



Personal

Finanzen

**Arbeits
schutz**

EDV

Querschnittsbericht 2020

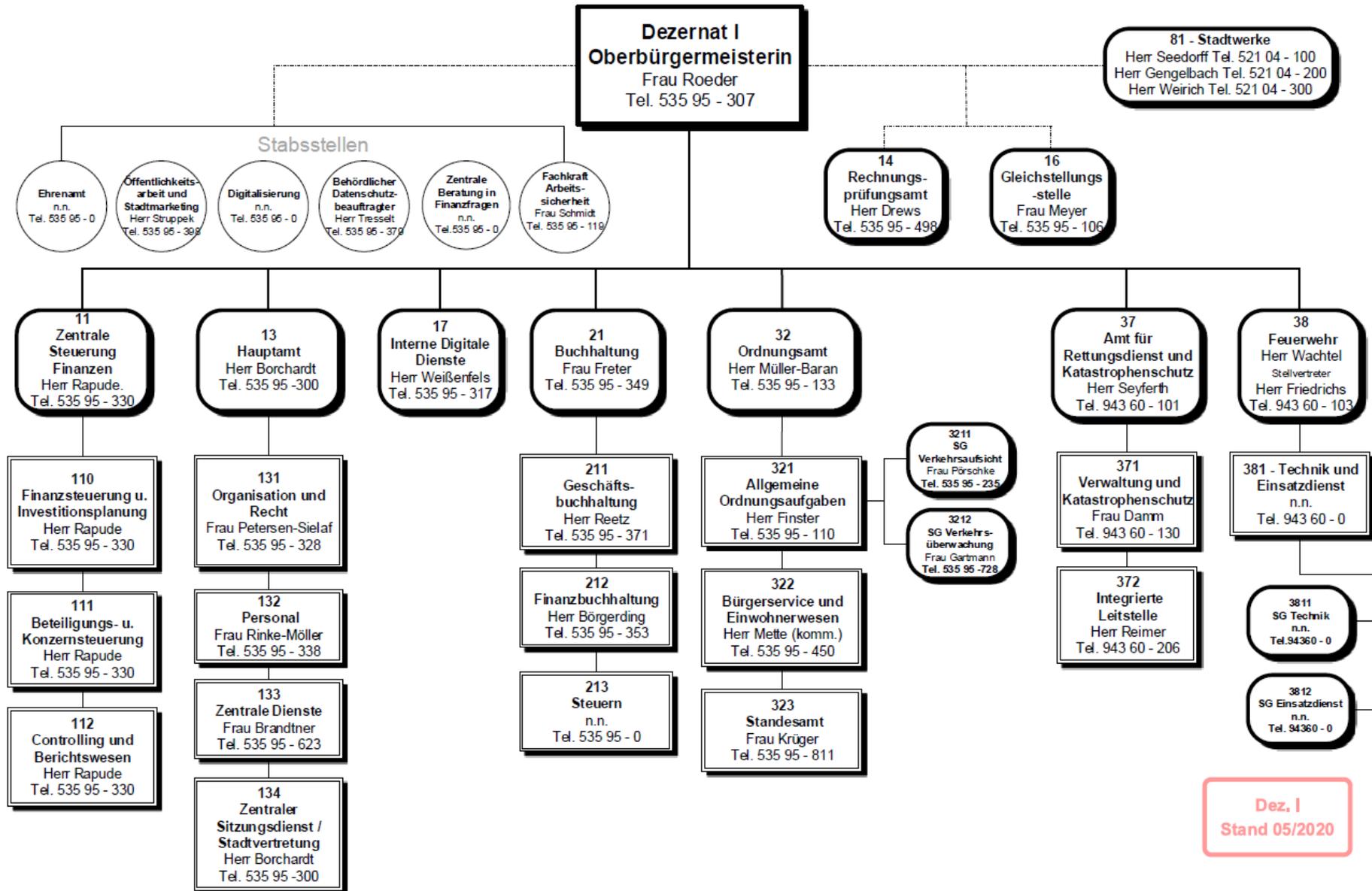
INHALTSVERZEICHNIS

1.	Organisationsstruktur der Verwaltung	3-8	6.	Personalstruktur	29-36
1.1	Fachbereich Organisation und Recht	6-8	6.1	Altersstruktur der Beschäftigten	29-30
1.2	Fachbereich Zentrale Dienste	8	6.2	Beschäftigtenstruktur	30-31
2.	Überblick über die Personalkostenentwicklung	9-10	6.3	Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen	32-34
2.1	Entwicklung Personal- und Personalnebenkosten	9-10	6.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen	35
3.	Personalkostenbericht 2020	11-16	6.5	Schwerbehinderte	35
3.1	Das Jahr 2020 im Überblick	12	6.6	Beurlaubte	36
3.2	Kosten der Beschäftigungsgruppen	13	7.	Krankenstatistik	37
3.3	Fachbereichsdarstellung	14			
3.4	Planabweichungen im Jahr 2020	15			
3.5	Personalkostenerstattungen 2020	16			
4.	Stellenplan 2020	17-20			
4.1	Gesamtstellenplanentwicklung 2016 – 2020	17			
4.2	Entwicklung des Besetzungsanteils	18			
4.3	Wie entwickelte sich der Personalbestand insgesamt	19			
4.4	Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen	20			
5.	Personalentwicklung	21-28			
5.1	Frauenförderplan 2016 - 2020	21-23			
5.2	Personalmarketing	24			
5.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	24-26			
5.4	ProfiTicket	26			
5.5	Interne Fortbildungsmaßnahmen	27			
5.6	Ausbildung	27-28			

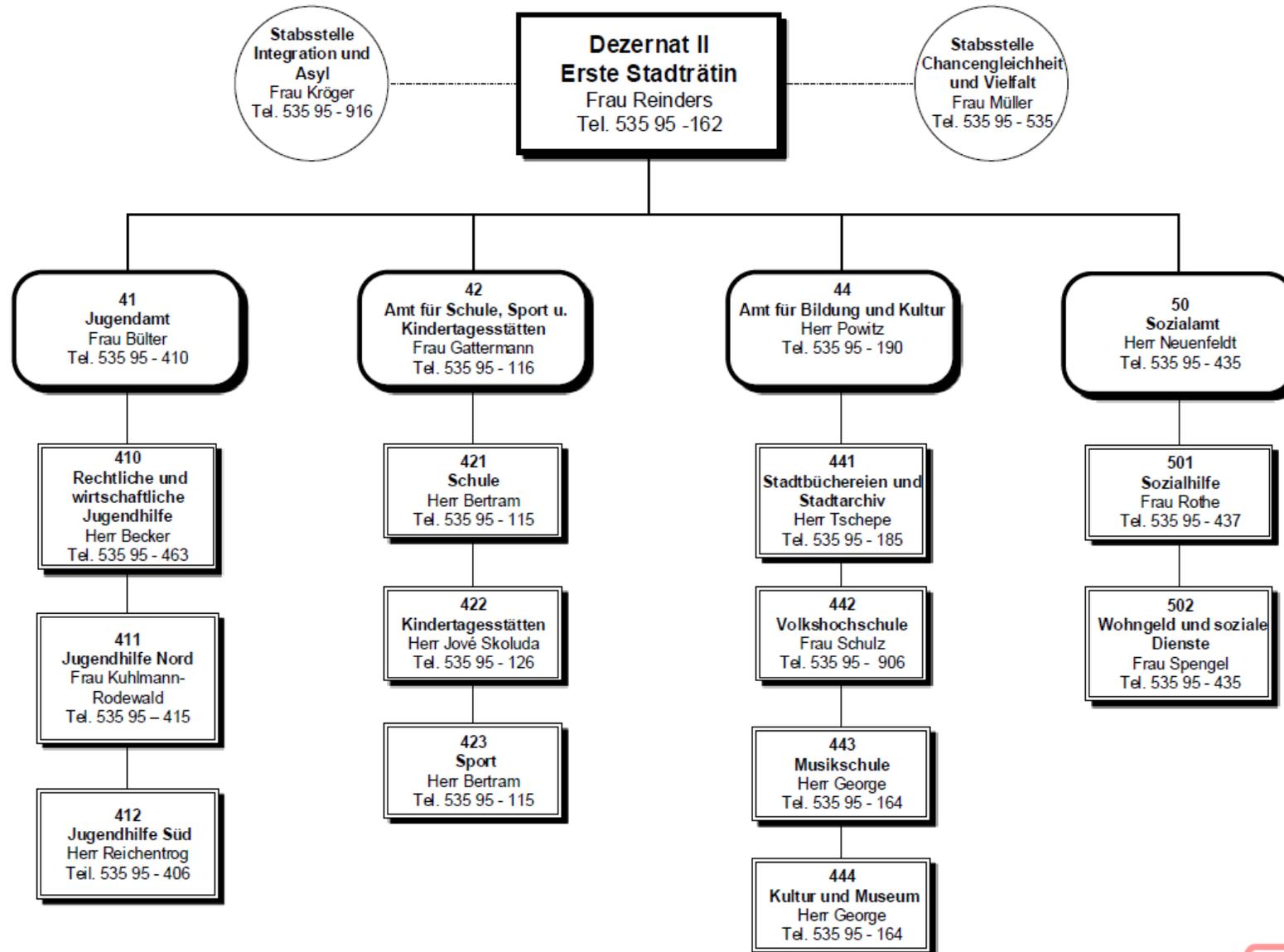
Anlagen:

- **Querschnittsbericht 2020 Interne Digitale Dienste**
- **Jahresbericht des betriebsärztlichen Dienstes**
- **Jahresbericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit**

