b>	4	10	2	11	0	0	0	0
<b>höherer Dienst</b>	5	2	0	0	0	0	0	0
<b>Σ</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Zahl der befristet Beschäftigten



### Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

#### 1. Befristet geschaffene Stellen

Befristete Stellen wurden beispielsweise geschaffen für

- den Mehraufwand durch Corona (Amt 53)
- den Mehraufwand durch den Ukraine-Konflikt (Amt 53)
- das zusätzliche Angebot der vertieften baurechtlichen Vorberatung
- die Führerscheinstelle Senienticket (Amt 32) KW 01/2026
- die Umsetzung Gospelkirchentag/Katastrophenschutz (Amt 32) KW 01/2027
- die Abarbeitung von Rückständen im Wasser- und Bodenschutzrecht Verlängerung KW 01/2026 (Amt 36); Überwachung Feuerungs-, Gasturbinen- und Verbrennungsmotoranlagen Verlängerung KW 01/2026 (Amt 36)
- weiterhin **andauernde Projekte im Stadtplanungs-, Bau- und Umweltschutzbereich** wie: PlusENERGY@SCHOOL, Stadtquartier 2050 bis 28.02.2024 (Amt 36); RAMONA bis 28.02.2023 (Amt 36), Zukunftswerkstatt Mobilität, Strategisches Flächenmanagement und Projektplanung Kita, Neckarpark, Teilnahme am Förderprogramm "Quartiersimpulse, Beratung und Umsetzung von Quartiersprojekten vor Ort", Entwicklung und Vermarktung städtischer Areale, Bosch Areal, Stuttgart 21, Digi-

alisierung der Bauakten und Bauanträge im Baurechtsamt, Digitaler Zwilling Mobilität und Umwelt, Bodenschätzung digital, Klimaschutzpaket Energiesparprogramm bis 31.12.2023 (Amt 36), Aktionsprogramm Klimaschutz (Amt 36), Rosenstein (Amt 36) (Amt 61), BMBF-Forschungsprojekt ISAP bis 31.10.2023 (Amt 36), IWAES II GRDRs 721/2022 Laufzeit 01.11.2022 bis 31.10.2024 (Amt 36), Klimaneutrale Kommunalverwaltung GRDRs 764/2022 Laufzeit 01.04.2022 bis 31.03.2025, EG 12 und EG 13 (Amt 36), Projekt MAURICE GRDRs 64/2023 Laufzeit 01.04.2023 bis 31.03.2026 (Amt 36), Mobilitätstationen und Förderprogramm Urbanes Grün (Amt 61)

- **andauernde Projekte im Schul- und Sozialbereich** wie die Geflüchtenthematik, das Landesprojekt "Gute und sichere Arbeit", Netz ABC, Fachdienst Pflege im Bürgerservice Leben im Alter  
Projekt "KOMBINE" im Amt 52 bis 2025, Betriebssportkonzeption bis Ende 2025, Urban Sports Area „Österreichischer Platz“ und „Paulinenbrücke“ bisher befristet bis 31.12.2023, verlängert bis 31.12.2027 (GRDRs. 514/2023) (Amt 52), Jugendsportkonzept, Kindersportkarte (minisport), TCM (tax compliance), Urbane Bewegungsräume bis 31.12.2023; Long-Covid Netzwerk (Amt 53); Hebammenkoordinierungsstelle (Amt 53); Schulgesundheitsfachkräfte an Stuttgarter Schulen (Amt 53); Hitzeaktionsplan (Amt 53); Projekt „Soziale Beratung für Ukrainegeflüchtete/Erwachsene“,

GRDRs 237/2022 (Amt 50); Projekt "Sektorenübergreifende Kurzzeitpflege mit integriertem Care & Case Management", GRDRs 425/2022 (Amt 50).

- **Neue Projekte, in denen bis zum 31.12.2023 befristete Stellen geschaffen wurden:** ISAP II GRDRs 1071/2023 Laufzeit 01.11.2023 bis 31.10.2026 (Amt 36); Projekt "Gemeinsam in Stuttgart - Erschließung sozialräumlicher Ressourcen für Menschen mit Behinderung", GRDRs 264/2023 (Amt 50)

## 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.

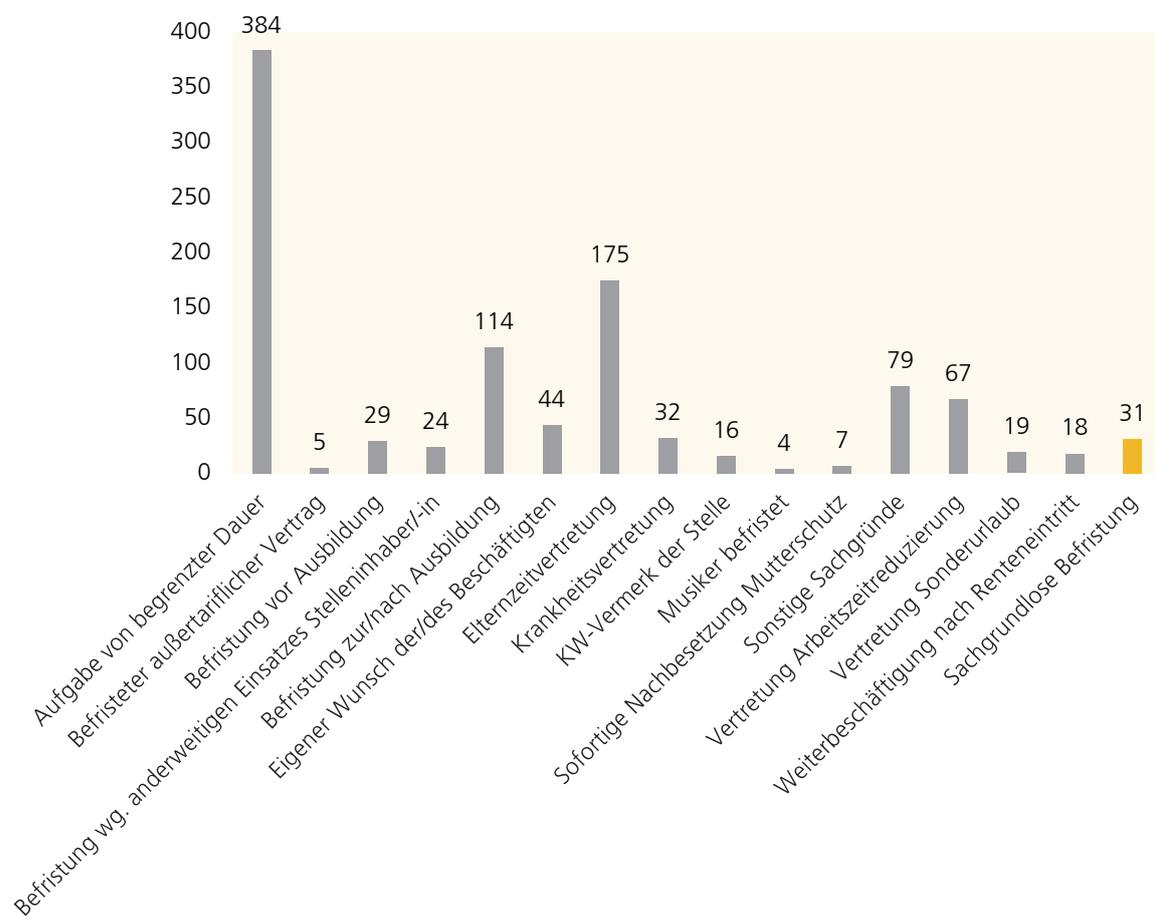
## Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb 12/2023

Amt/Eigenbetrieb	Tarifbeschäftigte	davon befristet Beschäftigte				Frauenanteil	Teilzeitanteil Befrist.
		m	w	Σ	in %		
Bürgermeisteramt	263	7	19	26	9,9%	73,1%	73,1%
Gemeinderatsfraktionen	14	1	3	4	28,6%	75,0%	50,0%
Haupt- und Personalamt	399	13	7	20	5,0%	35,0%	70,0%
Statistisches Amt	31	4	1	5	16,1%	20,0%	20,0%
Amt für Revision	20	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Bezirksämter	217	1	6	7	3,2%	85,7%	42,9%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	232	6	0	6	2,6%	0,0%	33,3%
Stadtkämmerei	178	3	2	5	2,8%	40,0%	80,0%
Liegenschaftsamt	153	9	20	29	19,0%	69,0%	37,9%
Jobcenter	574	9	16	25	4,4%	64,0%	80,0%
Rechtsamt	8	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Amt für öffentliche Ordnung	703	18	29	47	6,7%	61,7%	55,3%
Standesamt	28	0	2	2	7,1%	100,0%	100,0%
Amt für Umweltschutz	147	5	10	15	10,2%	66,7%	66,7%
Branddirektion	54	2	1	3	5,6%	33,3%	33,3%
Schulverwaltungsamt	839	3	17	20	2,4%	85,0%	85,0%
Kulturamt	740	20	74	94	12,7%	78,7%	76,6%
Sozialamt	441	3	17	20	4,5%	85,0%	50,0%
Jugendamt	3.961	47	388	435	11,0%	89,2%	68,0%
Amt für Sport und Bewegung	79	19	8	27	34,2%	29,6%	81,5%
Gesundheitsamt	225	3	24	27	12,0%	88,9%	59,3%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	250	13	16	29	11,6%	55,2%	51,7%
Stadtmessungsamt	155	4	6	10	6,5%	60,0%	70,0%
Baurechtsamt	107	2	4	6	5,6%	66,7%	83,3%
Hochbauamt	225	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Tiefbauamt	489	13	8	21	4,3%	38,1%	71,4%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	489	11	13	24	4,9%	54,2%	20,8%
Eigenbetrieb ELW	993	17	56	73	7,4%	76,7%	93,2%
Eigenbetrieb SES	337	5	1	6	1,8%	16,7%	50,0%
Eigenbetrieb AWS	934	8	1	10	1,1%	10,0%	20,0%
Eigenbetrieb STB	343	27	24	52	15,2%	46,2%	23,1%
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>13.628</b>	<b>273</b>	<b>773</b>	<b>1.048</b>	<b>7,7%</b>	<b>73,8%</b>	<b>64,9%</b>
Vergleich Vorjahr 2022	13.352	268	759	1.027	7,7%	73,9%	63,4%

Hinweis: Die sog. sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG sind in der Tabelle enthalten. Die Notwendigkeiten dieser Vertragsform werden auf der übernächsten Seite erläutert.

