

Personalbericht 2018

Landratsamt Göppingen



LANDKREIS
GÖPPINGEN

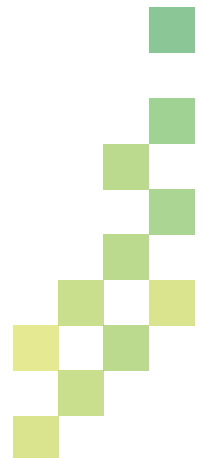


Überraschend.
INFORMATIV.

Herausgeber:

Landratsamt Göppingen
Hauptamt
Abteilung Personal und Ausbildung
Lorcher Str. 6
73033 Göppingen
Tel.: 07161/202-1030
Fax: 07161/202-1099
Mail: hauptamt@landkreis-goeppingen.de
Homepage: www.landkreis-goeppingen.de

Stand: November 2018



Neuigkeiten

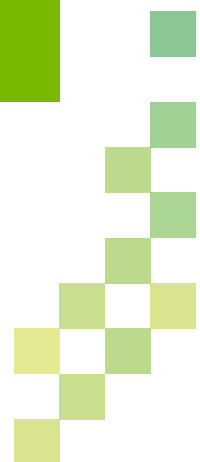
**Wissens-
wertes**

Daten

Zahlen

Fakten

**Überraschend.
VIELSEITIG.**



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	6
2. Einleitung.....	8
3. Personalübersicht.....	8
3.1 Personalstand.....	8
3.2 Mitarbeiterzahl und (Voll-)Stellen.....	11
3.3 Besoldungs- und Tarifstruktur.....	13
3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft.....	14
3.5 Anteile von Frauen und Männern.....	20
4. Personalkosten.....	22
4.1 Gesamtpersonalkosten.....	22
4.2 Entwicklungen der Besoldung und Entgelte.....	23
4.3 Entwicklungen der Sozialversicherungsbeiträge.....	26
4.4 Entwicklung der Versorgungsumlage.....	27
4.5 Entwicklung der Beihilfekosten.....	29
4.6 Personaleinnahmen.....	31
5. Personalentwicklung und Personalbetreuung.....	32
5.1 Personalentwicklungskonzept.....	32
5.2 Familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber.....	33
5.3 Fortbildung.....	35
5.4 Personalbetreuung.....	40

6. Arbeitsschutz.....	43
6.1 Sicherheitsbeauftragte.....	44
6.2 Brandschutz- und Ersthelfer/innen.....	45
6.3 Gefährdungsbeurteilung.....	45
6.4 Weitere Sicherheitsmaßnahmen beim Landratsamt Göppingen.....	46
6.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	48
7. Weitere Kennzahlen und Themen aus dem Personalbereich.....	51
7.1 Elternzeit/Sonderurlaub.....	51
7.2 Teilzeitquote.....	52
7.3 Externe und interne Fluktuationsrate.....	54
7.4 Überstunden.....	56
7.5 Krankheitsquote.....	57
7.6 Behindertenquote.....	60
7.7 Wohnorte.....	61
7.8 Digitalisierung.....	62
8. Ausbildung.....	63
8.1 Anzahl der Ausbildungsplätze.....	64
8.2 Ausbildungs- und Übernahmequote.....	65
8.3 Zentrale Betreuung von Auszubildenden.....	67
8.4 Fachübergreifende Ausbildung.....	70
8.5 Überörtliche Ausbildung.....	73

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen die 5. Auflage des Personalberichts des Landratsamtes Göppingen vorstellen zu können.



Im Zwei-Jahres-Rhythmus erstellen wir dieses Werk, um wichtige Daten zum Personalmanagement zusammenzustellen und gleichzeitig auch Entwicklungen aufzuzeigen. Auf dieser Basis können strategische Ziele der Entscheidungsträger definiert, weiterentwickelt und angepasst werden. Sowohl für die Politik als auch die Landkreisverwaltung ist er ein passendes Nachschlagewerk.

Als moderner Dienstleister sehen wir uns als Partner der Bürgerinnen und Bürger des Landkreises und machen gemäß unserem Leitbild die Qualität unserer Arbeit an der Kundenorientierung, Mitarbeiterorientierung, Identifikation und Außenwirkung fest.

Ein Schwerpunkt waren in den vergangenen beiden Jahren die Umsetzung der neuen Entgeltordnung sowie die damit einhergehenden Stellenbewertungen. Besondere Bedeutung hatte aufgrund konkreter Anlässe auch das Thema des Arbeitsschutzes. Die gestiegenen Personalanforderungen ließen zudem keinen Alltag einkehren.

Um zukunftsfähig zu sein und auch den Erfordernissen gerecht zu werden, setzen wir weiter vermehrt auf die Gewinnung und Bindung der eigenen Nachwuchskräfte. Eine bedarfsorientierte Ausbildungsoffensive soll hierzu beitragen.

Digitalisierung – zunächst nur ein Schlagwort, hinter dem aber viel mehr als die Umstellung zum papierlosen Büro steckt. Geschäftsprozesse sind neu zu definieren, Arbeitsplätze verändern sich – kurzum eine Herausforderung, die uns über mehrere Jahre hinweg begleiten wird. Im Personalbereich waren nach der Einführung des Onlinebewerbermanagements 2016 die Einführung eines digitalen Zeugnismanagers und die Umstellung auf Online-Textsammlungen bzw. –Kommentierungen die nächsten Schritte. Bei der Einführung der elektronischen Akte und Archivierung wird die Abteilung Personal und Ausbildung Pilotanwender im Hause sein. Das Projekt ist aktuell gestartet.

Abschließend danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreisverwaltung, die mit hohem Engagement in Zeiten von weiterer Arbeitsverdichtung mit großer Einsatzfreude ihre Aufgaben wahrnehmen.

Freundlich grüßt Sie

Ihr



Edgar Wolff

Landrat

2. Einleitung

Der Personalbericht 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 20 Landkreise in Baden-Württemberg teil. Aktuell liegt das Jahr 2017 als letztes Vergleichsjahr vor. Im Übrigen wird bei statistischen Daten auf Erhebungen aus dem Personalabrechnungsprogramm SAP-HCM zurückgegriffen.

3. Personalübersicht

3.1. Personalstand

Bei der Landkreisverwaltung Göppingen arbeiten mit **Stand 01.07.2018**

1142 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Steigerung des Personals um 4,67 Prozent seit 2016 hängt in erster Linie mit den Auswirkungen der Asylthematik sowie der Betreuung der Grüngutplätze durch eigenes Personal beim Abfallwirtschaftsbetrieb zusammen. Aber auch rechtliche Änderungen erforderten einen höheren Personaleinsatz. Seit 2014 ist die Mitarbeiterzahl um insgesamt 14 Prozent gestiegen.

Am Stichtag sind bei der Landkreisverwaltung (ohne AWB und Land) 64 Personen (01.07. 2016: 88 Personen) befristet eingestellt.

Der Personalstand gliedert sich wie folgt auf:

	2018	2016	2014	2012	2010
Landratsamt					
Altersteilzeit Arbeitsphase	8	4	0	5	14
Altersteilzeit Freizeitphase	5	1	5	12	20
Freistellungsjahr LBG	-	1	-	-	-
Mutterschutz/Elternzeit	28	26	27	29	34
Sonderurlaub	11	15	17	17	19
Rente auf Zeit	3	1	2	2	4
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	17	18	13	12	4
Bundesfreiwilligendienst (BFD)	2	2	1	1	-
Zivildienstleistende	-	-	-	-	1
Personalleasing	-	4	-	-	-
Ohne Sonderstatus	948	929	839	820	807
Landesbedienstete	49	50	56	56	59
WRS Stuttgart	1	1	1	1	
Württ. Schwesternschaft DRK	1	1	1	1	1
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	66	34	35	36	36
ALB FILS KLINIKEN GmbH	3	4	5	7	8
Gesamtsumme	1142	1091	1002	999	1007

Die aktuell 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den ALB FILS KLINIKEN sind zugewiesene Beamtinnen und Beamte des Landratsamtes.

Seit 01.01.2010 gibt es die Altersteilzeitregelung mit finanzieller Förderung der Agentur für Arbeit nicht mehr. Die Nachfolgevereinbarung, der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ermöglicht ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen. Alternativ muss eine bestimmte Quote erfüllt sein. Ein Anspruch ist demnach ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Seit 2015 besteht nunmehr wieder ein Anspruch auf Begründung von neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnissen. Insgesamt darf derzeit die Zahl von 14 Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen nicht überschritten werden.

Im Beamtenbereich gibt es gemäß dem Landesbeamtengesetz (LBG) die Möglichkeit, dass Teilzeitbeschäftigung mit bis zu einem anschließenden Freistellungsjahr bewilligt wird. Hier- von wird bisher in Einzelfällen Gebrauch gemacht.

Von den 1003 Landratsamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern (ohne FSJ, BFD) sind 343 im Beamtenverhältnis und 660 im Beschäftigtenverhältnis.

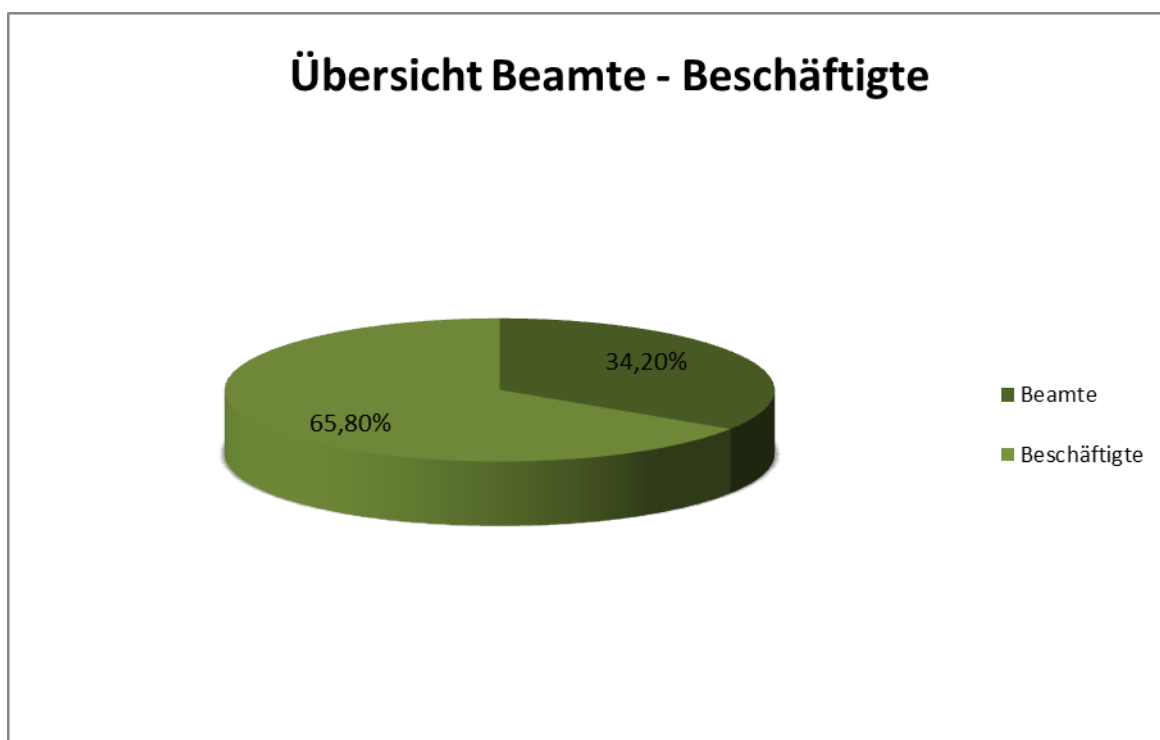


Abb.: Übersicht Beamte und Beschäftigte bei der Landkreisverwaltung Göppingen

3.2 Mitarbeiterzahl und (Voll-)Stellen

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.

Landesbedienstete und die Bediensteten des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft sowie der Kliniken sind ebenfalls nicht eingerechnet.

Der Personalbestand hat sich im Vergleich zu den Planstellen im Zeitraum 2012-2017 wie folgt entwickelt:

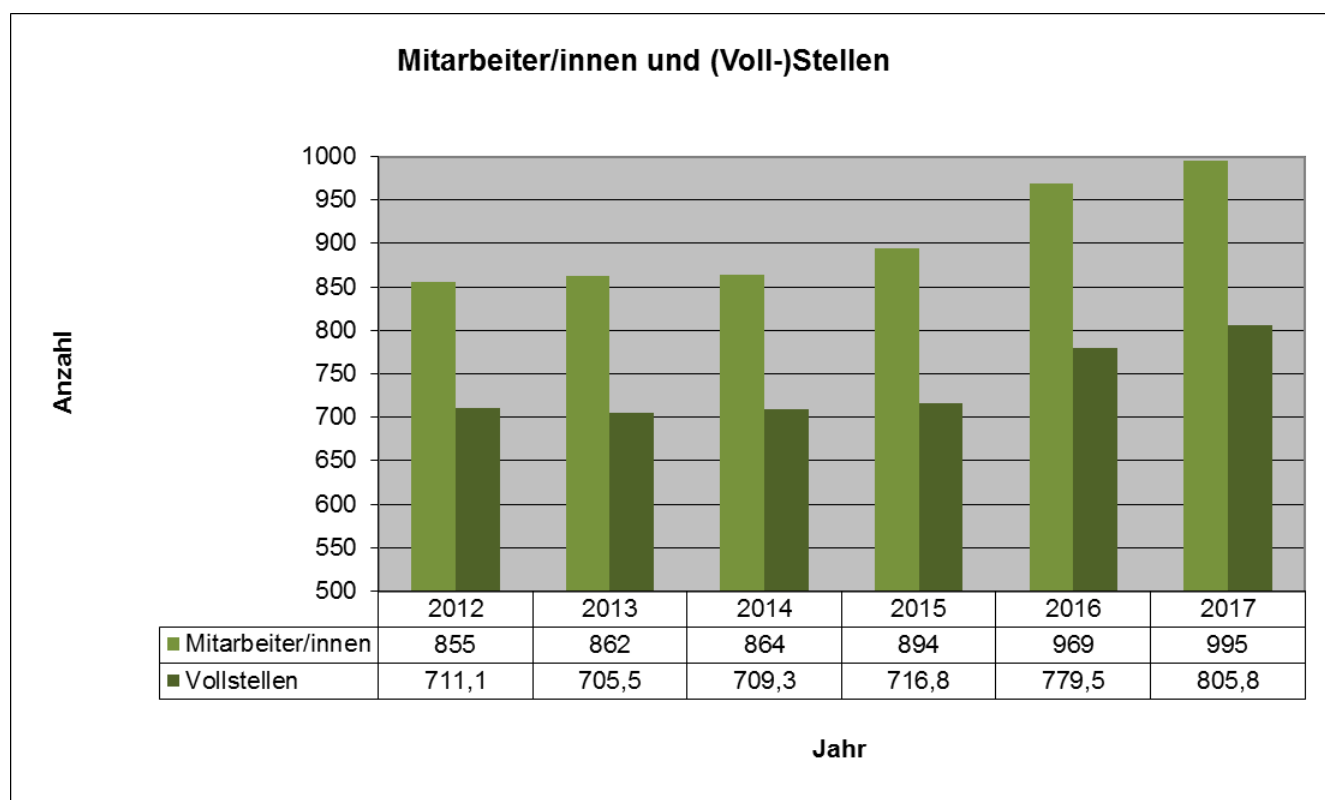


Abb.: Mitarbeiter/innen und (Voll)Stellenzahlen im Vergleich

Insgesamt wurden in jedem Haushaltsjahr bedarfsorientiert Stellen eingespart, bei Neuentwicklungen Anpassungen im Personalbestand vorgenommen.

Dies gliedert sich wie folgt auf:

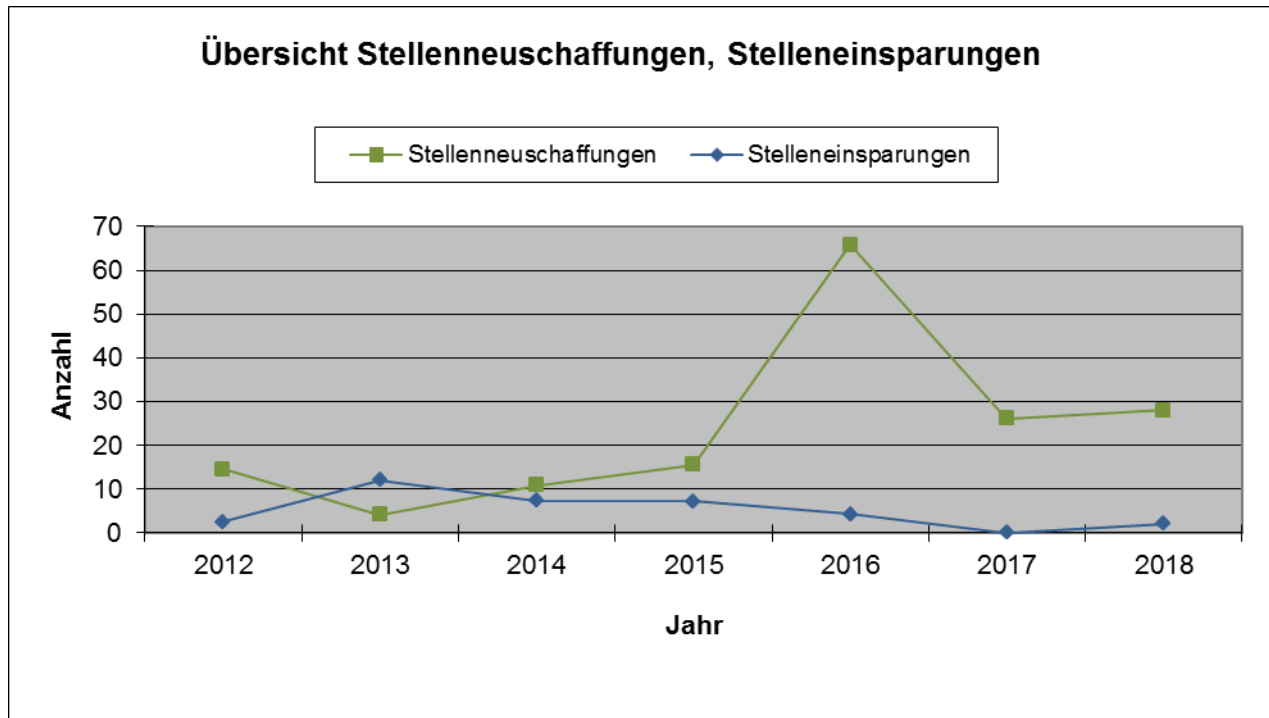


Abb.: Stellenneuschaffungen – Stelleneinsparungen 2012-2018

	Stellenneuschaffungen	Stelleneinsparung
2012	14,60	2,60
2013	4,20	12,10
2014	10,85	7,40
2015	15,55	7,30
2016	65,88	4,30
2017	26,10	0,00
2018	28,00	2,10

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

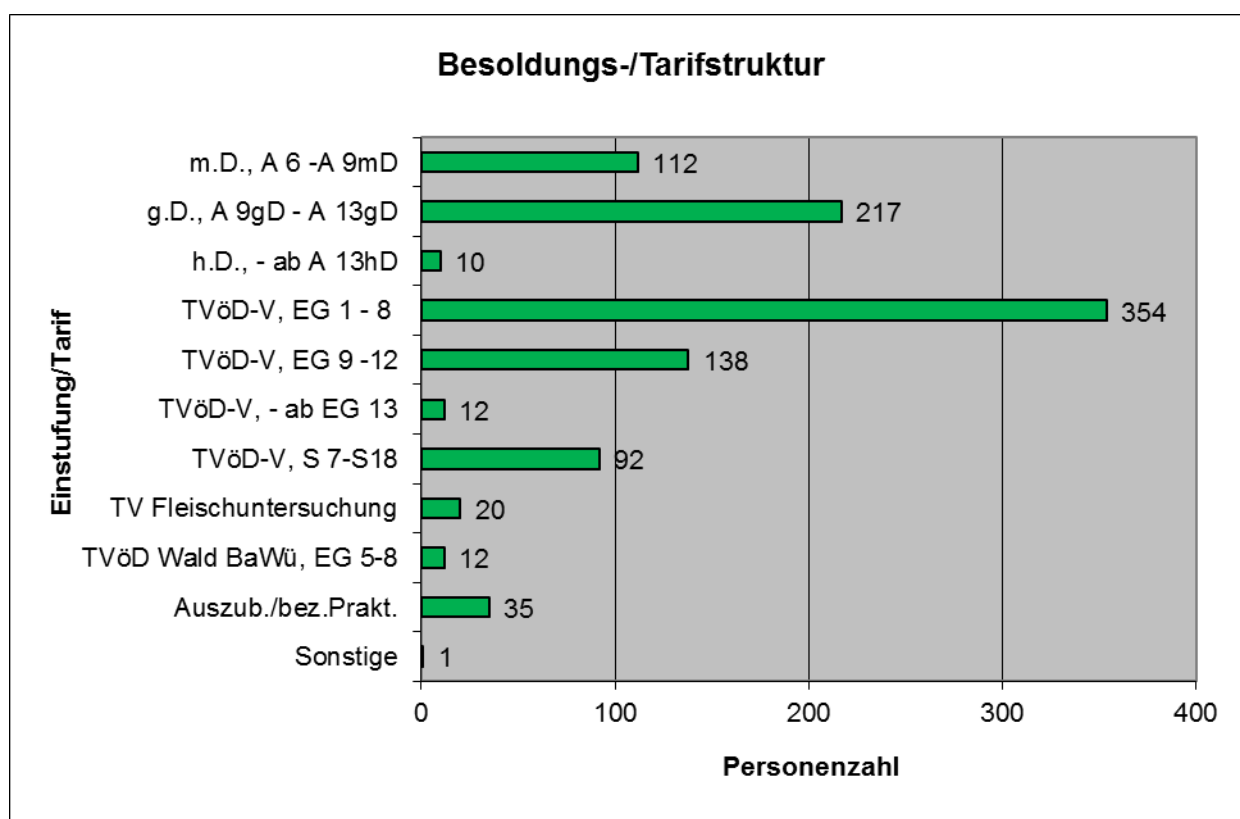


Abb.: Besoldungs- und Tarifstruktur im Landratsamt Göppingen

3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft

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

Stichtag	Landkreis + Land	Landkreis	Land
01.07.2018	45,75	45,64	48,08
01.07.2016	45,89	45,76	48,60
01.07.2014	45,83	45,73	47,46
01.07.2012	45,87	-	-
01.07.2010	44,87	-	-

Das Durchschnittsalter ist seit mehreren Jahren konstant bei knapp 46 Jahren.

