

Querschnittsbericht 2009

Hauptamt

Fachbereich Organisation

Fachbereich Allgemeine Verwaltung

Fachbereich EDV

Fachbereich Recht

Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing

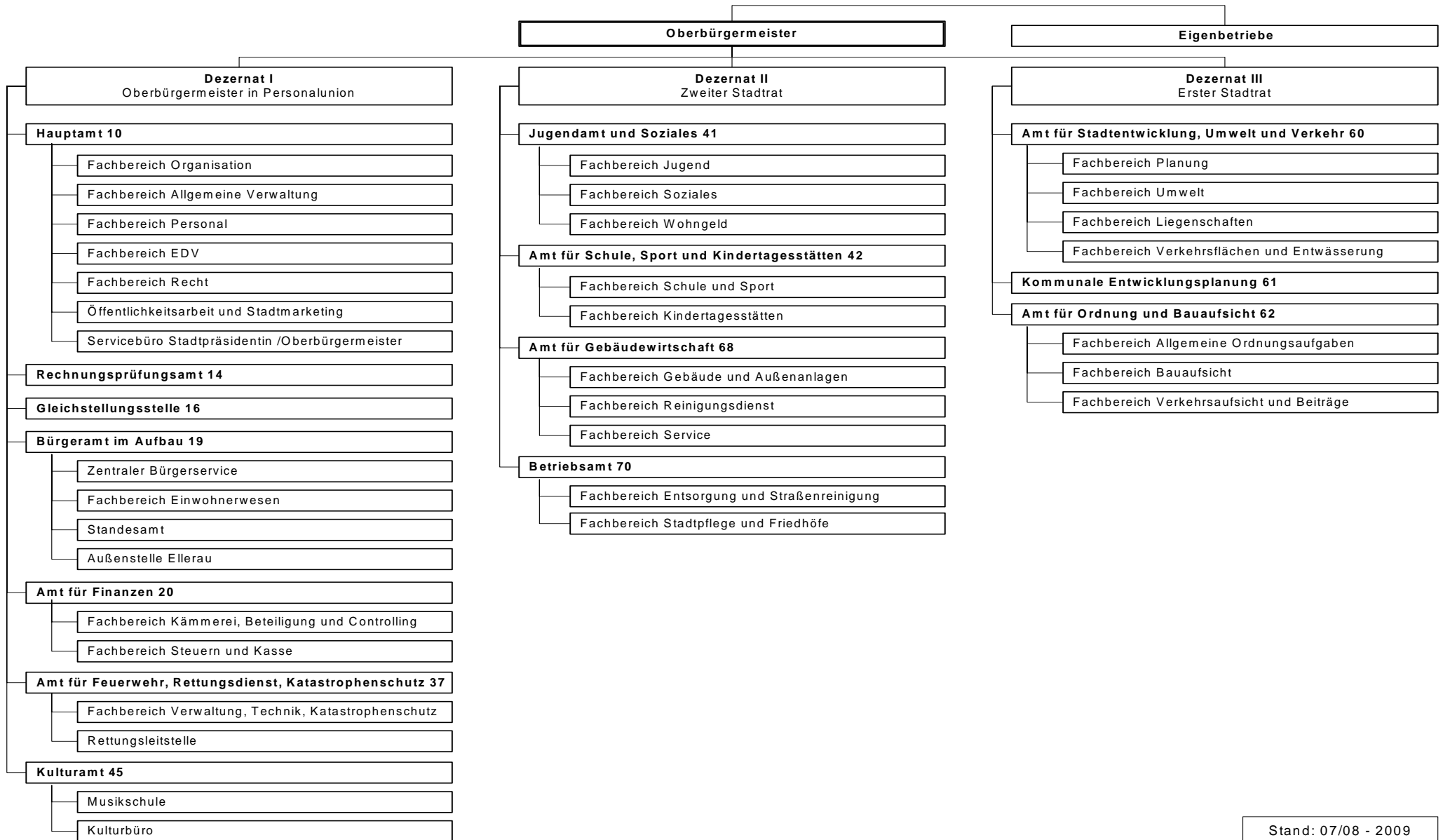
Fachbereich Personal einschl.

- Soziale Beratung
- Bericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Inhaltsverzeichnis

1.	Organisationsstruktur der Verwaltung	3	9.5	Wie entwickelte sich der Personalbestand in den Fachbereichen	44-45
2.	Bericht des Fachbereichs Organisation	4-6	10.	Personalentwicklung	46-50
3.	Bericht des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung/Servicebüro	6-7	10.1	Projekt „Nachwuchskräfteentwicklung im soz.päd.Bereich“	46
4.	Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt 2008	8-23	10.2	Leistungsentgelt	46
5.	Bericht des Fachbereichs Recht	24-27	10.3	Einführung der leistungsorientierten Bezahlung bei den Bildungswerken	46
6.	Bericht des Bereiches Öffentlichkeitsarbeit	27-28	10.4	Personalentwicklungsmaßnahme „Führung kompakt“	47
7.	Überblick über die Personalkostenentwicklung	29-32	10.5	Weitere Maßnahmen	47
7.1	Entwicklung der Personal- und Personalnebenkosten	29	10.6	Interne Fortbildungsmaßnahmen	47-48
7.2	Personalkostenanteil am Haushaltsvolumen	30	10.7	Externe Fortbildungsmaßnahmen	48-50
7.3	Themenbezogene Personal- und Kostenentwicklung	31-32	10.8	Ausbildung	50
8.	Personalkostenbericht 2009	33-40	11.	Personalstruktur	51
8.1	Das Jahr 2009 im Überblick	34	11.1	Altersstruktur der Beschäftigten	51-52
8.2	Kosten der Beschäftigungsgruppen	35	11.2	Beschäftigtenstruktur	52
8.3	Personalkostenverteilung auf die Fachbereiche	36-38	11.3	Besoldung und Entgelte nach Statusgruppen	53-54
8.4	Planabweichungen im Jahr 2009	38	11.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen	55
8.5	Sanierungsgelder für die VBL	39	11.5	Schwerbehinderte	55
8.6	Leistungsorientiertes Entgelt	39	11.6	Beurlaubte	56
8.7	Personalkostenerstattungen 2009	40	12.	Krankenstatistik	56
9.	Stellenplan 2009	40	13.	Dienstrechtsreform	57-59
9.1	Stellenplanentwicklung 2003 – 2010	41	14.	Frauenförderplan 2008 – 2011	60-61
9.2	Verteilung der Stellen des Stellenplanes 2009	41	15.	Bericht über die Soziale Beratung f. Bedienstete	62-63
9.3	Durchschnittlicher Besetzungsstand 2009	42	Anlage:		
9.4.	Wie entwickelte sich der Personalbestand insgesamt	43	○	Jahresbericht zur Arbeitssicherheit u. Gesundheitsvorsorge	

