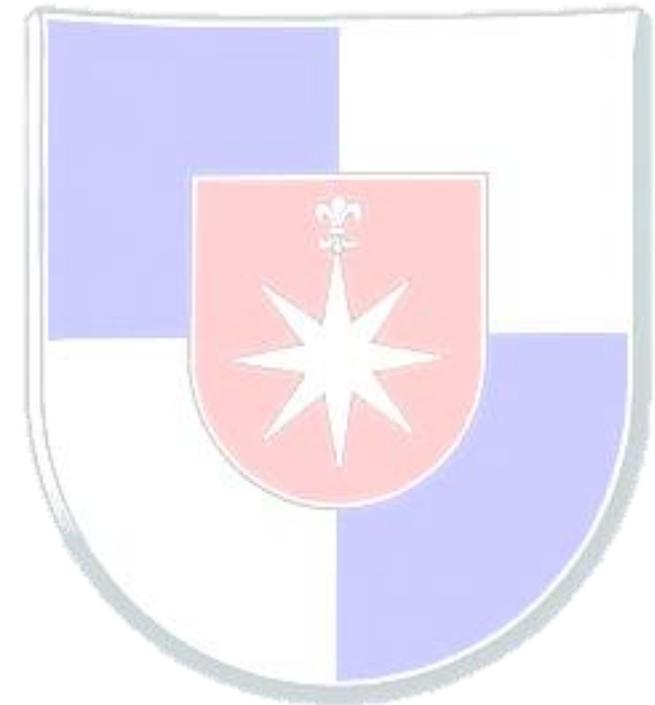


QUERSCHNITTSBERICHT 2017

ZENTRALE STEUERUNG FINANZEN / INNERE ORGANISATION & GESCHÄFTSFÜHRUNG STADTVERTRETUNG

beinhaltet

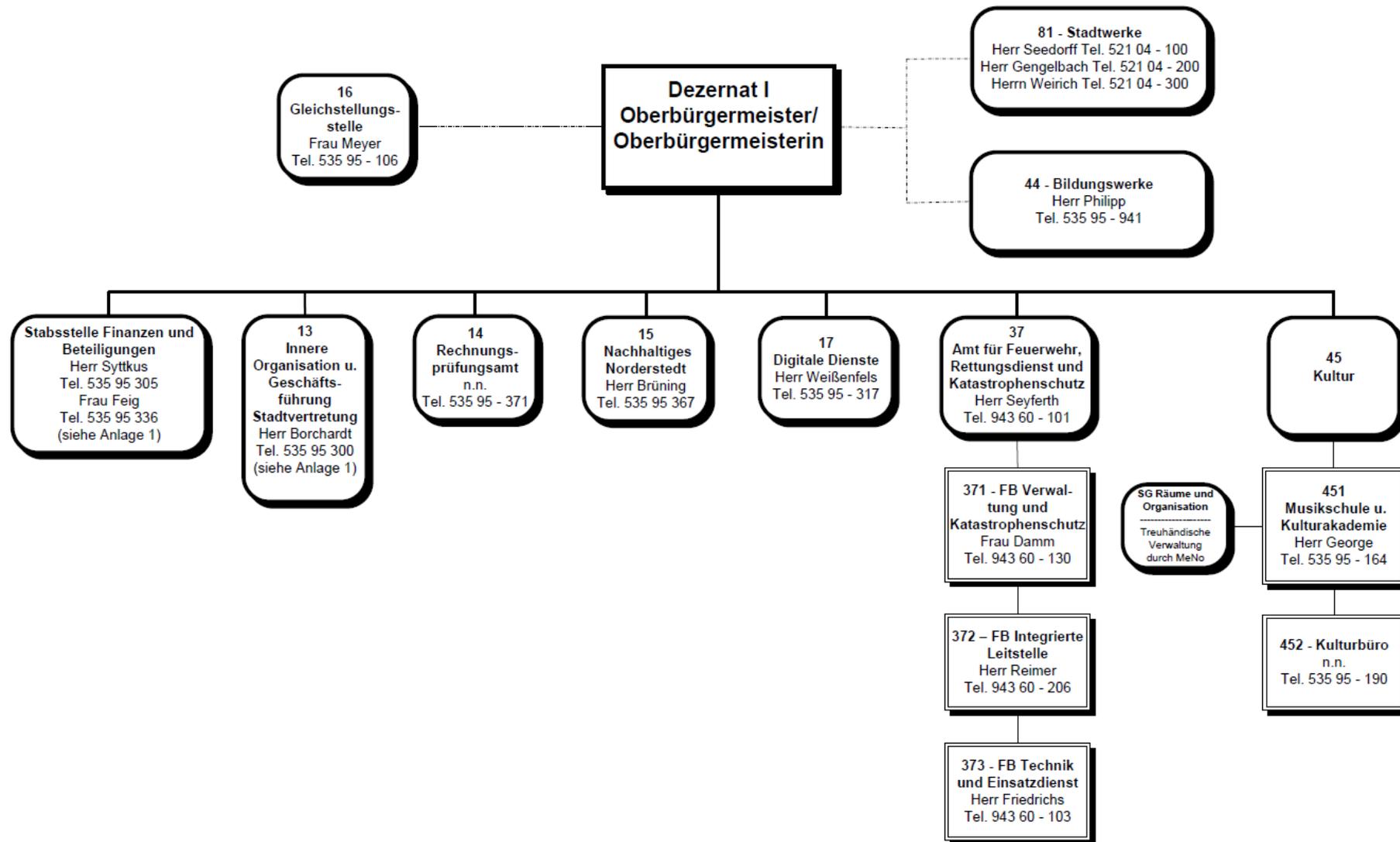
- Jahresbericht Amt Digitale Dienste
- Jahresbericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Bericht des betriebsärztlichen Dienstes