Die Werte aus den Vergleichsringzahlen in den nachfolgenden Grafiken zeigen, dass in den letzten 10 Jahren der Anteil der Landkreisbediensteten in der Mitarbeitergruppe bis 29 Jahren konstant gestiegen ist. Lag der Wert 2008 noch bei 12,12 Prozent, so ist dieser inzwischen im Jahr 2017 bei 17,59 Prozent (+ 5,47 Prozentpunkte) angestiegen. Dies hängt sicherlich auch mit dem hohen Anteil von Übernahmen von Auszubildenden zusammen.

Der Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren ist hingegen weiter rückläufig. Waren 2008 noch 55,66 Prozent in dieser Vergleichsgruppe, so sind es 2017 nur noch 36,58 Prozent (- 19,08 Prozentpunkte). Erfreulich wiederum ist, dass seit 2015 lediglich ein Minus von 0,89 Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr liegt derzeit bei 45,83 Prozent und ist damit leicht rückläufig. Er ist der größte Anteil der Beschäftigtengruppen. Da dies auch bei anderen Landkreisen der Fall ist, wird im Vergleichsring seit 2016 eine weitere Unterteilung (50 bis 59 Jahre sowie 60 Jahre und älter) vorgenommen. 2008 lag der Wert der Ü 50-Gruppe bei 32,22 Prozent (+ 13,61 Prozentpunkte).

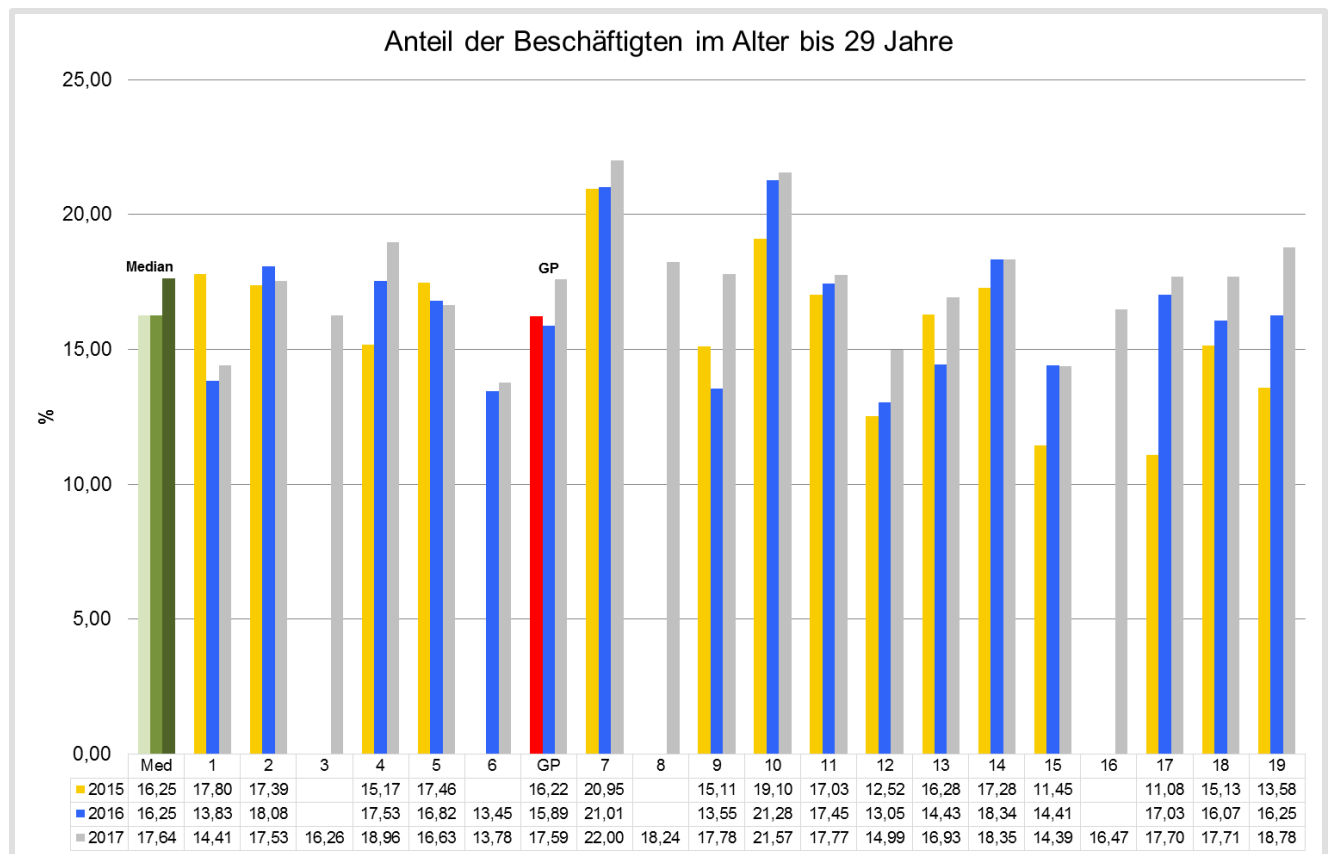


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter bis 29 Jahre

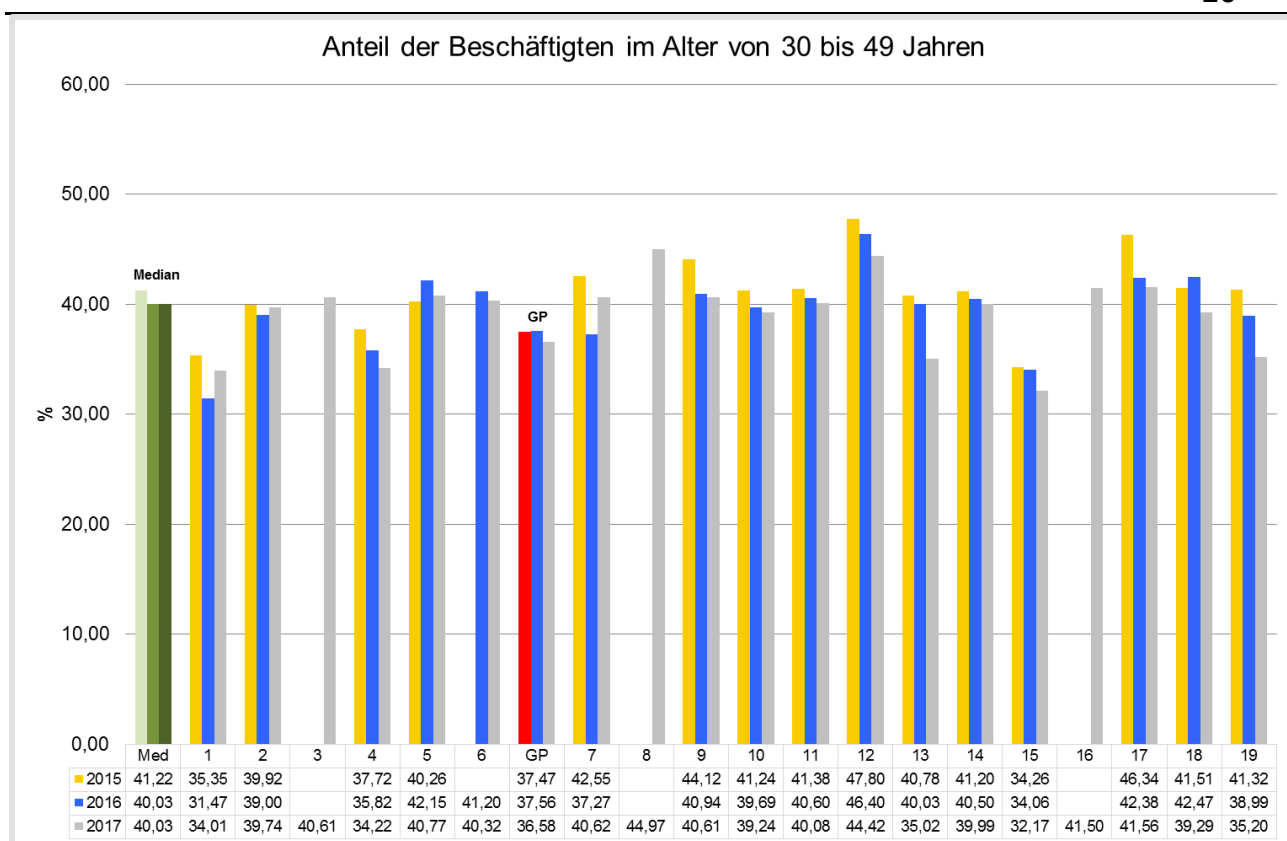


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 30 bis 49 Jahren

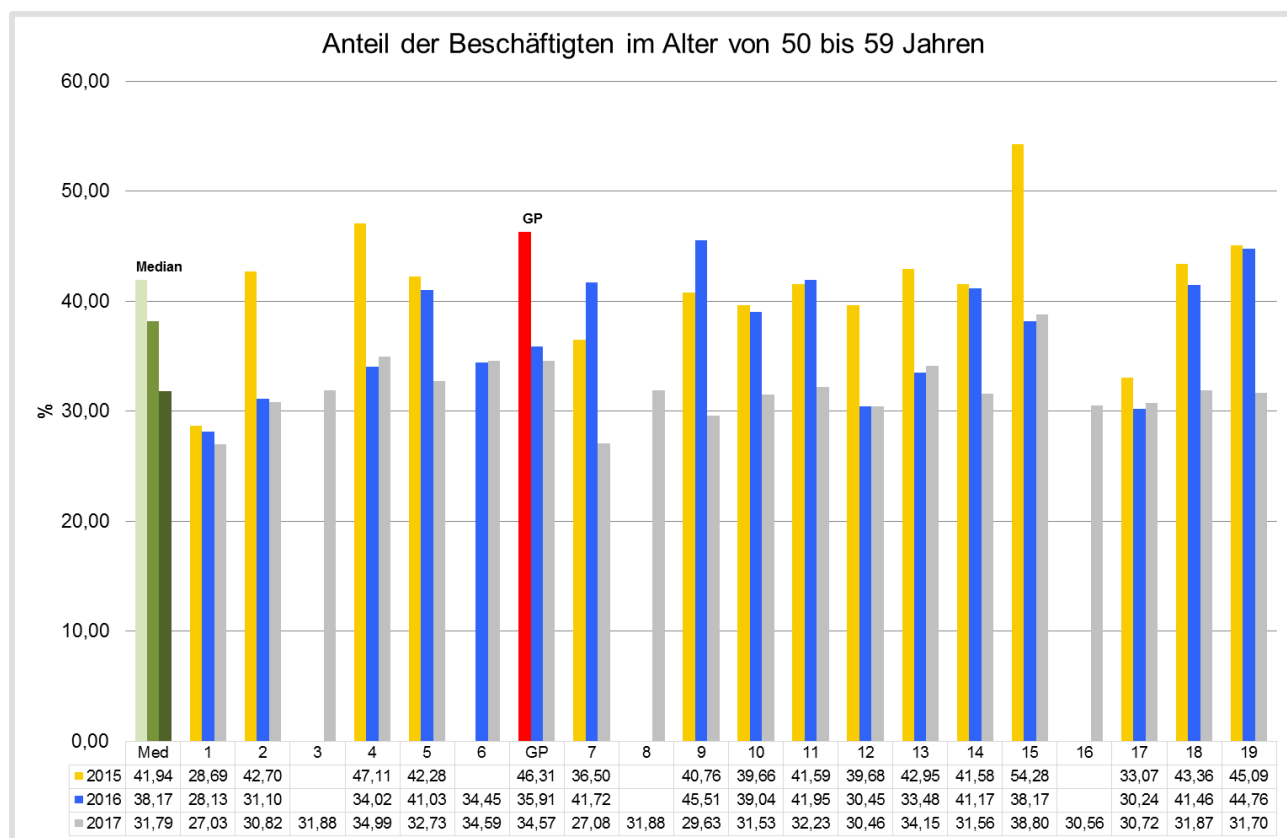


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 bis 59 Jahren

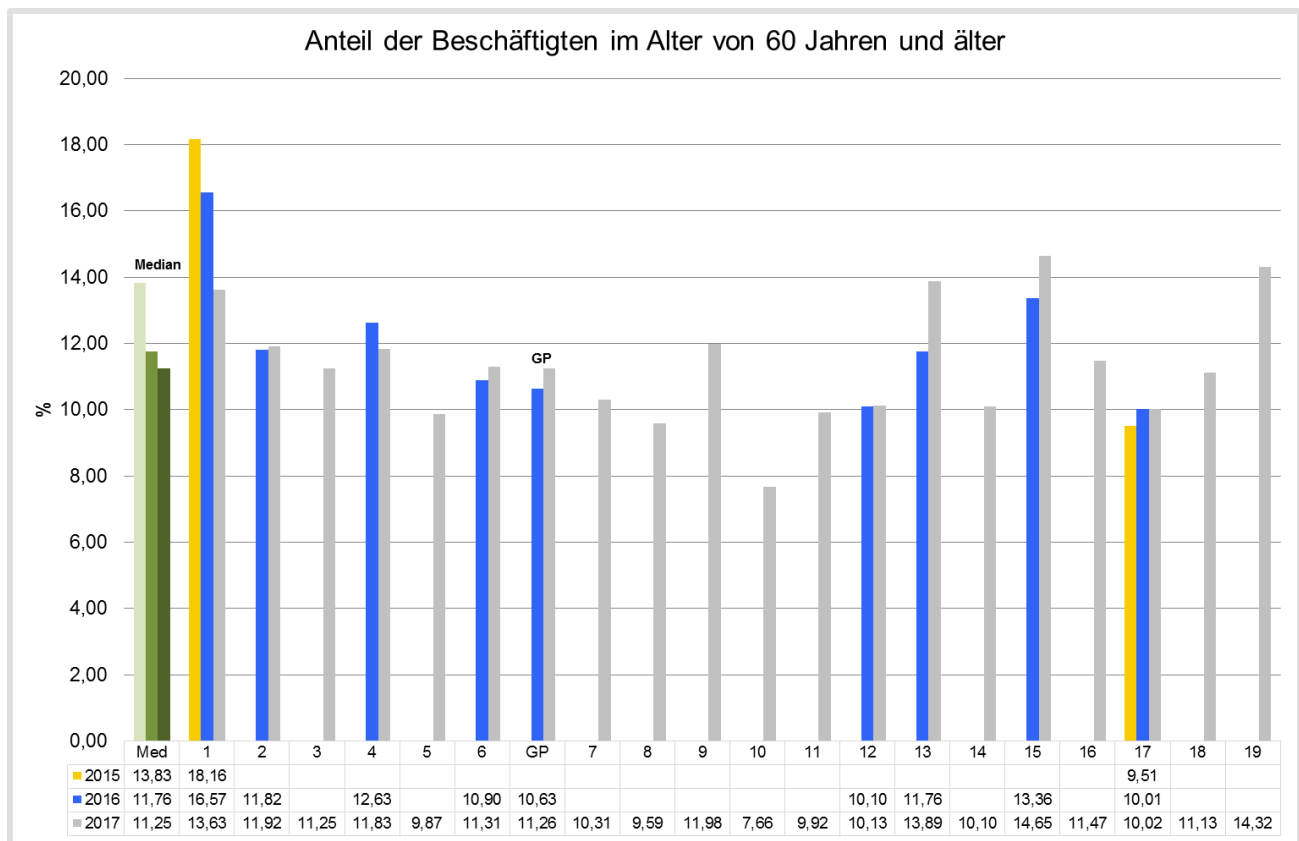


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 60 Jahren und älter

Sehr anschaulich wird die Entwicklung der Zahlen, wenn die letzten 10 Jahre nur für die Landkreisverwaltung Göppingen betrachtet werden.

Der Anteil der über 55-jährigen steigt weiter an. So sind am Stichtag (01.07.2018) 30,35 Prozent der landkreiseigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 55 Jahre und älter. Dies sind 305 Personen.

13,03 Prozent (131 Personen) sind 60 Jahre und älter.

Dies lässt die Bedeutung des Wissenstransfers steigen. Die Landkreisverwaltung hat sich dem Thema Wissensmanagement 2018 vertieft angenommen. Mit einer Wissensgeberin wurde ein möglicher Ablauf getestet. Ein Leitfaden zur Durchführung liegt im Entwurf vor (Nutzung der Instrumente: Wissensbaum, Wissenslandkarte und Netzwerklandkarte). Dies soll nunmehr weiter forciert werden.

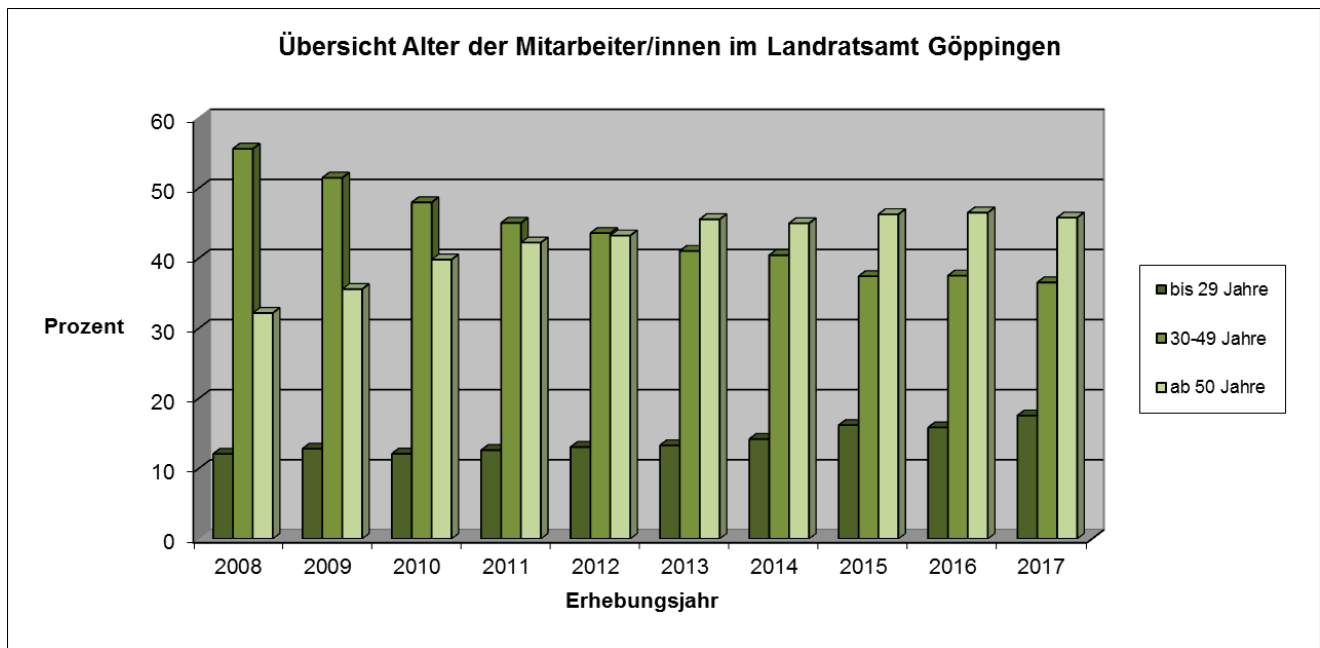


Abb.: Altersübersicht Mitarbeiter/innen Landratsamt (nur Kreisbedienstete)

Die vorhandene Altersstruktur zeigt, dass es für den Arbeitgeber Landratsamt Göppingen in den kommenden Jahren weiter wichtig ist, sein Profil zu stärken, um als moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Durch verschiedene Maßnahmen und Aktivitäten möchte die Landkreisverwaltung diesem Ziel näher kommen.

So ist die Landkreisverwaltung seit 2014 als familienfreundlicher & demografieorientierter Arbeitgeber ausgezeichnet und wirbt an verschiedenen Stellen (u.a. bei Stellenanzeigen) mit dem hierzu vorhandenen Logo. Nachdem eine geplante gemeinsame Evaluation mit der FamilienForschung Ende 2017 aufgrund einer dortigen Verschiebung der Schwerpunkte und fehlender Fördergelder nicht möglich war, hat sich die Landkreisverwaltung neu orientiert. Im Haushalt 2019 sind Gelder für eine Auditierung als familienbewusster und lebensphasenorientierter Arbeitgeber eingestellt. Ein Folgeprozess mit externer Unterstützung wird nach fünf Jahren als zielführend für die Arbeitgeberattraktivität angesehen.

Weiter wird aktiv der direkte Kontakt mit Studienabgängern gesucht wie bei den Personal-messen in Esslingen und Ludwigsburg. Im Rahmen des personell und finanziell möglichen soll dies ausgebaut werden.

