

Beratungsfolge	Sitzung am	Status	Zuständigkeit
Verwaltungsausschuss	02.12.2016	öffentlich	Kenntnisnahme

Personalbericht 2016 des Landratsamtes Göppingen

I. Beschlussantrag

Der Verwaltungsausschuss nimmt vom Personalbericht 2016 des Landratsamtes Göppingen Kenntnis.

II. Sach- und Rechtslage, Begründung

Die Landkreisverwaltung ist einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Göppingen. und längst kein reiner Verwaltungsbetrieb mehr. Sie versteht sich als innovativer und moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger.

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

Seit dem Jahr 2010 erstellt das Hauptamt 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 2016 liegt der Sitzungsvorlage in gebundener Fassung bei.

III. Handlungsalternative

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"/>
	<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"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenorientierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

gez.
Edgar Wolff
Landrat

Personalbericht 2016

Landratsamt Göppingen



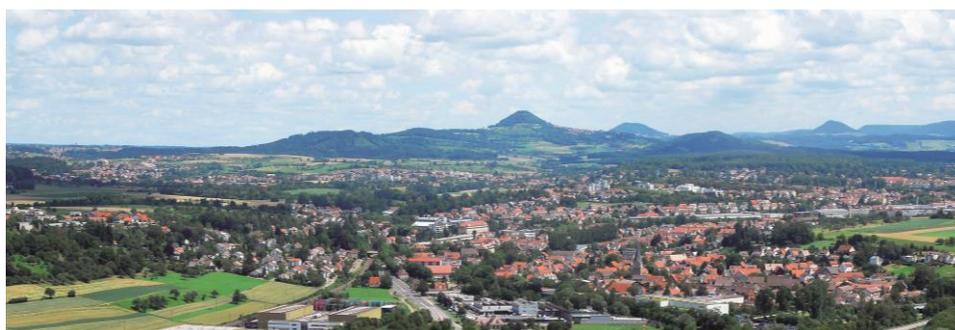
LANDKREIS
GÖPPINGEN



Überraschend.
INFORMATIV.



familienbewusst &
demografieorientiert

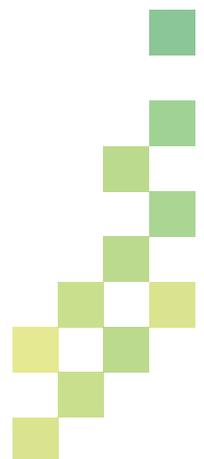


Überraschend.
BESSER.

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
Homepage: www.landkreis-goeppingen.de

Stand: November 2016



Neuigkeiten

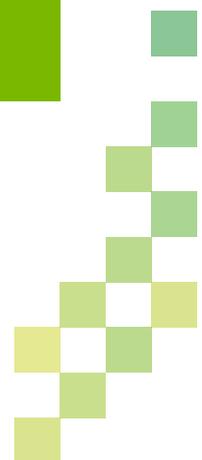
**Wissens-
wertes**

Daten

Zahlen

Fakten

**Überraschend.
VIELSEITIG.**



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	6
2. Einleitung.....	8
3. Personalübersicht.....	8
3.1 Personalstand.....	8
3.2 Vergleich Mitarbeiterzahl und (Voll-)Stellen.....	11
3.3 Besoldungs- und Tarifstruktur.....	13
3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft.....	14
3.5 Anteil von Frauen und Männern.....	19
4. Personalkosten.....	21
4.1 Gesamtpersonalkosten.....	21
4.2 Entwicklung der Besoldung/der Entgelte.....	23
4.3 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge.....	25
4.4 Entwicklung der Versorgungsumlage.....	26
4.5 Entwicklung der Beihilfekosten.....	28
4.6 Personaleinnahmen.....	30
5. Weitere Kennzahlen aus dem Personalbereich.....	31
5.1 Elternzeit/Beurlaubung.....	31
5.2 Teilzeitquote.....	33
5.3 Externe und interne Fluktuationsrate.....	34
5.4 Überstunden.....	36
5.5 Krankheitsquote.....	37

5.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	41
5.7 Behindertenquote.....	43
5.8 Wohnorte.....	44
5.9 Digitalisierung.....	45
5.9.1 Online-Bewerbermanagement-Verfahren.....	45
5.9.2 Digitalisierung der Akten.....	46
5.10 Personalbetreuung.....	46
5.10.1 Personalentwicklungskonzept.....	48
5.10.2 Familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber.....	49
5.11 Fortbildung.....	52
6. Ausbildung.....	55
6.1 Anzahl der Ausbildungsplätze.....	57
6.2 Ausbildungs- und Übernahmequote.....	58
6.3 Zentrale Betreuung von Auszubildenden.....	60
6.4 Fachübergreifende Ausbildung.....	62
6.4.1 Patenschaft zur Pflege einer Streuobstwiese.....	62
6.4.2 EU-Azubi-Gipfel.....	64
6.5 Überörtliche Ausbildung.....	65
6.5.1 Studiengang Public Management.....	65
6.5.2 Ausbildung Verwaltungswirt/in und Verwaltungsfachangestellte/r.....	66

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen eine Neuauflage des Personalberichts des Landratsamtes Göppingen präsentieren kann. Er erscheint in diesem Jahr in seiner 4. Auflage.



Wir als Landkreisverwaltung stellen uns als Dienstleister den Ansprüchen für eine zukunftsorientierte, moderne Verwaltung und den Herausforderungen des demografischen Wandels.

Der vorliegende Personalbericht enthält hierfür wichtige Daten für das Personalmanagement. Entwicklungen können dadurch frühzeitig erkannt und aktiv angegangen werden. Sowohl für die Politik als auch die Landkreisverwaltung ist er ein passendes Nachschlagewerk.

Der Personalbericht wird alle zwei Jahre veröffentlicht und spricht darüber hinaus Themen an, die uns in den vergangenen Jahren unseren Zielen näher gebracht haben.

Nach der Auszeichnung als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber im Jahr 2014 ging dieses Aufgabenfeld zwischenzeitlich in die laufende Arbeit der Verwaltung über und ist fester Bestandteil im Arbeitsalltag. Neu ist, dass seit September 2016 mit der Stadt Göppingen eine Kooperation über Belegplätze zur U 3-Betreuung von Mitarbeiterkindern im Kinderhaus Seefrid vereinbart werden konnte.

Viel Personalkapazität band in den letzten beiden Jahren die Gewinnung und (organisatorische) Einbindung von neuem Personal im Zuge des starken Flüchtlingszustroms.

Umso erfreulicher finde ich, dass es parallel dazu gelungen ist, die internen Abläufe weiter zu optimieren. Mit der Einführung eines Online-Bewerbermanagement-Systems zum Jahresbeginn 2016 ist hierfür ein wichtiger Schritt erfolgt.

Auch die Erweiterung des Angebots im Ausbildungsbereich durch einen neuen Studiengang zeigt die Offenheit der Verwaltung, sich ständig neuen Situationen anzupassen.

Die Umsetzung des Konzepts zur „Kompetenzentwicklung, Nachwuchsförderung und Führungsqualifizierung“ seit 2015 und damit die systematische Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter runden die Fortentwicklung der Verwaltung ab.

Abschließend danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreisverwaltung, die mit hohem Engagement in Zeiten von Arbeitsverdichtung mit großer 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 2015 als letztes Vergleichsjahr vor. Weiter wird bei statistischen Daten auf Erhebungen aus dem Personalabrechnungsprogramm SAP-HCM zurückgegriffen.

3. Personalübersicht

3.1. Personalstand

Bei der Landkreisverwaltung Göppingen arbeiten mit **Stand 01.07.2016**

1091 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Steigerung des Personals um 8,9 Prozent seit 2014 hängt in erster Linie mit den gestiegenen Flüchtlingszahlen zusammen, die innerhalb kurzer Zeit die Verwaltung vor eine große Herausforderung gestellt haben und bedarfsorientiert zusätzliches Personal in vielen Bereichen der Landkreisverwaltung erforderte.

Allein in der Abteilung Asyl und Flüchtlingswesen beim Kreissozialamt stieg das Personal um mehr als das Dreifache (von 25 Personen in 2015 auf 83 Personen Stand 01.07.2016). Aber auch das Kreisjugendamt, das Kreishochbauamt, das Amt für Schulen, Straßen und Gebäudemanagement, das Rechts- und Ordnungsamt sowie die Querschnittsämter sind davon tangiert.

Der Großteil der zusätzlichen Stellen erfolgte mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen. Am Stichtag sind bei der Landkreisverwaltung (ohne AWB und Land) 88 Personen befristet eingestellt.

Der Personalstand gliedert sich wie folgt auf:

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

Die aktuell 4 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 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 zum Jahr 2014 überschritten. Seit 2015 besteht nunmehr erstmals wieder ein Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Insgesamt darf derzeit die Zahl von 14 Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen nicht überschritten werden.

Mit dem Personalrat wurde zwischenzeitlich eine Dienstvereinbarung geschlossen, die das Verfahren zur Besetzung der Altersteilzeitplätze im Landratsamt regelt.

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

Von den 977 Landratsamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern (ohne FSJ, BFD und Personalleasing) sind 341 im Beamtenverhältnis und 633 im Beschäftigtenverhältnis. Hinzu kommen zwei Praktikanten mit Entgeltzahlung und eine Person mit Honorarvertrag.

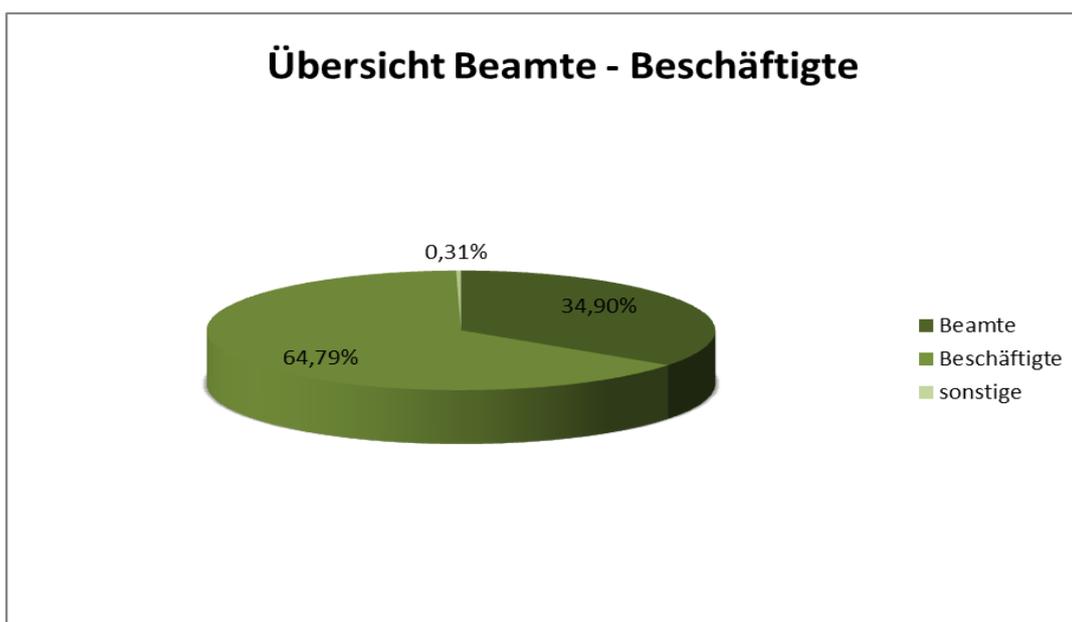


Abb.: Übersicht Beamte und Beschäftigte bei der Landkreisverwaltung Göppingen

3.2 Vergleich 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 seit 2005 wie folgt entwickelt:

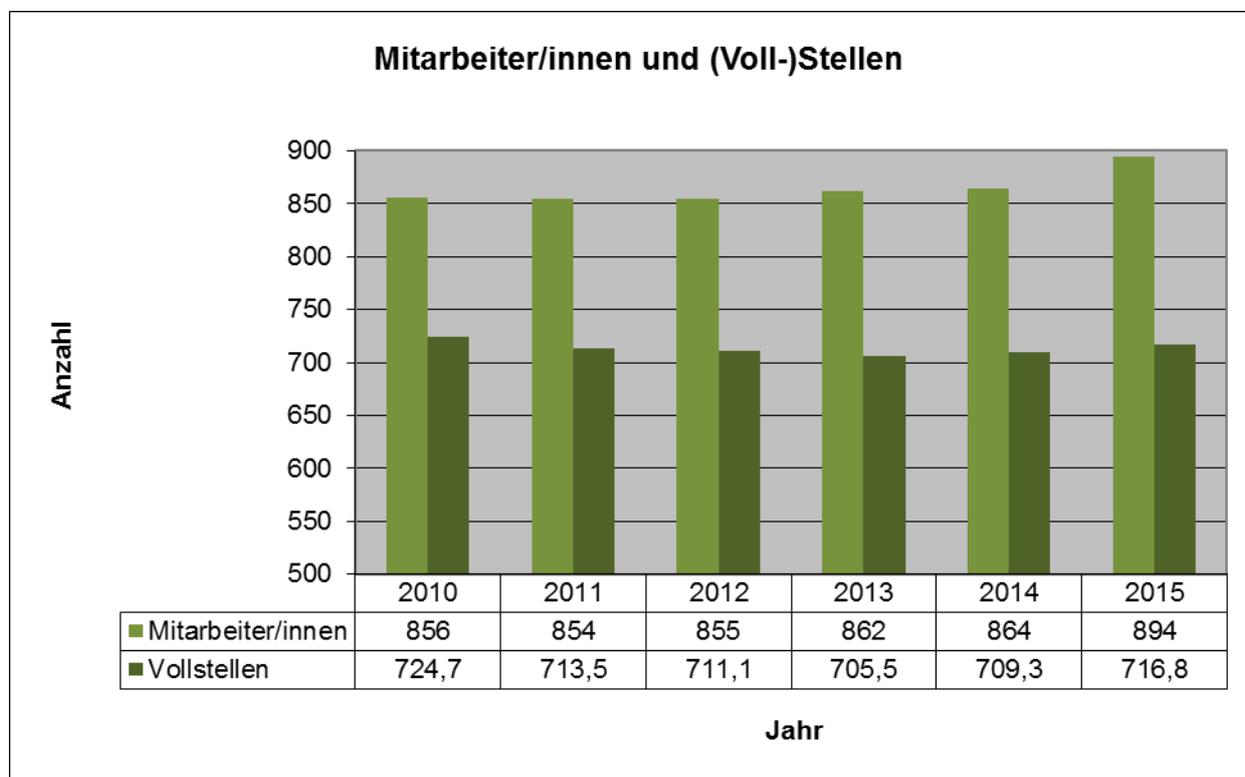


Abb.: Mitarbeiter/innen und (Voll)Stellenzahlen im Vergleich

Die 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.

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

Dies gliedert sich wie folgt auf:

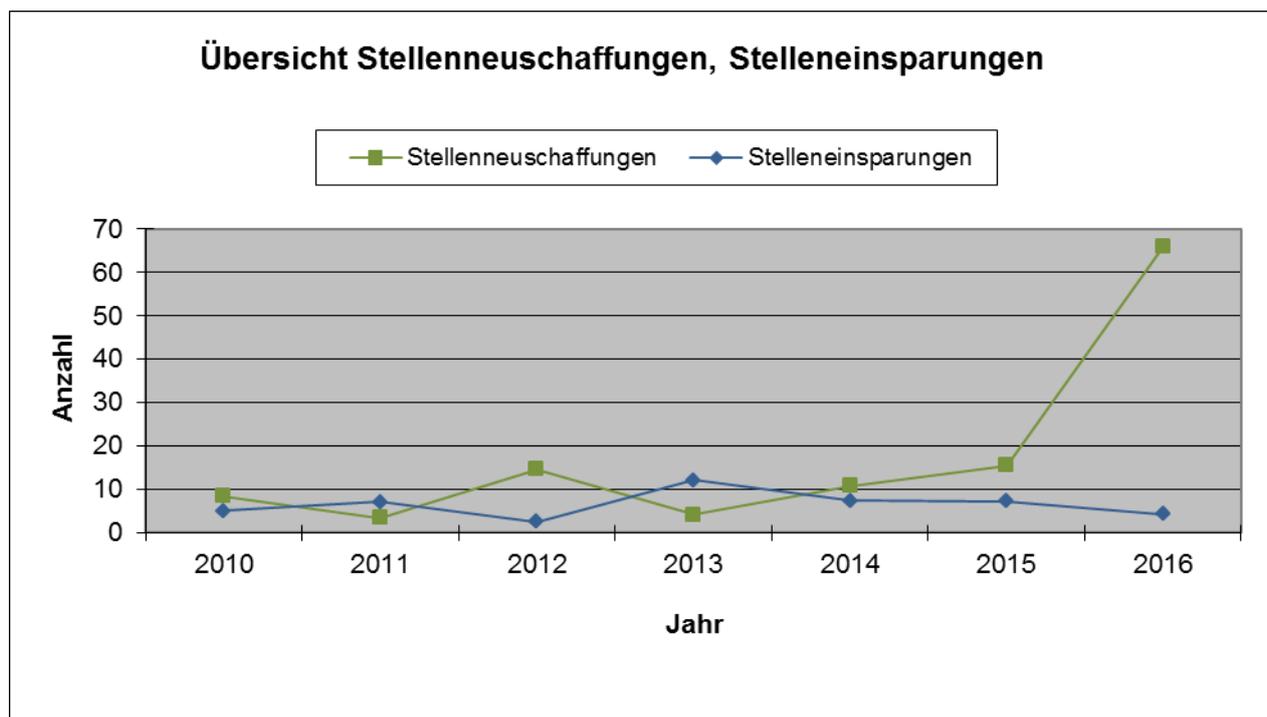


Abb.: Stellenneuschaffungen – Stelleneinsparungen 2010-2016

	Stellenneuschaffungen	Stelleneinsparung
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
2015	15,55	7,30
2016	65,88	4,30

