

**Personalbericht 2015**

der Stadt Leonberg



# Personalbericht 2015

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis:.....	3
Vorwort.....	4
Personalausgaben im Vergleich zum Haushaltsvolumen .....	4
Personalstruktur.....	5
Gesamtmitarbeiter.....	5
Vergleich Gesamtmitarbeiter 2012 und 2015 .....	6
Zeitmodelle .....	7
Beamte.....	7
Beschäftigte nach TVöD-V .....	7
Beschäftigte TVöD SuE.....	8
Führung .....	9
Altersstruktur.....	9
Führungskräfte .....	9
Alle Beschäftigten und Beamten .....	10
Beamte.....	10
Beschäftigte TVöD-V.....	11
Beschäftigte TVöD-SuE .....	11
Ausbildung .....	13
Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.....	15
Umsetzung der Chancengleichheit.....	16
Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen .....	19
Personalrat .....	21
Personalverwaltung .....	22
Personalfälle .....	22
Austritte und Eintritte.....	22
Stellenbesetzungsverfahren.....	22
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).....	24
Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM).....	24

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Personalausgaben im Vergleich zum Haushaltsvolumen.....	4
Abbildung 2 Gesamtmitarbeiter.....	5
Abbildung 3 Vergleich Gesamtmitarbeiter 2012 und 2015.....	6
Abbildung 4 Beamte Vollzeit - Teilzeit.....	7
Abbildung 5 Beschäftigte nach TVöD-V Vollzeit - Teilzeit .....	7
Abbildung 6 Beschäftigte TVöD SuE Vollzeit – Teilzeit .....	8
Abbildung 7 Führungskräfte m/w.....	9
Abbildung 8 Altersstruktur Führungskräfte .....	9
Abbildung 9 Alle Beschäftigten und Beamten Verteilung nach Altersgruppen.....	10
Abbildung 10 Beamte Verteilung nach Altersgruppen.....	10
Abbildung 11 TVöD-V Verteilung nach Altersgruppen.....	11
Abbildung 12 TVöD-SuE Verteilung nach Altersgruppen .....	11
Abbildung 13 Ausbildung.....	13
Abbildung 14 Ausbildung Verteilung nach Altersgruppen.....	14
Abbildung 15 Menschen mit Behinderungen Verteilung nach Altersgruppen.....	15
Abbildung 16 Verteilung weiblich - männlich alle Beschäftigten und Beamten.....	17
Abbildung 17 Verteilung Zeitmodelle weiblich - männlich .....	18
Abbildung 18 Verteilung Vollzeit/Teilzeit nach Laufbahngruppen.....	19
Abbildung 19 Altersverteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht ohne SuE .....	20
Abbildung 20 Personalrat Verteilung weiblich - männlich .....	21

## Abkürzungsverzeichnis:

VwH	Verwaltungshaushalt
Azubi	Auszubildende
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
EZ	Elternzeit
EU-Rente	Erwerbsunfähigkeitsrente (befristet)
ATZ	Altersteilzeit Freistellungsphase
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit
TVöD-V	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Verwaltung
TVöD SuE oder SuE	Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (öffentlicher Dienst)

# Vorwort

Mit dem vorliegenden Personalbericht der Stadt Leonberg soll zum zweiten Mal in kompakter Form über alle wesentlichen Daten und Fakten aus dem Bereich Personal informiert werden. Auch der Aspekt der Umsetzung der Chancengleichheit ist Teil des Berichtes.

Der erste Personalbericht erfolgte auf Basis der Daten des Jahres 2012. Der aktuell vorliegende Bericht basiert auf Daten, die zum Stichtag **31. Dezember 2015** erhoben wurden. Er bezieht sich auf alle Beschäftigten und Beamten der Stadtverwaltung ohne die Beschäftigten der Eigenbetriebe. Auch der Bereich der Ausbildung ist dargestellt.

Der jährlich zu erstellende Stellenplan ist Teil des Haushaltsplanes und schafft den Rahmen, innerhalb dessen die Verwaltung Personal einstellen und beschäftigen kann.

Der Personalbericht, der im dreijährigen Rhythmus erstellt wird, gibt Auskunft über die Personalstruktur des am Stichtag der Erhebung vorhandenen Personals. Er bezieht sich nicht auf Stellen sondern auf Personen.

Die im vorliegenden Bericht enthaltenen Informationen entsprechen den Inhalten eines Statusberichtes nach dem im Februar 2016 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden Württemberg (vgl. S 17 ff).

## Personalausgaben im Vergleich zum Haushaltsvolumen

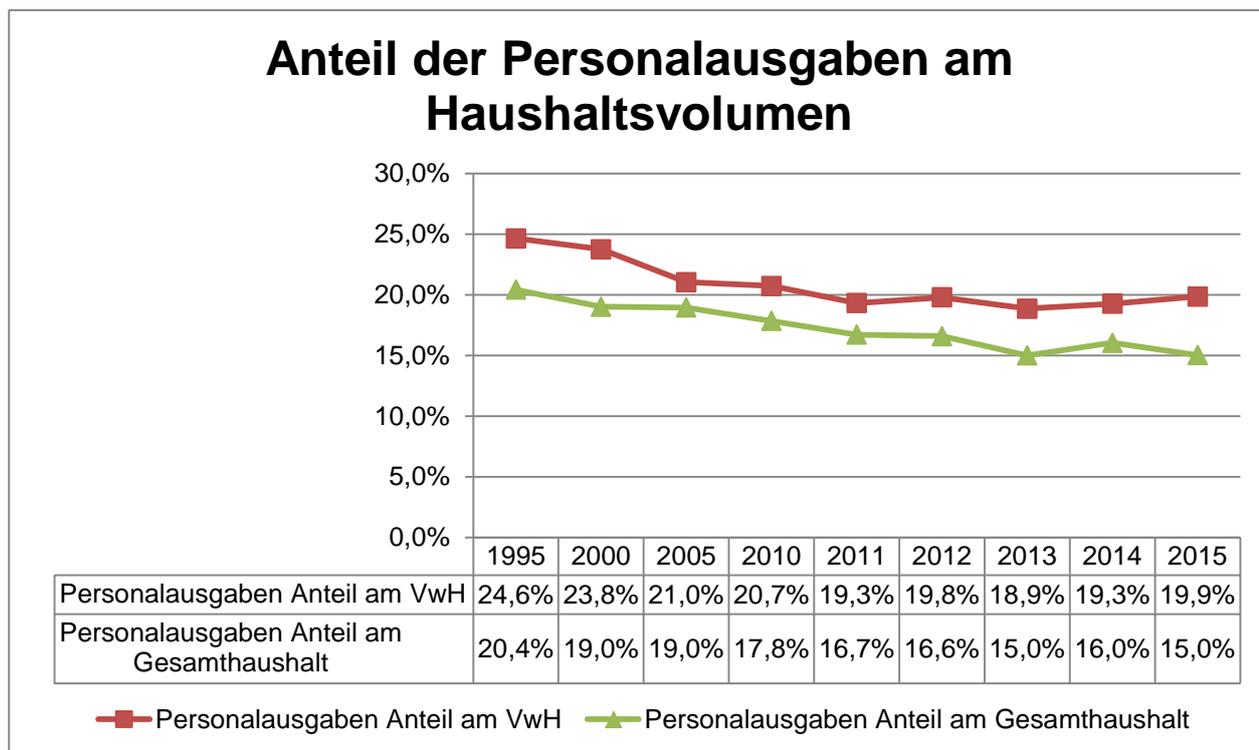


Abbildung 1 Personalausgaben im Vergleich zum Haushaltsvolumen

Es zeigt sich, dass das Volumen des Gesamthaushaltes mehr steigt, als die Personalausgaben. Im Berichtsjahr machen die Personalausgaben 15 % des Gesamthaushaltes aus. Im Vergleichsjahr 2012 betrug der Anteil 16,6 %.

# Personalstruktur

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 bestanden 689 aktive Beschäftigungs- und Beamtenverhältnisse.

## Gesamtmitarbeiter

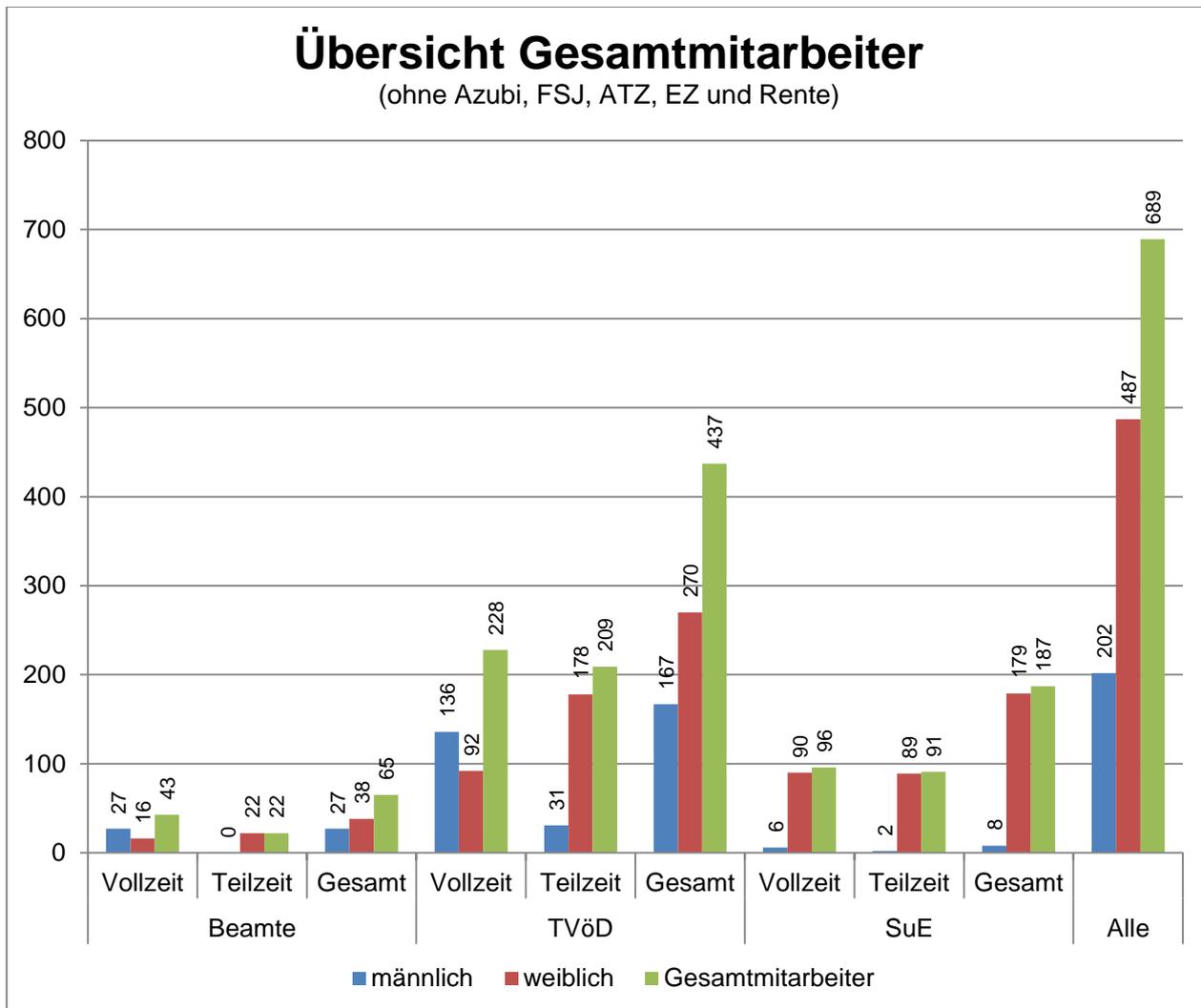


Abbildung 2 Gesamtmitarbeiter

Nicht berücksichtigt in dieser Grafik sind die 60 Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie 29 wegen Elternzeit, voller Beurlaubung, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen oder wegen befristetem Rentenbezug ruhenden Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnisse.

