Anlage 1
zur Vorlage Nr. VA / 2020

Personal- und Organisationsbericht 2020

Landratsamt Karlsruhe
Dezernat I - Personal- und Organisationsamt

LANDKREIS KARLSRUHE

Inhalt

1 Einleitung 4
2 Zahlen und Daten 5
2.1 Benchmark 5
2.2 Aufbauorganisation 6
2.3 Stellen 7
2.4 Beschäftigte 8
2.5 Teilzeitquote 11
2.6 Altersteilzeit 11
2.7 Altersstruktur und Prognose 12
2.8 Altersbedingte Abgänge 13
2.9 Fluktuation 14
2.10 Krankheitsbedingte Abwesenheit 16
2.11 Bewerberanzahl und Einstellungsverfahren 17
2.12 Personalkosten 18
3 Organisationsentwicklung 20
3.1 Organisationsstruktur 21
3.1.1 Aufbau- sowie Ablauforganisation 21
3.1.2 Strukturelle Änderungen 22
3.1.3 Prozess- und Dienstleistungsorientierung 23
3.2 Raumkonzepte und neue Liegenschaften 25
3.2.1 BGV-Neubau – Parkgebäude 26
3.2.2 Neue Liegenschaft Gartenstr. 82-84 26
3.2.3 Bauvorhaben am Standort Beiertheimer Allee 2 27
3.3 Ablauforganisation E-Government 29
4 Umwelt und nachhaltige Servicedienste 32
4.1 Nachhaltige Beschaffung 32
4.2 Mitarbeiterschutz 33
4.3 Verpflegungsangebote für Mitarbeitende 35
4.4 Betriebliches Mobilitätsmanagement 36
5 Personalentwicklung, Mitarbeiterbindung und –gewinnung 40
5.1 Personalentwicklungskonzept 40
5.2 Arbeitgebermarke 41
5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Rezertifizierung Audit berufundfamilie 41
5.4 Talentprogramme für Berufseinsteiger 42
5.5 Nachwuchsführungskräftequalifizierung 42

5.6 START-UP und Neueinsteigertreffen 42
5.7 Mitarbeitergespräche....43
5.8 Mitarbeiterangebote 43
5.9 Neues Beurteilungssystem....44
5.10 Recruiting....45
6 Aus- und Fortbildung 47
6.1 Ausbildungsberufe....47
6.2 Praktikum 51
6.3 Freiwilliges Soziales Jahr 51
6.4 Ausbildungsmarketing 52
6.5 Digitalisierung Ausbildung 52
6.6 Internes Fortbildungsprogramm....54
6.7 Der LRA-Campus/E-Learning....55
7 Gesundheitsmanagement 57
7.1 Gesundheitskonzept....57
7.1.1 Gesundheitsförderung....58
7.1.2 Interner Beratungsdienst 58
7.1.3 Arbeitsschutz und –medizin....59
7.2 Corporate Health Audit....61
8 Auszeichnungs- und Zertifizierungsverzeichnis 62
9 Ergebnis und Ausblick....64

1 Einleitung

Die vierte Fortschreibung des Personal- und Organisationsberichts seit 2011 baut auf den vorherigen Berichten auf und fasst die Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich beim Landratsamt Karlsruhe zusammen. Es werden sowohl aktuelle Sachstände als auch künftige Entwicklungsansätze beleuchtet.

Der Begriff Nachhaltigkeit ist in aller Munde und nicht nur Dreh- und Angelpunkt in Bezug auf Umwelt- und Naturschutz. Auch im Personal- und Organisationsbereich ist der Nachhaltigkeitsgedanke essentiell. Es sollen Ressourcen geschont und der CO2-Verbrauch verringert werden, beispielsweise durch eine nachhaltige Beschaffung und ein umweltfreundliches Mobilitätskonzept. Darüber hinaus sorgt eine nachhaltige Personalpolitik und –strategie dafür, den Personalbedarf auch in Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels decken zu können. Damit einher gehen immer auch die Ziele, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, ein effektives Personalmarketing aufzubauen und neue Wege im Recruiting zu gehen. Gute Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch ein vielseitiges Betriebliches Gesundheitsmanagement und moderne Arbeitsplätze und Arbeitsausstattung, gewinnen heutzutage immer mehr an Bedeutung.

Im vorliegenden Bericht werden zunächst Kennzahlen und Statistiken abgebildet und deren Entwicklung aufgezeigt. Anschließend werden Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation dargestellt. Aktuelle Sachstände und Entwicklungen der Digitalisierung im Personal- und Organisationsbereich werden ebenso beschrieben wie nachhaltige Servicedienste für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es wird auf Neuerungen der Personalentwicklung, Veränderungen in den Bereichen Aus- und Fortbildung sowie beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement eingegangen. Ein zusammenfassendes Ergebnis sowie ein Ausblick auf weitere mögliche Entwicklungen bilden den Abschluss des Berichts.

2 Zahlen und Daten

2.1 Benchmark

Beim Benchmarking wird die eigene Leistungsfähigkeit mit Hilfe von Kennzahlen überprüft. Es hat zum Ziel, Informationen zur Verbesserung der Leistungserstellung zu ermitteln und diese vergleichend zu bewerten. Aus den Auswertungen und Analysen der Benchmarks ergeben sich Hinweise zur Optimierung der internen Steuerung. Außerdem bilden sie eine Grundlage zur Reflexion der eigenen Kennzahlen.

Das Landratsamt Karlsruhe nimmt an interkommunalen Vergleichen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) teil. Für die Koordination der Benchmarks im Landratsamt Karlsruhe ist die Projektgruppe Organisationsentwicklung verantwortlich. Aktuell beteiligt sich das Landratsamt Karlsruhe an folgenden Vergleichsringen der KGSt: Jugendhilfe (seit 1997), Kommunales Rechnungswesen (seit 1997), Zulassungswesen (seit 1997), Fahrerlaubniswesen (seit 1998), Personalwesen (seit 1999) und Forderungsmanagement (seit 2017).

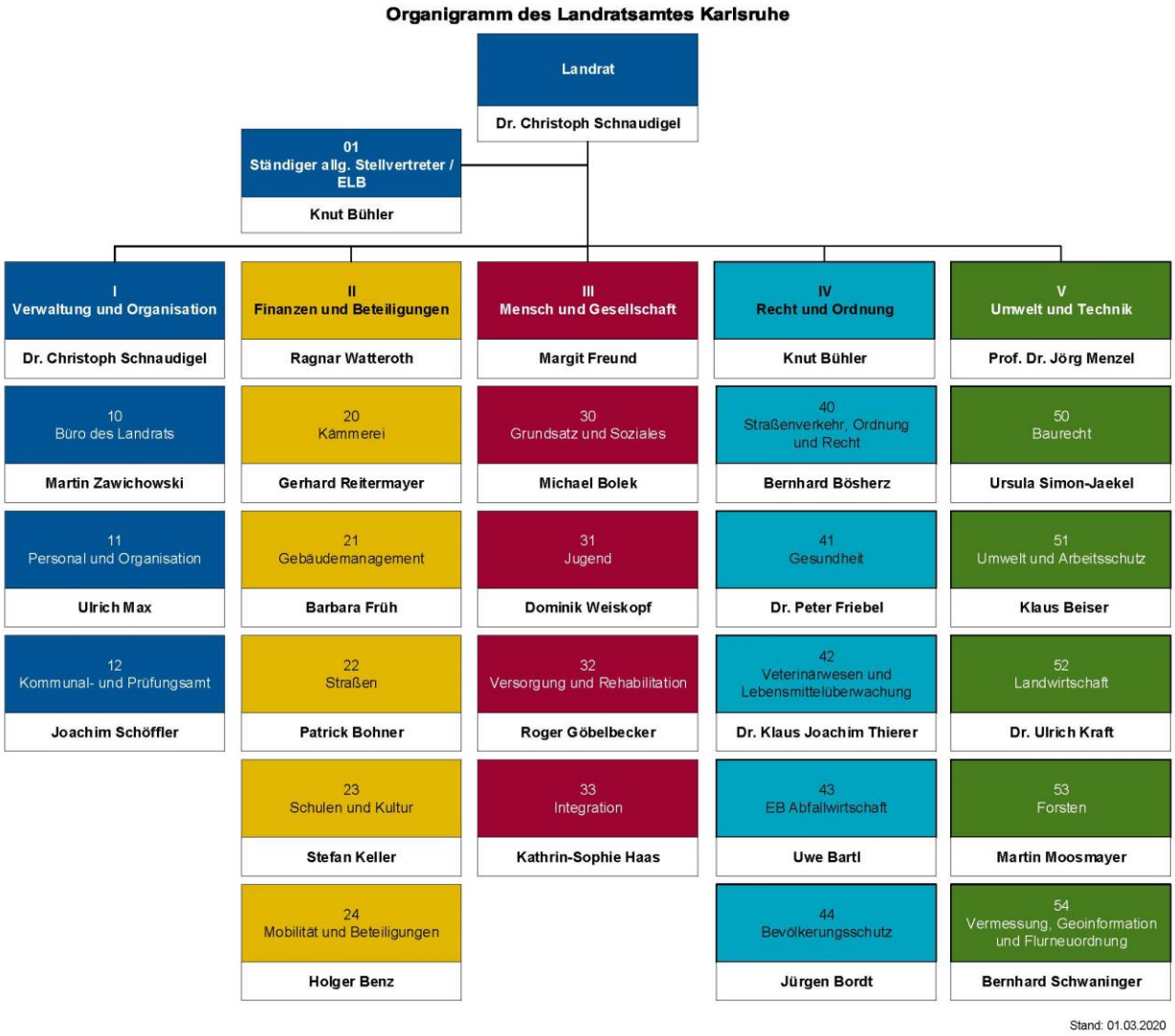
Für den Personal- und Organisationsbericht wird auf Daten des Vergleichsrings Personalwesen zurückgegriffen.

Dem Vergleichsring stehen die Daten folgender Landkreise zur Verfügung: Alb-Donau-Kreis, Böblingen, Calw, Enzkreis, Esslingen, Göppingen, Heidenheim, Heilbronn, Hohenlohekreis, Karlsruhe, Konstanz, Ludwigsburg, Main-Tauber-Kreis, Ostalbkreis, Rastatt, Rems-Murr-Kreis, Rhein-Neckar-Kreis, Rottweil und Schwäbisch Hall.

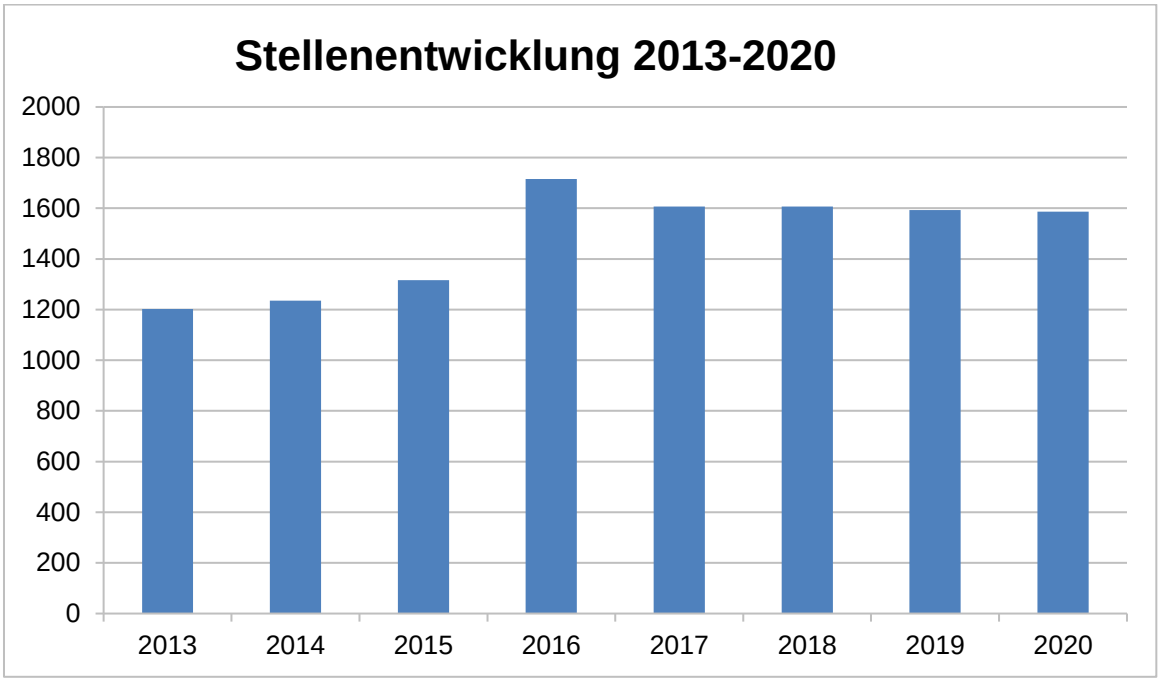
Im vorliegenden Bericht wird die Verwendung der Datenbasis des Vergleichsrings wie folgt gekennzeichnet:

Verglichen werden die Daten bis zum Jahr 2018. Die Auswertung des Jahres 2019 liegt noch nicht vor. Zur Anzahl der Beschäftigten definiert die KGSt im Vergleichsring alle Beamten und Beschäftigten, inklusive Auszubildende und Praktikanten. Beurlaubte Personen, Personen im Erziehungsurlaub und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eigenbetrieben (Abfallwirtschaftsbetrieb) sowie freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht berücksichtigt.

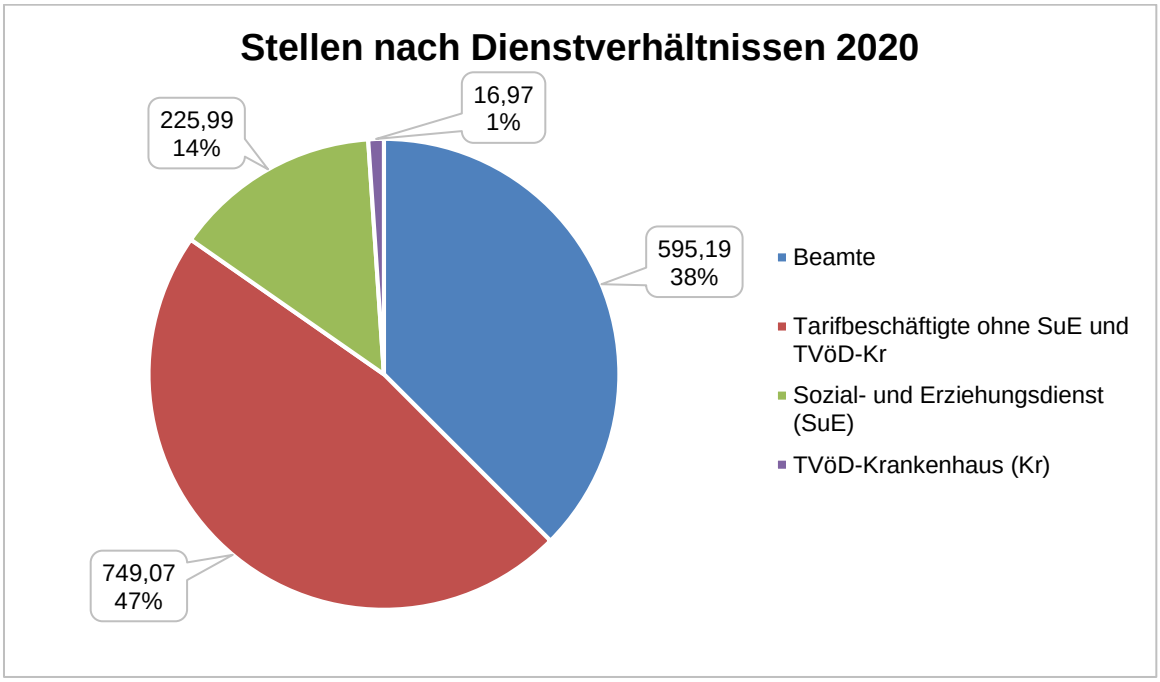
2.2 Aufbauorganisation



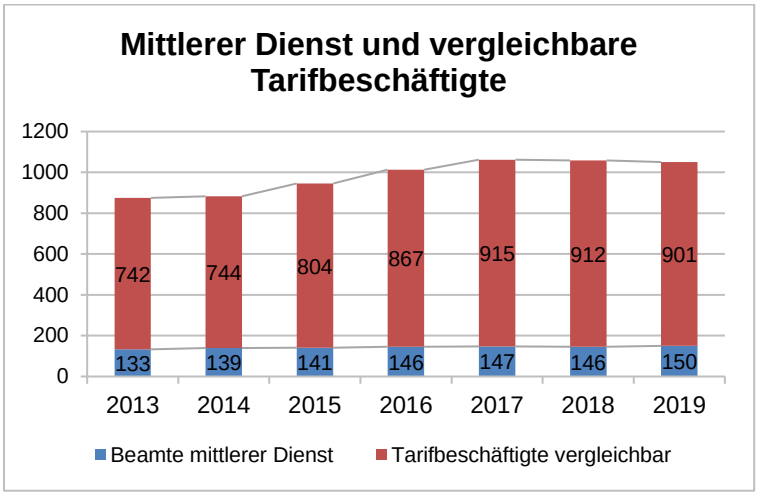
2.3 Stellen

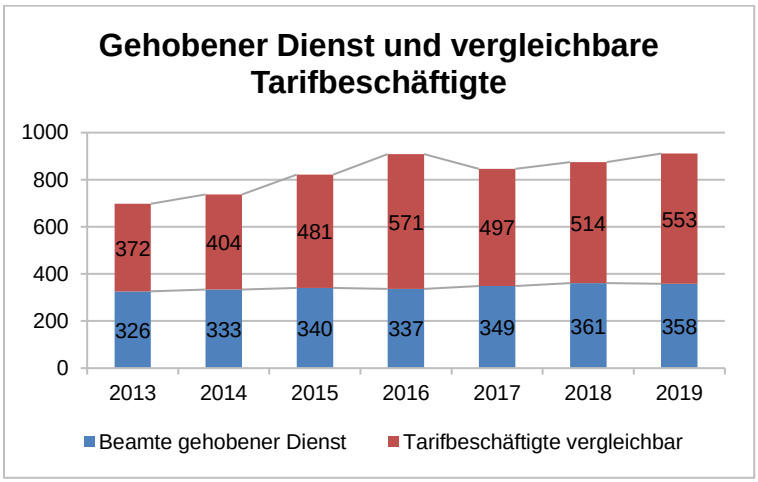


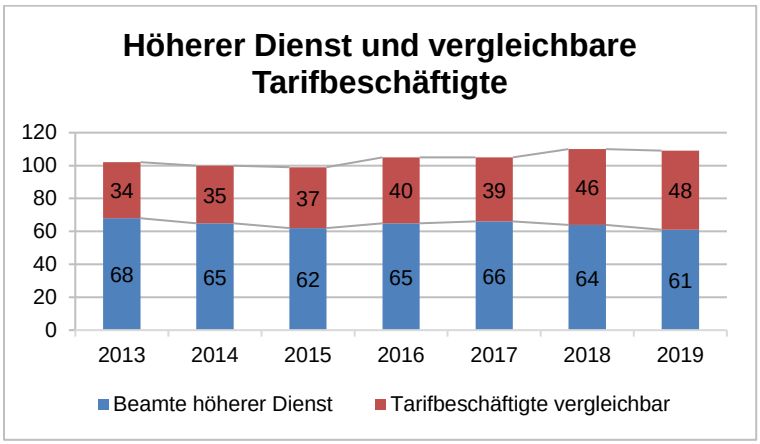
Nachdem die Gesamtzahl der Stellen in Folge der Flüchtlingskrise von 2015 bis 2016 um 399,31 Stellen gestiegen ist, konnte die Anzahl 2017 wieder auf 1.607,51 Stellen reduziert werden. Seitdem ist die Stellenentwicklung leicht rückläufig. 2020 sind 1.587,22 Stellen zu verzeichnen.

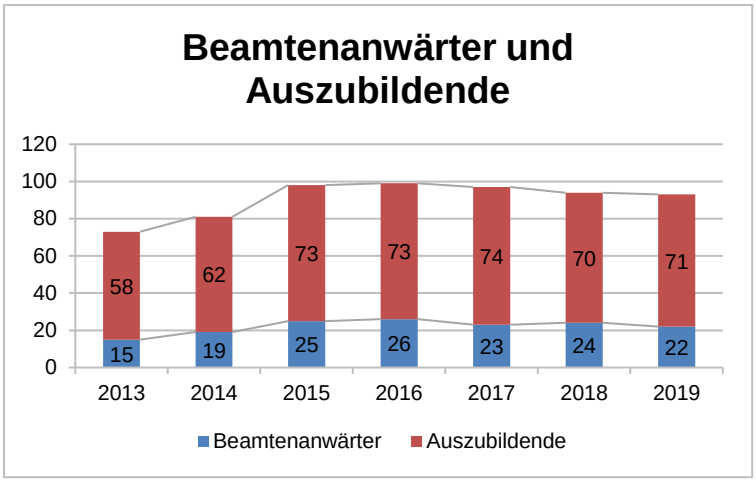


2.4 Beschäftigte





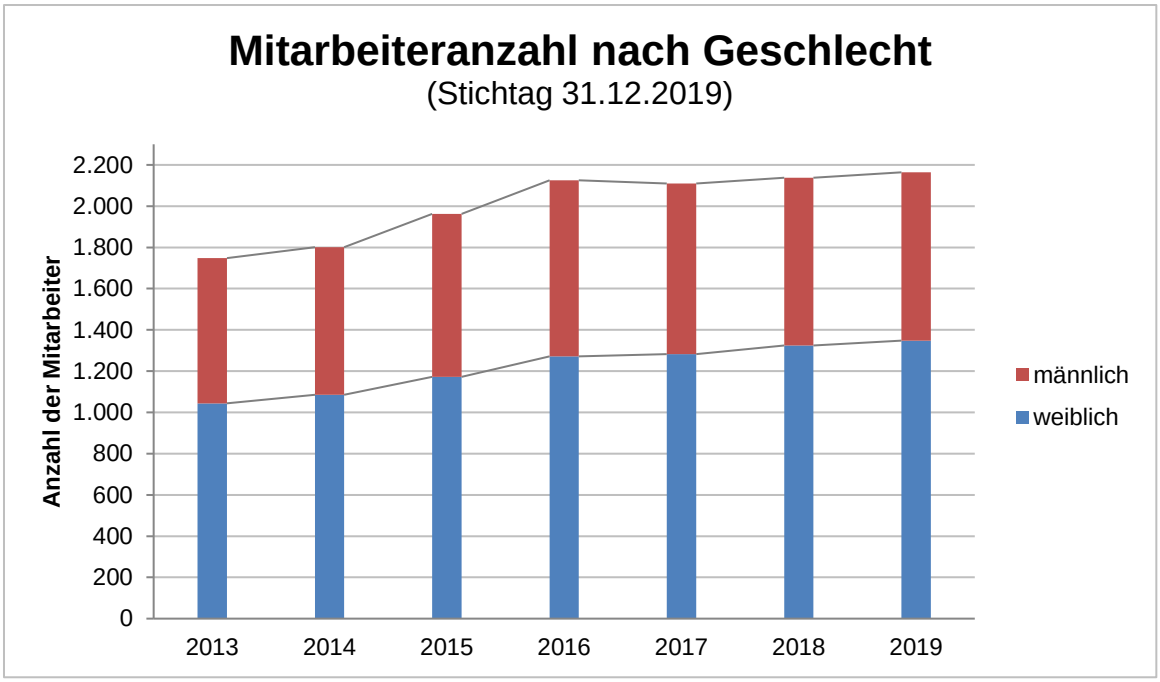




Der überwiegende Teil der Beschäftigten des Landratsamtes Karlsruhe sind Tarifbeschäftigte vergleichbar mit Beamten im mittleren Dienst (bis Entgeltgruppe 9a), gefolgt von Tarifbeschäftigten vergleichbar mit Beamten im gehobenen Dienst (Entgeltgruppen 9b bis 12) und den Beamten im gehobenen Dienst.