1. Organisationsstruktur



Stand: 07/08 - 2009

2. Die Tätigkeitsfelder des Fachbereichs Organisation

1. Große kreisangehörige Stadt

Der Status der Großen kreisangehörigen Stadt ist zunächst befristet bis zum 31.12.2010, entsprechendes gilt für die Trägerschaft der Jugendhilfe auf der Grundlage des § 47 Jugendförderungsgesetz. Das Land Schleswig-Holstein beabsichtigt eine Änderung der Gemeindeordnung zum Thema „Große kreisangehörige Stadt“.

In 2009 wurden Revisionsverhandlungen mit dem Kreis Segeberg zu den Kosten des Jugendamtes geführt. Im November 2009 hat die Stadtvertretung dem Ergebnis zugestimmt. Bis zur Sommerpause 2010 wird der Stadtvertretung nach Vorberatung im Hauptausschuss der Folgevertrag vorgelegt werden.

Die Organisationsuntersuchung im Jugendamt wurde Anfang 2009 mit dem Verwaltungsbereich (z. B. Wirtschaftliche Jugendhilfe) begonnen. Die Untersuchung wird 2010 schwerpunktmäßig mit den Fachdiensten und dem ASD weiter geführt.

2. Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie und Pilotanwendung für die Einführung des Zuständigkeitsfinders Schleswig-Holstein

Im Rahmen der EG-Dienstleistungsrichtlinie sollen durch verschiedene Maßnahmen Hemmnisse für Gewerbetreibende innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten abgebaut werden, um den Binnenmarkt zu stärken.

So besteht zukünftig für Unternehmer/innen die Möglichkeit, einen einheitlichen Ansprechpartner für Unternehmensgründungen oder Unternehmensniederlassungen in Anspruch zu nehmen. Dieser einheitliche Ansprechpartner koordiniert für den Antragsteller bestimmte Verwaltungsprozesse, die für die Aufnahme bzw. Ausübung einer Dienstleistungstätigkeit erforderlich sind. Der einheitliche Ansprechpartner dient hierbei als Verfahrensmittler zwischen dem Antragsteller

und den für die notwendigen Genehmigungen zuständigen Verwaltungsbehörden. Die Antragsteller haben somit nur noch einen Ansprechpartner und können sich die Wege zu den einzelnen zu beteiligenden Behörden und Institutionen ersparen.

Dieser einheitliche Ansprechpartner für das Land Schleswig-Holstein hat seinen Sitz in Kiel.

Neben der Möglichkeit, den einheitlichen Ansprechpartner für die Antragsabwicklung zu nutzen, kann alternativ weiterhin Kontakt zu den einzelnen zuständigen Behörden aufgenommen werden.

Aus den Anforderungen der EG-DLR ergeben sich für alle Kommunen Auswirkungen und führen zu neuen Formen der verwaltungsübergreifenden Zusammenarbeit. Aufgrund dieser Anforderungen wurde Anfang 2009 ein kommunales Gemeinschaftsprojekt unter Beteiligung von Vertretern der kommunalen Spitzenverbände, von Kreisen, kreisfreien und kreisangehörigen Städten sowie Ämtern und Gemeinden zur Begleitung der Umsetzung gestartet. An diesem Projekt haben sich die Fachbereiche Organisation und EDV beteiligt. Als Projektergebnis wurde ein Leitfaden erstellt, der allen Kommunen in Schleswig-Holstein als Unterstützung bei der Umsetzung dient.

Gleichzeitig wurden mit Hilfe einer internen Projektgruppe die notwendigen Schritte eingeleitet, um die rechtzeitige Umsetzung der EG-DLR bei der Stadt Norderstedt zu gewährleisten. Dazu gehörte u.a. eine umfassende Informationen für alle Mitarbeiter/innen, die Normenprüfung aller städtischen Satzungen und Verordnungen auf mögliche Verstöße gegen EU-Recht, die Installation eines internen einheitlichen Ansprechpartners im Fachbereich 621 zur Koordinierung der Verwaltungsvorgänge in Angelegenheiten nach der EG-DLR.

Darüber hinaus hat die Stadt Norderstedt als Pilotanwender beim Aufbau des Zuständigkeitsfinders Schleswig-Holstein mitgewirkt. Dieser hat die Funktion, dem einheitlichen Ansprechpartner und den zuständigen Behörden die Erfüllung ihrer elektronischen Informationsverpflichtungen aus der EG-DLR zu ermöglichen.

Aus ca. 950 Dienstleistungen, die im Zuständigkeitsfinder enthalten sind, wurden die für die Stadt Norderstedt relevanten Dienstleistungen ermittelt und entsprechend zugeordnet sowie teilweise um spezifische Informationen ergänzt.