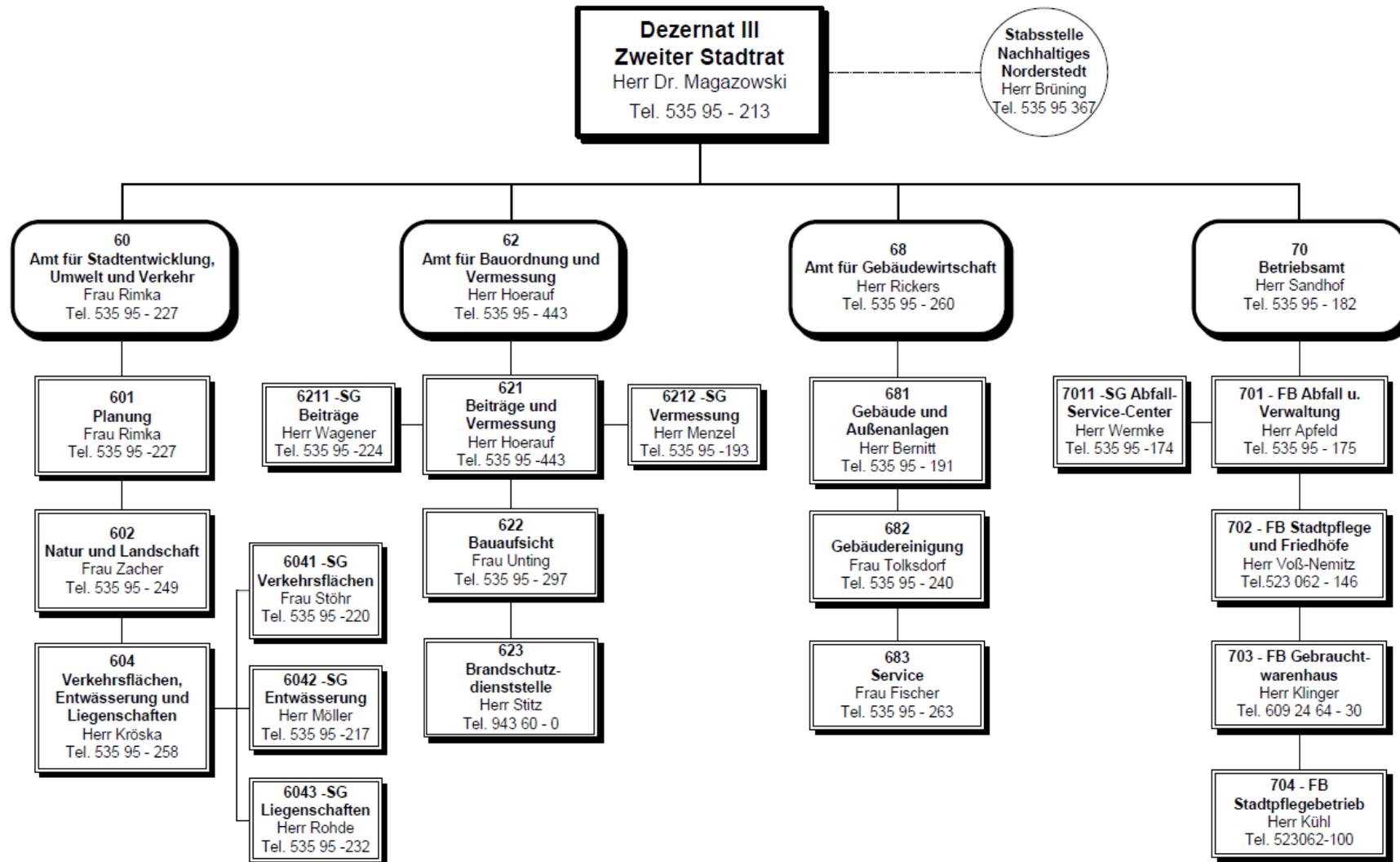
1. ORGANISATIONSSTRUKTUR BIS 31.12.2020



Dez. I
Stand 05/2020



Stand 05/2020



Stand 01/2020

1.1 Fachbereich Organisation und Recht

1.1.1 Bereich Organisation

- Vergabe und Betreuung externe Stellenbewertung Feuerwehr (15 Stellenbewertungen)
- Betreuung externe Stellenbewertung Diverse (16 Stellenbewertungen)
- Eigene Stellenbewertungen (ca. 12 Bewertungen)
- Begleitung Organisationsuntersuchung FB 132 Personal (noch nicht abgeschlossen)
- Begleitung Organisationsuntersuchung Amt 21 Finanzen / FB 110 Finanzsteuerung
- Erstellung verschiedener Fragebögen zur Evaluation des Home-Office
- Arbeitsverteilungsmaßnahmen
- Erteilung von Anordnungsbefugnissen
- Bearbeitung von Anpassungen für den Zuständigkeitsfinder Schleswig-Holstein
- Beratung von Führungskräften zu organisatorischen Fragestellungen
- Unterstützung im Dateimanagementsystem (DMS) Projekt zu Grundlagenthemen
- Beginn Aufarbeitung von Sach- und Fallakten für DMS und Übertrag in D3 (von der Stadt Norderstedt genutzte Plattform für die digitale Bearbeitung, strukturierte Verwaltung und revisionssichere Speicherung der Daten)
- Prüfaufträge zu Einzelthemen (z.B. Bereinigung von nicht besetzten Stellen im Stellenplan)

1.1.2 Bereich Vergabe

- Prüfung von Vergaben entsprechend Nr. 6 DA 11/09 in 243 Fällen
- Durchführung von Öffentlichen und Beschränkten Ausschreibungen national, Offenen Verfahren und Verhandlungsverfahren europaweit in insgesamt 88 Vergabeverfahren
- Überarbeitung und Bereitstellung der Dienstanweisung 11/09 und weiterer notwendiger Vordrucke für Vergabeverfahren
- Interne Vergabeseminare gehalten (3x)
- Erarbeitung und Vorstellung eines Konzeptes zur Einrichtung einer Zentralen Vergabestelle
- Bereitstellung von Vergabeunterlagen über die Internetseite der Stadt Norderstedt umgesetzt
- Begleitung Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb (Innenarchitektur Bildungshaus)
- Prüfung Wertgrenzen nach § 9 Hauptsatzung (Beteiligung Ausschüsse bei Vergabeverfahren)
- Umsetzung der Anforderungen aus der Vergabestatistikverordnung (Einrichtung Berichtsstelle und Aufnahme der Meldungen an das Statistische Bundesamt)
- Einarbeitung in die Möglichkeiten eines Vergabemanagementsystems
- Beratung von Kollegen/innen bei Fragen rund um das Vergaberecht

1.1.3 Bereich Haftpflicht, Ortsrecht, Dienstanweisungen

Haftpflicht

- **KSA**
 - 39 im Protokoll registrierte Kfz-Schadenfälle für 2020
 - 37 Fahrzeuganmeldungen
 - 25 Fahrzeugabmeldungen
 - Abrechnung der KSA-Umlage mit den Fachbereichen
- **Allg. Haftpflicht**
 - 30 Schadenfälle im Neuzugang
 - diverse Anfragen der Fachbereiche zu Fragen des Deckungsschutzes, z.B. Grünpatenschaften
 - Abrechnung der Beiträge

Dienstanweisungen

- Lektorat von 10 Dienstanweisung

Ortsrecht

- Beratung der Fachämter in Fragen des Satzungsrechtes, insbesondere Zitiergebot
- Erarbeitung von zwei Hauptsatzungsänderungen
- Erarbeitung einer Geschäftsordnungsänderung

Weitere Aufgaben

- Auflösung Rettungsleitstelle

1.1.4 Bereich Recht

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Rechtliche Beratung und/ oder Prozessführung in:
 - Fragen des Kommunalverfassungsrechts/ Geschäftsordnungsrechts
 - Fragen des Werkvertrags- und Architektenrechts
 - versicherungsrechtlichen Fragen
 - vergaberechtlichen Fragestellungen
 - Insolvenzverfahren
 - Sondernutzungsrechtliche Fragestellungen
 - Satzungsrechtliche Fragestellungen
 - Schadenersatzverfahren/ Amtshaftungsverfahren
 - bauplanungs- und bauordnungsrechtlichen Angelegenheiten
 - gebühren- und beitragsrechtlichen Angelegenheiten
 - Angelegenheiten zum Informationszugangsgesetz
 - Kinder- und Jugendhilferechtlichen Angelegenheiten
 - beamtenrechtlichen Angelegenheiten
 - sozialrechtlichen Angelegenheiten
 - Sozialdatenschutz
 - Vollstreckungsrecht
 - Gewerbesteuerrecht
 - Zwangsversteigerungsrecht
- Ausbildung von Rechtsreferendarinnen und -referendaren

Beispiele einiger Fälle:

- Anpassung kommunaler Satzungen an das neue KitaG SH,
- Europarechtliche Beihilfeprüfungen und Unterstützung bei der Konzeption von Betrauungsakten,
- Rechtliche Betreuung der Fachämter im Zusammenhang mit dem Müllberg, Beim Umspannwerk,
- Führung zahlreicher Prozesse, besonders umfangreich war ein Gewerbesteuerhinterziehungsfall.
- Führung zahlreiche verwaltungsgerichtlicher Verfahren, unter anderem
 - Lärmschutzklage Anwohner Moorbekpark: Klagabweisung
 - Eilrechtsschutzverfahren zweier Spielhallenbetreiber gegen Schließungsverfügungen: erfolgreich abgewehrt
 - Anfechtungsklagen bei Versagung von Baugenehmigungen und Bauvorbescheiden
- Beratung und Prüfung Verträge, u. a. PACT Norderstedt Mitte und nextbike
- Kommunalaufsichtsbeschwerde zum Vergabeverfahren Bauprogramm 2014: Rehkamp, Hirschkamp, Apmannsweg
- Beratung Architektenverträge, insbes. Schulbauvorhaben SZ Nord

1.2 Fachbereich zentrale Dienste

- Der Allgemeine Soziale Dienst des Jugendamtes ist mit 24 Arbeitsplätzen in die gemieteten Flächen im Moorbek-Rondeel eingezogen. Durch den Umzug des ASD folgten einige Umzüge. Diverse Fachbereiche saßen teilweise voneinander getrennt.
- Die Pandemie machte es notwendig, dass Spuckschutz in kundenorientierten Bereichen beschafft und aufgestellt wurden. Beratungsböden wurden gemeinsam mit dem Amt 68 angeschafft, um Termine abwickeln zu können. Durch die Kohorteneinteilung in den einzelnen Ämtern wurden kurzfristig zeitlich befristete Umzüge vollzogen. Für die Arbeiten im Homeoffice wurden verschließbare Aktenkoffer beschafft.
- Das Einrichten der Pedelec-Station „Bewegung Umdenken“ wurde vom Fachbereich in der Umsetzung begleitet.
- Die Knappheit der Räume für mehr Arbeitsplätze und der Sanierungsbedarf des Hauses führte zu diversen Abstimmungen gemeinsam mit dem Amt 68 und auch des Hauptausschusses.

2. ÜBERBLICK PERSONALKOSTENENTWICKLUNG

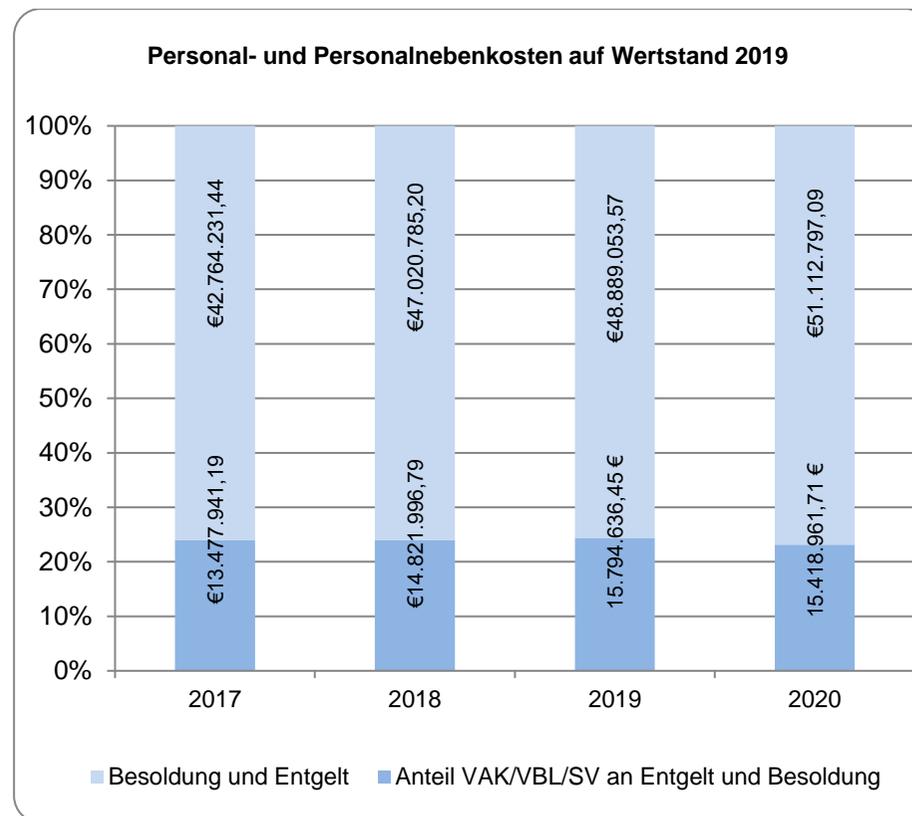
Real sind die Personalkosten (ohne die Kosten für Honorarkräfte, Beihilfen und Rückstellungen) im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 2,83 % gestiegen. Hierfür ist neben den Tarifsteigerungen der veränderte Besetzungsstand, der sich letztlich auch aufgrund der gestiegenen Gesamtanzahl an Stellen ergibt, die Ursache.

Der finanzielle Aufwand für die nicht mehr aktiven Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten betrug im Jahr 2020 ca. € 707.000. Hierin enthalten sind Versorgungsbezüge von Ruhestandsbeamten/-beamtinnen, Versorgungsrücklagen, Solidaritätsumlagen und Altersteilzeitfälle 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. 21,68 % (Vorjahr ca. 21,96 %) der Gesamt-Entgeltaufwendungen.

Die Umlagezahlungen für die Beamtenpensionen erreichen einen Anteil von ca. 36,53 % (Vorjahr ca. 43,51 %) an den Gesamt-Besoldungszahlungen. Die Berechnung der Umlagezahlungen hat sich im Jahr 2020 verändert. Die Berechnung erfolgt nun anhand der tatsächlichen Anzahl der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfänger/innen.



