Querschnittsbericht 2011

Hauptamt

Fachbereich Organisation
Fachbereich Allgemeine Verwaltung
Fachbereich EDV
Fachbereich Recht
Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing
Fachbereich Personal einschl.

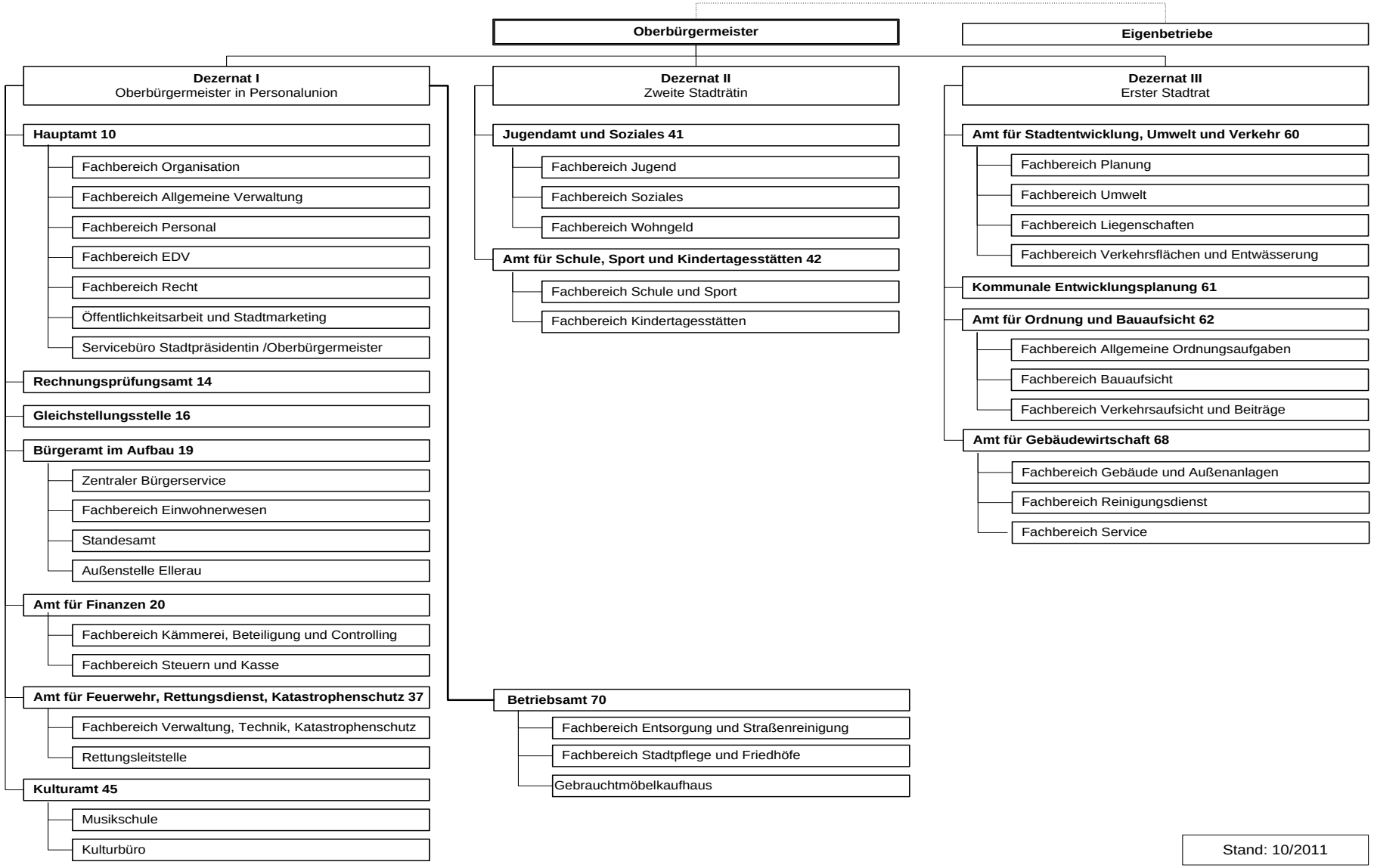
- **Soziale Beratung**
- **Bericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit**
- **Bericht des betriebsärztlichen Dienstes**

Norderstedt
Eine Idee voraus ...

Inhaltsverzeichnis

1.	**Organisationsstruktur der Verwaltung**	**3**
2.	**Bericht des Fachbereichs Organisation**	**4-5**
3.	**Bericht des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung/Servicebüro**	**6-8**
4.	**Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2011**	**9-17**
5.	**Bericht des Fachbereichs Recht**	**18-21**
6.	**Bericht des Bereiches Öffentlichkeitsarbeit**	**21-23**
7.	**Überblick über die Personalkostenentwicklung**	**24**
8.	**Personalkostenbericht 2011**	**25-31**
8.1	Das Jahr 2011 im Überblick	26
8.2	Kosten der Beschäftigungsgruppen	27
8.3	Fachbereichsdarstellung	28-29
8.4	Planabweichungen im Jahr 2011	30
8.5	Leistungsorientiertes Entgelt	31
8.6	Erstattung an Dritte	31
8.7	Personalkostenerstattungen 2011	31
9.	**Stellenplan 2011**	**32-37**
9.1	Stellenplanentwicklung 2006 – 2011	32
9.2	Verteilung der Stellen des Stellenplanes 2011	33
9.3	Durchschnittlicher Besetzungsstand 2011	33-34
9.4.	Wie entwickelte sich der Personalbestand insgesamt	35
9.5	Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen	36-37
10.	**Personalentwicklung**	**38-43**
10.1	Projekt „Nachwuchskräfteentwicklung im sozialpädagogischen Bereich“	38
10.2	Projekt „Führung kompakt“	38
10.3	Projekt“ Durchführung v. Assessment-Center…“	38
10.4	Frauenförderplan 2012 - 2015	39
10.5	Weitere Maßnahmen	39
10.6	Interne Fortbildungsmaßnahmen	39-40
10.7	Externe Fortbildungsmaßnahmen	40-42
10.8	Ausbildung	42-43
11.	**Personalstruktur**	**44-49**
11.1	Altersstruktur der Beschäftigten	44-45
11.2	Beschäftigtenstruktur	45
11.3	Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen	46-47
11.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen	48
11.5	Schwerbehinderte	48
11.6	Beurlaubte	49
12.	**Krankenstatistik**	**49**
13.	**Frauenförderplan 2008 – 2011**	**50-51**
14.	**Bericht über die Soziale Beratung f. Bedienstete**	**52-53**
Anlage:	**- Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2011**	**54-55**
	- Jahresbericht zur Arbeitssicherheit u. Gesundheitsvorsorge	
	- Bericht des betriebsärztlichen Dienstes	

1. Organisationsstruktur



2. Die Tätigkeitsfelder des Fachbereichs Organisation

1. Organisationsuntersuchungen und Stellenbemessungen

Die Organisationsuntersuchung im Jugendamt wurde mit der Präsentation vor den Kolleginnen und Kollegen des Jugendamtes im Mai 2011 abgeschlossen. Das Ergebnis der Untersuchung wurde zusätzlich den Mitgliedern des Jugendhilfeausschusses im Rahmen einer Ausschusssitzung präsentiert. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfolgte teilweise schon im Jahre 2011 und wird auch in 2012 fortgesetzt.

Im Oktober 2011 wurde von Herrn Oberbürgermeister Grote aufgrund der bestehenden Haushaltslage angeordnet, dass bei der Neuschaffung sowie bei der Wiederbesetzung von Planstellen eine vorherige Überprüfung des Stellenbedarfs durch den Fachbereich Organisation erfolgt. In 2011 wurden bereits 8 Stellenüberprüfungen vorgenommen.

2. Dienstanweisungen

Im Laufe des Jahres sind in Zusammenarbeit mit den Fachämtern folgende Dienstanweisungen neu erarbeitet, aktualisiert bzw. überarbeitet worden:

37/05 – DV Elektronische Schließanlagen Feuerwachen
70/08 – DV Elektronische Schließanlagen Bauhof
10/09 – Vergabeordnung
11/05 – Ferienüberhang Musikschule
37/04 – DV Arbeitszeiten und Dienstpläne Rettungsleitstelle
44/02 – DA Geschäftsführung Bildungswerke
68/01 – DA Reinigungsdienst

3. Projektgruppen

Im Jahre 2011 hat der Fachbereich Organisation an dem Projekt „Machbarkeitsstudie D 115 in Schleswig-Holstein“ teilgenommen. Ausgangspunkt für dieses Projekt ist das Projekt D115 Einheitliche Behördenrufnummer 115 des Bundesministeriums des Innern. Dieses Projekt soll für die Bundesrepublik Deutschland das „Serviceversprechen Bürgertelefon“ umsetzen.
Auftrag des Projekts „Machbarkeitsstudie 115 in Schleswig-Holstein“ war eine Untersuchung der technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Machbarkeit eines landesweit einheitlichen Vorgehensmodells zur möglichst flächendeckenden Umsetzung des Services D 115 in Schleswig-Holstein.
Im Rahmen einer umfangreich besetzten Projektgruppe wurde mit Mitteln des Zukunftsinvestitionsgesetzes und der kommunalen Landesverbände eine Studie erstellt, die unter Berücksichtigung bereits vorhandener Strukturen in Schleswig-Holstein und in den Nachbarländern verschiedene Umsetzungsmodelle beleuchtet und einen Vorschlag für die weitere Vorgehensweise erarbeitet hat.

Außerdem hat der FB Organisation bei der Umsetzung des städtischen Internetangebotes mitgewirkt, der rechtzeitig zum Beginn der Landesgartenschau online geschaltet werden konnte. Zentrales Element des Internetangebotes ist der Zuständigkeitsfinder Schleswig-Holstein, der regelmäßig durch neue Dienstleistungen aktualisiert wird.

Weiterhin wurde in Kooperation mit dem Fachbereich EDV testweise die Einführung eines Formularservers für die Stadtverwaltung erprobt. In einem Einführungsworkshop konnten erste Erfahrungen gesammelt werden. Darüber hinaus erfolgten für bestimmte Testbereiche im Haus erste Bestandsaufnahmen über verwendete Formulare. Die Fortführung des Projektes wurde aufgrund der angespannten Arbeitssituation im Fachbereich EDV zum Jahresende zunächst gestoppt.

4. Weitere organisatorische Aufgaben

Auch in 2011 wurden verschiedene Einzelaufträge bzw. Einzelthemen bearbeitet, z.B.:

- Verwaltungsgemeinschaft Ellerau (Änderungen in der Aufgabenverteilung, Aufgabengliederungsplan)
- Wirtschaftlichkeitsberechnung im Fachbereich Personal in Bezug auf die Verlagerung der Bezügeabrechnung vom Fachbereich Personal zur Versorgungsausgleichskasse
- Erstellung einer neuen Aktenordnung für den Fachbereich Organisation
- Unterstützung bei der Arbeitsverteilung des Fachbereichs 102
- Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Haushaltskonsolidierung
- Stellenbemessung im Bereich Elektro
- Stellenbemessung in der Geschäftsbuchhaltung

3. Die Tätigkeitsfelder des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung und Servicebüro Stadtpräsident/in / Oberbürgermeister/in

Büro der Stadtvertretung

Ehrungen 2011

Monat	Geburtstage 80.	90.	100.+	Hochzeiten Goldene	Diamantene	Eiserne+
Jan	40	17	3	16	1	2
Feb	38	15	1	16	2	3
Mrz	45	16	3	19	5	0
Apr	33	12	1	16	2	0
Mai	42	12	2	19	5	1
Jun	43	12	0	34	4	3
Jul	41	12	1	30	2	0
Aug	35	16	0	33	5	0
Sep	46	14	0	18	9	2
Okt	44	9	0	18	4	0
Nov	31	16	1	11	4	1
Dez	51	17	1	29	0	1
2011	**489**	**168**	**13**	**259**	**43**	**13**
					Summe	**985**

Viele der Jubilare bedankten sich schriftlich oder telefonisch für die Aufmerksamkeit.

2010 zum Vergleich:

Jahr	Geburtstage 80.	90.	100.+	Hochzeiten Goldene	Diamantene	Eiserne+
2010	**474**	**139**	**15**	**266**	**43**	**11**
					Summe	**949**

Finanzieller Aufwand 2011

	Geburtstage 80.	90.	100.+	Hochzeiten Goldene	Diamantene	Eiserne+
Blumen	0 €	4.200 €	130 €	6.475 €	430 €	130€
Geld-geschenk	0 €	0 €	650 €	0 €	2.150 €	650 €
2011	**0 €**	**4.200 €**	**780 €**	**6.475 €**	**2.580 €**	**780 €**
					Summe	**14.815 €**

2010 zum Vergleich

	Geburtstage 80.	90.	100.+	Hochzeiten Goldene	Diamantene	Eiserne+
Blumen	0 €	3.475 €	150 €	6.650 €	430 €	120 €
Geld-geschenk	0 €	0 €	750 €	0 €	2.150 €	600 €
2010	**0 €**	**3.475 €**	**900 €**	**6.650 €**	**2.580 €**	**720 €**
					Summe	**14.325 €**

für alle Ämter

- Abwicklung der gegen die Stadt Norderstedt erhobenen Schadenersatzansprüche aus verschiedenen Rechtsgründen z.B. Verletzung von Verkehrssicherungspflichten (z.B. Straßenschäden, Streupflichtverletzungen), Sachbeschädigungen (z.B. bei der Müllabfuhr an Fahrzeugen, Schäden bei Baumfällarbeiten) in Zusammenarbeit mit dem städtischen Haftpflichtdeckungsverband und den Fachbereichen. Neben den erwähnten Ansprüchen aus unerlaubter Handlung (§§ 823ff BGB) scheinen die Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche nach §§ 910, 1004 BGB zu gewinnen. Dabei handelt es sich um Ansprüche wegen Schäden durch im städtischen Eigentum stehende Bäume, z.B. Wurzeleinwuchs in private Abwasserkanäle, Schäden an Einfriedigungsmauern durch Wurzeln).

  Die Anzahl der gegen die Stadt erhobenen Schadensersatzansprüche war in 2011 mit 60 Fällen (2010: 74, 2009: 34, 2008: 39) weiterhin hoch. Dies ist auf die schlechten Straßenverhältnisse durch die lang anhaltende Winterwitterung zurückzuführen. Die Quote der Zurückweisung der Ansprüche ist weiterhin hoch, da die Stadt ihre Unterhaltungs- und Kontrollpflichten erfüllt und dokumentiert.

  Erfreulich ist für die B 432 festzustellen, dass diese aufgrund der im Frühjahr 2011 durchgeführten Unterhaltungsarbeiten nicht mehr auffällig war.

- Beratung bei der haftungsrechtlichen Gestaltung von Verträgen, Satzungen und Richtlinien und sonstigen haftungsrechtlichen Fragen, z.B. haftungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Reitwegenetz der Stadt Norderstedt

- abschließende Bearbeitung des Ortsrechtes (Ausfertigung, Bekanntmachung, Sammlung). Das Ortsrecht wird jetzt zur Erleichterung der Pflege einheitlich für interne und externe Nutzer im Internetangebot *www.norderstedt.de* bereitgestellt. Die Bereitstellung im Intranet der Stadt wurde eingestellt und durch einen Link auf das Internetangebot ersetzt.

- Beratung in kommunalverfassungsrechtlichen Fragen und Fragen zur Geschäftsordnung

- Einkauf der für den täglichen Betrieb erforderlichen Verbrauchsmaterialien (Bürobedarf, Papier usw.) für die Verwaltung der Stadt Norderstedt und der Gemeinde Ellerau

- Verwaltung und Betrieb des Rathauses

- Neu- und Ersatzbeschaffung von Mobiliar und Bürogeräten für diverse Fachbereiche

- Verwaltung und Betreuung sämtlicher Telekommunikationsanlagen der Stadt und der Gemeinde Ellerau einschließlich Abrechnung der Entgelte

- Gewährleistung des technischen Betriebes des Rathauses mit Forum (7 Tage die Woche, 6.30-22.00 Uhr)

Amt 10 - Gremien

- Betreuung/Verwaltung des Ratsinformationssystems/Unterstützung der Fachbereiche

- Abrechnung der Entschädigungen

2010	220.801 €
2011	236.527 €

- Die Betreuung der Mitglieder der Gremien der Gemeinde Ellerau und die Abrechnung der Sitzungsgelder wurde an die Stabsstelle Ellerau übergeben.

