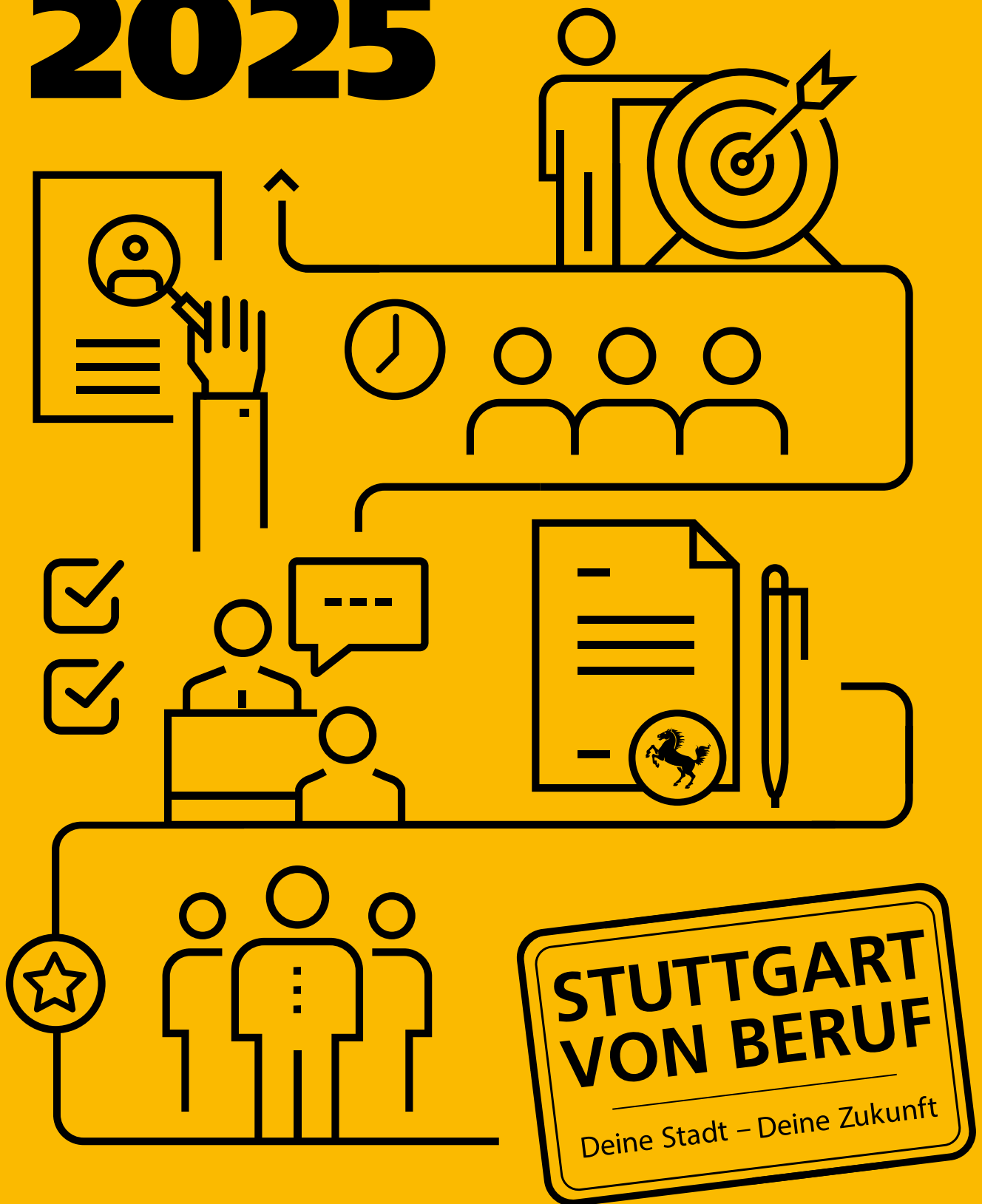


PERSONALBERICHT 2025





Personalbericht 2025 der Stadtverwaltung Stuttgart

**Herausgegeben vom Haupt- und Personalamt
der Landeshauptstadt Stuttgart**

Amtsleiter: Bernd Reichert

Gesamtredaktion: 10-5 HR Innovation Melanie Rein

Kennzahlen: 10-5.15.1 Christina Fischer

Grafikdesign: 10-5.16.1 Marina Struve

Bezugsadresse: Landeshauptstadt Stuttgart
Haupt- und Personalamt
Rathauspassage 2
70173 Stuttgart

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

Stuttgart, im August 2025



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart für das Jahr 2025 vorlegen zu können. Das vorliegende Werk ist die nunmehr fünfzehnte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Sie finden neben den statistischen Auswertungen im Personalbericht auch umfangreiche Informationen zu den aktuellen Entwicklungen im städtischen Personalmanagement.



Im Mittelpunkt der Bemühungen der Stadtverwaltung im Personalwesen standen im Jahr 2024 die Etablierung der Landeshauptstadt Stuttgart als attraktive und moderne Arbeitgeberin sowie die weitere Umsetzung der digitalen Anbindung aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

Um die Sichtbarkeit der Landeshauptstadt Stuttgart als moderne und nahbare Arbeitgeberin zu steigern, wurde die Präsenz der Stadtverwaltung in den sozialen Medien weiter ausgebaut. Großer Beliebtheit erfreute sich in diesem Zusammenhang die von der Stadtverwaltung im Jahr 2024 entwickelte Karrierevideo-Reihe. In den insgesamt acht Videos geben Mitarbeitende der Stadtverwaltung spannende Einblicke in ihren Arbeitsalltag, berichten von den attraktiven Benefits der Stadtverwaltung (u. a. flexible Arbeitszeiten, Dienstradleasing), teilen ihre Motivation und zeigen, wie vielfältig die Berufsmöglichkeiten und die Menschen hinter „Stuttgart von Beruf“ sind.

Einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung und -bindung leistet darüber hinaus die im letzten Jahr begonnene Ausstattung aller Auszubildenden und Studierenden der Stadtverwaltung mit einem Notebook. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass alle Auszubildenden und Studierenden die Vorteile der Digitalisierung in vollem Umfang nutzen können.

Ein besonderer Meilenstein in der digitalen Transformation des Personalmanagements war die Freischaltung aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung – unabhängig davon, ob sie einen PC-Arbeitsplatz haben oder nicht – auf die digitale Lernplattform „DiCa“. Hierdurch wurde das Ziel, allen Mitarbeitenden einen digitalen Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, erreicht und der Grundstein für eine nachhaltige Personalentwicklung in der digitalen Ära gelegt.

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

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

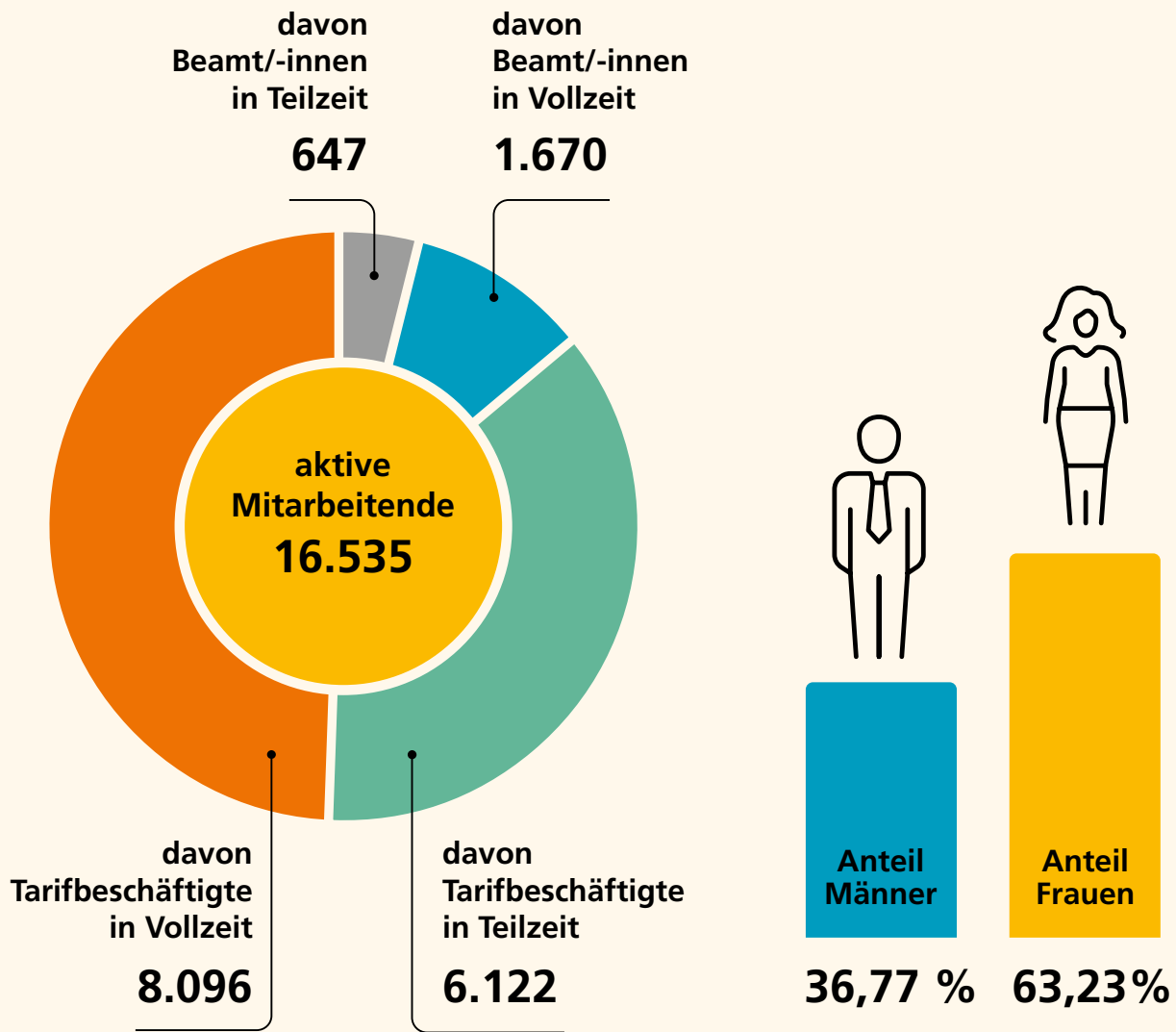
INHALT

<i>Statistik 2024 auf einen Blick</i>	<i>06</i>
Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts	07
Die Personalstrategie „workSTUgether“ als Basis für das stadtweite Personalmanagement	08
<i>Personalstruktur</i>	<i>09</i>
Personalbestand	10
Zahl der Mitarbeitenden	10
Zahl der aktiven Mitarbeitenden nach Amt/Eigenbetrieb	11
Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen	12
Zahl der Vollkraftwerte nach Amt/Eigenbetrieb	13
Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
Frauenquote	15
Frauenquote nach Amt/Eigenbetrieb	16
Zahl der befristet Beschäftigten	18
Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb	19
Befristungen nach Grund	20
Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	21
Altersstruktur, demografische Entwicklung und Fluktuation	22
Altersstruktur der Stadtverwaltung	22
Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten	23
Alter beim Wechsel in Rente bzw. Pension in der Verwaltung	24
Durchschnittsalter beim Eintritt in die Rente/Pension	24
Zukünftige altersbedingte Fluktuation	25
Altersaustritte 2026 – 2031 nach Referaten	26
Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2026 – 2031 nach Referaten	27
Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung	28
Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)	29
Führung bei der Landeshauptstadt Stuttgart	31
Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung (Ämter und Eigenbetriebe)	31
Frauen in Führungspositionen nach Ämtern und Eigenbetrieben	32
Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen	34
Verteilung der Spitzenpositionen ab A 13 hD / EG 13	35
Teilzeitbeschäftigung bei der Landeshauptstadt Stuttgart	36
Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten	36
Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang	37
Teilzeitbeschäftigung nach Amt/Eigenbetrieb	38
Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen	39
Diversität bei der Landeshauptstadt	40
Vielfalt als Erfolgsfaktor	40
Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase	41
Beschäftigung nach Nationalität	42
Schwerbehindertenquote	44
<i>Personalgewinnung</i>	<i>45</i>
Innovationen in der Personalgewinnung der Landeshauptstadt Stuttgart im Jahr 2024	46
Social Media im Personalmarketing: mit innovativen Ansätzen zur attraktiven und modernen Arbeitgeberin	47
Job Insights – die Karrierevideo-Reihe	48
Quereinstieg	49
Vom Einzelhandel ins Bürgerbüro	50
Qualifizierung von Quereinsteigenden	50

<i>Personalbindung und Arbeitskultur</i>	51
Kostenfreies Deutschland-Jobticket: Mehr Mobilität für unsere Mitarbeitenden	52
Radleasing für Mitarbeitende: Ein Angebot, das begeistert	52
„Wohnen für Mitarbeitende“ – Ein Erfolgsprojekt mit Zukunft	53
Gemeinsamer Fonds	53
Essensversorgung	54
Corporate Benefits	54
Zahl der Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten	55
Goodwork@LHS 2.0	56
<i>Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung</i>	57
Ausbildung	58
Studiengänge, Ausbildungsberufe und sonstige Nachwuchskräfte	58
Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen	60
Bewerbungen und Einstellungen in den Ausbildungsberufen und Studiengängen	61
Bindung von Auszubildenden und Studierenden	61
BildungsCampus der Landeshauptstadt Stuttgart	64
Der Digitale Campus (DiCa) – Rollout	65
Web Based Trainings	65
Zentrale Personalentwicklung: kompetente Begleitung in allen Berufs- und Lebensphasen	66
<i>Entwicklung des Stellenplans und Personalaufwand</i>	73
Entwicklung des Stellenplans	74
Vorgriffsverfahren auf den Stellenplan 2026	74
Stellenbestand nach Ämtern	75
Stellenbestand Verwaltung	76
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe)	78
Differenz: Schaffungen abzgl. Streichungen (ohne Eigenbetriebe)	78
Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe)	79
Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen)	80
Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe)	80
Zusammensetzung der Stellen (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2026)	81
Unbesetzte Planstellen in den Ämtern	82
Personalaufwand	83
Personalaufwand der Ämter 2019 – 2024	83
Ein Jahr Stuttgart-Zulage	84
<i>Landeshauptstadt Stuttgart als gesunde Arbeitgeberin</i>	85
Entwicklung Krankenstand und Langzeiterkrankte	86
Handlungsfelder und Maßnahmenschwerpunkte 2024	86
Handlungsfeld: Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	87
Gefährdungsbeurteilung	87
Arbeitsunfälle	87
Handlungsfeld: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	88
Handlungsfeld: Betriebliche Sozialberatung (BSB)	89
Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb	91
Mitarbeitendenunterstützungsteam (MUT)	91
Handlungsfeld: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	92
Gesundheitsvorsorge	92
Gesundheitsmaßnahmen und -aktionen	93
Weiterbildungsangebote	95
Betriebssportprogramm „LHS bewegt sich!“	95
Glossar/Methodik	96

STATISTIK 2024

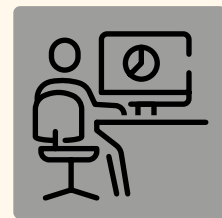
AUF EINEN BLICK



Fluktuationsquote
11,39 %



Durchschnittsalter
45,41 Jahre



Zahl der Tele-/
Heimarbeitsplätze
550

Zusammenfassende Hinweise des Haupt- und Personalamts

Der Personalbericht 2025 bietet Ihnen neben bewährten Statistiken und Kennzahlen auch einen weitgefassten 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:

Eine ganzheitliche und zielgruppengerichtete Personalmarketing und Recruiting-Strategie stellt einen wichtigen Erfolgsfaktor für die Stadtverwaltung dar. Die Landeshauptstadt Stuttgart hat sich deshalb im Jahr 2024 für innovative Ansätze im Bereich Social Media entschieden. Mit vielfältigen Karrierevideos und humorvollen Büromeme-Videos gelang es der Landeshauptstadt Stuttgart sich als attraktive und moderne Arbeitgeberin in den sozialen Medien zu präsentieren und ihre Arbeitgeberbekanntheit stetig zu steigern. Dass die Landeshauptstadt Stuttgart mit ihren Bemühungen die Zielgruppe überzeugt, zeigen die Zahlen: Die Anzahl der Followerinnen und Follower auf LinkedIn konnte im Vergleich zum Vorjahr um 47 % gesteigert werden, die der Abonnentinnen und Abonnenten des Stellennewsletters um 36 % und die der Bewerbungszahlen um fast 45 %!

Neben nicht-monetären Anreizen wie flexiblen Arbeitszeiten gehören finanzielle Anreize wie das kostenfreie Deutschland-Jobticket oder die Stuttgart-Zulage zu den wichtigsten Komponenten im Bereich der Personalerhaltung. Ab Juli 2024 konnten fast 15.000 Mitarbeitende der Stadt davon profitieren. Dafür wurde für das zweite Halbjahr ein Betrag von rd. 15,2 Mio EUR für die Mitarbeitenden der Stadt aufgewendet. Ein kostenintensives aber – vor dem Hintergrund der hohen Lebenshaltungskosten in der Region Stuttgart – wichtiges Instrument im Bereich der Personalgewinnung und –erhaltung.

Ein elementarer Erfolgsfaktor der Stadtverwaltung ist die kontinuierliche und bedarfsgerechte

Qualifizierung der Mitarbeitenden. Um sowohl aktuelle als auch zukünftige Anforderungen erfolgreich zu bewältigen, bietet die Landeshauptstadt ihren Mitarbeitenden durch vier zielgruppenspezifische Programme umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten und eine kompetente Begleitung in allen Berufs- und Lebensphasen. Neben klassischen Präsenzveranstaltungen können die Mitarbeitenden von einer Vielzahl an digitalen Formaten profitieren. Im Jahr 2024 beliefen sich die Teilnahmen am zentralen Programm des BildungsCampus auf beachtliche 12.198.

Als Arbeitgeberin legt die Stadtverwaltung einen hohen Stellenwert auf die Gesundheit. Im Jahr 2024 konnten die Teilnehmerzahlen am Betriebssportprogramm „LHS bewegt sich“ weiter gesteigert werden. Nahmen im Jahr 2023 noch 1.046 Mitarbeitende an Bewegungs- und Entspannungskursen teil, belief sich die Teilnehmerzahl im Jahr 2024 auf 1.466 Teilnehmende.

Für mehr Wohlbefinden und Zufriedenheit sorgen auch die vielfältigen Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsarten von denen Mitarbeitende der Landeshauptstadt profitieren können. Derzeit arbeiten 40,9 % der Mitarbeitenden in Teilzeit, davon haben circa 65 % einen Beschäftigungsumfang von 51 % oder mehr. Mit unserer grundsätzlich großen Offenheit für auch ganz unterschiedliche Teilzeitmodelle kommen wir den Bedürfnissen der Mitarbeiterschaft entgegen. Dies drückt sich auch in der hohen Teilzeitquote aus.

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



Bernd Reichert

Leiter des Haupt- und Personalamts

Die Personalstrategie „workSTUgether“ als Basis für das stadtweite Personalmanagement

Mit **workSTUgether** hat die Landeshauptstadt Stuttgart 2023 eine ganzheitliche, stadtweite Personalstrategie vorgestellt. Die bestehenden Strategien und strategischen Ansätze wurden aufeinander abgestimmt und weiterentwickelt. Die Strategie zielt mit einem Ergebnishorizont bis 2030 auf eine Sicherstellung der kommunalen Daseinsvorsorge und städtischen Aufgabenerledigung unter zunehmend volatilen Rahmenbedingungen ab. Ein herausforderndes Arbeitsmarktumfeld fand dabei ebenso Berücksichtigung, wie die Begrenztheit finanzieller Ressourcen sowie Nachhaltigkeitsaspekte im Sinne eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen, eines lebenslangen Lernens und der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Die Strategie ist so angelegt, dass sie laufend überprüft, angepasst und iterativ weiterentwickelt wird.



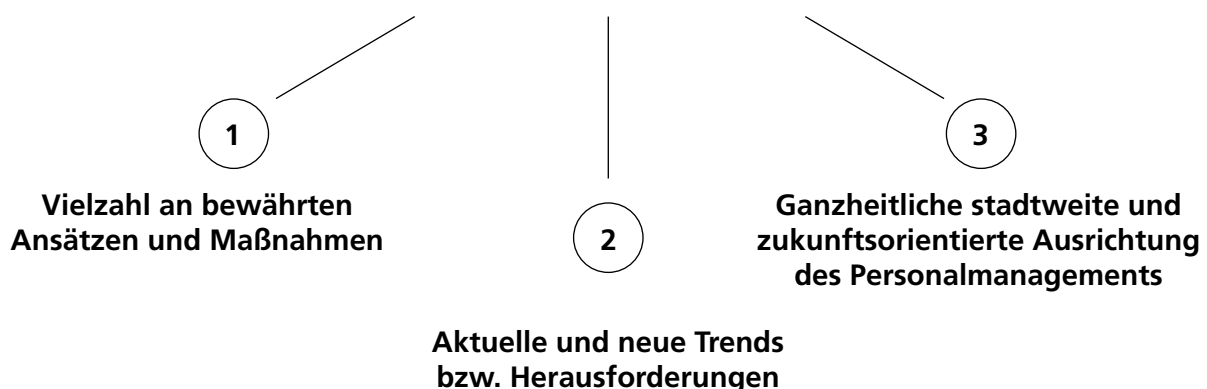
Aus acht strategischen Zielen leiten sich 17 Handlungsfelder ab, denen bestehende Maßnahmen zugeordnet wurden. Neue Maßnahmen ergänzen diese und erzeugen so ein stimmiges Gesamtkonzept, dass den Herausfor-

derungen des Personalmanagements der kommenden Jahre proaktiv begegnet. Zahlreiche wichtige neue Bausteine konnten in den vergangenen zwei Jahren erfolgreich umgesetzt werden, darunter z. B. die Stuttgart-Zulage für alle Tarifbeschäftigten, die Wohnungsangebote für Mitarbeitende, das kostenfreie Deutschland-Jobticket, die Einführung einer einheitlichen Dienstvereinbarung zur Regelung von Sabbaticals, das neue Mitarbeiterangebot „Corporate Benefits“ sowie die Einführung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms.

Geplant bzw. in der Durchführung sind derzeit unter anderem die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Einführung eines Wissensmanagementsystems, die Erstellung von einheitlichen On- und Offboardingkonzepten, der Ausbau von Quereinstieg sowie die Erarbeitung eines einheitlichen Gesundheitskonzepts.

Weitere Maßnahmen finden sich in den Rubriken Personalgewinnung, Personalbindung und Arbeitskultur sowie Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung.

workSTUgether



PERSONALSTRUKTUR

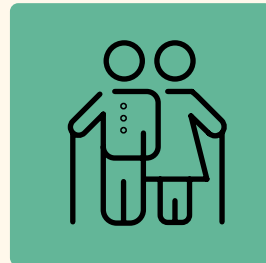


17.594

Mitarbeitende
(Personalbestand)

63,80 Jahre

**Altersdurchschnitt beim
Eintritt in Rente bzw.
Pension in der Verwaltung**



40,94 %

Teilzeitquote



112

Nationalitäten



53,83 %

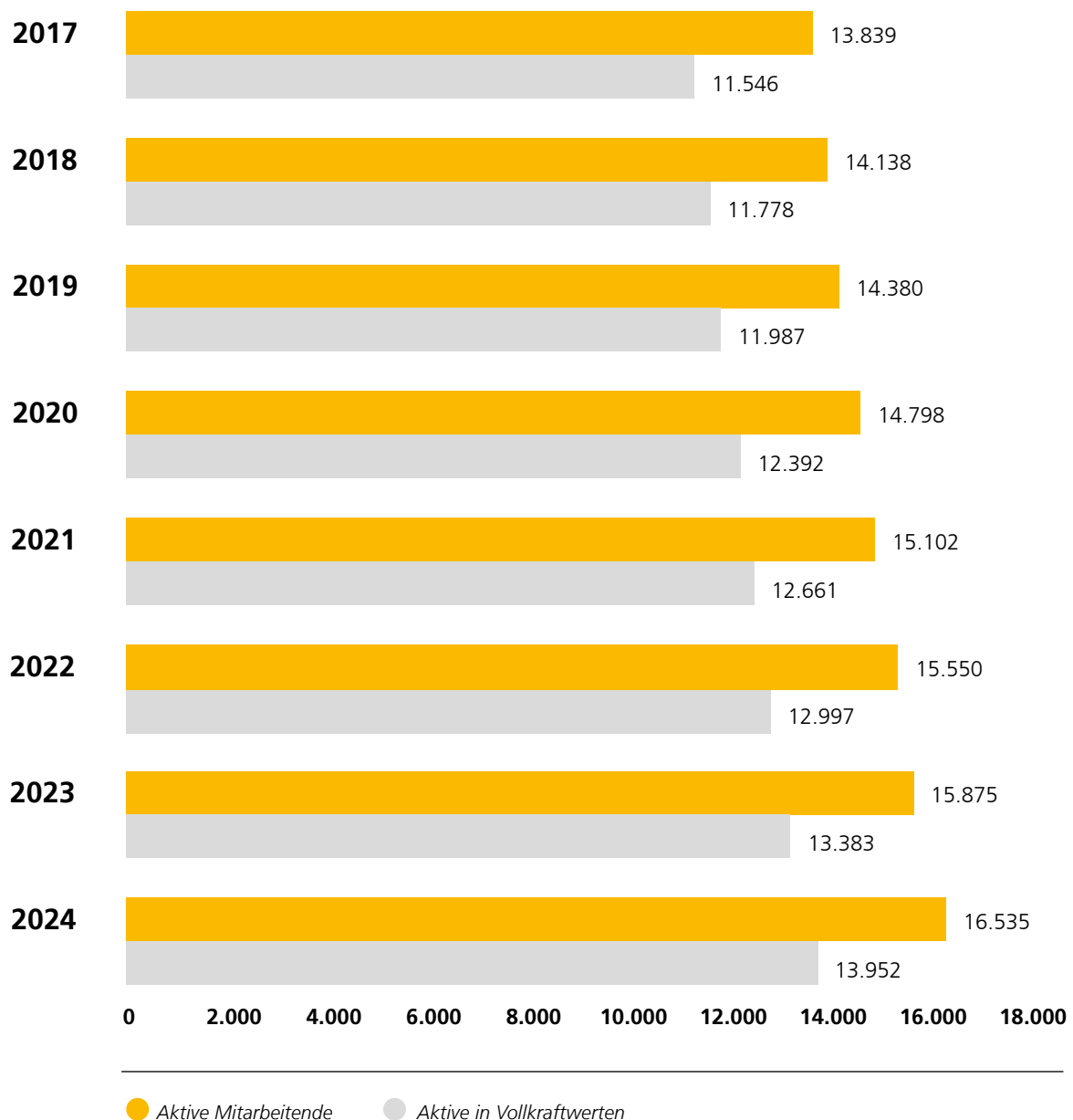
**Frauen in
Führungspositionen**

Personalbestand

Zahl der Mitarbeitenden

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mitarbeitende insgesamt	15.182	15.624	15.919	16.376	16.929	17.594
Aktive Mitarbeitende	14.380	14.798	15.102	15.550	15.875	16.535
davon Beamt/-innen	2.223	2.197	2.165	2.198	2.247	2.317
davon Beschäftigte	12.157	12.601	12.937	13.352	13.628	14.218
Aktive in Vollkraftwerten	11.987	12.392	12.661	12.997	13.383	13.952
Beurlaubte (Nicht-Aktive)	802	826	817	826	1.054*	1.059

* Sabbaticals und die Freizeitphase der ATZ werden seit 2023 bei der Anzahl der Beurlaubten berücksichtigt.



Zahl der aktiven Mitarbeitenden nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bürgermeisteramt	231	242	265	294	302	309
Gemeinderatsfraktionen	13	14	15	16	14	14
Haupt- und Personalamt	558	626	670	490	528	567
Statistisches Amt	39	52	46	49	42	50
Amt für Revision	41	50	50	50	52	55
Bezirksämter	234	233	233	253	280	292
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				245*	307	350
Stadtkämmerei	270	279	284	292	295	310
Liegenschaftsamt	164	171	173	170	187	198
Jobcenter	605	618	625	641	679	714
Rechtsamt	14	15	15	15	15	17
Amt für öffentliche Ordnung	1.026	1.042	1.038	1.042	1.039	1.068
Standesamt	32	30	32	42	38	43
Amt für Umweltschutz	162	180	182	199	204	215
Branddirektion	535	550	565	588	617	665
Schulverwaltungsamt	884	886	865	877	901	950
Kulturamt	738	739	729	761	757	795
Amt für Soziales und Teilhabe	467	490	500	512	572	595
Jugendamt	3.822	3.920	3.962	4.041	4.114	4.274
Amt für Sport und Bewegung	93	88	95	98	100	102
Gesundheitsamt	179	212	285	331	239	255
Amt für Stadtplanung und Wohnen	263	276	286	288	307	326
Stadtmessungsamt	196	199	198	204	193	201
Baurechtsamt	147	156	161	168	165	165
Hochbauamt	203	212	224	230	238	261
Tiefbauamt	503	516	527	539	549	540
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	504	500	523	496	511	533
Eigenbetrieb ELW	926	934	952	984	994	1.006
Eigenbetrieb SES	339	342	340	345	345	349
Eigenbetrieb AWS	877	913	939	957	943	948
Eigenbetrieb STB	315	313	323	333	348	368
Stadtverwaltung	14.380	14.798	15.102	15.305	15.875	16.535

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

Hinweis: Der Begriff „Aktive Mitarbeiter/-innen“ wird im Glossar erläutert.

Aktive Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen

Amt/Eigenbetrieb	Beamt/-innen	Tarifbeschäftigte	Summe
Bürgermeisteramt	37	272	309
Gemeinderatsfraktionen	0	14	14
Haupt- und Personalamt	144	423	567
Statistisches Amt	13	37	50
Amt für Revision	30	25	55
Bezirksämter	62	230	292
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	89	261	350
Stadtkämmerei	118	192	310
Liegenschaftsamt	35	163	198
Jobcenter	101	613	714
Rechtsamt	8	9	17
Amt für öffentliche Ordnung	349	719	1.068
Standesamt	11	32	43
Amt für Umweltschutz	57	158	215
Branddirektion	592	73	665
Schulverwaltungsamt	58	892	950
Kulturamt	20	775	795
Amt für Soziales und Teilhabe	127	468	595
Jugendamt	158	4.116	4.274
Amt für Sport und Bewegung	22	80	102
Gesundheitsamt	14	241	255
Amt für Stadtplanung und Wohnen	57	269	326
Stadtmessungsamt	37	164	201
Baurechtsamt	64	101	165
Hochbauamt	17	244	261
Tiefbauamt	55	485	540
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	23	510	533
Eigenbetrieb ELW	1	1.005	1.006
Eigenbetrieb SES	6	343	349
Eigenbetrieb AWS	9	939	948
Eigenbetrieb STB	3	365	368
Stadtverwaltung	2.317	14.218	16.535

Zahl der Vollkraftwerte nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bürgermeisteramt	199,97	209,67	227,27	253,48	261,99	264,54
Gemeinderatsfraktionen	10,09	10,59	11,74	11,15	10,84	11,10
Haupt- und Personalamt	489,76	550,77	591,03	423,75	456,21	493,81
Statistisches Amt	32,55	45,15	39,10	42,89	36,86	43,17
Amt für Revision	38,70	45,41	44,75	43,64	45,31	50,81
Bezirksämter	176,19	178,74	181,28	193,54	228,57	233,90
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				224,80	285,15	319,43
Stadtkämmerei	241,41	249,91	254,82	257,39	263,49	275,24
Liegenschaftsamt	143,72	153,21	153,26	150,17	163,06	174,94
Jobcenter	536,24	541,87	548,69	558,14	585,07	616,76
Rechtsamt	11,90	13,95	13,40	12,75	13,15	14,91
Amt für öffentliche Ordnung	919,07	933,70	922,41	922,03	925,80	952,26
Standesamt	29,40	27,70	28,95	36,53	32,51	38,34
Amt für Umweltschutz	139,87	157,76	158,24	175,86	179,69	189,32
Branddirektion	527,53	541,68	553,87	575,22	604,31	650,64
Schulverwaltungsamt	682,10	686,91	677,19	690,96	723,33	760,05
Kulturamt	507,30	512,51	509,11	527,25	527,39	548,46
Amt für Soziales und Teilhabe	382,59	401,68	411,44	430,43	485,95	511,35
Jugendamt	2.995,13	3.079,85	3.120,65	3.183,15	3.265,02	3.412,31
Amt für Sport und Bewegung	65,06	68,10	69,00	71,80	72,87	76,83
Gesundheitsamt	132,06	158,74	219,82	251,67	185,81	196,62
Amt für Stadtplanung und Wohnen	227,70	240,15	244,74	249,12	265,34	279,27
Stadtmessungsamt	166,48	173,18	174,12	180,58	172,44	178,77
Baurechtsamt	129,37	136,41	140,48	144,29	142,84	143,38
Hochbauamt	188,16	197,16	207,38	207,66	217,98	238,42
Tiefbauamt	458,54	477,93	485,11	488,55	506,32	498,34
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	472,60	466,43	484,90	458,74	480,54	498,61
Eigenbetrieb ELW	633,80	638,44	661,94	678,82	681,65	688,03
Eigenbetrieb SES	325,20	327,51	324,36	324,22	328,79	333,08
Eigenbetrieb AWS	858,10	894,98	920,38	933,24	927,32	934,00
Eigenbetrieb STB	266,44	272,33	281,68	295,49	308,15	325,39
Stadtverwaltung	11.987,02	12.392,42	12.661,12	12.997,31	13.383,75	13.952,07

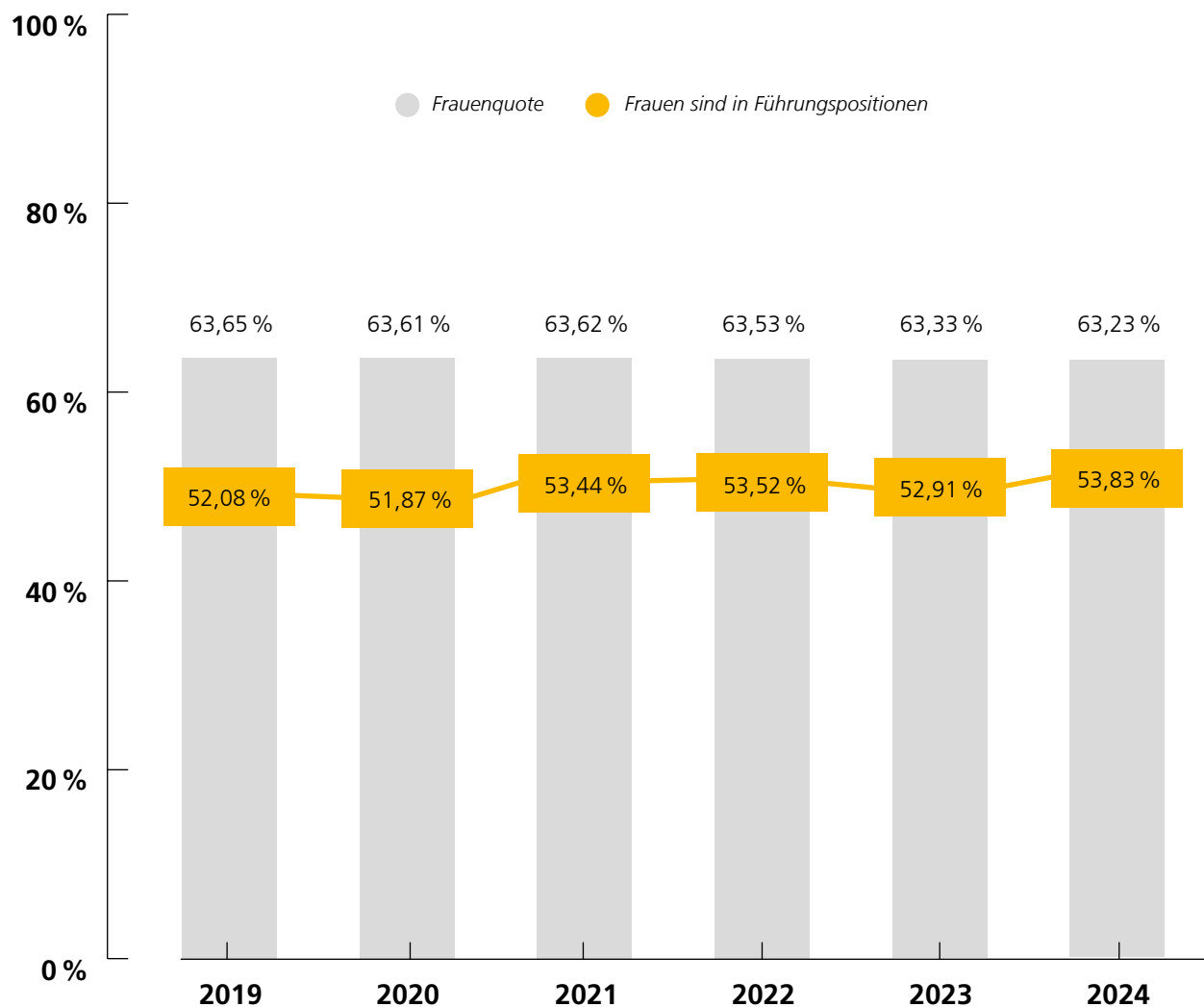
Hinweis: Der Begriff „Vollkraftwert“ wird im Glossar erläutert.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stadtverwaltung	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
	Beurlaubte					Mit- arbeitende	davon Beurlaubte	Anteil Beurlaubte
Bürgermeisteramt	10	9	10	12	18	326	17	5,21 %
Gemeinderatsfraktionen	1	1	1	0	2	15	1	6,67 %
Haupt- und Personalamt	33	39	35	30	31	605	38	6,28 %
Statistisches Amt	1	2	2	3	5	52	2	3,85 %
Amt für Revision	1	1	2	2	2	57	2	3,51 %
Bezirksämter	7	9	13	17	24	307	15	4,89 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				6	11	356	6	1,69 %
Stadtkämmerei	18	18	20	13	22	328	18	5,49 %
Liegenschaftsamt	12	12	13	18	23	217	19	8,76 %
Jobcenter	39	33	39	42	48	763	49	6,42 %
Rechtsamt	0	0	0	0	2	18	1	5,56 %
Amt für öffentliche Ordnung	55	60	56	54	68	1.137	69	6,07 %
Standesamt	6	5	4	1	1	45	2	4,44 %
Amt für Umweltschutz	7	10	10	10	11	225	10	4,44 %
Branddirektion	4	4	5	5	4	671	6	0,89 %
Schulverwaltungsamt	31	28	29	30	52	1.007	57	5,66 %
Kulturamt	38	39	46	42	58	849	54	6,36 %
Amt für Soziales und Teilhabe	37	32	35	44	51	639	44	6,89 %
Jugendamt	347	353	341	340	379	4.658	384	8,24 %
Amt für Sport und Bewegung	2	2	1	1	6	104	2	1,92 %
Gesundheitsamt	9	7	13	13	18	283	28	9,89 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	8	10	9	9	9	340	14	4,12 %
Stadtmessungsamt	2	5	5	2	7	211	10	4,74 %
Baurechtsamt	6	7	6	5	9	172	7	4,07 %
Hochbauamt	5	3	6	3	13	279	18	6,45 %
Tiefbauamt	10	12	16	15	23	567	27	4,76 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	13	14	10	14	26	558	25	4,48 %
Eigenbetrieb ELW	68	71	55	65	67	1.077	71	6,59 %
Eigenbetrieb SES	7	7	8	9	13	362	13	3,59 %
Eigenbetrieb AWS	15	20	17	14	33	981	33	3,36 %
Eigenbetrieb STB	10	11	9	7	18	385	17	4,42 %
Stadtverwaltung	802	824	816	826	1.054	17.594	1.059	6,02 %

Frauenquote

Amt/Eigenbetrieb	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frauenquote	63,65 %	63,61 %	63,62 %	63,53 %	63,33 %	63,23 %
Frauen in Führungspositionen	52,08 %	51,87 %	53,44 %	53,52 %	52,91 %	53,83 %



Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen der Landeshauptstadt Stuttgart von 2019 bis 2024.