3. Dienstanweisungen

Im Jahre 2009 sind folgende Dienstanweisungen neu verfasst, aktualisiert bzw. überarbeitet worden:

- DA 10/01 - Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung
- DA 10/02 - Sitzungsdienst
- DA 10/04 - Nachhaltige Beschaffung
- DA 10/09 - Vergabeordnung
- DA 10/12 - Zuständigkeiten und Befugnisse
- DA 10/15 - Aktenordnung
- DA 10/18 - Vorschlagswesen
- DA 10/28 - Bewertungsrichtlinie
- DA 10/29 - Liegenschaften
- DA 11/02 - Persönliche Schutzausrüstung
- DA 11/05 - Ferienüberhang Musikschule
- DA 20/01 - Geschäfts- und Finanzbuchhaltung
- DA 20/03 - Buchungsanordnungen und Feststellung der Richtigkeit
- DA 41/02 - Rufbereitschaft Jugendamt
- DA 44/02 - Geschäftsführung Bildungswerke
- DA 62/04 - Abstimmung Straßenbaumaßnahmen
- DA 70/01 - Verkehrssicherheit Friedhöfe
- DA 70/02 - Wegewarte

Darüber hinaus wurden alle Dienstanweisungen redaktionell überarbeitet (Erscheinungsbild, Verfügbarkeit im Intranet, Querverweise u. ä.).

4. Organisationsuntersuchungen und Stellenbemessungen

1998 /1999 wurde in der damaligen Steuerabteilung eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Auf Grund maßgeblicher Veränderungen (u. a. der Arbeitsverteilung und der Fallzahlen) wurde die Stellenbemessung im Bereich Steuer 2009 aktualisiert.

Die 2008 begonnene Stellenbemessung im Lager des Bauhofes (Lagerverwaltung) wurde beendet.

5. Veränderung des Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnisses und Umstrukturierung Betriebsamt

Nach den vorgenommenen Umstrukturierungen zwischen dem Amt 60 und dem Amt 70 (Vorlage zur Verwaltungsgliederung) wird seitens des Fachbereichs Organisation die Umsetzung begleitet um in 2010 eine Überprüfung durchzuführen.

6. Unterstützung des Fachbereichs Personal bei der Umsetzung des Ergebnisses der Organisationsuntersuchung in der Verwaltung des Betriebsamtes

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung wurden umgesetzt und werden im Kalenderjahr 2010 noch einmal überprüft.

7. Verwaltungsgemeinschaft Ellerau

Auch im Kalenderjahr 2009 wurden Einzelthemen zur Verwaltungsgemeinschaft (z. B. geänderte Aufgabenverteilung, Sachkosten) bearbeitet und erforderliche Regelungen getroffen.

8. Projektgruppen

Der Fachbereich Organisation hat in verschiedenen Projektgruppen, z.B. in der Projektgruppe Doppik, mitgewirkt.

9. Allgemeine organisatorische Aufgaben

Auch in 2009 wurden punktuell einzelne kleinere Arbeitsbereiche betrachtet oder Prüfaufträge bearbeitet (z. B. PACT-Gesetz). Die

Verwaltungsgliederung wurde aktualisiert und die Rathausinformationen (internes Mitteilungsblatt für Informationen mit allgemeinem Regelungs- und Anweisungscharakter) wurden neu aufgelegt.

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

Büro der Stadtvertretung

Ehrungen 2009

Monat	Geburtstage				Hochzeiten		
	80.	85.	90.	100.+ ¹	Goldene	Diamantene	Eiserne+ ²
Jan	40	25	4	4	15	1	1
Feb	40	13	5	2	15	3	0
Mrz	57	27	5	1	15	5	0
Apr	46	22	5	0	11	5	0
Mai	42	26	9	1	24	6	0
Jun	43	31	9	2	12	3	1
Jul	39	24	6	1	31	4	1
Aug	44	0	10	1	34	3	1
Sep*	42	0	13	2	16	3	0
Okt	33	0	14	0	17	5	0
Nov	44	0	18	4	16	0	0
Dez	34	0	9	2	22	4	3
	504	168	107	20	228	45	6
					Summe	1079	

¹ darunter 10 x 100+ (1x107) Jahre

² darunter 3 x Gnadenhochzeit

* Änderung ab 01.09.2009: Ehrung nur noch 80-, 90- und 100(+)-jährige Jubilare Anstelle der Geldgeschenke, die nur noch ab dem 100. Geburtstag und bei Ehejubiläen ab der Diamantenen Hochzeit gegeben werden, werden Blumensträuße im Wert von 25,00 € überreicht

	Geburtstage				Hochzeiten		
	80.	85.	90.	100.+ ¹	Goldene	Diamantene	Eiserne+ ²
Blumen	0 €	1.680 €	1.880 €	200 €	3.345 €	450 €	70 €
Geldgeschenk	0 €	0 €	2.650 €	1.000 €	7.850 €	2.250 €	350 €
	0 €	1.680 €	4.530 €	1.200 €	11.195 €	2.700 €	420 €
					Summe	21.725 €	

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

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.

Die Anzahl der gegen die Stadt erhobenen Schadenersatzansprüche ist in 2009 mit 34 Fällen (2008: 39, 2007: 31) wieder leicht gesunken. Gravierende Schäden,

insbesondere schwere Personenschäden, sind erneut nicht aufgetreten. Ursache dürfte neben der in letzten Jahren erheblich verbesserten Qualität der Straßen und Wege (Schlaglöcher) auch die einwandfreie Dokumentation der vorgenommenen Unterhaltungs- und Kontrollmaßnahmen sein. Im Ausblick auf 2010 lässt sich jetzt schon sagen, dass aufgrund des strengen und langen Winters die Zahl der geltend gemachten Haftpflichtschäden schon Ende März die Zahl von 40 erreicht hatte

- Beratung bei der haftungsrechtlichen Gestaltung von Verträgen, Satzungen und Richtlinien und sonstigen haftungsrechtlichen Fragen.
- abschließende Bearbeitung des Ortsrechtes (Ausfertigung, Bekanntmachung, Sammlung).
- Beratung in kommunalverfassungsrechtlichen und Fragen zur Geschäftsordnung
- Einkauf der für den täglichen Betrieb erforderlichen Verbrauchsmaterialien (Bürobedarf, Papier usw.), seit 2008 auch für die Gemeinde Ellerau
- Verwaltung des Rathauses
- Neu- und Ersatzbeschaffung von Mobiliar und Bürogeräten für diverse Abteilungen
- 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)
- Der Mietvertrag (all in) für die Stockwerkskopierer wurden nach 5 Jahren neu ausgeschrieben. Dabei wurde der bisherige Preis nahezu gehalten.
- Im Bereich der Beschaffung wurde das neu gebaute Standesamt in Zusammenarbeit mit der beauftragten Architektin neu eingerichtet.

