

---

Hauptamt

Verwaltungsausschuss  
Öffentlich

05.12.2014  
TO Nr. 1

---

## Personalbericht 2014

### I. Beschlussantrag

Der Verwaltungsausschuss nimmt vom Personalbericht 2014 des Landratsamtes Göppingen Kenntnis.

### II. Sach- und Rechtslage, Begründung

Die Landkreisverwaltung versteht sich als innovativer und moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger im Landkreis Göppingen.

Die Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Verwaltung und des demografischen Wandels werden aktiv angegangen, um weiter im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Das Hauptamt erstellt alle zwei Jahre als Information und Arbeitsgrundlage für die Entscheidungsträger und die Verwaltung eine Neuauflage des Personalberichts, der als Grundlage für weitere strategische Überlegungen rund um das Thema Personalmanagement dient. Damit können Entwicklungen frühzeitig erkannt und mit Maßnahmen darauf reagiert werden.

Der Personalbericht 2014 liegt der Sitzungsvorlage in gebundener Fassung bei.

### III. Handlungsalternativen

Keine.

### IV. Finanzielle Auswirkungen / Folgekosten

Keine.

**V. Zukunftsleitbild/Verwaltungsleitbild - Von den genannten Zielen sind berührt:**

Zukunfts- und Verwaltungsleitbild	Übereinstimmung/Konflikt				
	1 = Übereinstimmung, 5 = keine Übereinstimmung				
	1	2	3	4	5
Zukunft des sozialen Zusammenlebens	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zukunft von Schule und Beruf	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zukunft der Frauen und Männer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenorientierung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterorientierung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identifikation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außenwirkung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**VI. Internetfreigabe**

Freigegeben für die Veröffentlichung im Internet.

# PERSONALBERICHT 2014

## DES LANDRATSAMTES GÖPPINGEN



LANDKREIS  
GÖPPINGEN





---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Einleitung.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Personalübersicht.....</b>	<b>7</b>
3.1 Personalstand.....	7
3.2 Vergleich Mitarbeiterzahl und (Voll-)Stellen.....	9
3.3 Besoldungs- und Tarifstruktur.....	11
3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft.....	12
3.5 Anteil von Frauen und Männern.....	17
<b>4. Personalkosten.....</b>	<b>19</b>
4.1 Gesamtpersonalkosten.....	19
4.2 Entwicklung der Besoldung/der Entgelte.....	21
4.3 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge.....	22
4.4 Entwicklung der Versorgungsumlage.....	23
4.5 Entwicklung der Beihilfekosten.....	26
4.6 Personaleinnahmen.....	28
<b>5. Weitere Kennzahlen aus dem Personalbereich.....</b>	<b>29</b>
5.1 Elternzeit/Beurlaubung.....	29
5.2 Teilzeitquote.....	31
5.3 Externe und interne Fluktuationsrate.....	32
5.4 Überstunden.....	34
5.5 Krankheitsquote.....	35

---

5.6 Behindertenquote.....	37
5.7 Wohnorte.....	39
5.8 Personalbetreuung.....	40
5.8.1 Personalentwicklungskonzept.....	42
5.8.2 Programm „familienbewusst & demografieorientiert“.....	43
5.9 Fortbildung.....	47
<b>6. Ausbildung.....</b>	<b>49</b>
6.1 Anzahl der Ausbildungsplätze.....	50
6.2 Ausbildungs- und Übernahmequote.....	51
6.3 Zentrale Betreuung von Auszubildenden.....	53
6.4 Fachübergreifende Ausbildung.....	55
6.4.1 Patenschaft zur Pflege einer Streuobstwiese.....	55
6.4.2 EU-Azubi-Gipfel.....	57
6.5 Überörtliche Ausbildung.....	58
6.5.1 Studiengang Public Management.....	58
6.5.2 Ausbildung Verwaltungswirt/in und Verwaltungsfachangestellte/r.....	58

---

## 1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen eine Neuauflage des Personalberichts des Landratsamtes Göppingen präsentieren kann. Er erscheint nach 2010 und 2012 in seiner 3. Auflage.



Wir als Landkreisverwaltung verstehen uns als innovativer und moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis Göppingen und darüber hinaus. Wir möchten uns den Ansprüchen für eine zukunftsorientierte Verwaltung stellen und die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen.

Der Bericht enthält hierfür wichtige Basisdaten für das Personalmanagement, um einen Überblick über den Personalbestand und die Struktur der Mitarbeiterschaft geben zu können. Damit können Entwicklungen frühzeitig erkannt und darauf reagiert werden. Für die Entscheidungsträger und die Verwaltung des Landkreises Göppingen dient er zudem als Arbeitsgrundlage.

Der Personalbericht spricht weiter Themen an, die uns in den vergangenen zwei Jahren unseren Zielen näher gebracht haben.

Beispielhaft möchte ich das Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ der FamilienForschung nennen, bei dem wir landesweiter Modellstandort waren und hierfür ausgezeichnet wurden. Mir liegt am Herzen, dass wir bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorankommen und gegebenenfalls eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber im Landkreis übernehmen.

Wichtig sind uns als Landkreisverwaltung auch unsere Auszubildenden, denen wir neben der fachlichen Qualifikation weitere Kompetenzen vermitteln möchten. Dass es nun für das Gemeinschaftsprojekt „Pflege einer Streuobstwiese“ im Jahr 2014 sogar den erstmals ausgelobten Jugend-Kulturlandschaftspreis des Schwäbischen Heimatbundes und des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg gab, ist sehr erfreulich – herzlichen Glückwunsch an alle Beteiligte!

Um die anstehenden Herausforderungen meistern zu können, bedarf es gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ein weiteres Ziel, das wir haben und fördern möchten. Kurz vor Abschluss steht das Konzept „Kompetenzentwicklung, Nachwuchsförderung und Führungskräftequalifizierung“.

Abschließend danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreisverwaltung, die mit hohem Engagement und Einsatzfreude ihre Aufgaben wahrnehmen.

Freundlich grüßt Sie

Ihr



Edgar Wolff

Landrat

---



## 2. Einleitung

Der Bericht enthält neben aktuellen Themen wichtige Daten und Erkenntnisse aus dem Vergleichsring Personalwesen, der von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) betreut wird. Am Vergleichsring Personalwesen nehmen derzeit 16 Landkreise in Baden-Württemberg teil. Aktuell liegt das Jahr 2013 als letztes Vergleichsjahr vor. Weiter wird bei statistischen Daten auf Erhebungen aus dem Personalabrechnungsprogramm SAP-HCM (dvv.Personal) zurückgegriffen.

## 3. Personalübersicht

### 3.1. Personalstand

Bei der Landkreisverwaltung Göppingen arbeiten mit **Stand 01.07.2014**

#### 1002 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese gliedern sich wie folgt auf:

	2014	2012	2010
<b>Landratsamt</b>			
Altersteilzeit Arbeitsphase	0	5	14
Altersteilzeit Freizeitphase	5	12	20
Mutterschutz/Elternzeit	27	29	34
Sonderurlaub	17	17	19
Rente auf Zeit	2	2	4
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	13	12	4
Bundesfreiwilligendienst (BFD)	1	1	
Zivildienstleistende			1
Ohne Sonderstatus	839	820	807

---

	2014	2012	2010
<b>Landesbedienstete</b>	56	56	59
<b>WRS Stuttgart</b>	1	1	
<b>Württ. Schwesternschaft DRK</b>	1	1	1
<b>Eigenbetrieb Abfallwirtschaft</b>	35	36	36
<b>ALB FILS KLINIKEN GmbH</b>	5	7	8
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1002</b>	<b>999</b>	<b>1007</b>

Die aktuell 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den ALB FILS KLINIKEN sind zugewiesene Beamtinnen und Beamte des Landratsamtes.

Von den 890 Landratsamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern (ohne FSJ und BFD) sind 332 im Beamtenverhältnis und 555 im Beschäftigtenverhältnis. Die weiteren drei Personen sind: zwei Praktikanten mit Entgeltzahlung bzw. eine Honorarkraft.

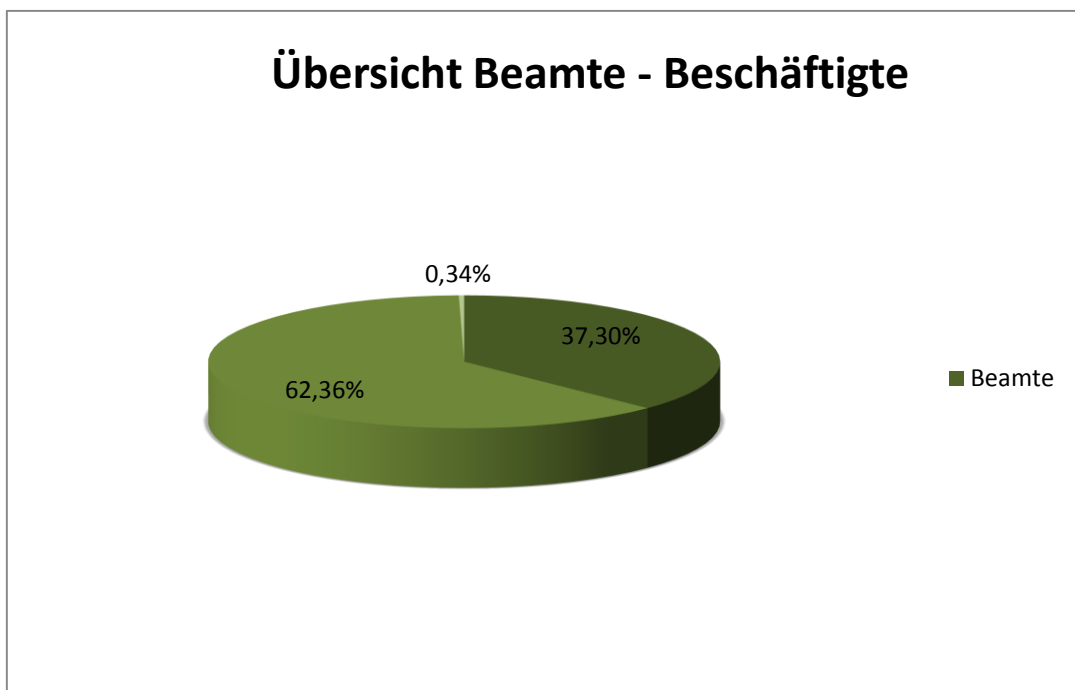


Abb.: Übersicht Beamte und Beschäftigte im Landratsamt Göppingen

### 3.2 Vergleich Mitarbeiterzahl und (Voll-)Stellen

Der Personalbestand hat sich im Vergleich zu den Planstellen seit 2005 wie folgt entwickelt:

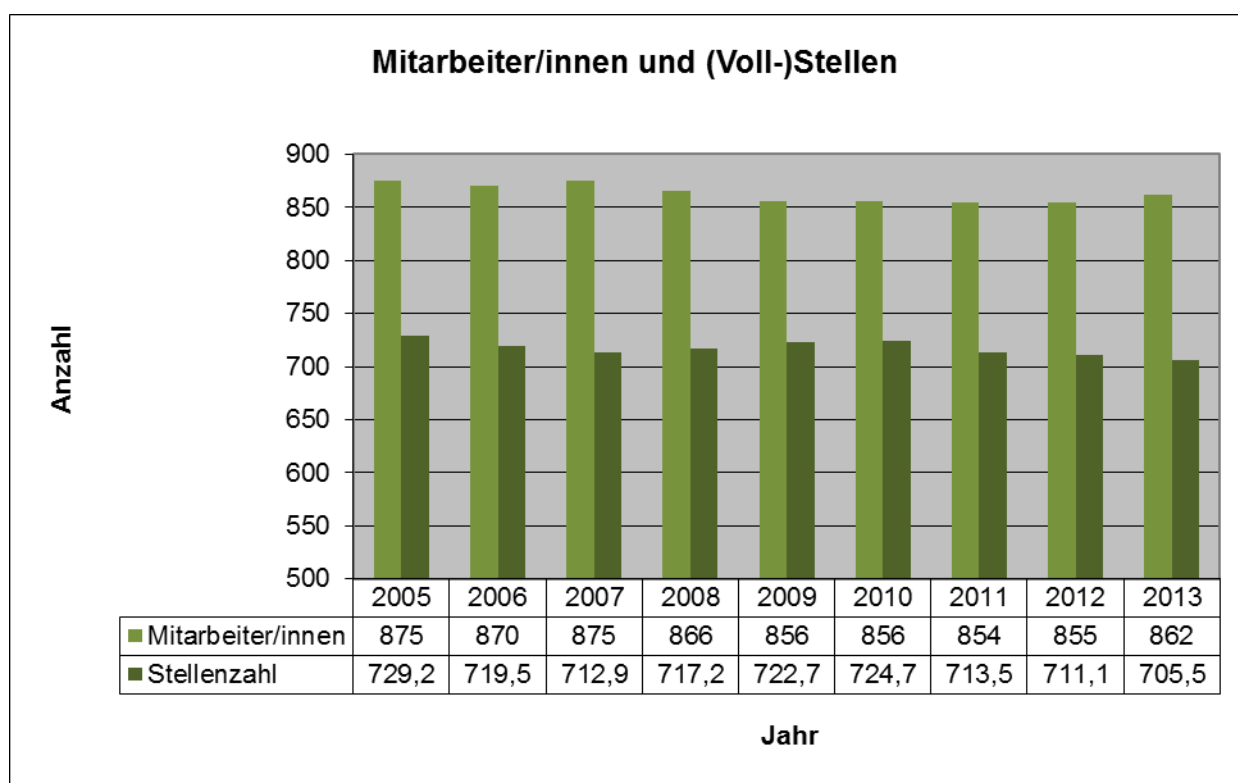


Abb.: Mitarbeiter/innen und (Voll)Stellenzahlen im Vergleich

Datenbasis sind die Zahlen aus dem Vergleichsring Personalwesen. Hier werden beurlaubte Personen, auch Personen in Elternzeit, nicht als Mitarbeiter/innen gezählt. Ausnahme: Sie üben eine Teilzeitbeschäftigung beim Landkreis aus. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) sind hier nicht berücksichtigt. Landesbedienstete und die Bediensteten des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft sowie der Kliniken sind ebenfalls nicht eingerechnet.

Die zwischenzeitlich hohe Altersteilzeitquote in den Jahren 2009-2011 führte zu einer Erhöhung der Vollzeitstellen, da während der Freizeitphase der Altersteilzeit zwei Personen und zwei Stellen im Stellenplan ausgewiesen sind (Beschäftigte in Altersteilzeit sowie Nachbesetzer/in). Dies ist haushaltsrechtlich so erforderlich.

---

Seit 01.01.2010 gibt es die Altersteilzeitregelung mit finanzieller Förderung der Agentur für Arbeit nicht mehr. Derzeit befinden sich demnach nur noch wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Die Nachfolgevereinbarung, der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ermöglicht ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen. Alternativ müsste eine bestimmte Quote erfüllt sein. Ein Anspruch ist demnach ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Diese Quote war bis 2013 überschritten. Durch die niedriger werdende Anzahl an Altfällen beträgt 2014 die Quote 1,16 Prozent. Ein Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht daher erstmals ab dem Jahr 2015 wieder, so dass ab kommenden Jahr Altersteilzeit wieder in begrenztem Umfang bis zur Erfüllung der Quote möglich ist.

Insgesamt wurden in jedem Haushaltsjahr bedarfsorientiert Stellen eingespart, bei Neuentwicklungen Anpassungen im Personalbestand vorgenommen. Dies gliedert sich wie folgt auf:

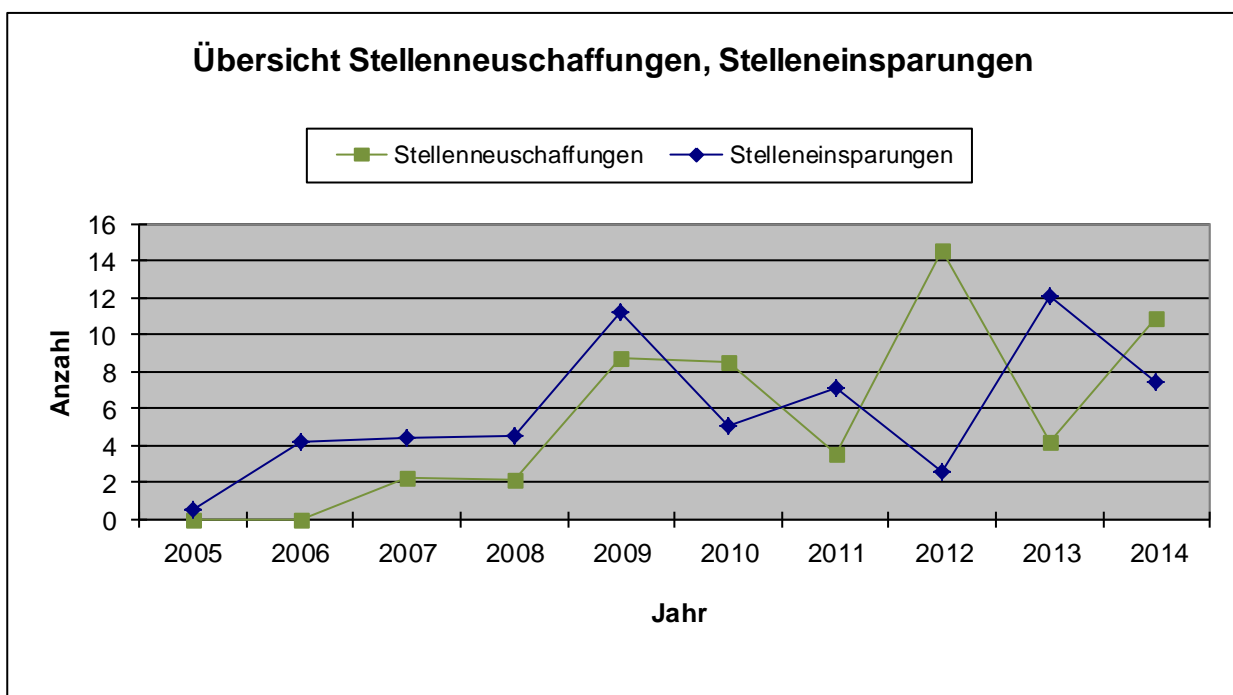


Abb.: Stellenneuschaffungen – Stelleneinsparungen 2005-2014

---

	Stellenneuschaffungen	Stelleneinsparung
2005	0	0,50
2006	0	4,20
2007	2,25	4,40
2008	2,15	4,50
2009	8,75	11,20
2010	8,50	5,10
2011	3,50	7,10
2012	14,60	2,60
2013	4,20	12,10
2014	10,85	7,40