Von 689 aktiven Beschäftigten und Beamten sind 487 Frauen (71 %) und 202 Männer (29 %).

Vollzeitbeschäftigt sind 367 Personen davon 198 Frauen (54 %) und 169 Männer (46 %).

Teilzeitbeschäftigt sind 322 Personen davon 289 Frauen (90 %) und 33 Männer (10 %).

## Vergleich Gesamtmitarbeiter 2012 und 2015

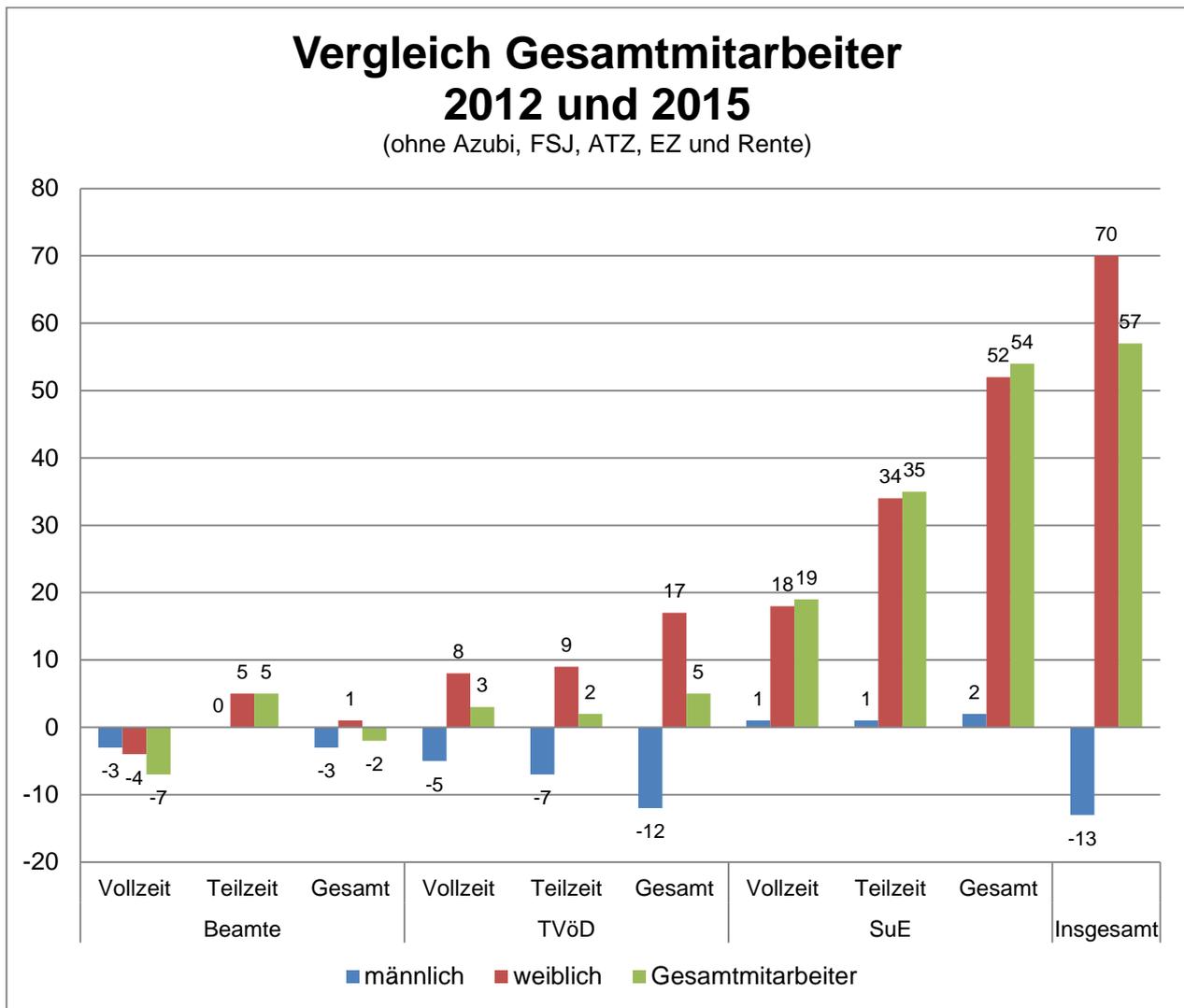


Abbildung 3 Vergleich Gesamtmitarbeiter 2012 und 2015

Die Grafik zeigt, dass die Anzahl der Männer bei den Gesamtbeschäftigten leicht zurückgeht.

# Zeitmodelle

Bei der folgenden Darstellung sind die ruhenden Beschäftigungs- und Beamtenverhältnisse wegen Elternzeit, voller Beurlaubung, Altersteilzeit oder befristeter Rente mit dargestellt.