Im Jahr 2024 ist die Frauenquote erneut leicht gesunken und belief sich zuletzt auf 63,23 %. Im gleichen Zeitraum stieg jedoch die Quote der Frauen in Führungspositionen von 52,91 % auf 53,83 % an. Insbesondere die Branddirektion und die Abfallwirtschaft Stuttgart weisen eine

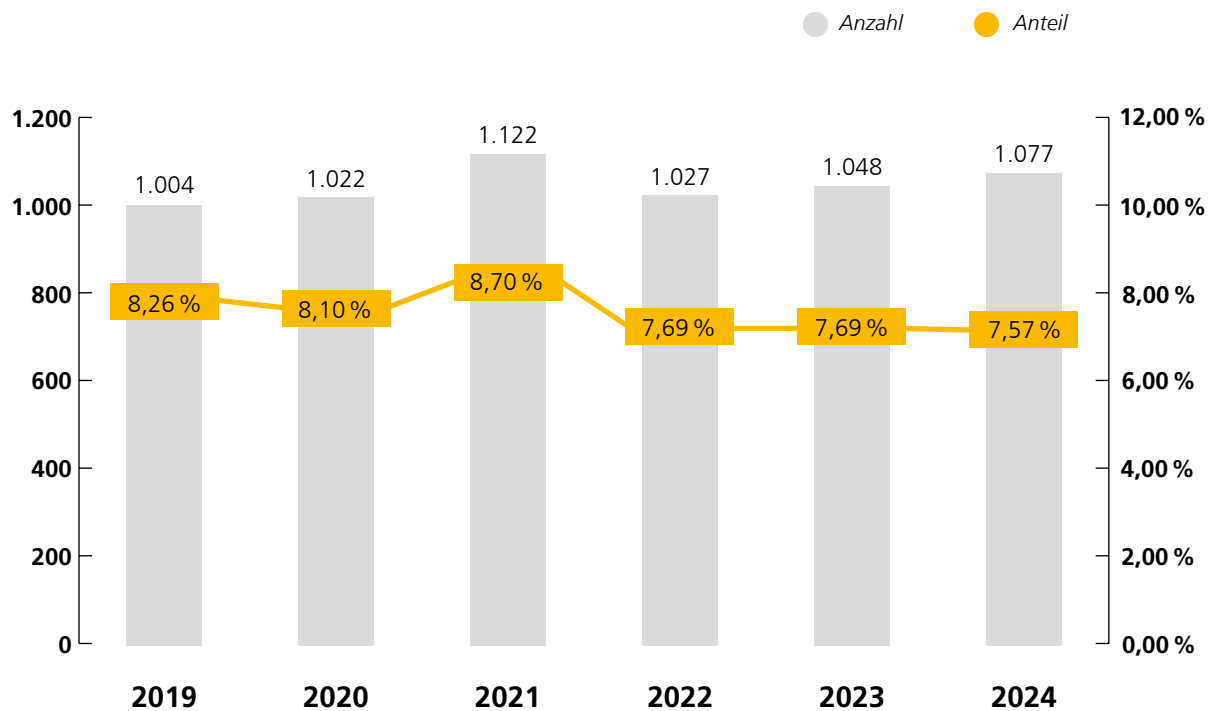
geringe Frauenquote auf. Der Fortschritt der Landeshauptstadt Stuttgart im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zeigt sich unter anderem auch am wachsenden Anteil der Frauen in Spitzenposition. Ihr Anteil stieg von 2019 auf 2024 um etwa 4 % auf fast 50 % an.

Frauenquote nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2019		2020	
	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos
Bürgermeisteramt	66,67 %	36,00 %	67,77 %	40,74 %
Gemeinderatsfraktionen	53,85 %		57,14 %	
Haupt- und Personalamt	59,32 %	41,67 %	58,79 %	43,40 %
Statistisches Amt	48,72 %	20,00 %	46,15 %	30,77 %
Amt für Revision	46,34 %	46,15 %	52,00 %	35,29 %
Bezirksämter	83,33 %	65,12 %	80,69 %	62,50 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				
Stadtkämmerei	71,85 %	47,83 %	70,97 %	51,35 %
Liegenschaftsamt	44,51 %	16,67 %	46,20 %	21,05 %
Jobcenter	73,06 %	60,53 %	73,30 %	62,22 %
Rechtsamt	71,43 %	50,00 %	73,33 %	75,00 %
Amt für öffentliche Ordnung	68,81 %	60,90 %	68,91 %	59,85 %
Standesamt	90,63 %	75,00 %	93,33 %	100,00 %
Amt für Umweltschutz	51,23 %	29,41 %	50,56 %	24,00 %
Branddirektion	5,61 %	4,44 %	6,36 %	5,00 %
Schulverwaltungsamt	67,76 %	50,00 %	67,38 %	57,89 %
Kulturamt	70,19 %	65,75 %	69,69 %	67,50 %
Amt für Soziales und Teilhabe	80,30 %	70,45 %	79,96 %	74,47 %
Jugendamt	89,17 %	82,77 %	89,31 %	82,51 %
Amt für Sport und Bewegung	38,71 %	33,33 %	40,91 %	40,00 %
Gesundheitsamt	88,83 %	70,00 %	84,43 %	58,33 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	65,78 %	39,39 %	62,68 %	40,00 %
Stadtmessungsamt	45,92 %	9,52 %	45,23 %	8,70 %
Baurechtsamt	51,70 %	14,29 %	53,85 %	12,50 %
Hochbauamt	39,41 %	33,33 %	40,09 %	40,91 %
Tiefbauamt	32,41 %	20,90 %	32,75 %	23,88 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	31,94 %	27,03 %	32,00 %	27,03 %
Eigenbetrieb ELW	76,24 %	69,23 %	76,12 %	66,07 %
Eigenbetrieb SES	17,70 %	5,13 %	19,30 %	7,69 %
Eigenbetrieb AWS	9,46 %	10,81 %	9,75 %	8,57 %
Eigenbetrieb STB	55,24 %	20,00 %	55,91 %	22,73 %
Stadtverwaltung	63,65 %	51,44 %	63,61 %	51,99 %

2021		2022		2023		2024	
gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos	gesamt	FüPos
67,10 %	40,00 %	68,00 %	46,40 %	67,88 %	51,52 %	66,02 %	46,67 %
60,00 %		69,00 %		78,57 %		71,43 %	
59,00 %	42,59 %	68,00 %	47,70 %	69,51 %	44,19 %	70,72 %	53,45 %
50,00 %	30,77 %	45,00 %	41,20 %	38,10 %	41,18 %	40,00 %	47,06 %
52,00 %	23,08 %	56,00 %	23,08 %	57,69 %	35,71 %	61,82 %	40,00 %
83,69 %	71,88 %	85,00 %	67,60 %	82,86 %	57,14 %	82,19 %	52,78 %
		37,00 %	37,90 %	40,39 %	36,96 %	41,71 %	36,17 %
73,24 %	61,36 %	73,24 %	51,40 %	72,20 %	56,76 %	74,52 %	62,16 %
52,60 %	36,84 %	52,00 %	36,84 %	52,94 %	42,11 %	52,02 %	35,29 %
73,88 %	66,67 %	73,00 %	58,20 %	72,75 %	58,33 %	72,83 %	56,90 %
80,00 %	66,67 %	80,00 %	100,00 %	80,00 %	100,00 %	82,35 %	100,00 %
69,00 %	60,00 %	68,00 %	58,60 %	67,37 %	59,09 %	67,04 %	61,76 %
93,75 %	100,00 %	93,00 %	100,00 %	92,11 %	100,00 %	90,70 %	100,00 %
50,55 %	28,00 %	50,00 %	30,80 %	49,51 %	32,00 %	49,77 %	41,67 %
6,37 %	4,76 %	7,00 %	4,90 %	6,97 %	4,55 %	7,97 %	3,85 %
66,36 %	57,89 %	66,36 %	59,50 %	64,26 %	59,38 %	64,42 %	60,00 %
69,82 %	67,53 %	69,00 %	68,80 %	68,96 %	71,95 %	69,94 %	70,93 %
79,16 %	71,43 %	78,00 %	72,30 %	79,20 %	71,43 %	90,42 %	68,85 %
89,19 %	84,25 %	89,19 %	83,30 %	88,38 %	82,40 %	87,88 %	82,25 %
42,11 %	40,00 %	41,00 %	36,40 %	38,00 %	23,08 %	33,33 %	26,67 %
80,70 %	46,15 %	80,00 %	52,60 %	84,94 %	60,87 %	84,31 %	60,87 %
63,99 %	38,17 %	66,00 %	45,20 %	65,47 %	45,16 %	65,64 %	47,22 %
45,96 %	19,23 %	47,00 %	17,40 %	46,11 %	17,39 %	45,27 %	13,04 %
55,28 %	13,33 %	57,00 %	12,50 %	59,39 %	21,05 %	59,39 %	23,53 %
39,91 %	46,43 %	42,00 %	39,30 %	42,86 %	32,14 %	42,15 %	34,48 %
31,80 %	25,35 %	31,80 %	26,20 %	32,42 %	26,56 %	32,22 %	27,69 %
32,89 %	30,00 %	32,00 %	27,30 %	33,46 %	29,55 %	34,33 %	30,77 %
75,71 %	66,13 %	75,71 %	69,00 %	75,86 %	67,86 %	75,65 %	69,23 %
18,53 %	9,52 %	20,00 %	9,80 %	20,29 %	12,82 %	20,34 %	13,51 %
10,02 %	9,38 %	10,02 %	11,10 %	9,33 %	11,54 %	8,65 %	4,76 %
56,35 %	29,63 %	56,35 %	22,20 %	54,31 %	23,08 %	52,17 %	25,93 %
63,62 %	53,40 %	63,62 %	53,50 %	63,33 %	52,91 %	63,23 %	53,83 %

Zahl der befristet Beschäftigten



Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

Befristungen kommen in der Regel bei folgenden Konstellationen in Betracht:

- die Stellenanteile sind befristet, z. B. bei Projektaufgaben oder einem vorübergehenden Stellenmehrbedarf
- die Stelle ist unbefristet eingerichtet, jedoch nur vorübergehend zu besetzen, z. B. bei Vertretung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers bei Sonderurlaub, Elternzeit, befristeter Teilzeitbeschäftigung u. ä.

Grundsätzlich können und sollen alle befristet zu besetzenden Stellen bei der Landeshauptstadt Stuttgart unbefristet besetzt werden. Die Ämter und Eigenbetriebe sorgen in eigener Verantwortung für eine adäquate Weiterbeschäftigung nach Wegfall der befristeten Stellenanteile.

Dies ist jedoch nicht in allen Fällen möglich. Wenn etwa die Qualifikation einer Person so speziell ist, dass sie kaum für andere Aufgaben in der Organisation in Betracht kommt, oder wenn nur wenige entsprechende Stellen zur Verfügung stehen.

Auch kann eine Weiterbeschäftigung bei sehr hoch dotierten Stellen durchaus schwierig sein, weil hier ggf. keine freien Stellen zur Weiterbeschäftigung zu erwarten sind.

In diesen Fällen ist es geboten, zunächst befristete Arbeitsverträge anzubieten, jedoch immer mit dem Ziel, bei Bewährung der jeweiligen Person und entsprechenden freien Stellenanteilen, diese möglichst zeitnah in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Befristet Beschäftigte pro Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	Tarif- beschäftigte	davon befristet Beschäftigte					
		m	w	Summe	in %	Frauen- anteil	Teilzeit- anteil
Bürgermeisteramt	272	9	20	29	10,66 %	68,97 %	62,07 %
Gemeinderatsfraktionen	14	2	2	4	28,57 %	50,00 %	50,00 %
Haupt- und Personalamt	423	6	6	12	2,84 %	50,00 %	91,67 %
Statistisches Amt	37	5	3	8	21,62 %	37,50 %	50,00 %
Amt für Revision	25	1	0	1	4,00 %	0,00 %	100,00 %
Bezirksämter	230	1	5	6	2,61 %	83,33 %	66,67 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	261	7	3	10	3,83 %	30,00 %	80,00 %
Stadtkämmerei	192	2	6	8	4,17 %	75,00 %	75,00 %
Liegenschaftsamt	163	13	14	27	16,56 %	51,85 %	29,63 %
Jobcenter	613	8	10	18	2,94 %	55,56 %	61,11 %
Rechtsamt	9	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Amt für öffentliche Ordnung	719	18	33	51	7,09 %	64,71 %	54,90 %
Standesamt	32	0	2	2	6,25 %	100,00 %	100,00 %
Amt für Umweltschutz	158	7	6	13	8,23 %	46,15 %	46,15 %
Branddirektion	73	5	2	7	9,59 %	28,57 %	0,00 %
Schulverwaltungsamt	892	6	19	25	2,80 %	76,00 %	92,00 %
Kulturamt	775	25	85	110	14,19 %	77,27 %	77,27 %
Amt für Soziales und Teilhabe	468	2	17	19	4,06 %	89,47 %	68,42 %
Jugendamt	4.116	66	411	477	11,59 %	86,16 %	56,39 %
Amt für Sport und Bewegung	80	16	5	21	26,25 %	23,81 %	95,24 %
Gesundheitsamt	241	4	16	20	8,30 %	80,00 %	85,00 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	269	15	15	30	11,15 %	50,00 %	46,67 %
Stadtmessungsamt	164	4	7	11	6,71 %	63,64 %	54,55 %
Baurechtsamt	101	1	5	6	5,94 %	83,33 %	83,33 %
Hochbauamt	244	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tiefbauamt	485	17	4	21	4,33 %	19,05 %	76,19 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	510	5	8	13	2,55 %	61,54 %	23,08 %
Eigenbetrieb ELW	1.005	16	49	65	6,47 %	75,38 %	89,23 %
Eigenbetrieb SES	343	7	3	10	2,92 %	30,00 %	20,00 %
Eigenbetrieb AWS	939	5	0	5	0,53 %	0,00 %	0,00 %
Eigenbetrieb STB	365	29	19	48	13,15 %	39,58 %	33,33 %
Stadtverwaltung	14.218	302	775	1.077	7,57 %	71,96 %	60,91 %
Vergleich Vorjahr 2023	13.628	273	773	1.048	7,69 %	73,80 %	64,91 %

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

Befristungen nach Grund

Befristungen mit Sachgrund	Anzahl	Anteil
Aufgabe von begrenzter Dauer	337	31,29 %
Befristeter außertariflicher Vertrag	4	0,37 %
Befristung vor Ausbildung	32	2,97 %
Befristung wegen anderweitigen Einsatzes des/der Stelleninhabers/-in	26	2,41 %
Befristung zur/nach Ausbildung	155	14,39 %
Eigener Wunsch der/des Beschäftigten	51	4,74 %
Elternzeitvertretung	172	15,97 %
Krankheitsvertretung	32	2,97 %
KW-Vermerk der Stelle	16	1,49 %
Musiker befristet	5	0,46 %
Sofortige Nachbesetzung Mutterschutz	7	0,65 %
Sonstige Sachgründe	110	10,21 %
Vertretung Arbeitszeitreduzierung	67	6,22 %
Vertretung Sonderurlaub	17	1,58 %
Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt	23	2,14 %
Sachgrundlose Befristung	23	2,14 %
Stadtverwaltung	1.077	100,00 %
Anzahl Befristungen Stadtverwaltung im Vorjahr	1.048	
Anzahl sachgrundlose Befristungen im Vorjahr	31	

Im Jahr 2024 konnte ein deutlicher Rückgang in den sachgrundlosen Befristungen erzielt werden. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die absolute Anzahl der Befristungen um circa 2,7 % von

1.048 auf 1.077 an, im gleichen Zeitraum nahm jedoch auch der Personalbestand an aktiven Mitarbeitenden um 4,16 % zu.

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

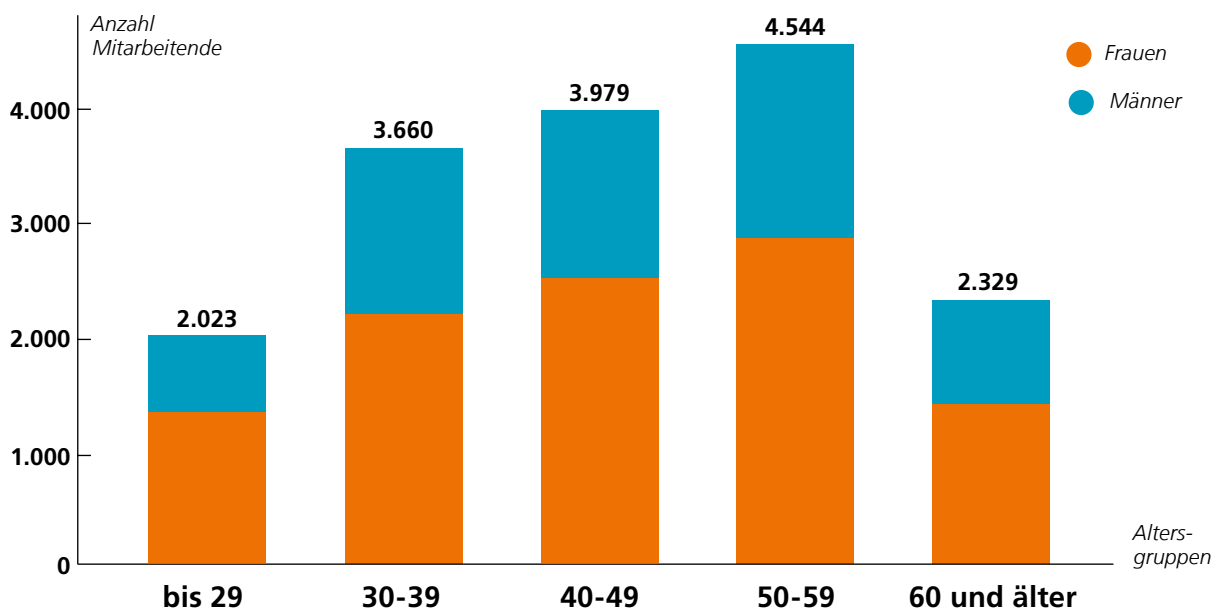
Amt/Eigenbetrieb	m	w	Summe	Begründung
Einzelfälle	7	3	10	Begründungen sind auf den Einzelfall bezogen und werden deshalb aus Datenschutzgründen nicht wiedergegeben.
Amt für öffentliche Ordnung	4	4	8	Aufgrund der besonderen Umstände bei der Einarbeitung von Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung lassen sich abschließende Entscheidungen über deren Eignung nach einem vollen Kalenderjahr treffen. Bei Eignung folgt in der Regel ein unbefristeter Vertrag.
Schulverwaltungsamt	1	4	5	Durch das Schulkindbetreuungskonzept der Landeshauptstadt Stuttgart (GRDrs 199/2011 und 6/2013) soll bis zum Jahr 2020 eine flächendeckende Einführung von Ganztagesgrundschulen erreicht werden. Dies bringt erhebliche Veränderungen in den Betreuungsangeboten mit sich. U. a. aufgrund 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.
Stadtverwaltung gesamt	12	11	23	

Altersstruktur, demografische Entwicklung und Fluktuation

Altersstruktur der Stadtverwaltung

Die Grafik stellt die Altersstruktur in der Stadtverwaltung, getrennt nach Frauen und Männern, dar. Insbesondere in den älteren Altersgruppen ist eine deutliche Mehrheit erkennbar. Während im Jahr 2024 insgesamt 4.544 Mitarbeitende zwischen 50 und 59 Jahren waren, belief sich der Anteil der Mitarbeitenden bei den 40 bis 49-jährigen auf 3.979 Mitarbeitende, bei den 30 bis 39-jährigen auf 3.660 Mitarbei-

tende und bei den bis 29-jährigen auf 2.023 Mitarbeitende. 2.329 Mitarbeitende waren 60 Jahre und älter. In den nächsten Jahren muss mit einer Steigerung in der altersbedingten Fluktuation gerechnet werden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Stadtverwaltung Ihre Maßnahmen im Bereich der Mitarbeitergewinnung weiter ausbaut.



Der Altersdurchschnitt in der Stadtverwaltung bleibt 2024 nahezu unverändert. Der prozentuale Anteil der über 55-jährigen steigt leicht von 25,77 % auf 26,10 %. Dieser Trend ist auch in den Ämtern zu beobachten. Bei den Eigenbe-

trieben sinkt der Anteil der über 55-jährigen stattdessen leicht von 30,08 % auf 29,99 %. Im Vergleich stieg das Durchschnittsalter bei den Eintritten im Jahr 2024 von 37,46 Jahre auf 45,39 Jahre.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verwaltung						
Alters Ø	45,71	45,66	45,63	45,63	45,41	45,41
>55	25,27 %	25,70 %	25,73 %	26,70 %	25,77 %	26,10 %
davon Ämter						
Alters Ø	45,51	45,39	45,36	45,41	45,45	45,44
>55	24,34 %	24,73 %	25,00 %	25,88 %	24,92 %	25,35 %
davon Eigenbetriebe						
Alters Ø	46,65	46,98	46,78	46,72	45,42	45,42
>55	29,75 %	30,45 %	29,33 %	30,79 %	30,08 %	29,99 %

Hinweis: Bei der Berechnung des Durchschnittsalters werden nur Mitarbeitende bis zum 68. Lebensjahr berücksichtigt.

Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten

	Anz. MA	Ø	vgl. 2023	Anz. > 55	Anteil > 55	vgl. 2023
Bürgermeisteramt	309	46,61	46,69	88	28,48 %	28,48 %
Amt für Revision	55	49,05	49,60	17	30,91 %	36,54 %
OB	364	47,83	48,14	105	28,85 %	29,66 %
Gemeinderatsfraktionen	14	47,29	47,07	2	14,29 %	14,29 %
Haupt- und Personalamt	567	45,97	46,06	158	27,87 %	26,70 %
Bezirksämter	292	46,48	45,88	85	29,11 %	26,79 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	350	44,16	44,93	80	22,86 %	21,17 %
Rechtsamt	17	45,00	44,73	4	23,53 %	20,00 %
Standesamt	43	43,30	44,63	11	25,58 %	28,95 %
Kulturamt	795	44,96	44,88	224	28,18 %	27,48 %
AKR	2.078	45,31	45,46	564	27,14 %	26,04 %
Stadtkämmerei	310	45,06	45,33	75	24,19 %	24,07 %
Liegenschaftsamt	198	47,03	46,72	58	29,29 %	28,88 %
WFB	508	46,05	46,03	133	26,18 %	25,93 %
Statistisches Amt	50	45,56	46,21	8	16,00 %	9,52 %
Amt für öffentliche Ordnung	1.068	44,32	44,75	289	27,06 %	26,56 %
Branddirektion	665	41,53	41,52	82	12,33 %	11,18 %
Amt für Sport und Bewegung	102	42,32	43,23	32	31,37 %	25,00 %
SOS	1.885	43,43	43,93	411	21,80 %	20,80 %
Schulverwaltungsamt	950	50,09	50,04	361	38,00 %	38,40 %
Jugendamt	4.274	42,85	42,87	885	20,71 %	20,83 %
JB	5.224	46,47	46,45	1.246	23,85 %	23,99 %
Jobcenter	714	44,67	44,21	156	21,85 %	21,06 %
Amt für Soziales und Teilhabe	595	44,70	44,82	135	22,69 %	22,90 %
Gesundheitsamt	255	47,43	47,59	80	31,37 %	30,13 %
Eigenbetrieb ELW	1.006	45,82	45,33	282	28,03 %	27,46 %
SGL	2.570	45,66	45,49	653	25,41 %	24,92 %
Amt für Umweltschutz	215	45,94	46,20	58	26,98 %	27,94 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	326	45,31	45,21	92	28,22 %	25,73 %
Baurechtsamt	165	46,63	47,87	57	34,55 %	37,58 %
SWU	706	45,96	46,43	207	29,32 %	29,29 %
Stadtmessungsamt	201	45,12	45,38	61	30,35 %	31,09 %
Hochbauamt	261	49,44	49,13	86	32,95 %	32,35 %
Tiefbauamt	540	45,84	45,57	160	29,63 %	26,59 %
Eigenbetrieb SES	349	45,57	45,69	92	26,36 %	27,83 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	533	48,40	48,02	184	34,52 %	31,51 %
Eigenbetrieb AWS	948	47,25	47,76	302	31,86 %	32,34 %
Eigenbetrieb STB	368	47,54	47,16	128	34,78 %	33,62 %
T	3.200	47,02	46,96	1.013	31,66 %	30,76 %

Abkürzungen: • Anz. = Anzahl • MA = Mitarbeitende
 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	
	Personen	in %	Vorjahr	Tarifbeschäftigte	Beamte
Allgemeine Altersgrenze und darüber	118	54,63 %	47,64 %	94	24
mit 64	31	14,35 %	27,56 %	31	0
mit 63	34	15,74 %	12,99 %	16	18
mit 62	2	0,93 %	0,79 %	2	0
mit 61	3	1,39 %	0,79 %	2	1
mit 60	5	2,31 %	0,79 %	0	5
Erwerbsgeminderte	23	10,65 %	9,45 %	23	0
Summe Altersaustritte*	216	100,00 %	100,00 %	168	48
Summe Vorjahr	(254)			(215)	(39)
Altersdurchschnitt**	64,62			64,65	64,59
Vorjahr	(64,29)			(64,17)	(64,41)

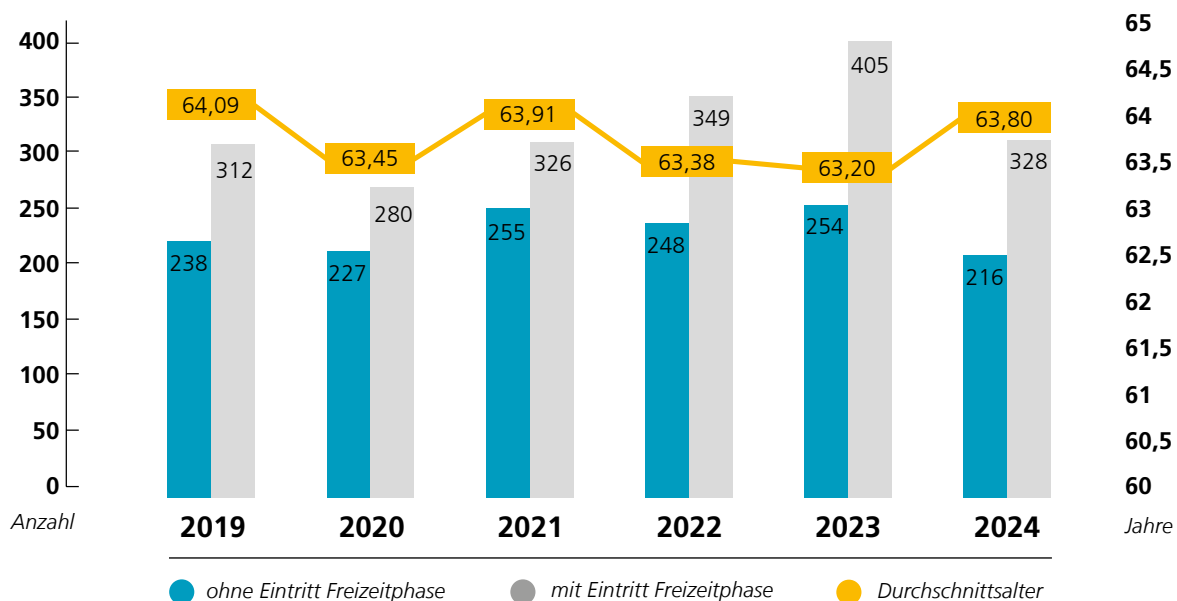
* Darin enthalten sind insgesamt 106 Altersteilzeitfälle (Ende Altersteilzeit, Blockmodell und Teilzeitmodell), wovon alle Tarifbeschäftigte waren. Im Jahr 2024 traten zusätzlich 112 Personen in die Freizeitphase der Altersteilzeit ein.

** Durchschnitt ohne Erwerbsgeminderte jünger als 60 Jahre.

Durchschnittsalter beim Eintritt in die Rente/Pension

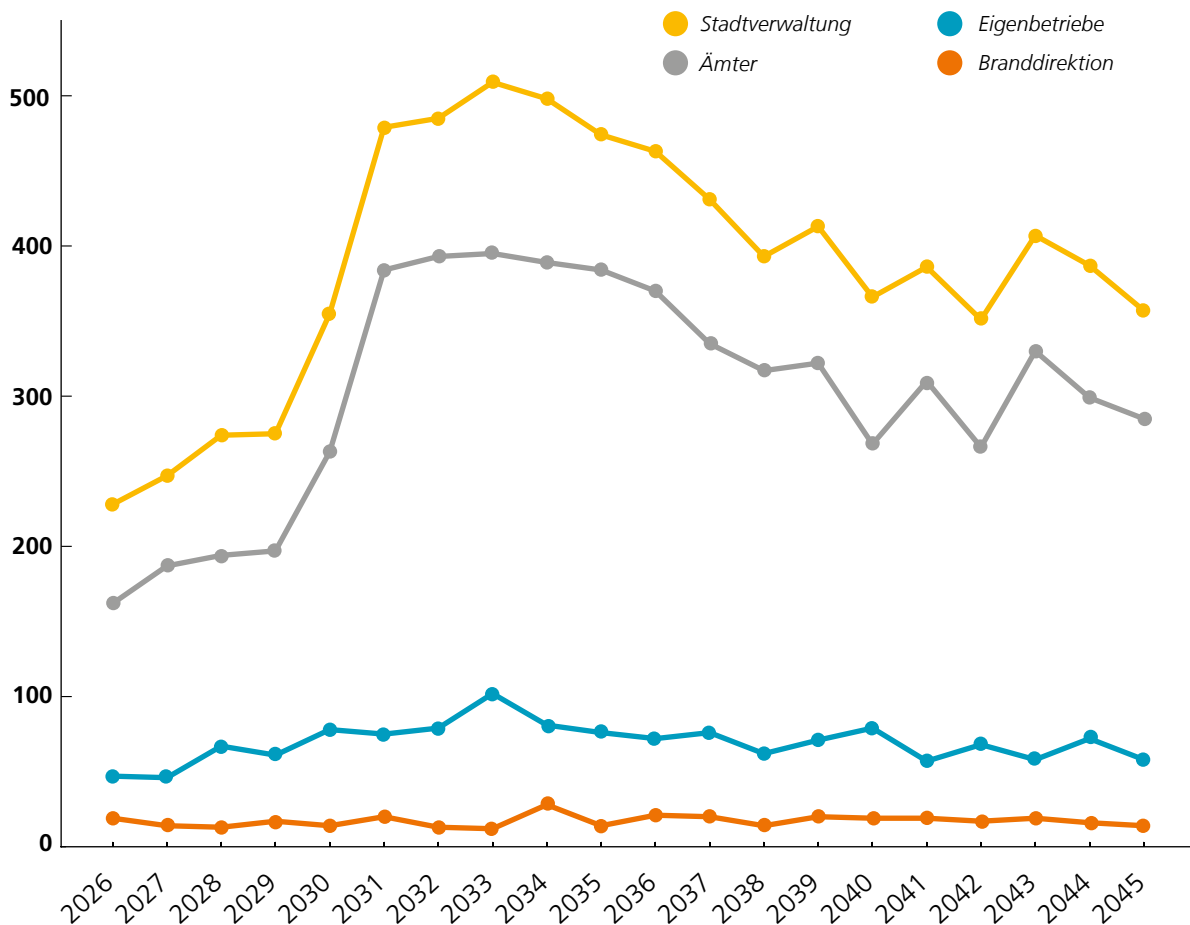
Rechtlicher Renten- und Pensionseintritt	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(einschließlich Ende von Altersteilzeit, ohne Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)						
Anzahl Personen	238	227	255	248	254	216
Durchschnittsalter	64,48	64,28	64,50	63,90	64,29	64,62

Faktischer Renten- und Pensionseintritt	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(einschließlich der Eintritte in die Freizeitphase der Altersteilzeit)						
Anzahl Personen	312	280	326	349	405	328
Durchschnittsalter	64,09	63,45	63,91	63,38	63,20	63,80



Zukünftige altersbedingte Fluktuation

Ausscheidende Mitarbeitende 2026 – 2045



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden für den Zeitraum von 20 Jahren (2026 bis 2045), getrennt nach den Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, den Personen 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 Jahren.