Verwendung der bereitgestellten finanziellen Mittel:

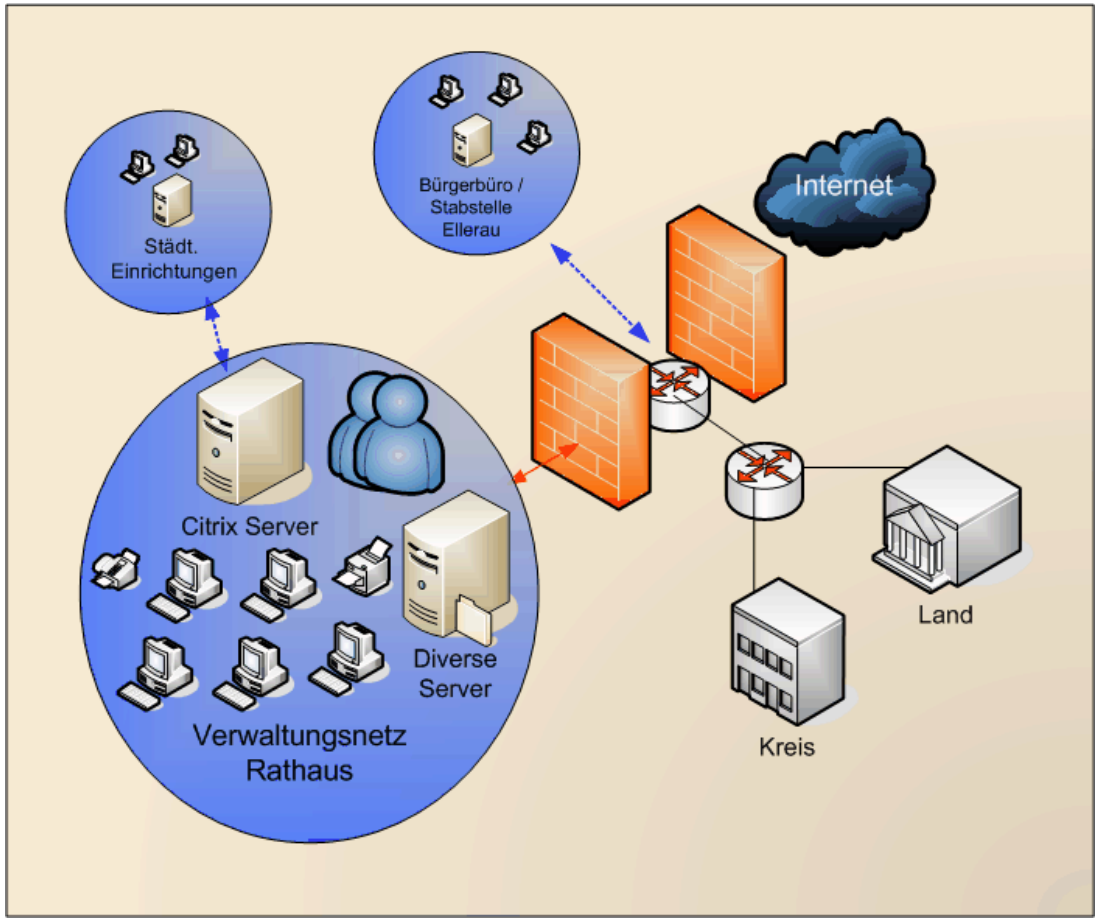
Jahr	2010	2011
• Reinigungsmittel:	20.910 €	18.722 €
• Fensterreinigung:	8.674 €	11.516 €
• Strom:	361.222 €	353.349 €
• Fernwärme:	189.825 €	132.667 €
• Altaktenentsorgung	14.169 €	12.555 €
• Leuchtmittel:	5.508 €	5.473 €
• Wachdienst:	25.557 €	19.108 €
• Umzüge innerhalb des Gebäudes	3.502 €	2.864 €
• Portokosten (Post/DHL)**	163.737 €*	133.755 €
• Wartung Telefonanlage:	13.547 €	16.440 €
• Telefonbucheinträge:	18.257 €	18.691 €
• Telefonentgelte	49.571 €	43.948 €
• Büromaterial	56.582 €	66.650 €
• Kfz-Unterhaltung/Betrieb	28.602 €	28.863 €
• Inventarunterhaltung***	23.175 €	20.822 €
• Kurierdienst Gremien		7.568 €
• Bauunterhalt	364.691	282.217 €
• Unterhaltung Außenanl.	35.427	31.740 €

* darunter ca. 17.000 € Portokosten Oberbürgermeisterwahl (Wahlbenachrichtigungen); ca. 3.000 € Rückvergütungen wurden ab 10/2010 aus der Konsolidierung der Postsendungen erstattet.

** 2011: Erlöse aus der Konsolidierung der Postsendungen durch einen Dienstleister 16.300 €

*** Ergebnis 2010 gegenüber Bericht für 2010 berichtigt (Übertragungsfehler)

4. Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2011



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 10
2. IT - Infrastruktur 11
2.1. Netzinfrastruktur 11
2.2. IT – Infrastruktur 11
3. Verfügbarkeit der Systeme 12
4. Eingesetzte Programme 13
5. Kostenentwicklung 13
6. Konkrete Arbeitsergebnisse in 2011 15
6.1. Allgemeine Verwaltung 15
6.2. Feuerwehr 16
6.3. Schulen, Einrichtungen und Außenstellen 16
6.4. Bildungswerke 16
6.5. Verwaltungsgemeinschaft Ellerau 16
6.6. EDV-Schulungen 17
7. Zusammenfassung 17

1. Einleitung

Die größte Neuerung im Kommunikationsbereich stellte im Jahr 2011 die komplette Überarbeitung und Neugestaltung des Internetangebotes dar. Das neue Internetangebot überzeugt durch sein ansprechendes Design und die hohe Funktionalität. So können die „Norderstedter“ z.B. ihren Sperrmüll auf Abruf online beantragen und erhalten sofort eine Eingangsbestätigung.

Im Bereich der IT – Infrastruktur steht seit Ende 2011 ein zweites Rechenzentrum der Stadt Norderstedt bei den Stadtwerken zur Verfügung. Der komplette Datenbestand und die Funktionalitäten sind gespiegelt, so dass bei Ausfällen in einem Standort ein unterbrechungsfreier Betrieb im anderen Rechenzentrum gewährleistet werden kann.

Für alle Schulhausmeister sind Zugänge für das Verwaltungsnetz realisiert.

Die hardwaretechnische Ausstattung ist durch den turnusmäßigen Austausch von Hardwarekomponenten weiter optimiert worden. Die Aktualisierung der Software auf Windows 7 bzw. serverseitig auf Windows 2008 ist vorangeschritten. Alle Arbeitsplätze verfügen über Office 2007 mit Outlook 2007. Die Internetrecherche ist für die gesamte Verwaltung über das TightGate™ - Pro System verfügbar.

Für die Bereiche Abfallentsorgung / Sperrmüll auf Abruf, Friedhofsverwaltung, Einwohnerwesen (neuer Personalausweis) und Grünflächen stehen neue oder optimierte Fachverfahren zur Verfügung.

Im Geoinformationssystem ist der Stadtplan auf einen neuen Kartenviewer mit erweiterten Funktionen umgestellt. Auch sind die „Kleinräumige Gebietsgliederung“, der Flächennutzungsplan, die Fachschalen „Lichtsignalanlagen“ und „Straßendienst / Winterdienst“ neu erstellt bzw. ergänzt worden.

Insgesamt sind Maßnahmen ergriffen, die eine „State-of-the-Art“ – IT – Infrastruktur und eine optimierte Unterstützung der Fachverfahren gewährleisten.

2. IT - Infrastruktur

2.1. Netzinfrastruktur

Das zentrale Verwaltungsnetz ist durchgängig mit Gigabit Ethernet – Technologie bis zum Arbeitsplatz ausgestattet. Durch den Einsatz von Thin – Clients kann die „Altverkabelung“ mit 10 Mbit noch weiter genutzt werden.

Aufgrund der Anbindung der 45 Außenstellen über Glasfasertechnologie, welche von wilhelm.tel gemietet wird, können performante Systeme auch in den Außenlokationen insbesondere der Schulen bereitgestellt werden.

Insgesamt besteht außer dem Austausch von veralteten Komponenten oder der Ergänzung kein konkreter Handlungsbedarf im Bereich der Netzinfrastruktur.

2.2. IT – Infrastruktur

Die IT – Infrastruktur setzt sich aus zentralen Komponenten wie Server und Storage, den dezentralen Rechensystemen, den Druckern und den eingesetzten Servern – bzw. Clientsoftwaresystemen zusammen. Das Zusammenspiel aller Komponenten bestimmt die Performance und Stabilität des Gesamtsystems.

2.2.1. Zentrale Komponenten

Alle IT – Infrastruktur – Komponenten müssen aufgrund technischer oder wirtschaftlicher Überholung dem aktuellen Stand der Technik angepasst werden.

In 2011 sind alle Produktivserver (48 Systeme) auf VMware virtualisiert worden und laufen auf nur vier physikalischen Servern. Auch ist der gesamte Speicherbereich vollständig transparent virtualisiert. Diese Technologien ermöglichen die komplette Spiegelung der Daten und der Programme auf zwei Rechenzentren (Rathaus und Rechenzentrum der Stadtwerke). Bei Störungen kann das jeweilige andere Rechenzentrum den Betrieb gewährleisten, so dass eine Hochverfügbarkeit gegeben ist.

2.2.2. Clients

Es kommen Voll – PCs („Fatclients“) mit Windows XP / Windows 7 und Terminal – PCs („Thinclients“) mit Windows XP als Citrix - Client zum Einsatz. Durch den Einsatz von „Alt - PCs“ als Thinclients kann deren Lebensdauer erheblich (auf bis zu 8 Jahren) gesteigert werden. Dies senkt die Hardwarekosten erheblich.

Als Ausblick steht die Virtualisierung von Clients über Virtual Desktop Infrastructure – Technologie für 2012 für weitere Optimierung an.

2.2.3. Softwaresysteme

Im Backoffice ist die Umstellung serverseitig auf Windows Server 2008 / 2008R2 vorangetrieben worden. Aufgrund der hohen Stabilität und der Unterstützung durch die Softwarehersteller wird weiterhin MS SQL Server 2005 eingesetzt.

Im Clientbereich ist die Hälfte der Voll – PCs auf Windows 7 umgestellt. Die Restumstellung erfolgt in 2012.

Erstmalig ist die Anzahl von Thin - PCs höher als von Fat - PCs (277 zu 273).

Nachfolgend die Entwicklung aller Arbeitsplätze:

Jahr	2008	2009	2010	2011
APs Verwaltung	522	531	559	550
APs Schulen	40	112	114	120
Drucker gesamt	332	335	358	361

Da in den Außenlokationen aufgrund des steigenden Kommunikationsbedarfes mit weiteren Arbeitsplatzanforderungen zu rechnen ist, wird für 2012 mit einem weiteren Anstieg der AP – Anzahl gerechnet.

3. Verfügbarkeit der Systeme

Die Verfügbarkeit der Systeme, also die Gesamtheit der Systeme, bestehend aus den Servern, Netzwerkkomponenten und den zur Verfügung gestellten Programmen und Diensten kann durch ungeplante Ausfälle (Störungen) oder geplante Ausfälle, z.B. durch Wartungs- oder Umstellungsarbeiten, eingeschränkt sein. Als nicht verfügbar wird ein System bewertet, wenn es dem Benutzer nicht möglich ist, mit dem System zu arbeiten.

Ungeplante Ausfälle

Es gab keinen ungeplanten Totalausfall, d.h. das kein Anwender mehr arbeiten konnte.

Die hohe Verfügbarkeit der Systeme war somit in 2011 gewährleistet.

Geplante Ausfälle

Für Wartungs- und Update – Arbeiten sind Zeiten notwendig, in denen die Systeme bzw. Programme nicht zur Verfügung stehen.

Diese Arbeiten werden mit den Fachbereichen abgesprochen oder finden in auslastungsschwachen Zeiten statt (in der Regel Freitagsnachmittag, morgens früh oder abends spät).

Insgesamt ergibt sich unter Berücksichtigung der Rahmenarbeitszeit in 2011 eine hohe Verfügbarkeit des Gesamtsystems von 99 %.

4. Eingesetzte Programme

Insgesamt werden in der Stadtverwaltung über 120 verschiedene Programme eingesetzt. Dabei handelt es sich teilweise um spezielle Anwendungsprogramme, die lediglich an einzelnen oder wenigen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, bis hin zu Programmen die für eine große Anzahl von Benutzern zur Verfügung stehen (z.B. Finanzinformationssystem mit über. 200 Installationen) bis zu Verfahren, die als Standard an allen Arbeitsplätzen zum Einsatz kommen (Word, Excel, Powerpoint, Outlook). Neben den Fachanwendungen werden auch Plattformen wie das Intranet oder das Internet vorgehalten und betreut.

In Abhängigkeit vom jeweils für die Anwendung gewählten Konzept der Installation werden Programme entweder lokal oder zentral bereit gestellt. Generell wird angestrebt, die Installation von Fachanwendungen auf den Clients zu vermeiden und Programme über eine zentrale Plattform zur Verfügung zu stellen. Dies hat den Vorteil, dass Anforderungen aus den Fachbereichen nach Ausstattung weiterer Arbeitsplätze mit einer bestimmten Fachanwendung flexibler und schneller möglich sind, ebenso die Wiederherstellung von Clients im Falle eines Ausfalls eines Arbeitsplatzrechners. Der Verzicht auf eine lokale Installation ist jedoch nicht bei jeder eingesetzten Software und nicht bei jedem Arbeitsplatz sinnvoll. Nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung ist für jede Fachanwendung festzulegen, ob eine Fat-Client-Installation, eine gemischte Installation von Fat- und Thin-Clients, eine Web-Installation, oder eine reine Thin-Client-Installation anzustreben ist. Bei der Auswahl von Verfahren wird als Vorgabe generell die Lauffähigkeit unter Citrix als Terminal-Server-fähige Applikation gefordert.

5. Kostenentwicklung

Die jeweils auf vier Jahre gemittelten Sachkosten für die IT pro Arbeitsplatz (Produkt 111030) haben sich auf einem Niveau stabilisiert. Der geringere Wert zum Vorjahr resultiert aus den noch nicht vollständigen Umstieg im Backofficebereich (Exchange 2010) in 2011 und dem noch umsetzenden Relaunch des Intranets, so dass für 2012 mit höheren durchschnittlichen Sachkosten (ca. 1.150 € / AP) zu rechnen ist.

Die Stabilisierung ist Ergebnis der Kosteneinsparungen durch stringente Virtualisierung im Server- und Storagebereich, welche die Kostenzunahme im Bereich der Softwarepflege für bestehende oder neue Fachverfahren oder Programme kompensiert.

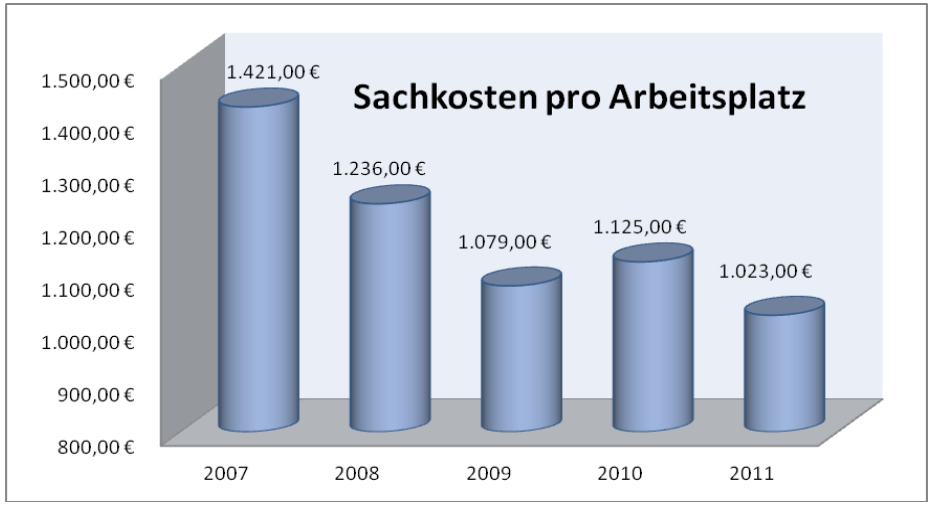


Abb. 1 Entwicklung der Sachkosten pro Arbeitsplatz in der Verwaltung

Die Zunahme an Programmen, die Erweiterung von Funktionalitäten und die steigende Komplexität erfordern einen steigenden Personaleinsatz pro Arbeitsplatz. Dies schlägt sich in den Personalkosten nieder. Durch die Zentralisierung und effektiven Einsatz der Informationstechnik innerhalb der Stadt konnten die Personalkosten auf niedrigem Niveau stabilisiert werden.

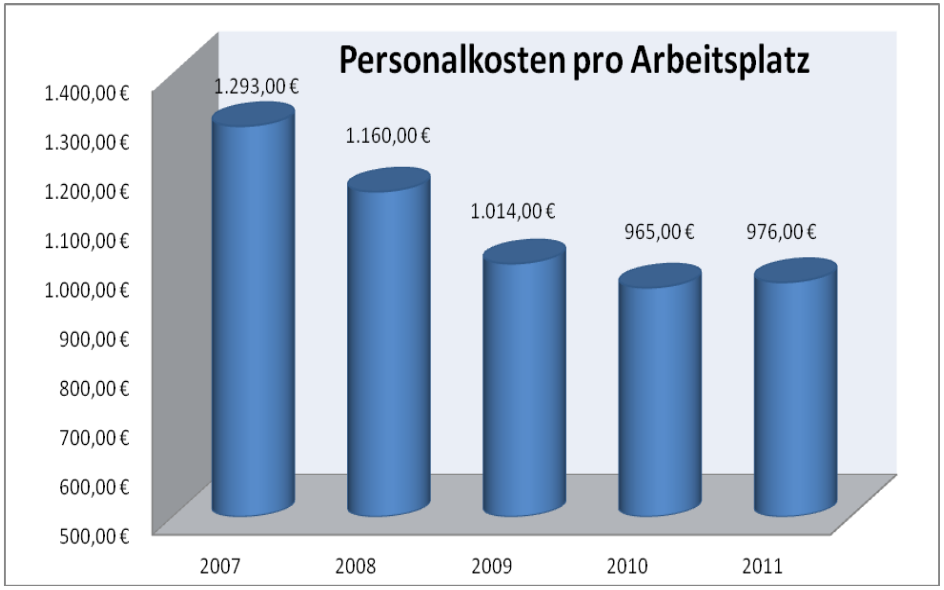


Abb. 2 Entwicklung der Personalkosten pro Arbeitsplatz in der Verwaltung

Die Gesamtkosten pro Arbeitsplatz setzen sich zusammen aus den gemittelten Sachkosten und den in dem jeweiligen Jahr angefallenen tatsächlichen Personalkosten. Da beide Kostarten sich auf niedrigem Niveau stabilisiert haben, gilt dies auch für die Gesamtkosten pro Arbeitsplatz.

Abb. 3 Entwicklung der Gesamtkosten pro Arbeitsplatz in der Verwaltung

Für den Bereich der Schulverwaltung wird die IT zentral über Windows Terminaltechnologie durch den Fachbereich EDV bereitgestellt. Den Betrieb des Backoffice (Windows Active Directory) wird von dataport über das LanBSH (Landesnetz) gewährleistet. Die Netzinfrastruktur wird über ein dezidiertes Glasfasernetz von wilhelm.tel zur Verfügung gestellt.

Durch die Nutzung des schnellen wilhelm.tel - Netzes ist eine kostengünstige und performante Lösung erzielt. Diese wird durch eine hohe Zufriedenheit in den Schulen wiedergespiegelt.

