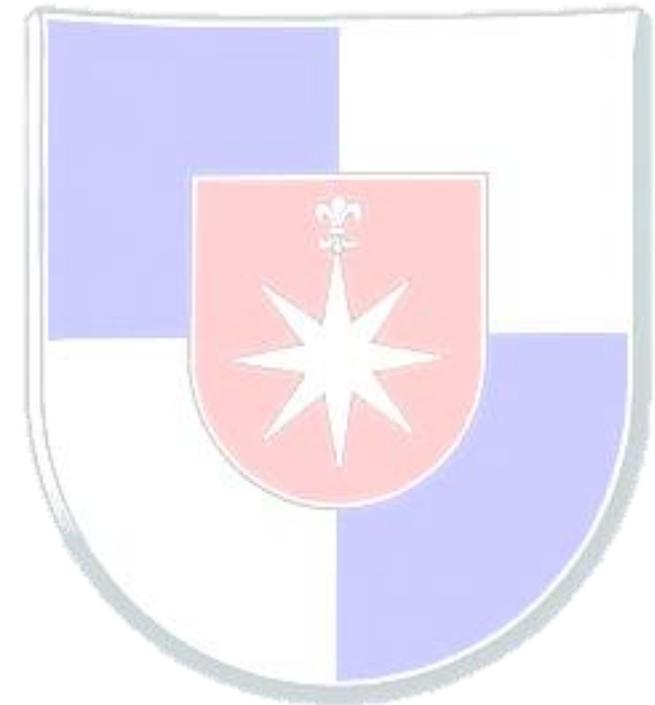


QUERSCHNITTSBERICHT 2018

ZENTRALE STEUERUNG FINANZEN / HAUPTAMT

beinhaltet

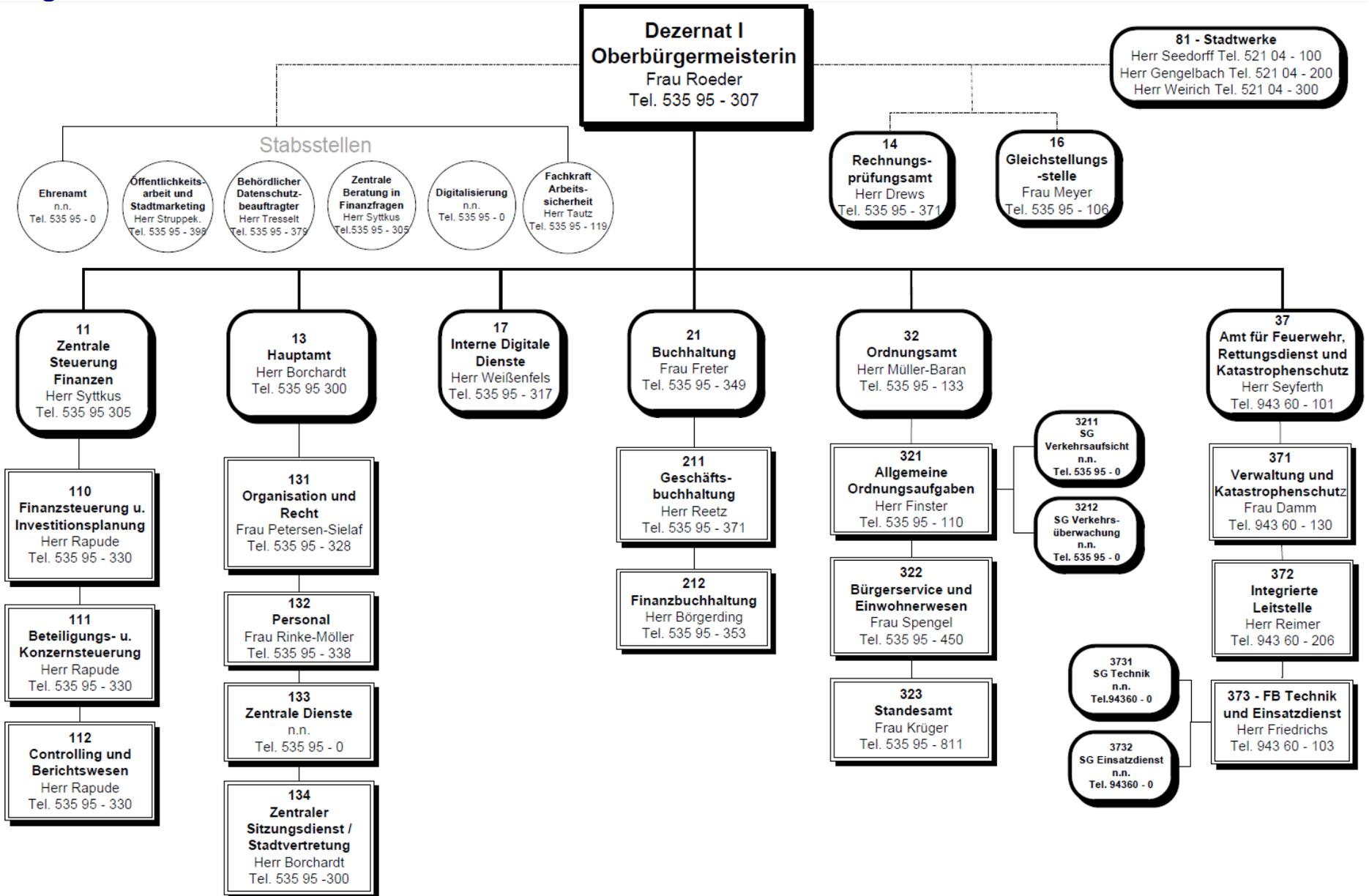
- Jahresbericht Amt Digitale Dienste
- Bericht des betriebsärztlichen Dienstes