Unkalkulierbar bleiben die im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten zu bildenden Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen der derzeit aktiven Beamtinnen und Beamte und Versorgungsempfänger/innen. Die Grundlage für die zu ermittelnden Werte wird durch die VAK (Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein) jeweils zum Beginn des Folgejahres für das vergangene Jahr errechnet.

Für das Jahr 2020 lagen diese Berechnungsgrundlagen von der VAK leider nicht rechtzeitig vor. Daher wurden ausnahmsweise die Summen aller Ansätze 505100 (Zuführungen zu Pensionsrückstellungen) bzw. 506100 (Zuführungen zu Beihilferückstellungen jeweils im prozentualen Verhältnis der Dienstaufwendungen (501100) verteilt.

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 Wertstands-bereinigung) zugrunde gelegt, um eine direkte Vergleichbarkeit mit den Haushaltsdaten zu ermöglichen

3. PERSONALKOSTENBERICHT 2020

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

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2020 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung für den Doppelhaushalt 2020/2021 auf der Grundlage des Stellenplanes 2018/2019 durchgeführt.

Die Planung für das Haushaltsjahr 2020 wurde im Herbst 2019 im Rahmen der Haushaltsberatungen zum Haushalt 2020/2021 vorgenommen.

Die geplanten Personalaufwendungen betragen im Haushaltsjahr 2020 70.619.000 €. Hierin enthalten sind die Rückstellungen, die haushaltsrechtlich zu veranschlagen sind (Beihilferückstellungen = 84.300 €; Pensionsrückstellungen = 488.900 €; Rückstellungen für Alterssteilzeit und die Übergangsvorsorge = 367.800 €) und die Honorare (755.800 €). 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. 68.922.200 € berichtet wird.

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

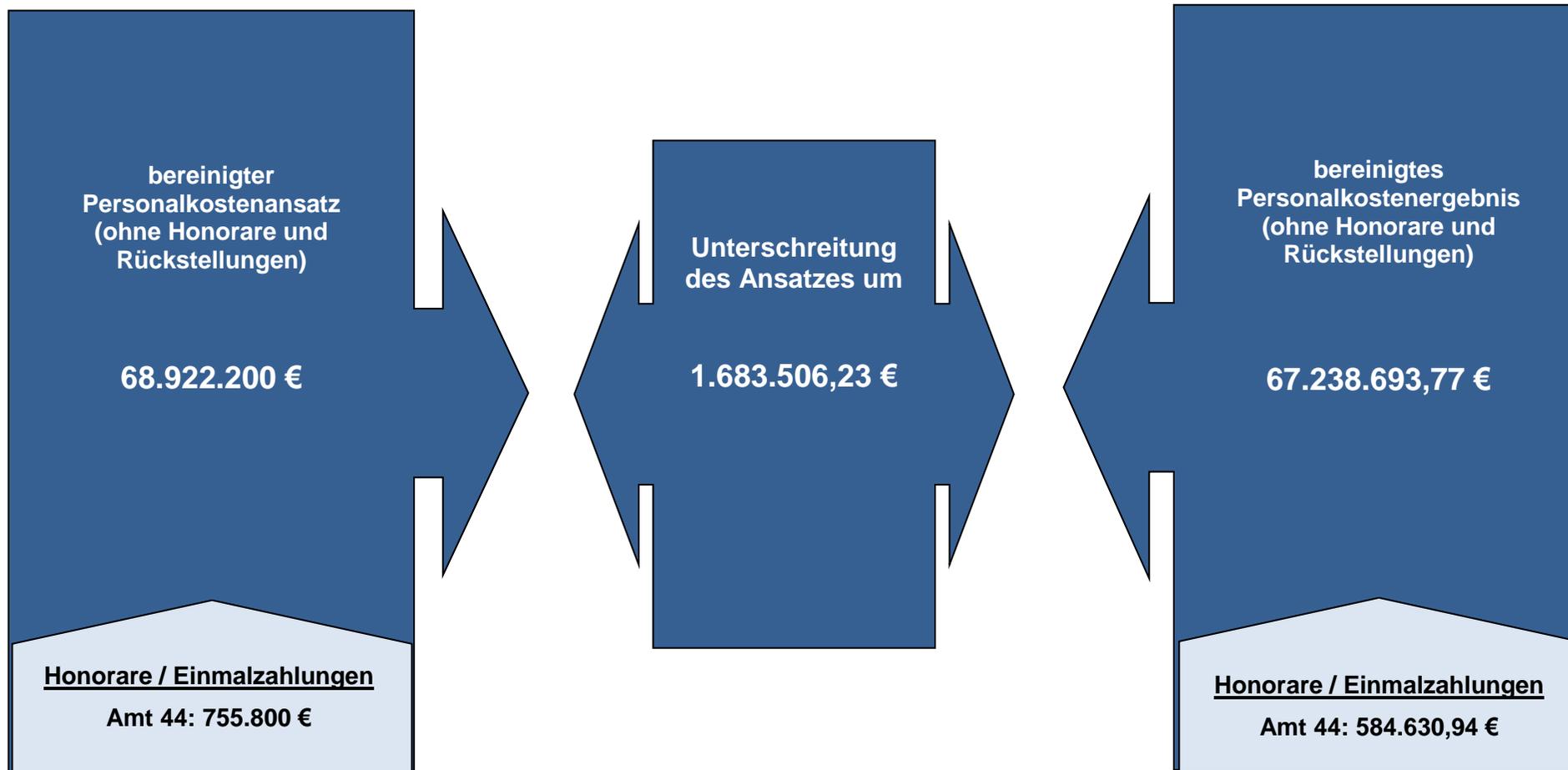
	Rechnungsergebnis 2019	Rechnungsergebnis 2020	Änderung z. Vorjahr
Amt 11	452.612,30 €	534.991,14	+ 18,20 %
Amt 13*	8.522.741,24 €	8.073.416,46	- 5,27 %
Amt 14	386.369,93 €	416.610,02	+ 7,83 %
Amt 16	133.796,29 €	149.352,20	+ 11,63 %
Amt 17	1.180.535,68 €	1.475.147,65	+ 24,96 %
Amt 21	1.879.949,17 €	1.822.254,82	- 3,07 %
Amt 32	2.733.376,68 €	2.715.247,60	- 0,67 %
Amt 37/38	2.747.747,61 €	3.059.738,08	+ 11,35 %
Amt 41	4.206.180,90 €	4.303.760,89	+ 2,32 %
Amt 42	12.240.454,31 €	12.460.532,44	+ 1,80 %
Amt 44	5.079.836,43 €	5.307.064,10	+ 4,47 %
Amt 50	1.576.985,66 €	1.633.307,20	+ 3,58 %
Amt 60	2.839.126,00 €	3.021.057,37	+ 6,41 %
Amt 62	1.688.800,28 €	1.567.130,56	- 7,20 %
Amt 68	7.795.488,94 €	8.081.601,19	+ 3,67 %
Amt 70	11.326.109,83 €	11.921.088,59	+ 5,25 %
Stabsstelle NaNo	598.790,08 €	696.393,46	+ 16,30%
Gesamt	65.388.901,33 €	67.238.693,77	+ 2,83 %

*inkl. oberste Stadtorgane

3.1 Das Jahr 2020 im Überblick

Ansatz 2020
70.619.000 €

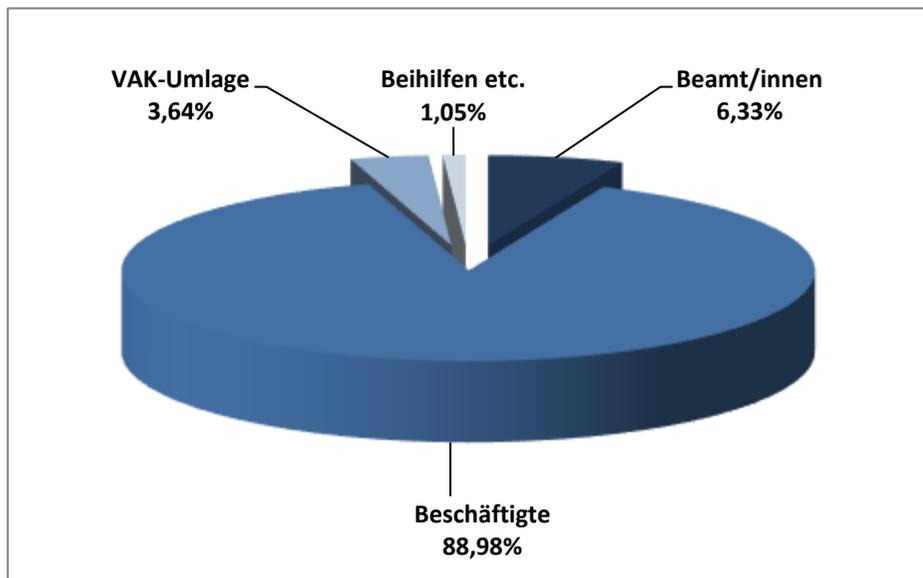
Ergebnis 2020
69.129.199,02 €



3.2 Kosten der Beschäftigtengruppen

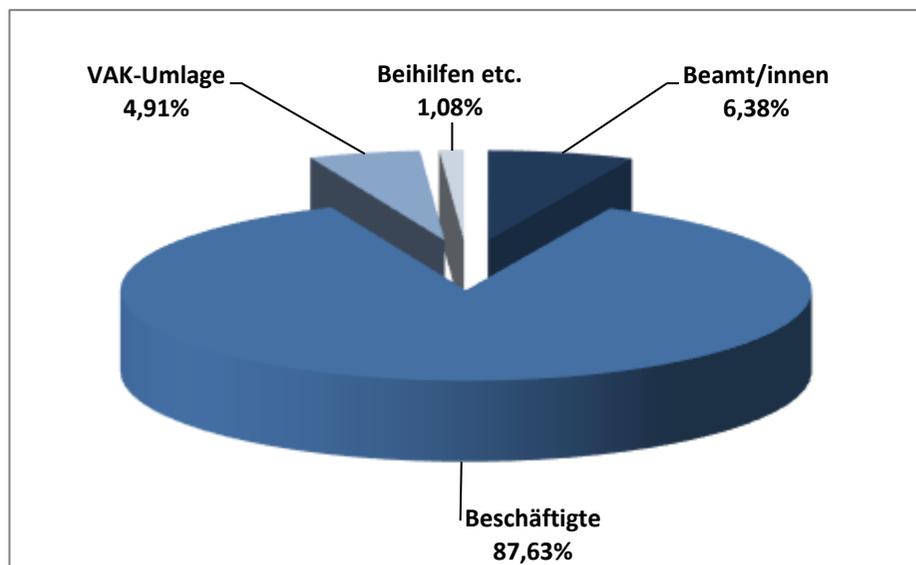
Personalkostenverteilung 2020

BeamtInnen:	4.253.747,86 €	VAK-Umlage:	2.448.023,00 €
Beschäftigte:	59.829.987,94 €	Beihilfen etc.	706.934,97 €
Gesamt:	67.238.693,77 €		



Personalkostenverteilung 2019

BeamtInnen:	4.170.606,78 €	VAK-Umlage:	3.207.905,79 €
Beschäftigte:	57.305.177,45 €	Beihilfen etc.	705.211,31 €
Gesamt:	65.388.901,33 €		



BeamtInnen:

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

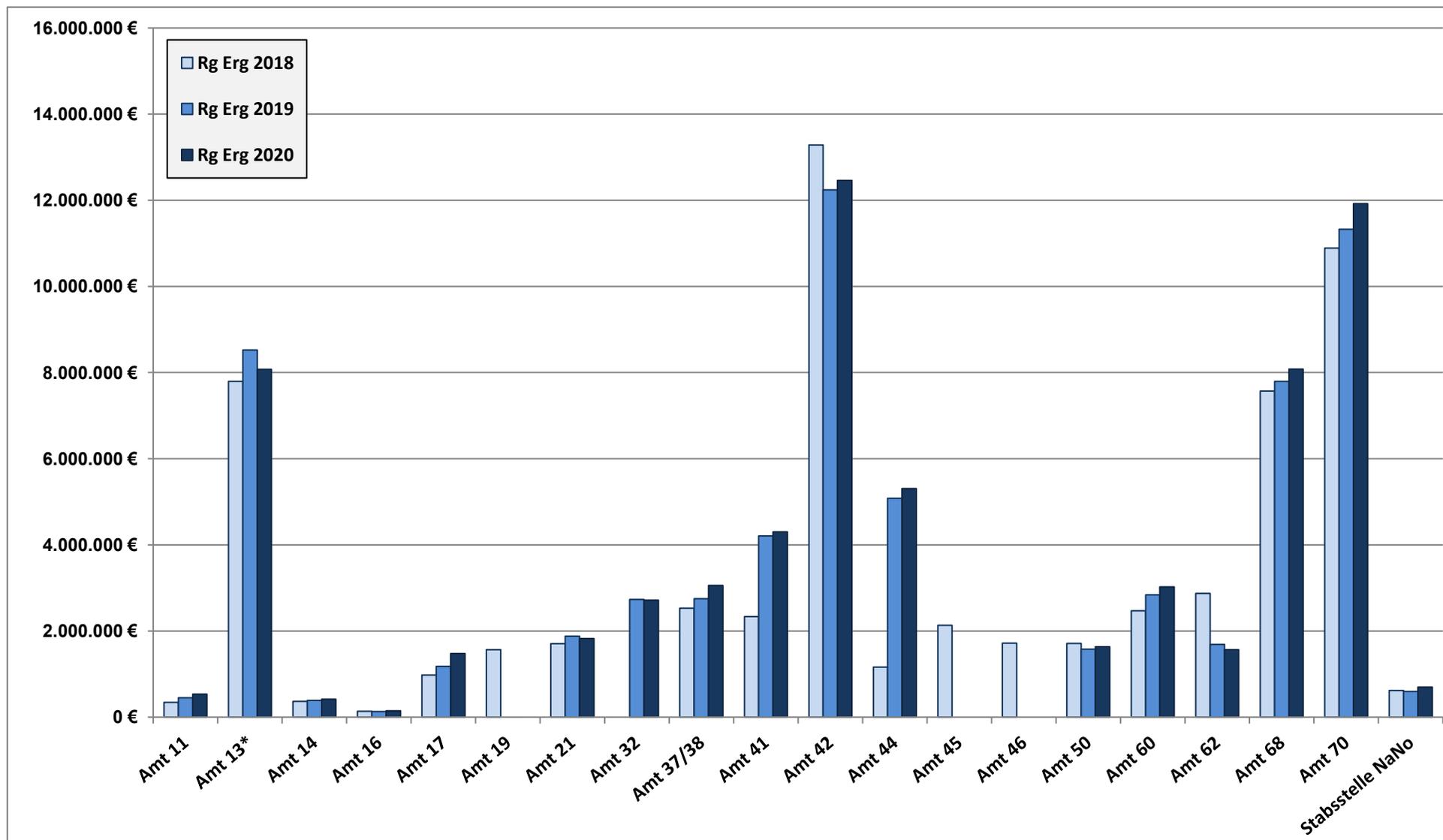
VAK-Umlage:

hier sind u.a. Solidarumlagen, Versorgungsrücklagen sowie sonstige Versorgungsaufwendungen enthalten

Beschäftigte:

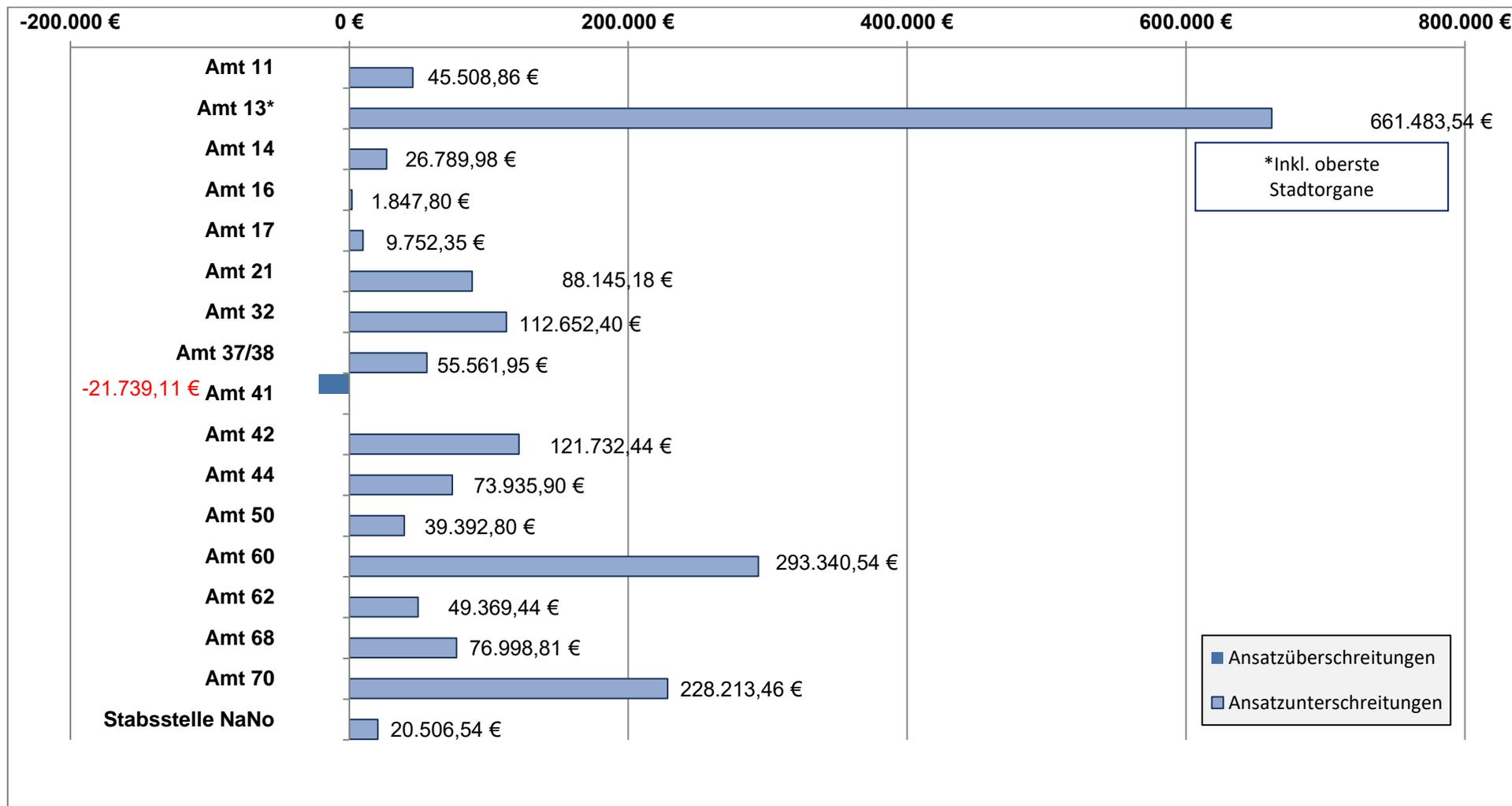
hier sind u.a. die Kosten der Altersteilzeit, der Auszubildenden und der Beschäftigten im Bundesfreiwilligendienst enthalten

3.3 Fachbereichsdarstellung



* inkl. oberste Stadtorgane

3.4 Planabweichungen im Jahr 2020



3.5 Personalkostenerstattungen 2020

258.527,32 €

- Durch die Sozialversicherungsträger wurden im Jahr 2019 insgesamt **258.527,32 €** erstattet. Hierbei handelt es sich um
- 1. Erstattungen von Personalkosten für Zeiten des Mutterschutzes (U2).
- 2. Erstattungen der Krankenkassen für die Gripeschutzimpfung, die in 2020 erstmalig durch die Arbeitgeberin über den Betriebsärztlichen Dienst angeboten wurde
- 3. eine Erstattung der Rentenversicherung für Arbeitsplatzausrüstungen

Pauschalen

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

4. STELLENPLAN 2020

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie der von der Stadtvertretung beschlossene 1. Nachtragsstellenplan 2020/2021 ausgeführt wurde.

Die Daten, die das IST (= tatsächliche Zahlen) darstellen, ergeben sich aus den Durchschnittswerten des Jahres 2019.

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.

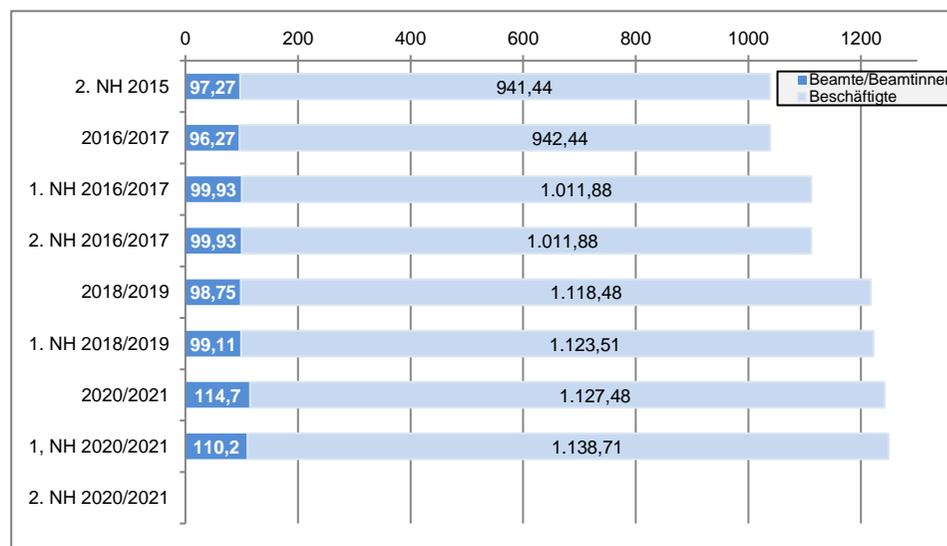
Die Darstellung der Besetzungsstände berücksichtigt lediglich die Stellen, bei denen im Jahr 2020 eine Besetzung möglich war, d.h. die Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Jugendamt, Überbrückungsstellen für ausgebildete Auszubildende/Anwärter/innen) blieben unberücksichtigt.