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

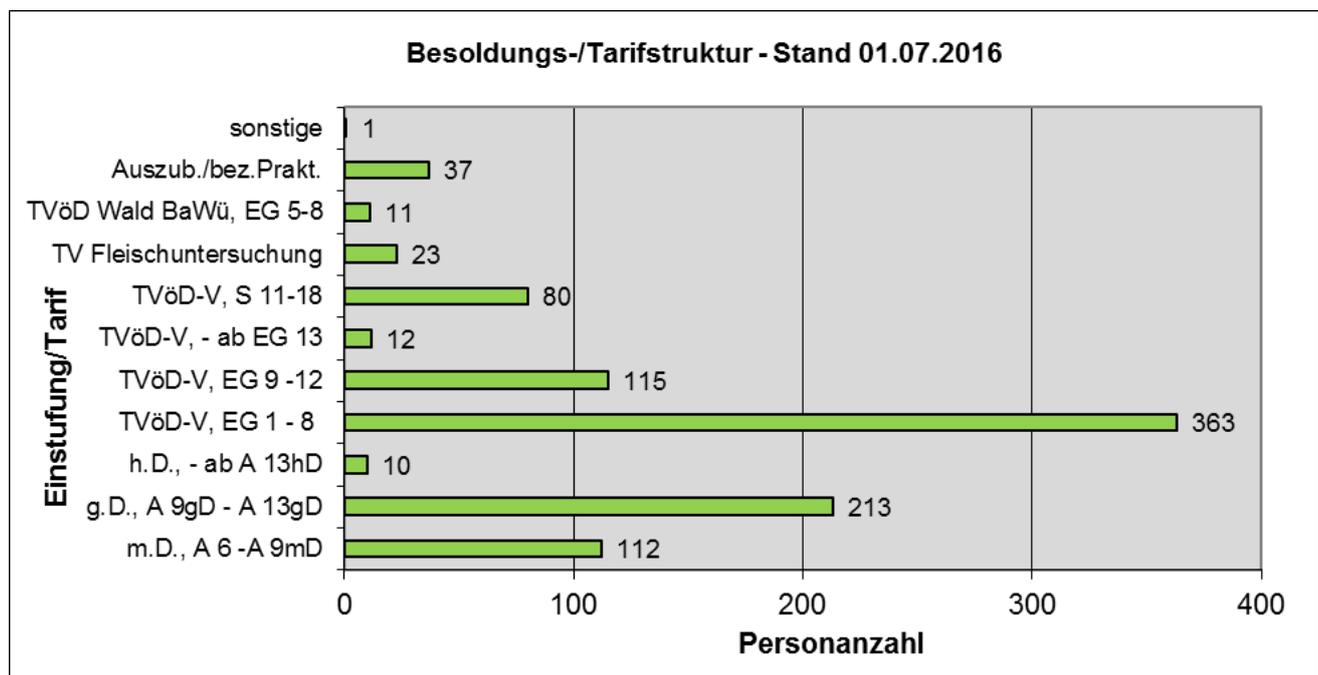


Abb.: Besoldungs- und Tarifstruktur im Landratsamt Göppingen

3.4 Altersstruktur der Mitarbeiterschaft

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

Stichtag	Landkreis + Land	Landkreis	Land
01.07.2016	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 zeigen, dass das Landratsamt Göppingen mit den Landkreisbediensteten beim Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis 29 Jahren vor 2014 konstant unter dem Median im Vergleich mit anderen Landkreisen in Baden-Württemberg stand, in 2015 nunmehr aber erstmals im Median liegt. Dieser Anteil der Beschäftigten steigt in den letzten Jahren kontinuierlich an. Seit 2010 ist dies im Vergleich ein Plus von 4,07 Prozentpunkten, was sicherlich auch mit einem hohen Anteil von Übernahme von Auszubildenden zu tun hat.

Der Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren ist weiter stark rückläufig und befindet sich inzwischen deutlich unter dem Median im Vergleichsring. 2010 war noch nahezu jede zweite Person in dieser Altersklasse (48,01 Prozentpunkte), fünf Jahre später im Jahr 2015 sind es nur noch 37,47 Prozent und damit nur etwas mehr als ein Drittel.

Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr liegt derzeit bei 46,31 Prozent. Seit 2010 gab es hier ein Plus von 6,47 Prozentpunkten. Seit 2013 ist aber nur noch ein Plus von 0,72 Prozent zu verzeichnen. Hier liegt der Landkreis Göppingen auf Platz 3 der Vergleichslandkreise (2013: Platz 2).

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

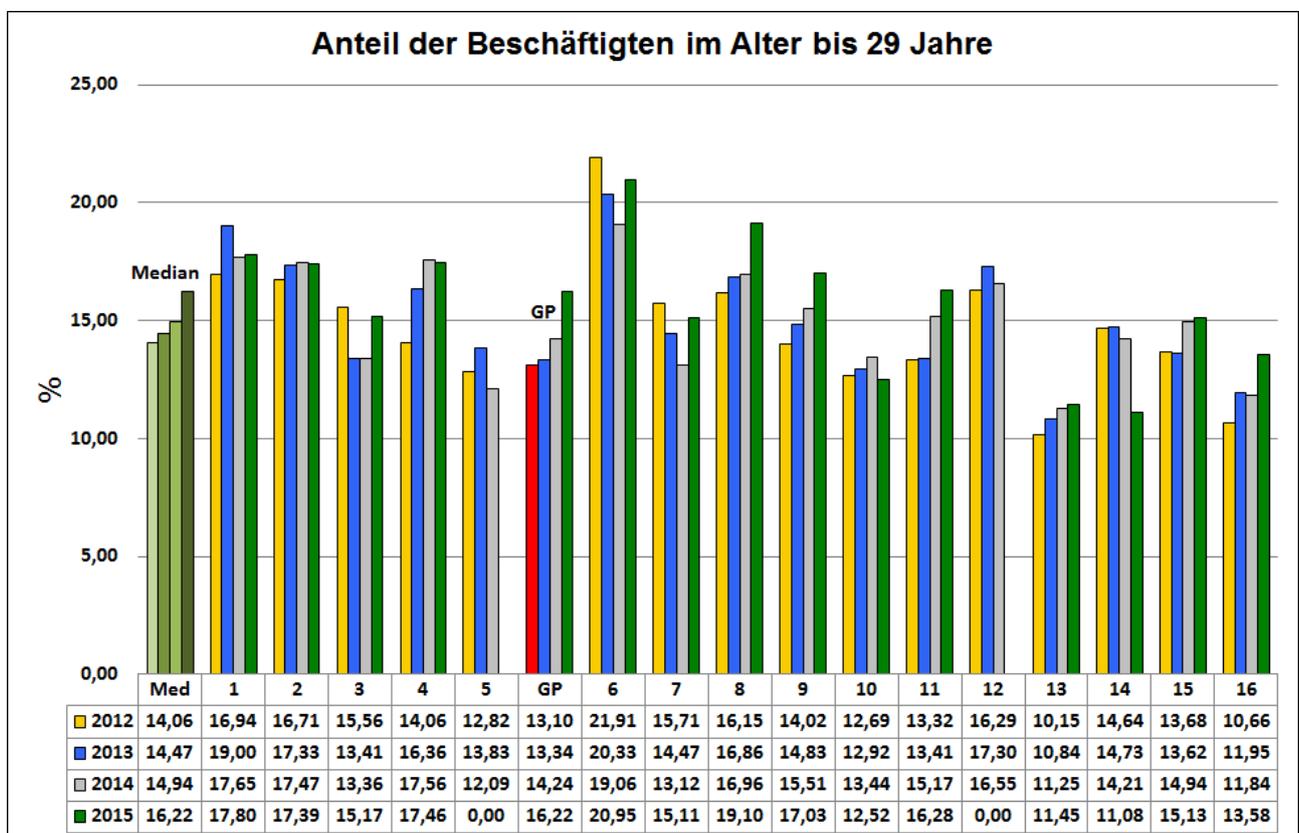


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter bis 29 Jahre

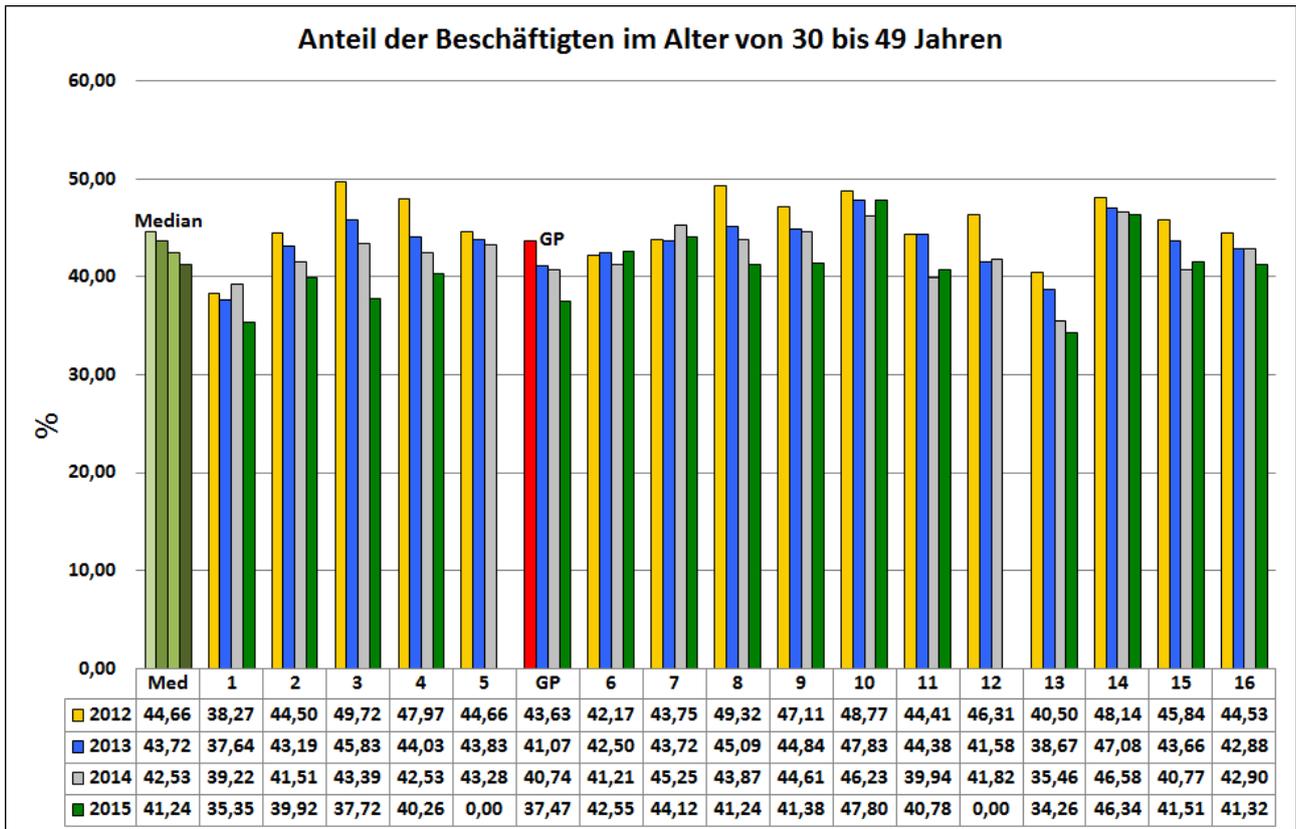


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 30 bis 49 Jahren

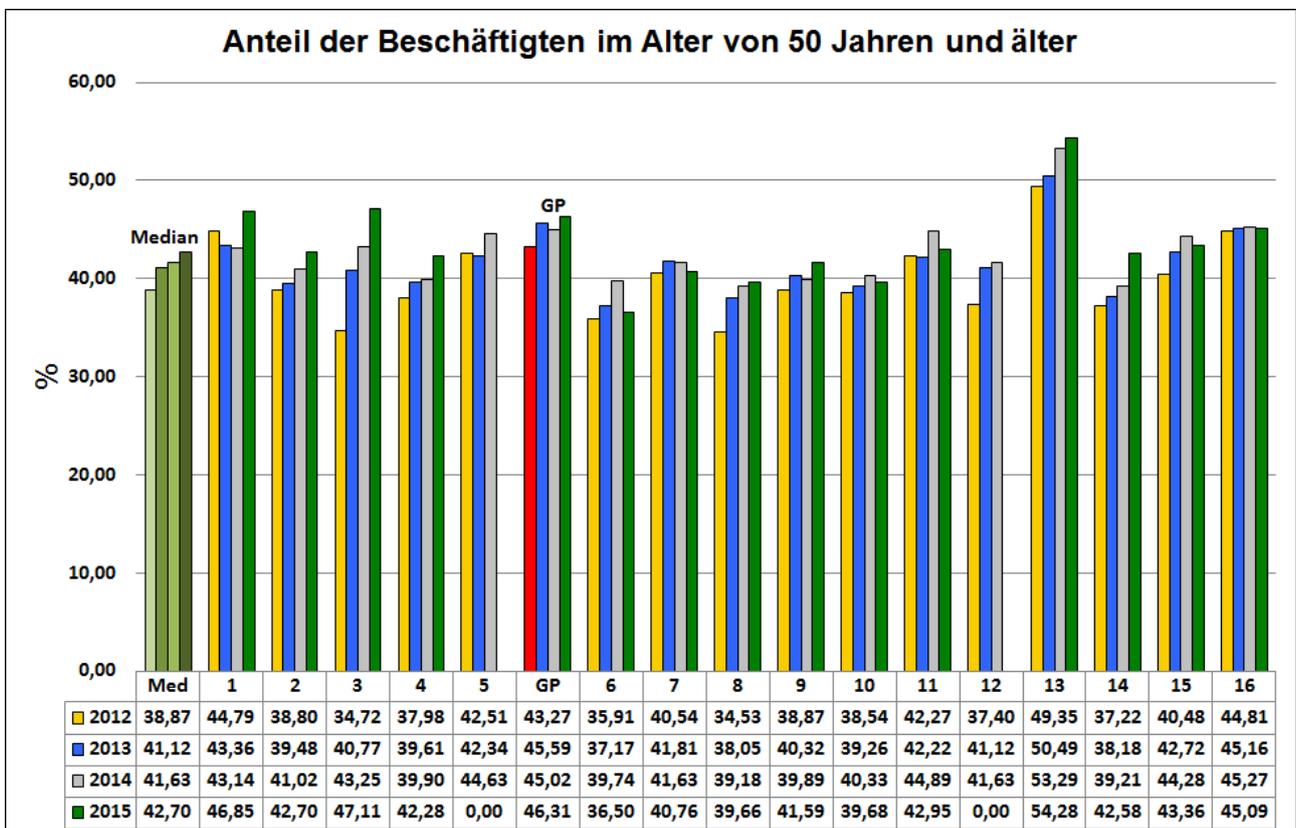


Abb.: Vergleichsring: Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter

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

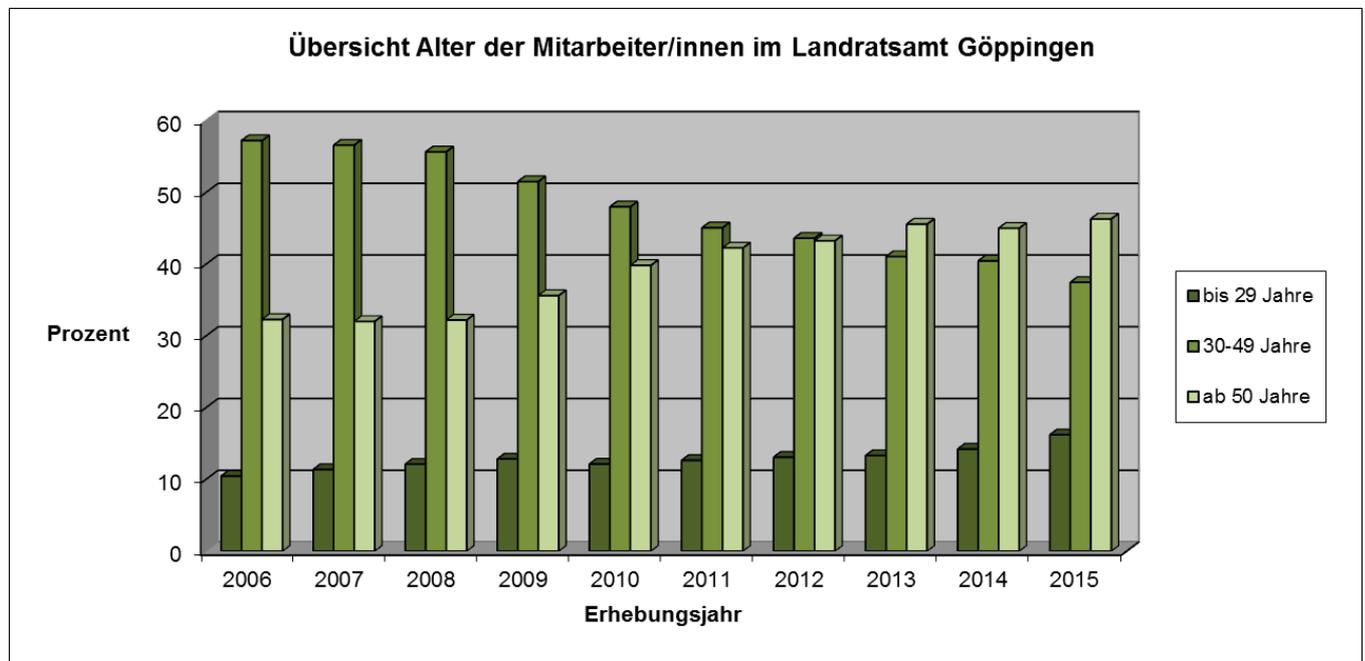


Abb.: Altersübersicht Mitarbeiter/innen Landratsamt (nur Kreisbedienstete)

Prozentsatz je Altersspanne und Erhebungsjahr:

Erhebungsjahr	bis 29 Jahre	30-49 Jahre	ab 50 Jahre
2006	10,46	57,24	32,3
2007	11,38	56,6	32,02
2008	12,12	55,66	32,22
2009	12,85	51,52	35,63
2010	12,15	48,01	39,84
2011	12,65	45,08	42,27
2012	13,1	43,63	43,27
2013	13,34	41,07	45,59
2014	14,24	40,47	45,02
2015	16,22	37,47	46,31

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

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 auch verschiedentlich (u.a. Stellenanzeigen) mit dem hierzu vorhandenen Logo. Weiter wird aktiv der direkte Kontakt mit Studienabgängern gesucht wie bei der Personalmesse in Ludwigsburg, die im Jahr 2016 erstmals besucht wurde. Im Rahmen des personell möglichen soll dies weiter ausgebaut werden.