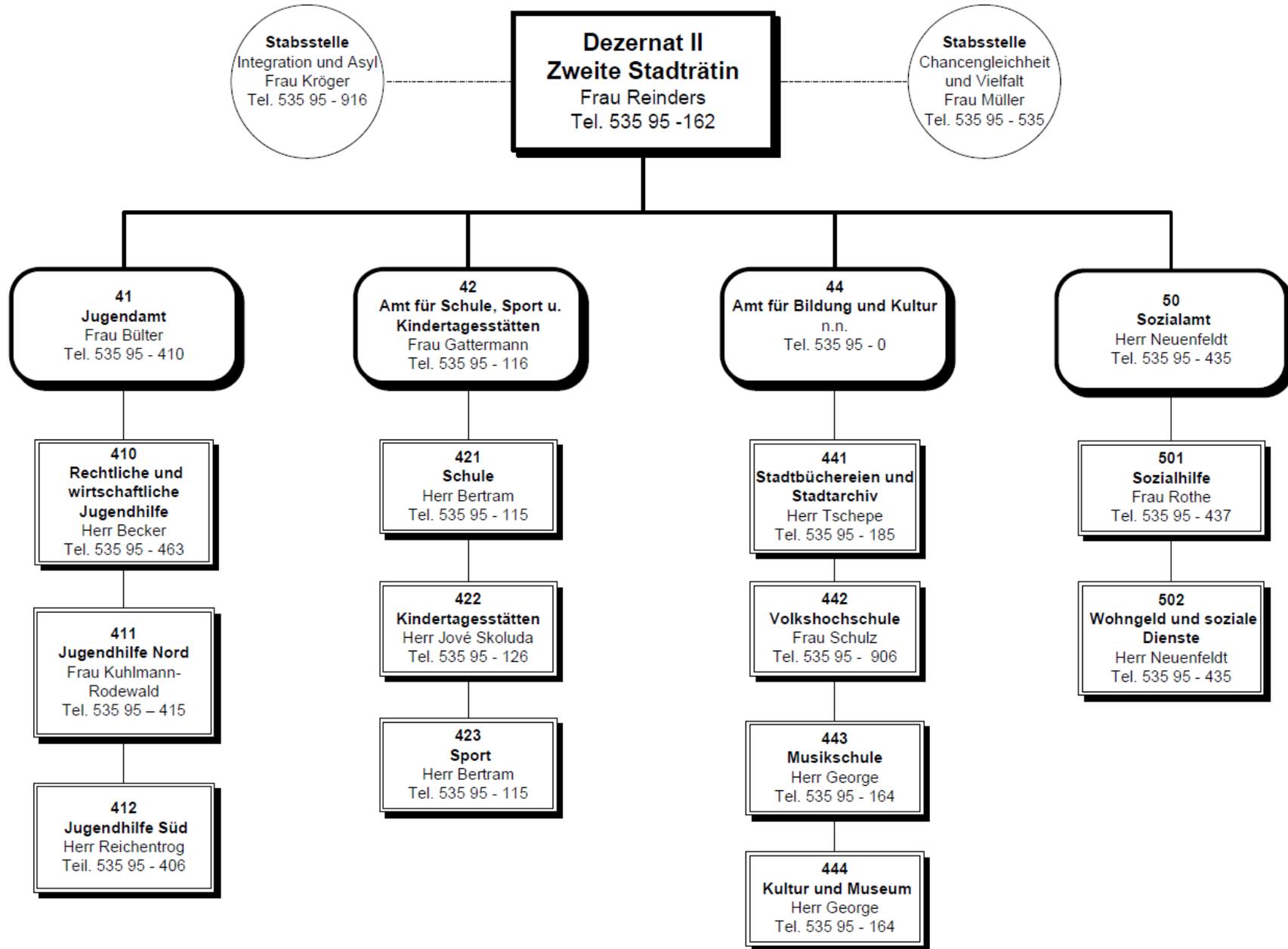


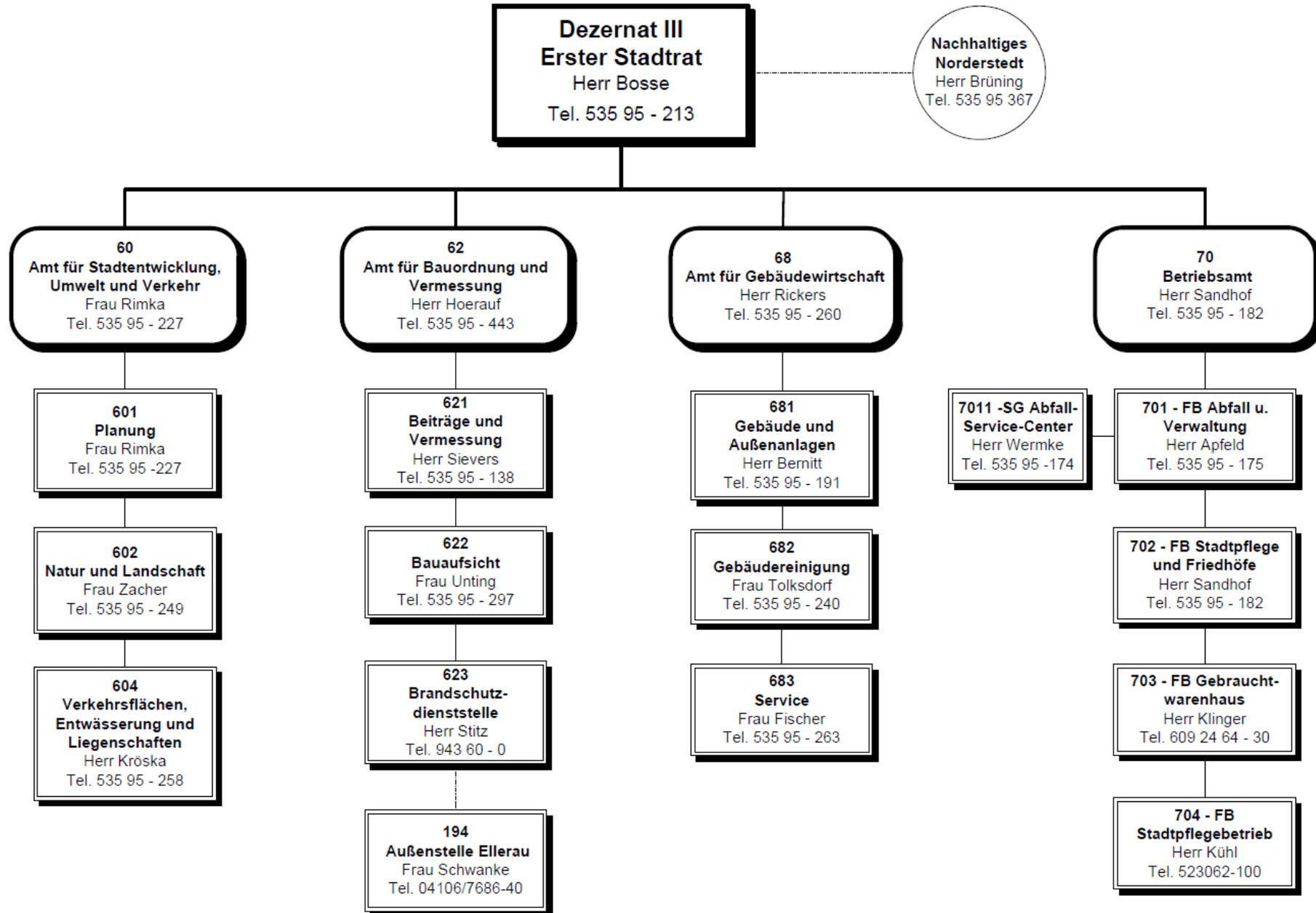
Inhaltsverzeichnis

1. Organisationsstruktur der Verwaltung	3-5	5.5	Evaluation von internen Fortbildungsmaßnahmen	26-27
1.1 Fachbereich Organisation und Recht	6-7	5.6	Auswertung externer Fortbildungsveranstaltungen	28-29
2. Überblick über die Personalkostenentwicklung	8	5.7	Ausbildung	30-31
2.1 Entwicklung Personal- und Personalnebenkosten	8	6. Personalstruktur	32-38	
3. Personalkostenbericht 2018	9-15	6.1	Altersstruktur der Beschäftigten	32-33
3.1 Das Jahr 2018 im Überblick	10	6.2	Beschäftigtenstruktur	33-34
3.2 Kosten der Beschäftigungsgruppen	11	6.3	Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen	35-36
3.3 Fachbereichsdarstellung	12-13	6.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen	37
3.4 Planabweichungen im Jahr 2018	14	6.5	Schwerbehinderte	37
3.5 Personalkostenerstattungen 2018	15	6.6	Beurlaubte	38
4. Stellenplan 2018	16-20	7. Krankenstatistik	39	
4.1 Stellenplanentwicklung 2015/2016 – 2018	16	8. Bericht über die Soziale Beratung für Bedienstete der Stadt Norderstedt	40-41	
4.2 Entwicklung des Besetzungsanteils	17			
4.3 Wie entwickelte sich der Personalbestand insgesamt	18			
4.4 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen	19-20	Anlagen:		
5. Personalentwicklung	21-31	• Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2018		
5.1 Frauenförderplan 2016 - 2019	21-24	• Jahresbericht des betriebsärztlichen Dienstes		
5.2 Personalmarketing	24			
5.3 ProfiCard	24-25			
5.4 Interne Fortbildungsmaßnahmen	25			

1. Organisationsstruktur bis 31.12.2018







1.1 Fachbereich Organisation und Recht

1.1.1. Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich Organisation

- Tarifrrechtliche und analytische Stellenbewertungen, eigene und externe
- Stellungnahmen zu Stellenbesetzungsverfahren
- Betreuung des Verfahrens zur Beendigung der Verwaltungsgemeinschaft mit der Gemeinde Ellerau/Übergabe an die Stadt Quickborn
- Betreuung der externen Organisationsuntersuchung Amt 37, Mitentwicklung der strukturellen Veränderungen im Bereich Feuerwehr
- Teilnahme und Mitarbeit in Projektgruppen
- Zuständigkeitsregelungen
- Aktualisierungen ZuFish
- Aktualisierungen Aufgabengliederungsplan
- Bearbeitung der Aufbauorganisation/Verwaltungsgliederung

1.1.2 Tätigkeitsschwerpunkte Bereich Recht

- Rechtliche Beratung und/ oder Prozessführung in:
 - Fragen des Kommunalverfassungsrechts/ Geschäftsordnungsrechts
 - Fragen des Werkvertrags- und Architektenrechts
 - Versicherungsrechtlichen Fragen
 - vergaberechtlichen Fragestellungen
 - Insolvenzverfahren
 - Sondernutzungsrechtliche Fragestellungen
 - Satzungsrechtliche Fragestellungen

- diversen Schadenersatzverfahren/ Amtshaftungsverfahren
- bauplanungs- und bauordnungsrechtlichen Angelegenheiten
- gebühren- und beitragsrechtlichen Angelegenheiten
- Angelegenheiten zum Informationszugangsgesetz
- Kinder- und Jugendhilferechtlichen Angelegenheiten
- beamtenrechtlichen Angelegenheiten
- sozialrechtlichen Angelegenheiten
- Sozialdatenschutz
- Vollstreckungsrecht

- Bearbeitung allgemeiner Schadensfälle und Schadensabwicklung über den KSA
- Abrechnung der KSA-Umlage mit den Fachbereichen
- Bearbeitung KFZ-Versicherungsfälle und KFZ-Schadenabwicklung
- KFZ-Anmeldungen
- Bearbeitung Mahn- und ZV-Verfahren

Beispiele einiger Fälle:

- Rechl. Unterstützung der Aufhebung eines Gebäudereinigungsvertrages, bei der Abwehr von Schadenersatzansprüchen aus der Anmietung von Wohncontainern, bei der Durchsetzung von Ansprüchen gegen den Gebäudeversicherer aus einem Wasserschaden in einer Notunterkunft sowie bei der Rückforderung von Zuwendungen
- Bearbeitung diverser einstweiliger Anordnungen zur Zuweisung von Kita-Plätzen, zweimal Beschwerde in die 2. Instanz (OVG)
- Bearbeitung mehrerer einstweiliger Anordnungen im Vollstreckungsrecht

- Klage eines Bauträgers auf Entschädigung wg. Rücknahme eines baurechtl. Vorbescheides
- Optimierung d. Prozesse der Inobhutnahme im Jugendamt, diesbezüglich Abschluss eines Rechtsprozesses durch Vergleich

1.1.3 Tätigkeitsschwerpunkte Bereich Vergabe

- Beratung von Kolleginnen und Kollegen betreffend des Vergaberechts und der Erstellung von Leistungsverzeichnissen; (Schwerpunkt im Bereich freihändiger Vergaben und Projekte)
- Recherchen im Vergaberecht/Selbststudium
- Erfassung von Werbedienstleistungsverträgen bei der Stadt Norderstedt
- Vorbereitung und Durchführung der Vergabe „Neues Arbeitsumfeld für das Rathaus der Stadt Norderstedt“
- Erarbeitung von Änderungen der DA 11/09
- Teilnahme an regionalen Arbeitskreisen (Netzwerktreffen Nachhaltige Beschaffung, Workshop Kreis Segeberg, AK Westküste)
- Prüfung des Rechtsverhältnisses zwischen der Stadt Norderstedt und den Schiedspersonen sowie Fragen zu deren Kontoführung
- Konzeptionierung eines Vergaberechtsseminars

2. Überblick über die Personalkostenentwicklung

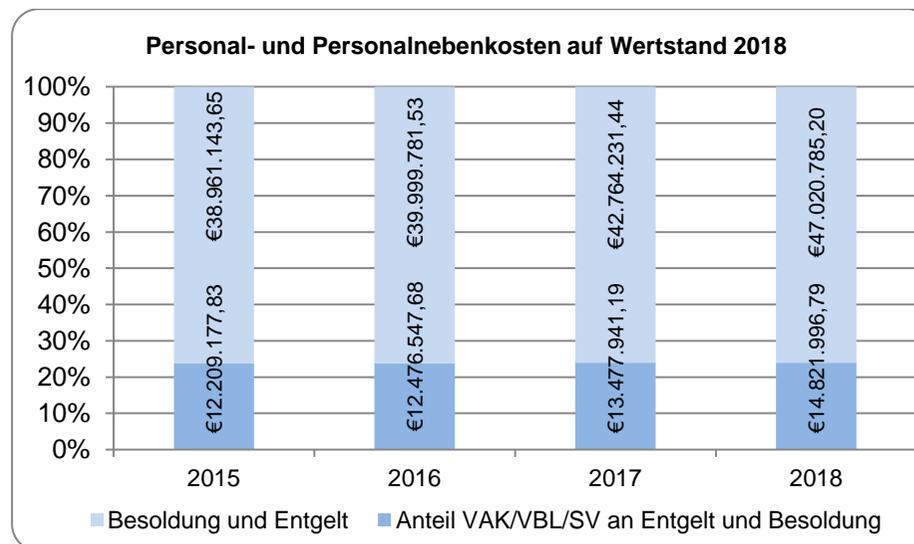
Real sind die Personalkosten (ohne die Kosten für Honorarkräfte, Beihilfen und Rückstellungen) im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr um 9,95 % gestiegen. Hierfür ist neben den Tarifsteigerungen der veränderte Besetzungsstand, der sich letztlich auch aufgrund der gestiegenen Gesamtanzahl an Stellen ergibt, die Ursache.

Der finanzielle Aufwand für die nicht mehr aktiven Beamten/ Beamtinnen und Beschäftigten betrug im Jahr 2018 ca. € 630.000. Hierin enthalten sind Versorgungsbezüge von Ruhestandsbeamten/-beamtinnen, Versorgungsrücklagen, Solidaritätsumlagen und Alterszeitfälle in der Freistellungsphase.

2.1 Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten

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

Die Umlagezahlungen für die Beamtenpensionen erreichen einen Anteil von ca. 41,43 % (Vorjahr ca. 40,4 %) an den Gesamtbesoldungszahlungen.