Von 2018 bis 2019 ist der Stellenzuwachs bei den Tarifbeschäftigten verglichen mit Beamten im gehobenen Dienst am größten (7,59 %), die Anzahl der Beamten im gehobenen Dienst dagegen leicht rückläufig (-0,83%). Auch bei den Beamten im höheren Dienst sinkt die Anzahl leicht (-4,69%) und die Anzahl der vergleichbaren Tarifbeschäftigten steigt dementsprechend (4,35%). Gleiches gilt für die Beamtenanwärter und die tarifbeschäftigten Auszubildenden. Ausnahme stellen die Beamten im mittleren Dienst dar, hier ist die Anzahl von 2018 auf 2019 leicht angestiegen (2,74%) und die der Tarifbeschäftigten gesunken (-1,21%).

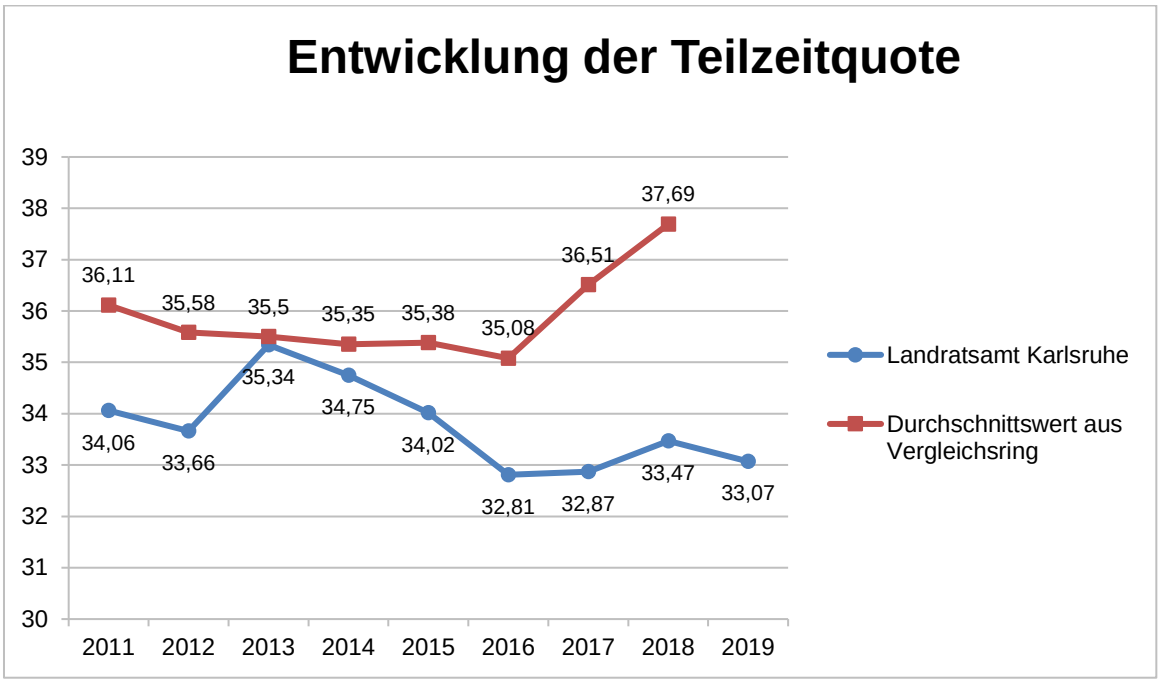
Die Schaubilder verdeutlichen, dass das Verhältnis von Beamten und vergleichbaren Tarifbeschäftigten im betrachteten Zeitraum über alle Ebenen hinweg keinen besonders herausragenden Schwankungen unterliegt. Der Anteil der Beamten ist jedoch von 2013 bis 2019 in allen Gruppen mit Ausnahme der Auszubildenden etwas gesunken, der Anteil der Tarifbeschäftigten dementsprechend gestiegen.



Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitarbeitern hat sich bis 2016 prozentual nicht verändert. Der Anteil männlicher Mitarbeiter betrug im Zeitraum zwischen 2013 und 2016 rund 40 Prozent, der Anteil der Mitarbeiterinnen rund 60 Prozent. Seit 2017 steigt der Anteil der Mitarbeiterinnen und der Anteil der Mitarbeiter sinkt dementsprechend. 2019 beträgt der Anteil der Mitarbeiterinnen 62,29%, der Anteil der Mitarbeiter 37,71%.

2.5 Teilzeitquote

Benchmark KGSt



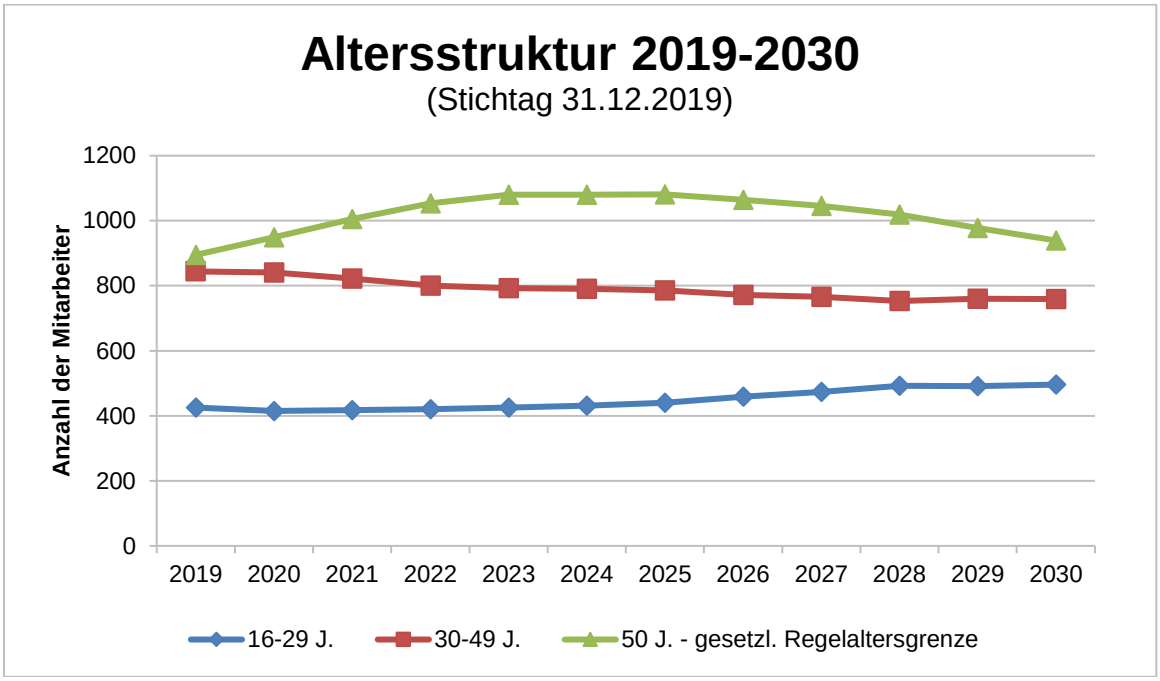
Nachdem die Teilzeitquote von 2016 bis 2018 um 0,66 Prozentpunkte angestiegen ist, fiel sie 2019 wieder leicht ab.

Beim Landratsamt Karlsruhe sind grundsätzlich alle Stellen teilbar und es wird jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter Teilzeit ermöglicht, sofern dienstliche Belange dies zulassen.

2.6 Altersteilzeit

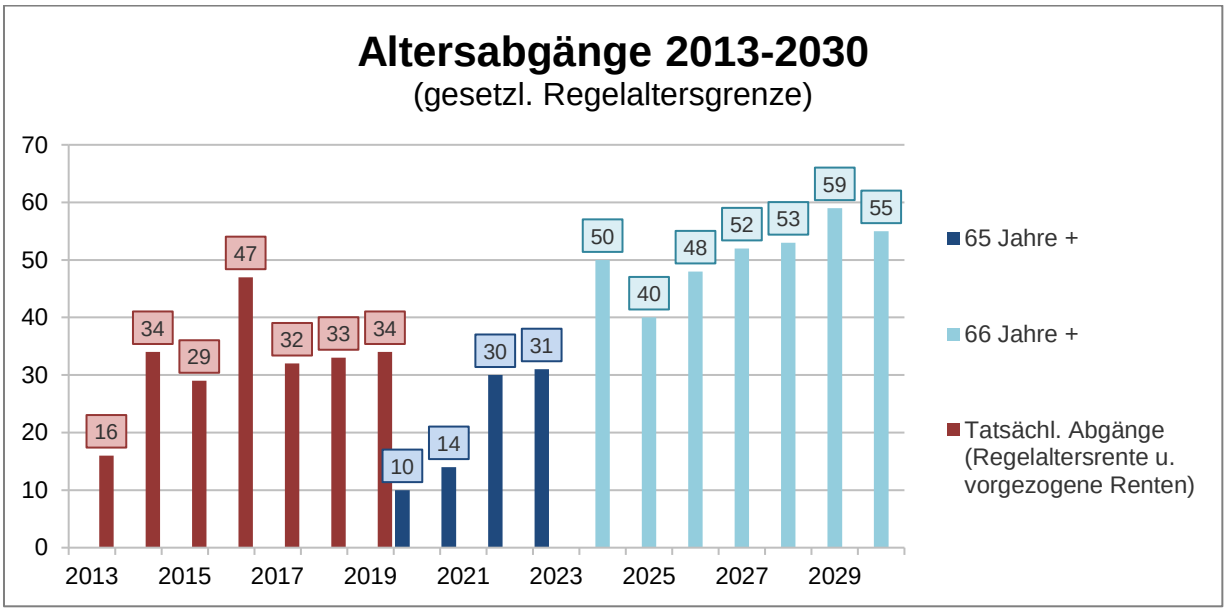
Älteren Mitarbeitenden kann im Rahmen der Altersteilzeit ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Nachfrage nach Altersteilzeit nimmt in den letzten Jahren im Landratsamt Karlsruhe deutlich zu. In den drei vorangegangenen Jahren wurden 23 neue Altersteilzeitverträge abgeschlossen.

2.7 Altersstruktur und Prognose



Unter der Annahme, dass alle Ausbildungs- und Studienplätze trotz Fachkräftemangel besetzt werden können, steigt die Zahl der 16-29-Jährigen im Zeitraum von 2019 bis 2030 leicht an. Auch der Aspekt, Fachkräfte zu gewinnen und diese langfristig zu halten wird in den nächsten zehn Jahren schwieriger. Ein deutlicher Rückgang der Mitarbeiterzahlen ist bei den ab 50-Jährigen zu verzeichnen, die einen erheblichen Anteil der Mitarbeitenden ausmachen. Ein Grund für die Beschleunigung des Rückgangs ist die vermehrte Nachfrage nach vorzeitigem Renteneintritt aufgrund von Altersteilzeit sowie abschlagsfreier Rente. Aber auch die vorzeitige Rente mit Abschlägen wird vermehrt in Anspruch genommen. Dies bedeutet, dass knapp 1/10 der gesamten Mitarbeitenden in den nächsten zehn Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden wird.

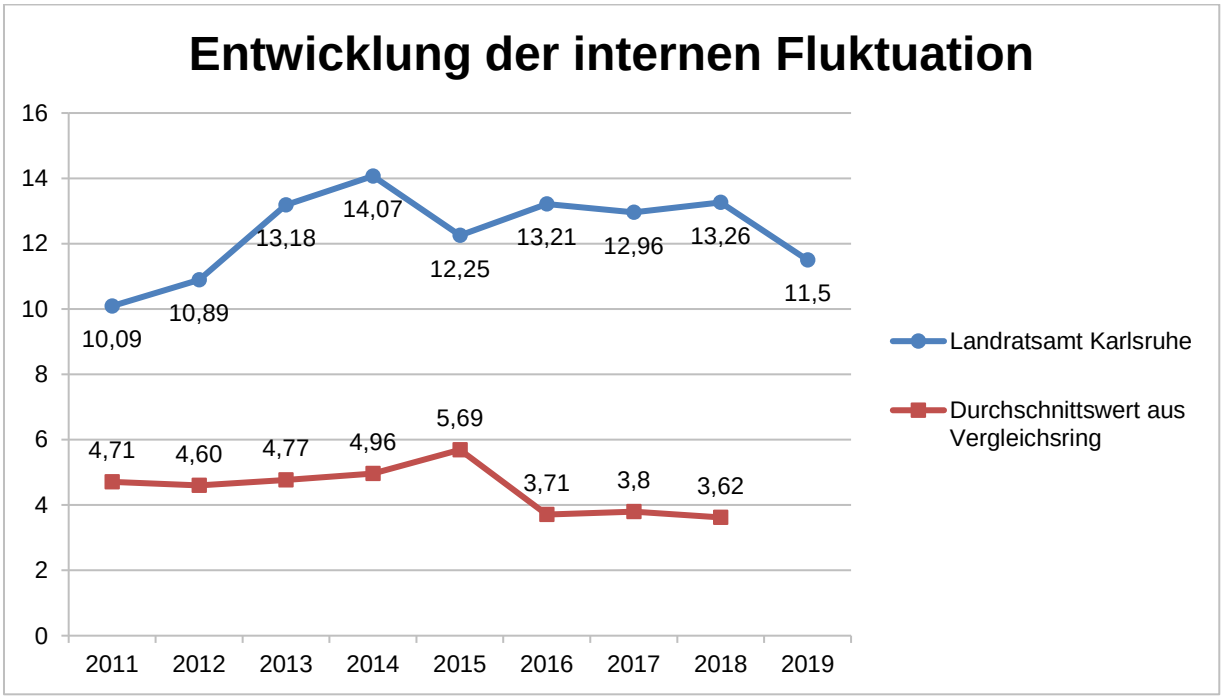
2.8 Altersbedingte Abgänge



In den nächsten elf Jahren erreichen über 400 Personen die Regelaltersgrenze. Die Tendenz weist verstärkt daraufhin, dass das Ausscheiden durchschnittlich bis zu zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze vorgezogen wird. Dies bedeutet, dass jedes Jahr die tatsächlich ausscheidende Mitarbeiterzahl höher ist als die Annahme der Regelaltersgrenze. Gründe hierfür sind hauptsächlich die stetig steigende Nutzung der Altersteilzeit, die Bezugsmöglichkeit einer vorzeitigen abschlagsfreien Rente, aber auch das vorzeitige Ausscheiden aufgrund von Krankheit.

2.9 Fluktuation

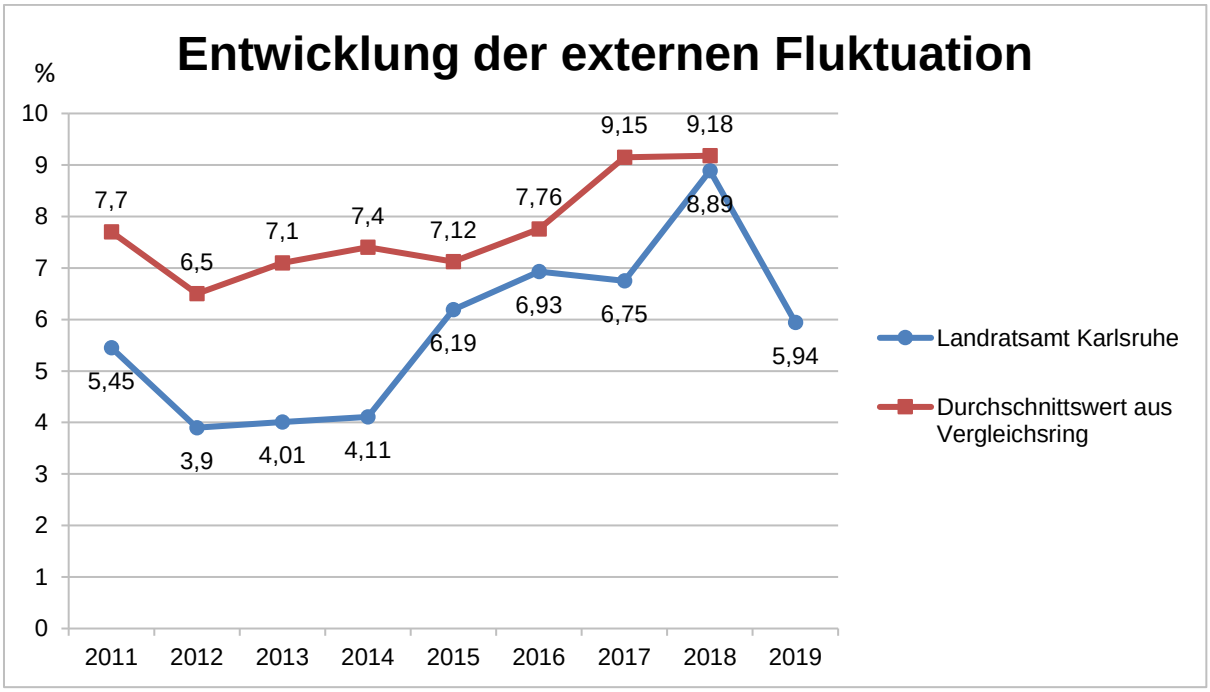
Benchmark KGSt



Die interne Fluktuationsrate ist von 2017 auf 2018 zunächst leicht um 0,3 Prozentpunkte angestiegen und im Jahr 2019 wieder um 1,76 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleich zu der durchschnittlichen Rate aus den Vergleichsdaten liegt die Fluktuationsrate des Landratsamtes Karlsruhe im Jahr 2018 um 9,64 Prozentpunkte höher. Auch in den Jahren zuvor übersteigt sie die des Vergleichsrings erheblich.

Eine gewisse interne Fluktuation kann als positiv bewertet werden. Das Landratsamt Karlsruhe ermöglicht seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine berufliche Weiterentwicklung oder Neuausrichtung durch interne Perspektiven.

Benchmark KGSt

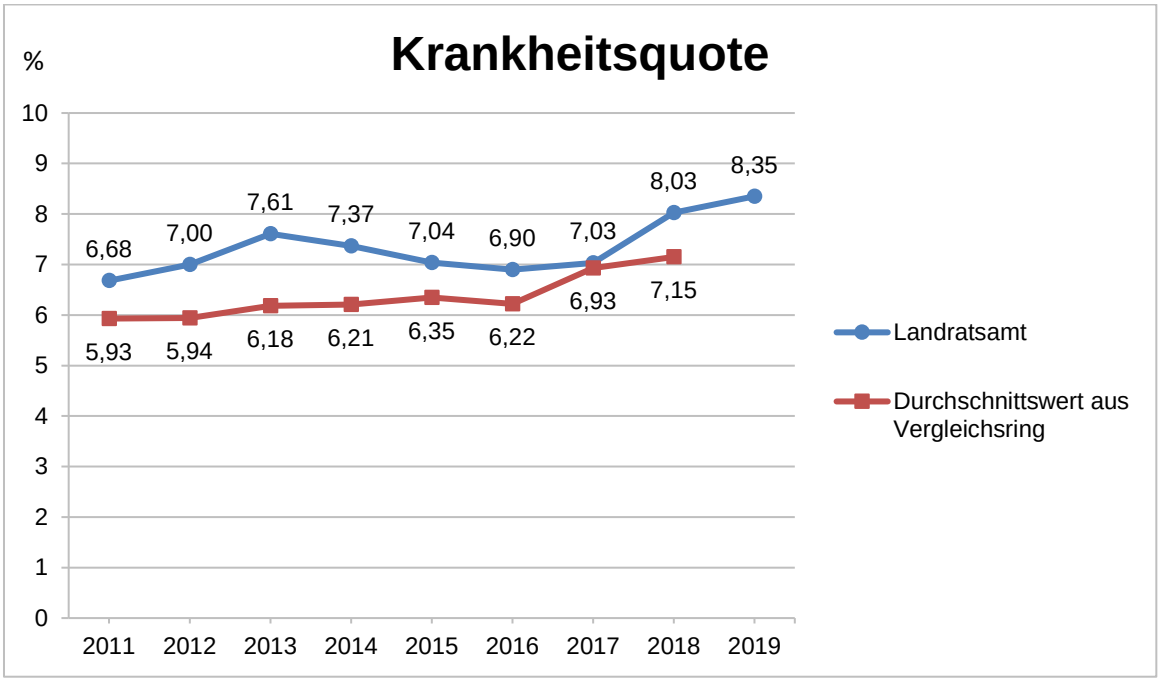


Von 2011 bis 2018 liegt die externe Fluktuationsrate des Landratsamtes Karlsruhe niedriger als die Durchschnittswerte aus den Vergleichsringdaten. Die Rate des Landratsamtes stieg zwischen 2017 und 2018 um 2,14 Prozentpunkte, ist aber 2019 wieder auf 5,94% gesunken und liegt somit weit unter dem Durchschnittswert des Vergleichsrings.

Die Entwicklung der externen Fluktuationsrate zeigt, dass die Maßnahmen und Angebote zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wirken, aber dennoch weiterhin daran gearbeitet werden muss, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden.

2.10 Krankheitsbedingte Abwesenheit

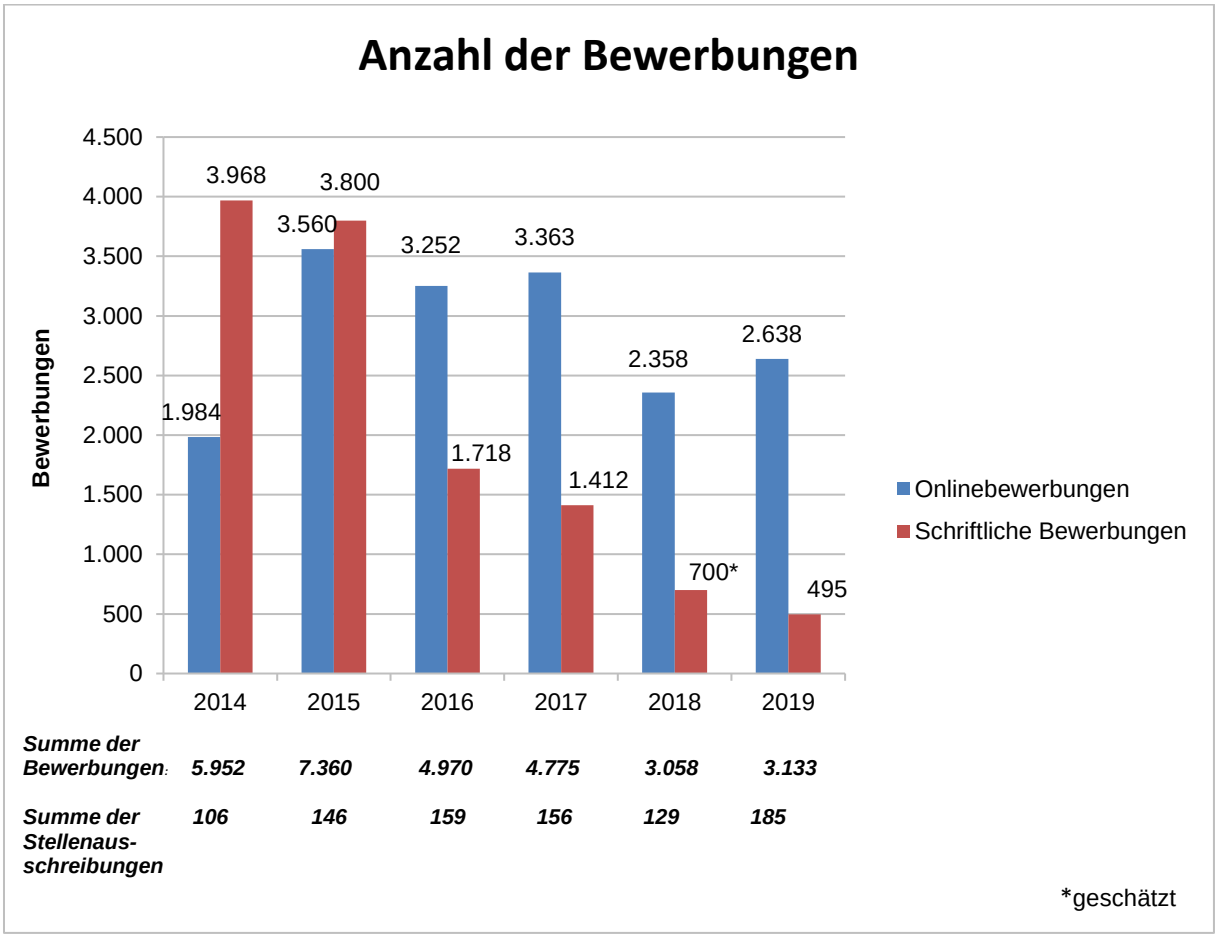
Benchmark KGSt



Für das Jahr 2019 beträgt die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage durch Krankheit 34.840 Tage. Die Krankheitsquote ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Laut Gesundheitsbericht der Versicherung, bei der ein Großteil der Tarifbeschäftigten versichert ist, sind die Hauptursachen gemessen an den Arbeitsunfähigkeits-Tagen im Jahr 2019 Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, gefolgt von psychischen Erkrankungen sowie Verletzungen und Krankheiten des Atmungssystems. Gemessen an den Fallzahlen stellen Krankheiten des Atmungssystems die häufigste Ursache dar, gefolgt von denen des Muskel-Skelett-Systems.