### 3.3 Besoldungs- und Tarifstruktur

Neben den Dienstverhältnissen der Beamtinnen und Beamten ist die Besoldungs- und Tarifstruktur im Landratsamt Göppingen geprägt von vielen Spartentarifverträgen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Folgende werden im Landratsamt angewandt:

- TVöD Verwaltung (TVöD-V)
  - TVöD Wald BaWü
  - TV Auszubildende (TVAöD), TVAöD-Wald, TV Prakt
  - TV Fleischuntersuchung
-

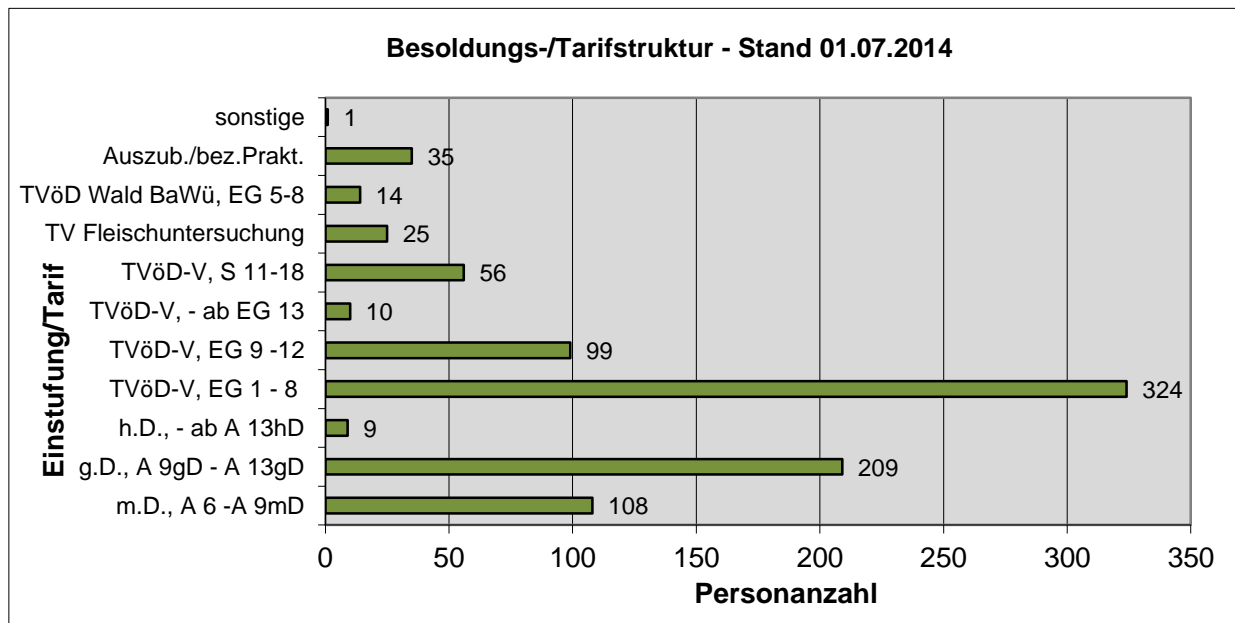


Abb.: Besoldungs- und Tarifstruktur im Landratsamt Göppingen

### 3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft

Das aktuelle Durchschnittsalter der Mitarbeiterschaft in der Landkreisverwaltung (ohne AWB) beträgt im Vergleich:

Stichtag	Landkreis + Land	Landkreis	Land
01.07.2014	45,83	45,73	47,46
01.07.2012	45,87	-	-
01.07.2010	44,87	-	-

Die Werte aus den Vergleichszahlen zeigen, dass das Landratsamt Göppingen mit den Landkreisbediensteten beim Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis 29 Jahren in den letzten Jahren konstant unter dem Median im Vergleich mit anderen Landkreisen in Baden-Württemberg steht, auch wenn dieser Bereich weiter konstant wächst.

Der Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren ist stark rückläufig und befindet sich inzwischen deutlich unter dem Median im Vergleichsring.

Stark gestiegen ist in den letzten Jahren der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr. Hier lag der Landkreis Göppingen beim Personalbericht 2012 noch auf Rang vier der Vergleichslandkreise und ist inzwischen auf Platz zwei vorgerückt.

Seit 2013 ist auch der Anteil der Beschäftigten mit 50 Jahren und älter der größte Anteil der Beschäftigtengruppe.

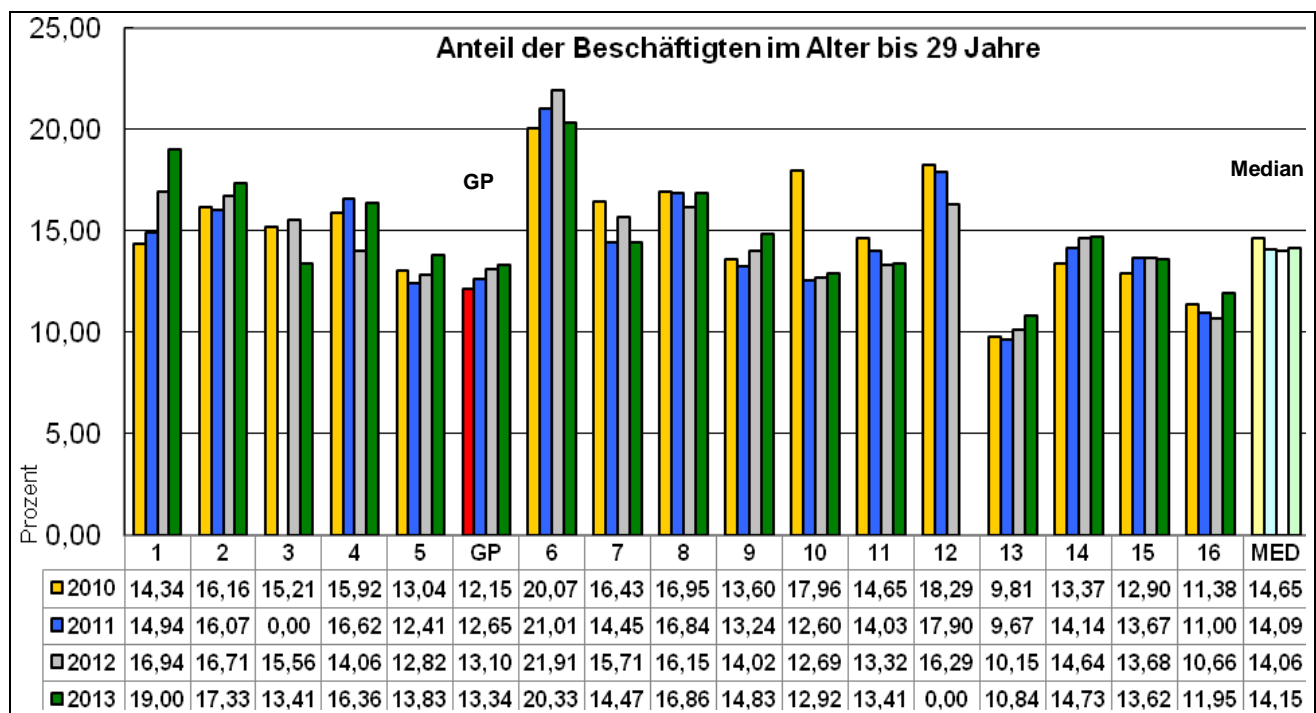


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter bis 29 Jahre

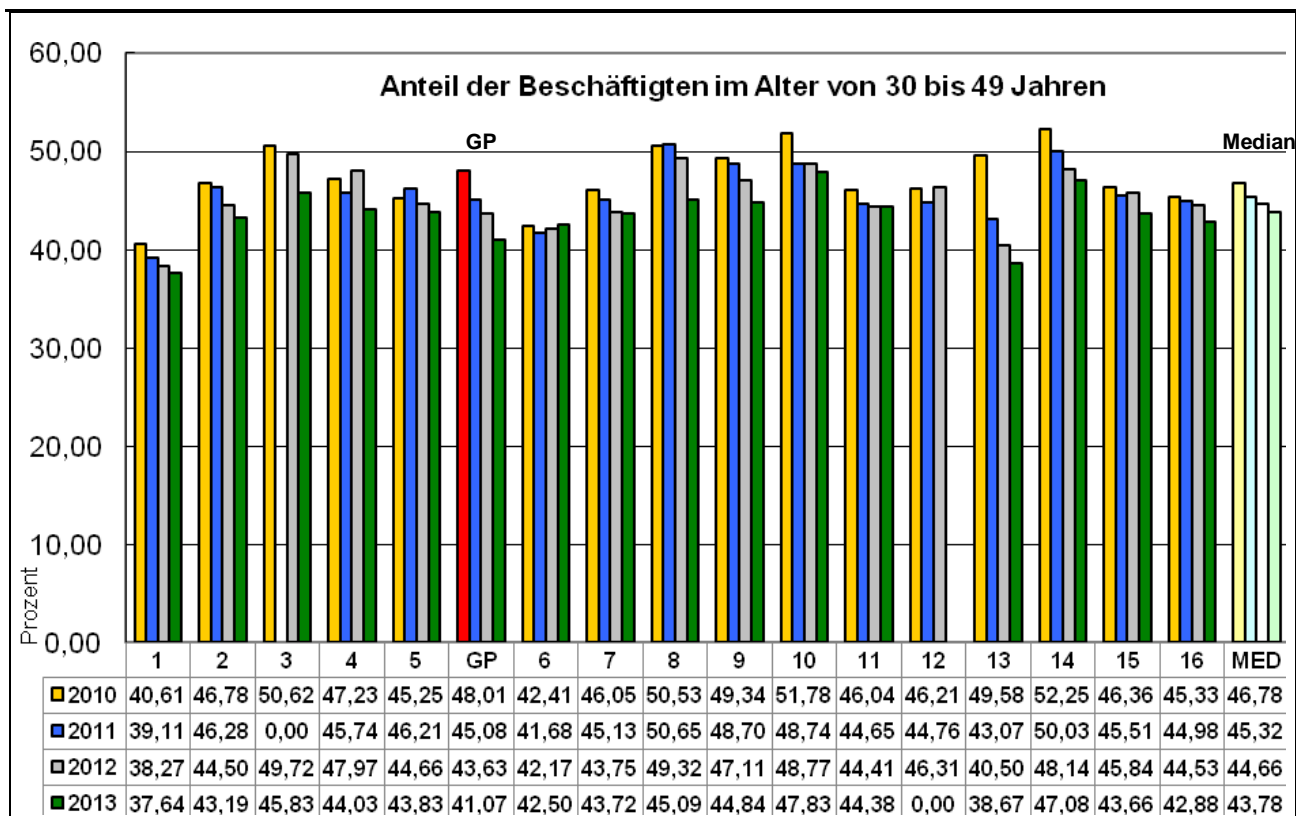


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 30 bis 49 Jahren

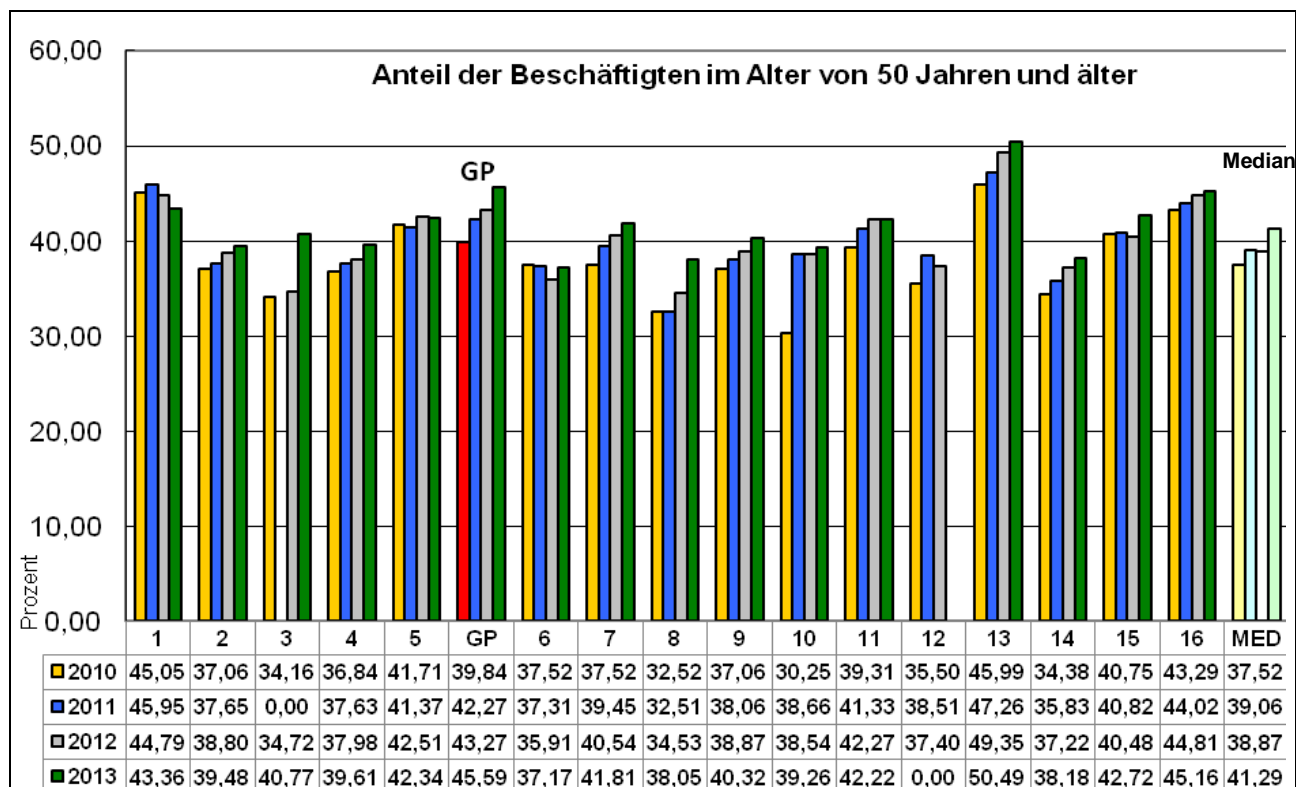


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter



Noch anschaulicher wird die Entwicklung der Zahlen, wenn sie mehrjährig nebeneinander nur landratsamtsintern betrachtet wird.

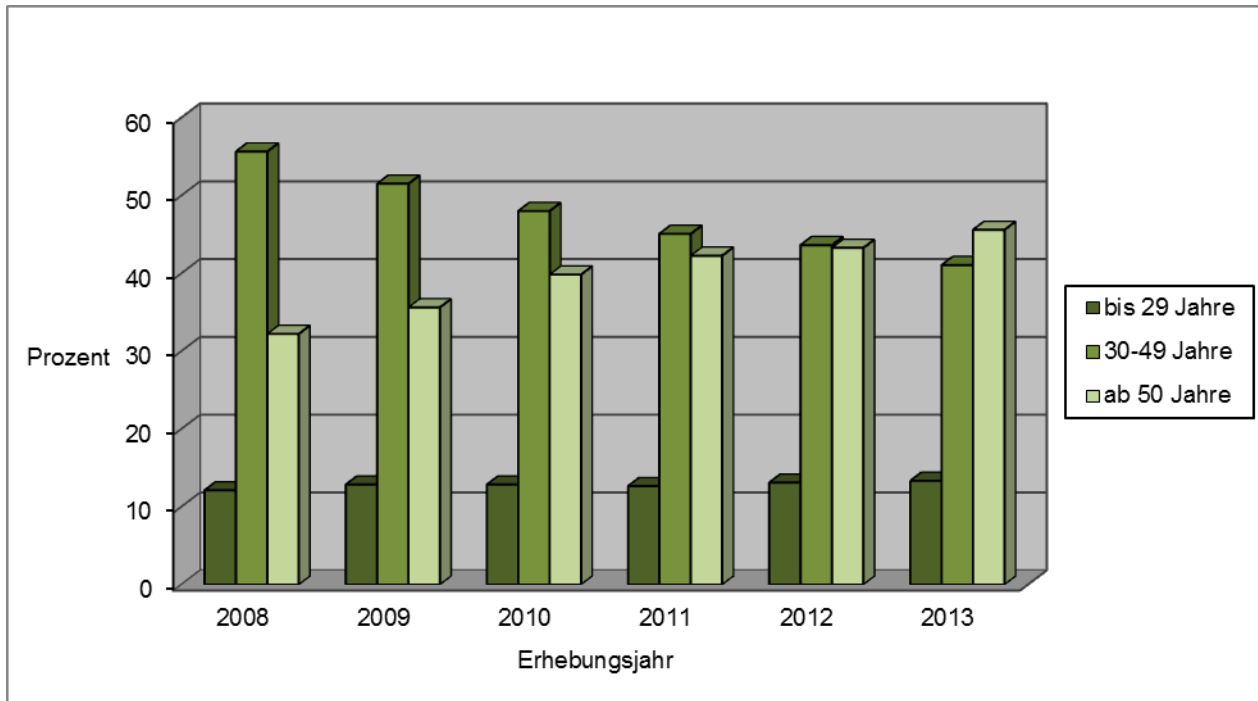


Abb.: Altersübersicht Mitarbeiter/innen Landratsamt (nur Kreisbedienstete)

Prozentsatz je Altersspanne und Erhebungsjahr:

Erhebungsjahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013
bis 29 Jahre	12,12	12,85	12,15	12,65	13,1	13,34
30-49 Jahre	55,66	51,52	48,01	45,08	43,63	41,07
ab 50 Jahre	32,22	35,63	39,84	42,27	43,27	45,59

Die vorhandene Altersstruktur zeigt, dass es für den Arbeitgeber Landratsamt Göppingen in den kommenden Jahren immer wichtiger wird, sein Profil zu stärken.

Das Landratsamt Göppingen möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, auch für die jüngere Generation. Nachdem die tariflichen Entgelte und die Besoldungshöhe im Beamtenbereich eine Attraktivität in Zeiten guter konjunktureller Lage erschweren, ist auf weiche Faktoren zu setzen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf den weiteren Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu werfen. Hier erfolgen bereits bisher viele Aktivitäten. Der Erhalt der Gesundheit und in der Folge der Leistungsfähigkeit ist das höchste Gut der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das es in Zeiten größerer Arbeitsverdichtung zu erhalten gilt.