An Bedeutung weiter gewinnen wird aufgrund der Altersstruktur der Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterschaft. Dies erfolgt durch Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

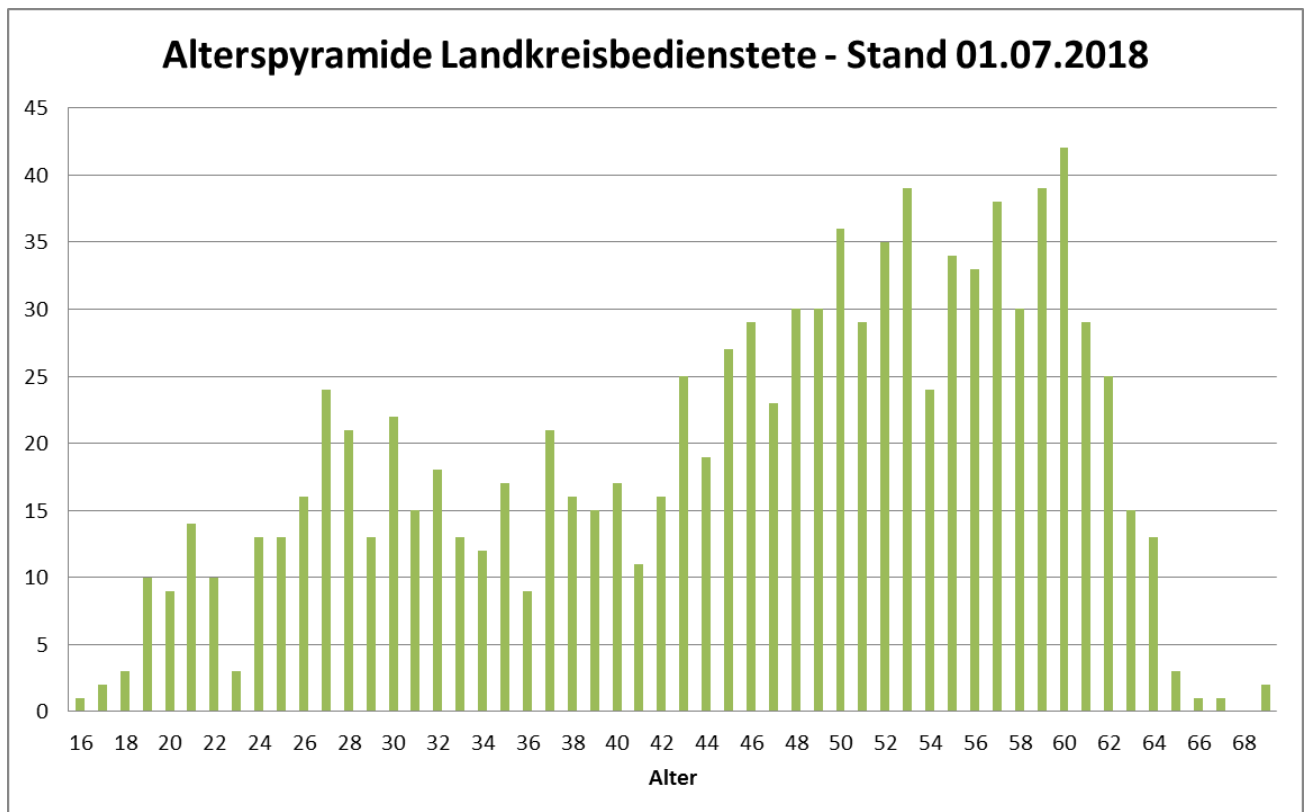


Abb.: Alterspyramide Landkreisbedienstete (ohne Land und AWB)

3.5 Anteile von Frauen und Männern

Insgesamt sind 70,65 Prozent aller Landkreisbediensteten weiblich. Dieser Anteil wächst weiter und hat in 2017 den bisherigen Höchststand erreicht. Seit 2008 ist dieser Anteil um 3,56 Prozentpunkte gestiegen.

Der Landkreis Göppingen nimmt damit im Vergleich mit den anderen 19 Landkreisen des Vergleichsringes die Spitzenposition ein.

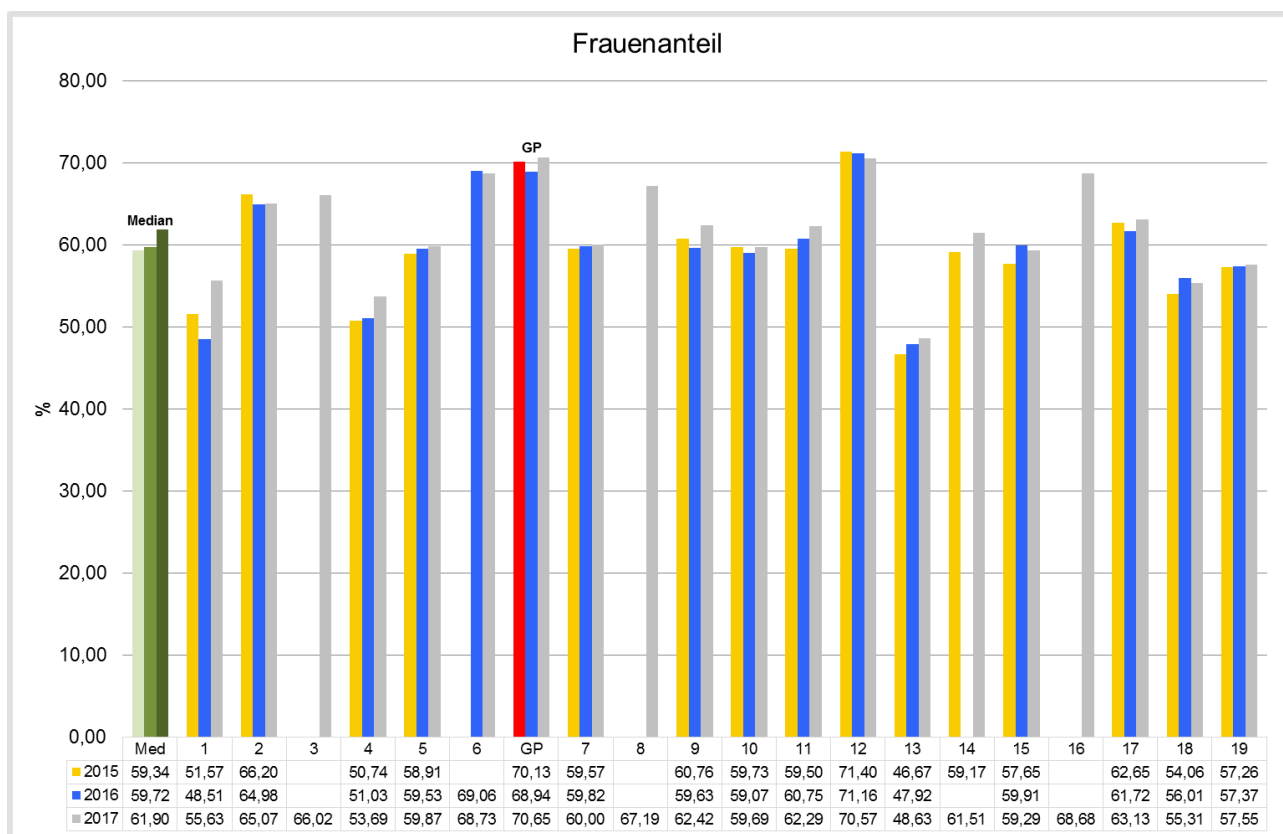


Abb.: Vergleichsring: Frauenanteil

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Frauen in Führungspositionen im Landratsamt Göppingen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Mit Stand 01.08.2018 stellt sich dies laut Organisations- und Geschäftsverteilungsplan wie folgt dar¹:

Besetzte Führungspositionen	männlich	weiblich
Landrat/Landrätin	1 (1/1/1)	0 (0)
Dezernent/in	5 (5/4/5)	0 (0)
Amtsleiter/in, Stabstellenleiter/in	18 (16/16/17)	2 (3/4/3)
Abteilungsleiter/in	33 (39/43/47)	18 (17/20/16)

In Klammer sind die Zahlen aus den Personalberichten 2016, 2014 und 2012 aufgeführt.

Folgende Untergliederung in kommunale Stellen und Landesstellen ergibt sich Stand 01.08.2018:

Besetzte Führungspositionen	männlich (Kommunal/Land)	weiblich (Kommunal/Land)
Landrat/Landrätin	1/0	0/0
Dezernent/in	3/2	0/0
Amtsleiter/in, Stabstellenleiter/in	10/8	2/0
Abteilungsleiter/in	21/12	14/4

¹ 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 Brutto-Personalkosten im Kreishaushaltsentwurf 2019 umfassen rund 16,2 Prozent der ordentlichen Aufwendungen. Zum Zeitpunkt des letzten Personalberichts 2016 waren dies noch 18,36 Prozent.

Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus der Summe der

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ 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.

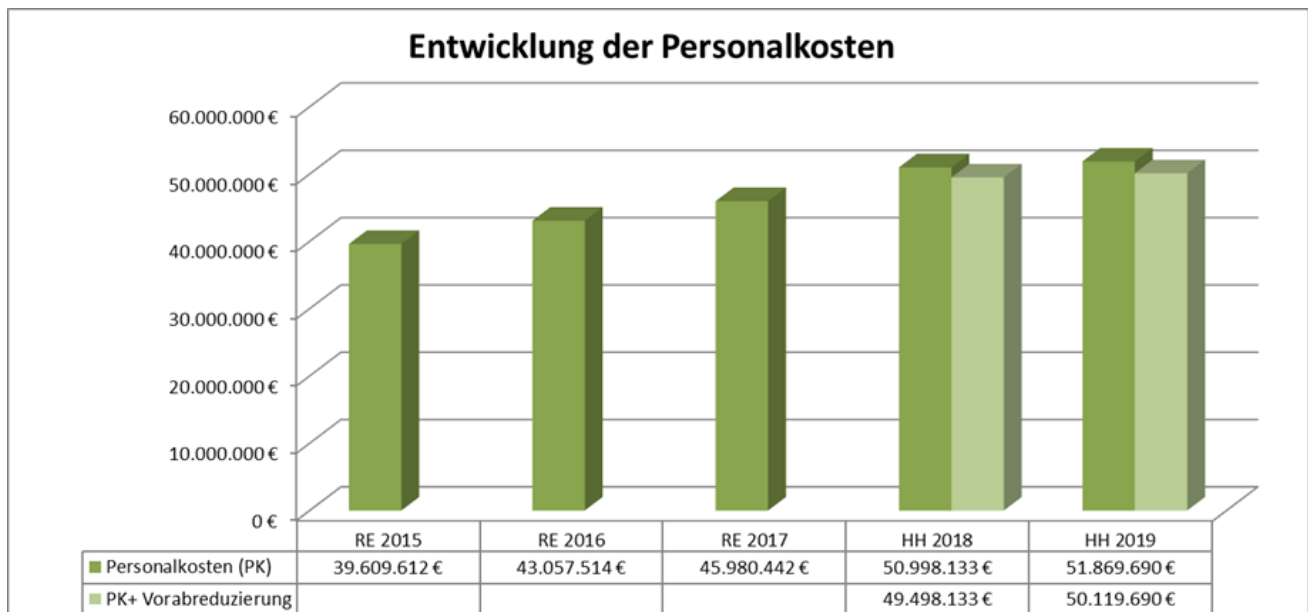


Abb.: Entwicklung der Bruttopersonalkosten im Landratsamt Göppingen

Zu beachten ist, dass seit 2016 eine pauschale Vorreduzierung der Personalkosten im Haushaltsplan erfolgt. 2019 beträgt diese 1.750.000 Euro. Hintergrund der Kürzung sind Erfahrungswerte, da durch Fluktuation und Krankheitsausfälle eine ständige Vollbesetzung der Stellen nicht gegeben ist. Es muss aber festgestellt werden, dass in der pauschalen Vorabkürzung Risiken stecken, da diese ausschließlich auf Annahmen basieren.

4.2 Entwicklungen der Besoldung und Entgelte

Laut einer Pressemitteilung des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Boeckler-Stiftung vom 01.08.2018 steigen die Tariflöhne in Deutschland in diesem Jahr um durchschnittlich 3,1 Prozent.

Nachdem über mehrere Jahre hinweg die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten bzw. die Besoldungserhöhungen im öffentlichen Dienst unterhalb der Steigerungen in der Privatwirtschaft lagen, bewegen sie sich zwischenzeitlich auf einem angenäherten Niveau.

Tarifentwicklung seit 1993 im Vergleich

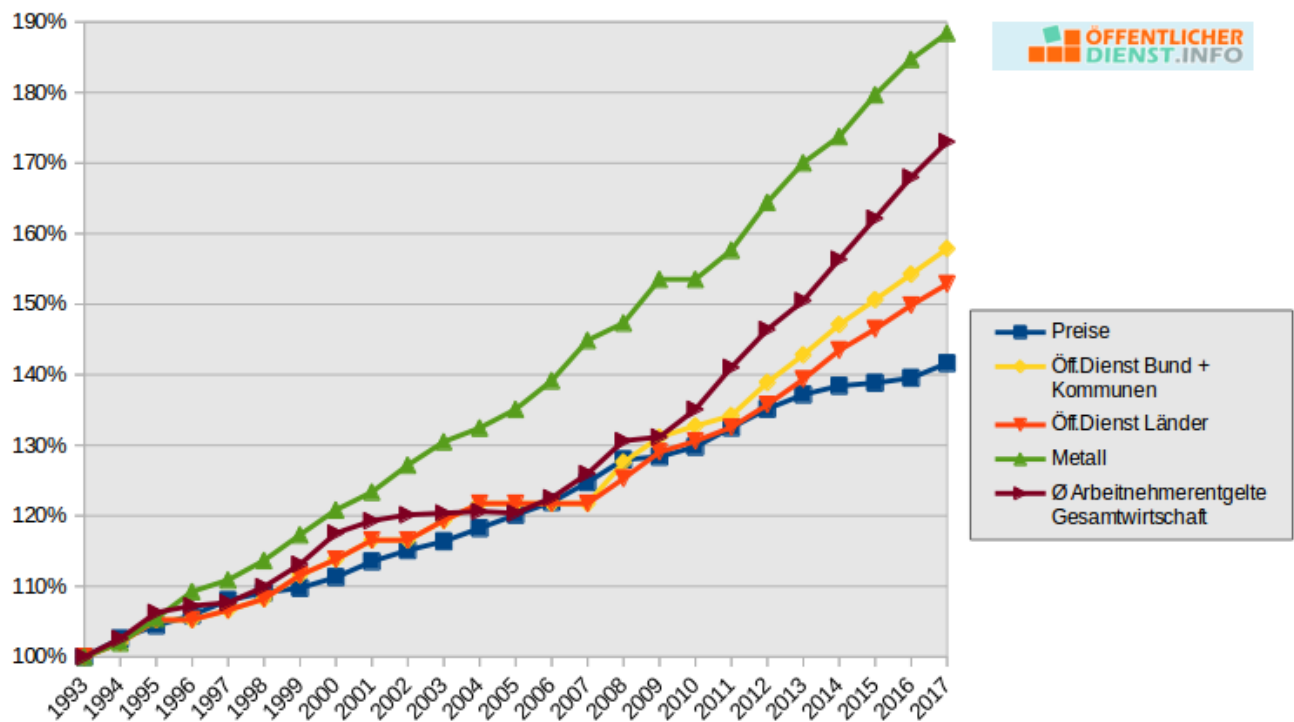


Abb.: Tarifentwicklung – Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info>

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

- Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2018 im Durchschnitt um 3,19 Prozent
- Weitere Erhöhungen der Tabellenentgelte um 3,09 Prozent ab 01.04.2019 sowie 1,06 Prozent ab 01.03.2020.
- Vereinbarung einer Mindesthöhe in den unteren Einkommensgruppen. Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro.
- Erhöhung der Vergütungen für Auszubildende in den Jahren 2018 und 2019 um jeweils 50 Euro

Nach langjährigen Verhandlungen hatten sich die kommunalen Arbeitgeber und Gewerkschaften 2016 auf eine Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA verständigt. Sie trat am 01.01.2017 in Kraft. Für viele Beschäftigte ergaben sich dadurch Verbesserungen, insbesondere auch in der allgemeinen Verwaltung. Von 86 Anträgen zur Entgeltordnung konnte bei der Landkreisverwaltung die Hälfte positiv beschieden werden.

Für die aktiven Beamtinnen und Beamten gilt:

Der Landtag hat im Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in Baden-Württemberg 2017/2018 beschlossen:

- Einheitliche Besoldungserhöhung der Beamten und Richter ab 01.03.2017 für alle Besoldungsgruppen, unter Berücksichtigung der Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozent, um 1,8 Prozent.
- Beamtinnen und Beamte mit einem Grundgehalt von unter 3.750 Euro erhalten mindestens 75 Euro monatlich mehr. Jedoch ist dieser Erhöhungsbetrag ebenfalls um die Versorgungsrücklage von 0,2 Prozent zu vermindern, so dass die Erhöhung in diesen Fällen etwas weniger als 75 Euro betragen wird.
- Die Anwärtergrundbeträge werden ab 01.03.2017 sowie ab 01.07.2018 um jeweils 35 Euro angehoben.
- Im Jahr 2018 erfolgt zum 01.07.2018 für die Beamten und Richter des Landes Baden-Württemberg eine Besoldungserhöhung in Höhe von 2,675 Prozent. Diese Erhöhung übersteigt den Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder in Höhe von 2,35 Prozent im Jahr 2018 um 0,325 Prozent (2,675 Prozent - 2,35 Prozent). Diese über den Tarifabschluss hinausgehende Besoldungserhöhung im Jahr 2018 ist der sog. BW-Bonus. Bei diesem sog. BW-Bonus handelt es sich nicht um eine zusätzliche Erhöhung der Besoldung gegenüber dem Tarifiergebnis im klassischen Sinne, sondern um einen Ausgleich für die im Entgeltbereich in den Entgeltgruppen E 9 bis 15 und Kr 9a bis 11a neu geschaffene Entgeltstufe 6. Der Familienzuschlag erhöht sich bereits ab 01.03.2018.

- Das Anpassungsgesetz sieht für bestimmte Besoldungsgruppen als Ausgleich für den geänderten Anpassungszeitpunkt Einmalzahlungen vor, welche im Abrechnungsmonat März 2018 ausgezahlt werden. Die Einmalzahlungen betragen für:

- Anwärterinnen und Anwärter 140 Euro
- die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 400 Euro
- die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 100 Euro

- Wegfall der Absenkung ab 01.01.2018

Die abgesenkte Eingangsbesoldung nach § 23 LBesGBW (sog. Absenkungsbetrag) entfällt für alle Beamte und Richter ab dem 01.01.2018.

Ein rückwirkender Wegfall ist nicht vorgesehen, so dass keine Nachzahlung der bereits einbehaltenen Absenkungsbeträge erfolgt.

4.3 Entwicklungen der Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsgesamtbeiträge entwickelten sich im Zeitraum ab 2012 wie folgt:

2012:	40,05 %
2013:	39,45 %
2014:	39,45 %
2015:	39,51 %
2016:	39,69 %
2017:	39,90 %
2018:	39,79 %

Im Detail stellt sich dies wie folgt dar:

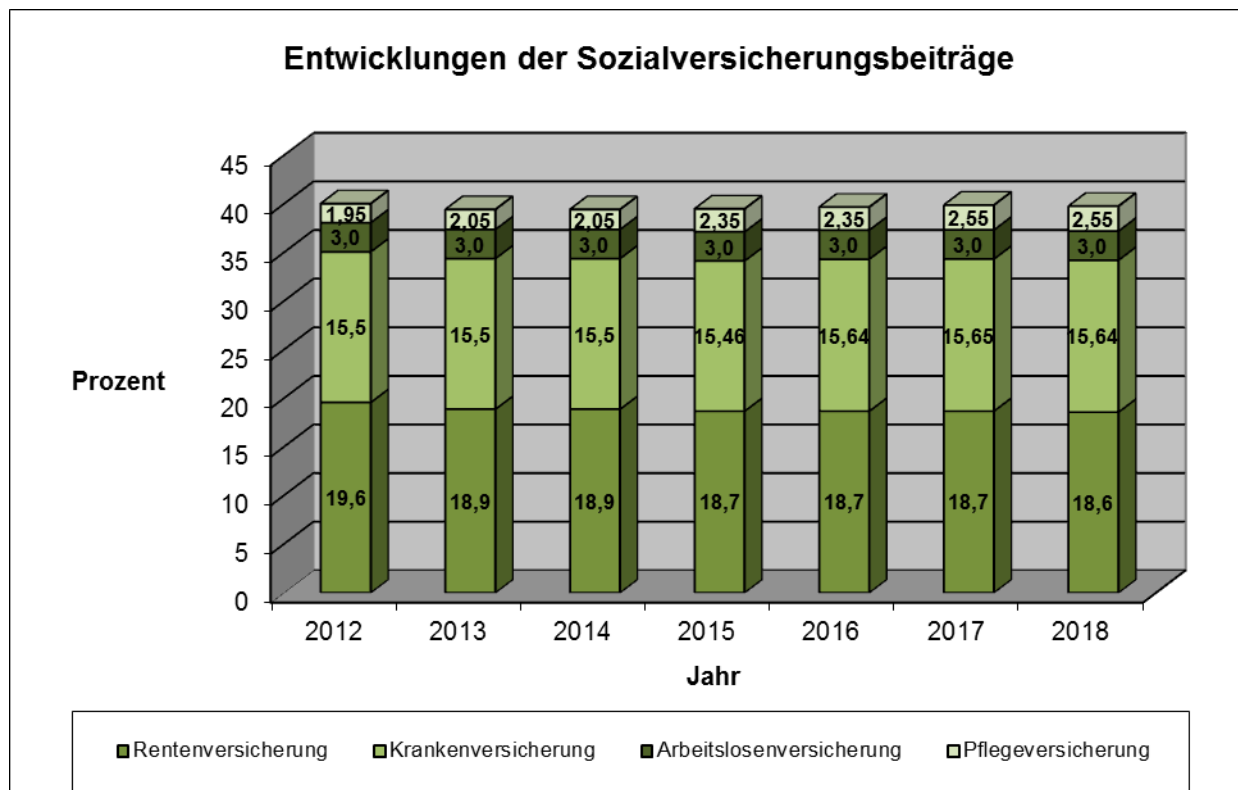


Abb.: Entwicklungen der Beiträge der Sozialversicherung in Prozent des Bruttoarbeitsentgelts,
Daten vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg

4.4 Entwicklung der Versorgungumlage

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

Diese Umlage ist für die Beamtinnen und Beamten des Landkreises jährlich zum Stichtag 01.07. an den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg zu zahlen. Seit 2011 liegt der Hebesatz für die Allgemeine Umlage konstant bei 37 Prozent.

