



Stadt Norderstedt
Die Oberbürgermeisterin



RATHHAUS

PERSONALBERICHT

2023

- Personal
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeitsmedizinische Betreuung



Inhaltsverzeichnis

1. Personalstruktur	1
2. Besoldungs- und Entgeltgruppen	3
3. Teilzeitquoten	4
4. Fehlzeiten	5
5. Altersstruktur	7
6. Frauenanteile	7
7. Quote der beeinträchtigten Beschäftigten	10
8. Fortbildung	11
9. Ausbildung	11
10. Personalkosten	13
10.1. Jährliche Entwicklung der Personalkosten	13
10.2. Personalkosten in 2023	13



1. Personalstruktur

Der nachfolgende Besetzungsstand spiegelt das Verhältnis aller Stellen als Vollzeitäquivalente (VZÄ) zu der tatsächlichen Besetzung in den letzten 5 Jahren wieder. Aus diesen Zahlen ist zu erkennen, dass neben dem Anstieg der Gesamtstellen und neuen Anforderungen an die Stadtverwaltung, eine Steigerung um knapp 5 % der IST-Werte stattfand.

Dies lässt sich zum einen damit erklären, dass der Prozess der Stellenbesetzung mit allen Beteiligten angepasst wurde. Darüber hinaus wird verwaltungsmäßig der Fokus auf unbesetzte Stellen im Hinblick auf Notwendigkeit, Dauer der Nichtbesetzung, Bewertung und alternative Besetzungsmöglichkeiten gelegt.

BESCHREIBUNG - JAHR	2023	2022	2021	2020	2019
SOLL an Stellen in VZÄ zum 31.12.	1353	1353	1262	1215	1156
IST an Stellen in VZÄ zum 31.12.	1181	1118	1117	1103	1081
Besetzungsstand in %	87,29%	82,63%	88,51%	90,78%	93,51%

Die Anzahl der Stellen richtet nach dem Grundstellenplan 2022/2023. Dieser wurde am 15.03.2022 durch die Stadtvertretung beschlossen. Dieser wurde zuletzt durch den verabschiedeten 1. Nachtragsstellenplan 2022, welcher durch die Stadtvertretung am 13.09.2022 beschlossen wurde, angepasst.



Der Besetzungsstand in den einzelnen Ämtern stellt sich wie folgt dar:

BEREICH	SOLL an Stellen in VZÄ zum 31.12.	IST an Stellen in VZÄ zum 31.12.	Besetzungsgrad in %
Amt 13 - Dez I*	98,27	69,86	71,09%
Amt 14 - Dez I	7,50	6,91	92,13%
Amt 16 - Dez I	2,50	2,50	100,00%
Amt 17 - Dez I	34,00	30,81	90,62%
Amt 20 - Dez I	56,14	47,51	84,63%
Amt 32 - Dez I	52,28	49,68	95,03%
Amt 38 - Dez I	47,00	45,50	96,81%
Amt 41 - Dez II	91,87	72,41	78,82%
Amt 42 - Dez II	28,64	27,04	94,41%
Amt 43 - Dez II	229,23	204,71	89,30%
Amt 44 - Dez II	94,65	86,04	90,90%
Amt 50 - Dez II	36,50	34,88	95,56%
Amt 60 - Dez III	58,29	47,87	82,12%
Amt 62 - Dez III	28,50	26,60	93,33%
Amt 68 - Dez III	197,15	174,36	88,44%
Amt 70 - Dez III	243,25	227,76	93,63%
Mittelwert ohne Stabsstellen und Dezernenten	1305,77	1154,44	89,80%

* = Der Bereich des Amtes 13 umfasst zusätzlich:

- Stellen im Bereich des Teilhabechancengesetzes
- Stellen im Stellenpool zum flexiblen Einsatz in der Verwaltung
- Zeitstellen für ausgebildete Anwärter*innen und Auszubildende
- Stellen der freigestellten Personalratsmitglieder



