



# Personalbericht 2021

der Stadtverwaltung Donaueschingen

Impressum nach Telemediengesetz und Rundfunkstaatsvertrag  
Große Kreisstadt Donaueschingen  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
vertreten durch den Oberbürgermeister Erik Pauly

Rathausplatz 1  
78166 Donaueschingen

Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE 141 909 563

Kontakt:  
Personalverwaltung  
Sebastian Pfaff, Sachgebietsleiter  
Rathausplatz 1  
78166 Donaueschingen

Tel: 0771 857-114  
Email: [Sebastian.Pfaff@donaueschingen.de](mailto:Sebastian.Pfaff@donaueschingen.de)

## Inhalt

Personalstruktur.....	4
Allgemeine Informationen .....	4
Mitarbeiteranzahl und Geschlechterverteilung.....	4
Altersstruktur .....	4
Teilzeitquote.....	5
Altersteilzeit .....	6
Gesundheit .....	6
Aus- und Fortbildung.....	7
Ausbildung.....	7
Fortbildung .....	7
Personalkosten.....	8
Aktuelles von der Personalverwaltung.....	8
Bewerberlage .....	8
Stellenbesetzungen .....	9
Austritte und Wechselgründe .....	9
Bewerbungsmanagement .....	9
Personalmarketing .....	10
Mitarbeiterbindung.....	10
Arbeitssicherheit .....	10
Anlagen.....	12
Anlage 1 – Neu- oder Nachbesetzungen von Stellen im Jahr 2021 .....	13
Anlage 2 – Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2021.....	15

## Personalstruktur

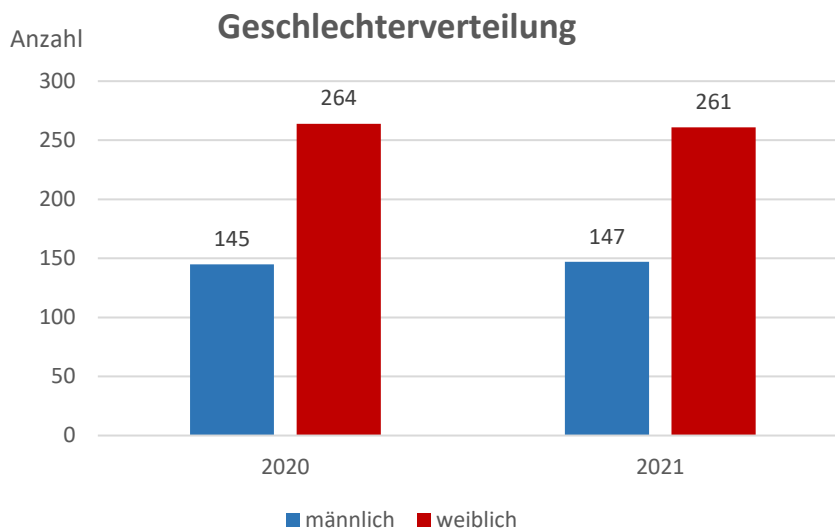
### Allgemeine Informationen

Dieser Bericht soll einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich der Stadt Donaueschingen (inkl. Eigenbetriebe) geben. Die Zahlen werden zum Stichtag 31.12. eines Jahres ermittelt.

In dem hier vorliegenden Bericht wird der Stand zum 31.12.2021 und im Vergleich zum 31.12.2020 dargestellt.

### Mitarbeiteranzahl und Geschlechterverteilung

In der folgenden Grafik wird die Entwicklung der Mitarbeiteranzahl sowie deren Verteilung auf die Geschlechter dargestellt.