2.11 Bewerberanzahl und Einstellungsverfahren

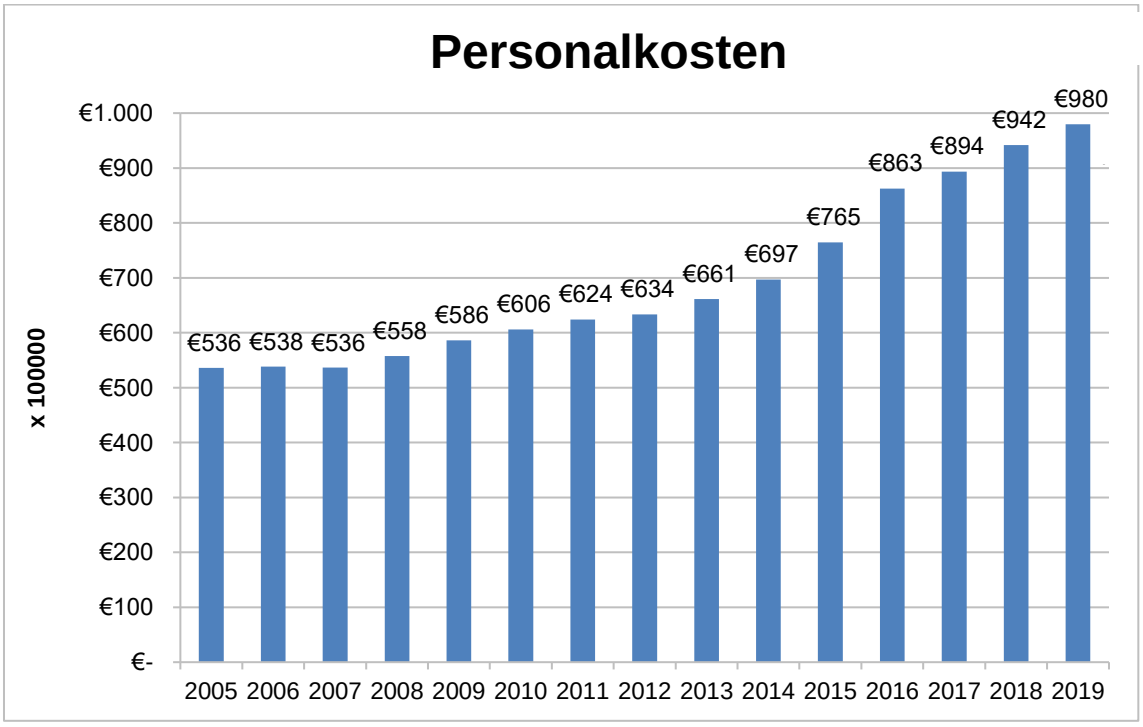


Schriftliche Bewerbungen, zu denen Bewerbungen per E-Mail und per Post zählen, nehmen immer weiter ab und der Anteil der Online-Bewerbungen über das Bewerberportal der Karriereseite des Landratsamtes Karlsruhe steigt. Im Jahr 2019 liegt der Anteil der Online-Bewerbungen bei 84%.

Die Anzahl der Stellenausschreibungen entspricht nicht den tatsächlich neu besetzten Stellen. Insbesondere durch aktives Recruiting konnten Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bewerbungsverfahren für ähnliche Stellen gewonnen werden, sodass Stellen im unteren Entgeltbereich nicht immer ausgeschrieben werden mussten.

Aufgrund der Stellenkonsolidierung im Asylbereich ist die Anzahl der Stellenausschreibungen ab 2018 zurückgegangen, was auch den Rückgang der Bewerbungen erklärt.

2.12 Personalkosten



Entwicklung
Die Personalkosten des Landratsamtes stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich an. Dies lässt sich im Wesentlichen durch die regelmäßigen Tariferhöhungen bei den Beschäftigten sowie Besoldungserhöhungen bei den Beamten begründen. Die deutlichen Anstiege ab dem Jahr 2015 haben Ihre Ursache vor allem in der Bewältigung des Asylthemas. Seit 2018 stehen rückläufigen Asylbewerberzahlen in der vorläufigen Unterbringung wachsende Zahlen in der kommunalen Anschlussunterbringung gegenüber. Für die Aufgabe der kommunalen Anschlussunterbringung erbringt das Landratsamt Karlsruhe im Auftrag der Kommunen Dienstleistungen im Rahmen des Kombimodells sowie im Rahmen des Paktes für Integration.

Aber auch aufgrund gesetzlicher Änderungen und Fallzahlensteigerungen kommen jedes Jahr rund 40 Stellen hinzu.

Zusätzlich zu den bisherigen vielfältigen Refinanzierungen hat auch das Land Baden-Württemberg die über Jahre stetig wachsenden Aufgaben durch Erhöhung der Mittelzuweisungen im Rahmen des Finanzausgleichgesetzes anerkannt.

Refinanzierung
Das Landratsamt Karlsruhe ist überwiegend für kommunale Aufgaben zuständig, übernimmt aber auch staatliche Aufgaben für das Land Baden-Württemberg. Für diese Aufgaben zahlt das Land über den Finanzausgleich (FAG) Personal- und Sachkostenersätze. Mit dem Sonderbehördeneingliederungsgesetz (SoBEG) wurden zum 01.07.1995 die staatlichen Veterinärämter, die staatlichen Gesundheitsämter sowie die Ämter für Wasserwirtschaft und Bodenschutz des Landes Baden-Württemberg aufgelöst und ihre Aufgaben den Landratsämtern übertragen. Des Weiteren wurden mit dem am 01.01.2005 in Kraft getretenen Verwaltungsstruktur-Reformgesetzes (VRG) insgesamt zehn untere Sonderbehörden aufgelöst und auch ihre Aufgaben auf die Land- und Stadtkreise übertragen. Das Prostituiertenschutzgesetz

(ProstSchG) ist am 01.01.2017 in Kraft getreten. Für all diese übertragenen Aufgaben erhält das Landratsamt Karlsruhe im Haushaltsjahr 2020 eine Refinanzierung von 18,920 Mio. €.

Weitere 6,877 Mio. € Personal- und Sachkostenersatz werden durch FAG-Mittel für die Aufgaben der unteren Verwaltungsbehörde bereitgestellt.

Den zweitgrößten Teil der Refinanzierungen macht die Asylaufgabe aus. Hier werden 4,047 Mio. € für das Integrationsmanagement und die vorläufige Unterbringung – mit den Bereichen Hausmeister, Hausverwaltung, Unterkunftsleitung und soziale Beratung – erstattet.

Seit dem 01.01.2017 wird der Kommunalanstalt für Wohnraum im Landkreis Karlsruhe im Rahmen der Personalgestellung gemäß § 4 Abs. 3 TVöD sowie einer beamtenrechtlichen Abordnung Personal des Landratsamtes Karlsruhe zugewiesen. Die angefallenen Personalkosten von geplant 1,027 Mio. € werden durch die Kommunalanstalt ersetzt.

Der viertgrößte Teil der Refinanzierungen macht mit 2,718 Mio. € die Personalkostenerstattung der Gemeinsamen Einrichtung Jobcenter Landkreis Karlsruhe aus. Diese bilden seit 01.01.2012 auf Grundlage des § 44 b SGB II der Landkreis Karlsruhe und die Agentur für Arbeit und dient zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) tritt in vier Stufen in Kraft, die im Zeitraum von 2017 bis 2023 realisiert werden. Dafür werden vom Land Baden-Württemberg im Jahr 2020 0,500 Mio. € bereitgestellt.

Mit Beschluss vom 19.07.2018 wurden vom Verwaltungsausschuss 6,0 Stellen für die Berufswegeplanung genehmigt. Eine Stelle wurde nachträglich vom Ministerium bewilligt und kam durch die Haushaltsplanung 2019 hinzu. Von diesen 7,0 Stellen werden 3,5 Stellen gefördert. Daher wurden 0,105 Mio. € als Refinanzierung in den Haushalt 2020 eingestellt.

Die Refinanzierungen der restlichen Stellen im Haus wie Chancengleichheit, hauptamtlicher Behindertenbeauftragter, Familienhebamme, Amtsärztliche Gutachten, Natura 2000-Beauftragte, Pflegestützpunkte wurden im Haushalt 2020 mit 1,334 Mio. veranschlagt.

Refinanzierung durch FAG-Mittel VRG, SOBEG; ProstSchG (beinhalten Personal- und Sachkosten)	18,920 Mio. €
Refinanzierung durch FAG-Mittel Aufgaben unt. Verwaltungsbehörde (beinhalten Personal- und Sachkosten)	6,877 Mio. €
Refinanzierung durch BTHG-Mittel	0,500 Mio. €
Refinanzierung durch Asyl (Integrationsmanagement, vorläufige Unterbringung)	4,047 Mio. €
Refinanzierung durch Kommunalanstalt für Wohnraum im Landkreis Karlsruhe	1,027 Mio. €
Refinanzierung durch Gemeinsame Einrichtung Jobcenter Landkreis Karlsruhe	2,718 Mio. €
Refinanzierung durch Berufswegeplanung (AVdual und RÜM)	0,105 Mio. €
Refinanzierung durch übrige Bereiche	1,334 Mio. €
Summe Refinanzierungen	35,528 Mio. €

Hinweis: Bei den FAG-Mitteln handelt sich um Zuweisungen von Pauschalbeträgen.

Für den Haushalt 2020 wurden 50,75 Stellen genehmigt. Davon sind 9,0 Stellen durch BTHG refinanziert, weitere 19,25 Stellen aus den Bereichen Bußgeld, Führerscheinwesen, Waffenkontrolle, Kinderheilkunde, Veterinärhygiene, Abfall- und Wasserrecht, Gewerbeaufsicht, Boden- und Wasserschutz, Geschwindigkeitsmessung- und kontrolle sowie Qualitätssicherung sind teilweise refinanziert.

3 Organisationsentwicklung

Organisation ist integraler Bestandteil des Managements. Strategische Planung, Organisation, Kultur sowie Informationstechnik (IT) müssen aufeinander abgestimmt sein. Organisation ist neben der strategischen Planung, der Personalführung und dem Controlling als eine wichtige Komponente im ganzheitlichen Kontext zu sehen.

Abbildung: „Organisation im ganzheitlichen Kontext“ aus dem Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung vom Bundesministerium des Innern

Zielsetzung und Aufgaben in öffentlichen Verwaltungen basieren auf politischen Vorgaben und entwickeln sich im Rahmen staatlicher Handlungserfordernissen. Die politischen Zielsetzungen sind mit Erwartungen an die Ergebnisse und mit dem gesellschaftlichen Nutzen des Verwaltungshandelns wiederum verbunden. Diese nehmen Einfluss auf die jeweiligen Behördenziele bzw. deren Umsetzungsstrategie und wirken letztlich auf die Elemente der Verwaltung, die bei der Aufgabenwahrnehmung maßgebend sind, die da wären:

Personal – Anzahl und Qualifikation
Organisation – Aufbau- und Ablauforganisation
Informationstechnik (IT) – Grad der Automatisierung und Unterstützung
Haushalt – Finanzen

Diese Bereiche beeinflussen sich gegenseitig und nehmen somit Einfluss auf die Ergebnisse der Arbeit sowie die erbrachten Dienstleistungen und Produkte. Das Zusammenspiel der o. g. Komponenten ist entscheidend für die Qualität von Verwaltungshandeln. Eine vernetzte und ganzheitliche Betrachtungs- bzw. Herangehensweise ist daher erforderlich, um auf dem Weg zu einer effektiven und effizienten Aufgabenerledigung erfolgreich zu sein.

Immer weniger Personal muss quantitativ und qualitativ mehr Arbeit bewältigen. Die Erwartungshaltung an die Serviceleistung der Verwaltung nimmt ebenso vermehrt zu wie die Erwartung an einen flexiblen Umgang mit neuen Aufgaben oder neuen fachlichen sowie technischen Anforderungen. Hierbei spielt die Qualifikation und Motivation der Beschäftigten eine zentrale Rolle.

Demzufolge sind ein bedarfsgerecht qualifizierter Personalkörper bei der Umsetzung einer optimalen Organisationsstruktur (siehe Ziff. 3.1) und effizienter Prozesse, aber auch die räumlichen Gegebenheiten (siehe Ziff. 3.2), in denen die Arbeit tagtäglich verrichtet werden soll, wesentliche Faktoren. Dies bedeutet auch, dass nur mit engagierten und motivierten Beschäftigten, die Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten und sich selbst an den Anpassungen ausrichten, eine Modernisierung in der Verwaltung erfolgreich realisiert werden kann.

Eine zielgerichtete Personalentwicklung (siehe Ziff. 5), die das Leistungs- und Entwicklungspotential der Beschäftigten erkennt und erhält sowie deren Interessen weitestgehend mit einbezieht, ist elementarer Bestandteil von Reformprozessen in der öffentlichen Verwaltung. So nimmt diese Thematik bei der Einführung von neuen IT-Lösungen (siehe Ziff. 3.3) beispielsweise eine wichtige Rolle ein, indem sie das vorhandene Personal für die neue Art der Aufgabenerledigung befähigt. Die Personalentwicklung richtet sich nicht ausschließlich nach einzelnen Beschäftigten, sondern nach den Lernbedürfnissen der Organisation und deren Entwicklungserfordernissen. Die sogenannte Lernende Organisation ist aktiv und wandlungsbereit und sieht Veränderung und Anpassung als Daueraufgabe.

3.1 Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur mit ihren beiden Bereichen Aufbau- und Ablauforganisation bilden die wesentlichen Merkmale für das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Einheiten sowie den Ressourcen einer Institution. Die öffentliche Verwaltung sieht sich seit einigen Jahren verstärkt dem Druck nach Veränderungen ausgesetzt. Sowohl der Fokus auf wirtschaftlichem und sparsamem Handeln als auch die veränderte Sichtweise der Leistungsempfänger, die sich als „Kunden“ verstehen, macht eine Wandlung der Verwaltung hin zum Dienstleister erforderlich. Dies geht einher mit der Erwartung des Kunden auf die Erstellung von qualitativ hochwertigen Produkten bzw. einer Dienstleistung in angemessener Zeit und zu angemessenen Kosten. Somit steht nunmehr die Prozesssicht unter der Berücksichtigung der Kundenbedürfnisse im Mittelpunkt des Verwaltungshandelns.

3.1.1 Aufbau- sowie Ablauforganisation

Während sich die Aufbauorganisation primär mit der Betrachtung der Aufgaben und ihrer jeweiligen Teilaufgaben sowie deren sachgerechter Bündelung und Zuordnung zu einzelnen Stellen und Organisationsbereichen beschäftigt, bildet die Ablauforganisation das räumliche und zeitliche Zusammenwirken der an der Aufgabenerledigung beteiligten Personen und Sachmittel ab.

Für eine effiziente und effektive Aufgabenerledigung bedarf es – gerade auch bei zunehmend komplexeren Aufgabenstellungen – eines klar definierten und geordneten organisatorischen Rahmens. Zuständigkeiten und Kompetenzen müssen eindeutig definiert und klar voneinander abgegrenzt sein.

Eine Organisation muss flexibel bleiben und sich immerwährend neuen Anforderungen, beispielsweise auf Basis veränderter Aufgabenstellungen (Gesetzesänderungen, gesellschaftspolitische Entwicklungen, etc.) sowie technischer Entwicklungen, möglichst schnell anpassen können. Hierbei sollte dennoch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Stabilität und Kontinuität einerseits sowie ständiger Anpassung und Optimierung andererseits beachtet werden, um auf lange Sicht eine effektive Aufgabenwahrnehmung sicherstellen zu können.

3.1.2 Strukturelle Änderungen

Auch in den vergangenen beiden Jahren ergaben sich auf Basis unterschiedlicher Anlässe in folgenden Bereichen strukturelle Anpassungen.

Die Neuorganisation des Forstamtes im Zuge der Strukturreform zum 01.01.2020 hat durch den Wegfall der Staatswaldbewirtschaftung und der damit einhergehenden personellen Veränderungen zu einer Änderung der Aufbauorganisation geführt.

Nach den bislang vier Abteilungen mit der Abteilung für Grundsatzangelegenheiten und den drei Abteilungen mit den jeweiligen Forstbezirken Süd, West (Rheintal) und Ost (Kraichgau), sind in der neuen Aufbauorganisation des Fachamtes noch drei Abteilungen ausgewiesen, die sich wie folgt darstellen:

- Abteilung 1 – Nachhaltigkeitssicherung und Controlling (inkl. Holzverkaufsstelle)
- Abteilung 2 – Forstpolitik und -förderung
- Abteilung 3 – Wald und Gesellschaft

Mit der Schaffung des Amtes für Mobilität und Beteiligungen im Dezernat Finanzen und Beteiligungen zum 01.01.2020 und der Herauslösung der entsprechenden Aufgabenbereiche aus den Einheiten Kämmereiamt sowie dem Amt für Schulen und öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) wurde der zunehmend hohen Bedeutung der Themenkomplexe Entwicklung / Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs in Verbindung mit der Schülerbeförderung sowie den Beteiligungen in Zeiten des Klimawandels Rechnung getragen.

Im Amt für Mobilität und Beteiligungen sind zwei Abteilungen ausgewiesen:

- Abteilung 1 – Mobilität
- Abteilung 2 – Beteiligungen

Dies hatte zur Folge, dass der Aufgabenbereich „Beteiligungen“ aus dem Kämmereiamt sowie die Abteilung „Öffentlicher Personennahverkehr“ mit beiden Sachgebieten – ÖPNV und Schülerbeförderung – aus dem Amt für Schulen und öffentlicher Personennahverkehr herausgelöst wurde.

Im Zuge des Wegfalls des Aufgabenbereiches „Beteiligungen“ sowie der Holzverkaufsstelle auf Basis der bereits zuvor erwähnten Neuorganisation des Forstamtes durch die Strukturreform, ergaben sich gleichermaßen im Kämmereiamt Anpassungen in den Bezeichnungen der Abteilung 2 in „Finanzen“ sowie der Abteilung 3 in „Datenmanagement und IT-Sicherheit“. Demnach sieht im Kämmereiamt die Aufbaustruktur folgendermaßen aus:

- Abteilung 1 – Kreiskasse
- Abteilung 2 – Finanzen
- Abteilung 3 – Datenmanagement und IT-Sicherheit
- Abteilung 4 – IuK

In der weiteren Folge ergab sich eine strukturelle Änderung im Amt für Schulen und öffentlicher Personennahverkehr durch den Wechsel der Abteilung „Öffentlicher Personennahverkehr“ mit beiden Sachgebieten in das neugeschaffene Amt für Mobilität und Beteiligungen. Dies sowie die Vielfalt der Themen der bisherigen Abteilung 1 wurden zum Anlass genommen, die Themenkomplexe in zwei Abteilungen auszuweisen und in Sachgebieten differenzierter zu untergliedern bzw. in ihrer Bedeutung hervorzuheben. Auch die Bezeichnung des Amtes wurde entsprechend dem Wegfall des Bereiches „ÖPNV“ in Amt für Schulen und Kultur abgeändert und weist seit 01.01.2020 folgende Aufbauorganisation auf:

- Abteilung 1 – Schulausbau- und -organisation
- Abteilung 2 – Schulverwaltung und Kultur
- Abteilung 3 – Kreisarchiv und zentrale Registratur

3.1.3 Prozess- und Dienstleistungsorientierung

Die Forderungen nach Effizienz, Effektivität, Qualität und Flexibilität machten in den vergangenen Jahren ein Umdenken von der Funktions- hin zur Prozess- bzw. Produktorientierung in der öffentlichen Verwaltung erforderlich. Stetige Orientierung am Kundennutzen und damit einhergehend die Überprüfung / Anpassung von Art und Qualität der Produkte und Leistungen sowie der verstärkte Nutzen moderner IT zur Optimierung der Transparenz, Effizienz und auch bei der Überwindung der Konzentration von Expertenwissen bei wenigen Beschäftigten, sind wichtige Bausteine auf dem Weg zum öffentlichen Dienstleistungsunternehmen.

Das Drei-Säulen-Modell mit dem Service-Bereich im Frontoffice, der erweiterten Erreichbarkeit und dem Ausbau des Online-Angebotes sowie bei Bedarf der qualifizierten Sachbearbeitung im Backoffice, nimmt bei den Betrachtungen bzw. der Orientierung hin zum Bürgerservice eine zentrale Rolle ein.

Mit den Organisationsuntersuchungen in den zentralen Kundenbereichen des Amtes für Straßenverkehr, Ordnung und Recht wie den Kfz-Zulassungsstellen und der Ausländerbehörde sowie im Gesundheitsamt im Zeitraum 2017 bis 2019 bzw. 2020, konnten erste Maßnahmen zur Prozessoptimierung vollzogen werden. Dies waren u. a. die Realisierung eines Händlerkonzeptes und die Ausweisung spezieller Schalterarbeitsplätze (Zulassungsstelle Bruchsal) bzw. die Erweiterung von Schalterarbeitsplätzen (Zulassungsstelle Bretten), um die Bürgerfreundlichkeit in den kundenintensiven Bereichen deutlich erhöhen zu können.

In einem nächsten Schritt soll nunmehr durch den Umbau der Kfz-Zulassungsstelle in Ettlingen die Anzahl der Schalterarbeitsplätze von vier (Sitz- / Stehcounter) auf sieben (Sitz- / Stehcounter) erweitert werden sowie durch die Installation einer Aufrufanlage und eines Kassenautomates die Abläufe analog zu Bruchsal und Bretten weiter optimiert werden. In diesem Zusammenhang ist in Ettlingen als Pilotprojekt geplant, das Dienstleistungsangebot für die Bürgerinnen und Bürger über das der Kfz-Zulassung hinaus auszuweiten – beispielsweise die Abholung bzw. Ausgabe von Dokumenten (Fahrerlaubniswesen, Ausländerwesen usw.) – und künftig in ein Servicecenter zu überführen.

Ziel wird mittel- bis langfristig sein, den Bürgerservice so auszubauen, dass möglichst viele Dienstleistungen an den vereinzelten Verwaltungsstandorten erledigt werden können. Neben dem Ausbau der Online-Angebote sollen die Auskünfte dem 115-Standard angepasst werden, der auf Basis der 115-Wissensdatenbank umfassende Informationen zu Verwaltungsdienstleistungen, unabhängig der Zuständigkeit, vorsieht.

Die positiven Erfahrungen der Kfz-Zulassungsstellen in Bruchsal und Bretten im Umgang mit der vorhandenen Online-Terminreservierung führt dazu, das Reservierungssystem nach den Umbaumaßnahmen auch auf die Zulassungsstelle Ettlingen auszuweiten.

Mit der Öffnung hin zum Servicecenter ist mittel- und langfristig gewährleistet, dass bereits vorhandene Räumlichkeiten durch den Ausbau von Online-Angeboten und der damit einhergehenden Reduzierung des Kundenaufkommens bis hin zum Wegfall von Dienstleistungen vor Ort flexibel genutzt werden können.