2. Besoldungs- und Entgeltgruppen

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

SHBesG zum 31.12.2023			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	Besoldung	Anzahl	Besoldung
0,00%	A16	0,94%	A16
1,89%	A14	0,94%	A14
0,94%	A13	3,77%	A13
6,60%	A12	6,60%	A12
9,43%	A11	7,55%	A11
16,98%	A10	7,55%	A10
7,55%	A9	8,49%	A9
4,72%	A8	3,77%	A8
2,83%	A7	9,43%	A7
50,94%		49,06%	

TVöD zum 31.12.2023			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	EG	Anzahl	EG
0,40%	E 15	0,50%	E 15
0,10%	E 14	0,30%	E 14
1,68%	E 13	0,69%	E 13
1,98%	E 12	1,78%	E 12
4,85%	E 11	3,66%	E 11
1,49%	E 10	2,18%	E 10
1,78%	E 9c	1,09%	E 9c
5,15%	E 9b	4,16%	E 9b
7,62%	E 9a	4,26%	E 9a
1,49%	E 8	1,19%	E 8
2,97%	E 7	1,49%	E 7
6,14%	E 6	1,19%	E 6
4,75%	E 5	13,56%	E 5
0,40%	E 4	2,18%	E 4
0,69%	E 3	4,75%	E 3
13,66%	E 2	1,19%	E 2
0,00%	E 2Ü	0,20%	E 2Ü
0,20%	E 1	0,30%	E 1
55,35%		44,65%	



TVöD-SuE zum 31.12.2023			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	EG	Anzahl	EG
0,86%	S17	0,86%	S18
1,72%	S16	0,00%	S16
4,31%	S15	0,43%	S15
6,03%	S14	0,43%	S14
1,29%	S13	0,00%	S13
0,43%	S12	0,86%	S12
1,29%	S11b	0,00%	S11b
3,02%	S9	0,43%	S9
36,21%	S8b	3,88%	S8b
11,64%	S8a	1,29%	S8a
18,97%	S4	0,86%	S4
3,45%	S3	1,72%	S3
89,22%		10,78%	

3. Teilzeitquoten

Die nachfolgende Übersicht enthält zusätzlich die Wahlbeamt*innen, Anwärter*innen, sowie Auszubildende.

	GESAMT		Beamt*innen		Tariflich Beschäftigte	
	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen
Vollzeitbeschäftigte	60,30%	42,71%	63,30%	44,64%	60,05%	42,57%
Teilzeitbeschäftigte	39,70%	57,29%	36,70%	55,36%	39,95%	57,43%

Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse um lediglich 0,01% gestiegen.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadtverwaltung Norderstedt vorhanden.

Es bestehen im Berichtsjahr weit mehr als 100 unterschiedlich vereinbarte Arbeitszeitmodelle.



4. Fehlzeiten

Die Fehlzeitenstatistik wurde im Rahmen des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** ermittelt.

Zur Interpretierungsunterstützung sind allgemeine Erläuterungen der Fehlzeiten aus Sicht der Krankenkassen beigefügt.

AOK: Eine aktuelle Auswertung für den Fehlzeiten-Report 2023 AOK / Badura, Ducki, Baumgardt, Meyer, Schöder zeigt, dass die beruflichen Fehlitage aufgrund psychischer Erkrankungen von 2012 bis 2022 um 48 % zugenommen haben, während bei allen anderen Erkrankungsgruppen ein Anstieg von 35 % zu verzeichnen war. Von diesen 35 % war der größte Teil auf die pandemiebedingten Höchststände der Atemwegserkrankungen im Jahr 2022 zurückzuführen. Krieg in Europa, Energiekrise, Klimawandel und Folgen der Pandemie – wir leben in krisenhaften Zeiten. Wie sich dies auf die Unternehmen und die Gesundheit ihrer Beschäftigten auswirkt, beleuchtet der Fehlzeiten-Report 2023 ebenfalls.

Techniker Krankenkasse (TK): Die Fehlzeiten aufgrund von Erkältungen sind nach einer Analyse der TK in den ersten zehn Monaten in 2023 überdurchschnittlich hoch ausgefallen.