Seit der Dienstrechtsreform zum 01.01.2011 gibt es die Versorgungslastenteilung bei Dienstherrenwechsel. Die Umstellung verfolgt den Zweck, die finanzielle Beteiligung früherer Dienstherren 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. Dies kann im Einzelfall auf fünf Jahre verteilt werden. Erstmals wirksam wurde die Versorgungslastenteilung im Haushaltsjahr 2012. Abfindungsberechnungen bei KVBW-Umlagen erfolgen seitdem nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz/Staatsvertrag sowie der VRG-Vereinbarung.

Haushaltsjahr	Belastung	Entlastung
2012	37.012 €	-
2013	120.242 €	97.684 €
2014	130.325 €	66.371 €
2015	218.709 €	207.904 €
2016	180.369 €	317.838 €
2017	240.360 €	185.540 €
2018	381.724 €	427.994 €
Gesamtbilanz	1.308.741 €	1.303.331 €

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.

Zum 01.01.2018 wurde die Besondere Umlage für Versorgungsempfänger in die Allgemeine Umlage überführt.

4.5 Entwicklung der Beihilfekosten

Als einer der wenigen Landkreise hat Göppingen eine eigene Beihilfestelle. 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 die Frage der Rentabilität gegenüber.

Diese wird regelmäßig 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 etwas reduziert worden auf aktuell 3.064 Euro pro Person.

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 im Durchschnitt der letzten acht Jahre zusätzliche Einnahmen in Höhe von rund 6.000 €.

Zum 01.02.2012 wurde der Eigenanteil für Wahlleistungen von 13 Euro pro Monat auf 22 Euro pro Monat je Beamtin/Beamter erhöht. Insgesamt betragen die „Einnahmen“ aus Wahlleistungen jährlich rund 77.000 Euro, die bei den dargestellten Ausgaben bereits in Abzug gebracht wurden.

Weiter gab es letztmals zum 01.01.2013 eine Anpassung bei der Kostendämpfungspauschale. Die Beihilfe wird jedes Jahr um einen jährlichen Pauschalbetrag gekürzt, der sich anhand der Besoldungsgruppe ergibt. Bei einem aktiven Beamten sind dies zwischen 90 und 225 Euro.

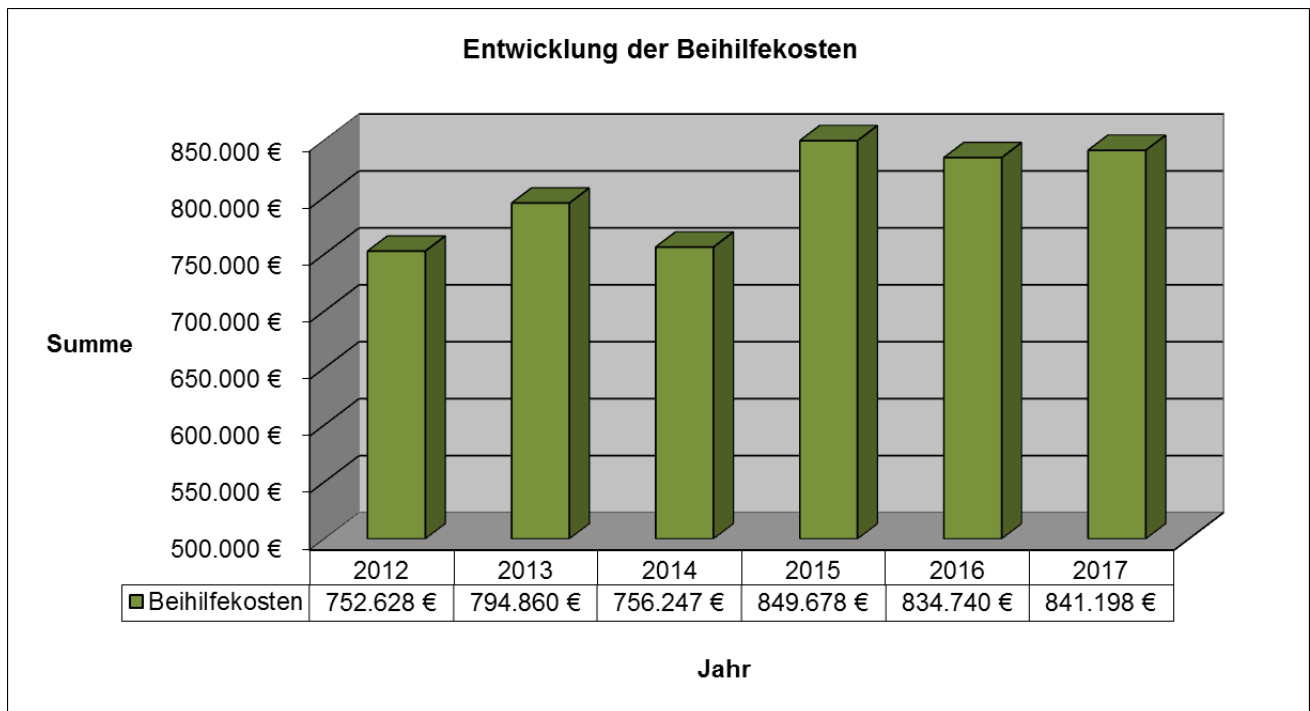


Abb.: Entwicklung der Netto-Beihilfekosten im Landratsamt Göppingen

Gesamtwirtschaftlichkeitsbetrachtung 2017:

Ausgaben:

Beihilfekosten	841.198,17 €
Personalkostenanteil	64.754,67 €
Sachkosten Büroarbeitsplätze (KGSt)	<u>19.400,00 €</u>
	925.352,84 €

fiktiver Anteil an KVBW bei Fremdvergabe:

3.264 € x 350 für aktive Beamte	1.142.400,00 €
5 € x 181 für Angestellte vor 1998	<u>905,00 €</u>
	1.143.305,00 €

2017 wirtschaftlicher um	217.952,16 €
--------------------------	---------------------

4.6 Personaleinnahmen

Den Bruttopersonalkosten im Jahre 2017 in Höhe von 45.980.442 € stehen Einnahmen in Höhe von 16.576.070 € gegenüber. Die größten Positionen sind:

Erstattungen Job-Center Landkreis Göppingen	2.632.331 €
Verwaltungs- und Betreuungsausgabenpauschale Land - Asylbereich	2.621.954 €
Waldarbeiter, Spitzabrechnung Land	732.412 €
Erstattung Architektenleistungen von den ALB FILS KLINIKEN	278.706 €
Personalanteil Verwaltungskosten Kliniken und Abfallwirtschaftsbetrieb	146.620 €
Erstattungen Bildungskoordination für Neuzugewanderte (Bund)	103.292 €
Zuweisungen vom Land für sozialpsychiatrischen Dienst	90.000 €
Erstattung Frühe Hilfen (Bund)	85.829 €

Hinzu kommen pauschale Finanzausgleichszuweisungen 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 Personalkostenerstattungen vom Land. Im Jahr 2017 waren dies 9,45 Millionen Euro.

Dies sind rund **36,05 %** an **Einnahmen**, die den Ausgaben gegenüberstehen.

5. Personalentwicklung und Personalbetreuung

5.1 Personalentwicklungskonzept

Seit 2011 gibt es im Landratsamt ein Personalentwicklungskonzept, das alle Personalentwicklungsmöglichkeiten zusammenfasst. Dies trägt zur Transparenz im Bereich des Personalmanagements bei. Grundsätzlich hat die Personalentwicklung zum Ziel, die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten und das bestehende Personal zu binden. Im Personalentwicklungskonzept des Landkreises Göppingen sind sorgfältig aufeinander abgestimmte Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung zusammengefasst.

Es ist in sechs Handlungsfelder unterteilt:

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

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

Die einzelnen Handlungsfelder werden je nach aktueller Schwerpunktsetzung kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Jahr 2018 ist beispielsweise ein Qualitätszirkel zum Thema „Führung, Einarbeitung neuer Führungskräfte“ initiiert worden, dessen Ergebnisse im November dem Lenkungsgremium vorgestellt werden.

5.2 Familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber



Im Mai 2014 ist der Landkreis Göppingen landesweit als erster von der FamilienForschung des Landes Baden-Württemberg mit der Urkunde als familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber ausgezeichnet worden.

Ziel ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase bedarfsgerecht zu unterstützen. Hierbei nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert ein.

Ein Folgeprozess zum Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ wird mit externer Unterstützung nach fünf Jahren als zielführend für die Arbeitgeberattraktivität angesehen.

Wichtige und feste Bestandteile in der Landkreisverwaltung sind beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit, Ferienbetreuung von Schulkindern in Kooperation mit der Kreissparklasse Göppingen, die Kooperationsvereinbarung mit der Stadt Göppingen zu Belegplätzen im Kinderhaus Seefrid (U 3-Betreuung) sowie regelmäßige Veranstaltungen zum Wiedereinstieg oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Kleinkindbetreuung im Kinderhaus Seefrid

Im Zuge des Programms „familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber“ und somit als weitere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgte im Jahr 2016 erstmalig der Abschluss der Kooperationsvereinbarung über Belegungsrechte im städtischen Kinderhaus Seefrid. Die Landkreisverwaltung erhielt hiernach das Recht über die Belegung von 2 Krippenplätzen nach eigenem Ermessen zu entscheiden. Die Option auf einen 3. Belegplatz wurde ebenfalls vereinbart.

Das Angebot richtet sich an Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab Vollendung des 1. Lebensjahres bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres. Das Kinderhaus Seefrid befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft zum Hauptgebäude des Landratsamtes.

Die beiden Belegplätze konnten im Mai bzw. September 2017 mit Kindern von Mitarbeiterinnen belegt werden. Die Resonanz ist durchweg positiv und die weiteren Anfragen und auch Zusagen ab 2019 zeigen, dass Bedarf besteht.

Die Vereinbarung hatte ursprünglich eine Laufzeit von 2 Jahren und wurde für den Zeitraum 01.09.2016 bis zum 31.08.2018 abgeschlossen.

Der Verwaltungsausschuss hat in seiner Sitzung am 01.12.2017 beschlossen, die Kooperationsvereinbarung um zwei Jahre bis 31.08.2020 zu verlängern. Die Vertragsunterzeichnung von Oberbürgermeister Till und Landrat Wolff erfolgte am 24.05.2018 vor Ort im Kinderhaus Seefrid. Die Vertragsbedingungen werden unverändert für weitere 2 Jahre fortgeführt.



OB Guido Till und LR Edgar Wolff unterzeichnen
 die Verlängerung der Kooperationsvereinbarung

Ferienbetreuung für Schulkinder

In den Jahren 2017 und 2018 konnte das Landratsamt Göppingen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils zwei Ferienbetreuungen für Schulkinder anbieten. Die Durchführung erfolgte in den Osterferien 2017 in Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie Göppingen und in den Sommerferien mit der Kreissparkasse als Organisator und dem Rupert-Mayer-Haus Göppingen als Veranstalter.

Eine Umfrage unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreisverwaltung im November 2017 sollte Aufschluss über den Bedarf, wichtige Aspekte sowie weitere Anmerkungen und Wünsche rund um die Ferienbetreuung bringen.

Aufgrund der Ergebnisse und Anregungen erfolgte im Jahr 2018 die Ferienbetreuung in den Pfingstferien. Gleichzeitig wurden die Betreuungszeiten ausgeweitet. Zudem konnten flexible Betreuungsmodelle angeboten und die Eigenanteile entsprechend neu gestaltet werden.

Die Ferienbetreuung in den Pfingstferien verlief sehr erfolgreich. Das zur Verfügung stehende Kontingent von 12 Betreuungsplätzen wurde voll ausgeschöpft.

Auch bei der Durchführung der Ferienbetreuung in den Sommerferien gab es im Jahr 2018 eine Veränderung. Die Organisation erfolgte zwar weiterhin über die Kreissparkasse Göppingen, allerdings stand das Rupert-Mayer-Haus Göppingen nicht mehr für die Durchführung zur Verfügung. Die Ferienbetreuung in den Sommerferien übernahm erstmals auch das Haus der Familie in Göppingen. Wie gewohnt wurde aber auch dieses Jahr wieder der beliebte Fahrdienst angeboten. Die Kinder wurden hierbei wohnortnah abgeholt und auch wieder zurück gebracht.

5.3 Fortbildung

Regelmäßige Fortbildung und Reflexion sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer modernen und zukunftsorientierten Verwaltung wichtig. Ein attraktives und praxisorientiertes Fortbildungskonzept bildet hierfür die Grundlage. Eine leistungsstarke Verwaltung wird damit sichergestellt.

Seit April 2011 gibt es hierzu ein Fort- und Weiterbildungskonzept, das sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt hat. Das Konzept beruht auf sechs Bausteinen:

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

Um die Potentiale möglichst vieler Beschäftigter individuell zu fördern wird die berufliche Entwicklung im Sinne einer Kompetenzentwicklung gesehen.

Um diese Ziele zusammenzufassen und systematisch umzusetzen wurde eine Konzeption „Kompetenzentwicklung, Nachwuchskräfteförderung und Führungskräftequalifizierung“ verfasst, die seit Anfang 2015 in der Umsetzung ist.



Fachliches Wissen, vor allem aber fachübergreifende Kompetenzen wie die persönlichen, methodischen oder sozialen Kompetenzen sollen gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Entsprechend dem Personalentwicklungskonzept wird der Erwerb dieser Kompetenzen mit Zertifikaten bestätigt. Es können unterschiedliche Zertifikate erworben werden:

1.) Schlüsselqualifikation „Basiszertifikat“

Teilnahme an mindestens einem Seminar aus allen drei Kompetenzbereichen

2.) Zertifikate in den Kompetenzbereichen

Teilnahme an drei Seminaren aus den Bereichen „Sozialkompetenz“, „Methodenkompetenz“ sowie „Persönliche Kompetenz“

SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN			
	SOZIAL-KOMPETENZ	METHODEN-KOMPETENZ	PERSÖNLICHE KOMPETENZ
M O D U L E	Kommunikation	Moderation	Zeitmanagement
	Konfliktmanagement	Präsentation	Selbstmanagement
	Deeskalationstraining	Projektmanagement	Schlagfertigkeitstraining
	Teamfähigkeit	Prozessmanagement	Kreativität
	Auftreten vor Gruppen/Rhetorik	Umgang mit Informationen	Umgangsformen
	Verhandlungsgeschick	Problemlösung	Sicheres Auftreten
	Durchsetzungsvermögen	Organisation	Analytische Fähigkeiten
	Kritikfähigkeit	Delegation	Vernetztes Denken
	Motivationsfähigkeit	Prioritätensetzung	Lernbereitschaft
	...	...	...
	S	M	P

Ein hohes Qualifizierungsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Mitarbeiterschaft. Sie bilden einen wichtigen Impuls für Motivation, Einsatz- und Leistungsbereitschaft. Ferner möchten wir die Gelegenheit bieten, Begabungen, Kenntnisse und Fähigkeiten weiter auszubauen.

Eine wichtige Rolle nehmen die Führungskräfte ein. Kontinuierliche Weiterbildung von Anfang an unterstützt Führungskräfte, sowohl im Arbeitgebersinne als auch mitarbeiterorientiert zu führen. Ziel ist, die Führungsqualität auf allen Ebenen fortwährend zu reflektieren und gegebenenfalls zu verbessern.

Separate Seminare und Schulungen für Führungskräfte sind daher auch Bestandteil des jährlichen Fortbildungsprogramms. Hierzu gehören beispielsweise auch Coaching oder das interkommunale Führungskräfteentwicklungsprogramm.

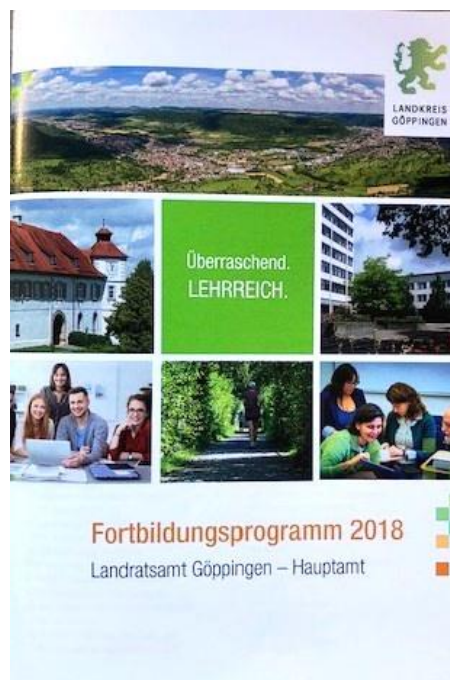
Interkommunales Führungskräfteentwicklungsprogramm:

Die Landkreisverwaltung ermöglicht hierzu jährlich seit 2015 zwei bis drei Personen mit (erster) Führungserfahrung eine Teilnahme. Neben rund 10 Fortbildungstagen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus anderen Landkreisen gehört hierzu eine einwöchige Hospitation in einem Unternehmen.

Nachwuchsqualifizierungsprogramm:

Nachwuchskräfte verfügen noch über keine signifikanten Führungserfahrungen. Ziel ist ihr Potential, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiter auszubauen und zu vertiefen, um mittel- bis langfristig verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen zu können. Seit 2016 bietet die Landkreisverwaltung ein eigenes Nachwuchskräfteprogramm mit insgesamt 10 Veranstaltungstagen und einer Hospitationsmöglichkeit an. Aktuell befindet sich das Programm in seiner 2. Auflage.

Fachliche Individualfortbildungen runden die jährlichen Qualifizierungsmaßnahmen ab.



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

Kennzahl	Formel	Aussage	2017	Ziele
Jährliche Fort- / Weiterbildungszeit pro MA	Anzahl der Teilnehmertage / Anzahl der Beschäftigten	quantitativ	1,69	Die Kennzahl soll immer zwischen 1,5 und 2,0 liegen.
Kosten Fort- / Weiterbildung pro Fortbildungstag	Gesamtkosten PE / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	139,07 €	Die Kostenobergrenze von 150,- € soll nicht überschritten werden.
Anteil Fachfortbildungstage an den Gesamttagen in Prozent	Anzahl der Fachfortbildungstage / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	80,52%	Die Kennzahl soll sich entsprechend dem tatsächlichen Bedarf entwickeln.
Anteil fachübergreifender Fortbildungen an den Gesamttagen in Prozent	Anzahl der fachüberggr. Fortbildungstage / Anzahl der Gesamt-Teilnehmertage	quantitativ	19,48%	Der Anteil soll mittelfristig auf 20 % gesteigert werden.
Durchschnittliche Gesamt-Zufriedenheit der Teilnehmer von In-house-Seminaren	1,0 = voll zufrieden 5,0 = unzufrieden	qualitativ	1,3	Die Gesamtzufriedenheit soll bei mind. 2,0 oder besser liegen.

Ziel:

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

5.4 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 Mitarbeiterschaft.

Die örtlichen Begebenheiten mit entsprechender unterschiedlicher Personalintensität sind differenziert zu betrachten, so dass die ermittelte Anzahl an Personalfällen pro Mitarbeiter/in nur ein Anhaltspunkt sein kann.

Dies verdeutlicht auch die Spanne der betreuten Personalfälle der am Vergleichsring teilnehmenden Landkreise.

Mit 306,07 Personalfällen pro Mitarbeiter/in in der Personalverwaltung liegt die Landkreisverwaltung über dem Median der vergleichenden Landkreise (291,47 Fälle/Mitarbeiter/in).