## Befristungen nach Grund 12/2023

Befristungen mit Sachgrund	Anzahl	Anteil
Aufgabe von begrenzter Dauer	384	36,6%
Befristeter außertariflicher Vertrag	5	0,5%
Befristung vor Ausbildung	29	2,8%
Befristung wg. anderweitigen Einsatzes Stelleninhaber/-in	24	2,3%
Befristung zur/nach Ausbildung	114	10,9%
Eigener Wunsch der/des Beschäftigten	44	4,2%
Elternzeitvertretung	175	16,7%
Krankheitsvertretung	32	3,1%
KW-Vermerk der Stelle	16	1,5%
Musiker befristet	4	0,4%
Sofortige Nachbesetzung Mutterschutz	7	0,7%
Sonstige Sachgründe	79	7,5%
Vertretung Arbeitszeitreduzierung	67	6,4%
Vertretung Sonderurlaub	19	1,8%
Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt	18	1,7%
<b>Sachgrundlose Befristung</b>	<b>31</b>	<b>3,0%</b>
<b>Stadtverwaltung <math>\Sigma</math></b>	<b>1.048</b>	<b>100%</b>
Befristungen Stadtverwaltung $\Sigma$ Vorjahr insgesamt	1.027	
Sachgrundlose Befristungen $\Sigma$ Vorjahr	36	3,5%



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

Amt/Eigenbetrieb	w	m	Σ	Begründung
Einzelfälle	8	11	19	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und werden deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergeben.
Amt für öffentliche Ordnung	4	4	8	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	4	0	4	Durch das Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDs 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 von Verzögerungen bei den notwendigen Baumaßnahmen und pandemiebedingt wird das Ziel voraussichtlich erst mit Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung für Schulkinder ab dem 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.
<b>Verwaltung Σ</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	

## Beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Amt/Eigenbetrieb	Beurlaubte							2023		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Mitarbeitende	davon Beurlaubte	Anteil der Beurlaubten	
Bürgermeisteramt	9	9	10	9	10	12	320	18	5,6%	
Gemeinderatsfraktionen	2	1	1	1	1	0	16	2	12,5%	
Haupt- und Personalamt	31	35	33	39	35	30	559	31	5,5%	
Statistisches Amt	3	3	1	2	2	3	47	5	10,6%	
Amt für Revision	1	1	1	1	2	2	54	2	3,7%	
Bezirksämter	11	9	7	9	13	17	304	24	7,9%	
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	-	-	-	-	-	6	318	11	3,5%	
Stadtkämmerei	21	22	18	18	20	13	317	22	6,9%	
Liegenschaftsamt	12	12	12	12	13	18	210	23	11,0%	
Jobcenter	32	34	39	33	39	42	727	48	6,6%	
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	17	2	11,8%	
Amt für öffentliche Ordnung	49	48	55	60	56	54	1.106	68	6,1%	
Standesamt	4	5	6	5	4	1	39	1	2,6%	
Amt für Umweltschutz	5	5	7	10	10	10	215	11	5,1%	
Branddirektion	7	5	4	4	5	5	621	4	0,6%	
Schulverwaltungsamt	42	32	31	28	29	30	953	52	5,5%	
Kulturamt	34	37	38	39	46	42	815	58	7,1%	
Sozialamt	38	38	37	32	35	44	623	51	8,2%	
Jugendamt	305	326	347	353	341	340	4.494	380	8,5%	
Amt für Sport und Bewegung	2	3	2	2	1	1	106	6	5,7%	
Gesundheitsamt	5	10	9	7	13	13	257	18	7,0%	
Amt für Stadtplanung u. Wohnen	3	7	8	10	9	9	316	9	2,8%	
Stadtmessungsamt	7	7	2	5	5	2	200	7	3,5%	
Baurechtsamt	3	5	6	7	6	5	174	9	5,2%	
Hochbauamt	5	6	5	3	6	3	251	13	5,2%	
Tiefbauamt	12	11	10	12	16	15	572	23	4,0%	
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15	15	13	14	10	14	537	26	4,8%	
Eigenbetrieb ELW	59	57	68	71	55	65	1.061	67	6,3%	
Eigenbetrieb SES	5	4	7	7	8	9	358	13	3,6%	
Eigenbetrieb AWS	8	8	15	20	17	14	976	33	3,4%	
Eigenbetrieb STB	14	12	10	11	9	7	366	18	4,9%	
<b>Stadtverwaltung Σ</b>	<b>694</b>	<b>744</b>	<b>767</b>	<b>824</b>	<b>816</b>	<b>826</b>	<b>16.929</b>	<b>1.055</b>	<b>6,2%</b>	

## Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten

Telearbeit feiert Jubiläum! Seit nunmehr 20 Jahren können die Ämter und Eigenbetriebe bei der Landeshauptstadt Stuttgart ihren Mitarbeitenden die teilweise Aufgabenerledigung in Tele- oder Heimarbeit ermöglichen. Die erste stadtweite Dienstvereinbarung trat im Jahr 2004 in Kraft. Die anfängliche Skepsis ist sukzessive gewichen. Es gesellte sich außerdem das ortsflexible mobile Arbeiten mit der entsprechenden Dienstvereinbarung dazu. Wichtige Aspekte und Vorteile dieser Arbeitsformen, die sich ergänzen, wurden im Personalbericht 2023 erwähnt und in den Gremien kommuniziert.

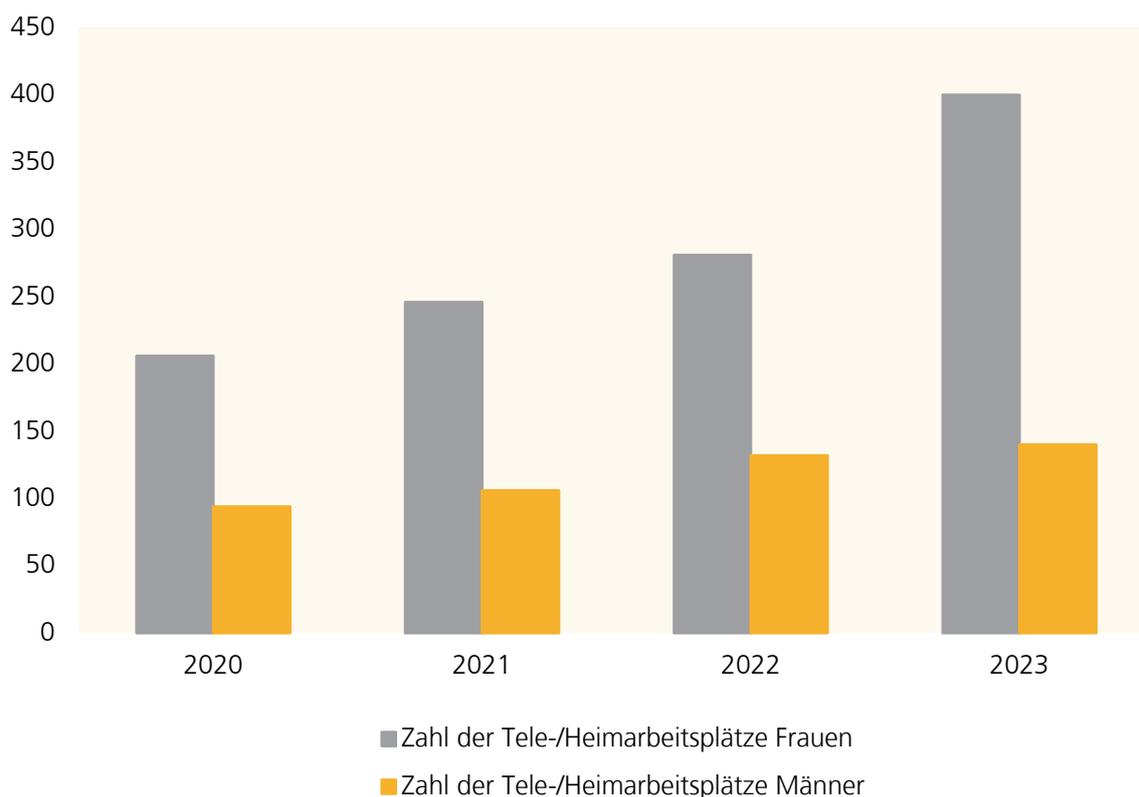
Aktuell ist hervorzuheben, dass durch flexible ergänzende Regelungen im Einvernehmen mit der Personalvertretung auf besondere Situationen mit der Möglichkeit zur Ausweitung der Tele- bzw. mobilen Arbeitszeiten reagiert und damit Erschwernisse besonders auch für die Mitarbeitenden abgemildert werden konnten. So geschehen für die diversen und längerfristigen

Einschränkungen im ÖPNV aufgrund der Streckensperrungen der Deutschen Bahn. Im Nebeneffekt diente dies einer gewissen Entlastung des Fahrgastaufkommens im Schienenersatzverkehr. Kurzfristig konnte nun entsprechend auf die Situation der vom Hochwasser Betroffenen reagiert werden, als eine Komponente von entlastenden Maßnahmen.