	Fehlzeitenquote gesamt in %			
	2023	2022	2021	2020
Fehlzeitenquote GESAMT	15,88%	10,57%	9,48%	9,51%
Januar	15,74%	10,74%	8,56%	9,96%
Februar	17,88%	11,83%	9,32%	10,70%
März	18,37%	11,71%	10,07%	13,74%
April	16,69%	11,15%	8,80%	8,53%
Mai	15,55%	11,36%	8,36%	7,85%
Juni	14,88%	10,96%	9,15%	8,34%
Juli	12,59%	9,62%	8,58%	7,57%
August	12,95%	8,86%	9,27%	8,40%
September	15,26%	10,21%	10,62%	9,60%
Oktober	14,99%	9,80%	9,92%	9,53%
November	20,99%	11,64%	11,77%	11,54%
Dezember	19,60%	11,11%	11,15%	9,70%



	Fehlzeitenquote nach Altersgruppen gesamt in %			
	2023	2022	2021	2020
bis 30	14,35%	8,72%	5,75%	6,33%
31 - 50	13,12%	8,53%	7,66%	8,02%
über 50	18,57%	12,61%	11,78%	11,42%

	Fehlzeitenquote gesamt in %			
	2023	2022	2021	2020
Anteil der Mitarbeiter*innen, die mind. 1x krank waren	85,85%	87,15%	80,47%	81,35%
Durchschn. Anzahl Fehltage je Mitarbeiter*in	32,67 Tage	34,99 Tage	31,60 Tage	32,48 Tage
Fehlzeiten 1 - 3 Tage	4.758 Fälle	4.161 Fälle	4.063 Fälle	3.515 Fälle
Fehlzeiten über 3 Tage bis zu 6 Wochen	2.760 Fälle	2.735 Fälle	1.841 Fälle	2.114 Fälle
Fehlzeiten über 6 Wochen bis zu 3 Monaten	56 Fälle	54 Fälle	65 Fälle	58 Fälle
Fehlzeiten über 3 Monate bis zu einem 1/2 Jahr	27 Fälle	33 Fälle	44 Fälle	29 Fälle
Fehlzeiten über einem 1/2 Jahr	34 Fälle	30 Fälle	32 Fälle	29 Fälle

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen des BGM in 2023 umgesetzt:

- Coaching und Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden
- BGM- und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)- Unterstützungsmaßnahmen
- Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit der Unfallkasse Nord / Menschen – Organisationskultur – Leistung - Arbeitsgestaltung (MOLA)-Fragebogen
- Einführung eines Mental Health Coachings / Employee Assistance Programm (EAP)
- Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
- Planung und Durchführung einer Gesundheitsaktivität für alle Beschäftigten
- Intranet- und E-Mail-Informationen



5. Altersstruktur

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 48,09 Jahre angestiegen.

Die Beamt*innen auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 48,55 Jahre). Aufgrund des erhöhten Durchschnittsalters scheidet jährlich zunehmend Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst der Stadtverwaltung Norderstedt aus.

ALTER	bis 19	20-29	30-39	40-49	50-59	ab 60	GESAMT
Anteile Beamt*innen	0,00%	1,17%	2,95%	1,24%	1,99%	1,17%	8,52%
Anteile Tariflich Beschäftigte	0,76%	7,35%	16,55%	20,67%	31,11%	15,04%	91,48%
GESAMT	0,76%	8,52%	19,51%	21,91%	33,10%	16,21%	100,00%

6. Frauenanteile

Die nachfolgenden Werte der Personalkapazitäten sind auf Grundlage von VZÄ berechnet.