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

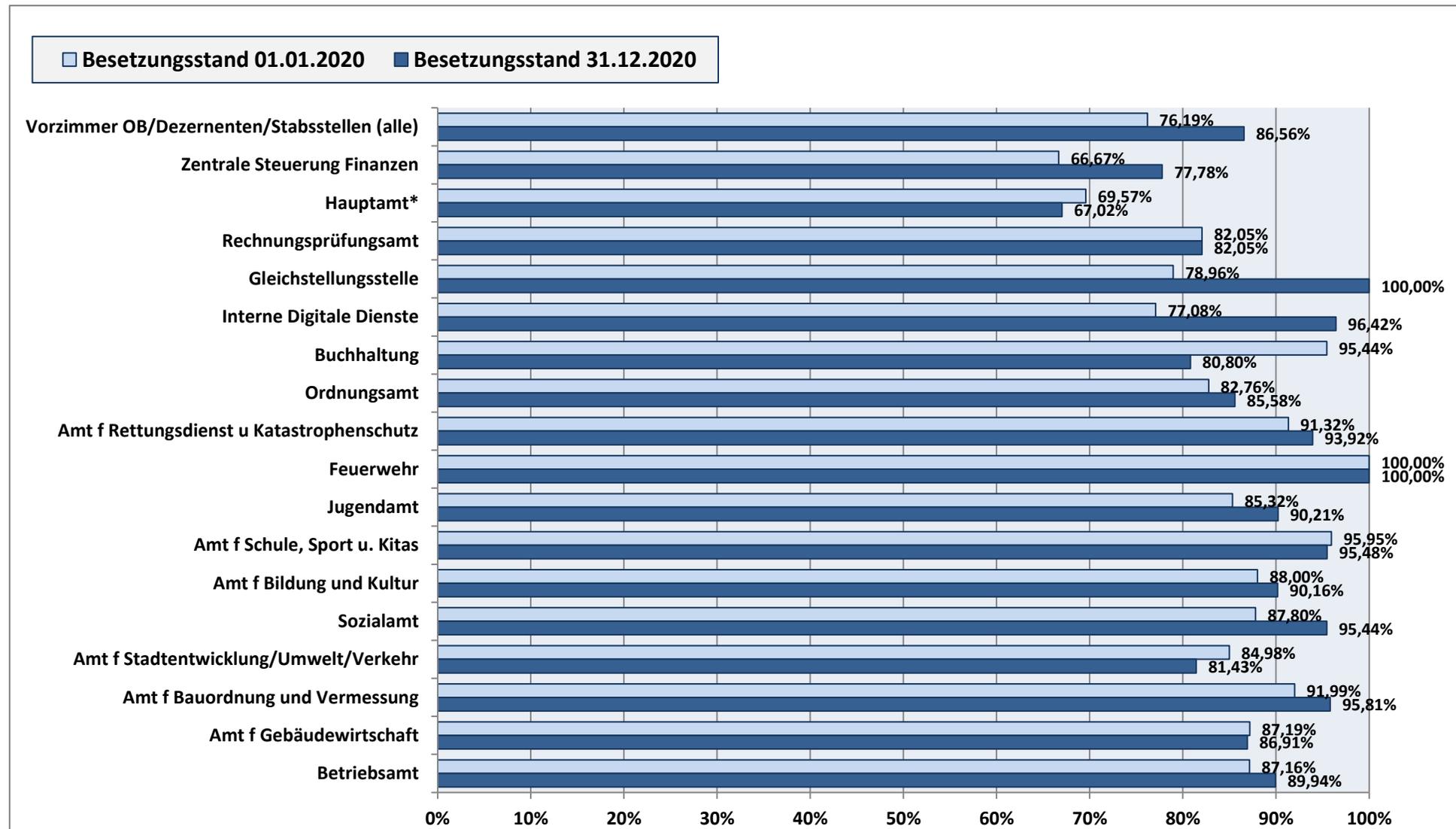
Vollzeitstellenkapazität bedeutet, dass eine Planstelle, die z.B. als Teilzeitstelle ausgewiesen bzw. besetzt ist, als Dezimalstelle gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 0,52 Vollzeitstellenkapazität).

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 Beschäftigten-Bereich von der 39-Stunden-Woche und im Beamtenbereich von der 41-Stunden-Woche als Vollzeitgrundlage ausgegangen.

4.1 Gesamtstellenentwicklung 2016 – 2020

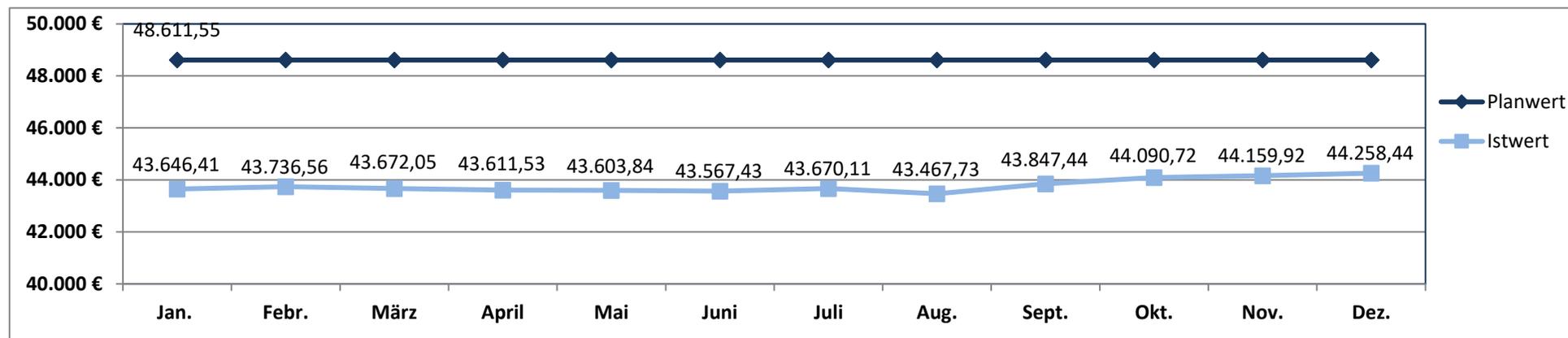


4.2 Entwicklung des Besetzungsanteils - Darstellung nach Fachbereichen -

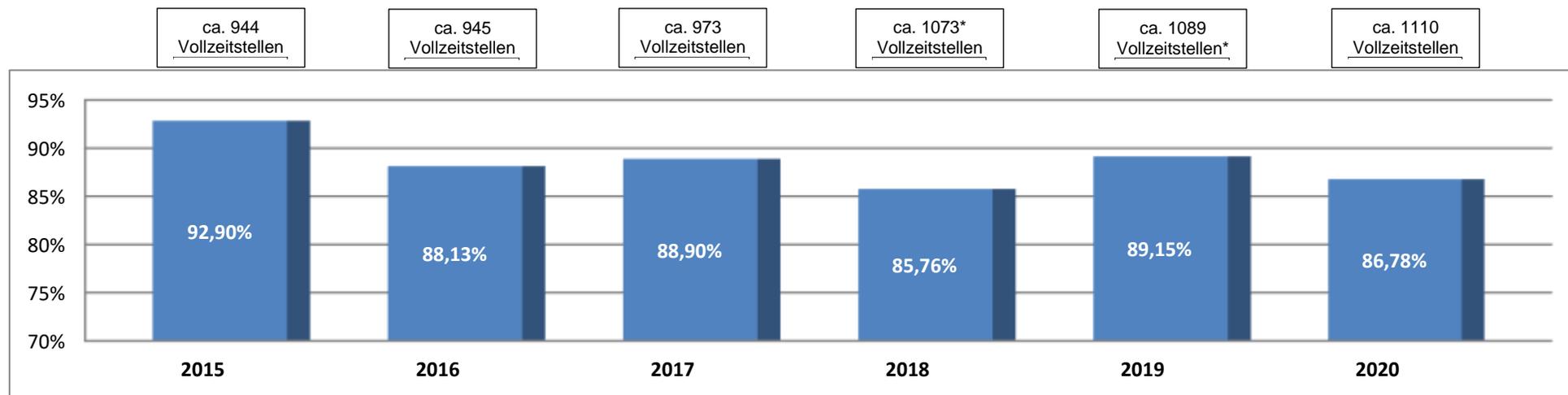


* = inkl. 22 Stellen für den Bereich Teilhabechancengesetz, für Springerkräfte und Überbrückungsstellen für Auszubildende

4.3.1 Wie entwickelte sich der Personalbestand bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2020 - Darstellung nach Wochenarbeitsstunden -



4.3.2 Im Vergleich der Jahre 2015 – 2020 - Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstands -



* In 2018 sind die Bildungswerke hinzu gekommen

4.4 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen

Vorzimmer OB / Dezernenten und Stabsstellen (alle)

Die Stabsstelle Ehrenamt konnte erfolgreich in 2020 besetzt werden. Die Besetzung der Stabsstelle Digitalisierung erfolgte zum 01.01.2021.

Amt 11 - Zentrale Steuerung Finanzen

Die Amtsleitung und eine Verwaltungsstelle wurden erfolgreich nachbesetzt. Weiterhin Vakanzen bestehen bei einer Stelle als Controller/in und, durch Wechsel des Stelleninhabers auf die Stelle der Amtsleitung, bei der Fachbereichsleitung Finanzsteuerung und Investitionsplanung.

Amt 13 - Hauptamt

Nach Abschluss der Ausbildung erhalten alle Auszubildenden zumindest einen befristeten Arbeitsvertrag. Falls keine Stelle in einem Fachbereich zugewiesen werden kann, sind im Bereich des Amtes 13 "Überbrückungsstellen" eingerichtet. Eine dieser Stellen wurde im Jahr 2020 als Überbrückung zwischen der Ausbildung und dem dualen Studium bei der Stadt Norderstedt besetzt. Eine weitere Besetzung dieser Stellen erfolgte nicht, da anderweitige Beschäftigungen angeboten werden konnten.

Im Bereich des Teilhabechancengesetzes konnten zwei Stellen der drei Stellen besetzt werden. Die weitere Stelle soll absehbar in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter des Kreises Segeberg besetzt werden.

Amt 14 - Rechnungsprüfungsamt

Die mit dem Stellenplan für 2020 neugeschaffene Stelle wurde erst in 2021 besetzt.

Amt 16 - Gleichstellungsstelle

Die Vakanzen konnten durch erfolgreiche Nachbesetzungsverfahren beseitigt werden.

Amt 17 - Interne digitale Dienste

Alle Stellen konnten erfolgreich nach- oder neu besetzt werden.

Amt 21 - Buchhaltung

Mehrere Kolleginnen und Kollegen haben die Stadt Norderstedt verlassen. Aufgrund der Corona-Pandemie war es nicht möglich, alle Stellen zeitnah nachzubesetzen.

Amt 50 - Sozialamt

Die Stelle der Fachbereichsleitung Wohngeld und soziale Dienste konnte erfolgreich besetzt werden.

Amt 68 - Amt für Gebäudewirtschaft

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

Amt 70 - Betriebsamt

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

5. PERSONALENTWICKLUNG

5.1 Frauenförderplan 2020-2023

Allgemeines:

Die nachstehenden Angaben für das Jahr 2020 beziehen sich auf die „Vorgaben“ des Frauenförderplanes 2020-2023.

Einstellungen:

Im Laufe des Jahres 2020 wurden insgesamt 91 neue Beschäftigte (53 weiblich / 38 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 9	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich
B.-Gr. A 12	= Personalkapazität	0,80	davon 0,80 weiblich
B.-Gr. B 3	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich

TVöD -Allgemeiner Bereich:

EG 2	= Personalkapazität	4,13	davon 3,13 weiblich u. 1,00 männlich
EG 3	= Personalkapazität	10,00	davon 3,00 weiblich u. 7,00 männlich
EG 5	= Personalkapazität	8,37	davon 4,37 weiblich u. 4,00 männlich
EG 6	= Personalkapazität	2,06	davon 2,06 weiblich
EG 7	= Personalkapazität	2,00	davon 1,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG 8	= Personalkapazität	2,00	davon 1,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG 9a	= Personalkapazität	7,50	davon 1,50 weiblich u. 6,00 männlich
EG 9b	= Personalkapazität	2,97	davon 1,68 weiblich u. 1,29 männlich

EG 9c	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 weiblich
EG 10	= Personalkapazität	6,00	davon 6,00 männlich
EG 11	= Personalkapazität	3,13	davon 0,63 weiblich u. 2,50 männlich
EG 12	= Personalkapazität	3,00	davon 1,00 weiblich u. 2,00 männlich
EG 13	= Personalkapazität	3,00	davon 2,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG 14	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 weiblich
EG 15	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 männlich

TVöD –Sozial- und Erziehungsdienst:

EG S 3	= Personalkapazität	4,00	davon 3,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG S 8a	= Personalkapazität	8,27	davon 7,27 weiblich u. 1,00 männlich
EG S 11b	= Personalkapazität	1,50	davon 1,50 weiblich
EG S 12	= Personalkapazität	0,50	davon 0,50 weiblich
EG S 14	= Personalkapazität	4,89	davon 4,89 weiblich
EG S 18	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 weiblich
EG S 3	= Personalkapazität	7,00	davon 6,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG S 8a	= Personalkapazität	10,00	davon 9,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG S 8b	= Personalkapazität	2,00	davon 1,00 weiblich u. 1,00 männlich
EG S 11b	= Personalkapazität	1,50	davon 1,50 weiblich
EG S 14	= Personalkapazität	6,00	davon 4,00 weiblich u. 2,00 männlich
EG S 18	= Personalkapazität	1,00	davon 1,00 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:

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 01.01.2020 und 31.12.2020 mindestens +/- 10,00% beträgt.