Unkalkulierbar bleiben die im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten zu bildenden Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen der derzeit aktiven Beamten und Beamtinnen und Versorgungsempfänger. Die Grundlage für die zu ermittelnden Werte wird durch die VAK jeweils zum Beginn des Folgejahres für das vergangene Jahr errechnet. Für das Jahr 2018 ergibt sich ein Betrag i.H.v. ca. 1 Mio. €. Dieser Betrag gelangt nicht zur Auszahlung, belastet jedoch den Ergebnisplan. Obwohl die Zahlung der Pensionen durch die VAK abgesichert ist, sind die Kommunen entsprechend der Gemeindehaushaltverordnung-Doppik verpflichtet entsprechende Rückstellungen zu bilden. Durch die darüber hinaus zu leistenden Umlagezahlungen, die im Ergebnis- und Finanzplan zu verbuchen sind, werden die Pensionsansprüche der aktuellen Pensionäre bedient.

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

3. Personalkostenbericht 2018

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

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2018 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung für den Doppelhaushalt 2018/2019 auf der Grundlage des Stellenplanes 2016/2017 durchgeführt.

Die Planung für das Haushaltsjahr 2018 wurde im Herbst 2017 im Rahmen der Haushaltsberatungen zum Haushalt 2018/2019 vorgenommen.

Die geplanten Personalaufwendungen betragen im Haushaltsjahr 2018 65.805.700 €. Hierin enthalten sind die Rückstellungen, die haushaltsrechtlich zu veranschlagen sind (Beihilferückstellungen = 87.500 €; Pensionsrückstellungen = 509.000 €; Altersteilzeitrückstellungen = 205.700 €) und die Honorare (937.900 €). Die Rückstellungen werden jährlich in Ansatzhöhe verbucht. Bei der folgenden Betrachtung der Personalaufwendungen werden diese Ansätze ebenso wie die Aufwendungen für Honorartätigkeit außer Acht gelassen, so dass über die Verwendung des Ansatzes i.H.v. 64.065.600 € berichtet wird.

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

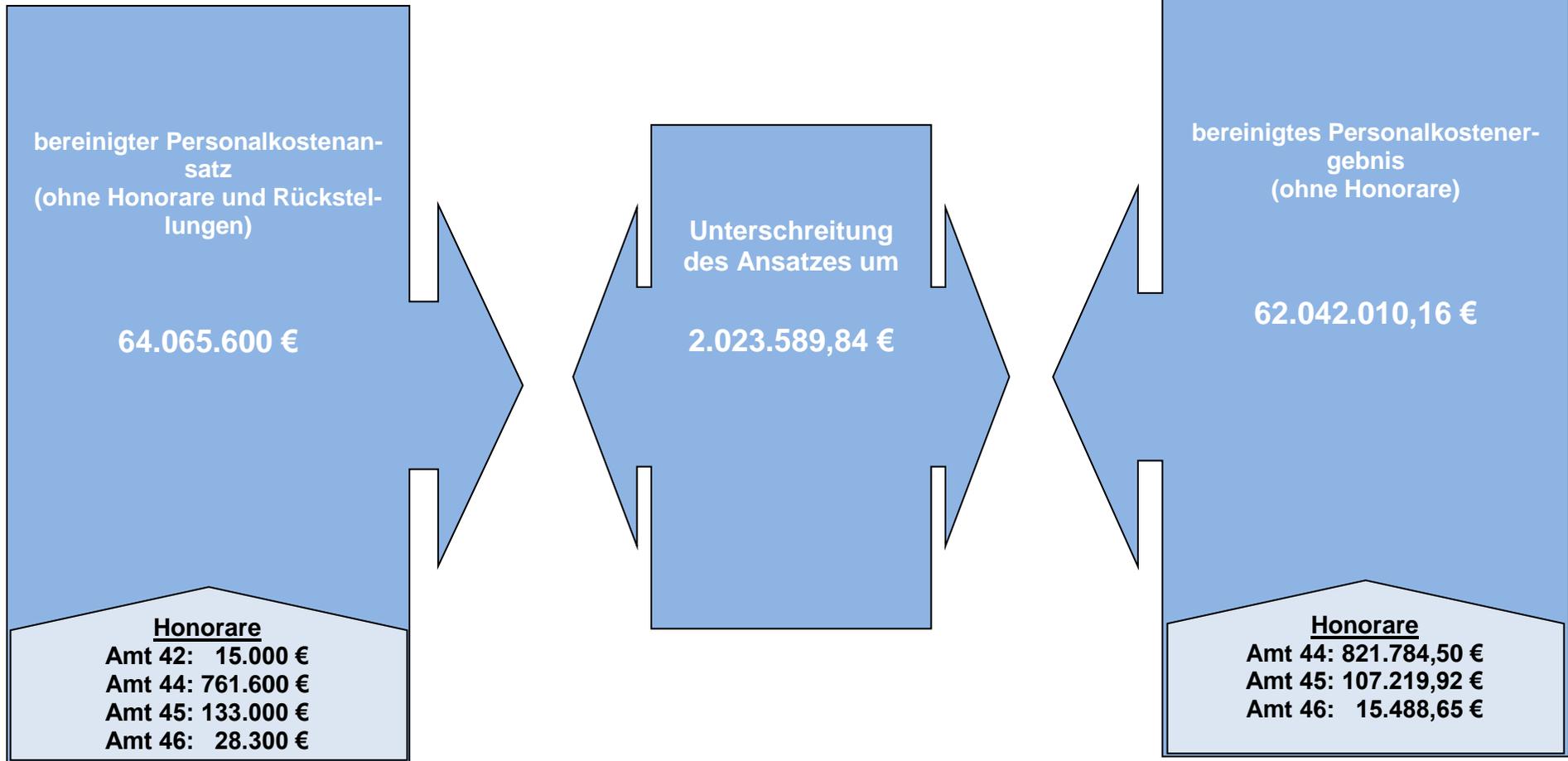
	Rechnungserg. 2017	Rechnungserg. 2018	Änderung z. Vorjahr
Amt 11		341.332,28 €	
	7.824.491,80 €		+ 3,99 %
Amt 13*		7.795.092,81 €	
Amt 14	404.445,06 €	364.112,87 €	- 9,97 %
Amt 15	672.486,50 €	618.881,89 €	- 7,97 %
Amt 16	127.982,99 €	138.242,57 €	+ 8,02 %
Amt 17	903.501,98 €	974.950,40 €	+ 7,91 %
Amt 19	1.480.604,81 €	1.568.317,46 €	+ 5,92 %
Amt 21	1.357.768,60 €	1.709.008,50 €	+ 25,87 %
Amt 37	2.480.489,54 €	2.530.338,45 €	+ 2,01 %
Amt 41		2.335.384,29 €	
	5.252.944,02 €		- 22,96 %
Amt 50		1.711.371,41 €	
Amt 42	11.311.756,21 €	13.282.821,92 €	+ 17,42 %
Amt 44	**	1.163.979,99 €	
Amt 45	2.123.607,00 €	2.131.732,23 €	+ 0,38 %
Amt 46	**	1.715.456,48 €	
Amt 60	2.570.501,31 €	2.470.227,10 €	- 3,90 %
Amt 62	2.685.465,77 €	2.874.098,41 €	+ 7,02 %
Amt 68	7.244.095,06 €	7.572.001,03 €	+ 4,53 %
Amt 70	10.379.699,81 €	10.888.380,53 €	+ 4,90 %
Gesamt	56.820.258,44 €	62.042.010,16 €	+ 9,19 %

*inkl. oberste Stadorgane, ** vorher Bildungswerke

3.1 Das Jahr 2018 im Überblick

Ansatz 2018
65.805.700 €

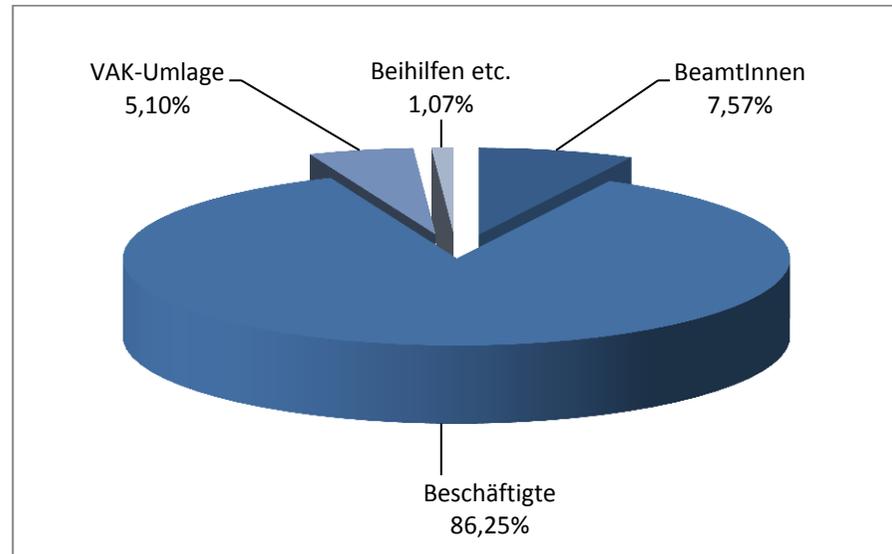
Ergebnis 2018
65.672.089 €



3.2 Kosten der Beschäftigtengruppen

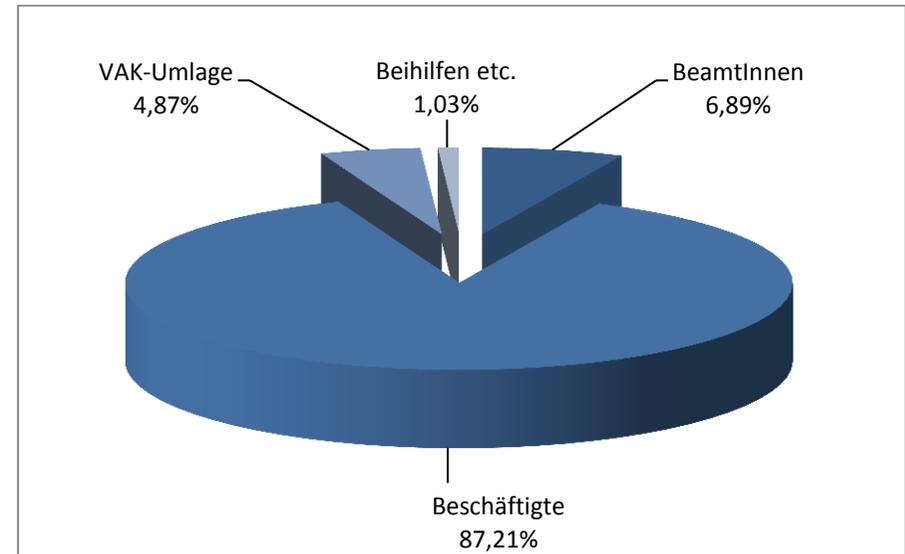
Personalkostenverteilung 2017

BeamtInnen:	4.075.203,68 €	VAK-Umlage:	2.746.463,24 €
Beschäftigte:	46.420.505,71 €	Beihilfen etc.:	578.085,81 €
Gesamt:	56.820.258,44 €		



Personalkostenverteilung 2018

BeamtInnen:	4.205.348,35 €	VAK-Umlage:	2.970.785,25 €
Beschäftigte:	53.237.593,69 €	Beihilfen etc.:	628.282,87 €
Gesamt:	62.042.010,16 €		



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

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

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

3.3. Fachbereichsdarstellung

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

Die Stelle der Oberbürgermeisterin wurde zum 09.01.2018 besetzt, da die Stelle in 2017 zu Teil unbesetzt war, führt dies zu einem erhöhten Personalaufwand.