Beamt*innen	Personal- kapazität Jan.'23	Frauenanteil Jan.'23	Personal- kapazität Dez.'23	Frauenanteil Dez.'23	Entwicklung
A 7	8,44	52,60%	12,71	21,31%	-31,29%
A 8	3,7	45,91%	10,43	32,88%	-13,03%
A 9 (LG 1/2)	6	50,00%	5	40,00%	-10,00%
A 9 (LG 1/2) + Zulage	1	0,00%	1	0,00%	0,00%
A 9 (LG 2/1)	8	87,50%	7,73	74,13%	-13,37%
A 10	15,99	65,85%	21,21	64,85%	-1,00%
A 11	13,56	62,72%	15,3	53,92%	-8,80%
A 12	9,23	44,74%	12,09	49,52%	4,78%
A 13 (LG 2/1+2/2)	5	20,00%	5	20,00%	0,00%
A 14	2,38	57,99%	2,38	57,99%	0,00%
A 15	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
A 16	1	0,00%	1	0,00%	0,00%
Ausbildung LG 1/2*	0	0,00%	6	0,00%	0,00%
Ausbildung LG 2/1*	9	44,44%	9	66,67%	22,23%

* = Der Bereich Ausbildung umfasst:

- die Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (Bachelor of Arts / Public Administration)
- die Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (Verwaltungswirt*in, Brandmeister*in)



Tariflich Beschäftigte TVÖD-SuE	Personal- kapazität Jan.'23	Frauenanteil Jan.'23	Personal- kapazität Dez.'23	Frauenanteil Dez.'23	Entwicklung
S 3	42,42	93,47%	49,06	90,28%	-3,19%
S 8a	88,92	91,14%	94,36	89,65%	-1,49%
S 8b	18,62	37,59%	20,41	43,06%	5,47%
S 9	7,62	86,87%	6,62	84,88%	-1,99%
S 11b	18,54	94,61%	18,06	94,46%	-0,15%
S 12	3	33,33%	5,04	60,31%	26,98%
S 13	3,47	74,06%	3,9	74,36%	0,30%
S 14	14,19	92,95%	12,54	95,93%	2,98%
S 15	7,79	88,15%	8,81	89,53%	1,38%
S 16	5	100,00%	5	100,00%	0,00%
S 17	1,5	100,00%	1	100,00%	0,00%
S 18	3	33,33%	2	0,00%	-33,33%
Ausbildung*	15	86,66%	18	77,77%	-8,89%

* = Der Bereich Ausbildung umfasst:

- die praxisintegrierte Ausbildung zur* zum Erzieher*in
- die praxisintegrierte Ausbildung zur* zum sozialpädagogischen Assistent*in



Tariflich Beschäftigte TVöD	Personalkapazität Jan.'23	Frauenanteil Jan.'23	Personalkapazität Dez.'23	Frauenanteil Dez.'23	Entwicklung
1	0,54	52,38%	0,9	51,43%	-0,95%
2	92,27	89,75%	91,79	88,60%	-1,15%
2Ü	2	0,00%	2	0,00%	0,00%
3	48,77	7,73%	51,51	12,64%	4,91%
4	21,28	20,10%	25,28	12,96%	-7,14%
5	152,89	20,53%	164,58	20,38%	-0,15%
6	49,46	79,78%	56,46	78,75%	-1,03%
7	34,43	54,70%	39,78	62,29%	7,59%
8	20,64	48,70%	22,6	52,69%	3,99%
9a	85,22	60,93%	101,24	63,37%	2,44%
9b	58,43	55,63%	72,57	51,32%	-4,31%
9c	22,79	54,39%	25,56	59,33%	4,94%
10	35,09	34,11%	35,73	35,29%	1,18%
11	62,51	57,93%	66,2	54,38%	-3,55%
12	21,73	49,85%	29,23	49,04%	-0,81%
13	18,22	68,44%	21,26	67,08%	-1,36%
14	3,5	14,29%	3,5	14,29%	0,00%
15	8,45	40,82%	7,45	32,87%	-7,95%
Ausbildung*	24	70,83%	35	62,86%	-7,97%

* = Der Bereich Ausbildung umfasst die Ausbildungsberufe zur* zum:

- Verwaltungsfachangestellten
- Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste
- Gärtner*in - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau



7. Quote der beeinträchtigten Beschäftigten

Das aus der Integrationsvereinbarung abgeleitete Ziel, bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Quote von mindestens 7 % zu halten, konnte auch im Jahr 2023 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2023 durchschnittlich bei 8,85 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote leicht gesunken.