Die COVID19-Pandemie mit all ihren Herausforderungen hat den Prozess hin zur Einrichtung eines Servicecenters an den Standorten Beiertheimer Allee 2 sowie im Dienstleistungszentrum gefördert. Um die Bearbeitung möglichst kontaktarm sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Kundinnen und Kunden gestalten zu können, wurde das Serviceangebot in den kundenintensiven Bereichen unter Einhaltung der geltenden strengen Hygiene- und Sicherheitsvorschriften erweitert. Zusätzlich zu den Leistungen der Kfz-Zulassungsstellen können alle direkten Dienstleistungen, wie die der Führerscheinstelle, des Ausländerwesens, des Staatsangehörigkeitswesens etc., im Servicecenter bedient werden. Hierzu wurden die Räumlichkeiten der Kfz-Zulassungsstellen in Karlsruhe und Bruchsal entsprechend ausgestattet.

Einhergehend mit der Ausweitung der Servicezeiten von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 7:30 Uhr bis 17:00 Uhr sowie Freitag von 7:30 Uhr bis 13:00 Uhr können nunmehr die Kundenanliegen nach vorheriger Terminvereinbarung direkt am Schalter bearbeitet werden.

Bild: Eingang zum Servicecenter am Standort Beiertheimer Allee 2

Nach der Schaffung eines vorgelagerten Servicebereiches in der Ausländerbehörde im September 2018 konnte in den vergangenen Monaten das Terminmanagement eingeführt werden, um die Bürgerfreundlichkeit weiter zu optimieren. Bürgerinnen und Bürger haben nun die Möglichkeit, sich jederzeit einen Wunschtermin online zu buchen. In diesem Zusammenhang wird nicht nur die Zuständigkeit, sondern auch das Anliegen des Bürgers abgefragt. Dies ermöglicht dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die optimale Vorbereitung auf den bevorstehenden Termin. Eine Terminbestätigung sowie eine zeitnahe Erinnerung sichern die Termintreue und verkürzen die Wartezeit auf ein Minimum.

Die Ausweitung des Termingeschäfts ist in allen kundenrelevanten Bereichen des Hauses wie beispielsweise dem Gesundheitsamt unter Einbindung der jeweiligen Einheiten in den kommenden Monaten angedacht.

3.2 Raumkonzepte und neue Liegenschaften

Der Bezug der Liegenschaften im Triwo Technopark sowie in der Gartenstraße 76-78 mit den Einheiten Amt für Vermessung, Geoinformation und Flurneuordnung sowie dem Amt für Straßen und dem Amt für Schulen und Kultur haben für eine kurzzeitige Entspannung der Raumsituation am Standort Beiertheimer Allee 2 gesorgt. Im Zuge von Gesetzesänderungen wie u. a. dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), das zu Personalzuwachs insbesondere im Amt für Versorgung und Rehabilitation, aber auch im Amt für Grundsatz und Soziales geführt hat und

voraussichtlich auch in den kommenden Jahren noch generieren wird, sowie auf Basis struktureller Anpassungen in mehreren Fachämtern, sind die räumlichen Kapazitäten an verschiedenen Standorten zwischenzeitlich nahezu aufgebraucht.

Mit den personellen und strukturellen Änderungen durch die Neuorganisation des Forstamtes im Zuge der Strukturreform zum 01.01.2020 wurde Anfang Januar dieses Jahres das Fachamt, das bis dahin auf zwei Standorte aufgeteilt war – Kriegsstr. 78 in Karlsruhe und Am Viehmarkt 1 in Bruchsal –, am Standort in Bruchsal vorerst zusammengeführt. Mit einem Zusammenrücken des Landwirtschaftsamtes innerhalb der Liegenschaft Am Viehmarkt 1 konnte das Forstamt im 3. Obergeschoss untergebracht werden.

Die freiwerdenden Räumlichkeiten in der Kriegsstr. 78 im 1. Obergeschoss sowie zwei Räume im 4. Obergeschoss sind als Expansionsfläche für Aufgabenbereiche des Sozialdezernates gedacht, um die Raumknappheit im BGV-Gebäude (Reiter- und Erweiterungsgebäude – RGB/EWG) zu kompensieren. Nach jetzigem Stand werden Bereiche des Jugendamtes vom BGV-Gebäude (RGB/EWG) in die Kriegsstr. 78 umziehen, um die erforderlichen Raumressourcen für die expandierenden Einheiten des Sozialdezernates im Laufe des Jahres zur Verfügung stellen zu können.

3.2.1 BGV-Neubau – Parkgebäude

Auf Basis der geplanten Bauvorhaben am Standort Beiertheimer Allee 2 und dem damit einhergehenden Abbruch des Langbaus sowie der Fertigstellung des Parkgebäudes am BGV-Areal in der Wolfartsweierer Straße im Dezember 2019 haben sich neue Überlegungen zur Besiedelung des Neubaus ergeben. Die zunächst angedachte Zusammenführung von Ämtern bzw. Aufgabenbereichen mit Schnittstellenthematik konnte daher nicht aufrechterhalten werden.

So werden nunmehr neben dem Gesundheitsamt nicht wie zunächst vorgesehen Einheiten des Sozialdezernates, die bislang im Reiter- bzw. Erweiterungsgebäude untergebracht sind, in das Parkgebäude umziehen. Auch der bis Beginn der COVID19-Pandemie geplante Einzug – zusätzlich zum Gesundheitsamt – der kundenintensiven Bereiche des Amtes für Straßenverkehr, Ordnung und Recht, die sich aktuell im Langbau befinden, konnte nicht beibehalten werden, da die Personalmehrungen innerhalb des Gesundheitsamtes die Platzkapazitäten des Parkgebäudes einnehmen werden. Dies macht in einem weiteren Schritt alternative Überlegungen zur räumlichen Unterbringung der sich im Langbau befindlichen Einheiten des Amtes für Straßenverkehr, Ordnung und Recht erforderlich.

3.2.2 Neue Liegenschaft Gartenstr. 82-84

Mit dem Abbruch des Langbaus müssen das Amt für Integration sowie die restlichen Einheiten des Amtes für Straßenverkehr, Ordnung und Recht (Abteilung 2), die derzeit dort im 1. Obergeschoss verortet sind, gleichermaßen umgezogen werden. Während die Abteilung „Sicherheit und Ordnung“ durch eine optimierte Besiedelungsplanung bzw. Verlagerung einzelner kleinerer Aufgabenbereiche an einen anderen Standort – wie beispielsweise das Justiziariat sowie der Behördliche Datenschutzbeauftragte – im Hochhaus untergebracht werden kann, stehen dem Amt für Integration aufgrund der Anzahl der Personen, die sich derzeit zentral am Standort Beiertheimer Allee 2 befinden, nicht ausreichend Raumkapazität in den bereits vor-

handenen Liegenschaften zur Verfügung. Dies führt zu einer Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten am Standort Gartenstraße. Mit der Anmietung der Fläche können künftig folgende Einheiten dort angesiedelt werden:

- Amt für Integration (Amt 33)
- Amt für Mobilität und Beteiligungen (Amt 24)

Im Zuge der unter Ziff. 3.1.2 beschriebenen strukturellen Veränderungen innerhalb des Dezernates für Finanzen und Beteiligungen – insbesondere durch die Schaffung des neuen Amtes für Mobilität und Beteiligungen und dem Amt für Schulen und Kultur – wird eine Verlagerung des Amtes für Mobilität und Beteiligungen in die neu angemieteten Räume in der Gartenstr. 82-84 erforderlich, um den Raumbedarf der beiden Einheiten gewährleisten zu können.

3.2.3 Bauvorhaben am Standort Beiertheimer Allee 2

Mit dem geplanten Bauvorhaben des Verwaltungsgebäudes in Karlsruhe nimmt die Frage „wie sieht unsere Arbeitswelt in fünf bis zehn Jahren aus“ eine zentrale Rolle ein. In Zeiten, in denen sich die Arbeitsweisen im Zuge der technischen Entwicklungen und neuen Kulturtechniken immer stärker vom festen Arbeitsplatz lösen, erfährt die konkrete Bürogestaltung eine zunehmende Bedeutung.

- Wir verbringen viel Zeit am Arbeitsplatz, weshalb uns daran gelegen ist, dass wir uns dort wohlfühlen (Charakter eines „Zuhauses“ steht im Vordergrund).
- Das Büro ist nicht mehr nur funktioneller Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, sondern sollte lebendig, kreativ, kommunikativ und individuell sein.
- Der Arbeitsplatz ist nicht länger an den Sitz und die Geschäftszeiten des Arbeitgebers gebunden, sondern räumlich sowie zeitlich flexibel (Homeoffice, Co-Working, Work-Life-Balance, etc.).
- Die Menschen werden je nach Aufgabe und Funktion verstärkt dezentral und in virtuellen Arbeitsräumen tätig sein.
- Kreative Kernteams werden in Zukunft zusammenarbeiten, die mit der Unternehmenskultur und Identität eng zusammenhängen.
- Die künftigen Arbeitszeitmodelle richten sich am individuell unterschiedlichen Arbeitsrhythmus des Einzelnen aus.
- In Zukunft wird die Work-Life-Balance eine deutlich größere Rolle spielen.
- Darüber hinaus ist die Büroarbeit der Zukunft vor allem umweltverträglich, energie- und ressourcenneutral. Zugleich wird nicht nur die Technik, sondern auch ihre optische Gestaltung eine stärkere Rolle spielen.
- Das Büro der Zukunft sollte "grün“ sein. Unternehmen müssten sich künftig noch stärker als bisher an ihrer CO2-Bilanz messen lassen und in allen Bereichen auf ressourcen- und energieneutrales Wirtschaften achten.

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft konkret aus? Eine Form des neuen Arbeitens ist das multiterritoriale Arbeiten, das in vier Bereiche unterschieden wird:

Klassische Arbeitsflächen in Form von Einzel- oder Doppelarbeitsplätzen, die insbesondere für Kurzzeit-, Einzel- oder Teamarbeit geeignet sind. Hier findet auch das **Desk-Sharing** Anwendung, d. h. feste Arbeitsplätze entfallen. Dies ermöglicht eine effiziente Nutzung der Büro-

fläche. In diesem Zusammenhang ist der Begriff **Clean-Desk-Policy** von Bedeutung, da der jeweilige Arbeitsplatz am Ende des Arbeitstages „sauber“ hinterlassen wird, in dem persönliche Utensilien in speziell dafür vorgesehene Behältnisse geräumt werden.

Spezielle Arbeitsplätze für **fokussierte Einzelarbeit** sind für ungestörtes Arbeiten oder Telefonieren gedacht (Think Tank, Phone Booth etc.). Diese sind visuell und akustisch abgeschirmt und können zusätzlich der Regeneration dienen.

Gruppen- und Projektarbeitsplätze wie Konferenz- und Besprechungszonen, Schulungsbereiche, Meetingpoints und Lounges sollen den Austausch und die Vernetzung fördern.

Der **Supportbereich** mit Spinden und Garderoben, Druckern, Archiven sowie Lagerflächen ist zentral gelegen, damit sie allen Nutzern zur Verfügung stehen und die Gesamtorganisation unterstützen.

Wichtig bei der Einführung moderner Arbeitswelten ist die frühzeitige Begleitung bzw. Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Veränderungsprozess. Davon ausgehend, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter künftig die Möglichkeit erhält, überall und seinen Bedürfnissen entsprechend arbeiten zu können, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass es den festen Arbeitsplatz für jeden nicht mehr geben wird bzw. geben muss. Der Austausch mit anderen Bereichen und der Ausbruch aus dem gewohnten Umfeld – ohne Aufkommen von Routine und Eintönigkeit – sind die Zielsetzungen des neuen Konzeptes.

Die Umsetzung in sogenannten „Homezones“ bedeutet, dass die Mitarbeitenden lediglich innerhalb einer Abteilung die Arbeitsplätze teilen und somit die Suche auf ein bestimmtes Areal deutlich begrenzt ist. Mit Unterstützung einer Smart-App erübrigt sich das Suchen nach Kolleginnen und Kollegen bzw. Arbeitsplätzen, da diese einen Überblick über die Auslastung der Bürofläche gibt.

Das Changemanagement erhält somit einen wichtigen Stellenwert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Konzeptentwicklung einzubinden, so dass sich Vertreter der einzelnen Bereiche bei der Ideenfindung einbringen können. Die Betroffenen müssen sich in den Prozess integriert und ernst genommen fühlen und die Umsetzung muss transparent erfolgen. Nur so kann Akzeptanz und Identifikation erzielt werden (Wertschöpfung der eigenen Mitarbeitenden). Es wird davon ausgegangen, dass künftig ein funktionales und innovatives Bürokonzept – neben Gehaltsvorstellungen – auch ein zentraler Entscheidungsfaktor bei der Jobsuche sein wird (war for talents).

Experten sind bislang davon ausgegangen, dass sich die aktuell bestehenden Trends eher weiterentwickeln und keine großen Umbrüche zu erwarten sind. Welche Auswirkungen die COVID19-Pandemie auf die mittel- und langfristige Ausrichtung der Arbeits- und Büroorganisation sowie der Flächenstrategie haben wird, bleibt abzuwarten und geht mit neuen Herausforderungen einher.

Welche Form der Arbeitswelt sich für das Bauvorhaben am Standort Beiertheimer Allee 2 und die Abläufe, der sich künftig im Gebäude befindlichen Einheiten, als gut und praktikabel erweisen wird, muss in den kommenden Monaten gemeinsam erarbeitet werden.

Die Aufgabe, in einem Grundlagenworkshop eine erste Ausrichtung sowie Standards für eine Bürolandschaft 4.0 zu entwickeln und festzulegen, erfolgt aktuell in Form der Moderation und Begleitung des Prozesses sowie der Fixierung der gemeinsam erarbeiteten „Leitplanken“ durch Herrn Prof. Dr. Dr. Kastner als externen Fachexperten zusammen mit der obersten Führungsebene im Haus.

Für den im Anschluss an den städtebaulichen Wettbewerb für das Areal an der Beiertheimer Allee 2 in Karlsruhe ausgeschriebenen Architektenwettbewerb wurde das Beratungs- und Planungsunternehmen if5 mit der Erarbeitung des Raumprogramms beauftragt.

3.3 Ablauforganisation E-Government

Eine wichtige Voraussetzung der Verwaltungsdigitalisierung ist die Schaffung eines soliden technischen sowie organisatorischen Fundamentes. Innerhalb des Landratsamtes Karlsruhe konnten hier bereits in der Vergangenheit wichtige Meilensteine erreicht werden: die Einführung des Dokumentenmanagementsystems Regisafe; die Erneuerung und Zentralisierung der Druckersysteme mit der Möglichkeit, Dokumente einzuscannen, unmittelbar der digitalen Akte zuzuführen oder elektronisch zu versenden; der elektronische Sitzungsdienst; das elektronische Bewerbermanagement; die Implementierung des Service Portals, wodurch Prozesse transparent und effizienter gestaltet werden konnten – um einige davon zu nennen.

Im Rahmen der Digitalisierungsoffensive „Landkreis 4.0“ möchte der Landkreis Karlsruhe das digitale Dienstleistungsangebot voranbringen und gleichzeitig die Arbeitsprozesse innerhalb der Behörde durch digitale Lösungswege und Hilfsmittel vereinfachen. Dies umfasst neben der Neuprojektierung digitaler Vorhaben auch die Konsolidierung und den Abschluss bestehender E-Projekte sowie die Beteiligung an den Digitalisierungsbestrebungen auf Landkreistags-, Landes- und Bundesebene. Innerhalb des Landratsamtes Karlsruhe sind insbesondere folgende Digitalisierungsprojekte hervorzuheben:

Relaunch der Homepage unter Berücksichtigung des Ausbaus des Online-Angebots und Bezahlmöglichkeiten
Der digitale Bürgerservicegedanke stand im Fokus des Relaunches der Homepage des Landkreises Karlsruhe. Hier konnte eine moderne, nutzerfreundliche Plattform geschaffen werden, die den Ausbau der Online-Dienste in Kombination mit Online-Bezahlmöglichkeiten gewährleistet, damit künftig mehr medienbruchfreie Dienstleistungen angeboten werden können. Dies führt zu einer Verkürzung von Wartezeiten, der Reduzierung der Bearbeitungszeiten und damit zu bürgerfreundlicheren Prozessen. Daneben wurde auch die Nutzung neuer Kommunikationskanäle stärker integriert. Beispielhaft hierfür steht die Nutzung der Videoplattform YouTube zur Bereitstellung von Erklärvideos zu häufig nachgefragten Verwaltungsleistungen. Dies ist eine moderne Lösung für einen barrierearmen Verwaltungszugang, da komplizierte Sachverhalte einfach dargestellt werden können.

Externer Zugriff Intranet
Im Zuge des Relaunches der Homepage wurde auch das Intranet des Landratsamtes Karlsruhe neu aufgesetzt. Es ist die zentrale Zugangsplattform zu allen digitalen Mitarbeiterangeboten mit Zugriff auf alle Portale und Serviceleistungen. Seit 1. Juli 2019 kann das Intranet auch von zu Hause und unterwegs auf dem privaten Endgerät genutzt werden. Die Intranet-Seite kann durch eine Verknüpfung auf dem Smartphone wie eine App angelegt werden.

Dieser weitere Digitalisierungsschritt hat den Vorteil, dass die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie freigestellte Personen (z.B. aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit) jederzeit die Möglichkeit haben, wichtige Informationen abzurufen. Sie haben Zugriff auf alle Anträge und ihre Gehaltsabrechnungen, können sich über interne Stellenausschreibungen sowie Neuerungen informieren oder den richtigen Ansprechpartner für ihr Anliegen finden. Der bisherige Postversand dieser Informationen wird durch diese flexible, digitale Zugriffsmöglichkeit abgelöst.

Elektronischer Post-, bzw. Dokumentenlauf
Bürgerinnen und Bürger treten auf unterschiedlichste Weise mit dem Landratsamt Karlsruhe in Kontakt um ihr Anliegen zu platzieren. Neben der persönlichen Vorsprache und der klassischen Briefpost ebenso auf elektronischem Wege per E-Mail oder Online-Formular. Ein digitaler Dokumentenlauf im Hause soll neben schnelleren Bearbeitungszeiten als Service für den Kunden auch die bessere Verfügbarkeit von Informationen und erforderlichen Unterlagen für die Sachbearbeitung sowie Einsparungen von Platz- und Papierressourcen ermöglichen. Um das Dokumentenmanagement der Zukunft zu entwickeln, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes der alle Dokumentenflüsse betrachtet. Dies beginnt bei der Steuerung der Eingangskanäle, geht über die Dokumentenbearbeitung (Workflows, Elektronische Aktenführung, Archivierung, Fachanwendungen) bis hin zu einem strukturierten Ergebnis.

Elektronische Personalakte
Die digitale Sicherung und Bereitstellung von Personaldaten führt zu einer effizienteren und effektiveren Arbeitsweise, beispielsweise durch die Vermeidung von Such- und Liegezeiten. Aktuell laufen die Vorbereitungen, dass in 2021 auf digitale Personalaktenführung umgestellt werden kann.

Elektronisches Bewerbermanagement
Das gesamte Verfahren wird über das System abgewickelt: Die Erstellung der Stellenausschreibung mit direkter Veröffentlichung auf dem Karriereportal und im Intranet, die Bewertung der Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Weiterleitung an das Fachamt, die gesamte Kommunikation (Einladungen zum Vorstellungsgespräch, Zusagen, Absagen) sowie die Erstellung von Statistiken und Übersichten.

Service Portal und Zentrales Mitarbeitermanagement
Das Service Portal fungiert als zentrale Dienstleistungsplattform für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es können verschiedene Dienste rund um den Arbeitsplatz abgerufen bzw. beantragt werden, wie zum Beispiel Fortbildungen, Home-Office, Arbeitsplatzausstattung, Technik, Fahrkarten oder Druckaufträge. Jeder Service ist mit einem digitalen Genehmigungsprozess und Workflow hinterlegt.

Damit verknüpft ist das Zentrale Mitarbeitermanagement als zentrale Datenbank, in der die Mitarbeitenden und ihre organisatorische Zuordnung erfasst und ihre Standorte mit zugehöriger Ausstattung sowie die notwendigen Berechtigungen hinterlegt werden.

Mitarbeiterportal

Ergänzend zum Service Portal für interne Dienstleistungen, wurde bereits 2018 ein Mitarbeiterportal installiert, in welchem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes Karlsruhe ihre Entgeltnachweise digital einsehen können und Personalstammdaten wie Anschrift und Bankverbindung selbst ändern können. Seit dem 01.07.2019 wurde auch das digitale Reisekostenmanagement auf alle Einheiten im Haus ausgerollt. Alle Dienstreisen werden nun über das digitale Reisekostenmanagement im Mitarbeiterportal abgewickelt. Hierzu zählen sowohl einzeln zu genehmigende Dienstreiseanträge, als auch die Abrechnung von Reisekosten. Somit läuft der gesamte Prozess digital: von der Einreichung, über die Genehmigung bis hin zur Auszahlung in kürzeren Abständen.

Zeiterfassung

Die digitale Zeitwirtschaft ist mit einem Mitarbeiter Self-Service zur digitalen Abwicklung von Abwesenheitsanträgen verbunden. Außerdem kann eine graphische Jahresübersicht, eine Übersicht des Zeitkontos und des Zeitreports abgerufen werden. Das System verfügt zudem über ein detailliertes Abwesenheitstableau. Über das verknüpfte Telefonbuch können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen, ob eine Kollegin oder ein Kollege an- oder abwesend ist.

Förderung digitaler Kompetenzen

Die technischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ermöglichen nicht nur die Digitalisierung, sondern treiben diese kontinuierlich voran. Diese Dynamik wirkt sich auch auf den Arbeitsalltag innerhalb der Behörde aus. Daher gilt es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen für die digitale Transformation zu begeistern, in die Prozesse einzubinden und auf die Herausforderungen vorzubereiten. Unter anderem umfasst dies die Förderung digitaler Kompetenzen. Hierfür werden bedarfsgerechte Angebote entwickelt sowie bestehende Angebote entsprechend der Anforderungen seitens der Belegschaft weiter ausgebaut.

4 Umwelt und nachhaltige Servicedienste

4.1 Nachhaltige Beschaffung

Nachhaltige Beschaffung im Landratsamt Karlsruhe
Die Beschaffung bietet ein ideales Handlungsfeld, um als öffentlicher Auftraggeber im Rahmen der individuellen Möglichkeiten als gutes Beispiel voranzugehen. Die öffentlich beschafften Produkte und Dienstleistungen sollten von der Herstellung bis zur Entsorgung, unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte betrachtet werden.

Grundsätzlich zeichnen sich nachhaltige Produkte dadurch aus, dass sie gegenüber entsprechenden, dem gleichen Gebrauchszweck dienenden Erzeugnissen über besondere Umwelt- oder Gesundheitsvorteile verfügen, besonders sozialverträglich hergestellt werden oder einen volkswirtschaftlichen Vorteil bieten. Diese Vorteile können beispielsweise ein sparsamer Umgang mit Energie, Wasser und Verbrauchsmaterialien, die Vermeidung von Schadstoffen oder die Beachtung von Sozialstandards bei der Herstellung sein.

Um den Nachhaltigkeitsaspekten der öffentlichen Beschaffung mehr Gewicht zu verleihen, wurden im Vergaberecht weitreichende Möglichkeiten der Einbeziehung von Sozial- und Umweltstandards geschaffen. So bezieht das Landratsamt Karlsruhe diese Möglichkeiten bei den Vergaben von regelmäßigen Beschaffungsgütern (u.a. Papier, Bürobedarf, Bürogeräte, Möbel) in der Verwaltung im Sinne eines ressourcenschonenden Einsatzes ein.

Papieratlas
Der Klimawandel und immer knapper werdende Ressourcen erfordern praktische Lösungsansätze, um den globalen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen. Eine besonders einfache und effektive Maßnahme ist die Verwendung von Recyclingpapier mit dem Blauen Engel, denn Papier mit dem Blauen Engel steht für nachhaltiges Handeln. Recyclingpapier spart in der Herstellung im Vergleich zu Frischfaserpapier mindestens 60 Prozent Wasser und Energie, verursacht deutlich weniger CO2-Emissionen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Wälder.