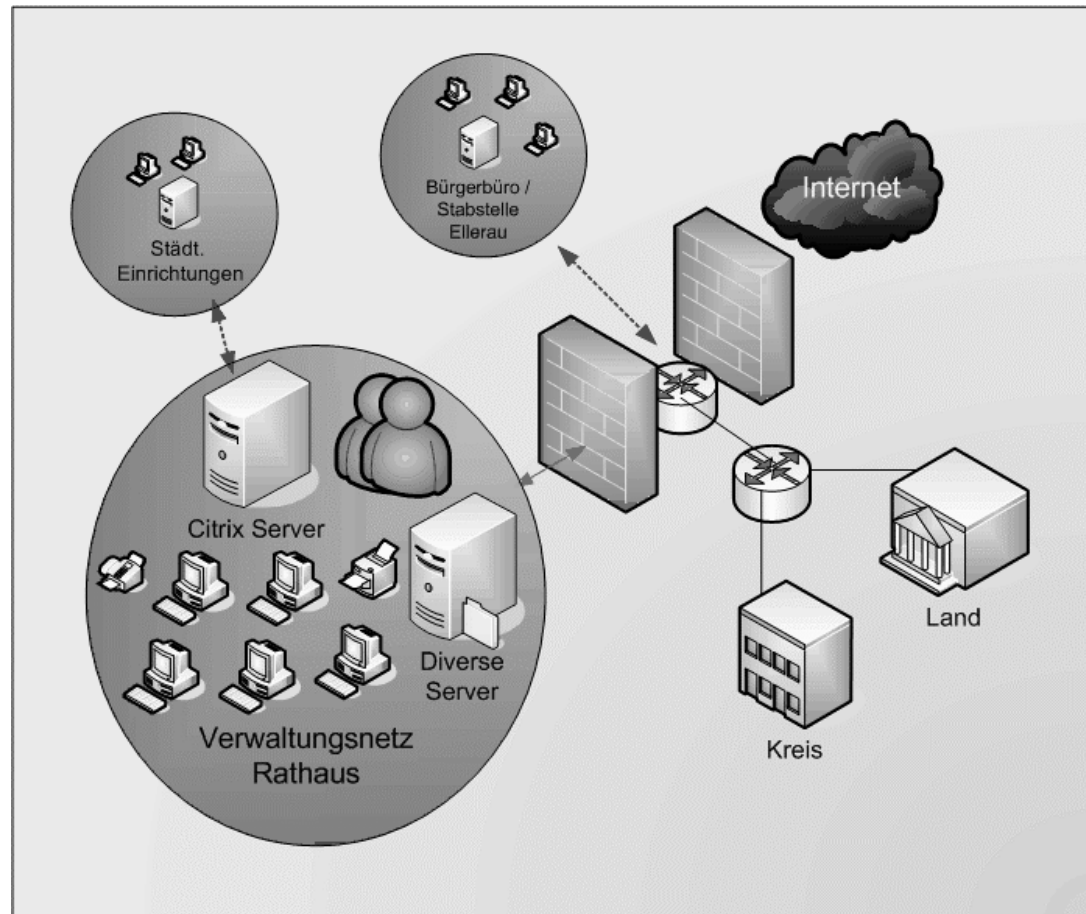
Amt 10 - Gremien

- Bearbeitung von Hauptsatzungsänderungen einschließlich Zuständigkeitsordnung im Zusammenhang mit der Änderung der Verwaltungsstruktur
- Betreuung/Verwaltung des Ratsinformationssystems/Unterstützung der Fachbereiche
- Betreuung der Mitglieder der Gremien (Abrechnung Sitzungsgeld, Ansprechpartner), ab Jahresende auch für die Gemeinde Ellerau
- Regelung der Abläufe bezüglich der Gremien der Gemeinde Ellerau, Installation des Ratsinformationssystems für die Gemeinde Ellerau
- Neufassung der Dienstanweisung Sitzungsdienst

Verwendung der bereitgestellten finanziellen Mittel:

• Reinigungsmittel:	20.644 €
• Fensterreinigung:	9.725 €
• Strom:	305.430 €
• Fernwärme:	193.510 €
• Altaktenentsorgung (33 t):	10.356 €
• Leuchtmittel:	6.977 €
• Wachdienst:	21.930 €
• Umzüge:	5.832 €
• Portokosten (TNT/Post/DHL)	141.874 €
• Wartung Telefonanlage:	12.555 €
• Telefonbucheinträge:	18.130 €
• Telefonentgelte	49.255 €
• Büromaterial	78.752 €
• Kfz-Unterhaltung	26.777 €
• Inventarunterhaltung	15.201 €

4. Jahresbericht über Stand und Entwicklung der Informationstechnik bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2009



Inhalt

1.	Einleitung	9
2.	Informationstechnische Infrastruktur	10
2.1.	Allgemeine Beschreibung der Infrastruktur	10
2.2.	Technologischer Stand	10
3.	Verfügbarkeit der Systeme	13
4.	Eingesetzte Programme	14
5.	Kostenentwicklung	14
6.	Konkrete Arbeitsergebnisse in 2009	17
6.1.	Allgemeine Verwaltung	17
6.2.	Feuerwehr	21
6.3.	Schulen, Einrichtungen und Außenstellen	21
6.4.	Bildungswerke	22
6.5.	Verwaltungsgemeinschaft Ellerau	22
6.6.	EDV-Schulungen	23
6.7.	Zusätzliche Aufgaben	23