Zusätzliche Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (wie z.B. U 3-Betreuungsplatz für Mitarbeiterkinder) erhöhen auch das Interesse bei der Landkreisverwaltung tätig zu werden und zu sein.

Ein besonderes Augenmerk gilt auch dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. 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 bewahren gilt.

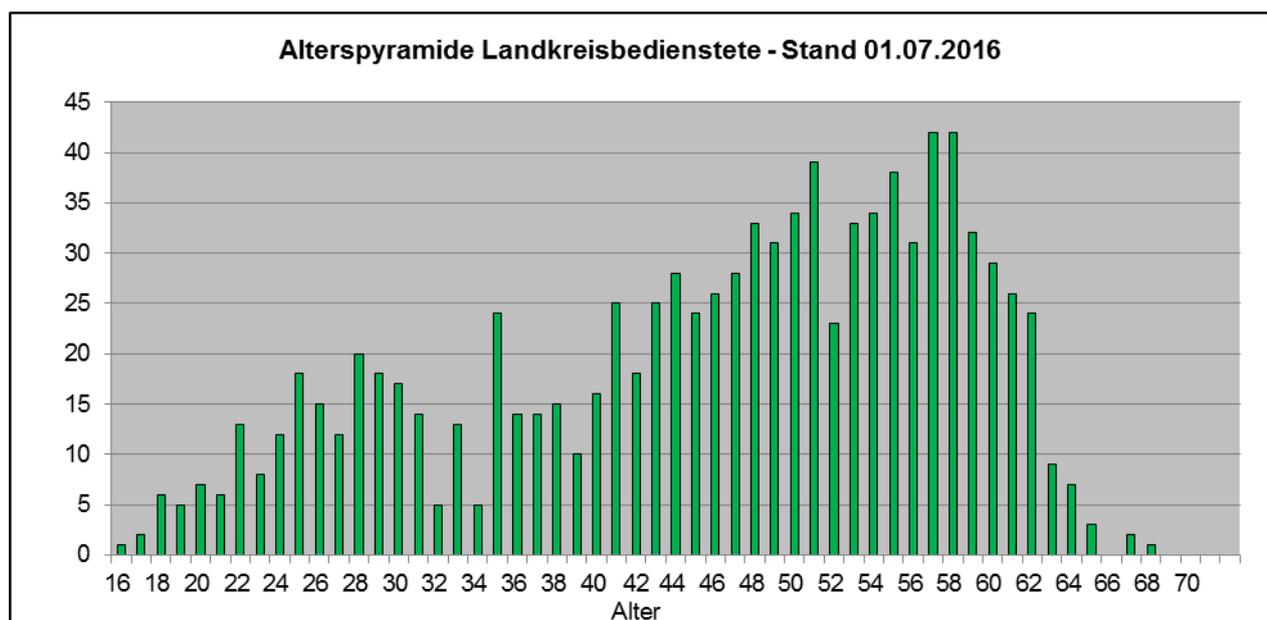


Abb.: Alterspyramide Landkreisbedienstete (ohne Land und AWB)

Der Anteil der über 55-jährigen steigt weiter stetig an. So sind am Stichtag (01.07.2016) 29,27 Prozent der landkreiseigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 55 Jahre und älter. Dies sind 286 Personen. Zum 01.07.2014 waren es 27,42 Prozent, zum 01.07.2012 noch 22,25 Prozent.

10,34 Prozent (101 Personen) sind 60 Jahre und älter.

3.5 Anteil von Frauen und Männern

Insgesamt sind 70,13 Prozent, also deutlich mehr als 2/3 aller Landkreisbediensteten, weiblich. Dieser Anteil wächst konstant in den letzten Jahren und liegt mittlerweile über 10 Prozentpunkte über dem Median.

Damit nimmt der Landkreis Göppingen im Vergleich mit den anderen 15 Landkreisen des Vergleichsringes nach wie vor Rang 2 ein.

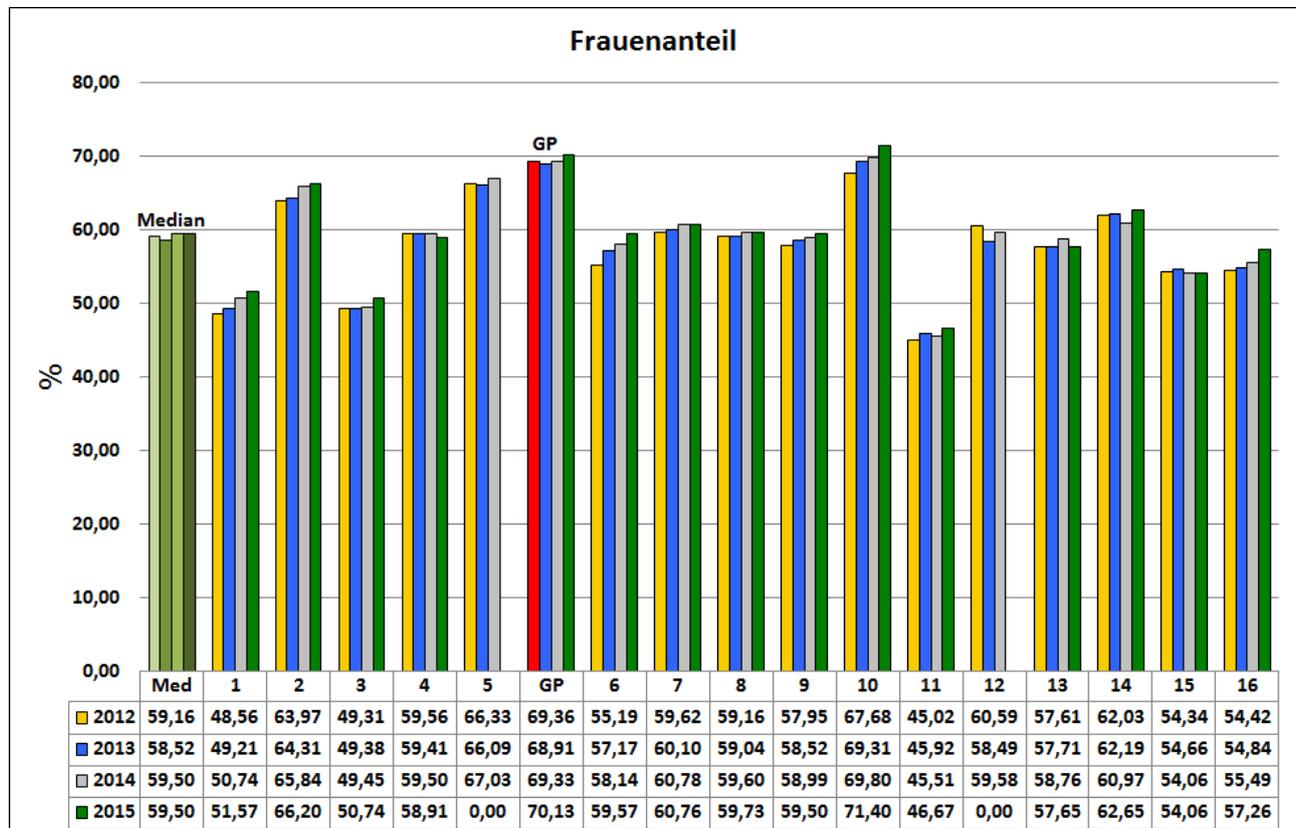


Abb.: Vergleichsring: Frauenanteil

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

Mit Stand 01.07.2016 stellt sich dies laut Organisations- und Geschäftsverteilungsplan wie folgt dar¹:

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

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

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 Kreishaushalt 2016 umfassen rund 18,36 % 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.

Im Zeitraum von 2005 bis 2015 stiegen die Brutto-Personalkosten des Landkreises Göppingen insgesamt um 30,73 Prozent.

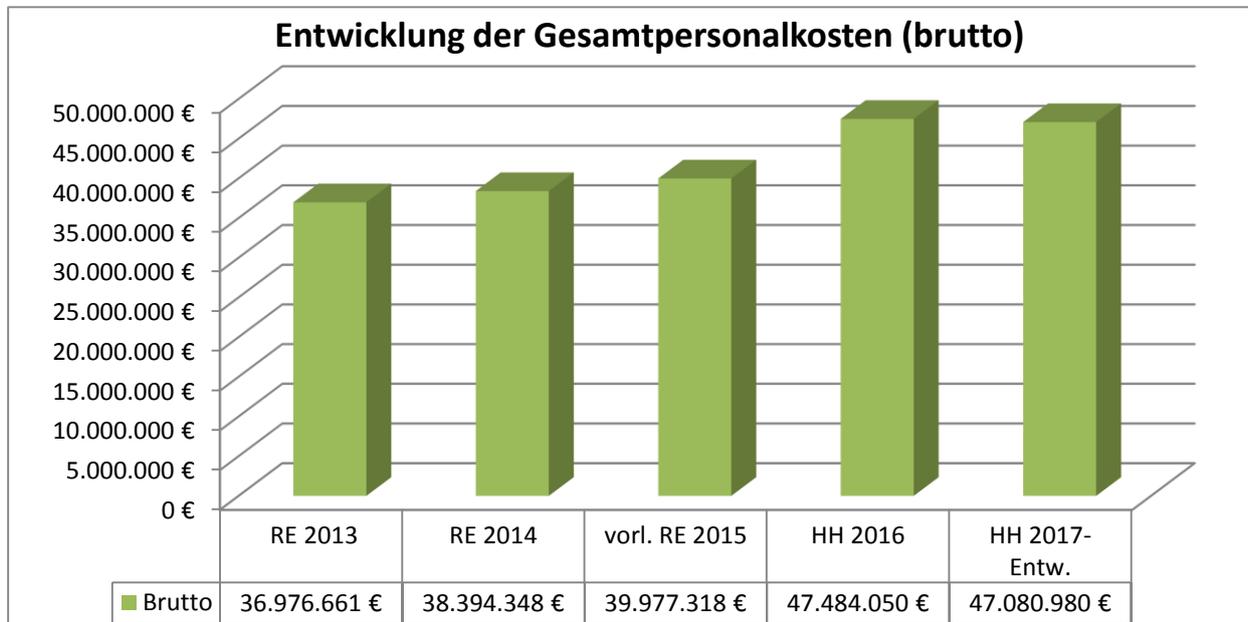


Abb.: Entwicklung der Bruttoperonalkosten im Landratsamt Göppingen

Zu beachten ist, dass bei den Personalkosten 2016 eine pauschale Vorabkürzung in Höhe von 500.000 Euro und in 2017 in Höhe von 1.000.000 Euro in den oben dargestellten Personalkosten enthalten ist. Hintergrund der Kürzung sind Erfahrungswerte, dass durch Fluktuation und Krankheitsausfälle eine ständige Vollbesetzung der Stellen nicht gegeben ist. Gleichzeitig muss aber festgestellt werden, dass in der pauschalen Vorabkürzung Risiken stecken, da diese ausschließlich auf Annahmen basieren.

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.

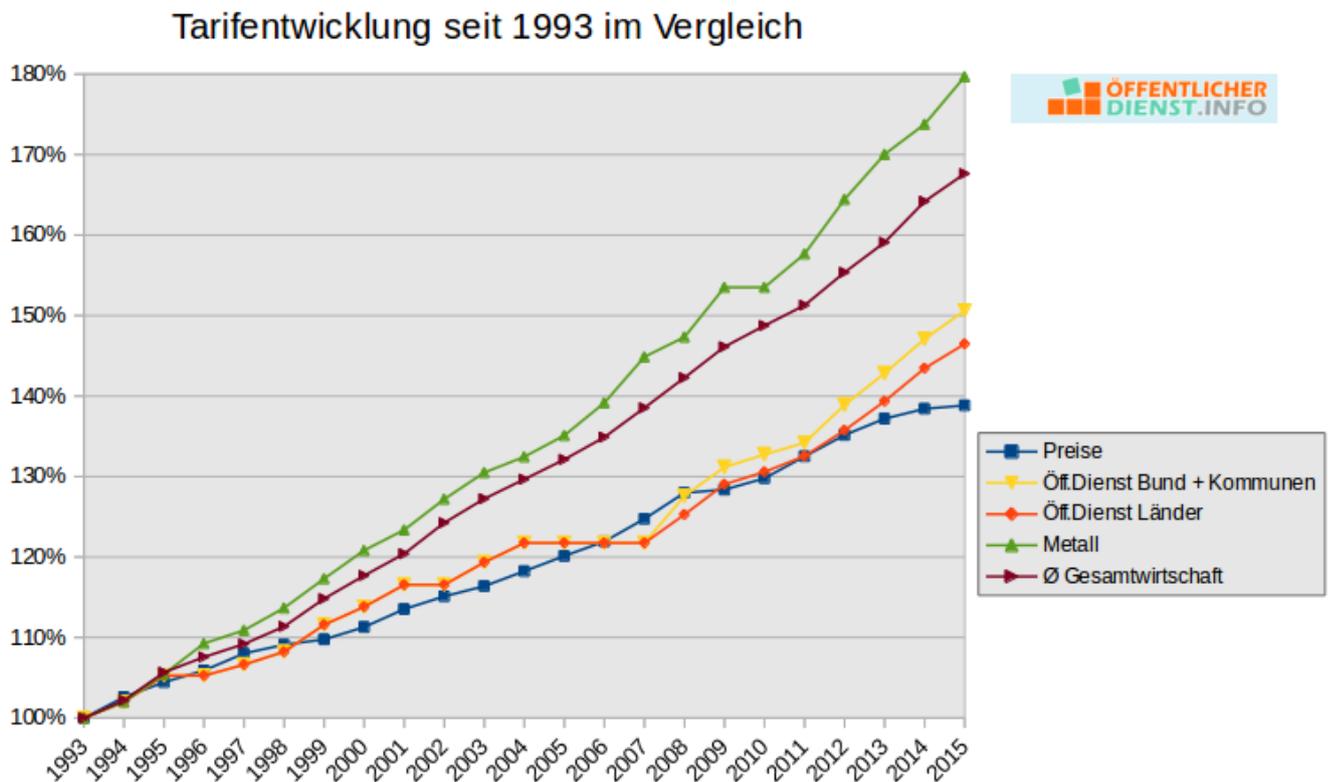


Abb.: Tarifentwicklung – Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info>

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

- Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2016 um 2,4 Prozent
- Weitere Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,35 Prozent ab 01.02.2017
- Erhöhung der Vergütungen für Auszubildende ab 01.03.2016 um 35 Euro, weitere Erhöhung ab 01.02.2017 um 30 Euro

- Schrittweise Anhebung der Arbeitnehmereigenbeteiligung für einige Zusatzversorgungskassen
- Laufzeit des Tarifvertrags bis 28.02.2018

Nach langjährigen Verhandlungen haben sich die kommunalen Arbeitgeber und Gewerkschaften auch auf eine Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA verständigt. Sie tritt am 01.01.2017 in Kraft. Für viele Beschäftigte ergeben sich dadurch Verbesserungen, insbesondere auch in der allgemeinen Verwaltung.

Für die Beamtinnen und Beamten gilt:

Der Landtag hat im Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in Baden-Württemberg 2015/2016 beschlossen:

Das Tarifergebnis wird bis zur Besoldungsgruppe A 9 (mit Ausnahme der Versorgungsrücklagen von 0,2 Prozentpunkten) inhaltsgleich zum Tarifergebnis im TV-L 2015/2016 auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen. Die prozentuale Erhöhung von 1,9 Prozent erfolgt ab 01.03.2015.

Beamtinnen/Beamte der BesGr A 10 und A 11 erhalten die Erhöhung zum 01.07.2015, die übrigen Besoldungsgruppen erst zum 01.11.2015.

Der zweite Erhöhungsschritt (2,1 Prozent) dieser Besoldungsrunde ist für die Besoldungsgruppen bis A 9 zum 01.03.2016, für A 10 und A 11 zum 01.07.2016 und für die übrigen Besoldungsgruppen zum 01.11.2016 vorgesehen.

4.3 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsgesamtbeiträge entwickelten sich im Zeitraum ab 2010 wie folgt:

2010:	39,55 %
2011:	40,35 %
2012:	40,05 %
2013:	39,45 %
2014:	39,45 %
2015:	39,51 %
2016:	39,69 %

Im Detail stellt sich dies wie folgt dar:

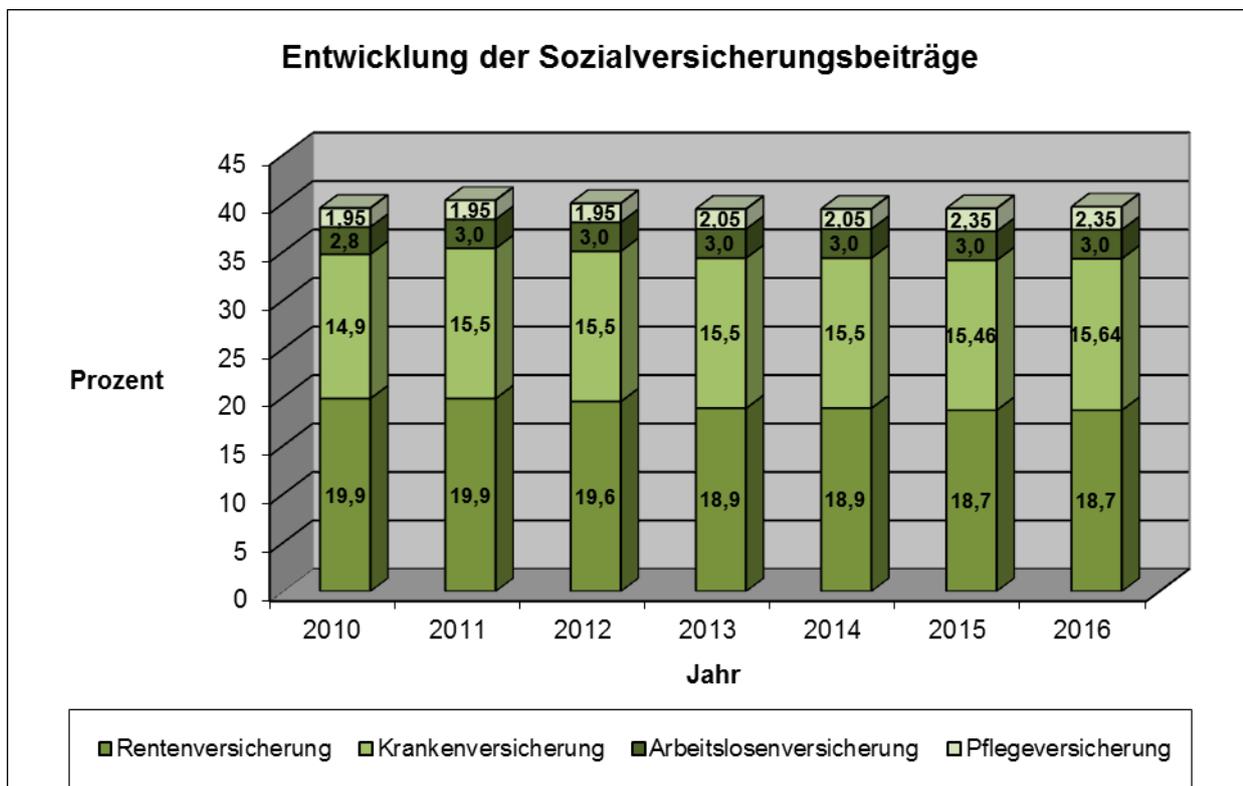


Abb.: Entwicklung der Beiträge der Sozialversicherung in Prozent des Bruttoarbeitsentgelts,
Daten vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg

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. Seit 2011 liegt der Hebesatz für die Allgemeine Umlage konstant bei 37 Prozent.