### Altersstruktur

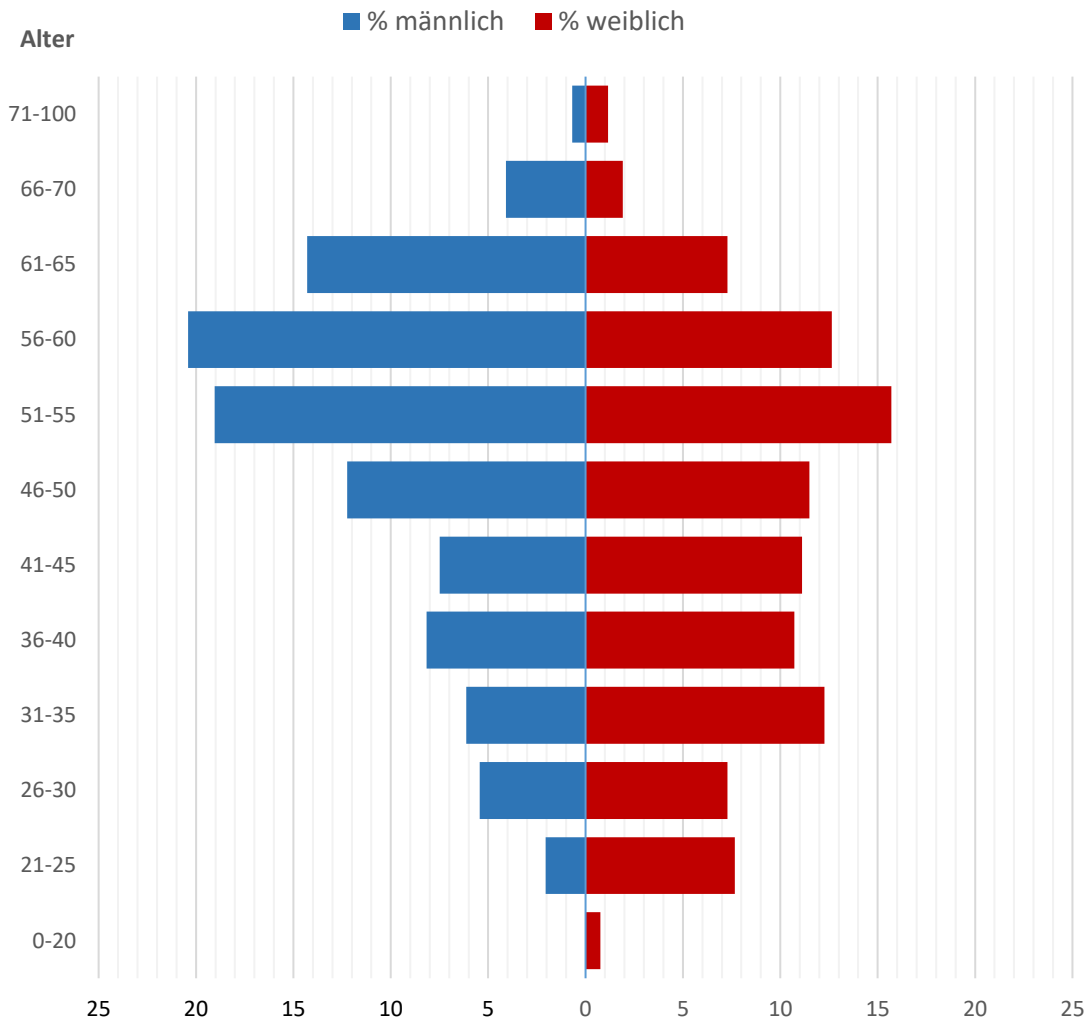
Die auf der nächsten Seite abgedruckte Alterspyramide stellt die Verteilung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern zum Stichtag 31.12.2020 auf verschiedene Altersgruppen dar.