Die Evaluation der Dienstvereinbarungen zur Tele- und Heimarbeit und zum mobilen Arbeiten aus dem Jahr 2022 ist aufgegriffen. Die Weiterentwicklung erfolgt auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen unter Berücksichtigung von dienstlichen Anforderungen und mit dem Blick in eine zukunftsgerichtete Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze.

Die nachfolgende Tabelle weist die pro Jahr ganz oder teilweise "aktiven" Telearbeitsplätze aus. Insgesamt wurden seit Einführung der alternierenden Heim- bzw. Telearbeit rund 780 Plätze eingerichtet.

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Frauen	206	246	281	400
Zahl der Tele-/Heimarbeitsplätze Männer	94	106	132	140
<b>Gesamt</b>	<b>300</b>	<b>352</b>	<b>413</b>	<b>540</b>



Die DV Tele-/Heimarbeit enthält die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen für diese Arbeitsform. Für die Einrichtung eines TA-Platzes ist im Durchschnitt mit rund 1.800 EUR 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 bis 50 EUR.

# MITARBEITERINNEN DER LANDESHAUPTSTADT



**63,3 %**

**Frauenquote**  
2023

**52,9 %**

**Frauen  
in Führungspositionen**  
2023

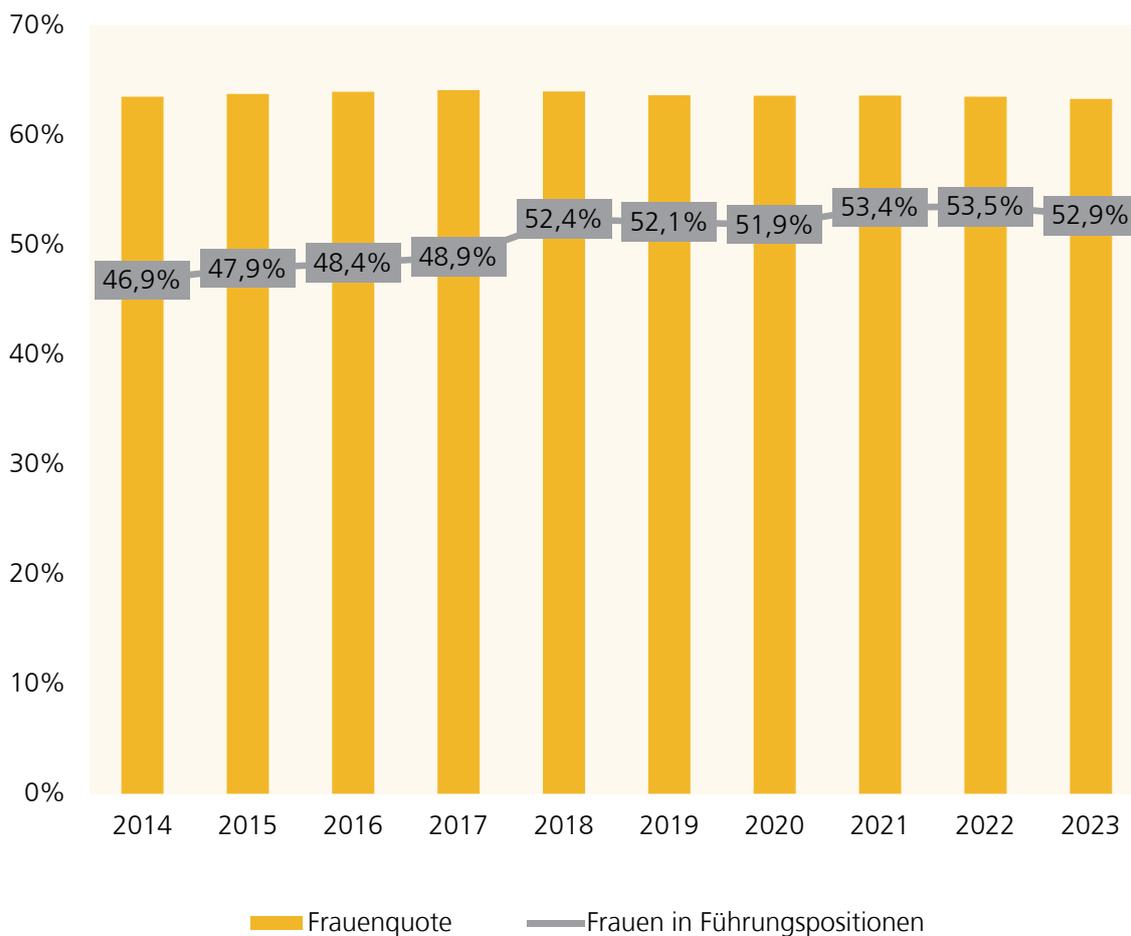


**48,4 %**

**Frauenanteil  
an Spitzenpositionen**  
2023

## Frauenquote

Verwaltung	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Frauenquote	63,8%	64,0%	64,1%	64,0%	63,7%	63,6%	63,6%	63,5%	63,3%
Frauen in Führungspositionen	47,9%	48,4%	48,9%	52,4%	52,1%	51,9%	53,4%	53,5%	52,9%



Die Frauenquote ist von 2022 auf 2023 um 0,2 % auf 63,3 % gesunken. Die weiterhin hohe Frauenquote verdeutlicht den Erfolg

der Anstrengungen der Stadtverwaltung um Gleichberechtigung und Diversität.

## Frauenquote nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	ge-samt	FüPos												
Bürgermeisteramt	64%	31%	66%	38%	67%	36%	68%	41%	67%	40%	68%	46%	68%	52%
Gemeinderatsfraktionen	54%	-	54%	-	54%	-	57%	-	60%	-	69%	-	79%	-
Haupt- und Personalamt	58%	41%	60%	42%	59%	42%	59%	43%	59%	43%	68%	48%	70%	44%
Statistisches Amt	42%	20%	43%	20%	49%	20%	46%	31%	50%	31%	45%	41%	38%	41%
Amt für Revision	50%	50%	53%	55%	46%	46%	52%	35%	52%	23%	56%	23%	58%	36%
Bezirksämter	83%	64%	84%	68%	83%	65%	81%	63%	84%	72%	85%	68%	83%	57%
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37%	38%	40%	37%
Stadtkämmerei	73%	35%	72%	41%	72%	48%	71%	51%	73%	61%	73%	51%	72%	57%
Liegenschaftsamt	51%	27%	50%	20%	45%	17%	46%	21%	53%	37%	52%	37%	53%	42%
Jobcenter	74%	57%	73%	61%	73%	61%	73%	62%	74%	67%	73%	58%	73%	58%
Rechtsamt	73%	100%	73%	50%	71%	50%	73%	75%	80%	67%	80%	100%	80%	100%
Amt für öffentliche Ordnung	69%	52%	69%	61%	69%	61%	69%	60%	69%	60%	68%	59%	67%	59%
Standesamt	97%	80%	97%	75%	91%	75%	93%	100%	94%	100%	93%	100%	92%	100%
Amt für Umweltschutz	51%	29%	51%	28%	51%	29%	51%	24%	51%	28%	50%	31%	50%	32%
Branddirektion	5%	5%	6%	6%	6%	4%	6%	5%	6%	5%	7%	5%	7%	5%
Schulverwaltungsamt	69%	56%	69%	50%	68%	50%	67%	58%	66%	58%	66%	60%	64%	59%
Kulturamt	70%	64%	70%	66%	70%	66%	70%	68%	70%	68%	69%	69%	69%	72%
Sozialamt	81%	71%	81%	73%	80%	70%	80%	74%	79%	71%	78%	72%	79%	71%
Jugendamt	90%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	83%	89%	84%	89%	83%	88%	82%
Amt für Sport und Bewegung	40%	33%	43%	36%	39%	33%	41%	40%	42%	40%	41%	36%	38%	23%
Gesundheitsamt	88%	64%	89%	70%	89%	70%	84%	58%	81%	46%	80%	53%	85%	61%
Amt für Stadtplanung und Wohnen	61%	31%	62%	35%	66%	39%	63%	40%	64%	38%	66%	45%	65%	45%
Stadtmessungsamt	41%	9%	42%	9%	46%	10%	45%	9%	46%	19%	47%	17%	46%	17%
Baurechtsamt	53%	21%	52%	29%	52%	14%	54%	13%	55%	13%	57%	13%	59%	21%
Hochbauamt	38%	30%	38%	33%	39%	33%	40%	41%	40%	46%	42%	39%	43%	32%
Tiefbauamt	30%	12%	32%	21%	32%	21%	33%	24%	32%	25%	32%	26%	32%	27%
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	29%	21%	30%	22%	32%	27%	32%	27%	33%	30%	32%	27%	33%	30%
Eigenbetrieb ELW	77%	75%	77%	74%	76%	69%	76%	66%	76%	66%	76%	69%	76%	68%
Eigenbetrieb SES	17%	5%	18%	10%	18%	5%	19%	8%	19%	10%	20%	10%	20%	13%
Eigenbetrieb AWS	12%	11%	10%	9%	9%	11%	10%	9%	10%	9%	10%	11%	9%	12%
Eigenbetrieb STB	57%	19%	57%	20%	55%	20%	56%	23%	56%	30%	56%	22%	54%	23%
<b>Stadtverwaltung</b>	<b>64%</b>	<b>49%</b>	<b>64%</b>	<b>52%</b>	<b>64%</b>	<b>51%</b>	<b>64%</b>	<b>52%</b>	<b>64%</b>	<b>53%</b>	<b>64%</b>	<b>54%</b>	<b>63%</b>	<b>53%</b>