Seit 2005 veränderte sich dieser wie folgt:

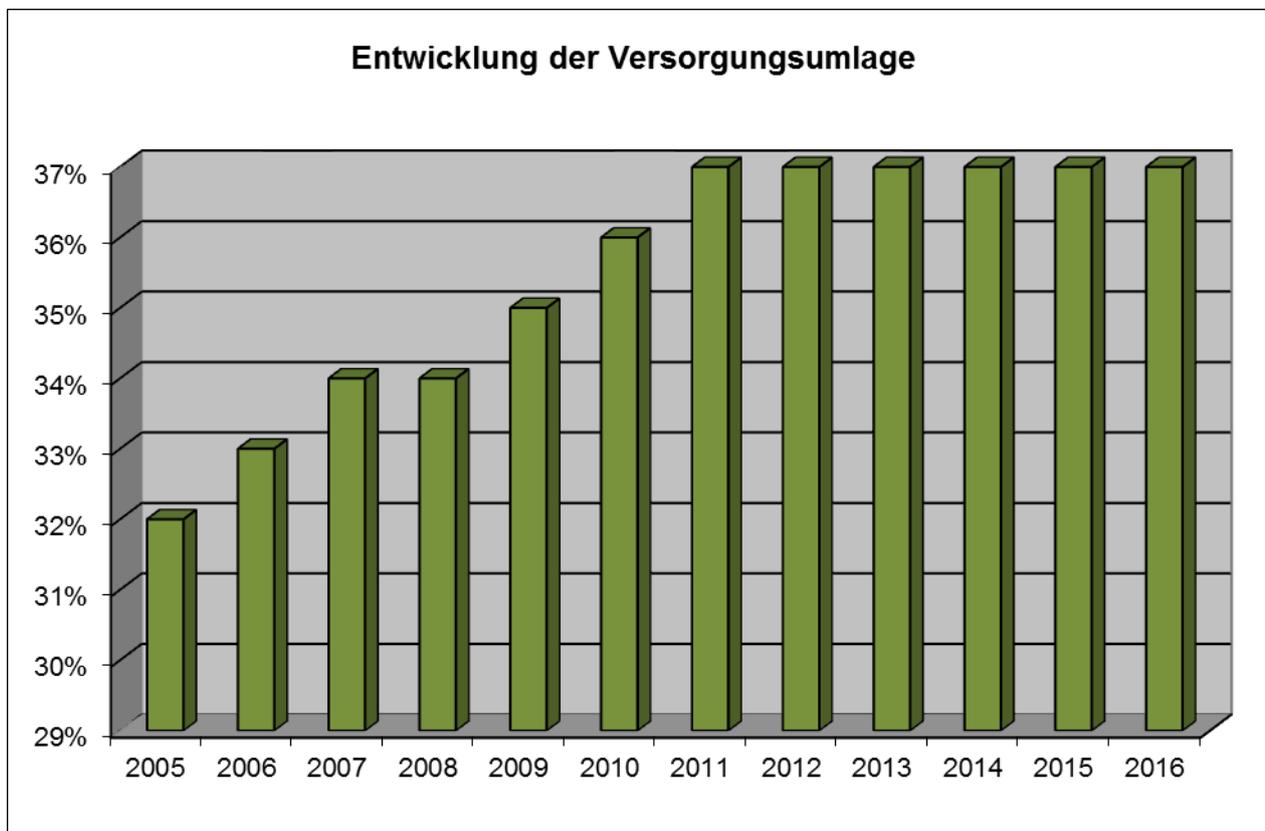


Abb: Entwicklung der Allgemeinen Versorgungsumlage (KVBW)

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. Dies kann im Einzelfall auf fünf Jahre verteilt werden. Der Landkreis macht hiervon bei einer Einmalzahlung von über 10.000 € Gebrauch.

Erstmalig wirksam wurde die Versorgungslastenteilung im Haushaltsjahr 2012.

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 €
Gesamtbilanz	686.657 €	689.797 €

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 2016 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 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 konstant bei 3.400 Euro pro Person geblieben.

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 3.000 €.

Zum 01.02.2012 wurde der Eigenanteil für Wahlleistungen von 13 Euro pro Monat auf 22 Euro pro Monat je Beamter/Beamtin erhöht. Insgesamt betragen die „Einnahmen“ aus Wahlleistungen jährlich rund 75.000 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 Pauschalbetrag gekürzt, der sich anhand der Besoldungsgruppe ergibt. Bei einem aktiven Beamten in A 8 sind dies 90 Euro, bei einem aktiven Beamten in A 12 ergeben sich derzeit 150 Euro.

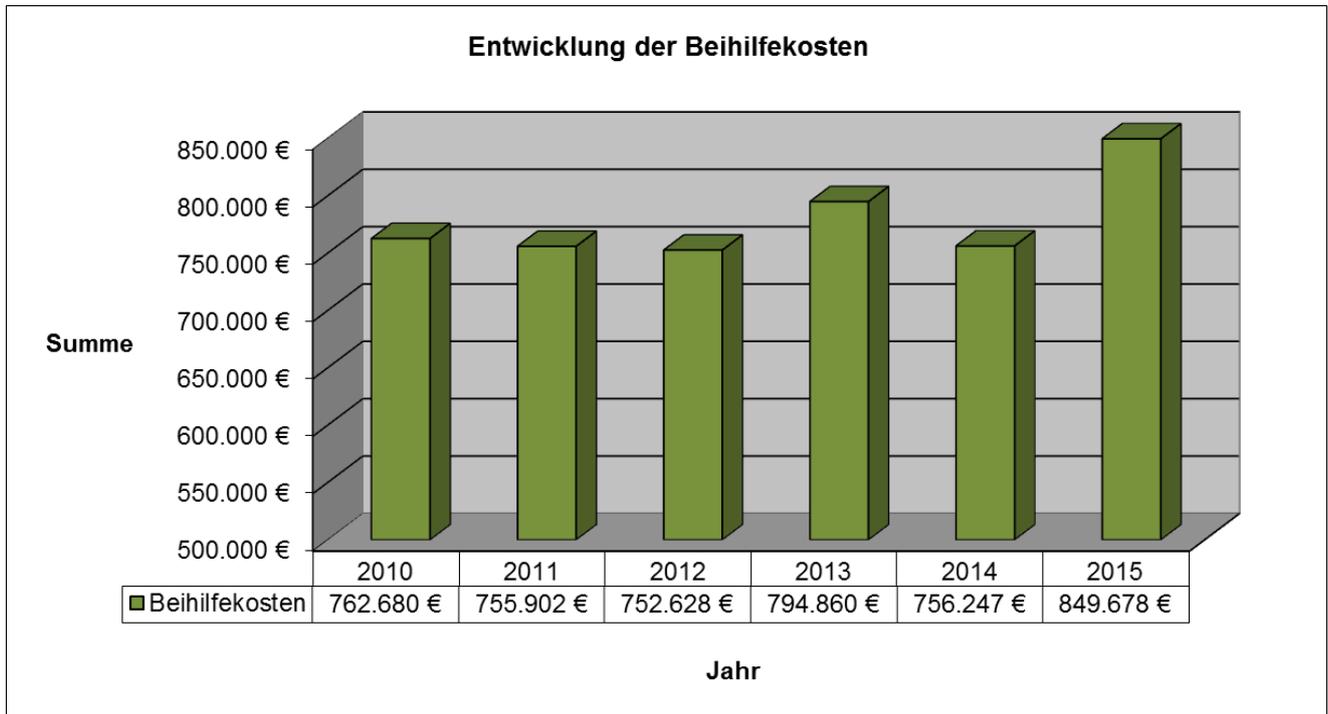


Abb.: Entwicklung der Netto-Beihilfekosten im Landratsamt Göppingen

Gesamtwirtschaftlichkeitsbetrachtung 2015:

Ausgaben:

Beihilfekosten	849.678,01 €
Personalkostenanteil	62.749,64 €
Raumkosten	3.510,51 €
Büroarbeitsplätze	6.900,00 €
	922.838,16 €

fiktiver Anteil an KVBW bei Fremdvergabe:

3.400 € x 345 für aktive Beamte	1.173.000,00 €
5 € x 200 für Angestellte vor 1998	1.000,00 €
	1.174.000,00 €

2015 wirtschaftlich um	251.161,84 €
------------------------	--------------

4.6 Personaleinnahmen

Den Bruttopersonalkosten im Jahre 2015 in Höhe von 39.977.318 € stehen Einnahmen gegenüber. Für das Jahr 2015 sind dies aus Einkünften Dritter: 14.364.985 €.

Die größten Positionen sind hier:

Erstattungen Job-Center Landkreis Göppingen	2.198.272 €
Verwaltungs- und Betreuungsausgabenpauschale Land - Asylbereich	1.276.965 €
Waldarbeiter, Spitzabrechnung Land	783.501 €
Erstattung Architektenleistungen von den ALB FILS KLINIKEN	309.053 €
Personalanteil Verwaltungskosten Kliniken und Abfallwirtschaftsbetrieb	107.706 €
Zuweisungen vom Land für sozialpsychiatrischen Dienst	90.000 €
Erstattung Frühe Hilfen (Bund)	71.154 €
Erstattungen für Pflegestützpunkt	53.333 €
Erstattung Schwangerschaftskonfliktberatung	51.832 €

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 2015 waren dies 9,14 Millionen Euro.

Den Personalausgaben in Höhe von 39,98 Millionen Euro im Jahr 2015 stehen damit Einnahmen in Höhe von rund 14,36 Millionen Euro gegenüber.

Dies sind rund **35,93 % 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 vier Personalberichten wie folgt dar:

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

Allgemein ist die Tendenz deutlich 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.

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

Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes liegt in Baden-Württemberg der Anteil der Väter, die Elterngeld bezogen haben bei 38,2 Prozent (für 2014 geborene Kinder). Für 2012 geborene Kinder waren es noch 32,8 Prozent. Die Tendenz ist somit weiter steigend.

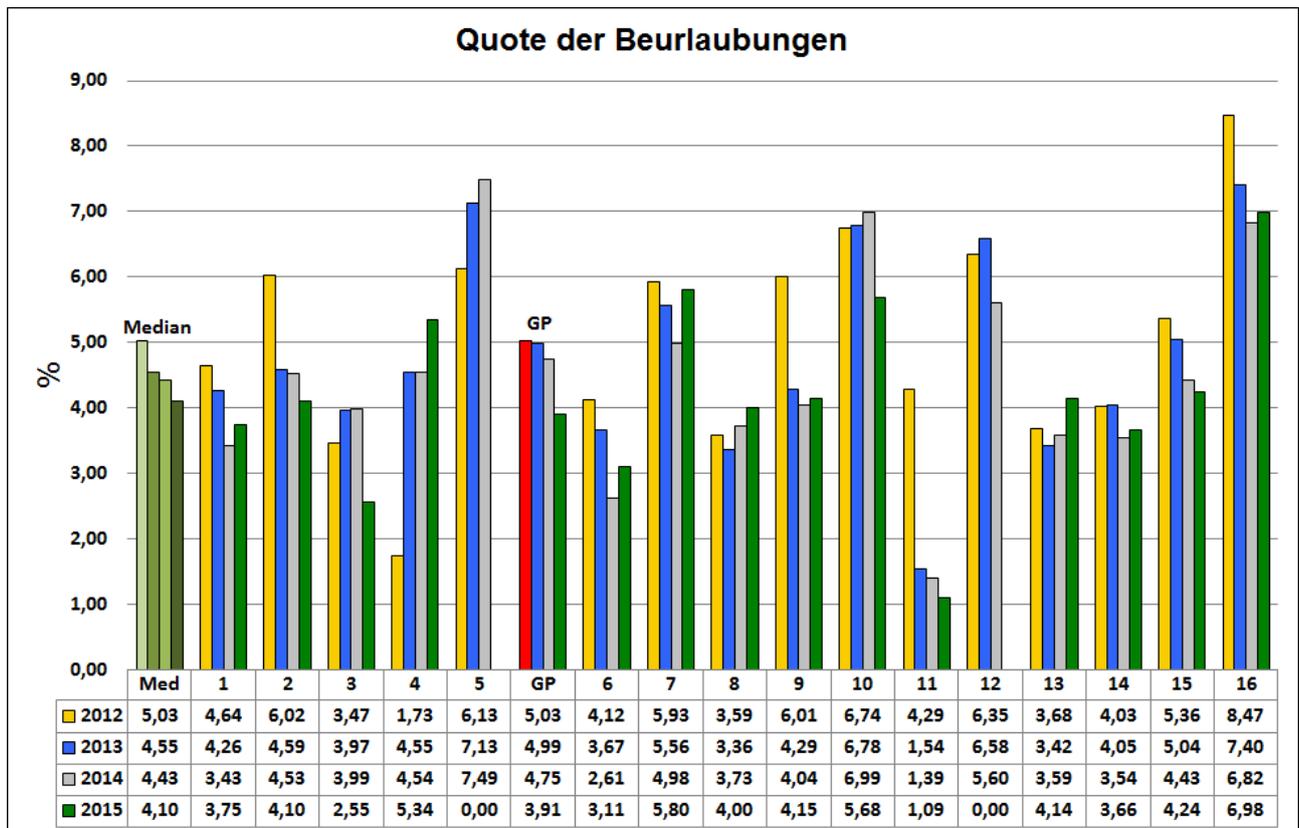


Abb.: Vergleichsring: Quote der Beurlaubungen

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

5.2 Teilzeitquote

Der Vergleichsring Personalwesen der teilnehmenden 16 Landkreise in Baden-Württemberg zeigt, dass der Landkreis Göppingen mit einer Quote von derzeit 44,07 Prozent seit 2013 die Spitzenposition der Landkreise in Bezug auf die Teilzeitquote einnimmt. Der Median liegt bei 35,61 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.

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

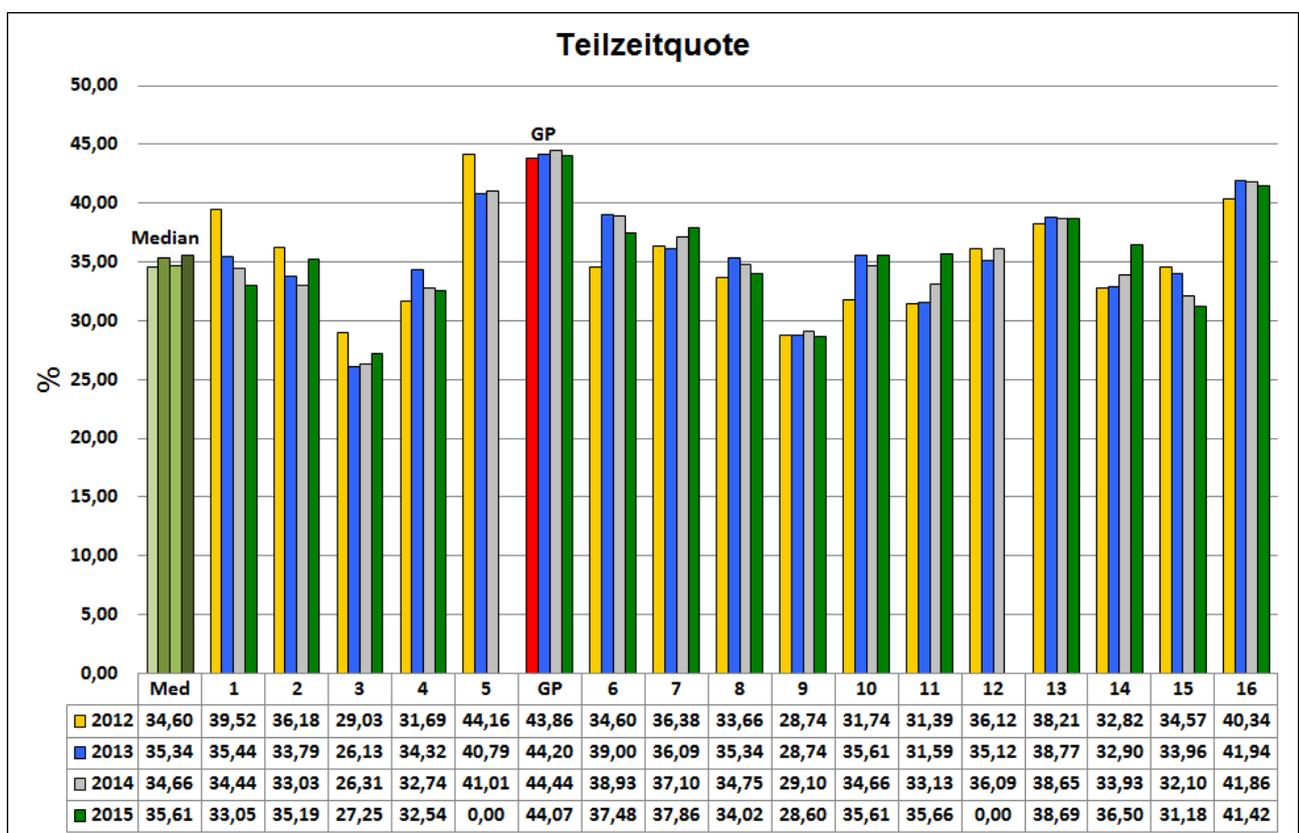


Abb.: Vergleichsring: Teilzeitquote der Mitarbeiter/innen

Im Personalbereich ist zentral eine Person für diesen Personenkreis zuständig, die unterjährig in regelmäßigem Kontakt zu den Rückkehrerinnen steht. Ergänzend gibt es zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr eine Rückkehrer-Informationsveranstaltung. 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.

5.3 Externe und interne Fluktuationsrate

Die externe und interne Fluktuationsrate zeigen die organisatorische Stabilität im jeweiligen Unternehmen. Die externe Fluktuationsrate liegt derzeit im Median im landkreisweiten Vergleich.

	2015	2014	2013	2012	2011
Gesamtzahl externe Fluktuation	63	59	68	57	55
Austritte wegen Kündigung, Ablauf Zeitvertrag, Ablauf Ausbildungsvertrag	46	40	47	38	43
Austritte wegen Altersruhestand, Vorruhestand, Ende Altersteilzeit, Frühverrentung	17	19	21	19	12

Die interne Fluktuationsrate im Landratsamt liegt bei den Daten des Vergleichsring konstant unter dem Durchschnitt, hat sich seit 2013 aber kontinuierlich erhöht. 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 wird die Rückkehr beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Einsatz von Nachwuchskräften sowie der Abbau von Personalüberhängen bei Stellenabbau.

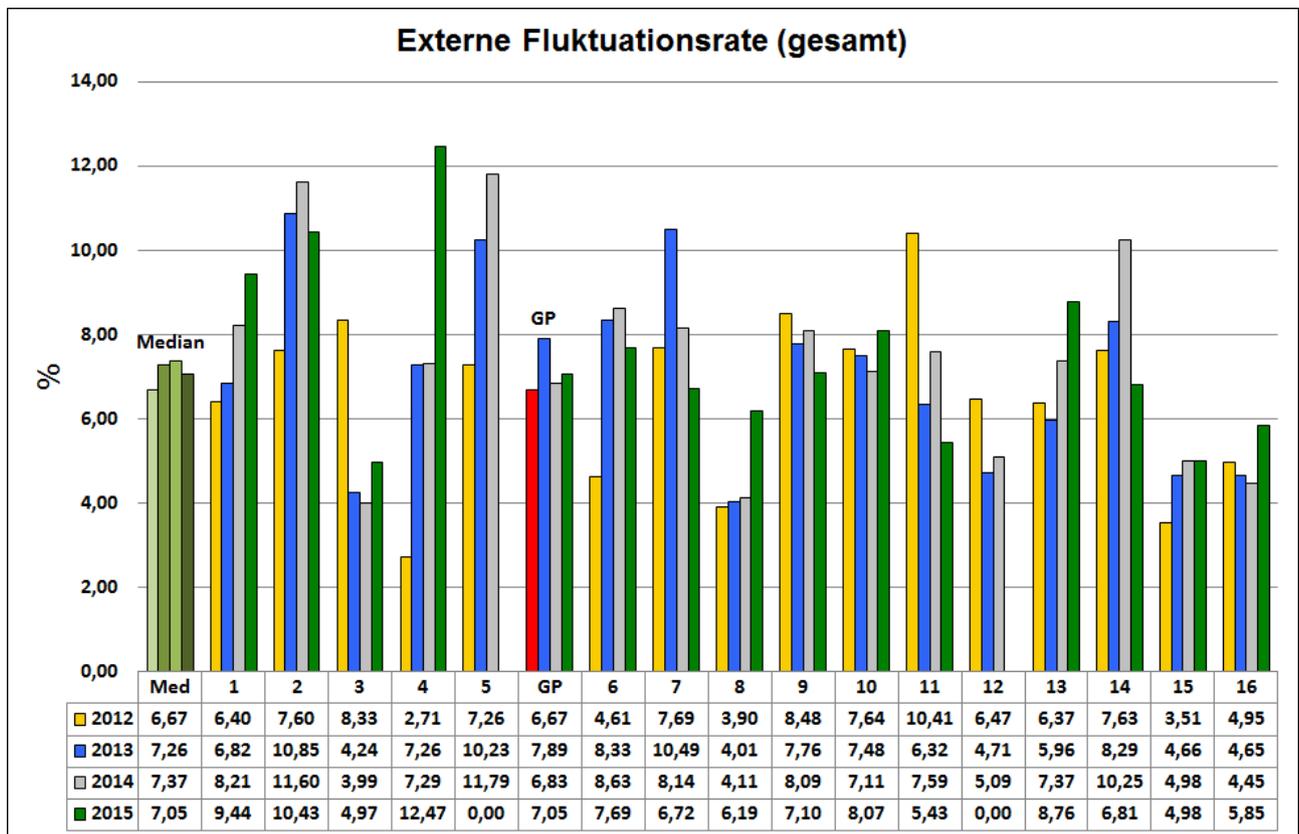


Abb.: Vergleichsring: Externe Fluktuationsrate

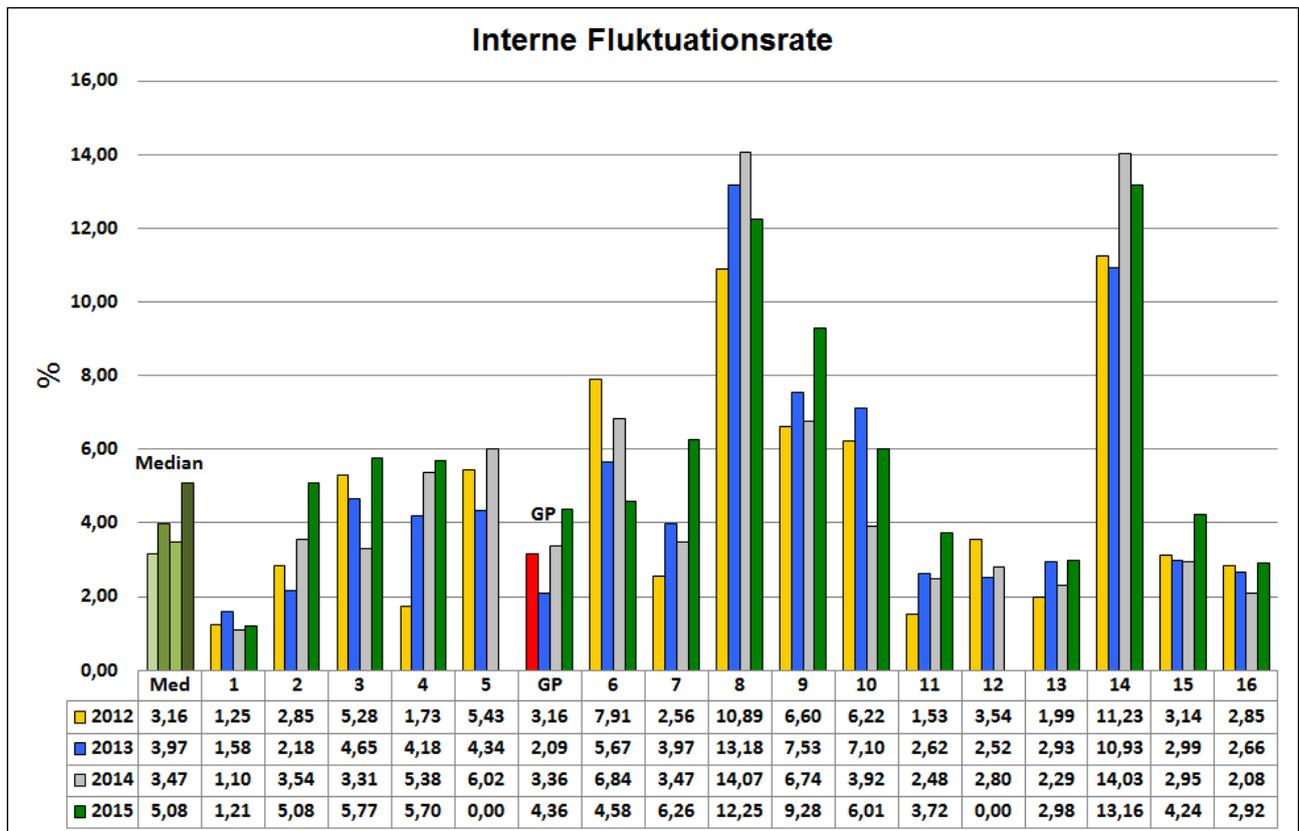


Abb.: Vergleichsring: Interne Fluktuationsrate

5.4 Überstunden

Die Bezahlung von Überstunden wird in den Landkreisen des Vergleichsring 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 0,99 bezahlten Vollstellen im Jahr 2015 deutlich unter dem Median (1,59). Seit Jahren ändert sich an dieser Zahl nur wenig.

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.

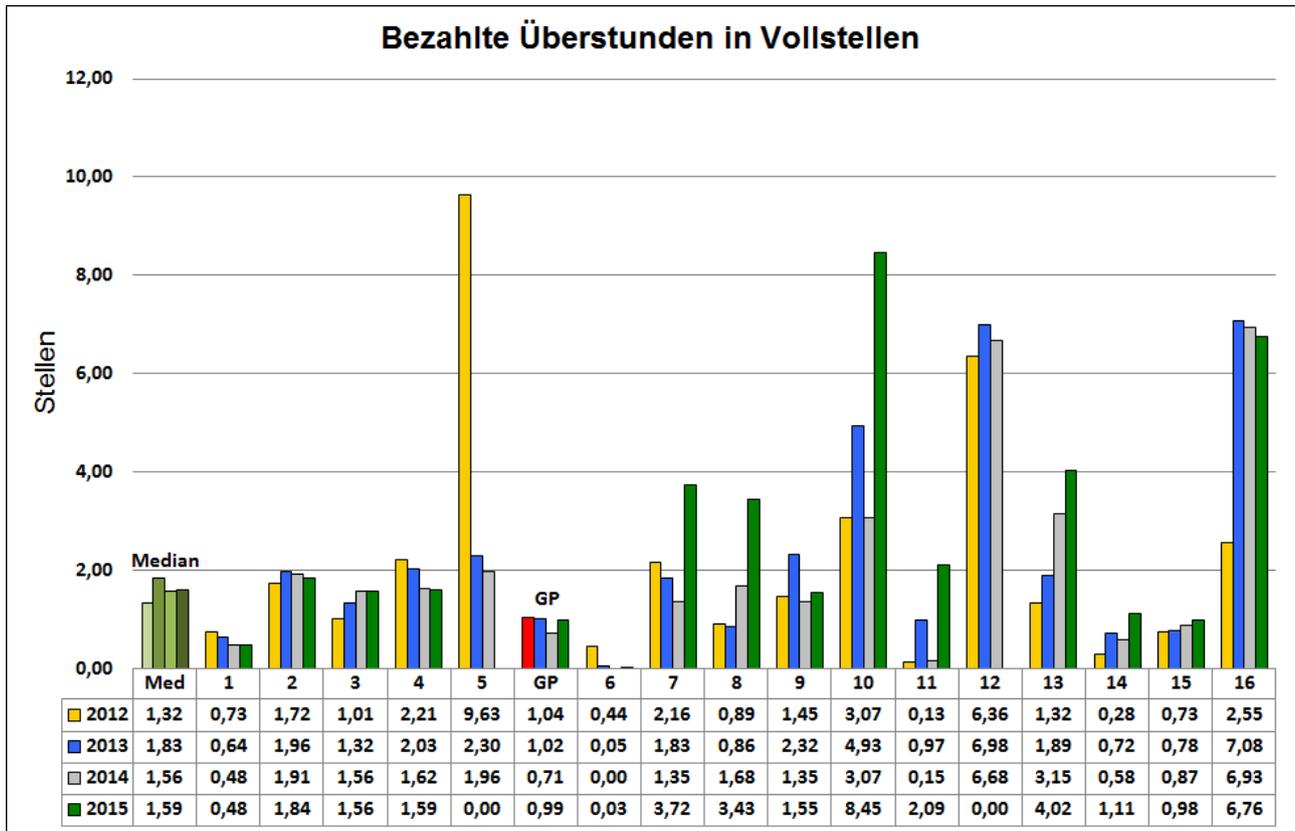


Abb.: Vergleichsring: Bezahlte Überstunden

5.5 Krankheitsquote

Um die Aufgaben und Herausforderungen der Landkreisverwaltung erfolgreich bewältigen zu können, bedarf es leistungsfähiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit mehreren Jahren steigt die Krankheitsquote der Landkreisbeschäftigten kontinuierlich an. Der Landkreis ist inzwischen auf Position 3 dieses Rankings und 2015 erstmals über dem Median.

Überdurchschnittliche Krankheitsausfälle können Wirkung auf die gesamte Belegschaft haben und weitere Arbeitsverdichtung und Belastungen einzelner verstärken. Insoweit ist hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen und es besteht eine besondere Verantwortung als Arbeitgeber. Die Landkreisverwaltung wird diese Thematik daher auch zu einem Schwerpunktthema im Jahr 2017 machen, um mögliche interne Ursachen ausfindig zu machen. In einem ersten Schritt wurden die Krankheitszahlen differenzierter ausgewertet.

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 des Abfallwirtschaftsbetriebs nicht enthalten.