Bei den Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 60 Jahren nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

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

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

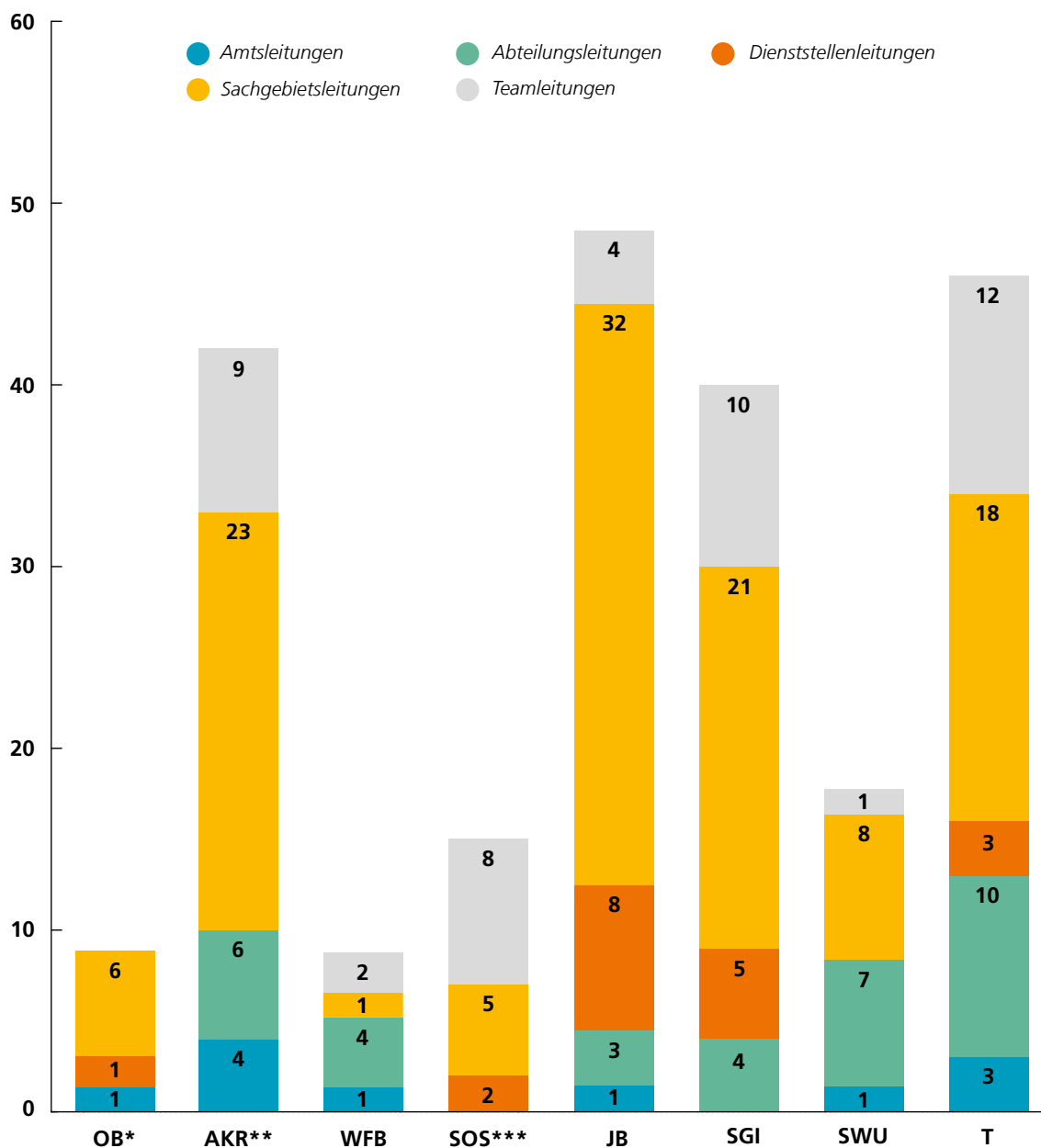
In den nächsten Jahren ist für die Stadtverwaltung mit erheblichen Steigerungen in der altersbedingten Fluktuation zu rechnen. Die prognostizierten Steigerungen verdeutlichen die Notwendigkeit der Fortführung und Intensivierung der Bemühungen der Stadtverwaltung im Bereich Personalgewinnung und Personalentwicklung. Wichtige Bausteine in diesem Zusammenhang sind das Employer Branding, welches in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden soll sowie die zentrale Personalentwicklung.

Altersaustritte 2026 – 2031 nach Referaten

	Anz. MA insgesamt	Austritte Beamte	Austritte Tarif-Besch.	Summe	in %	Summe VKW
Bürgermeisteramt	309	2	31	33	10,68 %	28,90
Amt für Revision	55	4	5	9	16,36 %	8,56
OB	364	6	36	42	11,54 %	37,46
Gemeinderatsfraktionen	14	0	1	1	7,14 %	1,00
Haupt- und Personalamt	567	15	50	65	11,46 %	58,43
Bezirksämter	292	6	23	29	9,93 %	24,01
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	350	7	19	26	7,43 %	24,58
Rechtsamt	17	1	1	2	11,76 %	2,00
Standesamt	43	2	4	6	13,95 %	5,85
Kulturamt	795	16	128	144	18,11 %	67,86
AKR	2.078	47	226	273	13,14 %	183,73
Stadtkämmerei	310	15	24	39	12,58 %	34,65
Liegenschaftsamt	198	4	22	26	13,13 %	23,12
WFB	508	19	46	65	12,80 %	57,77
Statistisches Amt	50	0	1	1	2,00 %	1,00
Amt für öffentliche Ordnung	1.068	29	86	115	10,77 %	99,67
Branddirektion	665	89	8	97	14,59 %	93,06
Amt für Sport und Bewegung	102	2	4	6	5,88 %	6,00
SOS	1.885	120	99	219	11,62 %	199,73
Schulverwaltungsamt	950	7	84	91	9,58 %	120,00
Jugendamt	4.274	17	342	359	8,40 %	275,73
JB	5.224	24	426	450	8,61 %	395,73
Jobcenter	714	24	47	71	9,94 %	61,71
Amt für Soziales und Teilhabe	595	18	35	53	8,91 %	43,95
Gesundheitsamt	255	3	29	32	12,55 %	26,76
Eigenbetrieb ELW	1.006	1	129	130	12,92 %	95,56
SGL	2.570	46	240	286	11,13 %	227,98
Amt für Umweltschutz	215	10	16	26	12,09 %	23,50
Amt für Stadtplanung und Wohnen	326	8	25	33	10,12 %	29,91
Baurechtsamt	165	11	13	24	14,55 %	21,13
SWU	706	29	54	83	11,76 %	74,54
Stadtmessungsamt	201	13	16	29	14,43 %	26,42
Hochbauamt	261	4	28	32	12,26 %	29,39
Tiefbauamt	540	8	56	64	11,85 %	62,10
Eigenbetrieb SES	349	5	33	38	10,89 %	35,45
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	533	6	65	71	13,32 %	68,01
Eigenbetrieb AWS	948	3	148	151	15,93 %	148,00
Eigenbetrieb STB	368	2	53	55	14,95 %	50,76
T	3.200	41	399	440	13,75 %	420,13
Stadtverwaltung	16.535	332	1.526	1.858	11,24 %	1.597,07

Altersbedingte Fluktuation Führungspositionen 2026 – 2031 nach Referaten

	OB *	AKR **	WFB	SOS ***	JB	SGI	SWU	T	Summe	in % ****
Amtsleitungen	1	4	1	0	1	0	1	3	11	26,19%
Abteilungsleitungen	0	6	4	0	3	4	7	10	34	23,61%
Dienststellenleitungen	1	0	0	2	8	5	0	3	19	14,18%
Sachgebietsleitungen	6	23	1	5	32	21	8	18	114	15,64%
Teamleitungen	0	9	2	8	4	10	1	12	46	14,24%
	8	42	8	15	48	40	17	46	224	16,33%



* ohne Bürgermeister/-innen

** inkl. Bezirksvorsteher/-innen (m/w/d)

*** ohne Branddirektion

**** Im Verhältnis zu allen Führungspositionen je Ebene

Kündigungen durch Tarifbeschäftigte in der Stadtverwaltung

Amt/Eigenbetrieb	2020		2021		2022		2023		2024	
Bürgermeisteramt	6	2,48 %	6	2,26 %	8	2,72 %	16	6,08 %	16	5,18 %
Gemeinderatsfraktionen	2	14,29 %	0		1	6,25 %	0		0	
Haupt- und Personalamt	6	0,96 %	9	1,34 %	6	1,22 %	11	2,76 %	10	1,76 %
Statistisches Amt	1	1,92 %	4	8,70 %	2	4,08 %	0		0	
Amt für Revision	0		0		0		1	5,00 %	0	
Bezirksämter	5	2,15 %	2	0,86 %	6	2,37 %	11	5,07 %	8	2,74 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT					7	2,86 %	8	3,45 %	8	2,29 %
Stadtkämmerei	4	1,43 %	5	1,76 %	5	1,71 %	6	3,37 %	7	2,26 %
Liegenschaftsamt	4	2,34 %	6	3,47 %	5	2,94 %	4	2,61 %	11	5,56 %
Jobcenter	10	1,62 %	19	3,04 %	19	2,96 %	17	2,96 %	14	1,96 %
Rechtsamt	0		0		0		0		0	
Amt für öffentliche Ordnung	12	1,15 %	19	1,83 %	24	2,30 %	32	4,55 %	21	1,97 %
Standesamt	4	13,33 %	1	3,13 %	4	9,52 %	1	3,57 %	1	2,33 %
Amt für Umweltschutz	0		2	1,10 %	3	1,51 %	8	5,44 %	6	2,79 %
Branddirektion	0		1	0,18 %	1	0,17 %	3	5,56 %	1	0,15 %
Schulverwaltungsamt	6	0,68 %	15	1,73 %	16	1,82 %	14	1,67 %	24	1,89 %
Kulturamt	12	1,62 %	23	3,16 %	22	2,89 %	25	3,38 %	35	4,28 %
Amt für Soziales und Teilhabe	9	1,84 %	10	2,00 %	14	2,73 %	20	4,54 %	18	2,86 %
Jugendamt	107	2,73 %	110	2,78 %	119	2,94 %	154	3,89 %	121	2,83 %
Amt für Sport und Bewegung	0		0		3	3,06 %	5	6,33 %	4	3,92 %
Gesundheitsamt	4	1,89 %	12	4,21 %	18	5,44 %	12	5,33 %	12	4,71 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	6	2,17 %	5	1,75 %	4	1,39 %	5	2,00 %	5	1,53 %
Stadtmessungsamt	2	1,01 %	2	1,01 %	3	1,47 %	2	1,29 %	1	0,50 %
Baurechtsamt	1	0,64 %	1	0,62 %	2	1,19 %	5	4,67 %	5	3,03 %
Hochbauamt	5	2,36 %	4	1,79 %	6	2,61 %	11	4,89 %	4	1,53 %
Tiefbauamt	6	1,16 %	8	1,52 %	7	1,30 %	5	1,02 %	10	1,85 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	7	1,40 %	4	0,76 %	17	3,43 %	7	1,43 %	11	2,06 %
Eigenbetrieb ELW	54	5,78 %	45	4,73 %	82	8,33 %	92	9,26 %	72	7,16 %
Eigenbetrieb SES	3	0,88 %	1	0,29 %	8	2,32 %	11	3,26 %	11	3,15 %
Eigenbetrieb AWS	5	0,55 %	12	1,28 %	15	1,57 %	16	1,71 %	12	1,27 %
Eigenbetrieb STB	7	2,24 %	9	2,79 %	9	2,70 %	16	4,66 %	18	4,89 %
Stadtverwaltung	288	1,95 %	335	2,26 %	436	2,80 %	518	3,27 %	466	2,82 %

Die Kündigungsquote durch die Tarifbeschäftigten sank im Jahr 2024 von 3,27 % auf 2,82 %. Die Gründe für den Rückgang in der Anzahl der Kündigungen liegen unter anderem an der

veränderten Konjunkturlagen sowie der Wirksamkeit der durch die Stadtverwaltung bereits etablierten Instrumente zur Mitarbeiterbindung.

Fluktuationsquoten (betriebswirtschaftliche Fluktuation)

Amt/Eigenbetrieb	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bürgermeisteramt	4,33 %	6,20 %	8,68 %	7,80 %	8,94 %	7,12 %
Gemeinderatsfraktionen	23,08 %	0,00 %	0,00 %	6,30 %	0,00 %	28,57 %
Haupt- und Personalamt	9,32 %	3,35 %	6,55 %	6,70 %	6,44 %	10,05 %
Statistisches Amt	161,54 %	130,70 %	130,77 %	59,20 %	21,43 %	116,00 %
Amt für Revision	21,95 %	8,00 %	4,00 %	6,00 %	5,77 %	16,36 %
Bezirksämter				7,50 %	12,50 %	14,04 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				6,10 %	4,56 %	8,29 %
Stadtkämmerei	12,36 %	8,52 %	11,11 %	7,50 %	8,81 %	8,71 %
Liegenschaftsamt	14,89 %	30,49 %	11,70 %	14,70 %	9,09 %	16,16 %
Jobcenter	12,31 %	9,42 %	9,55 %	8,70 %	9,13 %	10,78 %
Rechtsamt	0,00 %	7,14 %	33,33 %	6,70 %	6,67 %	0,00 %
Amt für öffentliche Ordnung	6,90 %	7,12 %	8,93 %	9,00 %	11,84 %	11,89 %
Standesamt	14,71 %	9,38 %	26,67 %	16,70 %	10,53 %	9,30 %
Amt für Umweltschutz	8,38 %	8,02 %	3,33 %	7,00 %	13,73 %	10,70 %
Branddirektion	2,99 %	3,93 %	3,27 %	2,00 %	3,57 %	2,11 %
Schulverwaltungsamt	8,19 %	9,73 %	8,13 %	7,30 %	9,99 %	9,37 %
Kulturamt	9,45 %	8,40 %	8,53 %	9,50 %	9,64 %	12,70 %
Amt für Soziales und Teilhabe	9,25 %	13,06 %	10,61 %	10,50 %	12,41 %	13,78 %
Jugendamt	10,30 %	11,17 %	9,64 %	10,10 %	11,84 %	10,74 %
Amt für Sport und Bewegung	5,05 %	31,18 %	2,27 %	9,20 %	26,00 %	27,45 %
Gesundheitsamt	7,91 %	10,06 %	5,19 %	14,20 %	14,64 %	12,16 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	5,00 %	9,13 %	7,61 %	7,60 %	8,14 %	8,59 %
Stadtmessungsamt	8,29 %	13,78 %	6,03 %	4,90 %	9,84 %	6,97 %
Baurechtsamt	7,53 %	8,16 %	5,77 %	4,80 %	9,09 %	15,15 %
Hochbauamt	6,38 %	7,88 %	6,13 %	4,80 %	12,18 %	6,90 %
Tiefbauamt	12,75 %	7,95 %	7,17 %	8,30 %	8,38 %	10,74 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	6,18 %	10,32 %	6,40 %	9,10 %	7,83 %	8,82 %
Eigenbetrieb ELW	13,00 %	15,33 %	10,81 %	10,90 %	13,68 %	14,61 %
Eigenbetrieb SES	8,43 %	7,08 %	5,56 %	7,00 %	9,57 %	12,32 %
Eigenbetrieb AWS	8,80 %	5,70 %	6,70 %	6,00 %	10,71 %	10,55 %
Eigenbetrieb STB	24,66 %	20,63 %	13,10 %	12,90 %	18,68 %	19,84 %
Stadtverwaltung	10,70 %	7,95 %	8,40 %	8,87 %	10,93 %	11,39 %

Hinweis: Die Fluktuationsquote wird nach der Berechnungsmethode der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände berechnet. Seit 2023 wird bei der Berechnung der Fluktuationsquote der Beginn der ATZ-Freizeitphase anstelle des kompletten Ausscheidens aus den ATZ-Regelungen in den Ruhestand berücksichtigt. Die Stadtverwaltung Stuttgart bezieht die stadtinternen Wechsel zwischen den Ämtern und Eigenbetrieben mit in die Quote der einzelnen Ämter ein. Im Jahr 2024 gab es 180 stadtinterne Wechsel. Der Anstieg in der Fluktuationsquote des Statistischen Amtes ist auf den Einsatz zusätzlicher Helfer bei den Kommunalwahlen zurückzuführen. Der Eigenbetrieb STB sowie das Amt für Sport und Bewegung setzen Saisonkräfte ein, die in die Berechnungen miteinfließen.



Führung bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Frauenanteil in den Führungsebenen der Verwaltung (Ämter und Eigenbetriebe)

	2019			2020			2021		
Führungsebenen	Führungs- kräfte	davon Frauen		Führungs- kräfte	davon Frauen		Führungs- kräfte	davon Frauen	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
1. Ebene	9	3	33,33	10	3	30,00	9	3	33,33
2. Ebene	50	18	36,00	47	18	38,30	44	17	38,64
3. Ebene	128	44	34,38	135	47	34,81	130	45	34,62
4. Ebene	112	68	60,71	112	55	49,11	136	63	46,32
5. Ebene ohne KitaL	470	200	42,55	496	225	45,36	454	212	46,70
5. Ebene mit KitaL	663	376	56,71	683	394	57,69	663	404	60,94
6. Ebene	215	104	48,37	241	120	49,79	265	134	50,57
Summe ohne KitaL	984	437	44,41	1.041	468	44,96	1.038	474	45,66
Summe mit KitaL	1.177	613	52,08	1.228	637	51,87	1.247	666	53,41

	2022			2023			2024		
Führungsebenen	Führungs- kräfte	davon Frauen		Führungs- kräfte	davon Frauen		Führungs- kräfte	davon Frauen	
		Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %
1. Ebene	9	3	33,33	9	3	33,33	9	2	22,22
2. Ebene	44	17	38,64	46	17	36,96	47	15	31,91
3. Ebene	135	47	34,81	138	44	31,88	144	49	34,03
4. Ebene	130	61	46,92	128	63	49,22	132	69	52,27
5. Ebene ohne KitaL	489	233	47,65	473	211	44,61	551	271	49,18
5. Ebene mit KitaL	674	404	59,94	654	377	57,65	718	424	59,05
6. Ebene	301	160	53,16	363	204	56,20	319	178	55,80
Summe ohne KitaL	1.108	521	47,02	1.157	542	46,85	1.202	584	48,59
Summe mit KitaL	1.293	692	53,52	1.338	708	52,91	1.369	737	53,83

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

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

Frauen in Führungspositionen nach Ämtern und Eigenbetrieben

Führungsebenen			Ebene 1	Ebene 2	
Amt/Eigenbetrieb	alle Führungskräfte	davon Frauen	Bürgermeister- u. Referentinnen	Stabstellenleiterinnen (BMA)	Amts-/ Eigenbetriebsleiterinnen
Bürgermeisteramt	30	14	4	–	–
Haupt- und Personalamt	58	31	–	–	–
Statistisches Amt	17	8	–	–	–
Amt für Revision	15	6	–	–	–
Bezirksämter	36	19	–	–	5
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	47	17	–	–	–
Stadtkämmerei	37	23	–	–	–
Liegenschaftsamt	17	6	–	–	–
Jobcenter	58	33	–	–	–
Rechtsamt	1	1	–	–	1
Amt für öffentliche Ordnung	136	84	–	–	1
Standesamt	4	4	–	–	1
Amt für Umweltschutz	24	10	–	–	–
Branddirektion	52	2	–	–	–
Schulverwaltungsamt	30	18	–	–	1
Kulturamt	86	61	–	–	–
Amt für Soziales und Teilhabe	61	42	–	–	1
Jugendamt	276	227	–	–	–
Amt für Sport und Bewegung	15	4	–	–	1
Gesundheitsamt	23	14	–	–	–
Amt für Stadtplanung und Wohnen	36	17	–	–	–
Stadtmessungsamt	23	3	–	–	–
Baurechtsamt	17	4	–	–	1
Hochbauamt	29	10	–	–	–
Tiefbauamt	65	18	–	–	–
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	39	12	–	–	1
Eigenbetrieb ELW	52	36	–	–	–
Eigenbetrieb SES	37	5	–	–	–
Eigenbetrieb AWS	21	1	–	–	–
Eigenbetrieb STB	27	7	–	–	–
Gesamt 2024	1.369	737	4	0	13
davon in Teilzeit	261	216	–	–	–
Vergleich Vorjahr 2023	1.338	708	3	2	15

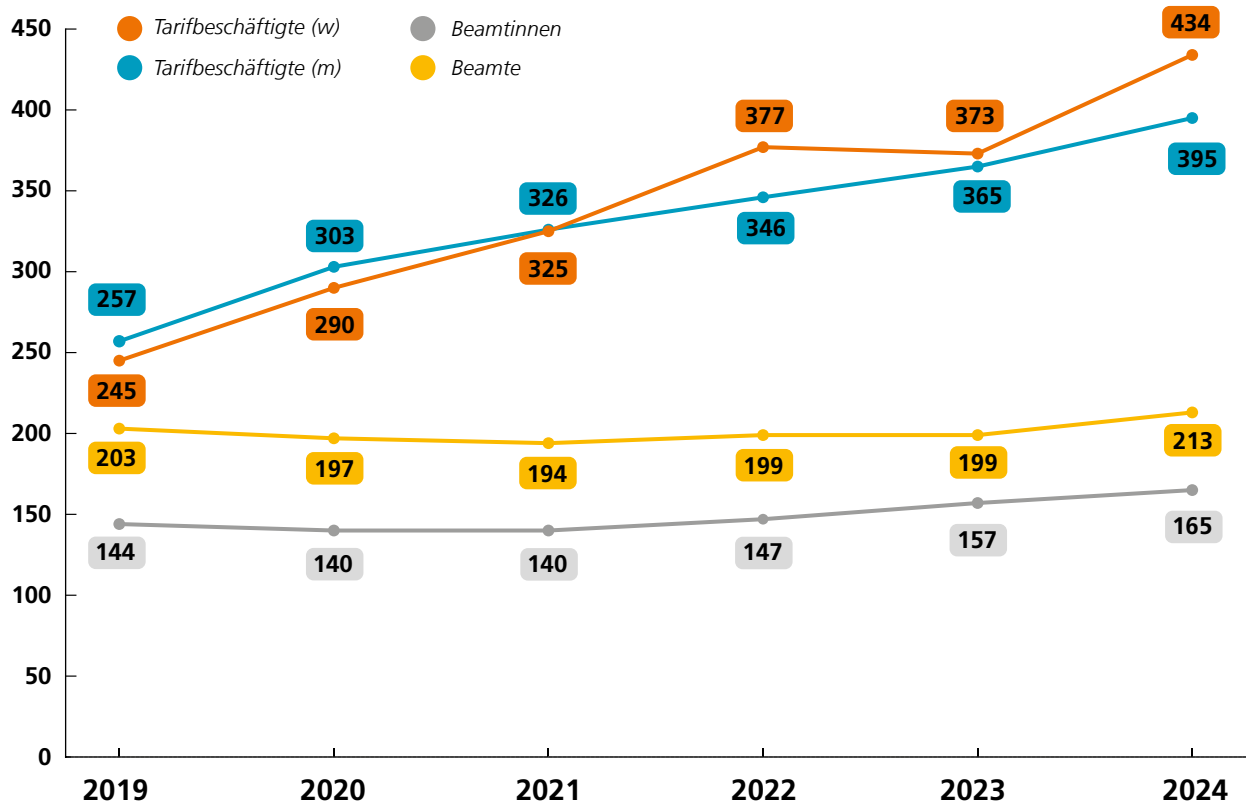
Ebene 3	Ebene 4		Ebene 5			Ebene 6	
Abteilungsleiterinnen	Dienststellenleiterinnen	Sonstige Leiterinnen	Sachgebietsleiterinnen	Einrichtungsleiterinnen	Sonstige Leiterinnen	Teamleiterinnen	Sonstige Leiterinnen
2	1	–	1	–	4	2	–
2	2	–	11	–	–	16	–
–	–	–	7	–	–	1	–
1	–	–	5	–	–	–	–
–	–	–	11	–	1	2	–
1	–	1	10	–	1	4	–
4	–	–	6	–	–	13	–
1	–	–	3	–	–	2	–
2	1	–	17	–	9	4	–
–	–	–	–	–	–	–	–
–	5	–	18	–	–	60	–
2	–	–	1	–	–	–	–
2	–	–	7	–	–	1	–
–	–	–	1	–	–	1	–
2	–	–	7	–	–	8	–
5	–	5	11	–	32	8	–
4	–	–	25	1	–	11	–
5	13	20	6	152	21	5	5
2	–	–	1	–	–	–	–
1	–	–	7	–	–	6	–
4	–	–	13	–	–	–	–
–	–	–	3	–	–	–	–
1	–	–	1	–	–	1	–
1	–	–	9	–	–	–	–
1	4	–	10	–	–	3	–
2	1	–	3	–	–	5	–
–	11	2	5	–	–	18	–
–	1	–	2	–	–	2	–
–	–	–	1	–	–	–	–
1	–	5	1	–	–	–	–
46	39	33	203	153	68	173	5
–	–	–	–	–	–	–	–
44	36	3	209	166	57	173	0

Hinweis: Bezirksvorsteher/-innen und Geschäftsführer/-innen werden bei der Amtsleitung mitgezählt.

Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen (ab A 13 hD / EG 13)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A 13 hD	51,32 %	45,33 %	47,62 %	47,62 %	50,00 %	50,00 %
EG 13	51,66 %	51,51 %	53,30 %	53,91 %	50,85 %	52,90 %
A 14	43,85 %	44,72 %	44,25 %	46,67 %	51,59 %	48,57 %
EG 14	46,04 %	45,24 %	46,55 %	52,87 %	53,09 %	52,22 %
A 15	37,04 %	39,02 %	38,27 %	35,44 %	35,06 %	37,97 %
EG 15	52,11 %	50,70 %	47,37 %	49,38 %	49,41 %	56,04 %
A 16	27,78 %	34,38 %	35,48 %	33,33 %	26,32 %	27,50 %
AT	20,00 %	33,33 %	33,33 %	30,43 %	30,43 %	26,09 %
B-Besoldung	33,33 %	32,00 %	32,00 %	33,33 %	40,00 %	36,00 %
Gesamtanteil	45,82 %	46,24 %	47,31 %	49,06 %	48,45 %	49,63 %

Entwicklung in den Spitzenpositionen

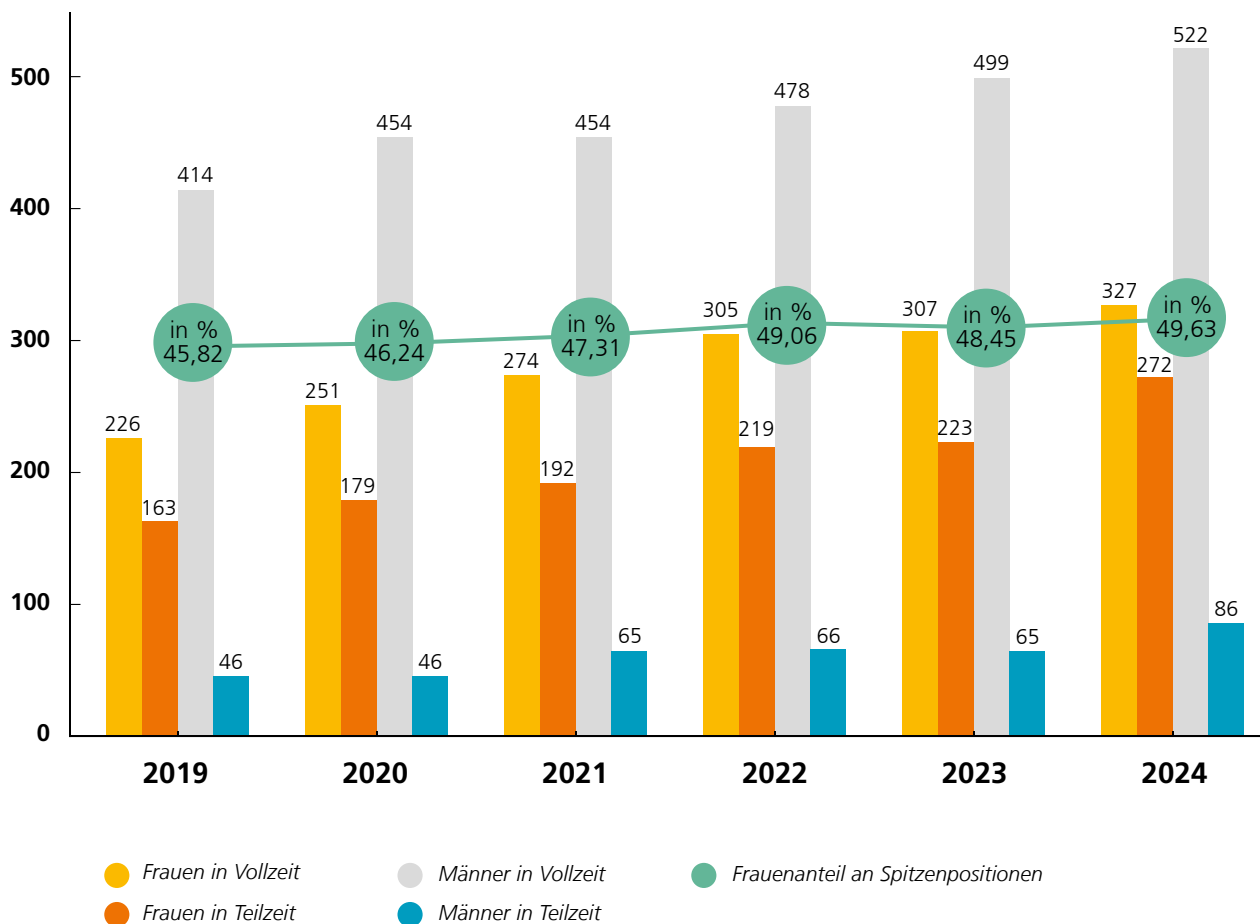


Hinweis: In den Werten sind die Beschäftigten P13 bis P16 nicht eingerechnet. Sie gehören aus finanztechnischer Sicht zum höheren Dienst, aber nicht zu den Spitzenpositionen, da diese im Pflegebereich in EG aufgehängt sind.

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

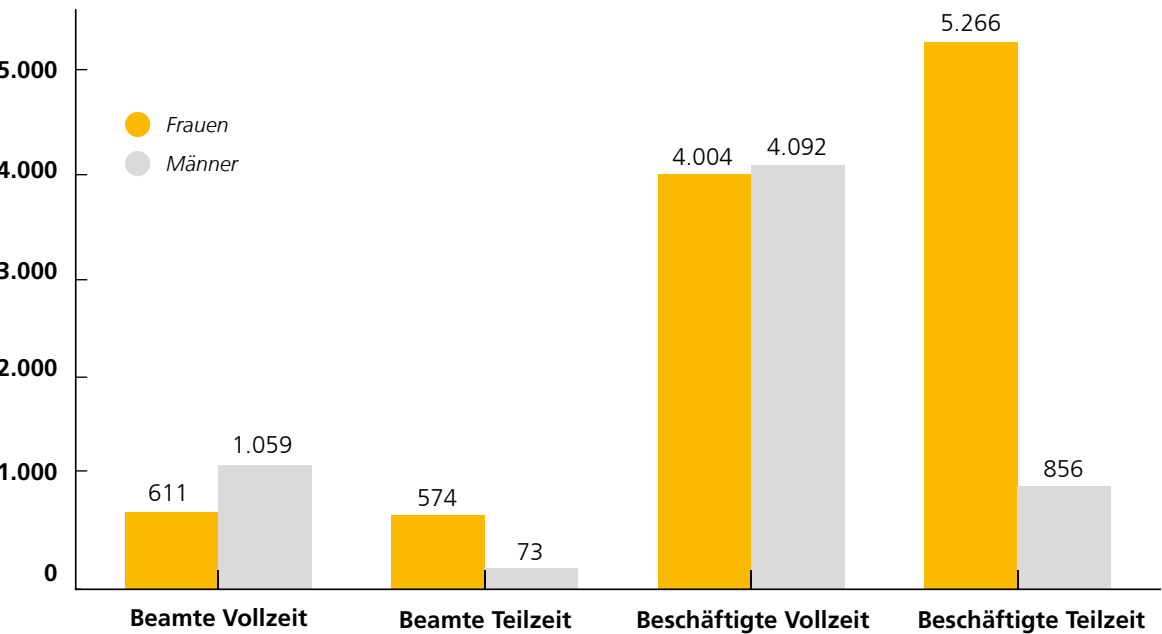
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anzahl (inkl. Eigenbetriebe)	849	930	985	1.068	1.094	1.207
davon Männer in Vollzeit	414	454	454	478	499	522
davon Männer in Teilzeit	46	46	65	66	65	86
Summe Männer	460	500	519	544	564	608
davon Frauen in Vollzeit	226	251	274	305	307	327
davon Frauen in Teilzeit	163	179	192	219	223	272
Summe Frauen	389	430	466	524	530	599
Frauenanteil an Spitzenpositionen	45,82 %	46,24 %	47,31 %	49,06 %	48,45 %	49,63 %

Verteilung der Spitzenpositionen



Teilzeitbeschäftigung bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Verhältnis Vollzeit/Teilzeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten



Der Personalbestand ist im Jahr 2024 weiter angewachsen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg dieser um 660 aktive Mitarbeitende auf insgesamt 16.535 Mitarbeitende an. Die Anzahl der Frauen in Teilzeit erhöhte sich dabei um

271 Personen, die der Männer wuchs im selben Zeitraum um 53 Mitarbeitende an. Die Gesamtanzahl der verbeamteten Personen stieg im Vergleich zum Vorjahr um 70 Personen auf 2.317 Beamtinnen und Beamte an.

Beamt/-innen	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %	in %
Vollzeit	611	3,70	1.059	6,40	1.670	10,10	36,59	63,41
Teilzeit	574	3,47	73	0,44	647	3,91	88,72	11,28
	1.185	7,17	1.132	6,85	2.317	14,01	51,14	48,86

Beschäftigte	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %	in %
Vollzeit	4.004	24,20	4.092	24,70	8.096	48,96	49,46	50,54
Teilzeit	5.266	31,80	856	5,20	6.122	37,02	86,02	13,98
	9.270	56,10	4.948	29,90	14.218	85,99	65,20	34,80

Stadtverwaltung	Frauen		Männer		Summe		Frauen	Männer
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %	in %
Vollzeit	4.615	27,91	5.151	31,15	9.766	59,06	47,26	52,74
Teilzeit	5.840	35,32	929	5,62	6.769	40,94	86,28	13,72
	10.455	63,23	6.080	36,77	16.535	100,00	63,23	36,77

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsumfang

Teilzeitquote der Stadtverwaltung

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stadtverwaltung	40,60 %	39,88 %	40,30 %	41,00 %	40,70 %	40,94 %

Die Landeshauptstadt Stuttgart legt einen hohen Stellenwert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hierzu bietet die Landeshauptstadt ihren Mitarbeitenden vielfältigste Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsarten an.