## Beamte

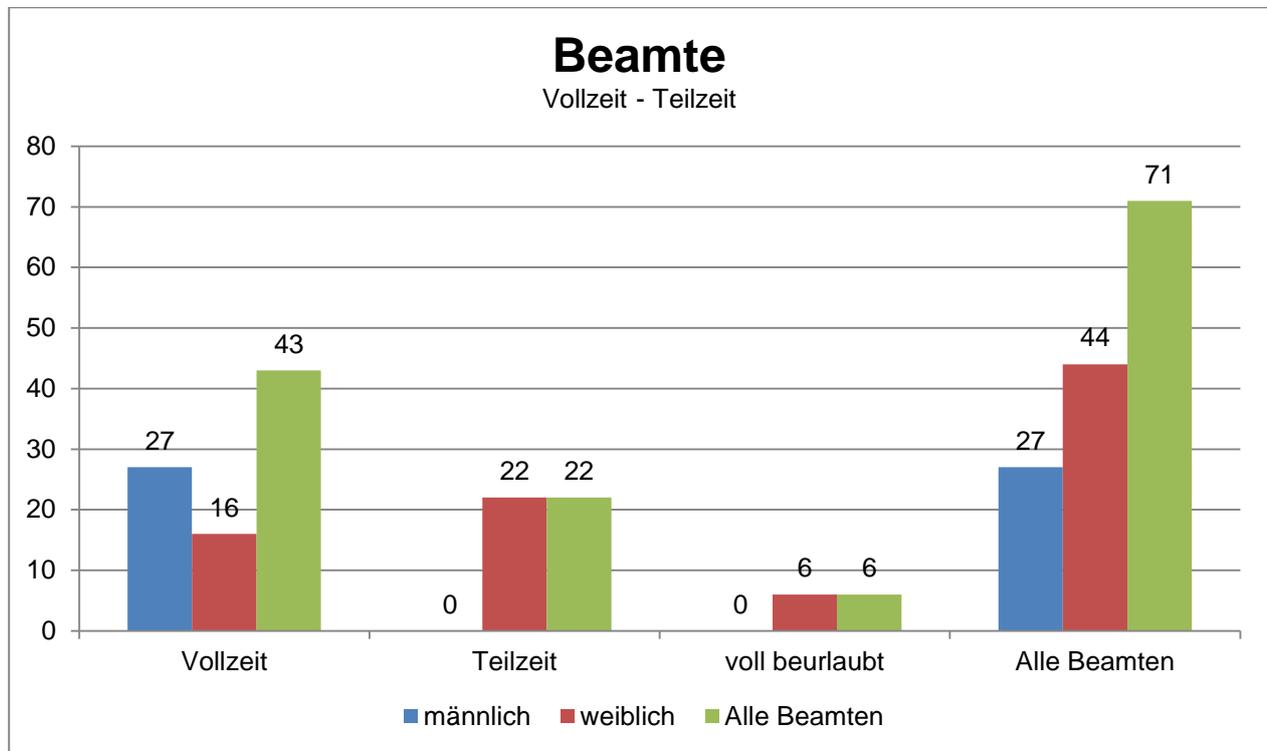


Abbildung 4 Beamte Vollzeit - Teilzeit

## Beschäftigte nach TVöD-V

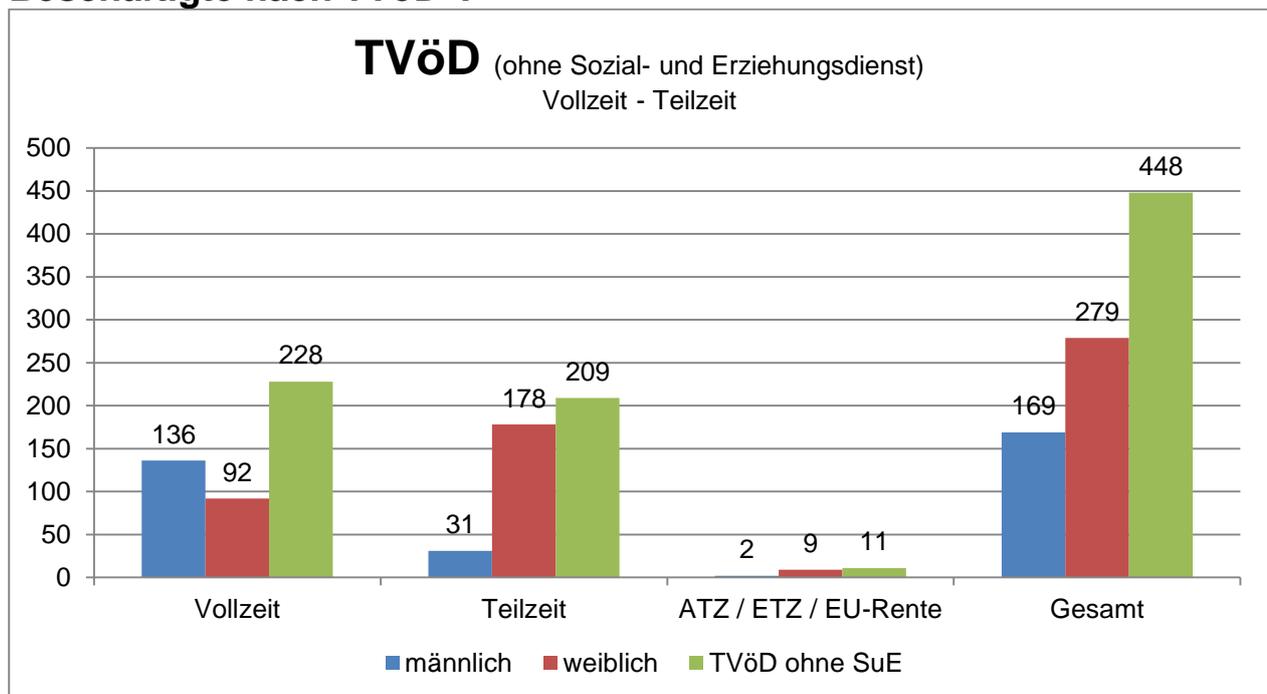


Abbildung 5 Beschäftigte nach TVöD-V Vollzeit - Teilzeit

## Beschäftigte TVöD SuE

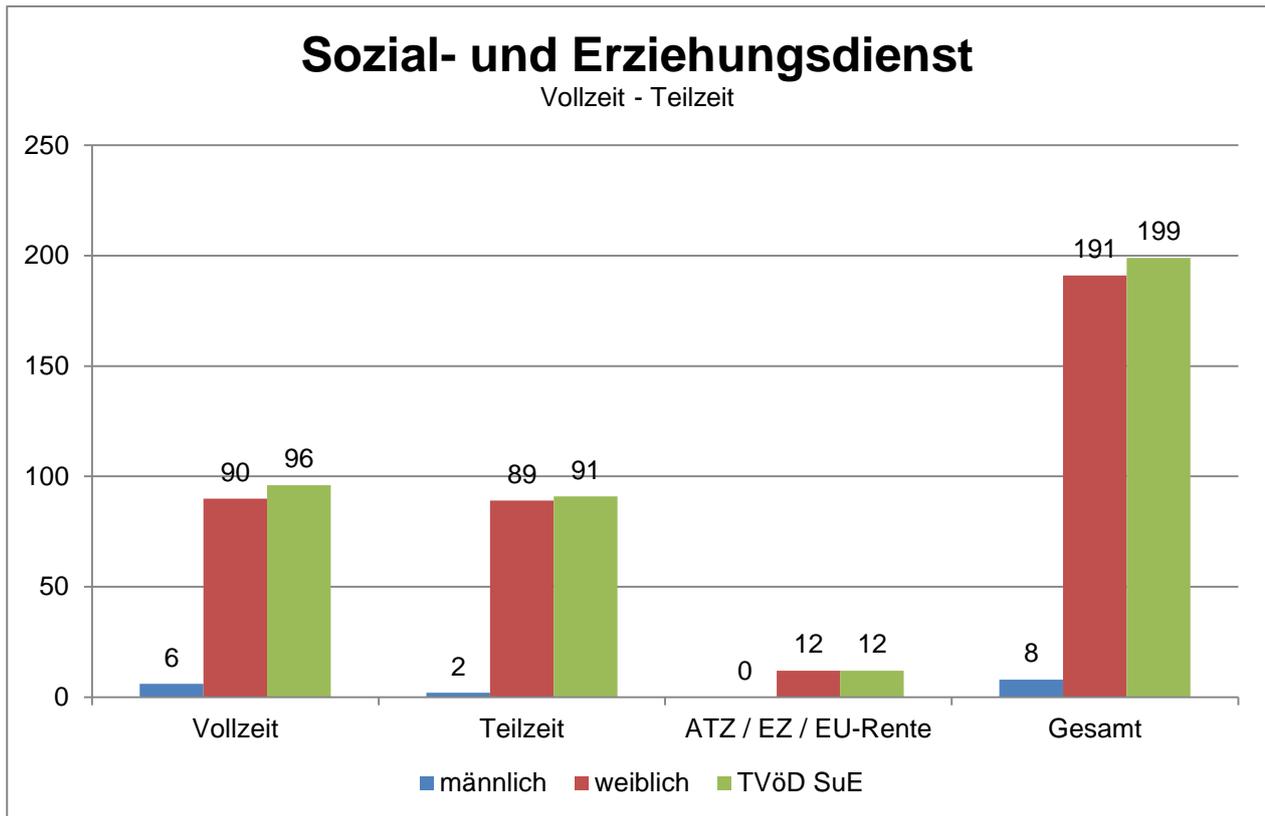


Abbildung 6 Beschäftigte TVöD SuE Vollzeit – Teilzeit

Erfasst sind Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienst einschließlich der Anerkennungspraktikantinnen.

# Führung

In den Grafiken 7 und 8 sind Dezernenten, Ortsvorsteher, Amtsleitungen, Abteilungsleitungen sowie die Leitungen von Bücherei, Jugendmusikschule und Volkshochschule erfasst.

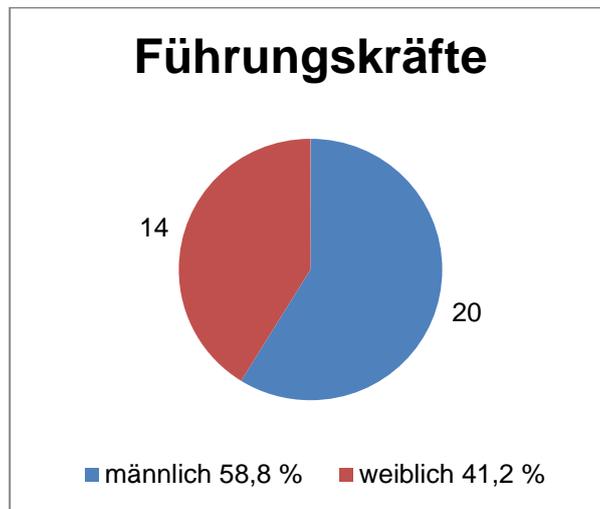


Abbildung 7 Führungskräfte m/w

Von insgesamt 34 Führungskräften sind 14 weiblich. Die Frauenquote in der Führung beträgt in Leonberg 41 %.