Ins Auge sticht zunächst die Verteilung im Bereich der **männlichen Beschäftigten**. In den Altersgruppen 51-55 Jahre, 56-60 Jahre und 61-65 Jahre zeigt sich eine deutliche Ausprägung. Hierunter fallen im Wesentlichen Mitarbeiter der Technischen Dienste und auch der Städtischen Kunst- und Musikschule. Die künftig zu erwartende Schwierigkeit zeigt sich auch bei dem eher schwachen Aufbau in den Altersgruppen bis 40 Jahren, wo künftig nachjustiert werden sollte, um den Wegfall der älteren Mitarbeiter auffangen zu können.

Die Verteilung im Bereich der **weiblichen Beschäftigten** ist im Gegensatz zur männlichen Seite bereits sehr ausgeglichen und auch in den jüngeren Altersgruppen stabil. Hier schlägt eindeutig die personelle

Besetzung in den pädagogischen Bereichen durch. Gleichwohl wird es zukünftig gerade auch in diesem Bereich wichtig sein, neue Fachkräfte zu finden und für die Stadt Donaueschingen zu gewinnen.

## Alterspyramide



### Teilzeitquote

Geschlecht	Teilzeit <i>(Vorjahr) 2021</i>	Vollzeit <i>(Vorjahr) 2021</i>	Gesamt
Weiblich	<i>(70,45 %)</i> 68,20 %	<i>(29,55 %)</i> 31,80 %	100 %
männlich	<i>(22,76 %)</i> 22,45 %	<i>(77,24 %)</i> 77,55 %	100 %
<b>Gesamt</b>	<b><i>(53,55 %)</i> 51,72 %</b>	<b><i>(46,45 %)</i> 48,28 %</b>	<b>100 %</b>

## Altersteilzeit

Als tarifgebundener Arbeitgeber ermöglicht die Stadt Donaueschingen den Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen im Rahmen des „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“. Bei den Tarifverhandlungen im Herbst 2020 wurde eine Verlängerung dieses Tarifvertrages bis zum 31.12.2022 vereinbart.

Nach dem TV FlexAZ ist Altersteilzeit regelmäßig im Rahmen einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten möglich. Die Quotenberechnung erfolgt dabei zum Stichtag 31.05. eines Jahres und gilt für das Folgejahr. Zum Stichtag 31.05.2021 wurden bei der Quotenberechnung neun Plätze für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ermittelt. Dies wurde auch bei der Stichtagsberechnung zum 31.05.2021 bestätigt. Zu den jeweiligen Stichtagen waren alle Plätze bereits belegt, sodass keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden konnten.

### Ausblick 2022:

Die Quotenberechnung zum Stichtag 31.05.2022 wurde bereits durchgeführt und als Ergebnis festgestellt, dass für den Abschluss neuer Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Jahr 2022 vier freie Plätze zur Verfügung stehen. Das Interesse am Abschluss entsprechender Vereinbarungen ist so groß, dass nicht allen Wünschen nach Altersteilzeit entsprochen werden kann. Zudem ist der Abschluss neuer Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abhängig von der Verlängerung des TV FlexAZ.

## Gesundheit

Um die Krankenstatistik der Stadt Donaueschingen vergleichbar zu machen, orientiert sich die Personalverwaltung an den Berechnungsmethoden des Städtetags, der bei seinen Mitgliedsstädten jährlich eine Erhebung vornimmt. Dabei wird auf Krankheitstage pro 365 Tage/Jahr abgestellt. Daher ist ein Vergleich des Krankenstandes mit den Zahlen der Krankenkassen aufgrund der abweichenden Erhebungsmerkmale nur sehr eingeschränkt möglich.