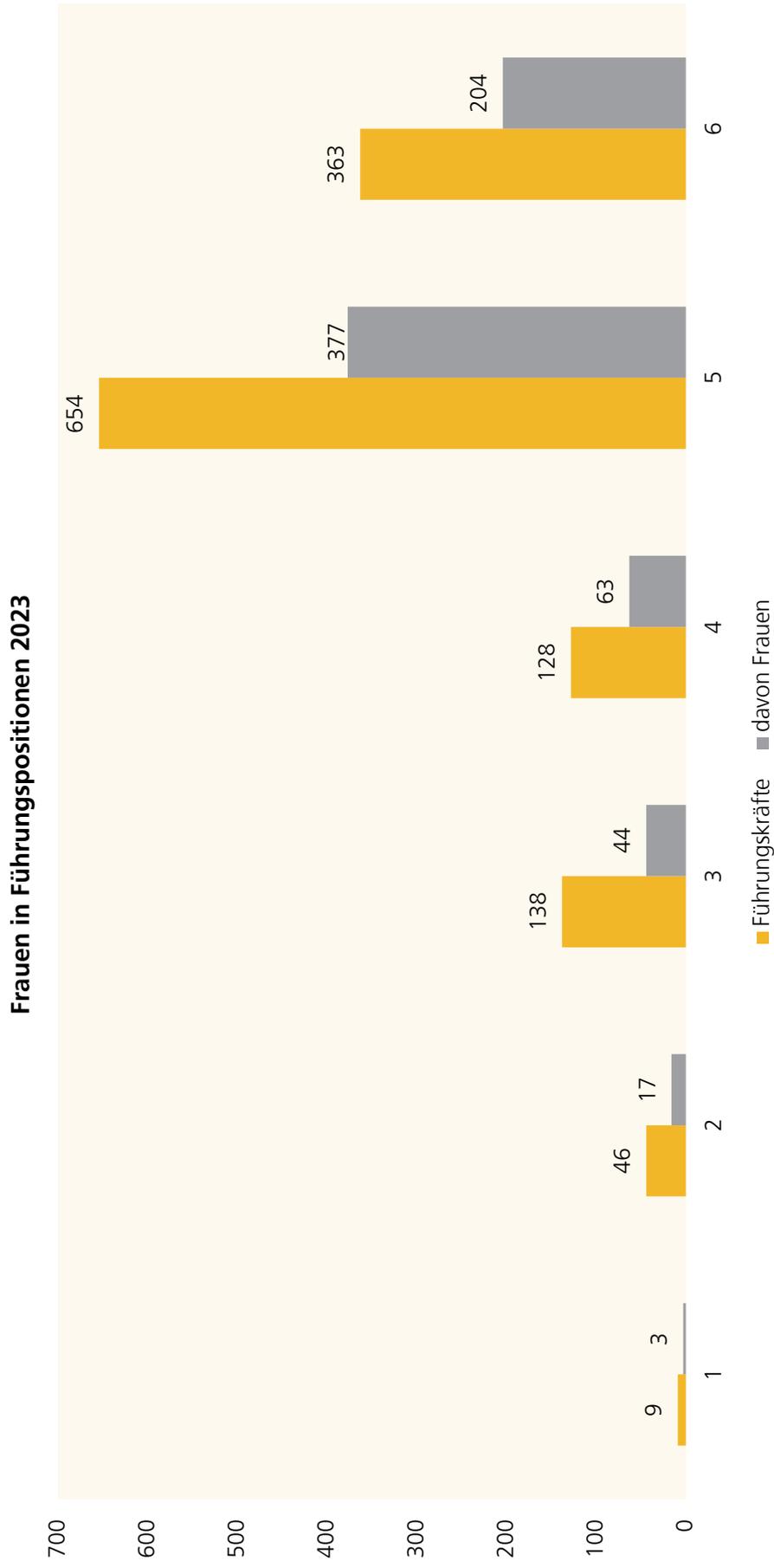
## Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung (Ämter und Eigenbetriebe)

Führungsebenen	2019			2020			2021			2022			2023		
	Führungskräfte Σ	davon Frauen %	Σ	Führungskräfte Σ	davon Frauen %	Σ	Führungskräfte Σ	davon Frauen %	Σ	Führungskräfte Σ	davon Frauen %	Σ	Führungskräfte Σ	davon Frauen %	Σ
1. Ebene	9	33%	3	10	30%	3	9	33%	3	9	33%	3	9	33%	3
2. Ebene	50	36%	18	47	38%	18	44	39%	17	44	39%	17	46	37%	17
3. Ebene	128	34%	44	135	35%	47	130	35%	45	135	35%	47	138	32%	44
4. Ebene	112	61%	68	112	49%	55	136	46%	63	130	47%	61	128	49%	63
5. Ebene ohne KitaL	470	43%	200	496	45%	225	454	47%	212	489	48%	233	473	45%	211
5. Ebene mit KitaL	663	57%	376	683	58%	394	663	61%	404	674	60%	404	654	58%	377
6. Ebene	215	48%	104	241	50%	120	265	51%	134	301	53%	160	363	56%	204
Σ ohne KitaL	984	44,41%	437	1.041	44,96%	468	1.038	45,66%	474	1.108	47,02%	521	1.157	46,85%	542
<b>Insgesamt</b>	<b>1.177</b>	<b>52,08%</b>	<b>613</b>	<b>1.228</b>	<b>51,87%</b>	<b>637</b>	<b>1.247</b>	<b>53,41%</b>	<b>666</b>	<b>1.293</b>	<b>53,52%</b>	<b>692</b>	<b>1.338</b>	<b>52,91%</b>	<b>708</b>

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

- 1. Ebene:** Oberbürgermeister und Bürgermeister und Bürgermeisterinnen, Leiter und Leiterin Persönliches Referat (L/OB, S/OB)
- 2. Ebene:** Amtsleiter und Amtsleiterinnen, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, Bezirksvorsteher und Bezirksvorsteherinnen, Ltg. Stabsabt. OBM- /BM-Bereich
- 3. Ebene:** Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen, Generalmusikdirektor und Generalmusikdirektorin, Leitung Stabsabteilung Fachamt
- 4. Ebene:** Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen, Bereichsleitungen Beratungszentrum ASD/Kindertagesbetreuung/Stadtbibliothek, Bäderleitungen
- 5. Ebene:** Sachgebietsleiter und Sachgebietsleiterinnen, Einrichtungsleitungen/Kindertagesstätten (Kita), einschließlich Leitungen von Wohngruppen und Kinderhäusern (Jugendamt), Leiter und Leiterinnen allgemein, einschließlich Bezirksleiter und Bezirksleiterinnen, Fachleiter und Fachleiterinnen, Leiter und Leiterin Baubüro, Bezirksstellenleitung, Betriebsstellenleiter und Betriebsstellenleiterin eines Bades, Küchenleitung, Ebenenleitung der Stadtbibliothek / Leitung Stadtbibliothekstheek
- 6. Ebene:** Teamleiter und Teamleiterinnen, Leitung Baubetriebsstelle, Regionalküchenleitung

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



Hinweis: Die verschiedenen Führungspositionen der Führungsebenen sind auf der vorherigen Seite aufgelistet.