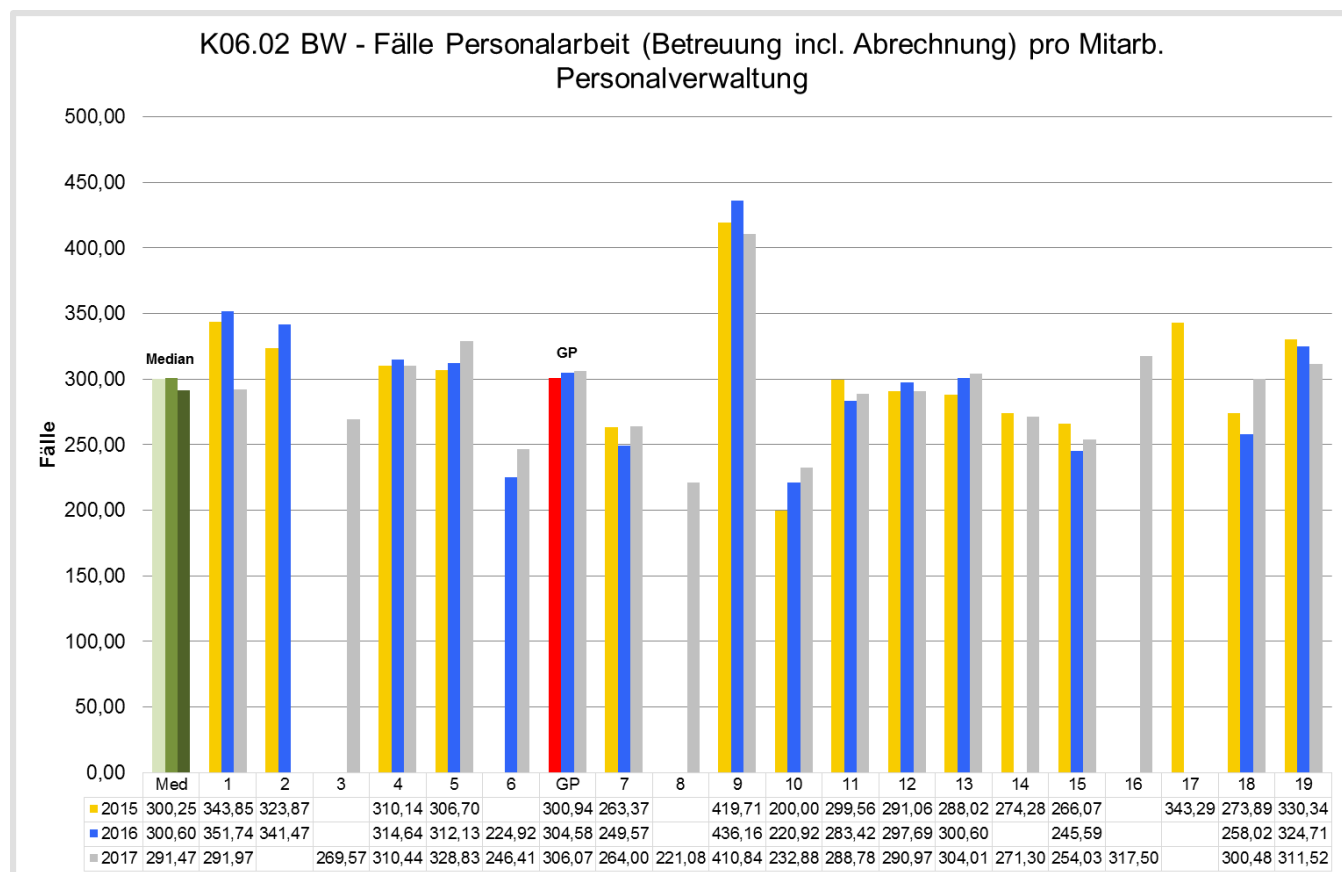


Abb.: Vergleichsring: Fälle Personalarbeit pro Mitarbeiter/in Personalverwaltung

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

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

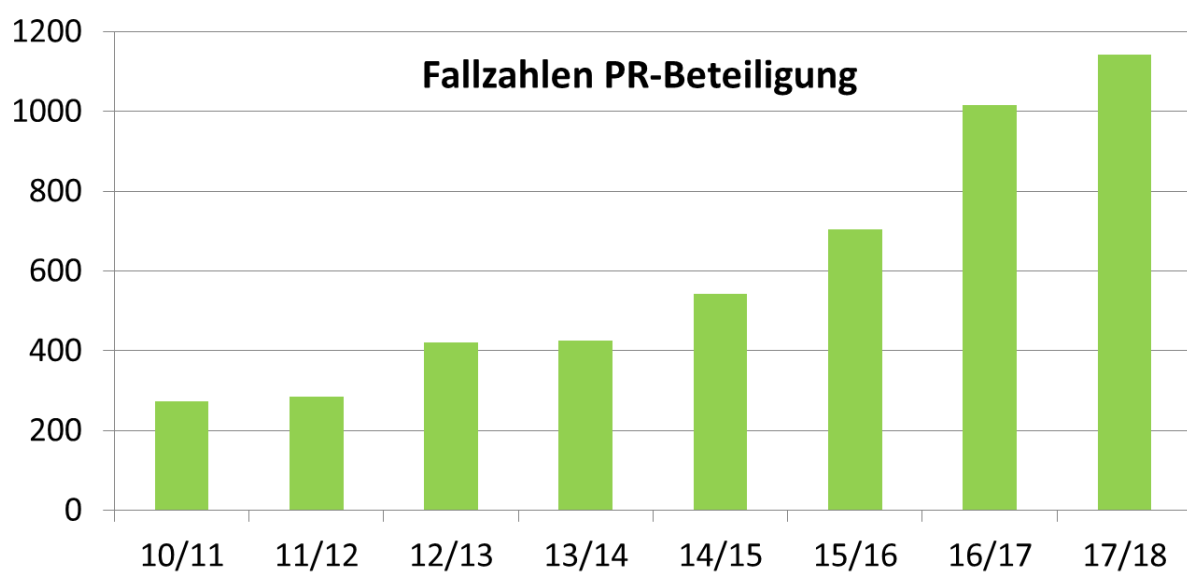
Wie die folgende Übersicht aufzeigt, sind die Zahl an Personaleintritten/-veränderungen in den letzten Jahren konstant über dem Schnitt früherer Jahre (z.B. 2012 bis 2014 im Durchschnitt 89 Eintritte/Veränderungen).

	2018*	2017	2016	2015	2014
Eintritte	118	99	140	97	74
Umsetzungen	20	23	20	23	16
Rückkehrer/innen	4	5	4	14	7
Wiedereintritte	7	6	8	7	6
Gesamtsumme	149	133	172	141	103

*Für das Jahr 2018 sind Daten bis 31.10.2018 berücksichtigt.

Die Einstellung von unentgeltlichen Praktikantinnen/Praktikanten (derzeit ca. 80 pro Jahr) und FSJ (derzeit ca. 20 pro Jahr) sind dabei nicht berücksichtigt. Bei den Auszubildenden sind nur die Landkreis-Auszubildenden berücksichtigt, nicht die des Landes.

Die Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Personal und Ausbildung sowie dem Personalrat ist sehr intensiv. Bei vielen einzelnen Personalmaßnahmen besteht ein Beteiligungsrecht (Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Anhörungsrecht). Dies belegen allein die Fallzahlen, die der Personalrat jährlich für den Zyklus April bis Mai für die Personalversammlung auflistet.



6. Arbeitsschutz



Das Landratsamt Göppingen widmet sich seit vielen Jahren den Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie gehören gleichermaßen zur Pflicht wie auch zum Selbstverständnis des Landratsamtes als Arbeitgeber. Aufgabe ist, allen Beschäftigten ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

Der Arbeitsschutz beschränkt sich nicht nur auf die Unfallverhütung und dem Verhindern von Schadensereignissen, sondern beinhaltet auch die sichere Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit.

Der Arbeitsschutz unterliegt einer stetigen Fortentwicklung und Veränderung. Die wichtigsten Grundlagengesetze für den betrieblichen Arbeitsschutz sind das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung.

Die Zuständigkeit für Themen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung ist (zwischenzeitlich) zentral beim Hauptamt angesiedelt. Dies reicht von der Leitung des Arbeitsschutzausschusses, über die Planung und Durchführung von Vorsorgemaßnahmen für interne Schadensereignisse bis hin zur Umsetzung von arbeitsschutzrechtlichen

Auflagen in allen Liegenschaften des Landkreises, Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in den Bereichen Arbeitsschutz, Brandschutz und Gesundheitsschutz.

6.1 Sicherheitsbeauftragte

Um eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation zu gewährleisten, wurde im Jahr 2018 die Zahl der Sicherheitsbeauftragten für das Landratsamt Göppingen erhöht, um den Erfordernissen von Orts-, Fach- und Sachkenntnissen gerecht zu werden.

Sicherheitsbeauftragte sind auf ihrer jeweiligen Arbeitsebene unterstützend tätig, sie treten gegenüber den Beschäftigten als Multiplikator und erster Ansprechpartner bei sicherheitstechnischen Fragestellungen auf und bewirken durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion sowie durch ihr kollegiales Einwirken ein sicherheitsgerechtes Verhalten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Sicherheitsbeauftragten wurden durch die Unfallkasse Baden-Württemberg geschult und haben anschließend alle ihre offizielle Bestellung erhalten, so dass sie nun offizielle Ansprechpartner/innen zu den oben genannten Themen sind.

Übersicht Sicherheitsbeauftragte	Bereich	Zuständigkeit
je eine Person für	Kreishochbauamt	Tätigkeiten Kreishochbauamt
	Abfallwirtschaftsbetrieb	Tätigkeiten Abfallwirtschaftsbetrieb
	Amt für Vermessung und Flurneuordnung	Gebäude MAG + Amt für Vermessung und Flurneuordnung
	Kreisjugendamt	Soz. Dienst und Beratungszentrum
	Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz	Tätigkeiten Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz
	Kreissozialamt	Gemeinschaftsunterkünfte

Hauptamt	Hauptgebäude, Eberhardstr., Forstamt, Carl-Hermann-Gaiser-Str. 41 (verwaltungsspezifische Tätigkeiten)
Kreissozialamt	Gebäude Schillerbau
Umweltschutzamt	Außendiensttätigkeiten Umweltschutzamt und Bauamt
Gesundheitsamt	Tätigkeiten Gesundheitsamt
Landwirtschaftsamt	Tätigkeiten Landwirtschaftsamt

6.2 Brandschutz- und Ersthelfer/innen

Die ehemaligen Stockwerksbeauftragten wurden in Brandschutzhelfer/innen umbenannt, damit erfolgte eine Anpassung an die gesetzlichen Bestimmungen. Die Zahl der Brandschutz- und Ersthelfer/innen liegt beim Landratsamt Göppingen im Rahmen der jeweiligen Vorschriften. Die Brandschutzhelfer/innen für das Landratsamt Göppingen wurden nach Teilnahme an einer theoretischen und praktischen Schulung schriftlich bestellt und einem bestimmten Bereich zugewiesen.

Künftig werden sowohl die Brandschutzhelfer/innen wie auch die Ersthelfer/innen in regelmäßigen Abständen geschult. Die Koordination der Schulungen erfolgt durch das Hauptamt.

6.3 Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsbereiche im Landratsamt Göppingen sind erstellt. Kommen im Laufe der Zeit neue Aufgaben hinzu oder es ändern sich die Arbeitsabläufe, dann sind die Gefährdungsbeurteilungen zu aktualisieren bzw. zu ergänzen. Die Gefährdungsbeurteilungen aktuell zu halten ist Aufgabe der verschiedenen Akteure des Arbeitsschutzes.

Neuerungen in der Gefährdungsbeurteilung durch das Mutterschutzgesetz

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz wird klargestellt, dass der Mutterschutz ein unverzichtbarer Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes ist.

Arbeitgeber sind künftig gehalten, sich auf die Möglichkeit vorzubereiten, dass eine Mitarbeiterin eine Schwangerschaft anzeigt. Dann muss der Arbeitgeber sofort wissen, ob eine ungefährdete Weiterbeschäftigung möglich ist oder ob Schutzmaßnahmen, ggf. eine Aufgabenverteilung notwendig ist.

Konkret bedeutet das für das Landratsamt Göppingen, dass im Zusammenhang mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes für alle Tätigkeiten auch eine (abstrakte) Gefährdungsbeurteilung im Falle einer Schwangerschaft durchzuführen ist. Dabei ist unerheblich, ob die Tätigkeit tatsächlich von einer Frau ausgeführt wird. Diese präventiv ausgerichteten Gefährdungsbeurteilungen zum Mutterschutz müssen bis Ende 2018 in alle bereits vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen eingearbeitet werden.

6.4 Weitere Sicherheitsmaßnahmen beim Landratsamt Göppingen



Geprägt durch verschiedene Vorkommnisse wurden mehrere Sicherheitsmaßnahmen ergriffen und schon ganz oder teilweise umgesetzt.

Beispielsweise gab es anlässlich der Diebstähle im Haus im Frühjahr 2018 einen Rundgang mit der Polizei, bei dem Sicherheitslücken aufgezeigt wurden, von denen bereits viele durch geeignete Maßnahmen behoben werden konnten. Die Mitarbeiterschaft wurde mit mehreren Schreiben für dieses Thema sensibilisiert und zur Achtsamkeit aufgerufen.

Nach mehreren Fällen mit schwieriger Kundschaft sowie dem versuchten Suizid eines abgelehnten Asylbewerbers im Foyer des Landratsamtes Ende Mai 2018 wurde der Wunsch nach dem Einsatz eines Sicherheitsdienstes in den Gebäuden des Landratsamtes größer. Eine Arbeitsgruppe hat hierzu einen Katalog erstellt, aus dem die Aufgaben und Kompetenzen für den Einsatz von Security hervorgehen. Der Sicherheitsdienst soll vor allem präventiv wirken und bei Vorfällen eingreifen. Im Herbst 2018 erfolgte die Ausschreibung für einen geplanten Einsatz ab November 2018 bis vorerst März 2019 in den Gebäuden Lorcher Straße 6 und Schillerplatz 8/1. Nach einer Evaluationsphase soll eine Entscheidung über einen weiteren Einsatz getroffen werden.

Weiterhin wurde im Amt für Finanzen und Beteiligungen im Oktober 2018 ein mobiles Alarmerungssystem eingeführt. Die Firma SoloProtect bietet Sicherheitslösungen für Alleinarbeitende. Nach der Einführung wird es einen Vorstellungstermin geben, in dem SoloProtect auch anderen Bereichen mit potenzieller Gefahr für Alleinarbeitende vorgestellt wird. Zudem wird eine Alternativlösung vorgestellt. Mit diesen Lösungen soll das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt sowie etwas Wirkungsvolles für Bedrohungssituationen an die Hand gegeben werden.

Regelmäßig werden auch im Fortbildungsprogramm Veranstaltungen zum Umgang mit schwierigem Klientel angeboten.

Um für den Ernstfall vorbereitet zu sein, fanden im Juli eine Signalübung und im November eine angekündigte Räumungsübung des Hauptgebäudes statt. Künftig ist geplant, die Übungen im jährlichen Wechsel durchführen zu lassen.

Im Rahmen der jährlichen Gefährdungsunterweisung soll künftig auch auf die bestehenden Flucht- und Rettungswege sowie die Verhaltensweisen im Notfall hingewiesen werden.

6.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein wichtiger Eckpfeiler der Personalpolitik im Landratsamt.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter stellt ein großes Kapital für den Arbeitgeber dar. Langzeiterkrankungen und Arbeitsausfälle schmälern nicht nur das Budget des Personalhaushalts, sondern belasten auch zusätzlich die noch gesunden Kolleginnen und Kollegen, was im schlimmsten Fall zu einer Spirale nach unten führt.

Seit 2009 gibt es eine Betriebliche Gesundheitskonzeption unter dem Motto:



Das Landratsamt bietet seinen Beschäftigten darin vielfältige Optionen zum Erhalt und der Verbesserung der Gesundheit. Gleichzeitig wird jährlich ein Programm angeboten, das zur sportlichen Betätigung aufruft, aber auch vielseitig informiert.

Mit einem vergleichsweise geringen Budget (im HHJ 2017: 4.000 €) werden Gesundheitskurse wie Faszientraining, Rückenfit, Qigong, Lauftraining, Sehtraining am Bildschirm angeboten.

Dem Grippevirus wird mit einer jährlichen Impfkaktion, an der ca. 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr teilnehmen, entgegengetreten.

Der Markt der Gesundheit, im Frühjahr 2017 abgehalten, lockte mit vielen Anbietern von Krankenkassen, Alb-Fils-Kliniken, Gesundheitsamt, Landwirtschaftsamt usw. zahlreiche Interessenten an.



Blutdruckmessung beim Markt der Gesundheit – ein Angebot des Gesundheitsamtes

Auch Massagetage finden großen Zuspruch. Jeden Herbst erhalten bis zu 60 Personen an 4-5 Tagen im Landratsamt und den Außenstellen in Geislingen eine professionelle Rückenmassage gegen Verspannungen und Rückenprobleme, die bei der Schreibtischarbeit auftreten.

Neu im Angebot ist das sogenannte „Rücken- und Nackentraining am Arbeitsplatz“ zu dem sich in diesem Jahr über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Göppingen und auch in den Nebenstellen in Geislingen angemeldet haben. Eine Sport- und Gymnastiklehrerin sucht die einzelnen Personen an ihrem Arbeitsplatz auf, berät sie zur ergonomisch richtigen Sitzposition und zeigt Übungen zur Stärkung des Rückens und Nackens.

Ein Vortrag von Chefarzt Dr. Falk Thiel, Alb Fils Kliniken, für die Mitarbeiterinnen zur Gesundheitsvorsorge in der Gynäkologie stieß ebenfalls auf großes Interesse.

Zu beobachten ist in den letzten Jahren, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt Angebote wahrnehmen, die im Landratsamt stattfinden. Dies gestaltet sich in Anbetracht der eingeschränkten Raumsituation allerdings sehr schwierig. Wünschenswert wäre daher, wenn dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement Räumlichkeiten zur Verfügung stünden, wo Vorträge, Workshops, aber auch kleine Kurse wie Yoga und Qi Gong angeboten werden könnten.

Ein Teil des Gesundheitsmanagements ist das betriebliche Eingliederungsmanagement. Hierzu gibt es seit April 2009 eine Dienstvereinbarung. Diese wurde nunmehr überarbeitet und soll fortan noch zielgerichteter unterstützen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der betroffenen Mitarbeiterin bzw. der betroffenen Mitarbeiters zu erhalten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement war auch ein Schwerpunkt bei der letzten Personalversammlung im Mai 2018, bei der eine Referentin der Deutschen Rentenversicherung zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sprach und für Fragen zur Verfügung stand.

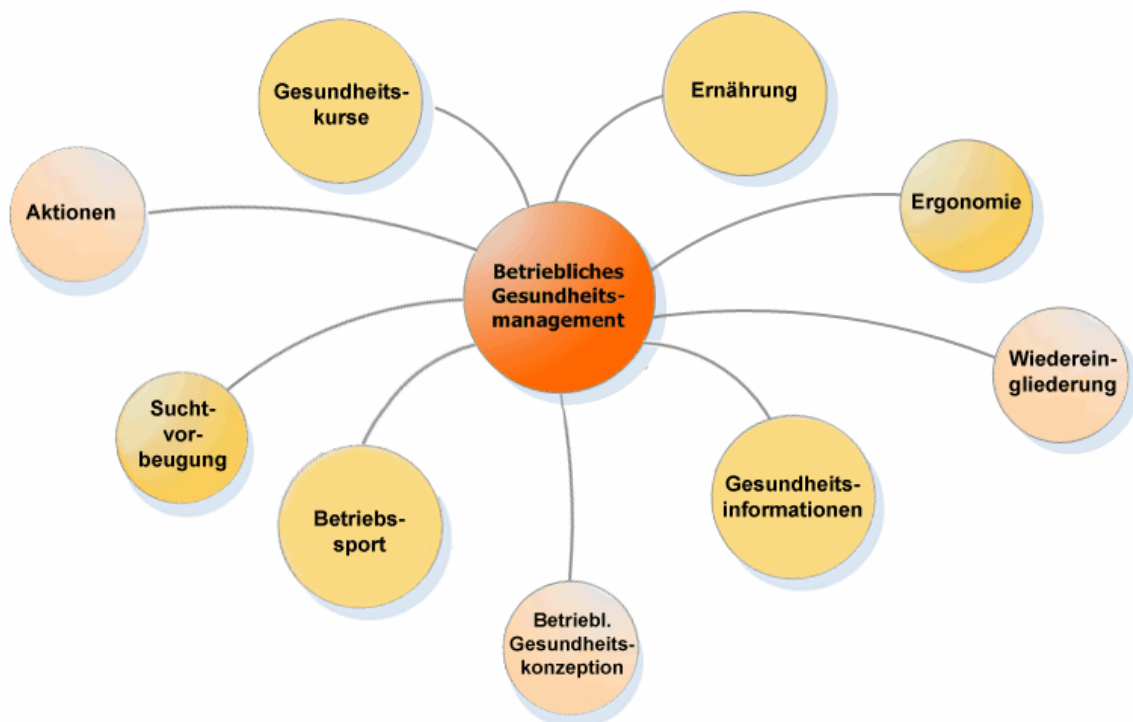


Abb.: Übersicht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Landratsamt Göppingen

7. Weitere Kennzahlen und Themen aus dem Personalbereich

7.1 Elternzeit/Sonderurlaub

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

	2018	2016	2014	2012	2010
Mutterschutz/Elternzeit	28	26	27	29	34
Sonderurlaub	11	15	17	17	19

Generell ist eine deutliche Tendenz zu erkennen, dass der Großteil der Eltern und hier insbesondere Mütter maximal ein oder zwei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen und anschließend an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Ein möglicher Anspruch auf Sonderurlaub im Anschluss an die Elternzeit wird immer weniger realisiert.

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

Bei den Beurlaubungen (=Sonderurlaub) insgesamt liegt der Landkreis Göppingen unterhalb des Median der teilnehmenden Vergleichsringe in Baden-Württemberg. Insgesamt ist die Tendenz rückläufig und spiegelt die Veränderungen in der Gesellschaft wieder.