Zum 31.12.2024 waren in der Stadtverwaltung 6.769 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Teilzeitanteil der aktiven Mitarbeitenden in der Verwaltung somit von 40,70 % auf 40,94 % leicht gestiegen.



Beschäftigungsumfang bei Teilzeit in der Verwaltung

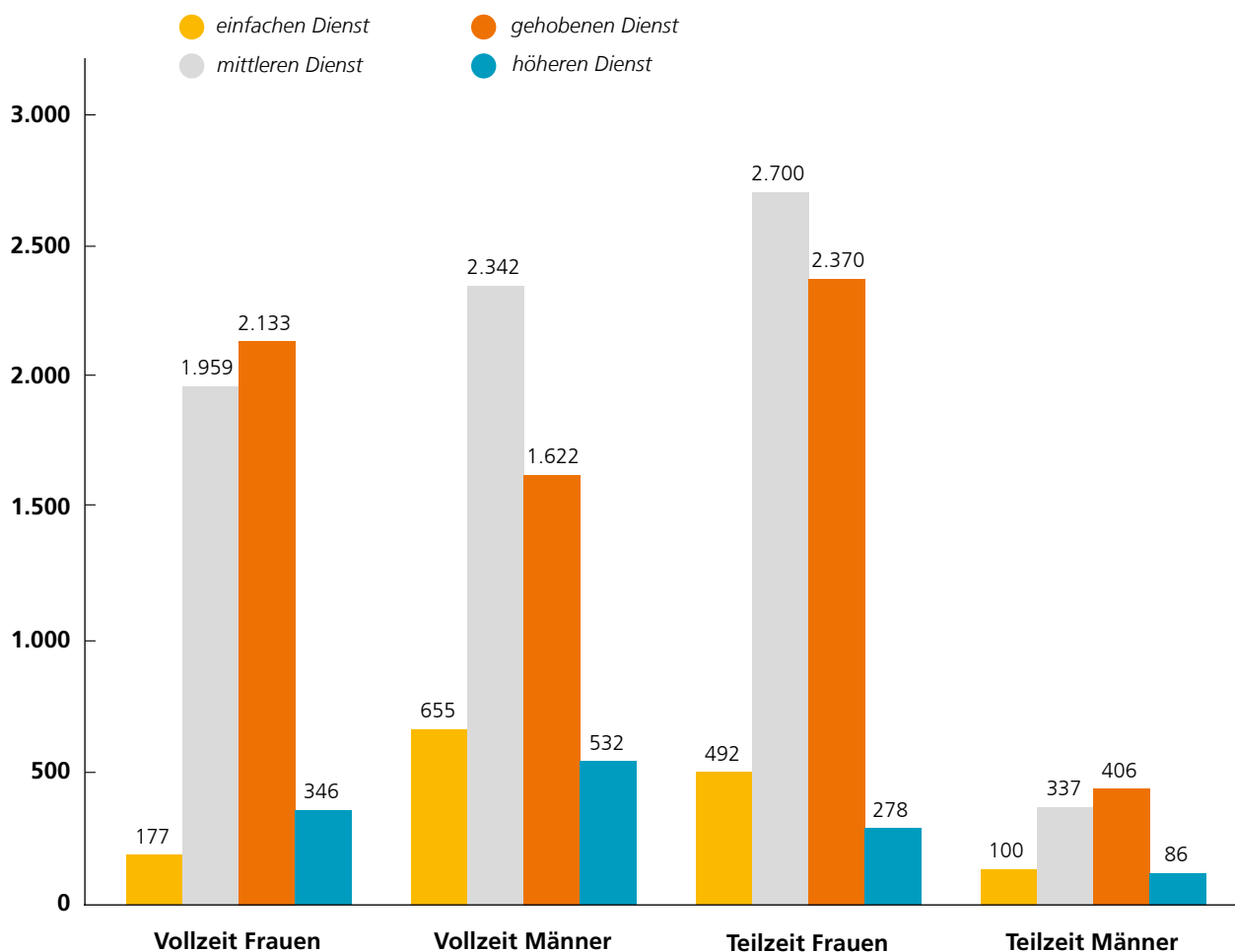
Beschäftigungs- umfang	bis 20 %		21 % bis 50 %		51 % bis 74 %		75 % und mehr	
Beamte/-innen	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männer	0	0,00	7	0,10	19	0,28	47	0,69
Frauen	0	0,00	160	2,36	194	2,87	220	3,25
Beamte/-innen Summe	0	0,00	167	2,47	213	3,15	267	3,94
Beschäftigte	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männer	129	1,91	177	2,61	144	2,13	406	6,00
Frauen	404	5,97	1.490	22,01	1.392	20,56	1.980	29,25
Beschäftigte Summe	533	7,87	1.667	24,63	1.536	22,69	2.386	35,25
Insgesamt	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	533	7,87	1.834	27,09	1.749	25,84	2.653	39,19
Frauenanteil	75,80 %		89,97 %		90,68 %		82,92 %	

Teilzeitbeschäftigung nach Amt/Eigenbetrieb

Amt/Eigenbetrieb	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bürgermeisteramt	30,74 %	33,90 %	35,50 %	36,70 %	38,08 %	38,80 %
Gemeinderatsfraktionen	53,85 %	21,40 %	53,30 %	62,50 %	57,14 %	57,14 %
Haupt- und Personalamt	31,54 %	31,30 %	31,30 %	34,70 %	35,98 %	36,33 %
Statistisches Amt	35,90 %	28,80 %	34,80 %	38,80 %	45,24 %	40,00 %
Amt für Revision	31,71 %	34,00 %	40,00 %	42,00 %	40,38 %	34,55 %
Bezirksämter	56,41 %	55,80 %	53,60 %	56,90 %	48,93 %	51,71 %
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT				23,70 %	21,82 %	24,57 %
Stadtkämmerei	25,93 %	24,70 %	26,40 %	28,10 %	28,47 %	30,00 %
Liegenschaftsamt	32,32 %	26,30 %	28,90 %	29,40 %	32,09 %	31,31 %
Jobcenter	35,70 %	37,40 %	37,50 %	40,10 %	42,42 %	42,86 %
Rechtsamt	50,00 %	33,30 %	46,70 %	46,70 %	40,00 %	47,06 %
Amt für öffentliche Ordnung	27,19 %	27,40 %	28,90 %	29,70 %	28,78 %	28,28 %
Standesamt	21,88 %	20,00 %	25,00 %	26,20 %	28,95 %	20,93 %
Amt für Umweltschutz	37,65 %	33,90 %	36,80 %	33,20 %	34,31 %	36,74 %
Branddirektion	2,99 %	3,50 %	4,80 %	5,80 %	5,67 %	6,17 %
Schulverwaltungsamt	52,60 %	51,00 %	50,50 %	50,60 %	48,95 %	50,00 %
Kulturamt	59,21 %	58,10 %	57,30 %	58,10 %	58,65 %	60,88 %
Amt für Soziales und Teilhabe	48,39 %	48,90 %	49,10 %	45,30 %	44,58 %	44,03 %
Jugendamt	55,89 %	55,50 %	56,20 %	56,40 %	56,81 %	56,62 %
Amt für Sport und Bewegung	49,46 %	37,50 %	41,40 %	40,80 %	41,00 %	41,18 %
Gesundheitsamt	65,92 %	61,30 %	56,80 %	59,80 %	58,16 %	58,82 %
Amt für Stadtplanung und Wohnen	37,64 %	36,20 %	40,20 %	39,20 %	40,39 %	42,64 %
Stadtmessungsamt	37,24 %	33,20 %	31,30 %	32,40 %	31,09 %	31,34 %
Baurechtsamt	33,33 %	34,00 %	34,20 %	38,10 %	36,97 %	34,55 %
Hochbauamt	21,67 %	21,70 %	25,10 %	30,00 %	31,51 %	32,95 %
Tiefbauamt	20,28 %	18,40 %	19,00 %	21,90 %	20,22 %	20,00 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	15,08 %	15,80 %	17,80 %	17,50 %	17,61 %	18,76 %
Eigenbetrieb ELW	71,49 %	71,40 %	70,50 %	70,20 %	69,52 %	69,58 %
Eigenbetrieb SES	11,50 %	11,40 %	12,40 %	14,80 %	15,07 %	13,18 %
Eigenbetrieb AWS	4,22 %	4,20 %	3,90 %	4,60 %	4,03 %	3,88 %
Eigenbetrieb STB	32,70 %	28,80 %	27,20 %	25,20 %	24,71 %	23,91 %
Stadtverwaltung	40,57 %	39,90 %	40,30 %	41,00 %	40,66 %	40,94 %

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen

Beamte und Tarifbeschäftigte	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Vollzeit Summe	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Teilzeit Summe	Teilzeitanteil der Laufbahn	Anteil Vorjahr
im einfachen Dienst	177	655	832	492	100	592	41,57 %	40,59 %
im mittleren Dienst	1.959	2.342	4.301	2.700	337	3.037	41,39 %	42,59 %
im gehobenen Dienst	2.133	1.622	3.755	2.370	406	2.776	42,50 %	40,95 %
im höheren Dienst	346	532	878	278	86	364	29,31 %	26,02 %



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

Diversität bei der Landeshauptstadt

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Der Diversity-Managementansatz der Landeshauptstadt Stuttgart geht weit über gesetzliche Vorgaben hinaus. Die Landeshauptstadt setzt auf gelebte Vielfalt. Aufbauend auf den strategischen Grundlagen der „Dienstvereinbarung Chancengleichheit“ und der „Antidiskriminierungserklärung“ bietet die Landeshauptstadt ihren Mitarbeitenden und Führungskräften eine Vielzahl von Veranstaltungen, Fortbildungen und Unterstützungsmaßnahmen.

Wichtig ist es, hierbei zu allen Diversity-Dimensionen wie Geschlecht, sexueller Identität, nationaler und ethnischer Vielfalt, Alter, Behinderung, Religion und Weltanschauung attraktive Angebote zu unterbreiten.

Im dritten Jahr etabliert hat sich die Veranstaltung „Let’s talk about Vielfalt“ während der

Wochen gegen Rassismus sowie Aktionen zum Deutschen Diversity-Tag der Charta der Vielfalt. Hier werden den Mitarbeitenden Vorträge, Workshops und Informationsmöglichkeiten zu verschiedenen Themen von Alter, über Behinderung bis zu nationaler Vielfalt, Umgang mit sexueller Belästigung und Geschlechterrollen angeboten.

Für das kontinuierliche Engagement wurde die Landeshauptstadt Stuttgart 2024 mit dem TOTAL-E-QUALITY Award ausgezeichnet. Die Landeshauptstadt setzt sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede und jeder ihr bzw. sein volles Potential entfalten kann.

Diversität ist für die Landeshauptstadt kein Trend, sondern die langfristige Verpflichtung für eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Entwicklung.



Die Landeshauptstadt Stuttgart erhält das Total E-Quality Prädikat 2024 für Chancengleichheit und Vielfalt.



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.

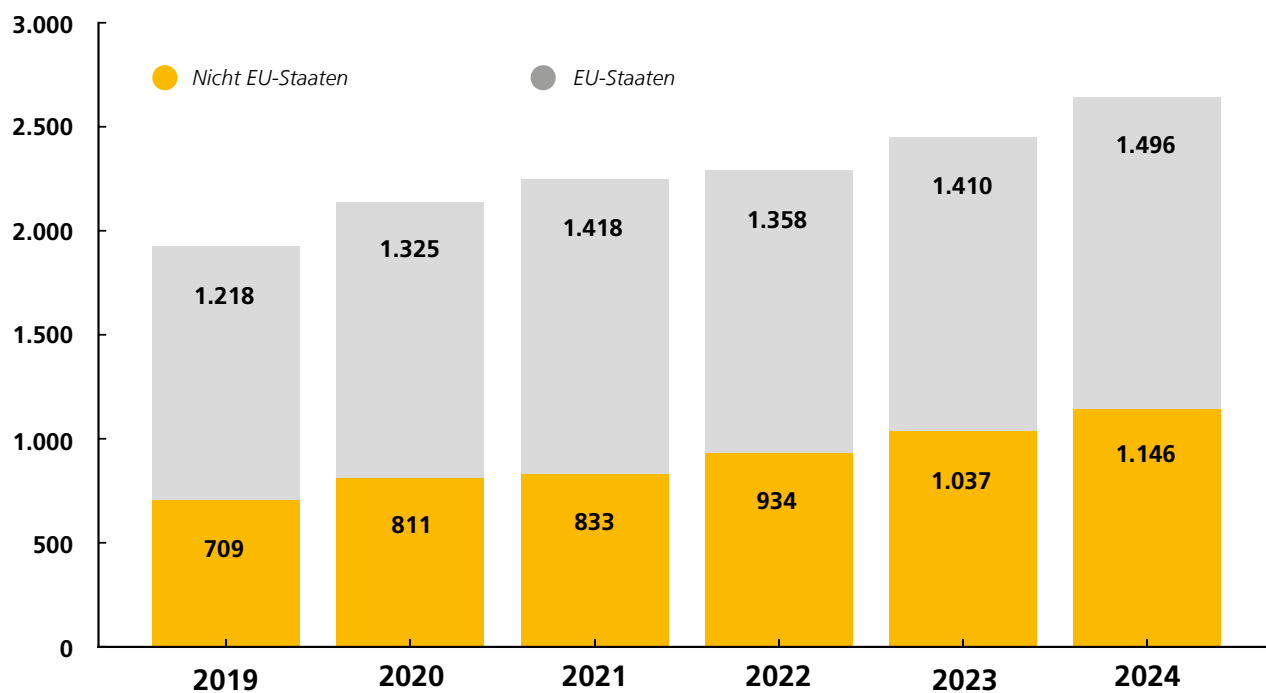
Die Teilzeitmodelle sind vielfältig und werden zwischen den Beschäftigten und den Ämtern bzw. Eigenbetrieben festgelegt. Die Bereitschaft der Ämter und Eigenbetriebe zur Beschäftigung von Beurlaubten und Wiedereinsteiger/-innen ist groß.

Im Jahr 2024 haben 228 Frauen und 28 Männer die Arbeit nach der Elternzeit bzw. dem Sonderurlaub wiederaufgenommen.

Wiedereinsteiger/-innen 2024 nach der Elternzeit oder entsprechendem Sonderurlaub				
Dienststellung/ Laufbahn	Beamt/-innen	Tarif- beschäftigte	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	Summe
Einfacher Dienst (eD)				
Frauen	0	3	1	4
Männer	0	3	1	4
Mittlerer Dienst (mD)				
Frauen	6	69	12	87
Männer	2	7	1	10
Gehobener Dienst (gD)				
Frauen	13	109	2	124
Männer	2	12	0	14
Höherer Dienst (hD)				
Frauen	1	12	0	13
Männer	0	0	0	0
Insgesamt 2024	24	215	17	256
Vorjahr 2023	77	195	138	410

Beschäftigung nach Nationalität

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	1.927	2.135	2.251	2.292	2.447	2.642
Anteil am Personalbestand	13,40 %	14,42 %	14,91 %	14,74 %	15,41 %	15,98 %



Die Anzahl der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg im Jahr 2024 um 195 Mitarbeitende auf insgesamt 2.642 Mitarbeitende an. Von den 2.642 Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit, besitzen 1.496 Mitarbeitende die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes der Europäischen Union.

Insgesamt sind in der Landeshauptstadt Stuttgart 112 Nationalitäten vertreten. 36 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben eine Führungsposition inne, 28 davon sind Frauen. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sind zehn Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit vertreten.

Verteilung auf Ämter und Eigenbetriebe

Amt/ Eigenbetrieb	Anzahl Mitarbeitende	Anteil am Personalbestand des jeweiligen Amtes	Anteil an der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden mit ausl. Staatsangehörigkeit
Jugendamt	980	22,93 %	37,09 %
Eigenbetrieb AWS	369	38,92 %	13,97 %
Eigenbetrieb ELW	338	33,60 %	12,79 %
Schulverwaltungsamt	128	13,47 %	4,84 %
Kulturamt	75	9,43 %	2,84 %
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	92	17,26 %	3,48 %

Reihenfolge nach 1. Staatsangehörigkeit *

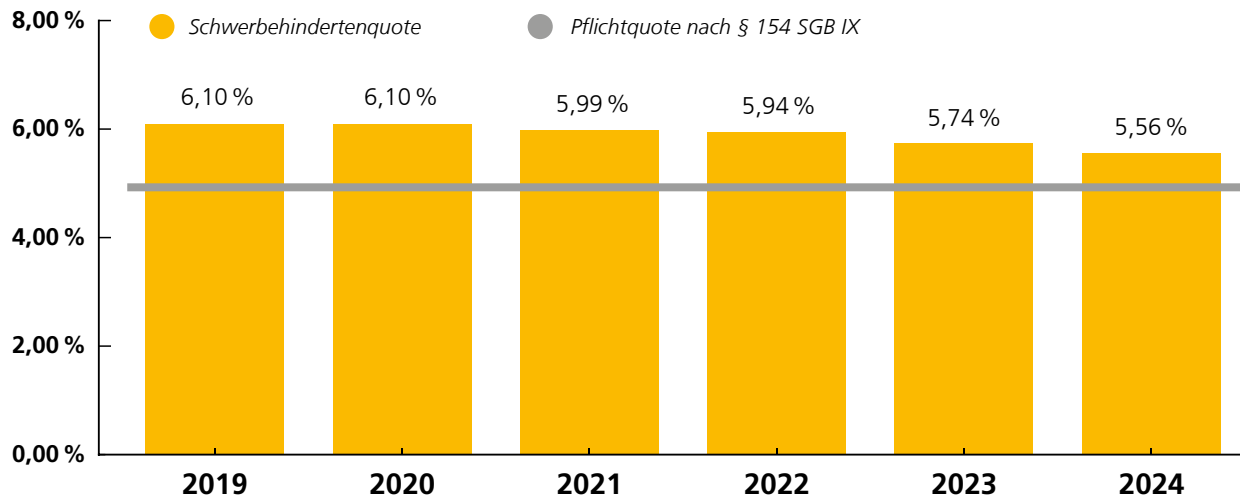
Staatsangehörigkeit	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden mit ausl. Staatsangehörigkeit
italienisch	385	14,57 %
griechisch	315	11,92 %
türkisch	358	13,55 %
kroatisch	240	9,08 %
portugiesisch	164	6,21 %
spanisch	150	5,68 %

* Ausgenommen der deutschen Staatsangehörigkeit.



Vielfalt bei der Abfallwirtschaft Stuttgart: 38,92 % der Mitarbeitenden der Abfallwirtschaft Stuttgart haben eine ausländische Staatsangehörigkeit – der höchste Anteil unter allen Ämtern und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Stuttgart.

Schwerbehindertenquote



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.

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. be-

vorzugte Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, frühzeitige Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit).

Bisher erfüllt die Landeshauptstadt Stuttgart die gesetzliche Quote. Diese sank jedoch kontinuierlich über die letzten Jahre hinweg. Dies hängt u. a. mit den zahlreichen Stellenschaffungen im Rahmen der letzten beiden Doppelhaushalte zusammen. Die Integrationsvereinbarung, die der Oberbürgermeister mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgeschlossen hat (Inkrafttreten: 01.01.2010), sieht vor, dass die Stadtverwaltung mittelfristig eine Quote von 7 % anstrebt. Hierzu sollen Maßnahmen ergriffen werden, welche den Zugang zu Arbeitsplätzen erleichtern und die Arbeitsumgebung inklusiver gestalten. In diesem Zusammenhang sollen beispielsweise Sensibilisierungsworkshops entwickelt und angeboten werden. Hierdurch werden Barrieren abgebaut, die Chancengleichheit gefördert und ein Arbeitsumfeld geschaffen, dass für alle zugänglich und wertschätzend ist. Die Landeshauptstadt Stuttgart ist eine inklusive Arbeitgeberin, die nicht nur der gesetzlichen Verpflichtung nachkommt, sondern ein klares Zeichen setzt. Diese Haltung soll stärker sichtbar gemacht und von allen Ämtern und Mitarbeitenden gelebt werden.

PERSONALGEWINNUNG



2.460

● **Anzahl
Stellenausschreibungen
2024**

Ø 9.466 / Monat

● **Anzahl Besuche Karriere-
seite (Stellenangebote)
2024**



Ø 6.725 / Monat

● **Abonnent/-innen
Stellennewsletter
2024**

5.051

● **Instagram Follower/-innen
@stuttgartvonberuf
Stand 31.12.2024**



Innovationen in der Personalgewinnung der Landeshauptstadt Stuttgart im Jahr 2024

Das Jahr 2024 markierte für die Landeshauptstadt Stuttgart einen bedeutenden Schritt in der Weiterentwicklung der Personalgewinnung. Abgeleitet aus der Personalstrategie konnten zahlreiche Maßnahmen geplant, eingeführt, ausgebaut und etabliert werden, um mit den Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes Schritt halten zu können. Ziel ist es, qualifizierte Fachkräfte für die vielfältigen Aufgabenbereiche der Stadtverwaltung zu gewinnen oder – soweit diese nicht zur Verfügung stehen – Quereinsteigende selbst zu qualifizieren.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2024 lag deshalb auf der Optimierung der Auswahlverfahren. Mitte des Jahres wurden erstmalig klare Vorgaben zur Qualität von Auswahlverfahren gelegt, indem die Schnelligkeit in Stellenbesetzungsverfahren betont und als erklärtes Ziel ausgegeben wurde. Die Reaktionszeiten und die time-to-hire so weit wie möglich zu reduzieren, soll gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern eine spürbare Verbesserung bringen. Die kontinuierliche Analyse und Verbesserung der Prozesszeiten werden auch in Zukunft wesentliche Bestandteile unserer Personalarbeit sein, um die Effizienz und Qualität unserer Auswahlverfahren stetig zu verbessern.

Ein weiterer Meilenstein in der Umsetzung der Maßnahmen aus **workSTUgether** war die Einführung und Etablierung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms „jobmatch“. Mit jobmatch besteht seit November 2024 die Möglichkeit, die über 16.000 Mitarbeitenden aktiv in die Personalgewinnung einzubinden und bei erfolgreicher Werbung auch entsprechend zu belohnen.

Die Resonanz auf das Programm gestaltet sich positiv, was sich im Jahr 2024 in einer signifikanten Anzahl an Anmeldungen im Programm und auch Mitarbeiterempfehlungen sowie dadurch generierten Bewerbungen widerspiegelte.

Die Abonnentenzahl des Stellennewsletters wuchs im Jahr 2024 von anfänglichen 5.600 Abonnenten auf 7.600 Abonnenten an. Der Newsletter entwickelte sich damit weiterhin zu einem wichtigen Instrument, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber über Karriere-möglichkeiten und die Vielfalt der Aufgabenbereiche bei der Landeshauptstadt Stuttgart zu informieren.

Viele der Maßnahmen, die rund um das Personalmarketing und die Personalgewinnung eingesetzt wurden, zeigen ihre Wirkung. Das zeigt der Blick auf die Entwicklung der Bewerbungszahlen. Waren es im Jahr 2023 noch knapp 36.000 Bewerbungen, sind im Jahr 2024 etwa 52.000 Bewerbungen eingegangen. Dies entspricht einer Erhöhung der Bewerbungszahlen um fast 45 %.

Im Vergleich hierzu: Waren es 2023 noch knapp 2.250 Ausschreibungen über das Kalenderjahr verteilt, stieg diese Zahl im Jahr 2024 auf 2.460 Ausschreibungen an, was einem prozentualen Wachstum von etwa 10 % entspricht. Demzufolge konnte ein Anstieg in der durchschnittlichen Anzahl an Bewerbungen pro Ausschreibung von 16 Bewerbungen pro Ausschreibung im Jahr 2023 auf rund 22 Bewerbungen pro Ausschreibung im Jahr 2024 verzeichnet werden.

Im kommenden Jahr gilt es deshalb, die vielen erfolgreichen Bestrebungen weiterzuverfolgen. Außerdem muss weiter an Qualität, Effizienz und Geschwindigkeit der Auswahlverfahren gearbeitet werden, um nicht nur viele Bewerbungen zu erzeugen, sondern auch die passendste Person für die offene Stelle zu finden und zu gewinnen.

jobmatch

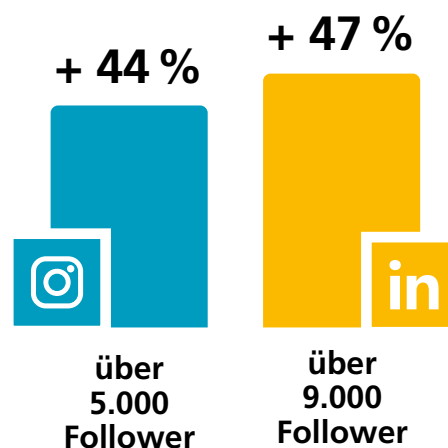
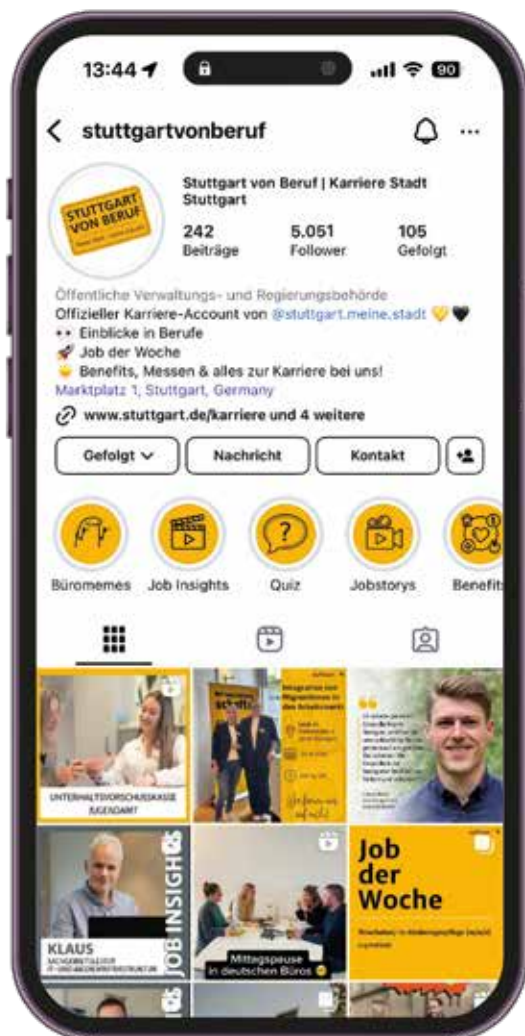
Dein Netzwerk – Deine Prämie

Social Media im Personalmarketing: mit innovativen Ansätzen zur attraktiven und modernen Arbeitgeberin

Social Media hat sich auch bei der Landeshauptstadt Stuttgart längst als unverzichtbares Instrument im Personalmarketing etabliert. Mit vielfältigen Jobstory-Videos, authentischen Zitaten von Mitarbeitenden, humorvollen Büromeme-Videos und vielen weiteren kreativen Beiträgen präsentiert sich die Landeshauptstadt Stuttgart auf Social Media als attraktive und moderne Arbeitgeberin.

Dass diese innovativen Ansätze den Puls der Zeit und den richtigen Nerv der Zielgruppe treffen, zeigt sich an der stetig wachsenden Arbeitgeberbekanntheit in Social Media, die auch im Jahr 2024 erfolgreich vorangetrieben werden konnte. So stieg die Anzahl der Followerinnen und Follower auf dem Instagram-Kanal **@stuttgartvonberuf** innerhalb des Jahres 2024 um 44 Prozent auf über 5.000 an. Ähnliche Erfolgskennzahlen verzeichnete die Landeshauptstadt Stuttgart auch im Karrierenetzwerk LinkedIn: hier wuchs die Followerschaft um 47 Prozent auf über 9.000 Followerinnen und Follower innerhalb des vergangenen Jahres.

Aber nicht nur die Arbeitgeberbekanntheit auf Social Media entwickelte sich 2024 erfolgreich weiter. Auch die Gesamtbewertung der Landeshauptstadt Stuttgart als Arbeitgeberin innerhalb der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu erhöhte sich auf 3,5 von erreichbaren 5 Sternen – und liegt damit über dem Branchendurchschnitt. Zudem blieb die Weiterempfehlungsrates bei starken 73 Prozent. Besonders positiv bewertet wurden dabei die Themen Gleichberechtigung, die betriebliche Altersvorsorge sowie der kollegiale Zusammenhalt.



Job Insights – die Karrierevideo-Reihe

Durch das heutige Mediennutzungsverhalten werden Videoinhalte zunehmend wichtiger.

Videos ziehen nicht nur durch ihre visuellen und auditiven Elemente mehr Aufmerksamkeit auf sich, durch die multisensorische Ansprache (Text, Bild und Audio) wird auch eine höhere Erinnerungsrate erzielt. Dazu kommt, dass sich komplexe Themen anschaulicher erklären lassen und Emotionen viel besser transportiert werden können.

Die Stadtverwaltung hat sich daher dazu entschlossen, Videoinhalte auch für das Personalmarketing zu nutzen. In 2024 wurde eine Karrierevideo-Reihe entwickelt, die bisher acht Beiträge umfasst. In der Reihe traten Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen der Landeshauptstadt Stuttgart auf, berichteten von ihrem Arbeitsalltag, gaben aber auch ganz persönliche Einblicke in ihr Leben.

Ziel des Projekts war es, die Landeshauptstadt Stuttgart als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Hierfür wurde zum einen die große Bandbreite an Berufen bei der Stadt gezeigt (von Digitalisierung bis Pflege), zum anderen wurden attraktive Benefits (Jobticket, flexible Arbeitszeiten, Jobrad Leasing etc.) und relevante Karrierethemen (Berufseinstieg, Quereinstieg, Entwicklungsmöglichkeiten etc.) thematisiert. Doch vor allem waren es die Menschen vor der Kamera, die durchweg einen sympathischen Eindruck hinterlassen haben.



Beispielsweise der Rettungsschwimmer Sami, der bei den Stuttgarter Bädern beschäftigt ist und im Video erzählt, wie wichtig sein Job ist. Oder Gina-Marie, die als Persönliche Ansprechpartnerin im Jobcenter arbeitet und über ihre abwechslungsreiche Tätigkeit berichtet.



„*Hinter jedem Menschen steckt eine andere Geschichte – und das macht meine Tätigkeit so abwechslungsreich.*“

Gina-Marie

Persönliche Ansprechpartnerin, Jobcenter

Veröffentlicht wurden die 2-minütigen Videos auf der Karriereseite der Stadt Stuttgart – hierfür wurde eine eigene Landingpage erstellt (**stuttgart.de/job-insights**) – sowie auf diversen Social Media Kanälen wie Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn und Xing.

Für eine optimale Reichweite sorgte eine Social Media Kampagne, über die Kurz-Versionen der Videos auf verschiedenen Kanälen an die Zielgruppen ausgespielt wurden.

Die Kampagne generierte sehr gute Klickraten und zahlreichen Traffic auf der Landingpage. Hier konnten über 9.000 Seitenaufrufe pro Monat verzeichnet werden.

Quereinstieg

Ein zentrales und übergreifendes Thema bei der Landeshauptstadt Stuttgart ist der Quereinstieg von Mitarbeitenden. Personalentwicklung und BildungsCampus arbeiten hier eng zusammen, wobei der BildungsCampus für die Qualifizierung der Quereinsteigenden verantwortlich ist.

Neben der Bekämpfung des Fachkräftemangels bringt der Quereinstieg auch neue Perspektiven und wertvolle Kompetenzen in den öffentlichen Dienst. Als Quereinsteigende werden dabei alle Personen definiert, die bisher noch nicht in der Verwaltung tätig waren oder einen Beruf wahrnehmen, den sie ursprünglich nicht erlernt haben.

Auf Basis des Gemeinderatsbeschlusses zur Flexibilisierung der Personalgewinnung (GRDs Nr. 762/2022) entstand 2023 das Konzept „Chance Quereinstieg“.

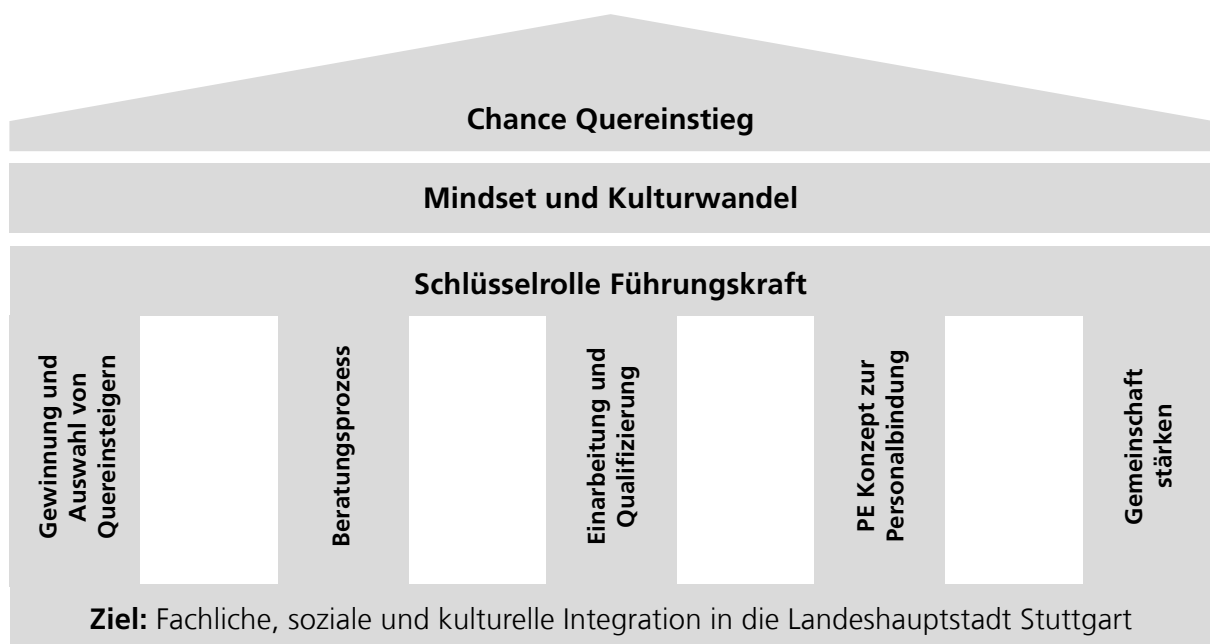
Hierbei wird das Thema Quereinstieg stets ganzheitlich, anhand eines 5-Säulen-Konzeptes, betrachtet. Quereinstieg kann dabei nur gelingen, wenn neben der fachlichen Qualifizierung auch zahlreiche weitere Schlüsselfaktoren mitgedacht und mitgelebt werden. Hinter jeder der Säulen stehen konkrete Maßnahmen, die die strategischen Ziele unterstützen. Dazu zählen unter anderem verschiedene Workshops zu

Themen wie Candidate Experience Management und Kompetenzanalyse sowie ein Seminar zur erfolgreichen Führung von Probezeitgesprächen. Ergänzt wird das Angebot durch eine Analyse der Kulturdimensionen innerhalb der Teams im Hinblick auf Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, gezielte Unterstützung während der Einarbeitungsphase und zahlreichen weiteren Formaten.