Nach Abschluss der Ausbildung erhalten alle Auszubildenden zumindest einen befristeten Arbeitsvertrag. Falls keine Stelle in einem Fachbereich zugewiesen werden kann, sind im Bereich des Amtes 13 „Überbrückungsstellen“ eingerichtet. Im Jahr 2018 wurden unterjährig zwei dieser „Überbrückungsstellen“ besetzt.

Dem Amt 13 ist außerdem ein Stellenpool zum Ausgleich längerfristiger Krankheitsfälle zugeordnet. Im laufenden Jahr 2018 wurden zwei dieser Stellen besetzt.

Die Stelle der Fachbereichsleitung Personal wurde zum 01.03.2018 besetzt.

Amt 14 – Rechnungsprüfungsamt

Die Stelle der Leitung wurde zum 01.06.2018 besetzt, dies führte zu einem geringeren Personalaufwand.

Amt 15 – Nachhaltiges Norderstedt

Die Stelle des Klimaschutzmanagers/in konnte aufgrund des Wegfalls der Förderung weiterhin nicht besetzt werden. Ein weiterer Arbeitsplatz blieb in 2018 unbesetzt.

Amt 16 – Gleichstellungsstelle

Stellenvakanzen konnten beseitigt werden, wodurch sich der Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Amt 17 – EDV

Zwei der vier neuen Stellen konnten in 2018 erfolgreich besetzt werden.

Amt 19 – Bürgeramt

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 21 – Amt Buchhaltung

Stellenvakanzen konnten beseitigt werden. Die Steigerung des Personalaufwands liegt außerdem im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 37 – Amt für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Die mit dem Stellenplan 2018/2019 neu geschaffenen Stellen konnten teilweise besetzt werden.

Amt 41 – Jugendamt / Amt 50 – Sozialamt

Die Stelle des Fachbereichsleiters der rechtlichen und wirtschaftlichen Jugendhilfe wurde am 01.03.2018 besetzt. Auf Grund der hohen Fluktuation in diesem Bereich konnten einige der vakanten Stellen in 2018 nicht nachbesetzt werden.

Amt 42 – Amt für Schule, Sport und Kindertagesstätten

In den Kindertagesstätten kommt es durch die natürliche Fluktuation immer wieder zu vakanten Stellen. Die Steigerung des Personalaufwandes liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 62 – Amt für Ordnung und Bauaufsicht

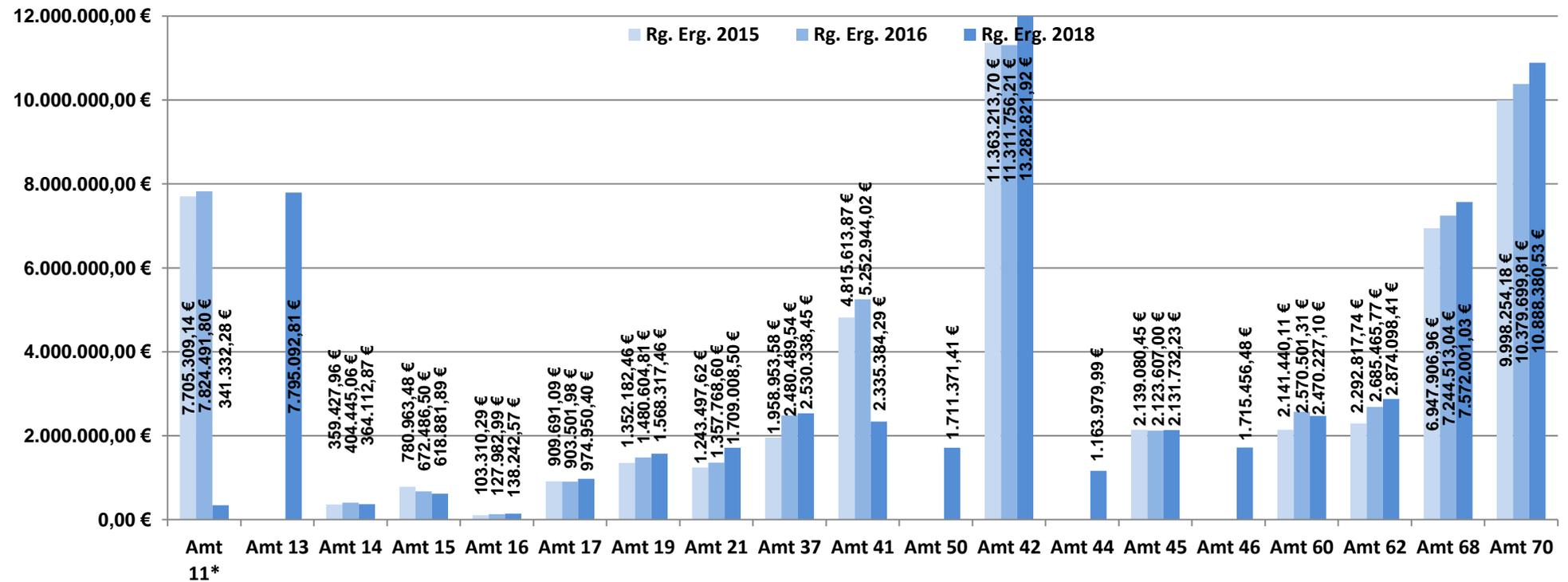
Es konnten einige vakante Stellen besetzt werden, sodass sich der Personalaufwand gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Amt 68 – Amt für Gebäudewirtschaft

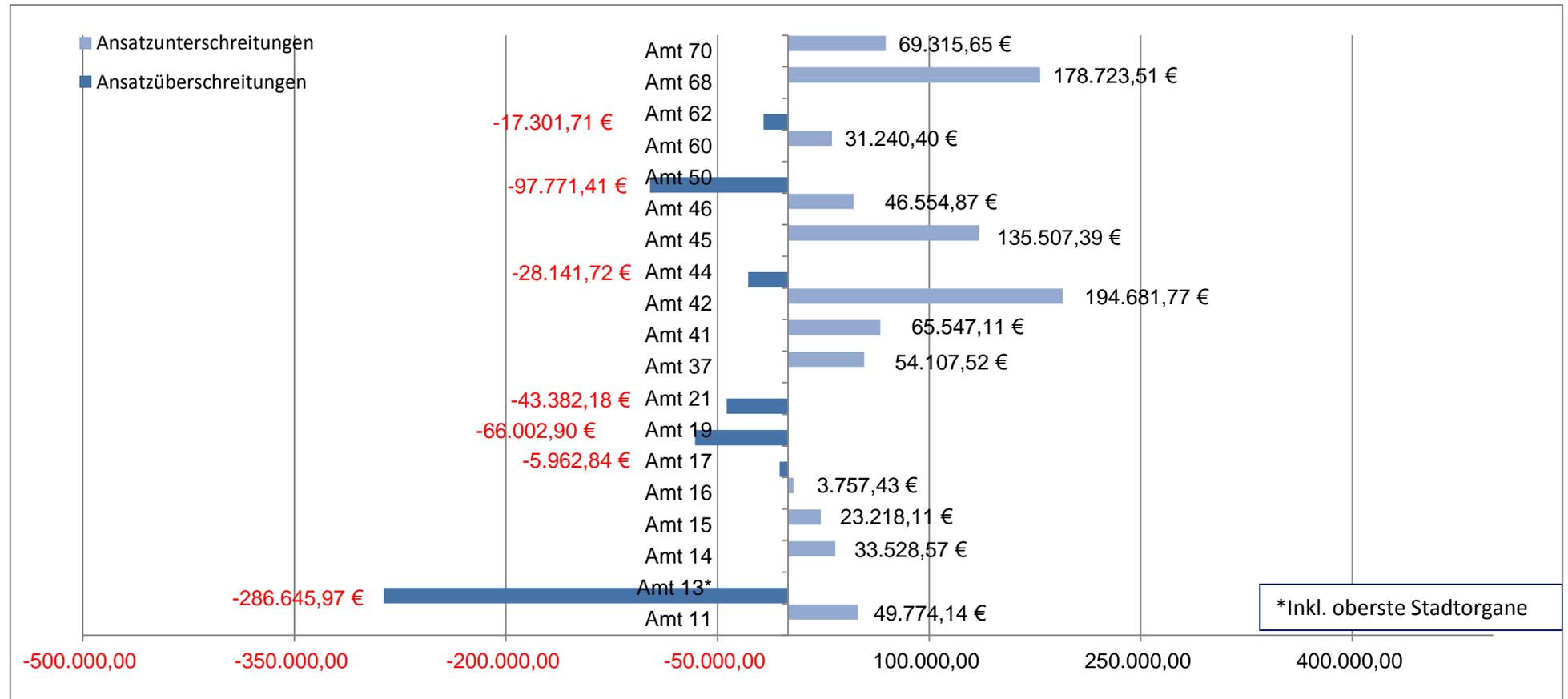
Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.

Amt 70 – Betriebsamt

Die Steigerung des Personalaufwands liegt im Rahmen der Tarifsteigerung.



3.4 Planabweichungen im Jahr 2018



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

3.5 Personalkostenerstattungen 2018

255.554,73 €

- Durch die Sozialversicherungsträger wurden im Jahr 2018 insgesamt **255.554,73 €** erstattet. Hierbei handelt es sich um Erstattungen von Personalkosten für Zeiten des Mutterschutzes (U2).

693.372,36 €

- Die Gemeinde Ellerau hat für das Jahr 2018 einen Betrag i.H.v. **693.372,36 €** entsprechend des öffentlich-rechtlichen Vertrages erstattet. Hierin enthalten sind die Personalaufwendungen der Außenstelle Ellerau.

Pauschalen

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

4. Stellenplan 2018

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie der von der Stadtvertretung beschlossene 1. Nachtragsstellenplan 2018/2019 ausgeführt wurde.

Die Daten, die das IST (= tatsächliche Zahlen) darstellen, ergeben sich aus den Durchschnittswerten des Jahres 2018.

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 2018 eine Besetzung möglich war, d.h. die Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Jugendamt, Überbrückungsstellen für ausgebildete Auszubildende/Anwärter/innen) blieben unberücksichtigt.