Nachstehend ist in einer Übersicht die Entwicklung des Frauenanteils in Verbindung mit der Personalkapazität in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen nach den Stichtagen 01.01.2020 und 31.12.2020 dargestellt.

Beamtenbereich:

Beamtinnen / Beamte	Personalkapazität Jan.'20	Frauenanteil Jan.'20	Personalkapazität Dez.'20	Frauenanteil Dez.'20	Entwicklung Frauenanteil
A 16	1,00	0,00%	1,00	0,00%	
A 15	1,00	0,00%	0,00	0,00%	
A 14	0,78	100,00%	0,78	100,00%	
A 13 (LG 2/1+2/2)	8,20	19,51%	8,20	19,51%	
A 12	11,49	43,82%	11,59	44,29%	+0,47%
A 11	12,19	58,33%	12,84	63,16%	+4,83%
A 10	20,50	55,80%	21,13	54,47%	-1,33%
A 9 (LG 1/2 + 2/1)	7,50	73,33%	9,45	78,84%	+5,51%
Ausbildung LG 2/1*	7,00	85,71%	10,00	60,00%	-25,71%
A 8	1,49	32,79%	0,49	100,00%	+67,21%
A 7	4,77	100,00%	4,77	100,00%	
Ausbildung LG 1/2*	0,00	0,00%	0,00	0,00%	

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

Die Erhöhung des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 8 steht in Verbindung mit einer Beförderung eines Beschäftigten.

Im Jahr 2020 hat sich im Ausbildungsbereich der Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt eine nennenswerte Veränderung ergeben. Diese steht im Zusammenhang mit der Erhöhung der zur Verfügung gestellten Studienplätze zum Ausbildungsbeginn 01.08.2020. Trotz dieser Entwicklung beträgt der Frauenanteil weiterhin mehr als 50%.

TVöD:

Tariflich Beschäftigte TVöD	Personal-kapazität Jan.'20	Frauen-anteil Jan.'20	Personal-kapazität Dez.'20	Frauen-anteil Dez.'20	Entwicklung Frauenanteil
1	0,79	35,48%	0,79	35,48%	
2	87,77	92,14%	89,90	91,22%	-0,92%
2Ü	2,00	0,00%	2,00	0,00%	
3	59,46	11,25%	67,73	13,57%	+2,32%
4	21,11	11,08%	21,11	11,08%	
5	137,03	25,68%	139,67	26,36%	+0,68%
6	62,17	81,34%	65,29	80,70%	-0,64%
7	21,68	35,42%	22,67	38,24%	+2,82%
8	30,26	22,37%	32,90	25,57%	+3,20%
9a	80,78	59,71%	84,92	58,14%	-1,57%
9b	66,60	59,73%	65,14	59,91%	+0,18%
9c	16,00	43,75%	16,00	43,75%	
10	25,77	41,79%	30,59	35,21%	-6,58%
11	59,21	47,57%	62,77	46,79%	-0,78%
12	24,79	42,04%	24,03	44,34%	+2,30%
13	13,54	70,45%	13,64	70,68%	+0,23
14	1,50	33,33%	3,50	42,86%	+9,53%
15	5,90	49,13%	5,90	49,13%	
Ausbildung*	17,00	47,06%	15,00	40,00%	-7,06%

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

Im vorstehenden Bereich „TVöD“ haben sich im Jahr 2020 keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

TVöD-SuE:

Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE	Personal-kapazität Jan.'20	Frauen-anteil Jan.'20	Personal-kapazität Dez.'20	Frauen-anteil Dez.'20	Entwicklung Frauenanteil
S 3	53,31	94,37%	51,95	92,55%	-1,82%
S 8a	82,19	87,86%	89,31	87,80%	-0,06%
S 8b	17,98	37,43%	17,85	37,70%	+0,27%
S 9	5,53	72,87%	4,41	77,33%	+4,46%
S 11a					keine Stelle
S 11b	19,32	79,30%	19,82	79,82%	+0,52%
S 12	1,00	0,00%	1,50	33,33%	+33,33%
S 13	1,73	100,00%	2,73	100,00%	
S 14	10,00	70,00%	9,67	79,32%	+9,32%
S 15	9,17	62,70%	8,17	70,35%	+7,65%
S 16	6,69	100,00%	5,79	100,00%	
S 17	2,00	100,00%	2,00	100,00%	
S 18	1,00	100,00%	2,00	100,00%	
Ausbildung*	6,00	83,30%	11,00	81,82%	-1,48

* Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in.

In der Entgeltgruppe S 12 hat sich die Personalkapazität und der Frauenanteil durch eine Einstellung einer Mitarbeiterin erhöht.

5.2 Personalmarketing

Arbeitskreis für Personalentwicklung im Städteverband Schleswig-Holstein

Der Arbeitskreis Personalentwicklung hat sich auch im Jahr 2020 z. B. zu den Themenbereichen „Homeoffice“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in Videokonferenzen ausgetauscht. Die teilnehmenden Mitgliedskommunen nutzen den Arbeitskreis auch zum Austausch von Arbeitsergebnissen zum Thema „Personal“, die dann in einem Sharepoint zur Verfügung gestellt werden.

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

Als Mitglied der Arbeitsgruppe hat der Fachbereich Personal auch im Jahr 2020 an den Videokonferenzen der Arbeitsgruppe teilgenommen. Es wurden Themen wie z. B. Relaunch der Webseite, Werbemaßnahmen und der Finanzplan behandelt. Ebenso wurde das Interesse der Einführung bzw. Nutzung einer angepassten Webseite „berufe-sh“ durch die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz thematisiert.

Frauenförderplan 2020 – 2023

Für die Jahre 2020 – 2023 wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein neuer Frauenförderplan aufgestellt, welcher im Dezember durch die Stadtvertretung beschlossen wurde.

Coachingmaßnahmen:

Wie in den vergangenen Jahren hat der Fachbereich Personal im Jahr 2020 die Durchführung von diversen anlassbezogene Coachingmaßnahmen unterstützt.

5.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Folgende Aufgaben wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in 2020 umgesetzt.

Hinweis: Aufgrund verschiedener Einflüsse wie z.B. die Covid-19 Pandemie konnte das BGM nicht wie geplant entwickelt und aufgebaut werden.

Beratungen von Führungskräften und Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie

- ✓ Vorortgespräche und Telefonate mit einzelnen Führungskräften und Mitarbeitenden,
- ✓ Erörterung der Ursachen,
- ✓ Beratung und / oder Coaching und
- ✓ Maßnahmenentwicklung /Lösungsfindung.

Intranet und E-Mail Informationen im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie

- ✓ Aufbau einer Rubrik im Intranet mit Informationen über Virtuelles Führen in Krisenzeiten, Gesundheit & Homeoffice usw. und
- ✓ „Wie bleibe ich mental gesund in Krisenzeiten“ – Bereitstellung eines OnePagers.

BGM-Unterstützungsmaßnahmen in einzelnen Kitas in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie

- ✓ Vorortgespräche mit den Leitungsteams und einzelnen Mitarbeitenden,
- ✓ Erörterung der Ursachen (Ängste, Grenzen der Führung, Teamkonflikt),

- ✓ Beratung zu den Themen Umgang mit Beschäftigten während der Freistellung, Lösungsmöglichkeiten bei Konflikten mit Mitarbeitenden und im Team, Arbeitsschutz / Hygieneregeln, Ängste überwinden,
- ✓ Aufzeigen von Maßnahmen wie z.B. Übertragung von Projektaufgaben für freigestellte Beschäftigte, Aufstellen eines webbasierten Seminarangebotes, Schutzmaßnahmen (Eltern geben Kinder an der Tür ab, Kinder werden zu unterschiedlichen Zeiten abgegeben etc.),
- ✓ Handlungsempfehlung Arbeitsschutz und
- ✓ Nachhalten der Empfehlungen / Umsetzungen.

BGM-Unterstützungsmaßnahmen im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie

- ✓ Vorabgespräch mit Führungskräften,
- ✓ Klärung Personalsituation und Kerntätigkeiten im Jugendamt, Belastungen, Beschwerden, aktuelle Herausforderungen, Auslöser aktueller Problematiken und Verbesserungspotenziale.
- ✓ Teilnahme an Teamsitzung mit Aufnahme von Anregungen und Wünschen der Beschäftigten.

Pilotprojekt Psychische Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes ist seit September 2013 um psychische Belastungen bei der Arbeit ergänzt worden und eine Pflichtuntersuchung des Arbeitgebers für die Belegschaft (Paragraph Fünf, Absatz 3, Arbeitsschutzgesetz (§ 5 Abs. 3 ArbSchG)).

Das Pilotprojekt wurde im Amt für Bauordnung und Vermessung durchgeführt. Für die Pilotphase wurde ein Steuerkreis gegründet, in dem auch ein externer Dienstleister, B.A.D, vertreten ist. Für die Befragung wurde der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) gewählt. Die Auswertung der Befragung wurde den befragten Mitarbeitenden vorgestellt.

Ausblick: In Workshops wurden Anfang 2021 Maßnahmenvorschläge durch die Mitarbeitenden entwickelt.

Einzelberatung von Führungskräften und Mitarbeitende

Beratung von Führungskräften und Mitarbeitende zu unterschiedlichsten gesundheitlichen Fragestellungen.

Aufbau einer Rubrik im Intranet

Im Intranet wurde eine Rubrik mit verschiedensten Informationen für Führungskräfte und Mitarbeitende eingerichtet:

Gesundes Führen / Homeoffice / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Psychische Gesundheit / Betriebliche Gesundheitsförderung / Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gripeschutzimpfungen

In diesem Jahr fanden erstmals die Gripeschutzimpfungen als Arbeitgeberangebot für alle Beschäftigten der Stadt Norderstedt statt. Insgesamt haben sich mehr als 190 Mitarbeitende gegen die saisonale Grippe impfen lassen.

Gesundheitstag

Der Gesundheitstag 2020 wurde auf zunächst auf 2021 und nochmals auf 2022 verschoben. Der Gesundheitstag soll 2022 unter dem Motto **Gemeinsam.Gesund.Leben** stattfinden.

Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Arbeitgeberin für alle Mitarbeitenden die Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige an. Die Notfallbetreuung kann für unvorhersehbare und nicht planbare Ereignisse genutzt werden.

Die Nutzungsrate im Zeitraum vom 01.11.2019 bis 31.10.2020 sieht wie folgt aus:

Fragen	Anzahl
Wie viele Betriebsvereinbarungen für die Kindernotfall-Betreuung liegen von den Beschäftigten vor?	10
Wie viele Betreuungsvereinbarungen wurden in 2019 neu abgeschlossen?	4
Wie viele Betreuungsvereinbarungen wurden in 2020 neu abgeschlossen?	6
Wie viele Einsätze hat es bezogen auf die Kindernotfallbetreuung in 2019 gegeben?	-
Wie viele Einsätze hat es bezogen auf die Kindernotfallbetreuung in 2020 gegeben?	4
Wie viele Betreuungsvereinbarungen für die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige liegen von den Beschäftigten vor?	2
Wie viele Einsätze hat es bezogen auf die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige in 2019 gegeben?	1
Wie viele Einsätze hat es bezogen auf die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige bislang in 2019 gegeben?	-

5.4 ProfiTicket

2020 entschieden sich durchschnittlich 211 Mitarbeitende der Stadt Norderstedt, der Mehrzwecksäle und der Norderstedter Bildungsgesellschaft mbH für das ProfiTicket.

Nachdem Mitte März 2020 der Lockdown wegen der Corona-Pandemie ausgesprochen wurde, veränderten sich die Zahlen der Ticketinhaber/innen durch das Angebot des HVV in Absprache mit der Stadt Norderstedt, das Ticket in der Zeit von April bis 30.06.2020 zu Pausieren. Dieses Angebot wurde bis Ende August verlängert.