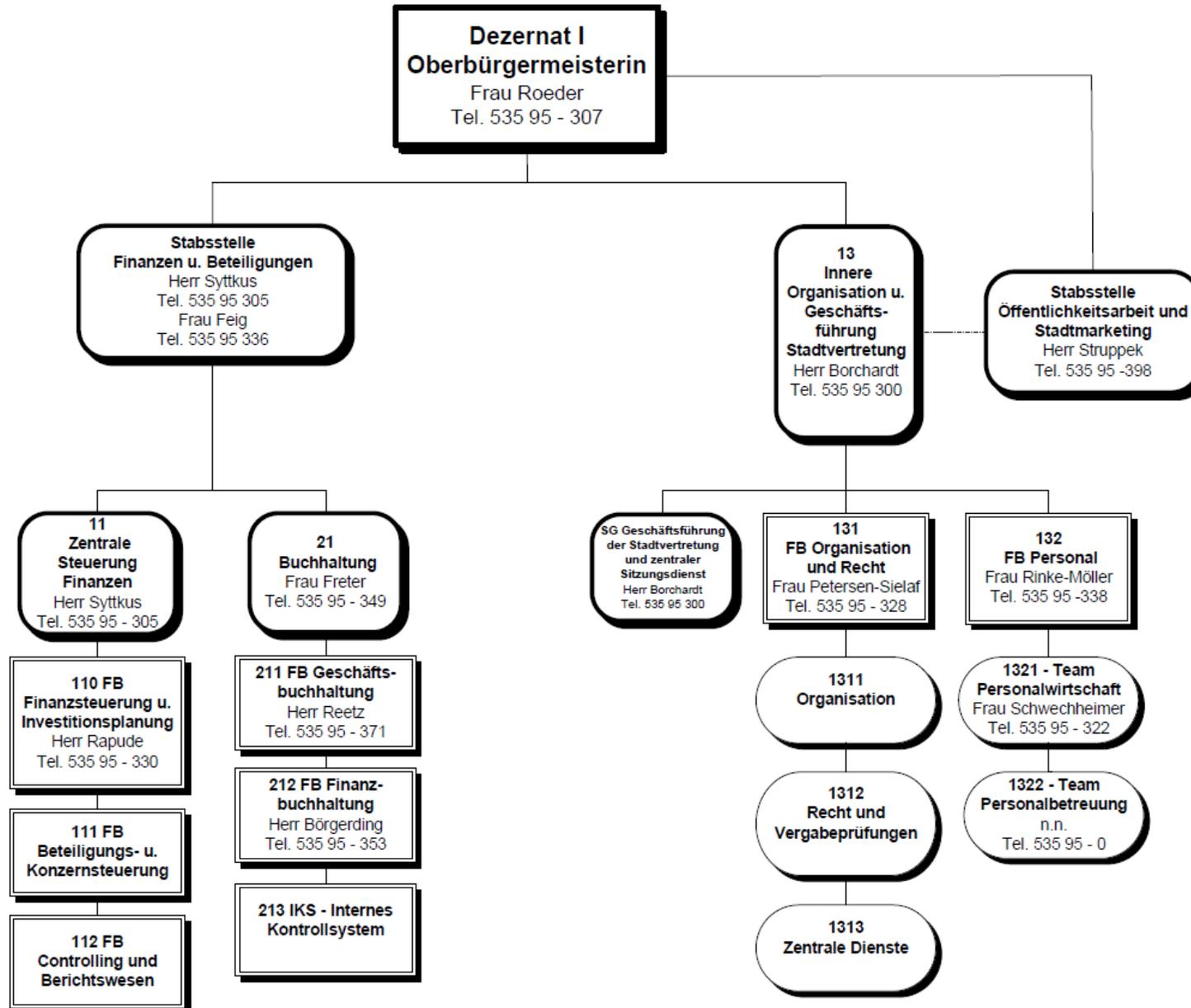


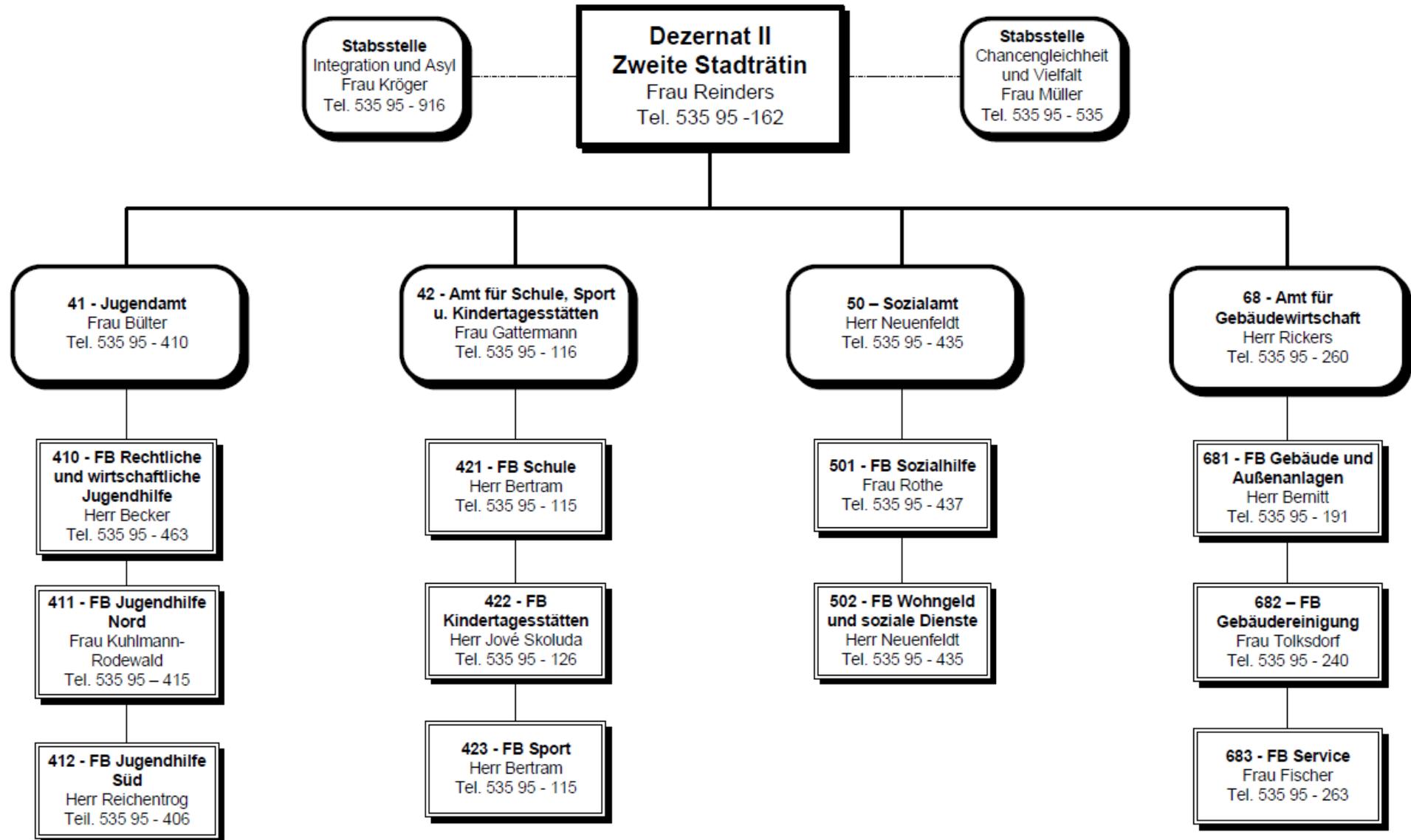
Inhaltsverzeichnis

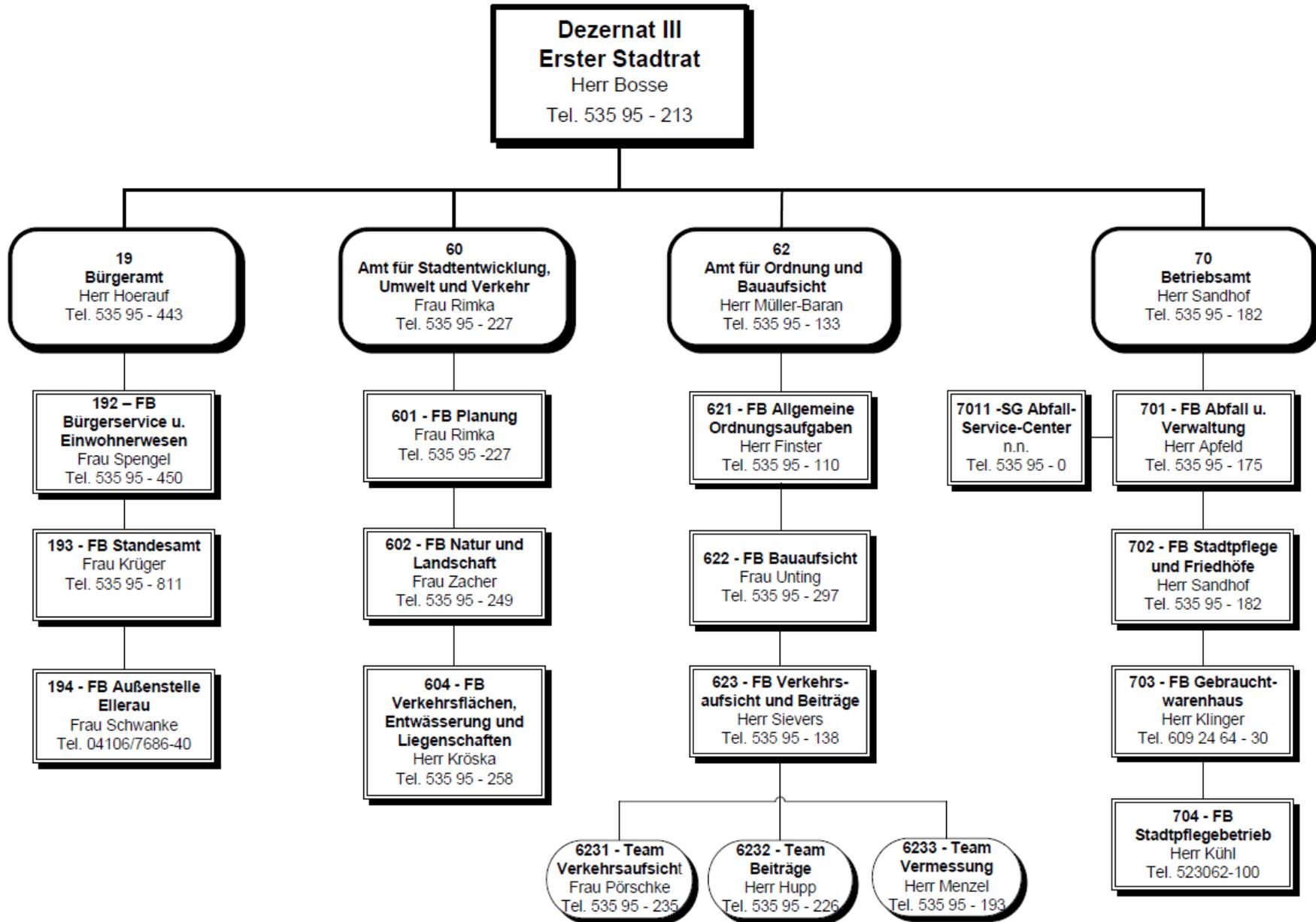
1. Organisationsstruktur der Verwaltung	3-6	5.5	Ausbildung	25
1.1 Fachbereich Organisation und Recht	7-8	6. Personalstruktur		26-32
2. Überblick über die Personalkostenentwicklung	9	6.1	Altersstruktur der Beschäftigten	26-27
2.1 Entwicklung Personal- und Personalnebenkosten	9	6.2	Beschäftigtenstruktur	27-28
3. Personalkostenbericht 2017	10-16	6.3	Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen	29-30
3.1 Das Jahr 2017 im Überblick	11	6.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen	31
3.2 Kosten der Beschäftigungsgruppen	12	6.5	Schwerbehinderte	31
3.3 Fachbereichsdarstellung	13-14	6.6	Beurlaubte	32
3.4 Planabweichungen im Jahr 2016	15	7. Krankenstatistik		33
3.5 Personalkostenerstattungen 2017	16	8. Bericht über die Soziale Beratung für Bedienstete der Stadt Norderstedt		34-35
4. Stellenplan 2017	17-20			
4.1 Stellenplanentwicklung 2014/2015 – 2017	17	Anlagen:		
4.2 Entwicklung des Besetzungsanteils	18	• Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2017		
4.3 Wie entwickelte sich der Personalbestand insgesamt	19	• Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2017		
4.4 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen	20	• Jahresbericht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge		
5. Personalentwicklung	21-25	• Jahresbericht des betriebsärztlichen Dienstes		
5.1 Personalentwicklungsmaßnahmen	21			
5.2 ProfiCard	21			
5.3 Interne Fortbildungsmaßnahmen	21-22			
5.4 Evaluation von internen Fortbildungsmaßnahmen	21-24			

1. Organisationsstruktur bis 31.12.2017









1.1 Fachbereich Organisation und Recht

1.1.1. Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich Organisation

- diverse tarifrechtliche und analytische Stellenbewertungen
- diverse Stellungnahmen zur Neu- und Wiederbesetzung von Stellenausschreibungen und Begleitung externer Stellenbeschreibungen im Amt 15
- Vertragsverhandlungen zur Fortführung der Verwaltungsgemeinschaft Ellerau
- Personalbedarfsbemessung im FB Schule
- Aktualisierung der Personalbedarfsbemessung aller Norderstedter Schulsekretariate
- Überleitung neue Entgeltordnung
- Abschlussarbeiten Personalbemessung FB Kindertagesstätten
- Auftragsvergabe Organisationsuntersuchung Amt 37
- Teilnahme und Mitarbeit in diversen Projektgruppen
- Begleitung der externen Personalbedarfsbemessung für Teilbereiche Jugendamt (Beistandschaften, Vormundschaften, Pflegschaften)
- 63 Kfz.-Schäden unterschiedlicher Art bearbeitet. Zum Glück waren keine Personenschäden dabei
- 57 allgemeine Haftpflichtschäden bearbeitet, davon allein ca. 15 Schäden durch umgestürzte Bäume aufgrund der Stürme im September/Oktober 2017. Diese Schäden führten nicht zu einer Schadenersatzleistung durch die Stadt Norderstedt, da die gesetzliche Verkehrssicherungspflicht für die Bäume durch regelmäßige Kontrollen und Erledigung der ggfs. erforderlichen Maßnahmen erfüllt wurde. Hauptursache für die umgestürzten Bäume war der durch die langandauernden Regenfälle im Herbst 2017 aufgeweichte Boden und die noch größtenteils

vorhandene Belaubung, die dem Wind erheblichen Widerstand bot.

- Bereitstellung von Deckungsschutz für Schäden nach dem Umweltschadengesetz (USchadG). Bei der Neuzertifizierung des Betriebsamtes als Entsorgungsfachbetrieb war durch die Gutachterin festgestellt worden, dass kein Deckungsschutz für Schäden nach dem USchadG bestand. In den Bedingungen des Haftpflichtversicherers der Stadt Norderstedt (Kommunaler Schadenausgleich Schleswig-Holstein –KSA) waren diese Sachverhalte ausgeschlossen. Der KSA konnte überzeugt werden, zunächst vorläufigen Deckungsschutz zu gewähren. Mittlerweile besteht regulär entsprechender Deckungsschutz. Anmerkung: Schäden aufgrund des USchadG sind den kommunalen Haftpflichtversicherern bundesweit nicht bekannt.
- diverse Satzungen bearbeitet und die Ausfertigung und Bekanntmachung veranlasst.
- diverse Fachbereiche beim Erlass von Satzungen beraten
- diverse Dienstanweisung bearbeitet (Änderungen, Neufassungen, Aufhebungen).

1.1.2 Tätigkeitsschwerpunkte Bereich Recht

- Rechtliche Beratung und/ oder Prozessführung in:
 - Fragen des Kommunalverfassungsrechts/ Geschäftsordnungsrechts
 - Fragen des Werkvertrags- und Architektenrechts
 - versicherungsrechtlichen Fragen
 - vergaberechtlichen Fragestellungen
 - Insolvenzverfahren
 - sondernutzungsrechtliche Fragestellungen
 - satzungsrechtliche Fragestellungen

- diversen Schadenersatzverfahren/ Amtshaftungsverfahren
- bauplanungs- und bauordnungsrechtlichen Angelegenheiten
- gebühren- und beitragsrechtlichen Angelegenheiten
- Angelegenheiten zum Informationszugangsgesetz
- Kinder- und Jugendhilferechtlichen Angelegenheiten
- beamtenrechtlichen Angelegenheiten
- sozialrechtlichen Angelegenheiten
- Sozialdatenschutz
- Vollstreckungsrecht
- Bearbeitung allgemeiner Schadensfälle und Schadensabwicklung über den KSA
- Abrechnung der KSA-Umlage mit den Fachbereichen
- Bearbeitung KFZ-Versicherungsfälle und KFZ-Schadenabwicklung
- KFZ-Anmeldungen
- Bearbeitung Mahn- und ZV-Verfahren
- Schiedsamtswahlen Norderstedt Süd (Stellvertretung) und Norderstedt Nord (Hauptamtlich)

Beispiele einiger Fälle:

- B-Plan 300: Fortsetzung der rechtlichen Begleitung des Normenkontrollverfahrens vor dem OVG Schleswig einschließlich der Führung von umfangreicher Einigungsgespräche
- Solardorf Müllerstraße: rechtliche Begleitung der erfolgreichen Verteidigung gegen Klage auf Löschung einer beschränkten persönlichen Dienstbarkeit vor dem OLG Schleswig
- Bauvorhaben Kreisel Ochsenzoll: rechtliche Begleitung der Verteidigung gegen Werklohnklage; Beendigung des Rechtsstreits nach umfangreichen Vergleichsverhandlungen
- gerichtl. Abschluss von 19 Fällen im Bereich Kindertagespflege

- Bearbeitung mehrerer Anordnungen im Vollstreckungsrecht
- Klage eines Bauträgers auf Entschädigung wg. Rücknahme eines baurechtl. Vorbescheides
- Optimierung d. Prozesse der Inobhutnahme im Jugendamt

1.1.3 Tätigkeitsschwerpunkte Bereich Hausverwaltung

- Ringschleifenanlage für die Sitzungsräume beschafft
- diverse Büros mit Büromöbel insbesondere Sitz-/ Stehschreibtische ausgestattet, mit dem Ziel, alle Arbeitsplätze langfristig aus Gründen der Prävention umzugestalten
- E-Fahrzeuge im Leasing für den städtischen Fuhrpark angeschafft
- Wartebereich im Einwohnermeldeamt mit neuer Bestuhlung ausgestattet
- Beschaffung von Besucherstühlen im Jugend- sowie im Sozialamt abgeschlossen

2. Überblick über die Personalkostenentwicklung

Aufgrund der noch für einen Monat fortgeltenden Tarifsteigerung aus dem Jahr 2016 i.H.v. 2,4 %, ergibt sich insgesamt bei einem unveränderten Besetzungsstand eine zusätzliche Haushaltsbelastung i.H.v. ca. 1,77 %.