## Altersstruktur

### Führungskräfte

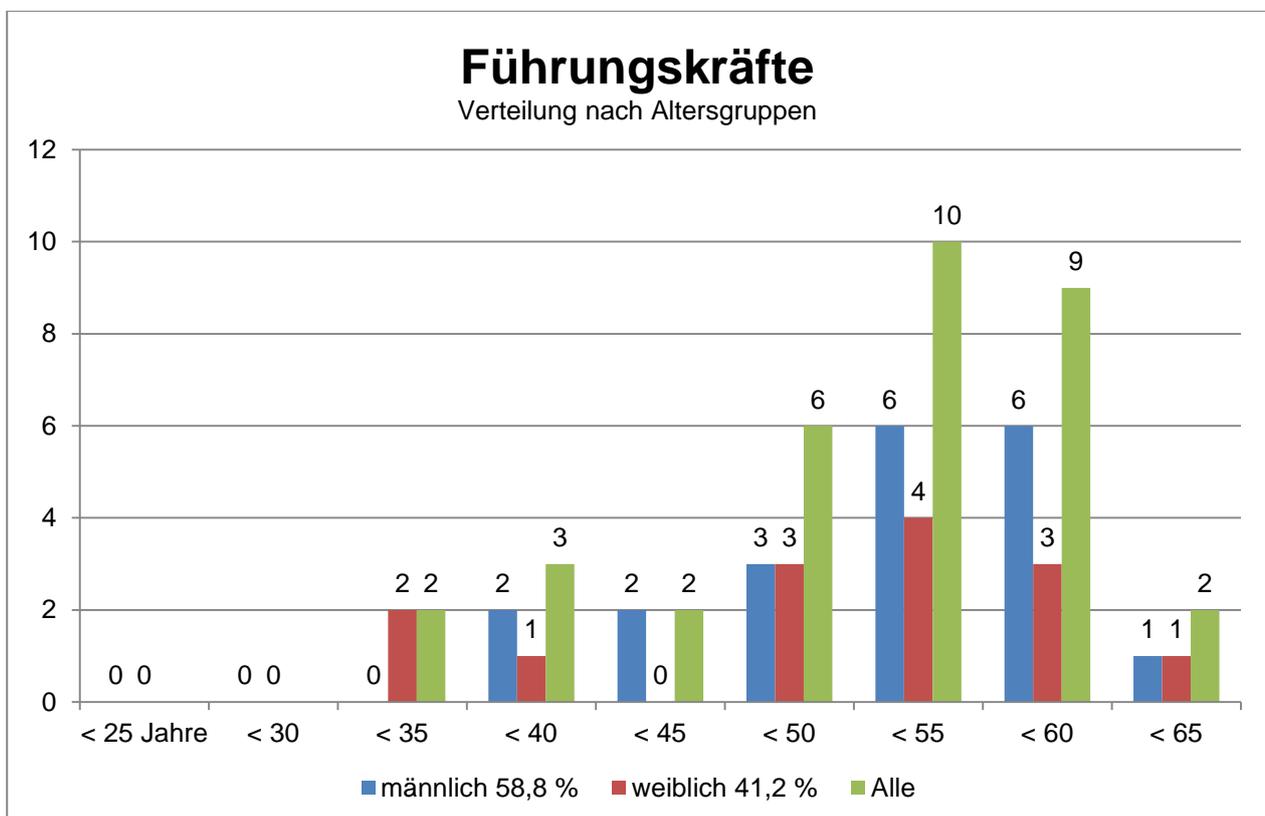


Abbildung 8 Altersstruktur Führungskräfte

## Alle Beschäftigten und Beamten

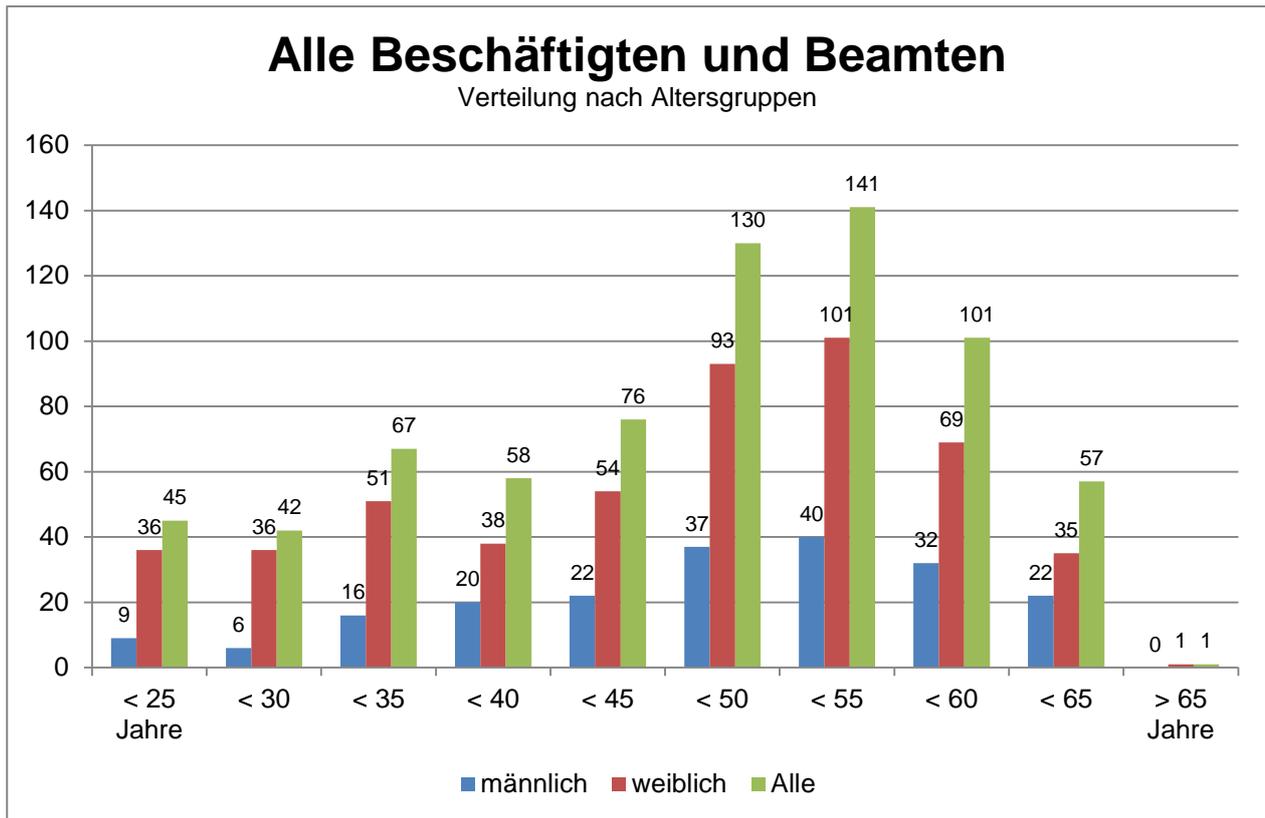


Abbildung 9 Alle Beschäftigten und Beamten Verteilung nach Altersgruppen

## Beamte

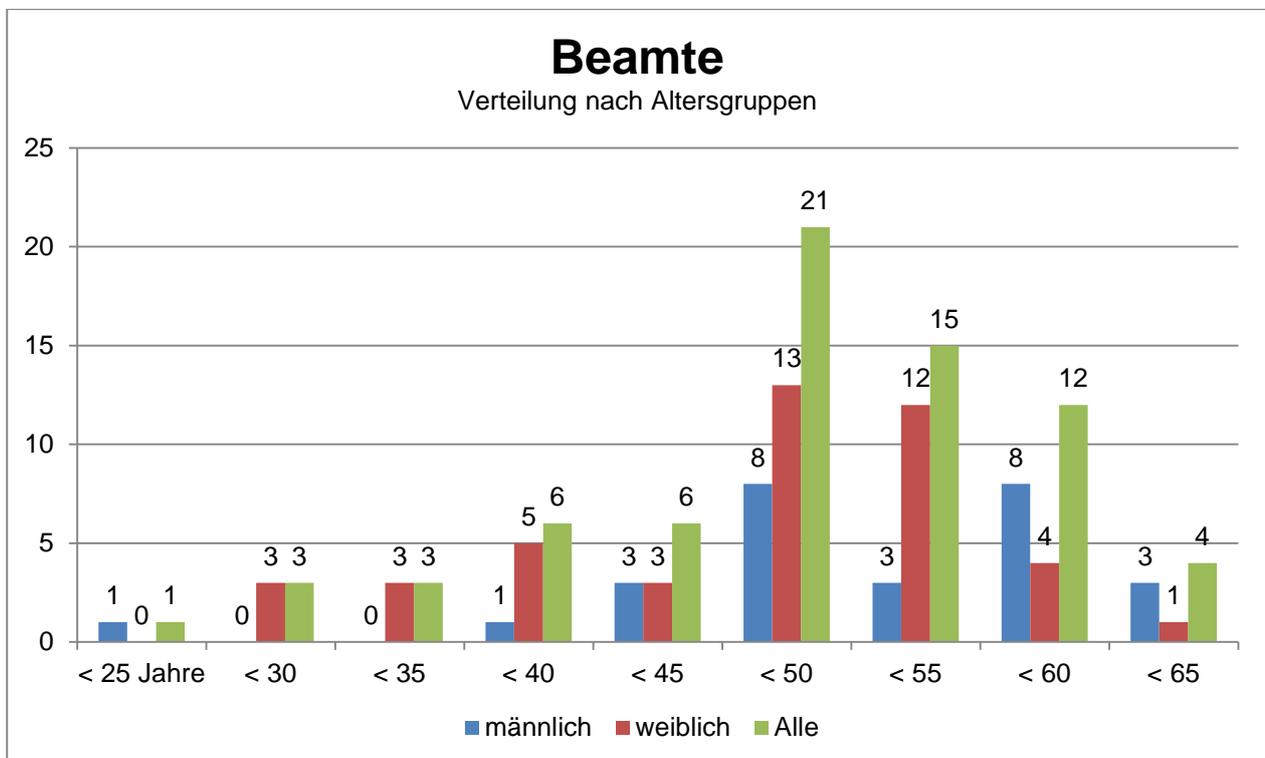


Abbildung 10 Beamte Verteilung nach Altersgruppen

## Beschäftigte TVöD-V

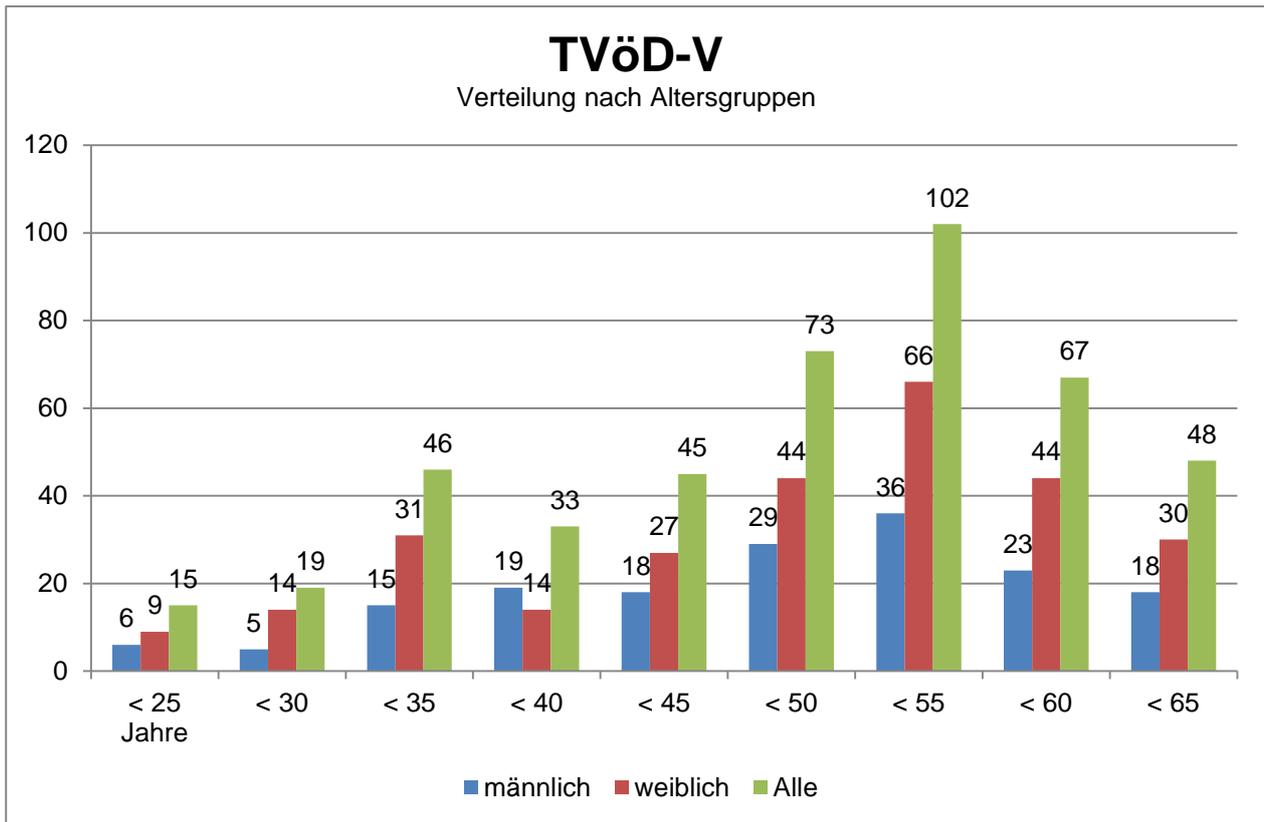


Abbildung 11 TVöD-V Verteilung nach Altersgruppen

## Beschäftigte TVöD-SuE

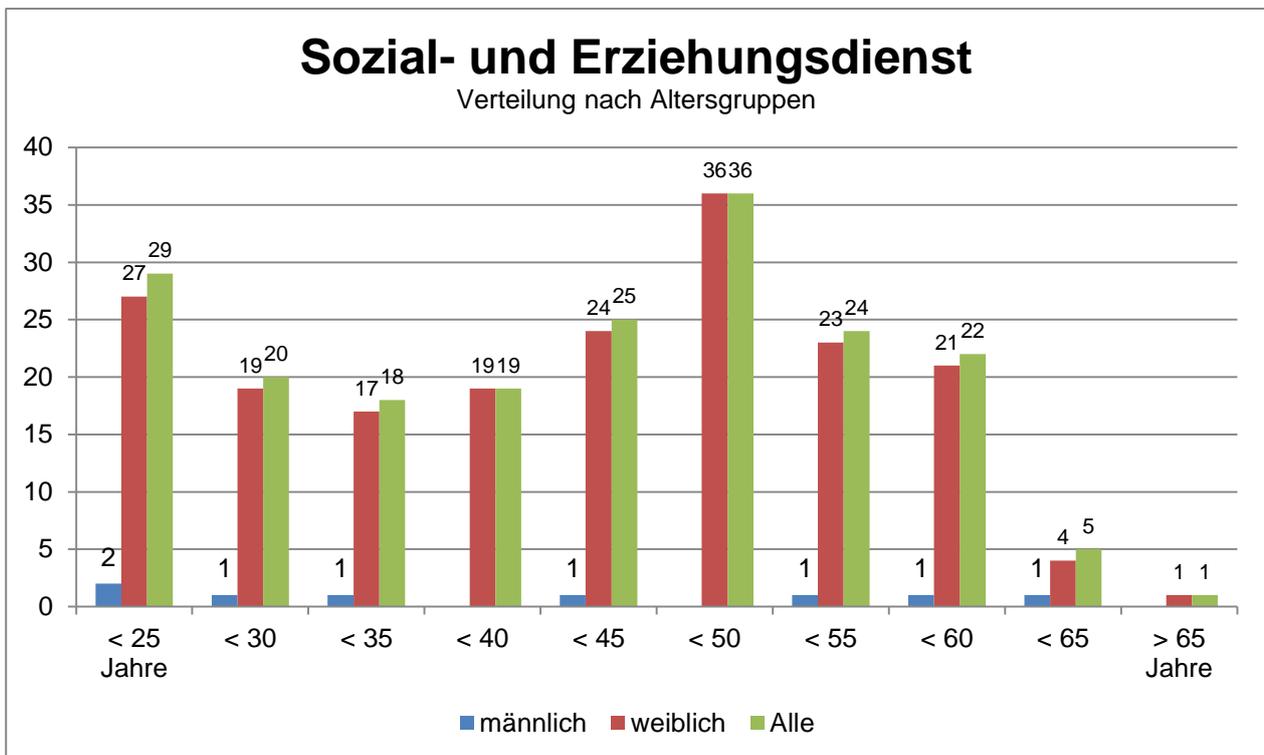


Abbildung 12 TVöD-SuE Verteilung nach Altersgruppen

Die Grafiken zur Altersstruktur verdeutlichen, dass in den nächsten 10 Jahren 11 Führungskräfte altershalber ausscheiden werden.

159 Beschäftigte und Beamte aller Bereiche werden in den nächsten 10 Jahren die Stadt wegen Pensions- bzw. Rentenbezug verlassen.

300 Beschäftigte und Beamte sind über 50 Jahre alt.

Lediglich im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist die Altersstruktur ausgeglichen.

# Ausbildung

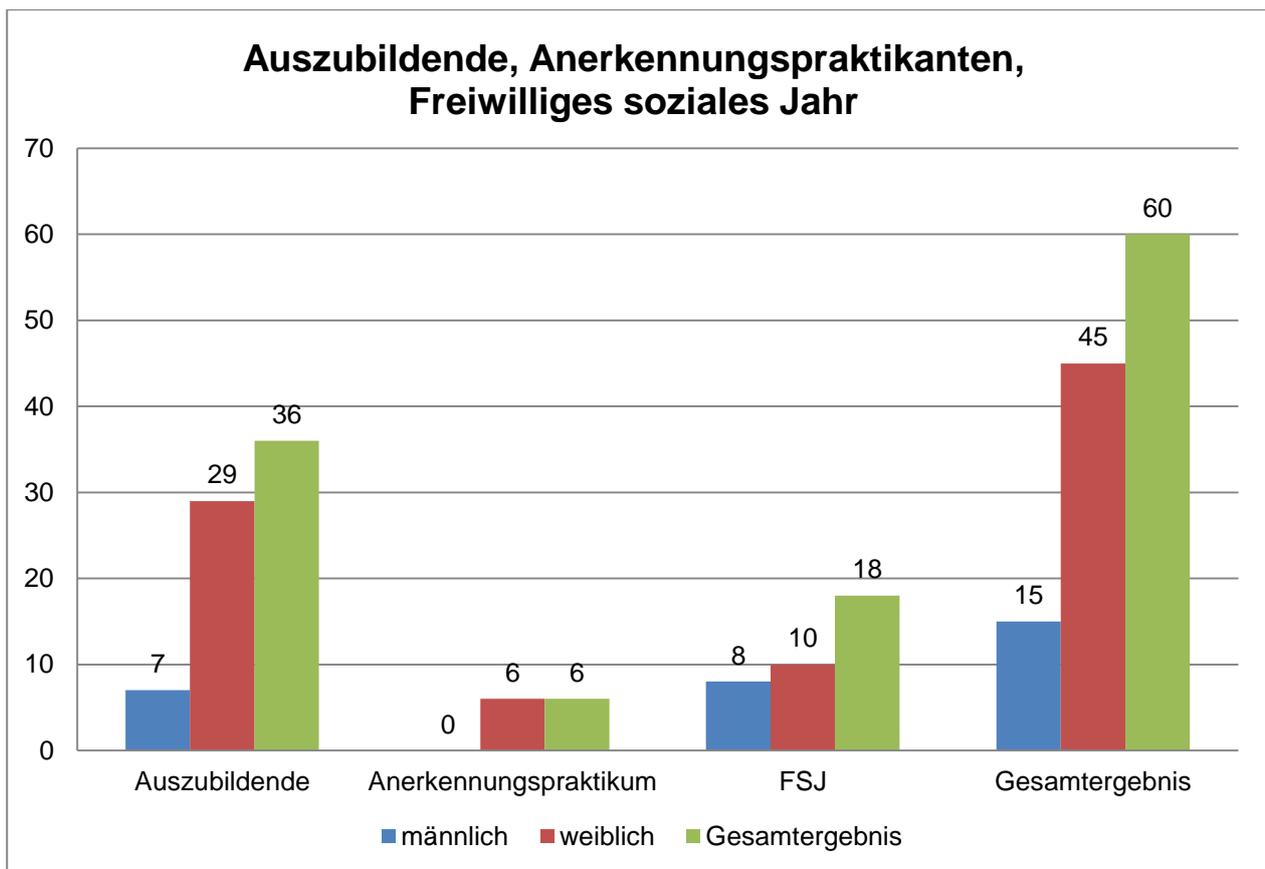


Abbildung 13 Ausbildung

75 % der Auszubildenden und Praktikanten sind weiblich.  
25 % der Auszubildenden und Praktikanten sind männlich

Die Stadt Leonberg bietet in allen Kinderbetreuungseinrichtungenteilweise mehrere Stellen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) an. Diese Stellen insgesamt 18 Stellen dienen den jungen Menschen als Berufsorientierung und helfen Nachwuchskräfte für den Erziehungsbereich zu gewinnen.