Seit dem Jahr 2018 haben alle deutschen Landkreise die Möglichkeit, sich in einem eigenen Wettbewerb um die höchsten Recyclingpapierquoten zu messen. In Kooperation mit dem Bundesumweltministerium, dem Umweltbundesamt und dem Deutschen Landkreistag soll damit die nachhaltige Papierbeschaffung auf kommunaler Ebene weiter vorangebracht werden. Die 294 Landkreise repräsentieren 68 Prozent der deutschen Bevölkerung und bergen somit ein besonderes Potenzial zum Schutz natürlicher Ressourcen.

Die Initiative Pro Recyclingpapier erfasst mit dem Papieratlas 2019 damit zum zweiten Mal in Folge den Papierverbrauch und die Recyclingpapierquoten deutscher Landkreise. Die Teilnehmerzahl hat sich deutlich gesteigert auf nunmehr 36 Landkreise. Durchschnittlich verwenden die Landkreise bereits rund 79 Prozent Papier mit dem Blauen Engel – das sind 13 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Der Landkreis Karlsruhe gehört hierbei erneut zu den zehn recyclingpapierfreundlichsten Landkreisen Deutschlands. Der Landkreis verwendet in der Verwaltung 99,89% Papier mit dem Blauen Engel und erreichte damit im Papieratlas 2019 der Initiative Pro Recyclingpapier erneut eine Top-Platzierung. Im Vorjahr erreichte der Landkreis Karlsruhe eine Quote von 99,66%. So konnten im Jahr 2018 durch die Verwendung von Recyclingpapier mehr als 2 Millionen Liter Wasser und über 422.000 Kilowattstunden Energie eingespart werden.

Im Sinne eines nachhaltigen Ressourceneinsatzes hat die Landkreisverwaltung bereits seit dem Jahr 2014 für die Geschäftskorrespondenz auf Recyclingpapier umgestellt.

Papier-verbrauch	DIN A4-Blatt gesamt	DIN A4-Blatt RC BE	Anteil RC BE	DIN A4-Blatt ohne BE
Gesamt	16.329.615	12.955.865	79,34 %	3.373.750
Verwaltung	**8.885.865**	**8.875.865**	**99,89 %**	**10.000**
Schulen	7.443.750	4.080.000	54,81 %	3.363.750
Hausdruckerei	i. V.	i. V.	i. V.	i. V.

4.2 Mitarbeiterschutz

Der gesellschaftliche Wandel zeigt sich auch im Kundenkontakt immer deutlicher dahingehend, dass es vermehrt Kundensituationen gibt, in denen sich Kundinnen oder Kunden gegenüber den entsprechenden Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern verbal beleidigend äußern oder sogar drohend versuchen auf Beschäftigte einzuwirken. Neben konsequentem strafrechtlichem Vorgehen werden ebenso konsequent Hausverbote ausgefertigt, wenn ein entsprechender Sachverhalt zugrunde liegt. Dies macht eine durchdachte und strukturierte Organisation erforderlich, die sich beim Landratsamt durch verschiedene Eckpfeiler des Sicherheitskonzeptes auszeichnet.

Projektgruppe Sicherheitskonzept
Das Landratsamt Karlsruhe beschäftigt sich auch im Rahmen der Projektgruppe Sicherheitskonzept kontinuierlich mit dem Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“ und hat bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um für Mitarbeitende insbesondere auch das subjektive Sicherheitsempfinden zu stärken. Dazu werden von der Projektgruppe Sicherheitskonzept fortlaufend Themen des Mitarbeiterschutzes aufgegriffen und im Rahmen der baulich beschränkten Möglichkeiten immer weiter ausgebaut.

Sicherheitsdienst
Vor diesem Hintergrund wurde nach einer Testphase im Jahr 2018 dauerhaft an den Standorten Beiertheimer Allee 2 in Karlsruhe und Am Alten Güterbahnhof 9 in Bruchsal ein Sicherheitsdienst eingesetzt, wodurch zu den Öffnungszeiten der einzelnen Präsenzbereiche jeweils zwei Sicherheitsdienstmitarbeiter vor Ort sind.

Die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes tragen durch Kontrollgänge und Präsenz dazu bei, möglichen Konfliktsituationen vorzubeugen oder diese aufzulösen. Diese Kontrollgänge finden auch in den anderen, nicht kundenintensiven Bereichen des Hauses statt. Zudem besteht die Möglichkeit, dass ein Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes, nach vorheriger Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsamt, zu schwierigen Kundengesprächen oder Terminen im Haus hinzugerufen werden kann.

Auch im nun neu zu beziehenden Parkgebäude werden aufgrund der dortigen Belegungsstruktur mit publikumsintensiven Bereichen Sicherheitsdienstmitarbeiter eingesetzt werden.

Die Rückmeldungen aus den Arbeitsbereichen mit erhöhtem Kundenaufkommen sind positiv, da der Sicherheitsdienst durch seine dezente Anwesenheit kein Aufsehen erregt, jedoch stark in der Kundenlenkung aktiv ist und beruhigend auf Publikum und Mitarbeitende wirkt.

Schulungsangebote
Zu Inhalten rund um das Thema Sicherheit bietet unser Fortbildungsprogramm eine Vielzahl an Seminarangeboten, die von Unterstützung der Persönlichkeit “Sicher auftreten – Sicher sein”, “Selbstbewusst und serviceorientiert im Kundenkontakt” bis hin zum mehrstufigen Seminar “Wehr Dich, aber richtig!”, welches für Präsenzbereiche auch bereits als Gruppenschulung durchgeführt wurde, reichen.

Weitere Maßnahmen
Neben flankierenden Maßnahmen wie die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder die Festlegung von Richtlinien wie beispielsweise der Hausordnung, Alarmierungs- und Räumungskonzepten, hat das Landratsamt Karlsruhe verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit der Mitarbeitenden zu steigern. So wurde für Präsenzbereiche die Telefon-Notfall-Alarmierung über eine eigens programmierte Taste am Telefon eingeführt. Neben einem Alarm, der die umliegenden Kolleginnen und Kollegen alarmiert, wird zusätzlich noch der Sicherheitsdienst alarmiert, um zur Situation hinzu zu kommen. Zusätzlich werden sogenannte Taschennotrufe an Mitarbeitende, insbesondere in Kundenbereichen, ausgegeben, die durch Auslösen ein grelles Alarmgeräusch von sich geben und so Aufmerksamkeit erzeugen.

Für dedizierte Bereiche im Außendienst, wie zum Beispiel das Gesundheitsamt, werden Handys mit GPS-Notrufsystemen über Netze BW versehen, um bei heiklen Situationen wie Wohnungsräumungen etc. einen zusätzlichen Schutz an der Seite zu haben.

Die Zusammenarbeit mit der Polizei wurde dahingehend optimiert, dass ein enger Kontakt besteht, in dessen Rahmen die Bereitschaft der Polizei signalisiert wurde, dass bei Kundenterminen mit Konfliktpotenzial oder sogar einer absehbaren Gefährdungslage (bekannter Waffenbesitz i.V. mit psych. Instabilität o.ä.) Kolleginnen und Kollegen der Polizei präventiv hinzugerufen werden können, um etwaigen Übergriffen vorbeugen zu können.

4.3 Verpflegungsangebote für Mitarbeitende

Für den Betrieb der Kantine hat sich das Landratsamt Karlsruhe mit der worKA gGmbH einen erfahrenen und kompetenten Partner an die Seite gestellt, der zugleich durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung über eine soziale Ausrichtung verfügt.

Im Landratsamt Karlsruhe tritt die worKA gGmbH unter dem Namen „Cantina Catering“ auf; der Name und das Logo wurden von der worKA gGmbH speziell für dieses Projekt entwickelt.

In Zusammenarbeit mit dem Ernährungszentrum des Landratsamtes Karlsruhe, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem Personal- und Organisationsamt und der worKA gGmbH wurde ein ansprechendes kulinarisches Angebot entwickelt, das sich u.a. an den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) orientiert.

Der Leitgedanke **„saisonal, regional, frisch“** beinhaltet nicht nur die Verarbeitung regionaler Produkte, die mit einer geringen CO2-Bilanz bewusst nachhaltig gewählt werden, sondern orientiert sich auch an saisonal verfügbaren Produkten, die entsprechend der Jahreszeit angeboten und in hoher Qualität direkt und umweltschonend bezogen werden. Fleisch- und Fischprodukte kommen aus verantwortungsbewusster Tierhaltung, vegetarische Alternativen werden durchgängig angeboten. Um Lebensmittelverschwendung zu vermeiden, setzt die Kantine auf Kommunikation mit dem Gast – auf Wunsch werden kleinere Portionen gereicht und es ist ein Nachschlag möglich, um übergroße Portionen mit hohem Wegwerfpotenzial zu vermeiden, ganz im Sinne der Ressourcenschonung.

Das Team der Cantina Catering stellt täglich die Frühstücks- und Mittagsverpflegung sicher und übernimmt gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landratsamtes den Etagenservice sowie die Gestaltung individueller Caterings. Alle Elemente werden eng verzahnt, um Synergieeffekte nutzen, Ressourcen zu schonen und eine durchgängig hohe Qualität erreichen zu können.

An Außenstellen wird, soweit möglich, durch Kooperation mit umliegenden Anbietern die Mitarbeiterverpflegung sichergestellt.

Um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, sich jederzeit büronah mit Heißgetränken zu versorgen, wurden mit Einführung des Kaffeekonzeptes in den jeweiligen Etagen-Teeküchen Kaffeemaschinen mit Wasserversorgung installiert, an denen jederzeit eine große Auswahl an Kaffeegetränken bezogen werden kann. Durch Mitarbeiterumfragen wurden Bohnen und Milchzusätze auf den Geschmack der Mitarbeitenden umgestellt. Die Pflege, Reinigung und Wartung der Maschinen wird zentral von unserem Kantinenpächter übernommen, so dass die Mitarbeitenden jederzeit von Maschinen in gereinigtem und gewartetem Zustand profitieren.

Um eine vollumfängliche und insbesondere gesundheitsfördernde Getränkeversorgung für alle Mitarbeitenden bieten zu können, würde ein kostenloses zur Verfügung stellen von Wasser zur Mitarbeitergesundheit und –zufriedenheit beitragen. Wassersäulen mit direkter Frischwasserzufuhr und der Möglichkeit der Auswahl zwischen stiller und kohlensäurehaltiger Variante, wäre ein besonderer Mehrwert für alle Bediensteten, um sich jederzeit mit ausreichend Wasser zu versorgen. Ergänzend wäre aus Sicht des betrieblichen Gesundheitsmanagements wünschenswert, den Mitarbeitenden als gesunden Snack frisches Obst zur Verfügung zu stellen. Gesunde Alternativen, die schnell, unkompliziert und im Idealfall kostenfrei für Bedienstete zur

Verfügung stehen, werden gerne genutzt und vorgezogen. So wäre dies ein direkter und effektiver Beitrag und eine aktive Förderung der Mitarbeitergesundheit durch das Landratsamt.

4.4 Betriebliches Mobilitätsmanagement

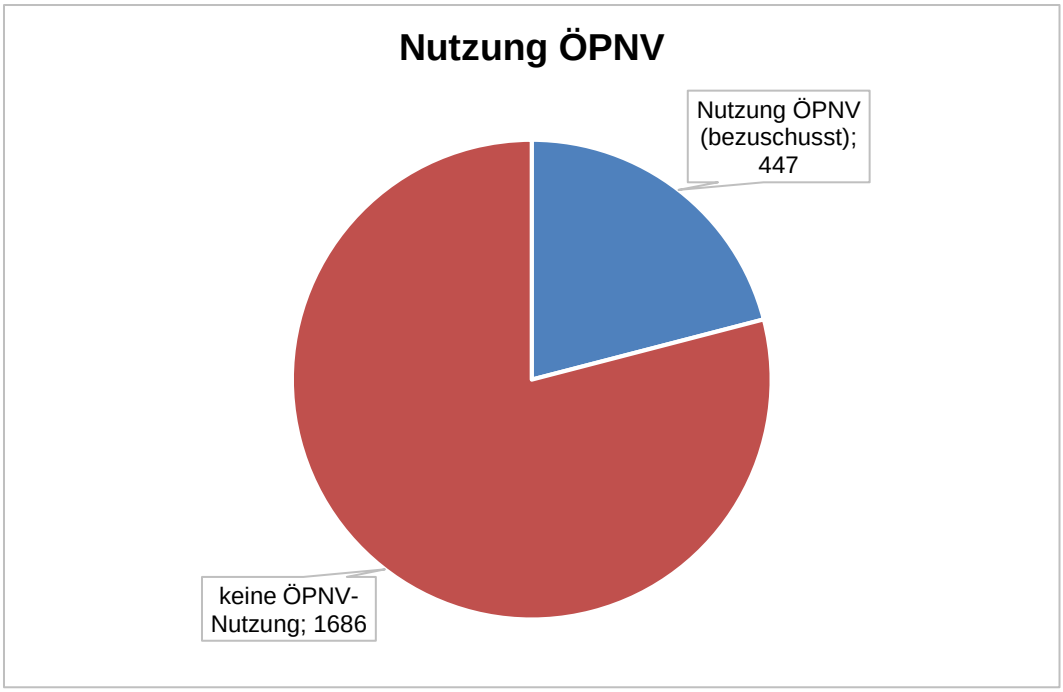
Vorbemerkung
Die Mobilität für Dienstgänge und –reisen wird durch eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungen gewährleistet. Neben dem ÖPNV, Zugverkehr und zum Dienstreiseverkehr zugelassenen Privatfahrzeugen, bietet das Landratsamt Karlsruhe die Möglichkeit, für Dienstfahrten ein Dienstfahrzeug über das Reservierungssystem zu buchen. Der Fuhrpark des Landratsamtes Karlsruhe bietet für verschiedene Fachbereiche mit unterschiedlichen Anforderungen die jeweils passenden Fahrzeuge und verfügt ab dem Jahr 2020 auch über elektrobetriebene Fahrzeuge, die über festinstallierte Ladestationen an verschiedenen Standorten geladen werden können. Diese Fahrzeuge werden zum Teil für alle Mitarbeitenden über den allgemeinen Fahrzeugpool verfügbar sein sowie zum Teil im Amt für Straßen bei den Straßenmeistereien eingesetzt.

Ergänzt wird der Fuhrpark in Spitzenzeiten durch die gezielte und bedarfsgerechte Hinzubuchung von Carsharing-Fahrzeugen.

Für kürzere Strecken, insbesondere innerorts, stehen an vielen Standorten Dienstfahrräder zur Verfügung, die ebenfalls über das Reservierungssystem gebucht werden können und so eine umweltfreundliche Variante der Mitarbeitermobilität darstellen.

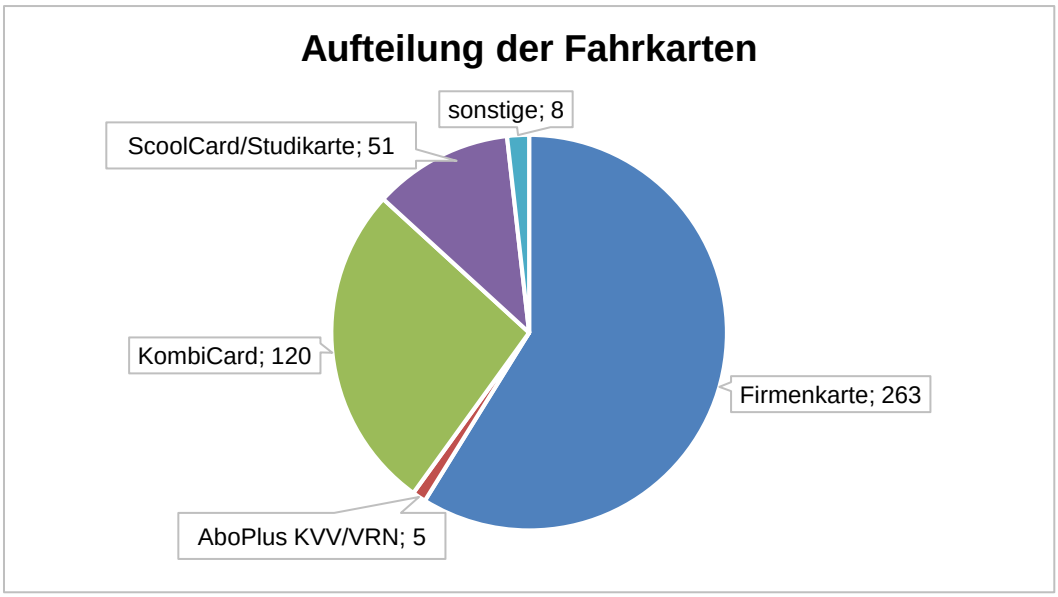
Die nun jüngste Ergänzung des Mobilitätsportfolios stellt die Möglichkeit dar, für kurze oder Teilabschnitte einer Dienstreise ein Fahrrad über KVV Nextbike (Bike-Sharing) zu buchen. Die Kosten werden im Rahmen der Reisekostenabrechnung erstattet.

Bisherige Nutzung ÖPNV beim Landratsamt Karlsruhe
Die Mobilität der Mitarbeitenden zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird bei Nutzung von ÖPNV-Jahreskarten des Karlsruher Verkehrsverbundes (KVV) vom Landratsamt Karlsruhe mit einem Zuschuss in Höhe von 15 % der Kartenkosten für die Strecke Wohnort - Arbeitsstätte gefördert.



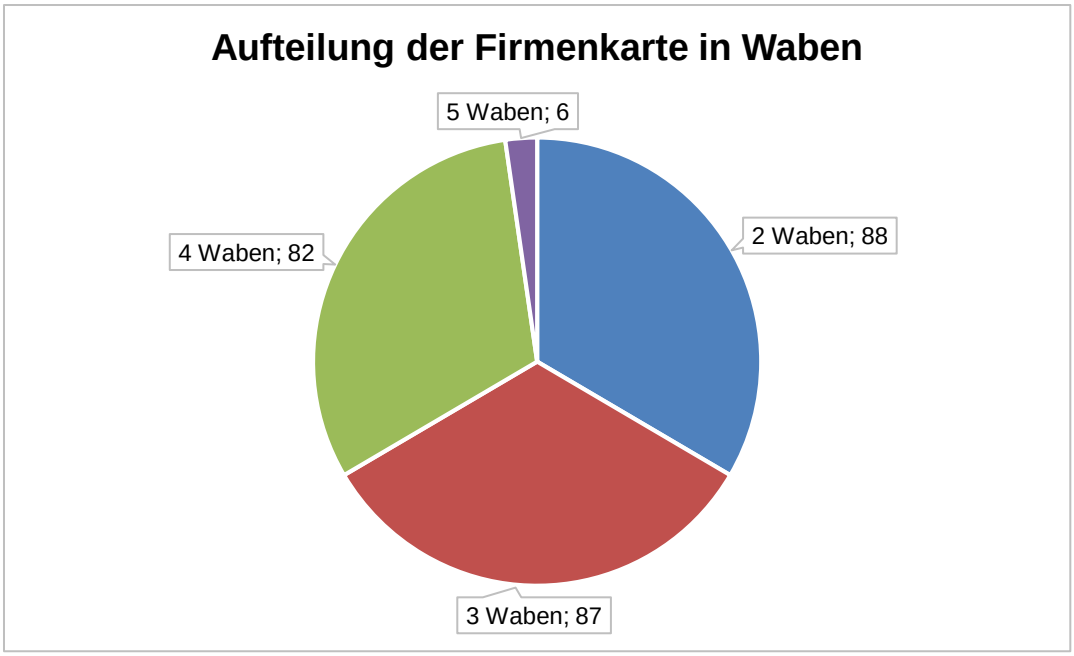
Von 2.133 Mitarbeitenden nutzten 2019 447 Mitarbeitende die Förderung der KVV-Fahrkarten. Dies entspricht 21 % der Mitarbeitenden.

Die ÖPNV-Nutzung der Mitarbeitenden erstreckt sich auf folgende geförderte KVV-Angebote:



Die ScoolCard/Studikarte wird durch unsere Auszubildenden genutzt. Die Firmenkarte ist eine in Entfernungsbereiche gegliederte Jahreskarte, die durch die Förderung des Landratsamtes zusätzlich vom KVV unterstützt wird. Die KombiCard ist eine Netzkarte des KVV, mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Unter AboPlus KVV/VRN versteht man eine netzübergreifende Karte aus den Verbünden KVV und VRN, die man pro Verbund wabengenau wählen kann.

Der größte Anteil der Fahrkarten bezieht sich auf die Firmenkarte. Die Firmenkarte unterteilt sich in sogenannte Waben, die die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte definieren.



Das KVV-Netz gliedert sich in Waben, wobei das Stadtgebiet Karlsruhe zwei Waben umfasst. Je nach Entfernung des Wohnortes von der Arbeitsstätte erhöht sich die Wabenzahl. Bei den 88 Firmenkarten mit 2-Waben wohnen 50 Mitarbeitende im Stadtgebiet Karlsruhe, die restlichen 38 Mitarbeitenden wohnen und arbeiten außerhalb von Karlsruhe. Bei der KombiCard (Netzkarte) ist das Verhältnis Wohnort-Arbeitsort genau umgekehrt, hier wohnen nur vier Mitarbeitende im Stadtgebiet Karlsruhe und 116 Mitarbeitende im Landkreis Karlsruhe.

Betrachtet man alle Fahrkartennutzer, lässt sich erkennen, dass die überwiegende Mehrheit nicht im Stadtgebiet wohnt, sondern von unterschiedlich weiten Wohnorten zum Arbeitsplatz kommt.

Ausweitung Fahrkartenzuschuss

Die immer weiter fortschreitende Belastungsdichte auf der Straße sowie die in den Städten nicht ausreichend vorhandenen Parkkapazitäten führen den Individualverkehr zwischen den Kommunen und vor allem innerhalb der Kommunen bis über die Grenzen der Belastbarkeit hinaus. Tägliche Staus auf den Straßen, Parkmöglichkeit suchender Verkehr in den Kommunen, gestresste Menschen und die extrem gestiegenen negativen Folgen für das Klima sind die Folge.

Zur Förderung des Klimaschutzes und der Arbeitgeberattraktivität soll die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per ÖPNV und zusätzlicher Angebote vom Wohnort zur Arbeitsstätte umfassender als bisher gefördert werden. Zukünftig soll eine Bezuschussung von Jahreskarten und Monatskarten für die gesamte Strecke Wohnort – Arbeitsstätte erfolgen. Dies bedeutet, dass auch Karten anderer Verkehrsverbünde und Karten der DB bezuschusst werden können. Auch eine Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses durch den Arbeitgeber von 15 % auf 35 % wird angestrebt.

Rad-Leasing

Da aber nicht nur der Klimaschutz immer weiter in den Fokus rückt, sondern auch die Mitarbeitergesundheit ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsmanagements darstellt, soll das Rad-Leasing ein neuer Bestandteil im betrieblichen Mobilitätsmanagement werden.

Durch Änderung des § 3 Absatz 3 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg ist es bei Beamten möglich, eine Entgeltumwandlung für Fahrräder durchzuführen. Voraussetzung dafür ist, dass der Dienstherr die Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Fahrräder, die auch zur privaten Nutzung überlassen werden, auf freiwilliger Basis anbietet.

Für Tarifbeschäftigte ist es jedoch nicht möglich, eine Entgeltumwandlung durchzuführen, da es keine tarifvertragliche Öffnungsklausel für dieses Entgeltumwandlungsmodell gibt. Die Gewerkschaft Ver.di lehnt diese Entgeltumwandlung ab, da diese zur Reduzierung von Sozialabgaben führt und sich daraus weniger Krankengeld und geringere Rentenansprüche ergeben.