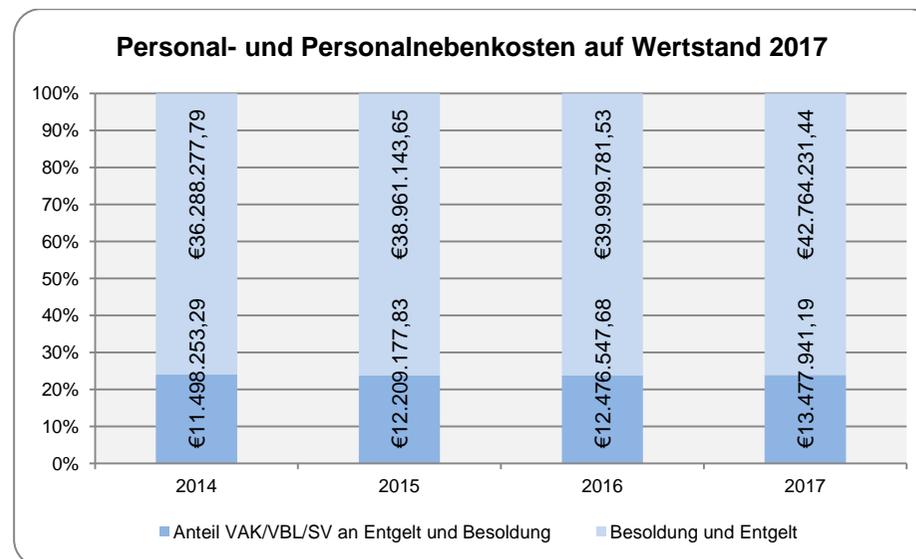
Real sind die Personalkosten (ohne die Kosten für Honorarkräfte, Beihilfen und Rückstellungen) im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr um 5,04 % gestiegen. Hierfür ist neben den Tarifsteigerungen der veränderte Besetzungsstand, der sich letztlich auch aufgrund der gestiegenen Gesamtanzahl an Stellen ergibt, die Ursache.

Der finanzielle Aufwand für die nicht mehr aktiven Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten betrug im Jahr 2017 ca. € 590.000. Hierin enthalten sind Versorgungsbezüge von Ruhestandsbeamten/-beamtinnen, Versorgungsrücklagen, Solidaritätsumlagen und Alterszeitfälle in der Freistellungsphase.

2.1 Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten

Der Anteil der Nebenkosten an den Personalkosten bewegt sich auf einem kontinuierlichen Niveau. Die Aufwendungen für die Zusatzversorgung und Sozialversicherung der tariflich Beschäftigten betragen ca. 21,67 % (Vorjahr ca. 21,62 %) der Gesamtentgeltaufwendungen.

Die Umlagezahlungen für die Beamtenpensionen erreichen einen Anteil von ca. 40,4 % (Vorjahr ca. 38,9 %) an den Gesamtbesoldungszahlungen.



Unkalkulierbar bleiben die im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten zu bildenden Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen der derzeit aktiven Beamten und Beamtinnen und Versorgungsempfänger. Die Grundlage für die zu ermittelnden Werte wird durch die VAK jeweils zum Beginn des Folgejahres für das vergangene Jahr errechnet. Für das Jahr 2017 ergibt sich ein Betrag i.H.v. ca. 1 Mio. €. Dieser Betrag gelangt nicht zur Auszahlung, belastet jedoch den Ergebnisplan. Obwohl die Zahlung der Pensionen durch die VAK abgesichert ist, sind die Kommunen entsprechend der Gemeindehaushaltsverordnung-Doppik verpflichtet entsprechende Rückstellungen zu bilden. Durch die darüber hinaus zu leistenden Umlagezahlungen, die im Ergebnis- und Finanzplan zu verbuchen sind, werden die Pensionsansprüche der aktuellen Pensionäre bedient.

Im Kapitel 3 des Querschnittsberichtes sind die Personalausgabenentwicklungen der Fachbereiche und Dezernate dargestellt. Hierbei sind stets die nominellen Zahlen (ohne Wertstandsberichtigung) zugrunde gelegt, um eine direkte Vergleichbarkeit mit den Haushaltsdaten zu ermöglichen.

3. Personalkostenbericht 2017

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie über die bereitgestellten Mittel für das Personal verfügt wurde.

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2016 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung für den Doppelhaushalt 2016/2017 auf der Grundlage des Stellenplanes 2014/2015 durchgeführt.

Die Planung für das Haushaltsjahr 2017 wurde im Herbst 2015 im Rahmen der Haushaltsberatungen zum Haushalt 2016/2017 vorgenommen. Mit dem Nachtrag 2016/2017 wurden einige Ansätze korrigiert, da sich mit dem parallel ergangenen Stellenplan ein Personalmehrbedarf abzeichnete, der finanziell nicht berücksichtigt war.

Die geplanten Personalaufwendungen betragen im Haushaltsjahr 2016 58.256.700 €. Hierin enthalten sind die Rückstellungen, die haushaltsrechtlich zu veranschlagen sind (Beihilferückstellungen = 80.300 €; Pensionsrückstellungen = 500.100 €; Altersteilzeitrückstellungen = 18.500 €) und die Honorare (246.500 €). Die Rückstellungen werden jährlich in Ansatzhöhe verbucht. Bei der folgenden Betrachtung der Personalaufwendungen werden diese Ansätze ebenso wie die Aufwendungen für Honorartätigkeit außer Acht gelassen, so dass über die Verwendung des Ansatzes i.H.v. 57.411.300 € berichtet wird.

Ebenfalls nicht enthalten sind die Aufwendungen für ehrenamtliche und sonstige Tätigkeit (z.B. Sitzungsgelder, Wahlhelferentschädigung, Aufwandsentschädigung Feuerwehr).

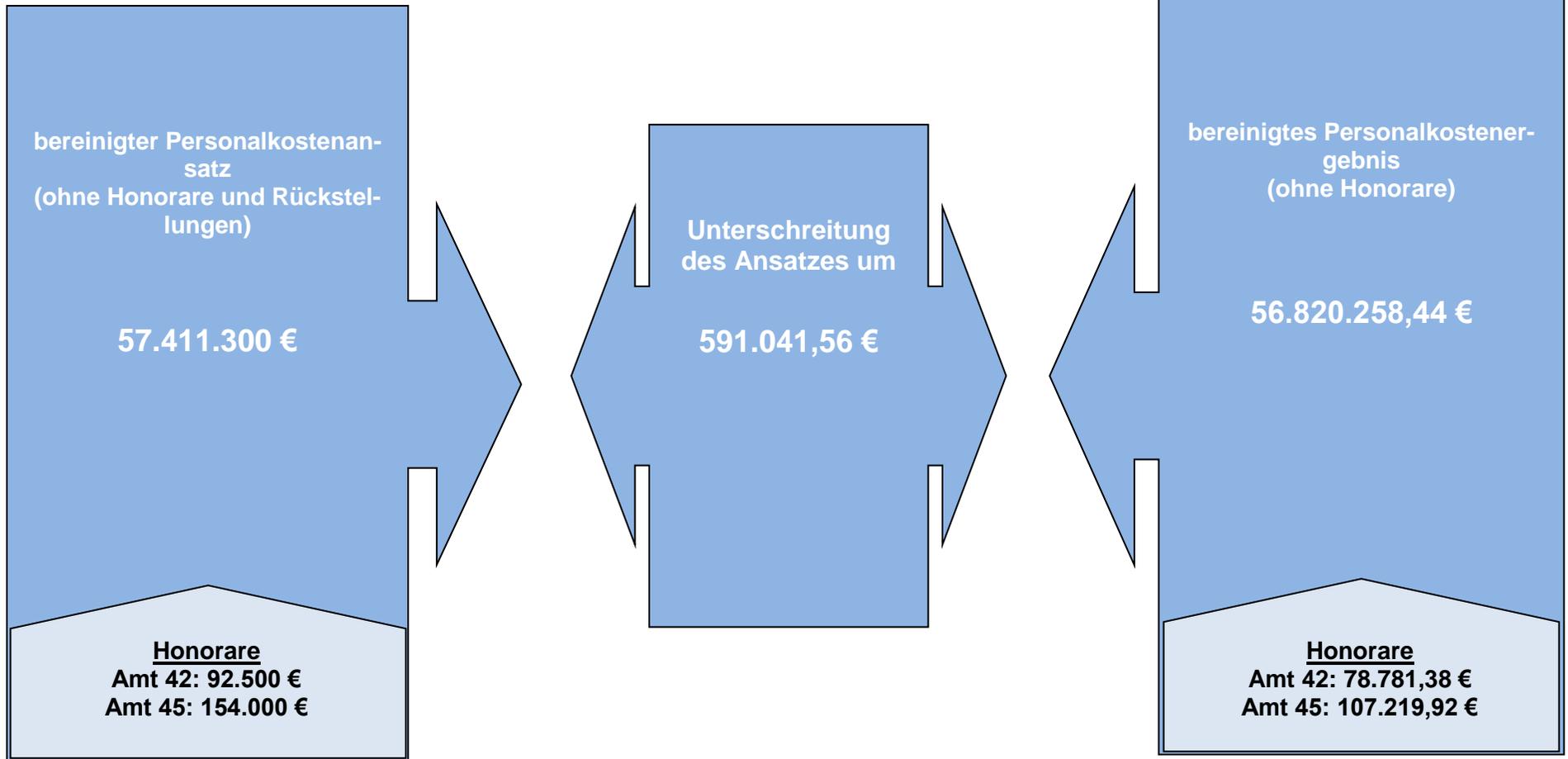
	Rechnungserg. 2016	Rechnungserg. 2017	Änderung z. Vorjahr
Amt 11/13*	7.705.309,14 €	7.824.491,80 €	+ 1,55%
Amt 14	359.427,96 €	404.445,06 €	+ 12,52%
Amt 15	780.963,48 €	672.486,50 €	- 13,89%
Amt 16	103.310,29 €	127.982,99 €	+ 23,88%
Amt 17	909.691,09 €	903.501,98 €	- 0,68%
Amt 19	1.352.182,46 €	1.480.604,81 €	+ 9,50%
Amt 21	1.243.497,62 €	1.357.768,60 €	+ 9,19%
Amt 37	1.958.953,58 €	2.480.489,54 €	+ 26,62%
Amt 41	4.815.613,87 €	5.252.944,02 €	+ 9,08%
Amt 42	11.363.213,70 €	11.311.756,21 €	- 0,45%
Amt 45	2.139.080,45 €	2.123.607,00 €	- 0,72%
Amt 60	2.141.440,11 €	2.570.501,31 €	+ 20,04%
Amt 62	2.292.817,74 €	2.685.465,77 €	+ 17,13%
Amt 68	6.947.906,96 €	7.244.095,06 €	+ 4,26%
Amt 70	9.998.254,18 €	10.379.699,81 €	+ 3,82%
Gesamt	54.111.662,63 €	56.820.258,44 €	+ 5,01 %

*inkl. oberste Stadtorgane

3.1 Das Jahr 2017 im Überblick

Ansatz 2017
58.256.700 €

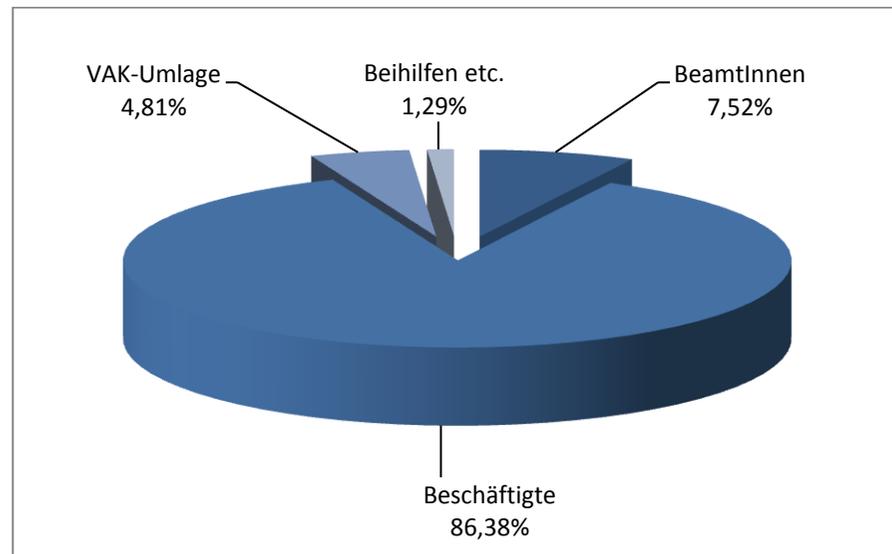
Ergebnis 2017
57.024.598,36 €



3.2 Kosten der Beschäftigtengruppen

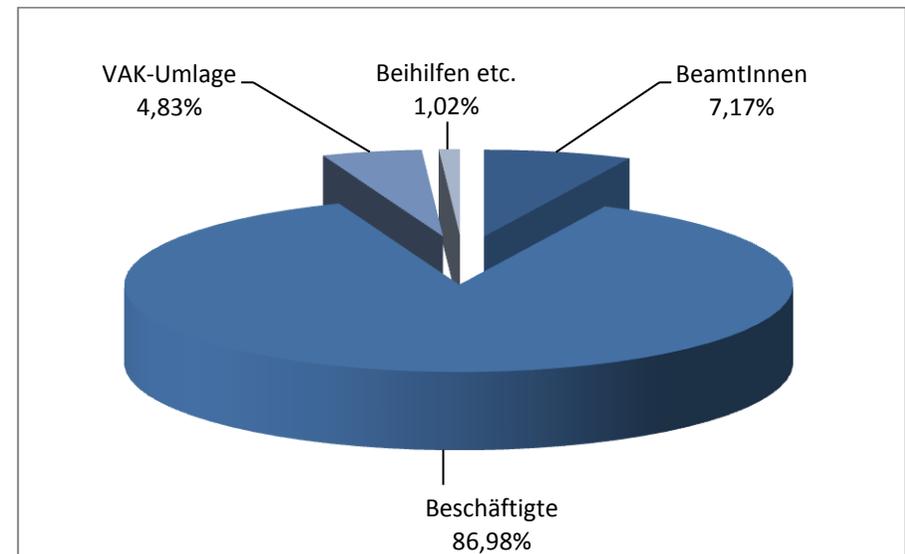
Personalkostenverteilung 2016

BeamtInnen:	4.071.055,94 €	VAK-Umlage:	2.602.328,26 €
Beschäftigte:	46.739.870,80 €	Beihilfen etc.:	698.497,63 €
Gesamt:	54.111.662,63 €		