Die Ermittlung der Kosten pro Arbeitsplatz basiert auf einer Aufteilung der bisher angefallenen Investitionskosten auf eine Nutzungsdauer von 4 Jahren (inklusive der vorgenommenen Inhouse-Verkabelungen in den Schulen, die eine längere Nutzungsdauer aufweisen wird) zuzüglich der Verwaltungskosten in 2011.

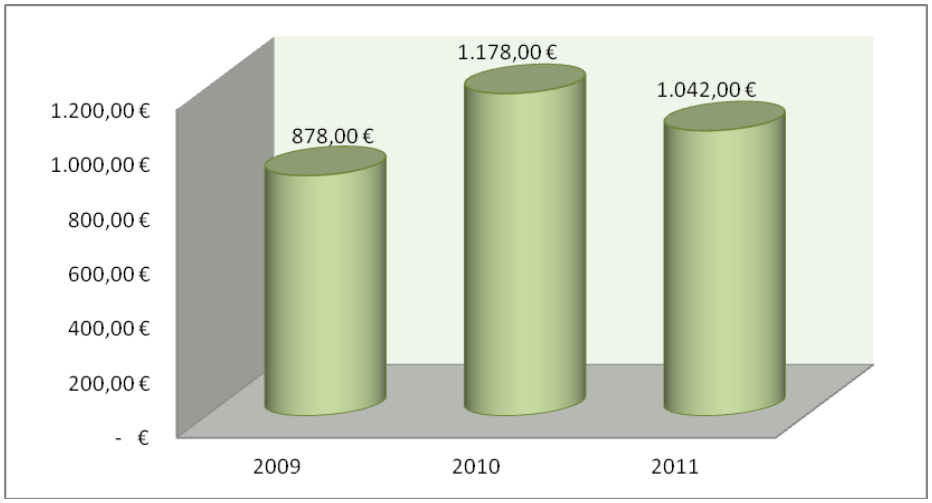


Abb. 4 Entwicklung der Sachkosten pro Arbeitsplatz in der Schulverwaltung

Die Sachkosten für die Schulverwaltung sind rückläufig, da die Kosten für den notwendigen Landesnetzanschluss (14.000 € pro Jahr) durch Verhandlungen ab 2011 vom Land getragen werden. Für das Jahr 2012 steht die Aktualisierung auf die neuste Terminaltechnologie an, so dass sich die Kosten wieder auf das Niveau von 2010 einpendeln werden.

Insgesamt bewegen sich sich Kosten für die Schulverwaltung auf gleichem Niveau.

6. Konkrete Arbeitsergebnisse in 2011

6.1. Allgemeine Verwaltung

Verbesserung der gerätetechnischen Ausstattung an den Arbeitsplätzen

Es sind für die Optimierung der IT – Arbeitsplätze 240 22 Zoll Monitore (die getauschten Monitore werden im pädagogischen Bereich der Schulen weiter eingesetzt), 46 Drucker (30 s/w Laserdrucker, 7 Farblaserdrucker und 9 Farbtintenstrahldrucker) und 70 Arbeitsplatzrechner mit Windows 7 und die fünf Fraktionsrechner ersetzt worden.

Neustrukturierung des Internet-Datenverkehrs Internet-Nutzung über Virtual Network Computing (VNC)

Die Internetrecherche steht allen Benutzenden über das „tightgate“ – System zur Verfügung. Kosteneinsparungen in Höhe von ca. 600 € pro Monat durch die Nutzung des wilhelm.tel. Internetzuganges werden realisiert.

Verbesserung der Ausfallsicherheit des Rechenzentrums durch Aufbau eines zweiten Standortes

Ein zweites Rechenzentrum, welches alle Daten und Programme gespiegelt vorhält, ist bei den Stadtwerken (wilhelm.tel) realisiert, so dass eine Hochverfügbarkeit sichergestellt ist.

Office 2007

Die Umstellung ist in 2011 abgeschlossen worden.

Umstellung von Norderstedt.de

Der Relaunch des Internetangebotes der Stadt Norderstedt ist vollständig erfolgt. Es wird das Content Management System „ikiss“ der Firma advantic eingesetzt.

Geoinformationssysteme

Umstellung des Internetstadtplans auf einen neuen Kartenviewer
Der Internetstadtplan ist auf einen neuen Kartenviewer umgestellt und bietet hierdurch eine verbesserte Darstellung des Kartenmaterials und neue Funktionen. Die verbesserten Möglichkeiten sind bereits beispielhaft im Rahmen der Darstellung für "Weg der Klänge" genutzt worden.

Kleinräumige Gebietsgliederung
Die kleinräumige Gebietsgliederung wurde erweitert um die Festlegung von Sozialräumen zur Erstellung eines Sozialberichtes.

Flächennutzungsplan
Das GIS-Verfahren zur Änderung und Anpassung des Flächennutzungsplanes wurde erweitert.

Fachschale Lichtsignalanlagen
Es wurde eine GIS-Fachschale für Lichtsignalanlagen neu erstellt.

Straßenreinigung / Winterdienst
Das bestehende GIS-Verfahren Straßenreinigung / Winterdienst wurde erweitert.

6.2. Feuerwehr

Für das Amt 37 und den Rettungsleitstellenbereich werden Verwaltungsarbeitsplätze bereit gestellt und betreut.

6.3. Schulen, Einrichtungen und Außenstellen

Schulhausmeister

Alle Schulhausmeister sind mit einem Zugang zum Verwaltungsnetz ausgestattet.

6.4. Bildungswerke

Die Bildungswerke sind informationstechnisch an das Verwaltungsnetz angeschlossen und werden vom Fachbereich EDV betreut.

6.5. Verwaltungsgemeinschaft Ellerau

Seit Beginn des Jahres 2008 wird die Informationstechnik für das Bürgerbüro Ellerau durch den Fachbereich EDV bereitgestellt.
Im Bürgerbüro Ellerau stehen für die Erledigung der dortigen Arbeiten folgende in Norderstedt zentral bereit gestellten Programme zur Verfügung:

- Office-Programme (Word, Excel, Powerpoint)
- Mail-Programm Outlook und zentraler Mailserver (mit mehrstufigem Firewall- und Sicherheitskonzept)
- Internetzugang über das Hausnetz (mit mehrstufigem Firewall- und Sicherheitskonzept)
- Freier Internetzugang über das Tightgate - System
- Zugriff auf das WebGIS
- Intranet
- Einwohnerinformationssystem OK.EWO
- Finanzinformationssystem
- Care 4 (Auskunftsmöglichkeit und zur Terminvereinbarung)
- Tigris (Gewerbemeldeverfahren)
- Wahlen-Programm
- Sitzungsdienstprogramm (Session)
- SQLBasys (Verwaltungsprogramm für die Volkshochschule)

6.6. EDV-Schulungen

Insgesamt nahmen Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung an 50 Seminaren teil. Dabei handelte es sich um 39 interne Seminare und um Teilnahmen an 11 externen Seminaren.

Interne Seminare:

- MS Office 2007 für Umsteiger 24 Seminare, 176 Teilnehmer/-innen
- MS Office 2007 Grundschulungen 7 Seminare, 68 Teilnehmer/-innen
- Pit Kommunal 2 Seminare, 13 Teilnehmer/-innen
- GTI/RDB Grundlagen und GTI/Konstruktion 5 Seminare, 21 Teilnehmer/-innen
- Schulverwaltungsprogramm 1 Seminar, 7 Teilnehmer/-innen
- WebGIS 1 Seminar, 3 Teilnehmer/-innen

Externe Seminare:

Insgesamt nahmen Mitarbeiter/-innen aus dem Hause an 11 externen EDV-Seminaren teil, wie z.B. Internet-Redakteur-Grund- und Aufbauschulungen, Fachverfahrensschulungen H&H, ProBauG, Exchange 2010, IT-Grundschutz und Citrix.

7. Zusammenfassung

Die IT – Infrastruktur ist unter stabilen Kosten „State Of The Art“ gehalten und ausgebaut worden. Durch die Schulungen ist der Kenntnisstand vertieft und erweitert und somit der effektive Einsatz von den Programmen / Fachverfahren sichergestellt worden.

Der Relaunch des Internetangebotes als hausübergreifendes Projekt hat die externe Kommunikation nachhaltig verbessert. Der Ausbau von weiteren Online – Diensten wird weiter voranschreiten. Dies drückt sich auch in der Beteiligung der Stadt Norderstedt an landesweiten Projekten wie „ePayment“ oder „eSignatur“ aus.

Insgesamt dienen alle Maßnahmen dazu, eine moderne, wirtschaftliche und flexible Informations- und Kommunikations-plattform zu bieten.

5. Die Tätigkeitsfelder des Fachbereichs Recht

Nachfolgend Tätigkeitsschwerpunkte des Fachbereichs 105 im Kalenderjahr 2011.

Allgemein – ämterübergreifend

- Durchführung von Mahnverfahren und Zwangsvollstreckung von privatrechtlichen Forderungen
- Betreuung des Schiedsamtes
- Bearbeitung von Anträgen nach dem Informationsfreiheits-gesetz (IFG)/ Umweltinformationsgesetz (UIG)
- Überprüfung bzgl. der Geltendmachung von Rechtsanwalts-gebühren
- Strafverfahren: Einleitung von Verfahren bei der Staatsanwaltschaft (Strafanzeigen, Anträge auf Strafverfolgung)
- Beratung beim Entwurf und der Änderung von Satzungen, Verordnungen, Benutzungs- und Entgeltordnungen
- Rechtsberatung und Prozessvertretung in div. gebühren- und beitragsrechtlichen Angelegenheiten
- Entwurf von Verträgen / Beratung beim Abschluss, bei Leistungsstörungen oder bei der Beendigung von Verträgen
- Beratung bei der Durchsetzung von Gewährleistungs- und Schadensersatzansprüchen
- Rechtsberatung und Stellungnahmen bzgl. diverser Vergabeverfahren
- Rechtsberatung wegen des Umfangs von Verkehrssicherungs-pflichten
- Rechtsberatung in Bezug auf das Urheberrecht
- Ausbildung von Rechtsreferendaren
- Beratung zu Insolvenzverfahren
- Überprüfung und Stellen von Kostenfestsetzungsanträgen
- Entwurf von Ratenzahlungsvereinbarungen
- Vorbereitung der Neuwahl der Schiedsleute

Amt 10

- Interne Beratung zu Fragen des Kommunalverfassungsrechts
- Beratung des Präsidiums der Stadtvertretung in Sitzungen
- Prozessvertretung und/oder Beratung der Dienststelle in Arbeitsrechtssachen, Beamtenrecht und Personalvertretungs-angelegenheiten
- Rechtliche Begleitung zivilrechtlicher Verfahren wegen Amtspflichtverletzungen (KSA)
- Vorbereitung einer Klage auf Geltendmachung eines Erstattungsanspruchs nach Rücktritt vom Vertrag

Amt 19

- Rechtliche Beratung in Bezug auf das Staatsangehörigkeitsrecht

Amt 20

- Verwaltungsrechtsstreitigkeiten betr. die Erhebung von Aus-gleichsbeträgen
- Beratung des Fachbereichs Steuern und Kasse in diversen Vollstreckungsangelegenheiten

- Beratung im Zusammenhang mit der Vollstreckung von Forderungen
- Beratung im Zusammenhang mit Insolvenzanfechtung

Amt 37

- Vertretung in einem einstweiligen Rechtsschutzverfahren und Klageverfahren wegen eines Gebührenbescheides für einen Feuerwehreinsatz
- Rechtsberatung wegen eines Schadensersatzanspruches der GEMA
- Rechtsberatung wegen Reisemängeln bei einer Gruppenreise der Jugendfeuerwehr

Amt 41

- Mitarbeit bei der Änderung der Satzung für den Kinder- und Jugendbeirat sowie Rechtsberatung bezüglich diverser Fragestellungen der Beiratstätigkeit
- Rechtsberatung in Bezug auf Zuständigkeitsfragen, Datenschutz, Akteneinsichtsrechten, Kostenerstattungsansprüchen
- Rechtsberatung in Bezug auf Kostenbeiträge, Krankenversicherungsschutz von Mündeln und Vertragsgestaltungen
- Rechtsberatung und Mitarbeit in Bezug auf die Abwicklung von Nachlässen durch den Vormund
- Prozessvertretung im Zusammenhang mit Kostenbeiträgen, Ansprüchen auf Eingliederungshilfe und Hilfe für junge Volljährige

Amt 42

- Rechtsberatung in Bezug auf Haftungsfragen
- Diverse Rechtsstreitigkeiten wegen des Eigenanteils der Erziehungsberechtigten an den Schülerjahreskarten
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit Rückforderungs,- Erstattungs,- und Schadensersatzansprüchen
- Geltendmachung sowie Abwehr von Schadensersatzansprüchen
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit diversen Nutzungsverträgen.
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit einer Rahmenvereinbarung zur Belieferung mit Schulbüchern.

Amt 45

- Beratung in Bezug auf die Nutzung von Räumen

Bildungswerke

- Diverse Rechtsstreitigkeiten wegen Forderungen der Stadtbücherei und der VHS.
- Rechtliche Beratungen in Bezug auf Vertragsgestaltungen
- Geltendmachung von schuldrechtlichen Ansprüchen

Amt 60

- Beratung im Zusammenhang mit der Aufstellung, Änderung und Ergänzung von Bebauungsplänen
- Beratung im Zusammenhang mit der Vorbereitung eines PACT Norderstedt-Mitte. Entwurf des öffentlich-rechtlichen Vertrages

- Entwurf des öffentlich-rechtlichen Vertrages über die Fortführung eines PACT im Quartierszentrum Schmuggelstieg
- Entwurf einer Vergleichsvereinbarung zur Erledigung eines Normenkontrollverfahrens
- Rechtsberatung wegen überhöhter Honorarschlussrechnung eines Ingenieurbüros für die Erarbeitung von Planunterlagen / Objektplanung
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit dem Abschluss eines städtebaulichen Vertrages zum Bebauungsplan Nr. 280 Norderstedt „Garstedter Dreieck West“
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit einer Abstimmung eines Kleingartenvereins über eine Aufnahmebeschränkung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund
- Rechtsberatung der Stadt Norderstedt in ihrer Eigenschaft als Treugeber in Bezug auf einen Rechtsstreit eines Dritten gegen die EGNO wegen Schadensersatzansprüchen aus einem Grundstückskaufvertrag
- Vertragsentwurf über die Einrichtung und den Betrieb einer Hybrid-Stromtankstelle
- Rechtsberatung zur Durchsetzung von Zwangsmitteln im Zusammenhang mit Aufgaben der Abwasserbeseitigung
- Rechtsberatung im Rahmen von Widerspruchsverfahren betreffend Kostenbescheide für die nachträgliche Erstellung eines Schmutzwasserübergabeschachtes

Amt 62

- Rechtliche Beratung und verwaltungsgerichtliche Verfahren wegen Erschließungs- und Ausbaubeiträgen
- Einstweilige Rechtsschutzverfahren und Klageverfahren wegen Verstößen gegen das Tierschutzgesetz
- Verwaltungsgerichtliche Verfahren wegen Ordnungsverfügungen auf Grundlage des Gefahrhundegesetzes
- Verwaltungsrechtssache wegen Sondernutzung
- Verwaltungsrechtssache wegen der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung nach der StVO
- Rechtsberatung wegen der Geltendmachung von Mängelrechten im Zusammenhang mit dem Ausbau von Lichtsignalanlagen
- Rechtsberatung der unteren Bauaufsichtsbehörde im Zusammenhang mit der Erteilung von Baugenehmigungen, Befreiungsbescheiden und dem Erlass von Bauordnungsverfügungen
- Überprüfung von diversen Widerspruchsbescheiden der unteren Bauaufsichtsbehörde
- Diverse Klageverfahren und Verfahren auf einstweiligen Rechtsschutz wegen Bauordnungsrecht
- Rechtsberatung bzgl. der Gebührenerhebung auf Grundlage der BauGebVO
- Rechtsberatung im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Systemservicevertrages für den Verkehrsrechner

Amt 68

- Rechtsberatung in Bezug auf die Geltendmachung von Mängelrechten und/oder Kündigung von Verträgen über die Ausführung von Bauleistungen / Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen
- Rechtsberatung wegen der Aufhebung eines Wartungsvertrages
- Rechtsberatung wegen Restwerklohnforderung eines in Insolvenz befindlichen Unternehmens

- Rechtsstreitigkeiten wegen Schäden an Schulgebäuden
- Rechtliche Beratung hinsichtlich mietrechtlicher Besonderheiten
- Rechtliche Beratung in Bezug auf gewaltbereite Obdachlose in städt. Unterkünften

Amt 70

- Rechtliche Beratung wegen Abfallbeseitigung und Abfallgebühren
- Vertretung der Stadt in einem Nachprüfungsverfahren vor der Vergabekammer Schleswig-Holstein wegen der Vergabe des Transports und der Verwertung von Alttextilien und Schuhen
- Rechtliche Beratung im Zusammenhang mit der Vergabe von Leistungen „Beseitigung von Ölspuren auf öffentlichen Verkehrsflächen“
- Rechtliche Beratung wegen Verkehrssicherungspflichten in Bezug auf von Privatflächen in den öffentlichen Verkehrsraum hineinragende Äste
- Rechtsberatung wegen eines Antrages auf Wiederaufgreifen des Verfahrens gemäß § 118a LVwG
- Rechtsberatung wegen vertraglicher Ansprüche in Bezug auf die Lieferung von Streusalz für den Winterdienst 2010/2011 und Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen

Ellerau

- Rechtliche Begleitung im Zusammenhang mit Amtshaftungsansprüchen in Abstimmung mit dem KSA
- Rechtsberatung wegen des Umfangs der Verkehrssicherungspflicht in Bezug auf einen Kinderspielplatz
- Rechtsberatung betr. Fragen zur Gemeindeordnung und Geschäftsordnungsrecht

6. Die Tätigkeitsfelder des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing

Im Fachbereich 106 werden im Wesentlichen die folgenden Themen bearbeitet:

- Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing – Steuerung und Koordination der gesamten Außendarstellung der Stadt Norderstedt (u.a. Norderstedt Marketing, Veranstaltungen, Messen und Ausstellungen)
- Steuerung und Koordination der Presse und Öffentlichkeitsarbeit der Gesamtverwaltung
- Fluglärmschutz
- Beschwerdemanagement
- Redaktionelle Betreuung der Homepage der Stadt Norderstedt

Dabei ergaben sich folgende Schwerpunkte:

- **Landesgartenschau**
  Als eine besondere und für die Stadt sicherlich einmalige Marketingmaßnahme hat im vergangenen Jahr die Landesgartenschau stattgefunden. Aus diesem Anlass haben diverse Veranstaltungen stattgefunden, um den Standort Norderstedt über das Thema Gartenschau zu präsentieren. So haben z. B. die Mitgliederversammlungen der Marketingkooperation Städte in Schleswig-Holstein (MAKS) und des Landesverbands Schleswig-Holstein der Bundesvereinigung City- und Stadtmarketing Deutschland e. V. (LV BCSD) auf der LGS getagt. Auch die diversen protokollarischen Ereignisse wie das Einladungsmanagement für die Eröffnungs- und Abschlussveranstaltung, den Kabinettsbesuch, Besuch des Landtagspräsidenten oder der Israeltag sind durch den FB 106 betreut worden.