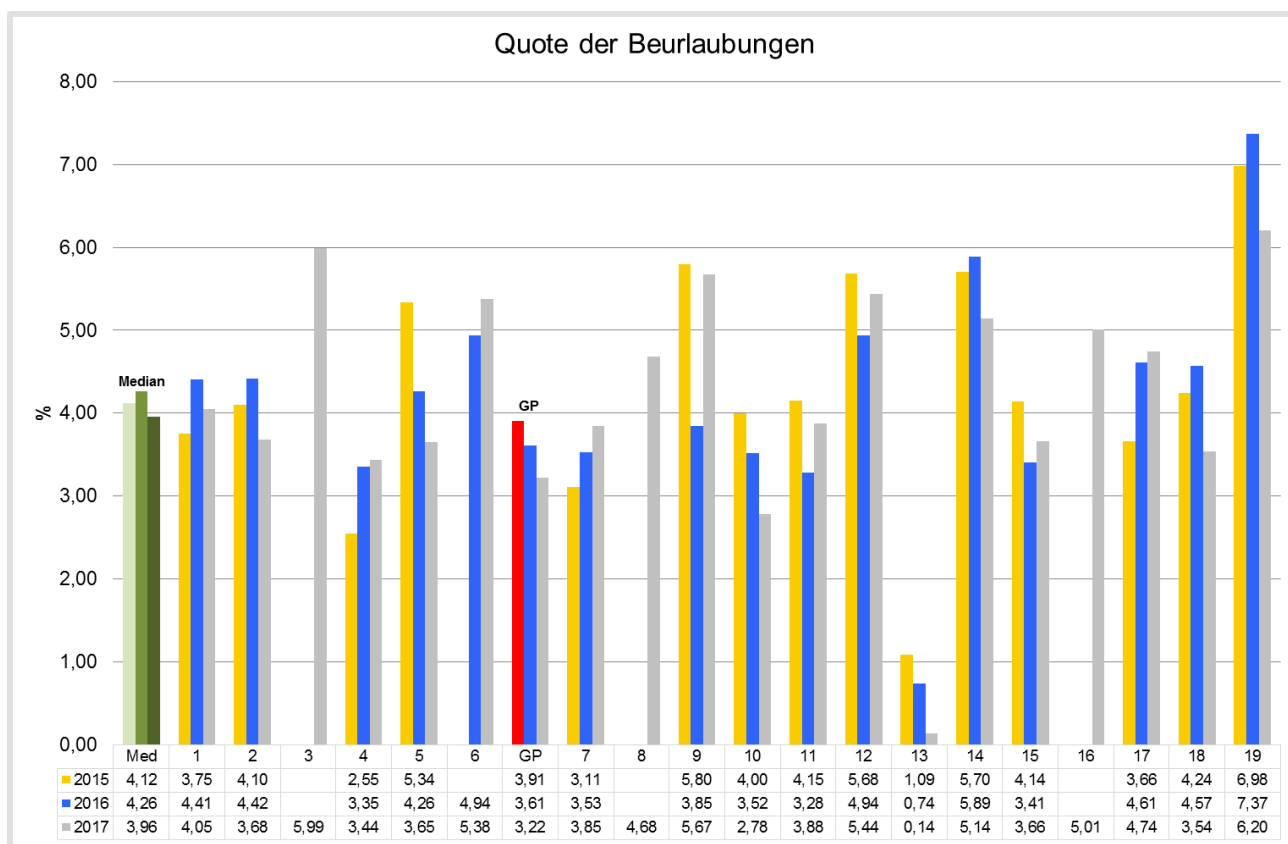


Abb.: Vergleichsring: Quote der Beurlaubungen

7.2 Teilzeitquote

Der Vergleichsring Personalwesen der teilnehmenden 20 Landkreise in Baden-Württemberg zeigt, dass der Landkreis Göppingen mit einer Quote von derzeit 43,42 Prozent seit 2013 die Spitzenposition der Landkreise in Bezug auf die Teilzeitquote einnimmt. Der Median liegt bei 36,51 Prozent. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, Koordination und Verständnis aller Beteiligten, das gleichsam gewünscht und eingefordert wird.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist Teilzeitarbeit gewollt und wird von der Landkreisverwaltung unterstützt. Vorhandene flexible Arbeitszeitregelungen fördern und unterstützen dies. Auch alternierende Telearbeitsplätze sind eine Unterstützungsmöglichkeit bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf dieser Grundlage sind aktuell neun Plätze eingerichtet.

Das Landratsamt strebt an, den Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit bzw. Sonderurlaub bestmöglich entgegenzukommen und eine gewünschte Teilzeit zu ermöglichen.

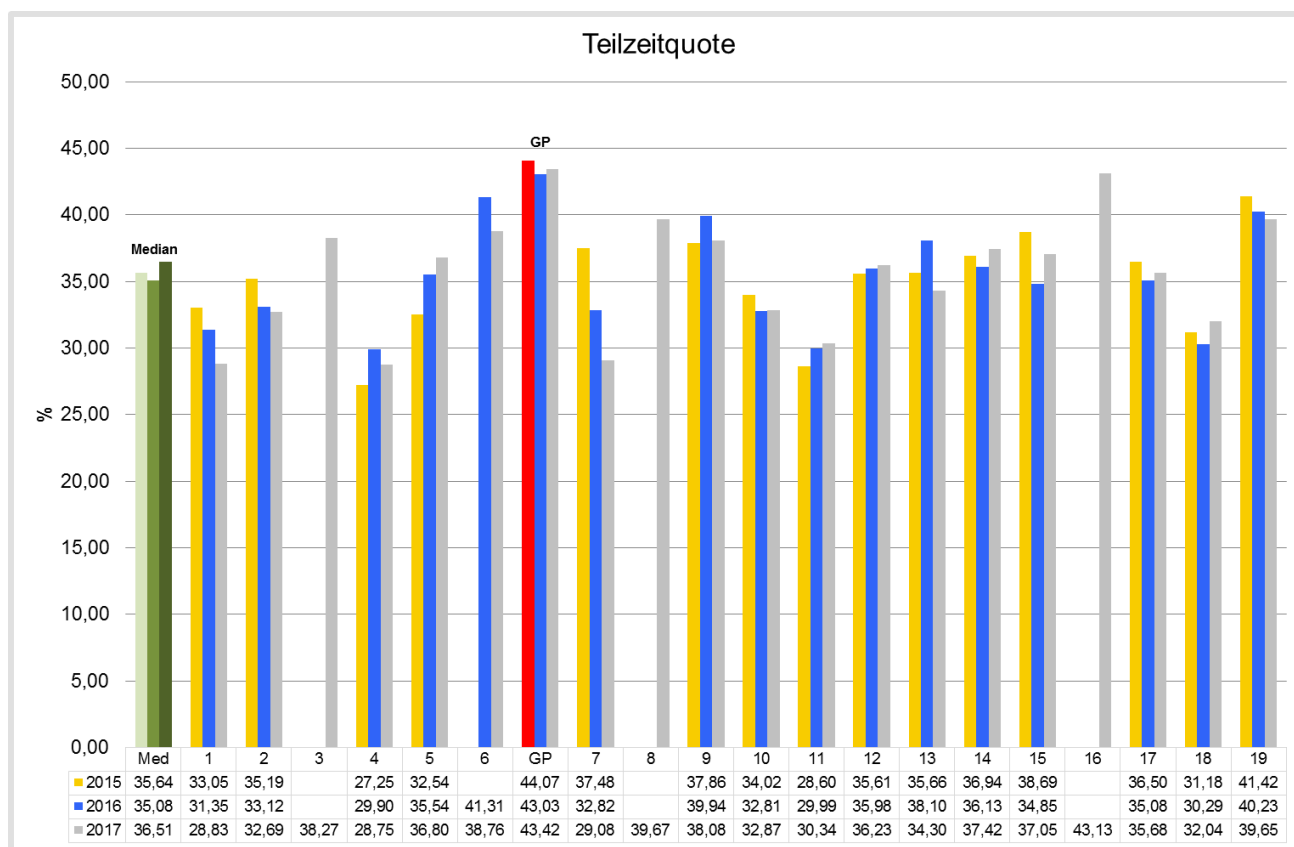


Abb.: Vergleichsring: Teilzeitquote der Mitarbeiter/innen

Im Personalbereich ist zentral eine Person für diesen Personenkreis zuständig, die unterjährig in regelmäßigem Kontakt zu den Rückkehrerinnen steht. Damit ist gewährleistet, dass bereits frühzeitig eine Rückkehr vorbereitet und nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten gesucht wird.

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

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

Vereinbart wurde, dass nach Ablauf der Elternzeit ein Mindestbeschäftigungsumfang von 40 Prozent angestrebt wird.

7.3 Externe und interne Fluktuationsrate

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

Die externe Fluktuationsrate liegt derzeit stabil bei unter 8 Prozent und damit unterhalb des Median im landkreisweiten Vergleich.

	2017	2016	2015	2014	2013
Gesamtzahl externe Fluktuation	78	75	63	59	68
Austritte wegen Kündigung, Ablauf Zeitvertrag, Ablauf Ausbildungsvertrag	58	55	46	40	47
Austritte wegen Altersruhestand, Vorruhestand, Ende Altersteilzeit, Frühverrentung	20	20	17	19	21

Die interne Fluktuationsrate im Landratsamt lag jahrelang bei den Daten des Vergleichs rings konstant unter dem Durchschnitt. Im Jahr 2017 hingegen lag sie bei 4,52 Prozent (Median 3,80 Prozent) und damit darüber. Dies hängt auch mit der Anschlussbeschäftigung von Personal aus dem Flüchtlingsbereich in andere Ämter zusammen.

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 oder bei Abbaupflichtungen.

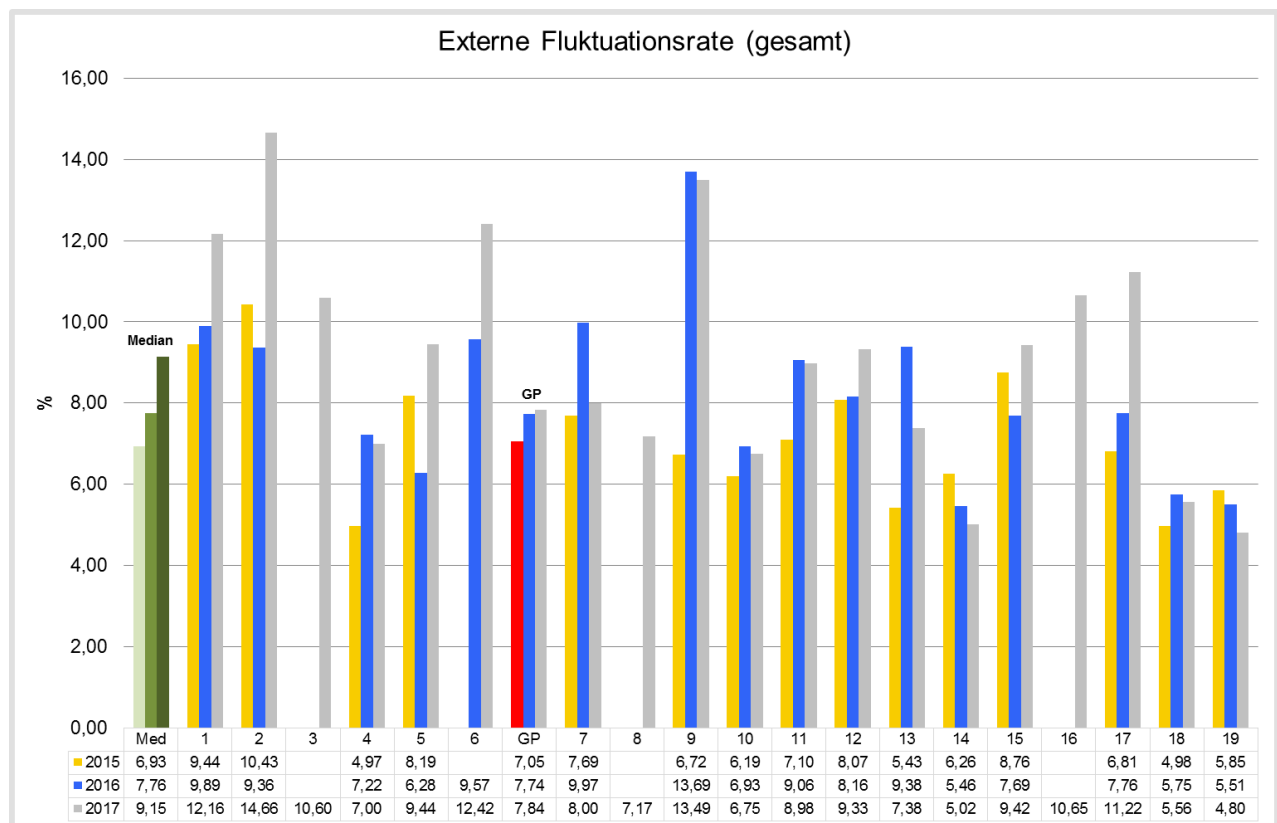


Abb.: Vergleichsring: Externe Fluktuationsrate

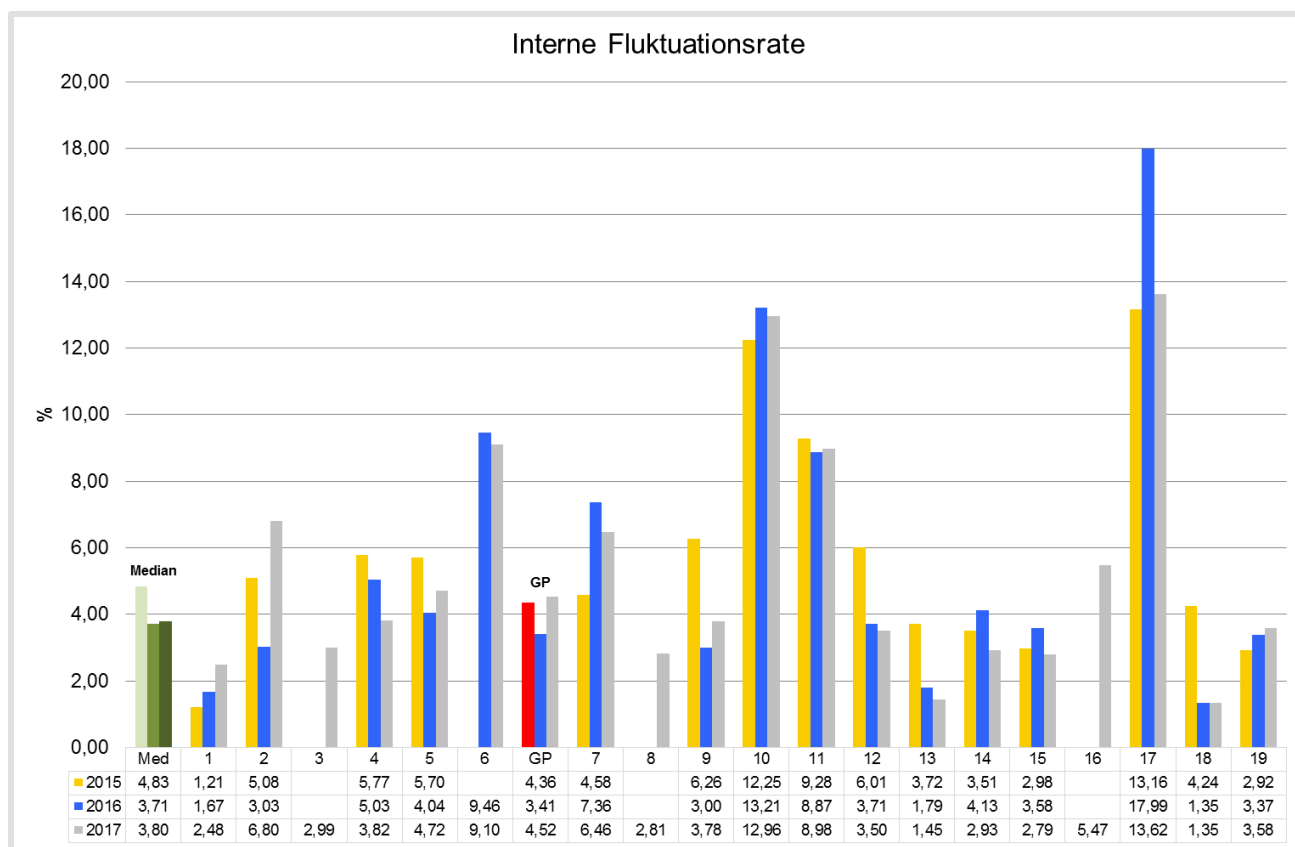


Abb.: Vergleichsring: Interne Fluktuationsrate

7.4 Überstunden

Die Bezahlung von Überstunden wird in den Landkreisen des Vergleichsring unterschiedlich gehandhabt. Im Landratsamt Göppingen werden Überstunden vorrangig mit Freizeit abgegolten.

Nur in besonders begründeten Einzelfällen erfolgt eine Auszahlung. Die Summe der bezahlten Überstunden hat sich gegenüber dem Jahr 2015 erhöht, ist aktuell aber wieder rückläufig. Auch hier spielt die Asylthematik eine Rolle.

Dabei liegt der Landkreis Göppingen in der Regel unterhalb des Median, wobei der in der Vergleichsringstabelle aufgeführte Median von 2017 aufgrund nicht vollständig ausgefüllter Werte in anderen Landkreisen nicht der Maßstab sein sollte.

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

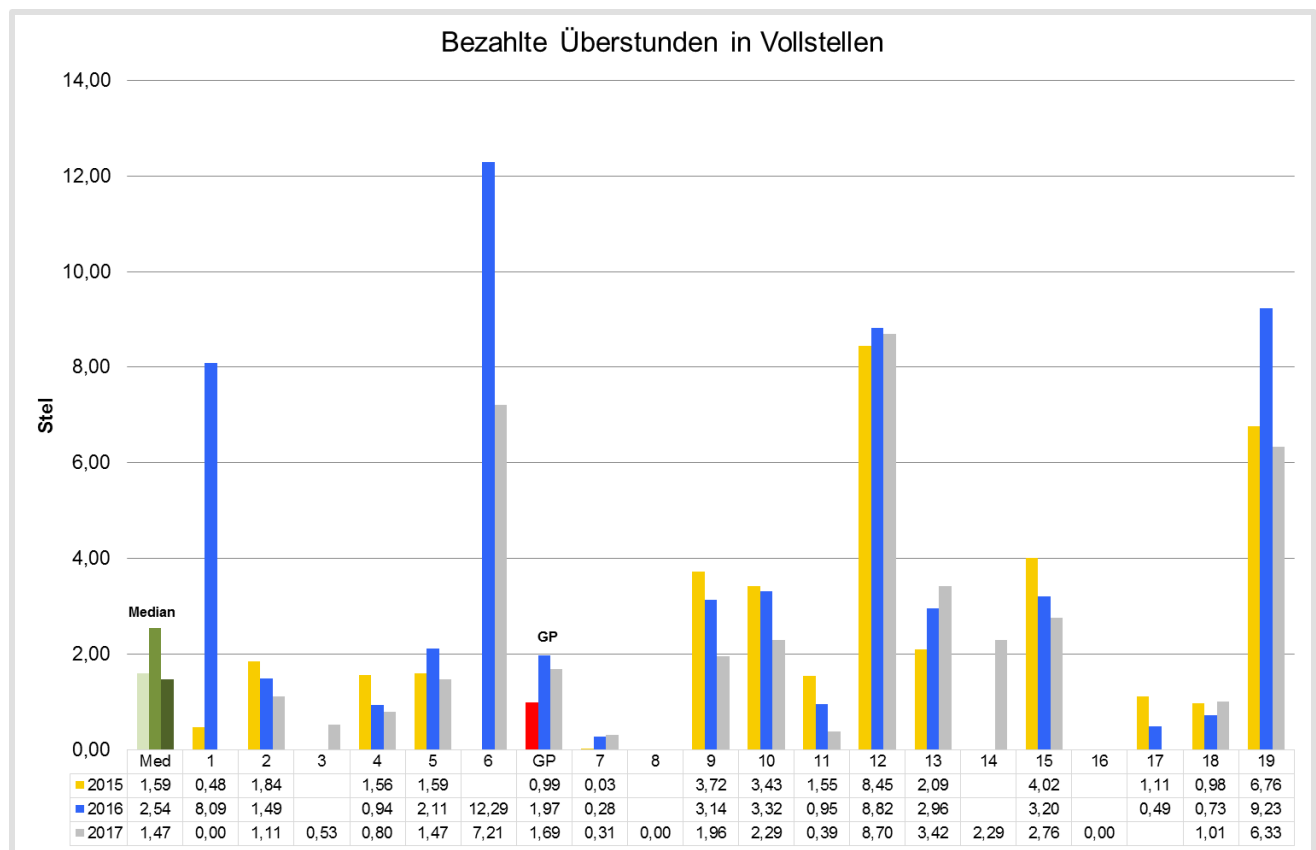


Abb.: Vergleichsring: Bezahlte Überstunden

7.5 Krankheitsquote

Gesunde, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das höchste Gut, um die Aufgaben und Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können.

Seit mehreren Jahren steigt die Krankheitsquote der Landkreisbeschäftigten kontinuierlich an, wobei seit 2015 nur noch eine geringe Erhöhung zu verzeichnen ist. Seit 2015 befindet sich der Landkreis über dem Median und liegt aktuell auf Rang 7 der 19 sich vergleichenden Landkreise (2015: Rang 3).

Überdurchschnittliche Krankheitsausfälle können Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft haben und die Arbeitsverdichtung und Belastungen Einzelner verstärken. Deshalb ist hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen und es besteht eine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber.

Grundlage der Berechnung im Vergleichsring sind allein die Krankheitstage. Hierzu zählen auch Erkrankungen infolge von Arbeits- und Dienstunfällen, die aber in nicht relevanter Höhe in die Zahlen Eingang fanden.

Generell ist festzustellen, dass die Krankheitsquote (nach Arbeitstagen) in allen teilnehmenden Landkreisen steigt.

Wie bei den Vergleichsringzahlen sind in den folgenden Grafiken und Tabellen die Landesbediensteten sowie die Mitarbeiter/innen des Abfallwirtschaftsbetriebs nicht enthalten.