Personalkostenverteilung 2017

BeamtInnen:	4.075.203,68 €	VAK-Umlage:	2.746.463,24 €
Beschäftigte:	49.420.505,71 €	Beihilfen etc.:	578.085,81 €
Gesamt:	56.820.258,44 €		



BeamtInnen: hier sind u.a. die Kosten der Altersteilzeit und der AnwärterInnen enthalten

VAK-Umlage: hier sind u.a. Solidarumlagen, Versorgungsrücklagen sowie sonstige Versorgungsaufwendungen enthalten

Beschäftigte: hier sind u.a. die Kosten der Altersteilzeit, der Auszubildenden und der Beschäftigten im Bundesfreiwilligendienst enthalten

3.3. Fachbereichsdarstellung

Amt 11 – Zentrale Steuerung / Amt 13 – Innere Organisation und Geschäftsführung Stadtvertretung

Die Stelle des Oberbürgermeisters war aus bekannten Gründen im Zeitraum vom 29.06.2017 – 09.01.2018 unbesetzt. Dies führte im Ergebnis zu einem geringeren Personalaufwand.

Das Budget des Amtes Innere Organisation und Geschäftsführung Stadtvertretung beinhaltet diverse Personalaufwendungen, die nicht unmittelbar den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Amtes zuzuordnen sind, z.B. Kosten der Altersteilzeit, Beihilfen, Umlagezahlungen an die Versorgungsausgleichskasse (Pensionen), Zuschüsse zur Teilnahme an der ProfiCard und Aufwendungen für Auszubildenden.

Amt 14 – Rechnungsprüfungsamt

Zu Beginn des Jahres 2017 wurde eine Stelle wiederbesetzt, die in 2016 teilweise noch unbesetzt war. Dies führt in 2017 zu einem im Gegensatz zu 2016 erhöhten Personalaufwand.

Amt 15 – Nachhaltiges Norderstedt

Von zwei freigewordenen Stellen, konnte nur eine nachbesetzt werden, was im Jahr 2017 zu einem geringeren Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr führt.

Amt 16 – Gleichstellungsstelle

Die im Jahr 2016 bestanden Stellenvakanzen konnten beseitigt werden, wodurch sich der Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Amt 17 – EDV

Die Stelle des technischen Angestellten für Telekommunikation konnte erst zum Ende des Jahres 2017 wiederbesetzt werden, was zu einem geringeren Personalaufwand gegenüber dem Jahr 2016 führt.

Amt 19 – Bürgeramt

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 21 – Amt Buchhaltung

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 37 – Amt für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Durch Nachbesetzung vakanter Stellen ergibt sich ein deutlich erhöhter Personalaufwand im Gegensatz zum Vorjahr.

Amt 41 – Amt für Familie und Soziales

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 42 – Amt für Schule, Sport und Kindertagesstätten

Vorübergehende Stellenvakanzen führten im Ergebnis zu einem gegenüber dem Vorjahr verminderten Personalaufwand.

Amt 45 – Kulturamt

Vorübergehende Stellenvakanzen führten im Ergebnis zu einem gegenüber dem Vorjahr verminderten Personalaufwand.

Amt 60 – Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Aus dem gegenüber dem Vorjahr verbesserten Besetzungsstand ergibt sich der deutlich erhöhte Personalaufwand.

Amt 62 – Amt für Ordnung und Bauaufsicht

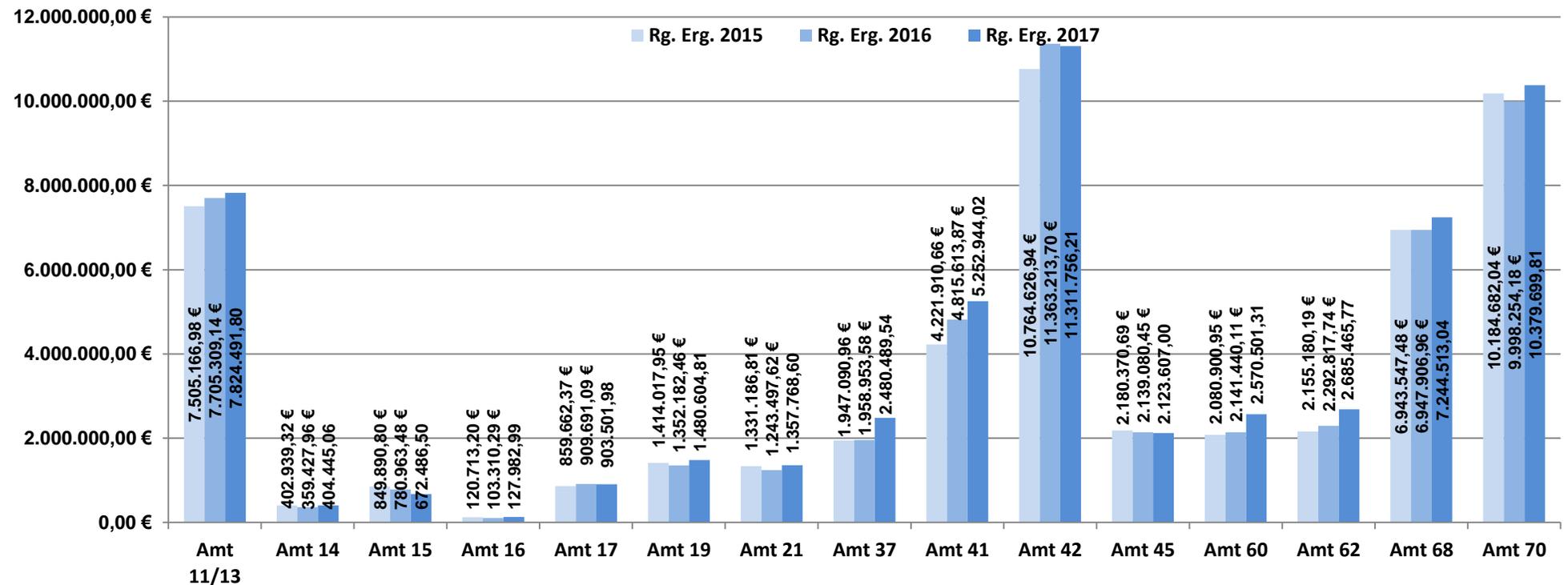
Es konnten einige vakante Stellen besetzt werden, sodass sich der Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Amt 68 – Amt für Gebäudewirtschaft

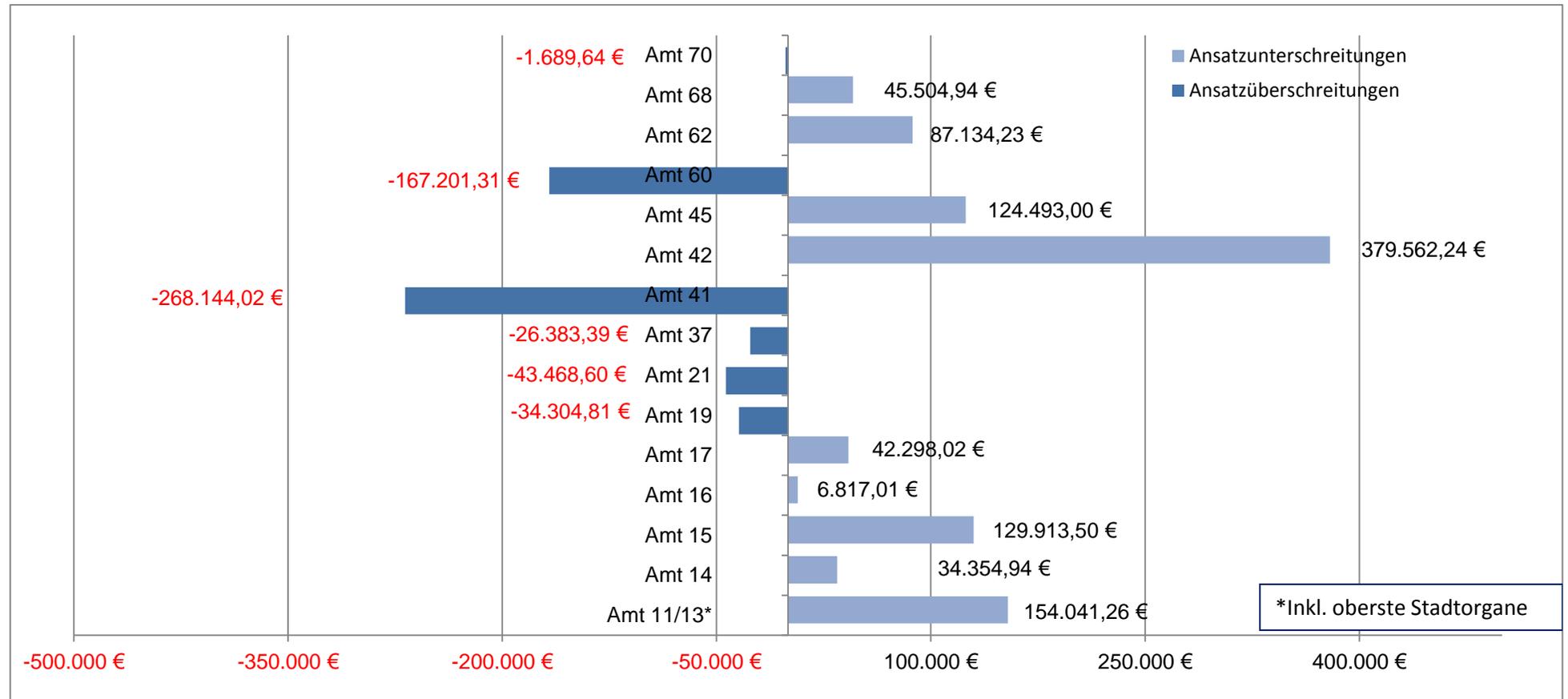
Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 70 – Betriebsamt

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.



3.4 Planabweichungen im Jahr 2017



Zum Zeitpunkt der ursprünglichen Personalkostenplanung waren Steigerungen aus den Tarifverhandlungen nicht bekannt, so dass die Festlegungen im Haushaltserlass zu Grunde gelegt wurden.

3.5 Personalkostenerstattungen 2017

140.702,67 €

- Durch die Sozialversicherungsträger wurden im Jahr 2017 insgesamt € 140.702,67 erstattet. Hierbei handelt es sich um Erstattungen von Personalkosten für Zeiten des Mutterschutzes (U2).

664.983,22 €

- Die Gemeinde Ellerau hat für das Jahr 2017 einen Betrag i.H.v. € 664.983,22 entsprechend des öffentlich-rechtlichen Vertrages erstattet. Hierin enthalten sind die Personalaufwendungen der Außenstelle Ellerau.

Pauschalen

- Darüber hinausgehende Personalkostenerstattungen erfolgen u.a. im Rahmen von Pauschalen, z.B. durch Zuschüsse des Landes, in den einzelnen Fachbereichsbudgets (z.B. Rettungsleitstelle, Jugendamt, Kindertagesstätten, Amt Nachhaltiges Norderstedt)

4. Stellenplan 2017

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie der von der Stadtvertretung beschlossene 2. Nachtragsstellenplan 2016 ausgeführt wurde.

Die Daten, die das IST (= tatsächliche Zahlen) darstellen, ergeben sich aus den Durchschnittswerten des Jahres 2017.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die z.B. wegen Krankheit, Elternzeit etc. aus der Lohnfortzahlung herausgefallen sind, bleiben bei der IST-Darstellung unberücksichtigt.

Insofern kann es Differenzen hinsichtlich der Darstellungen beim Berichtsteil zur „Personalstruktur“ geben.