In Zahlen ergibt sich, mit Stand: 31.12.2023, folgende Übersicht:

SCHWERBEHINDERTE GLEICHGESTELLTE	JAHR	2022		2023		Entwicklung	
		Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze		60	5,00%	66	5,00%	6	+/- 0,00%
besetzte Gesamtplätze IST		116	9,39%	119	9,02%	3	-0,37%
Differenz		56	4,39%	53	4,02%	-3	-0,37%
IST-Berechnung (Gesamtplätze IST setzen sich zusammen aus:)							
Besetzte Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten		88	7,13%	92	6,97%	4	-0,16%
Mehrfachanrechnungen		2	0,16%	2	0,15%	0	-0,01%
Besetzte Arbeitsplätze mit gleichgestellten Beschäftigten		26	2,10%	25	1,90%	-1	-0,20%
<u>Gesamt IST</u>		<u>116</u>	<u>9,39%</u>	<u>119</u>	<u>9,02%</u>	<u>0</u>	<u>0,37%</u>

Im Jahr 2023 haben wurden nicht nur aktiv schwerbehinderte Beschäftigte bei der Stadtverwaltung integriert, sondern auch darüber hinaus bedeutende Schritte unternommen, um die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Insgesamt wurden 18 Erprobungen und Beschäftigungen im Rahmen von Kooperationen mit Einrichtungen der Eingliederungshilfe, u.a. in den Bereichen der städtischen Grünpflege und dem Gebrauchtwarenhaus Hempels, mit schwerbehinderten Menschen durchgeführt. Diese Initiativen zeigen das Engagement, Barrieren abzubauen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem Vielfalt geschätzt und gefördert wird.



8. Fortbildung

Im Jahr 2023 wurden 77 Inhouse-Seminare an 85 Schulungstagen angeboten. Dabei wurden die speziellen Angebote für Führungskräfte fortgesetzt. Nach der coronabedingten Unterbrechung des internen Fortbildungsangebots wurde in diesem Jahr eine erhöhte Zahl von Angeboten realisiert.

Für Führungskräfte wurden insgesamt 16 und für alle Mitarbeitenden 61 Seminare angeboten.

Überblick 2023 über die Anzahl der Teilnehmenden:

Teilnahmekreis	Führungskräfte	Mitarbeitende	Gesamt
Anzahl	108 Teilnehmer*innen	697 Teilnehmer*innen	805 Teilnehmer*innen

Für die durchgeführten internen Seminare belaufen sich die Gesamtkosten auf rund 70.000,00 €.

9. Ausbildung

Zum 01.08.2023 wurden insgesamt 21 neue Kolleginnen und Kollegen zum Beginn der Ausbildung bzw. des Dualen Studiums durch die Oberbürgermeisterin begrüßt.

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

Zur Werbung um Nachwuchs gab es Teilnahmen an folgenden Messen und Veranstaltungen:

- Vocatium Neumünster
- Vocatium Hamburg
- PinBall Berufsschule Pinneberg
- Tag der Ausbildung am Berufsbildungszentrum Norderstedt
- Junge Messe im Rathaus Norderstedt
- Jobtour im Rathaus Norderstedt

Hierbei präsentierten Auszubildende der verschiedenen Berufe sehr engagiert und gemeinsam mit der Ausbildungsleitung die Stadt Norderstedt als Ausbildungsbetrieb.

Des Weiteren wurden insgesamt 126 Praktika durchgeführt.