- **Stadtfest**
  Ende 2010 wurde auf Wunsch des bisherigen Veranstaltungsbüros der bestehende Vertrag zur Durchführung des Stadtfestes aufgelöst. Um das Stadtfest auch in den kommenden Jahren in der gewohnten Qualität fortzusetzen, aber auch inhaltlich und thematisch weiter zu entwickeln musste eine neue Agentur gefunden werden. Es konnte eine Agentur gefunden werden, die in das bisherige Vertragswerk eingestiegen ist und die 2011 das Stadtfest durchgeführt hat (Vertrag, Konzeption, Neuausrichtung, etc.).

- **Fluglärmschutz**
  Der Fluglärm ist ein dauerhaftes Problem für die Norderstedter Bevölkerung. Die Stadt engagiert sich in der Fluglärmschutzkommission (FLSK) für den Flughafen Hamburg, um Verbesserungen für Norderstedt zu erreichen. Dieses ist aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen jedoch sehr schwierig. Im vergangenen Jahr erfolgte die Restabwicklung des 8. freiwilligen Fluglärmschutzprogramms, die Erarbeitung einer neuen Geschäftsordnung der FLSK und die Neufestsetzung des Lärmschutzbereichs für den Flughafen Hamburg. Um in der Umgebung von Verkehrsflughäfen einen besseren Schutz der Allgemeinheit und Nachbarschaft vor Fluglärm zu erreichen, wurde das Gesetz zum Schutz gegen Fluglärm mit Wirkung vom 01.06.2007 erheblich geändert. Vor dem Hintergrund der Gesetzesnovelle war eine Neufestsetzung des Lärmschutzbereichs für den Verkehrsflughafen Hamburg Fuhlsbüttel erforderlich. In SH mündet dies in der Landesverordnung über die Festsetzung des Lärmschutzbereichs für den Verkehrsflughafen Hamburg, die Umsetzung für Norderstedt obliegt der unteren Bauaufsichtsbehörde. Im Hauptausschuss wird regelmäßig über die Sitzungen der FLSK berichtet.

- **Beschwerdemanagement – Kleingartenverein Harksheide e.V.**
  Ausgelöst durch eine Beschwerde / einen Hinweis erhielt die Stadt Kenntnis von einer Anlagenversammlung des Kleingartenvereins Harksheide e. V. mit dem Ziel eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund einzuführen. Die Bearbeitung dieses Themas entwickelte sich zu einem sehr aufwändigen Krisenmanagement mit einer bundesweiten Medienresonanz und stellte den Arbeitsschwerpunkt im letzen Quartal 2011 dar.

- **Internetredaktion**
  Durch Aufgaben- und Stellenverlagerung wurde die redaktionelle Betreuung des städtischen Internetauftritts in den FB 106 verlagert. Die technische Umsetzung verbleibt nach wie vor im FB 104. Im Wesentlichen war eine Einarbeitung in das bestehende Content Management System (CMS) notwendig, um die Homepage betreuen zu können. Die Pflege der Seite erfolgt durch eine Reihe von Internetredakteuren aus den verschiedenen Fachbereichen, die Koordination erfolgt durch die interne Arbeitsgruppe Internet, die durch den FB 106 geleitet wird.

7. Überblick über die Personalkostenentwicklung

Für das Jahr 2011 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Tarifsteigerung von ca 1,38 % verständigt. Hierin enthalten ist eine vereinbarte Pauschalzahlung i.H.v. € 240 (bei Vollzeit), die den Beschäftigten zu zahlen war, die zwischen dem 01.10.2005 und 31.12.2009 neu eingestellt, nach Entgeltgruppe 2 bis 8 eingruppiert wurden und eine Tätigkeit verrichten, die ehemals als Angestelltentätigkeit vergütet wurde.

Real sind die Personalkosten (ohne die Kosten für Honorarkräfte) im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr um ca. 3,7 % gestiegen.

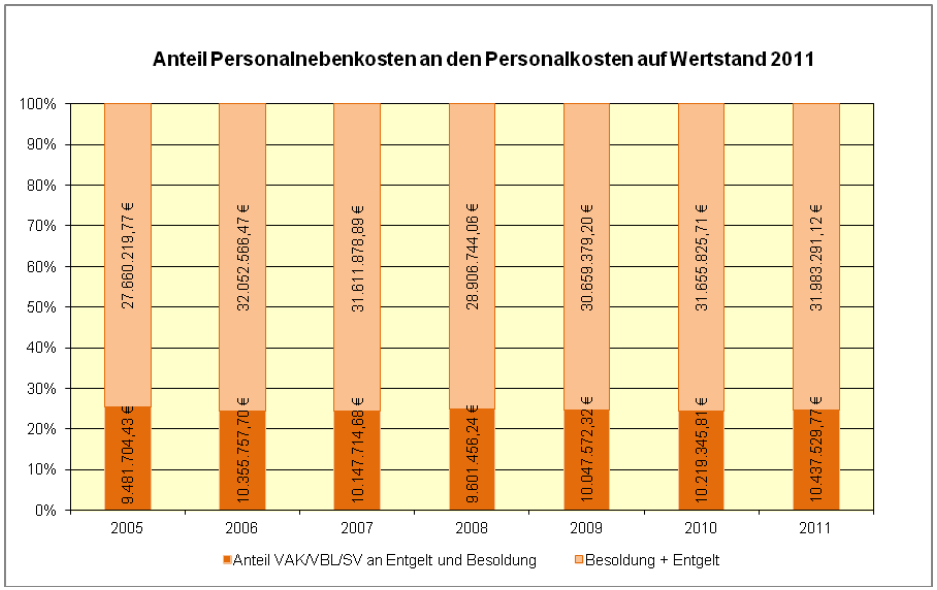
Der Aufwand an Sanierungsgeld stieg gegenüber dem Vorjahr um ca. 14,4 % (ca. € 160.000,-- + € 47.864,22 Nachzahlung für 2011 – ca. € 155.000,-- + € 26.698,77 Nachzahlung für 2010)

Der finanzielle Aufwand für die nicht mehr aktiven Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten betrug im Jahr 2011 ca. € 815.000. Hierin enthalten sind Versorgungsbezüge von Ruhestandsbeamten/ -beamtinnen, Versorgungsrücklagen, Solidaritätsumlagen und Altersteilzeitfälle in der Freistellungsphase. Für die Jahre 2012 und 2013 wird mit einer erheblichen Steigerung bei dem Aufwand für die Beschäftigten gerechnet, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden (jährlich ca. + € 500.000,--).

Der zeitliche Rahmen der seit 1996 bestehenden Regelungen des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) für die Beschäftigten war bis Ende 2009 begrenzt. Die Anschlussregelung in Form des Tarifvertrages zur flexiblen Arbeitszeitregelung gilt für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 01.01.2017 begonnen hat. (s. auch Kapitel 11.1)

7.1 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. 22,43 % (Vorjahr ca. 22,26 %) der Gesamtentgeltaufwendungen.



Die Umlagezahlungen für die Beamtenpensionen erreichen einen Anteil von ca. 39 % (Vorjahr ca. 35 %) an den Gesamtbesoldungszahlungen. Die Steigerung begründet sich hauptsächlich damit, dass die Besoldungsaufwendungen bei annähernd gleichem Aufwand an den Umlagezahlungen gesunken sind.

In Kapitel 8.3 des Querschnittsberichtes sind die Personalausgabenentwicklungen der Fachbereiche und Dezernate dargestellt. Hierbei sind stets die nominellen Zahlen (ohne Wertstandsbereinigung) zugrunde gelegt, um eine direkte Vergleichbarkeit mit den Haushaltsdaten zu ermöglichen.

8. Personalkostenbericht 2011

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

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2011 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung für den Doppelhaushalt 2010/2011 auf der Grundlage des Stellenplanes 2010/2011 durchgeführt.

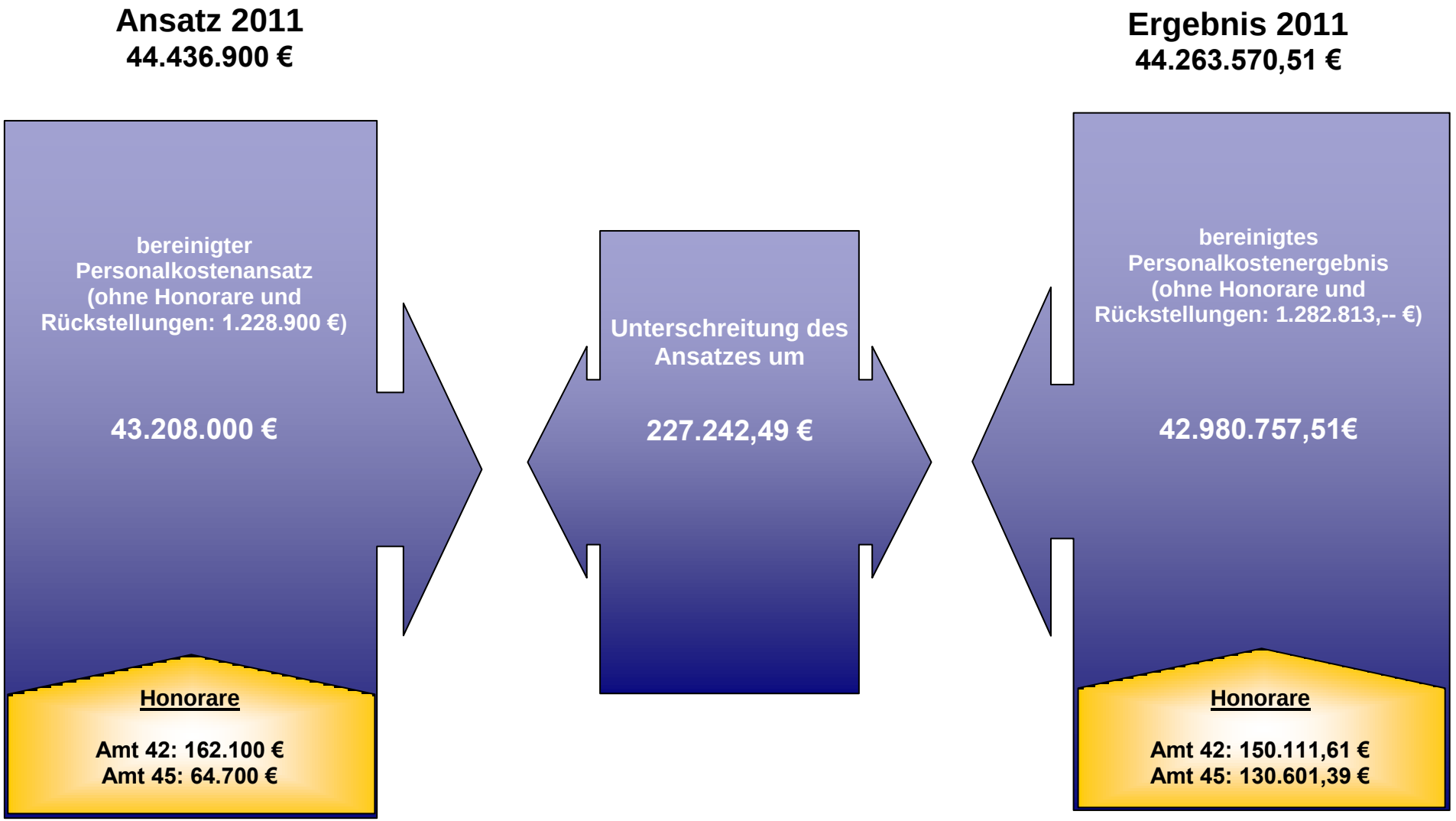
Die Planung für das Haushaltsjahr 2011 wurde im Herbst 2009 im Rahmen der Haushaltsberatungen zum Haushalt 2010/2011 vorgenommen. Mit dem Nachtrag 2011 wurden die Ansätze im Bereich Kindertagesstätten leicht nach oben korrigiert, da sich mit dem parallel ergangenen Stellenplan ein Personalmehrbedarf abzeichnete, der finanziell nicht berücksichtigt war.

Die geplanten Personalaufwendungen betrugen im Haushaltsjahr 2011 € 44.436.900. Hierin enthalten sind die Rückstellungen, die haushaltsrechtlich zu veranschlagen sind (Beihilferückstellungen = € 96.300; Pensionsrückstellungen = € 800.000; Altersteilzeitrückstellungen = € 105.800). Die Rückstellungen werden jährlich in Ansatzhöhe verbucht. Bei der folgenden Betrachtung der Personalaufwendungen werden diese Ansätze außer Acht gelassen, so dass über die Verwendung des Ansatzes i.H.v 43.434.800,-- berichtet wird.

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

	Rechnungserg. 2010	*Rechnungserg. 2011*	*Änderung z. Vorjahr*
Amt 10 incl. Oberste Stadtorgane	**6.854.507,97 €**	**7.118.734,47 €**	**+3,85 %**
Amt 14	**329.676,21 €**	**301.765,36**	**- 8,47 %**
Amt 16	**101.218,69 €**	**112.726,78 €**	**+ 11,36 %**
Amt 19	**896.573,20 €**	**957.491,16 €**	**+ 6,79 %**
Amt 20	**1.218.784,37 €**	**1.276.560,67 €**	**+ 4,74 %**
Amt 37	**1.461.756,57 €**	**1.680.569,27 €**	**+ 14,96 %**
Amt 41	**2.697.232,03 €**	**2.716.589,48 €**	**+ 0,71 %**
Amt 42	**8.032.549,12 €**	**8.486.619,07 €**	**+ 5,65 %**
Amt 45	**2.001.900,98 €**	**2.084.043,18 €**	**+ 4,10 %**
Amt 60 + 61	**2.449.553,07 €**	**2.452.318,12 €**	**+ 0,11 %**
Amt 62	**1.935.611,36 €**	**1.940.435,40 €**	**+ 0,24 %**
Amt 68	**5.843.263,09 €**	**6.045.720,58 €**	**+ 3,46 %**
Amt 70	**7.809.013,82 €**	**8.087.896,97 €**	**+ 3,57 %**
Gesamt	**41.631.640,48 €**	**43.261.470,51 €**	**+ 3,91 %**

8.1 Das Jahr 2011 im Überblick

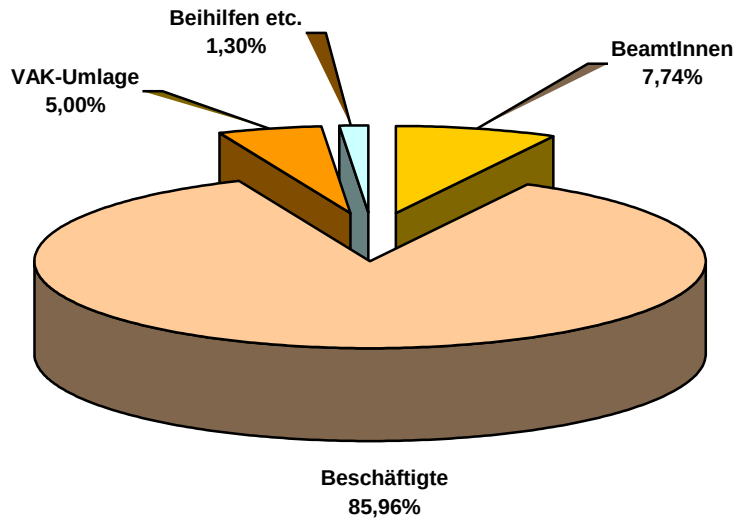


8.2 Kosten der Beschäftigtengruppen

Auch hier wird auf einen Vergleich mit dem Vorjahr verzichtet, da bislang differenziert ausgewiesene Personalkosten im Rahmen der Doppik-umstellung zusammengefasst wurden.

Personalkostenverteilung 2011

BeamtInnen:	3.326.341,58 €	**VAK-Umlage:**	2.150.167,38 €
Beschäftigte:	36.944.311,93 €	**Beihilfen etc.**	559.936,62 €
Gesamt:	**42.980.757,51 €**		



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

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

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

8.3. Fachbereichsdarstellung

Amt 10 – Hauptamt und Oberste Stadtorgane

Das Budget des Hauptamtes beinhaltet diverse Personalkosten, die nicht unmittelbar den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauptamtes zuzuordnen sind, z.B. Kosten der Altersteilzeit, Beihilfen, Umlagezahlungen an die Versorgungsausgleichskasse (Pensionen).

Die Wiederbesetzung der im Jahr 2010 längerfristig vakanten Dezernenten-/Dezernentinnenstelle sowie die Besetzung der eingeworbenen Stelle im Fachbereich EDV führten zu einer Steigerung der Personalaufwendungen.

Amt 14 – Rechnungsprüfungsamt

Die Stelle der Leitung des RPA war im Jahr 2011 unbesetzt (Nachbesetzung zum 01.01.2012), was zu einem verminderten Personalaufwand geführt hat.

Amt 16 – Gleichstellungsstelle

Im Jahr 2011 war weiter mit einem Anstieg der Personalkosten zu rechnen, da die Gründe, die in den Vorjahren zu einem verminderten Rechnungsergebnis führten, nicht mehr vorliegen.