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

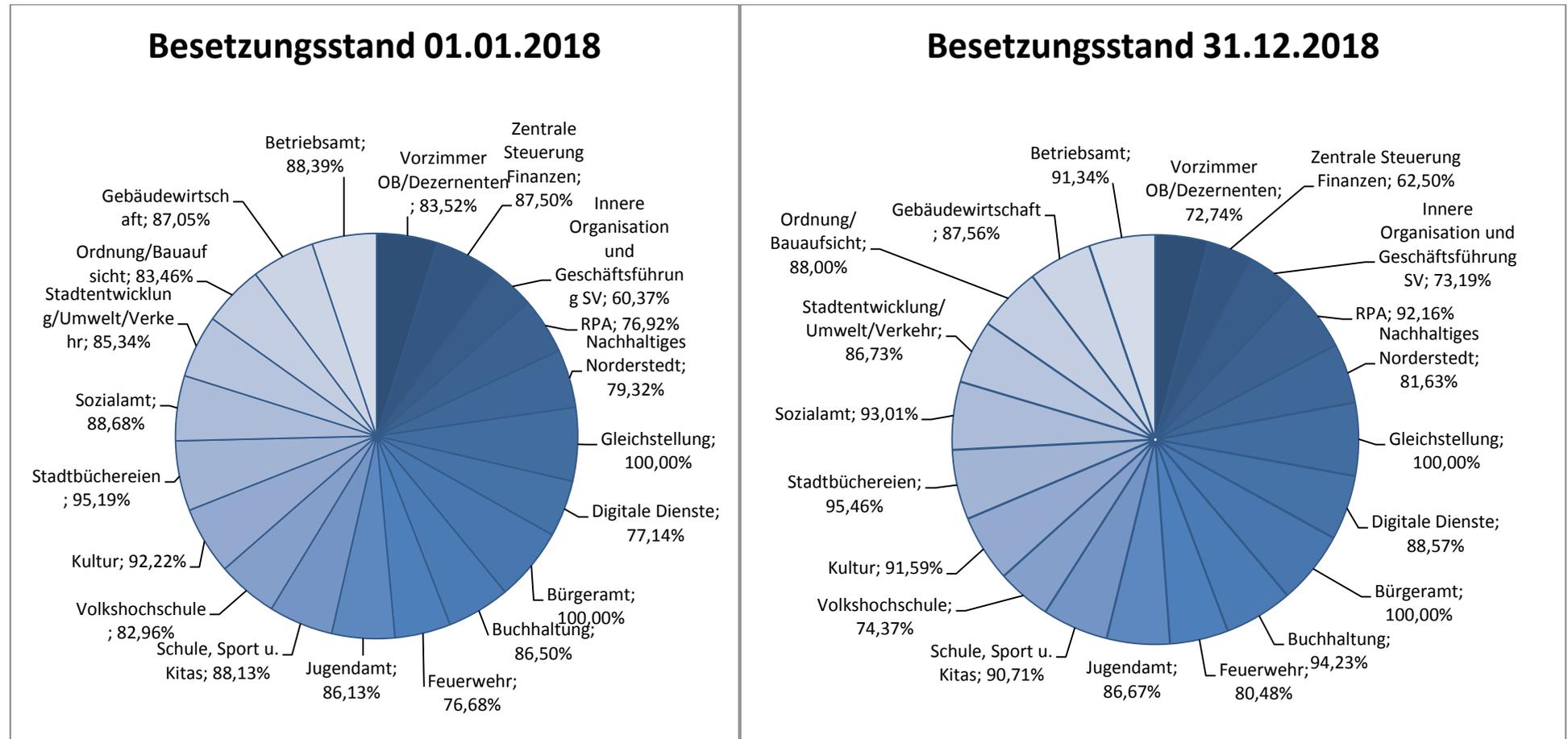
Vollzeitstellenkapazität bedeutet, dass eine Planstelle, die z.B. als Teilzeitstelle ausgewiesen bzw. besetzt ist, als Dezimalstelle gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 0,52 Vollzeitstellenkapazität).

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

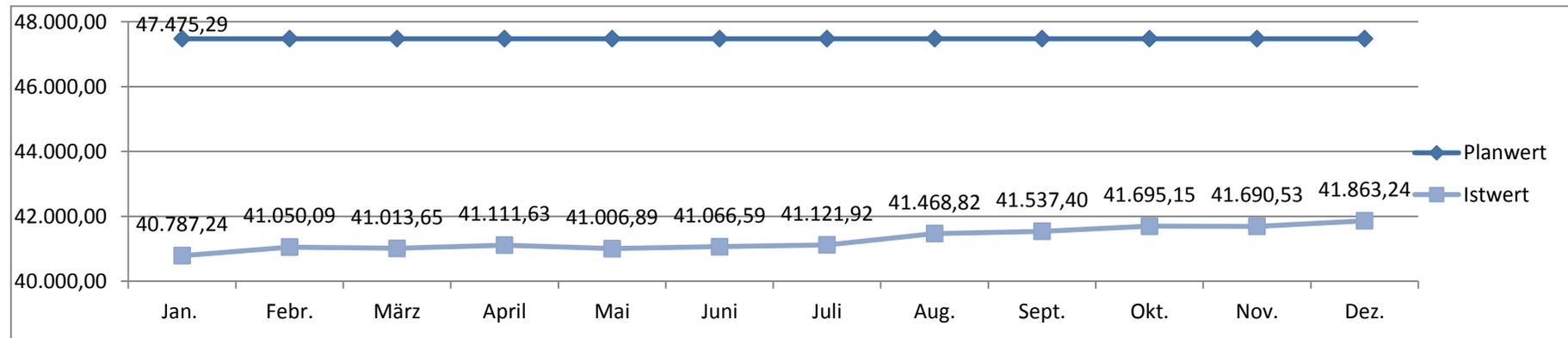
4.1 Gesamtstellenentwicklung 2015 – 2019



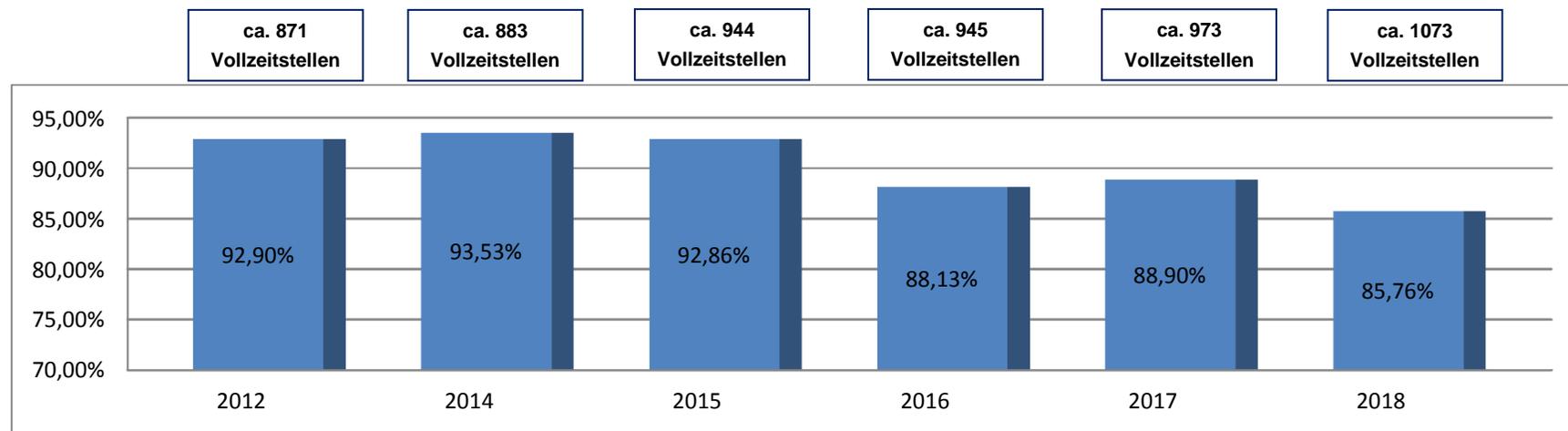
4.2 Entwicklung des Besetzungsanteils
- Darstellung nach Fachbereichen -



4.3.1 Wie entwickelte sich der Personalbestand bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2018 - Darstellung nach Wochenarbeitsstunden -



4.3.2 Im Vergleich der Jahre 2012 – 2018 - Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstands -



4.4 Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen

0. Oberste Stadtorgane

Die Stelle der Oberbürgermeisterin wurde zum 09.01.2018 besetzt. Zwei Stellen in der Stabstelle Presse und soziale Medien sind nicht besetzt.

Im Dezernat III sind im laufenden Jahr die Stellen der Vorzimmerkraft und der Assistentenkraft freigeworden. Diese werden erst nach Wahl des Dezernenten besetzt.

11. Zentrale Steuerung Finanzen und

Im Amt 11 ist die Stelle des Controllers nicht besetzt, eine weitere Stelle ist im laufenden Jahr frei geworden und konnte erst zum 01.01.2019 nachbesetzt werden.

13. Innere Organisation und Geschäftsführung Stadtvertretung

Nach Abschluss der Ausbildung erhalten alle Auszubildenden zumindest einen befristeten Arbeitsvertrag. Falls keine Stelle in einem Fachbereich zugewiesen werden kann, sind im Bereich des Amtes 13 „Überbrückungsstellen“ eingerichtet. Im Jahr 2018 wurden unterjährig nur zwei dieser „Überbrückungsstellen“ besetzt.

Dem Amt 13 ist außerdem ein Stellenpool zum Ausgleich längerfristiger Krankheitsfälle zugeordnet. Im laufenden Jahr 2018 wurden zwei dieser Stellen besetzt.

Die Stelle der Fachbereichsleitung Personal wurde zum 01.03.2018 besetzt.

Im Fachbereich Organisation und Recht wurden zwei neue Stellen geschaffen, die in 2018 nicht besetzt werden konnten.

14. Rechnungsprüfungsamt

Die Stelle der RPA-Leitung wurde zum 01.06.2018 besetzt.

15. Nachhaltiges Norderstedt

Die Stelle des Klimaschutzmanagers/in konnte aufgrund des Wegfalls der Förderung weiterhin nicht besetzt werden. Ein weiterer Arbeitsplatz blieb in 2018 unbesetzt.

16. Gleichstellungsstelle

Die Vakanzen konnten durch erfolgreiche Nachbesetzungsverfahren beseitigt werden.

17. Digitale Dienste

Zwei der vier neuen Stellen konnten in 2018 erfolgreich besetzt werden. Weitere Ausschreibungen erfolgen in 2019.

21. Buchhaltung

Im Fachbereich Finanzbuchhaltung konnte in 2018 eine Stelle erfolgreich nachbesetzt werden. Im Fachbereich Geschäftsbuchhaltung sind alle Stellen besetzt.

41. Jugendamt

Die Stelle des Fachbereichsleiters der rechtlichen und wirtschaftlichen Jugendhilfe wurde am 01.03.2018 besetzt. Auf Grund der hohen Fluktuation in diesem Bereich konnten einige der vakanten Stellen in 2018 nicht nachbesetzt werden.

42. Amt für Schule, Sport und Kitas

In den Kindertagesstätten kommt es durch die natürliche Fluktuation immer wieder zu vakanten Stellen, die nicht übergangslos nachbesetzt werden können.

44. Volkshochschule

Die Stelle der Leiterin der Volkshochschule ist frei geworden und konnte in 2018 noch nicht nachbesetzt werden.

60. Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Die Stelle der Fachbereichsleitung im Fachbereich Planung blieb in 2018 unbesetzt.

62. Amt für Ordnung und Bauaufsicht

Stellenvakanzen konnten in 2018 gedeckt werden.

68. Amt für Gebäudewirtschaft

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

70. Betriebsamt

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

5. Personalentwicklung

5.1 Frauenförderplan 2016 - 2019

Allgemeines:

Die nachstehenden Angaben für das Jahr 2018 beziehen sich auf die „Vorgaben“ des Frauenförderplanes 2016-2019.