1. Einleitung

Die Stadt Norderstedt betreibt seit Mitte der achtziger Jahre die Informationstechnik mit Bildschirmarbeitsplätzen. In den vergangenen über 20 Jahren hat in diesem Bereich eine ständige Veränderung stattgefunden. Neue Technologien aber auch organisatorische und rechtliche Veränderungen erfordern es, dass eine ständige Auseinandersetzung mit dem Thema Informationstechnik erfolgt. Bestehende Lösungen und Komponenten sind in Frage zu stellen und neue Technologien daraufhin zu untersuchen, ob sie für einen wirtschaftlichen Einsatz bei der Stadt Norderstedt geeignet sind.

Die Entwicklung im Bereich der Informationstechnik ist nicht nur von technischen Veränderungen sondern sehr stark auch von organisatorischen und rechtlichen Veränderungen geprägt, aktuell z.B. durch die neuen Anforderungen aus der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie. Daher ist es wichtig, dass Lösungen ganzheitlich betrachtet werden und nicht nur Einzelbetrachtungen angestellt werden dürfen. Neben einer Zusammenführung der Systeme, Definition und Einhaltung von Standards und einer einheitlichen Ausrichtung der Informationstechnik muss es das Ziel sein, die Prozesse innerhalb der Verwaltung, zu anderen Behörden, der Wirtschaft und den Bürgern zu verbessern und informationstechnisch zu unterstützen. Dies ist und bleibt eine dauerhafte Aufgabe mit wachsender Bedeutung. Auch für 2010 und in den folgenden Jahren wird die Betrachtung von Prozessen und die Schaffung neuer, diese Prozesse unterstützender Informationssysteme ein Schwerpunkt der Arbeit darstellen und vermehrt im Vordergrund stehen müssen. In Verbindung mit der Umsetzung der EG Dienstleistungsrichtlinie sind weitere Schritte in diese Richtung unternommen worden. Dabei zeigt sich aber erwartungsgemäß, dass dies ein langer und steiniger Weg sein wird.

Neben den reinen technischen und innerbetrieblichen organisatorischen Hürden liegt die Schwierigkeit auch in der Abstimmung der vielfältigen Beteiligten und deren unterschiedlichen Interessen. Die Verbesserung der Akzeptanz übergreifender Lösungen und die Bereitschaft sich konstruktiv mit der Vision einer künftigen vernetzten Behördenlandschaft auseinander zu setzen, erfordert eine angepasste Kultur sich Veränderungsprozessen zu stellen. Das Ziel muss es sein, einen sicheren medienbruchfreien Transport von Informationen sicher zu stellen, die Bearbeitung von Vorgängen informationstechnisch stärker zu unterstützen und Abläufe zu automatisieren. Hierzu bedarf es auch der Bereitschaft einer engeren Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Land und Bund auf gleicher Augenhöhe.

2. Informationstechnische Infrastruktur

2.1. Allgemeine Beschreibung der Infrastruktur

Die Stadt Norderstedt betreibt ihre Informationstechnik überwiegend zentral. An das Verwaltungsnetz sind weitere ca. 30 Außenstellen angeschlossen, die ihre Programme zentral zur Verfügung gestellt bekommen und auf eine zentrale Datenhaltung zurückgreifen.

Die Stadt Norderstedt verfügt nach wie vor über eine gute informationstechnische Infrastruktur. Die Zentralrechner, die Arbeitsplatzrechner als auch die Ausstattung mit Druckern genügen den Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze. Die Betriebssysteme der zentralen Rechnersysteme und der Arbeitsplatzrechner entsprechen noch dem aktuellen Stand. Die Vernetzung innerhalb des Rathauses basiert auf Gigabit Ethernet und deckt damit auch zukünftige Anforderungen ab. Ergänzend wird für die zunehmende Verwendung von Netzwerkdruckern und den Einsatz von ThinClients auch, wie geplant, auf die alte Verkabelung (nach Cat.3 mit 10 Mbit/s) zurückgegriffen, die hierfür sinnvoll und kostensparend genutzt werden kann.

Damit die Infrastruktur den aktuellen und zu erwartenden Anforderungen auch weiterhin entspricht, sind im Jahr 2009 Erweiterungen und Anpassungen vorgenommen worden. Die Erweiterungen sind im Wesentlichen im Bereich der zentralen Netzwerkinfrastruktur, den zentralen Serverkomponenten und der Arbeitsplatzausstattung erfolgt. In 2009 wurde die Ablösung von 130 Arbeitsplatzrechnern aus 2008 fortgesetzt. Insgesamt ist die Anzahl der im Verwaltungsnetz zu betreuenden Arbeitsplätze nochmals gestiegen. Hinzu kommt die Bereitstellung und Betreuung der Schulverwaltungen der Norderstedter Schulen, mit über 120 Arbeitsplätzen.

Für den Bereich der Schulverwaltung ist aus rechtlichen und datenschutzrechtlichen Gründen eine strikte Trennung der Netze erforderlich. Daher wird für die Schulen eine separate informationstechnische Infrastruktur betrieben.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Anzahl technikerunterstützter Arbeitsplätze:

Jahr	1986	1996	2000	2004	2007	2008		2009	
						Verwaltg.	Schulen	Verwaltg.	Schulen
PC/ Terminal	20	295	371	450	505	522	40	531	121
Drucker	5	202	254	332	340	329	Alt- bestand	335	Alt- bestand

2.2. Technologischer Stand

Hardware (Server, Arbeitsplatzausstattung)

Die Zentralrechner, die Arbeitsplatzrechner als auch die Ausstattung mit Druckern genügen noch den Anforderungen, sind aber kontinuierlich dem aktuellen Stand der Technik anzupassen.