Amt 19 – Bürgeramt im Aufbau

Der gegenüber dem Vorjahr erhöhte Besetzungsstand führt in der Konsequenz zu dem gestiegenen Personalaufwand.

Amt 20 – Amt für Finanzen

Zum Teil sind die mit dem 1. Nachtragsstellenplan 2010/2011 zusätzlich bereit gestellten Stellen im Jahr 2011 besetzt worden, so dass es zu der dargestellten Personalaufwandssteigerung kommen musste.

Amt 37 – Amt für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Wie bereits im letzten Querschnittsbericht prognostiziert, war mit einer Steigerung des Personalaufwandes zu rechnen, da die 6 neu eingerichteten Stellen der techn. Mitarbeiter im Einsatzdienst zum April/Mai 2011 besetzt wurden.

Amt 41 – Jugendamt

Unwesentliche Veränderungen.

Amt 42 – Amt für Schule, Sport und Kindertagesstätten

Während der Personalaufwand für die Bereiche Schule und Sport konstant geblieben ist, stieg der Aufwand im Bereich Kindertagesstätten erwartungsgemäß an.

Amt 45 - Kulturamt

Der erhöhte Personalaufwand erklärt sich durch eine deutliche Zunahme des Aufwandes für Honorarkräfte.

Amt 60 – Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Unwesentliche Veränderungen.

Amt 62 – Amt für Ordnung und Bauaufsicht

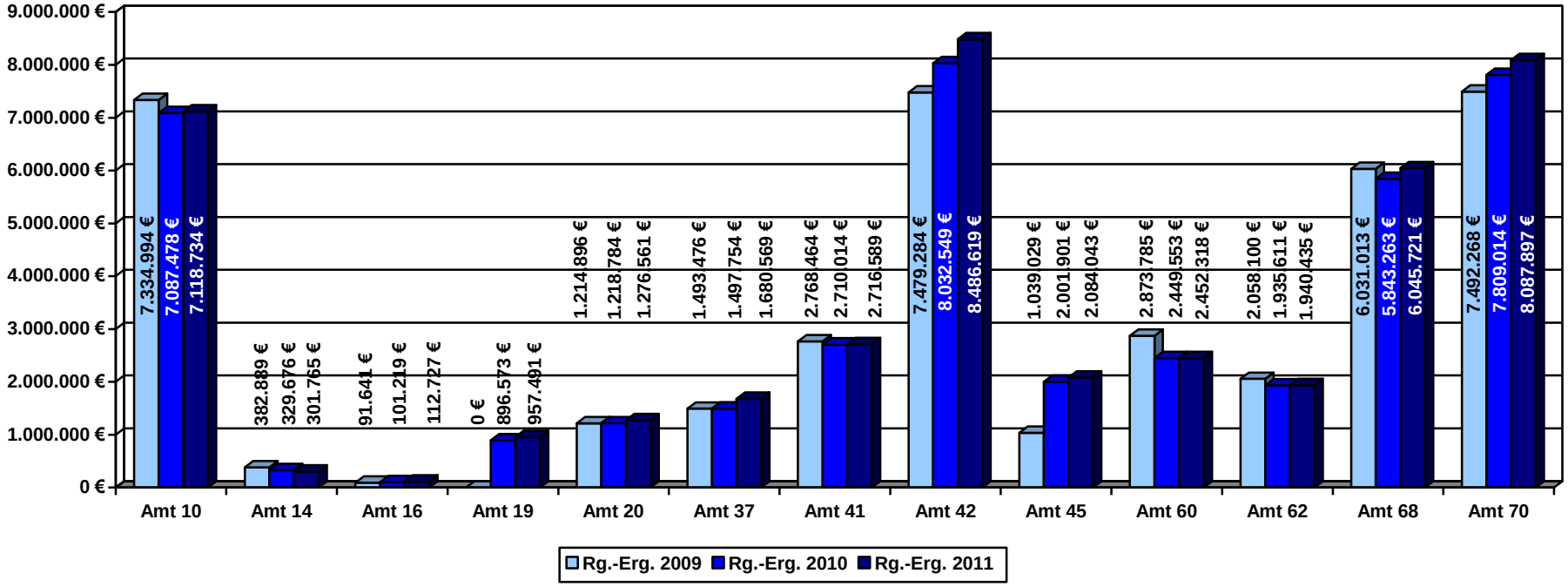
Unwesentliche Veränderungen.

Amt 68 – Amt für Gebäudewirtschaft

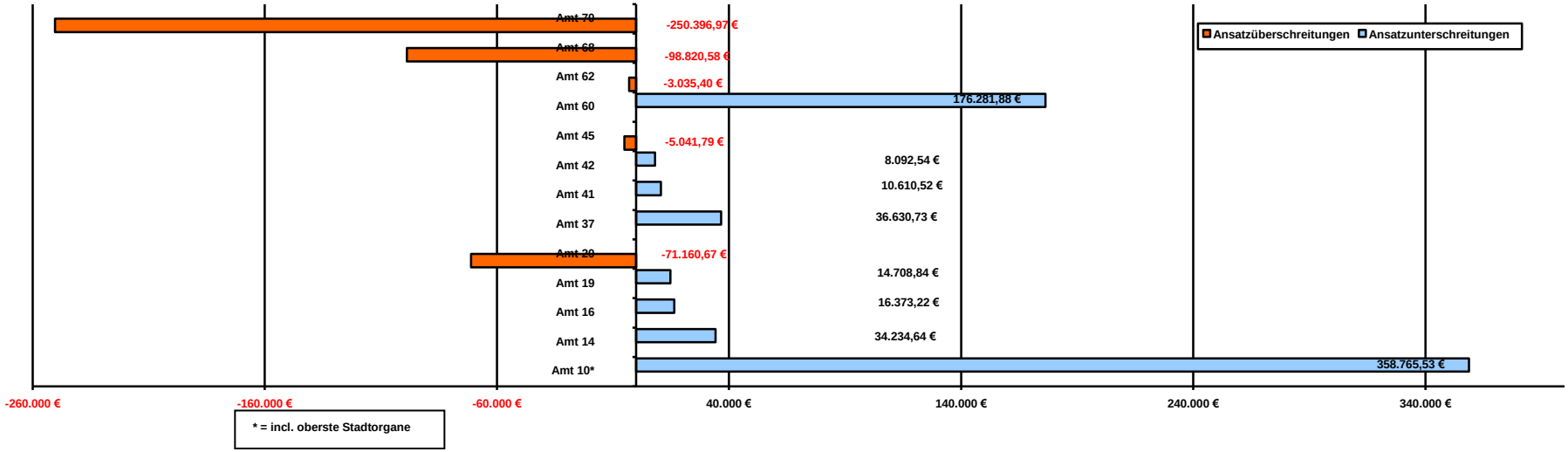
Gegenüber dem Vorjahr ist der Besetzungsstand gestiegen, was sich in der Höhe des Personalaufwandes widerspiegelt.

Amt 70 - Betriebsamt

Der erhöhte Besetzungsstand führt zu einem Anstieg des Personalaufwandes.



8.4. Planabweichungen im Jahr 2011



Im Bereich des Amtes 10 ist der Personalaufwand bei den zentralen Kosten wie z.B. Altersteilzeit deutlich unter den Erwartungen geblieben. Darüber hinaus wurden Personalaufwendungen vorangegangener Jahre i.H.v. ca. € 250.000,-- als periodenfremde Aufwendungen verbucht. Da die periodenfremden Aufwendungen nach den Grundsätzen der Doppik nicht mit einem Haushaltsansatz versehen werden, tatsächlich aber das Budget des Fachbereiches belasten, wurde dieses bei der Ansatzplanung der Personalaufwendungen berücksicht. Im Rahmen der Ansatzplanungen für den Bereich des Amtes 70 sind Produktverschiebungen aus anderen Bereichen nicht ausreichend gewürdigt worden. Zudem führten Stellenzugänge ohne die entsprechenden Korrekturen des Ansatzes zu den Ansatzüberschreitungen, die jedoch intern aufgefangen werden konnten.

8.5 Leistungsorientiertes Entgelt

Wie unter Punkt 10.4 beschrieben, wurde aufgrund einer fehlenden Dienstvereinbarung das Leistungsentgelt undifferenziert ausgezahlt.

Das Leistungsvolumen für die Stadtverwaltung belief sich im Jahr 2011 auf € 367.914,81. Für die Auszahlung, die undifferenziert 6 % des Septemberentgeltes ausmachte, wurden € 127.869,87 aufgewendet. Der Restbetrag i.H.v. € 240.044,94 kann erst nach dem Abschluss einer Dienstvereinbarung ausgeschüttet werden. Insgesamt kam in den Jahren 2008 bis 2011 ein Betrag i.H.v. € 627.462,40 nicht zur Auszahlung, der das Volumen nach Abschluss der Dienstvereinbarung entsprechend erhöht.
Im Rahmen der jüngsten Tarifverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien weiterhin an dem System der leistungsorientieren Bezahlung festgehalten. Zur Stärkung des Systems wird das Leistungsvolumen ab dem Jahr 2010 schrittweise (0,25 % pro Jahr) erhöht. Bis zum Jahr 2013 soll das Volumen von derzeit 1 % auf 2 % aufgestockt werden.

8.6 Erstattungen an Dritte

Die bibliothekarischen Mitarbeiter/innen in den Schulbüchereien werden vom Eigenbetrieb „Bildungswerke“ gestellt. Hierfür wurden im Jahr 2011 € 60.973,20 an die Bildungswerke erstattet.

8.7 Personalkostenerstattungen 2011

Erstattungen durch die Krankenkassen, Rückzahlungen von Überzahlungen aus Vorjahren, etc. führten im Jahre 2011 zu Erträgen in Höhe von

ca. 750.400 €.

Um diesen Betrag wird die tatsächliche Personalkostenbelastung vermindert.

Zivildienst/Bundesfreiwilligendienst -*Nettobelastung € 6.426,07*

Die Kosten für Beschäftigte des Bundesfreiwilligendienstes werden zum Teil vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erstattet.

An Kosten sind im Jahr 2011	**€ 13.781,71**
angefallen.	
Die Erstattung belief sich auf	€ 7.355,64

Altersteilzeit -*Nettobelastung ca. € 494.084,49*

An Kosten sind im Jahr 2011	€ 587.223,54
angefallen.	
Die Erstattung belief sich auf	€ 93.139,05

MitarbeiterInnen aus der Verwaltungsgemeinschaft mit Ellerau - *Nettobelastung € 0*

Die abrechnungsfähigen Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Verwaltungsgemeinschaft mit Ellerau wurden zu 100 % erstattet.	528.316,15

Sonstige Erstattungen = € 121.555,61

Schadenersätze/Rückforderungen etc.; Erstattung Personalkosten für Zeiten des Mutterschutzes (U 2)

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

9. Stellenplan 2011

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie der von der Stadtvertretung beschlossene 2. Nachtrag zum Stellenplan 2011 ausgeführt wurde.

Die Daten, die das IST (= tatsächliche Zahlen) darstellen, ergeben sich aus den Durchschnittswerten des Jahres 2011.

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.

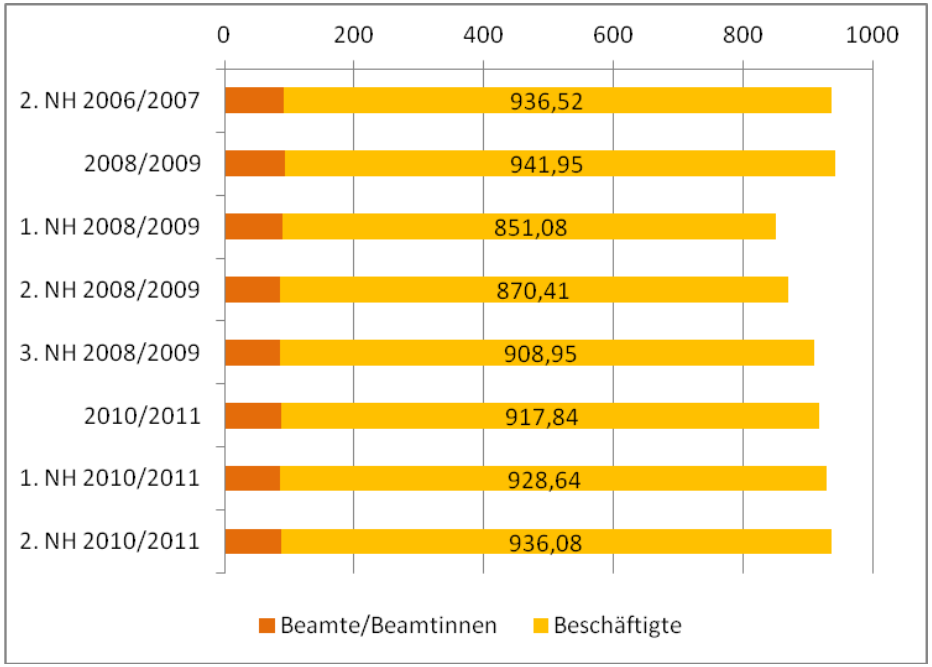
Die Darstellung der Besetzungsstände berücksichtigt lediglich die Stellen, bei denen im Jahr 2011 eine Besetzung möglich war, d.h. die Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Jugendamt, freizuhaltende Stellen für die abgeordneten Kolleginnen und Kollegen zur ARGE) blieben unberücksichtigt.

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

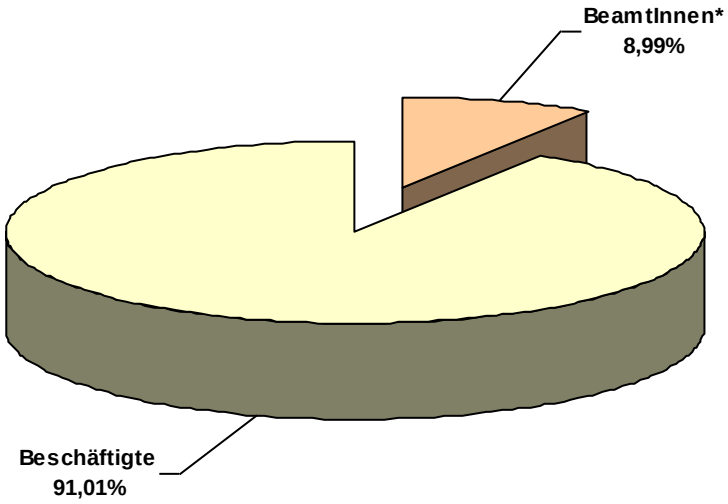
Vollzeitstellenkapazität bedeutet, dass eine Planstelle, die z.B. als Teilzeitstelle ausgewiesen bzw. besetzt ist, als Dezimalstelle gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 0,52 Vollzeitstellenkapazität).

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.

9.1 Gesamtstellenentwicklung 2006 – 2011



9.2 Verteilung der Stellen des 2. Nachtages zum Stellenplanes 2010/2011

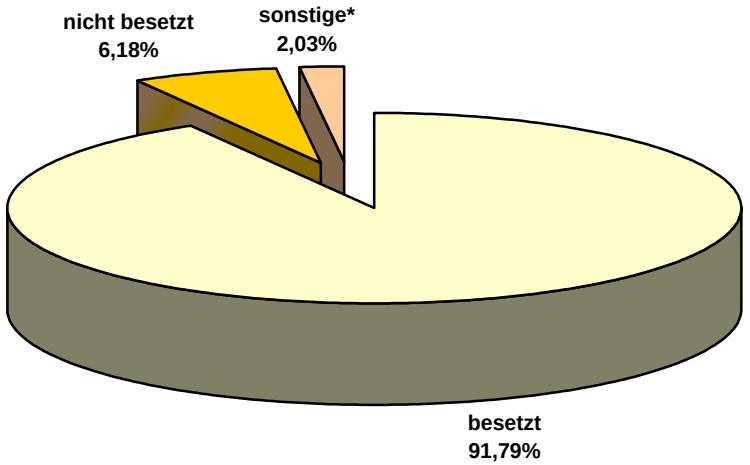


BeamtInnen* = ohne Wahlbeamte

9.3 Durchschnittlicher Besetzungsstand 2011

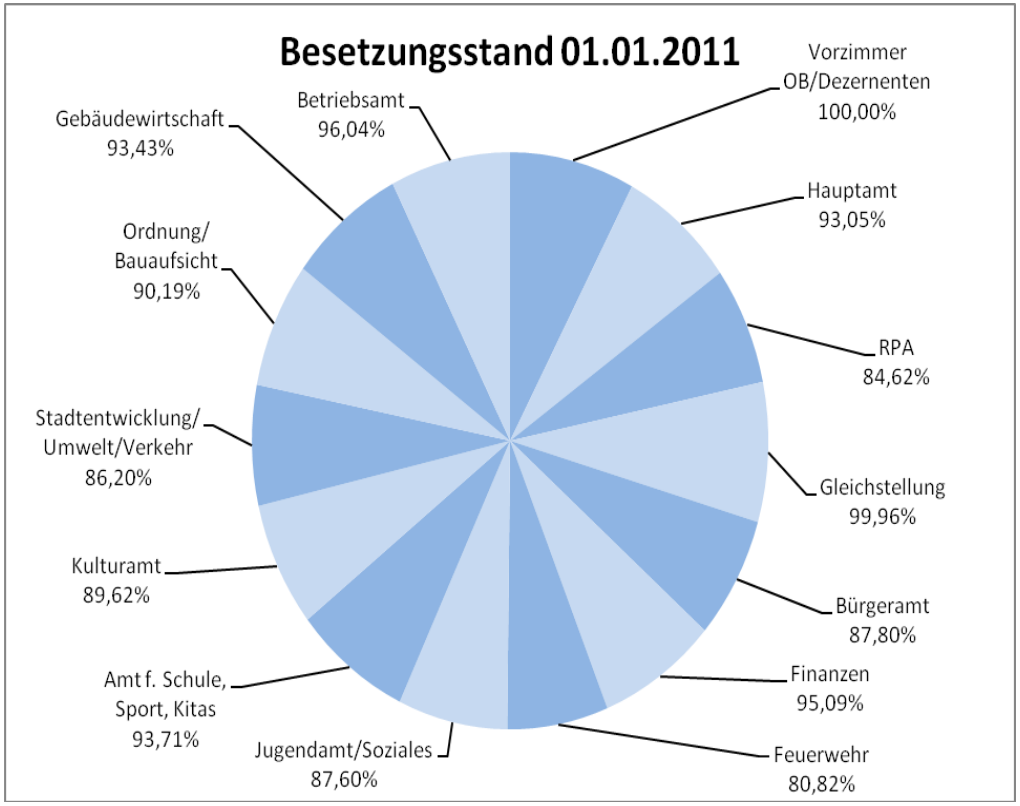
Die nachfolgenden Grafiken beziehen sich auf die Planzahlen des 2. Nachtragsstellenplanes zum Stellenplan 2010/2011.