Auch der Übernahme von Nachwuchskräften und deren Förderung kommt weiter eine zentrale Bedeutung zu.

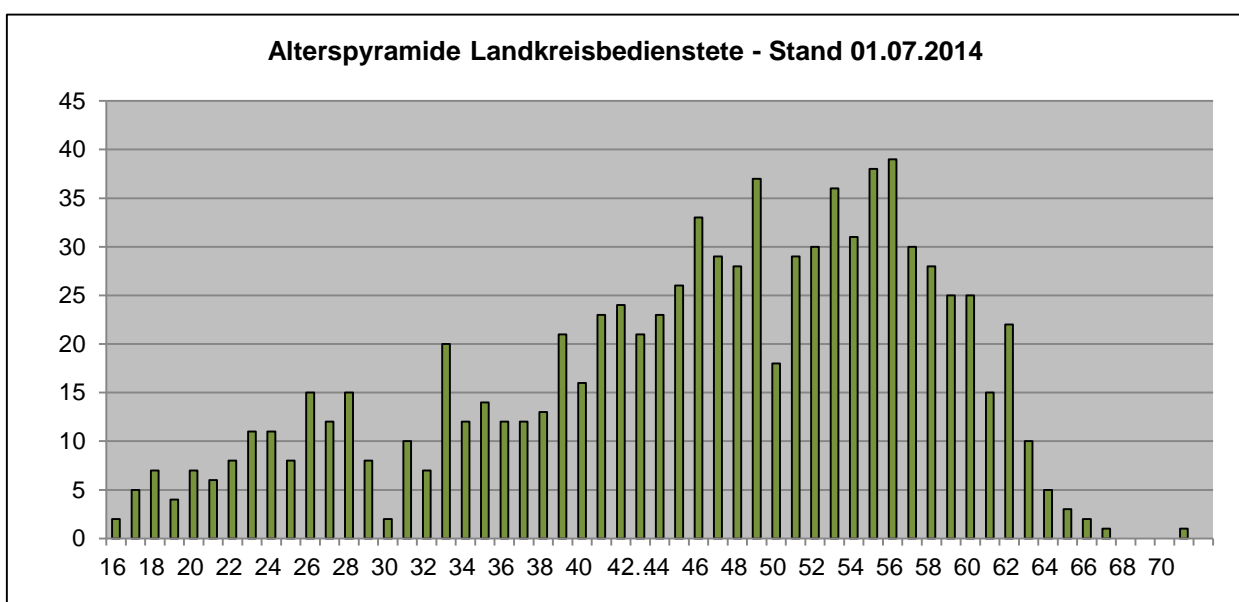


Abb.: Alterspyramide Landkreisbedienstete

Der Anteil der über 55-jährigen steigt weiter stetig an. So sind am Stichtag (01.07.2014) 27,42 Prozent der landkreiseigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 55 Jahre und älter. Dies sind 244 Personen. Zum 01.07.2012 waren es noch 22,25 Prozent.

9,4 Prozent (84 Personen) sind 60 Jahre und älter.

### 3.5 Anteil von Frauen und Männern

Insgesamt 68,91 Prozent, also mehr als 2/3 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landratsamt, sind weiblich. Damit nimmt der Landkreis Göppingen im Vergleich mit den anderen 15 Landkreisen des Vergleichs nach wie vor eine Spitzenposition (Rang 2) ein.

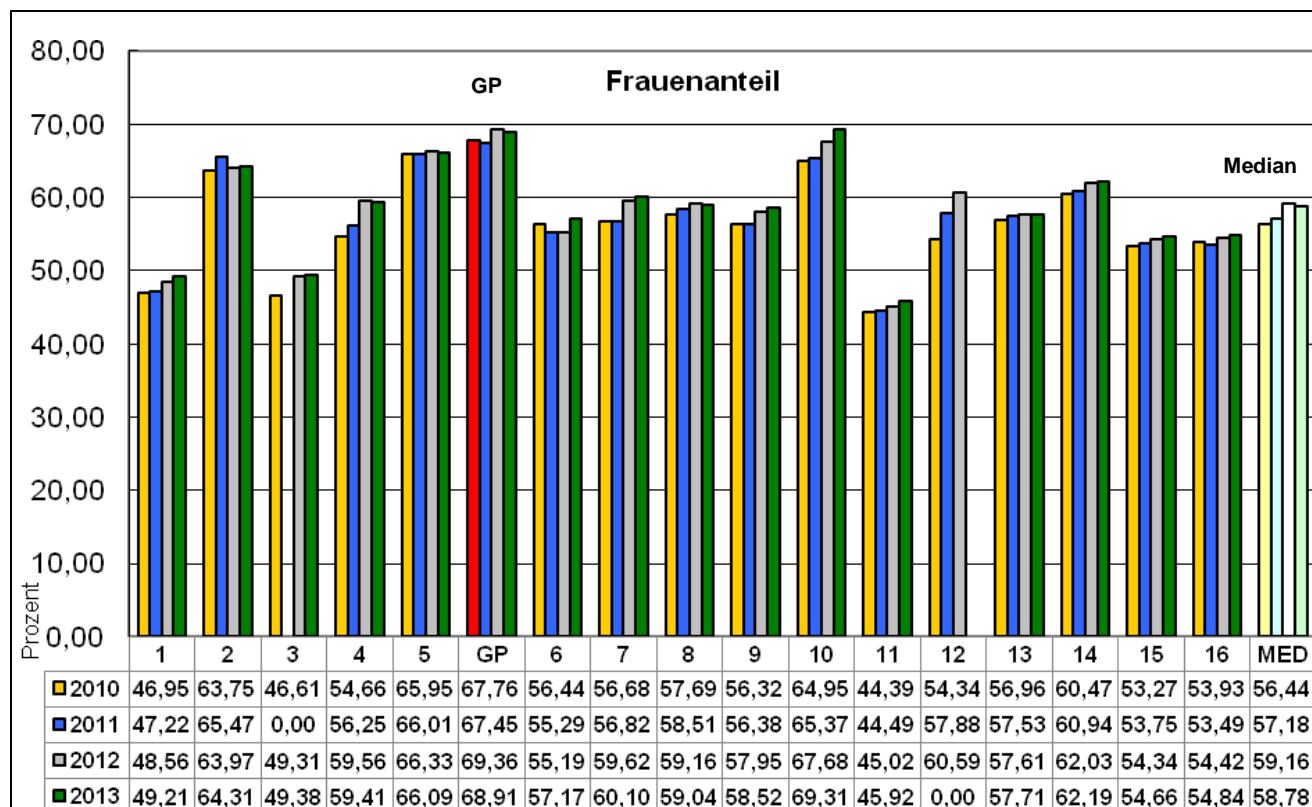


Abb.: Vergleichsring: Frauenanteil

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Frauen in Führungspositionen im Landratsamt Göppingen weiterhin unterrepräsentiert sind, auch wenn die Zahl im Gesamtvergleich in den letzten beiden Jahre gestiegen ist.

Mit Stand 01.07.2014 stellt sich dies laut Organisations- und Geschäftsverteilungsplan wie folgt dar<sup>1</sup>:

Besetzte Führungspositionen	männlich	weiblich
Landrat/Landrätin	1 (1)	0 (0)
Dezernent/in	4 (5)	0 (0)
Amtsleiter/in, Stabstellenleiter/in	16 (17)	4 (3)
Abteilungsleiter/in	43 (47)	20 (16)

In Klammer sind die Zahlen aus dem Personalbericht 2012 aufgeführt.

---

<sup>1</sup> Zu beachten ist, dass es sich bei der Übersicht teilweise um Doppelstellen handelt; z.B. ist ein Dezernent auch gleichzeitig Amtsleiter. Weiter sind einige Amtsleiter/innen auch gleichzeitig Abteilungsleiter/innen. Das Bild wird dadurch etwas verzerrt.

---

## 4. Personalkosten

### 4.1 Gesamtpersonalkosten

Die Personalkosten im Kreishaushalt 2014 umfassen rund 17,17 % der ordentlichen Aufwendungen.

Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus der Summe der

- Löhne und Gehälter, Dienstbezüge
- Sozialversicherungsbeiträge
- Zusatzversorgung
- Versorgungsbeiträge/-bezüge/-beteiligungen (netto)
- Beihilfen
- Personalnebenausgaben
- Kosten der Fort- und Weiterbildung (PE-Maßnahmen)
- sonstige Personalkosten
- Summe der Rückerstattung an das Land für das Landespersonal (Ausnahme Landesbedienstete des höheren Dienstes)

Die Berechnungsgrundlagen für die Gesamtpersonalkosten wurden im Vergleichsring Personalwesen einheitlich festgelegt.

---

Am Beispiel für das **Jahr 2013** bedeutet dies:

Personalausgaben <u>laut Haushaltsrechnung 2013:</u>	36.681.307 €
KVBW- Umlagen <sup>2</sup> Kliniken <sup>3</sup> und Abfallwirtschaftsbetrieb:	- 553.541 €
Personalkostenerstattung SoBEG <sup>4</sup> + VRG <sup>5</sup> :	+ 521.954 €
Fortbildungskosten:	+ 147.264 €
Gesamtpersonalkosten:	
	36.796.984 €

Im Zeitraum von 2005 bis 2013 stiegen die Brutto-Personalkosten des Landkreises Göppingen insgesamt um 20,33 Prozent.

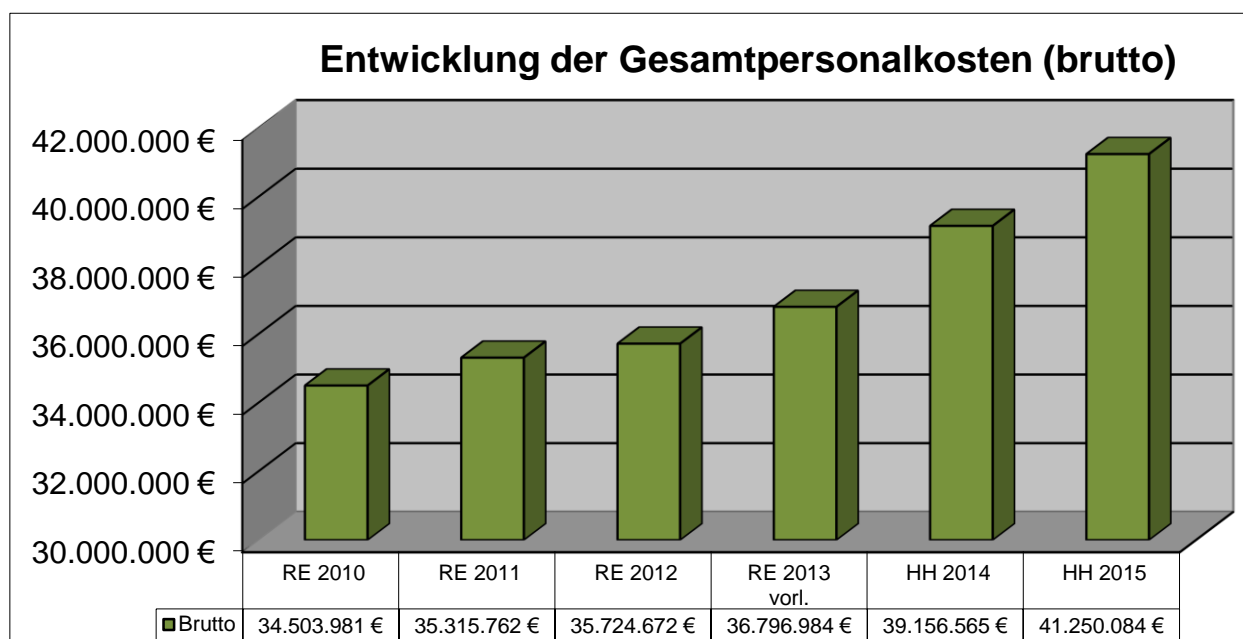


Abb.: Entwicklung der Bruttopersonalkosten im Landratsamt Göppingen

<sup>2</sup> Für die aktiven Beamten sind von den ALB FILS KLINIKEN und dem Abfallwirtschaftsbetrieb jährlich Versorgungsumlagen an den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg zu entrichten. Dies läuft über die Personalstelle des Landratsamtes.

<sup>3</sup> Von der Gesamtsumme der KVBW-Umlagen in Höhe von 553.541,32 € verbleiben 303.354,91 € beim Landkreis Göppingen, da dieser für die Versorgungsempfänger der ALB FILS KLINIKEN aufzukommen hat.

<sup>4</sup> SoBEG = Sonderbehördeneingliederungsgesetz, Erstattungen für Landesbedienstete

## 4.2 Entwicklung der Besoldung/der Entgelte

Die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten bzw. die Besoldungserhöhungen bewegen sich seit Jahren unterhalb der Steigerungen in der Privatwirtschaft.

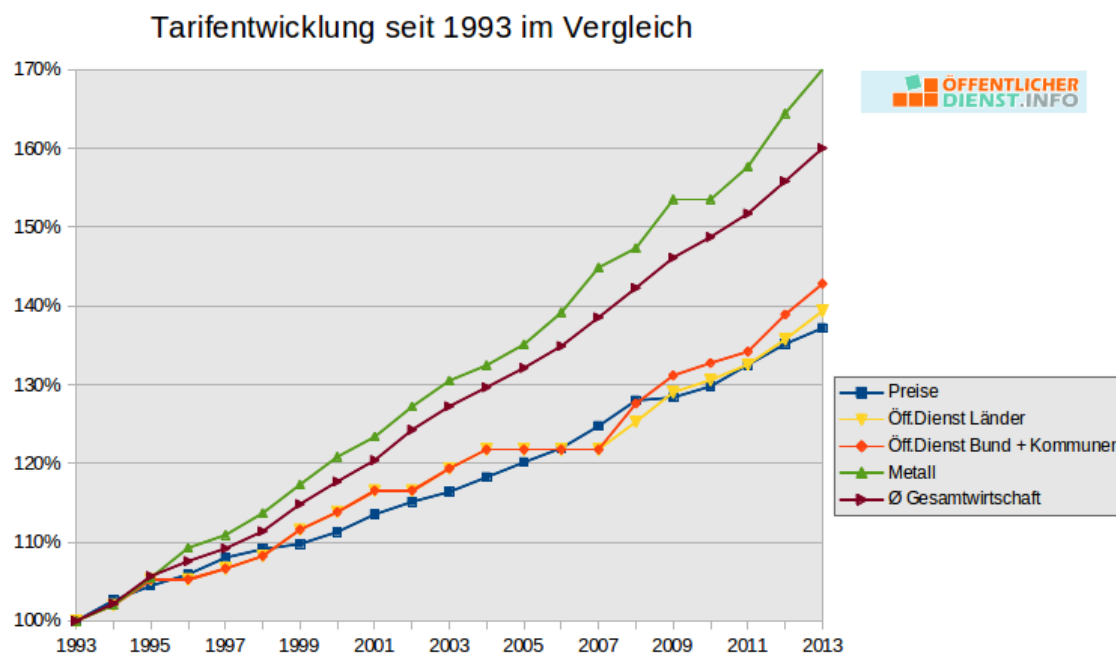


Abb.: Tarifentwicklung – Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info>

Die aktuellen Tarifabschlüsse (TVöD) sehen bzw. sahen für die **Kommunalbeschäftigten** folgende Tarifierhöhungen:

- Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2014 um 3,0 Prozent , mindestens aber 90 Euro.
- Weitere Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,4 Prozent ab 01.03.2015.
- Erhöhung der Vergütungen für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten ab 01.03.2014 um 40 Euro, weitere Erhöhung ab 01.03.2015 um 20 Euro.
- Laufzeit des Tarifvertrags bis 29.02.2016.

<sup>5</sup> VRG = Verwaltungsstruktur-Reformgesetz, Erstattung für Landesbedienstete

Für die **Beamtinnen und Beamten** gilt:

Der Landtag hat im Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für die Jahre 2013 und 2014 beschlossen:

Das Tarifergebnis wird bis zur Besoldungsgruppe A 9 (mit Ausnahme der Versorgungsrücklagen von 0,2 Prozentpunkten) inhaltsgleich zum Tarifergebnis im TV-L 2013/2014 auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen, aber jeweils mit einer Zeitverzögerung von sechs Monaten und damit zum 01.07.2013.

Für höhere Besoldungsgruppen gibt es die Erhöhung um 2,45 Prozent noch später:

Beamtinnen/Beamte der BesGr A 10 und A 11 erhalten die Erhöhung zum 1. Oktober 2013, die übrigen Besoldungsgruppen erst zum 1. Januar 2014.

Der zweite Erhöhungsschritt (2,75 Prozent) dieser Besoldungsrunde ist dann für die Besoldungsgruppen bis A 9 zum 1. Juli 2014, für A 10 und A 11 zum 1. Oktober 2014 und für die übrigen Besoldungsgruppen zum 1. Januar 2015.