Server

Die Server sind vollständig als Racksysteme in mehreren Racks untergebracht. Neue Server werden je nach Aufgabenstellung als Rackserver, Blade-Server oder als virtuelle Server ausgelegt. Die zentralen Serverkomponenten sind zum großen Teil bereits virtualisiert worden, d.h. auf einem physikalischen Server können mehrere virtuelle Server abgebildet werden. Die Gesamtzahl der Server beträgt ca. 50. Davon werden bereits über 30 dieser Server virtuell auf nur noch 3 physikalischen Maschinen betrieben. Bei Ablösung alter physikalischer Server wird im Einzelfall die Geeignetheit einer Virtualisierung geprüft und unter Abwägung von Verfügbarkeit, Performance, Wiederherstellbarkeit und Wirtschaftlichkeit entschieden, ob der Server durch einen physikalischen oder virtuellen Server ersetzt wird.

Virtualisierung, sinnvoll eingesetzt, spart Kosten bei der Anschaffung sowie laufende Stromkosten und bietet darüber hinaus eine höhere Ausfallsicherheit. Neben der Kostenersparnis wird durch die Virtualisierung auch ein Beitrag zur Senkung des Co²-Gehaltes erzielt.

Die Ausfallsicherheit der virtuell betriebenen Systeme ist durch den Einsatz eines zusätzlichen physikalischen Servers und einer aktuelleren Betriebssoftware verbessert worden. Fällt z.B. ein physikalischer Server aus, so werden automatisch die auf diesem Server laufenden virtuellen Systeme auf die noch laufenden zwei physikalischen Servern verteilt und dort neu gestartet.

Arbeitsplatzausstattung

Die Arbeitsplätze sind überwiegend mit PC, zu einem erheblichen Teil aber auch mit Thin Clients ausgestattet. Als Technologie hierfür hat sich Citrix (Terminalserver-Technologie) seit Jahren bewährt. In 2009 wurden 100 PC, die mittlerweile 4 Jahre und älter waren und ca. 40 Drucker und ca. 80 Monitore neu beschafft. PC werden in der Regel 3-4 Jahre eingesetzt. Die ausgemusterten PC, die nicht mehr leistungsfähig genug sind, um Anwendungen performant zu unter-

stützen, werden jedoch nicht entsorgt sondern zu Thin Clients umfunktioniert. Dies bringt Kosteneinsparungen, da die Endgeräte so eine erheblich längere Lebensdauer erfahren. Die ausgemusterten Geräte werden dann anschließend noch ca. 3 Jahre als Thin Clients genutzt.

Betriebssysteme

Die Betriebssysteme der zentralen Rechnersysteme und der Arbeitsplatzrechner entsprechen mittlerweile nicht mehr dem aktuellsten Stand. Zwar sind sie für die Aufgabenstellungen überwiegend noch ausreichend. Neuere Betriebssysteme bieten jedoch in Verbindung mit aktueller Hardware zusätzliche Funktionen und Leistungsmerkmale.

Serverbetriebssysteme

Als Serverbetriebssystem wird derzeit standardisiert noch Windows Server 2003 eingesetzt. Das Betriebssystem läuft stabil und lässt sich ausreichend gut verwalten. Eine Anpassung an die aktuelle Version Windows Server 2008, die eine Reihe von Neuerungen beinhaltet, steht jedoch bevor. Erste einzelne Systeme sind bereits erfolgreich auf Windows Server 2008 / R 2 umgestellt. Sofern möglich, soll dabei die 64-bit Variante eingesetzt werden, die in der Lage ist, größeren Arbeitsspeicher zu verwalten. Eine Ablösung von Windows Server 2003 ist stufenweise für 2010/2011 geplant.

Arbeitsplatzbetriebssysteme

Die Arbeitsplatzrechner sind derzeit noch einheitlich mit Windows XP SP3 ausgestattet und entsprechen dem aktuellen Patch-Stand. Eine Umstellung auf Vista wurde bisher nicht vorgenommen. Mit Auslieferung von Windows 7 sind viele Probleme, die Vista mit sich brachte, behoben. Windows 7 ist ein stabiles und verbessertes Betriebssystem, das Aussicht bietet, für mehrere Jahre unverändert eingesetzt werden zu können. Ein Umstieg auf Windows 7 ist daher beginnend in 2010 geplant.

Datenbanken

Zu den zentralen Kernkomponenten der informationstechnischen Infrastruktur gehören Datenbanksysteme. Hier wurde in den vergangenen Jahren versucht, eine Standardisierung der Systeme zu erreichen. Dies ist verbessert worden, lässt sich jedoch nicht für alle Anwendungen realisieren. Als Standard wurde das Datenbanksystem MS SQL-Server, bisher in der Version 2000 eingesetzt. Es kam auf mehreren Servern zum Einsatz und bediente unterschiedliche Fachanwendungen. Seit 2007 wird SQL-Server 2005 als Standard-Datenbanksystem eingesetzt. Folgende Fachanwendungen werden hierüber unterstützt:

- Kommboss (Personalinformationssystem)
- OK.EWO (Einwohnerinformationssystem)
- Session (Sitzungsdienstprogramm)
- Probaug (Baugenehmigungsverfahren)
- Prosport (Anwendung für die Sportstättenverwaltung)
- SQL Basys (Fachanwendung für die VHS)
- GTI RDB (Geoinformationssystem)
- Kolibri (Anwendung für die Auskünfte aus dem Automatisierten Liegenschaftsbuch ALB)
- Verkehrsregelpläne
- VMWare (zentrales System für die Virtualisierung von Serverhardware)
- Citrix (Verwaltungsdatenbank für Terminalserver-Farm)
- Facility Management (Anwendung für die Gebäudeverwaltung der städtischen Objekte).

Als weitere Datenbanksysteme kommen MySQL (Internet/Intranet), Pervasive.SQL (Gewerbeabfall-Entsorgung), InterBase (Indirekteinleiter-Programm), Progress (Finanzinformationssystem), Access (für viele kleinere Anwendungen, die an einzelnen AP eingesetzt werden) zum Einsatz und für die ein großes Datenbanksystem überdimen-

sioniert wäre. Generell wird bei der Auswahl von neuen Programmen darauf geachtet, als Standard SQL-Server 2005 zu erfüllen.

Netze und Netzwerkkomponenten

LAN (local area network) / Inhouse-Netz

Die Vernetzung innerhalb des Rathauses basiert auf Gigabit-Ethernet (1000 Mbit/s) und deckt damit auch zukünftige Anforderungen an eine Inhouse-Verkabelung ab. Die Arbeitsplatzrechner verfügen mittlerweile fast ausnahmslos über Gigabit-Ethernet-Karten, so dass eine hohe Bandbreite im internen Netz gewährleistet ist. Die zentralen Switches sind zum Teil bis zu zehn Jahre im Einsatz. Diese alten Komponenten werden in 2010 ausgetauscht.

Die Anbindung der Außenstellen ist im Jahr 2009 erheblich verbessert worden. Die bisherige Vernetzung über das öffentliche wilhelm.tel Netz und über VPN (virtual private network) mit dem städtischen Rechenzentrum wurde abgelöst. Stattdessen wurde ein eigenes Glasfasernetz für alle Dienste geschaffen, über das fast alle Außenstellen angebunden sind. Das Netz wird von wilhelm.tel als Virtuelles LAN (VLAN) für die Stadt Norderstedt betrieben und bildet eine leistungsfähige Netzwerkinfrastruktur sowohl für den schulischen als auch den verwaltungsinternen Bereich. Über das VLAN können die Arbeitsplätze in den Außenstellen und Schulen mittlerweile so betrieben werden, wie Arbeitsplätze direkt im Rathaus.

WAN (wide area network) / überregionale Netze

Die Stadt Norderstedt hat vom Rechenzentrum aus Zugänge über das Kreisnetz zum Landesnetz. Von dort besteht u.a. auch ein Übergang in das TESTA Netz (Trans-European Services for Telematics between Administrations). Das TESTA-D-Netz verbindet die Verwaltungsnetze des Bundes, einzelner Bundesbehörden, der Länder und der Kommunen miteinander und ermöglicht einen verwaltungsnetzübergreifenden, sicheren und schnellen Datenaustausch. Für die Schulen ist darüber hinaus ein eigener zentraler Landesnetzanschluss im

Rathaus eingerichtet, über den alle Schulen zentral in das Landesnetz integriert sind.

3. Verfügbarkeit der Systeme

Die Verfügbarkeit der Systeme (gemeint ist hier 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 angesehen, wenn es dem Benutzer nicht möglich ist, mit dem System zu arbeiten.

Ungeplante Ausfälle

Die Verfügbarkeit der Systeme ist im Verwaltungsbereich ausgesprochen hoch. Störungen haben sich in 2009 nur vereinzelt für Teilkomponenten ergeben. Totalausfälle, also Störungen, bei denen kein Benutzer mehr im System arbeiten kann, gab es gar nicht. Die Grundfunktionalität, entweder an Fachverfahren zu arbeiten oder Bürofunktionen (Word, Excel, Powerpoint, Outlook) nutzen zu können, wurde durch ungeplante Ausfälle nur gering beeinträchtigt.

Im Einzelnen ist es zu Ausfällen und der Nichtverfügbarkeit von einzelnen Servern bzw. Anwendungen gekommen, die in der Regel in sehr kurzer Zeit (1 - 2 Stunden) behoben werden konnten. Ursache waren zweimal Schäden an Festplatten, die nicht unmittelbar zu Ausfällen führten, da die Festplatten generell in einem Festplattenverbund ausfallsicher ausgelegt waren. Einschränkungen gab es jedoch in Verbindung mit dem Ersatz der ausgefallenen Platten. Allgemeine Fehlerzustände, die das Herunterfahren oder Neustarten einzelner Server erforderlich machen, kommen gelegentlich vor, lassen sich aber nie ganz vermeiden. Oft lassen sich dabei auch die Ursachen nicht eindeutig klären. Ausfälle dieser Art waren jedoch insgesamt gering. Die Ausfallzeiten insgesamt betragen

im Mittel ca. 1 Stunde pro Monat, also auf das gesamte Jahr bezogen ca. 12 Stunden.

Geplante Ausfälle

Um die Systeme auf einem aktuellen Stand zu halten, sind laufend System-Wartungs- und Pflegearbeiten sowie Updates von Fachanwendungen erforderlich, die zum großen Teil nur erledigt werden können, wenn kein Benutzer mit dem System arbeitet. Diese Arbeiten werden nach Möglichkeit freitags nachmittags durchgeführt, also zu Zeiten, in denen kaum noch Benutzer auf das System zugreifen und so die Einschränkungen in der Verfügbarkeit nur geringe Auswirkungen auf den Verwaltungsbetrieb haben.

Durchschnittlich ist dadurch das Gesamtsystem etwa eine Stunde wöchentlich nicht verfügbar. Oft sind jedoch nur einzelne Bereiche betroffen. Gemessen an der Rahmenarbeitszeit ist dieser Wert sehr gering.

Gesamtbetrachtung

Für den Verwaltungsbereich ergibt sich unter Berücksichtigung der Rahmenarbeitszeit in 2009 von 2.912 Stunden eine Verfügbarkeit des Gesamtsystems von rechnerisch ca. 98 %.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nichtverfügbarkeit zum großen Teil freitags nachmittags vorlag und so die Einschränkungen auf den Verwaltungsbetrieb entsprechend geringer zu bewerten sind. Im Ergebnis ist die Verfügbarkeit der Systeme und Anwendungen im Verwaltungsbereich damit sehr hoch. Das Ziel ist es, diese hohe Verfügbarkeit weiterhin zu gewährleisten.