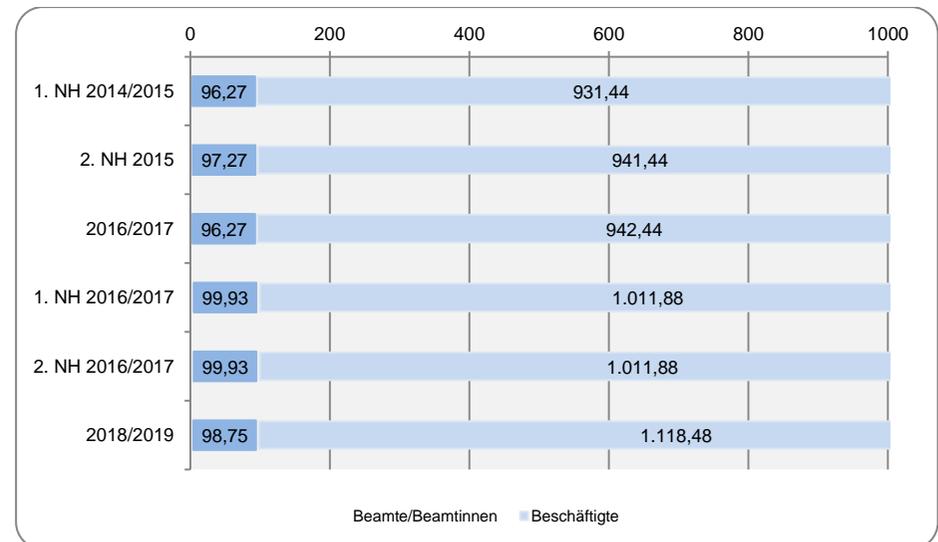
Die Darstellung der Besetzungsstände berücksichtigt lediglich die Stellen, bei denen im Jahr 2017 eine Besetzung möglich war, d.h. die Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Jugendamt, Überbrückungsstellen für ausgebildete Auszubildende/Anwärter/innen) blieben unberücksichtigt.

Bei den Darstellungen werden z.T. Vollzeitstellenkapazitäten bzw. Wochenarbeitszeitkapazitäten ausgewiesen.

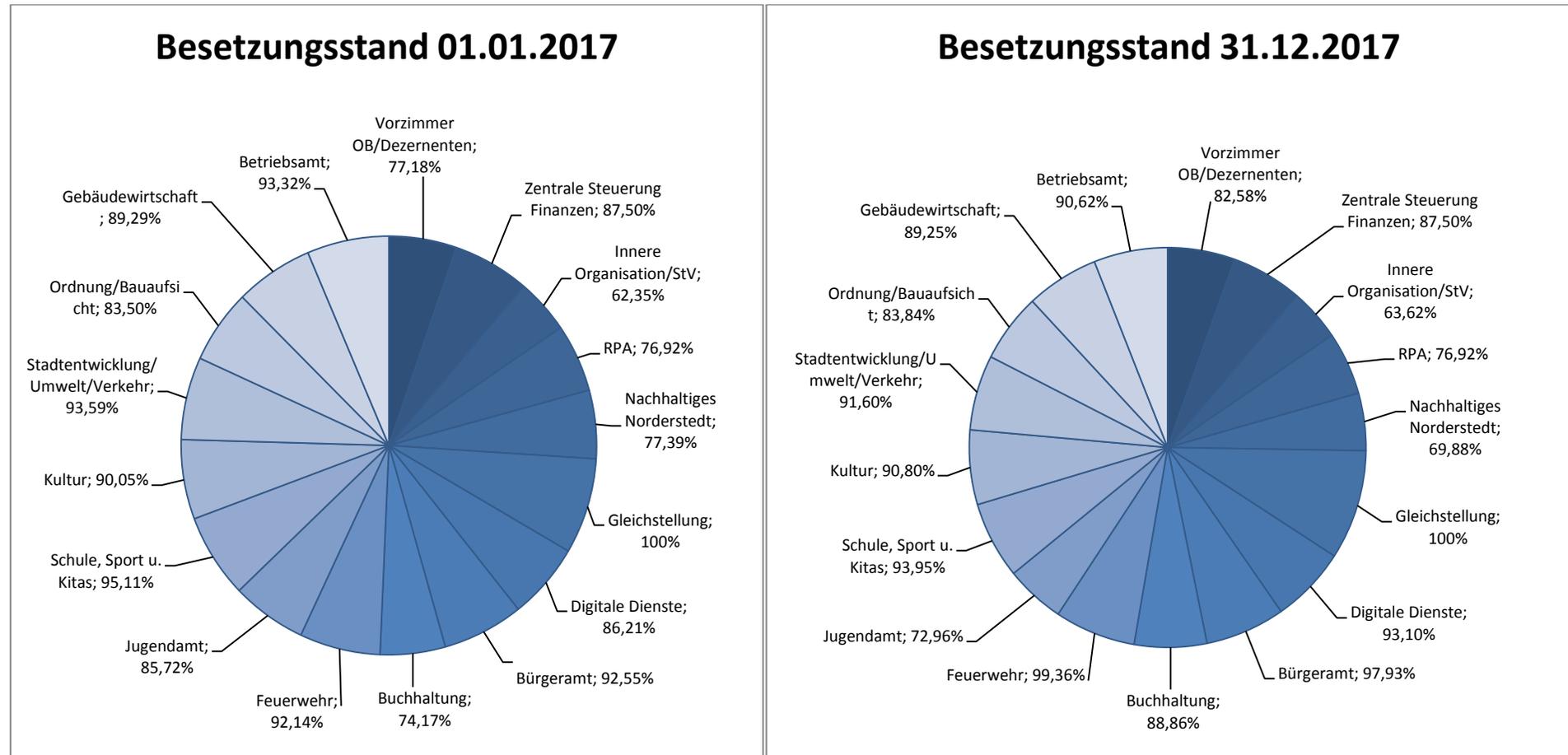
Vollzeitstellenkapazität bedeutet, dass eine Planstelle, die z.B. als Teilzeitstelle ausgewiesen bzw. besetzt ist, als Dezimalstelle gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 0,52 Vollzeitstellenkapazität).

Wochenarbeitszeitkapazität bedeutet, dass eine Planstelle/Besetzung entsprechend ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeit gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 20 Stunden Wochenarbeitszeitkapazität). Bei den Darstellungen der Wochenarbeitszeitkapazität wird im Beschäftigtenbereich von der 39-Stunden-Woche und im Beamtenbereich von der 41-Stunden-Woche als Vollzeitgrundlage ausgegangen.

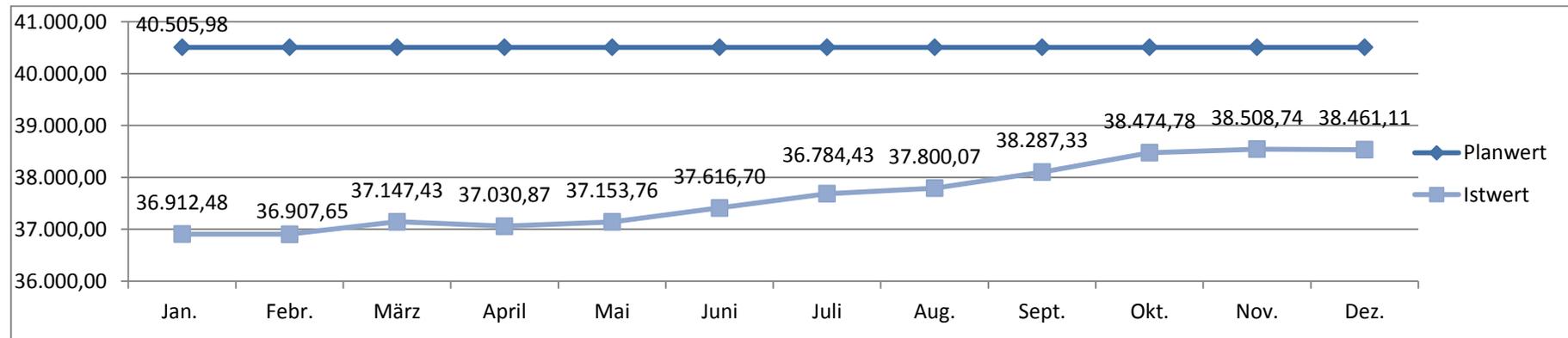
4.1 Gesamtstellenentwicklung 2014/2015 – 2018



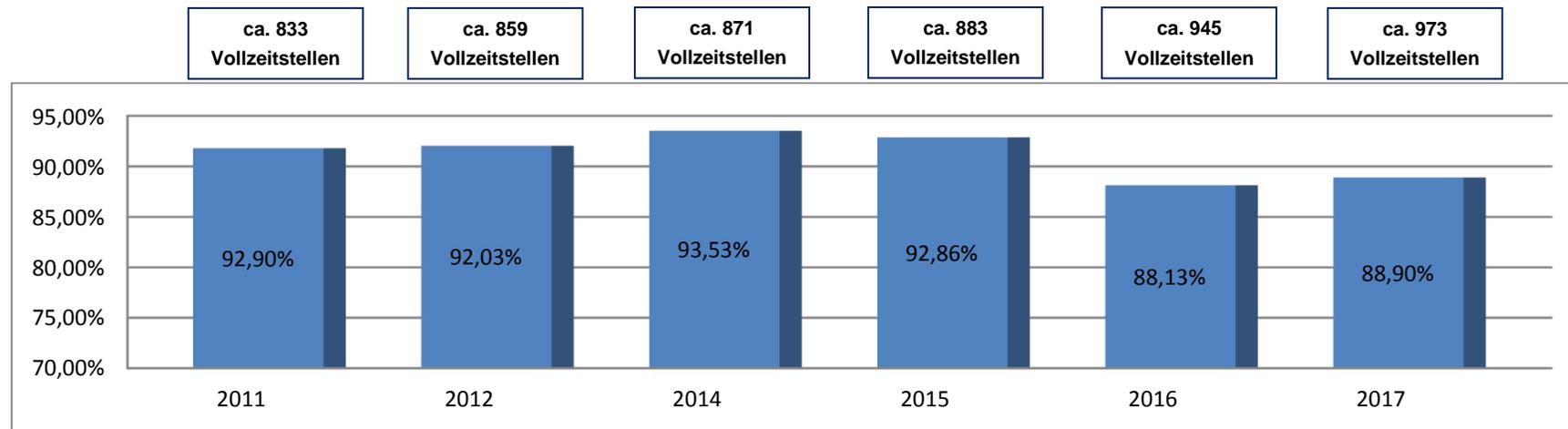
4.2 Entwicklung des Besetzungsanteils
 - Darstellung nach Fachbereichen -



4.3.1 Wie entwickelte sich der Personalbestand bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2017 - Darstellung nach Wochenarbeitsstunden -



4.3.2 Im Vergleich der Jahre 2011 – 2017 - Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstands -



4.4 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen

0. Oberste Stadtorgane, 11. Zentrale Steuerung Finanzen und 13. Innere Organisation und Geschäftsführung Stadtvertretung

Die Stelle des Oberbürgermeisters war aus bekannten Gründen im Zeitraum vom 29.06.2017 – 09.01.2018 unbesetzt. Zum 10.01.2018 wurde die neue Oberbürgermeisterin ernannt.

Erfolgreich besetzt werden konnte die Stabstelle für Chancengleichheit und Vielfalt.

14. Rechnungsprüfungsamt

Die Stelle der RPA-Leitung war auch in 2017 weiterhin unbesetzt. Eine Besetzung in 2018 ist umgesetzt.

15. Nachhaltiges Norderstedt

Die Stelle des Klimaschutzmanagers/in konnte aufgrund des Wegfalls der Förderung weiterhin nicht besetzt werden.

Darüber hinaus kam es zu einem Weggang einer Kollegin zu einem anderen Arbeitgeber, sowie zur Besetzung der Stelle für das Aufgabengebiet "Zukunftsstadt".

16. Gleichstellungsstelle

Die Vakanz konnten durch erfolgreiche Nachbesetzungsverfahren beseitigt werden.

21. Buchhaltung

Die sich im Jahre 2016 ergebenden Stellenvakanzen konnten mittlerweile größtenteils durch entsprechende Ausschreibungserfolge beseitigt werden. Die Verfügbarkeit der überwiegend externen Bewerber und Bewerberinnen führte jedoch zu einer verzögerten Besetzung.

17. Digitale Dienste

Die Stelle des technischen Angestellten für Telekommunikation konnte nachbesetzt werden.

41. Jugendamt

Die Stelle der Jugendamtsleitung war ab dem 01.05.2017 unbesetzt und konnte zum 01.07.2017 erfolgreich nachbesetzt werden.

Die sich im Jahr 2017 darüber hinaus ergebenden Stellenvakanzen konnten mittlerweile durch entsprechend erfolgreiche Ausschreibungen behoben werden. Die Verfügbarkeit der überwiegend externen Bewerber/innen führte jedoch zu einer Besetzung erst in 2018.

68. Amt für Gebäudewirtschaft

Im Reinigungsdienst sind regelmäßig Vakanzen zu verzeichnen, die sich alleine durch die Größe des Fachbereiches erklären.

70. Betriebsamt

Bei der Größe des Bereiches erklärt sich der Besetzungsstand durch die natürliche Fluktuation und der damit einhergehenden kurzfristigen Vakanz vor einer entsprechenden Nachbesetzung.