Bereich	Krankenquote 2020	Krankenquote 2021
Verwaltung	4,11 %	3,02 %
Technische Dienste	9,12 %	8,66 %
Wasserwerk	1,86 %	4,54 %
Abwasser	2,05 %	2,08 %
<b>Gesamt</b>	<b>4,56 %</b>	<b>3,62 %</b>
<i>Vergleich Städtetag Größenklasse unter 50.000 Einwohner</i>	<i>(2020: 6,55 %)</i>	
<b>Krankheitstage pro Mitarbeiter</b>	<b>16,63 Tage</b>	<b>13,22 Tage</b>
<i>Vergleich Städtetag</i>	<i>(2020: 27,22 Tage)</i>	

*Hinweis: Nicht berücksichtigt sind hier Fehltage aufgrund Krankheit eines Kindes oder Absonderungen aufgrund der Corona-Pandemie.*

## Aus- und Fortbildung

### Ausbildung

Im Personalentwicklungskonzept vom April 2020 wurde dargelegt, wie wichtig die Ausbildung im öffentlichen Dienst und auch für die Stadt Donaueschingen ist. Dementsprechend kann hier bereits ein Vergleich gezogen werden.

Schwierig gestaltet sich mittlerweile die Besetzung von Stellen für Anerkennungspraktika für Auszubildende in der klassischen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder Kinderpflegerin. Hier zeigt sich, dass die auf drei Jahre verkürzte praxisintegrierte Ausbildung (PiA) mehr Anklang bei den potentiellen Bewerbern findet.

Ausbildungsberuf	2020	2021
Verwaltungsfachangestellte/r	4	4
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	1	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	1
Bauzeichner/in	1	1
Gärtner/in	2	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1
<b>Summe Auszubildende</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Duales Studium und ausbildungsintegrierte Studiengänge	2020	2021
B. A. Destinations- und Kurortemanagement	1	1
B. A. Public Management	1	0
<b>Summe Dualer Studenten</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Soziale Berufe	2020	2021
Erzieherinnen/Kinderpflegerinnen im Anerkennungsjahr	7	7
Erzieherinnen (Praxisintegrierte Ausbildung – PiA)	2	3
<b>Summe Sozialer Bereich</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

### Fortbildung

Die Fortbildung der Mitarbeiter sowohl in Form von Tagesseminaren als auch in längeren Fortbildungsformaten stellen ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung dar.

Neben den Haushaltsansätzen für Aus- und Fortbildung in den jeweiligen Ämtern, verfügt die Personalverwaltung über ein gesondertes Budget für Qualifizierungsmaßnahmen wie der Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt oder für das Entwicklungsprogramm für Führungskräfte (siehe

Sitzungsvorlage 1-067/19). Nachfolgend wird aufgezeigt, wie viele Mitarbeiter/innen an den aufgeführten Fortbildungen teilgenommen haben bzw. aktuell teilnehmen.

Qualifizierungsmaßnahme	Teilnehmer 2021	Teilnehmer 2022
Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in	1	2
Führungskräfteprogramm	3	3

## Personalkosten

In der folgenden Tabelle werden die Rechnungsergebnisse der Personalaufwendungen, getrennt nach Teilhaushalten für die letzten drei Jahre dargestellt. Die Steigerungen ergeben sich aus den Tarifierhöhungen, Stufenaufstiegen einzelner Beschäftigter sowie gegebenenfalls durch Höhergruppierungen nach Stellenbewertungen. Hinzu kommen die vom Gemeinderat im Rahmen der Haushaltsberatungen beschlossenen Stellenmehrungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen.

THH	Bezeichnung	Ergebnisse		
		2019:	2020:	2021:
1	Zentrale Steuerung und Finanzen, Innenrevision	2.879.400 €	3.260.257 €	3.386.423 €
2	Tourismus und Marketing	942.387 €	926.136 €	895.395 €
3	Öffentliche Ordnung	1.224.210 €	1.317.123 €	1.407.590 €
4	Hochbauamt	1.294.926 €	1.616.046 €	1.624.117 €
5	Bauverwaltung	810.261 €	892.552 €	934.856 €
6	Bildung und Soziales	4.419.194 €	4.858.641 €	5.285.397 €
8	Kultur	1.516.034 €	1.514.047 €	1.464.413 €
9	Tiefbau *)	2.121.854 €	2.230.2204 €	2.275.647 €
<b>Summen:</b>		<b>15.208.266 €</b>	<b>16.615.006 €</b>	<b>17.273.839 €</b>
	Eigenbetrieb Wasserwerk	614.667 €	577.900 €	607.243 €
	Eigenbetrieb Abwasser	238.927 €	296.703 €	229.740 €