Der Durchschnitt im Jahr 2020 betrug 211 und im Jahr 2019 223 ProfiTicket-Teilnehmende. Die geplante Parkraumbewirtschaftung für Ende 2019 hatte im Januar 2020 für erhöhte ProfiTicket-Beantragungen (252) gesorgt, wurde dann aber durch die Pandemie gebremst. Außerdem wurde bis heute die Parkraumbewirtschaftung nicht umgesetzt, so dass einige ProfiTicket-Teilnehmende ihr Ticket zurückgaben und wieder mit dem Auto zur Arbeit fahren.

Seit Januar 2021 sinken die Zahlen kontinuierlich und im Mai 2021 sind es 181 ProfiTicket-Teilnehmende.

5.5 Interne Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2020 konnten die geplanten Fortbildungsprogramme für Führungskräfte und Beschäftigte der Stadt Norderstedt wegen der Corona-Pandemie leider nicht durchgeführt werden.

Es haben ausschließlich 3 Erste Hilfe Seminare und 5 Einführungsseminare für Azubis und Anwärter/innen stattgefunden.

Im Jahr 2019 wurden 59 Inhouse-Seminare an 68 Schulungstagen angeboten.

An den 3 Erste Hilfe Seminaren nahmen insgesamt 23 Personen teil. In den Einführungsseminaren waren es 40 Teilnehmende. Im Durchschnitt waren 7,9 Teilnehmende pro Seminar anwesend.

5.6 Ausbildung

Im Bereich der Ausbildung war das Jahr 2020 von vielen Fragen und Herausforderungen begleitet. Abschlussprüfungen mussten aufgrund des Lockdown im Frühjahr verschoben werden, Abschlussfeiern konnten nicht stattfinden – dafür gab es virtuelle Grußbotschaften, u.a. vom Ministerpräsidenten Herrn Günther. Bei einigen entstand Sorge um den Bestand von zugesagten Ausbildungsplätzen ab August. Berufsschulen und die Fachhochschule wechselten in die Fernlehre. Praktika mussten abgesagt werden. Insgesamt also alles andere als bekannt und vertraut.

Es war erfreulich, dass nach erst kurzfristig möglich gewordenen Planungen auch der neue Ausbildungsjahrgang 2020 mit einem leicht veränderten und von den geltenden Abstandsregeln geprägten Einführungsseminar begrüßt werden konnte. Frau Roeder hieß am 03.08.2020 insgesamt 16 neue Nachwuchskräfte im Plenarsaal mit „Footshake“ willkommen.

Die Auszubildenden nahmen im Laufe des Jahres an verschiedenen Seminaren teil.

Die traditionellen Messen und Veranstaltungen zur Werbung um Nachwuchs konnten in diesem Jahr nicht stattfinden.

Das Ausbildungsjahr in Zahlen:

Ausbildungsabschlüsse 2020:

Ausbildungsberuf	Abschluss	Übernahme
Verwaltungsfachangestellte	3	3
Inspektoranwärterinnen	2	2
Vermessungstechniker	1	1
Gärtner	1	1

Neueinstellungen zum Ausbildungsbeginn 2020:

Ausbildungsberuf	Gesamt	weiblich	männlich
Inspektoranwärter/innen (Bachelor of Arts)	4	2	2
Verwaltungsfachangestellte	3	1	2
Gärtner/innen Fachrichtung GaLaBau	2	1	1
Erzieher/innen in der Praxis- Integrierten Ausbildung (PiA)	7	6	1

Entwicklung der Ausbildungszahlen (01.08.2020):

	2018	2019	2020
Verwaltungsfachangestellte	10	12	10
Inspektoranwärter/innen	8	8	10
Verwaltungswirt/innen	1	---	---
Gärtner/innen	4	6	6
Bauzeichner/innen	---	---	---
Vermessungstechniker/innen	1	1	---
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	---	---	---
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (vormals Bildungswerke)	1	1	1
Erzieher/innen in der Praxis-integrierten Ausbildung (PiA)	---	6	13
Auszubildende insgesamt:	25	34	40

Zum Ausbildungsbeginn 2020 gingen insgesamt ca. 150 Bewerbungen ein.

Etwa die Hälfte der Bewerber/innen gaben an, aufgrund welcher Quelle die Bewerbung erfolgte. Dabei bezogen sich auf berufe-sh.de 3 Bewerbungen und auf die Junge Messe 5 Bewerbungen. 29 Bewerber/innen gaben die Homepage der Stadt Norderstedt als Quelle für die Bewerbung an.

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 Mitarbeitende, die sich in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden, enthalten.

Die dargestellten Werte beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2020.

6.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Von der Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen, haben bisher über 100 Mitarbeitende Gebrauch gemacht. Zurzeit befinden sich 35 Mitarbeitende in Altersteilzeit. In den kommenden drei Jahren werden nach dem derzeitigen Stand 14 Kolleginnen und Kollegen in die passive Phase wechseln (2020 = 3).

Personelle Aufwendungen werden jedoch auch nach dem Wechsel in die Freistellungsphase anfallen. In den kommenden Jahren werden ca. 15 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 31.12.2022) 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	1	1,0 %	8	0,6 %	9	0,7 %	0,6 %
20 – 24	6	6,2 %	42	3,3 %	48	3,5 %	3,4 %
25 – 29	7	7,2 %	71	5,7 %	78	5,8 %	6,6 %
30 – 34	10	10,3 %	108	8,6 %	118	8,7 %	8,2 %
35 – 39	8	8,3 %	111	8,8 %	119	8,8 %	8,2 %
40 – 44	6	6,2 %	135	10,7 %	141	10,4 %	10,0 %
45 – 49	11	11,3 %	139	11,1 %	150	11,1 %	12,0 %
50 – 54	14	14,4 %	225	17,9 %	239	17,6 %	20,0 %
55 – 59	19	19,6 %	264	21,0 %	283	20,9 %	19,0 %
ab 60	15	15,5 %	155	12,3 %	170	12,5 %	12,0 %
Gesamt	97	100 %	1.258	100 %	1.355	100 %	100 %

Anzahl der über 60-jährigen nach Struktur

	60-61 Jahre	62-63 Jahre	64-65 Jahre
Dezernat I (incl. oberste Stadtorgane)	14	11	4
Dezernat II	35	23	8
Dezernat III	33	21	11
Gesamtverwaltung	82	55	23

6.1.1 Altersstruktur nach Statusgruppen

Status	Dienstverhältnis	Durchschnittsalter	
		2019	2020
Beamtin/er	Wahlbeamtin/er	60	53,33
	Beamtin/er auf Lebenszeit	50,09	49,72
	Beamtin/er auf Probe	27,71	28,67
	Beamtenanwärter/in	23,89	26,30
Tariflich Beschäftigte	Tariflich Beschäftigte/r	47,33	47,43
	Azubi	24,83	25,05

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 47,43 Jahre angestiegen.

Die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 49,72 Jahre).

Innerhalb der nächsten 5 Jahre werden über 80 Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst der Stadt Norderstedt altersbedingt ausscheiden.

6.2 Beschäftigtenstruktur

Dienstverhältnis	männlich		weiblich		Summe
	absolut	%	absolut	%	
Beamtin/er					
Wahlbeamtin/er	1	33 %	2	67 %	3
Beamtin/er auf Lebenszeit	32	41 %	46	59 %	78
Beamtin/er auf Probe	1	17 %	5	83 %	6
Beamtenanwärter/in	4	40 %	6	60 %	10
Summe	38	39 %	59	61 %	97
Tariflich Beschäftigte					
Tariflich Beschäftigte	480	39 %	757	61 %	1.237
Azubi	9	43 %	12	57 %	21
Summe	489	39 %	769	61 %	1.258
Gesamt	527	39 %	828	61 %	1.355

Dienstverhältnis	2017	2018	2019	2020
Beamte	37	37	36	34
Beamtinnen	53	52	51	53
Tariflich Besch. männlich	431	452	461	480
Tariflich Besch. weiblich	695	752	751	757
Azubis männlich	7	7	11	9
Azubis weiblich	4	5	13	12
Anwärter	2	1	1	4
Anwärterinnen	7	8	7	6
Summe	1.236	1.314	1.331	1.355

Anzahl befristete Arbeitsverhältnisse

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

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl	7	7	11	13	14

Fluktuation

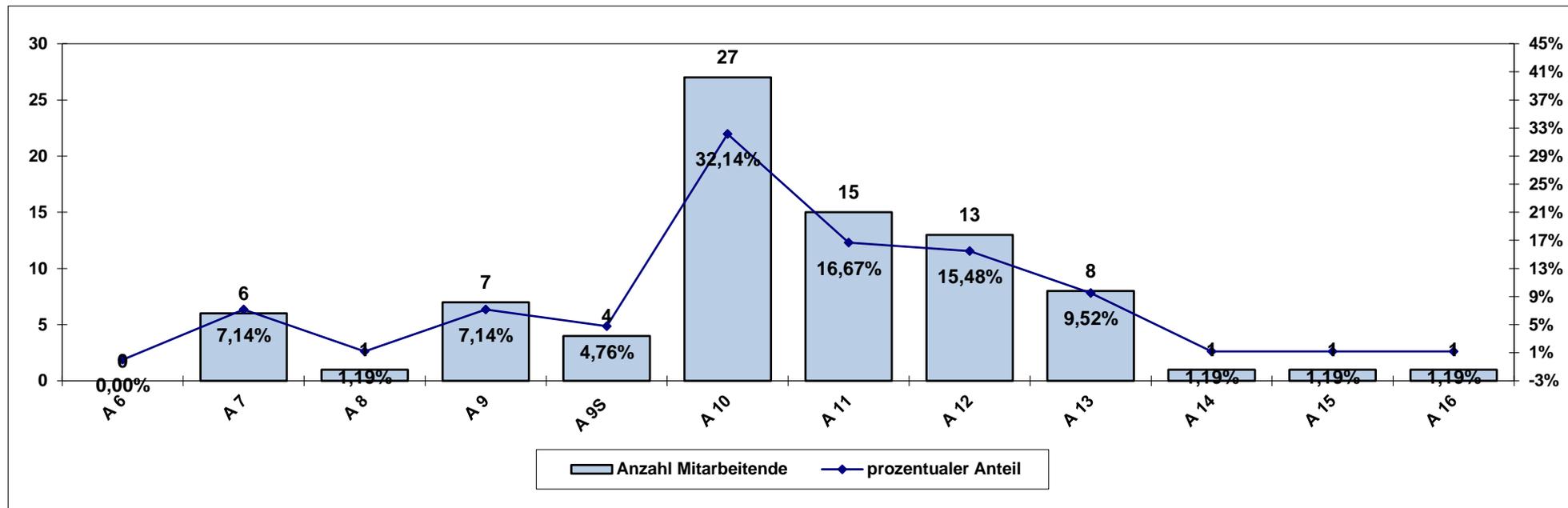
In der nachfolgenden Aufstellung werden die Eintritte und Austritte bei der Stadt Norderstedt nach Jahren dargestellt. Nicht enthalten sind Mitarbeitende, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden. Die Übernahme nach dem Studium oder der Ausbildung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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019
Eintritte	115	100	169	101	109
Austritte	85	103	121	111	113

6.3 Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen

Die nachfolgenden Darstellungen beinhalten keine Mitarbeitenden, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden, da ihnen keine Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe zugewiesen ist.