Da das Rad-Leasing durch das Land nun auf der Fläche für die Landesbeamten in Bewegung kommt, soll für das Landratsamt Karlsruhe das Rad-Leasing per Entgeltumwandlung für die kommunalen Beamten ebenfalls in Angriff genommen werden. Eine erforderliche Haftpflicht- und Wartungsversicherung soll als Freiwilligkeitsleistung vom Landratsamt Karlsruhe übernommen werden. Da für die Beschäftigten die Entgeltumwandlung tarifrechtlich nicht möglich ist, wird angedacht, beim Kauf eines eBikes einen Zuschuss als Freiwilligkeitsleistung zu gewähren. Damit ermöglicht und unterstützt das Landratsamt Karlsruhe auch seine Tarifbeschäftigten in den für Beamte vorhandenen Möglichkeiten zur Umsetzung des Klimaschutzes und zur Gesundheitsvorsorge.

5 Personalentwicklung, Mitarbeiterbindung und –gewinnung

5.1 Personalentwicklungskonzept

Das Personalentwicklungskonzept ist 2018 in neuer Form und Struktur erschienen. Es bildet einen Rahmen für alle Bausteine und Prozesse der Personalentwicklung und beinhaltet alle damit verbundenen Maßnahmen in strukturierter und einheitlicher Form. Es ist nicht als statisch angelegtes Werk zu betrachten, sondern als dynamischen, fortzuschreibenden Prozess.

Nachfolgende Grafik zeigt die Bausteine, aus welchen sich das Personalentwicklungskonzept zusammensetzt mit den zugeordneten Themenfeldern. Diesen sind wiederum konkrete Ziele und Maßnahmen zugeordnet.

Nachfolgend werden einige Themenfelder näher beleuchtet.

5.2 Arbeitgebermarke

Die Arbeitgebermarke des Landratsamtes Karlsruhe fasst die Werte und Stärken des Landratsamtes als Arbeitgeber zur Positionierung und Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Sie verdeutlicht wofür das Landratsamt steht und soll auch weiterhin fest in der Philosophie des Landratsamtes verankert sein.

Zur Etablierung der Arbeitgebermarke wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einbindung der Arbeitgebermarke in die neue Intranetseite sowie in das neue Karriereportal mit Erläuterung der einzelnen Stärken
- Arbeitgebermarke ist seit 2018 fester Bestandteil der Stellenausschreibungen
- Der Messeauftritt für Personalmessen ist seit 2018 entsprechend der Arbeitgebermarke gestaltet
- Bestandteil in Zeitungs-Sonderbeilagen und Anzeigen
- Vorstellung bei internen Veranstaltungen, wie zum Beispiel im START-UP-Programm, bei Führungsveranstaltungen oder in der Einführungswoche der Auszubildenden

Im Rahmen der „kommmitmensch“-Kampagne suchte die Unfallkasse Baden-Württemberg Projektbeispiele zu verschiedenen Handlungsfeldern, beispielsweise in den Bereichen Führung, Sicherheit und Gesundheit oder Betriebsklima. Das Landratsamt Karlsruhe hat sich für eine ganzheitliche Betrachtung aller Bausteine entschieden und die Einzelbausteine unter dem Titel „Ein starkes Team für eine starke Zukunft – Die lebendige Arbeitgebermarke des Landratsamtes Karlsruhe“ zusammengefasst. Das Landratsamt Karlsruhe hat bei der Preisverleihung den zweiten Platz belegt und den Dreh eines kurzen Filmtrailers zum Projekt gewonnen. Dieser ist nun als Imagefilm zur Arbeitgebermarke auf der Homepage des Landkreises und im Intranet veröffentlicht.

5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Rezertifizierung Audit berufundfamilie

Beim Landratsamt Karlsruhe werden unter „Familie“ alle Formen des auf Dauer angelegten privaten Zusammenlebens mit Angehörigen verstanden, die sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt im Landratsamt Karlsruhe auch weiterhin einen sehr hohen Stellenwert. Daher werden die zahlreichen attraktiven Maßnahmen und Angebote kontinuierlich weiterentwickelt.

Das Landratsamt Karlsruhe wurde von der berufundfamilie Service GmbH, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie Stiftung, als familienbewusster Arbeitgeber zertifiziert. Die letzte Rezertifizierung erfolgte im Jahr 2019. Im Rahmen der Rezertifizierung wurden die festgelegten Ziele und Maßnahmen überprüft und eine neue Zielvereinbarung ausgearbeitet.

Seit Juli 2019 können freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, beispielsweise aufgrund von Elternzeit, mit einem privaten Endgerät von unterwegs oder Zuhause auf das Intranet des Landratsamtes zugreifen.

5.4 Talentprogramme für Berufseinsteiger

2020 werden erstmals die beiden Talentprogramme „GEMEINSAM DURCHSTARTEN“–Talentprogramm für Berufseinsteiger nach dem Studium und „GEMEINSAM WACHSEN“–Talentprogramm für Berufseinsteiger nach der Ausbildung zur Weiterentwicklung und Ergänzung der erlernten Qualifikationen und persönlichen Kompetenzen durchgeführt. Die Zielgruppen sind Berufseinsteiger nach der Ausbildung zum Verwaltungswirt sowie Verwaltungsfachangestellte und Absolventen des Studiums B.A. Public Management. Die zielgruppenspezifischen Baustein-Programme haben die erfolgreiche Integration und Qualifizierung von Berufseinsteigern, den Aufbau von Netzwerken sowie eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und die Bindung und Gewinnung von Nachwuchskräften zum Ziel.

5.5 Nachwuchsführungskräftequalifizierung

Im September 2019 endete die dritte Runde des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchsführungskräfte beim Landratsamt Karlsruhe. Ende Januar 2020 wurde die neue Runde ausgeschrieben, welche im September 2020 beginnt und bis in das Jahr 2022 läuft. Ziel des Programms ist es, den Führungsnachwuchs in den eigenen Reihen aufzubauen, zu binden und auf eine neue Rolle vorzubereiten oder bei der Umsetzung der neuen Führungsaufgaben zu unterstützen. Das Baustein-Programm beinhaltet neben Führungsseminaren und Workshops auch eine Projektarbeit sowie ergänzende Bausteine zu führungsrelevanten Themen, wie zum Beispiel Gesunde Führung.

5.6 START-UP und Neueinsteigertreffen

Um die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes willkommen zu heißen und eine gemeinsame Grundlagenbasis zu schaffen, wurde bereits 2016 das **START-UP** eingeführt. Innerhalb von zwei Schulungstagen, jeweils zu Beginn jedes Monats, wird über alle wichtigen Programme, Vorgehensweisen und Leitlinien informiert und wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stellen sich vor. Das Programm wird regelmäßig den aktuellen Bedarfen angepasst, beispielsweise wurde es um den Baustein Digitalisierung erweitert. Im Jahr 2019 haben insgesamt 65 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am START-UP-Programm teilgenommen.

Das **Neueinsteigertreffen** wird einige Monate nach dem START-UP in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt. Hier wird gemeinsam der Einstieg im Amt reflektiert und die Arbeitszufriedenheit eruiert. Zudem informiert das Personal- und Organisationsamt über verschiedene Themen, wie das Mitarbeitergespräch, die Arbeitgebermarke oder andere Neuerungen. Im Fokus des Treffens stehen auch der gegenseitige Austausch und das Kennenlernen. Im Jahr 2019 wurden drei Neueinsteigertreffen durchgeführt mit insgesamt 61 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

5.7 Mitarbeitergespräche

Das Mitarbeitergespräch stellt beim Landratsamt Karlsruhe ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung dar. Es hat zum Ziel, den Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu fördern und bietet außerdem die Möglichkeit, Wünsche, Anregungen und Kritikpunkte zum Ausdruck zu bringen. In diesem Rahmen können Themen wie Zusammenarbeit, Arbeitsumfeld, Arbeitszufriedenheit, Leistungsverhalten, Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen angesprochen sowie Ziele vereinbart werden. Alle Führungskräfte sind verpflichtet bis zum 30.09. jeden Jahres die Mitarbeitergespräche zu führen und die Durchführung dem Personal- und Organisationsamt digital über ein Service Ticket im Service Portal zu bestätigen.

5.8 Mitarbeiterangebote

Seit 2019 stellt das Landratsamt Karlsruhe seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorteilsplattformen Corporate Benefits und Ticketsprinter zur Verfügung. Bei Ticketsprinter erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den für das Landratsamt Karlsruhe eingerichteten Zugang Rabatte auf die verschiedensten Events, Aktivitäten, Veranstaltungen und andere Freizeitangebote deutschlandweit und regional. Das Angebot der Vorteilsplattform Corporate Benefits ist im Vergleich zu Ticketsprinter umfassender. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Einkaufsvorteile bei namhaften Marken und Anbietern in verschiedenen Kategorien (z.B. Reisen, Mode, Technik, Freizeit). Die Bereitstellung der Mitarbeiterangebote ist mit keinen Kosten oder Verpflichtungen für das Landratsamt Karlsruhe verbunden. Es handelt sich um eine einfache Maßnahme zur Steigerung der Arbeitsgeberattraktivität sowie der Mitarbeiterbindung und –zufriedenheit. Die Angebote werden auf unserer Karriereseite vorgestellt.

5.9 Neues Beurteilungssystem

Alle Mitarbeitenden sollen in der Gesamtheit ihrer Befähigungen und Leistungen erkannt und beurteilt werden. Die Beurteilung soll Stärken und Defizite beschreiben und individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen initiieren.

Das alte Beurteilungsverfahren wurde u.a. den sich aus der Rechtsprechung ergebenden Anforderungen nur bedingt gerecht. Das Landratsamt Karlsruhe hat sich daher dazu entschieden, das Beurteilungsverfahren umfassend zu überarbeiten.

Zum 01.07.2019 sind die neue Beurteilungsrichtlinie und der neue Beurteilungsbogen in Kraft getreten. Neben den Probezeitbeurteilungen und den Anlassbeurteilungen, zum Beispiel bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Umsetzungen oder Mutterschutz, sieht die neue Richtlinie zukünftig auch eine Regelbeurteilung in der Gestalt vor, dass jeder Mitarbeitende regelmäßig alle drei Jahre zu beurteilen ist. Des Weiteren wurden die Beurteilungsebenen, die Ausnahmen von Beurteilungen sowie das Vorgehen beim Beurteilungsgespräch konkretisiert. Beim Beurteilungsbogen wurde zunächst eine Anpassung des Layouts vorgenommen. Zudem finden sich nunmehr Anforderungen, die sich aus dem Leitbild, der Führungsleitlinie und der Arbeitgebermarke ergeben, wieder und die Beurteilungsmerkmale wurden rechtskonform gestaltet.

Die Beurteilung setzt sich zusammen aus einer Leistungsbeurteilung, in welcher konkrete Arbeitsergebnisse gemessen werden und einer Befähigungsbeurteilung, in welcher Fähigkeiten und Potenzial auch über die Arbeitsplatzanforderungen hinaus anhand von Verhaltensbeobachtungen beurteilt werden.

Für alle Führungskräfte des Landratsamtes Karlsruhe fanden Pflichtfortbildungen sowie Workshops zum neuen Beurteilungssystem statt. Außerdem wurde ein Seminar im internen Fortbildungsprogramm aufgenommen, das zusätzlich auch als Plattform zum Erfahrungsaustausch genutzt werden kann.

5.10 Recruiting

Übergeordnetes Ziel ist weiterhin genügend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Zur Zielerreichung wurden im Bereich Recruiting insbesondere die drei Bausteine Ausbildung, Qualifizierung sowie die Akquise von Fachkräften weiterentwickelt. In Zukunft wird das aktive Recruiting eine immer größere Rolle spielen.

Ausbildungsinitiative
Das Landratsamt Karlsruhe möchte mit einem bedarfsorientierten Angebot an Ausbildungsberufen und Studiengängen sowie Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings dem Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken (siehe Kapitel 6).

Qualifizierungsmaßnahmen
Auch weiterhin macht der Fachkräftemangel oftmals das Einstellen von mehr Quereinsteigern erforderlich. Dies hat zur Folge, dass dieser Beschäftigtenkreis nach- und weiterqualifiziert werden muss, um die Qualität der Aufgabenerledigung zu sichern. In Zusammenarbeit mit der Verwaltungsschule in Karlsruhe wurde die Weiterqualifizierung „Verwaltung Kompakt“ speziell für diese Zielgruppe entwickelt mit dem Ziel in zentrale Rechtsgebiete der Kommunalverwaltung einzuführen.

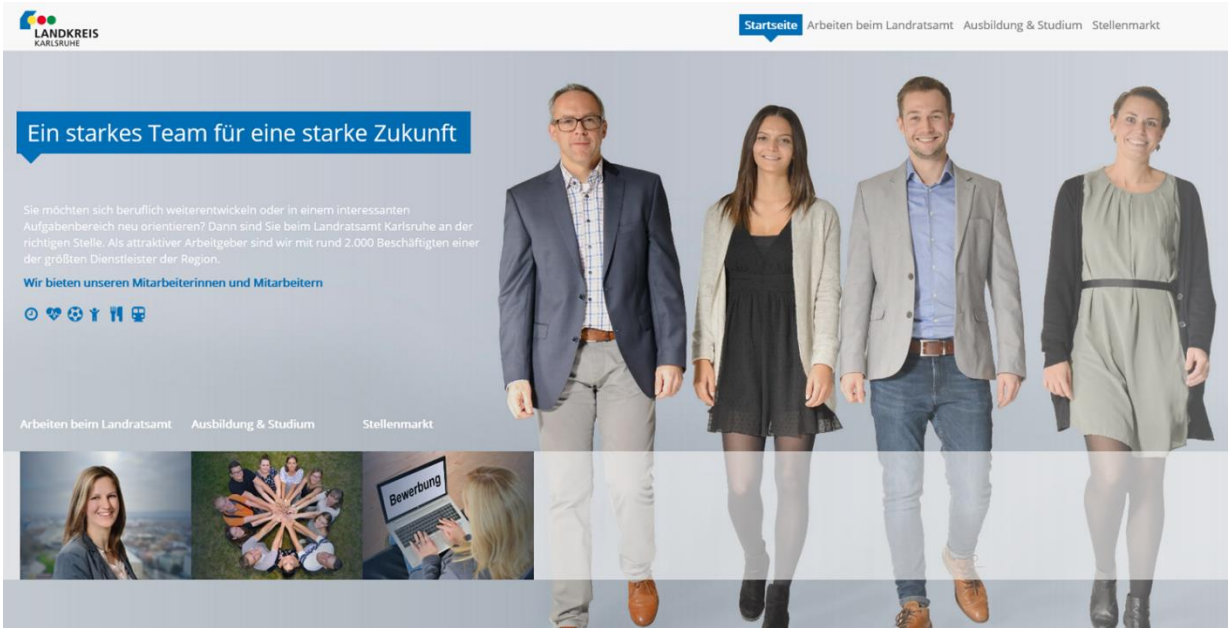
Personalmarketing
Die im September stattfindenden Personalmessen der Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg werden weiterhin vom Personal- und Organisationsamt genutzt, um neue Fachkräfte im gehobenen nichttechnischen Dienst zu gewinnen und sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren, da sich das Landratsamt Karlsruhe hier in der Region in unmittelbarer Konkurrenz zu anderen großen Verwaltungen befindet. Angesprochen werden sollen neben den künftigen Berufseinsteigern auch Studierende, die ein Teil ihrer Praxisphase beim Landratsamt Karlsruhe absolvieren können.

Außerdem präsentierte sich das Landratsamt Karlsruhe am 27. Juli 2019 im Einkaufscenter Ettlinger Tor mit einem gemeinsamen Stand der Personalabteilung und des Ausbildungsteams, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt anzusprechen und auf das Landratsamt als attraktiven Arbeitgeber und Ausbilder aufmerksam zu machen.

2018 wurde der Messestand an die Arbeitgebermarke angepasst und der Auftritt an den Personalmessen im Gesamten optimiert, um als attraktiver Arbeitgeber die Absolventinnen und Absolventen aktiv anzuwerben.

Karriereseite
Im April 2019 wurde die neue Karriereseite des Landratsamtes Karlsruhe veröffentlicht. Mit dem Karriereportal werden die Vorzüge des Landratsamtes als Arbeitgeber präsentiert. Die Arbeitgebermarke, das Gesundheitsmanagement und viele weitere Angebote wie START-UP, Neueinsteigertreffen oder besondere finanzielle Leistungen des öffentlichen Dienstes werden in den Fokus gestellt. Zudem enthält die Karriereseite Informationen zur Ausbildung, zum Studium, zum Praktikum sowie zum Freiwilligendienst. Interessierte Bewerberinnen und Bewerber können auf der Karriereseite über den Stellenmarkt die aktuellen Stellenausschreibungen einsehen und sich direkt auf offene Stellen bewerben, auch mit der Möglichkeit der Kurzbewerbung, welche dem aktuellen Trend, sich schnell und unkompliziert zu bewerben, Rechnung trägt. Selbstverständlich ist die Webseite kompatibel mit allen mobilen Endgeräten. Der Karrie-

reseite vorgeschaltet sind unser Imagefilm (siehe 5.2 Arbeitgebermarke) sowie acht Mitarbeiterstatements. In diesen gehen Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen und Ebenen auf das Landratsamt als Arbeitgeber in Bezug auf die Merkmale unserer Arbeitgebermarke ein.



Aktives Recruiting

Aktuell werden Stellenausschreibungen neben der Veröffentlichung in Printmedien auch in den gängigen Online-Portalen veröffentlicht, zum Beispiel Indeed, Monster oder Stepstone sowie auf lokalen Seiten wie KA-News. Künftig reicht es nicht mehr aus Stellenausschreibungen zu schalten, sondern das Landratsamt Karlsruhe muss zusätzlich die Rolle eines Headhunters einnehmen und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aktiv ansprechen. Derzeit wird bei besonderen Berufsgruppen ein Headhunter eingesetzt, wenn ein mehrmaliges Ausschreiben einer Stelle keinen Erfolg bringt. Außerdem werden passende Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Stellenbesetzungsverfahren aktiv angesprochen. Es ist geplant, dass auch auf potenzielle neue Bewerberinnen und Bewerber aktiv über Netzwerke wie Xing zugegangen wird.

Mitarbeiterempfehlungsprogramme

Entsprechend dem Programm „Azubis werben Azubis“, das beim Landratsamt Karlsruhe schon lange etabliert ist, gibt es seit Mai 2018 auch ein entsprechendes Empfehlungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit dem Mitarbeiterempfehlungsprogramm sollen im Rahmen des Personalmarketings Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeregt werden, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aus ihrem Freundes- und Bekanntenkreis zu motivieren, sich auf ausgeschriebene Stellen oder initiativ beim Landratsamt Karlsruhe zu bewerben. Jede Empfehlung eines Mitarbeitenden, die zur Einstellung des Bewerbers führt, wird mit einem Gutschein prämiert. Dadurch sollen die Passgenauigkeit der Bewerber erhöht, der Bewerberpool vergrößert und zudem die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden. In 2018 und 2019 haben ca. 30 Mitarbeitende eine Prämie für die erfolgreiche Empfehlung erhalten.

6 Aus- und Fortbildung

6.1 Ausbildungsberufe

Das Landratsamt bildete im Jahr 2019 in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Verwaltungsfachangestellte/r
- Verwaltungswirt/in
- Bachelor of Arts - Public Management
- Bachelor of Arts - Soziale Arbeit
- Bachelor of Arts - Sozialwirtschaft
- Bachelor of Science - Sicherheitswesen
- Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen
- Vermessungstechniker/in
- Mittlerer vermessungstechnischer Dienst
- Gehobener vermessungstechnischer Dienst
- Forstwirt/in
- Straßenwärter/in
- Straßenmeisteranwärter/in
- Fachinformatiker/in für Systemintegration (in Kooperation mit dem CyberForum e. V.)
- Lebensmittelkontrolleur/in
- Veterinärhygienekontrolleur/in

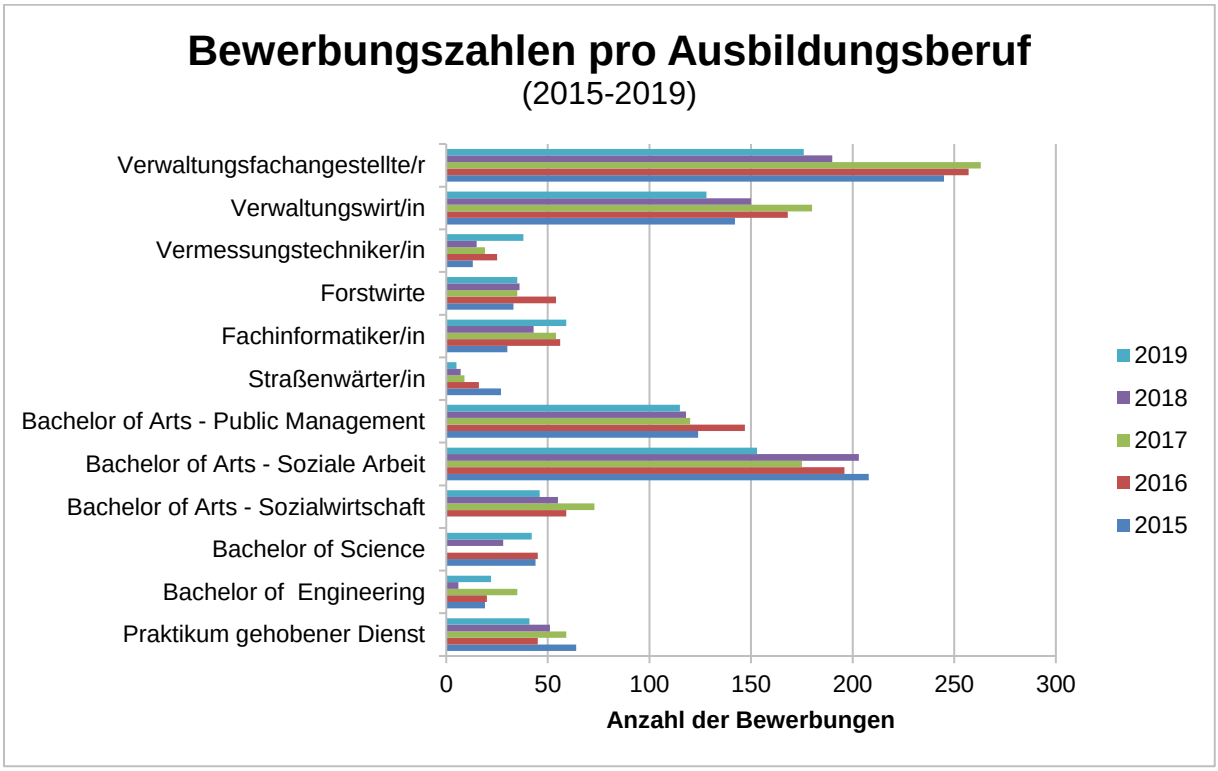
Daneben leisten mehrere Regierungsinspektoranwärterinnen und Regierungsinspektoranwärter ihren Praxisabschnitt im Landratsamt Karlsruhe in verschiedenen Bereichen ab.
Ein Austausch besteht auch mit dem Regierungspräsidium Karlsruhe.

Ab 2020 wird die Ausbildung zum/zur Forstwirt/in nicht mehr vom Landratsamt Karlsruhe durchgeführt, da durch die Forstreform die Anstalt des öffentlichen Rechts Forst Baden-Württemberg gegründet wurde und die Zuständigkeiten gewechselt haben.

Das Landratsamt bietet zum Studienjahr 2020/2021 den neuen Studiengang Bachelor of Engineering – Climate Change Management & Engineering an. Gerade im Hinblick auf die künftigen Anforderungen und die derzeit nicht nur in den Medien präsenten klimatischen Veränderungen ermöglicht die Einführung dieses Studiengangs beim Landratsamt Karlsruhe eine gute Möglichkeit auf künftige Entwicklungen adäquat zu reagieren und zukunftsfähig zu bleiben.

Der in Kooperation mit den beiden Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg neu aufgelegte Studiengang Bachelor of Arts – Digitales Verwaltungsmanagement wird mit dem Studienjahr 2021/2022 beim Landratsamt Karlsruhe angeboten werden. Dieser Studiengang soll mit seiner Ausrichtung speziell auf den öffentlichen Dienst die digitale Transformation in Landes- und kommunalen Verwaltungen voranbringen. Das Landratsamt wird diese Möglichkeit nutzen, um auch im Bereich der Digitalisierung weiterhin gut aufgestellt zu sein.