#### **4.3 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge**

Die Sozialversicherungsgesamtbeiträge entwickelten sich im selben Zeitraum wie folgt:

2005:	41,69 %
2006:	41,23 %
2007:	39,81 %
2008:	39,35 %
2009:	39,85 %
2010:	39,55 %
2011:	40,35 %
2012:	40,05 %
2013:	39,45 %
2014:	39,45 %

---



Im Detail stellt sich dies wie folgt dar:

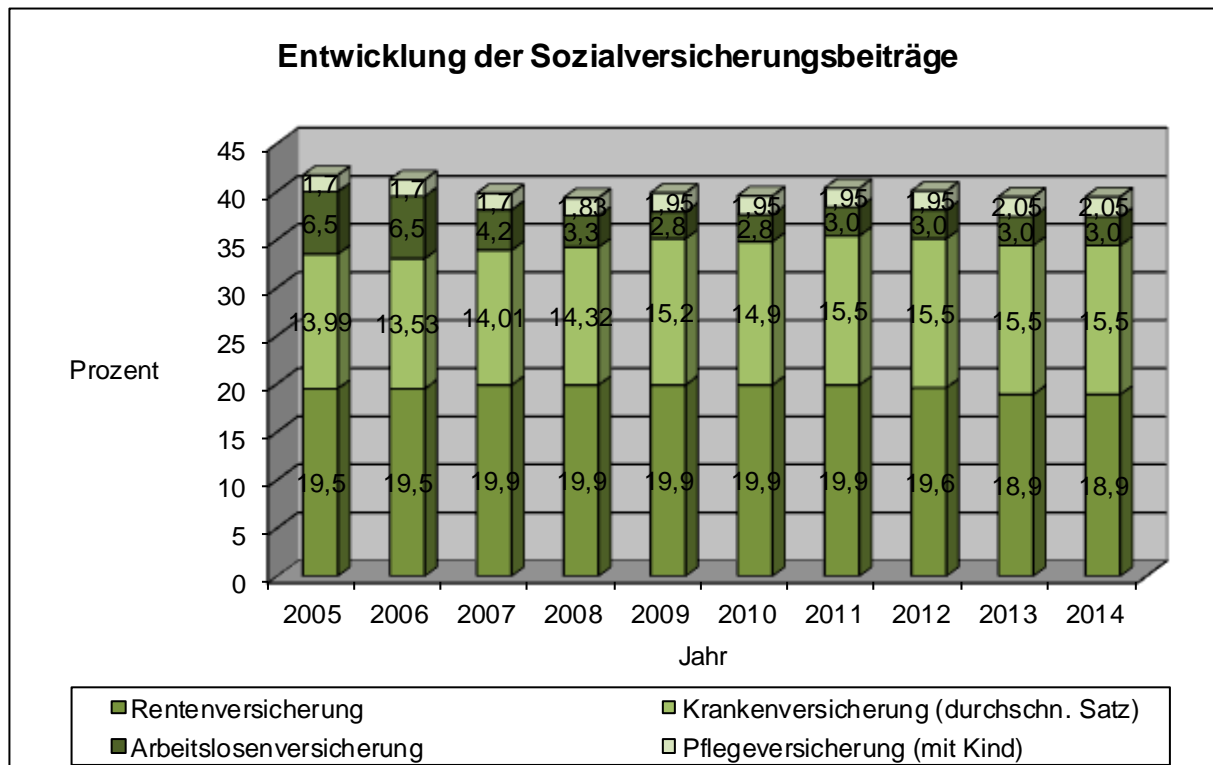


Abb.: Entwicklung der Beiträge der Sozialversicherung in Prozent des Bruttoarbeitsentgelts,  
 Daten vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg

#### 4.4 Entwicklung der Versorgungsumlage

Die Leistungen des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (KVBW) im Bereich der Beamtenversorgung für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte werden durch die Allgemeine Versorgungsumlage finanziert.

Diese Umlage ist für die Beamtinnen und Beamten des Landkreises jährlich zum Stichtag 01.07. an den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg zu zahlen.

Sie veränderte sich im Zeitraum 2005-2014 wie folgt:

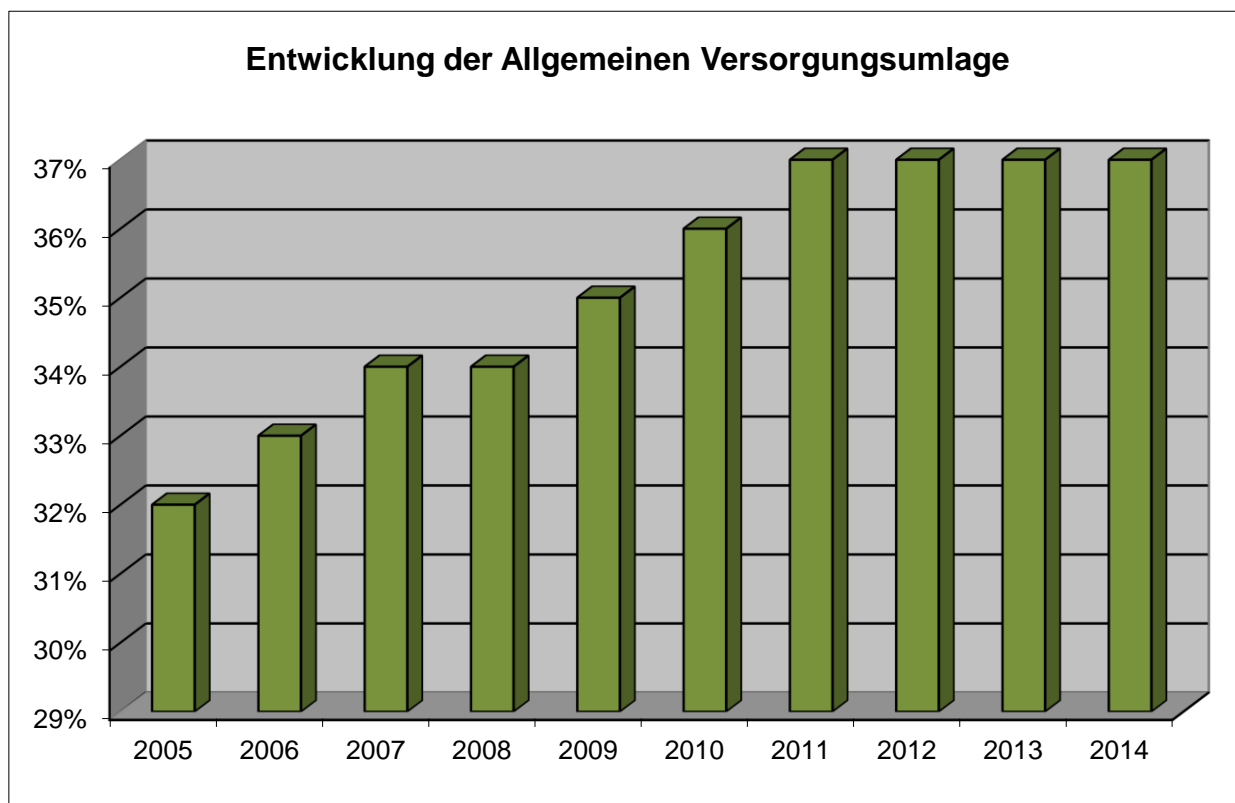


Abb: Entwicklung der Allgemeinen Versorgungsumlage (KVBW)

Die Höhe der Umlage beträgt 2014 beispielsweise für einen Beamten in Vollzeit mit Besoldungsgruppe A 11 LBesO:

Umlagepflichtige Dienstbezüge: 47.737,56 €

Umlagehebesatz 37 %

Allgemeine Versorgungsumlage: 17.662,90 €

Seit der Dienstrechtsreform zum 01.01.2011 gibt es die Versorgungslastenteilung bei Dienstherrnwechsel. Die Umstellung verfolgt den Zweck, die finanzielle Beteiligung früherer Dienstherrn bereits zum Zeitpunkt des Wechsels zahlbar zu machen. Mit dem Dienstherrnwechsel geht die gesamte Versorgungslast vom abgebenden Dienstherrn auf den neuen Dienstherrn über. Als Ausgleich für diese Verpflichtung leistet der abgebende Dienstherr eine Einmalzahlung, mit der die bei ihm entstandenen Versorgungslasten abgegolten werden. Erstmals wirksam wurde dies im Haushaltsjahr 2012.

Haushaltsjahr	Belastung	Entlastung
2012	37.012 €	-
2013	120.242 €	97.684 €
2014	130.325 €	66.371 €
<b>Gesamtbilanz</b>	<b>287.579 €</b>	<b>164.055 €</b>

Für die Versorgungsempfänger zahlt der Landkreis ebenfalls eine Allgemeine Versorgungsumlage sowie ergänzend eine Besondere Umlage zur Deckung der Aufwendungen, die dem Kommunalen Versorgungsverband durch die Beihilfegewährung entstehen. Diese beträgt im Jahr 2014 bei gesetzlich krankenversicherten Versorgungsempfänger 2.500 €/Jahr und bei allen übrigen Versorgungsempfängern 8.600 €/Jahr.

#### 4.5 Entwicklung der Beihilfekosten

Der Landkreis Göppingen ist einer der wenigen Landkreise, der eine eigene Beihilfestelle hat. Alternativ könnte diese Aufgabe an den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg abgegeben werden.

Dem Service der direkten Betreuung und Beratung der Bediensteten im Krankheitsfall (aktive Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte vor Eintritt 1998 und einige Ärzte der Klinik (Altfälle)) vor Ort steht dabei die Frage der Rentabilität gegenüber.

Diese wird jährlich anhand einer Vergleichsberechnung überprüft, insbesondere auch, da sich die Beihilfekosten in den letzten Jahren weiter nach oben entwickelt haben (siehe nachfolgende Gesamtwirtschaftlichkeitsbetrachtung).

Beim Kommunalen Versorgungsverband (KVBW) sind die Umlagesätze in den letzten Jahren jedoch ebenfalls kontinuierlich gestiegen.

Zum 01.01.2011 trat das Gesetz über Rabatte für Arzneimittel in Kraft. Neben den gesetzlichen Krankenversicherungen haben nunmehr auch die privaten Krankenversicherungen, die Träger der Beihilfe und sonstige Kostenträger gegenüber den pharmazeutischen Unternehmen Anspruch auf Rabatte für verschreibungspflichtige Arzneimittel. Im Beihilfebereich dienen die Rabatte dazu, die Ausgaben zu reduzieren und damit das Leistungsniveau der Beihilfe zu sichern. Für das Landratsamt bedeutet dies jährlich zusätzliche Einnahmen in Höhe von rund 4.000 €.

Zum 01.02.2012 wurde der Eigenanteil für Wahlenleistungen von 13 Euro pro Monat auf 22 Euro pro Monat je Beamter/Beamtin erhöht. Dadurch kommt es zu Mehreinnahmen in Höhe von jährlich rund 30.000 Euro, die bei den dargestellten Ausgaben bereits in Abzug gebracht wurden.

Weiter gab es zum 01.01.2012 und 01.01.2013 jeweils Anpassungen bei der Kostendämpfungspauschale mit damit zusammenhängenden Minderausgaben für den Landkreis im Bereich der Beihilfe von ca. 7.000 Euro.

---

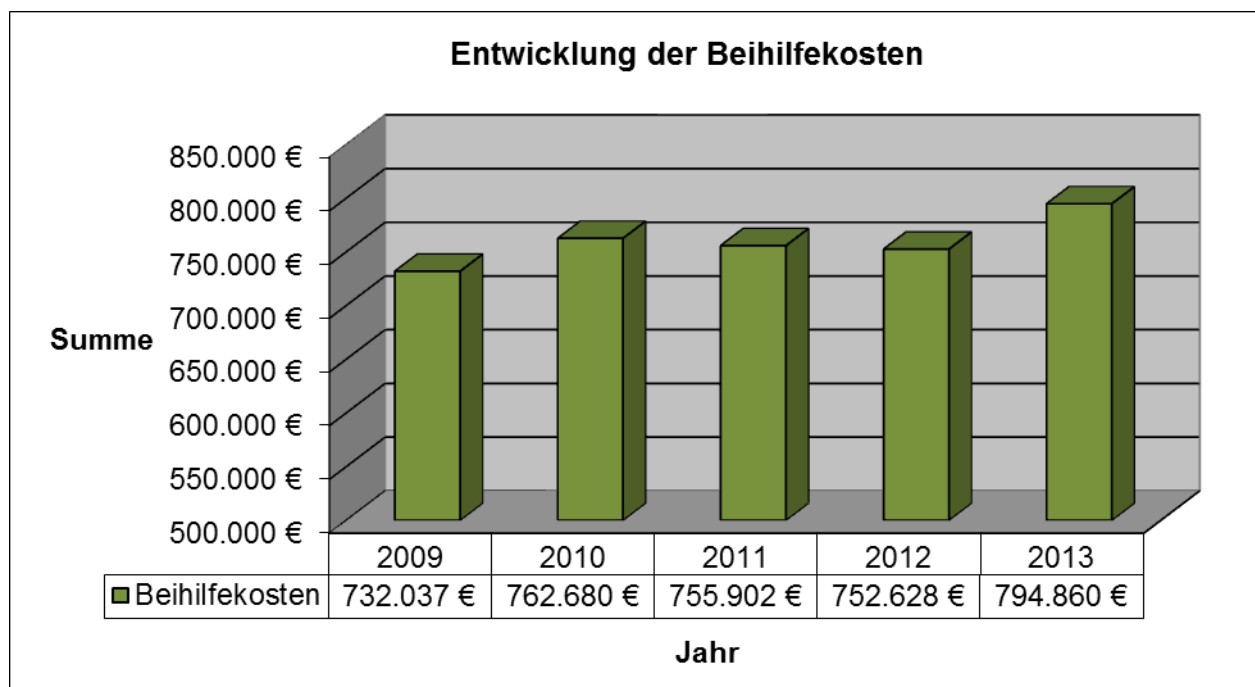


Abb.: Entwicklung der Beihilfekosten im Landratsamt Göppingen

### Gesamtwirtschaftlichkeitsbetrachtung 2013:

**Ausgaben:**

Beihilfekosten	794.859,53 €
Personalkostenanteil	69.519,96 €
Raumkosten	3.275,69 €
Büroarbeitsplätze	3.420,00 €
	<b>871.075,18 €</b>

**fiktiver Anteil an KVBW bei Fremdvergabe:**

3.400€ x 337 für aktive Beamte	1.145.800,00 €
5 € x 221 für Angestellte vor 1998	1.105,00 €
	<b>1.146.905,00 €</b>

2013 wirtschaftlich um	275.829,82 €
------------------------	--------------

#### 4.6 Personaleinnahmen

Den Bruttopersonalkosten in Höhe von 36.796.984 € stehen Einnahmen gegenüber. Für das Jahr 2013 sind dies aus Einkünften Dritter: 4.474.861,18 €.

Die größten Positionen sind hier:

Erstattungen Job-Center Landkreis Göppingen	2.037.224 €
Waldarbeiter, Spitzabrechnung Land	763.378 €
Verwaltungs- und Betreuungsausgabenpauschale Land - Asylbereich	587.153 €
Erstattung Architektenleistungen von den ALB FILS KLINIKEN	330.830 €
Personalanteil Verwaltungskosten Kliniken und Abfallwirtschaftsbetrieb	133.593 €
Erstattungen Altersteilzeit durch Agentur für Arbeit	132.308 €
Zuweisungen vom Land für sozialpsychiatrischen Dienst	90.000 €
Erstattung vom Bund für REGIOdrive	89.404 €
Erstattungen für Pflegestützpunkt	53.333 €
Erstattung Schwangerschaftskonfliktberatung	50.311 €

Hinzu kommen pauschale Finanzaufweisungen des Landes bezogen auf die drei Verwaltungsreformen der letzten 20 Jahre:

01.01.1990: Kommunalisierung

01.07.1995: Sonderbehörden-Eingliederungsgesetz (SoBEG)

01.01.2005: Verwaltungsstrukturreform-Gesetz (VRG)

Der Landkreis Göppingen erhält derzeit für diese drei Reformen jedes Jahr über den Finanzausgleich Personalkostenerstattung vom Land. Im Jahr 2013 waren dies 8,61 Millionen Euro.

Den Personalausgaben in Höhe von 36,80 Millionen Euro im Jahr 2013 stehen damit Einnahmen in Höhe von rund 13,08 Millionen Euro gegenüber.

Dies sind rund **35,54 % an Einnahmen**, die den Ausgaben gegenüberstehen.

## 5. Weitere Kennzahlen aus dem Personalbereich

### 5.1 Elternzeit/Beurlaubung

Der Vergleich Mutterschutz/Elternzeit und Sonderurlaub stellt sich in den bisherigen drei Personalberichten wie folgt dar:

	2014	2012	2010
Mutterschutz/Elternzeit	27	29	34
Sonderurlaub	17	17	19

Allgemein ist die Tendenz deutlich zu erkennen, dass viele Eltern nicht die vollen drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen, sondern schon vorher an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Regelmäßig Gebrauch gemacht wird inzwischen auch von den Partnermonaten („Vätermonate“).

Bis Ende 2013 haben seit der Einführung der Elterngeldes im Jahr 2007 von 36 Vätern 19 und damit 52,78 Prozent von der zweimonatigen Elternzeit Gebrauch gemacht.

Bis Ende 2009 waren es zunächst noch 37,5 Prozent, zwei Jahre später 48,15 %. Die Tendenz ist somit weiter steigend.

Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes liegt in Baden-Württemberg der Anteil der Väter, die Elterngeld bezogen haben bei 32,8 Prozent (für 2012 geborene Kinder). Im Landkreis Göppingen sind es 27,0 Prozent.

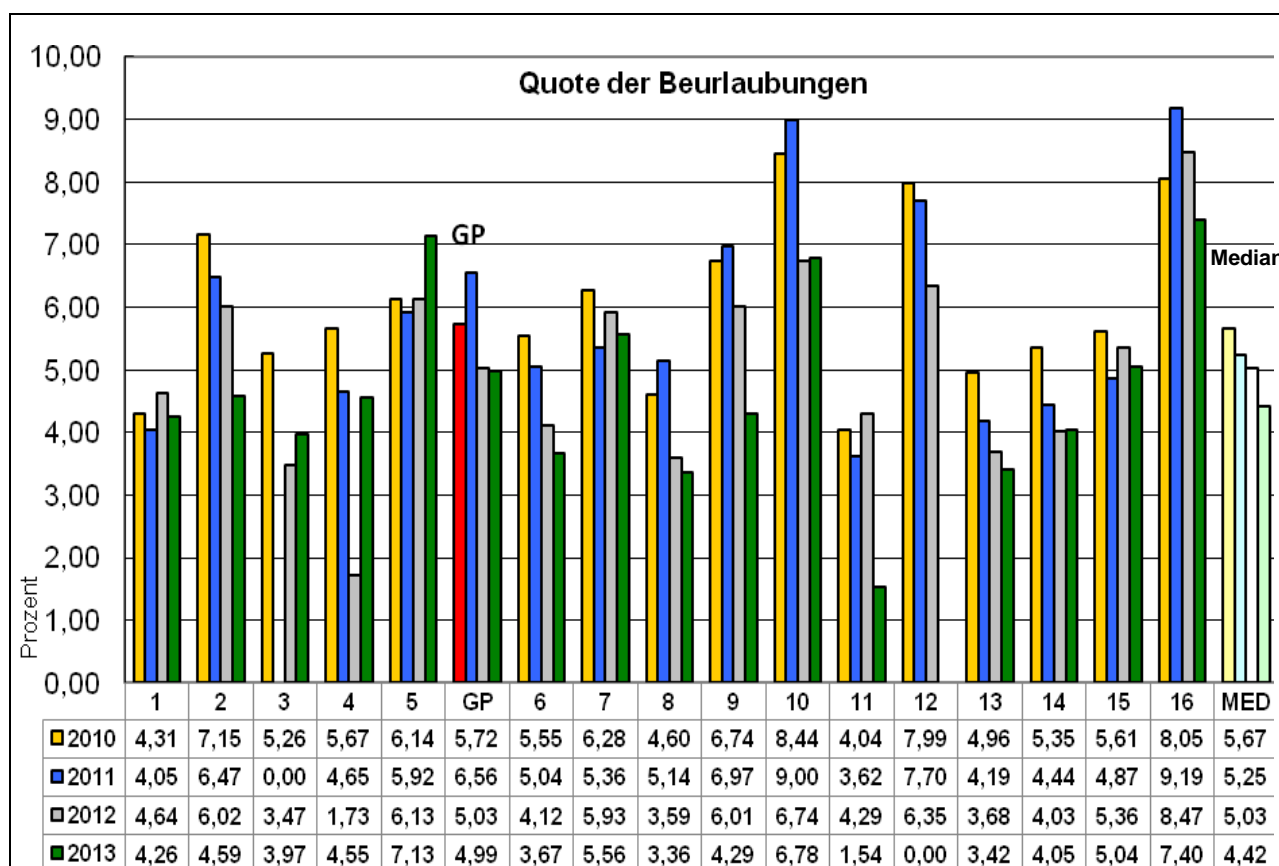


Abb.: Vergleichsring: Quote der Beurlaubungen

Bei den Beurlaubungen insgesamt liegt der Landkreis Göppingen mit seiner Quote über dem Median der teilnehmenden Vergleichsringe in Baden-Württemberg. Hierbei spielt der insgesamt hohe Frauenanteil bei den Bediensteten eine Rolle.