5. Personalentwicklung

Personalentwicklungsmaßnahme „Führung kompakt“

Aufgrund der Neubesetzung von mehreren Leitungsstellen wurde zentral die Personalentwicklungsmaßnahme „Führung kompakt“ im Juni 2017 gestartet. Die Maßnahme ist in verschiedene Bausteine gegliedert und soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer erstmaligen Übernahme einer Führungsfunktion begleiten und unterstützen.

Coachingmaßnahmen

Auch im Jahr 2017 wurden anlassbezogene Einzel- bzw. Team-coachingmaßnahmen durch den Fachbereich Personal unterstützt.

Arbeitsgruppe „Personalmarketing im öffentlichen Dienst“ der Kommunen in Schleswig-Holstein

Im Jahr 2017 hat sich die Mitgliederzahl der Arbeitsgruppe auf 42 Kommunen erhöht. Neben den Arbeitsgruppensitzungen wurde im Jahr 2017 auch ein Azubi-Workshop zum Thema „Social Media“ organisiert.

Vertreter/innen der Mitgliedskommunen haben zusammen mit ihren Auszubildenden im Jahr 2017 wieder an der CITTI Park Messe in Kiel teilgenommen, um dort die Berufsvielfalt des öffentlichen Dienstes zu präsentieren.

Als Mitglied der Arbeitsgruppe „Personalmarketing im öffentlichen Dienst“ nutzt der Fachbereich Personal u. a. zur Veröffentlichung von externen Stellenausschreibungen die Internetseite „www.berufesh.de“. Auf dieser Internetseite werden nur Stellenangebote der Mitgliedskommunen veröffentlicht. Weiterhin wird auf dieser Seite auf die Berufsvielfalt des öffentlichen Dienstes hingewiesen.

5.2 ProfiCard

2016 nutzten im Durchschnitt pro Monat 167,8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Norderstedt incl. Bildungswerke (8,33 %) das Angebot der ProfiCard.

2017 waren es im Durchschnitt 164,6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Norderstedt und 14,6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungswerke.

Für die Mehrzwecksäle Norderstedt GmbH haben im Jahr 2017 5-6 Personen eine ProfiCard besessen, bei der Norderstedter Bildungsgesellschaft mbH war es eine Person.

5.3 Interne Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2017 wurden 45 Inhouse-Seminare an 64,5 Schultagen angeboten. 2016 waren es 55 Seminare mit 68 Schultagen.

Insgesamt 2 Seminare fanden wegen zu geringer Teilnehmerzahlen nicht statt.

Folgende Seminare haben nicht stattgefunden:

- Kommunikation mit Menschen in Krisen – Die gelungene Balance zwischen Mitgefühl und Abgrenzung
- Informationszugangsgesetz

Die verbliebenen 43 Schulungsveranstaltungen wurden von insgesamt 627 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Daraus ergibt sich eine Durchschnittsbelegung von 14,58 Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Seminar (2016 lag die Durchschnittsbelegung bei 11,77 Personen pro Seminar).

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen

Altersgruppe	2017 absolut	2017 in %	2016 in %
bis 29 Jahre	152	24,24	20,35
30 – 49 Jahre	242	38,60	40,89
ab 50 Jahre	233	37,16	38,76
Summe	627	100,00 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen

Statusgruppe	2016 absolut	2016 in %	2015 in %
Beamte/innen	126	22,30	12,02
Beschäftigte	439	77,70	87,98
Summe	565	100,00 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

2017		2016	
Weiblich	männlich	Weiblich	männlich
452	175	334	231
72,09 %	27,91 %	59,12 %	40,88 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit

Frauen				Männer			
Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
272	193	180	141	155	224	20	7
43,38 %	34,16 %	28,71 %	24,96 %	24,72 %	39,64 %	3,19 %	1,24 %

5.4 Evaluation von internen Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2017 wurden Teilnehmer und Teilnehmerinnen ausgewählter Seminare mit zeitlichem Abstand zur Bewertung der von Ihnen besuchten Schulung befragt.

Für diese Befragung wurden die Seminare

- Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz
- Generation Y – eine Herausforderung nicht nur für Führungskräfte
- Kreativitätstechniken als Erfolgsschlüssel
- Englisch in der Kundenkommunikation
- „Wir müssen auf dem Laufenden bleiben“ – deutsche Rechtschreibung im behördlichen Schriftverkehr
- Nacken, Mund, Kiefer – ganz entspannt
- Business-Knigge für Berufseinsteiger
- Am Anfang des Berufslebens: Kommunikationstraining für den erfolgreichen Umgang mit Antragstellern, schwierigen Kunden und Beschwerdeführern
- AufbauSeminar Sicherheit in Konfliktsituationen

aus den Themengebieten „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „Fachübergreifende Seminare“ und „Kommunikation und Motivation“ ausgewählt.

Insgesamt haben 84 Beschäftigte diese Seminare besucht. 53 Teilnehmer/innen haben an der anschließenden Befragung teilgenommen, das entspricht einer Rücklaufquote von 63,10 %.

Die Ergebnisse werden nachstehend dargestellt – auch Mehrfachnennungen waren möglich. Zum Vergleich wurden die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 herangezogen.

Wer gab den Anstoß, das Seminar zu besuchen?		
	2016	2017
selbst ausgesucht	85,70 %	77,36 %
Vorgesetzte/r	4,80 %	7,55 %
Kollegen/innen	4,80 %	7,55 %
Fachbereich Personal	2,40 %	5,66 %
wurde verpflichtet	2,40 %	3,77 %
Andere bzw. keine Angaben	0 %	0 %

Haben sich die Erwartungen an das Seminar erfüllt?					
	++	+	o	-	--
2016	28,57 %	66,67 %	0 %	4,76 %	0 %
2017	32,08 %	56,60 %	7,55 %	3,77 %	0 %

Würden Sie Kollegen/innen empfehlen, das Seminar zu besuchen?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2016	47,62 %	38,10 %	4,76 %	4,76 %	0 %	4,76 %
2017	52,83 %	41,51 %	3,77 %	1,89 %	0 %	0 %

Würden Sie mit dem/der Trainer/in gern noch einmal zusammenarbeiten?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2016	52,38 %	33,33 %	7,15 %	0 %	2,38 %	4,76 %
2017	56,60 %	35,85 %	7,55 %	0 %	0 %	0 %

Wenden Sie das Erlernete am Arbeitsplatz an?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2016	52,38 %	33,33 %	7,15 %	0 %	2,38 %	4,76 %
2017	56,60 %	35,85 %	7,55 %	0 %	0 %	0 %

Haben Sie die Inhalte des Seminars nachbereitet?			
	ja	nein	keine Angaben
2016	61,90 %	38,10 %	0 %
2017	58,49 %	41,51 %	0 %

Wurde der Besuch des Seminars in Ihrem MAVG besprochen?			
	ja	Nein	keine Angaben
2016	7,15 %	80,95 %	11,90 %
2017	13,21 %	81,13 %	5,66 %

Haben Sie die Inhalte des Seminars weiter vermitteln können? *		
	2016	2017
an Vorgesetzte	9,80 %	20,76 %
an Kollegen/innen aus Amt/Abt./Team/Einrichtung	41,18 %	60,38 %
an andere Kollegen/innen	13,73 %	24,53 %
nein	35,29 %	20,76 %
keine Angaben	0 %	0 %

* Mehrfachnennung war möglich

Wenn Sie das Erlernte am Arbeitsplatz eher weniger anwenden, woran liegt das Ihrer Meinung nach?		
	2016	2017
am Seminar		
Seminarinhalte ungeeignet	2,00 %	0 %
wenig hilfreiche Seminarunterlagen	2,00 %	0 %
mangelnde Praxisrelevanz	2,00 %	1,89 %
am betrieblichen Umfeld		
mangelnde Möglichkeiten	16,00 %	16,98 %
keine Unterstützung von Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen	6,00 %	0 %
Wechsel des Arbeitsplatzes	0 %	0 %
an der eigenen Person		
fehlende Kraft, Lust, Motivation	0 %	0 %
Zeitmangel	8,00 %	11,32 %
Rückfall in alte Verfahrens- und Verhaltensformen	6,00 %	12,50 %
anderes	14,00 %	9,43 %
keine Angaben	44,00 %	58,49 %

Die Auswertung der Seminare wird grundsätzlich bei der Gestaltung weiterer Schulungsangebote berücksichtigt.

5.5 Ausbildung

Im Jahre 2017 haben 3 Verwaltungsfachangestellte sowie 1 Fachkraft für Veranstaltungstechnik ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. 2 Inspektoranwärter/innen haben das duale Studium mit dem Abschluss Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung / Public Administration“ erfolgreich beendet. Zwei der Verwaltungsfachangestellten haben ihre Ausbildungszeit um 6 Monate verkürzt und gehörten zu den Landesbesten des Ausbildungsjahrgangs.

Verwaltungsfachangestellte:

Alle Auszubildenden wurden im Anschluss an die Ausbildung in unbefristete bzw. zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Inspektoranwärter:

Eine Inspektoranwärterin wurde in das Beamtenverhältnis übernommen, ein Anwärter hat die Stadt Norderstedt aus persönlichen Gründen verlassen.

Fachkraft für Veranstaltungstechnik:

Der Auszubildende wurde nach dem erfolgreichen Abschluss unbefristet weiter beschäftigt.

Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau:

Beide Auszubildende wurden im Anschluss an die Ausbildung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Zum Ausbildungsbeginn am 01.08.2017 wurden eingestellt:

- Inspektoranwärter/innen (Bachelor of Arts) 3 weiblich
- Verwaltungsfachgestellte 1 männlich, 3 weiblich
- Verwaltungswirt/in 1 weiblich
- Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau 1 weiblich
- Vermessungstechniker/in 1 männlich

Damit waren am 01.08.2017 insgesamt 27 Auszubildende und Anwärter/innen beschäftigt.

	2013	2014	2015	2016	2017
Verwaltungsfachangestellte	12	10	10	11	12
Inspektoranwärter/innen	9	9	9	9	9
Verwaltungswirt/innen	---	---	---	1	2
Gärtner/innen	3	2	2	2	3
Bauzeichner/innen	2	1	1	---	---
Vermessungstechniker/innen	1	1	---	---	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	---	1	1	1	---
Gesamt	27	24	23	24	27

6. Personalstruktur

In den Darstellungen und Grafiken sind alle Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, Beamtinnen und Beamte auf Probe, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, tariflich Beschäftigte, Auszubildende, Beurlaubte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden enthalten. Die dargestellten Werte beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2017.

6.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Von der Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen, haben bisher über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht. Zurzeit befinden sich 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit. In den kommenden drei Jahren werden nach dem derzeitigen Stand acht Kolleginnen und Kollegen in die passive Phase wechseln (2018 = 4).

Personelle Aufwendungen werden jedoch auch nach dem Wechsel in die Freistellungsphase anfallen. In den kommenden Jahren werden ca. 11 Kolleginnen und Kollegen in der passiven Phase geführt, deren Entgelt bzw. Besoldung eingeschränkt (ca. 70 – 80%) weiter zu zahlen ist.

Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (befristet bis zum 28.02.2020) bildet die Grundlage für die Teilnahme an der Altersteilzeit für tariflich Beschäftigte.

Für die Beamtinnen und Beamte ist die Teilnahme an der Altersteilzeit nach dem Landesbeamtengesetz möglich.

Altersstruktur der Beschäftigten

Alter	Beamte/ Beamtinnen		Tariflich Beschäftigte		Gesamt		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Vorjahr
bis 19	0	0,0 %	3	0,3 %	3	0,2%	0,7 %
20 – 24	7	7,1 %	38	3,3 %	45	3,6 %	3,9 %
25 – 29	10	10,2 %	62	5,5 %	72	5,8 %	5,7 %
30 – 34	9	9,2 %	107	9,4 %	116	9,4 %	8 %
35 – 39	6	6,1 %	88	7,7 %	94	7,6 %	9 %
40 – 44	7	7,1 %	118	10,4 %	125	10,1 %	9,6 %
45 – 49	12	12,3 %	165	14,5 %	177	14,3 %	16,1 %
50 – 54	16	16,3 %	251	22,1 %	267	21,6 %	20,6 %
55 – 59	17	17,4 %	202	17,7 %	219	17,7 %	16,9 %
ab 60	14	14,3 %	103	9,1 %	117	9,5 %	9,5 %
Gesamt	98	100 %	1.137	100 %	1.235	100 %	100 %

Anzahl der über 60-jährigen nach Struktur

	60-61 Jahre	62-63 Jahre	64-65 Jahre
Dezernat I (incl. oberste Stadtorgane)	15	4	3
Dezernat II	28	19	11
Dezernat III	14	12	6
Gesamtverwaltung	67	35	20

6.1.1 Altersstruktur nach Statusgruppen

Status	Dienstverhältnis	Durchschnittsalter	
		2016	2017
Beamtin/er			
	Wahlbeamtin/er	60,67	61,50
	Beamtin/er auf Lebenszeit	48,99	48,22
	Beamtin/er auf Probe	27,86	26,75
	Beamtenanwärter/in	22,73	24,67
tariflich Beschäftigte			
	Tariflich Beschäftigte/r	46,61	46,87
	Azubi	20,82	23

Seit Beginn der Berichterstattung ist ein kontinuierlicher Anstieg des Durchschnittsalters festzustellen. So ist z.B. im Bereich der tariflich Beschäftigten das Durchschnittsalter von 42,95 Jahren im Jahr 2002 auf nunmehr 46,87 Jahre angestiegen.