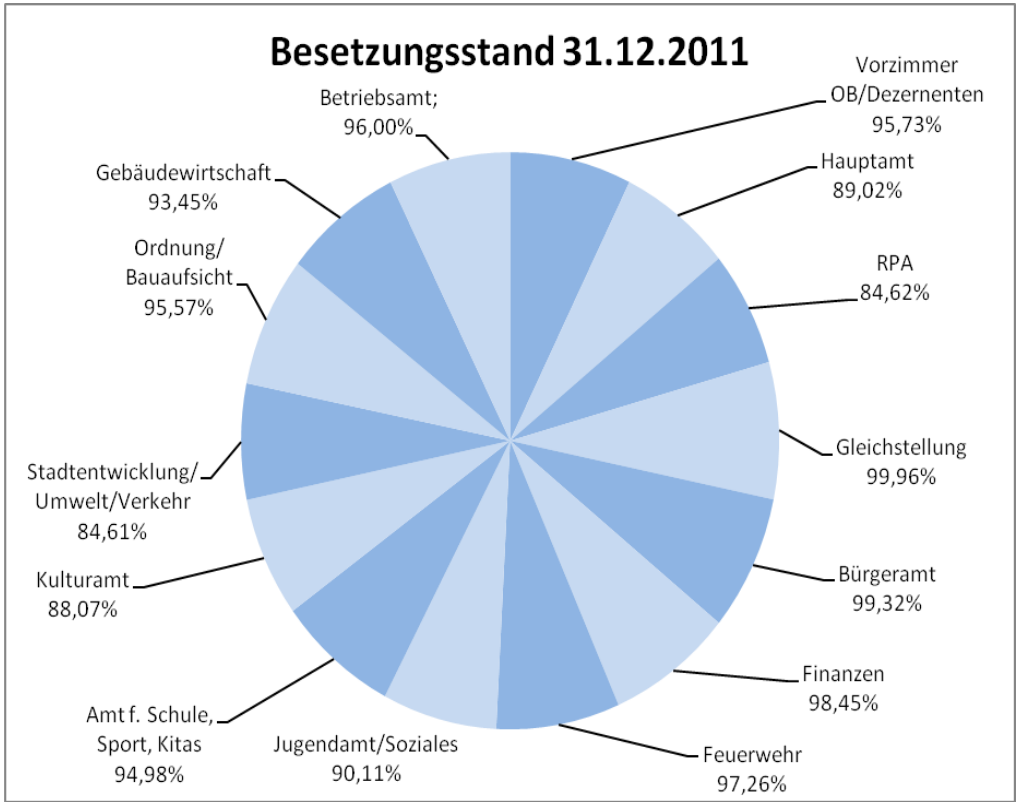
In den Darstellungen sind die Stellen der Wahlbeamten/Wahlbeamtinnen nicht berücksichtigt.



***sonstige Stellen**: Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, im Jahr 2011 jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Stellen im Bereich Jugendamt, Stellenpool Ellerau, Überbrückungsstellen für Auszubildende)

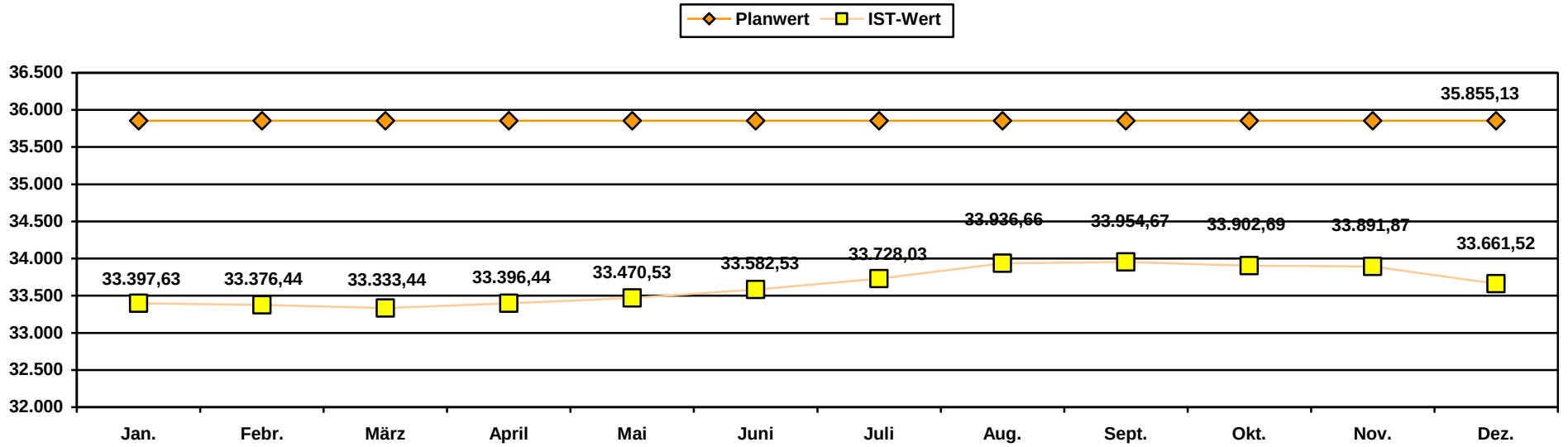
Entwicklung des Besetzungsanteils
- Darstellung nach Fachbereichen –





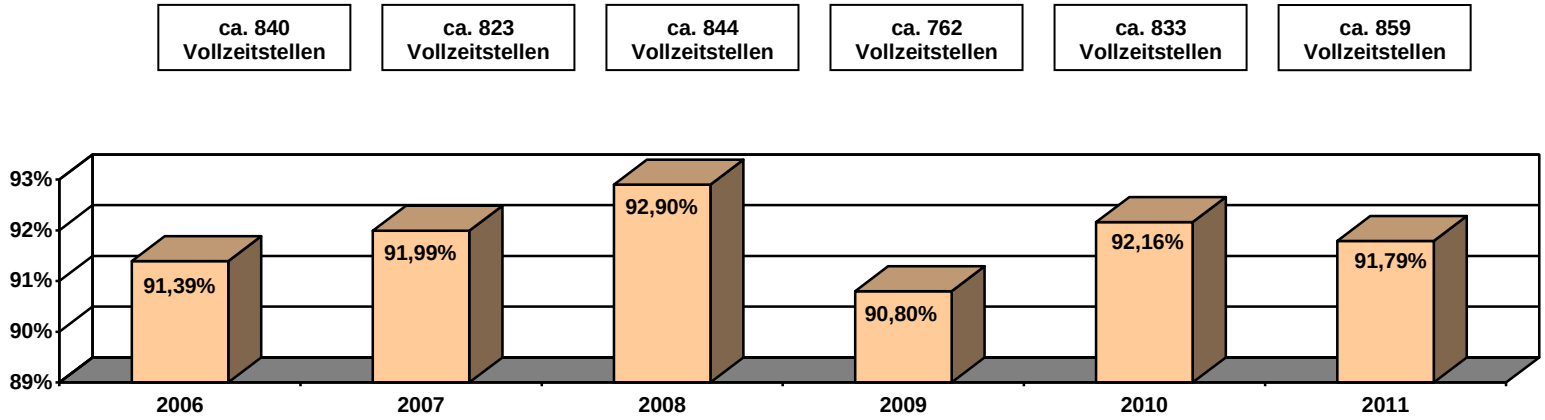
9.4.1 Wie entwickelte sich der Personalbestand bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2011

- Darstellung nach Wochenarbeitsstunden -



9.4.2 Im Vergleich der Jahre 2006 – 2011

- Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstandes -



9.5 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen

0. Oberste Stadtorgane und 10. 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 Hauptamtes „Überbrückungsstellen“ eingerichtet. Eine Besetzung dieser Stellen war im Jahr 2011 nicht notwendig, da anderweitige Beschäftigungen angeboten werden konnten. Darüber hinaus sind 1,5 Stellen nach Verrentung der ehemaligen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen im Jahr 2011 unbesetzt geblieben. Die Stelle der Ausbildungsleitung konnte zum 01.06.2011 nachbesetzt werden, die Stelle der Fachbereichsleitung Personal ist seit Februar 2011 unbesetzt. Weitere Vakanzen ergaben sich durch Elternzeiten bzw. Reduzierung der Arbeitszeit o.ä.

14. Rechnungsprüfungsamt

Die Leitungsstelle ist seit April des Jahres 2010 unbesetzt. Die Nachbesetzung erfolgte zum 01.01.2012.

19. Bürgerbüro im Aufbau

Neben der Amtsleitungsstelle waren Stellenanteile des Fachbereiches Einwohnerwesen zeitweise nicht besetzt. Zum 01.03.2012 konnte die Amtsleitungsstelle besetzt werden.

37. Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Die mit dem Stellenplan 2010 neu eingeworbenen 6 Stellen für die Techn. Mitarbeiter/innen im Einsatzdienst sind planmäßíg Anfang 2011 besetzt worden.

41. Jugendamt

Geringfügige Stundenanteile im Bereich der Jugendeinrichtungen waren unbesetzt bzw. gab es kurzfristige Vakanzen.

Im Bereich „Soziales“ sind Vakanzen vorhanden, die der ungewissen Rechtssituation ab dem 01.01.2011 geschuldet war. Zum 31.12.2010 ist die bestehende Form der ARGE ausgelaufen, die zuletzt abgeordneten Norderstedter Kolleginnen und Kollegen wechselten zum Kreis Segeberg (Jobcenter).

Im Bereich des ASD werden lediglich Nachbesetzungen durch die Stadt Norderstedt vorgenommen, derzeit sind von den 15 Stellen 7,9 Stellen mit städtischem Personal besetzt. Die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Kreis Segeberg gestellt.

42. Amt für Schule, Sport und Kitas

Im Bereich der Kindertagesstätten ergaben sich durch Fluktuation kurzfristig freie Stellen, da eine Wiederbesetzung meistens nicht nahtlos erfolgen konnte. Der Stellenplan berücksichtigte bereits Gruppenänderungen, die erst zum August oder später wirksam wurden. Dadurch ist der durchschnittliche Besetzungsstand niedriger, als der tatsächliche im Dezember. Im Dezember 2011 waren von ca. 166 Stellen ca. 159 Stellen besetzt. Es gestaltet sich zunehmend schwieriger, Vakanzen im Kindertagesstättenbereich zeitnah auszugleichen. Die Anzahl der qualifizierten Bewerbungen auf durchgeführte Ausschreibungen nimmt kontinuierlich ab. Teilweise müssen Stellen mehrfach ausgeschrieben werden, um eine Besetzung zu erreichen.

Für die übrigen Bereiche des Amtes sind lediglich geringfügige unbesetzte Stundenanteile bzw. kurzfristige Vakanzen zu verzeichnen.

45. Kulturamt

Neben der freien Teilzeitstelle des Hauswartes für den Festsaal, ergaben sich in den einzelnen Bereichen des Kulturamtes Vakanzen auf Grund von Stundenreduzierungen der Beschäftigten. Auch im Bereich Musikschule ist der Rahmen des durch Stellenplan zur Verfügung gestellten Stundenkontingentes nicht ausgeschöpft worden.

60. Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Im Bereich Stadtplanung ergaben sich Vakanzen i.H.v. ca. 3,5 Stellen. Diese begründen sich durch Stundenreduzierungen und Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Bereich des Teams Natur und Landschaft ist eine Stelle vakant, über deren weitere Verwendung bis zum nächsten Stellenplan zu entscheiden ist.

Im Fachbereich Umwelt ist die Stelle, die ursprünglich für den Aufgabenbereich „Klimapakt“ eingeworben wurde, vakant. Derzeit werden die Aufgabeninhalte des Arbeitsplatzes neu definiert.

62. Amt für Ordnung und Bauaufsicht

Im Bereich „Allgemeine Ordnungsaufgaben“ ergaben sich kurzfristige Vakanzen. Ansonsten ergeben sich geringfügige Abweichungen auf Grund von Stundenreduzierungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

68. Amt für Gebäudewirtschaft

Im Bereich Hausmeister war ganzjährig 1 Stelle nicht besetzt. Über den Verbleib der Stelle ist noch zu entscheiden.

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

Die Stelle der Fachbereichsleitung im Fachbereich Service ist ab September 2011 zunächst in Teilzeit wieder besetzt.

70. Betriebsamt

Im Fachbereich Entsorgung und Straßenreinigung ergeben sich Vakanzen, die aufgrund kurz- oder längerfristiger Stundenreduzierungen auftreten.

Im Bereich Park- und Gartenanlagen mussten die Stellen, die als Überbrückungsstellen für ehemalige Auszubildende vorgehalten werden, nicht in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus war eine weitere Stelle längerfristig nicht besetzt.

Im Bereich Werkstatt ist die Stelle eines/einer Schlossers/Schlosserin weiterhin unbesetzt.

10. Personalentwicklung

10.1 Projekt „Nachwuchskräfteentwicklung im sozialpädagogischen Bereich“

Über den jeweiligen Sachstand des Projektes „Nachwuchskräfteentwicklung im sozialpädagogischen Bereich“ wurde bereits in den letzten Querschnittberichten informiert.

Die am 04. September 2010 gestartete Maßnahme wurde am 20.11.2011 von allen Teilnehmer/innen durch das Ablegen eines Abschlusskolloquiums erfolgreich beendet.
Durch die Teilnahme an dieser Weiterqualifizierungsmaßnahme haben die Teilnehmer/innen den Abschluss „Fachwirt/in für Kindertagesstätten (VHS)“ erworben.

Neben den vorgesehenen einzelnen Modulen der Weiterqualifizierungsmaßnahme wurden im Jahr 2011 zwei internen Treffen mit den Teilnehmer/innen durchgeführt. An diesen Treffen haben auch die zuständige Amtsleiterin des Amtes 42, die Gleichstellungsbeauftragte, die Leiterin des Hauptamtes und eine Mitarbeiterin des Fachbereiches Personal teilgenommen. Während dieser Treffen haben die Teilnehmer/innen über den allgemeinen Ablauf und die inhaltliche Gestaltung bzw. die Anforderungen der Weiterbildungsmaßnahme berichtet. Es ist vorgesehen, die Maßnahme insgesamt noch einmal zu evaluieren, um festzustellen, ob die Zielsetzung des Konzeptes „Nachwuchskräfteentwicklung für die Leitung und Führung einer Kindertagesstätte“ durch diese Weiterqualifizierungsmaßnahme erreicht wurde.

Hintergrund dieser Maßnahme war u.a., dass der durch die bevorstehende Fluktuation im Bereich der Leitungskräfte entstehende zukünftige Personalbedarf durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedeckt werden kann.
Um dies praktisch umzusetzen, wird im Rahmen von zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren auf der Leitungsebene das Anforderungsprofil um das Kriterium „Teilnahme und Abschluss an der Nachwuchskräfteentwicklung für die Führung und Leitung einer Kindertagesstätte oder Abschluss als Fachwirt/in für Kindertagesstätten“ erweitert, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu eröffnen, sich auf derartige Stelle bewerben zu können.

10.2 Projekt „Führung kompakt“

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dieser Maßnahme wurde im Jahr 2011 eine Wiederholung mit weiteren Teilnehmer/innen gestartet.

Die Maßnahme „Führung kompakt“ richtet sich an Mitarbeiter/innen, die erstmals eine Führungsfunktion übernommen haben. Sie soll die neuen Führungskräfte in der Ausübung dieser Funktion und bei der Rollenfindung unterstützen.

Die Maßnahme gliedert sich in folgende Themenblöcke:

- „Führungsverständnis“
- „Mitarbeitergespräche“
- „Führungsverständnis vertieft“
- Gruppencoaching / kollegiale Beratung.

Grundlage für die Inhalte der o.g. Themenblöcke sind u.a. die Führungsleitlinien und die Leitlinien zum Mitarbeiter/innen- und Vorgesetztengespräch der Stadt Norderstedt.

10.3 Projekt „Durchführung von Assessment-Center bei Stellenbesetzungsverfahren“

Mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung wurde vereinbart, dass zukünftige Besetzungsverfahren auf der Ebene der Amtsleitungen um die Durchführung eines Assessment-Center ergänzt werden.
In diesem Zusammenhang wurde entschieden, dass diese Assessment-Center durch externe Experten begleitet werden.

Vor einer Änderung der „Bewerberauswahlrichtlinie“ wurde mit allen internen Beteiligten vereinbart, dass Besetzungsverfahren der Stelle 19.1 „Leiter/in Bürgeramt“ zu nutzen, um Erfahrungen in der Ausgestaltung und Durchführung eines Assessment-Center zu sammeln, um dann zu entscheiden, welche grundsätzlichen Regelungen bezüglich der Durchführung von Assessment-Center in die „Bewerberauswahlrichtlinie“ aufgenommen werden.

10.4. Frauenförderplan 2012 – 2015

Unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat wurde ein neuer Frauenförderplan erarbeitet. Die Stadtvertretung hat in ihrer Sitzung am 22.11.2011 den Frauenförderplan 2012-2015 beschlossen, so dass dieser am 01.01.2012 in Kraft getreten ist.

10.5. Weitere Maßnahmen

Im Jahr 2011 hat der Fachbereich Personal weiterhin einzelne Fachämter bzw. Fachbereiche in der Umsetzung von unterstützenden Personalmaßnahmen (z.B. Coaching, Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit) begleitet.