## 5.2 Teilzeitquote

Der Vergleichsring Personalwesen der 16 Landkreise in Baden-Württemberg zeigt, dass der Landkreis Göppingen mit einer Quote von 44,20 Prozent die Spitzenposition der Landkreise in Bezug auf die Teilzeitquote einnimmt. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Koordination aller Beteiligten.

Das Landratsamt versucht, den Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit bzw. der Beurlaubung bestmöglich entgegenzukommen und eine gewünschte Teilzeit zu ermöglichen. Bereits frühzeitig und regelmäßig wird dieser Personenkreis kontaktiert, um nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten suchen zu können.

Ein gesunder Mix aus Vollzeitstellen und Teilzeitstellen ist dabei Voraussetzung für effektive Betriebsabläufe.

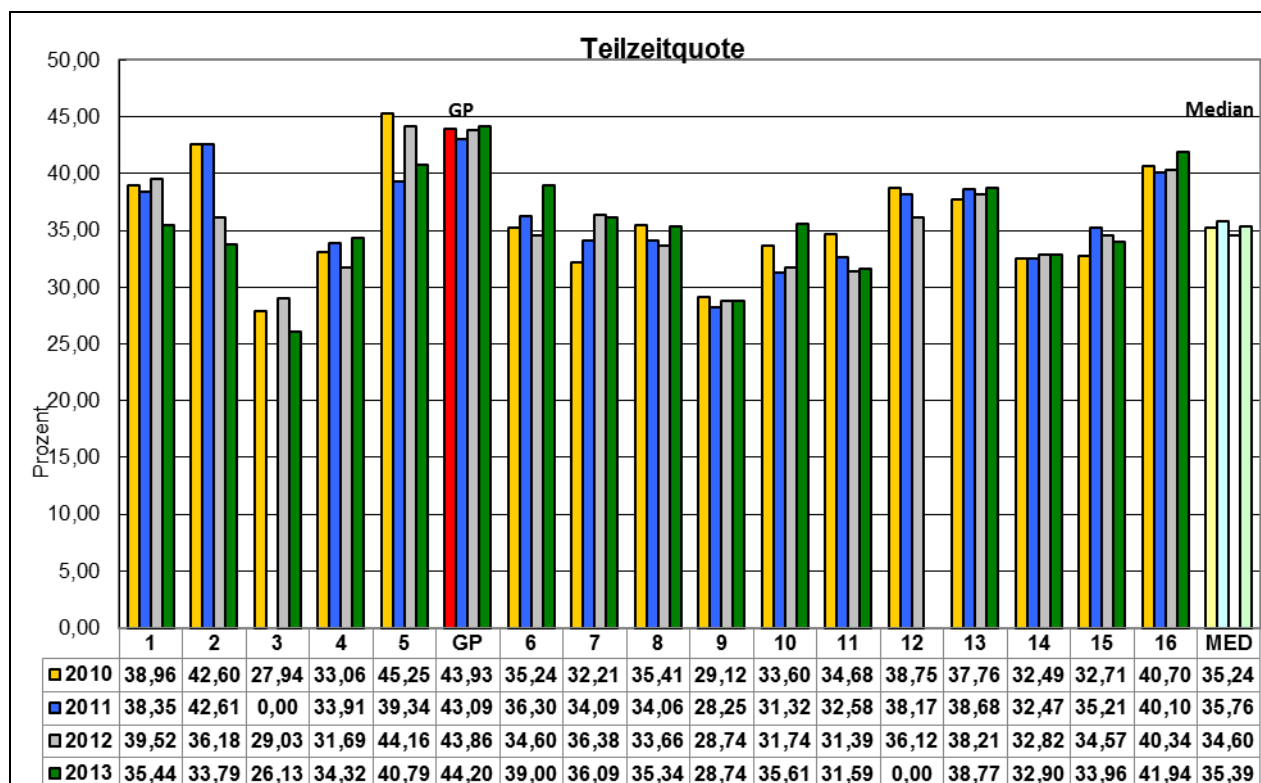


Abb.: Vergleichsring: Teilzeitquote der Mitarbeiter/innen

Seit der Dienstrechtsreform 2011 können nun auch Beamtinnen und Beamte außerhalb der Elternzeit unterhältig in Teilzeit arbeiten. Wo es möglich und sinnvoll ist, wird dies auch im Landratsamt Göppingen praktiziert.

Einen weiteren Verdienst an der hohen Teilzeitquote haben auch die flexiblen Arbeitszeiten, die seit dem 01.02.2010 mit einer neuen Arbeitszeitregelung weiter verbessert wurden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken.

### 5.3 Externe und interne Fluktuationsrate

Die externe und interne Fluktuationsrate zeigen die organisatorische Stabilität im jeweiligen Unternehmen.

Bei der externen Fluktuationsrate erhöht sich 2013 der Anteil im Landkreis Göppingen und liegt nunmehr im landkreisweiten Vergleich oberhalb des Median.

	2013	2012	2011
Gesamtzahl externe Fluktuation	68	57	55
Austritte wegen Kündigung, Ablauf Zeitvertrag, Ablauf Ausbildungsvertrag	47	38	43
Austritte wegen Altersruhestand, Vor- ruhestand, Ende Altersteilzeit, Frühverrentung	21	19	12

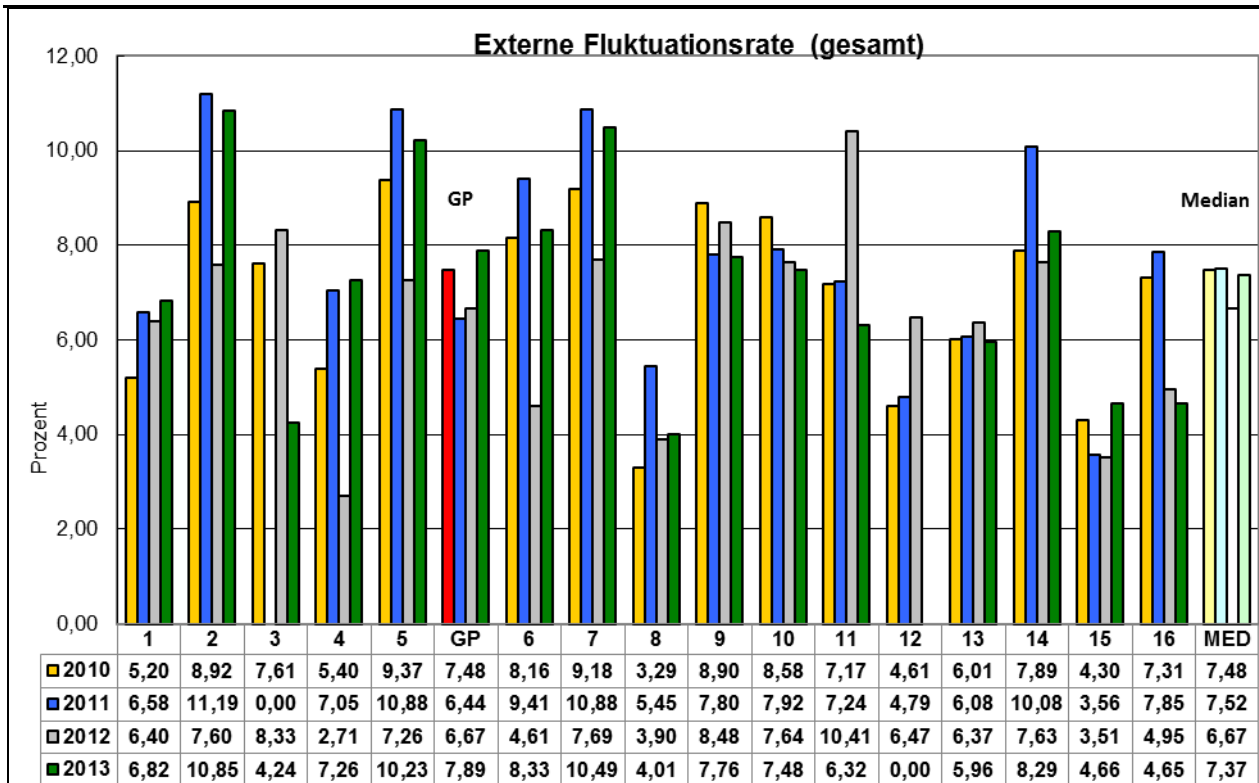


Abb.: Vergleichsring: Externe Fluktuationsrate

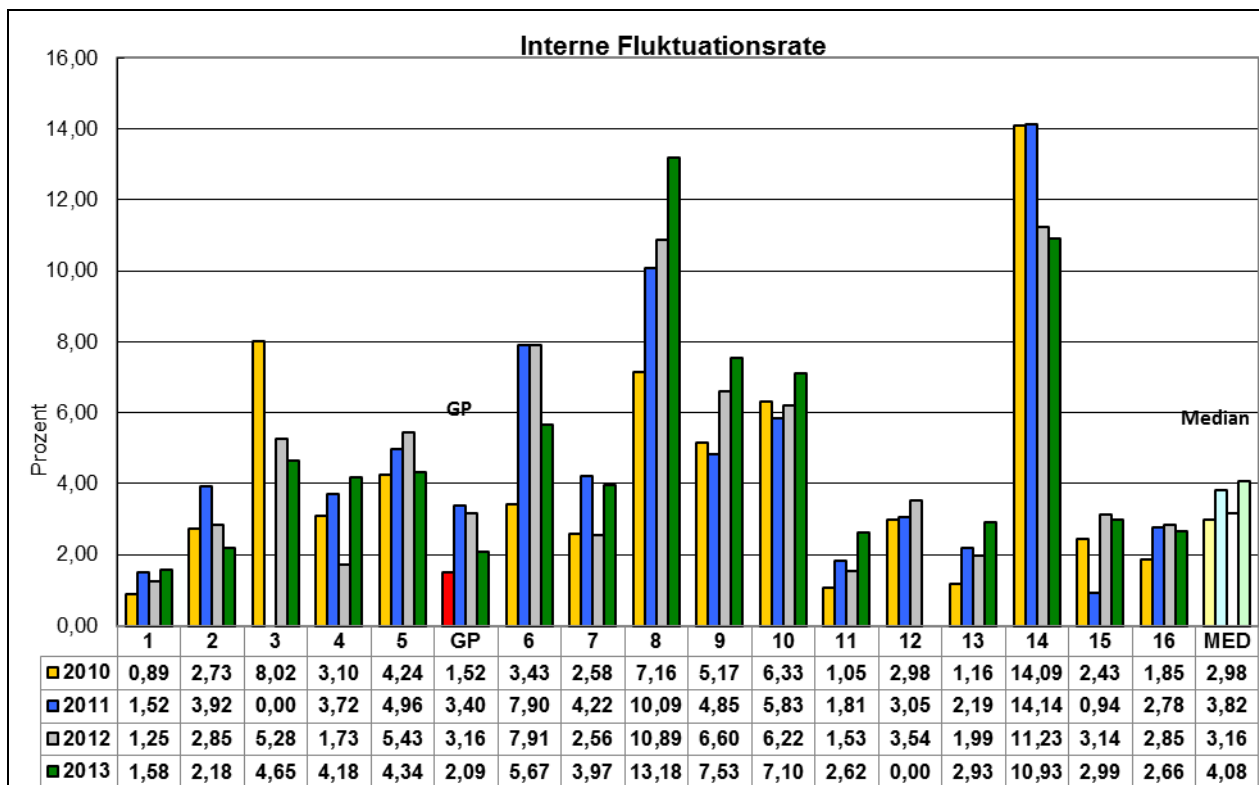


Abb.: Vergleichsring: Interne Fluktuationsrate

---

Die interne Fluktuationsrate liegt unter dem Durchschnitt bei den Daten des Vergleichsringes. Eine aktive Rotation gibt es im Landratsamt Göppingen nicht. Stattdessen hat das Landratsamt eine Stellenbörse eingerichtet, die die Möglichkeit eines Stellentausches bietet oder Signal eines Veränderungswunsches ist.

Generell gilt, dass vor jeder Neueinstellung geprüft wird, ob der Personalbedarf durch interne Umsetzungen gedeckt werden kann. Vorrangig berücksichtigt werden die Rückkehr beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Einsatz von Nachwuchskräften sowie der Abbau von Personalüberhängen bei Stellenabbau.

#### **5.4 Überstunden**

Die Bezahlung von Überstunden wird in den Landkreisen des Vergleichsringes unterschiedlich angegangen. Im Landratsamt Göppingen werden Überstunden vorrangig mit Freizeit abgegolten. Nur in besonders begründeten Einzelfällen erfolgt eine Auszahlung. Dass dies eher restriktiv gesehen wird, verdeutlicht auch die Summe der bezahlten Überstunden in Vollstellen, die jedes Jahr im Vergleichsring Personalwesen ermittelt werden.

Dabei liegt der Landkreis Göppingen mit 1,02 bezahlten Vollstellen im Jahr 2013 deutlich unter dem Median auf konstantem Niveau.

Dies war auch eine Erkenntnis früher Vergleichsringjahre. Als Reaktion wurde damals - soweit unumgänglich - zusätzliches Personal eingestellt bzw. soweit möglich durch Flexibilisierung der Arbeitszeit die Anzahl der bezahlten Überstunden reduziert.

---

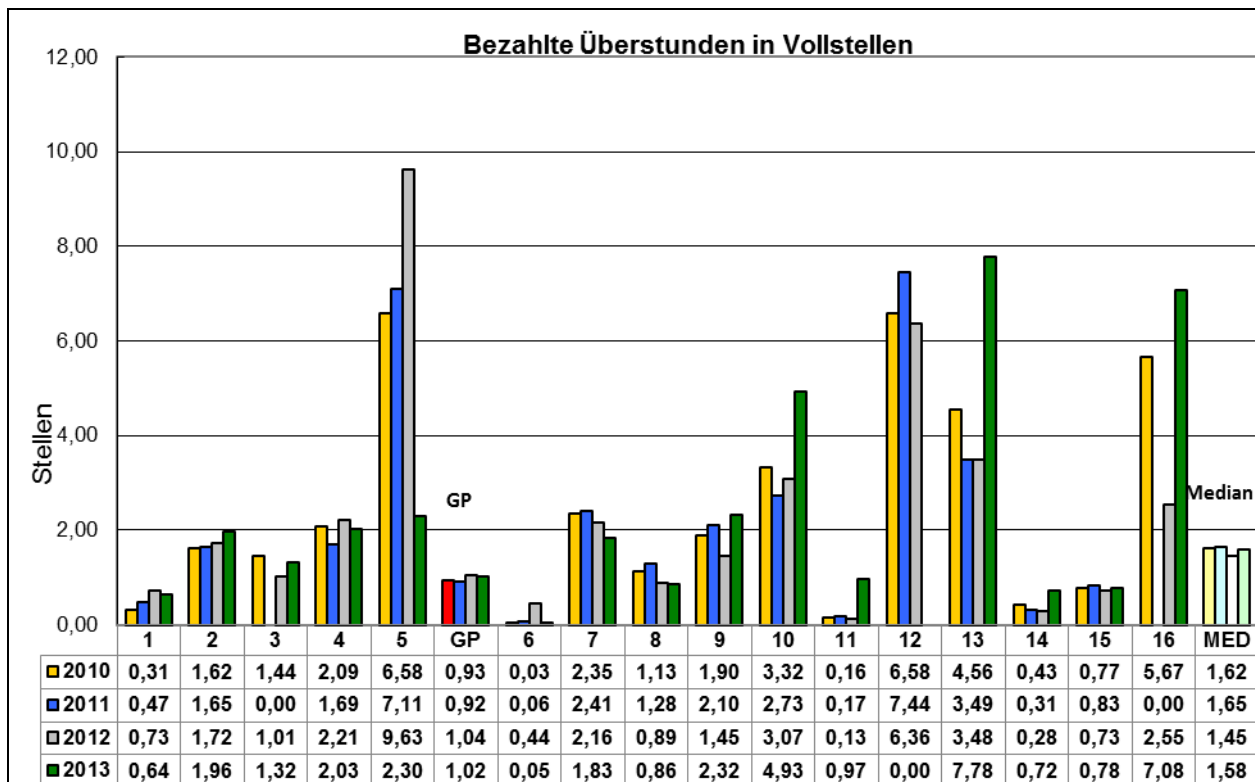


Abb.: Vergleichsring: Bezahlte Überstunden

## 5.5 Krankheitsquote

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen den wichtigsten Baustein der Aufgabenerfüllung der Landkreisverwaltung dar. Nur gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Lage, die gestellten Aufgaben erfüllen zu können.

War die Krankheitsquote der Landkreisbeschäftigten über Jahre hinweg niedrig und weit unter dem Durchschnitt der Teilnehmer am Vergleichsring Personalwesen, so ist sie in den letzten beiden Jahren sprunghaft gestiegen, auch wenn sie sich immer noch geringfügig unter dem Median befindet. Diese Quote ist künftig verstärkt zu beobachten und Schlüsse sind daraus zu ziehen.

Überdurchschnittliche Krankheitsausfälle können letztlich Wirkung auf die gesamte Belegschaft haben und weitere Arbeitsverdichtung und Belastungen einzelner verstärken.