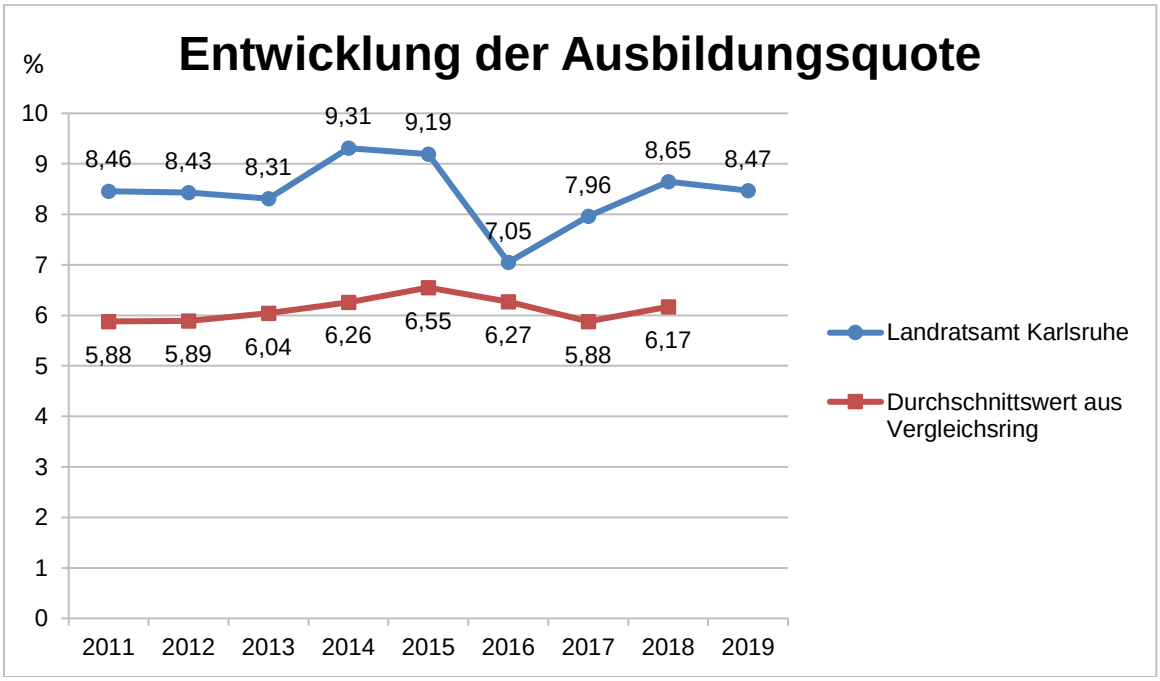
Anzahl der Auszubildenden									
Beruf	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Verwaltungsfachangestellte/-r	7	6	7	8	7	9	8	9	8
Verwaltungswirt/-in	4	4	4	6	7	8	6	7	7
Vermessungstechniker/-in	1	2	2	3	3	2	2	2	3
Forstwirt/-in	5	5	5	7	6	8	5	6	6
Fachinformatiker/-in	1	1	1	0	1	2	1	1	1
Straßenwärter/-in	0	2	1	1	2	1	2	2	2
Bachelor of Arts - Public Management	4	3	8	8	10	10	8	9	7
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	3	3	3	4	4	4	3	4	5
Bachelor of Arts - Sozialwirt-schaft					1	1	1	1	2
Bachelor of Science			1	1	1	1	1	0	1
Bachelor of Engineering					2	0	1	1	1
Gesamt	**27**	**28**	**35**	**38**	**44**	**46**	**38**	**42**	**43**



Die Bewerberlage ist im Großen und Ganzen noch als gut zu bezeichnen. Schwieriger ist die Rekrutierung im Ausbildungsberuf Straßenwärter (Name des Berufs, orangene Kleidung, nicht so bekannt), Fachinformatiker für Systemintegration (derzeit große Auswahl an Ausbildungs-plätzen), Vermessungstechniker und Bauingenieur Öffentliches Bauen (Studienort Mosbach in Konkurrenz zu Hochschule Karlsruhe und KIT).

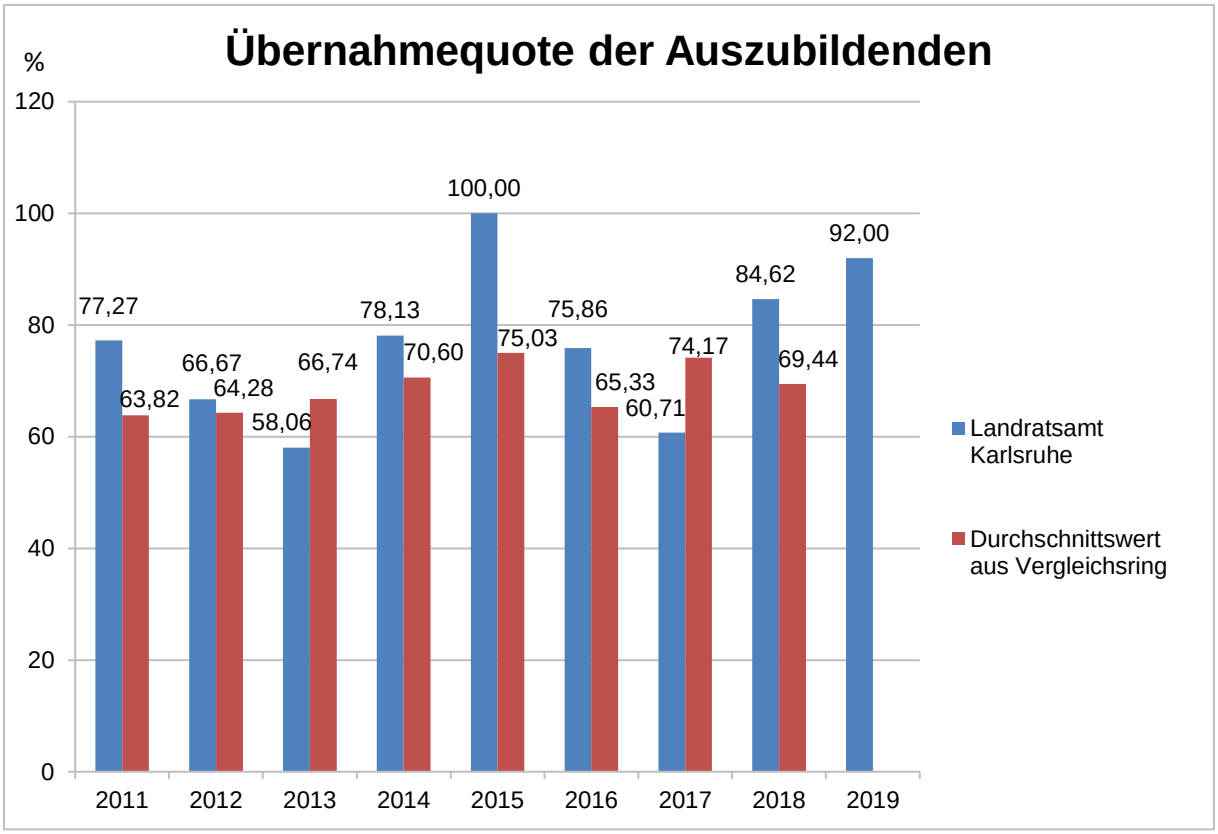
Die Studiengänge Bachelor of Arts – Soziale Arbeit und Bachelor of Arts Sozialwirtschaft werden sehr gut nachgefragt. Im Rahmen der bedarfsorientierten Ausbildung konnten zum Studienbeginn 2019 fünf Studienplätze im Bereich der Sozialen Arbeit und zwei Plätze im Bereich der Sozialwirtschaft besetzt werden, da das Interesse an den Studienplätzen insgesamt sehr groß war und die Partnerhochschule in Villingen-Schwenningen jeweils einen Platz mehr zur Verfügung stellen konnte. Die Studierenden bleiben in der Regel im Anschluss an ihr Studium beim Landratsamt Karlsruhe, so dass der Bedarf im Allgemeinen Sozialen Dienst bzw. im sozialen Bereich damit abgedeckt werden kann.

Benchmark KGSt



Das Landratsamt Karlsruhe bildet im interkommunalen Vergleich durchschnittlich mehr Auszubildende pro Jahr aus als die teilnehmenden Landratsämter. Im Jahr 2016 ist die Quote aufgrund der gestiegenen Mitarbeiterzahl gesunken. Im Zeitraum von 2016 bis 2019 steigt die Quote wieder um 1,42 Prozentpunkte auf 8,47%. Die Ausbildungskapazitäten werden weiterhin ausgeschöpft.

Benchmark KGSt



Nachdem die Übernahmequote des Landratsamtes Karlsruhe von 2015 bis 2017 gesunken ist, ist sie zwischen 2017 und 2019 wieder stark angestiegen (um 31,29 Prozentpunkte). Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten und zum/zur Verwaltungswirt/in verlassen das Landratsamt Karlsruhe im Anschluss an ihre Ausbildung in den meisten Fällen, um die Allgemeine Hochschulreife bzw. die Fachhochschulreife zu erwerben und anschließend zu studieren.

6.2 Praktikum

Das Landratsamt Karlsruhe bietet allen Schülerinnen und Schülern sowie Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums das Landratsamt kennenzulernen. Die Berufsorientierungspraktika werden in den klassischen Verwaltungsbereichen, Fachinformatiker Systemintegration, Vermessungstechniker und als Straßenwärter angeboten. Darüber hinaus werden zur Vorbereitung oder im Rahmen eines Studiums verschiedene Pflichtpraktika wie z. B. im sozialen Bereich angeboten. Studentinnen und Studenten, die ein Pflichtpraktikum zur Vorbereitung oder im Rahmen eines Studiums absolvieren (3 Monate und länger), erhalten seit 01.09.2013 eine Praktikumsvergütung in Höhe von 300,00 Euro monatlich.

Anzahl Praktikanten 2015-2019		
Jahr	**Praktikumsbewerbungen**	**Zusagen**
2015	333	154
2016	364	185
2017	398	201
2018	265	143
2019	277	146

Darüber hinaus betreut das Landratsamt mehrere Referendarinnen und Referendare in unterschiedlichen Bereichen.

Betreuung Referendare 2015-2019	
Jahr	**Zuweisung Referendare**
2015	14
2016	12
2017	9
2018	11
2019	16

6.3 Freiwilliges Soziales Jahr

Das Landratsamt Karlsruhe bietet ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder Bundesfreiwilligendienst an den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren des Landkreises, an Gemeinschaftsunterkünften und am Empfangsbereich an. Die FSJ´ler unterstützen die Lehrkräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes und übernehmen überwiegend Hilfstätigkeiten. Die Anzahl der FSJ´ler an den Schulen richtet sich nach der Anzahl der dort zu betreuenden Schülerinnen und Schüler.

Anzahl der Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr 2012-2020	
Jahrgang	**Anzahl der Personen im FSJ**
2012/2013	39
2013/2014	39
2014/2015	41
2015/2016	44
2016/2017	60
2017/2018	53
2018/2019	53
2019/2020	53

6.4 Ausbildungsmarketing

Bewährt haben sich folgende Marketingmaßnahmen, die neu eingeführt bzw. weitergeführt werden:

- Praktikantentage
- Ausbildungstag
- Instagram-Auftritt
- Azubis werben Azubis
- Onlinebewerbungen
- Praktika zur Berufsorientierung
- Ausbildungsbörsen
- Plakate und Flyer
- Azubi-Videos
- Nacht der Ausbildung
- Geplant: Kino-Werbung
- AzubiYO

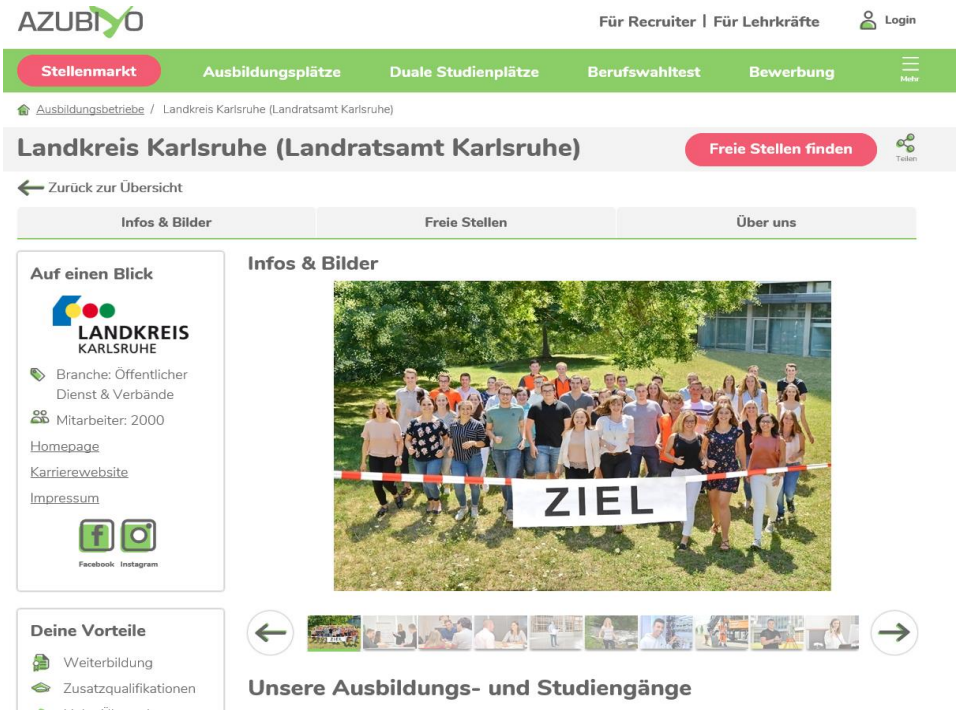
6.5 Digitalisierung Ausbildung

Digitalisierung Ausbildungsmanagement
Im Rahmen des Landratsamts 4.0 wurde mit Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 das Ausbildungsmanagement im Landratsamt Karlsruhe digitalisiert. Mit Hilfe einer modernen Software (Apprentio) erfolgt seither die Ausbildungsplanung in digitaler Form. Dadurch haben alle Auszubildenden die Möglichkeit sowohl über ein modernes Online-Portal als auch über eine App auf ihrem Smartphone (freiwillig) ihre Ausbildungspläne abzurufen. Die Auszubildenden können also zu jeder Zeit ihre Ausbildungspläne online einsehen. Auch die Ausbildungsbeauftragten der jeweiligen Fachämter, d. h. die direkten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Auszubildenden, haben die Möglichkeit die Zuweisungspläne digital über das Online-Portal einzusehen und schließlich die Einsatzplanung innerhalb des Fachamtes zu koordinieren. Die Software bietet zudem eine direkte Kommunikationsmöglichkeit zwischen Ausbildungsbeauftragten, dem Ausbildungsteam und den Azubis über den E-Mailverkehr hinaus.

Ausblick
Auch zukünftig wird vieles über die moderne Software möglich sein, die Führung eines digitalen Berichtsheftes sowie die Abwicklung eines digitalen Beurteilungssystems sind nur einige Beispiele.

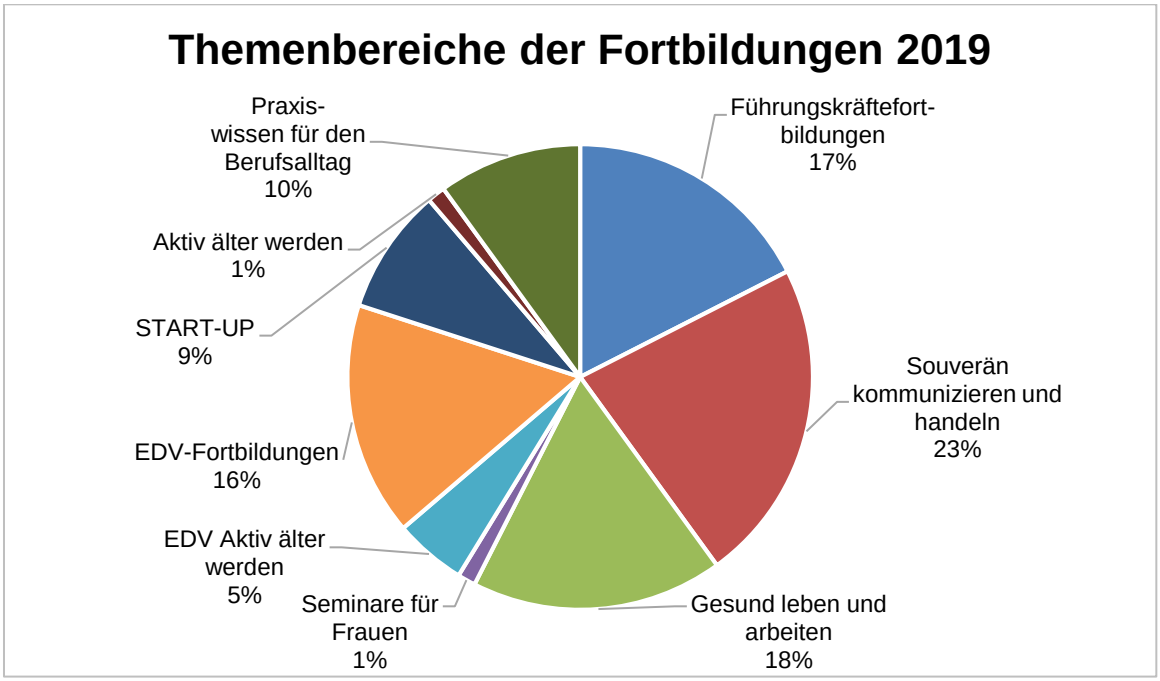
Recruiting - AZUBIYO

Um im Rahmen des Ausbildungsmarketings die Internetpräsenz zu erhöhen und die Zielgruppe passgenau erreichen zu können, wurden die Marketingmaßnahmen um einen Account in AZUBIYO erweitert. AZUBIYO ist eine der größten und erfolgreichsten Stellenbörsen, auf der Schülerinnen und Schüler ihren perfekten Ausbilder finden können. Durch einen Berufswahltest können die User herausfinden welcher Beruf am besten zu ihnen passt und gelangen dadurch zu den entsprechenden Stellenanzeigen der jeweiligen Ausbilder. Für diese fungiert AZUBIYO als Recruiting-Plattform. Das Landratsamt Karlsruhe kann somit anhand der Ergebnisse der Berufswahltests selbst geeignete Bewerberinnen und Bewerber suchen und direkt mit ihnen in Kontakt treten (~Xing). AZUBIYO stellt nicht nur eine Stellenbörse, sondern auch eine Informationsplattform dar. So können zum Beispiel Informationen zum Bewerbungsschreiben und Lebenslauf, zur Ausbildungsvergütung und Ausbildungsverkürzung online abgerufen werden. Das besondere an AZUBIYO ist, dass es ca. 15.000 Besuche pro Monat von Schülerinnen und Schülern aus der Region verzeichnet. Auch in den Schulen im Stadt- und Landkreis ist AZUBYO bekannt, so erhalten ungefähr 260 Schulen entsprechendes Lehrmaterial zur Berufsvorbereitung. Durch AZUBIYO kann das attraktive und anschauliche Ausbilderprofil des Landratsamtes Karlsruhe, mit all seinen Benefits, Azubi-Videos und Azubimaßnahmen nun auf einer weiteren Online-Plattform abgebildet werden.

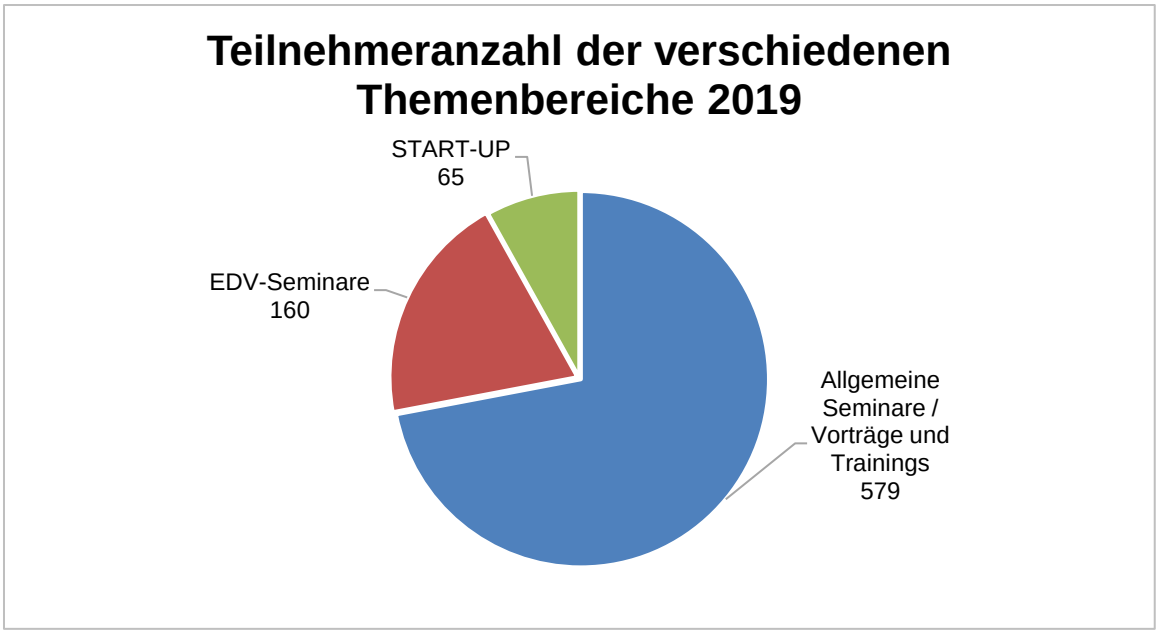


6.6 Internes Fortbildungsprogramm

Das Landratsamt Karlsruhe bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfangreiches internes Fortbildungsprogramm mit Seminaren, Workshops und Vorträgen in den Bereichen Führung, Souverän kommunizieren und handeln, Praxiswissen für den Berufsalltag, Seminare für Frauen, Aktiv-Älter-Werden, Gesund leben und arbeiten sowie EDV-Fortbildungen in den Bereichen MS-Office, Computerwissen für den Berufsalltag und Aktiv-Älter-Werden im digitalen Zeitalter. Das Fortbildungsprogramm wird jährlich aktualisiert und an die Bedarfe angepasst.



58% der Fortbildungen im internen Fortbildungsprogramm wurden von externen Dozentinnen und Dozenten durchgeführt, in 42% der Fortbildungen lehrten eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes Karlsruhe.



Externe fachspezifische Fortbildungen sowie Qualifizierungsangebote runden die Weiterbildungsmaßnahmen ab:

- der Verwaltungsfachwirt
- Qualifizierungslehrgang vom mittleren zum gehobenen nichttechnischen Dienst
- Erste Prüfung nach der Entgeltordnung (Angestelltenlehrgang I)
- verwaltungsrechtliche Fortbildungen
- Fortbildungsmaßnahmen des Landkreistages
- Schulungen ämterspezifischer Anwendungsprogramme
- Weitere externe Schulungen

6.7 Der LRA-Campus/E-Learning

Bereits seit dem 15.01.2018 können über den LRA-Campus, die Online-Lernplattform des Landratsamtes Karlsruhe, die verschiedensten E-Trainings absolviert werden. Da das Thema Weiterbildung von zentraler Bedeutung für die stetigen Veränderungen und Herausforderungen in unserer täglichen Arbeit ist, soll durch das Fortbildungsangebot im LRA-Campus jeder einzelne Mitarbeitende gefördert werden. Besonders wichtig hierbei ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handlungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, ihre eigenverantwortliche Lernentwicklung zu fördern und ihnen mehr Entscheidungsfreiheit zu geben, wann, was und wie sie lernen.