„Die Einbindung von Quereinsteigern hilft uns, neue Perspektiven einzunehmen und bereichert die Dienststellen um vielfältige Erfahrungen und Wissen. Außerdem gewinnen wir neue Mitarbeitende, die sich mit großem Elan der Aufgaben annehmen und denen wir Weiterentwicklungsperspektiven innerhalb der Stadtverwaltung aufzeigen können.“

Joost Raue

Abteilungsleitung, Einwohnerangelegenheiten



Vom Einzelhandel ins Bürgerbüro

Die Mitarbeiterin Alessia Becker aus dem Bürgerbüro Zuffenhausen zeigt, wie erfolgreich ein Quereinstieg in die Verwaltung sein kann. Nach einer Ausbildung im Einzelhandel suchte sie eine neue Herausforderung – mit direktem Kontakt zu Menschen und besseren Arbeitszeiten.

Wie sah dein beruflicher Werdegang vor deinem Einstieg in die Verwaltung aus?

Ich habe ursprünglich im Einzelhandel gearbeitet, in der Kosmetikbranche. Später war ich beim Landesamt für Besoldung und Versorgung tätig. Allerdings habe ich schnell gemerkt, dass mir dort der direkte Kontakt zu den Menschen fehlt. Deshalb habe ich mich bewusst umgeschaut, welche Möglichkeiten es im öffentlichen Dienst noch gibt, bei denen ich wieder mehr mit Kundschaft in Kontakt komme.

Was hat dich an der Stelle im Bürgerbüro besonders angesprochen?

Schon früher, wenn ich selbst Behördengänge erledigt habe – etwa einen Ausweis beantragen oder mich ummelden – dachte ich oft: Das sieht nach einem spannenden und strukturierten Beruf aus. Aber ich hätte nie gedacht, dass ich mit meiner Ausbildung im Einzelhandel tatsächlich in so einen Bereich wechseln kann.

Als ich die Stellenausschreibung gesehen habe, war das für mich der Moment: „Das passt, das will ich probieren!“ und es hat geklappt.

Was gefällt dir heute an deinem Job besonders gut?

Definitiv die Abwechslung! Hinter jeder Warthenummer steckt eine neue Geschichte, ein anderes Anliegen – es wird nie langweilig. Dazu kommt der direkte Kontakt mit den Menschen, der mir sehr wichtig ist. Und natürlich schätze ich die Arbeitszeiten. Klar gibt es Kernarbeitszeiten, weil wir Publikumsverkehr haben, aber im Vergleich zum Einzelhandel ist das ein riesiger Pluspunkt.

Gab es Herausforderungen beim Einstieg?

Am Anfang hatte ich großen Respekt vor dem rechtlichen Hintergrund – das war Neuland für mich. Aber ich wurde hervorragend eingearbeitet. Eine Kollegin hat sich die ersten drei Monate intensiv um mich gekümmert, wir saßen Seite an Seite und ich konnte Schritt für Schritt alles lernen. Dazu kamen Seminare beim Bildungscampus und fachliche Schulungen, die mir den Einstieg sehr erleichtert haben.

Wichtig ist: Man muss bereit sein, dazuzulernen. Wer offen und motiviert ist, findet schnell rein.

Qualifizierung von Quereinsteigenden

Auch die Qualifizierung von Quereinsteigenden wurde 2024 weiterentwickelt, angepasst und verstetigt. Ein zentrales Angebot ist das Bausteinmodell, durch das sich die Teilnehmenden an einzelnen Tagen zielgerichtet zu zentralen Grundlagen der Verwaltung weiterbilden können.

Während gegen Ende des Jahres 2023 und zu Beginn des Jahres 2024 noch Pilotdurchgänge mit dem Amt für öffentliche Ordnung und dem Sozialamt (jetzt Amt für Soziales und Teilhabe) durchgeführt wurden, konnte das Angebot im Laufe des Jahres 2024 weiterentwickelt und stadtweit ausgeweitet werden.

Angeboten wurden ein- bis zweitägige Seminare zu den Themen:

- Grundrechte in der Verwaltungspraxis
- Kommunalverfassungsrecht
- Crashkurs Verwaltungsrecht
- Aufbau und Gremien der Stadt Stuttgart
- Einführung in das Widerspruchsrecht

Neben den Inhalten haben sich auch die Teilnehmendenzahlen stetig weiterentwickelt. In den zwei Pilotdurchgängen standen je 20 Plätze pro Seminar zur Verfügung. So konnte bereits zu Beginn des Jahres ca. 80 Personen eine Qualifizierung angeboten werden. Im Herbst wurden die oben genannten Seminare erneut angeboten. Insgesamt standen auf die fünf Bausteine verteilt 150 Seminarplätze zur Verfügung. Die tatsächliche Teilnehmendenzahl lag bei 120 Personen.

Die Evaluation der Seminare hat gezeigt, dass diese einen sehr guten ersten Überblick über die Arbeitsbereiche des öffentlichen Dienstes geben und dabei helfen, Verknüpfungen in der Praxis herzustellen. Es ist daher erfreulich, dass das Angebot auch im kommenden Jahr weiter ausgebaut und erneut angeboten werden kann. Hierzu wird unter anderem ein städtischer Verwaltungslehrgang ausgearbeitet und eine ergänzende E-Learning-Selbstlerneinheit beschafft.

PERSONALBINDUNG UND ARBEITSKULTUR

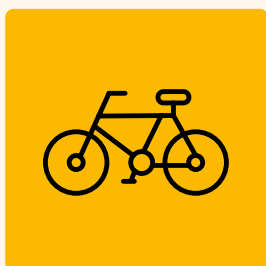
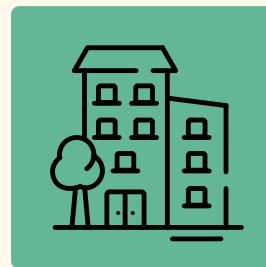


14.224

**Nutzer des
Deutschland-Jobtickets**
Stand März 2025

202

**Vermittelte
Personalwohnungen**
(gesamt seit Beginn des Projekts)
Stand März 2025



1.006

**„StuttRad“ abgeschlossene
Verträge**
(gesamt seit Einführung)
Stand März 2025

Kostenfreies Deutschland-Jobticket: Mehr Mobilität für unsere Mitarbeitenden

Seit der bundesweiten Einführung des Deutschlandtickets, das die Nutzung des Nahverkehrs in ganz Deutschland ermöglicht, hat die Landeshauptstadt Stuttgart mit der zeitgleichen Einführung des kostenfreien Deutschland-Jobtickets für Mitarbeitende ein deutliches Zeichen für die Wertschätzung der Mitarbeitenden und die Förderung nachhaltiger Mobilität gesetzt. Das kostenfreie Ticket fand bundesweit Beachtung und bewegte insbesondere viele Arbeitgeber im öffentlichen Sektor dazu, dem Stuttgarter Vorbild zu folgen und ihre Bezuschussung für den ÖPNV deutlich anzuheben.

Auch 2025 bleibt das Deutschland-Jobticket eine attraktive Möglichkeit, den öffentlichen Nahverkehr in ganz Deutschland zu nutzen. Gleichzeitig ist dieses Benefit-Angebot auch aus finanzieller Sicht sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Landeshauptstadt besonders vorteilhaft. Durch die Steuerprivilegierung kommt die Bezuschussung in voller Höhe bei den Mitarbeitenden an.

Durch den Beschluss des Gemeinderats im November 2024, den Zuschuss zum Deutschland-Jobticket für 2025 zu erhöhen, bleibt die Nutzung des Deutschland-Jobtickets für städtische Beschäftigte weiterhin kostenfrei – selbst nach der Preiserhöhung im Januar 2025.

Das Deutschland-Jobticket kann nicht nur für den Arbeitsweg genutzt werden, sondern eröffnet auch zahlreiche Möglichkeiten für private Reisen mit Bus und Bahn in ganz Deutschland. Die anhaltend hohe Nachfrage zeigt, wie wertvoll dieses Angebot für unsere Belegschaft ist. Im März 2025 nutzten rund 14.200 Mitarbeitende das Deutschland-Jobticket.

Mit dieser Initiative stärkt die Stadt in Zeiten des Fachkräftemangels ihr Profil als attraktive Arbeitgeberin, die ihre Mitarbeitenden wertschätzt und gleichzeitig den Klimaschutz aktiv fördert.

Radleasing für Mitarbeitende: Ein Angebot, das begeistert

Das erfolgreiche Radleasing-Angebot Stuttrad ist ein wertvoller Bestandteil der Benefits für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart. Seit zwei Jahren profitieren die Mitarbeitenden von einem einfachen, kostengünstigen und nachhaltigen Mobilitätsangebot. Die Kooperation mit der JobRad GmbH, dem führenden Anbieter im Bereich Dienstradleasing, hat sich dabei bestens bewährt, wie der Bericht eines Mitarbeiters zeigt:

„*Schon lange hatte ich den Wunsch, mir ein hochwertiges Rad anzuschaffen, aber der Gedanke an die hohen Anschaffungskosten hatte mich immer wieder abgehalten. Dann bin ich auf das Angebot von Stuttrad gestoßen und habe mich für das Dienstradleasing entschieden. Der gesamte Prozess war so unkompliziert! Nach meiner Antragstellung konnte ich mein Traumrad innerhalb weniger Tage abholen – schneller, als ich es mir erhofft hatte.*“

Alexander

Sachbearbeiter, Haupt- und Personalamt

„Wohnen für Mitarbeitende“ – Ein Erfolgsprojekt mit Zukunft

Angesichts des angespannten Wohnungsmarktes setzt sich die Landeshauptstadt Stuttgart aktiv dafür ein, Mitarbeitende bei der Wohnungssuche zu unterstützen. Das Projekt „Wohnen für Mitarbeitende“, das in Zusammenarbeit mit der SWSG (Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft) durch einen Beschluss des Gemeinderats ins Leben gerufen wurde, hat das Ziel, sicheren und bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen. Bis Ende 2025 sollen insgesamt 250 Wohnungen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung zur Verfügung stehen – eine wichtige Maßnahme zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Die Wohnungsvermittlung ermöglichte bereits zahlreichen städtischen Mitarbeitenden einen Vorteil auf dem umkämpften Wohnungsmarkt in Stuttgart: bereits bis Mai 2025 konnten vom Haupt- und Personalamt rund 220 der 250 Wohnungen erfolgreich vermittelt werden.

Nicht nur für die bereits bei der Stadtverwaltung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen ist die Wohnungsvermittlung über die Arbeitgeberin eine starke und wirksame Maßnahme

zur Personalerhaltung, sondern auch für die Gewinnung von neuem qualifiziertem Fachpersonal ist oftmals die Verfügbarkeit von geeignetem Wohnraum in Stuttgart das ausschlaggebende Kriterium für eine Zusage bei der Jobsuche.

Auch unsere Auszubildenden und Studierenden profitieren von diesem Engagement. In einem neu sanierten Gebäude in Vaihingen stehen ihnen seit Sommer 2022 moderne WG-Zimmer zur Verfügung, um den Start ins Berufsleben zu erleichtern. Aufgrund der hohen Nachfrage sind bereits weitere Standorte in Planung.

Zusätzlich bietet das Haupt- und Personalamt die stadteigene Wohnungsbörse an, über die Wohnraum von privaten Vermieterinnen und Vermietern vermittelt wird.



Gemeinsamer Fonds

Das Konzept des „Gemeinsamen Fonds“ verfolgt das Ziel, die Zusammenarbeit durch die Förderung gemeinsamer kultureller und sozialer Aktivitäten zu stärken und den Mitarbeitenden Wertschätzung für ihre engagierte Arbeit auszudrücken. Alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart haben die Möglichkeit, die jährlich bereitgestellten Mittel aus dem Gemeinsamen Fonds zu nutzen – sei es für einen Zuschuss zu Gemeinschaftsveranstaltungen der Ämter oder einzelner Organisationseinheiten oder auch zur Etablierung und Unterstützung regelmäßiger Sportgruppen.

Mit der Erhöhung der Mittel auf 30 EUR pro Mitarbeitendem und Jahr besteht nun die Möglichkeit mehr Mitarbeitende zu erreichen und eine Veranstaltung auch ohne finanzielle Eigenleistung der Mitarbeitenden zu organisieren. Viele Mitarbeitende erleben die jährliche Gemeinschaftsveranstaltung als ein echtes Highlight im Arbeitsalltag, eine lohnenswerte Wertschätzung der erbrachten Arbeit und einen Schlüsselfaktor für ein positives Arbeitsklima und die Identifikation mit der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin.

Essensversorgung

Nach Beendigung der Renovierungsarbeiten der Sanitärräume des Betriebsrestaurants Schwabenzentrum, bieten seit Herbst 2024 wieder beide Restaurants den Mitarbeitenden zwei Menüs an (Fleisch/Fisch und vegetarisch/vegan). Hierbei waren im vergangenen Jahr 34 % der verwendeten Lebensmittel „Bio“, 37 % der Produkte stammten nachweislich aus der Region. Mittlerweile zählt man so seit 2016 durchgängig zu den Fürsprechern regionaler Produkte im Bereich der Gemeinschaftsverpflegung. Bemerkenswert: Über 14 % der eingesetzten Lebensmittel waren sowohl aus der Region als auch „Bio“ und erfüllten somit beide Kriterien.



Währenddessen steigt die Zahl der Essensteilnehmer weiter. Mit 258.451 verkauften Menüs wurde 2024 erneut eine Höchstmarke erreicht. Die Versorgung mit einem warmen und gesunden Mittagessen nimmt also auch in Zahlen ausgedrückt weiter einen wachsenden Stellenwert bei den Mitarbeitenden ein. Daher werden auch bei den gegenwärtigen Planungen größerer Verwaltungseinheiten weitere Essenseinrichtungen oder anderweitige Möglichkeiten der Essensversorgung mitberücksichtigt.

So soll 2026 im „Green Roof Office Hub“ (GROH) ein Betriebsrestaurant eröffnen. Zudem besteht seit Oktober 2024 die Möglichkeit einen Essenszuschuss i. H. v. 2,50 EUR für ein Mittagessen zu erhalten, wenn kein Betriebsrestaurant und keine Außenkantine in der Nähe erreichbar ist.

Im Moment laufen weitere Untersuchungen und Planungen, um das System der Essensversorgung weiter auszubauen.

Corporate Benefits

Mit Corporate Benefits können Mitarbeitende der Landeshauptstadt Stuttgart seit September 2024 von zahlreichen attraktiven Rabattangeboten aus verschiedenen Lebensbereichen wie Technik, Reisen, Mode, Wohnen und vielem mehr profitieren und so zukünftig beim (Online-) Shopping sparen.

Das Angebot ist für alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart nutzbar. Alle Rabattangebote können im eigens für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart eingerichteten Portal eingesehen werden. Für die noch einfachere Nutzung des Angebots kann die Corporate Benefits App heruntergeladen werden.



Zahl der Tlearbeitsplätze und mobiles Arbeiten

„Deutschland Vize-Europameister beim Homeoffice“ oder doch: „Homeoffice am Ende?“ So lauten beispielhaft verschiedene Schlagzeilen aus den Medien (2024, 2025). Das Thema ist also weiterhin präsent und wird natürlich auch bei der Landeshauptstadt Stuttgart entsprechend diskutiert und evaluiert.

Größere Firmen (weltweit) rudern teilweise beim „Homeoffice“ zurück, aber das bedeutet nicht, dass diese Arbeitsform bzw. das mobile Arbeiten jeweils gänzlich abgeschafft werden. Hierbei ist besonders zu unterscheiden, inwieweit lediglich eine Reduzierung erfolgt und auch in welchen Bereichen der Präsenz wieder stärkeres Gewicht verliehen wird.

Studien zeigen außerdem, dass die Möglichkeit, von zu Hause aus bzw. mobil zu arbeiten, weiterhin ein wichtiger Faktor der Arbeitgeberattraktivität ist. Eine Umfrage des ifo-Instituts von März 2025 kommt zum Ergebnis, dass der Anteil der

Mitarbeitenden in Deutschland, die zumindest teilweise zu Hause arbeiten, stabil geblieben ist und bei nahezu 25 % liegt.¹ In der EU wird Deutschland nur von Finnland überholt, was die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Homeoffice anbelangt (1,6 zu 1,7 Tage pro Woche).² Im Blick auf Vor- oder Nachteile der flexiblen Arbeitsformen zur Präsenzarbeit geht es daher weniger darum, „ob“ diese weiterhin ermöglicht werden, als um die Frage, in welchem Umfang sie bezogen auf die Tätigkeiten sinnvoll sind. Dies wird (u. a.) im Rahmen der Weiterentwicklung der beiden städtischen Dienstvereinbarungen zur Tele-/Heimarbeit und zum mobilen Arbeiten derzeit überprüft.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass auch die Arbeitsform der Tlearbeit stabil geblieben ist. Sie weist die pro Jahr ganz oder teilweise „aktiven“ Tlearbeitsplätze aus. Insgesamt wurden seit Einführung der alternierenden Heim- bzw. Tlearbeit rund 800 Plätze eingerichtet.

	2021	2022	2023	2024
Zahl der Tlearbeitsplätze Frauen	246	281	400	408
Zahl der Tlearbeitsplätze Männer	106	132	140	142
Gesamt	352	413	540	550

Die Dienstvereinbarungen zur Tele-/Heimarbeit enthalten die wesentlichen Merkmale und Voraussetzungen für diese Arbeitsform. Bei Tele-/Heimarbeit wird eine Einzelvereinbarung abgeschlossen mit grundsätzlich regelmäßiger Aufteilung (zu Hause/Büro), der häusliche Arbeitsplatz wird ergonomisch geprüft und bedarfsbezogen ausgestattet.

Derzeit max. Umfang: 60 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei mobiler Arbeit/Homeoffice max. 40 % ohne bes. Ausstattung und Regelmäßigkeit. Mobiles Arbeiten wird von vielen genutzt, soweit es die Tätigkeit zulässt. In Kombination mit Tele-/Heimarbeit ist bislang ein Umfang von bis zu 60 % möglich.

¹ <https://www.ifo.de/fakten/2025-03-24/homeoffice-quote-stabilisiert-sich-bei-knapp-25-prozent>

² <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2025-05-02/deutsche-sind-mehr-im-homeoffice-als-beschaeftigte-in-anderen-laendern>

Goodwork@LHS 2.0

Goodwork@LHS ist ein zukunftsweisender Prozess, der die Transformation der städtischen Arbeitswelt vorantreibt und eine Arbeitsumgebung schafft, die sowohl traditionelle als auch moderne Elemente miteinander verbindet. Ziel ist es, eine Arbeitskultur zu entwickeln, die flexibel und agil ist, und gleichzeitig die Mitarbeitenden sowie die Führungskräfte aktiv in die Gestaltung dieser neuen Arbeitswelten einbezieht. Das Projekt geht dabei über klassische Strukturveränderungen hinaus – es betrachtet Arbeit als kulturelles und gemeinschaftliches Element, welches den Austausch und die Zusammenarbeit fördert.

Zentrale Elemente von Goodwork@LHS:

- **Kulturelle Neuausrichtung und Zusammenarbeit:** Die Kultur wird nicht mehr durch starre Regeln, sondern durch Flexibilität, Offenheit und Agilität bestimmt. Ziel ist es, die Zusammenarbeit und Identifikation der Mitarbeitenden mit der Stadtverwaltung zu stärken und eine Kultur zu etablieren, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht wird.
- **Integrierte Personalentwicklung:** Personalentwicklung ist kein isolierter Prozess mehr, sondern wird direkt in die Gestaltung der Arbeitsumgebung integriert. Führungskräfte und Mitarbeitende werden aktiv in die Entwicklung neuer Arbeitsweisen einbezogen, sodass deren Bedürfnisse und die der Organisation berücksichtigt werden.
- **Raumgestaltung und Organisation:** Die Frage, wie Arbeitsräume und Büros künftig gestaltet werden, ist ein weiterer Schlüsselbereich des Projekts. Hier geht es darum, Räume zu schaffen, in denen sich Mitarbeitende wiederfinden und aktiv einbringen können. Gleichzeitig wird die Frage, wie Führungskräfte und Mitarbeitende von flexiblen und kreativen Arbeitszonen profitieren können, zentral behandelt.

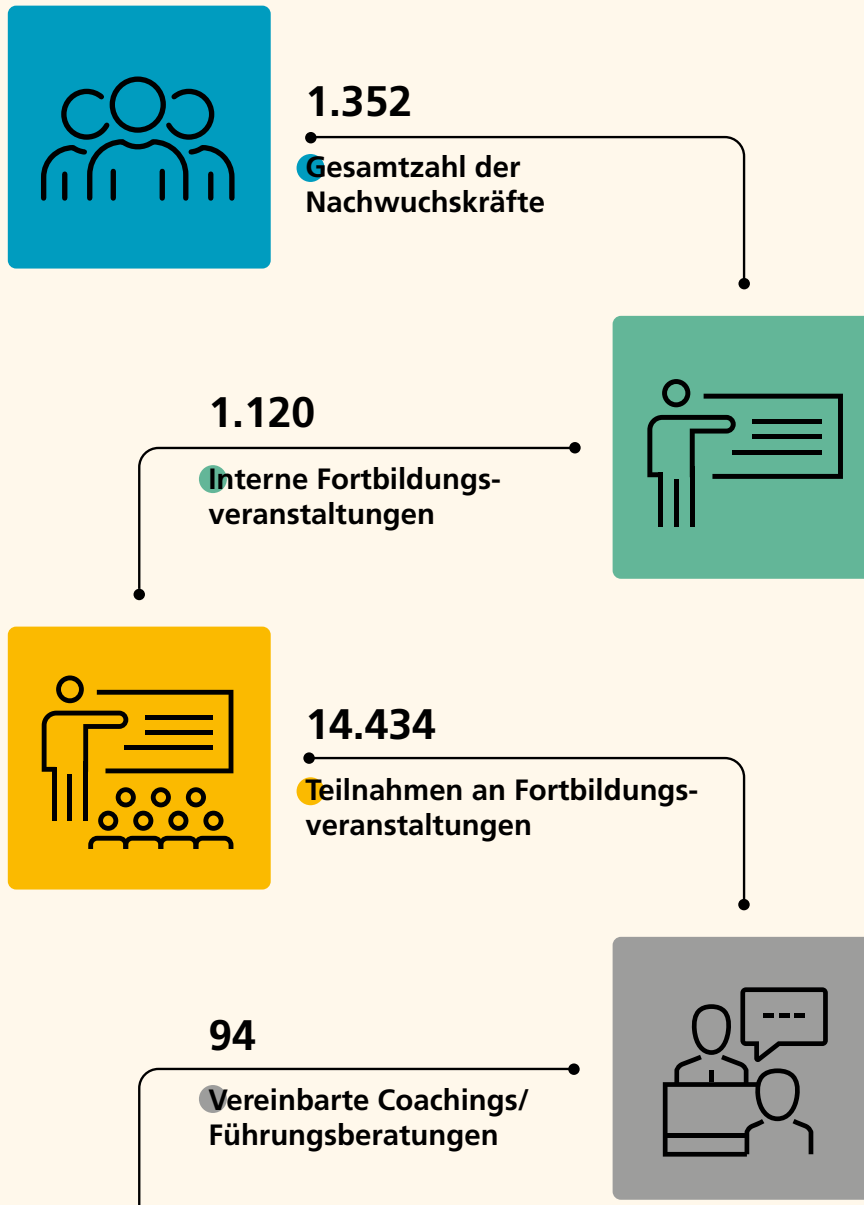
- **Desk-Sharing:** Im Zuge der Transformation moderner Arbeitswelten nimmt das Thema Desk-Sharing eine zentrale Rolle ein. Als hybrides Gestaltungsinstrument verbindet es unterschiedliche Arbeitstypen und -weisen mit einer effizienteren Flächennutzung sowie einer bedarfsorientierten Raumgestaltung.

Zentrale Elemente bei der Einführung und Umsetzung von Desk-Sharing:

- Die Entwicklung von einem standardisierten und praxisorientierten Handlungsleitfaden für die Einführung von Desk-Sharing in unterschiedlichen Organisationseinheiten;
 - die Konzeption und Durchführung von begleitenden Workshops;
 - sowie die Etablierung eines (kontinuierlichen) Feedback- und Evaluationsprozesses, um die Wirksamkeit und Akzeptanz der Maßnahmen sicherzustellen.
- **Führung:** Im Rahmen des Projekts wird eine moderne Führungskultur angestrebt, die sich den wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt stellt. In einer Zeit, die von Digitalisierung, hybriden Arbeitsmodellen und einem dynamischen Umfeld geprägt ist, muss Führung zunehmend flexibler, agiler und partizipativer gestaltet werden. Der Fokus liegt auf einer Führung, die Verantwortung delegiert, Empowerment fördert und die Zusammenarbeit über Hierarchien hinweg stärkt. Die einzelnen Maßnahmen sind an dem Projekt „Führung 2030 – Leadership Empowerment@LHS“ angeknüpft.

Goodwork@LHS betrachtet die Veränderung der Arbeitswelt als einen ganzheitlichen Prozess und stellt sicher, dass alle Themenfelder der Personalentwicklung auf das Ziel ausgerichtet sind – eine moderne, agile und zukunftsfähige Verwaltung bis 2030 zu sein.

AUSBILDUNG, FORTBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG



Ausbildung

Bei der Stadtverwaltung Stuttgart absolvieren derzeit 727 Menschen ihre Ausbildung bzw. ihr Studium. Die Stadt ist aufgrund der demografischen Entwicklung auf die eigene Ausbildung immer stärker angewiesen. Durch die Vergrößerung der Zielgruppe an Bewerbenden - u. a. Menschen mit Fluchthintergrund, gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen Vorerfahrungen - haben sich auch die Anforderungen an die praktische und theoretische Ausbildung sowie insbesondere an die persönliche Betreuung der Nachwuchskräfte geändert. Dabei werden die Themen Nachhaltigkeit, lernaktivitätsfördernde und gestaltungsoffene Ausbildungsmethoden sowie der Einsatz digitaler Lernmedien und virtueller Lernumgebungen immer wichtiger, ebenso wie der Umgang mit der

Heterogenität der Auszubildenden und damit verbunden insbesondere der Erwerb und der Ausbau der interkulturellen Kompetenz. Zu den Nachwuchskräften gehören neben den Auszubildenden und Studierenden weitere 625 Personen. Diese wurden im diesjährigen Personalbericht erstmals mitaufgenommen, entsprechend wurde die Darstellung der Auszubildenden und Studierenden neu gegliedert. Personen, die bei der Feuerwehr in Ausbildung sind, sowie Praktikanten und Quereinsteigende in den Tageseinrichtungen für Kinder beim Jugendamt, wurden bisher unter den Auszubildenden in der Statistik aufgeführt. Diese sind nun unter „sonstige Nachwuchskräfte“ zu finden. Neu aufgenommen in der Statistik unter den „sonstigen Nachwuchskräften“ sind zudem weitere Praktikanten, Freiwillige, Umschüler und Volontäre.

Studiengänge, Ausbildungsberufe und sonstige Nachwuchskräfte

Studierende je Studiengang	
Bachelor of Arts - BWL - Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	8
Bachelor of Arts - BWL - Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft, Praxisschwerpunkt Wirtschaftsförderung	2
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement, gehobener Verwaltungsdienst	7
Bachelor of Arts - Immobilienwirtschaft	3
Bachelor of Arts - Messe-, Kongress- und Eventmanagement	2
Bachelor of Arts - Public Management, gehobener Verwaltungsdienst - Einführungspraktikum	44
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	21
Bachelor of Arts - Sozialwirtschaft	7
Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen - Öffentliches Bauen	3
Bachelor of Science - Wein-Technologie-Management	1
Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik - Application Management	5
Summe	103

Auszubildende je Ausbildungsberuf	
Altenpflegehelfer/-in	13
Altenpflegehelfer/-in mit Deutsch-Integrationskurs	44
Chemielaborant/-in	2
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8
Erzieher/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) in Tageseinrichtungen für Kinder / im Schulkindbereich	208
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	17
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv	1
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek	7
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	1
Forstwirt/-in	3
Gärtner/-in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	11
Gärtner/-in, Fachrichtung Zierpflanzenbau	6
Geomatiker/-in	3
Hauswirtschaftler/-in	2
Jugend- und Heimerzieher/-in - Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) in stationären Wohngruppen	5
Kfz-Mechatroniker/-in	7
Koch/Köchin	1
Mechatroniker/-in	3
Notfallsanitäter/-in	8
Pflegefachfrau/-mann	80
Sozialpädagogische Assistenz - Praxisintegrierte Ausbildung in Tageseinrichtungen für Kinder	64
Straßenbauer/-in	1
Umwelttechnologe/-in für Abwasserbewirtschaftung*	15
Umwelttechnologe/-in für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen*	6
Vermessungstechniker/-in	5
Verwaltungsfachangestellte/-r	58
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	43
Winzer/-in	2
Summe	624

* Berufsbezeichnung ist neu seit 08/2024

Sonstige Nachwuchskräfte	
Bachelor of Arts - Public Management, gehobener Verwaltungsdienst - Vertiefungspraktikum	65
Bundesfreiwilligendienst (BFD)	22
"Direkteinstieg Kita" (Quereinstieg) in Tageseinrichtungen für Kinder	57
Erzieher/-in - Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder / im Schulkindbereich	51
Erzieher/-in - Kurz-, Zwischen-, Fremdpraktikum	45
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	100
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	2
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	1
Hospitation und Projektpraktikum	5
Jugend- und Heimerzieher/-in - Anerkennungspraktikum im Bereich Hilfen zur Erziehung	16
Jugend- und Heimerzieher/-in - Blockpraktikum im Unter-/Oberkurs im Bereich Hilfen zur Erziehung	4
Jugend- und Heimerzieher/-in - Vorpraktikum im Bereich Hilfen zur Erziehung	2
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	32
Praktikum im Rahmen des Berufskollegs für Sozialpädagogik in Tageseinrichtungen für Kinder	80
Praktikum zur Berufsorientierung (BORS/BOGY)	54
Sozialpädagogische Assistenz - Anerkennungspraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder / im Schulkindbereich	7
Studentisches Pflichtpraktikum im Rahmen des Studiums	72
Studienbegleitender Bildungsvertrag zum Bachelorstudiengang Bibliothek und digitale Information	4
Studienbegleitender Bildungsvertrag zum Bachelorstudiengang Vermessung und Geoinformatik	2
Umschulung	2
Volontariat	2
Summe	625

Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bachelor of Arts in Public Management, Einführungspraktikum (gehobener Verwaltungsdienst)	33	39	42	36	36	44
Verwaltungswirt/-in, mittlerer Verwaltungsdienst	18	20	17	14	19	24
Verwaltungsfachangestellte/-r	20	22	21	18	19	22
Bachelor of Arts in BWL - Öffentliche Wirtschaft, Vertiefung Kommunalwirtschaft	2	5	3	3	4	5
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement (ab 2020)		2	0	2	4	2
Insgesamt	73	88	83	73	82	97

Bewerbungen und Einstellungen in den Ausbildungsberufen und Studiengängen (Einstellungsjahr 2024)

Studium im Bereich	Bewerbungen	Einstellungen
Verwaltung-Kultur-IT	418	54
Soziales-Kinder-Jugend	224	7
Technik-Natur-Umwelt	62	5
Gesundheit-Pflege*	0	0
Studierende insgesamt	704	66

* derzeit gibt es dort keine Studiengänge

Ausbildung im Bereich	Bewerbungen	Einstellungen
Verwaltung-Kultur-IT	1.261	53
Soziales-Kinder-Jugend	885	133
Technik-Natur-Umwelt	744	45
Gesundheit-Pflege	745	77
Auszubildende insgesamt	3.635	308

Bindung von Auszubildenden und Studierenden

Neben den zahlreichen Vorteilen, von denen Auszubildende und Studierende der Landeshauptstadt Stuttgart als Mitarbeitende der

Landeshauptstadt Stuttgart profitieren können, gibt es folgende Vorteile und Besonderheiten zur Bindung von diesen:

Interner Unterricht für Auszubildende und Studierende im Verwaltungsbereich

Die Landeshauptstadt Stuttgart bietet einen zusätzlichen internen Unterricht an: Für Auszubildende und Studierende einiger Berufe (mittlerer Dienst, Verwaltungsfachangestellte und Einführungspraktikanten im gehobenen Dienst) findet während der Praxisphase ein begleitender Unterricht zur Erweiterung und Vertiefung ihrer Kenntnisse in verschiedenen Fächern statt. Zusätzlich erhalten sie Fachvorträge zu span-

nenden und aktuellen Themen der Stadtverwaltung. So können Themen aus der Berufsschule vertieft und um Praxisbeispiele bereichert werden. Hierdurch kann der Praxistransfer zur Landeshauptstadt Stuttgart hergestellt werden. Durch das Angebot des internen Unterrichts wurde im Jahr 2024 ein zusätzliches Unterrichtspensum von insgesamt fast 300 Stunden durch 34 Dozenten bereitgestellt.



Willkommenspaket

Erstmals im Jahr 2024 wurde ein stadtweit einheitliches Willkommenspaket speziell für unsere Auszubildenden und Studierenden zusammengestellt und zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums ausgegeben.

Besonders wichtig waren bei dieser Bindungsmaßnahme im Rahmen des Onboardings nachhaltige Beschaffung und sinnvolle Einsatzmöglichkeiten.

Stuttgart-Zulage und Lernmittelzuschuss

Beim Großteil der Auszubildenden und Studierenden erfolgt die Bezahlung nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD). Zusätzlich erhalten diese die Stuttgart-Zulage – bis zu 150 EUR monatlich. Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen

2024/2025 wurde für die dual Studierenden und die Auszubildenden ein zusätzlicher Lernmittelzuschuss beschlossen. Dieser soll ausbildungsbedingte Ausgaben wie zum Beispiel zusätzliche Studiengebühren kompensieren.

Übernahme nach dem Studium/der Ausbildung

Die Landeshauptstadt Stuttgart bietet ihren Mitarbeitenden nicht nur einen modernen, sondern auch einen zukunfts- und standortsicheren Arbeitsplatz.

Unabhängig von den aktuellen Tarifabschlüssen hat die Stadt bereits in den letzten Jahren allen Auszubildenden und Studierenden, die ihre Ausbildung oder ihr Studium mit der Note drei oder besser abgeschlossen und die einen

positiven Ausbildungsverlauf haben, eine Übernahme für mindestens zwei Jahre garantiert. Bei den Auszubildenden und Studierenden, die nach einer erfolgreichen Ausbildung nicht übernommen werden, ist dies in den allermeisten Fällen der Wunsch der/des Auszubildenden. Die häufigsten Gründe hierfür sind ein Arbeitgeberwechsel, Wohnortnähe, ein Studium oder nicht näher angegebene persönliche Gründe.

Bereich	Studium Abschluss	davon übernommen	Ausbildung Abschluss	davon übernommen
Verwaltung-Kultur-IT	41	26	43	29
Technik-Natur-Umwelt	2	1	27	19
Soziales-Kinder-Jugend	6	6	103	75
Gesundheit und Pflege*	0	0	43	33
Insgesamt	49	33	216	156

* derzeit gibt es dort keine Studiengänge

Gemeinschaftsveranstaltungen

Durch regelmäßige Veranstaltungen wie beispielsweise einer Einführungswoche oder gemeinsamen Ausflügen und Events fördern wir die berufsübergreifende Netzerkennung und stärken gleichzeitig das Gemeinschaftsgefühl untereinander. Die durchmischten Gruppen

fördern zudem den Austausch und das gegenseitige Lernen.

2024 haben beim Sport- und Gesundheitstag Move & Connect 549 Personen teilgenommen, darunter 372 Auszubildende und Studierende.

Seminarprogramm für Auszubildende und Studierende

Das Seminarprogramm für Auszubildende und Studierende bietet eine umfassende Möglichkeit, sich gezielt fachlich und persönlich weiterzuentwickeln, wodurch die Auszubildenden und Studierenden über ihren eigenen Fachbereich hinaus wertvolle Kontakte knüpfen können.