6.3.1 Beamtinnen und Beamte

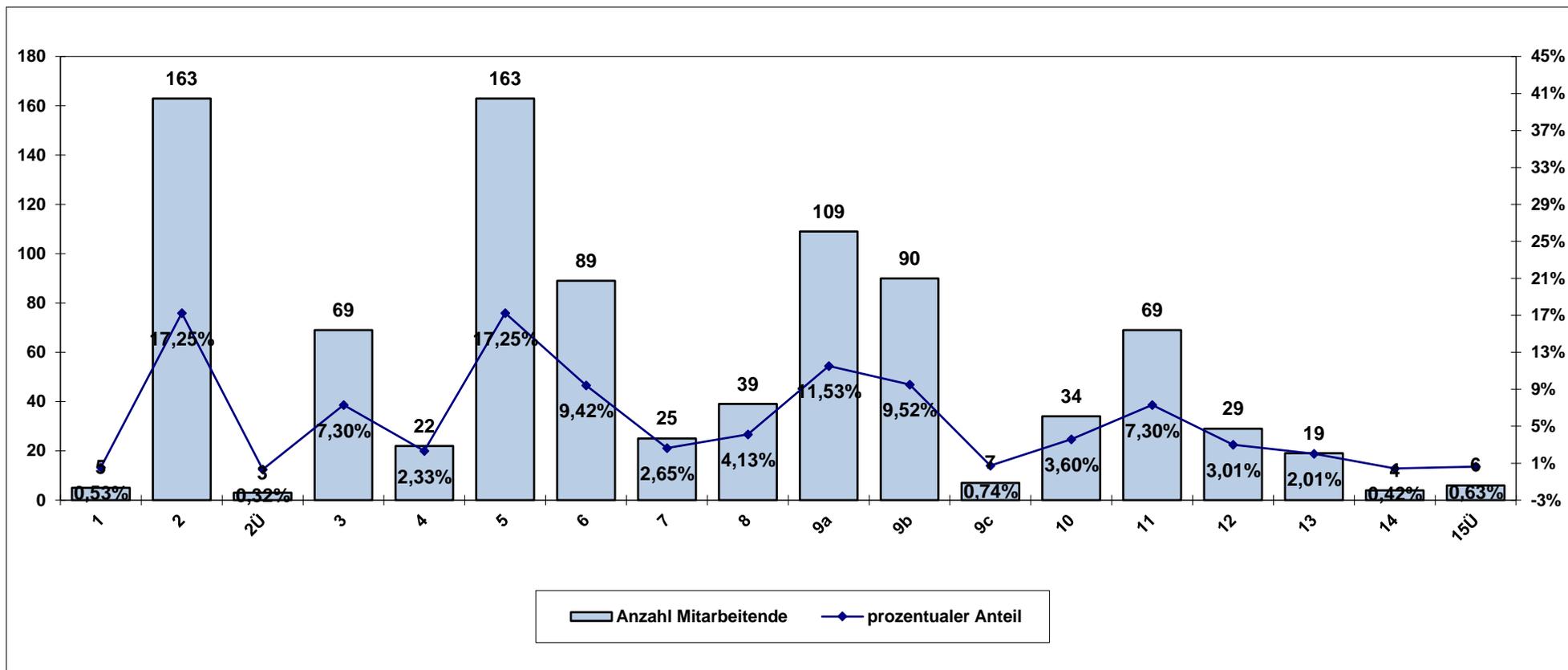


Zusätzlich zu den dargestellten Daten sind noch die 3 Wahlbeamten/Wahlbeamtinnen mit den Einstufungen B 3, B 4 und B 6 zu berücksichtigen.

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich die folgenden Änderungen:

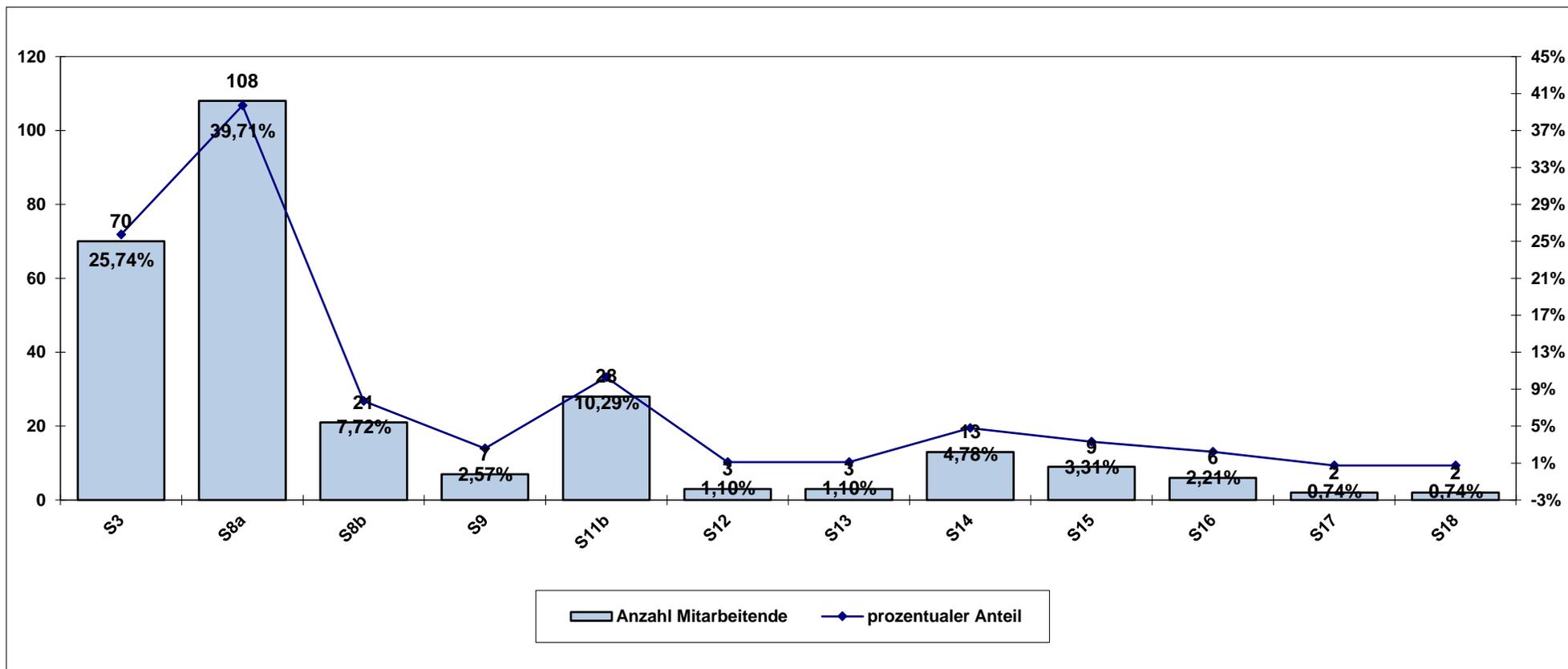
	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9S	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	Gesamt
2019	0	6	1	7	4	27	15	13	8	1	1	1	84
2020	0	6	1	6	4	29	14	13	8	2	0	1	84
Veränderung	0	0	0	-1	0	+2	-1	0	0	+1	-1	0	+ - 0

6.3.2 Tariflich Beschäftigte



	1	2	2 Ü	3	4	5	6	7	8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15Ü	Gesamt
2019	5	170	3	68	20	159	95	23	39	107	93	14	31	65	26	16	4	4	942
2020	5	163	3	69	22	163	89	25	39	109	90	7	34	69	29	19	4	6	945
Veränderung	0	-7	0	+1	+2	+4	-6	+2	0	+2	-3	-7	+3	+4	+3	+3	0	+2	+3

Die nachstehende Darstellung zeigt die Verteilung der Beschäftigten im pädagogischen Bereich 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
2019	67	0	108	22	0	8	0	0	28	1	2	15	9	7	2	1	270
2020	70	0	108	21	0	7	0	0	28	3	3	13	9	6	2	2	272
Veränderung	+3	0	0	-1	0	-1	0	0	0	+2	+1	-2	0	-1	0	+1	+2

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 Mitarbeitenden sind nicht enthalten (hierfür siehe Kapitel 6.6).

Statusgruppe	Vollzeit				Teilzeit			
	w	m	absolut	%	w	m	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	30	28	58	59,8 %	29	10	39	40,2 %
tariflich Beschäftigte	343	437	780	62,9 %	409	51	460	37,1 %
Gesamt	373	465	838	62,7 %	438	61	499	37,3 %

Gegenüber dem Jahr 2019 ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse um 1% gesunken.

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 100 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 2020 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2020 bei 8,79 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote gleichgeblieben.

Schwerbehinderte	2019		2020		Entwicklung	
	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze	60	5,00 %	60	5,00 %	+/- 0	+/- 0,00 %
Gesamtplätze IST	105	8,79 %	108	8,79 %	+ 5	+/- 0,00 %
Differenz	45	3,79 %	48	3,79 %	+ 5	+/- 0,00 %
IST-Berechnung (Gesamtplätze setzen sich zusammen aus:)						
Besetzte Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten	75	6,28 %	76	6,24 %	+ 1	- 0,04 %
Mehrfachanrechnungen	5	0,42 %	5	0,41 %	+/- 0	+/- 0,00 %
Besetzte Arbeitsplätze mit gleichgestellten Beschäftigten	25	2,09 %	27	2,22 %	+ 2	+ 0,13 %
Gesamtzahl IST	105	8,79 %	108	8,79 %	+ 3	+ 0,00 %

6.6 Beurlaubte

Bei den nachfolgenden Darstellungen ist der Stichtag 31.12.2020 zu Grunde gelegt worden, d.h. es sind die Beurlaubungszahlen berücksichtigt, die an diesem Stichtag gültig waren.

Status- gruppe	Elternzeit			Elternzeit mit TZ-Beschäfti- gung			Beschäfti- gungs-Verbot MuSchG			Sonderurlaub Unbezahlt		
	w	m	Sum me	w	m	Sum me	w	m	Sum me	w	m	Sum me
Beamtinnen /Beamte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte	17	1	18	0	5	5	6	0	6	17	1	18
Gesamt	17	1	18	0	5	5	6	0	6	17	1	18

Nachfolgend wird der Vergleich der beurlaubten Mitarbeitenden zu den Beschäftigtenzahlen – getrennt nach den Statusgruppen – dargestellt.

Statusgruppe	Beschäftigte gesamt	Beurlaubte gesamt	% - Anteil
Beamtinnen/Beamte	97	0	0,00 %
tariflich Beschäftigte	1.258	29	2,30 %
Gesamt	1.355	29	2,14 %

7. KRANKENSTATISTIK

Insgesamt weist die Krankenstatistik für die Jahre 2016 - 2020 einen durchschnittlichen Krankenstand auf von:

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019
Krankenstand	9,02 %	9,43 %	8,88 %	9,08 %	9,03 %

Fälle, bei denen die Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel hinaus besteht, sind in beiden betroffenen Jahren aufgeführt. Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsarten ist ein Vergleich mit anderen allgemein zugänglichen Veröffentlichungen nicht möglich. Die o.a. Darstellung beinhaltet z.B. auch die Kurzzeiterkrankungen, die keiner ärztlichen Krankenschreibung bedürfen. Bei der Ermittlung des Krankenstandes wurde in Kalenderjahren (366 Tage) gerechnet.

Die Anzahl der Beschäftigten, die länger als 6 Wochen erkrankt waren, stellen sich im gleichen Zeitraum wie folgt dar:

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl Beschäftigte der Krankheitsfälle länger als 6 Wochen	9,43 %	8,88 %	9,08 %	9,05 %	9,45 %

Zukünftig soll eine Fehlzeitenstatistik in Federführung durch die Gesundheitsmanagerin der Stadt Norderstedt erstellt werden. Absicht dabei ist es, zielgerichtete Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu implementieren und so nachhaltig die Gesundheit der Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten positiv zu beeinflussen. Zusätzlich wird der Fokus stärker auf dauerkrank Beschäftigte mit einer ggf. draus resultierenden krankheitsbedingten Kündigung gelegt. Da das Einigungsstellenverfahren zwischen Personalrat und Dienststelle abgeschlossen werden konnte, werden gerade die Parameter für die zukünftige Fehlzeitenstatistik festgelegt.

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 Mitarbeitenden, die am Arbeitsplatz entstehen können, möglichst zu vermeiden und den Arbeitsplatz der betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Sofern Mitarbeitende 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 wurden den Mitarbeitenden in den letzten Jahren 2018 bis 2020 folgende Anzahl an Gesprächsangeboten unterbreitete, um eine betriebliche Eingliederung bei / nach Krankheit zu ermöglichen:

Jahr	2018	2019	2020
Anzahl	144	152	177

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

ANLAGEN:

- **Querschnittsbericht 2020 Interne Digitale Dienste**
- **Jahresbericht des Betriebsärztlichen Dienstes**
- **Jahresbericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit**