Stadt Norderstedt
Die Oberbürgermeisterin

NORDERSTEDT
Zusammen. Zukunft. Leben.



PERSONALBERICHT 2025

- Personal
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeitsmedizinische Betreuung

Inhaltsverzeichnis

1. Personalstruktur 1

2. Besoldungs- und Entgeltgruppen 3

3. Teilzeitquoten 4

4. Fehlzeiten und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 5

5. Altersstruktur 7

6. Frauenanteile 7

7. Quote der beeinträchtigten Beschäftigten 9

8. Fortbildung 10

9. Ausbildung 11

10. Personalkosten 13

10.1. Jährliche Entwicklung der Personalkosten 13

10.2. Personalkosten in 2025 13

1. Personalstruktur

Der nachfolgende Besetzungsstand spiegelt das Verhältnis aller Stellen als Vollzeitäquivalente (VZÄ) zu der tatsächlichen Besetzung in den letzten 5 Jahren wieder.

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

BESCHREIBUNG - JAHR	2025	2024	2023	2022	2021
SOLL an Stellen in VZÄ zum 31.12.	1.450,33	1.447,33	1.353	1.353	1.262
IST an Stellen in VZÄ zum 31.12.	1.287,73	1.248,24	1.181	1.118	1.117
Besetzungsstand in %	88,79 %	86,25 %	87,29 %	82,63%	88,51%

Die Anzahl der Stellen richtet sich nach dem Grundstellenplan 2024/2025 (Beschluss der Stadtvertretung am 26.03.2024). Dieser wurde zuletzt durch den verabschiedeten 4. Nachtragshaushaltsplan 2024/2025, welcher durch die Stadtvertretung am 16.12.2025 beschlossen wurde, festgesetzt.

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

BEREICH	SOLL an Stellen in VZÄ zum 31.12.25	IST an Stellen in VZÄ zum 31.12.25	Besetzungsgrad in %
Amt 13*	102,82	71,35	69,40%
Amt 14	7,50	7,11	94,77%
Amt 16	2,50	1,76	70,47%
Amt 17	48,00	40,03	83,40%
Amt 20	56,14	49,70	88,53%
Amt 32	60,55	48,71	80,45%
Amt 38	78,00	72,49	92,94%
Amt 41	98,77	89,26	90,37%
Amt 42	34,26	30,51	89,04%
Amt 43	227,50	209,70	92,18%
Amt 44	97,43	92,17	94,60%
Amt 50	39,50	35,25	89,24%
Amt 60	61,29	47,09	76,84%
Amt 62	29,00	27,54	94,97%
Amt 68	205,15	191,20	93,20%
Amt 70	265,00	242,98	91,69%
Wert ohne Stabsstellen und Dezernenten	**1.413,41**	**1.256,85**	**88,92%**

* = 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 31.12.2025			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	Besoldung	Anzahl	Besoldung
0,00%	A16	0,00%	A16
0,97%	A14	0,97%	A14
2,91%	A13	2,91%	A13
4,85%	A12	6,80%	A12
11,65%	A11	7,77%	A11
12,62%	A10	5,83%	A10
2,91%	A9	3,88%	A9
4,85%	A8	13,59%	A8
1,94%	A7	15,53%	A7
42,72 %		57,28 %	

TVöD zum 31.12.2025			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	EG	Anzahl	EG
0,37%	E 15	0,55%	E 15
0,46%	E 14	0,28%	E 14
1,48%	E 13	1,02%	E 13
2,59%	E 12	2,12%	E 12
4,62%	E 11	4,52%	E 11
1,29%	E 10	1,66%	E 10
2,03%	E 9c	0,74%	E 9c
6,46%	E 9b	4,25%	E 9b
8,03%	E 9a	3,60%	E 9a
1,94%	E 8	1,20%	E 8
3,79%	E 7	1,85%	E 7
5,26%	E 6	5,63%	E 6
3,97%	E 5	10,71%	E 5
0,65%	E 4	2,22%	E 4
2,03%	E 3	2,59%	E 3
10,71%	E 2	1,29%	E 2
0,00%	E 2Ü	0,00%	E 2Ü
0,00%	E 1	0,00%	E 1
55,68 %		44,32 %	

TVöD-SuE zum 31.12.2025			
Weiblich		Männlich	
Anzahl	EG	Anzahl	EG
1,62 %	S17	0,97%	S18
2,27%	S16	0,32%	S17
2,27%	S15	0,32%	S15
5,19%	S14	1,30 %	S14
0,65%	S13	0,00%	S13
9,09 %	S12	0,97 %	S12
2,27 %	S11b	0,00%	S11b
1,62%	S9	0,65%	S9
44,16%	S8b	7,79%	S8b
0,65 %	S8a	0,00%	S8a
15,91%	S4	1,95%	S4
0,00%	S3	0,00%	S3
85,71%		14,29%	

3. Teilzeitquoten

Die nachfolgende Übersicht enthält zusätzlich die Wahlbeamten/innen, Anwärter/innen sowie Auszubildende.

	GESAMT		Beamtinnen/-en		Tariflich Beschäftigte	
	Insgesamt	darunter Frauen (in Voll- und Teilzeit)	insgesamt	darunter Frauen (in Voll- und Teilzeit)	insgesamt	darunter Frauen (in Voll- und Teilzeit)
Vollzeitbeschäftigte	**63,81%**	46,15%	75,89%	57,89%	61,86%	44,71%
Teilzeitbeschäftigte	**36,19%**	53,85%	24,11%	42,11%	38,14%	55,29%

Gegenüber dem Vorjahr bleibt der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse nahezu unverändert (+ 0,61 Prozentpunkte).

Als familienfreundliche Arbeitgeberin hat die Stadtverwaltung Norderstedt über 100 verschiedene, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.

4. Fehlzeiten und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Folgende Aufgaben wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in 2025 umgesetzt.

Erstellung einer Fehlzeitenanalyse (Arbeitsunfähigkeiten), Präsentation auf der Führungsebene

Fehlzeitenmanagement ist eine zentrale Maßnahme im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, um krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Fehlzeiten stellen Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen: Produktivitätsverluste, hohe Kosten und organisatorische Engpässe sind die unmittelbaren Folgen.

Arbeitsunfähigkeitsbedingte Fehlzeiten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Norderstedt:

Arbeitsunfähigkeitsbedingte Fehlzeitenquote gesamt (%)				
Jahr	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**
Anzahl Personen	***1.478***	**1.687**	**1.600**	**1.514**
Gesamt	***10,19%***	**10,61%**	**9,45%**	**9,16%**
Monat				
Januar	11,33%	11,87%	9,78%	8,88%
Februar	12,86%	12,82%	11,18%	9,71%
März	12,17%	11,26%	11,33%	9,95%
April	9,79%	10,26%	9,94%	9,65%
Mai	8,99%	9,75%	9,54%	9,81%
Juni	8,46%	11,78%	9,42%	9,77%
Juli	*9,87%*	10,74%	7,71%	8,88%
August	*8,42%*	9,80%	7,85%	8,20%
September	*9,87%*	11,08%	9,12%	9,49%
Oktober	*10,31%*	12,04%	9,40%	9,41%
November	*10,96%*	12,15%	12,70%	11,08%
Dezember	*9,87%*	10,32%	11,99%	11,04%

Beratungen / Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende

- ✓ Gespräche mit Führungskräften, Mitarbeitenden,
- ✓ Erörterung der Ursachen (Belastungen, Ängste, Grenzen d.Führung, Teamkonflikte),
- ✓ Beratung und / oder Coaching zu verschiedenen Themen wie z.B. Umgang mit

Beschäftigten, Konflikte mit einzelnen Mitarbeitenden und im Team, Ängste überwinden, Resilienz stärken, psychische Erkrankungen, Übergewicht
- ✓ Handlungsempfehlungen, Maßnahmenentwicklung und Lösungsfindung
- ✓ Nachhalten der Empfehlungen / Umsetzungen.

Mentales Gesundheitscoaching / Fürstenberg Institut GmbH

- ✓ Angebot des Mental Health Coachings,
- ✓ 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr Unterstützung bei verschiedenen Fragestellungen (Prävention),
- ✓ Qualifizierte Berater stehen zur Verfügung,
- ✓ Krisenintervention,
- ✓ umfangreiche Mental Health Plattform myFürstenberg mit vielen praktischen Inhalten wie Videos, Podcasts, Übungen und Checklisten,
- ✓ Online Veranstaltungen.

Psychische Erste Hilfe – Weiterqualifizierungsangebot für Führungskräfte / Fürstenberg Institut GmbH

Basis- und Aufbaumodul

Psychische Gefährdungsbeurteilung (GB Psych)

- ✓ Präsentation und Austausch der Ergebnisse der GB Psych 2023 auf Führungsebene, Maßnahmenumsetzungsempfehlung und Evaluation
- ✓ Vorbereitung der Wiederholung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung 2026 in der Gesamtbelegschaft gemeinsam mit der Unfallkasse Nord und der Firma Ingress GmbH / Onlinebefragung mit dem Fragebogen Menschen Organisation Leistung Arbeitsgestaltung (MOLA).

13. Gesundheitstag am 07.05.2025

Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Gesundheitstages / Motto: Ohne Gesundheit ist alles nix.

Intranet und E-Mail Informationen

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Rubrik im Intranet mit aktuellen Informationen:
- ✓ Gesundes Führen
- ✓ Homeoffice
- ✓ Mentale Gesundheit
- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung

5. Altersstruktur

Seit Beginn der Berichterstattung ist ein allgemeiner Anstieg des Durchschnittsalters festzustellen.

So ist z.B. das Durchschnittsalter der Gesamtbelegschaft (Beamte + Tarifbeschäftigte) von rund 42,8 Jahren im Jahr 2002 auf nunmehr rund 46,6 Jahre im Jahr 2025 angestiegen, wenngleich hier ein leichter Rückgang des Durchschnittsalters gegenüber 2024 (rund 47,7 Jahre) zu verzeichnen ist.

Aufgrund des verhältnismäßig hohen Anteils von Mitarbeitenden mit einem Lebensalter von 50 Jahren oder älter (fast 48 %), werden kurz- und mittelfristig verstärkt Mitarbeitende altersbedingt aus dem aktiven Dienst der Stadtverwaltung Norderstedt ausscheiden.

ALTER	bis 19	20-29	30-39	40-49	ab 50	GESAMT
Anteile Beamt*innen	0,00%	1,41%	3,14%	1,88%	2,61%	9,04%
Anteile Tariflich Beschäftigte	0,74%	7,50%	16,28%	21,23%	45,21%	90,96%
GESAMT	0,74%	8,91%	19,42%	23,11%	47,82%	100,00%

6. Frauenanteile

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

Beamtinnen / Beamte	Personal-kapazität Jan.'25	Frauenanteil Jan.'25	Personal-kapazität Dez.'25	Frauenanteil Dez.'25	Entwicklung Frauenanteil (in Prozentpkt.)
A 16	0,00	0,00%	0,00	0,00%	
A 15	0,00	0,00%	0,00	0,00%	
A 14	1,47	31,89%	1,07	43,84%	+11,95%
A 13 (LG 2/1+2/2)	6,00	33,95%	6,00	43,36%	+9,41 %
A 12	9,81	43,93%	11,23	42,12%	-1,81%
A 11	19,25	57,41%	16,68	62,83%	+5,42%
A 10	20,24	58,23%	14,41	68,41%	+10,18%
A 9 (LG 1/2 + 2/1)	17,85	38,38%	24,78	16,14%	-22,24%
Ausbildung LG 2/1*	13,00	61,54%	13,00	76,92%	+15,38 %
A 8	13,95	21,15%	17,89	24,54%	+3,39%
A 7	14,85	12,48%	17,85	10,38%	-2,10%
Ausbildung LG 1/2*	6,00	0,00%	5,00	0,00%	

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

Tariflich Beschäftigte TVöD	Personal-kapazität Jan.'25	Frauenanteil Jan.'25	Personal-kapazität Dez.'25	Frauenanteil Dez.'25	Entwicklung Frauenanteil (in Prozentpkt.)
1	0,00	0,00%	0,00	0,00%	
2	78,99	86,81%	77,15	87,55%	+0,74%
2Ü	1,00	0,00%	1,00	0,00%	
3	43,31	39,32%	43,40	38,26%	-1,06%
4	30,89	19,07%	30,79	18,80%	-0,27%
5	152,76	22,76%	149,99	22,34%	-0,42%
6	85,97	45,33%	101,07	44,59%	-0,74%
7	50,53	60,87%	51,18	61,37%	+0,50%
8	26,00	47,34%	25,51	54,67%	+7,33%
9a	114,04	66,71%	108,29	66,01%	-0,70%
9b	87,50	54,92%	90,10	56,04%	+1,12%
9c	24,09	58,91%	22,99	67,82%	+8,91%
10	33,15	46,24%	29,03	46,22%	-0,02%
11	81,73	46,30%	87,21	46,23%	-0,07%
12	39,51	53,06%	45,26	50,81%	-2,25%
13	20,07	55,16%	20,52	51,42%	-3,74%
14	6,14	51,15%	6,69	55,17%	+4,02%
15	8,00	25,00%	9,45	36,50%	+11,50%
Ausbildung*	19,77	39,30%	24,77	31,37%	-7,93

*Ausbildung umfasst folgende Ausbildungsberufe. Verwaltungsfachangestellte/r, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Gärtner/in –Fachrichtung Garten-und Landschaftsbau, Fachinformatiker/in Systemintegration, duale Student/in Soziale Arbeit

Tariflich Beschäftigte TVöD-SuE	Personal-kapazität Jan.'25	Frauenanteil Jan.'25	Personal-kapazität Dez.'25	Frauenanteil Dez.'25	Entwicklung Frauenanteil (in Prozentpkt.)
S 3	2,00	100,00%	1,00	100,00%	
S 4	45,59	86,84%	43,84	88,83%	+1,99%
S 8a	4,59	78,21%	4,49	100,00%	+21,79%
S 8b	118,49	79,26%	122,71	81,57%	+2,31%
S 9	5,38	81,43%	5,38	62,86%	-18,57%
S 11b	5,71	86,52%	7,06	100,00%	+13,48%
S 12	20,79	85,57%	20,44	85,32%	-0,25%
S 13	2,00	100,00%	2,00	100,00%	
S 14	18,74	78,66%	14,46	79,26%	+0,60%
S 15	6,71	86,25%	7,71	88,03%	+1,78%
S 16	6,00	100,00%	6,00	100,00%	
S 17	3,77	100,00%	4,77	79,03%	-20,97%
S 18	2,00	0,00%	2,00	0,00%	
Ausbildung*	18,00	66,66%	24,00	62,50%	-4,16%

*Praxisintegrierte Ausbildung zur*zum Erzieher/in, praxisintegrierte Ausbildung zur/zum sozialpädagogischen Assistent/in

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 2025 erfüllt werden.

Die Quote liegt im Jahr 2025 durchschnittlich bei 7,88 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote leicht gesunken.

In Zahlen ergibt sich folgende Übersicht (Auswertungsstand 01.10.2026):

Schwerbehinderte/ Gleichgestellte	2024		2025		Entwicklung	
	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze	70	5,00%	73	5,00%	3	+/-0,00%
Besetzte Gesamtplätze (IST)	112	8,00%	109	7,40%	-3	-0,60%
Differenz	42	3,00%	36	2,40	-6	-0,60%

IST-Berechnung (Stand: 01.10.2025)

Besetzte Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten	86	6,14%	86	5,69%	0	-0,45%
Mehrfachanrechnungen	1	0,07%	0	0,07%	-1	-0,00%
Besetzte Arbeitsplätze mit gleichgestellten Beschäftigten	25	1,79%	23	1,64%	-2	-0,15%
Gesamt IST	**112**	**8,00%**	**109**	**7,40%**	**-3**	**-0,60%**

8. Fortbildung

Im Jahr 2025 wurden 79 Inhouse-Seminare an 83 Schulungstagen angeboten.
Für Führungskräfte wurden insgesamt 4 und für alle Mitarbeitenden 75 Seminare angeboten.

Überblick 2025 über die Anzahl der Teilnehmenden:

Teilnahmekreis	Führungskräfte	Mitarbeitende	Gesamt
Anzahl	39 Teilnehmende	786 Teilnehmende	**825 Teilnehmende**

Für die durchgeführten internen Seminare belaufen sich die Gesamtkosten auf rund 30.680,00 €.

9. Ausbildung

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 33 Auszubildende eingestellt.

Es fanden Praktika sowohl in der Verwaltung wie auch in den Außenstellen statt. Insgesamt konnten 150 Praktikant/innen betreut werden.

Die Bewerberzahlen waren gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Trotzdem konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden, so dass am 01.08.2025 insgesamt 28 neue Nachwuchskräfte durch den ersten Stadtrat Dr. Magazowski und die zweite Stadträtin Frau Rösel begrüßt wurden. Das abwechslungsreiche Einführungsseminar ermöglichte dem Jahrgang einen guten Start bei der Stadt Norderstedt.