Mit derzeit 25 unterschiedlichen Seminaren erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in verschiedenen Bereichen auszubauen und sich gezielt auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten.

Das Seminarangebot gliedert sich in folgende Kategorien:

- Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit
- Digitale Kompetenzen
- Grundlagenkenntnisse
- Kommunikation und soziale Kompetenz
- Methoden und Arbeitstechniken
- Persönliche Kompetenz

Das vielseitige Seminarangebot umfasst sowohl praxisnahe Schulungen als auch fachliche Weiterbildungen, die gezielt auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt sind. So helfen Kurse wie „Keine Angst vor dem Telefon“, „Zeit- und Stressmanagement“ sowie „Konflikt- und Kommunikationstraining“ dabei, wichtige Soft Skills für den Berufsalltag zu entwickeln. Technische Fertigkeiten werden durch praxisorientierte Schulungen wie Excel-Kurse oder das Erlernen des Zehnfingersystems weiter ausgebaut. Ergänzt wird das Programm durch innovative Lernmethoden, beispielsweise das Seminar „Brain Power: Einfach alles merken“, das wertvolle Techniken zur effektiven Informationsverarbeitung vermittelt.

Durch die Einführung des Digitalen Campus wird zukünftig eine flexiblere und individuellere Lernbegleitung ermöglicht. Mit der fortlaufenden Weiterentwicklung des Digitalen Campus erschließen sich zukünftig noch mehr Möglichkeiten für eine innovative und interaktive Wissensvermittlung.

Digitalisierung in der Ausbildung

Im Rahmen von „Ausbildung 4.0“ wurden bereits zahlreiche Digitalisierungsprojekte initiiert und erfolgreich in den Ausbildungsalltag integriert. Beispielsweise wird seit 2021 stadtweit eine speziell entwickelte Azubi-App („Cals“) eingesetzt, die neben einer Chatfunktion auch einen Newsfeed mit aktuellen Informationen sowie zielgruppenspezifischen Lerninhalten beinhaltet. Darüber hinaus ermöglicht die App das digitale Einreichen von Krankmeldungen, den Versand von Sprachnachrichten sowie die Delegation von Aufgaben durch die jeweilige Ausbildungsleitung.

Ein weiterer bedeutender Schritt in der digitalen Transformation war die Einführung eines Tools für die Einsatzplanung der Auszubildenden und Studierenden im Verwaltungsbereich. Seit 2023 optimiert dieses System die Organisation durch intelligente Workflows und automatisierte Abläufe.

Aktuell werden alle Auszubildenden und Studierenden stadtweit mit Notebooks ausgestattet.

Dies erleichtert unter anderem das digitale Führen des Berichtshefts, den Zugriff auf Lernplattformen sowie das digitale Lernen insgesamt – sowohl für die Theoriephasen an Berufs- und Hochschulen als auch für den Arbeitsalltag. Diese Maßnahme leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Personalbindung und -gewinnung, sondern stellt sicher, dass alle Auszubildenden und Studierenden die Vorteile der Digitalisierung in vollem Umfang nutzen können.

Aktueller Stand der Ausstattung der Auszubildenden und Studierenden mit eigenem Notebook:

	Bereits ausgegeben 2024	Geplant für 2025
Verwaltung-Kultur-IT	120	115
Soziales-Kinder-Jugend	-	220
Technik-Natur-Umwelt	23	50
Gesundheit und Pflege	Geplant 2026	

BildungsCampus der Landeshauptstadt Stuttgart

Im **BildungsCampus** der Landeshauptstadt Stuttgart wird das Thema Lernen und Qualifizierung als Schlüssel für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und die Anpassung an eine sich ständig verändernde Arbeitswelt verstanden. Durch vier

zielgruppenspezifische Programme bietet die Landeshauptstadt Stuttgart ihren Mitarbeitenden umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten, die sowohl die aktuellen als auch die zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeitenden abdecken.



Besonders gefragt aus dem zentralen Fortbildungsprogramm 2024 waren die Angebote aus der Rubrik Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit. Aber auch Themen wie Kommunikation, soziale Kompetenz und IT standen hoch im Kurs.

Die Themen in der Rubrik New Work und Digitalisierung fanden ebenfalls großen Anklang. Besonders hervorzuheben sind in dieser Rubrik die Seminare „Change Management“ und „Künstliche Intelligenz im Alltag“, welche im Jahr 2024 fast 200 Teilnehmende zählten.

BildungsCampus: zentrales Programm

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veranstaltungen	885	751	644	776	854	920
Teilnahmen	9.846	7.572	6.473	9.020	10.979	12.198

Der Digitale Campus (DiCa) - Rollout

Im Jahr 2024 hatte der BildungsCampus eine bedeutende Aufgabe zu bewältigen: die Freischaltung aller Mitarbeitenden auf der Lernplattform DiCa. Der Rollout erfolgte schrittweise nach Ämtern und konnte planmäßig bis zum 31.12.2024 abgeschlossen werden. Somit hatten zu Beginn des Jahres 2025 alle Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie einen PC-Arbeitsplatz haben oder nicht, Zugang zur stadtweiten Lernplattform. Hierdurch wurde das Ziel, allen Mitarbeitenden einen unkomplizierten digitalen Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, vollständig erfüllt.

Der Digitale Campus hat neben dem Seminarmanagement auch die Möglichkeiten des Seminarangebots revolutioniert. Die Lernplattform ermöglicht neben den klassischen Präsenzver-

anstaltungen auch eine Vielzahl an digitalen Formaten wie Webinaren, Learning on demand oder Blended Learning Angeboten.³



Web Based Trainings

Ein weiterer Vorteil des Digitalen Campus sind die Web Based Trainings (WBTs): Lernen kann flexibel und bedarfsgerecht erfolgen – ein wichtiger Aspekt, zum Beispiel im Onboarding neuer Mitarbeitender. Mithilfe von Web Based Trainings können Mitarbeitende Themen direkt am Arbeitsplatz erarbeiten und Neues lernen.

2024 sind bereits sieben dieser Module beschafft und erprobt worden, sodass sie Anfang 2025 in den Dauerbetrieb integriert werden konnten. Perspektivisch werden immer mehr dieser Angebote auf DiCa abrufbar sein. Diese können traditionelle Präsenzformate ergänzen oder alleinstehend bearbeitet werden.

Diese Flexibilität ermöglicht es, das lebenslange Lernen stärker in der Organisation der Landeshauptstadt Stuttgart zu verankern.

Um Mitarbeitende auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten, werden die Formate kontinuierlich weiterentwickelt und an die Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt angepasst. In enger Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, der Ausbildung und verschiedenen Querschnittsbereichen entstehen so Seminare, die nicht nur die täglichen Anforderungen der Mitarbeitenden unterstützen, sondern auch strategische Themen wie Führung, Digitalisierung und Agilität transportieren und darüber hinaus flexibel genutzt werden können.

Durch diese ganzheitliche Herangehensweise stellt der BildungsCampus sicher, dass Mitarbeitende nicht nur ihre fachlichen Qualifikationen erweitern, sondern auch ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen stärken.

³ Blended Learning ist die Kombination von verschiedenen Lernformen wie z. B. einem Präsenzseminar mit einer digitalen Lernform.

Zentrale Personalentwicklung: kompetente Begleitung in allen Berufs- und Lebensphasen



Integration und Onboarding

Die stadtweite Onboarding Journey wird seit Ende 2024 umgesetzt.

Das stadtweite Willkommensvideo wurde im Dezember 2024 gedreht und steht den Ämtern und Eigenbetrieben nun zum Versand an neueingestellte Mitarbeitende zur Verfügung, ebenso wie das individualisierte Willkommensvideo des Jugendamtes. Ziel ist es, neue Mitarbeitende bereits vor Arbeitsbeginn willkommen zu heißen und dadurch die Vorfreude auf ihren ersten Arbeitstag zu steigern.

In einem neuen Projekt zur Umsetzung und Evaluation werden die eingeführten Maßnahmen evaluiert und weiter etabliert.

Um das stadtweite Onboarding weiter auszubauen, werden die Möglichkeiten der E-Learning Plattform DiCa für einen digitalen Lernpfad genutzt, z. B. mit Infos zu der Stadt und der Verwaltung.

Kompetenz und Qualifizierung

Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung

In der Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung hat die Landeshauptstadt Stuttgart bekräftigt, dass ihr ein hohes Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden und ein lebenslanges Lernen wichtig sind. Daher wurde die finanzielle Förderung der sogenannten „Angestelltenlehrgänge“ (Erste Prüfung nach der Entgeltordnung sowie Lehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in) erhöht.

Die Lehrgänge ermöglichen es den teilnehmenden Mitarbeitenden, ein solides Verwaltungsfachwissen und einen anerkannten Abschluss zu erwerben mit dem Ziel, sachbearbeitende Tätigkeiten sowohl im mittleren als auch im gehobenen Sachbearbeitungsbereich auszuüben.

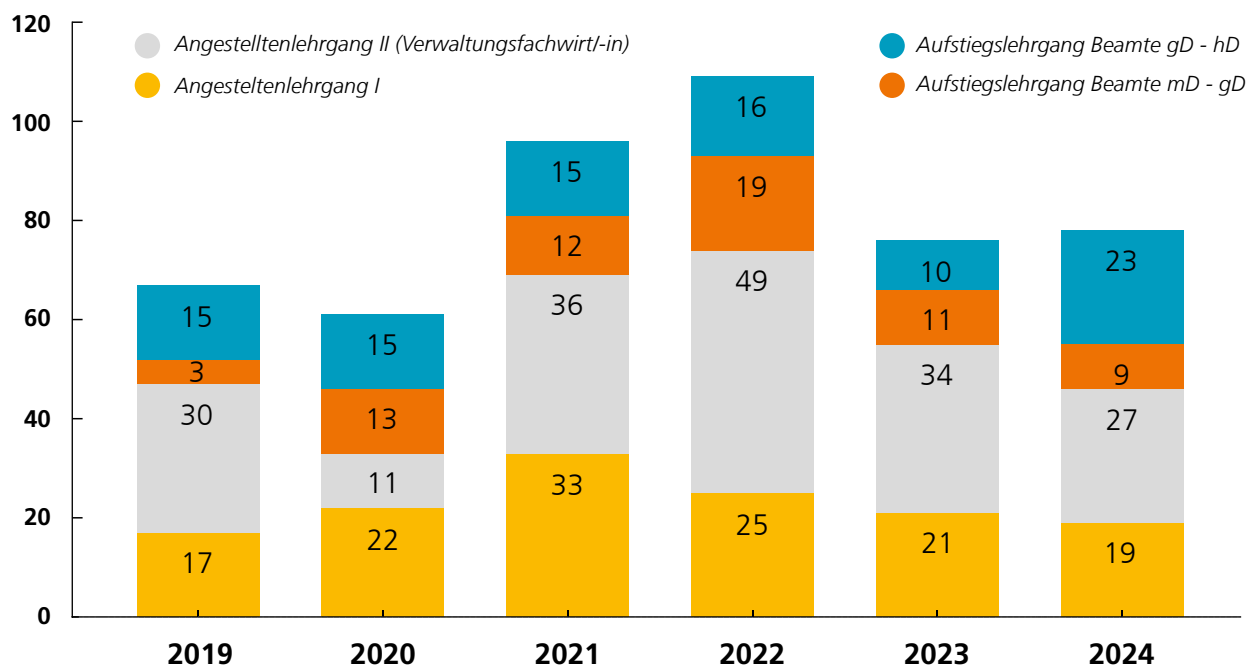
Die Teilnehmendenzahlen an den Aufstiegslehrgängen für Beamtinnen und Beamte zeigen, dass Mitarbeitende höherwertige Aufgaben wahrnehmen wollen und sich hierfür weiterqualifizieren. Durch die Blended-Learning-Version des Stuttgarter Lehrgangs zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in und dessen seit 2022 jährlichen

Starts, bekommen seitdem alle interessierten Mitarbeitenden einen Platz, sodass die Zahl seit 2022 leicht rückläufig ist.

„Dank der großzügigen Förderung der Landeshauptstadt Stuttgart konnte ich als Quereinsteiger beim Jobcenter zuerst den Lehrgang zur Vorbereitung auf die Erste Prüfung nach der Entgeltordnung absolvieren und nach einem erfolgreichen Wechsel in eine sachbearbeitende Funktion beim Amt für Soziales und Teilhabe auch den Lehrgang zum Verwaltungsfachwirt erfolgreich abschließen. Die Förderung des Lehrgangs durch die Stadt hat meine berufliche Entwicklung entscheidend vorangebracht und ich freue mich, dass ich auf meiner neuen Stelle die vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse aus meinen bisherigen Lehrgängen und meiner Beschäftigung im Amt gewinnbringend einsetzen und in der Praxis anwenden kann.“

Pascal Vogler

Sachbearbeiter, Amt für Soziales und Teilhabe



Seit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildung im Mai 2022 ist die Anzahl an weiteren Qualifizierungsmaßnahmen,

die auch durch die Ämter gefördert werden können, gestiegen.

Art der Maßnahme	2020	2021	2022	2023	2024
Master Public Management	2	1	3	0	1
berufsbegleitende Studiengänge	6	2	5	3	11
Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen	0	3	8	11	16
Insgesamt	8	6	16	14	28

Qualifizierung für die Digitalisierung: Kompetenzcheck digital

Die Landeshauptstadt Stuttgart bietet ihren Mitarbeitenden bereits im 4. Jahr ein digitales Selbstanalysetool im Intranet SOLID an. Mit diesem können sie die eigenen Stärken und Schwächen im Bereich der Schlüsselkompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt bestimmen. Nach Abschluss des Checks erhalten sie eine individuelle Kompetenzkarte. Diese Darstellung gibt Hinweise und Informationen, in welchen Bereichen sie gut aufgestellt und in welchen noch Entwicklungspotentiale vorhanden sind.

Der besondere Charme dieses Instruments besteht darin, dass über allgemeine Informationen hinaus ganz konkrete Empfehlungen zu

stadtinternen Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben werden können, z. B. zu Angeboten des BildungsCampus.

Idealerweise fließen die Fortbildungsempfehlungen dieses Tools in das nächste Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräch ein, damit die Mitarbeitenden zielgenau und nachhaltig ihre digitalen Kompetenzen erweitern können.

Neben diesem Angebot auf der individuellen Ebene der Mitarbeitenden wurde 2024 auf Basis der Fragen des Kompetenzchecks digital eine amtsweite Mitarbeiterbefragung in einem Pilotamt durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für den weiteren Kompetenzaufbau in Sachen IT und Digitalisierung in diesem Fachbereich.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Durchführung von Teamentwicklungsmaßnahmen

Die Anfragen nach Maßnahmen zur Teamentwicklung für einzelne Organisationseinheiten in den Ämtern und Eigenbetrieben ist im Jahr 2024 erneut stark gestiegen. Zu den zentralen Themen gehören u. a. das „Teambuilding“, d. h. das Kennenlernen auf einer tieferen, persönlicheren Ebene zwischen den Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsame Erarbeitung von Teamwerten und Teamspielregeln sowie die Bearbeitung bestehender Konflikte.

Darüber hinaus werden Formate zur Stärkung des Teamzusammenhalts sowie zur Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten stark nachgefragt. Die inhaltlichen Schwerpunkte zeigen, dass Teamentwicklung zunehmend als zentraler Faktor für eine funktionierende und effektive Zusammenarbeit wahrgenommen wird.

Die zentrale Personalentwicklung unterstützt hier mit einer qualifizierten Bedarfsanalyse sowie bei der Durchführung von Teamentwicklungen mit interner oder externer Begleitung.

	2022	2023	2024
Teamentwicklungen	13	31	53

Durchführung von Mitarbeiter/-innen-Jahresgesprächen

Ein wichtiges Führungsinstrument zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit ist das jährliche Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräch (MJG).

Nach einem Aussetzen der Statistik im Corona-Jahr 2020 hat sich die MJG-Quote auf einem befriedigenden Niveau eingependelt. Durch eine hohe Personalfuktuation (auch auf der Führungsebene) und einer hohen Arbeitsbelastung in einigen Bereichen, können die Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräche teilweise nicht im erforderlichen Umfang geführt werden.

In einzelnen Bereichen wäre eine Steigerung der Quote wünschenswert. Die zentrale Personalentwicklung schult neue Führungskräfte und unterstützt die Ämter und Eigenbetriebe, um das MJG in allen Verwaltungsbereichen fest zu verankern.

In den Eigenbetrieben liegt die MJG-Quote in den gewerblich-technischen und pflegerischen Bereichen zum Teil noch deutlich niedriger als im Verwaltungsbereich. Hier sollen Maßnahmen entwickelt werden, damit auch in diesen Bereichen Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräche regelmäßig geführt und von den Mitarbeitenden angenommen werden.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quote an durchgeführten Mitarbeiter/-innen-Jahresgesprächen	77%	nicht erhoben	61%	64%	63%	63%

Führung und Karriere

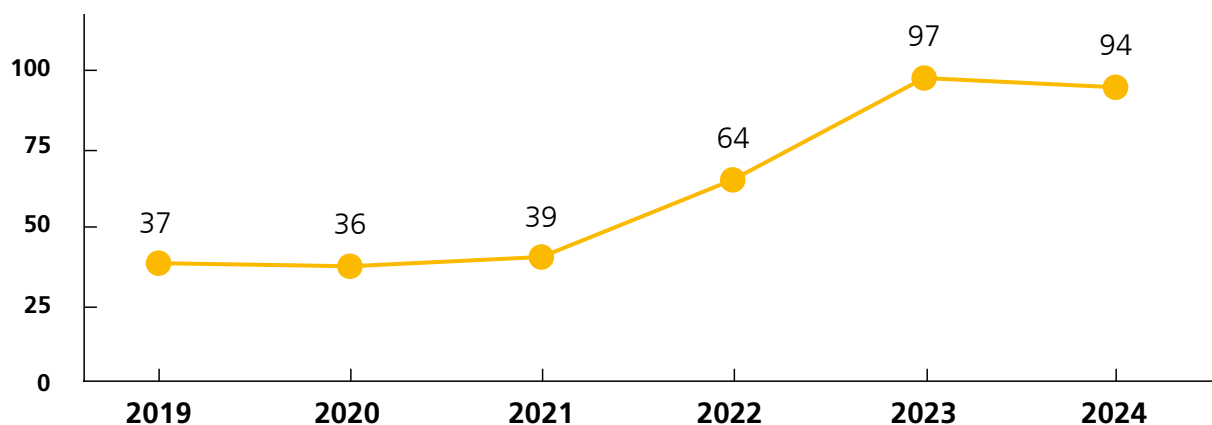
Die Unterstützung unserer Führungskräfte mit unterschiedlichen Instrumenten und Maßnahmen

ist seit vielen Jahren eine wichtige Aufgabe der Personalentwicklung.

Führungskräfte-Coaching

Führungskräfte-Coaching ist ein wertvolles Instrument, um Führungskompetenzen zu stärken und persönliche sowie berufliche Herausforderungen zu meistern. Die Eins-zu-eins-Beratung ermöglicht, individuell auf die Bedürfnisse der Führungskraft einzugehen. In diesem geschütz-

ten Rahmen können spezifische Themen wie die Entscheidungsfindung, Kommunikation oder Stressbewältigung gezielt bearbeitet werden. Durch mehrere aufeinanderfolgende Termine wird eine nachhaltige Veränderung möglich. Die Fallzahlen befinden sich weiterhin auf einem hohen Niveau.



Vereinbarte Coachings/Führungsberatungen

Führungskräfte-Entwicklungsprogramm

2024 konnten wir 130 Fortbildungen (Seminare/Trainings, sonstige Formate) für die Führungskräfte aller Ebenen (von den Amts- und Eigenbetriebsleitungen einschließlich Bezirksvorsteher und Bezirksvorsteherinnen, der Abteilungsleitungen sowie aller Führungskräfte der Ebenen unterhalb der Abteilungsleitungsebene) anbieten.

„Die Fortbildung ‚Management by Shakespeare‘ war ein wahrer Meilenstein in meiner beruflichen Weiterbildung. Die Verbindung von Theater und Führung hat mir neue Wege aufgezeigt, um meine Präsenz und Authentizität zu stärken.“

Kevin Latzel

Bezirksvorsteher Obertürkheim

Ein ganz besonderes Highlight des letzten Jahres war das Training „Mit Präsenz und Authentizität souverän in Führung – Management by Shakespeare“.

Ein Training, das emotionales Lernen ermöglicht, Präsenz und Authentizität der/des Führenden stärkt und sie/ihn dazu befähigt, auch außerhalb der Komfortzone souverän in Führung zu gehen.

Auch die dreimal jährlich stattfindenden Führungsvorträge im Großen Sitzungssaal des Rathauses erfreuen sich wachsender Beliebtheit. Externe Referentinnen und Referenten mit spannenden Themen geben unseren Führungskräften wertvollen Input, der über die tägliche Führungsarbeit hinaus neue Erkenntnisse und die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Führungskräften bei der Stadt bietet.

Projekt „Führung 2030 - Leadership Empowerment@LHS“

Im Februar 2025 startete das Projekt „Führung 2030 - Leadership Empowerment@LHS“. Dieses Projekt stellt die Entwicklung einer zukunftsfähigen Führungskultur in der Landeshauptstadt Stuttgart in den Mittelpunkt, die Empowerment, Verantwortung und Eigenengagement fördert.

Mit dem Blick auf das Jahr 2030 soll durch die Stärkung der Führungskompetenzen auf allen Ebenen eine moderne Arbeitskultur erzielt werden. Das Projekt zielt darauf ab, bestehende und künftige Führungskräfte noch stärker zu befähigen, gemeinsam mit den Mitarbeitenden

die zukünftigen Herausforderungen der Verwaltung effizient und effektiv zu bewältigen.

Das Projekt „Leadership Empowerment@LHS“ ergibt sich aus der Personalstrategie **work-stugether** der Landeshauptstadt Stuttgart.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung aller Ebenen nehmen in diesem Projekt eine aktive, zentrale Rolle und Vorbildfunktion ein. Nur mit ihrer Unterstützung, ihrem Interesse an der Weiterentwicklung des eigenen Führungsverständnisses, ihrer Teilnahme an Austauschformaten/Workshops und Eigenengagement ist der anstehende Prozess erfolgsversprechend.

Karrierewege bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Ein weiterer Schwerpunkt der zentralen Personalentwicklung ist die Entwicklung von Programmen, um Mitarbeitende zu binden und/oder ihnen Karrierewege zu ermöglichen. Zu den laufenden Programmen gehören:

- Young Talents – Starke Talente für die Landeshauptstadt Stuttgart

Zielgruppe dieses Personalentwicklungsprogramms sind Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit Bachelorabschluss (oder Bachelor- und unmittelbar angeschlossenen, nicht berufsbegleitenden Masterabschluss) und einer diesem Abschluss entsprechenden Tätigkeit mit unmittelbarem Arbeits-/Dienstbeginn bei der Landeshauptstadt Stuttgart.

Mit dem Programm, das 2025 sein fünfjähriges Bestehen feiert, bietet die Landeshauptstadt Stuttgart ein Alleinstellungsmerkmal, das bei Studierenden auf großes Interesse stößt und von den Berufseinsteigenden sehr gerne angenommen wird.

Inhalte des Programms sind die persönliche Weiterentwicklung sowie die Vernetzung der Young Talents. Verschiedene Module wie Workshops, Seminare, Austausch innerhalb der Young Talents-Community und einer Personal Guide-Begleitung bieten Orientierung beim Einstieg ins Berufsleben. Die Young Talents werden bei Fragestellungen zu Karrierewegen oder auch zu Konflikten im Arbeitsalltag unterstützt.

2025 wurde das bisher auf zwei Jahre angelegte Programm weiterentwickelt. Die Module wurden einzeln unter die Lupe genommen und zeitgemäß angepasst. Die Dauer des Programms wurde auf ein Jahr gekürzt, sodass die Module nun komprimierter stattfinden können.

- Potential Führung – ein erfolgreiches Führungskräftequalifizierungsprogramm

Kommunale Führungskräfte tragen Verantwortung für eine Vielzahl an Aufgaben – von der Bürgerbetreuung über Verwaltung bis hin zur Stadtentwicklung. Das strukturierte Führungskräftequalifizierungsprogramm „Potential Führung“ stellt sicher, dass zukünftige Führungskräfte der Stadtverwaltung über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Das Programm „Potential Führung“ bildet seit drei Jahren städtische Mitarbeitende mit Interesse an einer Führungsposition in einer sehr intensiven 6-monatigen Lernreise aus. Vielen Teilnehmenden ist bereits der Sprung in eine Führungsposition gelungen. Die beste Referenz für die Qualität des Programms sind zufriedene Teilnehmende.

„ Dank dem Qualifizierungsprogramm „Potential Führung“ werde ich als motivierender Faktor das Arbeiten hin zu selbstorganisierten Teams mit modernem Spirit begleiten.“

Joachim Groll
Sachgebietsleitung,
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT

	2020	2021	2022	2023	2024
Young Talents	16	19	20	34	27
Potential Führung	–	–	12	12	28

Offboarding und Wissensübergang

Projekt Offboarding

In einem stadtweiten Projekt wird das Thema Offboarding/Ausstiegsgleitung erstmals strukturell bearbeitet. Offboarding wird hierbei als essentielles Tool des Personalmanagements und der Personalentwicklung verstanden, welches ein strukturiertes, wertschätzendes und einheitliches Vorgehen beim Austritt von Mitarbeitenden ermöglicht.

Ein weiteres Ziel ist es, verbesserte Auswertungsmöglichkeiten durch einheitliche und ämterübergreifende Prozesse zu erhalten. Dabei stehen maßgeblich die Zielgruppen – Mit-

arbeitende im Übergang zur Rente/Ruhestand, Mitarbeitende mit Arbeitsplatzwechsel (stadtintern), Mitarbeitende mit Arbeitsplatzwechsel (Kündigung) und Führungskräfte – im Fokus.

Ziel ist es, ein stadtweites Konzept zu entwickeln, welches das Offboarding- und Ausstiegsmanagement bei der Landeshauptstadt Stuttgart vereinheitlicht und allen beteiligten Personengruppen (Arbeitgeberin, Führungskräften, beteiligten Teams, Personalmanagement und austretenden Mitarbeitenden) die richtigen Handlungsleitfäden bereitstellt.

Wissens-, Erfahrungs- und Kompetenzmanagement – Workshops zum Wissenstransfer (WEK)

Die zentrale Personalentwicklung bietet bereits seit vielen Jahren Workshops zum Wissenstransfer für Mitarbeitende mit langjähriger Berufserfahrung oder Spezialwissen an, deren Ausscheiden bei der Landeshauptstadt Stuttgart in absehbarer Zeit erfolgen wird. Diese Workshops wurden im Jahr 2024 stark nachgefragt. Da die dezentralen Personalentwicklerinnen in

den Ämtern in diesem Workshop-Format geschult wurden, konnten 2024 mehr Workshops als bislang stattfinden. Die Workshops werden daher künftig sowohl von der zentralen Personalentwicklung, in Kooperation mit den Personalentwickler/-innen in den Ämtern, als auch durch die dezentralen Personalentwickler/-innen in den Ämtern vor Ort angeboten.

2022	2023	2024
4	3	13

Personalentwicklungs-Netzwerk – Personalentwicklung in den Ämtern

Mit der Schaffung von zehn Stellen zum Haushalt 2022/2023 wurde der Grundstein für das stadtweite Personalentwicklungs-Netzwerk gelegt. Ziel des Netzwerks ist es, stadtweit entwickelte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Ämter und Berufsgruppen anzupassen und umzusetzen.

Das Netzwerk hat sich seit seiner Gründung kontinuierlich weiterentwickelt. 2024 kamen weitere Stellen für die Ämter und Eigenbetriebe hinzu.

Die Vernetzung, Koordination und Anleitung der mittlerweile 33 Mitglieder des Netzwerks erfolgt durch die zentrale Personalentwicklung beim Haupt- und Personalamt.

„Unser Netzwerk nehme ich als eine wertvolle Schnittstelle zwischen zentraler und dezentraler Personalentwicklung wahr – ein Raum, in dem wir Synergien nutzen und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden schaffen. An unserem Netzwerk schätze ich besonders den offenen Austausch und die Vielfalt der Ansätze – genau das macht unsere Zusammenarbeit so wertvoll.“

Lara Besler

Personalentwicklerin, Jobcenter

	2021	2022	2023	2024
Anzahl dezentrale PE	7	16	19	22
Anzahl zentrale PE	7	8	10	11

Projekte, die seit der Schaffung des Personalentwicklungs-Netzwerkes gemeinsam auf die Beine gestellt wurden:

- Willkommensfilm für neue Mitarbeitende, zweite Version mit einem speziell für das Jugendamt angepassten Inhalt
- Gemeinsame Konzeption, Organisation und Durchführung von drei Teamtagen im Gesundheitsamt
- Planung, Organisation und Durchführung von Gesundheitswochen in drei Ämtern, mit Dokumentation der Vorgehensweise, die im Personalentwicklungs-Netzwerk geteilt wurde, um ähnliche Veranstaltungen auch in anderen Ämtern zu ermöglichen
- Gemeinsame Konzeption und Durchführung der Veranstaltung „Fokus Technik“ für Mitarbeitende in technischen Berufen
- Gemeinsame Vorbereitung und Durchführung einer Filmvorführung für Führungskräfte: Work-in-Progress mit anschließendem Workshop
- Zusammenarbeit für einen stadteinheitlichen Vordruck für externe Fortbildungen
- Einführung von der digitalen Wissensplattform „getAbstract“ im Jobcenter, Gesundheitsamt und Amt für Soziales und Teilhabe

ENTWICKLUNG DES STELLENPLANS UND PERSONALAUFWAND

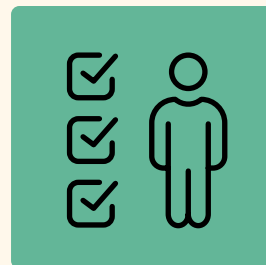


88,24

Stellenschaffungen
im Vorgriff auf den
Stellenplan 2026

16.631,57

Stellenbestand
der Landeshauptstadt Stuttgart
zum 1. Januar 2025
(ohne Vorgriffsschaffungen)



973,989 Mio. EUR

Personalaufwand

Entwicklung des Stellenplans

Vorgriffsverfahren auf den Stellenplan 2026

Wie es in der „Geschäftsanweisung für das Stellenplanverfahren“ (zuletzt geändert am 4. Juli 2022, vgl. GR Drs. 140/2022) als Möglichkeit eröffnet wird, wurden im Vorgriff auf den Stellenplan 2026 eine Anzahl von Stellen geschaffen.

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

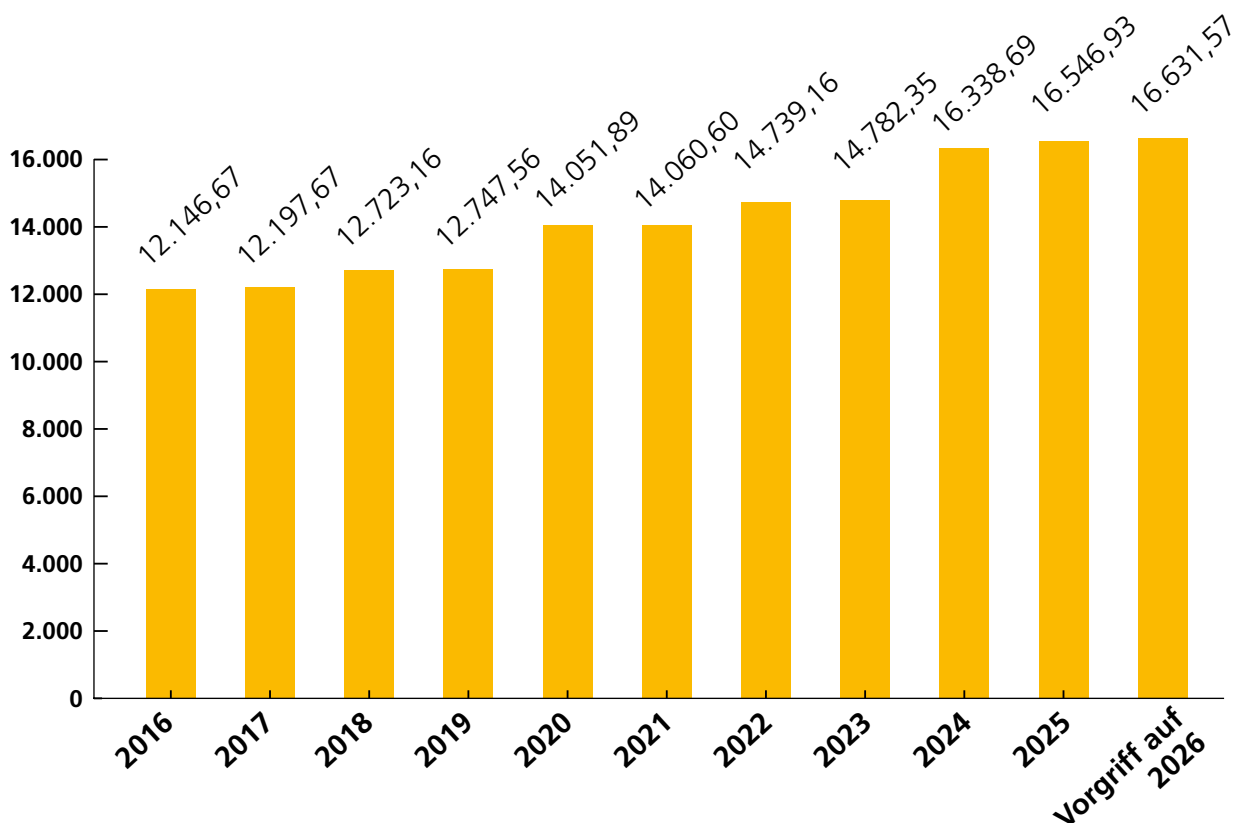
In diesem Zusammenhang kann im Vorgriff auch über die Veränderung von KW-Vermerken oder über Stellenstreichungen beschlossen werden.

In der Sitzung des Gemeinderates am 19. Dezember 2024 wurde mit dem Verwaltungsvorschlag die Schaffung von insg. 88,2419 Stellen, die Streichung von 3,6 Stellen sowie die Verlängerung von KW-Vermerken an 3,0 Stellen im Vorgriff auf den Stellenplan 2026 beschlossen.

Diese Schaffungen beinhalteten u. a. 23,20 Stellen beim Amt für öffentliche Ordnung für den Bürgerservice und die Dienststelle Staatsangehörigkeitsrecht.

Das Jugendamt erhielt 51,26 Stellen. Davon sind 36,5 Stellen für den Allgemeinen Sozialdienst (dieser zusätzliche Stellenbedarf hatte sich im Rahmen der dortigen Organisationsuntersuchung ergeben), 4,35 Stellen für die Neuausrichtung der Jugendhilfe im Strafverfahren und 7,5 Stellen für das Gesamtprogramm „Kita für alle“. Rund 2,9 Stellen wurden für die Kitas des Jugendamtes geschaffen. Beim Amt für Digitalisierung, Organisation und IT wurden 5,0 Stellen für Projektsteuerer geschaffen, um bei komplexen und strategisch wichtigen übergreifenden Projektthemen bereits in der Vorprojektphase kompetente Ansprechpartner für die Planung und Vorbereitung eines Projektes zu haben.

Weitere Stellen wurden bei der Stadtkämmerei, der Branddirektion, dem Schulverwaltungsamt und dem Stadtmessungsamt geschaffen.