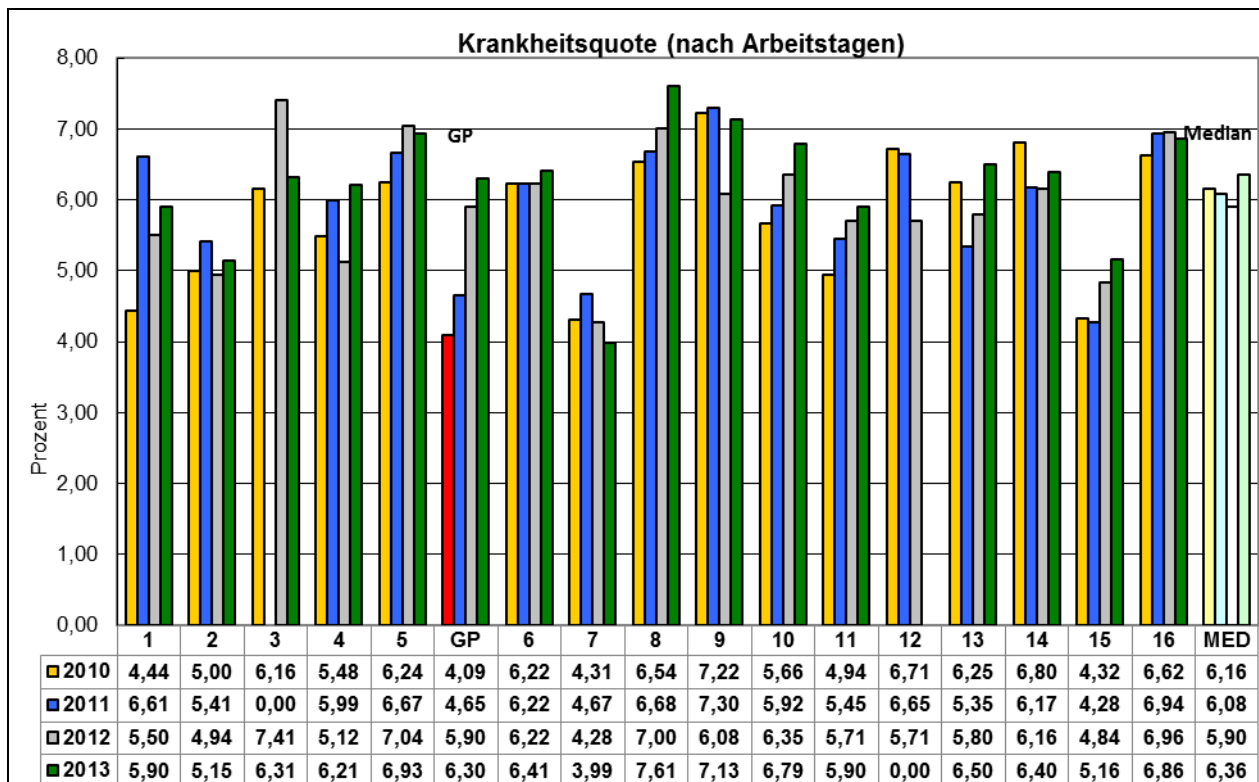


Abb.: Vergleichsring: Krankheitsquote

Grundlage dieser Berechnung sind allein die Krankheitstage. Hierzu zählen auch Erkrankungen infolge von Arbeits- und Dienstunfällen.

Die Förderung des Gesundheitsbewusstseins sowie umfangreiche Angebote zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Gesundheit sind wesentliche Eckpunkte der im Frühjahr 2009 eingeführten Betrieblichen Gesundheitskonzeption im Landratsamt Göppingen.

Dem demografischen Wandel, der Verlängerung der Arbeitszeit sowie der zunehmenden Arbeitsverdichtung soll hierdurch Rechnung getragen werden.

Auch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gibt es seit April 2009 eine Dienstvereinbarung. Ziel ist es die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mitarbeiterin zu erhalten.

Personen, die länger als sechs Wochen ununterbrochen krank sind oder wiederholt arbeitsunfähig sind, werden von der Personalabteilung kontaktiert und ein Gesprächsangebot unterbreitet, um über Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

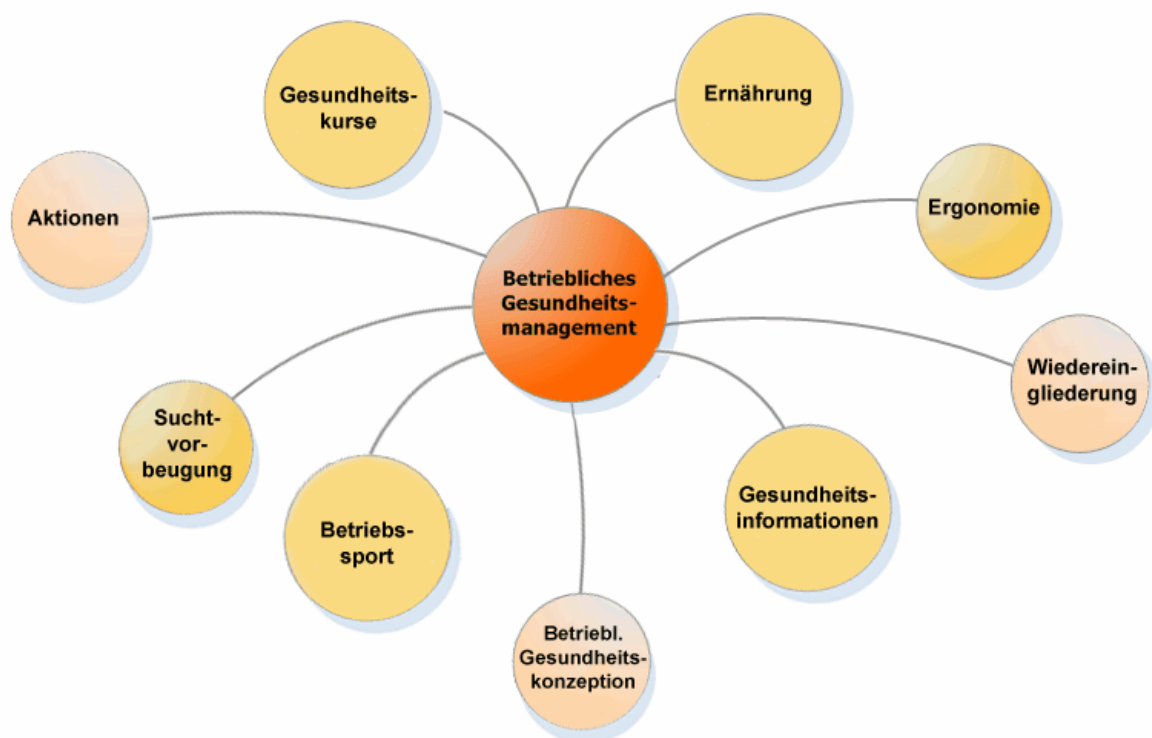


Abb.: Übersicht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Landratsamt Göppingen

## 5.6 Behindertenquote

Als einer der wenigen am Vergleichsring teilnehmenden Landkreise war der Landkreis Göppingen von 2008 bis 2010 unter dem Erfüllungsgrad von 100% bei der Behindertenquote geblieben.

Es musste aber nicht in allen Jahren unter der 100%-Quote eine Schwerbehindertenabgabe gezahlt werden, da Arbeitsleistungen in entsprechender Höhe an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen erteilt wurden.

Seit 2011 ist das Landratsamt wieder konstant über der geforderten Behindertenquote.

Das Landratsamt versucht weiter aktiv bei den Stellenausschreibungen ausdrücklich Schwerbehinderte zur Bewerbungsabgabe aufzufordern und steht deren Einstellung positiv gegenüber.

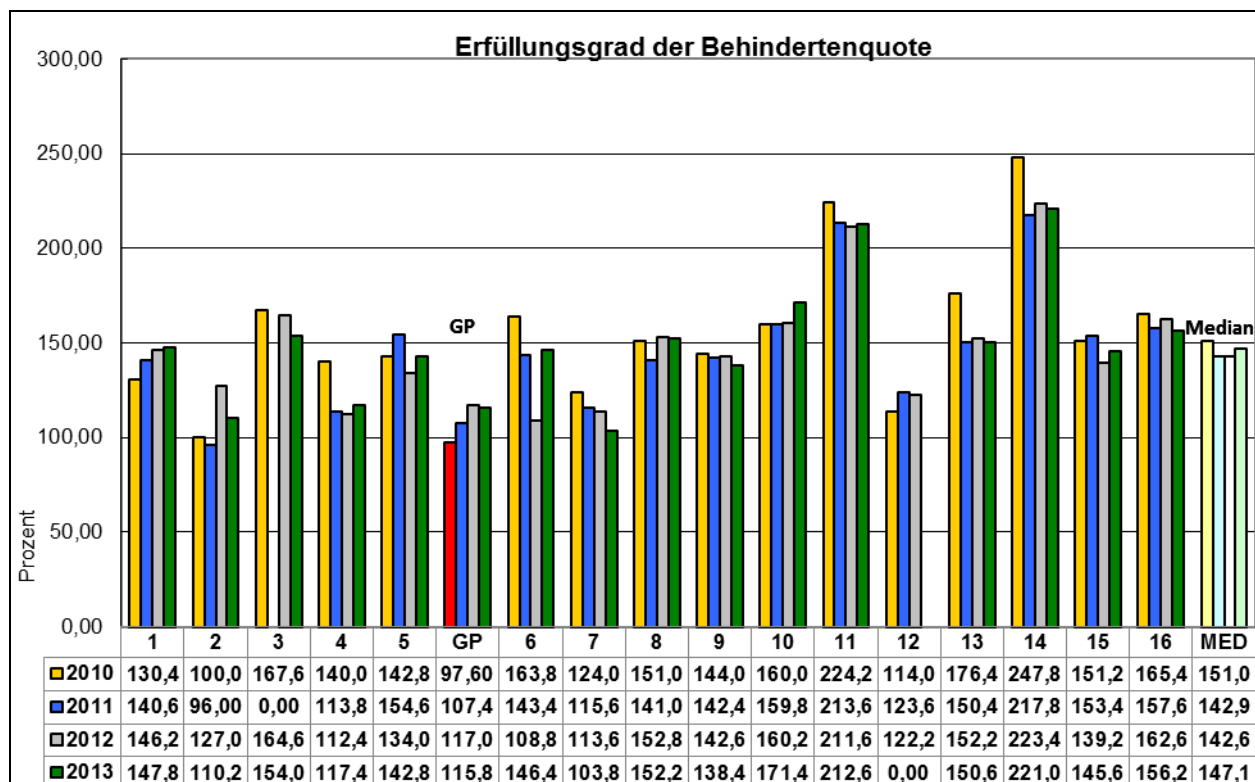


Abb.: Vergleichsring: Erfüllungsgrad der Behindertenquote



## 5.7 Wohnorte

Knapp 80 % der Bediensteten des Landkreises wohnen in den Landkreiskommunen. Sie sind Multiplikatoren und Kommunikatoren in Sachen Entscheidungen und Arbeiten im Landratsamt Göppingen zugleich. Dieser Wert ist gegenüber früheren Jahren konstant geblieben.

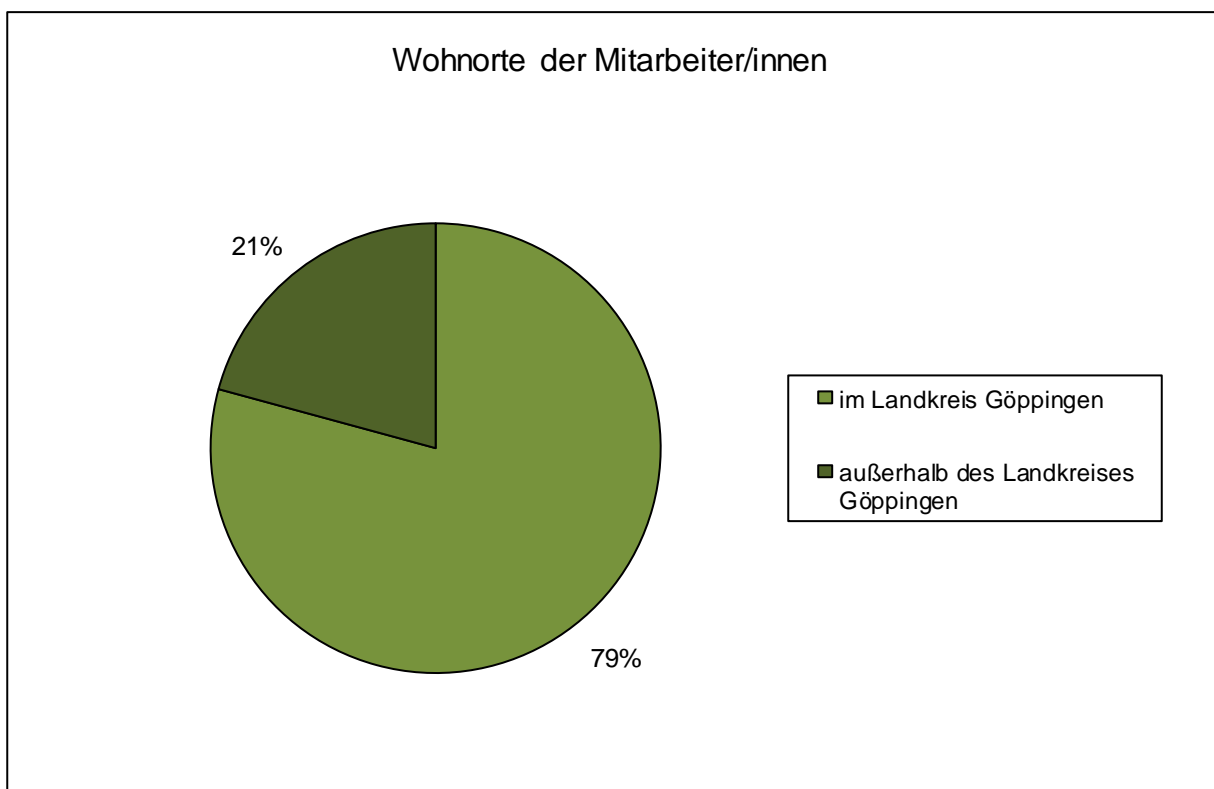


Abb.: Wohnorte der Mitarbeiter/innen im Landratsamt Göppingen

## 5.8 Personalbetreuung

Die Kennzahl Personalbetreuung zeigt die Anzahl der Personalfälle, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalstelle verantwortlich betreuen.

Eine niedrige Zahl ermöglicht eine intensivere Betreuung der hauseigenen Mitarbeiter-schaft. Zufriedene Bedienstete sorgen für ein gutes Betriebsklima welches motivations-steigernd und gesundheitsfördernd ist.

Der Grad zwischen hoher Personalfallzahlen und der Mitarbeiterzufriedenheit ist ver-gleichs-weise schmal.

Mit 253,60 betreuten Personalfällen pro Mitarbeiter/in liegt die Landkreisverwaltung etwas oberhalb des Median der verglichenen Landkreise.

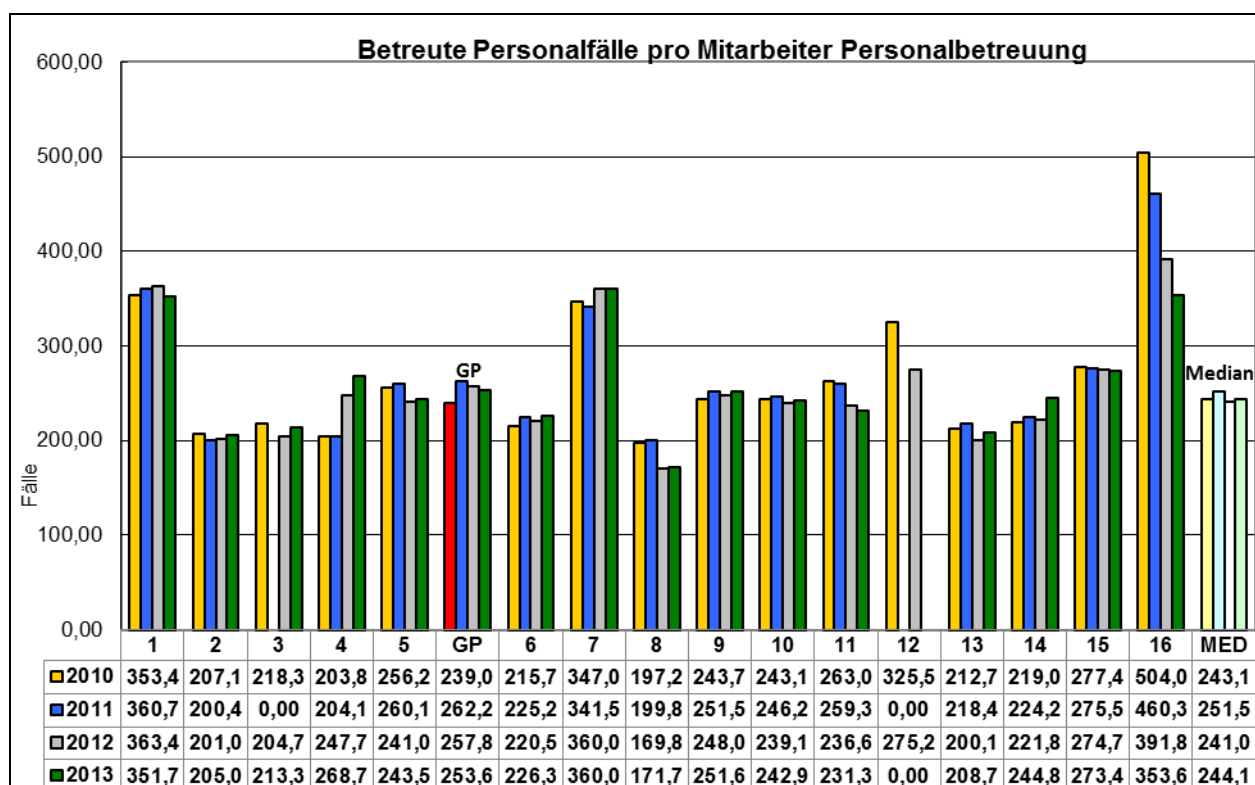


Abb.: Vergleichsring: Fälle pro Mitarbeiter in der Personalbetreuung

Im Landratsamt Göppingen erfolgt aufgrund der komplexen Aufgabenfülle und dem erforderlichen Detailwissen eine Trennung zwischen Personalsachbearbeiter/innen und Mitarbeiter/innen der Lohn- und Gehaltsstelle.