# Frauen in Führungspositionen 2023 nach Ämtern/Eigenbetrieben

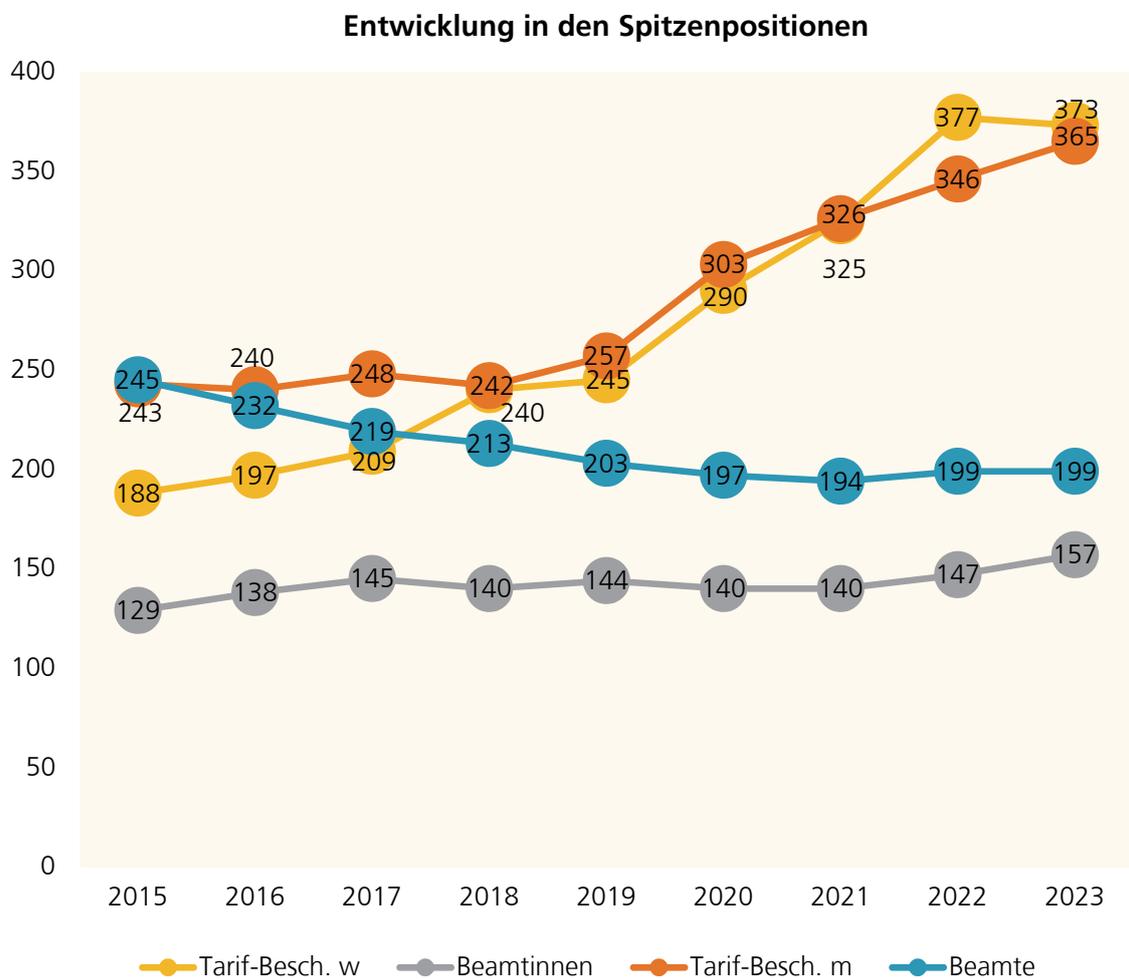
Führungsebenen	Ebene 1		Ebene 2		Ebene 3		Ebene 4		Ebene 5			Ebene 6
	Führungskräfte gesamt	davon Frauen	Bürgermeister- u. Referentinnen	Stabstellenleiterinnen (BMA)	Amts-/Eigenbetriebsleiterinnen	Abteilungsleiterinnen	Dienststellenleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 4	Sachgebietsleiterinnen	Einrichtungsleiterinnen	Sonstige Leiterinnen Ebene 5	Teamleiterinnen
Bürgermeisteramt	33	17	3	2		2	1		3		4	2
Haupt- und Personalamt	44	19				1	1		6			11
Statistisches Amt	17	7							6			1
Amt für Revision	14	5				1			4			
Bezirksämter	35	20			6				12			2
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	46	17				2			9		1	5
Stadtkämmerei	37	21				4			5			12
Liegenschaftsamt	19	8				1			5			2
Jobcenter	60	35				2	1		19		9	4
Rechtsamt	1	1			1							
Amt für öffentliche Ordnung	132	78			1		2		14			61
Standesamt	2	2			1							
Amt für Umweltschutz	25	8				2			5			1
Branddirektion	44	2							2			
Schulverwaltungsamt	32	19			1	2			7			9
Kulturamt	82	59				5			11		35	8
Sozialamt	56	40			1	4			20	3		12
Jugendamt	266	220			1	4	14		24	163	7	7
Amt für Sport und Bewegung	13	3			1	2						
Gesundheitsamt	23	14				1			7			6
Amt für Stadtplanung und Wohnen	31	14				4			10			
Stadtmessungsamt	23	4							4			
Baurechtsamt	19	4			1	1			1			1
Hochbauamt	28	9							9			
Tiefbauamt	64	17				1	4		10			2
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	44	13			1	2	1		4			5
Eigenbetrieb ELW	56	38					11		6		1	20
Eigenbetrieb SES	39	5					1		2			2
Eigenbetrieb AWS	26	3							3			
Eigenbetrieb STB	27	6				2			1			
<b>Gesamt 2023</b>	<b>1.338</b>	<b>708</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>209</b>	<b>166</b>	<b>57</b>	<b>173</b>
Davon in Teilzeit (TZ)	260	220										
<b>Vergleich Vorjahr 2022</b>	<b>1.264</b>	<b>681</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>176</b>	<b>171</b>	<b>40</b>	<b>155</b>

Hinweis: Bezirksvorsteher und Geschäftsführer werden bei der Amtsleitung mitgezählt.

## Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A 13 hD	50,0%	48,1%	51,3%	45,3%	47,6%	47,6%	50,0%
EG 13	48,8%	53,5%	51,7%	51,5%	53,3%	53,9%	50,9%
A 14	45,7%	44,9%	43,8%	44,7%	44,2%	46,7%	51,6%
EG 14	42,0%	46,9%	46,0%	45,2%	46,6%	52,9%	53,1%
A 15	32,2%	31,8%	37,0%	39,0%	38,3%	35,4%	35,1%
EG 15	50,0%	50,8%	52,1%	50,7%	47,4%	49,4%	49,4%
A 16	21,1%	26,5%	27,8%	34,4%	35,5%	33,3%	26,3%
AT	18,8%	17,6%	20,0%	33,3%	33,3%	30,4%	30,4%
B-Besoldung	33,3%	33,3%	33,3%	32,0%	32,0%	33,3%	40,0%
<b>Gesamtanteil</b>	<b>43,1%</b>	<b>45,5%</b>	<b>45,8%</b>	<b>46,2%</b>	<b>47,3%</b>	<b>49,1%</b>	<b>48,4%</b>



Hinweis: In den Werten sind die Beschäftigten P13 bis P16 nicht eingerechnet. Sie gehören aus finanztechnischer Sicht zum höheren Dienst, aber nicht zu den Spitzenpositionen, da diese im Pflegebereich in EG aufgehängt sind.

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Anzahl</b> (inkl. Eigenbetriebe)	807	821	835	849	930	985	1068	1.094
<b>davon</b>								
Männer in Vollzeit	438	430	411	414	454	454	478	499
Männer in Teilzeit	34	37	44	46	46	65	66	65
<b>Männer <math>\Sigma</math></b>	<b>472</b>	<b>467</b>	<b>455</b>	<b>460</b>	<b>500</b>	<b>519</b>	<b>544</b>	<b>564</b>
Frauen in Vollzeit	187	189	207	226	251	274	305	307
Frauen in Teilzeit	148	165	173	163	179	192	219	223
<b>Frauen <math>\Sigma</math></b>	<b>335</b>	<b>354</b>	<b>380</b>	<b>389</b>	<b>430</b>	<b>466</b>	<b>524</b>	<b>530</b>
Frauenanteil an Spitzenpositionen	41,5%	43,1%	45,5%	45,8%	46,2%	47,3%	49,1%	48,4%

### Verteilung der Spitzenpositionen

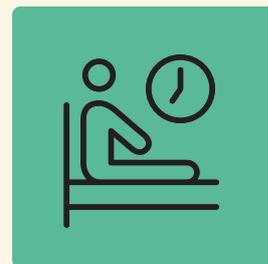


# SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT



7,27 %

Krankenquote



29,7 %

Quote der  
Langzeiterkrankten



1,8 %

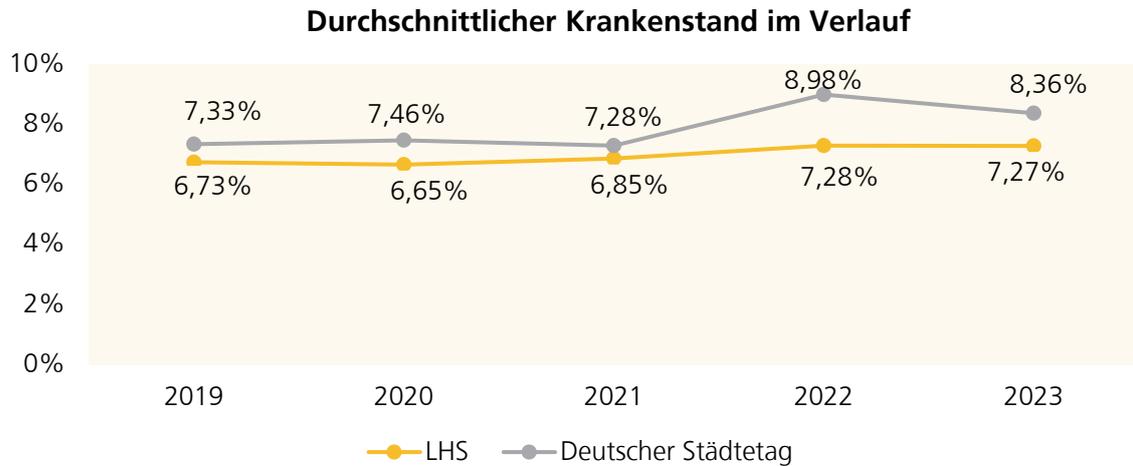
Unfallquote  
(für meldepflichtige  
Arbeitsunfälle)



150

Anzahl Übergriffe  
(absolut)

## Übersicht Entwicklung Krankenstand



Der Krankenstand liegt unverändert wie im Vorjahr bei 7,2%, das bedeutet umgerechnet durchschnittlich 26,5 Krankheitstage pro Jahr und Mitarbeitenden.