Stellenbestand nach Ämtern

Stellenpläne 2019 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

Amt/Eigenbetrieb	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Vorgriff auf 2026
Bürgermeisteramt	220,47	223,47	271,99	271,99	307,99	307,99	307,99
Gemeinderatsfraktionen	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
Gesamtpersonalrat	8,50	8,50	9,60	9,60	13,60	13,60	13,60
Haupt- und Personalamt	580,55	580,55	445,41	449,01	509,36	511,36	511,36
Statistisches Amt	35,20	35,20	36,95	36,95	45,00	44,00	44,00
Amt für Revision	49,44	49,44	54,64	54,64	56,94	56,94	56,94
Bezirksämter	185,11	185,11	201,51	201,51	214,80	214,80	214,80
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT			321,92	321,92	416,22	444,22	449,22
Stadtkämmerei	262,98	265,58	280,68	282,68	303,38	303,38	306,13
Liegenschaftsamt	195,55	195,55	200,10	200,10	236,75	242,50	242,50
Jobcenter	523,07	522,57	536,91	536,91	700,21	700,21	700,21
Rechtsamt	13,81	13,81	13,81	13,81	14,91	14,91	14,91
Amt für öffentliche Ordnung	1.038,84	1.039,84	1.135,98	1.133,98	1.214,72	1.216,72	1.239,92
Standesamt	31,66	31,66	41,86	41,86	43,81	43,81	43,81
Amt für Umweltschutz	174,95	174,95	193,60	192,10	217,30	217,30	217,30
Branddirektion	573,79	573,79	622,34	645,34	737,08	736,08	735,98
Schulverwaltungsamt	763,83	763,83	828,81	828,81	888,46	891,21	894,24
Kulturamt	517,10	517,10	537,50	539,40	566,50	566,50	566,50
Amt für Soziales und Teilhabe	458,83	458,83	470,70	470,70	566,02	566,02	566,02
Jugendamt - ohne Kitas	766,68	766,78	831,55	833,55	1.008,19	1.006,49	1.054,24
Jugendamt - nur Kitas	2.871,52	2.871,52	3.023,27	3.023,27	3.064,51	3.105,60	3.108,51
Amt für Sport und Bewegung	65,33	65,33	69,38	69,38	76,18	77,08	76,18
Gesundheitsamt	158,67	158,67	171,97	171,97	224,94	224,94	224,94
Amt für Stadtplanung und Wohnen	259,35	259,35	295,35	295,35	332,95	332,95	332,95
Stadtmessungsamt	176,90	176,90	183,50	183,50	198,85	199,85	201,85
Baurechtsamt	144,44	144,44	163,74	163,74	173,37	173,37	173,37
Hochbauamt	228,54	228,54	245,44	255,44	306,09	316,09	316,09
Tiefbauamt	506,76	507,76	524,31	525,81	565,41	564,41	564,41
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	555,17	555,17	576,00	575,97	602,97	602,97	601,97
Eigenbetrieb ELW	899,50	894,50	610,41	608,10	704,42	705,37	705,37
Eigenbetrieb SES	361,94	361,94	368,44	368,44	386,94	386,94	386,94
Eigenbetrieb AWS	989,22	993,72	1.028,77	1.028,77	1.103,77	1.177,27	1.177,27
Eigenbetrieb STB	294,17	294,17	303,67	303,67	330,17	330,17	330,17
Teil-HH übergreifende Stellen	126,05	128,05	125,10	130,10	192,90	237,90	237,90
Stadtverwaltung	14.051,89	14.060,60	14.739,16	14.782,35	16.338,69	16.546,93	16.631,57

Stellenbestand Verwaltung

Stellenpläne 2007 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.075,93	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78
Stellenschaffungen	7,00	234,51	21,73	305,76	57,50
Stellenstreichungen	-51,40	-139,70	-31,66	-122,68	-34,60
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe		-11,75			
Bereinigungen		0,01		1,03	
Endbestand zum Stellenplan	8.031,53	8.114,60	8.104,67	8.288,78	8.311,68
zzgl. Eigenbetriebe					
Endsumme					

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	8.311,68	8.804,77	8.838,72	9.645,18	9.694,20
Stellenschaffungen	575,09	49,96	845,27	58,24	745,74
Stellenstreichungen	-81,50	-16,01	-43,56	-9,22	-265,04
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	-0,50		4,75		-3,60
Bereinigungen					
Endbestand zum Stellenplan	8.804,77	8.838,72	9.645,18	9.694,20	10.171,30
zzgl. Eigenbetriebe				1.983,21	1.975,37
Endsumme				11.677,41	12.146,67

Hinweis: Geringe Abweichungen zu anderen Summen durch Rundungen im Nachkommabereich möglich.

Erläuterungen

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.)

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	10.171,30	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56
Stellenschaffungen	55,40	548,88	21,77	1.058,14	9,70
Stellenstreichungen	-12,77	-163,34	-10,36	-179,46	-0,50
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe				18,00	
Bereinigungen					
Endbestand zum Stellenplan	10.213,93	10.599,47	10.610,88	11.507,56	11.516,76
zzgl. Eigenbetriebe	1.983,73	2.123,66	2.136,66	2.544,83	2.544,33
Endsumme	12.197,66	12.723,13	12.747,54	14.052,39	14.061,09

Jahr	2022	2023	2024	2025	Vorgriff auf 2026
Anfangsbestand (Endbestand Vorjahr)	11.516,76	12.427,87	12.473,37	13.813,39	13.947,18
Stellenschaffungen	957,81	49,00	1.499,60	139,49	88,24
Stellenstreichungen	-46,56	-3,50	-164,08	-5,70	-3,60
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	0,35				
Bereinigungen	-0,50		4,50		
Endbestand zum Stellenplan	12.427,87	12.473,37	13.813,39	13.947,18	14.031,82
zzgl. Eigenbetriebe	2.311,29	2.308,98	2.525,30	2.599,75	2.599,75
Endsumme	14.739,16	14.782,35	16.338,69	16.546,93	16.631,57

Hinweis: Geringe Abweichungen zu anderen Summen durch Rundungen im Nachkommabereich möglich.

Erläuterungen

2018 In den Stellenschaffungen sind 115 Stellen für Kitas enthalten.

In den Stellenstreichungen sind 64 Stellen wegen Abbau der Plätze für UMF enthalten.

2020 Übertragung von 18 Beamtenstellen des ehemaligen Eigenbetriebs Klinikum auf die Stadt sowie Schaffung von 21,05 Stellen für personalgestellte Beschäftigte für das Klinikum.

Die Stellen werden jeweils nach Ausscheiden des/der Stelleninhaber/-in gestrichen.

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

2024 In den Stellenschaffungen sind 140 Stellen für Kitas enthalten.

(Anmerkung: 2024 wurden für Kitas auch 135 Stellen gestrichen)

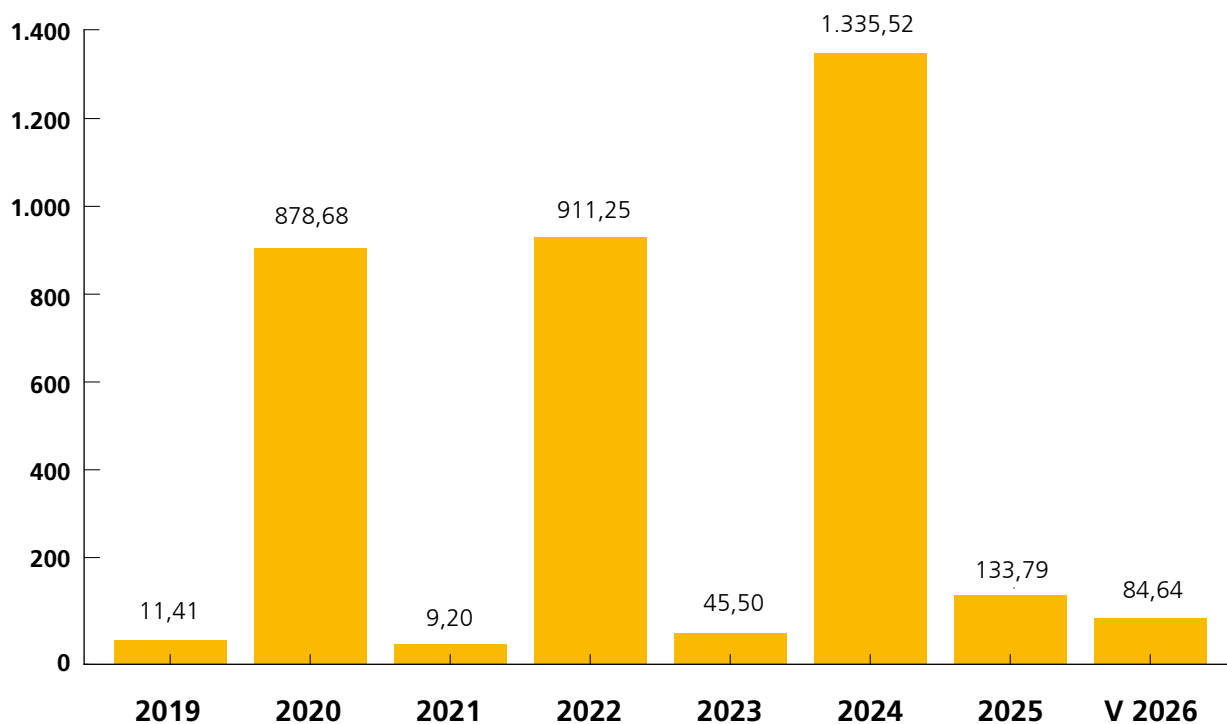
Schaffungen, Streichungen, Übertragungen (ohne Eigenbetriebe)

Stellenpläne 2019 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	V 2026
Stellen-schaffungen	21,77	1.058,14	9,70	957,81	49,00	1.499,60	139,49	88,24
Stellen-streichungen	- 10,36	- 179,46	- 0,50	- 46,56	- 3,50	- 164,08	- 5,70	- 3.60
Übertragungen von/auf Eigenbetriebe	–	18,00	–	0,35	–	–	–	–

Differenz: Schaffungen abzgl. Streichungen (ohne Eigenbetriebe)

Stellenpläne 2019 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)



Schwerpunkte der Stellenschaffungen und Stellenstreichungen (ohne Eigenbetriebe)

Stellenpläne 2012 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

Bereich	Stellenschaffungen 2012 bis im Vorgriff auf den StPl 2026	Stellenstreichungen 2012 bis im Vorgriff auf den StPl 2026	Differenz
Kitas, Schülerhäuser und Ganztagesschulen in Trägerschaft des Jugendamts	1.802,01	-456,84	1.345,17
sonst. Kinderbetreuung (z. B. an Schulen, Schulhausmeister/-in, -sekretär/-in)	90,19	-55,21	34,98
Bürgerservice	127,89	-6,50	121,39
Soziale Leistungen	451,08	-19,05	432,03
Soziale Dienste	339,25	-10,76	328,49
Kultur	73,80	-16,22	57,58
Sport	13,07	-15,54	-2,47
Sonstige Verwaltung	1.650,89	-163,76	1.487,13
Bau, Planung	446,52	-53,77	392,75
Betriebstechnik	57,50	-26,64	30,86
Sondereinflüsse*	1.285,06	-153,76	1.131,30
	6.337,25	-978,05	5.359,20

* Sondereinflüsse

Stellenschaffungen

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

Stellenstreichungen

Aufgabe an Externe übertragen, Stellen wurden jedoch bis zum Ausscheiden der 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

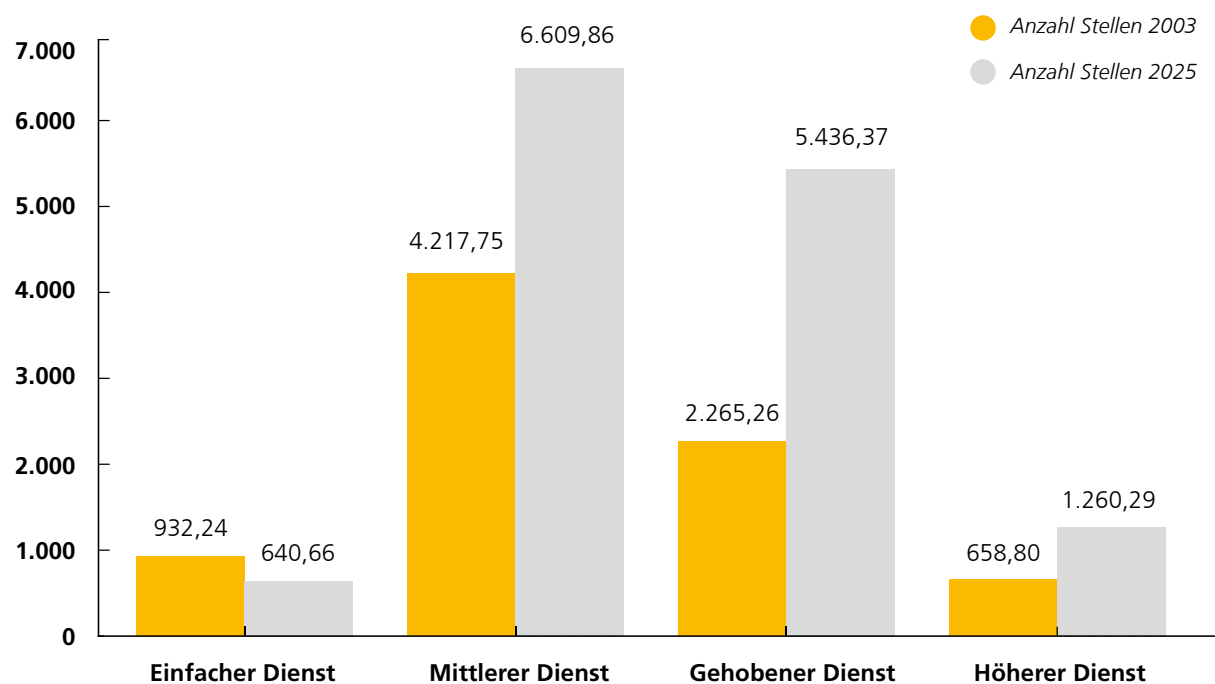
Schwerpunkte des Stellenzuwachses (Schaffungen minus Streichungen)

Stellenpläne 2012 bis 2025 (einschließlich Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

Bereich	Stellen	
Kitas, Schülerhäuser, Ganztageseschulen in der Trägerschaft des Jugendamts	1.345,17	25,10 %
sonst. Kinderbetreuung (z. B. an Schulen, Schulhausmeister/-in, Schulsekretär/-in)	34,98	0,65 %
Bürgerservice	121,39	2,27 %
Soziale Leistungen	432,03	8,06 %
Soziale Dienste	328,49	6,13 %
Kultur	57,58	1,07 %
Sport	- 2,47	- 0,05 %
Sonstige Verwaltung	1.487,13	27,75 %
Bau, Planung	392,75	7,33 %
Betriebstechnik	30,86	0,58 %
Sondereinflüsse	1.131,30	21,11 %
	5.359,20	100 %

Stellenentwicklung nach Laufbahngruppen (ohne Eigenbetriebe)

Vergleich Jahr 2003 mit Jahr 2025 (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2026)



Zusammensetzung der Stellen (ohne Vorgriff auf den Stellenplan 2026)

Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgelt-/ Lohngruppe 2003	Anzahl Stellen 2003	Besoldungs-/ Entgeltgruppe 2025	Anzahl Stellen 2025
OBM	B 11	1,00	B 11	1,00
Bürgermeister	B 9	1,00	B 9	1,00
	B 8	6,00	B 8	6,00
Referenten	B 4	3,00	B 4	3,00
Höherer Dienst			B 4	4,50
	B 3	9,00	B 3	11,00
	B 2	8,00	B 2	6,00
	A 16 / AT / BAT I	51,00	A 16 / AT	87,00
	A 15 / BAT Ia	113,50	A 15 / EG 15	168,48
	A 14 / BAT Ib	232,50	A 14 / EG 14	338,74
	A 13H / BAT II (H)	233,80	A 13H / EG 13	633,57
Gehobener Dienst	A 13G / BAT II (G)	109,50	A 13G / EG 12 / S 18	872,84
	A 12 / BAT III	438,00	A 12 / EG 11 / S 17 / VKA	1.249,51
	A 11 / BAT IV a	637,70	A 11 / EG 10 / S 15 und 16	1.845,71
	A 10 / BAT IV b / LG 9	699,41	A 10G / EG 9b und 9c / S 9 bis 14	1.468,32
	A 9G / BAT V b (G)	380,65		
Mittlerer Dienst	A 9M / BAT V b (M)	429,50	A 10M / EG 9a	1.121,18
	A 8 / BAT V c	1.344,47	A 9	483,45
	A 7 / BAT VI b / LG 5 bis 8	1.665,13	A 8 / EG 8 / S 7 bis 8b	3.265,56
	A 6 / BAT VII	395,52	A 7 / EG 6 und 7	1.377,51
	A 5 / BAT VIII (M)	383,11	EG 5 / S 4	362,16
Einfacher Dienst	A 6E / BAT VIII (E)	68,90	EG 4 / S 3	243,59
	A 5E / LG 1 bis 4	858,84	EG 2 / EG 2Ü / EG 3 / S 2	397,07
	A 4E	4,50		
Summe ohne Eigenbetriebe		8.074,02		13.947,18
zzgl. Eigenbetriebe				2.599,75
Endsumme				16.546,93

Durch das „Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ (BVAnp-ÄG 2022) wurde die Ämterstruktur des mittleren Dienstes insgesamt um eine Besoldungsgruppe angehoben, gleichzeitig wurden die Eingangsämter 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.

Unbesetzte Planstellen in den Ämtern

Amt	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Anzahl Ende 2024
Bürgermeisteramt	4,66 %	4,31 %	4,42 %	3,61 %	14,26 %	13,12 %	12,10 %	9,85 %	30,35
Haupt- und Personalamt	12,03 %	9,61 %	8,56 %	6,34 %	14,73 %	13,16 %	11,24 %	10,12 %	54,10
Statistisches Amt	-11,24 %	-8,29 %	1,87 %	0,24 %	3,49 %	-21,09 %	10,40 %	5,04 %	2,27
Amt für Revision	20,01 %	15,89 %	16,89 %	17,08 %	14,54 %	15,25 %	14,10 %	10,77 %	6,13
Bezirksämter	1,16 %	-4,86 %	-10,52 %	-13,83 %	-5,66 %	-5,53 %	-8,35 %	-8,01 %	-17,20
Amt für Digitalisierung, Organisation und IT	24,73 %	20,25 %	16,82 %	11,42 %	30,27 %	28,50 %	26,71 %	24,31 %	101,19
Stadtkämmerei	7,69 %	8,58 %	7,89 %	7,14 %	14,26 %	13,44 %	12,26 %	9,27 %	28,14
Liegenschaftsamt	11,55 %	8,83 %	10,43 %	7,31 %	21,63 %	20,12 %	18,81 %	17,29 %	36,56
Jobcenter	-6,90 %	-6,86 %	-8,60 %	-9,42 %	14,87 %	14,25 %	13,89 %	11,47 %	80,35
Rechtsamt	0,43 %	6,95 %	4,78 %	4,78 %	11,81 %	6,37 %	0,00 %	-0,02 %	0,00
Amt für öffentliche Ordnung	18,96 %	18,30 %	18,26 %	18,36 %	21,88 %	22,34 %	21,62 %	21,28 %	258,51
Standesamt	8,24 %	17,32 %	18,04 %	22,34 %	18,95 %	18,42 %	17,05 %	12,49 %	5,47
Amt für Umweltschutz	7,20 %	8,50 %	6,46 %	6,15 %	17,75 %	19,26 %	15,43 %	12,99 %	28,23
Branddirektion	10,91 %	9,91 %	10,79 %	6,30 %	17,46 %	17,35 %	16,98 %	11,59 %	85,40
Schulverwaltungsamt	15,57 %	14,58 %	14,63 %	12,51 %	17,88 %	17,55 %	16,01 %	14,30 %	127,06
Kulturamt	1,21 %	1,30 %	1,93 %	2,19 %	5,41 %	4,66 %	4,50 %	3,94 %	22,34
Amt für Soziales und Teilhabe	5,69 %	3,53 %	-1,45 %	-3,17 %	13,70 %	13,17 %	11,96 %	9,94 %	56,27
Jugendamt	17,76 %	18,12 %	16,86 %	15,29 %	19,48 %	19,93 %	17,68 %	16,25 %	661,75
Amt für Sport und Bewegung	-4,05 %	6,15 %	7,11 %	-5,08 %	5,12 %	9,46 %	7,89 %	-0,85 %	-0,65
Gesundheitsamt	-38,64 %	-30,93 %	-11,31 %	-8,63 %	14,88 %	12,66 %	14,26 %	12,73 %	28,63
Amt für Stadtplanung und Wohnen	14,95 %	13,03 %	11,64 %	9,92 %	19,14 %	17,81 %	16,73 %	16,12 %	53,68
Stadtmessungsamt	4,85 %	2,89 %	2,74 %	6,03 %	11,80 %	10,45 %	10,02 %	11,11 %	22,08
Baurechtsamt	10,20 %	12,17 %	12,11 %	12,65 %	18,40 %	17,36 %	16,95 %	17,30 %	29,99
Hochbauamt	17,83 %	17,46 %	16,66 %	14,66 %	28,05 %	26,37 %	25,06 %	22,11 %	67,67
Tiefbauamt	5,94 %	5,70 %	4,38 %	3,92 %	12,19 %	13,69 %	12,06 %	11,99 %	67,77
Garten-, Friedhofs- und Forstamt	18,92 %	19,26 %	16,94 %	16,74 %	17,81 %	19,20 %	18,05 %	17,95 %	108,21
Stadtverwaltung*	12,17 %	11,85 %	11,12 %	9,73 %	18,50 %	18,34 %	17,04 %	15,59 %	2.153,70

* Die Werte für die Stadtverwaltung beinhalten weitere sonstige unbesetzte Stellen: 209,40 (Teil-HH übergreifende Stellen, Gemeinderatsfraktionen, Gesamtpersonalrat)

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

Diese Zahl gibt einen groben Überblick über die Entwicklung der Stellenbesetzungssituation der Stadtverwaltung. Aus unterschiedlichen Gründen sind nicht alle unbesetzten Stellen direkt zu besetzen, sodass dies keine hinreichende Darstellung der zum Stichtag offenen, also tatsächlich zeitnah zu besetzenden Stellen ist.

Beispielsweise sind Stellen mit KW-Vermerken nicht nachzubeseetzen oder für eine Einrichtung neugeschaffene Stellen dürfen erst besetzt werden, wenn die betreffende Einrichtung tatsächlich in Betrieb geht. Die Zahl der tatsächlich jeweils zeitnah nachzubesetzenden Stellen liegt daher regelmäßig niedriger.

Eine negative Quote bei einzelnen Ämtern ergibt sich hauptsächlich aus den zum Stichtag vorhandenen befristeten Mitarbeitenden bzw. Aushilfen, da für befristete Personen haushaltsrechtlich keine Planstellen vorzuhalten sind und diese daher nicht immer auf regulären Stellen geführt werden.

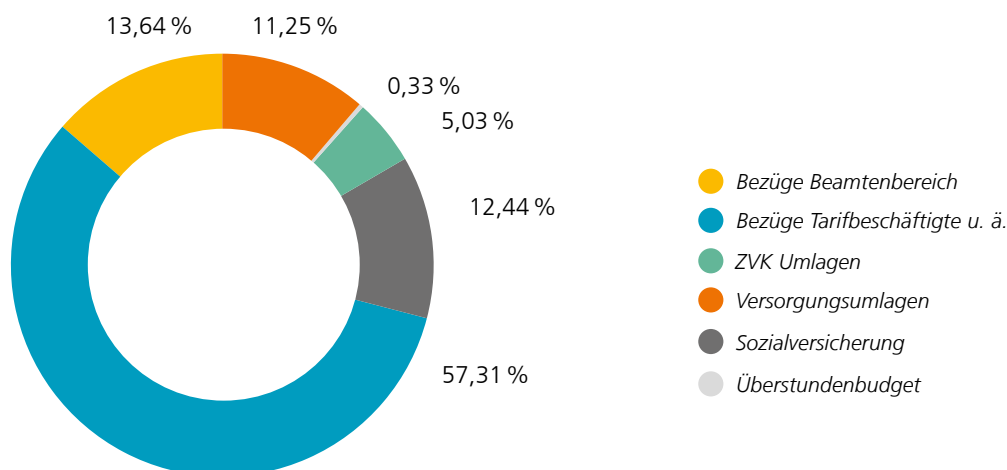
Personalaufwand

Personalaufwand der Ämter 2019-2024

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

Rechnungsergebnis in Mio. EUR

Haushaltsjahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bezüge Beamtenbereich	109,332	110,477	111,828	114,557	125,042	132,869
Bezüge Tarifbeschäftigte u. ä.	386,607	407,421	428,658	450,874	500,697	558,190
Überstundenbudget	2,524	2,900	2,354	2,896	2,724	3,246
ZVK-Umlagen	33,218	36,832	38,857	40,389	42,688	48,957
Sozialversicherung	81,839	85,685	93,100	97,894	104,944	121,172
Versorgungsumlagen	94,661	97,789	100,296	102,253	105,573	109,555
Personalaufwand	708,181	741,104	775,094	808,863	881,668	973,989



Ein Jahr Stuttgart-Zulage

Vergangenes Jahr wurde zum 1. Juli die übertarifliche sogenannte Stuttgart-Zulage für alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der städtischen Ämter und Eigenbetriebe eingeführt. Damit waren Verwaltung und Gemeinderat einer langjährigen Forderung des Gesamtpersonalrats und der Gewerkschaft ver.di nach einer Großstadtzulage gefolgt und haben einen Ausgleich für die erhöhten Lebenshaltungskosten in der Landeshauptstadt geschaffen, welche in dem bundeseinheitlichen Tarifentgelt keine Berücksichtigung finden.

Gleichzeitig konnte durch die Stuttgart-Zulage das bis zur Einführung stetig wachsende Dickicht an bereichsbezogenen übertariflichen Zulagen

gelichtet werden und so für mehr Transparenz und mehr Entgeltgerechtigkeit gesorgt werden. Durch die Ausgestaltung als Pauschale für alle Entgeltgruppen haben von der Einführung der Zulage die unteren Entgeltgruppen überproportional profitiert, ohne dass Entwicklungsstellen finanziell unattraktiver wurden.

Dank einer akribischen Vorbereitung und einer guten stadtinternen Kommunikation verlief die Einführung trotz einer hohen Komplexität des gesamtstädtischen Berufs- und Vergütungsgefüges erfolgreich. Damit steht nun ein wichtiges – wenngleich kostenintensives – Instrument zur Personalgewinnung, -bindung und für das städtische Personalmarketing zur Verfügung.

Ämter und Eigenbetriebe	Betrag der Stuttgart-Zulage für den Zeitraum Juli bis Dezember 2024	Anzahl der Personen	Vollzeitwerte
Ämter	12.195.451,99 €	12.031,00	9.970,21
AWS	1.172.911,21 €	959,00	941,84
ELW	1.023.197,23 €	1.199,00	857,29
SES	402.354,09 €	350,00	332,73
STB	440.674,44 €	414,00	363,62
Gesamtergebnis	15.234.588,96 €	14.953,00	12.465,69

Hinweis: Der oben genannte Betrag der Stuttgart-Zulage umfasst nur die Aufwendungen der Ämter und Eigenbetriebe für den Zeitraum Juli bis Dezember 2024.

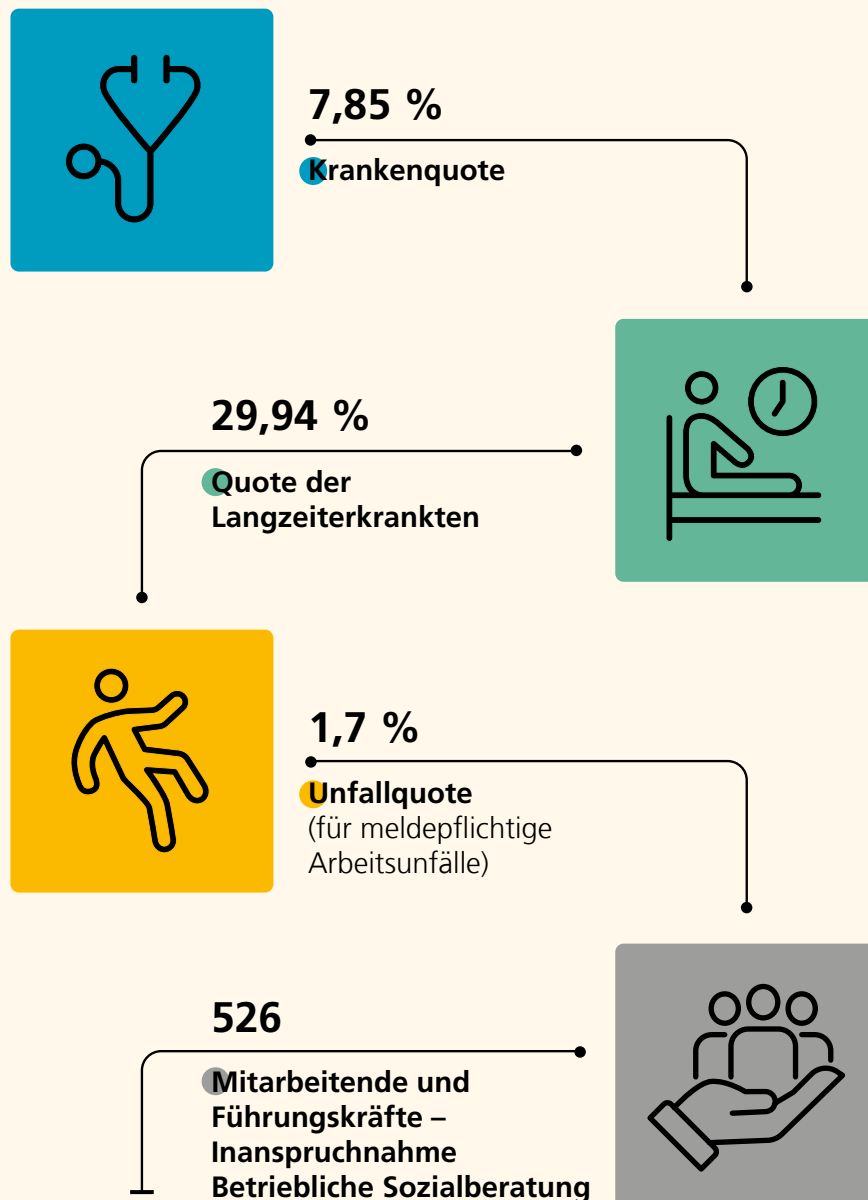
In den Werten enthalten ist ein Aufschlag für die Zusatzversorgungskasse, den Arbeitgeberaufwand zur Sozialversicherung und den Anteil an der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld).

Ämter und Eigenbetriebe	Prognose 2025 Stuttgart-Zulage gerundet
Ämter	23.511.000,00 €
AWS	2.261.000,00 €
ELW	1.972.000,00 €
SES	776.000,00 €
STB	849.000,00 €
Gesamtergebnis	29.369.000,00 €

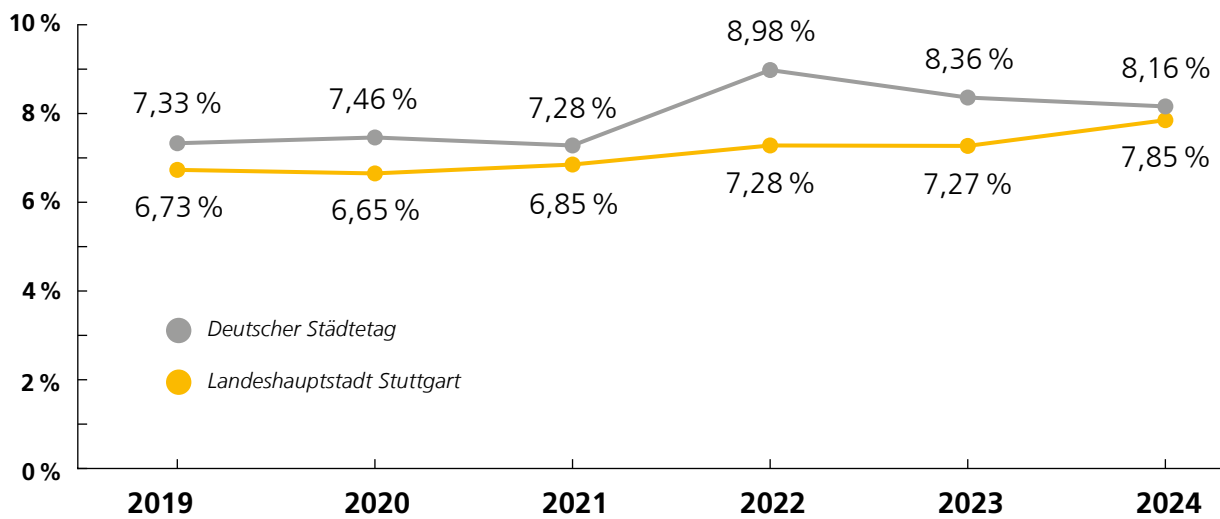
Hinweis: In den Aufwendungen zur Stuttgart-Zulage ist der Betrag für die freien Träger nicht enthalten.

Im Kita-Bereich ergibt sich ein jährlicher Aufwand von etwa 8,5 Mio. EUR. Zusätzlich wurden 1,129 Mio. EUR im Rahmen der Stuttgart-Zulage für den Bereich der Schulhäuser und Ganztagesgrundschulen beschlossen.

LANDESHAUPTSTADT STUTTGART ALS GESUNDE ARBEITGEBERIN



Entwicklung Krankenstand und Langzeiterkrankte



Durchschnittlicher Krankenstand im Verlauf

Der durchschnittliche Krankenstand ist in den letzten sechs Jahren um mehr als 10 % gestiegen und belief sich im Jahr 2024 auf 7,85 %. In Tage umgerechnet entspricht dies einem Durchschnittswert von 28,6 Krankheitstagen pro Jahr

und Mitarbeitenden. Die Quote der Langzeiterkrankten belief sich im Jahr 2024 auf 29,94 % und blieb somit gegenüber dem Vorjahr (Vorjahreswert: 29,7 %) nahezu unverändert.