Anfang 2012 erfolgte eine Trennung zwischen Personal- und Ausbildungsbetreuung.

Die Bearbeitung der Personalfälle erfolgt darüber hinaus dezernats- bzw. amtsbezogen.

Auffallend ist in diesem Zusammenhang die aufgrund des demografischen Wandels stets zunehmende Zahl der Auswahl- und Bewerbungsverfahren, an denen die Personalabteilung direkt beteiligt ist und die im Einzelnen sehr zeitaufwändig sind. Die Einstellung von Landesbediensteten sowie Praktikanten/Praktikantinnen und FSJ sind dabei nicht berücksichtigt.

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Externe Auswahlverfahren	44	27	28
Interne Auswahlverfahren	9	4	4
Wiedereintritte/Rückkehrerinnen	16	22	22
Auswahlverfahren Ausbildung/ Ferienjob/BFD	7	9	10
<b>Gesamtsumme</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>64</b>

Im Jahr 2014 sind die Verfahren/Besetzungen bis 01.11.2014 berücksichtigt.

---

### 5.8.1 Personalentwicklungskonzept

Im April 2011 hat die Landkreisverwaltung ein Personalentwicklungskonzept erstellt. Ziel ist es, die Interessen der Verwaltung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit wie möglich in Einklang zu bringen.

Grundsätzlich hat die Personalentwicklung zum Ziel, die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken, um so dem kommenden Fachkräftemangel entgegenzutreten und das bestehende Personal zu binden.

Das Personalentwicklungskonzept des Landkreises Göppingen beschränkt sich nicht auf die Sammlung von Einzelmaßnahmen. Vielmehr ist für eine zielgerichtete Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Reihe sorgfältig aufeinander abgestimmter Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung erforderlich, die in einem Konzept zusammengefasst wurden.

Das Personalentwicklungskonzept des Landratsamtes ist in sechs Handlungsfelder unterteilt:

- Personalgewinnung und -auswahl
- Betriebliche Einführung und Einbindung
- Personaleinsatz, -förderung und -beratung
- Ausbildung
- Fort- und Weiterbildung
- Gleichstellung

Damit sind die Kernbereiche definiert, in denen die Landkreisverwaltung die Schwerpunkte der Personalentwicklung sieht.

---

---

### 5.8.2 Programm „familienbewusst & demografieorientiert“



Im Mai 2014 wurde die Landkreisverwaltung von der Familienforschung des Landes Baden-Württemberg als erster Arbeitgeber mit der Urkunde als familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber ausgezeichnet.

Vorausgegangen war ein zwei Jahre dauernder Prozess, bei dem sich die Landkreisverwaltung Göppingen als landesweiter Modellstandort im “Programm familienbewusst & demografieorientiert” der Familienforschung Baden-Württemberg (FaFo) im Statistischen Landesamt intensiv mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt hat.

Die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und dem Verwaltungsausschuss des Kreistags im Frühjahr/Sommer 2012 hatte zunächst die Bereiche aufgezeigt, in denen die Balance zwischen beruflicher Tätigkeit und familiärer Unterstützung noch nicht ausgewogen war. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Dezernate, dem Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit, sichtete die Anregungen und Anliegen und erarbeitete auf deren Basis eine Zielvereinbarung. Die Expertinnen des Kompetenzzentrums Beruf & Familie Baden-Württemberg der Familienforschung begleiteten und moderierten die einzelnen Schritte.

Nach der Beschlussfassung des Verwaltungsausschusses sowie Unterzeichnung der Zielvereinbarung im März 2013 stand das Jahr 2013/2014 ganz im Zeichen der Umsetzung der Ziele und Einzelmaßnahmen zur Weiterentwicklung der Familienorientierung und des Demografiemanagements.

Landrat Edgar Wolff hat hierzu mit seinem Auftrag zum „familienbewussten Führen“ an die Führungskräfte im Landratsamt im Juni 2013 der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert eingeräumt.

---

Die Führungskräfte (Dezernenten, Amtsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen) wurden intensiv geschult und das Leitbild des Landratsamts wurde um den Baustein „Familienbewusste Führung“ ergänzt. Dadurch ist sichergestellt, dass dem Thema auch in Zukunft hohe Priorität zukommt.



„Wertschätzung“ – ein wichtiger Bestandteil „familienbewusster Führung“

Mit der Aufhebung der sechsmonatigen Wiederbesetzungssperre für vakante Stellen durch den Kreistag konnte im März 2013 ein wichtiger Meilenstein gesetzt werden, der eine spürbare Verbesserung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamts nach sich zog.

Ergänzend wurde ein Vertretungspool eingerichtet und aufgebaut, für den sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Interesse an Mehrarbeit haben, melden können. Ziel ist, bei Engpässen auf diesen zurückzugreifen und zeitnaher längere Personalausfälle überbrücken zu können.

In den Bereichen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation konnten durch gezielte interne Abfragen die Akzeptanz der Arbeitszeitmodelle und der Servicezeiten sowie die Voraus-

---

setzungen zur Telearbeit hinterfragt werden. Dabei wurde eine hohe Akzeptanz der bestehenden Regelungen festgestellt.

Der Wiedereinstieg nach Familienzeiten wird dadurch verbessert, dass bereits im Vorfeld bei Bedarf intensivere Planungsgespräche stattfinden und für Eltern und Pflegende während deren Abwesenheit ein Zugang zum Intranet ermöglicht wird.

Um Beschäftigte mit Pflegeaufgaben zu unterstützen, wurde eine Veranstaltungsreihe durch die Altenhilfefachberatung und die Beauftragte für Chancengleichheit angeboten, die Wege aufzeigt, wie Beschäftigte zwischen Beruf und Betreuung von Angehörigen in Balance bleiben können. Diese soll künftig regelmäßig wiederholt werden. Auch Kooperationen mit anderen Arbeitgebern konnten erfolgreich genutzt werden.

Im Bereich der Ferienbetreuung für Schulkinder konnten mit Beschlüssen des Verwaltungsausschusses Erfolge verbucht werden. So konnte erstmals in den Herbstferien 2013 sowie den Pfingstferien 2014 in Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie Göppingen eine Ferienbetreuung für Schulkinder angeboten werden. In den ersten beiden Wochen der Sommerferien 2014 fand eine Ferienbetreuung in Kooperation mit der Kreissparkasse Göppingen statt. In den Folgejahren soll dies fortgesetzt werden.



Startschuss zur Ferienbetreuung in den Herbstferien 2013

Weiter ist es jetzt offiziell möglich, Kinder in Notfallsituationen nach Abstimmung mit den Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten mit an den Arbeitsplatz zu nehmen.

---

---

Im hauseigenen Intranet wurde eine gesonderte Rubrik „familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber“ eingerichtet, die allgemeine Informationen zum Projekt und Projektstand beinhaltet. Weiter wurde das bestehende Angebot ausgeweitet und eine gesonderte Seite zur „familienbedingten Auszeit“ eingerichtet.

In der Außenwirkung soll die Verwendung des Programm-Logos „familienbewusst & demografieorientiert“ das Engagement in diesem Bereich weiter verdeutlichen und stärken.

Trotz des teilweise erheblichen Arbeitsaufwands konnten letztlich alle 17 Einzelmaßnahmen im vereinbarten Zeitraum bearbeitet werden.

15 der 17 Einzelmaßnahmen in den sechs Handlungsfeldern Führung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Bedarfsgerechte Services und Kommunikation sind erfolgreich umgesetzt. Allein die Maßnahmen „Flexible Ganztags- und Notfallkinderbetreuung und die „Mitnahme von Kantinenessen für Familienangehörige/Kinderpreise anbieten“ konnten nicht (vollständig) realisiert werden.

Der geplante Einstieg in die betriebliche Kinderbetreuung (U-3-Betreuung) wurde vom Kreistag Anfang 2014 mehrheitlich abgelehnt, weil eine Konkurrenzsituation zur Kleinkinderbetreuung in den Kommunen befürchtet wurde. Abgelehnt wurde auch die Einführung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses. Die zunächst anvisierte Mitnahmemöglichkeit von Kantinenessen konnte aus organisatorischen und steuerrechtlichen Gründen nicht realisiert werden. Stattdessen wurde die Kantine zwischenzeitlich offiziell auch für die Mitarbeiterkinder geöffnet und mit gezielten Webmaßnahmen darauf aufmerksam gemacht.

Die Landkreisverwaltung wird auch nach Beendigung des Programms die Themen „familienbewusst & demografieorientiert“ weiter verinnerlichen und vorantreiben. Diese gehen nun als Daueraufgaben in die Tagesarbeit ein.

---



## 5.9 Fortbildung

Die Landkreisverwaltung versteht sich als moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Göppingen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es wichtig, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln.

Neben fachlichem Wissen gewinnen immer mehr die methodische sowie die soziale Kompetenz an Bedeutung.

Wichtigster Bestandteil für eine bestmögliche Aufgabenerfüllung ist ein motiviertes und qualifiziertes Personal. Nur eine bedarfsorientierte, zielgerichtete und gleichzeitig aufgabenbezogene Fortbildung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzen, die an sie gestellten Anforderungen umfassend, kompetent und damit kundenorientiert zu bewältigen.

Seit April 2011 gibt es hierzu ein Fort- und Weiterbildungskonzept. Dieses beruht auf sechs Bausteinen:

- Fachfortbildungen
- Fachübergreifende Fortbildungen (Methoden- und Sozialkompetenzen)
- Führungfortbildungen
- Frauenfortbildungen
- Gesundheitskurse
- EDV-Fortbildungen

Neben den fachlichen Individualfortbildungen werden in einem jährlichen Fortbildungsprogramm zahlreiche Seminare zu diesen Themenbereichen angeboten. Das Fortbildungsprogramm wird unter zielgruppenspezifischen, qualitätsorientierten und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zusammengestellt.

Auch private persönliche Weiterbildungen können unterstützt werden, wenn diese für das Landratsamt Göppingen von Vorteil sind.

---

Kennzahl	Formel	Aussage	2013	Ziele
Anteil der Kosten für Fort-/Weiterbildung an den Gesamtpersonalkosten	Gesamtkosten PE * 100 / Gesamtpersonalkosten	quantitativ	0,49%	Kosten konstant auf 0,5 % halten.
Jährliche Fort- / Weiterbildungszeit pro MA	Anzahl der Teilnehmertage / Anzahl der Beschäftigten	quantitativ	1,4	Die Kennzahl soll immer zwischen 1,5 und 2,0 liegen.
Kosten Fort-/Weiterbildung pro Vollstelle	Gesamtkosten PE / Anzahl der Vollstellen	quantitativ	253,73	Die Kennzahl ist abhängig von der Beschäftigtenstruktur.
Kosten Fort-/Weiterbildung pro Fortbildungstag	Gesamtkosten PE / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	147,94 €	Die Kostenobergrenze von 150,- € soll nicht überschritten werden.
Anteil Fachfortbildungstage an den Gesamttagen in Prozent	Anzahl der Fachfortbildungstage / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	85,86%	Die Kennzahl soll sich entsprechend dem tatsächlichen Bedarf entwickeln.
Anteil fachübergreifender Fortbildungen an den Gesamttagen in Prozent	Anzahl der fachübergreif. Fortbildungstage / Anzahl der Gesamt-Teilnehmertage	quantitativ	15,52%	Der Anteil soll mittelfristig auf 20 % gesteigert werden.
Durchschnittliche Gesamt-Zufriedenheit der Teilnehmer von Inhouse-Seminaren	1,0 = voll zufrieden 5,0 = unzufrieden	qualitativ	1,22	Die Gesamtzufriedenheit soll bei mind. 2,0 oder besser liegen.

Vorgabe:

erreicht	annähernd erreicht	nicht erreicht
----------	--------------------	----------------

Kurz vor Abschluss steht 2014 das Konzept zur Kompetenzentwicklung, Nachwuchsförderung und Führungskräftequalifizierung. Damit möchte die Landkreisverwaltung die Leistungsfähigkeit des eigenen Personals nachhaltig sicherstellen. Erworbene Kompetenzen bei Schlüsselqualifikationen werden zertifiziert. Erstmals erfolgt auch eine Teilnahme an einem interkommunalen Entwicklungsprogramm für Führungskräfte. Außerdem gibt es für Nachwuchskräfte die Möglichkeit „über den Tellerrand“ zu blicken und eine Hospitation durchzuführen.

---

## 6. Ausbildung

Die Einstellung von Auszubildenden im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalpolitik unterstützt die Sicherung des künftigen Bedarfs an qualifiziertem Fachpersonal.

Der Vorteil eigener Nachwuchskräfte liegt auch in der Verbundenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber Landratsamt.

Die Nachwuchskräfte verbinden theoretische und praktische Kenntnisse mit persönlichen und sozialen Kompetenzen. Dies schafft eine stetige Entwicklung von qualifizierten und innovativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Je größer die praxisnahe und handlungsorientierte Ausbildung zusammen mit der Förderung der persönlichen und sozialen Kompetenzen ist, desto größer ist der direkte Nutzen bei einer späteren Tätigkeit für das Landratsamt.

Durch die Schaffung angemessener Ausbildungsstrukturen wird durch die gut ausgebildeten Nachwuchskräfte die künftige Leistungsfähigkeit der Landkreisverwaltung gesichert, an die Anforderungen angepasst und darüber hinaus die Leistungsfähigkeit sogar verbessert. Die Grundlage hierfür bilden operative und strategische Strukturen in allen fachlich geeigneten Ämtern und Abteilungen des Landratsamtes Göppingen und das Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ausbildung.

Die Vorteile einer Bereitstellung von Nachwuchskräften durch eigene Ausbildung sind:

- Minimierung der Personalbeschaffungskosten
  - Stabilisierung der Personalkosten
  - Einsparung der Einarbeitungskosten
  - Entfallen der Anpassungsqualifizierung externer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Minimierung von Fehlbesetzungen und Folgekosten
  - Verringerung der Fluktuationskosten
  - Verbesserung des Images
-

Dies alles sind Argumente, die die Aufwendungen im Rahmen der Ausbildung überwiegen.

Seit April 2011 besteht im Landratsamt ein Ausbildungskonzept, das klar die Zuständigkeiten und Abläufe regelt und Ziele im Ausbildungsbereich definiert.

### 6.1 Anzahl der Ausbildungsplätze

Mit Stichtag 01.10.2014 sind 45 Auszubildende in den verschiedensten Dezernaten und Ämtern des Landratsamtes eingesetzt.

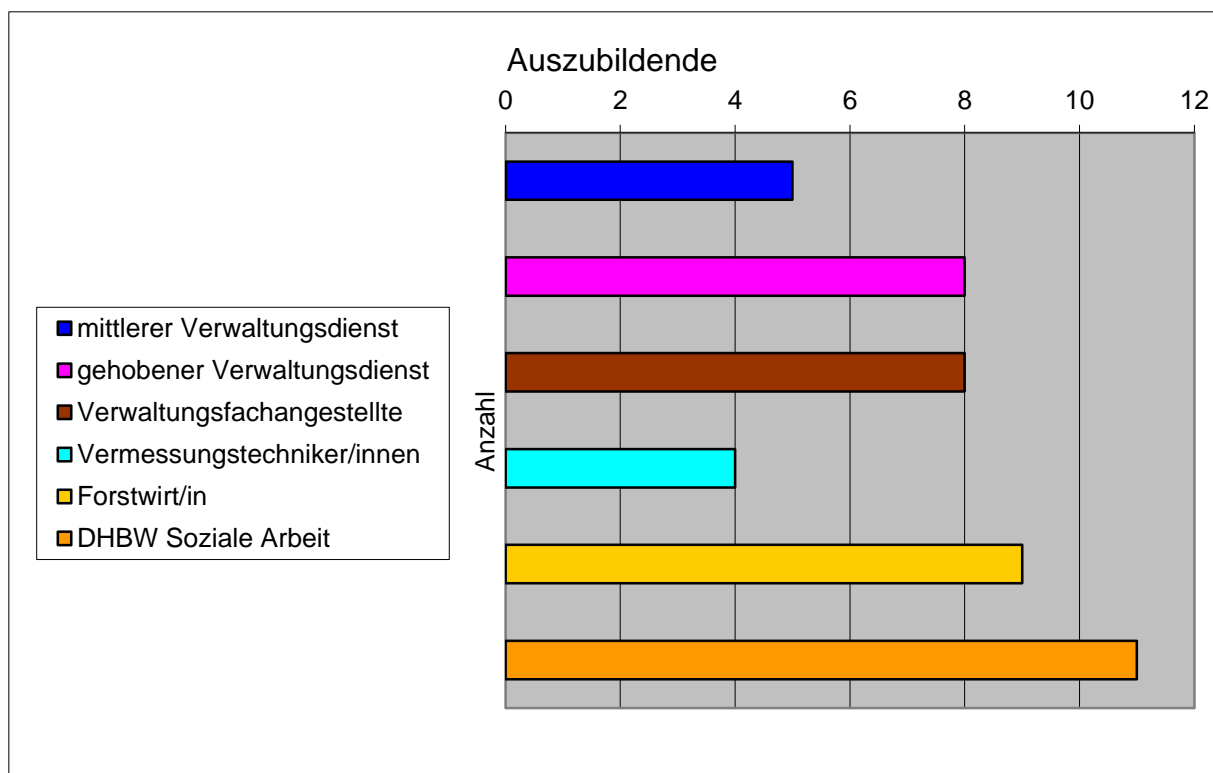


Abb.: Anzahl der Auszubildenden im Landratsamt Göppingen, Stand: 01.10.2014

## 6.2 Ausbildungs- und Übernahmequote

Auch aufgrund der unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote hat der Verwaltungsausschuss im Juli 2011 das Angebot an Ausbildungsplätzen im Landratsamt erhöht. Zudem sind neue Ausbildungsbereiche erschlossen worden.

Die Erhöhung der Ausbildungsquote ist auch im Vergleich mit anderen Landkreisen mittlerweile sichtbar und nachhaltig.

Weiterhin nicht ausgebildet wird im 1. Jahr (Einführungspraktikum) im Studiengang Public Management. Hier möchte das Landratsamt bewusst nicht in Konkurrenz zu den Landkreisstädten und -gemeinden treten. Stattdessen werden in diesem Studiengang Praktikumsplätze im 3. Jahr angeboten. Dies wiederum verbessert aber nicht die Ausbildungsquote, da die Inspektoranwärterinnen und -anwärter in dieser Zeit vom Land bezahlt werden und nicht hinzugerechnet werden können.