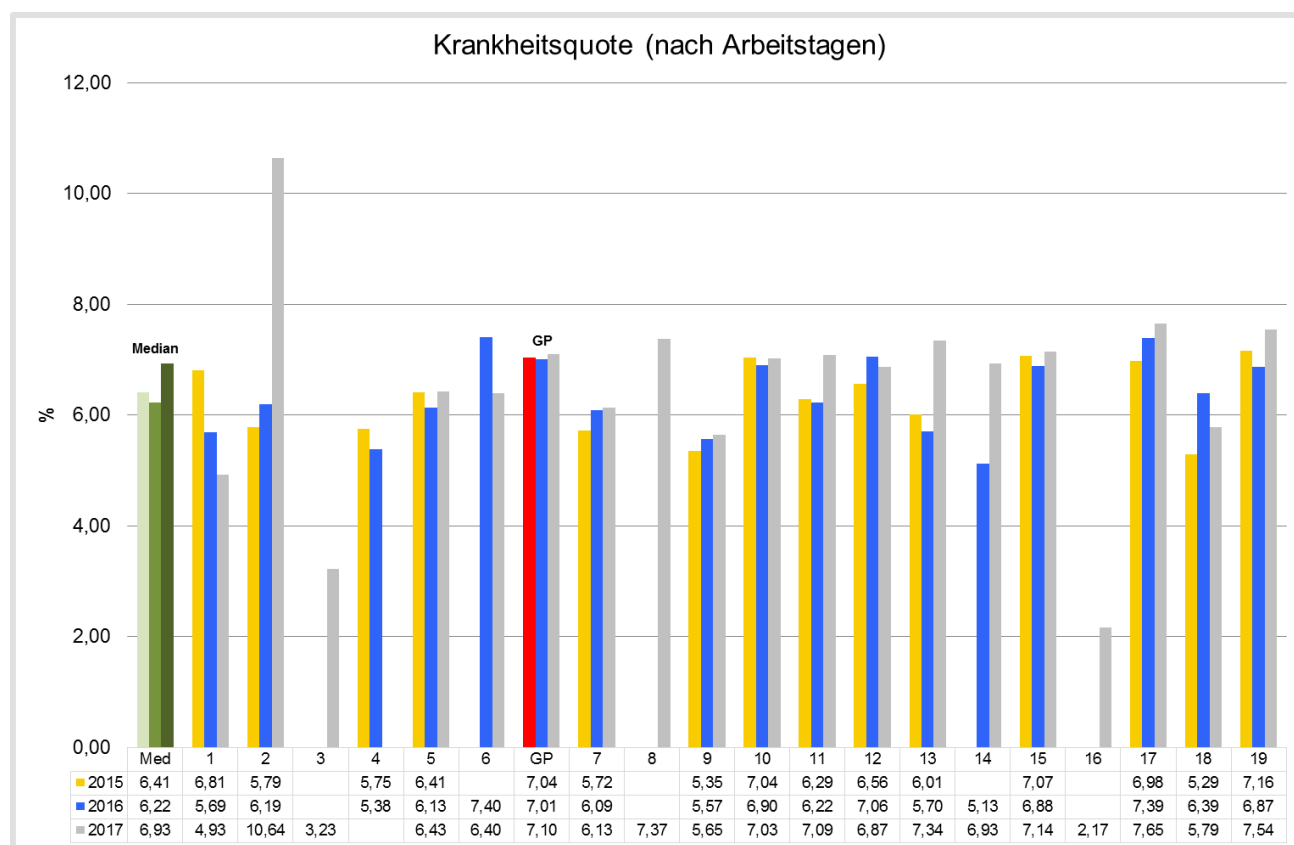


Abb.: Vergleichsring: Krankheitsquote

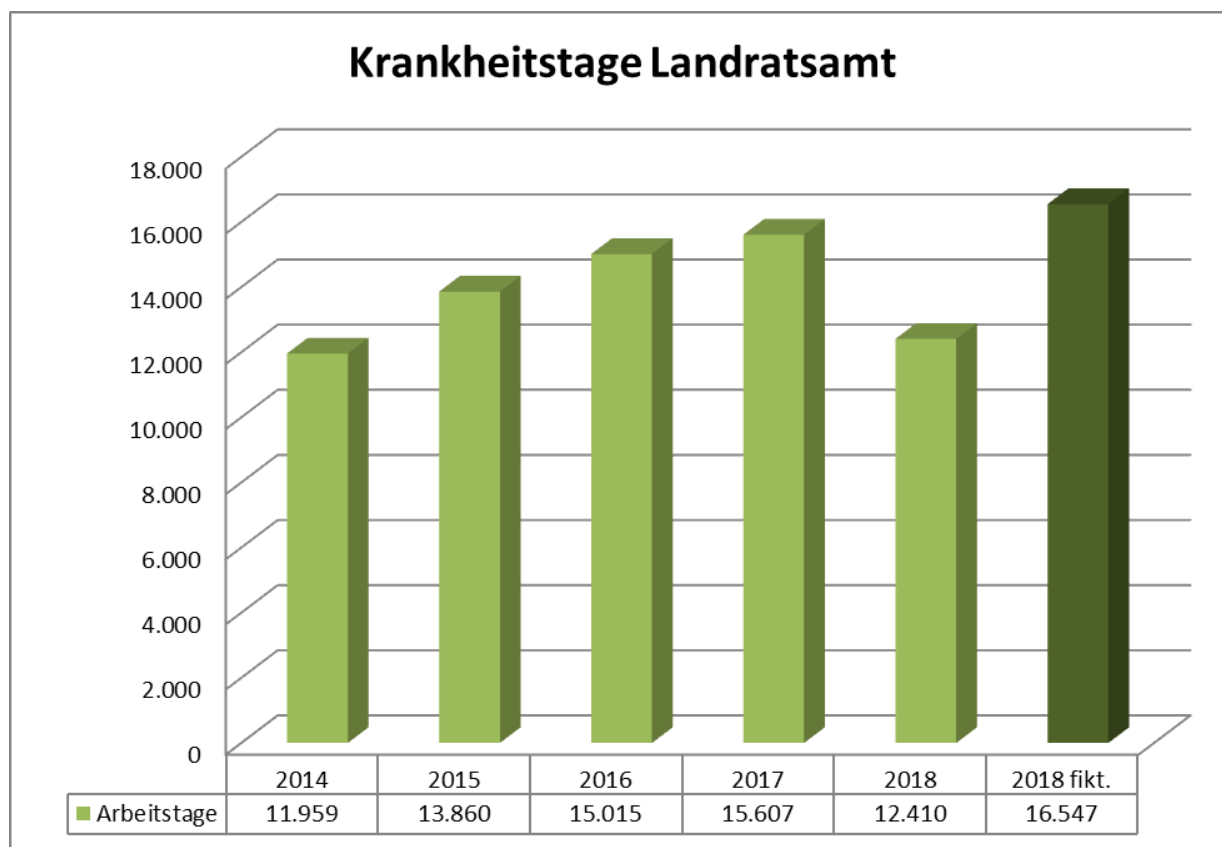


Abb.: Stand: 31.10.2018 - Übersicht der Krankheitstage im Zeitraum 2014-2018

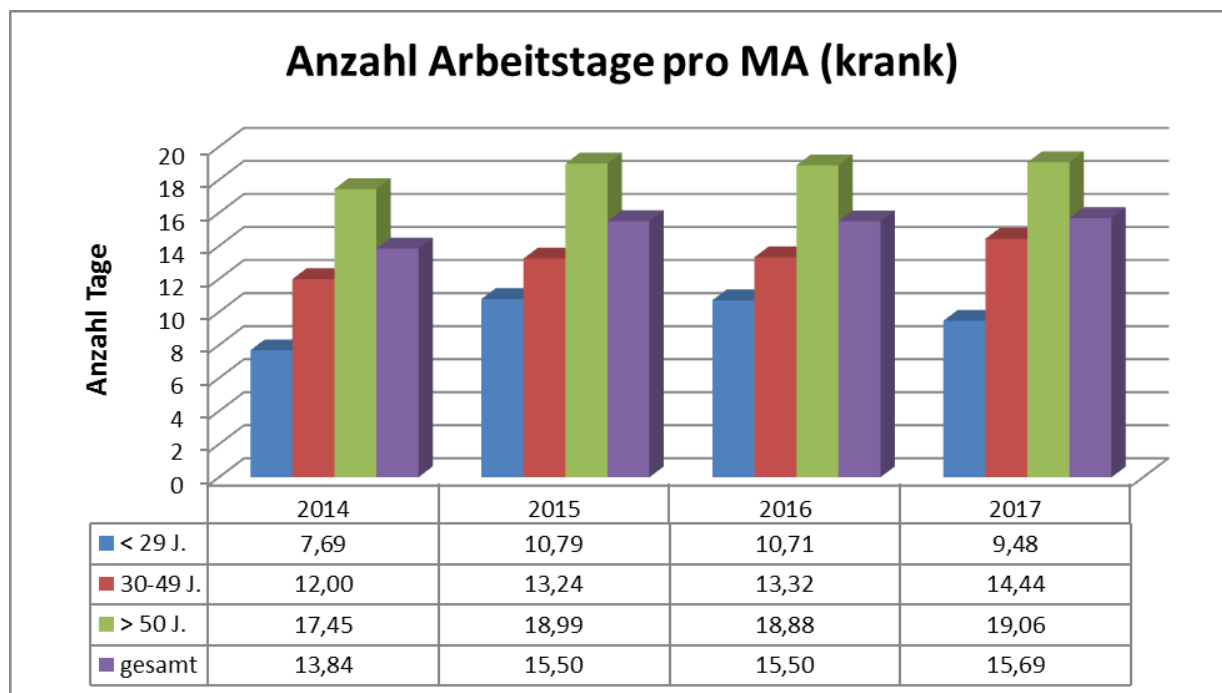


Abb.: Anzahl an Arbeitstagen, die die Mitarbeiter/innen krank waren (nach Altersgruppen)

Die Zahl der langfristigen Personalausfälle hat sich seit 2014 wie folgt entwickelt:

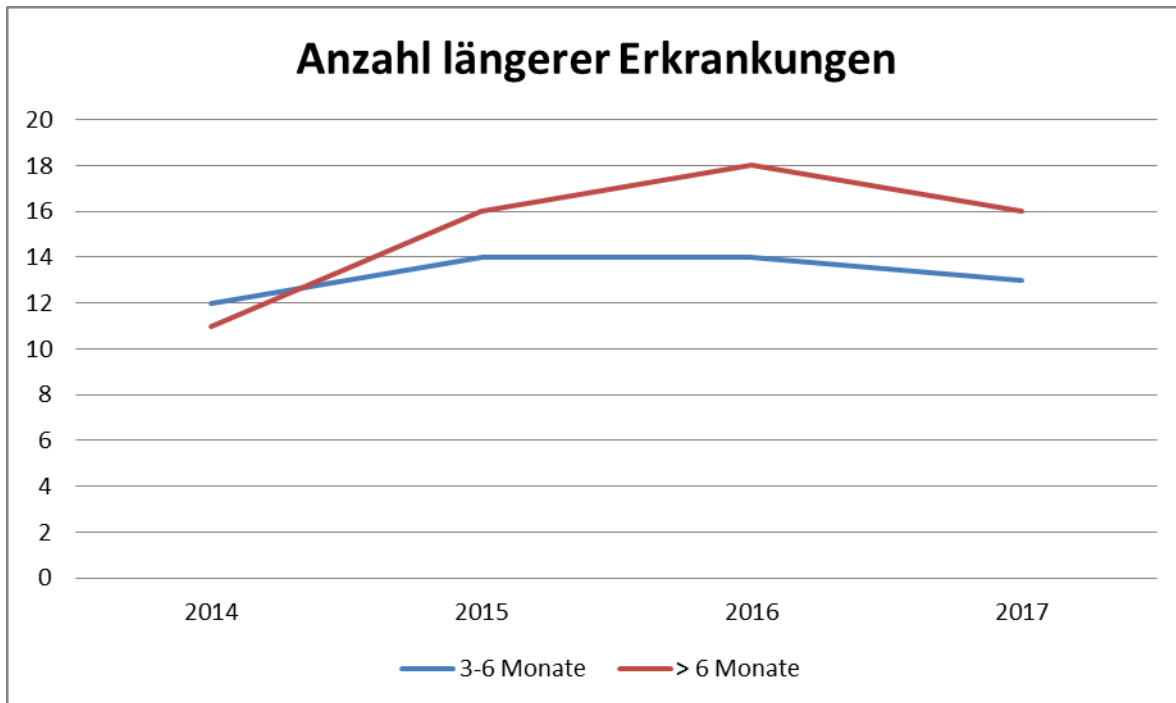


Abb.: Anzahl Erkrankungen länger als drei Monate

Auf den Bereich der Langzeiterkrankungen (> 3 Monate) entfallen im Jahr 2017 26,70 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage (nach Arbeitstagen).

7.6 Behindertenquote

Seit 2011 ist das Landratsamt konstant über der geforderten Behindertenquote. Sie liegt nunmehr bei 133,60 Prozent, was über dem Median der anderen Landkreise ist.

Auch in Zukunft wird das Landratsamt weiter aktiv bei den Stellenausschreibungen ausdrücklich Schwerbehinderte zur Bewerbungsabgabe auffordern und steht deren Einstellung positiv gegenüber.

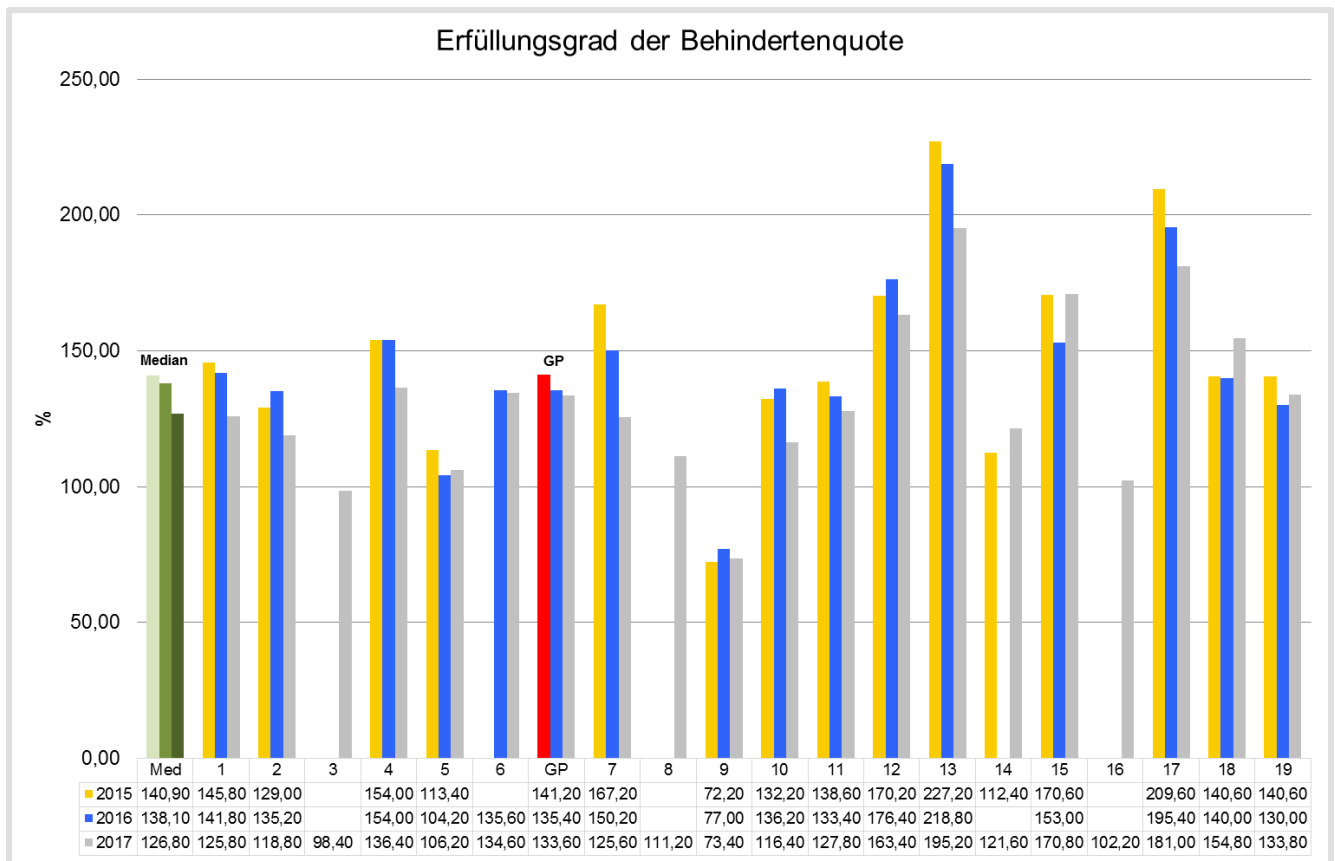


Abb.: Vergleichsring: Erfüllungsgrad der Behindertenquote

7.7 Wohnorte

78 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung (inkl. Landebeschäftigte und AWB) wohnen in den Landkreiskommunen.

Sie sind Multiplikatoren und Kommunikatoren in Sachen Entscheidungen und Arbeiten im Landratsamt Göppingen zugleich.

Dieser Wert ist gegenüber früheren Jahren leicht fallend. 2016 waren es noch 82 Prozent.

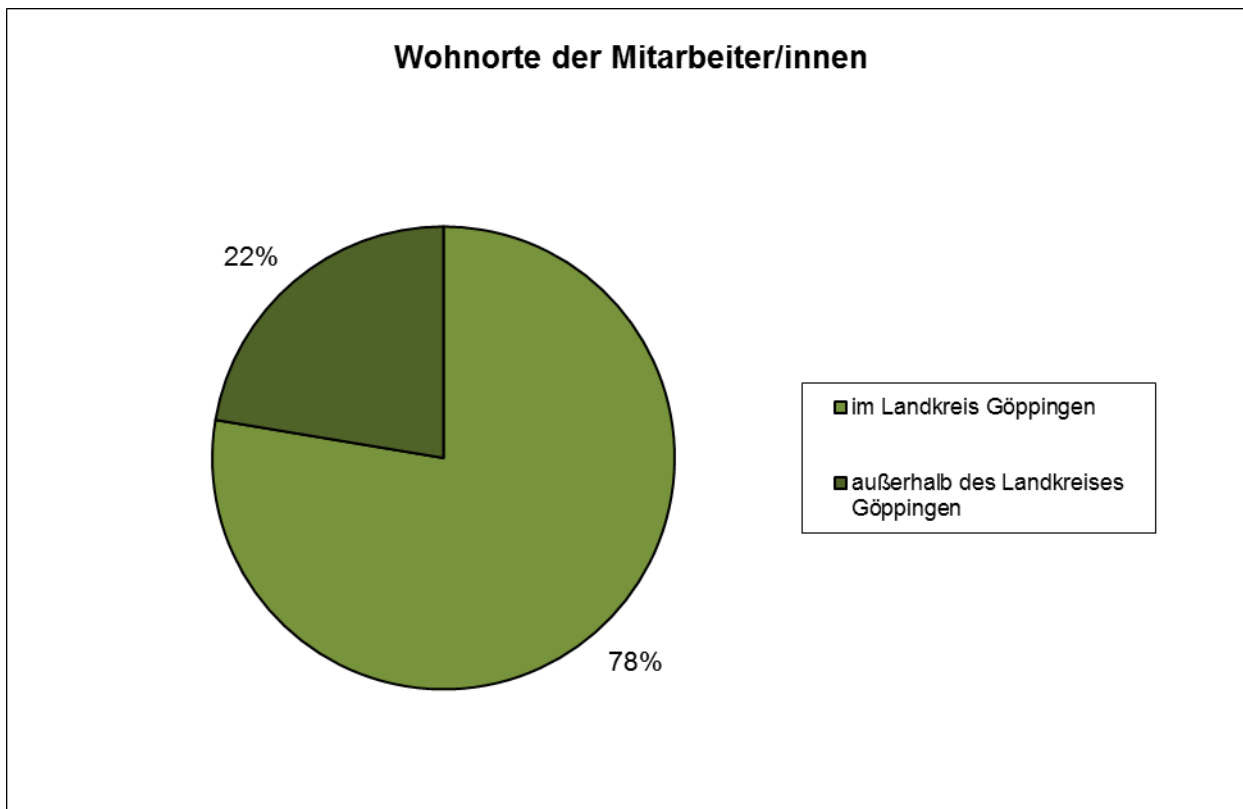


Abb.: Wohnorte der Mitarbeiter/innen im Landratsamt Göppingen

7.8 Digitalisierung

Aktuell befindet sich die Verwaltung in einem spannenden Übergang zwischen dem klassischen Arbeiten mit Papier und den neuen digitalen Medien, die mehr und mehr Einzug halten. Eine modern ausgestattete Verwaltung ist Grundlage für ein effizientes Arbeiten.

Im Personalbereich wurde nach der Umstellung auf ein zeitgemäßes Lohnabrechnungsprogramm im Jahr 2010 (dvv.Personal auf Basis SAP HCM) und der Einführung des Moduls Organisationsmanagement (u.a. für die Personalkostenhochrechnung) ein Jahr später zu Beginn des Jahres 2016 ein Online-Bewerber-Management-System in der Personalverwaltung eingeführt.

Die Wahl fiel auf das Programm CHECK-IN der Firma perbility aus Bamberg. Die Erfahrungen sind seitdem sehr positiv und optimiert die Abläufe. Gleichzeitig sollen mit dem Online-

Bewerbungssystem insbesondere auch junge Bewerberinnen und Bewerber angesprochen und die Hürden für eine Bewerbung erleichtert werden. Durch die strukturiert vorliegenden Daten kann der Bestand einfacher durchsucht werden. Mehrfachbewerbungen lassen sich sofort erkennen. Der Verfahrensablauf kann beschleunigt werden.

2018 folgten die Einführung eines digitalen Zeugnismanagers und die Umstellung auf Online-Textsammlungen bzw. -Kommentierungen.

Mit der Digitalisierung der Gehalts-, Kindergeld- und Personalakten möchte die Landkreisverwaltung nunmehr den nächsten Schritt machen. Die elektronische Gehaltsakte sowie die elektronische Personalakte basieren auf einem digitalen Dokumentenmanagementsystem und sind der Einstieg in ein weitestgehend papierloses Büro. Die elektronische Gehaltsakte bietet die Möglichkeit alle im SAP HCM Abrechnungsumfeld erzeugten Nachweise und Bescheide automatisch über eine Schnittstelle in das Dokumentenmanagement zu importieren.

Das Umstellungsprojekt ist im November 2018 gestartet. Der Start des Echtbetriebs ist für April 2019 eingeplant. Partner im Projekt sind ITEOS sowie die Firma Optimal Systems mit ihrem Dokumentenmanagementsystem enaio. Die Abteilung Personal und Ausbildung ist diesbezüglich Pilot für die anderen Ämter der Landkreisverwaltung.