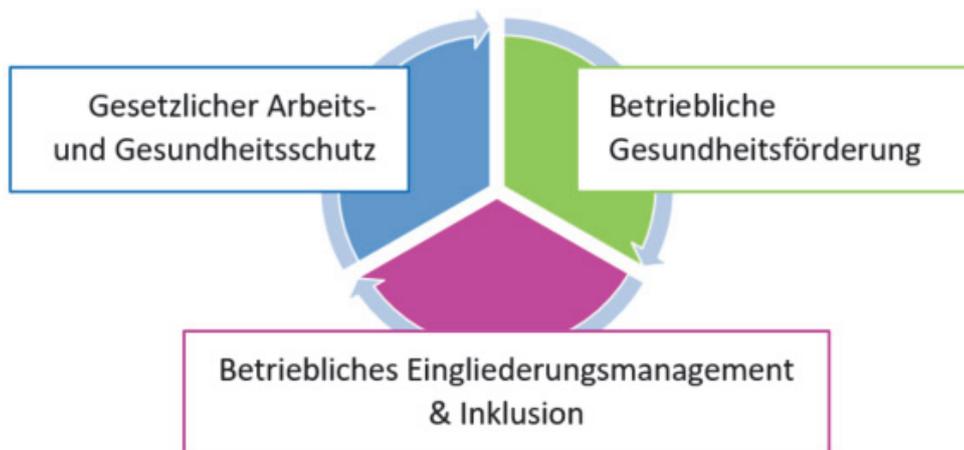
Bundesweit stehen drei Diagnosegruppen im Vordergrund. Das sind Erkrankungen

der Atemwege, Muskel-Skeletterkrankungen sowie psychische Erkrankungen. Anhand der betriebsspezifischen Auswertungen z. B. der AOK BW\* spiegelt sich diese Aufteilung vermutlich auch in der Verwaltung wieder.

## Handlungsfelder und Maßenschwerpunkte 2023

Die Implementierung und kontinuierliche Verbesserung im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) erfolgt spezifisch im

Rahmen der in der Grafik dargestellten drei Handlungsfelder.



\* Die AOK BW repräsentiert die größte Versichertengruppe mit ca. 7.000 Mitarbeitenden der Landeshauptstadt.

## Handlungsfeld: Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz\*

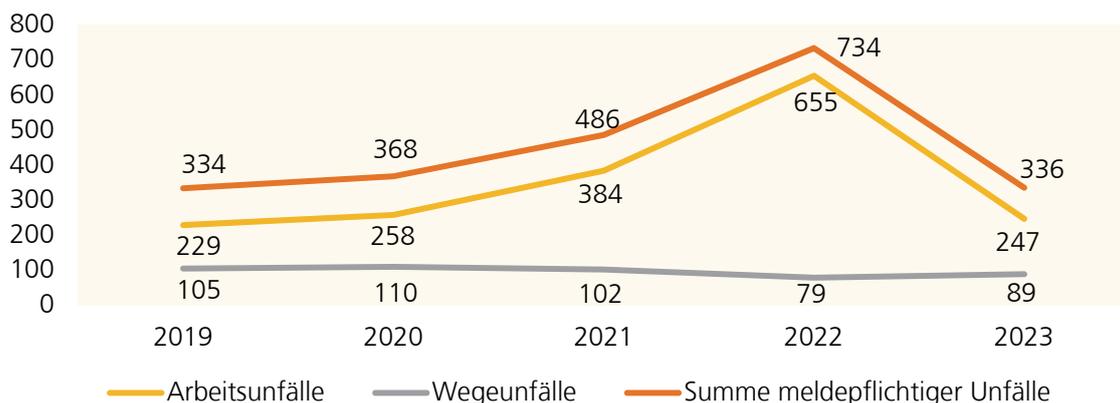
### Gefährdungsbeurteilung

Aufgrund der hohen Diversität an Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung ist die konsequente Erfassung von arbeitsspezifischen Gefährdungen inklusive der zugehörigen Ableitung und Umsetzung von passgenauen Präventionsmaßnahmen das zentrale und wichtigste Instrument, um arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren in wandelbaren Zeiten zu erkennen und zu verhindern. Dazu braucht es Wissen bei al-

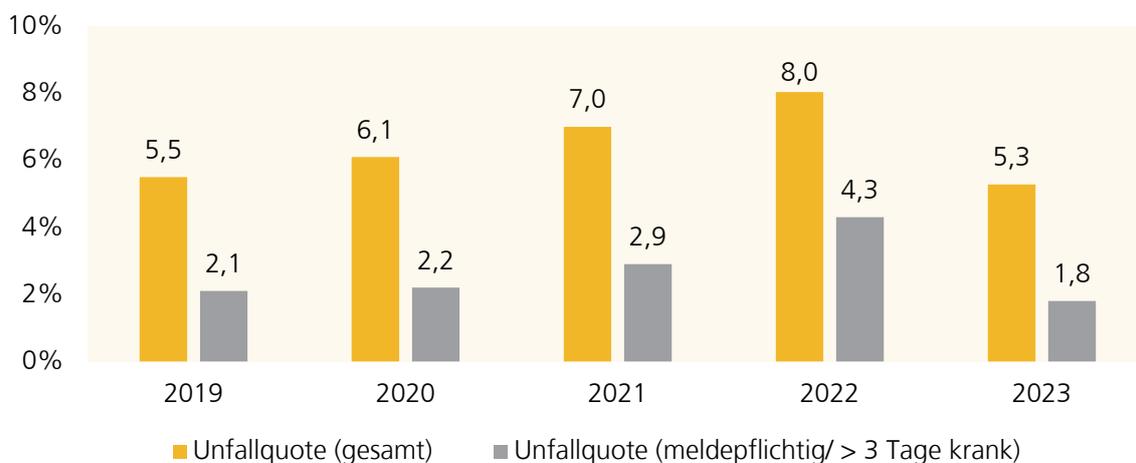
len Führungskräften über alle Hierarchien hinweg und alltagstaugliche Arbeitsmaterialien zu deren Entlastung. Gleichmaßen Wissensaufbau und Sensibilisierung zur Verantwortung von Führungskräften wie auch Verbesserung von Arbeitsmaterialien und zentralen Angeboten zur Beratung und Unterstützung für wirksame Präventionsmaßnahmen standen 2023 stark im Fokus.

### Arbeitsunfälle

#### Meldepflichtige Unfälle



#### Entwicklung Unfallquote in %



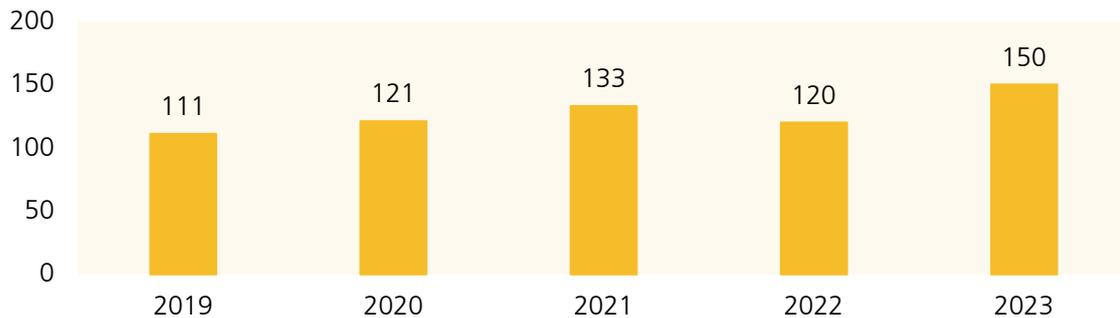
\* Der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Pflicht - gleichermaßen für die Arbeitgeberin wie für alle Mitarbeitenden.

Nach einem deutlichen Anstieg durch die betriebsbedingten Corona-Infektionen wurde erstmals wieder ein Stand wie in den Vor-Corona-Jahren erreicht. Die zahlenmäßig meisten Arbeitsunfälle ereigneten sich im Erziehungsbereich beim Umgang mit Kindern. Eine hohe Zahl an Unfällen ereig-

nete sich jedoch auch im öffentlichen Bereich durch Sturz und Stolpern sowie durch Übergriffe. Die Unfallquote der öffentlichen Verwaltung liegt durchschnittlich bundesweit bei unter 0,8 %, über alle Wirtschaftszweige hinweg bei unter 2 %.

### Übergriffe

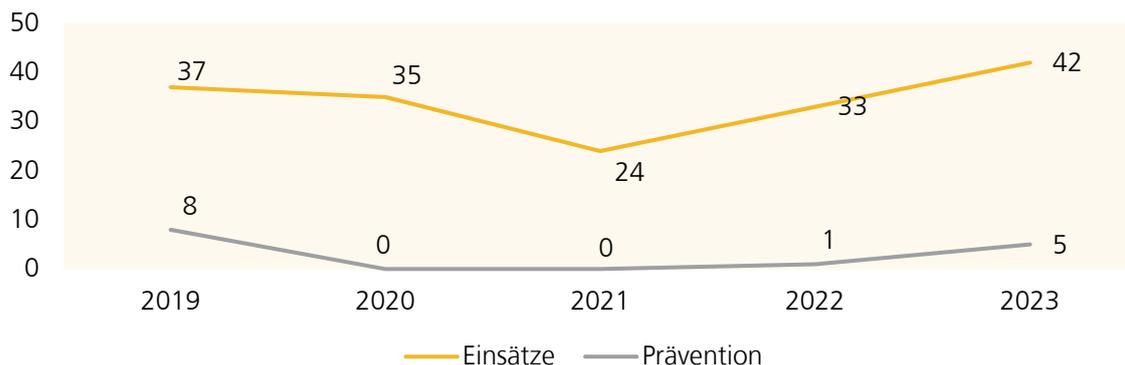
**Gemeldete Übergriffe**



Ein sensibler Anteil an den meldepflichtigen Unfällen entsteht durch Übergriffe - mit zunehmendem Trend. In 2023 wurden insgesamt 150 Übergriffe gemeldet. Das hat bereits seit mehreren Jahren Maßnahmen erforderlich gemacht, wie z. B. den

Einsatz von Sicherheitsdienstleistern, baulichen Anpassungen in Dienststellen, die Installation von Meldesystemen und Deeskalationsseminaren für Mitarbeitende. Auch in 2023 wurden Maßnahmen in betroffenen Dienststellen weiter ausgebaut.