Einstellungen:

Im Laufe des Jahres 2018 wurden insgesamt 92 neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (49 weiblich / 43 männlich) eingestellt. Die nachstehenden Aufstellungen enthalten keine Zu- und Abgänge von Auszubildenden und Anwärter/innen.

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

Beamtinnen/Beamte:

B.-Gr. A 12 = Personalkapazität 1,00 davon 1,00 männlich

TVöD -Allgemeiner Bereich:

EG 1	= Personalkapazität	0,60	davon	0,36	weiblich	und	0,24	männlich
EG 2	= Personalkapazität	5,34	davon	4,84	weiblich	und	0,50	männlich
EG 3	= Personalkapazität	9,00	davon	1,00	weiblich	und	8,00	männlich
EG 5	= Personalkapazität	7,18	davon	2,18	weiblich	und	5,00	männlich
EG 6	= Personalkapazität	2,56	davon	2,56	weiblich			
EG 7	= Personalkapazität	1,00	davon	1,00	männlich			
EG 8	= Personalkapazität	2,00	davon	2,00	männlich			

EG 9 a	= Personalkapazität	8,50	davon	5,50	weiblich	und	3,00	männlich
EG 9b	= Personalkapazität	7,73	davon	2,11	weiblich	und	5,62	männlich
EG 10	= Personalkapazität	3,00	davon	3,00	männlich			
EG 11	= Personalkapazität	3,00	davon	2,00	weiblich	und	1,00	männlich
EG 12	= Personalkapazität	3,75	davon	0,75	weiblich	und	3,00	männlich

TVöD –Sozial- und Erziehungsdienst:

EG S 3	= Personalkapazität	5,80	davon	3,80	weiblich	und	2,00	männlich
EG S 8a	= Personalkapazität	11,23	davon	7,23	weiblich	und	4,00	männlich
EG S 8b	= Personalkapazität	1,96	davon	0,96	weiblich	und	1,00	männlich
EG S 11b	= Personalkapazität	1,00	davon	1,00	weiblich			
EG S 13	= Personalkapazität	1,00	davon	1,00	weiblich			
EG S 14	= Personalkapazität	4,00	davon	4,00	weiblich			
EG S 15	= Personalkapazität	1,00	davon	1,00	weiblich			

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

Aussagen zur Entwicklung des Frauenanteils in Verbindung mit der Personalkapazität:

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 01.01.2018 und 31.12.2018 dargestellt.

Grundsätzlich haben Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit bzw. die Inanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten wie z. B. Elternzeit, Sonderurlaub oder Altersteilzeit, Auswirkungen auf die Personalkapazität und den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus diesem Grund erfolgt eine Erläuterung zum Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen nur in den Fällen, in denen die Abweichung zwischen den Stichtagen 01.01.2018 und 31.12.2018 mindestens +/- 10,00% beträgt.

Beamtenbereich:

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten haben sich im Jahr 2018 keine nennenswerten Änderungen ergeben.

TVöD:

In diesem Bereich hat sich im Jahr 2018 nur im Bereich der Entgeltgruppe 1 eine entsprechende Änderung ergeben.

In der Entgeltgruppe 1 werden zum überwiegend Teil die Aushilfen für den Kulturbereich eingruppiert. Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel 5,00 Stunden wöchentlich. Im Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil aufgrund von Neueinstellungen um 23,64% erhöht.

TVöD-SuE:

Auch in diesem Bereich haben sich im Laufe des Jahres 2018 keine nennenswerten Änderungen ergeben.

Beamtenanwärter/innen und Auszubildende:

Im Bereich der Ausbildung in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegssamt, wurden zum 01.08.2018 drei Frauen eingestellt. Die Ausbildung erfolgreich beendet haben eine Frau und ein Mann. Dies hat zur Erhöhung des Frauenanteils geführt (+16,07%).

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

Entwicklung der Personalkapazität und des Frauenanteils im Jahr 2018:

Beamtinnen / Beamte	Personal-kapazität Jan.'18	Frauen-anteil Jan.'18	Personal-kapazität Dez.'18	Frauen-anteil Dez.'18	Entwicklung Frauenanteil
A 16	2,00	0,00%	1,00	0,00%	
A 15	1,00	0,00%	1,00	0,00%	
A 14	0,78	100,00%	0,78	100,00 %	
A 13 (LG 2/1+2/2)	7,60	26,32%	7,60	26,32%	
A 12	9,99	45,41%	10,62	39,26%	-6,15%
A 11	14,98	65,49%	14,20	63,57%	-1,92%
A 10	18,91	62,45%	22,44	60,63%	-1,82%
A 9 (LG 1/2 + 2/1)	11,88	49,49%	8,40	52,83%	+3,34%
Ausbildung LG 2/1*	7,00	71,43%	8,00	87,50%	+16,07%
A 8	2,89	65,34%	2,85	64,96%	-0,38%
A 7	4,56	100,00%	4,56	100,00 %	
Ausbildung LG 1/2*	2,00	100,00%	1,00	100,00 %	

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

Tariflich Beschäftigte TVöD	Personal-kapazität Jan.'18	Frauen-anteil Jan.'18	Personal-kapazität Dez.'18	Frauen-anteil Dez.'18	Entwicklung Frauenanteil
1	1,29	29,46%	1,45	53,10%	+23,64%
2	95,62	95,74%	98,71	94,99%	-0,75%
2Ü	2,50	20,00%	2,50	20,00%	
3	59,27	8,89%	65,50	9,92%	+1,03%
4	17,46	14,09%	17,22	14,29%	+0,20%
5	145,58	33,71%	151,67	33,74%	+0,03%
6	58,00	74,14%	61,02	72,14%	-2,00%
7	19,56	48,89%	22,56	51,24%	+2,35%
8	53,05	39,05%	50,50	39,84%	+0,79%
9a	71,30	54,17%	81,58	56,27%	+2,10%
9b	65,46	64,81%	73,89	60,16%	-4,65%
9c	10,00	50,00%	9,00	44,44%	-5,56%
10	20,73	49,30%	21,00	40,42%	-8,88%
11	49,53	50,43%	52,63	48,60%	-1,83%
12	21,97	35,06%	27,31	39,58%	+4,52%
13	13,55	70,48%	12,28	75,57%	+5,09%
14	5,00	30,00%	3,77	20,42%	-9,58%
15	4,50	66,67%	4,50	66,67%	
Ausbildung*					

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

Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE	Personal-kapazität Jan.'18	Frauen-anteil Jan.'18	Personal-kapazität Dez.'18	Frauen-anteil Dez.'18	Entwicklung Frauenanteil
S 3	55,37	94,58%	54,90	92,71%	-1,87%
S 8a	89,66	88,04%	92,50	86,19%	-1,85%
S 8b	18,69	42,70%	18,26	41,14%	-1,56%
S 9	6,03	83,42%	6,03	75,11%	-8,31%
S 11a					keine Stelle
S 11b	19,86	72,31%	20,54	73,22%	+0,91%
S 12	1,00	0,00%	1,00	0,00%	
S 13	4,51	55,63%	5,73	65,08%	+9,45%
S 14	14,99	86,66%	13,52	92,60%	+5,94%
S 15	6,17	60,78%	6,17	60,78%	
S 16	5,90	100,00%	5,79	100,00%	
S 17	1,82	100,00%	1,82	100,00%	
S 18	1,90	47,30%	2,00	50,00%	+2,70%

5.2 Personalmarketing

Coachingmaßnahmen

Der Fachbereich Personal hat auch im Jahr 2018 anlassbezogene Coachingmaßnahmen unterstützt. Der Schwerpunkt lag hier in der Begleitung von neuen Führungskräften in ihrer Rollenfindung.

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

Die Mitgliederzahl der Arbeitsgruppe hat sich auch im Jahr 2018 weiter erhöht. Das Projekt „berufe sh“ besteht seit nunmehr 10 Jahren und ist nach wie vor Vorreiter für Imagekampagnen und Initiativen in diesem Bereich.

Als Mitglied der Arbeitsgruppe nutzt der Fachbereich Personal u. a. zur Veröffentlichung von externen Stellenausschreibungen die Internetseite „www.berufe-sh.de“. Durchschnittlich werden auf dieser Internetseite 150 Stellenausschreibungen der Mitgliedskommunen veröffentlicht. Der Kreis der aktiven Nutzer/innen dieser Internetseite liegt zwischen 9.000 – 10.000 pro Monat.

Auch im Jahr 2018 führte die Arbeitsgruppe themenbezogene Workshops für die Mitglieder durch.

Um für die Berufsvielfalt des öffentlichen Dienstes zu werben, haben Vertreter/innen der Mitgliedskommunen zusammen mit ihren Auszubildenden/Anwärter/innen an u. a. im CITTI Park Lübeck n der Messe „Ausbildung“ teilgenommen.

Neuer Arbeitskreis für Personalentwicklung im Städteverband Schleswig-Holstein

Die Arbeitsgemeinschaft Personal der kreisfreien Städte hat den Impuls gegeben, einen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den für die Personalentwicklung zuständigen Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Arbeitsgemeinschaft Personal und Innere Verwaltung, zu initiieren. Hieraus hat sich im Jahr 2018 der neue Arbeitskreis „Personalentwickler im Städteverband Schleswig-Holstein“ gebildet. Die Stadt Norderstedt ist in diesem Arbeitskreis vertreten.

5.3 ProfiCard

2017 nutzten im Durchschnitt pro Monat 196 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Norderstedt und 15,08 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungswerke das Angebot des ProfiTickets.

2018 waren es im Durchschnitt 201 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Norderstedt.

Für die Mehrzwecksäle Norderstedt GmbH haben im Jahr 2018 6,2 Personen im Durchschnitt ein ProfiTicket besessen, bei der Norderstedter Bildungsgesellschaft mbH waren es 2,4 Personen.

5.4 Interne Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2018 wurden 32 Inhouse-Seminare an 34 Schulungstagen angeboten. 2017 waren es 45 Seminare mit 64,5 Schulungstagen.

Insgesamt 3 Seminare fanden wegen Erkrankung der Referenten nicht statt.

Folgende Seminare haben nicht stattgefunden:

- Grundlagenseminar Datenschutz in der Kommunalverwaltung
- Aufbau-seminar Datenschutz in der Kommunalverwaltung
- Im Job beleidigt – bedroht – angegriffen?

Die verbliebenen 29 Schulungsveranstaltungen wurden von insgesamt 433 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Daraus ergibt sich eine Durchschnittsbelegung von 14,93 Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Seminar (2017 lag die Durchschnittsbelegung bei 14,58 Personen pro Seminar).