8. Ausbildung

Die Situation, geeignete Fachkräfte zu gewinnen, wird immer schwieriger. Mehrmalige Stellenausschreibungen sind keine Seltenheit mehr und so gewinnt der Bereich der Ausbildung weiter an Bedeutung.

Die Ausbildung stellt dabei einen wichtigen Faktor der eigenen Entwicklung dar. Neben dem Erhalt der jetzigen Ausbildungsgänge ist die Anpassung an die Markterfordernisse, verbunden mit der Erschließung neuer Ausbildungsfelder, ein wichtiger Aspekt.

Die fundierte Ausbildung eigener Nachwuchskräfte sichert dem Landratsamt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Anforderungen einer Verwaltung entsprechen und besonders mit der Kreisverwaltung verbunden sind.

Die Grundlage hierfür bilden operative und strategische Strukturen in allen fachlich geeigneten Ämtern und Abteilungen sowie im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft und im Jobcenter Landkreis Göppingen. Das Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei ist eine unabdingbare Voraussetzung. Aus diesem Grund wurden auch die Fachämter sowie die Ausbildungsbeauftragten eng in den Prozess der „bedarfsorientierten Ausbildungsoffensive“ eingebunden.

Im Rahmen einer intern abgestimmten und vom politischen Gremium in seiner Sitzung am 28.09.2018 beschlossenen Aufstockung der Ausbildungsplätze ab 2019 konnte ein weiterer wichtiger Schritt zur Gewinnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen getan werden.

Seit April 2011 besteht im Landratsamt ein Ausbildungskonzept, das klar die Zuständigkeiten und Abläufe regelt und Ziele im Ausbildungsbereich definiert. Im Jahre 2016 wurde dies überarbeitet und aktualisiert.

8.1 Anzahl der Ausbildungsplätze

Mit Stichtag 01.10.2018 sind 37 Auszubildende in den verschiedensten Dezernaten und Ämtern des Landratsamtes eingesetzt.

In der Sitzung des Verwaltungsausschusses vom 28.09.2018 wurden fünf weitere Ausbildungsplätze ab 2019 bewilligt:

2 x Verwaltungspraktikant/in im gehobenen Verwaltungsdienst

1 x Veterinärhygienekontrolleur/in

1 x DHBW Soziale Arbeit (beim Kreissozialamt)

1 x Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste - Archiv

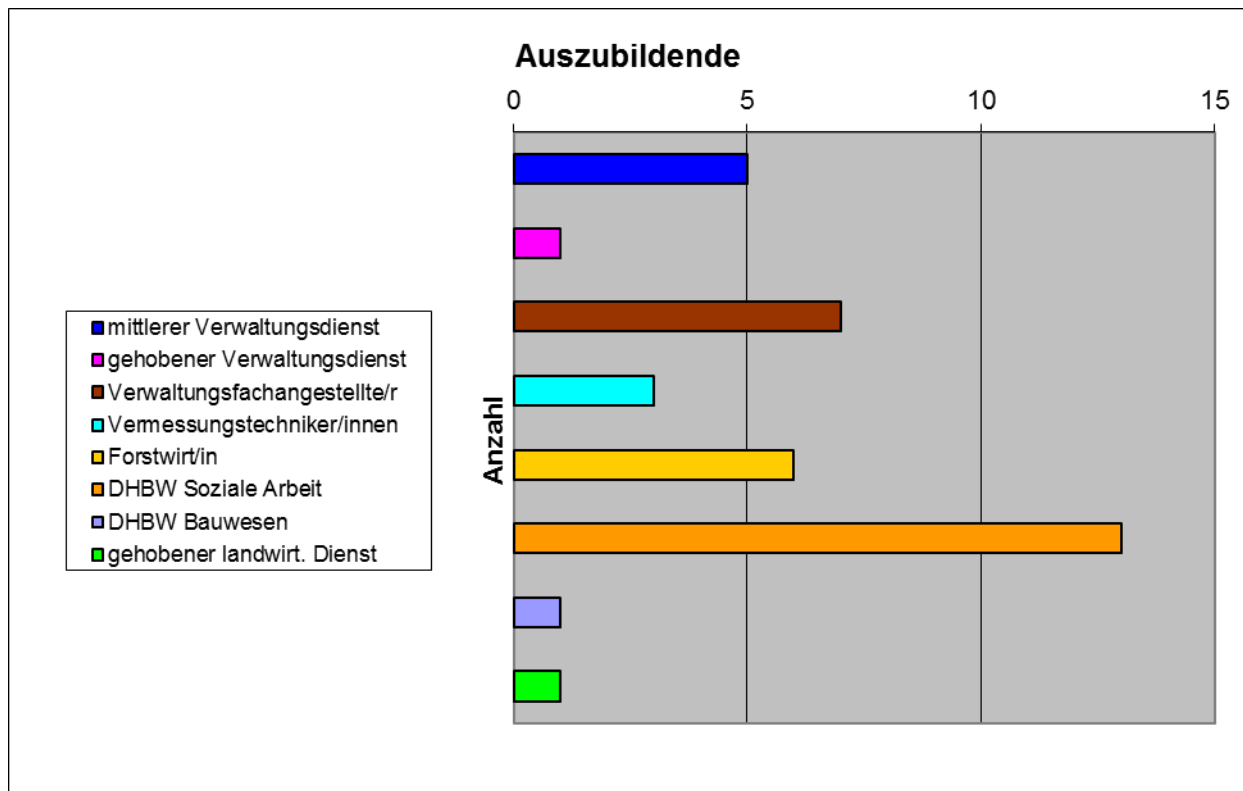


Abb.: Anzahl der Auszubildenden im Landratsamt Göppingen, Stand: 01.10.2018

Darüber hinaus werden jährlich diverse mehrmonatige Praktikaplätze für Schüler/innen und Studentinnn/Studenten vergeben, darunter aktuell 15 Plätze mit je drei bis fünf Monaten für die Praxisphase des Studiengangs Public Management im Studienjahr 2018/2019.

8.2 Ausbildungs- und Übernahmequote

Die Ausbildungsquote hat sich von 3,63 Prozent im Jahr 2008 auf 5,26 Prozent im Jahr 2016 erhöht. Im Jahr 2017 kam es zu einem Rückgang (4,34 Prozent), der sich jedoch begründen lässt und nicht struktureller Natur ist. Die Gründe hierfür liegen in einzelnen Personalentscheidungen (Nichtantreten einer Ausbildung, Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses, geringere Zuweisung von Stellen im Forst).

Durch die Forststrukturreform, die zum 01.01.2020 umgesetzt werden soll, werden die Ausbildungsplätze im Forst allerdings komplett entfallen.

Die Erhöhung der Ausbildungsquote ist daher im Durchschnitt auch im Vergleich mit anderen Landkreisen spürbar (Median 2017: 5,88 Prozent).

Einer möglichen weiteren Erhöhung der Ausbildungsquote über die aktuellen Anpassungen hinaus stehen weiterhin die vielfach beengten Räumlichkeiten im Landratsamt gegenüber. Zu einer qualifizierten Ausbildung gehören neben den Inhalten gute Rahmenbedingungen. Hiervon kann erst nach Abschluss des Erweiterungsbaus sowie der Sanierung des Hauptgebäudes ausgegangen werden.

Im Gegensatz zu umliegenden Landkreisen bildet der Landkreis Göppingen 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 im Median liegt, die Zahl aber von Jahr zu Jahr schwankt. Im Durchschnitt der letzten Jahre sind 2/3 der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss weiter für die Landkreisverwaltung tätig.

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

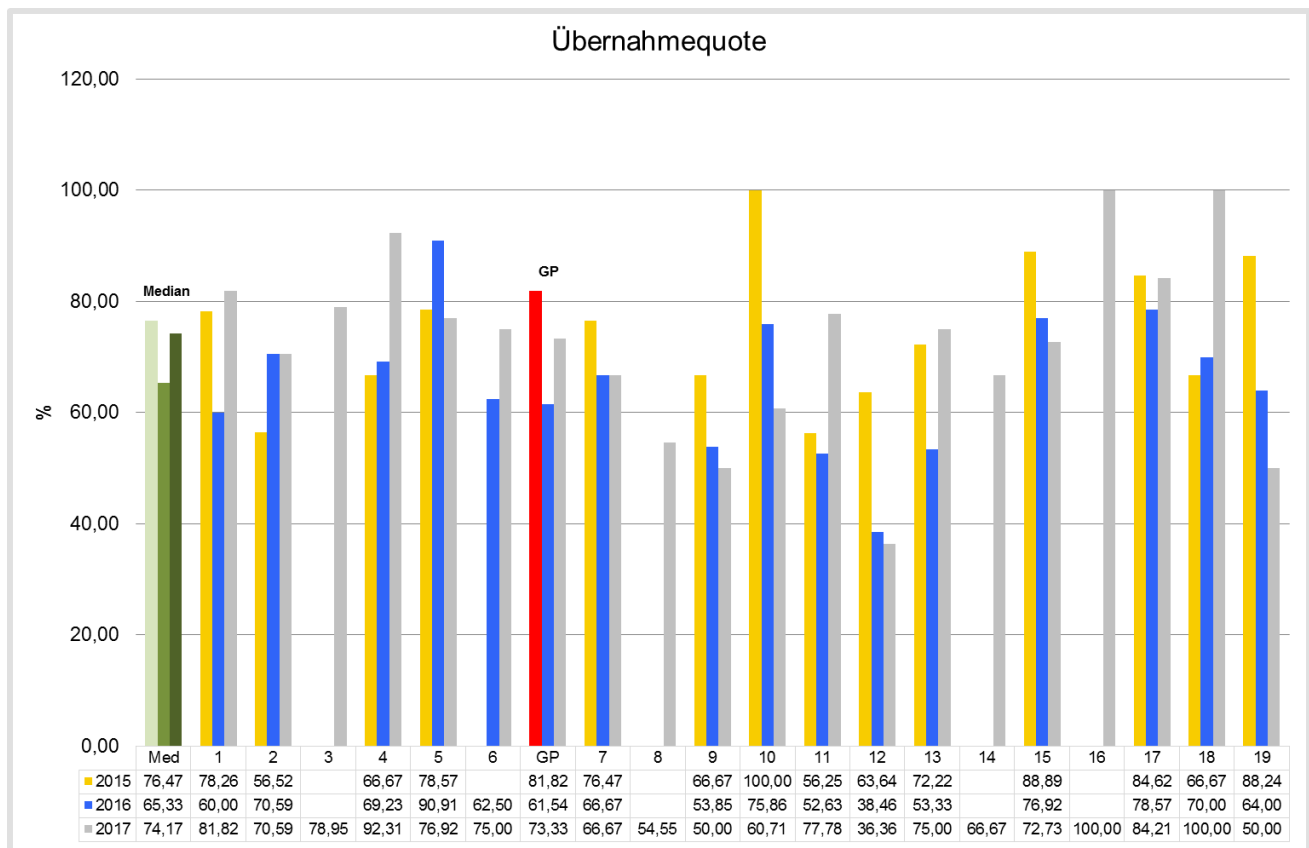


Abb.: Vergleichsring: Übernahmequote

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

Erfreulicherweise ist es bei den Forstwirten in den letzten beiden Jahren gelungen, Auszubildende zu übernehmen bzw. zu einem späteren Zeitpunkt wieder für den Landkreis zu gewinnen. Generell gilt allerdings weiterhin, dass das Land im Rahmen der Spitzabrechnung begrenzte finanzielle Mittel an den Landkreis zahlt und somit auch weiterhin nur bei altersbedingtem Ausscheiden bzw. bei Arbeitsunfähigkeit eines Forstwirtes eine Übernahme möglich ist.

8.3 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 qualifizierte Ausbildungsbeauftragte in den einzelnen Fachämtern, die sich regelmäßig austauschen und auch Weiterqualifizierungsmöglichkeiten angeboten bekommen. Im Vergleich mit anderen Landkreisen ist der Personaleinsatz für die zentrale Betreuung weiterhin unterdurchschnittlich in Bezug auf den Personalkosteneinsatz.

Allerdings muss auch gesehen werden, dass ein großes Gefälle bei den sich vergleichenden Landkreisen besteht. Tatsache ist aber, dass die anstehenden Aufgaben mit dem bestehenden Personal keinen weiteren Spielraum zulassen.

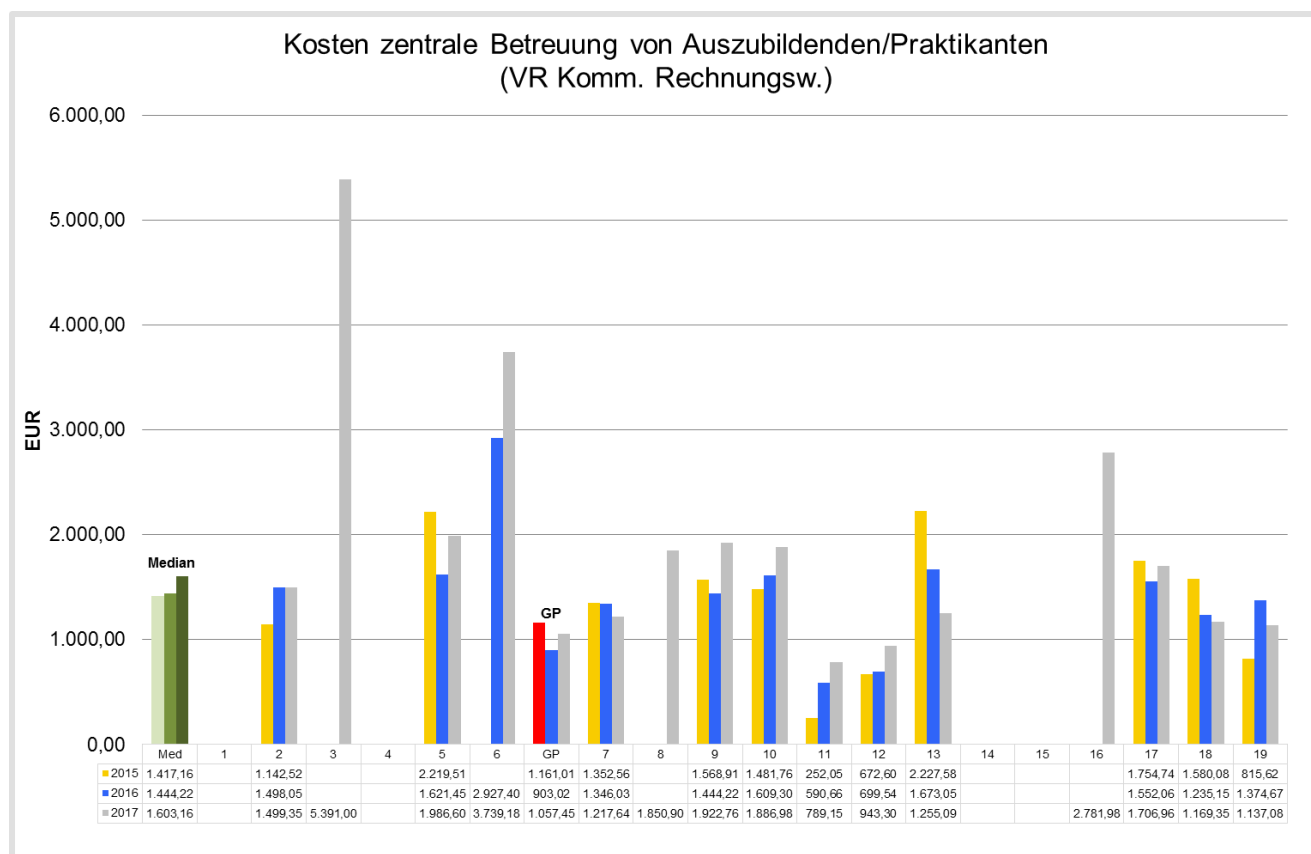


Abb.: Vergleichsring - Kosten für zentrale Betreuung von Auszubildenden/Praktikanten

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

Präsenz vor Ort

Hierzu gehört beispielsweise die Präsenz auf Bildungsmessen. Regelmäßig hat die Landkreisverwaltung bei den Bildungsmessen in Eisingen, Geislingen, Göppingen, Süßen und UHINGEN Informationsstände. Auch beim Landkreisfest 2018 hat sich der Ausbildungsbereich mit seinem Angebot vorgestellt, ebenso an der DHBW in Stuttgart.



Die Auszubildenden am Landkreisstand
auf der Bildungsmesse in UHINGEN

Seit 2017 nimmt die Landkreisverwaltung aktiv an der Nacht der Ausbildung der Wirtschaftsjunioren im Landkreis teil. Bei dieser Veranstaltung haben die potentiellen Nachwuchskräfte die Möglichkeit sich direkt von den Betrieben vor Ort ein Bild zu machen.

Auch im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit ist die Landkreisverwaltung regelmäßig präsent, wenn sich die öffentlichen Arbeitgeber präsentieren.

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 über 80 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit im Rahmen der Berufsorientierung ins Landratsamt „reinzuschnuppern“.

Imagefilm Ausbildung

2018 wurde ein Film mit professioneller Unterstützung über die einzelnen Ausbildungsbereiche im Landratsamt gedreht.

Bis Ende des Jahres sollen Schnitt und Vertonung erfolgt sein, so dass ab 2019 mit diesem Film um Nachwuchskräfte geworben werden kann. Damit ist eine weitere wichtige Marketingmaßnahme umgesetzt.

8.4 Fachübergreifende Ausbildung

Den für die Ausbildung Verantwortlichen ist es ein großes Anliegen, dass die Auszubildenden der unterschiedlichen Ausbildungsbereiche untereinander Kontakt halten und sich austauschen. Damit entstehen eine Vernetzung und ein breiteres Verständnis für Bereiche, mit denen es ansonsten wenig Berührungspunkte gibt.

Neben den regelmäßig stattfindenden Azubi-Treffs, bei dem gemeinsame Aktionen wie eine Gesprächsrunde mit Landrat Wolff, der Besuch einer Kreistagssitzung oder öffentlicher Einrichtungen geplant und durchgeführt werden, sind es vorrangig zwei Veranstaltungen, die hervorzuheben sind: Die Pflege einer Streuobstwiese in Göppingen-Faurndau und der EU-Azubi-Gipfel.

Immer wieder sind die Auszubildenden darüber hinaus bei Einzelprojekten gefragt, sei es bei den Theatertagen oder gezielt bei anderen Einsätzen.

Auch wird vorrangig den Auszubildenden in Verwaltungsberufen die Möglichkeit angeboten, am Projekt „Soziales Lernen“ teilzunehmen. Hier erfolgt für sechs Monate die Möglichkeit, einmal in der Woche für vier Stunden eine soziale Einrichtung zu besuchen und sich dort zu engagieren.

Patenschaft zur Pflege einer Streuobstwiese

Die Auszubildenden des Landratsamtes Göppingen haben seit dem Jahr 2012 eine Patenschaft für den stark bedrohten Gartenrotschwanz im Rahmen des Aktionsplanes „Biologische Vielfalt -111-Arten-Korb“ übernommen.

Die Patenschaft für eine Streuobstwiese (80 ar) in Göppingen-Faurndau 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 Gebüsch und das Befreien der Wiese von dem Schnittgut notwendig. Auch artgerechte Nistkästen wurden aufgehängt sowie professionelle Baumschnitte praktiziert.

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



Apfelernte 2018 auf der Streuobstwiese in Göppingen-Faurndau

Im Jahr 2018 haben die Auszubildenden ca. 600 kg Äpfel aufgelesen. Diese Äpfel haben 420 Liter AzuBi(o)-Apfelsaft ergeben. Der Saft wurde von den Auszubildenden als Bag-in-Box in Eigenregie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes verkauft.

Der Erlös in Höhe von 301,48 Euro wird für einen guten Zweck gespendet.

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.

2018 findet der EU-Azubi-Gipfel beim Landratsamt Rems-Murr-Kreis statt. Nachdem über mehrere Jahre hinweg die Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung und CIVIC erfolgte, wird der EU-Azubi-Gipfel in diesem Jahr mit den Jungen Europäern – JEF Baden-Württemberg (JEP) stattfinden. Thema wird die Klimapolitik sein.



8.5 Überörtliche Ausbildung

Der Landkreisverwaltung ist die überörtliche Ausbildung ein großes Anliegen. So engagiert sich die Landkreisverwaltung im Studiengang Public Management sowie im Bereich des mittleren Verwaltungsdienstes sowie der Verwaltungsfachangestellten.

Auch wird dieses Engagement durch die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Landkreistags zur „Fortentwicklung des Studiengangs Public Management“ im Jahr 2018 deutlich. Über den eigenen Tellerrand zu blicken und gewonnene Erkenntnisse einzubringen - auch dies gehört zum Selbstverständnis der Landkreisverwaltung.

Studiengang Public Management

Aus dem Studiengang Public Management werden viele spätere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung aber auch bei den Städten und Gemeinden im Landkreis Göppingen rekrutiert. Daher engagiert sich der Landkreis bereits seit 2007 überdurchschnittlich in diesem Bachelorstudiengang.

Jedes Jahr findet im Landratsamt ab Ende September der vierwöchige Einführungslehrgang für die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger aus dem Landkreis Göppingen sowie der Stadt Ulm statt. Dort wird ihnen von fachkundigen Lehrbeauftragten in 150 Unterrichtsstunden das theoretische Rüstzeug vermittelt, um auf den Rathäusern das Erlernte in die Praxis umsetzen zu können.

Seit 2009 ist zudem die Arbeitsgemeinschaft Leistungsverwaltung beim Landkreis Göppingen angesiedelt. Hier kommen die Inspektoranwärterinnen und -anwärter im 4./5. Semester zwei bis dreimal 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. Auch dies ist ein Teil der Personalentwicklung für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausbildung Verwaltungswirt/in und Verwaltungsfachangestellte/r

Jedes Jahr im November/Dezember findet für zwei 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.