Folgende Berufe werden bei der Stadt ausgebildet:

- Gehobener Verwaltungsdienst Public Management Bachelor of Arts
- Verwaltungsfachangestellte/r
- Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek
- Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
- Informatikkaufleute
- Fachkräfte für Abwassertechnik
- Praxisintegrierte Ausbildung zur/m Erzieher/in
- Anerkennungspraktikum als Erzieher/in
- Anpassungslehrgänge zur Anerkennung von im Ausland absolvierten pädagogischen Ausbildungen

Angesichts der dargestellten Altersstruktur der Beschäftigten und den großen Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung zeigt sich deutlich, dass der Ausbildung ein hoher Stellenwert zukommt.

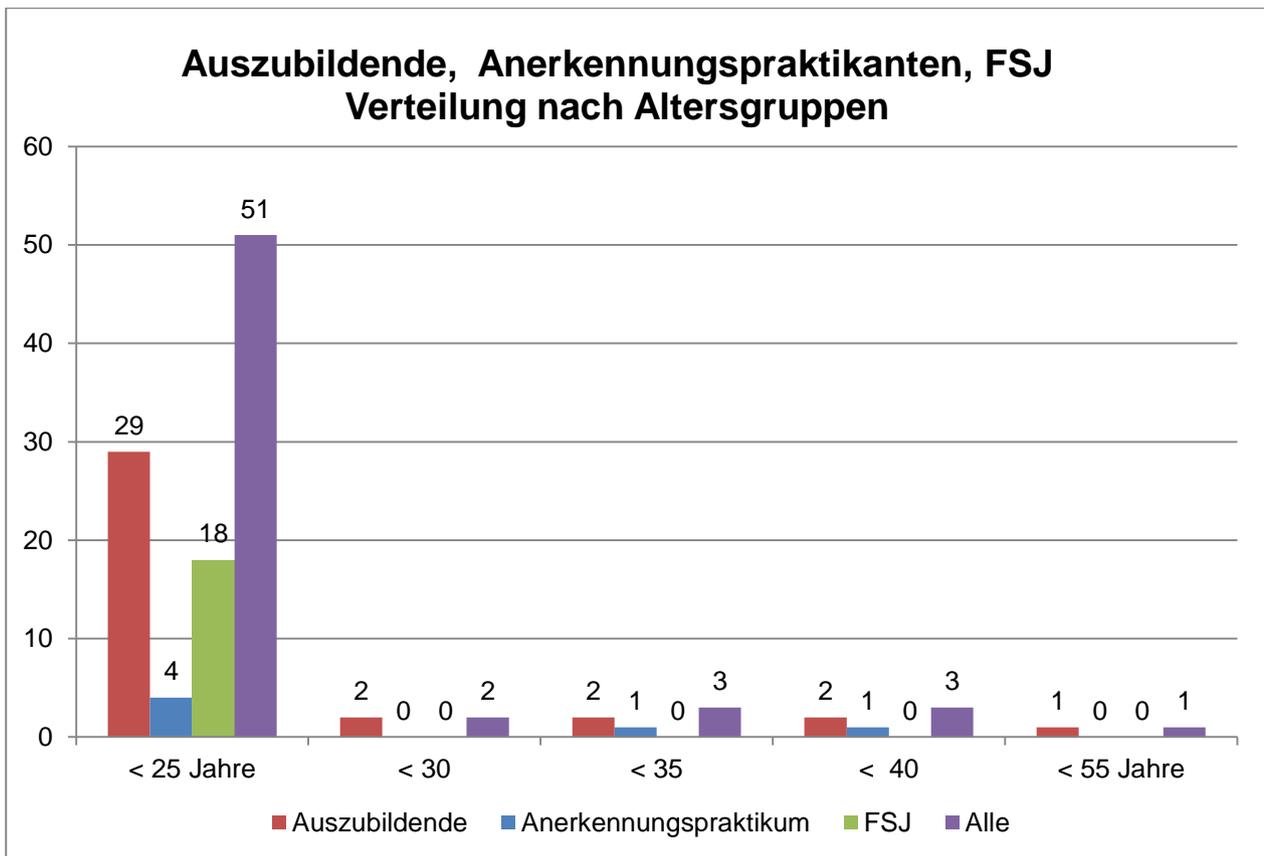


Abbildung 14 Ausbildung Verteilung nach Altersgruppen

# Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

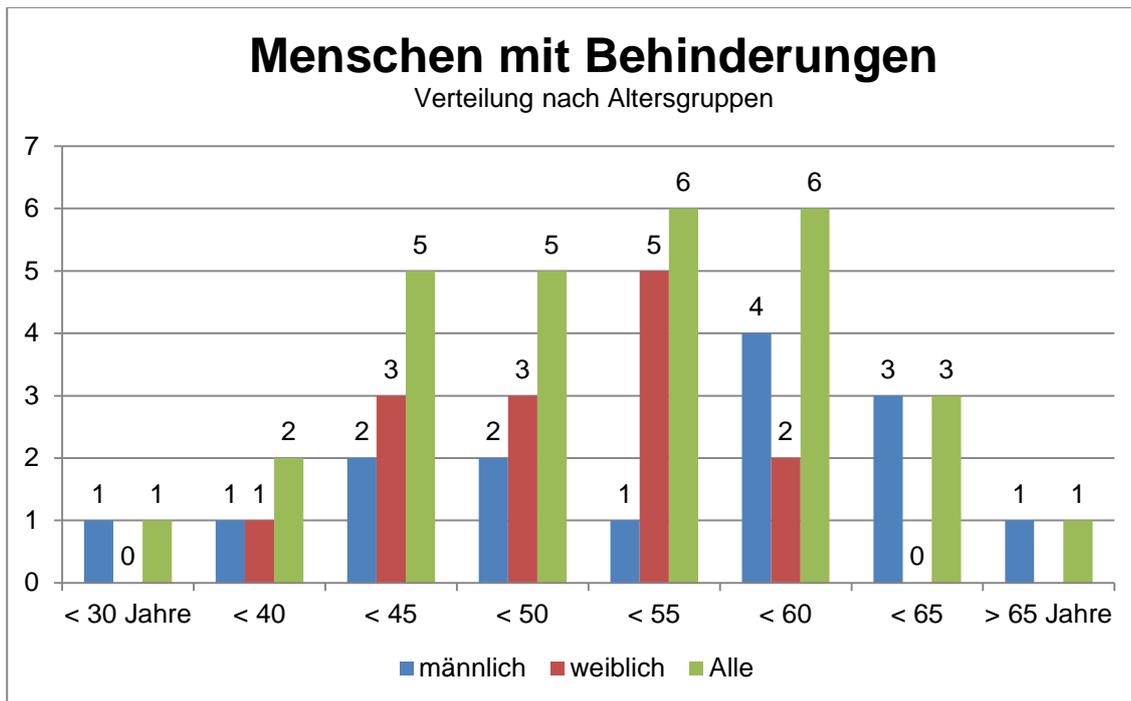


Abbildung 15 Menschen mit Behinderungen Verteilung nach Altersgruppen

Die Stadt Leonberg beschäftigt derzeit 29 schwerbehinderte Menschen.

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, 5 % schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Je nach Schwere der Behinderung zählen Bedienstete bis zu dreifach. Bei der Berechnung zählen Eigenbetriebe und Verwaltung zusammen.

Die Stadt Leonberg meldet grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen der Arbeitsagentur, die dann auch schwerbehinderte Personen zur Bewerbung auffordert. Schwerbehinderte werden, wenn sie die Anforderungen einigermaßen erfüllen, grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte auch bevorzugt eingestellt.

Im Berichtsjahr betrug die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung 5,05 % nach der amtlichen Berechnung. Eine Schwerbehindertenabgabe war nicht zu entrichten.

Von insgesamt 890 Bewerbungen im Jahr 2015 (ohne Ausbildung und Praktika) waren 33 Bewerbungen (3,7 %) von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung: 23 davon von Frauen, 10 von Männern.

Im Bereich Ausbildung waren von 248 Bewerbungen 2 (0,8 %) von jungen Frauen mit anerkannter Schwerbehinderung.

# Umsetzung der Chancengleichheit

Im Februar 2016 wurde das Gesetz zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg erlassen. Zur Sicherung der Chancengleichheit wurden vom Gesetzgeber seit dem Jahr 2000 mehrere gesetzliche Regelungen getroffen, aus denen sich Rechtsansprüche der Beschäftigten ergeben:

- Im Jahr 2000 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft, das Teilzeitarbeit fördert und die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge begrenzt und definiert. In Teilzeit und befristet Beschäftigte werden gesetzlich vor Diskriminierung geschützt.
- 2005 trat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft. Er regelt in § 11 besondere Teilzeitanforderungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.
- 2006 trat das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) in Kraft, das Chancengleichheit und das Recht auf gleichen Zugang zu Lebenschancen regelt.
- 2006 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Kraft, das 2015 nochmals deutliche Verbesserungen für Mütter und Väter enthält.
- Im Februar 2016 trat das Gesetz zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg in Kraft.

Diese gesetzlichen Vorgaben entsprechen den Zielsetzungen des Frauenförderplanes der Stadt Leonberg aus dem Jahr 1997, der heute Chancengleichheitsplan heißen müsste. Die Wahrung der Chancengleichheit ist in Leonberg laufende Aufgabe der Vorgesetzten sowie der Personalverwaltung.

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung im Berichtsjahr 2015 beträgt 71 %. Im Vergleichsjahr 2012 betrug der Frauenanteil noch 67 %.

Auch im Bereich der Führung stieg der Frauenanteil auf 41 % im Berichtsjahr 2015 von 37 % im Vergleichsjahr 2012.

Es ist bereits bekannt, dass zwei Führungsstellen künftig nicht mehr von Männern sondern von Frauen besetzt sein werden. Die Nachfolgeregelung ist bereits getroffen, sie wird jedoch erst im Laufe des Jahres 2016 umgesetzt werden.

Drei weibliche Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.

Nachfolgende Darstellung zeigt die geschlechterbezogene Verteilung der Beamten- und Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Leonberg.