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen

Altersgruppe	2018 absolut	2018 in %	2017 in %
bis 29 Jahre	87	20,09	24,24
30 – 49 Jahre	166	38,34	38,60
ab 50 Jahre	180	41,57	37,16
Summe	433	100,00 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen

Statusgruppe	2018 absolut	2018 in %	2017 in %
Beamte/innen	49	11,32	16,27
Beschäftigte	384	88,68	83,73
Summe	433	100,00 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

2018		2017	
Weiblich	männlich	Weiblich	männlich
289	144	452	175
66,74 %	33,26 %	72,09 %	27,91 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit

Frauen				Männer			
Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
288	272	101	180	139	155	5	20
43,42 %	43,38 %	23,33 %	27,71 %	32,10 %	24,72 %	1,15 %	3,19 %

5.5 Evaluation von internen Fortbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2018 wurden Teilnehmer und Teilnehmerinnen ausgewählter Seminare mit zeitlichem Abstand zur Bewertung der von Ihnen besuchten Schulung befragt.

Für diese Befragung wurden die Seminare

- Stressbewältigung, Gelassenheit und Entspannung
- Die „Reichsbürgerbewegung“ – eine Herausforderung für die Mitarbeiter/innen von Behörden

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

Insgesamt haben 30 Beschäftigte diese Seminare besucht. 20 Teilnehmer/innen haben an der anschließenden Befragung teilgenommen, das entspricht einer Rücklaufquote von 66,67 %.

Die Ergebnisse werden nachstehend dargestellt – auch Mehrfachnennungen waren möglich. Zum Vergleich wurden die Ergebnisse aus dem Jahr 2017 herangezogen.

Wer gab den Anstoß, das Seminar zu besuchen?		
	2018	2017
selbst ausgesucht	45 %	77,36 %
Vorgesetzte/r	25 %	7,55 %
Kollegen/innen	20 %	7,55 %
Fachbereich Personal	0 %	5,66 %
wurde verpflichtet	5 %	3,77 %
Andere bzw. keine Angaben	0 %	0 %

Haben sich die Erwartungen an das Seminar erfüllt?					
	++	+	o	-	--
2017	32,08 %	56,60 %	7,55 %	3,77 %	0 %
2018	5 %	50 %	30 %	0 %	5 %

Würden Sie Kollegen/innen empfehlen, das Seminar zu besuchen?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2017	52,83 %	41,51 %	3,77 %	1,89 %	0 %	0 %
2018	10 %	60 %	15 %	0 %	5 %	0 %

Würden Sie mit dem/der Trainer/in gern noch einmal zusammenarbeiten?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2017	56,60 %	35,85 %	7,55 %	0 %	0 %	0 %
2018	20 %	45 %	20 %	0 %	5 %	0 %

Wenden Sie das Erlernte am Arbeitsplatz an?						
	++	+	o	-	--	Keine Angabe
2017	20,76 %	45,28 %	24,53 %	0 %	1,88 %	7,55 %
2018	5 %	50 %	20 %	10 %	0 %	0 %

Haben Sie die Inhalte des Seminars nachbereitet?			
	ja	nein	keine Angaben
2017	58,49 %	41,51 %	0 %
2018	25 %	65 %	0 %

Wurde der Besuch des Seminars in Ihrem MAVG besprochen?			
	ja	Nein	keine Angaben
2017	13,21 %	81,13 %	5,66 %
2018	5 %	65 %	20 %

Haben Sie die Inhalte des Seminars weiter vermitteln können? *		
	2017	2018
an Vorgesetzte	20,76 %	5,00 %
an Kollegen/innen aus Amt/Abt./Team/Einrichtung	60,38 %	15,00 %
an andere Kollegen/innen	24,53 %	10,00 %
nein	20,76 %	60,00 %
keine Angaben	0 %	5,00 %

* Mehrfachnennung war möglich

Wenn Sie das Erlernete am Arbeitsplatz eher weniger anwenden, woran liegt das Ihrer Meinung nach?		
	2017	2018
am Seminar		
Seminarinhalte ungeeignet	0 %	5 %
wenig hilfreiche Seminarunterlagen	0 %	0 %
mangelnde Praxisrelevanz	1,89	10 %
am betrieblichen Umfeld		
mangelnde Möglichkeiten	16,98	25 %
keine Unterstützung von Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen	0 %	0 %
Wechsel des Arbeitsplatzes	0 %	0 %
an der eigenen Person		
fehlende Kraft, Lust, Motivation	0 %	0 %
Zeitmangel	11,32 %	10 %
Rückfall in alte Verfahrens- und Verhaltensformen	12,50 %	5 %
anderes	9,43 %	25 %
keine Angaben	58,49 %	25 %

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

5.6 Auswertung externer Fortbildungsveranstaltungen 2018

Nach den abgegebenen Rückmeldungen der einzelnen Ämter, Fachbereiche und Einrichtungen stellt sich die Auswertung über die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an externen Fortbildungsveranstaltungen nach Ziffer 2.3 des Frauenförderplanes für das Jahr 2018 wie folgt dar:

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Jahr 2018 insgesamt 730 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Nicht berücksichtigt sind hierbei Fortbildungsveranstaltungen, die durch externe Anbieter/innen für eine bestimmte Mitarbeitergruppe arbeitsplatzbezogen direkt durch die Ämter angeboten und durchgeführt wurden.

Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl von 1.314 (mit Auszubildenden, Anwärter/innen und Beurlaubte) beträgt der Anteil 55,56%.

Die nachfolgenden Übersichten stellen die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe differenziert dar.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen

Altersgruppe	2018 absolut	2018 in %
bis 29 Jahre	67	9,18
30 – 49 Jahre	317	43,42
ab 50 Jahre	346	47,40
Summe	730	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen

Statusgruppe	2018 absolut	2018 in %
Beamte/innen	86	11,78
Beschäftigte	644	88,22
Summe	730	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

2018	
weiblich	männlich
338	392
46,30 %	53,70 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit

2018			
weiblich		männlich	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
215	123	383	9
29,45 %	16,85 %	52,47 %	1,23 %

Teilzeitbeschäftigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit 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.

Im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl stellt sich der Vergleich wie folgt dar:

	Geschlecht	Beschäftigte Absolut	TeilnehmerInnen Absolut
Vollzeit	Weiblich	361	215
	Männlich	438	383
	Summe	799	598
Teilzeit	Weiblich	428	123
	Männlich	57	9
	Summe	485	132

Hieraus ergibt sich, dass mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2018 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht haben. Im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl haben 27,22% der Teilzeitbeschäftigten und 74,84% der Vollzeitbeschäftigten an externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

5.7 Ausbildung

Im Jahre 2018 haben 4 Verwaltungsfachangestellte und 1 Sekretärin die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. 3 Auszubildende haben die Ausbildungszeit aufgrund guter Leistungen um 6 Monate verkürzen können. 2 von ihnen gehörten zu den Jahrgangsbesten und wurden an der Verwaltungsakademie Bordesholm (VAB) geehrt. Eine Auszubildende wurde auch an der Berufsschule für die dort erbrachten hervorragenden Leistungen geehrt. Ebenso wurde die Sekretärin als eine der Jahrgangsbesten an der VAB geehrt.

1 Inspektoranwärter und 1 Inspektoranwärterin haben das duale Studium mit dem Abschluss Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung / Public Administration“ erfolgreich beendet.

Verwaltungsfachangestellte:

Allen Verwaltungsfachangestellten wurden zunächst befristete Stellen angeboten, es folgte bei fast allen ein Wechsel auf unbefristeten Stellen. 3 von ihnen haben die Stadtverwaltung mittlerweile aus persönlichen Gründen verlassen.

Inspektoranwärter:

Der Inspektoranwärter und die Inspektoranwärterin wurden jeweils in ein Beamtenverhältnis übernommen.

Sekretärin:

Die Anwärterin wurde nach dem erfolgreichen Abschluss auf eigenen Wunsch in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Zum Ausbildungsbeginn am 01.08.2018 wurden eingestellt:

- Inspektoranwärter/innen (Bachelor of Arts) 3 weiblich
- Verwaltungsfachangestellte 2 männlich, 2 weiblich
- Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau 1 männlich
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste 1 weiblich

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Verwaltungsfachangestellte	10	10	11	11	10
Inspektoranwärter/innen	9	9	9	9	8
Verwaltungswirt/innen	---	---	1	2	1
Gärtner/innen	2	2	2	3	4
Bauzeichner/innen	1	1	---	---	---
Vermessungstechniker/innen	1	---	---	1	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	1	---	---
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (vormals Bildungswerke)	(1)	(1)	(1)	(1)	1
Gesamt	24	23	24	27	25

Für den Ausbildungsbeginn am 01.08.2018 gingen von insgesamt ca. 180 Bewerbungen insgesamt 4 Bewerbungen mit Bezug auf die Junge Messe und 2 Bewerbungen mit Bezug auf „berufe-sh.de“ ein. Knapp 50 Bewerbungen bezogen sich auf die Homepage der Stadt Norderstedt, über 90 Bewerbungen erfolgten ohne einen Bezug auf eine Stellenausschreibung. Fast 30 Bewerbungen bezogen sich auf andere Medien.

6. Personalstruktur

In den Darstellungen und Grafiken sind alle Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, Beamtinnen und Beamte auf Probe, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, tariflich Beschäftigte, Auszubildende, Beurlaubte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden enthalten. Die dargestellten Werte beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2018.

6.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Von der Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen, haben bisher über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht. Zurzeit befinden sich 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit. In den kommenden drei Jahren werden nach dem derzeitigen Stand acht Kolleginnen und Kollegen in die passive Phase wechseln (2019 = 4).

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

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

Altersstruktur der Beschäftigten

Alter	Beamte/ Beamtinnen		Tariflich Beschäftigte		Gesamt		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Vorjahr
bis 19	1	1 %	7	0,6 %	8	0,6 %	0,2 %
20 – 24	6	6,2 %	40	3,3 %	46	3,5 %	3,6 %
25 – 29	10	10,2 %	71	5,8 %	81	6,1 %	5,8 %
30 – 34	8	8,2 %	98	8,0 %	106	8,1 %	9,4 %
35 – 39	7	7,1 %	102	8,4 %	109	8,3 %	7,6 %
40 – 44	7	7,1 %	123	10,1 %	130	9,9 %	10,1 %
45 – 49	14	14,3 %	149	12,3 %	163	12,4 %	14,3 %
50 – 54	16	16,3 %	270	22,2 %	286	21,8 %	21,6 %
55 – 59	16	16,3 %	228	18,8 %	244	18,6 %	17,7 %
ab 60	13	13,3 %	128	10,5 %	141	10,7 %	9,5 %
Gesamt	98	100 %	1.216	100 %	1.314	100 %	100 %

Anzahl der über 60-jährigen nach Struktur

	60-61 Jahre	62-63 Jahre	64-65 Jahre
Dezernat I (incl. oberste Stadtorgane)	29	13	6
Dezernat II	24	25	7
Dezernat III	12	14	6
Gesamtverwaltung	65	52	19

6.1.1 Altersstruktur nach Statusgruppen

Status	Dienstverhältnis	Durchschnittsalter	
		2017	2018
Beamtin/er			
	Wahlbeamtin/er	61,5	59
	Beamtin/er auf Lebenszeit	48,22	48,40
	Beamtin/er auf Probe	26,75	27,20
	Beamtenanwärter/in	24,67	24,89
tariflich Beschäftigte			
	Tariflich Beschäftigte/r	46,87	47,09
	Azubi	23	23,83