Die Stadt Norderstedt hat auf verschiedenen Messen um Nachwuchs geworben. Wir waren u.a. bei der Vocatium Hamburg, der PinBall an der Berufsschule Pinneberg und dem Tag der Ausbildung am BBZ Norderstedt vertreten. Die Teilnehmerzahlen der Jobtour waren gegenüber dem Vorjahr deutlich rückläufig.

Das Ausbildungsjahr in Zahlen:

Ausbildungsabschlüsse 2025

Ausbildungsberuf	Abschluss	Übernahme
Verwaltungsfachangestellte	2	2
Inspektoranwärter/innen (Bachelor of Arts Public Administration)	4	3
Erzieher/innen in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA Erz.“)	4	3
Gärtner/innen Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	1	1
Brandmeisteranwärter/innen	6	5

Neueinstellungen zum Ausbildungsbeginn 2025

Ausbildungsberuf	Gesamt
Inspektoranwärter/innen (Bachelor of Arts Public Administration)	4
Verwaltungsfachgestellte	6
Gärtner/innen Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	2
Erzieher/innen in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA Erz.“)	6
Sozialpädagogische Assistent/innen in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA SPA“)	8
Fachinformatiker/innen Fachrichtung Systemintegration	1
Brandmeisteranwärter/innen	5

Entwicklung der Ausbildungszahlen (01.08.2025)

Ausbildungsberuf	2023	2024	2025
Verwaltungsfachangestellte	13	17	14
Inspektoranwärter/innen	11	12	12
Gärtner/innen	7	6	6
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	2	2
Erzieher/innen in der Praxisintegrierten Ausbildung („PiA Erz.“)	17	15	13
Sozialpädagogische Assistent/innen („PiA SPA“)	2	7	11
Brandmeisteranwärter/innen	6	12	11
Fachinformatiker//innen	0	2	3
Oberbrandinspektor/innen			1
Duale Student/innen Soziale Arbeit	0	3	2
Auszubildende insgesamt:	**58**	**76**	**75**

Die Ausbildung junger Menschen hat für die Stadtverwaltung Norderstedt einen hohen Stellenwert. Mit mehr als 25 engagierten Kolleginnen und Kollegen, die als Ausbilder bestellt sind, wird sich aktiv dafür eingesetzt, die nächste Generation von Fachkräften zu fördern.

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	2025	2024	2023	2022	2021
Ergebnis Personalkosten	115.790.959,12 €	89.241.765,34 €	79.686.326,90 €	73.947.607,35 €	70.678.193,31 €
Ansatz Personalkosten	112.284.700,00 €	87.090.800,00 €	79.999.700,00 €	77.146.300,00 €	71.147.300,00 €
Abweichung Ansatz - Ergebnis	-3,123%	-2,470%	0,392%	4,146%	0,659%
Kostensteigerung ggü. VJ	29,750% *	10,707%	7,202%	4,421%	2,190%

Die prozentualen Steigerungen der vorherigen Jahre lassen sich insbesondere mit den kontinuierlichen Anpassungen und Erhöhungen der tariflichen Entgelte und Besoldungsrunden erklären.

***** Die im Vergleich zu den Vorjahren außerordentliche Kostensteigerung in 2025 erklärt sich im Wesentlichen durch die gem. Runderlass zu § 24 Abs. 1 Nummer 1 und 2 der GemHVO v. 18.06.2025 neu festzusetzenden und ggf. zu korrigierenden Pensionsrückstellungen für Beamtinnen/Beamte. Die so ermittelte Differenz zwischen dem SOLL und IST-Bestand der Pensionsrückstellungen i.H.v. rund 12,4 Mio. € wurde daher im Rahmen des Jahresabschlusses 2025 nachgebucht (vgl. Sitzung des Hauptausschusses vom 14.07.2025).

10.2. Personalkosten in 2025

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2025 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung des Doppelhaushaltes 2024/2025 auf der Grundlage des Grundstellenplanes 2024/2025 durchgeführt.

Die geplanten Personalaufwendungen betrugen im Haushaltsjahr 2025 insgesamt 112.284.700,00 €. Die Summe der tatsächlichen Aufwendungen betrug **115.790.959,12 €.**

Somit wurde der Ansatz insgesamt um ca. 3,12% überschritten.