Handlungsfelder und Maßnahmenswerpunkte 2024

Als gesunde Arbeitgeberin setzt die Landeshauptstadt Stuttgart Maßnahmenswerpunkte in den folgenden Handlungsfeldern:

GESUNDE MITARBEITENDE IN EINER STADTVERWALTUNG

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Pflicht für die Landeshauptstadt Stuttgart, freiwillig für Arbeitnehmer/-innen

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Pflicht für die Landeshauptstadt Stuttgart und Arbeitnehmer/-innen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)



Freiwillige Leistungen der Landeshauptstadt Stuttgart

Betriebliche Sozialberatung (BSB)



Handlungsfeld: Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gefährdungsbeurteilung

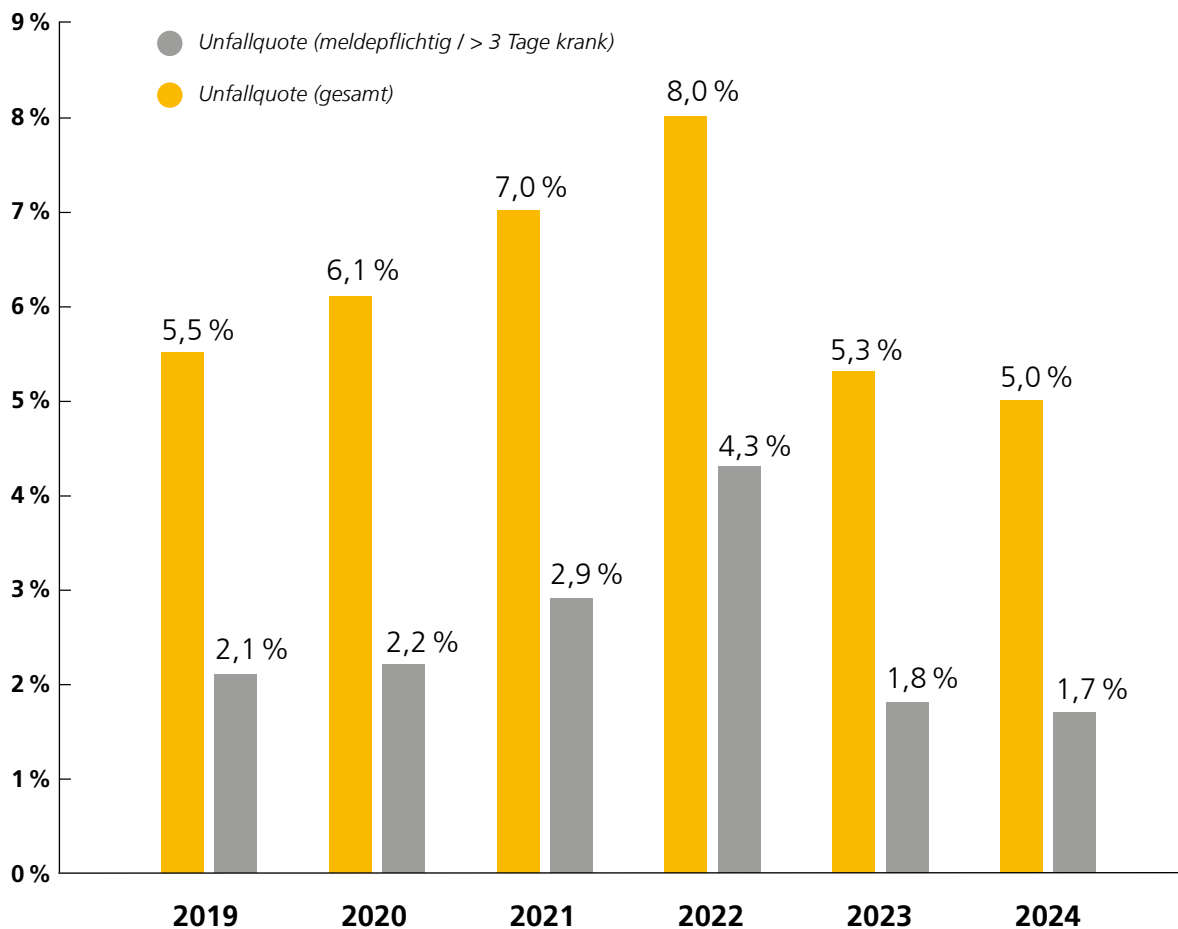
Aufgrund der Vielfalt an Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung ist die konsequente Erfassung von arbeitspezifischen Gefährdungen inklusive der dazugehörigen Ableitung und Umsetzung von passgenauen Präventionsmaßnahmen das zentrale und wichtigste Instrument, um arbeits-

bezogene Gesundheitsgefahren in wandelbaren Zeiten zu erkennen und zu verhindern. Hierzu braucht es Wissen bei den Führungskräften über alle Hierarchien hinweg sowie alltagstaugliche Arbeitsmaterialien zu deren Entlastung.

Arbeitsunfälle

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeitsunfälle	229	258	384	655	247	183
Wegeunfälle	105	110	102	79	89	96

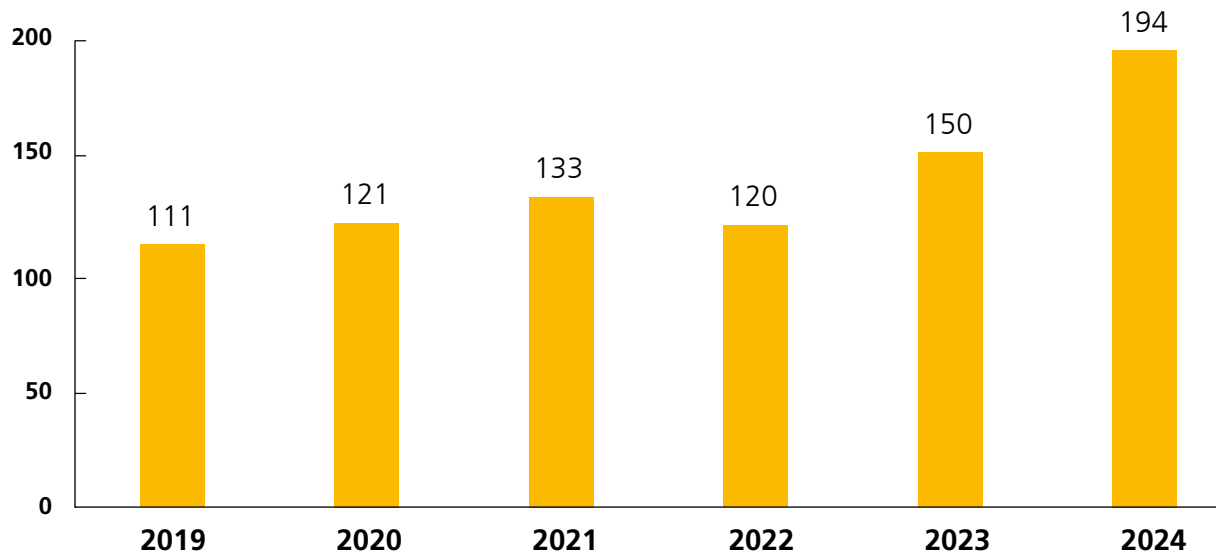
Meldepflichtige Unfälle



Entwicklung Unfallquote

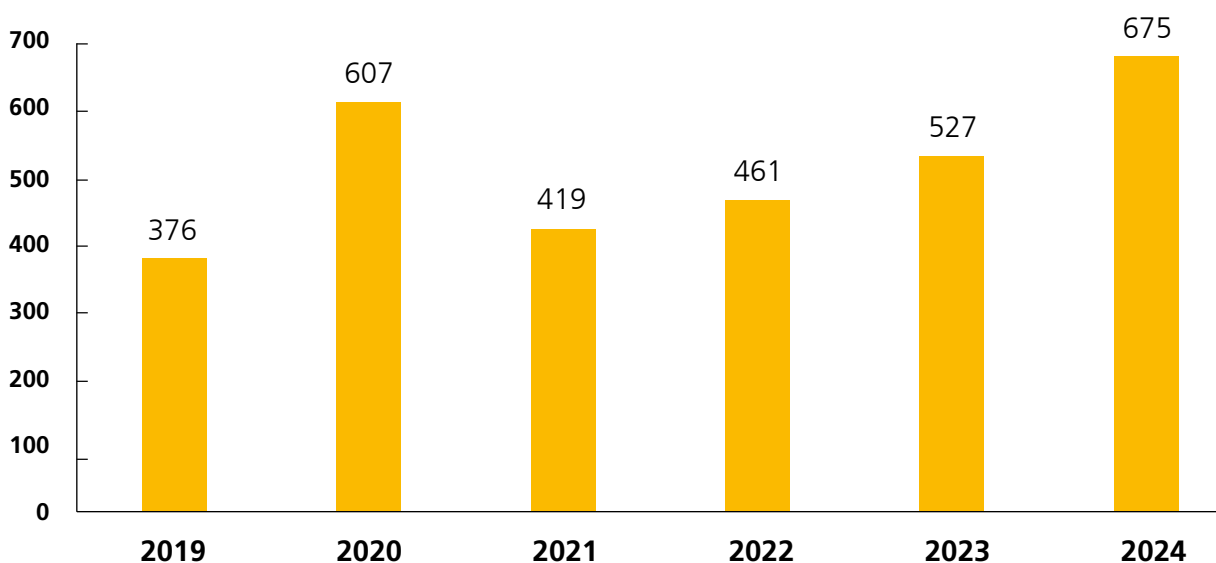
Nach einem deutlichen Anstieg durch die betriebsbedingten Coronainfektionen konnte auch im Jahr 2024 wieder ein Stand wie in den Vor-Corona-Jahren erreicht werden. Ein sensibler Anteil an den meldepflichtigen Unfällen entsteht durch Übergriffe. Trotz der bereits eingeführten Präventionsmaßnahmen nahm die Zahl der gemeldeten Übergriffe weiter zu und

belief sich im Jahr 2024 auf insgesamt 194 Übergriffe. Diese Entwicklungen machen bereits seit mehreren Jahren Maßnahmen mit stetigem Ausbau erforderlich wie z. B. den Einsatz von Sicherheitsdienstleistern, bauliche Anpassungen in Dienststellen, die Installation von Meldesystemen oder Deeskalationsseminare für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.



Gemeldete Übergriffe

Handlungsfeld: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Anzahl BEM-Verfahren

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wirksames Instrument, um Mitarbeitenden mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten eine möglichst frühzeitige Rückkehr zu ermöglichen. Es dient dem Zweck, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, zukünftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Die unabhängige und vertrauliche Beratung im Rahmen des BEM wird für alle Berechtigten der Landeshauptstadt Stuttgart zentral durch das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt.

Im Jahr 2024 gab es im Vergleich zum Vorjahr einen weiteren Anstieg in der Anzahl der BEM-Verfahren - von 527 Verfahren auf 675 Verfahren und 4.852 Beratungskontakte. Die zunehmende Anzahl der Beratungskontakte lässt sich auf die immer komplexer werdenden Beratungsinhalte zurückführen. Dazu zählen beispielsweise die verschiedenen Sozialhilfeträger und deren Leistungen im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen. Auch persönliche Anliegen, wie psychische Erkrankungen, spielen eine wesentliche Rolle in der vertraulichen Beratung.

Mit Inkrafttreten und der erfolgreichen Einführung der neuen Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagements im August 2024 wurden sowohl der Prozess als auch das Rollenverständnis geschärft. Die BEM-Fachberatung wird zur beauftragten

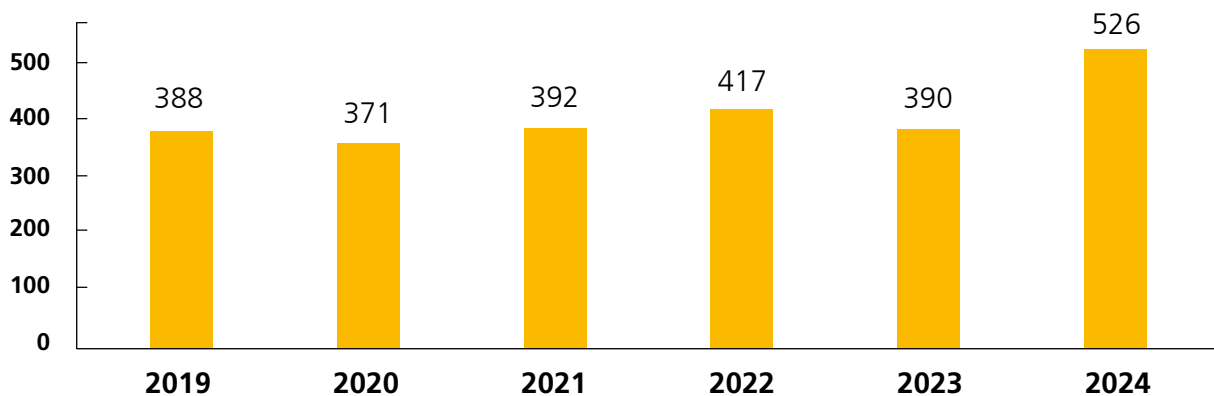
Stelle des Arbeitgebers für das BEM und erhält damit die Prozessverantwortung. Weitere BEM-Fachberaterinnen und Fachberater wurden in das Team des Sachgebiets BEM integriert und verstärken die BEM-Fachberatung. Durch die künftige Implementierung effizienter digitaler Lösungen können Arbeitsabläufe vereinfacht, der Dokumentationsaufwand reduziert und dadurch wertvolle Kapazitäten in der Fachberatung freigesetzt werden. Im Jahr 2024 wurden spezielle BEM-Schulungen sowohl für die Personalstellen als auch für die Personalräte veranstaltet.

„Im Rahmen meiner langen Krankenzzeit beantragte ich die Aufnahme eines BEM-Verfahrens, da es absehbar war, dass ich nicht zu meiner vorherigen Tätigkeit zurückkehren kann. Nach einer Reha trat ich eine auf mich zugeschnittene BEM-Maßnahme an und erlangte in dieser Zeit durch viel Unterstützung von mehreren Seiten die Fähigkeit zurück, die Arbeit in meiner vorherigen Abteilung wiederaufzunehmen und die mir freigehaltene Stelle wieder einzunehmen. Dafür bin ich meinem Arbeitgeber sehr dankbar.“

Manuela

Mitarbeiterin Wertstoffhof, AWS

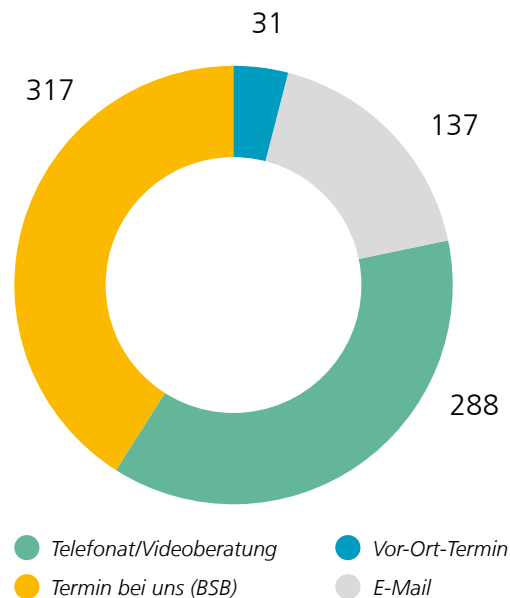
Handlungsfeld: Betriebliche Sozialberatung (BSB)



Anzahl Klienten BSB

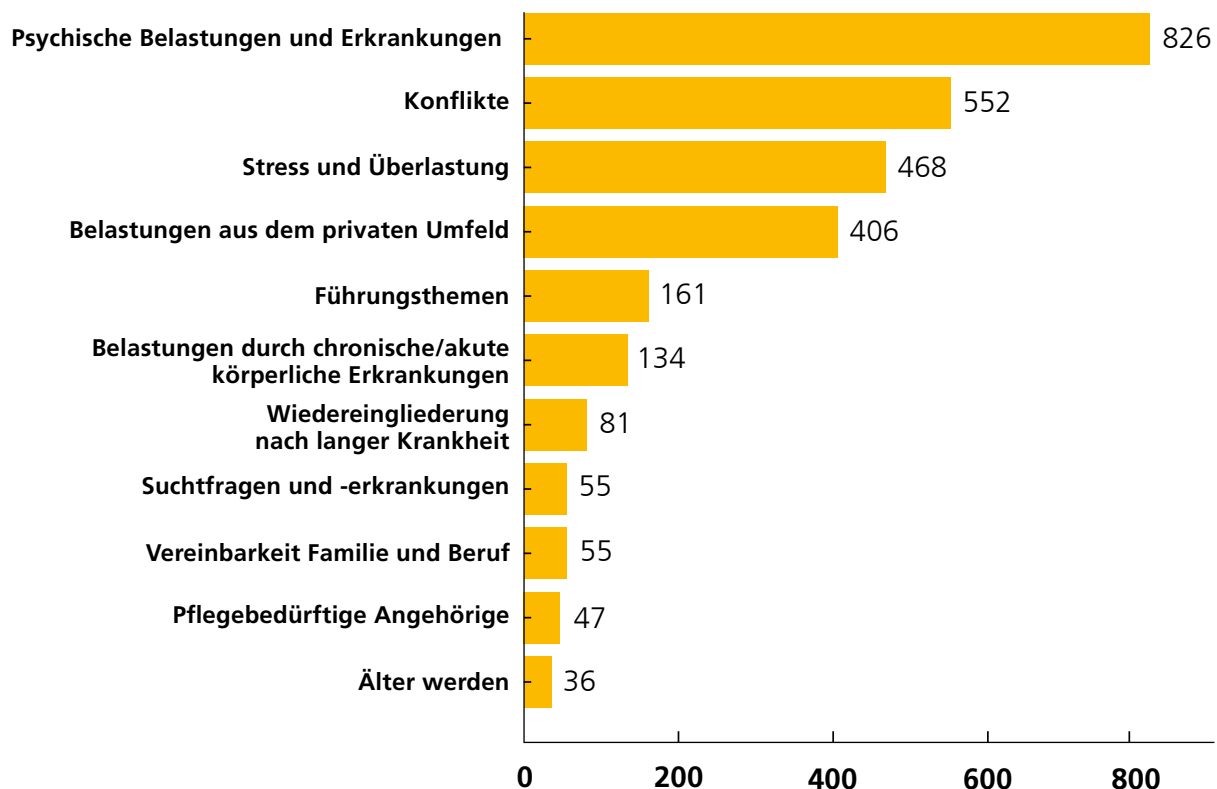
Die betriebliche Sozialberatung ist ein freiwilliges Angebot für die Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeitenden und unterstützt Mitarbeitende in beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Anliegen. Im Jahr 2024 haben 526 Mitarbeitende das Beratungsangebot genutzt, insbesondere zu Themen wie Stress, Konflikten und psychischen Belastungen und Erkrankungen. Die Nachfrage ist gegenüber dem Vorjahr um über 30 % gestiegen, insbesondere durch Beratungsbedarfe bei psychosozialen Belastungen. Diese Entwicklung spiegelt die deutschlandweite Zunahme von psychischen Belastungen und Erkrankungen wieder. Ein zunehmendes Unterstützungsbedürfnis zeigt sich darüber hinaus bei Mitarbeitenden, die die Vereinbarkeit von Privatleben (Carearbeit) und Beruf bewältigen müssen.

Neben der persönlichen Beratung werden Telefon-, Video-, und E-Mailberatung vermehrt nachgefragt. Insbesondere die jüngeren Mitarbeitenden, darunter Auszubildende und Studierende, bevorzugen häufig digitale Beratungsformen.



Anzahl Fälle je Kontaktform

Ferner wurden im Jahr 2024 vermehrt die Seminare der Betrieblichen Sozialberatung zur Suchtprävention nachgefragt. Durch Seminare und interne Öffentlichkeitskampagnen werden Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalstellen für einen verantwortungsvollen Umgang mit suchtrelevanten Themen sensibilisiert.



Verteilung der Beratungsgründe

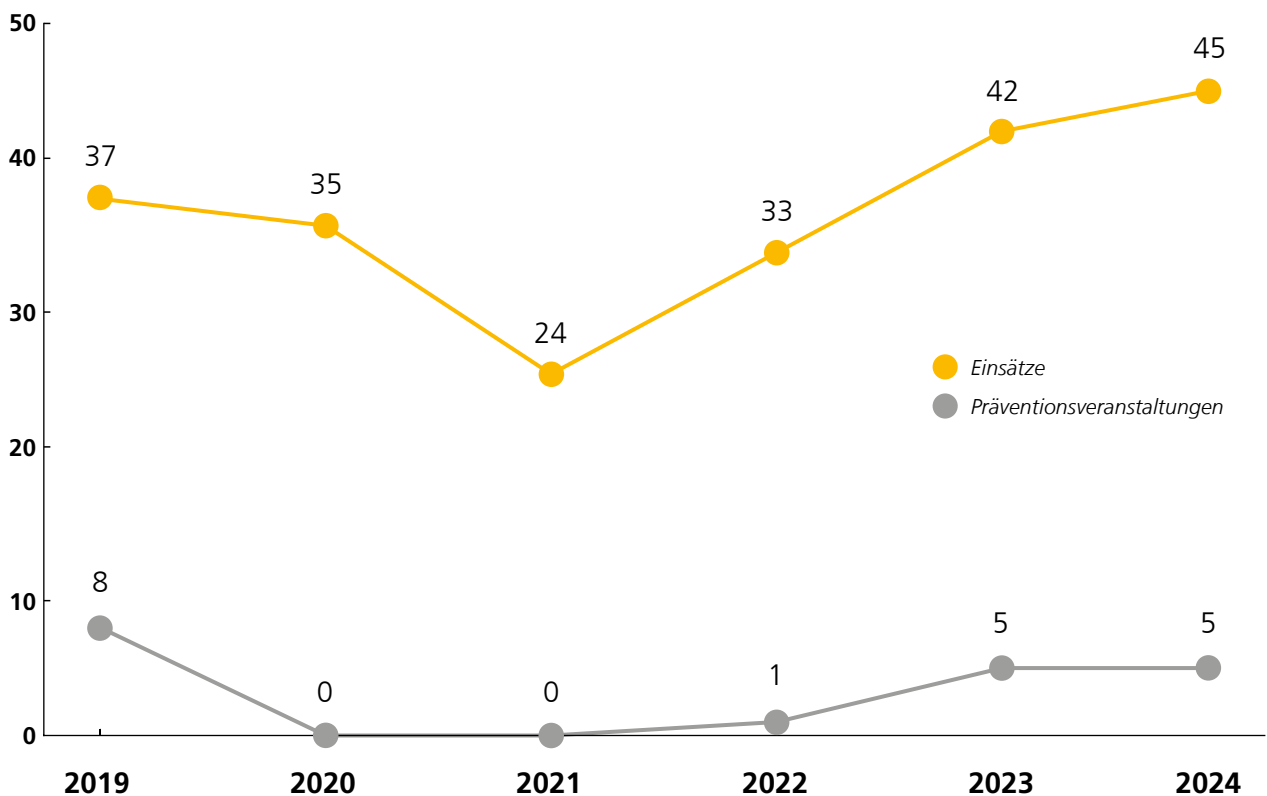
Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb

Die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Stuttgart haben im Rahmen der „Psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb“ die Möglichkeit, sich einmalig von einem ärztlichen Psychotherapeuten oder einer psychologischen Psychotherapeutin der Sonnenbergklinik Stuttgart beraten zu lassen. Darüber hinaus können maximal neun weitere Gespräche in Anspruch genommen werden. Dieses Angebot ermöglicht bei Bedarf rasche therapeutische Hilfe.

Auch im Jahr 2024 wurde das Unterstützungsangebot stark nachgefragt. Es haben insgesamt 210 Gesprächstermine stattgefunden, was in etwa der Inanspruchnahme des Vorjahres entspricht.

Der Zugang zur Sprechstunde erfolgt über den Arbeitsmedizinischen Dienst, die Betriebliche Sozialberatung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Mitarbeitendenunterstützungsteam (MUT)



MUT-Einsätze und Präventionsveranstaltungen

Das interne Mitarbeiterunterstützungsteam (MUT) wurde 2024 nach 45 Ereignissen um Unterstützung gebeten. Dies bedeutet einen Anstieg um 7 % im Vergleich zum Vorjahr. 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 darüber hinaus Präventionsveranstaltungen an. Im Jahr 2024 wurden fünf Präventionsveranstaltungen durchgeführt.

Handlungsfeld: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Gut qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeitende sind eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit innerhalb der Stadtverwaltung langfristig sicherzustellen. Die aktive Betriebliche Gesundheitsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart zielt darauf ab,

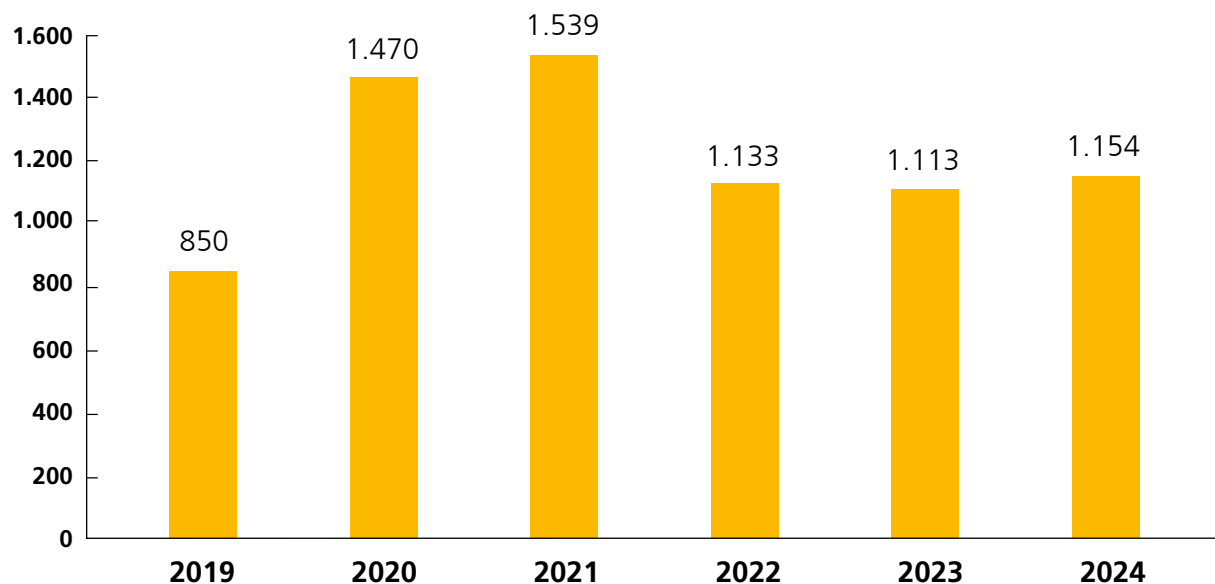
- Gesundheitsressourcen zu erhalten und aufzubauen,
- die individuelle Gesundheitskompetenz zu verbessern,
- das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden zu steigern,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden umzusetzen und
- passgenaue Angebote und Maßnahmen für alle Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu schaffen.

Um das Ziel „Gesunde Mitarbeitende in einer gesunden Landeshauptstadt Stuttgart“ zu erreichen, bedarf es der Zusammenarbeit verschiedener interner Akteure. In folgenden Handlungsfeldern baut die BGF systematisch zielorientierte und bedarfsgerechte Maßnahmen und Angebote auf und aus:

- Mentale Gesundheit und Ressourcenmanagement,
- bewegungsförderliches Arbeiten und körperliche Aktivität,
- Suchtprävention,
- gesundheitsgerechte Ernährung am Arbeitsplatz,
- Gesundheitsvorsorge.

Im Folgenden sind einige Maßnahmen und Angebote des Jahres 2024 dargestellt.

Gesundheitsvorsorge (Gripeschutzimpfungen)



Anzahl Gripeschutzimpfungen

Angesichts der unverändert hohen Anzahl an Krankentagen durch Atemwegserkrankungen hat der arbeitsmedizinische Dienst auch in 2024 sein freiwilliges Angebot aufrechterhalten und über 1.150 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.

Gesundheitsvorsorge (Gesundheitstage/-wochen)

Im Jahr 2024 fanden mehrere Gesundheitstage/-wochen statt. Die Schwerpunktthemen waren Stressprävention, Bewegung, Rückengesundheit sowie mentale Gesundheit. Ob Rücken-Check oder Vorträge rund um die psychische Gesundheit,

die Angebote bei den Gesundheitstagen geben Impulse und Anregungen für das eigene Gesundheitsverhalten und bieten die Möglichkeit, das eigene Gesundheitswissen zu erweitern oder zu festigen.

Gesundheitsmaßnahmen und -aktionen

Handlungsfeld	2023	2024
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	1	1
digital unterstützte Angebote	1	2
Gesundheitsvorsorge	2	4
psychosoziale Gesundheit	5	9
Ernährung	4	2
Bewegung	3	4

Anzahl geförderter BGF-Maßnahmen nach Handlungsfeld

Seit 2023 steht ein BGF-Budget zur Verfügung, mit dem sowohl zentrale als auch dezentrale Maßnahmen und Aktionen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gefördert werden. Im Jahr 2024 wurden auf Antrag 22 BGF-Maßnahmen bzw. Aktionen unterstützt. Hierbei handelt es sich im Vergleich zum Vorjahr um einen Anstieg von über 37 %. Der Großteil der geförderten Maßnahmen verteilt sich auf die Handlungsfelder „Psychosoziale Gesundheit“ (z. B. Aktionstag zur mentalen Gesundheit), „Bewegung“ (z. B. gezielt konzipiertes Rücken-training für die Mitarbeitenden in der Küche) und „Gesundheitsvorsorge“ (z. B. Gesundheitstage/-woche).

Im Jahr 2024 stand die psychosoziale Gesundheit im Fokus. Hierzu wurden unter anderem Seminare zur Suchtprävention angeboten.

Zudem wurden in mehreren Ämtern Gesundheitswerkstätten durchgeführt, um sowohl Gesundheitsressourcen als auch Gesundheitsrisiken und Bedarfe zu erheben und daraus ziel- und bedarfsorientierte Maßnahmen abzuleiten.

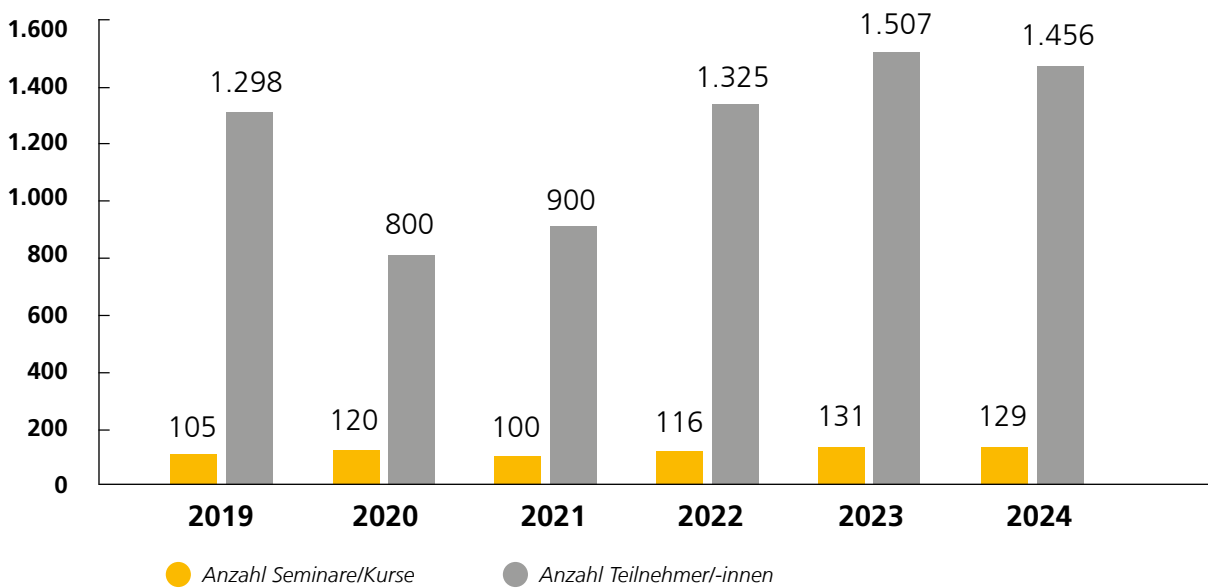
Im Februar 2024 wurde der digitale Bewegungscoach „Back2Action“ (B2A) implementiert. Damit können Mitarbeitende an Bildschirmarbeitsplätzen aktiv in Bewegung kommen und so den hohen Belastungen durch das Dauersitzen entgegenwirken. Back2Action beinhaltet 130 Übungen für kurze Bewegungspausen. Seit Einführung nutzen bereits 1.991 Mitarbeitende den digitalen Bewegungscoach.



Teilnehmer der Stadt Stuttgart am AOK Firmenlauf auf der Waldau.



Weiterbildungsangebote



Der BildungsCampus bietet vielfältige Angebote zu Gesundheitsthemen an, dazu gehören beispielsweise Grundlagenkurse zum gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz; zielgruppenspezifische Angebote für Personalfachkräfte, Führungskräfte und Personalvertretungen für das betriebliche Eingliederungs-

management sowie bedarfsorientierte Angebote beispielsweise zur Ernährung oder Bewegung. In der Rubrik Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit gab es insgesamt 35 Angebote mit 129 Seminarterminen und 1.456 Teilnehmenden.

Betriebssportprogramm „LHS bewegt sich!“

Aktivität	2022	2023	2024
Bewegungs- und Entspannungskurse	265	1.046	1.466
Firmenlauf	120	350	465
Stadtradeln	412	489	560
Drachenbootrennen	110	185	344
Jedermann-Fahrradrennen	20	30	16
Volleyball-Open	0	20	16

Teilnehmende an „LHS bewegt sich!“

Das bereits seit 2022 bestehende Betriebs-sportangebot „LHS bewegt sich!“ wächst stetig weiter. Es umfasst Events wie Firmenläufe, Betriebssportgruppen sowie Bewegungs- und Entspannungskurse für alle Mitarbeitende.

Im Jahr 2024 nutzten 2.867 Mitarbeitende das Angebot. Insgesamt wurden 149 Kurse sowie verschiedene Events angeboten. Die Anzahl an Teilnehmenden an den Bewegungs- und Entspannungskursen hat sich im Zeitraum von 2022 bis 2024 verfünffacht.

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 Dif-

ferenzen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Personalzahlen umfassen die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamtinnen und Beamten einschließlich Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten (AT)).

In diesen Zahlen nicht enthalten sind:
Beurlaubte (z. B. Personen in Elternzeit oder mit sog. unbezahlttem Sonderurlaub, etc.) und

Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

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

Laufbahnen

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

Beamte Besoldungsgruppe	Dienststellung/ Laufbahn	Beschäftigte* TVöD-Gruppe und AT
	Einfacher Dienst (eD)	EG 1 bis EG 4 S 2 bis S 3
A 7 bis A 10 mD	Mittlerer Dienst (mD)	EG 5 bis EG 9a und S 4 bis S 11a P 5 bis P 8
A 10 gD bis A13 gD	Gehobener Dienst (gD)	EG 9b bis EG 12 und S 11b bis S 18 P 9 bis P 12
A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	Höherer Dienst (hD)	EG 13 bis EG 15Ü 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 Beamten/-innen die Laufbahn des einfachen Dienstes ab 2011 weggefallen. Durch weitere laufbahnrechtliche Änderungen - zuletzt die Anhebung der Besoldungsgruppen aufgrund des „Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ (BVAnp-ÄG 2022) zum 01.12.2022 - sind aus dieser Laufbahn lediglich noch drei Beamte/-innen in A 7 „übrig“.

Vollkraftwerte (VKW)

Neben den rein anzahlmäßigen Personenzahlen wurden auch die entsprechenden Vollkraftwerte abgebildet.

Der Begriff Vollkraftwert wird bei der Stadtverwaltung seit Jahrzehnten angewendet und stellt den persönlichen Beschäftigungsumfang eines/r Mitarbeitenden dar.

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

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

Sonstige Hinweise

Rechtliche Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung

Die aktuellen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, die Gefahrstoffverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung, sind Umsetzungen europäischen Rechts und geben dem Arbeitgeber auf, durch Gefährdungsbeurteilungen die angemessenen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen festzulegen und deren erfolgreiche Umsetzung regelmäßig zu kontrollieren. Diese Vorgabe ist zwischenzeitlich straf- und bußgeldbewehrt.

Die Ämter und Eigenbetriebe werden auf Anforderung bei der Umsetzung und Aktualisierung, was Unterlagen, Moderation und Fachwissen betrifft, von den Fachdiensten der Landeshauptstadt unterstützt.

Abkürzungen für die städtischen Eigenbetriebe und Ämter

ELW	Eigenbetrieb Leben und Wohnen
SES	Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart
AWS	Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart
STB	Eigenbetrieb Stuttgarter Bäder

Abkürzungen für die städtischen Referate

AKR	Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht
JB	Referat Jugend und Bildung
OB	Oberbürgermeister
SGI	Referat für Soziales, Gesundheit und Integration
SOS	Referat Sicherheit, Ordnung und Sport
SWU	Referat für Städtebau, Wohnen und Umwelt
T	Technisches Referat
WFB	Referat Wirtschaft, Finanzen und Beteiligungen