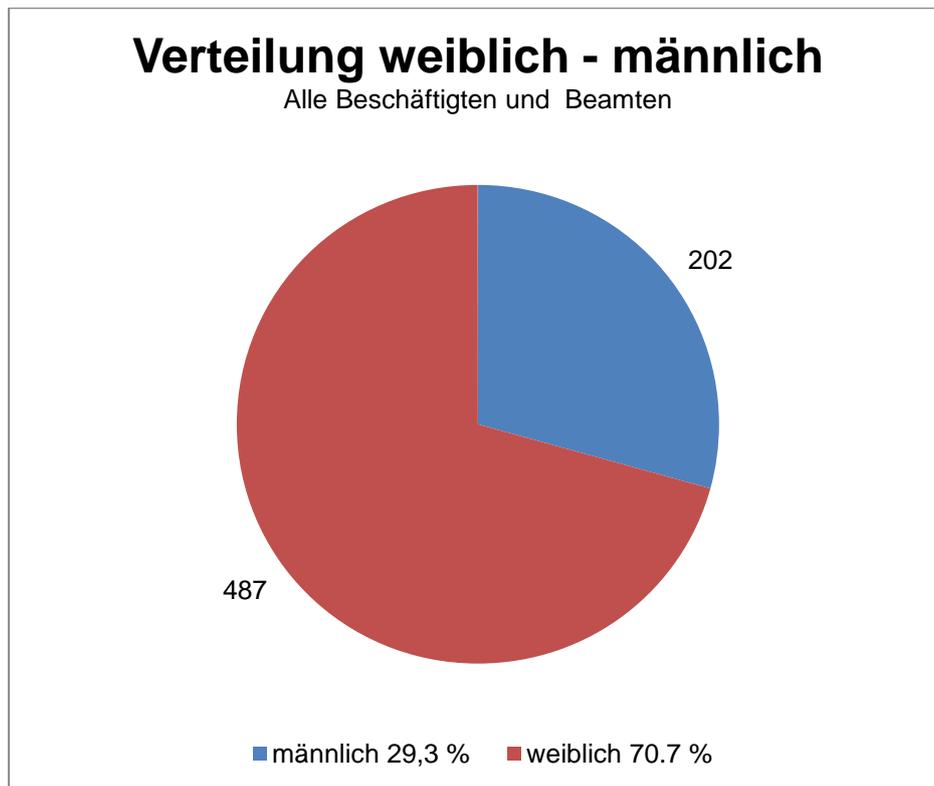


Abbildung 16 Verteilung weiblich - männlich alle Beschäftigten und Beamten

Ziel der Chancengleichheit ist es auch, den Anteil von Männern in überwiegend von Frauen ausgeübten Aufgabengebieten zu steigern und auch Männern die Gelegenheit zur familienbedingten Reduzierung der Arbeitszeit zu bieten.

Bei Stellenbesetzungsverfahren wird auch hierauf das Augenmerk gerichtet. Entsprechende männliche Bewerbungen sind jedoch sowohl im Erzieherbereich als auch bei den im mittleren Dienst angesiedelten Verwaltungsstellen sehr selten vorhanden. Auch im gehobenen Dienst nimmt die Zahl der Bewerbungen von Männern ab. Bei allen Verwaltungsbereufen und bei den Ausbildungsstellen steigt die Zahl der Bewerbungen von Frauen. Selbst im Bereich der Ingenieure der verschiedenen Fachrichtungen stieg in den letzten Jahren der Frauenanteil im Berichtszeitraum deutlich.

Da im Bereich der Kinderbetreuung (TVöD SuE) ganz überwiegend Frauen arbeiten und dieser Bereich als einziger personell ausgebaut wird, ist zu erwarten, dass sich dieser Trend weiterhin verstärken wird.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, ist es der Stadt Leonberg als Arbeitgeberin seit Jahren ein großes Anliegen, dass bei Teilzeitarbeit möglichst flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart werden können. Die ab 1. September 2015 in Kraft getretene Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit trägt diesem Ziel Rechnung. Im Rahmen geltender Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge) und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange als Dienstleister wird ein möglichst flexibler Personaleinsatz ermöglicht.

Die frühzeitige Wiedereingliederung von Beurlaubten durch flexible Arbeitszeitmodelle ist ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit, dient jedoch auch als Präventivmaßnahme hinsichtlich der befürchteten Auswirkungen des demografischen Wandels. Gut ausgebildete Fachkräfte werden nach den verschiedensten Prognosen auch im öffentlichen Dienst bald fehlen.

Da immer weniger junge Männer bereit sind, Tätigkeiten in der Verwaltung zu übernehmen, ist es besonders wichtig, Frauen während der Zeit, in der familiäre Aufgaben übernommen werden, durch flexible Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsleben zu halten und ihr Wissen zu erhalten.

Konzeptionelle Wiedereinsteigerprogramme, wie sie größere Verwaltungen inzwischen erstellen, sind angesichts der geringen Größe der Stadt Leonberg weder machbar noch effektiv.

Leonberg geht einen pragmatischen Weg: Die Personalsachbearbeiterinnen halten engen Kontakt zu den in Elternzeit oder Beurlaubung befindlichen Bediensteten, um deren Wiedereingliederung frühest möglich anzubahnen und auch die Planungssicherheit der Personaldeckung zu erhöhen. Sobald eine Stelle oder Stellenanteile in absehbarer Zeit zu besetzen sind, werden die in Frage kommenden Bediensteten persönlich kontaktiert. Wenn der Einsatzbereich feststeht, wird individuell nach Bedarf - meist durch Fortbildungen, zur Verfügungstellung von Fachliteratur oder Hospitationen - qualifiziert.

Beurlaubte werden auch für Vertretungen aushilfsweise eingesetzt. So bleibt der Kontakt zum Beruf bestehen und eine Rückkehr wird leichter möglich.

Die nachfolgenden Schaubilder zeigen, dass noch immer überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten. Auch hinsichtlich der Elternzeit nehmen die Männer trotz rechtlicher Möglichkeiten in aller Regel nur vier bis acht Wochen Elternzeit in Anspruch.

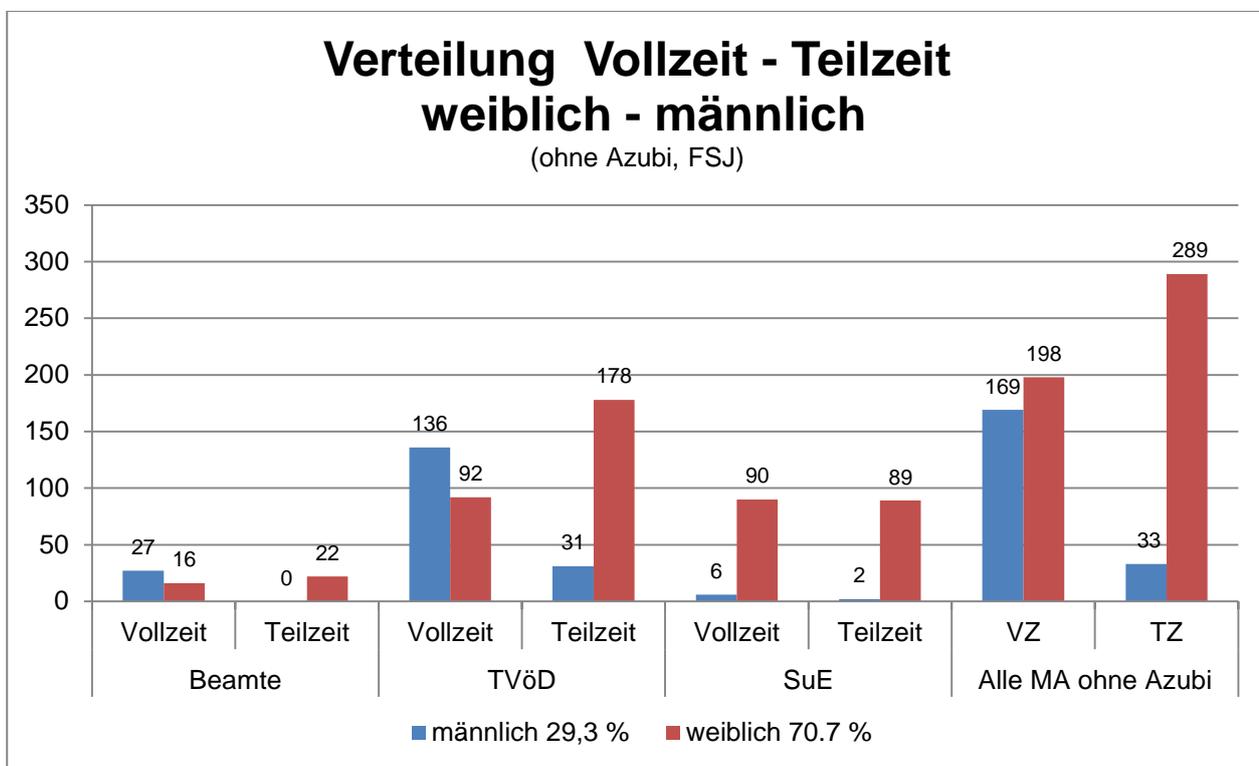


Abbildung 17 Verteilung Zeitmodelle weiblich - männlich

# Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahngruppen

Der folgenden Darstellung liegt die Aufteilung analog der beamtenrechtlichen Laufbahnen zugrunde:

Einfacher Dienst = Entgeltgruppe 1 bis 5  
im kommunalen Bereich im Beamtenverhältnis nicht vorhanden

Mittlerer Dienst = Entgeltgruppe 6 bis 9 mit 5 Erfahrungsstufen  
A 6 bis A 9 m. D.

Gehobener Dienst = Entgeltgruppe 9 mit 6 Erfahrungsstufen bis 12  
A 9 g. D. bis A 13 g. D.

Höherer Dienst = Entgeltgruppe 13 bis 15  
A 13 h. D. bis A 15

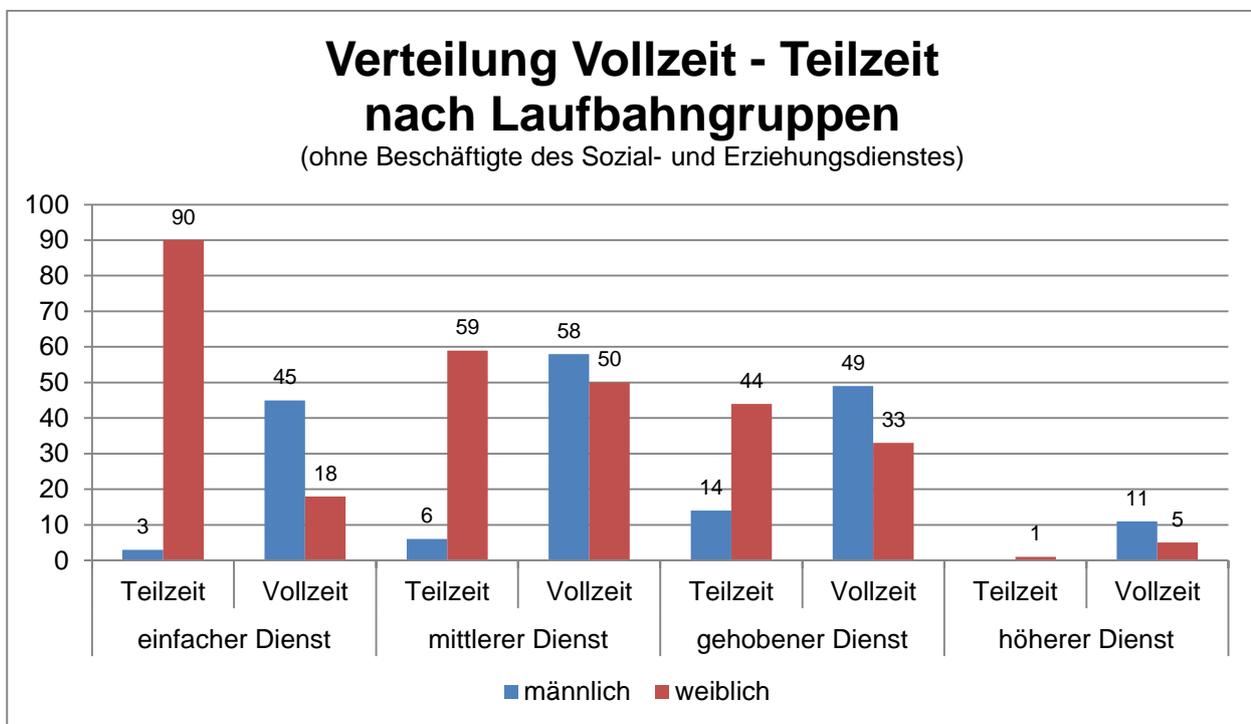


Abbildung 18 Verteilung Vollzeit/Teilzeit nach Laufbahngruppen

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind mit dieser Einteilung in Laufbahngruppen nicht vergleichbar, so dass auf eine grafische Darstellung verzichtet wurde.

# Altersverteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht

ohne Sozial- und Erziehungsdienst

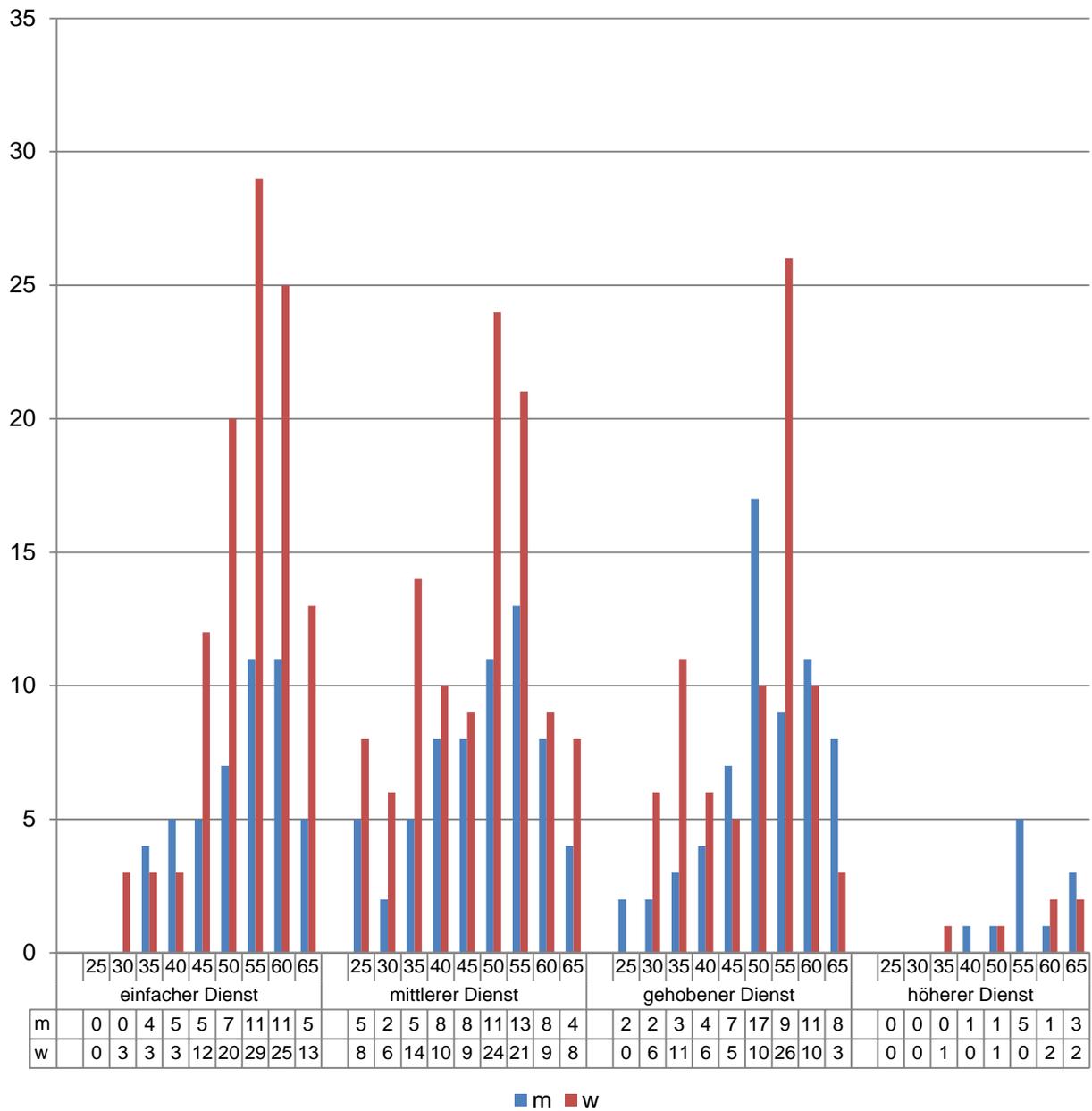


Abbildung 19 Altersverteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht ohne SuE

# Personalrat

Der Personalrat der Stadt Leonberg hat 11 ordentliche Mitglieder, davon sieben Frauen (63 %) und vier Männer (37 %). Seit der Reform des Landespersonalvertretungsrechtes hat der Personalrat Freistellungen von insgesamt 2 Vollzeitstellen, die auf 5 Personalratsmitglieder aufgeteilt sind. Diese freigestellten Personalräte und Rätinnen sind von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entbunden und widmen sich ausschließlich den Aufgaben der Personalvertretung.

Die Jugend – und Auszubildendenvertretung besteht aus drei Personen, zwei jungen Frauen und einem jungen Mann.

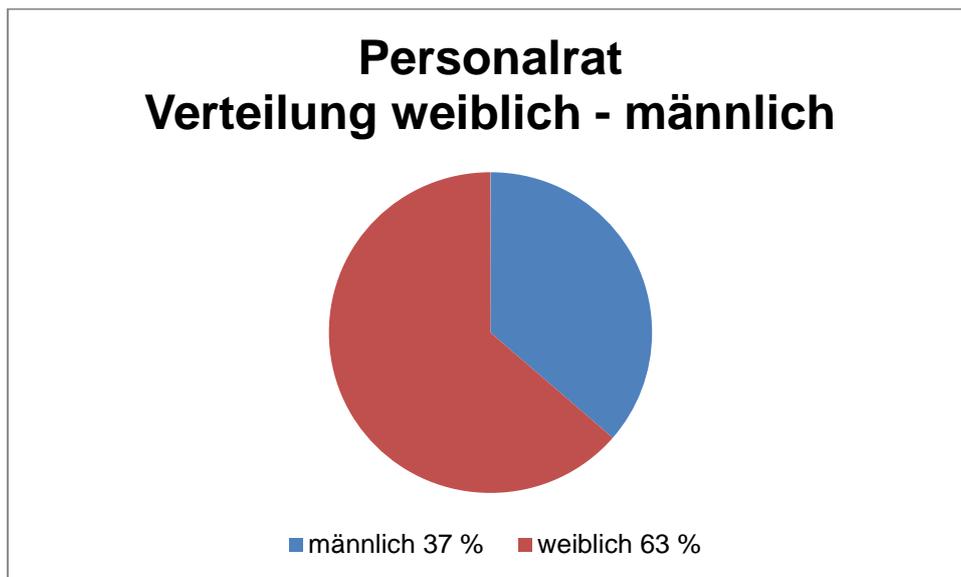


Abbildung 20 Personalrat Verteilung weiblich - männlich

# Personalverwaltung

## Personalfälle

Der vorliegende Personalbericht berücksichtigt zum Stichtag 31. Dezember 2015 die 689 aktiven Beschäftigungs- und Beamtenverhältnisse. 60 Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sind ebenfalls erwähnt.

Am Stichtag 31. Dezember 2015 wurden jedoch insgesamt 803 Personalfälle von den Mitarbeiterinnen der Personalabteilung bearbeitet, denn es bestanden auch 25 kurzzeitige Aushilfsbeschäftigungsverhältnisse. Des Weiteren erfolgt die Bearbeitung der 29 Beschäftigungsverhältnisse der Eigenbetriebe.

Am Stichtag bestanden weitere 32 Beschäftigungs- und Beamtenverhältnisse, die jedoch aus verschiedenen Gründen ruhten:

- 18 Elternzeiten
- 7 volle Beurlaubungen zur Kindererziehung
- 4 Altersteilzeiten in der Freistellungsphase
- 3 befristete Erwerbsminderungsrenten

## Austritte und Eintritte

Im Jahr 2015 erfolgten 98 Austritte aus dem Dienst der Stadt. Davon waren 30 wegen Ende der Ausbildung bzw. des Praktikums, 14 wegen Rentenbezug und 3 wegen Tod des Beschäftigten.

Im gleichen Zeitraum erfolgten 134 Eintritte. Die Differenz der Ein- und Austritte spiegelt den Personalszuwachs durch Inbetriebnahme der neuen Kinderbetreuungseinrichtungen wieder.

Bei der Betrachtung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass hierin auch Auszubildende, Praktikanten und Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres enthalten sind.

## Stellenbesetzungsverfahren

Im Jahr 2015 erfolgten 81 Stellenausschreibungen mit 890 eingegangenen Bewerbungen.

634 Bewerbungen waren von Frauen, davon 23 von schwerbehinderten Bewerberinnen. 256 Bewerbungen waren von Männern, davon 10 mit Schwerbehinderung.

Im Jahr 2012 gab es 32 Ausschreibungen mit 637 Bewerbungen, 429 davon von Frauen, 208 von Männern. 5 Bewerberinnen und 9 Bewerber waren schwerbehindert.

Die Zunahme der Ausschreibungen resultiert zum einen aus dem Personalmehrbedarf in der Kinderbetreuung, aber auch aus der Tatsache, dass deutlich mehr Stellen zwei- bzw. dreimal ausgeschrieben werden mussten.

Im Verhältnis zur Zahl der Ausschreibungen stieg die Zahl der Bewerbungen deutlich weniger an.

Es erfolgten auch für 8 Ausbildungsberufe Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren. Diese Ausschreibungen sind bei den 81 genannten Verfahren noch nicht berücksichtigt.

Es gingen 248 Bewerbungen für diese Ausbildungsplätze ein - 193 Bewerberinnen und 55 Bewerber. 2 Bewerberinnen waren schwerbehindert.

Insgesamt stieg der Aufwand für Personalbeschaffung im Vergleichszeitraum außerordentlich an, denn die Bewerberlage für öffentliche Arbeitgeber - insbesondere im Ballungsraum – verschlechtert sich von Jahr zu Jahr spürbar.

Die Schwierigkeiten der Personalgewinnung sind kein Leonberger Problem sondern betreffen Kommunen allgemein. Der Städtetag hat daher im Auftrag einer großen Zahl von Kommunen eine breit angelegte Werbekampagne zu Personalgewinnung initiiert. Ziel dieses interkommunalen Personalmarketings ist es, Städte und Kommunen als attraktive Arbeitgeber darzustellen und die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes potentiellen Beschäftigten bekannt zu machen. Die Stadt Leonberg beteiligt sich an dieser interkommunalen Personalmarketing-Kampagne, die pro Kommune ca. 3000 Euro Kosten verursacht. Die Aktion hat bereits eine rege Resonanz in der Presse gefunden.

Städte und Kommunen können vielfältige und interessante Aufgaben bieten. Derzeit zeigt sich jedoch, dass Stellen besonders im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten, bei denen Fachkenntnisse und Hochschulabschlüsse gefordert werden nur noch sehr schwer zu besetzen sind. Das Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes ist gerade im Ballungsraum des wirtschaftsstarken Baden-Württembergs mit hohen Lebenshaltungskosten ein Hindernis bei der Personalgewinnung. Auch Führungspositionen sind immer schwieriger zu besetzen, da die finanziellen Anreize in keinem Verhältnis zur Verantwortung stehen. Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend in den nächsten Jahren weiter verstärken wird.