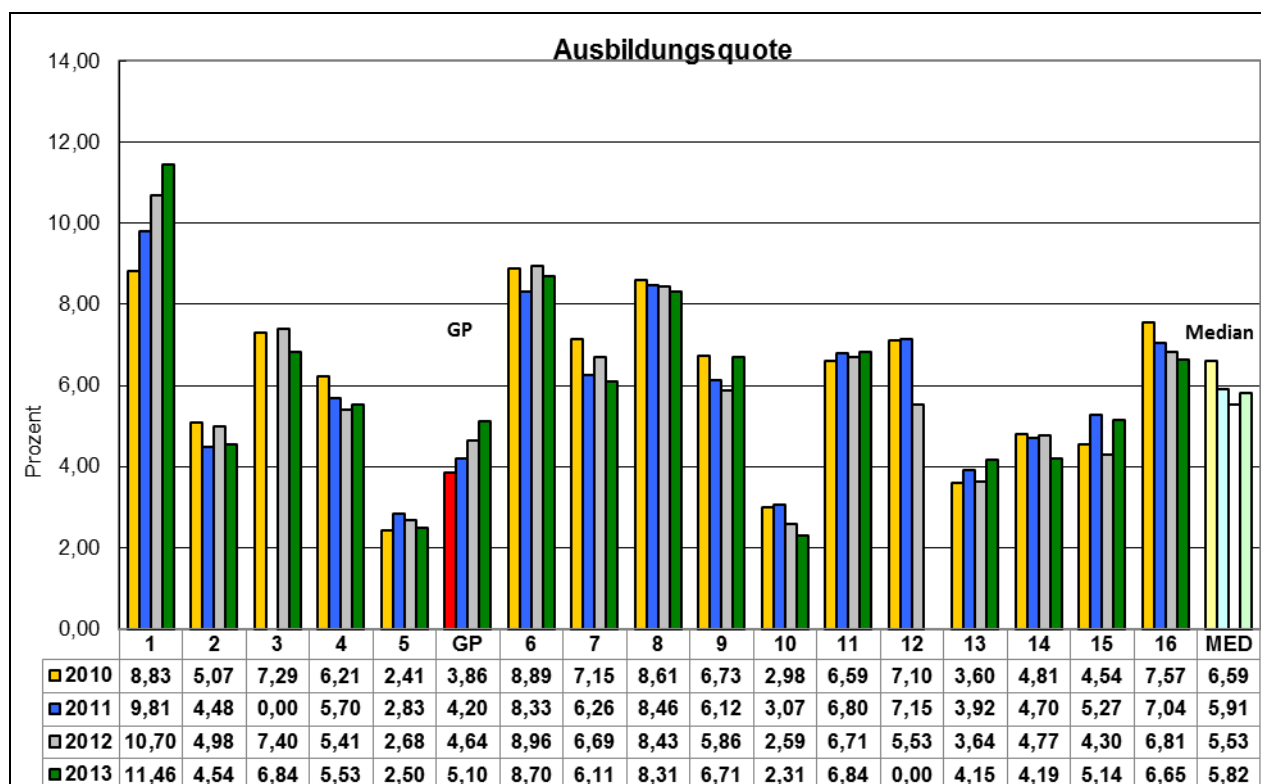


Abb.: Vergleichsring, Ausbildungsquote

Im Gegensatz zu umliegenden Landkreisen bildet der Landkreis Göppingen auch keine Straßenwärter/innen aus, da die Aufgaben der Straßenbauverwaltung durch einen Kooperationsvertrag an den Landkreis Esslingen abgegeben sind.

Aus den Kennzahlen der Übernahmequote der Auszubildenden ist ablesbar, dass der Landkreis aktuell unter dem Median liegt, die Zahl aber von Jahr zu Jahr schwankt.

Es ist hierbei zu berücksichtigen, dass nicht jede und jeder Auszubildende übernommen werden möchte (z.B. Studium im Anschluss an die Ausbildung oder andere Lebensplanung).

In den Bereichen Verwaltung und Soziales wird größtenteils für den eigenen Bedarf ausgebildet, in den anderen Bereichen auch darüber hinaus.

Bei den Forstwirten, für die das Land im Rahmen der Spitzabrechnung begrenzt finanzielle Mittel an den Landkreis zahlt, besteht derzeit leider weiterhin keine Möglichkeit der Übernahme mit Ausnahme, wenn einzelne Waldarbeiter altersbedingt ausscheiden.

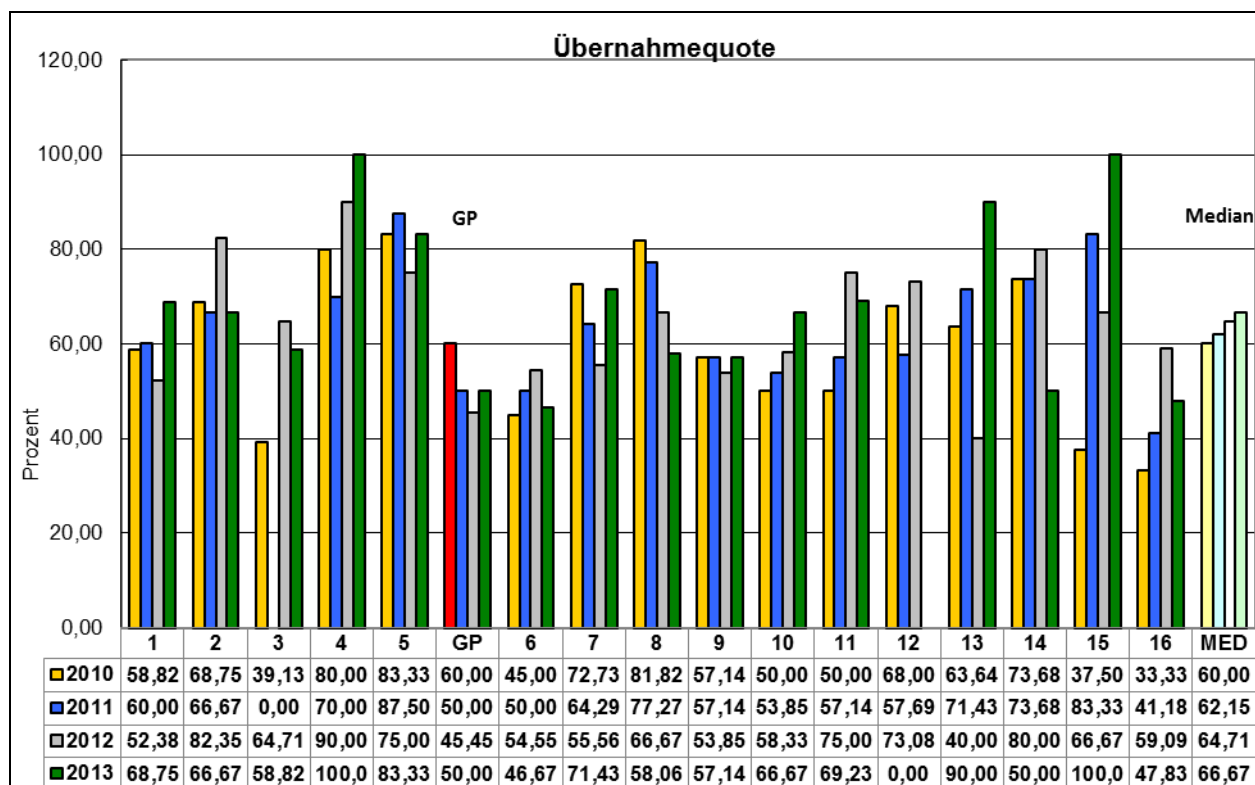


Abb.: Vergleichsring: Übernahmequote

### 6.3 Zentrale Betreuung von Auszubildenden

Die Betreuung der Auszubildenden erfolgt beim Landratsamt Göppingen zentral durch die Abteilung Personal und Ausbildung des Hauptamtes.

Unterstützt wird der Ausbildungsbereich durch kompetente Ausbildungsbeauftragte in den einzelnen Fachämtern.

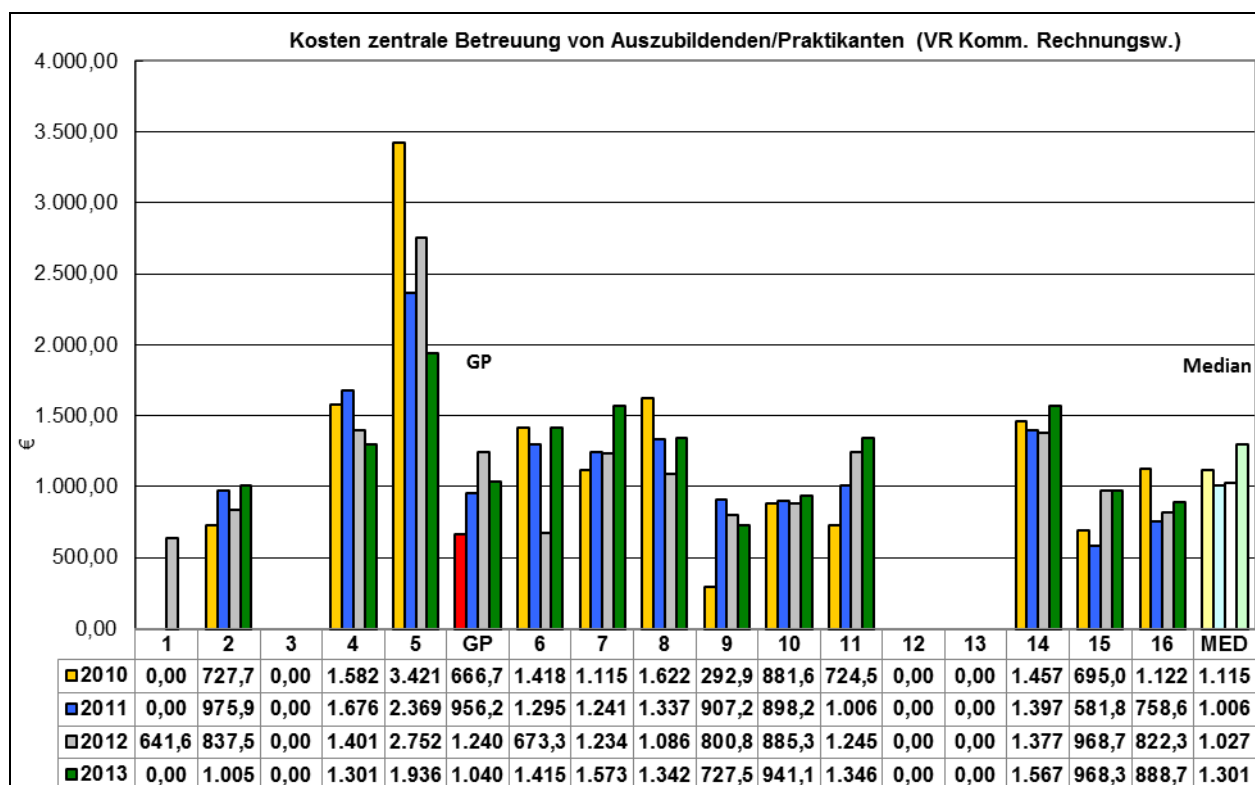


Abb.: Vergleichsring - Kosten für zentrale Betreuung von Auszubildenden/Praktikanten

Neben dem regelmäßigen fachlichen und persönlichen Austausch der Ausbildungsstellen ist es insbesondere wichtig, aktiv um die Nachwuchskräfte zu werben.

Hierzu gehört beispielsweise die Präsenz auf Bildungsmessen. Regelmäßig hat die Landkreisverwaltung bei den Bildungsmessen in Eisingen, Geislingen, Göppingen, Süssen und UHINGEN Informationsstände und hält auch Vorträge wie beispielsweise dieses Jahr in Göppingen für das Berufsbild „Forstwirt/in“.



Bild von der Göppinger Bildungsmesse in der Werfthalle

Auch im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit ist die Landkreisverwaltung regelmäßig präsent, wenn sich die öffentlichen Arbeitgeber vorstellen. Hier wird schwerpunktmäßig für den Studiengang Public Management geworben.

Im Rahmen von LaRa-Live (Aktionsangebot an Schulen, das Landratsamt näher kennen zu lernen) wird seit einiger Zeit für den vielseitigen Ausbildungsbetrieb Landkreisverwaltung geworben.

Zudem haben jedes Jahr ca. 80 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit im Rahmen der Berufsorientierung ins Landratsamt „reinzuschnuppern“.



## **6.4 Fachübergreifende Ausbildung**

Den für die Ausbildung Verantwortlichen ist es ein großes Anliegen, dass die Auszubildenden der unterschiedlichen Ausbildungsbereiche auch untereinander Kontakt halten und sich austauschen. Neben den regelmäßig stattfindenden Azubi-Treffs, bei dem gemeinsame Aktionen wie der Besuch einer Kreistagssitzung oder öffentlicher Einrichtungen geplant und durchgeführt werden, gibt es zwei Veranstaltungen, die hervorzuheben sind: Die Pflege einer Streuobstwiese in Faurndau und der EU-Azubi-Gipfel.

### **6.4.1. Patenschaft zur Pflege einer Streuobstwiese**

Die Patenschaft für eine Streuobstwiese in Göppingen-Faurndau seit dem Jahre 2012 stärkt neben der ökologischen Kompetenz auch nachhaltig die Teamfähigkeit, die fachübergreifende Zusammenarbeit und das Wir-Gefühl der Auszubildenden.

Um den Lebensraum Streuobstwiese zu erhalten, sind regelmäßig Pflegemaßnahmen wie das Schneiden der rasch nachwachsenden Gebüsche und das Befreien der Wiese von dem Schnittgut notwendig. Zu Beginn des Projekts wurden auch artgerechte Nistkästen aufgehängt. Durch den Einsatz der Auszubildenden werden die Lebensbedingungen für bedrohte Tierarten, wie zum Beispiel den Gartenrotschwanz, der der Patenvogel der Auszubildenden ist, verbessert.

In Kooperation zwischen Hauptamt, Forstamt sowie dem Landschaftserhaltungsverband werden drei bis vier Tage im Jahr zusammen mit den Auszubildenden investiert.

Bei diesen Pfliegerterminen werden auch Kenntnisse und Aspekte aus Naturschutz und Landwirtschaft vermittelt. Es ist geplant, dass neue Obstbäume gepflanzt und noch weitere Nistkästen aufgehängt werden.

---



Pflege der Streuobstwiese in Göppingen-Faurndau

Lohn für die oft schweißtreibende Arbeit auf der Wiese ist dann die Apfelernte, die für viele Auszubildende eine ungewohnte Arbeit ist.

Im Jahr 2014 konnten 1800 kg Äpfel aufgelesen werden. Dies waren ca. 1000 Liter Azu-Bi(o)-Apfelsaft. Der Erlös aus dem Verkauf der Äpfel bzw. des Apfelsafts wird für einen guten Zweck gespendet.

Die Auszubildenden haben durch dieses Engagement im Jahr 2012 den Umweltschutzpreis der Stadt Göppingen und 2014 den erstmals ausgelobten Jugend-Kulturlandschaftspreis des Schwäbischen Heimatbundes und des Sparkassenverbands Baden-Württemberg erhalten.



Verleihung des Jugend-Kulturlandschaftspreises 2014 in Wurmlingen (Landkreis.Tuttlingen)  
(Foto: KONTURphoto - Michael Kienzler)

#### 6.4.2 EU-Azubi-Gipfel

Seit 2011 erfolgt die Erweiterung der Kompetenzen für die Auszubildenden um den Bereich der Europapolitik.

Mit Planspielen zum Europäischen Gesetzgebungsprozess erwerben die Auszubildenden Kenntnisse über die Entstehung dortiger Entscheidungen und Abläufe.

2014 war das Thema des EU-Azubi-Gipfels die Asyl- und Flüchtlingspolitik.

Die Veranstaltung ist interkommunal und wird im Wechsel in den teilnehmenden Landkreisen Rems-Murr, Ostalbkreis, Heidenheim und Göppingen durchgeführt.

Die Leitung übernimmt die Landeszentrale für politische Bildung und CIVIC (Institut für internationale Bildung).

---

## **6.5 Überörtliche Ausbildung**

### **6.5.1 Studiengang Public Management**

Ein Schwerpunkt im Ausbildungsbereich der Landkreisverwaltung liegt auf der überörtlichen Ausbildung. Da aus dem Studiengang Public Management viele spätere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert werden, engagiert sich das Landratsamt bereits seit 2007 überdurchschnittlich in diesem Bachelorstudiengang.

Jedes Jahr findet im Landratsamt im Oktober der vierwöchige Einführungslehrgang für die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger aus dem Landkreis Göppingen sowie der Stadt Ulm statt. Bis 2013 waren auch die Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten des Alb-Donau-Kreises mit vertreten.

Seit 2009 ist zudem die Arbeitsgemeinschaft Leistungsverwaltung beim Landkreis Göppingen angesiedelt. Hier kommen Dienstanfänger/innen zwei - dreimal im Jahr für eine Woche nach Göppingen und besprechen mit Praktikern aktuelle Fälle, erhalten Hintergrundinformationen oder besuchen Einrichtungen.

Der überwiegende Anteil der Dozentinnen und Dozenten wird aus der Mitarbeiterschaft der Landkreisverwaltung gestellt.

### **6.5.2 Ausbildung Verwaltungswirt/in und Verwaltungsfachangestellte/r**

Jedes Jahr im November findet für zweieinhalb Wochen der Vertiefungslehrgang für die Auszubildenden des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes sowie der Verwaltungsfachangestellten des jeweils zweiten Lehrjahres statt.

Zielgruppe sind alle Auszubildenden dieser Berufszweige aus dem Landkreis Göppingen.

Alle Dozentinnen und Dozenten sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Landkreisverwaltung.

Durch diese Aktivitäten wird auf das Landratsamt Göppingen als potentieller künftiger Arbeitgeber aufmerksam gemacht.

---



Herausgeber:

Landratsamt Göppingen  
Hauptamt  
Abteilung Personal und Ausbildung  
Lorcher Str. 6  
73033 Göppingen  
Tel.: 07161/202-382  
Fax: 07161/202-398  
Mail: [hauptamt@landkreis-goeppingen.de](mailto:hauptamt@landkreis-goeppingen.de)  
Homepage: [www.landkreis-goeppingen.de](http://www.landkreis-goeppingen.de)

Stand: November 2014

---