Die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 48,22 Jahre).

Innerhalb der nächsten 5 Jahre werden über 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst der Stadt Norderstedt altersbedingt ausscheiden.

6.2 Beschäftigtenstruktur

Dienstverhältnis	männlich		weiblich		Summe	
	absolut	%	absolut	%		
Beamtin/er						
	Wahlbeamtin/er	2	66 %	1	34 %	3
	Beamtin/er auf Lebenszeit	33	40 %	50	60 %	83
	Beamtin/er auf Probe	2	50 %	2	50 %	4
	Beamtenanwärter/in	2	22 %	7	78 %	9
	Summe	39	39,4 %	60	60,6 %	99
Tariflich Beschäftigte						
	Tariflich Beschäftigte	431	38 %	695	62 %	1.126
	Azubi/tariflich Beschäftigte	7	64 %	4	36 %	11
	Summe	438	38,5 %	699	61,5 %	
	Gesamt	477	38,5 %	759	61,5 %	1.236

Dienstverhältnis	2014	2015	2016	2017
Beamte	42	42	40	37
Beamtinnen	48	51	51	53
tariflich Besch. männlich	403	410	429	431
tariflich Besch. weiblich	694	677	685	695
männliche Azubis	8	8	9	7
weibliche Azubis	7	5	4	4
Anwärter	4	5	5	2
Anwärterinnen	5	4	6	7
Praktikant	1	0	0	0
Bundesfreiwilligendienst	2	0	1	0
Summe	1.214	1.202	1.230	1.236

Anzahl befristete Arbeitsverhältnisse

Die nachfolgende Aufstellung enthält keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden.

	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl	12	8	7	7	7

Fluktuation

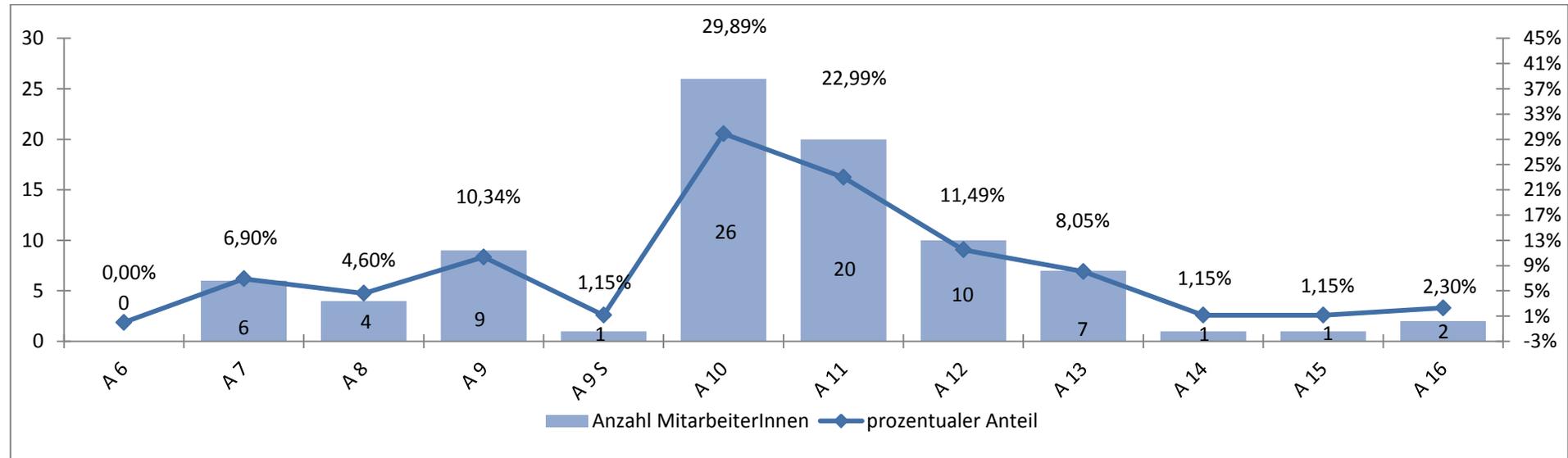
In der nachfolgenden Aufstellung werden die Eintritte und Austritte bei der Stadt Norderstedt nach Jahren dargestellt. Nicht enthalten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden. Die Übernahme nach dem Studium oder der Ausbildung wird als Eintritt gezählt.

	2013	2014	2015	2016	2017
Eintritte	88	72	71	115	100
Austritte	76	65	80	85	103

6.3 Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen

Die nachfolgenden Darstellungen beinhalten keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Ausbildung befinden, da ihnen keine Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe zugewiesen ist.

6.3.1 Beamtinnen und Beamte

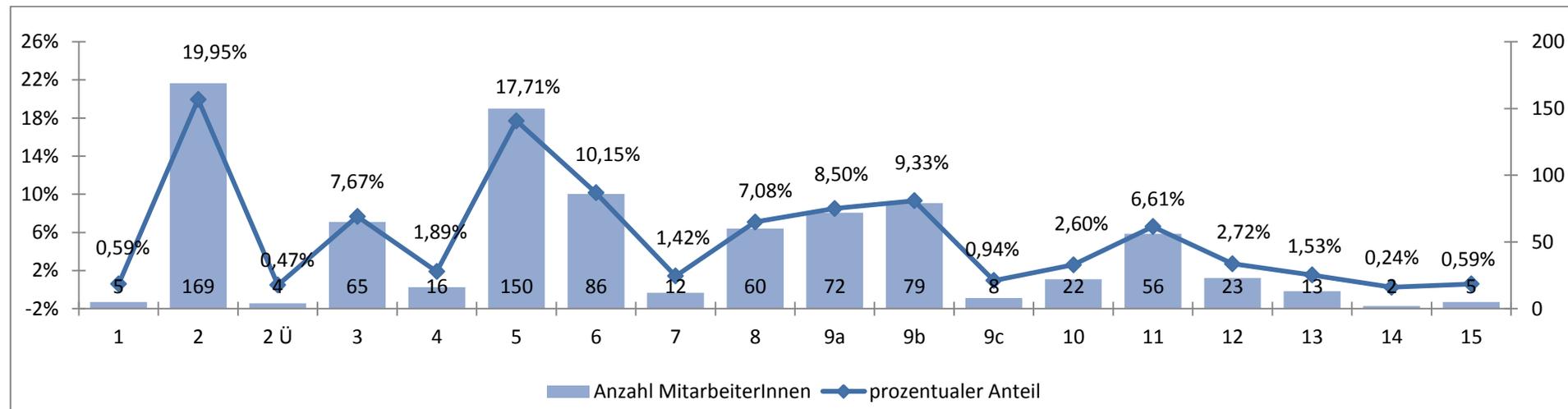


Zusätzlich zu den dargestellten Daten sind noch die 3 Wahlbeamten/Wahlbeamtinnen mit den Einstufungen B 2, B 4 und B 6 zu berücksichtigen.

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich die folgenden Änderungen:

	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9S	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	Gesamt
2016	0	7	4	11	1	23	20	7	7	1	1	2	84
2017	0	6	4	9	1	26	20	10	7	1	1	2	87
Veränderung	0	-1	0	-2	0	+3	0	+3	0	0	0	0	+3

6.3.2 Tariflich Beschäftigte



Zum 01.01.2017 trat die neue Entgeltordnung in Kraft, was teilweise zu veränderten Eingruppierungen führte. Die Entgeltgruppe 9 TVöD wurde aufgeteilt in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

	1	2	2 Ü	3	4	5	6	7	8	9	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15 Ü	Gesamt
2016	6	169	5	81	15	151	86	2	83	125	0	0	0	20	55	23	12	1	4	838
2017	5	169	4	65	16	150	86	12	60	0	72	79	8	22	56	23	13	2	5	847
Veränderung	-1	0	-1	-16	+1	-1	0	+10	-23	-125	+72	+79	+8	+2	+1	0	+1	+1	+1	+9

Seit November 2009 gibt es für den pädagogischen Bereich eine eigene Entgeltordnung. Die nachstehende Darstellung zeigt die Verteilung der Beschäftigten auf die „S“-Gruppen:

	S 3	S 6	S 8a	S 8b	S 8	S 9	S 10	S 11	S 11b	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	Gesamt
2016	63	0	116	24	0	10	0	0	24	2	3	15	9	6	2	2	276
2017	66	0	109	24	1	9	0	0	28	2	3	17	8	6	2	2	277
Veränderung	+3	0	-7	0	+1	-1	0	0	+4	0	0	+2	-1	0	0	0	+1

6.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen

Die nachfolgende Übersicht enthält zusätzlich die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten, Anwärterinnen und Anwärter, weibliche und männliche Auszubildende. Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht enthalten (hierfür siehe Kapitel 6.6).

Statusgruppe	Vollzeit				Teilzeit			
	weiblich	männlich	absolut	%	weiblich	männlich	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	31	29	60	63,2	26	9	35	36,8
tariflich Beschäftigte	304	385	689	62,3	366	51	417	37,3
Gesamt	335	414	749	62,4	392	60	452	37,6

Gegenüber dem Jahr 2016 ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse gleich geblieben.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Norderstedt vorhanden. Es bestehen im Berichtsjahr mehr als 90 unterschiedlich vereinbarte Arbeitszeitmodelle.

6.5 Schwerbehinderte

Das aus der Integrationsvereinbarung abgeleitete Ziel, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Quote von mindestens 7 % zu halten, konnte auch im Jahr 2017 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2017 bei 8,35 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote um 0,27 % gesunken.

Schwerbehinderte	2016		2017		Entwicklung	
	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze	54	5 %	56	5 %	+2	0 %
Gesamtplätze IST	94	8,62 %	94	8,35 %	0	-0,27 %
Differenz	40	3,62 %	38	3,35 %	-2	-0,27 %
IST-Berechnung						
besetzte Arbeitsplätze	70	6,42 %	71	6,43 %	+1	+0,01 %
Mehrfachanrechnungen	2	0,18 %	2	0,17 %	0	-0,01 %
Gleichgestellte	22	2,02 %	21	1,75 %	-1	-0,27 %
Gesamtzahl IST	94	8,62 %	94	8,35 %	+/-0	-0,27 %

6.6 Beurlaubte

Bei den nachfolgenden Darstellungen ist der Stichtag 31.12.2017 zu Grunde gelegt worden, d.h. es sind die Beurlaubungszahlen berücksichtigt, die an diesem Stichtag gültig waren.

Statusgruppe	Elternzeit			Beschäftigungsverbot MuSchG			Sonderurlaub - unbezahlt -		
	weiblich	männlich	Summe	weiblich	Summe	weiblich	männlich	Summe	
Beamtinnen/Beamte	3	0	3	0	0	0	0	0	
tariflich Beschäftigte	20	1	21	6	6	3	1	4	
Gesamt	23	1	24	6	6	3	1	4	

Nachfolgend wird der Vergleich der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Beschäftigtenzahlen – getrennt nach den Statusgruppen – dargestellt.

Statusgruppe	Beschäftigte gesamt	Beurlaubte gesamt	% - Anteil
Beamtinnen/Beamte	99	3	3,06 %
tariflich Beschäftigte	1.137	31	2,73 %
Gesamt	1.236	34	2,75 %

7. Krankenstatistik

Insgesamt weist die Krankenstatistik für die Jahre 2013 - 2017 einen durchschnittlichen Krankenstand auf von:

	2013	2014	2015	2016	2017
Krankenstand	8,14 %	8,89 %	9,18 %	9,24 %	8,91 %

Die Anzahl der Krankheitsfälle länger als 6 Wochen stellen sich im gleichen Zeitraum wie folgt dar:

	2013	2014	2015	2016	2017
Krankheitsfälle länger als 6 Wochen	146	149	140	141	164

Fälle, bei denen die Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel hinaus besteht, sind in beiden betroffenen Jahren aufgeführt. Eine Abgrenzung ist nicht möglich.

Betriebliche Eingliederung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) der Stadt Norderstedt ist auf der Grundlage des § 84 Sozialgesetzbuch IX in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Ziel des BEM ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, chronische Krankheiten und Behinderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz entstehen können, möglichst zu vermeiden und den Arbeitsplatz der betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Sofern ein/e Mitarbeiter/in innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens 42 Kalendertage dienst- bzw. arbeitsunfähig infolge Krankheit war, wird ihr/ihm auf schriftlichem Wege das BEM grundsätzlich angeboten und informiert sie/ihn über die Durchführung und die Ziele des BEM.