10.6 Interne Fortbildungsmaßnahmen

Auch im Jahr 2011 konnte ein vielfältiges Seminarangebot erstellt werden. So wurden 73 Inhouse-Seminare (95 Schulungstage) angeboten. 2010 waren es 64 Seminare mit 90 Schulungstagen.

Insgesamt haben 15 Seminare auf Grund fehlender Teilnehmeranmeldungen nicht stattgefunden.

Folgende Seminare haben nicht stattgefunden:

- Mit Menschenkenntnis zum Erfolg
- Bewerberinnen erfolgreich auswählen, insbesondere bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Korruption – Erkennen, Vorbeugen, Handeln
- Unfallverhütung und vorbeugender Brandschutz
- Feuer und Flamme statt auszubrennen: Ein Training zum gesunden Umgang mit Stress
- Erfolgreiche Kommunikation am Telefon
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Zeit ist kostbar – 10 Finger-Tastenschreiben
- Sitzen und Bewegen am Arbeitsplatz
- Gesundheitliches Führungsverhalten – Führung als Gesundheitsressource
- Auf dem Weg zum Dream-Team: Kommunikation und Führung im Team
- Moderne Büroorganisation
- Wie schreib´ ich´s meinen Kunden? Texte zielgerichtet und kundenfreundlich formulieren
- Führung 50 +: Erfahrene Mitarbeiter/innen professionell führen
- Erste Hilfe – Schwerpunkt am Kind

Die verbliebenen 58 Schulungsveranstaltungen wurden von insgesamt 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Daraus ergibt sich eine Durchschnittsbelegung von 12,67 Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Seminar (2010 lag die Durchschnittsbelegung bei 10,15 Personen pro Seminar).
Des Weiteren fanden außerhalb der regulären Dienstzeit Rückenschulungen für Reinigungskräfte statt.

In den folgenden Übersichten wird differenziert dargestellt, wie sich die Teilnehmergruppe zusammensetzt:

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen

Altersgruppe	2011 absolut	2011 in %	2010 in %
bis 29 Jahre	170	**23,13**	**28,96**
30 – 49 Jahre	375	**51,02**	**48,46**
ab 50 Jahre	190	**25,85**	**22,58**
Summe	735	**100,00**	**100,00**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen

Statusgruppe	2011 absolut	2011 in %	2010 in %
Beamte/innen	86	**11,70**	**12,73**
Beschäftigte	649	**88,30**	**87,27**
Summe	735	**100,00**	**100,00**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

2011		2010	
Weiblich	männlich	Weiblich	männlich
396	339	299	188
53,88	**46,12**	**61,40 %**	**38,60 %**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit

Frauen				Männer			
Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
245	177	151	122	331	176	8	12
33,34 %	**36,35 %**	**20,54 %**	**25,02 %**	**45,03 %**	**36,15 %**	**1,09 %**	**2,48%**

10.7 Auswertung externer Fortbildungsveranstaltungen 2011

Auch für das Jahr 2011 haben die einzelnen Ämter, Fachbereiche und Einrichtungen dem Fachbereich Personal die Auswertung nach Ziffer 2.4 des Frauenförderplanes über die Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an externen Fortbildungsveranstaltungen vorgelegt. Die Auswertung der vorgelegten Rückmeldungen stellt sich für das Jahr 2011 wie folgt dar:

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Jahr 2011 insgesamt 509 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Die Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen ist somit im Vergleich zum Vorjahr (461) weiter angestiegen.

Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl von **1.135** (mit Auszubildenden und Anwärter/innen und Beurlaubten) beträgt der Anteil somit **44,92 %**. Im Jahr 2010 betrug der Anteil 40,51%.

Die nachfolgenden Übersichten stellen die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe differenziert dar.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen:

Altersgruppe	2011		Anteil an Beschäftigten der Altersgruppe in %	
	absolut	in %	2011	2010
bis 29 Jahre	64	**12,57 %**	48,85 %	38,13 %
30-49 Jahre	302	**59,33 %**	52,43 %	49,83 %
ab 50 Jahre	143	**28,10 %**	33,64 %	26,97 %
Summe	**509**	**100,00 %**	**44,92 %**	**40,51 %**

In den Altersgruppen „bis 29 Jahre“ und „ab 50 Jahre“ ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine externe Fortbildung besucht haben angestiegen.
Im Vorjahr betrug der Anteil der Altersgruppe „bis 29 Jahre“ noch 11,50% und der der „ab 50 Jahre“ 23,00 %. Der Anteil der Altersgruppe „30-49 Jahre“ ist dagegen gesunken. Im Vorjahr betrug der Anteil 65,50 %.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen:

Statusgruppe	2011		Anteil an Beschäftigten der Statusgruppen in %	
	absolut	in %	2011	2010
BeamtInnen	67	**13,16 %**	71,28 %	75,26 %
tariflich Beschäftigte	442	**86,84 %**	42,54 %	37,27 %
Summe	**509**	**100,00 %**	**44,92 %**	**40,51 %**

Die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten haben im Jahr 2011 im Verhältnis zu den insgesamt besuchten Fortbildungsveranstaltungen im Vergleich zum Vorjahr etwas weniger Fortbildungsveranstaltungen besucht (Vorjahr 15,83%). In der Statusgruppe der tariflich Beschäftigten ist der %-Anteil zum Vorjahr leicht angestiegen (Vorjahr 84,17%). Hierbei ist der %-Anteil der Gesamtbeschäftigten zu beachten. Auch in dieser %-Verteilung zeigt sich eine Verringerung in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten und eine Steigerung bei den tariflich Beschäftigten.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht:

Geschlecht	2011		Anteil an Beschäftigten aufgeteilt nach Geschlecht in %	
	absolut	in %	2011	2010
weiblich	248	**48,72 %**	35,13 %	35,34 %
männlich	261	**51,28 %**	61,12 %	49,29 %
Summe	**509**	**100,00 %**	**44,92 %**	**40,51 %**

Im Gegensatz zum Vorjahr haben im Jahr 2011 mehr Männer (Vorjahr 45,12%) als Frauen (Vorjahr 54,88%) an externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit:

Geschlecht	Vollzeit absolut	Anteil in %	Teilzeit absolut	Anteil in %
weiblich	157	**38,67 %**	91	**88,35 %**
männlich	249	**61,33 %**	12	**11,65 %**
Summe	**406**	**100,00 %**	**103**	**100,00 %**

Als teilzeitbeschäftigt werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestuft, die weniger als 39 bzw. 41 Stunden (Vollzeit) beschäftigt sind. Hierunter fallen z.B. auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen bzw. ihre Arbeitszeit nur um einen geringen Anteil (z.B. 1 Stunde) reduziert haben.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer, die eine externe Fortbildung besucht haben, ist im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen.
In der Folge, dass im Jahr 2011 mehr Männer als Frauen externe Fortbildungsmaßnahmen besucht haben, haben sich auch hier die %-Anteile verändert.

Im Verhältnis zu der Beschäftigtenanzahl stellt sich der Vergleich wie folgt dar (ohne Beurlaubte/Auszubildende/AnwärterInnen)

	Geschlecht	*Beschäftigte absolut*	*TeilnehmerInnen absolut*	*Anteil in %*
Vollzeit	weiblich	276	157	56,88 %
	männlich	361	249	68,98 %
	Summe	**637**	**406**	**63,74 %**
Teilzeit	weiblich	430	91	21,16 %
	männlich	66	12	18,18 %
	Summe	**496**	**103**	**20,77 %**

Anhand der Anzahl „TeilnehmerInnen Absolut“ ist auch für das Jahr 2011 festzustellen, dass mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte an externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Im Bereich der Vollzeitbeschäftigten haben ebenfalls wieder mehr Männer als Frauen externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Im Zusammenhang mit der Anzahl „Vollzeit/weiblich/ Beschäftigte Absolut“ beträgt der %-Anteil der Frauen aber weiterhin über 50%. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten ist die Anzahl der TeilnehmerInnen (weiblich/männlich) im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl wie in den Vorjahren vergleichsweise gering.

Die im Jahr 2011 beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an keinen externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Von den im Jahr 2011 insgesamt besuchten externen Fortbildungsveranstaltungen (509) ist wie in den Vorjahren festzustellen, dass Frauen (248 Teilnehmerinnen) im Verhältnis zu Männern (261 Teilnehmer) in etwa gleichen Teilen die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung genutzt haben.

10.8 Ausbildung

Im Jahre 2011 haben 5 Verwaltungsfachangestellte, 1 Verwaltungswirtin, 4 Diplomverwaltungswirte sowie 1 Bauzeichnerin ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

Verwaltungsfachangestellte:

Im Anschluss an die Ausbildung konnten alle Auszubildenden weiter beschäftigt werden, in 3 Fällen zunächst befristet. Zwischenzeitlich sind 4 MitarbeiterInnen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen worden, eine Mitarbeiterin hat die Stadt Norderstedt aus persönlichen Gründen verlassen.

Diplomverwaltungswirte:

Eine Anwärterin absolvierte die Laufbahnprüfung als Jahrgangsbeste und verfasste die beste Diplomarbeit des Jahrgangs. Im Anschluss an das Studium wurden zwei Absolventinnen in eine unbefristete Beschäftigung bei der Stadt Norderstedt übernommen. Zwei weitere Absolventinnen haben bei anderen Kommunen eine Anstellung erhalten.

Verwaltungswirtin:

Die Anwärterin wurde nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen und ist inzwischen unbefristet beschäftigt.

Bauzeichnerin

Die Auszubildende wurde nach Ausbildungsabschluss in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Sie hat im Anschluss an die Ausbildung ein Studium begonnen.

Zum Ausbildungsbeginn am 01.08.2011 wurden eingestellt:

Bachelor of Arts	2 männlich, 2 weiblich
Verwaltungsfachgestellte	4 weiblich
Gärtner	1 männlich
Bauzeichner	1 männlich

Damit waren am 01.08.2011 insgesamt folgende Auszubildende und Anwärter beschäftigt:

	2008	2009	2010	2011
Verwaltungsfachangestellte	**15**	**10**	**11**	**10**
Beamtenanwärter/innen	**13**	**10**	**9**	**9**
Gärtner/innen	**6**	**4**	**6**	**7**
Bauzeichner/innen	**1**	**2**	**2**	**2**
Vermessungstechniker/innen	**1**	**1**	**0**	**0**
Gesamt	**36**	**29**	**28**	**28**

11. Personalstruktur

In den Darstellungen und Grafiken sind alle Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen, Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, Beamtinnen und Beamte auf Probe, Beamtenanwärterinnen und –anwärter, tariflich Beschäftigte, Auszubildende, Beurlaubte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden, enthalten. Die dargestellten Werte beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2011.

11.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Der Anteil der Beschäftigten aus der mittleren Altersgruppe der 30 – 49 jährigen hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht vermindert (- 2,5 %). In dem Altersbereich der unter 29 jährigen gab es gegenüber dem Vorjahr nur geringfügige Veränderungen. Der Anteil der 50 – 59 jährigen hat sich erhöht (+ 0,5 %). Mehr als 1/3 (37,4 %) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter.

Von der Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen, haben bisher 112 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht, wovon nach dem derzeitigen Stand in den kommenden Jahren 23 Kolleginnen und Kollegen in die passive Phase wechseln werden. (2012 = 15; 2013 = 4; 2014 = 1; 2015 = 2; 2017 = 1)

Personelle Aufwendungen werden jedoch auch nach Wechsel in die passive Phase anfallen. In den kommenden Jahren werden ca. 53 Kolleginnen und Kollegen in der passiven Phase geführt, deren Entgelt bzw. Besoldung eingeschränkt (ca. 70 – 80%) weiter zu zahlen ist. (2012 = 53; 2013 = 46; 2014 = 35; 2015 = 26; 2016 = 12; 2017 = 8; 2018 = 4; 2019 = 1; 2022 = 0)

Das Altersteilzeitgesetz, welches die Grundlage für die aktuellen Altersteilzeitfälle bildete, ist zum 01.01.2010 durch den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (befristet bis zum 31.12.2016) abgelöst worden. Hiernach ist auch weiterhin unter bestimmten Voraussetzungen die Teilnahme an der Altersteilzeit möglich.

Altersstruktur der Beschäftigten

Alter	Beamte/ Beamtinnen		Tariflich Beschäftigte		Gesamt		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Vorjahr
bis 19	1	1,1 %	16	1,5 %	17	1,5 %	1,5 %
20 – 24	6	6,4 %	40	3,8 %	46	4,1 %	4,7 %
25 – 29	8	8,5 %	63	6,1 %	71	6,2 %	6,1 %
30 – 34	5	5,3 %	79	7,6 %	84	7,4 %	6,7 %
35 – 39	5	5,3 %	88	8,5 %	93	8,2 %	9,3 %
40 – 44	17	18,1 %	154	14,8 %	171	15,1 %	16,8 %
45 – 49	17	18,1 %	211	20,3 %	228	20,1 %	20,4 %
50 – 54	15	16,0 %	185	17,8 %	200	17,6 %	15,4 %
55 – 59	17	18,1 %	123	11,8 %	140	12,3 %	11,4 %
ab 60	3	3,2 %	82	7,9 %	85	7,5 %	7,7 %
Gesamt	**94**	**100 %**	**1.041**	**100 %**	**1.135**	**100 %**	**100 %**

(Stand 31.12.2011)

11.1.1 Altersstruktur nach Statusgruppen

Status	Dienstverhältnis	Durchschnittsalter 2010	Durchschnittsalter 2011
Beamtin/er			
	Wahlbeamtin/er	54,50	55,67
	Beamtin/er auf Lebenszeit	46,10	46,53
	Beamtin/er auf Probe	22,90	29,50
	Beamtenanwärter/in	24,00	23,25
tariflich Beschäftigte			
	tariflich Beschäftigte/r	45,13	45,35
	Azubi	19,00	19,47

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 (im Jahr 2002) auf nunmehr 45,35 angestiegen – Die Beamten/Beamtinnen auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 46,53 Jahre). Innerhalb der nächsten 5 Jahre werden über 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst der Stadt Norderstedt altersbedingt ausscheiden.

11.2 Beschäftigtenstruktur

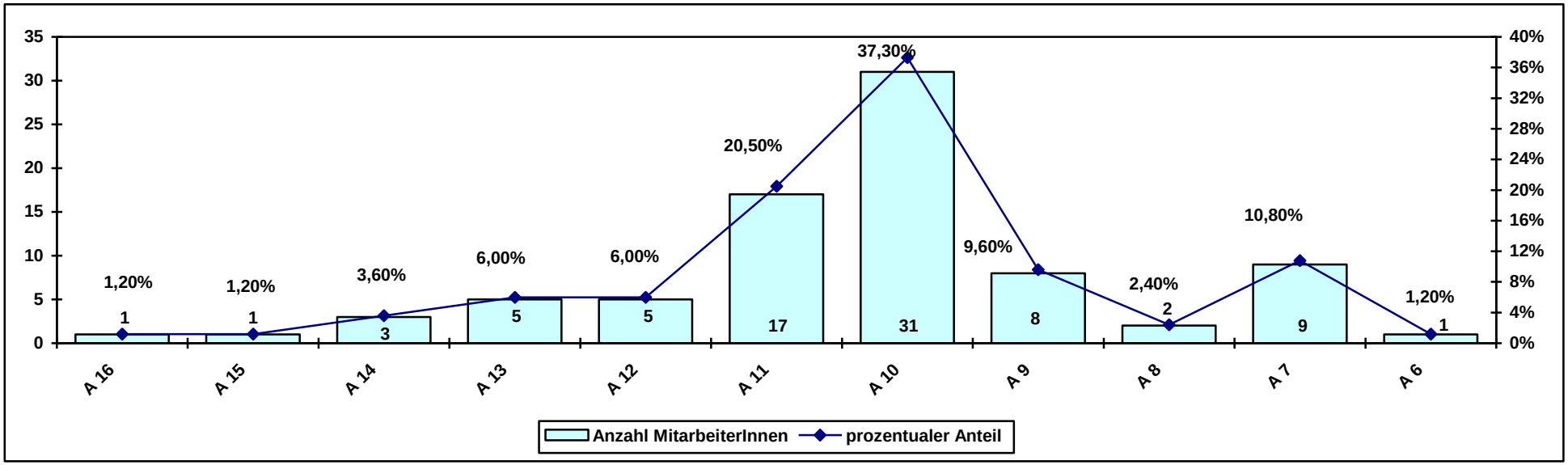
Dienstverhältnis	männlich absolut	männlich %	weiblich absolut	weiblich %	Summe
Beamtin/er					
Wahlbeamtin/er	2	67 %	1	33 %	3
Beamtin/er auf Lebenszeit	35	44 %	44	56 %	79
Beamtin/er auf Probe	1	25 %	3	75 %	4
Beamtenanwärter/in	4	50 %	4	50 %	8
Summe	**42**	**45 %**	**52**	**55 %**	**94**
tariflich Beschäftigte					
tariflich Beschäftigte	377	37 %	645	63 %	1.022
Azubi/tariflich Beschäftigte	8	47 %	9	53 %	17
Bundesfreiwilligendienst	2	100 %	0	0 %	2
Summe	**387**	**37 %**	**654**	**63 %**	**1.041**
Gesamt	**429**	**38 %**	**706**	**62 %**	**1.135**

Dienstverhältnis	2008	2009	2010	2011
Beamte	**40**	**40**	**38**	**38**
Beamtinnen	**52**	**51**	**51**	**48**
tariflich Besch. männlich	**328**	**359**	**371**	**377**
tariflich Besch. weiblich	**595**	**634**	**649**	**645**
männliche Azubis	**5**	**4**	**10**	**8**
weibliche Azubis	**18**	**13**	**9**	**9**
Anwärter		**2**	**2**	**4**
Anwärterinnen	**13**	**10**	**7**	**4**
Bundesfreiwilligendienst				**2**
Summe	**1.051**	**1.113**	**1.138**	**1.135**

11.3 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.