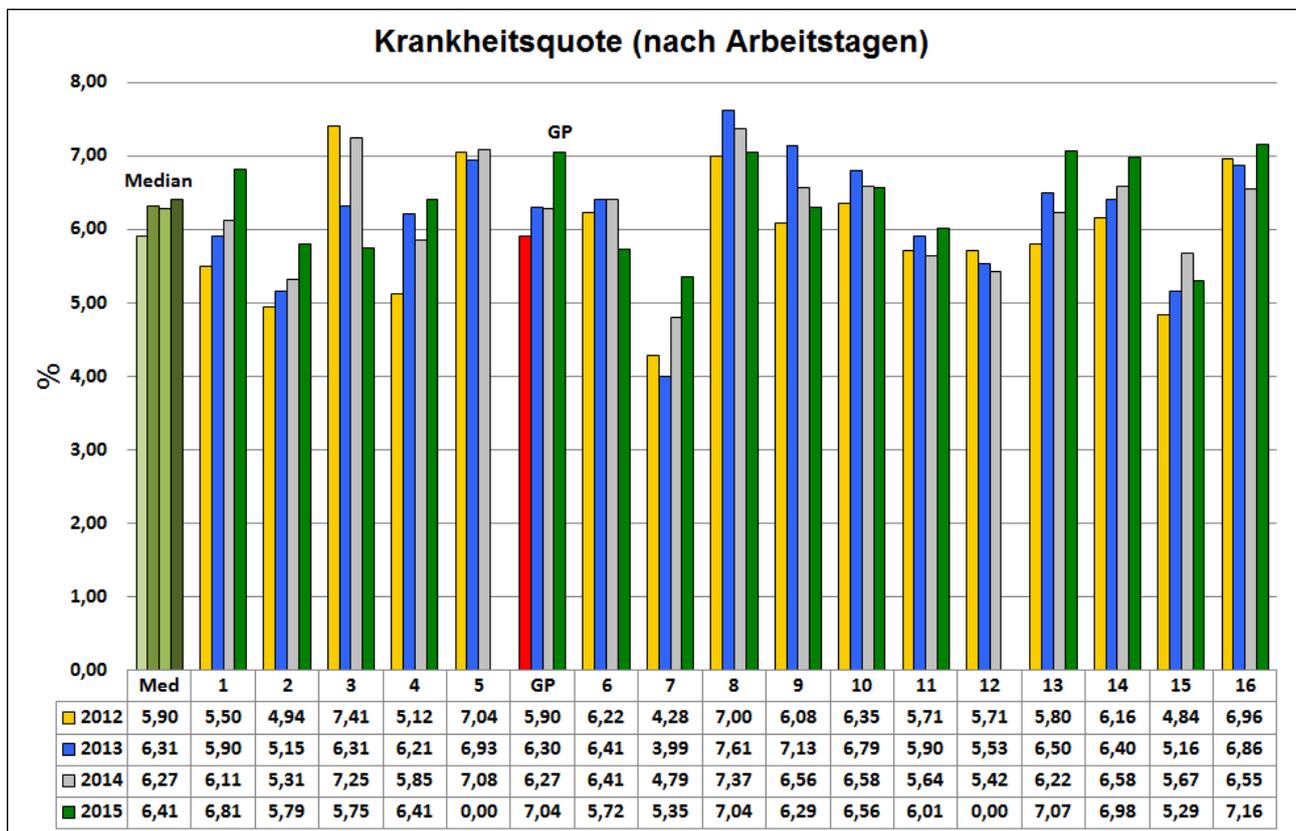


Abb.: Vergleichsring: Krankheitsquote

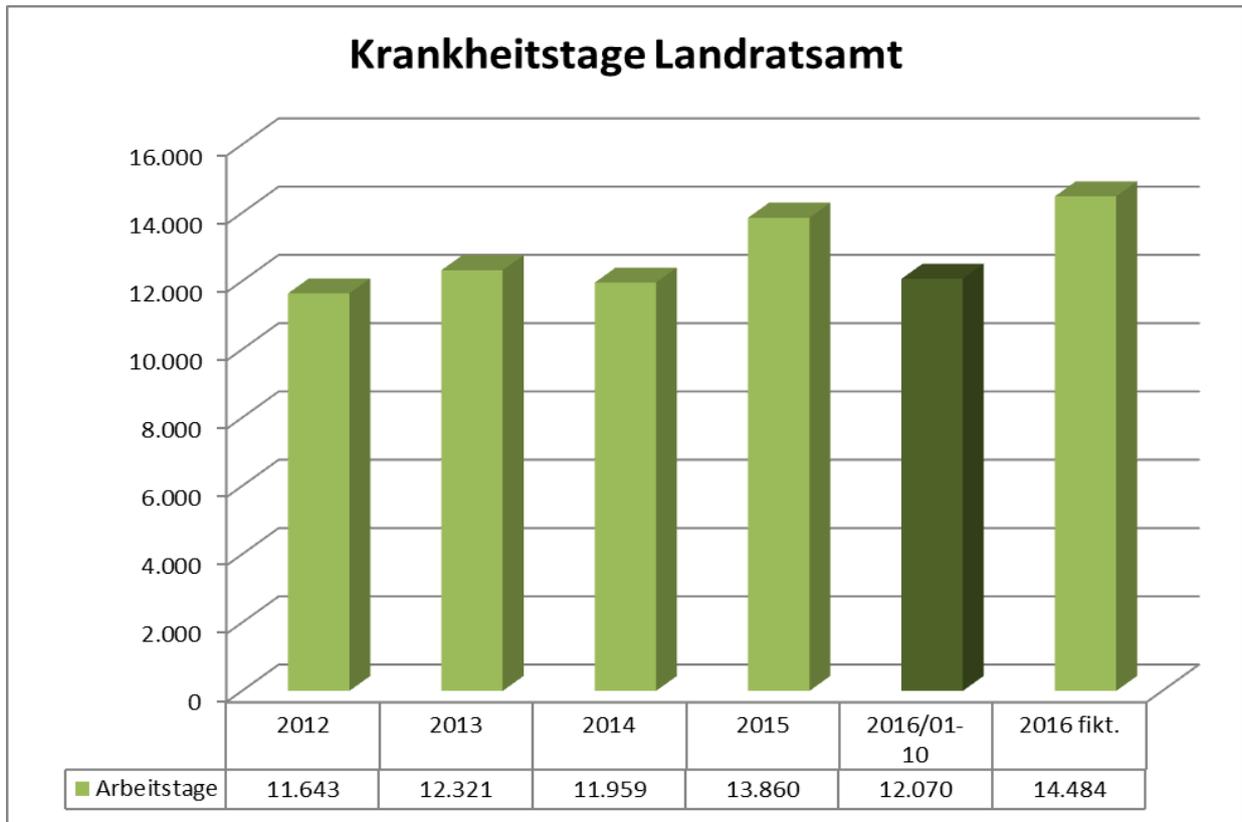


Abb.: Übersicht der Krankheitstage im Zeitraum 2012-2016

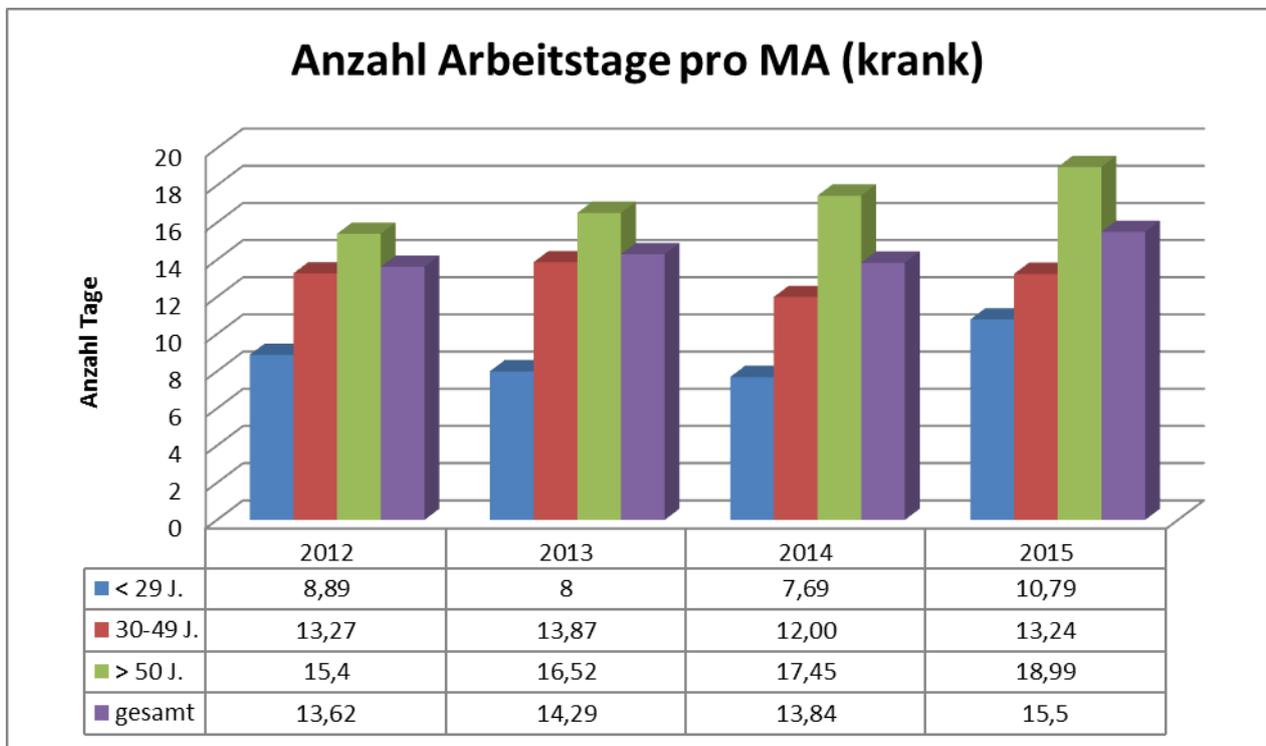


Abb.: Anzahl an Arbeitstagen, die die Mitarbeiter/innen krank waren (nach Altersgruppen)

Erkennen lässt sich, dass gerade in der Altersklasse 50+ seit Jahren die Anzahl der Fehlta-
 ge aufgrund Krankheit steigt.

Die Zahl der langfristigen Personalausfälle hat sich seit 2012 wie folgt entwickelt:

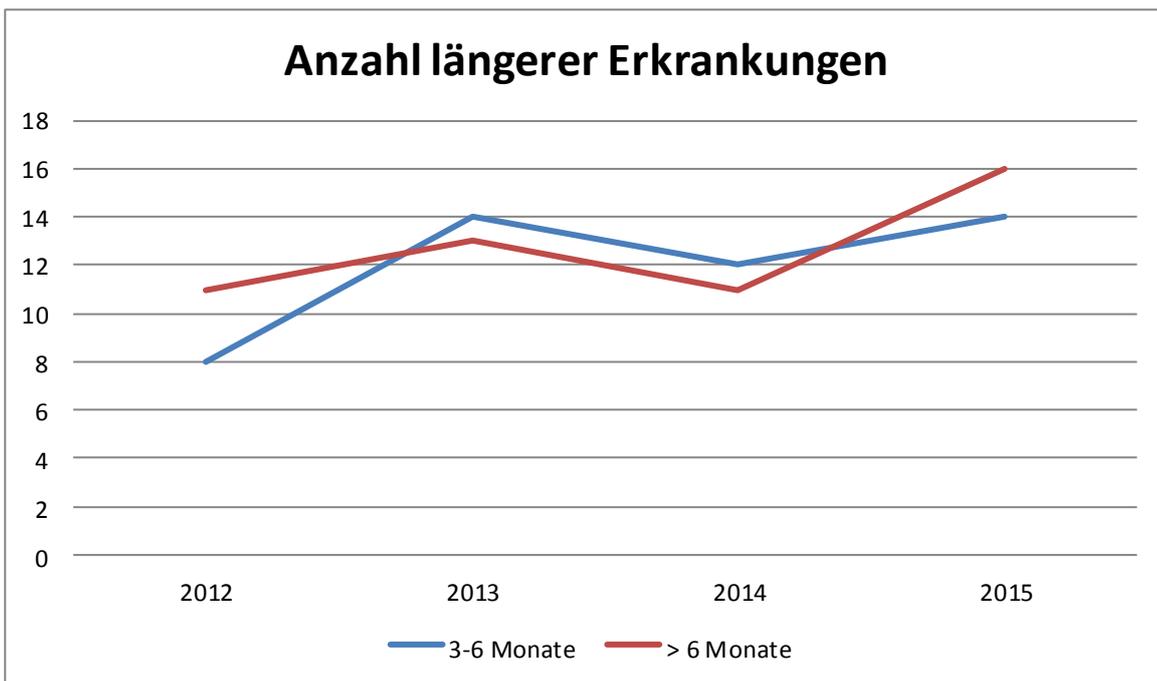


Abb.: Anzahl Erkrankungen länger als drei Monate

Auf den Bereich der Langzeiterkrankungen (> 3 Monate) entfallen im Jahr 2015 27,99 Pro-
 zent. In den Jahren 2012 bis 2015 lag die Spanne zwischen 22,31 Prozent und 28,75 Pro-
 zent.

5.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das größte Kapital eines jeden Betriebes, das es daher gesund und motiviert zu halten gilt. Mit vergleichsweise geringem Budget bietet das Landratsamt ein abwechslungsreiches Angebot zur Gesundheitsförderung. Unterm Strich investiert der Landkreis dafür 2.500 Euro pro Jahr. Über Landesmittel und Eigenanteile wird das Budget zusätzlich erhöht.

Aus diesem Budget werden regelmäßig

- Gesundheitskurse mit breitgefächertem Themenangebot (Yoga, Progressive Muskelentspannung, Wirbelsäulengymnastik, Aquajogging, Entspanntes Sehen am Bildschirm u.ä.),
- Massagetage,
- Gripeschutzimpfungen,
- Teilnahme verschiedener Betriebssportmannschaften an Veranstaltungen wie dem Barbarossa-Berglauf und TransAlb,
- Vorträge (z.B. zum Thema Männergesundheit)

und andere Aktivitäten finanziert.

Alle zwei Jahre findet außerdem ein „Marktplatz der Gesundheit“ im Landratsamt statt. Verschiedene Anbieter, wie diverse Krankenkassen, die UKBW, die Deutsche Rentenversicherung, aber auch Bereiche aus dem Landratsamt selbst (z. B. Gesundheitsamt und Landwirtschaftsamt) informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen.

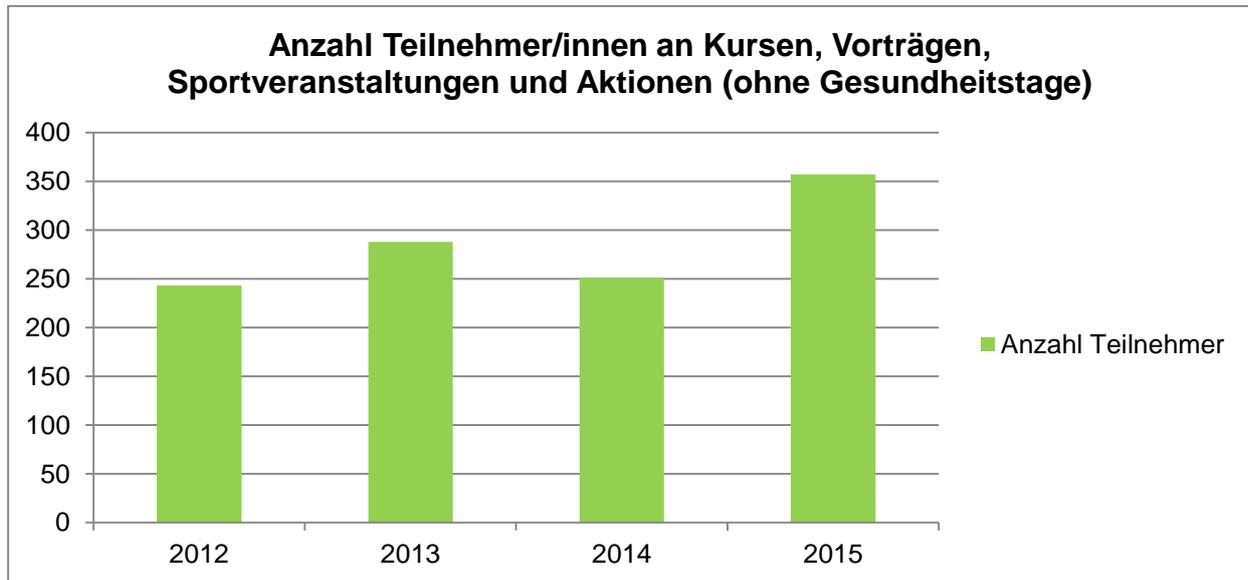


Abb.: Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements seit 2012

Mit der Gesundheitswoche 2007 wurde erstmals das Betriebliche Gesundheitsmanagement bewusst aufgegriffen und die bereits bestehenden Einzelmaßnahmen systematisch gebündelt. Der Haushaltsansatz wird in 2017 um 1.500 Euro aufgestockt, um im Rahmen des zehnjährigen Jubiläums zusätzliche Aktionen anbieten zu können.

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 oder wiederholt arbeitsunfähig sind, werden von der Personalabteilung kontaktiert und ein Gesprächsangebot unterbreitet, um über Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

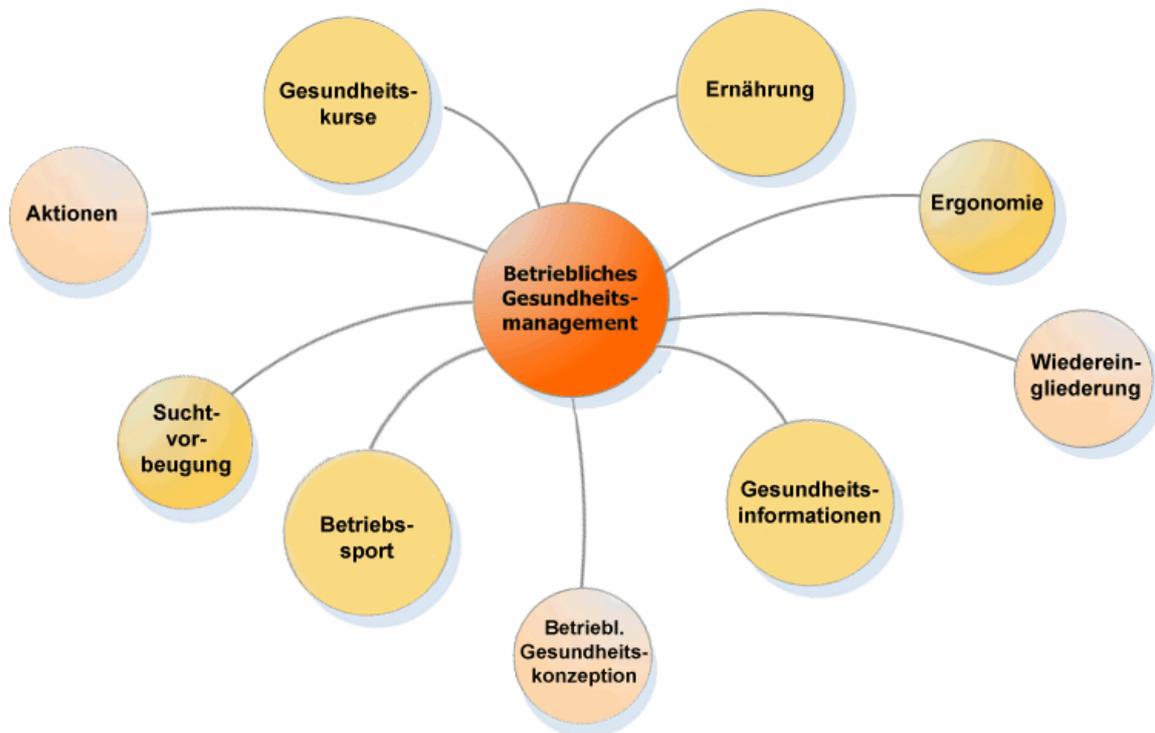


Abb.: Übersicht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Landratsamt Göppingen

5.7 Behindertenquote

Seit 2011 ist das Landratsamt konstant über der geforderten Behindertenquote. Die Quote stieg in den letzten Jahren weiter an und liegt nunmehr bei 141,2 Prozent, was gleichbedeutend mit 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.

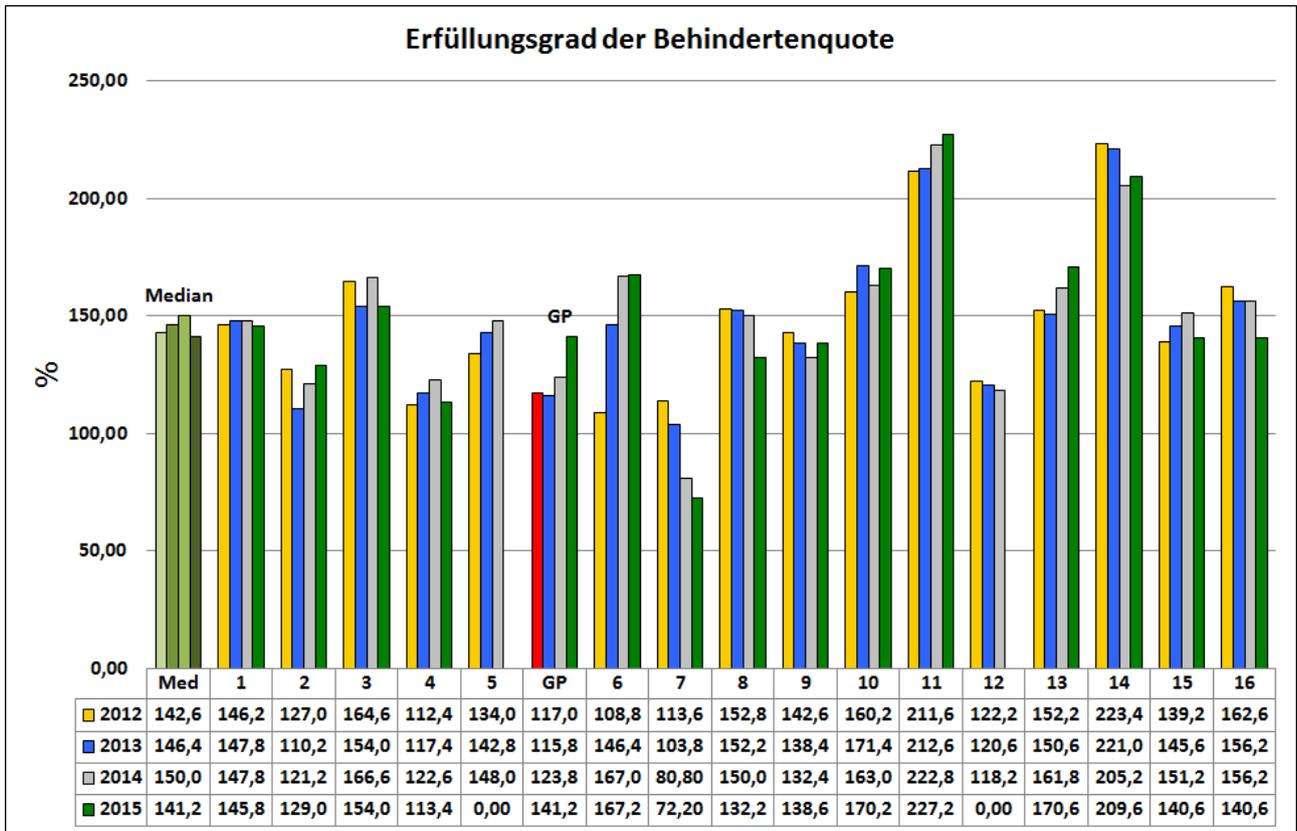


Abb.: Vergleichsring: Erfüllungsgrad der Behindertenquote

5.8 Wohnorte

Über 80 % 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 steigend.