Wichtig hierbei ist besonders:

- eine einfache und transparente Übersicht aller digitalen Weiterbildungsangebote
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Selbstverantwortung und Eigeninitiative für ihre Weiterentwicklung zu unterstützen
- ihnen handlungsorientiertes Lernen zu ermöglichen
- ihre eigenverantwortliche Lernentwicklung zu fördern und ihnen mehr Entscheidungsfreiheit zu geben, wann, was und wie sie lernen

Um den LRA-Campus auch zukünftig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv gestalten zu können, soll dieser kontinuierlich erweitert werden. Bereits im Jahr 2019 wurde das Fortbildungsangebot um nachfolgende E-Trainings ergänzt:

- Social Media
- Unternehmerpflichten
- Datenschutz
- Verwaltung für Quereinsteiger: Rechtsgrundlagen
- Verwaltung für Quereinsteiger: Struktur und Verantwortlichkeiten
- Brandschutz Verwaltung Kurzfassung

Aktuelle Erweiterungen

Aktuell wurde der LRA-Campus um folgende freiwillige E-Trainings erweitert:

- Erfolgreich präsentieren
- Grundkurs Erste Hilfe
- Mitarbeitergespräche führen
- Virtuelle Meetings

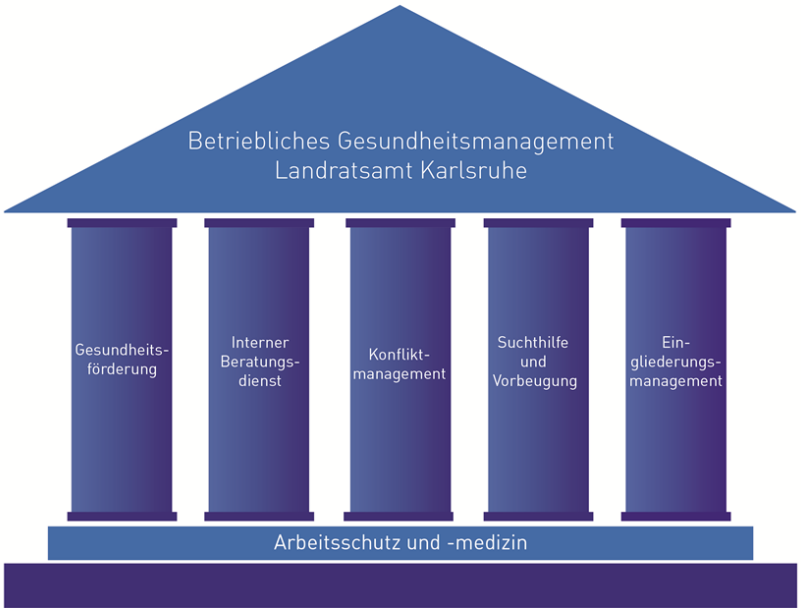
7 Gesundheitsmanagement

7.1 Gesundheitskonzept

Das Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Landratsamt umfasst die bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Damit wird die Gesundheit der Beschäftigten zu einer ganzheitlichen Aufgabe für das Landratsamt.

Durch das BGM sollen Arbeitsbedingungen verbessert, Belastungen reduziert und gesundheitsförderliche Verhaltensweisen unterstützt werden. Es betrachtet das Zusammenspiel von Verhältnissen und Verhalten, von Rahmenbedingungen und individuellen Möglichkeiten. Hierdurch sollen sowohl physische Belastungen als auch psychische Fehlbeanspruchungen erfasst und begegnet werden.

Das BGM setzt die Kooperationsbeziehung zwischen den Bereichen Personal und Personalentwicklung, dem Arbeitsschutz und der Arbeitsmedizin voraus. Die enge Verzahnung mit diesen Bereichen ermöglicht es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ganzheitliches Angebot an gesundheitsfördernden und präventiven Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.



Das BGM des Landratsamtes Karlsruhe besteht aus fünf Säulen und einem Fundament. Diese dienen zur zielorientierten Verzahnung der Bereiche Betriebliche Gesundheitsförderung, Interner Beratungsdienst, Konfliktmanagement, Suchthilfe und Vorbeugung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz und -medizin.

7.1.1 Gesundheitsförderung

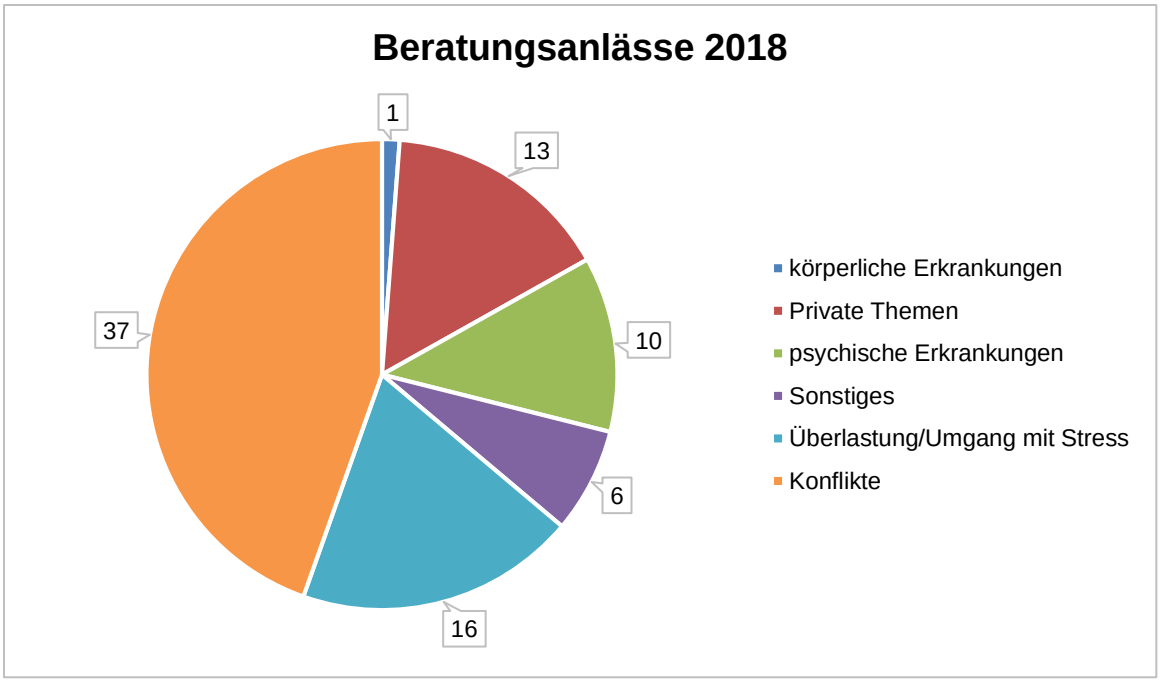
Die Gesundheitsförderung beinhaltet die Durchführung von konkreten Projekten in den einzelnen Organisationseinheiten sowie die Realisierung übergreifender Maßnahmen rund um die Gesundheit aller Beschäftigten. Folgende Maßnahmen wurden bzw. werden umgesetzt:

- Regelmäßige Bewegte und Entspannte Pausen an verschiedenen Standorten (Beiertheimer Allee, Wolfartsweierer Straße, Dienstleistungszentrum Bruchsal, Landwirtschaftszentrum Bruchsal)
- Implementierung von neuen (Betriebs-)sportgruppen, wie z. B Rücken-Fit
- Erstmalige Teilnahme am Firmenlauf B2Run
- Seminar „Arbeit und Gesundheit“ für Auszubildende
- Weiterführung des Präventionsprogrammes BETSI „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“
- Durchführung regelmäßiger Ergonomieschulungen und -beratungen an unterschiedlichen Standorten
- Erstmalige Schritte-Challenge mit sehr guter Beteiligung
- Durchführung von zwei Gesundheitstagen mit den Themen „Gesund im Frühsommer“ und „Tag der Rückengesundheit“
- Verschiedene Vorträge und Seminare im internen Fortbildungsprogramm

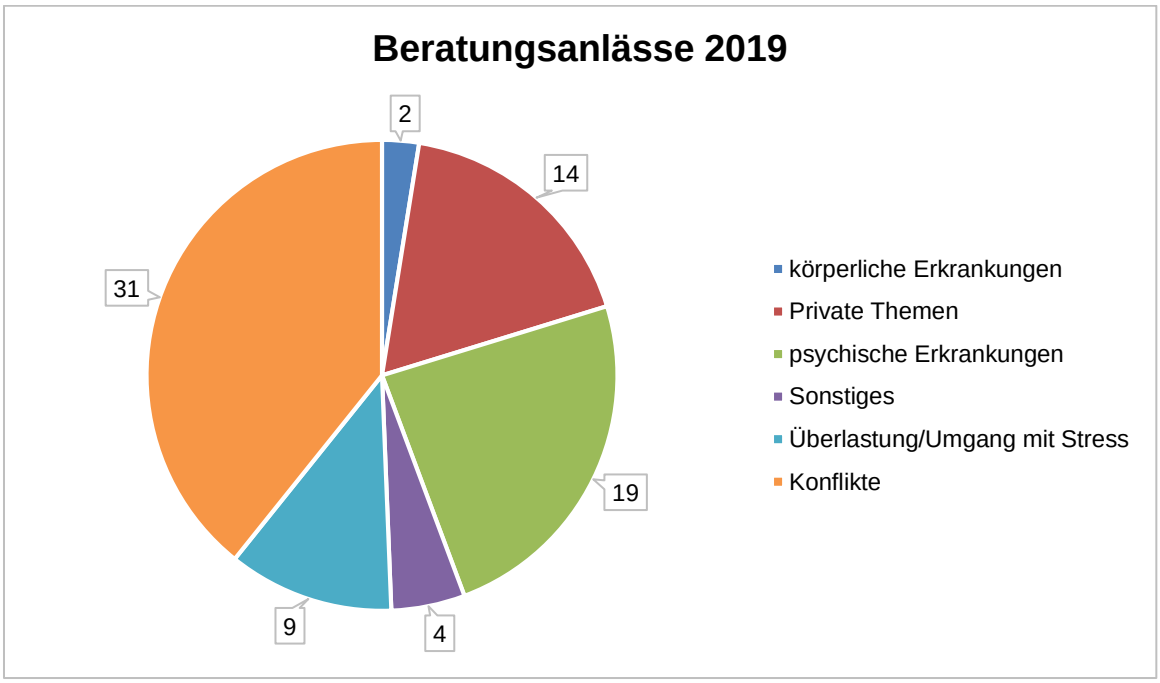
7.1.2 Interner Beratungsdienst

Der Interne Beratungsdienst (IBD) im Landratsamt Karlsruhe ist ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und ein freiwilliges Angebot, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei beruflichen oder privaten Problemen, die sich auf die Arbeit auswirken, individuell und professionell zu beraten und zu unterstützen.

Schwerpunkte der Beratungen waren in den vergangenen Jahren Konflikte und Stress durch Überlastung. Häufige weitere Beratungsanlässe waren Kontakte wegen Fragen zu psychisch erkrankten Familienangehörigen.



2018: Beratungsanlässe N=83



2019: Beratungsanlässe N=79

7.1.3 Arbeitsschutz und –medizin

Im Landratsamt Karlsruhe werden die gesetzlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch zwei Sicherheitsingenieurinnen sowie eine Betriebsärztin umgesetzt.

Betriebsärztliche Betreuung
Die betriebsärztliche Betreuung erfolgt durch das Arbeitsmedizinische Zentrum Karlsruhe, Frau Dr. Kurali. Das Landratsamt bezieht folgende Leistungen:

- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Blutdruck- und Blutzuckertage
- Teilnahme an den ASA-Sitzungen sowie Stellungnahmen zu Themen der Arbeitsmedizin

Gefährdungsbeurteilung
Die Gefährdungsbeurteilung stellt die Basis für alle Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren dar. Hierzu gehören auch gesetzlich geforderte Prüfungen und Unterweisungen sowie Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) und die arbeitsmedizinische Vorsorge.
Im Landratsamt Karlsruhe wird für die Gefährdungsbeurteilung das Online-Tool „riskoo“ verwendet. Über eine Auswahl branchenspezifischer Prüfkataloge, die aus aktuellen gesetzlichen Anforderungen und Unfallverhütungsvorschriften zusammengestellt sind, können die Verantwortlichen die Gefährdungsbeurteilung erstellen. Hierzu werden bei Bedarf weitere branchenspezifische Fragekataloge durch die Sicherheitsingenieurinnen erarbeitet. Sollten Maßnahmen erforderlich werden, beraten die Sicherheitsingenieurinnen entsprechend.

Begehungen
Einen weiteren großen Aufgabenbereich der sicherheitstechnischen Betreuung stellen die Begehungen der Liegenschaften dar (Verwaltungsgebäude bzw. Außenstellen, kreiseigene Schulen bzw. deren Außenstellen, Gemeinschaftsunterkünfte sowie Stützpunkte der Straßenmeisterei Karlsruhe und bauliche Einrichtungen wie Tunnel und Pumpstationen). Für alle Begehungen werden Begehungsberichte erstellt, die die sicherheitsrelevanten Gefährdungen aufführen und Maßnahmen zu deren Beseitigung bzw. Minderung empfehlen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird fachkundig begleitet und in eigens hierfür erstellten Listen dokumentiert, dies beinhalte auch die Wirksamkeitskontrolle der erfolgten Maßnahmen.

Allgemeine Beratung
Im Rahmen der allgemeinen Beratung werden sicherheitsrelevante und ergonomische Fragestellungen aus den verschiedenen Ämtern beantwortet bzw. entsprechende Einschätzungen abgegeben. Hierunter fallen auch Fragen zur Ausstattung mit Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA). Des Weiteren finden auch sicherheitstechnische Beratungen für Neu- und Umbauplanungen in Verwaltungsliegenschaften und Schulen statt. Dies umfasst u.a. auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Lagerung von Gefahrstoffen.

Arbeitsgestaltung, Verhaltensprävention
Das richtige Verhalten im Umgang mit Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA), Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen wird in fachkundig erstellten Betriebsanweisungen festgehalten. In Bezug auf Gefahrstoffe werden zusätzlich zu den Betriebsanweisungen noch Gefahrstoffverzeichnisse erstellt sowie Plausibilitäts- und Ersatzstoffprüfungen durchgeführt. Auch bezüglich betriebsspezifischer Unterweisungen unterstützen die Sicherheitsingenieurinnen bei der Erstellung und der Durchführung. Darüber hinaus werden weitere hilfreiche Informationen zu verschiedenen Themen in Merkblättern zusammengefasst (Zugriff über Intranet).

7.2 Corporate Health Audit

Das Landratsamt Karlsruhe wurde für das interne Betriebliche Gesundheitsmanagement im Jahr 2019 erneut mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet. Das von der EuPD Research Sustainable Management GmbH und dem Handelsblatt verliehene Zertifikat bescheinigt, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement strukturell wie strategisch in die Unternehmensprozesse integriert ist und eine unternehmensweite Gesundheitskultur fördert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von umfassenden Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.

Für die Prüfung erfasste der Auditor allgemeine Unternehmensdaten wie etwa die Mitarbeiterstruktur, Belastungen und Gefährdungspotenziale. Im zweiten Schritt wurden die vorhandenen Gesundheitsstrukturen identifiziert. In der Strategieanalyse wurde untersucht, inwieweit dem Gesundheitsmanagement eine ganzheitliche Strategie zugrunde liegt und die implementierten Maßnahmen einem Controlling unterzogen werden. Abschließend erfasste der Prüfer, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter welche Maßnahmen angeboten werden und welche Ressourcen das Landratsamt der betrieblichen Gesundheitsförderung bereitstellt.

8 Auszeichnungs- und Zertifizierungsverzeichnis

Audit berufundfamilie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Landratsamt Karlsruhe seit jeher ein wichtiger Grundsatz der Unternehmenskultur. 2013 erfolgte die Zertifizierung als familienbewusster Arbeitgeber. Das Audit steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Rezertifizierungen erfolgten in den Jahren 2016 und 2019 und somit die Optimierung der familienbewussten Angebote und Maßnahmen.

Familienfreundlich in der Wirtschaftsregion Bruchsal

Das Prädikat wurde von der Regionalen Wirtschaftsförderung Bruchsal GmbH und dem Bündnis für Familie Bruchsal entwickelt und im Oktober 2015 verliehen. Eine Jury aus Vertretern der Wirtschaftsförderung, der IHK, der Handwerkskammer, der Arbeitsagentur und der IG-Metall bewertete die Bewerbungen. 2017 wurde das Landratsamt Karlsruhe erneut ausgezeichnet.

Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie

Als weiterer Baustein der familienbewussten Unternehmenskultur ist das Landratsamt 2013 dem Unternehmensnetzwerk »Erfolgsfaktor Familie« beigetreten.

Corporate Health Award

Das Landratsamt Karlsruhe wurde 2015 als bundesweit einziger Landkreis mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet. Der Award steht unter der Schirmherrschaft des Bundesgesundheitsministeriums. Das Siegel unterstreicht das vorbildliche Engagement für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie des Landratsamtes Karlsruhe. Die letzte Rezertifizierung erfolgte im Jahr 2019.

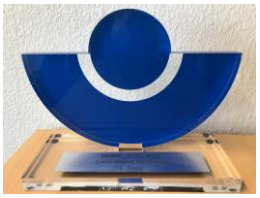
European Energy Award

Der Landkreis Karlsruhe erhielt die höchste internationale Auszeichnungsstufe, die Gold-Zertifizierung, im Rahmen des »European-Energy-Awards«. Mit dem European Energy Award® (eea) steht dem Landkreis Karlsruhe ein praktikables Qualitätsmanagementsystem für die Energie- und Klimapolitik zur Verfügung, welches sie bei der Bewältigung dieser Herausforderungen unterstützt. Die internationale »Gold«-Auszeichnung des Landkreises Karlsruhe fand am 24.02.15 in Sindelfingen durch das Umweltministerium Baden-Württemberg statt. Im Jahr 2018 fand die erfolgreiche „Gold“ - Rezertifizierung des Landkreises Karlsruhe statt. Der Landkreis Karlsruhe konnte sein bereits 2014 erzieltes Ergebnis nochmals deutlich steigern.

ISO 27001 Zertifikat auf der Basis von IT-Grundschutz

Als erster Landkreis in Baden-Württemberg hat das Landratsamt Karlsruhe das Zertifikat ISO 27001 auf der Basis von IT Grundschutz erworben. Das vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie verliehene Zertifikat bescheinigt dem Inhaber, dass seine Informations- und Kommunikationstechnik im Hinblick auf die Informationssicherheit gegenüber seinen Partnern, Einwohnern und Lieferanten sicher betrieben wird.

Preisträger der „kommmitmensch“-Kampagne der Unfallkasse Baden-Württemberg



Das Landratsamt Karlsruhe hat den zweiten Platz beim UKBW-Preis der Unfallkasse Baden-Württemberg gewonnen. Ausgezeichnet wurden Mitgliedsbetriebe, die sich für gesunde und sichere Arbeitsplätze einsetzen und diesbezüglich neue Wege gehen. Das Landratsamt Karlsruhe hat seine Arbeitgebermarke vorgestellt und damit verbundene Maßnahmen und Angebote für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Staatsanzeigerpreis für die beste Stellenanzeige

Das Landratsamt Karlsruhe wurde 2019 mit dem Staatsanzeigerpreis ausgezeichnet. Zwölf Stellenausschreibungen wurden nach den Bewertungskriterien Optik, Inhalt und Sprache nominiert. Die Leserinnen und Leser kürten die Stellenausschreibung des Landratsamtes Karlsruhe zum Favoriten.

Digitale Zukunftskommune@bw

Zusammen mit den Landkreisen Böblingen, Tuttlingen, Konstanz und Biberach ging der Landkreis Karlsruhe neben vier Städten als Sieger im landesweiten Wettbewerb „Digitale Zukunftskommune@bw“ hervor. Das Konsortium der Landkreise hat die Möglichkeit, mit einem Preisgeld von 800.000 Euro durch gemeinschaftliche Projekte die Digitalisierung voranzutreiben.

9 Ergebnis und Ausblick

Nachhaltige Personalstrategie
Der Landkreis Karlsruhe gehört im Papieratlas 2019, der den Papierverbrauch und die Recyclingpapierquote deutscher Landkreise misst, zu den zehn recyclingpapierfreundlichsten Landkreisen in Deutschland. Durch eine nachhaltige Beschaffung konnte CO2, Wasser und Energie eingespart werden. Doch Nachhaltigkeit bringt das Landratsamt Karlsruhe nicht nur mit Ressourcenschonung in Verbindung. Der demographische Wandel und der weiterhin zunehmende Fachkräftemangel erfordern eine nachhaltige Personalstrategie. Die Ausschöpfung der Ausbildungskapazitäten soll für Nachwuchskräfte sorgen. Vor allem um Fachpersonal für besondere Berufsgruppen zu finden, wird künftig immer mehr auf aktives Recruiting gesetzt. Mit dem neuen Karriereportal ist nun auch die Online-Präsenz attraktiv für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber gestaltet.

Nicht nur Altersabgänge, sondern auch die externe Fluktuation und ein Aufgabenzuwachs steigern den Personalbedarf. Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit sind unerlässlich für eine langfristige Mitarbeiterbindung. Auch für die Generationen Y und Z muss das Landratsamt Karlsruhe ein attraktiver Arbeitgeber sein. Diese sind weitaus flexibler und weniger verwurzelt als vorherige Generationen. Die sog. „Digital Natives“ stellen auch an ihren Arbeitsplatz neue Anforderungen. Unter anderem moderne Ausstattung, ansprechende und flexibel nutzbare Räumlichkeiten, neue Kommunikationsformen und digitale Prozesse machen in Zukunft einen attraktiven Arbeitgeber aus.

Digitale Kompetenzen
Doch auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht mit moderner Technik und Social Media aufgewachsen sind, müssen mitgenommen und eingebunden werden. In diesem Zusammenhang werden bedarfsgerechte Maßnahmen und Angebote zur Förderung der digitalen Kompetenzen entwickelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit haben, sich daran zu beteiligen, Ideen einzubringen und mögliche Bedenken zu äußern.

Mobiles Arbeiten
Auch der öffentliche Dienst kann sich vor neuen Arbeitsformen nicht verschließen. Im Gegenteil: Moderne Technik und die voranschreitende Digitalisierung bringen neue Arbeitsweisen hervor, die Verwaltungsabläufe effizienter machen und mehr Flexibilität für die Beschäftigten bringen. Insbesondere für Mitarbeitende mit Familienaufgaben besteht schon lange die Möglichkeit, Home-Office zu nutzen und so einen Teil der Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten, sofern es dienstlich realisierbar ist. Künftig wird das Home-Office immer mehr vom mobilen Arbeiten abgelöst werden. Das heißt, dass man nicht mehr an einen oder zwei Arbeitsplätze gebunden ist (Büro und ggf. Heimarbeitsplatz), sondern ortsflexibel mobil oder mobilunterstützt arbeiten kann. Aufgrund dieser Entwicklungen ist es wichtig, gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Insbesondere folgende Bereiche müssen dabei berücksichtigt werden:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Technische Ausstattung/IT
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Organisatorische Rahmenbedingungen
- Arbeitszeitregelungen
- Kultur

- Führung
- Personalentwicklung und digitale Kompetenzen

Natürlich muss berücksichtigt werden, dass sich insbesondere in der öffentlichen Verwaltung nicht jeder Arbeitsplatz für mobiles Arbeiten eignet, beispielsweise aufgrund von Kundenkontakt. Aus der fortschreitenden Digitalisierung und der Einrichtung von immer mehr Onlinediensten gehen jedoch auch immer mehr Arbeitsplätze hervor, die künftig nicht mehr an einen festen Ort gebunden sind. Eine Sonderform des mobilen Arbeitens ist das mobilunterstütze Arbeiten, das beispielsweise für Bereiche mit vielen Außendienst-Mitarbeitenden neue Möglichkeiten birgt. So kann Doppelarbeit vermieden werden, indem zum Beispiel händisches Notieren und späteres erfassen am Arbeitsplatz entfällt.

Landratsamt Karlsruhe
Dezernat I - Personal- und Organisationsamt

Stand: Juni 2020