11.3.1 Beamtinnen und Beamte

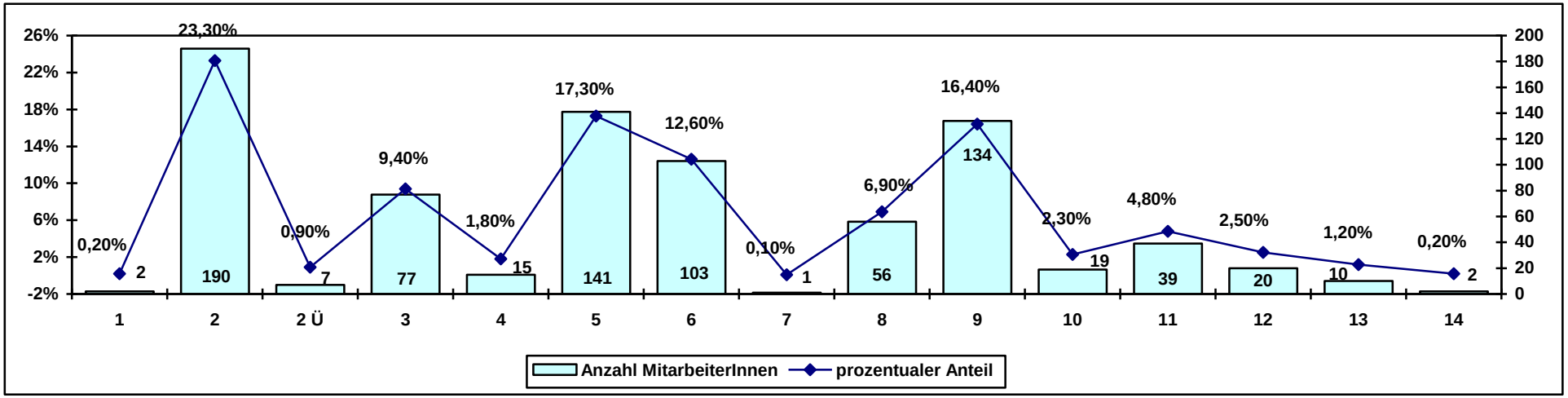


Zusätzlich zu den dargestellten Daten sind noch die 3 Wahlbeamten/Wahlbeamtinnen mit den Einstufungen B 2, B 4 und B 6 zu berücksichtigen.

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich die folgenden Änderungen:

	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	Gesamt
2010	0	10	1	7	33	17	7	4	4	1	1	**85**
2011	1	9	2	8	31	17	5	5	3	1	1	**83**
Veränderung	**+ 1**	**- 1**	**+ 1**	**+ 1**	**- 2**	**0**	**- 2**	**+ 1**	**- 1**	**0**	**0**	**- 2**

11.3.2 Tariflich Beschäftigte



	1	2	2 Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 Ü	Gesamt
2010	1	190	7	78	16	142	101	1	54	137	16	40	23	10	2	0	**818**
2011	2	190	7	77	15	141	103	1	56	134	19	39	20	10	2	0	**816**
Veränderung	**+1**	**0**	**0**	**- 1**	**- 1**	**- 1**	**+ 2**	**0**	**+ 2**	**- 3**	**+ 3**	**- 1**	**- 3**	**0**	**0**	**0**	**- 2**

Seit dem 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 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 11 Ü	S 12	S 13	S 13 Ü	S 14	S 15	Gesamt
2010	51	95	0	20	2	5	6	4	0	7	3	7	3	**203**
2011	53	96	0	20	1	4	5	3	1	8	2	9	4	**206**
Veränderung	**+ 2**	**+ 1**	**0**	**0**	**- 1**	**- 1**	**- 1**	**- 1**	**+ 1**	**+ 1**	**- 1**	**+ 2**	**+ 1**	**+ 3**

11.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen

Die nachfolgende Übersicht enthält zusätzlich die Wahlbeamten/beamtinnen, Anwärter/innen, weibliche und männliche Auszubildende. Die beurlaubten Mitarbeiter/innen sind nicht enthalten (hierfür siehe Kapitel 11.6).

Statusgruppe	Vollzeit				Teilzeit			
	weib-lich	männ-lich	absolut	%	weib-lich	männ-lich	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	30	37	67	76%	16	5	21	24%
tariflich Beschäftigte	246	329	575	57%	379	55	434	43%
Gesamt	**276**	**366**	**642**	**59%**	**395**	**60**	**455**	**41%**

Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse auf dem gleichen Niveau geblieben.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Norderstedt vorhanden. Unverändert bestehen im Berichtsjahr mehr als 120 unterschiedlich vereinbarte Arbeitszeitmodelle.

11.5 Schwerbehinderte

Das aus der Integrationsvereinbarung abgeleitete Ziel, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Quote von mindestens 7 % zu halten, konnte auch im Jahr 2011 erfüllt werden.
Die Quote liegt im Jahr 2011 bei 8,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Quote geringfügig um 0,24 % erhöht.

Schwerbehinderte	2010		2011		Entwicklung	
	Arbeits-plätze	Quote	Arbeits-plätze	Quote	Arbeits-plätze	Quote
Pflichtplätze	49	5,00 %	51	5,00 %	+ 2	± 0,00 %
Gesamtplätze **IST**	82	8,26 %	87	8,50 %	+ 5	+ 0,24 %
Differenz	**33**	**3,26 %**	**36**	**3,50 %**	**+ 3**	**+ 0,24 %**
IST-Berechnung						
besetzte Arbeitsplätze	62	6,25 %	70	6,84 %	+ 8	+ 0,59 %
Mehrfachanrechnungen	6	0,60 %	6	0,59 %	± 0	- 0,01 %
Gleichgestellte	14	1,41 %	11	1,07 %	- 3	- 0,34 %
Gesamtzahl IST	**82**	**8,26 %**	**87**	**8,50 %**	**+ 5**	**+ 0,24 %**

11.6 Beurlaubte

Bei den nachfolgenden Darstellungen ist der Stichtag 31.12.2011 zu Grunde gelegt worden, d.h. es sind die Beurlaubungszahlen berücksichtigt, die an diesem Stichtag gültig waren.

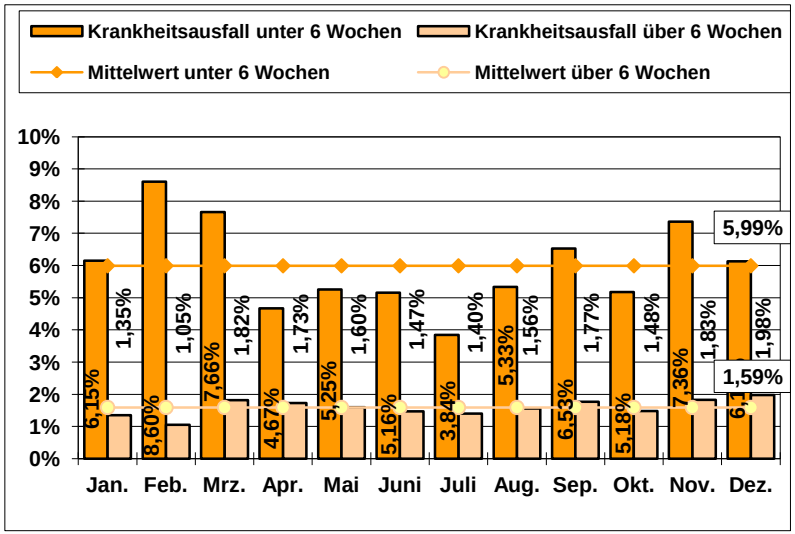
Statusgruppe	Elternzeit			Beschäftigungs-verbot MuSchG			Sonderurlaub - unbezahlt -		
	weib-lich	männ-lich	Summe	weib-lich	männ-lich	Summe	weib-lich	männ-lich	Summe
Beamtinnen/ Beamte	4	0	4	0	0	0	2	0	2
tariflich Beschäftigte	18	1	19	2	0	2	11	0	11
Gesamt	**22**	**1**	**23**	**2**	**0**	**2**	**13**	**0**	**13**

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	94	6	6,38 %
tariflich Beschäftigte	1.041	32	3,07 %
Gesamt	**1.135**	**38**	**3,35 %**

12. Krankenstatistik

Insgesamt weist die Krankenstatistik einen durchschnittlichen Krankenstand von 7,58 % für das Jahr 2011 aus (Vorjahr 7,51 %), der nachstehend differenziert nach Kurzzeit- (unter 6 Wochen) und Langzeiterkrankung (über 6 Wochen) dargestellt wird:



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 Krankschreibung bedürfen.

Bei der Ermittlung des Krankenstandes wurde in Kalendertagen (365 Tage) gerechnet.

Gegenüber dem Vorjahr ist es bei den Kurzzeiterkrankungen zu einem geringfügigen Anstieg gekommen. Erfreulich ist der – gegenüber dem Vorjahr - verminderte Durchschnittswert bei den langfristigen Ausfallzeiten.

13. Frauenförderplan 2008 – 2011

Allgemeines:

Auch im Jahr 2011 hat der Fachbereich Personal bei der Aufgabenwahrnehmung die Vorgaben des Frauenförderplanes beachtet.

Einstellungen:

Im Laufe des Jahres 2011 wurden insgesamt 65 neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (31 weiblich / 34 männlich) eingestellt. Die nachstehenden Übersichten enthalten keine Zu- und Abgänge von Auszubildenden und Anwärter/innen sowie Angaben über deren ggf. Weiterbeschäftigung.

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

Beamtinnen/Beamte:

Bes.Gr.: A 11 = Personalkapazität 1,00 davon 1,00 weiblich

TVöD -Allgemeiner Bereich + TVöD – Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgelt-gruppe	Personal-kapazität	Geschlecht	
		w	m
1	0,51	0,38	0,13
2	3,91	2,39	1,52
3	7,68	1,68	6,00
5	4,00	1,00	3,00
6	11,75	1,75	10,00
8	1,50	0,50	1,00
10	2,50	0,50	2,00
11	1,00	0,00	1,00
12	1,00	0,00	1,00
13	1,00	1,00	0,00
S 3	3,25	3,25	0,00
S 6	10,75	8,00	2,75
S 14	1,50	1,50	0,00

Nicht im Einzelnen dargestellt ist die Anzahl der durchgeführten internen Stellenbesetzungsverfahren. Auch diese Verfahren haben Einfluss auf den Frauenanteil der einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, wenn diese Beförderungen bzw. Höhergruppierungen nach sich ziehen. Der Frauenförderplan findet auch bei diesen Stellenbesetzungsverfahren Anwendung.

Aussagen zum Frauenanteil 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 01.01.2011 und 31.12.2011 dargestellt.

Grundsätzlich ist für alle Bereiche festzustellen, dass Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit bzw. die Inanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten (Elternzeit, Sonderurlaub und Altersteilzeit) sich immer auf den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen auswirken.

Beamtenbereich:

Die Reduzierung des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 14 ergibt sich durch das Ausscheiden einer Beamtin.

Im Laufe des Jahres 2011 erfolgte die Übernahme eines Tarifbeschäftigten in ein Beamtenverhältnis in der Besoldungsgruppe A 13 LG 2/2. Zurzeit sind dieser Laufbahngruppe (LG) keine weiteren Stellen zugeordnet.

In der Besoldungsgruppe A 12 ergibt sich die Reduzierung des Frauenanteils durch das Ausscheiden einer Beamtin.

Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 10 hat sich aufgrund der Inanspruchnahme einer Elternzeit verringert.

Der Frauenanteil im Ausbildungsbereich der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2/1) beträgt, wie als Zielvorgabe vorgesehen, 50%.

In der Besoldungsgruppe A 7 hat sich der Frauenanteil aufgrund einer Arbeitszeitreduzierung verringert.

Zurzeit werden keine Anwärter/innen im Ausbildungsbereich der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1/2) beschäftigt.

Tariflich Beschäftigte: TVöD:

Im Bereich der Tariflich Beschäftigten, die unter den Anwendungsbereich des TVöD fallen, haben sich im Jahr 2011 weiterhin kaum gravierende Veränderungen im Frauenanteil ergeben. In der Regel stehen die positiven wie negativen Veränderungen, wie bereits erwähnt, in Verbindung mit einer Änderung der individuellen Arbeitszeiten bzw. der Rückkehr aus einer Beurlaubung.

Der reduzierte Frauenanteil in der Entgeltgruppe 2Ü steht in Verbindung mit dem Ausscheiden einer Beschäftigten im Laufe des Jahres 2011.

Der Entgeltgruppe 3 sind überwiegend die Tätigkeiten im manuellen Bereich zugeordnet. In diesem Bereich sind in der Regel immer mehr Männer als Frauen beschäftigt.

In der Entgeltgruppe 6 sind die weiblichen Beschäftigten überwiegend teilzeitbeschäftigt (z.B. Schulsekretär/innen). Die Personalkapazität hat sich u.a. durch die Besetzung neuer Stellen im Bereich des Amtes 37 erhöht (siehe Übersicht externe Einstellungen). Da auch im Tätigkeitsbereich des Amtes 37 in der Regel mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, hat sich der Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe verringert.

Durch die Verbeamtung eines Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 und der Neueinstellung einer Beschäftigten hat sich der Frauenanteil bei gleichbleibender Personalkapazität positiv verändert.

Tariflich Beschäftigte: Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE):

Weiterhin liegt mit Ausnahme der Entgeltgruppe S 9 bei keiner Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Für den Bereich der Aus- und Fortbildung wird auf die speziellen Ausführungen im Querschnittbericht verwiesen.

14. 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 vorliegenden 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/Mit-arbeiterinnen
- 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 Wieder-eingliederung der Betroffenen
- Rückfallgesprächen mit Betroffenen und Angehörigen
- unterstützendem Handeln und Zusammenarbeiten mit allen Fachbereichen und Personen, die in den jeweiligen Prozess involviert sind
- suchtpräventiven Maßnahmen, z.B. Teilnahme an Arbeits-kreisen, 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* suchtmedizinisch 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 dem Fachbereich Personal angewiesen. Nennenswerte Probleme in der Zusammenarbeit hat es in 2011 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 – 5 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 2012 ff. nicht ändern.

Abgesehen von einem akuten Fall, bei dem längere therapeutische Behandlung erforderlich ist, kann bei übrigen Betroffenen zumindest im Berichtsjahr davon ausgegangen werden, dass sie im Hinblick auf die vorhandene Suchterkrankung voll im Arbeitsprozess eingegliedert blieben.

Anlagen:

- **Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2011**
- **Jahresbericht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge der Stadtverwaltung Norderstedt**
- **Jahresbericht des Betriebsärztlichen Dienstes**

Anlage zu Punkt 13 des Querschnittsberichts vom Hauptamt

Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2011:

Beamtinnen / Beamte	**Personal-kapazität Jan.'11**	**Frauenanteil Jan.'11**	**Personal-kapazität Dez.'11**	**Frauenanteil Dez.'11**	**Entwicklung Frauenanteil**
A 16	1,00	100,00%	1,00	100,00%	**0,00%**
A 15	1,00	0,00%	1,00	0,00%	**0,00%**
A 14	3,11	35,69%	2,73	26,79%	**-8,90%**
A 13 (LG 2/2)	0,00	0,00%	1,00	0,00%	**-100,00%**
A 13 (LG 2/1)	3,50	28,57%	2,50	40,00%	**+11,43%**
A 12	5,61	26,91%	4,61	11,11%	**-15,80%**
A 11	14,28	34,17%	14,33	34,05%	**-0,12%**
A 10	26,11	63,61%	24,01	60,44%	**-3,17%**
A 9 (LG 2/1)	3,00	66,67%	5,00	80,00%	**+13,33%**
Ausbildung LG 2/1*	9,00	77,77%	8,00	50,00%	**-27,77%**
A 9 + Z. (LG 1/2)	0,48	100,00%	0,48	100,00%	**0,00%**
A 9 (LG 1/2)	3,00	33,33%	3,00	33,33%	**0,00%**
A 8	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
A 7	7,01	85,73%	6,15	83,73%	**-2,00%**
A 6	0,00	0,00%	1,00	0,00%	**0,00%**
Ausbildung LG 1/2*	1,00	100,00%	0,00	0,00%	**-100,00%**

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

Tariflich Beschäftigte TVöD	**Personal-kapazität Jan.'11**	**Frauenanteil Jan.'11**	**Personal-Kapazität Dez.'11**	**Frauenanteil Dez.'11**	**Entwicklung Frauenanteil**
1	0,13	0,00%	0,51	75,00%	**+75,00%**
2	103,76	95,17%	108,06	94,83%	**-0,34%**
2Ü	6,16	18,83%	5,50	9,09%	**-9,74%**
3	75,54	15,30%	71,85	11,64%	**-3,66%**
4	14,50	0,00%	14,50	0,00%	**0,00%**
5	114,43	36,86%	115,03	36,97%	**+0,11%**
6	80,26	52,32%	84,53	48,49%	**-3,83%**
7	1,00	0,00%	1,00	0,00%	**0,00%**
8	47,19	32,95%	49,56	33,59%	**+0,64%**
9	95,53	63,75%	96,53	64,42%	**+0,67%**
10	13,56	41,00%	17,56	43,05%	**+2,05%**
11	34,67	39,42%	34,87	39,77%	**+0,35%**
12	18,94	27,98%	17,40	26,55%	**-1,43%**
13	9,17	34,56%	9,17	45,45%	**+10,89%**
14	1,77	0,00%	1,77	0,00%	**0,00%**
15	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
15Ü	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
Ausbildung*	19,00	47,36%	16	56,25%	**+8,89%**

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

Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE	Personal-kapazität Jan.'11	Frauenanteil Jan.'11	Personal-kapazität Dez.'11	Frauenanteil Dez.'11	Entwicklung Frauenanteil
S 2	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 3	38,35	98,04%	42,10	98,22%	+0,18%
S 4	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 5	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 6	67,72	91,48%	76,08	88,60%	-2,88%
S 7	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 8	16,48	63,59%	18,35	67,31%	+3,72%
S 9	1,00	0,00%	1,00	0,00%	0,00%
S 10	3,00	100,00%	2,65	100,00%	0,00%
S 11	7,00	71,43%	7,00	71,43%	0,00%
S 12	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 13	6,49	84,58%	6,72	85,11%	+0,53%
S 14	6,40	84,37%	7,90	87,34%	+2,97%
S 15	3,00	100,00%	3,00	100,00%	0,00%
S 16	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 17	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-
S 18	0,00	0,00%	0,00	0,00%	-