Insgesamt sind in den letzten Jahren 2015 bis 2017 folgende BEM-Verfahren in die Wege geleitet worden:

	2015	2016	2017
Anzahl BEM-Verfahren	168	132	161

Da die gesetzliche Aufbewahrungsfrist für Verfahren des BEM drei Jahre beträgt, sind Daten nur noch aus den zurückliegenden drei Jahren vorhanden.

8. Bericht über die Soziale Beratung für Bedienstete der Stadt Norderstedt

Übergeordnete Ziele

Für die soziale Beratung von MitarbeiterInnen der Stadt Norderstedt ist die Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wichtig.

Ausgerichtet ist die Beratung auf:

- die Vorbeugung und das Nachgehen von / bei Störungen am Arbeitsplatz, die evt. mit einer Sucht zusammenhängen könnten
- die Förderung eines verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol, Medikamenten und anderen Substanzen in Dienstbereich der Stadtverwaltung
- die Erhaltung und / oder Wiederherstellung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz
- auf ein frühzeitiges Hilfeangebot für Gefährdete und /oder Abhängige

Im Bedarfsfall wird die im Entwurf vorliegende Dienstvereinbarung als Arbeitshilfe verwandt, weil sie allen am Verfahren Beteiligten, auch den Vorgesetzten, Handlungsorientierung bietet. Als Handlungsleitfaden trägt sie zu Verfahrensklarheit bei.

Sinn der Sozialen Beratung ist es,

- daran mitzuwirken, dass Kosten, die durch den Missbrauch von Suchtmitteln entstehen, im Interesse des Arbeitgebers minimiert werden.
- im Bedarfsfall einen Beitrag zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit zu leisten und
- entsprechend dem Gewinnerprinzip die Interessen der Betroffenen (auch der Vorgesetzten) an der Wiedergewinnung ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und die Interessen des Arbeitgebers zur gegenseitigen Zufriedenheit zu vermitteln.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung

Als Hilfeangebot richtet sich die Soziale Beratung an alle Bediensteten der Stadt Norderstedt und sieht sich beteiligt an:

- Organisation des gesamten Hilfsprozesses
- Informations- und Beratungsgesprächen mit Betroffenen und Angehörigen, Führungskräften, Personalräten, Mitarbeitern
- Motivationsgesprächen mit Betroffenen
- der Vermittlung von außerbetrieblichen Hilfsangeboten und Therapiemöglichkeiten
- der Betreuung der Betroffenen und Angehörigen während der Therapiezeit
- der Nachsorge-Begleitung und Hilfe bei der beruflichen Wiedereingliederung der Betroffenen
- Rückfallgesprächen mit Betroffenen und Angehörigen
- unterstützendem Handeln und Zusammenarbeiten mit allen Abteilungen und Personen, die in den jeweiligen Prozess involviert sind
- suchtpreventiven Maßnahmen, z.B. Teilnahme an Arbeitskreisen, Referate und Publikationen in internen und externen Medien
- Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

Gespräche und Gesprächsinhalte mit Betroffenen, deren Vorgesetzten und / oder Angehörigen unterliegen der Schweigepflicht. Mit einer schriftlichen Schweigepflichtentbindung kann sie vom direkt Betroffenen aufgehoben werden.

Die soziale Beratung versteht sich nicht als Suchttherapie. Unmittelbares suchttherapeutisches Arbeiten ist ausschließlich *externen* suchtmmedizinisch und -psychologisch ausgebildeten Fachkräften vorbehalten. Damit wird vermieden, dass Zweifel des Suchtpatienten an der absoluten Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht und am vollständigen Schutz seiner Krankheitsdaten entstehen.

Innerbetriebliche Zusammenarbeit

Im Bedarfsfall ist die Soziale Beratung auf die vertrauensvolle, sachorientierte Zusammenarbeit mit dem (Gesamt)-Personalrat, dem betriebsärztlichen Dienst sowie der Personalabteilung angewiesen. Nennenswerte Probleme in der Zusammenarbeit hat es in 2017 nicht gegeben.

Organisation

Die Kontakte und Gespräche finden nach Vereinbarung statt, d.h. Ort und Zeit sind variabel.

Frequentierung

Im Monat kommt es zu 3 - 6 Kontakten. Neben der Nachsorge stand das Umsetzen des abgestuften Verfahrens im Vordergrund. In einem Fall zeichnete sich die Notwendigkeit einer stationären Behandlung ab.

Zusammenfassung und Ausblick

Schwerpunkte waren beratende Nachsorge und Prävention. Diese Schwerpunktsetzung wird sich absehbar auch in 2018ff nicht ändern.

Anlagen:

- **Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2017**
- **Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2017**
- **Jahresbericht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge**
- **Jahresbericht des betriebsärztlichen Dienstes**

Anlage zu Punkt 6 des Querschnittsberichts des Bereiches Personal

Entwicklung der Personalkapazität und
des Frauenanteils im Jahr 2017:

<u>Beamtinnen / Beamte</u>	Personal- kapazität Jan.'17	Frauenanteil Jan.'17	Personal- kapazität Dez.'17	Frauenanteil Dez.'17	Entwicklung Frauenanteil
A 16	2,00	0,00%	2,00	0,00%	
A 15	1,00	0,00%	1,00	0,00%	
A 14	0,78	100,00%	0,78	100,00%	
A 13 (LG 2/1+2/2)	6,60	30,30%	6,60	30,30%	
A 12	9,06	20,20%	8,28	22,10%	+1,90%
A 11	17,74	71,42%	15,99	73,92%	+2,50%
A 10	20,52	58,58%	21,52	62,36%	+3,78%
A 9 (LG 1/2 + 2/1)	10,48	52,29%	8,88	43,69%	-8,60%
Ausbildung LG 2/1*	8,00	50,00%	7,00	71,43%	+21,43%
A 8	2,67	62,49%	2,89	65,34%	+2,85%
A 7	5,56	82,01%	4,56	100,00%	+17,99%
A 6					keine Stelle
Ausbildung LG 1/2*	1,00	100,00%	2,00	100,00%	

* Ausbildung: LG 2/1 = Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt (Bachelor of Arts / Administration)
LG 1/2= Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt (Verwaltungswirt/in)

<u>Tariflich Beschäf- tigte TVöD</u>	Personal- kapazität Jan.'17	Frauenanteil Jan.'17	Personal- Kapazität Dez.'17	Frauenanteil Dez.'17	Entwicklung Frauenanteil
1	0,98	38,78%	1,29	39,53%	+0,75%
2	90,73	95,04%	98,09	94,90%	-0,14%
2Ü	4,50	11,11%	3,50	14,29%	+3,18%
3	71,50	7,69%	63,27	8,33%	+0,64%
4	17,46	14,07%	15,68	10,71%	-3,36%
5	132,03	29,18%	146,42	32,16%	+2,98%
6	76,33	64,93%	72,19	69,53%	+4,60%
7	6,00	50,00%	13,90	56,83%	+6,83%
8	59,37	41,05%	57,97	42,50%	+1,45%
9a	58,75	52,04%	64,85	50,38%	-1,66%
9b	63,61	65,12%	64,60	57,35%	-7,77%
9c	7,00	57,14%	8,00	50,00%	-7,14%
10	19,95	39,85%	20,73	39,65%	-0,20%
11	48,83	45,63%	50,27	45,19%	-0,44%
12	20,59	39,29%	19,82	38,10%	-1,19%
13	8,87	66,18%	11,64	64,64%	-1,54%
14	2,00	0,00%	2,00	0,00%	
15	3,50	57,14%	4,50	66,67%	+9,53%
15Ü					keine Stelle
Ausbildung*	10,00	30,00%	12,00	30,00%	

*Ausbildung umfasst folgende Ausbildungsberufe. Verwaltungsfachangestellte, Gärtner/in –Fachrichtung Garten-und Landschaftsbau, Bauzeichner/in, Vermessungstechniker/in

Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE	Personalkapazität Jan.'17	Frauenanteil Jan.'17	Personal-Kapazität Dez.'17	Frauenanteil Dez.'17	Entwicklung Frauenanteil
S 3	47,20	91,53%	51,35	92,21%	+0,68%
S 8a	85,98	88,76%	84,82	88,48%	-0,28%
S 8b	20,29	49,14%	17,71	44,93%	-4,21%
S 9	6,27	76,07%	6,53	77,01%	+0,94%
S 11					keine Stelle
S 11b	19,0	70,11%	18,36	70,04%	-0,07%
S 12	1,75	42,86%	1,75	42,86%	
S 13	2,78	64,03%	4,51	55,65%	-8,38%
S 14	12,53	92,02%	15,88	87,41%	-4,61%
S 15	8,57	66,74%	6,42	62,31%	-4,43%
S 16	5,90	100,00%	5,90	100,00%	
S 17	2,00	100,00%	1,82	100,00%	
S 18	1,90	47,30%	1,90	47,30%	

Frauenförderplan 2016 – 2019

Allgemeines:

Die nachstehenden Angaben für das Jahr 2017 beziehen sich auf die „Vorgaben“ des Frauenförderplanes 2016 - 2019.

Einstellungen:

Im Laufe des Jahres 2017 wurden insgesamt 78 neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (52 weiblich / 26 männlich) eingestellt. Die nachstehenden Aufstellungen enthalten keine Zu- und Abgänge von Auszubildenden und Anwärter/innen.

Externe Einstellungen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe/Personalkapazität/Geschlecht:

Beamtinnen/Beamte:

B.-Gr. A 10 = Personalkapazität 2,00 davon 2,00 weiblich

TVöD -Allgemeiner Bereich:

EG 2	= Personalkapazität	3,36	davon 3,36 weiblich
EG 3	= Personalkapazität	5,00	davon 5,00 männlich
EG 5	= Personalkapazität	9,91	davon 6,91 weiblich und 3,00 männlich
EG 6	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich
EG 7	= Personalkapazität	4,00	davon 3,00 weiblich und 1,00 männlich
EG 8	= Personalkapazität	3,50	davon 1,50 weiblich und 2,00 männlich
EG 9 a	= Personalkapazität	3,00	davon 1,00 weiblich und 2,00 männlich
EG 9b	= Personalkapazität	3,37	davon 0,37 weiblich und 3,00 männlich
EG 9c	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich
EG 10	= Personalkapazität	2,00	davon 2,00 männlich
EG 11	= Personalkapazität	4,00	davon 2,00 weiblich und 2,00 männlich
EG 12	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich
EG 13	= Personalkapazität	2,00	davon 1,00 weiblich und 1,00 männlich
EG 15	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 weiblich

TVöD –Sozial- und Erziehungsdienst:

EG S 3	= Personalkapazität	6,23	davon 6,23 weiblich
EG S 8a	= Personalkapazität	9,04	davon 9,04 weiblich
EG S 8b	= Personalkapazität	0,93	davon 0,43 weiblich und 0,50 männlich
EG S 11b	= Personalkapazität	1,50	davon 1,50 weiblich
EG S 13	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich
EG S 14	= Personalkapazität	2,00	davon 2,00 weiblich

Veränderungen durch interne Stellenbesetzungsverfahren sind in der vorstehenden Übersicht nicht enthalten. Auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren finden die Vorgaben des Frauenförderplanes Anwendung. Sie haben ebenfalls Einfluss auf den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, wenn diese Beförderungen bzw. Höhergruppierungen oder individuelle Arbeitszeitveränderungen nach sich ziehen.

Aussagen zur Entwicklung des Frauenanteils in Verbindung mit der Personalkapazität:

In der Anlage ist in einer Übersicht die Entwicklung des Frauenanteils in Verbindung mit der Personalkapazität in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen nach den Stichtagen 01.01.2017 und 31.12.2017 dargestellt.

Grundsätzlich haben Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit bzw. die Inanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten wie z. B. Elternzeit, Sonderurlaub oder Altersteilzeit, Auswirkungen auf die Personalkapazität und den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Aus diesem Grund erfolgt eine Erläuterung zum Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen nur in den Fällen, in denen die Abweichung zwischen den Stichtagen 01.01.2017 und 31.12.2017 mindestens +/- 10,00% beträgt.

Beamtenbereich:

In der Besoldungsgruppe A 7 hat sich die Personalkapazität durch das Ausscheiden eines Beamten von 5,56 auf 4,56 verringert und dadurch den Frauenanteil erhöht.

TVöD und TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst):

In diesen Bereichen haben sich im Jahr 2017 keine nennenswerten Änderungen ergeben.

Beamtenanwärter/innen und Auszubildende:

Im Bereich der Ausbildung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, wurden zum 01.08.2017 zwei Frauen und ein Mann eingestellt. Dies hat zur Erhöhung des Frauenanteils geführt (+21,43%).

Nähere Informationen zum Bereich „Ausbildung“ ergeben sich aus dem entsprechenden Unterpunkt im Bericht.