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Immer länger werdende Lebensarbeitszeiten aber auch die vielschichtigen und zunehmenden Anforderungen an die einzelnen Bediensteten durch Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen erfordern vorbeugende und gesundheitsfördernde Maßnahmen des Arbeitgebers. Auch wenn die Bediensteten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind, trägt der Dienstherr bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und Bedingungen eine besondere Verantwortung für die Gesundheit seiner Bediensteten. Angesichts der Schwierigkeiten Nachwuchskräfte zu gewinnen, wird es immer auch aus Arbeitgebersicht immer wichtiger, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange gesund am Arbeitsplatz sind. Hinzu kommt, dass längere Erkrankungen den betrieblichen Ablauf erheblich stören und die Kollegen belasten. Dies gilt es bestmöglich zu verhindern.

Präventive Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsvorsorge sollen dazu beitragen, dass Erkrankungen vermieden und das Gesundheitsbewusstsein der Bediensteten gestärkt werden. Hier besteht eine Kooperation mit der Leonberger Volkshochschule, um den Beschäftigten ein möglichst breit gefächertes Gesundheitsangebot bieten zu können.

Die Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitssicherheitsvorschriften trägt dazu bei, Unfälle und Erkrankungen zu verhindern. Die rechtlichen Vorgaben fordern immer mehr Einsatzzeiten von Betriebsärztin und Sicherheitsingenieur, um alle Anforderungen erfüllen zu können. Die im Auftrag der Stadt tätige Betriebsärztin, der Sicherheitsingenieur und mehrere ehrenamtliche Sicherheitsbeauftragte in den einzelnen Arbeitsbereichen sorgen dafür, dass Problemsituationen bereits im Vorfeld erkannt und Maßnahmen zur Arbeitserleichterung und Minimierung der Gefahren am Arbeitsplatz getroffen werden.

Es wird seit Jahren stark darauf geachtet, dass für alle Arbeitsbereiche im Handel verfügbare technische Hilfsmittel angeschafft und eingesetzt werden, um vorbeugend die Gesundheit der Bediensteten zu schützen. Die Ausstattung der Arbeitsplätze und des Arbeitsfelds wird sicher, ergonomisch und bedarfsgerecht gestaltet.

## **Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)**

Trotz Vorsorge können ernste Erkrankungen nicht immer verhindert werden. Auch die Stadt Leonberg hat sogenannte Langzeiterkrankungen zu verzeichnen. Dies sind physische oder psychische Erkrankungen, die bei Beschäftigten und Beamten innerhalb der letzten 12 Monate jeweils zu mehr als 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit führten.

Im Zeitraum vom 1.1.2015 bis 31.12.2015 waren 45 Bedienstete der Stadt Leonberg 42 oder mehr Kalendertage arbeitsunfähig. 21 Personen davon waren deutlich über 100 Tage nicht arbeitsfähig. Drei Beschäftigte der Stadtverwaltung beziehen derzeit eine befristete Erwerbsminderungsrente, während deren Bezug das Beschäftigungsverhältnis weiter besteht.

Die Gründe der Arbeitsunfähigkeit sind äußerst vielschichtig. Sie reichen von Unfallfolgen, Knochenbrüchen, Rücken- bzw. Skelettproblemen, Krebserkrankungen über psychische Erkrankungen bis zu Erkrankungen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft.

Seit 2008 hat die Stadt für diese Fälle eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vereinbart.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein in § 84 Abs. 2 SGB IX gesetzlich festgelegtes strukturiertes Vorgehen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit von längere Zeit erkrankten Bediensteten. Alle Arbeitgeber in der BRD sind verpflichtet, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, entsprechende Maßnahmen als Hilfestellung des Arbeitgebers anzubieten. Arbeitsunfähigkeit soll überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden, um den Arbeitsplatz der betroffenen Mitarbeiter/innen dauerhaft zu erhalten.

Es ist in jedem Fall individuell zu prüfen und entscheiden, welche Maßnahmen getroffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wieder herzustellen.

Die Stadt Leonberg führt nach längerer Erkrankung von Bediensteten in aller Regel eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess durch. Voraussetzung ist das Einverständnis der erkrankten Person. Während die Bediensteten noch arbeitsunfähig geschrieben sind und Krankengeld beziehen, wird stufenweise in Teilzeit auf Vorschlag der behandelnden Ärzte die Arbeit wieder aufgenommen.

Diese - auch unter dem Begriff "Hamburger Modell" bekannte - Maßnahme hat sich sehr gut bewährt, da die Dauer der vollen Abwesenheit am Arbeitsplatz abnahm. Die Bediensteten können insgesamt früher nach einer Erkrankung wieder stundenweise einen Teil ihrer Aufgaben erledigen ohne dem Druck eines vollen Arbeitstags nach längerer Abwesenheit sofort wieder ausgesetzt zu sein. Die Rückfallquote ist dadurch geringer. Die Kollegen, die die Vertretung übernehmen mussten, sind dadurch ebenfalls früher entlastet. Für den Arbeitgeber ist auch von Vorteil, dass die Kosten der Wiedereingliederung überwiegend von der Krankenkasse getragen werden.

In schwierigeren Wiedereingliederungsfällen werden in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin, ggf. dem Integrationsamt, der Personalvertretung und der Servicestelle der Sozialversicherungsträger, gemeinsam mit den erkrankten Bediensteten Lösungen gesucht, Erleichterungen zu schaffen und künftige Erkrankungen zu verhindern.

Veränderungen am Arbeitsplatz, wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische, Stehpulte, ergonomische Arbeitsmittel und Schreibtischstühle, sind Beispiele von häufig sehr wirkungsvollen Maßnahmen - insbesondere bei orthopädischen Erkrankungen. Hier tragen auch die Sozialversicherungsträger oder das Integrationsamt einen Teil der entstehenden Kosten.

Veränderungen der Arbeitszeit, längere Pausen oder auch Umsetzungen an andere Arbeitsplätze, die dem Leistungsvermögen der Bediensteten besser entsprechen, sind mögliche Maßnahmen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann nur durchgeführt werden, wenn die Betroffenen zustimmen.

Die Altersmischung in den Rathäusern stimmt schon lange nicht mehr: Jeder vierte Beschäftigte in den Kommunen im Land ist jenseits der 55. Junge Bewerber wandern oft in Richtung Industrie ab. Der Städtetag will dem Problem nun mit einer groß angelegten Kampagne beikommen.

VON ACHIM WÖRNER

STUTTGART. In den nächsten Wochen wird sie im Straßenbild vieler Kommunen im Land nicht zu übersehen sein: die dieser Tage gestartete Werbekampagne des Städtetags Baden-Württemberg. „Wir machen's öffentlich!“ lautet der Slogan, der fortan auf Großplakaten und Litfaßsäulen, mittels Flyern und Broschüren quer durch das Land auf eine Misere aufmerksam machen soll, die Städte und Gemeinden zunehmend belastet: die Überalterung in den Amtsstuben und die Not, qualifizierten Nachwuchs für frei gewordene Stellen zu finden. „Wir wollen deshalb unser Profil als Arbeitgeber schärfen“, sagt die stellvertretende Hauptgeschäftsführerin des Städtetags, Stefanie Hinz.

Beim Blick in die Stellenmärkte des „Staatsanzeigers“ oder auch der Tageszeitungen in Baden-Württemberg ist es jedenfalls nicht zu übersehen: Die Kommunen suchen händeringend Personal. Die ganz im Südwesten gelegene Stadt Emmendingen beispielsweise benötigt aktuell einen Architekten und einen Bauzeichner, Gomaringen im Landkreis Tübingen einen Flüchtlingsbeauftragten. Das Landratsamt Konstanz streckt die Fühler nach einem Gebäudemanager aus, und die Gemeinde Heddesheim im Rhein-Neckar-Kreis dient sich Diplomingenieuren, Fachrichtung Hochbau, als neuer Arbeitgeber an.

„Beim Geld können wir kaum mithalten. Aber wer einen sicheren Job und gute Karrierechancen will, der ist bei uns richtig.“

Stefanie Hinz  
Städtetag

Unabhängig von diesen konkreten Fällen weiß Stefanie Hinz um die große Mühe vieler Kommunen, freie Stellen adäquat besetzt zu bekommen. Vor allem in den Ballungsräumen sei der Wettbewerb mit der Industrie enorm – auch, weil die Privatwirtschaft in der Regel besser bezahlt und in puncto Familienfreundlichkeit kräftig aufgeholt hat. Speziell in Baden-Württemberg habe der öffentliche Dienst gegenüber Arbeitgebern

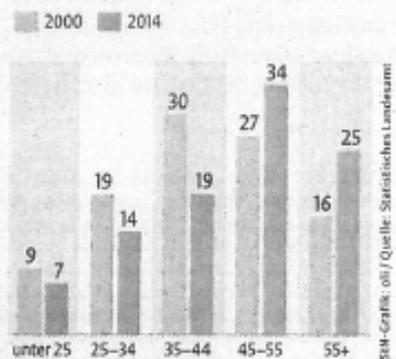
wie Daimler, Bosch oder Porsche häufig das Nachsehen, heißt es beim Städtetag, der als Spitzenverband 80 Städte und Gemeinden im Land vertritt.

Besonders groß ist die Not nach wie vor im Bereich der Erzieherinnen – dies bedingt nicht zuletzt durch das noch junge Recht auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind. Mangel herrscht auch noch immer bei der Betreuung von Flüchtlingen. Und in den technischen Berufen, bei Ingenieuren oder Bauingenieuren, haben die Kommunen ohnehin einen recht schweren Stand.

Doch die Probleme bei der Rekrutierung sind nur die eine Seite der Medaille. Die andere: In den Rathäusern stimmt die Altersmischung des Personals schon längst nicht mehr. Nach einer aktuellen Studie

## Jeder Vierte ist 55 plus

nach Altersgruppen, Anteile in Prozent



des Statistischen Landesamtes ist ein Viertel der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf kommunaler Ebene 55 Jahre alt oder älter – viele davon scheiden in den nächsten Jahren aus ihren Ämtern und hinterlassen schmerzhaft Lücken. Im Zeitvergleich wird die dramatische Entwicklung noch deutlicher: 2014 waren fast 20 000 Mitarbeiter bei den Städten und Gemeinden mindestens 60 Jahre alt – das sind doppelt so viele wie noch zur Jahrtausendwende.

### Gewerkschaften beklagen, dass die Bezahlung nicht mehr wettbewerbsfähig ist

Für den Macher der Expertise und Referenten im Statistischen Landesamt, Lars Tanzmann, steht fest, dass die Neubesetzungen die Kommunen vor sehr große Herausforderungen stellen. Denn die Zahl der Auszubildenden hat sich im gleichen Zeitraum kaum erhöht und bewegt sich im Moment bei rund 9000. Die Folge: Die Kommunen drohen personell förmlich auszubluten.

Dabei sind die Städte und Gemeinden neben dem Land selbst der größte Arbeitgeber in Baden-Württemberg mit insgesamt 221 000 Mitarbeitern, davon gut 28 000 Beamten. Mit der langfristig angelegten Kampagne „Wir machen's öffentlich!“ ist nun der Versuch verbunden, beim Wettbewerb um kluge Köpfe Boden gutzumachen – ein schwieriges Projekt, wie den Verantwortlichen durchaus bewusst ist. „Beim Geld können wir kaum mithalten“, so die Botschaft von Stefanie Hinz, „wer aber einen sicheren Arbeitsplatz und gute Karrierechancen haben will, der ist bei uns richtig.“

Bei den Gewerkschaften kommt die Werbemaßnahme übrigens nicht sonderlich gut an. Es sei zwar gut, dass der Personalmangel erkannt worden sei, sagt Andreas Henke, der Pressesprecher des Verdi-Landesbezirks. Das ändere aber nichts am größten Problem, den Gehältern: „Die Bezahlung“, befindet Henke, „ist nicht mehr wettbewerbsfähig.“

Die Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg gehen beim Kampf um kluge Köpfe in die Offensive. Animation: Städtetag