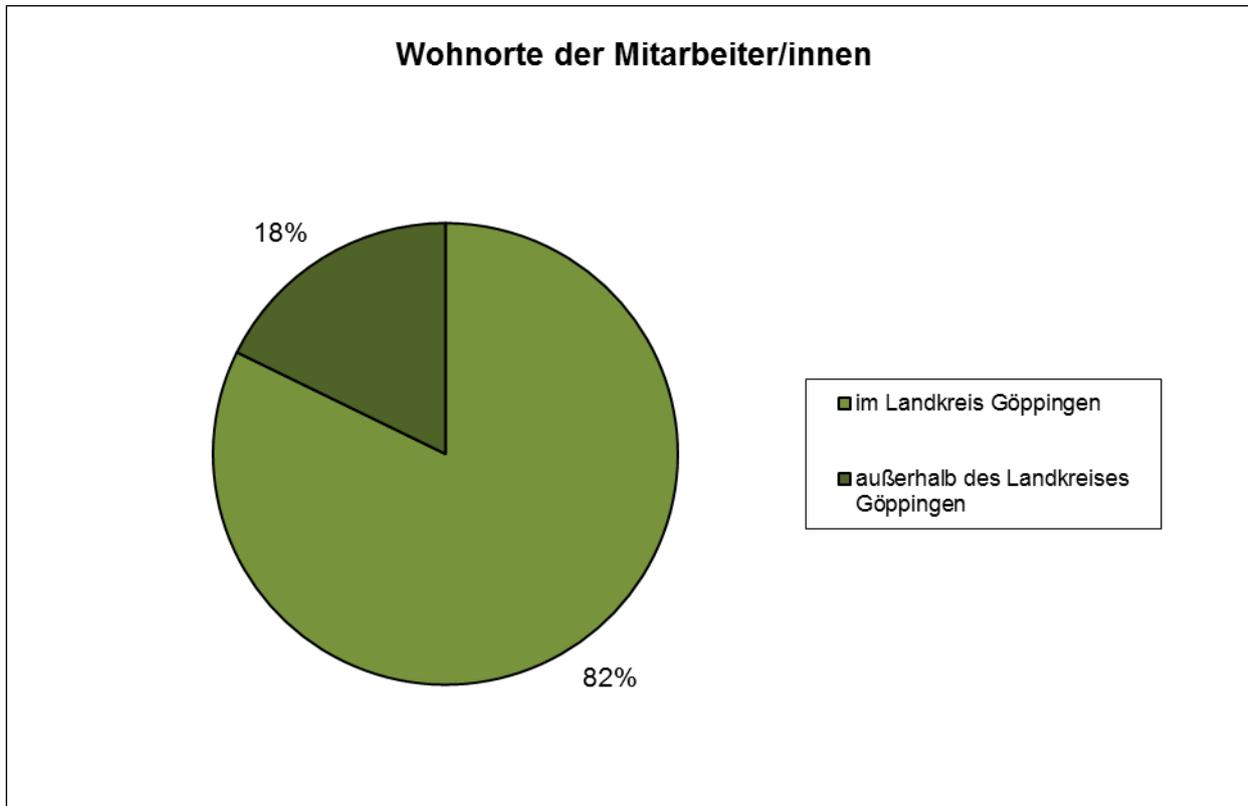


Abb.: Wohnorte der Mitarbeiter/innen im Landratsamt Göppingen

5.9 Digitalisierung

5.9.1. Online-Bewerbermanagement-Verfahren

Eine moderne, zeitgemäß ausgestattete Verwaltung ist Grundlage für ein effizientes Arbeiten.

So wurde zur weiteren Optimierung der internen Abläufe 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.

Mit Hilfe des Online-Bewerbungssystems sollen 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.

Bis Ende November und somit in den ersten 10 Monaten seit Einführung des Verfahrens wurden 99 Stellen ausgeschrieben. 2029 Bewerbungen gab es auf diese Stellen. Von keiner Bewerbung (und damit erneute Ausschreibung – bei internem Bewerbungsverfahren) bis 110 Bewerbungen pro Stelle war letztlich die ganze Bandbreite vertreten.

Im Ausbildungsbereich kamen auf sechs Auswahlverfahren 276 Bewerbungen.

178 Bewerbungen gab es von Praktikantinnen und Praktikanten. 85 Zusagen wurden erteilt.

5.9.2 Digitalisierung der Akten

Mit der Digitalisierung der Lohnakten im Personalbereich möchte die Landkreisverwaltung einen weiteren Schritt zu einem papierlosen Büro angehen. Dies soll im Jahr 2017 erfolgen.

Der nächste Schritt ist in den Folgejahren die Digitalisierung der Personalakten, auch wenn aus rechtlichen Gründen letztlich noch Papierakten (allerdings in weit geringerem Umfang) verbleiben.

5.10 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 Richtwert sein kann.

Dies verdeutlicht auch die Spanne der betreuten Personalfälle der am Vergleichsring teilnehmenden Landkreise. Diese geht von 123,8 Personalfällen bis 358 Personalfällen.

Mit 245,80 betreuten Personalfällen pro Mitarbeiter/in 2015 liegt die Landkreisverwaltung geringfügig oberhalb des Median (239,1) der verglichenen Landkreise.

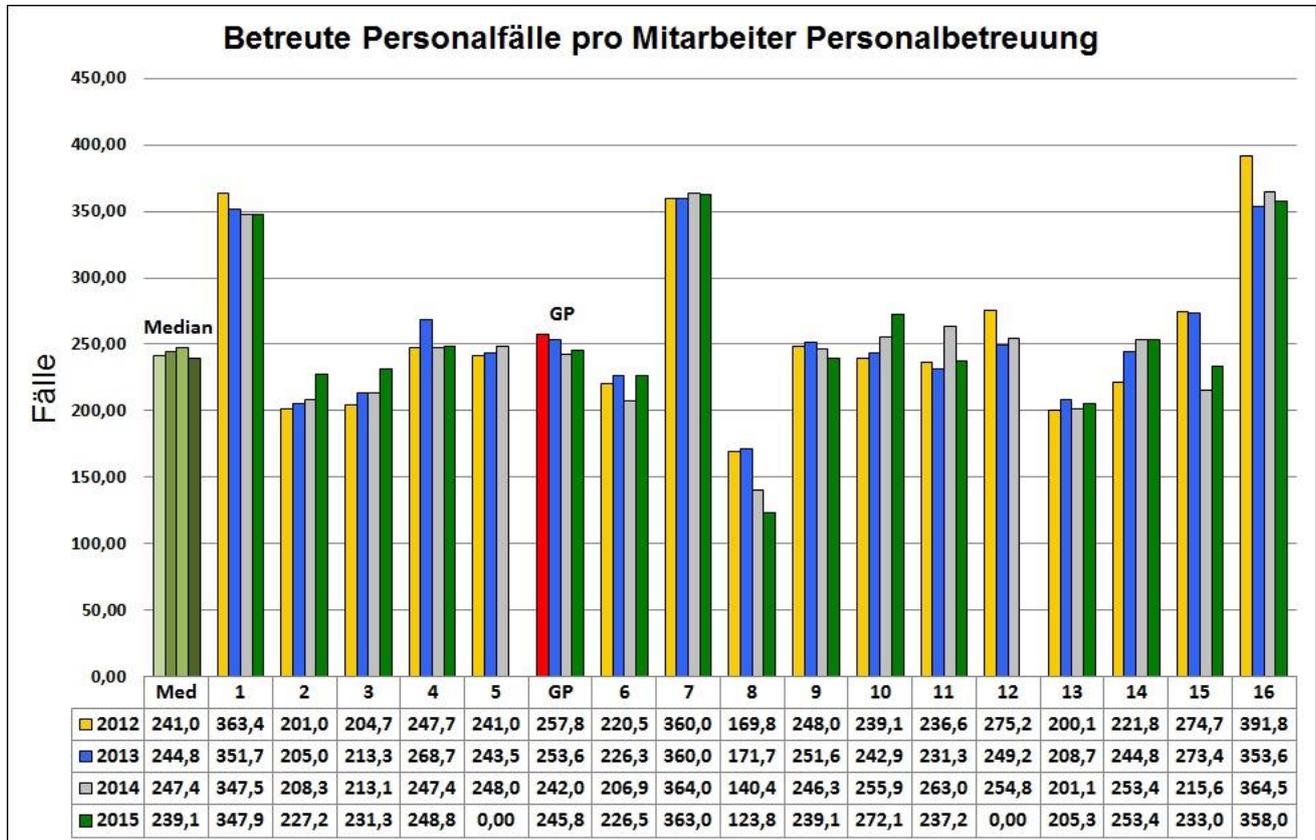


Abb.: Vergleichsring: Fälle pro Mitarbeiter in der Personalbetreuung

Im Landratsamt Göppingen erfolgt aufgrund der komplexen Aufgabenfülle und dem erforderlichen Detailwissen eine Trennung zwischen Personalsachbearbeiter/innen und Mitarbeiter/innen der Lohn- und Gehaltsstelle. Auch im Bereich der Personalabrechnung wird ein Wert im Durchschnitt von anderen Landkreisen erreicht.

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

Auffallend ist in diesem Zusammenhang die aufgrund des demografischen Wandels und der Flüchtlingssituation stets zunehmende Zahl der Auswahl- und Bewerbungsverfahren, an denen die Personalabteilung direkt beteiligt ist. Die folgende Übersicht an Einstellungen/Veränderungen der letzten Jahre zeigt dies deutlich.

	2016*	2015	2014	2013	2012
Eintritte	127	97	74	62	54
Umsetzungen	20	23	16	10	13
Rückkehrer/innen	3	14	7	7	6
Wiedereintritte	8	7	6	4	7
Gesamtsumme	158	141	103	83	80

*Für das Jahr 2016 sind Daten bis 31.10.2016 berücksichtigt.

Die Einstellung von unentgeltlichen Praktikanten/Praktikantinnen (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.

5.10.1 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.

5.10.2 Familienbewusster & demografieorientierter Arbeitgeber



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

Ziel ist es, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in jeder Lebensphase bedarfsgerecht zu unterstützen.

Hierbei nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert ein. Das Landratsamt möchte dabei auch Vorreiterrolle und Vorbildfunktion übernehmen. Wichtige und feste Bestandteile in der Landkreisverwaltung sind beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit, Ferienbetreuung von Schulkindern sowie regelmäßige Veranstaltungen zum Wiedereinstieg oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Darüber hinaus ist das Landratsamt ständig engagiert, weitere Maßnahmen zu entwickeln und nachhaltig auszubauen. Für einen weiteren wichtigen Bestandteil wurde im Jahr 2016 der Grundstein gelegt.

Oberbürgermeister Guido Till und Landrat Edgar Wolff unterzeichneten Ende August eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Stadt Göppingen und dem Landratsamt Göppingen über Belegungsrechte im städtischen Kinderhaus Seefrid.



Oberbürgermeister Guido Till und Landrat Edgar Wolff bei der Unterzeichnung der Vereinbarung

Das Angebot komplettiert die bisher umgesetzten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es kann ein wertvolles Element zur Mitarbeiterbindung in Einzelfällen werden. Mit der Nutzung von Belegplätzen kann sich der Landkreis zudem weiter als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber am Markt positionieren, um so auch in Zukunft Fachkräfte gewinnen zu können.

Das Kinderhaus Seefrid wird von der Stadt Göppingen betrieben und befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Hauptgebäude des Landratsamtes. Die Räumlichkeiten dort sind sehr modern und gut ausgestattet. Das Kinderhaus bietet unter anderem Platz für 20 Krippenkinder im Alter von 1 bis 3 Jahren. Die Rahmenzeiten für die Ganztagesbetreuung liegen zwischen 6.30 Uhr und 17.30 Uhr.

Aufgrund der abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung stellt die Stadt Göppingen dem Landratsamt Göppingen ab dem Kindergartenjahr 2016/2017 zwei qualitativ hochwertige U 3- Betreuungsplätze ganztags zur Verfügung. Das Landratsamt Göppingen kann über die Belegung der Plätze nach eigenem Ermessen entscheiden und wird diese Plätze für Kinder von Landratsamtsmitarbeitern und -mitarbeiterinnen zur Verfügung stellen. Für diese Plätze sind von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landratsamtes, die das Angebot nutzen, die Gebühren nach der jeweils gültigen Satzung über die Erhebung von Benutzungsgebühren der Stadt Göppingen zu entrichten. Darüber hinaus leistet das Landratsamt eine finanzielle Beteiligung zur Deckung der Betriebsausgaben.

Sollte ein entsprechender Bedarf bestehen, wurde die Option auf einen dritten Belegplatz mit in die Vereinbarung aufgenommen. Die Vereinbarung gilt entsprechend dem Beschluss des Verwaltungsausschusses zunächst für die Dauer von zwei Jahren.

Weitere Maßnahmen aus dem Familienprojekt sind zwischenzeitlich in die Tagesarbeit des Hauptamts eingegangen. So findet bspw. regelmäßig die Ferienbetreuung für Schulkinder in Kooperation mit der Kreissparkasse statt. In den ersten beiden Wochen der Sommerferien wird diese von der Kreissparkasse organisiert. In jeder Woche dürfen bis zu 10 Mitarbeiterkinder des Landratsamts daran teilnehmen. Die Organisation der Ferienbetreuung in den Herbstferien erfolgt durch die Landkreisverwaltung in Kooperation mit dem Haus der Familie.

Die Teilnehmerzahlen haben sich zwischenzeitlich stabilisiert und belaufen sich auf 5-8 pro Betreuungseinheit (Sommer/Herbst). Eine Steigerung wird weiter angestrebt. Vielfach ist aber zwischenzeitlich auch das Betreuungsangebot in den Kommunen weiter ausgebaut worden. Die Ferienbetreuung ist ein wichtiger Bestandteil der Familienfreundlichkeit.



Ferienbetreuung in den Herbstferien 2016

5.11 Fortbildung

Aufgrund der demografischen Veränderungen steht das Landratsamt Göppingen, wie viele andere Verwaltungen auch, vor der Aufgabe, in den nächsten Jahren sowohl das vorhandene Personal als auch Nachwuchskräfte zu qualifizieren, um eine leistungsstarke Verwaltung zu sichern. 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

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

Fachliches und methodisches Wissen, vor allem aber fachübergreifende Kompetenzen sollen gestärkt und weiter ausgebaut werden. Von besonderer Bedeutung ist neben der fachlichen Qualifizierung insbesondere die Stärkung nachfolgend genannter Kompetenzbereiche:

- Sozialkompetenzen

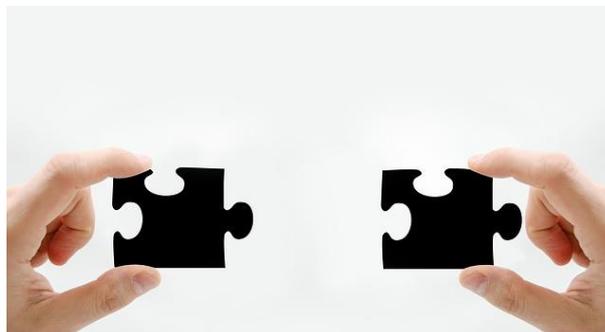
Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu anderen Menschen situationsadäquat zu handeln.

- Methodenkompetenzen

Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, in dem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen.

- Persönliche Kompetenzen

Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrückt.



Ein hohes Qualifizierungsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Landkreisverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für aktuelle und künftige Herausforderungen optimal vorzubereiten und dadurch auch einen wichtigen Impuls für Motivation, Einsatz- und Leistungsbereitschaft zu geben. Des Weiteren möchte die Landkreisverwaltung die interne Vernetzung der Ämter untereinander vorantreiben.

Eine wichtige Rolle nehmen die Führungskräfte ein. Kontinuierliche Weiterbildung von Anfang an unterstützt Führungskräfte, sowohl im Arbeitgebersinne als auch mitarbeiterorientiert zu führen, ihr Team zu Bestleistungen zu inspirieren und damit zu einer motivierenden Führungskultur beizutragen.

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

Dabei wird zwischen vier Ebenen (Oberste Führungsebene, Mittlere Führungsebene, Nachwuchskräfte, alle Mitarbeiter/innen) unterschieden, die jeweils eigene Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen können.

So wurde beispielsweise erstmals in den Jahren 2015 und 2016 ein eigenes Nachwuchsqualifizierungsprogramm kreiert und durchgeführt. Zudem konnte die mittlere Führungsebene an einem interkommunalen Entwicklungsprogramm für Führungskräfte in einer ersten Führungsaufgabe teilnehmen. Derzeit erfolgt für beide Programme eine Evaluation.

Neben den fachlichen Individualfortbildungen wird jährlich ein eigenes Fortbildungsprogramm erstellt, in dem Qualifizierungsmaßnahmen für alle vier Ebenen enthalten sind, wodurch auch Zertifikate für die Schlüsselqualifikationen erworben werden können.

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

Kennzahl	Formel	Aussage	2015	Ziele
Jährliche Fort- / Weiterbildungszeit pro MA	Anzahl der Teilnehmertage / Anzahl der Beschäftigten	quantitativ	2,06	Die Kennzahl soll zwischen 1,5 und 2 Tagen liegen.
Kosten Fort-/Weiterbildung pro Fortbildungstag	Gesamtkosten PE / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	152,00 €	Die Kostenobergrenze von 175 € soll nicht überschritten werden. Ansatz wurde nach 10 J.erhöht.
Anteil Fachfortbildungstage an den Gesamttagen in Prozent	Anzahl der Fachfortbildungstage / Anzahl der Teilnehmertage	quantitativ	84%	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	16%	Der Anteil soll mittelfristig auf 20 % gesteigert werden.
Durchschnittliche Gesamt-Zufriedenheit der Teilnehmer von Inhouse-Seminaren	1,0 = voll zufrieden 5,0 = unzufrieden	qualitativ	1,3	Die Gesamtzufriedenheit soll bei mind. 2,0 oder besser liegen.