## Aktuelles von der Personalverwaltung

### Bewerberlage

Die Bewerberlage zeigte sich im Jahr 2021 je nach zu besetzender Stelle sehr unterschiedlich. Weiterhin schwierig ist die Personalgewinnung im pädagogischen Bereich und teilweise im Bereich der Technischen Dienste.

Ein Vorschlag zur Verbesserung der Personalgewinnung und –bindung insbesondere im pädagogischen Bereich wird von der Verwaltung erarbeitet und dem Gemeinderat vorgelegt.



## Stellenbesetzungen

Eine Aufstellung der neu- bzw. nachbesetzten Stellen im Jahr 2021 ist als Anlage 1 beigefügt.

## Austritte und Wechselgründe

Bei der Statistik der Austritt und Wechselgründe ist im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahr 2020 insbesondere im Bereich der Beendigungen auf Wunsch der Arbeitnehmer ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Während im Jahr 2020 die Unsicherheiten durch die Corona-Pandemie zunächst zu einer Beruhigung bei den Kündigungen durch Arbeitnehmer kam, wandelte sich dies im Jahr 2021.

Bei der Summe zu Auflösungsverträgen auf Wunsch des Arbeitnehmers ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei überwiegend um Auflösungsverträge handelt, denen eine Kündigung durch den Arbeitnehmer vorausging. Die Arbeitsverhältnisse wurden dann vorzeitig aufgelöst, wenn vor Ende der Kündigungsfrist bereits eine Nachfolge gefunden werden konnte. Dies ist regelmäßig bei Mitarbeitern im Bereich der Kindergärten der Fall, insbesondere, wenn diese den unter Umständen langen Kündigungsfristen des TVÖD unterliegen. Die Kündigungen im Bereich der Kindergärten wurden auch genutzt um kleinteilige Beschäftigungsumfänge abzubauen. Außerdem wurden Auflösungsverträge abgeschlossen, wenn Mitarbeiter vorzeitig in die Rente ausgeschieden sind und demnach das Arbeitsverhältnis beendet werden musste. Auch im Bereich der Minijobber kam es zu Auflösungen aufgrund verschiedener – auch privater – Gründe.

Bei den Kündigungen durch Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen handelte es sich überwiegend um Kündigungen im Bereich der pädagogischen Fachkräfte. In diesem Bereich sind die personellen Veränderungen beständig zu verzeichnen. Um dem entgegen zu wirken wird die Verwaltung dem Gemeinderat noch ein entsprechendes Konzept vorlegen.

Eine deutliche Zunahme ist auch bei den Renteneintritten zu verzeichnen. Hier lagen die Fälle zum größten Teil im Bereich der Reinigungskräfte sowie bei den Technischen Diensten und ansonsten querbeet durch alle Bereiche der Stadtverwaltung.

Die Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2021 ist als Anlage 2 beigefügt.

## Bewerbungsmanagement

Wie bereits im Personalbericht 2020 angekündigt, wurden Haushaltsmittel bereitgestellt, um ein Bewerbungsmanagement-Programm zu beschaffen. Aufgrund der Verfügbarkeit des Programmanbieters mussten die vorbereitenden Arbeiten auf das Jahresende 2021 verlegt werden. Die Inbetriebnahme erfolgt derzeit durch die Personalverwaltung.

Durch die Einführung des Bewerbungsmanagements erhalten Bewerber die Möglichkeit sich direkt über die Homepage zu bewerben. Für die am Personalauswahlprozess beteiligten Mitarbeiter der Stadt bringt das Programm eine Erleichterung in der täglichen Handhabung mit sich. Die Bewerbungsverfahren können damit weiter gestrafft werden.