Das Ausbildungsjahr 2023 in Zahlen

Ausbildungsabschlüsse 2023:

AUSBILDUNGSBERUF	Abschluss	Übernahme
Verwaltungsfachangestellte*r	2	2
Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts)	4	3
Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“)	4	3

Neueinstellungen zum Ausbildungsbeginn 2023:

AUSBILDUNGSBERUF	GESAMT
Verwaltungsfachangestellte*r	5
Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts)	4
Gärtner*in Fachrichtung GaLaBau	2
Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“)	7
Sozialpädagogische Assistent*innen in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“)	2
Brandmeisteranwärter*innen	6
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	1

Zum Ausbildungsbeginn 2023 gingen insgesamt 215 Bewerbungen ein.

Entwicklung der Ausbildungszahlen:

AUSBILDUNGSBERUF	2019	2020	2021	2022	2023
Verwaltungsfachangestellte*r	12	10	10	9	13
Inspektoranwärter*in (Bachelor of Arts)	8	10	10	10	11
Gärtner*in Fachrichtung GaLaBau	6	6	5	6	7
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	1	1	1	1	2
Erzieher*in in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA“)	6	13	18	23	17
Sozialpädagogische Assistent*innen („PiA“)	---	---	---	---	2
Brandmeisteranwärter*innen	---	---	---	---	6
Auszubildende insgesamt:	34	40	44	49	58

Die Ausbildung junger Menschen hat für die Stadtverwaltung Norderstedt einen hohen Stellenwert. Mit mehr als 21 engagierten Kolleginnen und Kollegen, die als Ausbilder bestellt sind, wird sich aktiv dafür eingesetzt, die nächste Generation von Fachkräften zu fördern. Deren unermüdlicher Einsatz und ihre Leidenschaft für die Ausbildung sind entscheidend für die Entwicklung der Stadt und tragen maßgeblich zu einem qualifizierten und motivierten Kollegium bei. Das Ziel dabei ist es eine Ausbildungsumgebung zu schaffen, die nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch Werte wie Teamarbeit, Verantwortung und Innovation fördert.



10. Personalkosten

Unter folgendem Punkt werden die jährlichen Entwicklungen der Personalkosten, als auch die Kosten des aktuellen Berichtsjahres erläutert.

10.1. Jährliche Entwicklung der Personalkosten

Die Entwicklung der Personalkosten in den letzten 5 Jahren stellt sich wie folgt dar:

BESCHREIBUNG - JAHR	2023	2022	2021	2020	2019
Ergebnis Personalkosten	79.686.326,90 €	73.947.607,35 €	70.678.193,31 €	69.129.999,02 €	68.559.258,32 €
Ansatz Personalkosten	79.999.700,00 €	77.146.300,00 €	71.147.300,00 €	70.619.000,00 €	67.798.500,00 €
Abweichung Ansatz - Ergebnis	0,392%	4,146%	0,659%	2,108%	-1,122%
Kostensteigerung ggü. VJ	7,202%	4,421%	2,190%	0,826%	4,211%

Die prozentualen Steigerungen lassen sich vor allem mit den kontinuierlichen Anpassungen und Erhöhungen der tariflichen Entgelte und Besoldung, sowie dem Inflationsausgleich, erklären.

10.2. Personalkosten in 2023

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2023 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung des Doppelhaushaltes 2022/2023 auf der Grundlage des 1. Nachtragsstellenplanes 2022/2023 durchgeführt.

Die geplanten Personalaufwendungen betragen im Haushaltsjahr 2023 insgesamt 79.999.700 €. Die Summe der tatsächlichen Aufwendungen betrug 79.686.326,90 €.

Somit wurde der Ansatz insgesamt um 0,392 % i.H.v. 313.373,10 € unterschritten.

Im Gesamtansatz enthalten sind:

- Beihilferückstellungen = 82.900 €
- Pensionsrückstellungen = 458.500 €
- Rückstellungen für Alterssteilzeit und die Übergangsversorgung = 795.285,20 €
- Kosten für Honorarkräfte (Anteil Volkshochschule ca. 720.000 €) = 921.323,25 €

Nicht enthalten in den Summen sind:

- Aufwendungen für ehrenamtlich tätige Personen
- Sitzungsgelder
- Wahlhelferentschädigungen
- Aufwandsentschädigungen Feuerwehr