Vorgabe:

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

6. Ausbildung

Das Landratsamt ist einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Göppingen. Der Bereich der Ausbildung stellt einen wichtigen Faktor der eigenen Entwicklung dar. Neben dem Erhalt der jetzigen Ausbildungsgänge im „vielseitigen Ausbildungsbetrieb“ Landratsamt ist die Anpassung an Markterfordernisse verbunden mit der Erschließung neuer Ausbildungsfelder ein wichtiger Aspekt, der unter dem Einfluss erhöhter Altersabgänge in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnt. Der Ausbildungsbereich ist dabei ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik. Er unterstützt die Sicherung des künftigen Bedarfs an qualifiziertem Fachpersonal.

Der Vorteil eigener Nachwuchskräfte liegt auch in der Verbundenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber Landratsamt. 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. 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. Im Jahre 2016 wurde dies überarbeitet und aktualisiert.

6.1 Anzahl der Ausbildungsplätze

Mit Stichtag 01.10.2016 sind 44 Auszubildende in den verschiedensten Dezernaten und Ämtern des Landratsamtes eingesetzt.

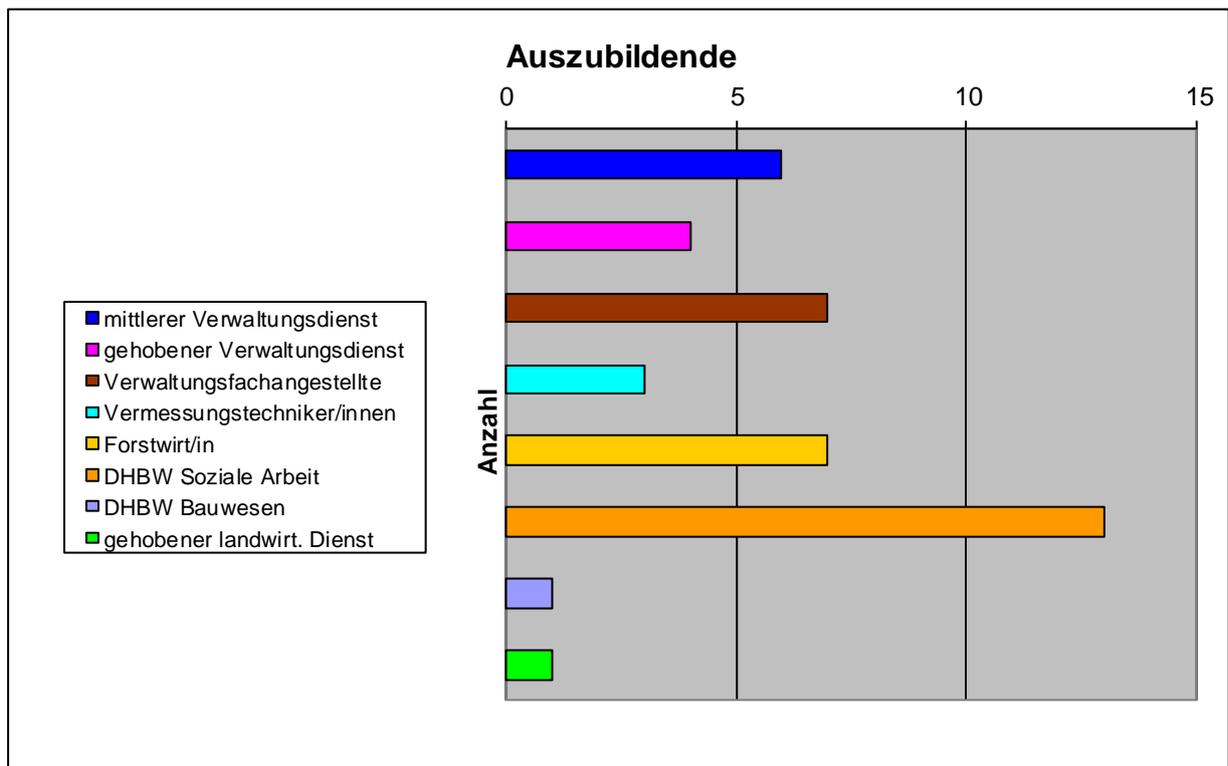


Abb.: Anzahl der Auszubildenden im Landratsamt Göppingen, Stand: 01.10.2016

Vom gehobenen (nichttechnischen) Verwaltungsdienst (=Studiengang Public Management) sind im Praxisjahr 2016/2017 insgesamt 20 Inspektoranwärterinnen und -anwärter für drei bis fünf Monate im Landratsamt tätig.

Erstmals wird im Jahr 2016 im Studiengang Bauwesen ausgebildet.

6.2 Ausbildungs- und Übernahmequote

Im Jahr 2011 hat der Verwaltungsausschuss auch aufgrund der unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote beschlossen, das Angebot an Ausbildungsplätzen im Landratsamt zu erhöhen. Zudem sind neue Ausbildungsbereiche erschlossen worden.

Die Erhöhung der Ausbildungsquote ist mittlerweile auch im Vergleich mit anderen Landkreisen sichtbar und nachhaltig. Einer möglichen weiteren Erhöhung der Ausbildungsquote stehen die vielfach beengten Räumlichkeiten im Landratsamt gegenüber. Zu einer qualifizierten Ausbildung gehören neben den Inhalten gute Rahmenbedingungen.

Derzeit 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. Allerdings wird dies bei einer weiteren Erhöhung der Ausbildungszahlen vom Land erneut zu diskutieren sein. Stattdessen werden aktuell 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.

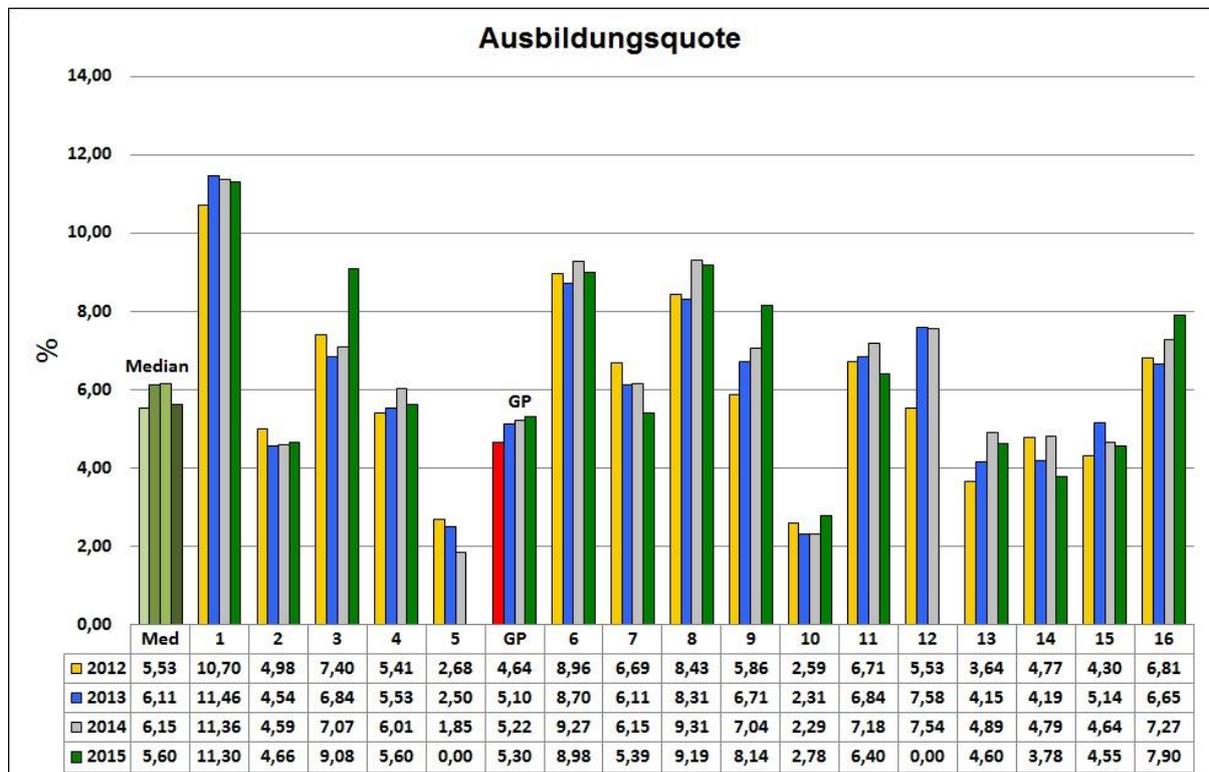


Abb.: Vergleichsring, Ausbildungsquote

Im Gegensatz zu umliegenden Landkreisen bildet der Landkreis Göppingen 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 über dem Median liegt, die Zahl aber von Jahr zu Jahr schwankt.

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

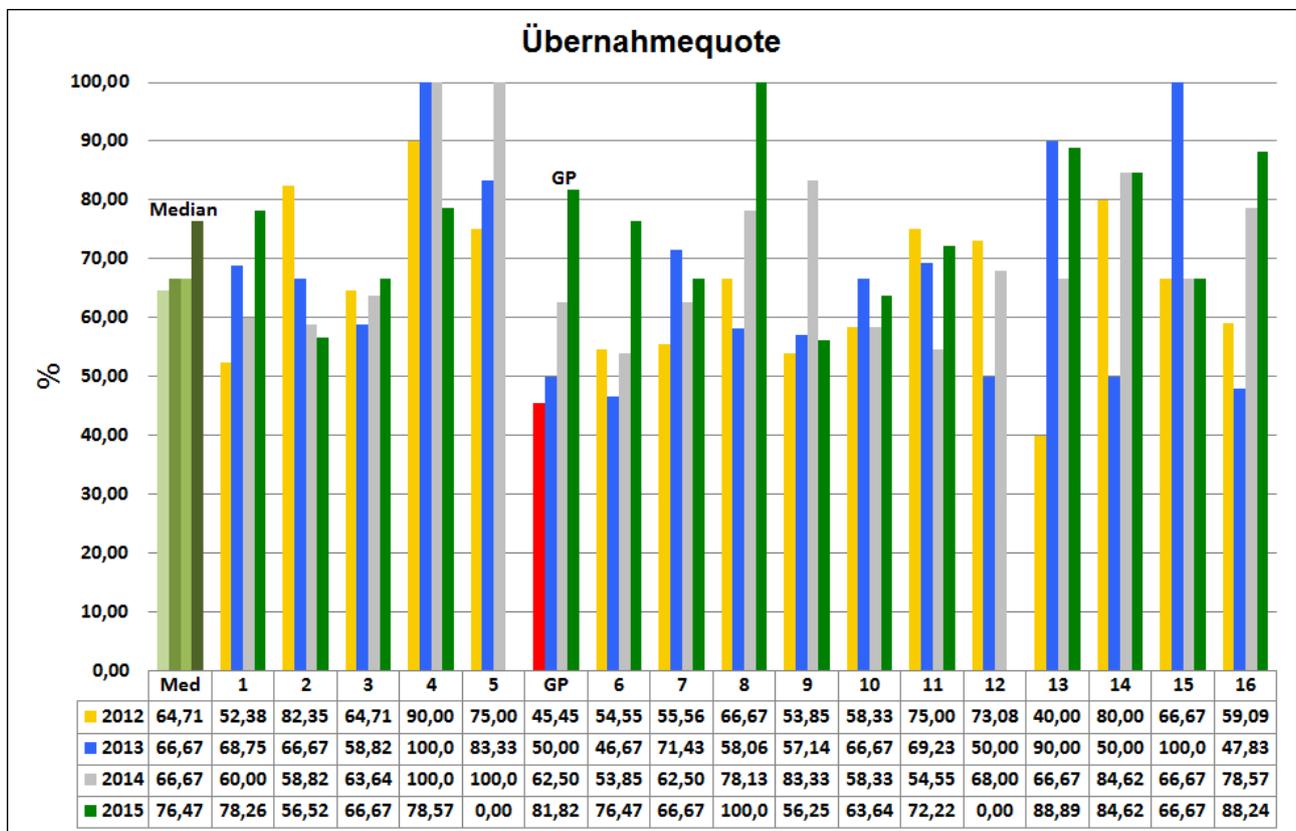


Abb.: Vergleichsring: Übernahmequote

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.

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 qualifizierte Ausbildungsbeauftragte in den einzelnen Fachämtern.

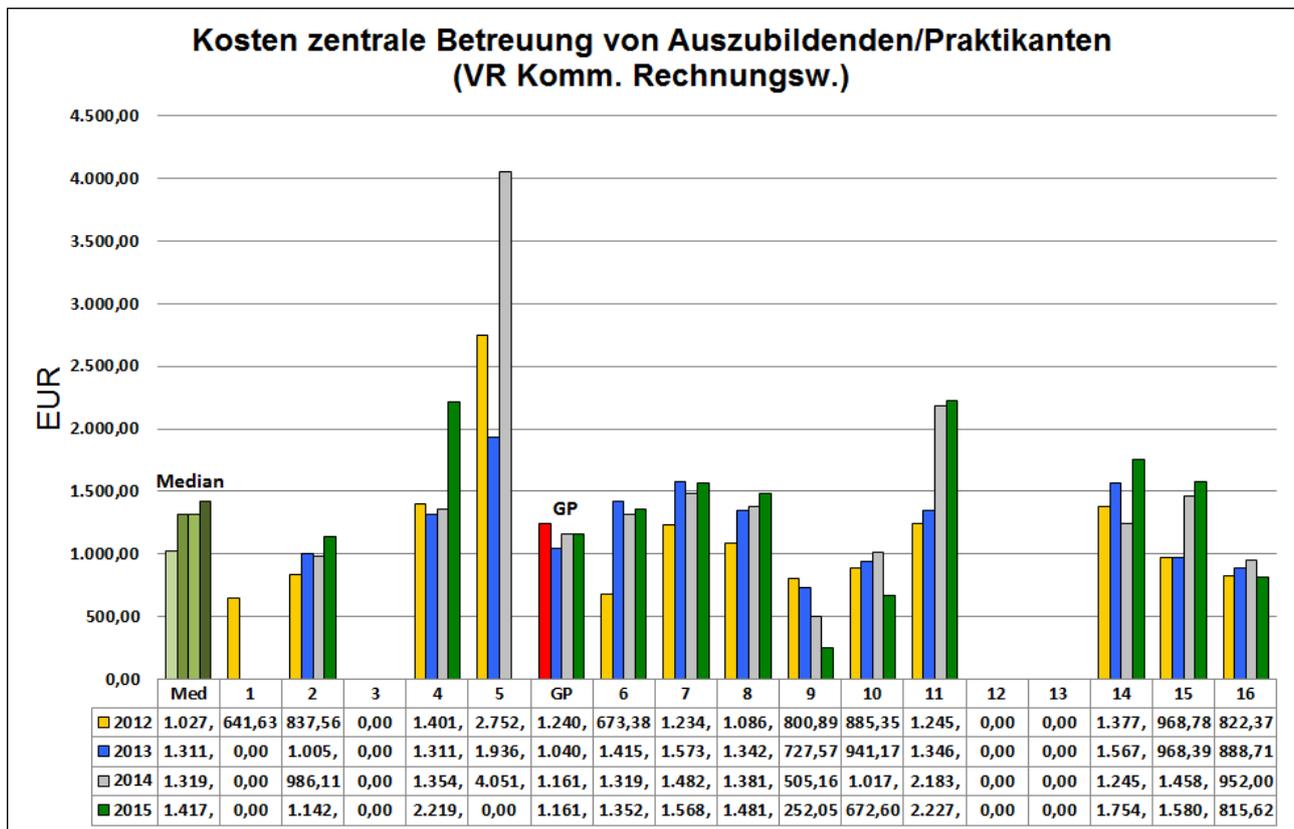


Abb.: Vergleichsring - Kosten für zentrale Betreuung von Auszubildenden/Praktikanten

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 den Studiengang „Public Management“.



Landrat Edgar Wolff mit Auszubildenden am Landkreisstand auf der Göppinger Bildungsmesse in der Werfthalle

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“.

6.4 Fachübergreifende Ausbildung

Den für die Ausbildung Verantwortlichen ist es ein großes Anliegen, dass die Auszubildenden der unterschiedlichen Ausbildungsbereiche untereinander Kontakt halten und sich austauschen.

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.

Aber auch die Teilnahme bei der Begegnung der Kulturen ist eine Erwähnung wert, die im November 2016 von den Flüchtlingsbeauftragten des Landkreises organisiert wurde. Die Auszubildenden haben hier stellvertretend die deutsche Kultur vorgestellt.

6.4.1. 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 Gebüsche 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.

Vor Ort wird die ökologische Kompetenz der Auszubildenden gestärkt, indem Kenntnisse und Aspekte aus Naturschutz und Landwirtschaft vermittelt werden.



Apfelernte auf der Streuobstwiese in Göppingen-Faurndau

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

Im Jahr 2016 konnten ca. 900 kg Äpfel aufgelesen werden. Dies waren 715 Liter AzuBi(o)-Apfelsaft. Der Erlös in Höhe von 488,22 Euro aus dem Verkauf der Äpfel bzw. des Apfelsafts wird für einen guten Zweck gespendet.

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



Die Auszubildenden beim Verkauf des Apfelsaftes im Foyer des Landratsamtes

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.

2016 fand der EU-Azubi-Gipfel bereits zum zweiten Mal im Landratsamt Göppingen statt. Thema in diesem Jahr war: Destination Europe, Asyl- und Flüchtlingspolitik in Europa. Die Organisation lag beim Büro für Kreisentwicklung und Kommunikation.

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

Die Leitung der Veranstaltung hatte die Landeszentrale für politische Bildung und CIVIC (Institut für internationale Bildung).

6.5 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.

6.5.1 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 Erlernete 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.

6.5.2 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. Vermehrt erhält die Landkreisverwaltung in den letzten Jahren Nachfragen von Städten/Gemeinden aus dem Landkreis Esslingen, die ihre Auszubildenden hierzu senden möchten. Dies kann in begrenztem Umfang auch erfolgen.

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

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