## Personalmarketing

Bei der Schaltung von Stellenanzeigen wurde die Zusammenarbeit mit einer Agentur vertieft. Die Anzeigenschaltung kann dabei bedarfsorientiert entsprechend der Stelle erfolgen und verschiedene Online-Portale bedient werden.

Die Stellenanzeigen wurden im Jahr 2021 kürzer gehalten um die Aufwendungen für die Stellenausschreibungen zu reduzieren. Langfassungen werden in der Regel nur noch auf der städtischen Homepage bereitgestellt. Für einen direkten Weg von der verkürzten Stellenausschreibung auf die Homepage werden in den Stellenanzeigen QR-Codes abgedruckt, sodass der interessierte Bewerber mittels Scan des QR-Codes direkt zu den Detailinformationen gelangt.

Das Personalmarketing soll jedoch weiter verbessert werden, damit sich die Stadt Donaueschingen im umkämpften Arbeitsmarkt besser platzieren und so mehr geeignete Bewerber erreichen kann.

## Mitarbeiterbindung

Die Einführung neuer Mitarbeiter/innen hat durch die Corona-Pandemie eine gewisse Einschränkung erfahren. Die Einführung in das jeweilige Amt oder Sachgebiet konnte unter Beachtung der Hygienevorgaben zwar durchgeführt werden, die Rundgänge mit dem Personalrat und die vierteljährlichen Vorstellungsrunden mit dem Oberbürgermeister und dem Bürgermeister konnten jedoch leider nur sporadisch durchgeführt werden, sofern es die Corona-Regelungen erlaubt haben.

Mit der Einführung des Intranets wurde ein gutes Mittel zur Information der Mitarbeiter geschaffen. Neuigkeiten aller Ämter werden dort den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Auch die Personalverwaltung macht hiervon rege Gebrauch und baut so nach und nach das Informationsangebot für die Mitarbeiter aus.

## Arbeitssicherheit

### **Corona-Pandemie:**

Die Corona-Pandemie hat die Stadt Donaueschingen und ihre Mitarbeiter auch im Jahr 2021 auf Trab gehalten. Auf die sich ständig verändernden Regelungen war zeitnah zu reagieren und diese bei der täglichen Arbeit umzusetzen.

Zusammen mit der Betriebsärztin konnte ein Impfangebot sowohl für die Grundimmunisierung als auch für eine Auffrischungsimpfung gemacht werden. Ergänzt wurde das Angebot durch die Möglichkeit einer Schutzimpfung gegen die saisonale Influenza, welche jedoch nur von wenigen Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde.

Infektionen mit dem Corona-Virus waren über den Jahresverlauf auch unter der Mitarbeiterschaft immer wieder festzustellen. Zum Jahresende 2021 waren hier in erhöhtem Ausmaße auch Mitarbeiterinnen in den Kindertagesstätten betroffen, sodass es dort mangels Vertretungsmöglichkeiten zweitweise zu Betriebseinschränkungen gekommen ist.

## **Organisation des Arbeitsschutzes**

Im Juli 2021 konnte eine Führungskräftebildung zum Arbeitsschutz durch die Unfallkasse Baden-Württemberg durchgeführt werden. An der Veranstaltung haben neben Oberbürgermeister Erik Pauly und Bürgermeister Severin Graf die Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen teilgenommen und wurden über ihre Aufgaben und Verantwortungen im Arbeitsschutz informiert und sensibilisiert.

Als darauffolgender nächster wichtiger Schritt stand die Festlegung der Organisation des Arbeitsschutzes bei der Stadt Donaueschingen an. Hierzu konnte im November 2021 eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen werden. Mit der Dienstvereinbarung zur Organisation des Arbeitsschutzes werden die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die arbeitsschutzrelevanten Themen auf die Leitungen der einzelnen Ämter und Sachgebiete übertragen. Die Personalverwaltung übernimmt bei der Umsetzung künftig eine koordinierende Funktion und unterstützt die verantwortlichen Leitungskräfte.