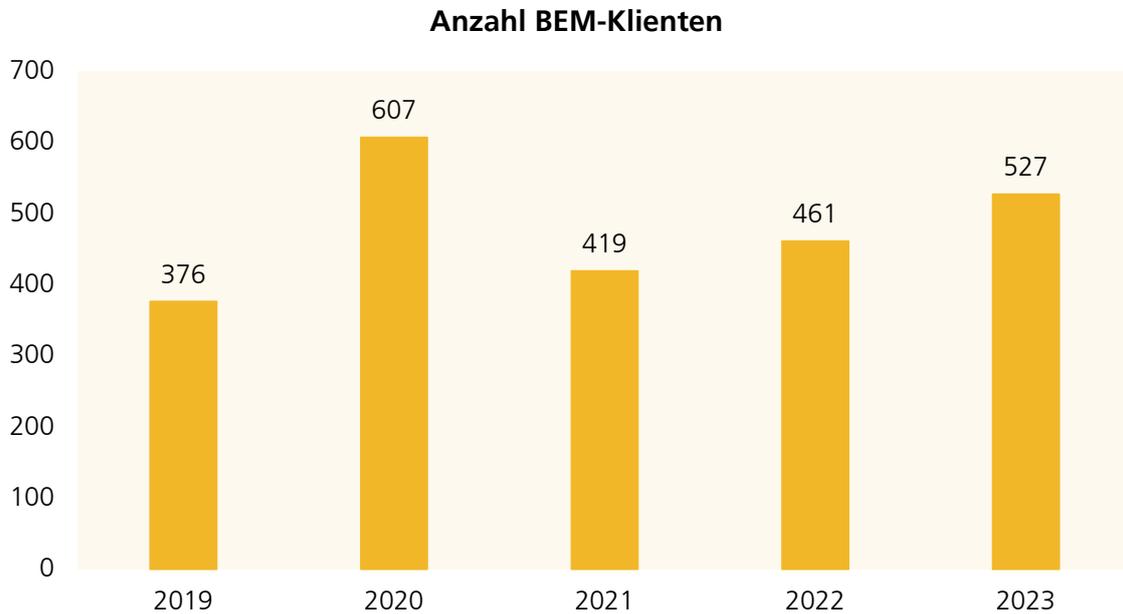
**MUT-Einsätze und Präventionsveranstaltungen**



Das interne Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT) wurde in 2023 nach 42 der oben genannten Übergriffe zu Hilfe gerufen. Die Fachkräfte und kollegialen Ersthelfer sind nach den Grundsätzen der Bundesvereinigung SbE e. V. (Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen)

ausgebildet. Sie unterstützen bei der Bewältigung der erlebten Notsituation nach Übergriffen und potentiell traumatisierenden Ereignissen durch Koordination und Stabilisierung und bieten Präventionsveranstaltungen an.

## Handlungsfeld: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)\*



### Beratung im BEM\*\*

2023 wurden über 520 BEM-Berechtigte mit in Summe über 3.300 Beratungskontakten in ihren BEM-Verfahren begleitet.

Auch 2023 entfallen rund 30 % aller Krankheitstage in der Landeshauptstadt Stuttgart auf Langzeiterkrankungen. Daher erfolgt schon seit einigen Jahren der geplante Ausbau der Beratungskapazitäten im Eingliederungsmanagement sowie Prozessverbesserungen bei Wiedereingliederungen am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch die zunehmend enge Zusammenarbeit mit externen

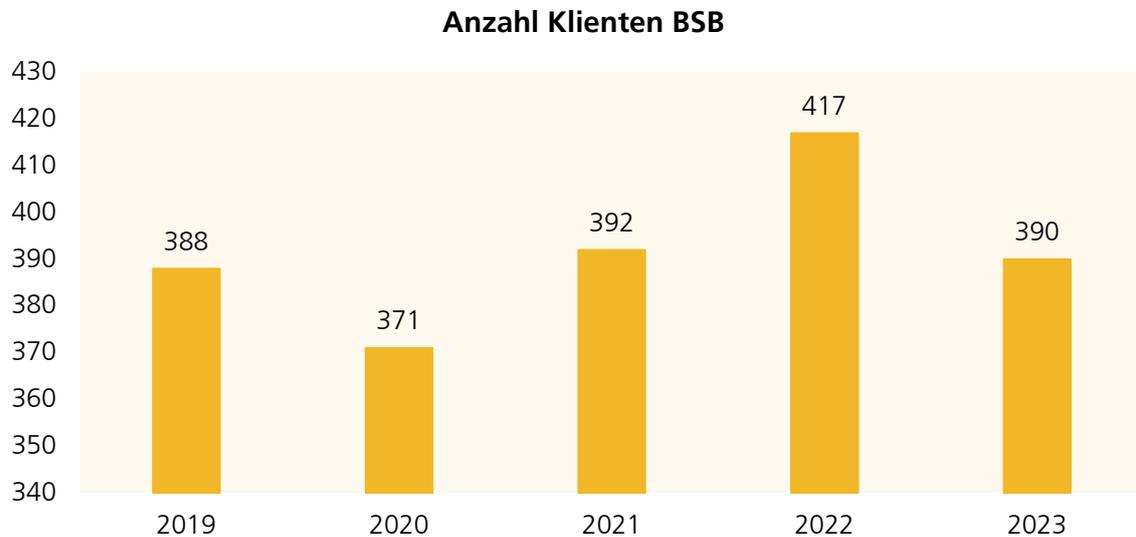
Partnern, vor allem den Sozialversicherungsträgern (z. B. Deutsche Rentenversicherung, Beamtenversorgung, Integrationsamt, Unfallkasse Baden-Württemberg, Krankenkassen). Personell war das Jahr 2023 noch durch Vakanzen und Zusatzaufwand durch Einarbeitungszeiten geprägt. Begleitend erfolgten Weiterentwicklungen und Digitalisierung in Systemen und Arbeitsabläufen. Beides wird nach aktuellem Stand in 2024 abgeschlossen sein und in den Regelbetrieb übergehen.

\* Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist Pflicht für die Arbeitgeberseite. Die Teilnahme ist für Mitarbeitende freiwillig.

\*\* Die unabhängige und vertrauliche Beratung im Rahmen des BEM wird für alle Berechtigten der Landeshauptstadt Stuttgart zentral durch das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt.

## Handlungsfeld: Betriebliche Gesundheitsförderung\*

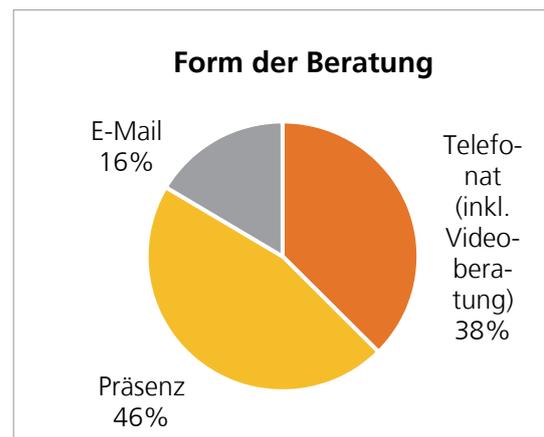
Betriebliche Sozialberatung (BSB)\*\*/ Psychosoziale Gesundheit



Trotz einer halbjährigen Vakanz konnten die Zahlen aus dem Vorjahr fast erreicht werden mit 1.115 Beratungskontakten für 390 Mitarbeitende.

Die häufigsten Themen in den Beratungen waren psychische Belastungen und Konflikte sowie Stress und Überlastung. Nachdem noch vor der Corona-Zeit Beratungen überwiegend in Präsenz gesucht wurden, hat sich das Bild inzwischen deutlich verändert in Richtung Telefonberatung. Videoberatungen haben daran einen zunehmend wachsenden Anteil.

Auffällig ist, dass vermehrt junge Menschen Beratung suchen und teilweise unter komplexen Belastungslagen leiden. Diese Entwicklung nimmt bundesweit seit Corona zu und wurde seither durch die weltweite Konflikt- und Krisenlage überlagert und verstärkt. Problematisch ist für alle Arbeitgeber unverändert die ambulante psycho-



therapeutische Versorgung mit viel zu langen Wartezeiten. Das Team der betrieblichen Sozialberatung leistet soweit als möglich Krisenintervention und Stabilisierung zur Überbrückung bis zu einem Therapiebeginn und unterstützt bei der Suche nach einem Therapieplatz.

\* Die betriebliche Gesundheitsförderung ist freiwillig, gleichermaßen für die Arbeitgeberin wie auch für die Mitarbeitenden.

\*\* Die betriebliche Sozialberatung ist eine interne Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte.

### Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb

Mit diesem Angebot hat die Landeshauptstadt Stuttgart seit inzwischen vier Jahren mit der Sonnenbergklinik einen professionellen Partner an der Seite: im Rahmen einer Kooperation können Mitarbeitende Unterstützung erhalten in Form eines Beratungsgesprächs mit einem oder einer Psychotherapeut/-in der Klinik, gefolgt von bis zu neun weiteren Folgegesprächen. Diese schnelle

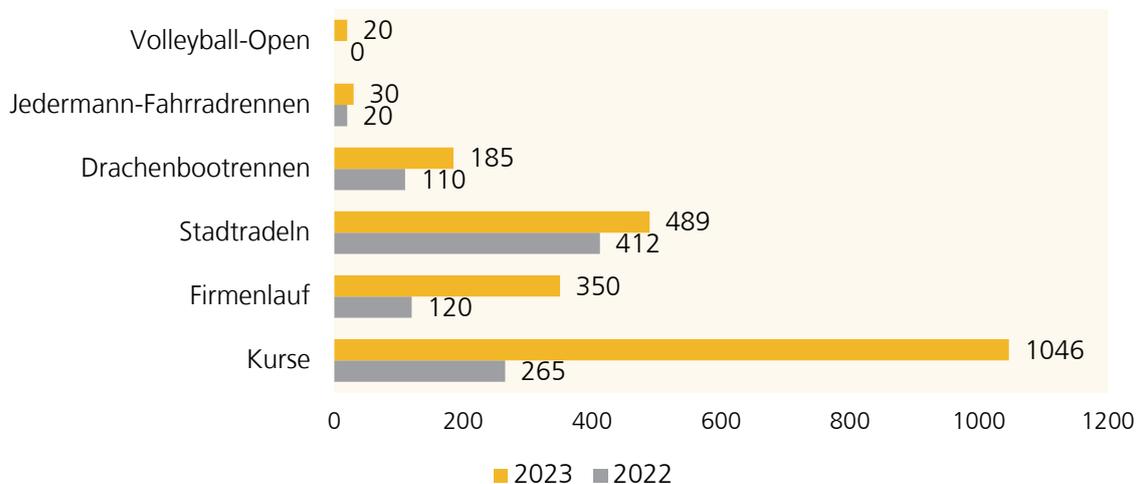
und niedrighschwellige Option einer Kurzzeittherapie wurde auch in 2023 unverändert stark nachgefragt mit insgesamt 221 Einzelterminen. Der Zugang zur psychosomatischen Sprechstunde erfolgt über die betriebliche Sozialberatung, das betriebliche Eingliederungsmanagement oder die Arbeitsmedizin.

### Bewegung

Das bereits seit 2022 bestehende Angebot „LHS bewegt sich“ wuchs in 2023 stetig weiter. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Sport und Bewegung wurden Gesundheitskurse, Betriebssportgruppen sowie sportliche Events für alle Mitarbeitenden ausgebaut. So stieg die Zahl der Betriebssportgruppen von 13 im Vorjahr auf 15

Gruppen an. Besonders groß war der Schritt bei den Gesundheitskursen: waren es im ersten Jahr noch 23 Kurse mit 265 Teilnehmenden, so konnte diese Zahl in 2023 fast vervierfacht werden - deutlich über 1.000 Teilnehmende waren in 215 Kursen aktiv.

**Teilnehmerzahlen**



### Gesundheitsaktionen

Wie schon in den beiden Vorjahren wurde 2023 in Kooperation mit der AOK Stuttgart-Böblingen allen Mitarbeitenden die Teilnahme am mesana-Gesundheits-Check angeboten (Kombination eines Online-Fragebogens zur Gesundheit und einer alltagsbegleitenden 48-Stunden-Messung der Herzratenvariabilität mittels Sensor/Brust-

gurt). Die Teilnehmenden erhalten einen individuellen Gesundheitsbericht mit persönlichen Handlungsempfehlungen.

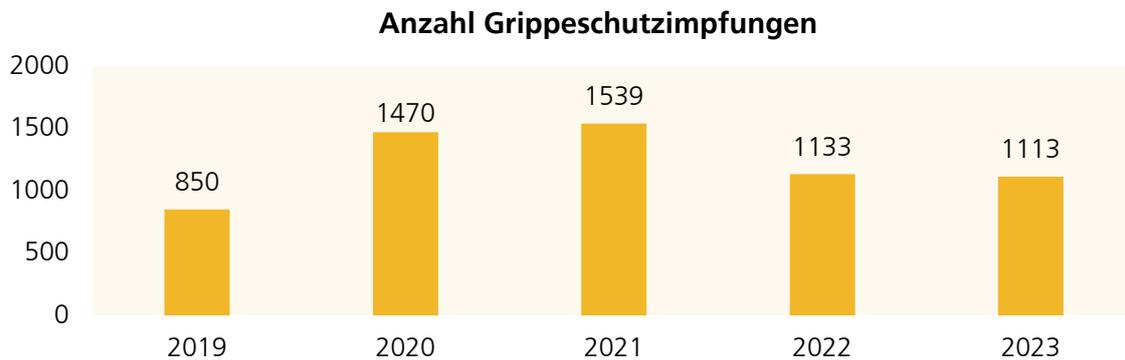
In 2023 konnten wieder ca. 700 Beschäftigte teilnehmen. Somit wurden in den letzten drei Jahren insgesamt über 2.600 Gesundheits-Checks ermöglicht.

Förderung von Einzelprojekten in Dienststellen/Ämtern

Außer zentralen Angeboten für Gesundheit und Bewegung wurden in 2023 auf Antragsbasis 10 spezifische Gesundheitsprojekte in unterschiedlichsten Ämtern bzw. Dienststellen initiiert und ermöglicht: Die Spanne reichte von gesunder Ernährung in Form von Kochkursen über Bewegung (Rückengesundheit), Stressmanagement, Sen-

sibilisierung und Bewegungsförderung durch Gesundheitstage bis zu Supervision in belasteten Teams. Diese Projekte entstanden aus sehr individuellen Belastungslagen und waren daher gezielt für die jeweilige Zielgruppe konzipiert und in der Umsetzung auch zeitlich und räumlich nach deren Bedarfen organisiert.

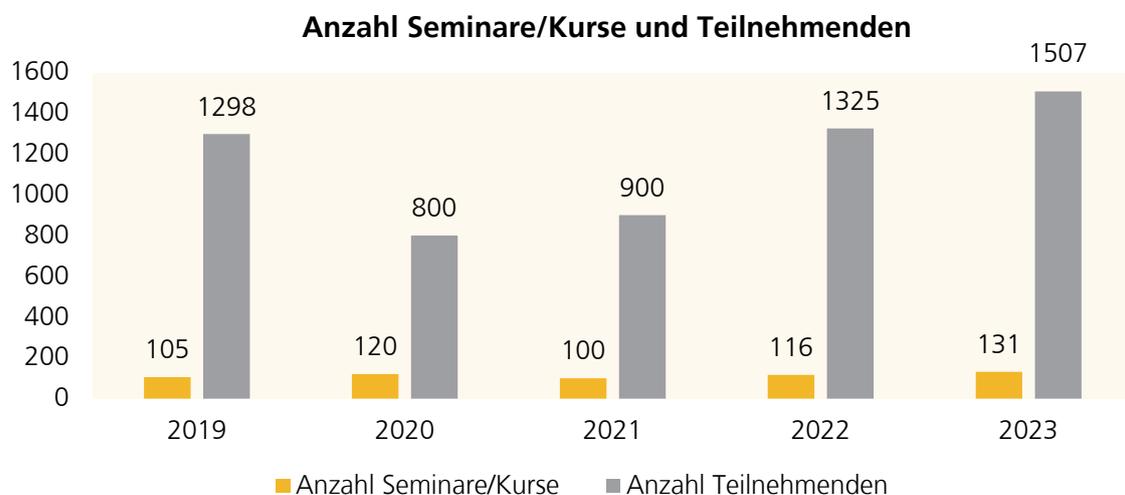
Gripeschutzimpfungen



Angesichts der vielen Krankentage durch Atemwegserkrankungen hat der arbeitsmedizinische Dienst auch in 2023 sein freiwilliges Angebot aufrechterhalten und mehr als 1.100 Gripeschutzimpfungen

durchgeführt. Durch die Arbeitsplatznähe ist diese Dienstleistung für viele Mitarbeitende eine große Erleichterung im komplexen Alltag und erhöht den so wichtigen Immunschutz der Belegschaft.

Weiterbildungsangebote



Das Weiterbildungsangebot zum Arbeits- und Gesundheitsschutz über den Bildungscampus wird stetig aktualisiert. Grundlagenwissen zum gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, zielgruppenspezifische Angebote für Personalfachkräfte, Führungskräfte, Personalvertretun-

gen für das betriebliche Eingliederungsmanagement, sowie vielfältige Angebote zu den Themen Ernährung, Schlaf, Bewegung, Stress/Burnout/Entspannung, gesunde Führung und andere mehr stehen für die Mitarbeitenden zur Verfügung.

## 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.

Die Differenzierung des Geschlechts erfolgt im Personalbericht lediglich nach männlich und weiblich. Dies ist auf den Umstand zurück zu führen, dass bisher die Geschlechtskategorie „divers“ in den Personalkennzahlen nicht erhoben wurde. Eine entsprechende statistische Auswertung ist deshalb zum aktuellen Zeitpunkt leider nicht möglich.

### Verwendete Begriffe

#### **Aktive Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Beamten und Beamtinnen einschließlich Wahlbeamten und Wahlbeamtinnen 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 Praktikanten und Praktikantinnen.

Die Zahlen zu den Auszubildenden und Praktikanten sind gesondert dargestellt.

#### **Laufbahnen**

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

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

\* 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 außertariflich 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 Bei-

spiel 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