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

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

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

6.2 Beschäftigtenstruktur

Dienstverhältnis	männlich		weiblich		Summe
	absolut	%	absolut	%	
Beamtin/er					
		%		%	
		%		%	
		%		%	
		%		%	
		%		%	
		%		%	
Tariflich Beschäftigte					
		%		%	
		%		%	
		%		%	
Gesamt					
		%		%	

Dienstverhältnis	2015	2016	2017	2018
Beamte	42	40	37	37
Beamtinnen	51	51	53	52
tariflich Besch. männlich	410	429	431	452
tariflich Besch. weiblich	677	685	695	752
männliche Azubis	8	9	7	7
weibliche Azubis	5	4	4	5
Anwärter	5	5	2	1
Anwärterinnen	4	6	7	8
Praktikant	1	0	0	0
Bundesfreiwilligendienst	0	1	0	0
Summe	1.202	1.230	1.236	1.314

Anzahl befristete Arbeitsverhältnisse

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl	8	7	7	7	11

Fluktuation

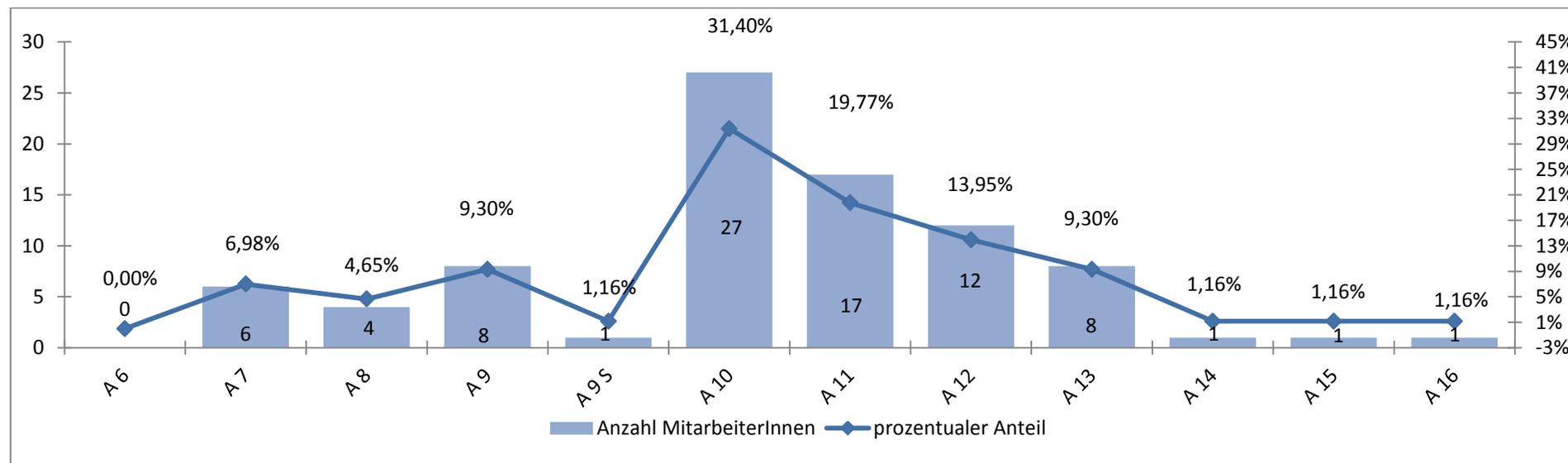
In der nachfolgenden Aufstellung werden die Eintritte und Austritte bei der Stadt Norderstedt nach Jahren dargestellt. Nicht enthalten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Ausbildung, im Studium, im Praktikum oder im Bundesfreiwilligendienst befinden. Die Übernahme nach dem Studium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

	2014	2015	2016	2017	2018
Eintritte	72	71	115	100	169
Austritte	65	80	85	103	121

6.3 Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen

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

6.3.1 Beamtinnen und Beamte

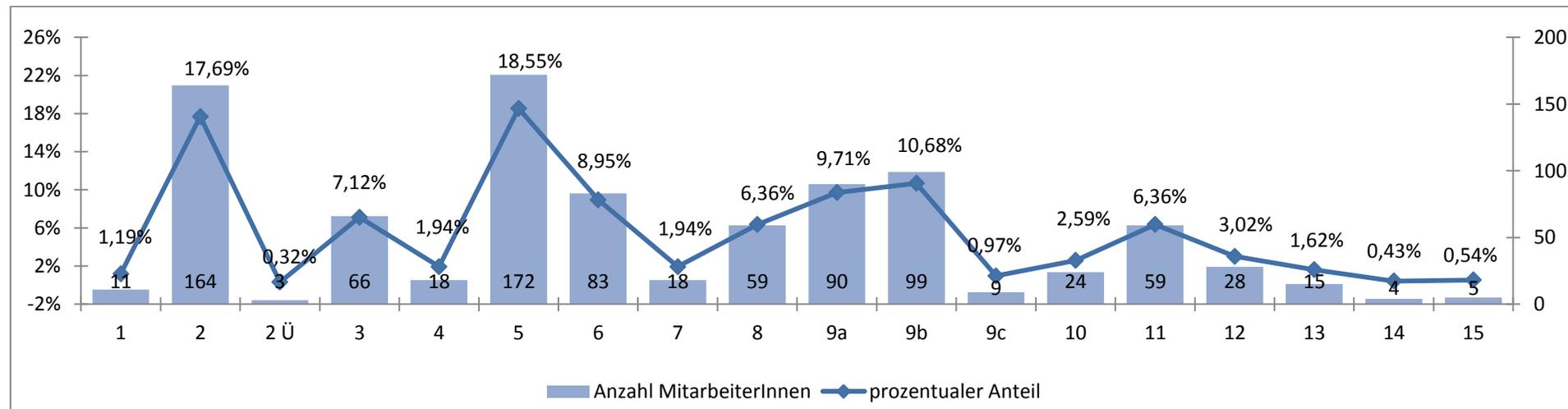


Zusätzlich zu den dargestellten Daten sind noch die 3 Wahlbeamten/Wahlbeamtinnen mit den Einstufungen B 3, B 4 und B 6 zu berücksichtigen.

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich die folgenden Änderungen:

	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9S	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	Gesamt
2017	0	6	4	9	1	26	20	10	7	1	1	2	87
2018	0	6	4	8	1	27	17	12	8	1	1	1	86
Veränderung	0	0	0	-1	0	+1	-3	+2	+1	0	0	-1	-1

6.3.2 Tariflich Beschäftigte



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

	1	2	2 Ü	3	4	5	6	7	8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15 Ü	Gesamt
2017	5	169	4	65	16	150	86	12	60	72	79	8	22	56	23	13	2	5	847
2018	11	164	3	66	15	172	83	18	59	90	99	9	24	59	28	15	4	5	927
Veränderung	+6	-5	-1	+1	+2	+22	-3	+6	-1	+18	+20	+1	+2	+3	+5	+2	+2	0	80

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

	S 3	S 6	S 8a	S 8b	S 8	S 9	S 10	S 11	S 11b	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	Gesamt
2017	66	0	109	24	1	9	0	0	28	2	3	17	8	6	2	2	277
2018	66	0	108	21	1	8	0	0	29	1	5	16	8	6	2	1	273
Veränderung	0	0	-1	-3	0	-1	0	0	+1	-1	+2	-1	0	0	0	0	-4

6.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen

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

Statusgruppe	Vollzeit				Teilzeit			
	weiblich	männlich	absolut	%	weiblich	männlich	absolut	%
Beamtinnen/ Beamte	31	29	60	61,8	28	9	37	38,1
tariflich Beschäftigte	330	409	739	62,3	400	48	448	37,7
Gesamt	361	438	799	62,2	428	57	485	37,8

Gegenüber dem Jahr 2017 ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse gleich geblieben.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Norderstedt vorhanden. Es bestehen im Berichtsjahr mehr als 100 unterschiedlich vereinbarte Arbeitszeitmodelle.

6.5 Schwerbehinderte

Das aus der Integrationsvereinbarung abgeleitete Ziel, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Quote von mindestens 7 % zu halten, konnte auch im Jahr 2018 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2018 bei 8,66 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote um 0,31 % gesunken. Hierbei ist zu beachten, dass im Jahr 2018 die Beschäftigten der Bildungswerke wieder Beschäftigte der Stadtverwaltung Norderstedt und daher in der Berechnung berücksichtigt wurden.

Schwerbehinderte	2017		2018		Entwicklung	
	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze	56	5 %	60	5 %	+4	+/- 0 %
Gesamtplätze IST	94	8,35 %	100	8,66 %	+6	+0,31 %
Differenz	38	3,35 %	40	3,66 %	+2	+0,31 %
IST-Berechnung						
besetzte Arbeitsplätze	71	6,43 %	77	6,54 %	+6	+0,11 %
Mehrfachanrechnungen	2	0,17 %	5	0,42 %	+3	+0,25 %
Gleichgestellte	21	1,75 %	18	1,53 %	-3	-0,22 %
Gesamtzahl IST	94	8,35 %	100	8,49 %	+6	+0,14 %

6.6 Beurlaubte

Bei den nachfolgenden Darstellungen ist der Stichtag 31.12.2018 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	Summe	weib- lich	männ- lich	Summe
Beamtinnen/ Beamte	0	0	0	0	0	1	0	1
tariflich Beschäftigte	15	1	16	0	0	4	0	4
Gesamt	15	1	16	0	0	5	0	5

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	98	1	1,02 %
tariflich Beschäftigte	1.216	23	1,89 %
Gesamt	1.314	24	1,83 %

7. Krankenstatistik

Insgesamt weist die Krankenstatistik für die Jahre 2014 - 2018 einen durchschnittlichen Krankenstand auf von:

	2014	2015	2016	2017	2018
Krankenstand	8,89 %	9,18 %	9,24 %	8,91 %	8,87 %

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Krankheitsfälle länger als 6 Wochen	149	140	141	164	170

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

Betriebliche Eingliederung

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

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

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

Insgesamt sind in den letzten Jahren 2016 bis 2018 folgende BEM-Verfahren in die Wege geleitet worden:

	2016	2017	2018
Anzahl BEM-Verfahren	132	161	144

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

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

Übergeordnete Ziele

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

Ausgerichtet ist die Beratung auf:

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

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

Sinn der Sozialen Beratung ist es,

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

rer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und die Interessen des Arbeitgebers zur gegenseitigen Zufriedenheit zu vermitteln.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung

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

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

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

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

Innerbetriebliche Zusammenarbeit

Im Bedarfsfall ist die Soziale Beratung auf die vertrauensvolle, sachorientierte Zusammenarbeit mit dem (Gesamt)-Personalrat, dem betriebsärztlichen Dienst sowie der Personalabteilung angewiesen. Nennenswerte Probleme in der Zusammenarbeit hat es in 2018 nicht gegeben.

Organisation

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

Frequentierung

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

Zusammenfassung und Ausblick

Schwerpunkte waren beratende Nachsorge und Prävention. Diese Schwerpunktsetzung wird sich absehbar auch in 2019ff nicht ändern.

Anlagen:

- **Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2018**
- **Jahresbericht des betriebsärztlichen Dienstes**