Erfreulich war außerdem, dass ebenfalls im Juli 2021, zwölf neue Ersthelfer ausgebildet werden konnten, sodass nun insbesondere auch in den vier Rathäusern Ersthelfer vor Ort sind, die im Bedarfsfall zur Hilfe gerufen werden können. Hier soll auch in den kommenden Jahren die Zahl der Ersthelfer entsprechend den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben ausgebaut und den vorhandenen Ersthelfern regelmäßig die Teilnahme an Auffrischkursen ermöglicht werden.

Eine wichtige Rolle im Arbeitsschutz stellen auch die Sicherheitsbeauftragten dar. Hier sollen ebenfalls Mitarbeiter in ausreichender Anzahl für die verschiedenen Aufgabenbereiche gefunden und entsprechend ausgebildet werden.

## Anlagen

## Anlage 1 – Neu- oder Nachbesetzungen von Stellen im Jahr 2021

Amt	Stelle/Tätigkeit	Neu- /Nachbesetzung
1	IT-Systembetreuer	Neueinstellung
1	Sachgebietsleitung Hauptverwaltung	Nachbesetzung
1	Fachinformatiker Schulen	Neueinstellung
1	IT-Systembetreuer	Neueinstellung
1	Krankheitsvertretung Ortsbildpfleger	Nachbesetzung
1	Azubi Verwaltungsfachangestellte/r	Nachbesetzung
2	Minijobber, Schwimmbadtechnik Wolterdingen	Nachbesetzung
2	Azubi Kauffrau Tourismus und Marketing	Nachbesetzung
2	Elternzeitvertretung, Sachgebietsleitung Vereinsförderung, Sport	Nachbesetzung
2	Badaufsicht Parkschwimmbad	Nachbesetzung
2	Minijobber Kasse Parkschwimmbad	Nachbesetzung
2	Minijobber, Badaufsicht	Neueinstellung
2	Minijobber, Kasse Parkschwimmbad	Nachbesetzung
2	Minijobber, Kasse Parkschwimmbad	Nachbesetzung
2	Minijobber Kasse u. Badaufsicht Schwimmbad Wolterdingen	Nachbesetzung
2	Minijobber Kasse u. Reinigung Schwimmbad Wolterdingen	Nachbesetzung
2	Minijobber Reinigung Schwimmbad Wolterdingen	Nachbesetzung
2	Haustechniker Donauhallen	Neueinstellung
2	Minijobber Donauhallen	Nachbesetzung
2	Minijobber Donauhallen	Nachbesetzung
2	Duales Studium Destinations- und Kurortemanagement	Nachbesetzung
3	Verwaltungsfachangestellte Bürgerservice	Nachbesetzung
3	Minijob Brandschutz	Neueinstellung
3	Verwaltungsfachangestellte Bürgerservice	Nachbesetzung
3	Vertretungskraft, Verwaltungsfachangestellte Bürgerservice	Nachbesetzung
3	Verwaltungsfachangestellte Bürgerservice	Nachbesetzung
3	Sachbearbeiterin Stadtbus, ÖPNV	Nachbesetzung
3	Assistenz Amtsleitung	Neueinstellung
4	Technischer Mitarbeiter Gutachterausschuss	Nachbesetzung
4	Forstwirt	Nachbesetzung
4	Forstwirt	Nachbesetzung
6	Amtsleitung	Nachbesetzung
6	Sachgebietsleitung Kindergärten, Schulen	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Eichendorffschule	Neueinstellung
6	Schulhausmeister, Eichendorffschule	Nachbesetzung
6	Schulsekretärin Fürstenberg Gymnasium	Nachbesetzung
6	Schulsekretärin Fürstenberg Gymnasium	Nachbesetzung
6	Betreuungskraft, Grundschule Aasen	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Neudingen	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kiga Pfohren	Nachbesetzung
6	Anpassungslehrgang Kinderpflegerin	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita am Buchberg	Nachbesetzung
6	Sprachförderkraft Kita am Buchberg	Nachbesetzung

6	Sprachförderkraft, Kita am Buchberg/Kiga Pfiffikus	Nachbesetzung
6	Azubi PiA, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	Pädagogische Fachkraft, Kita Wunderfitz	Nachbesetzung
6	7x Anerkennungspraktikanten Kita Wunderfitz, Kita am Buchberg, Kiga Pfiffikus	Nachbesetzung
6	Schulsekretärin Grundschule Pfohren	Nachbesetzung
6	Sachbearbeiterin Wohngeld	Neueinstellung
6	Sachbearbeiterin Kindergartenwesen	Nachbesetzung
7	Verwaltungsfachangestellte Stadtkasse	Nachbesetzung
7	Sachgebietsleitung Stadtkasse	Nachbesetzung
8	Krankheitsvertretung Stadtbibliothek	Neueinstellung
8	Azubi Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	Neueinstellung
9	Werkstattleiter, Technische Dienste	Nachbesetzung
9	Facharbeiter Technische Dienste	Nachbesetzung
EB AW*	Technischer Mitarbeiter	Nachbesetzung
EB WW*	Rohrnetzbauer	Nachbesetzung
EB WW*	Minijobber Zählerwechsel	Neueinstellung
EB WW*	Facharbeiter	Nachbesetzung
EB WW*	Techniker	Neueinstellung

\*EB AW = Eigenbetrieb Abwasser, EB WW = Eigenbetrieb Wasserwerk

Insgesamt wurden im Jahr 2021 85 Stellen besetzt bzw. Einstellungen getätigt. Nicht aufgeführt sind kurzfristige Beschäftigungen von Saison- und Aushilfskräften in den Bereichen Kinderbetreuung und Schwimmbäder sowie drei weitere Stellenbesetzungen beim Gemeindeverwaltungsverband Donaueschingen und zwei Stellenbesetzungen bei der Volkshochschule Baar.

Anlage 2 – Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2021

Statistik der Austritte und Wechselgründe im Jahr 2021

Austrittsgründe:	Erhebungszeitraum:		Erhebungszeitraum:		VHS
	von:	bis:	von:	bis:	
	01.01.2020	31.12.2020	01.01.2021	31.12.2021	
	Anzahl:	Anteil %:	Anzahl:	Anteil %:	Anzahl:
Ablauf befristeter Vertrag	17	22,08%	17	17,89%	
	14	18,18%	8	8,42%	
	6	7,79%	9	9,47%	2
	7	9,09%	10	10,53%	1
<b>Zwischensummen:</b>	<b>44</b>	<b>57,14%</b>	<b>44</b>	<b>46,31%</b>	<b>2</b>
Beendigung auf Wunsch Arbeitnehmer	6	7,79%	16	16,84%	1
	7	9,09%	15	15,79%	
	3	3,90%	2	2,11%	
	0	0,00%	0	0,00%	
	0	0,00%	1	1,05%	
	10	12,99%	3	3,16%	
	0	0,00%	0	0,00%	
<b>Zwischensummen:</b>	<b>26</b>	<b>33,77%</b>	<b>37</b>	<b>38,95%</b>	<b>1</b>
Beendigung auf Wunsch Arbeitgeber	3	3,90%	1	1,05%	
Rente	4	5,19%	13	13,68%	
Tod	0	0,00%	0	0,00%	
<b>Zwischensummen:</b>	<b>7</b>	<b>9,09%</b>	<b>14</b>	<b>14,74%</b>	<b>0</b>
<b>Endsummen:</b>	<b>77</b>	<b>100,00%</b>	<b>95</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>