Schulen

Erhebliche Fortschritte sind bei der Verfügbarkeit der für die Schulen bereitgestellten Informationstechnik zu verzeichnen. Die getroffenen

Maßnahmen zur Verbesserung der Verfügbarkeit und Stabilität der Systeme machen sich deutlich positiv bemerkbar. Mit der Überarbeitung der Serverinfrastruktur und Programmbereitstellung sowie durch die Schaffung der neuen Netzwerkinfrastruktur sind keine nennenswerten Ausfälle mehr zu verzeichnen. Die Verfügbarkeit der Systeme nähert sich der des Verwaltungssystems und beträgt ca. 98 % (ebenfalls bezogen auf die Rahmenarbeitszeit der Verwaltung).

4. Eingesetzte Programme

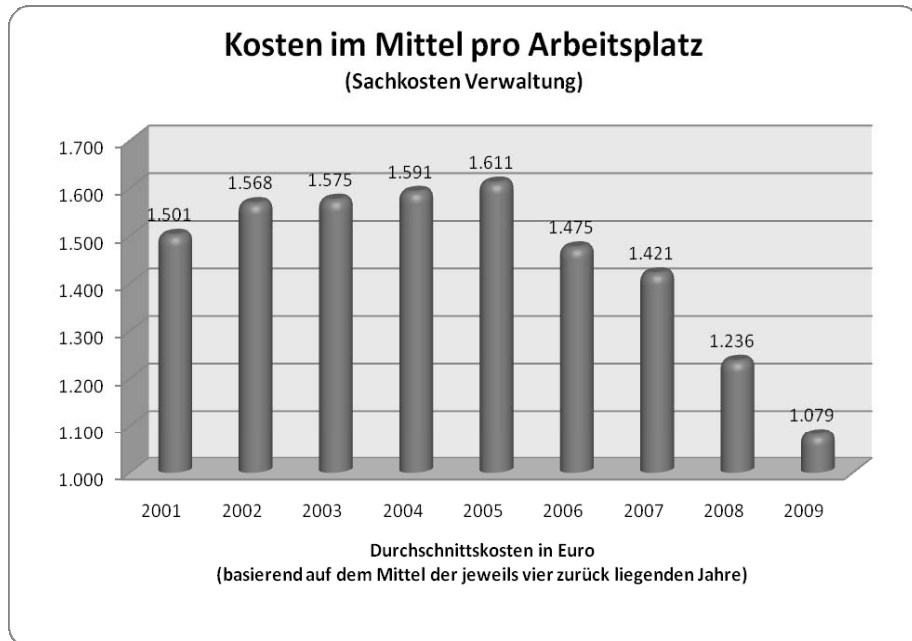
Insgesamt werden in der Stadtverwaltung über 120 verschiedene Programme eingesetzt. Dabei handelt es sich teilweise um spezielle Anwendungsprogramme, die lediglich an einzelnen oder wenigen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, bis hin zu Programmen die für eine große Anzahl von Benutzern zur Verfügung stehen (z.B. Finanzinformationssystem mit ca. 200 Installationen) bis zu Programmen, 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-Serverfähige Applikation gefordert.

5. Kostenentwicklung

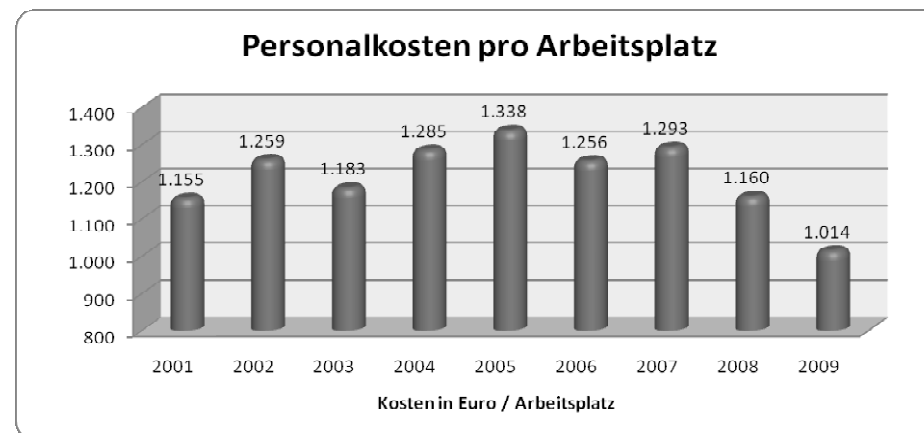
Die Gesamtkosten für die Bereitstellung und den Betrieb der Informationstechnik der Stadt Norderstedt für die vom Fachbereich EDV betreuten Systeme sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Ursachen hierfür sind die gestiegene Anzahl der Endgeräte und der Benutzer in der Verwaltung sowie die Einbindung der VHS, des Jugendamtes und der Verwaltungsgemeinschaft Ellerau. Die höheren Kosten sind auch zu einem gewissen Teil durch allgemeine Preissteigerungen und die erhöhte Mehrwertsteuer zu erklären. Betrachtet werden können lediglich die direkten Kosten. Diese ergeben sich aus den Sachkosten des Verwaltungs- und Vermögenshaushalts und den Personalkosten. Eine Vergleichbarkeit der Kosten für die einzelnen Jahre ist nicht immer gegeben. Dies liegt daran, dass investive Ausgaben sich im Jahr der Anschaffung im Haushalt voll niederschlagen. Um hier jedoch die Vergleichbarkeit der Kosten zu verbessern, wurden bei der u.a. Darstellung für das jeweilige ausgewiesene Jahr die Kosten des Jahres und die der drei vorhergehenden Jahre gemittelt. So lässt sich ein Trend der Kostenentwicklung erkennen.



Grafik 1

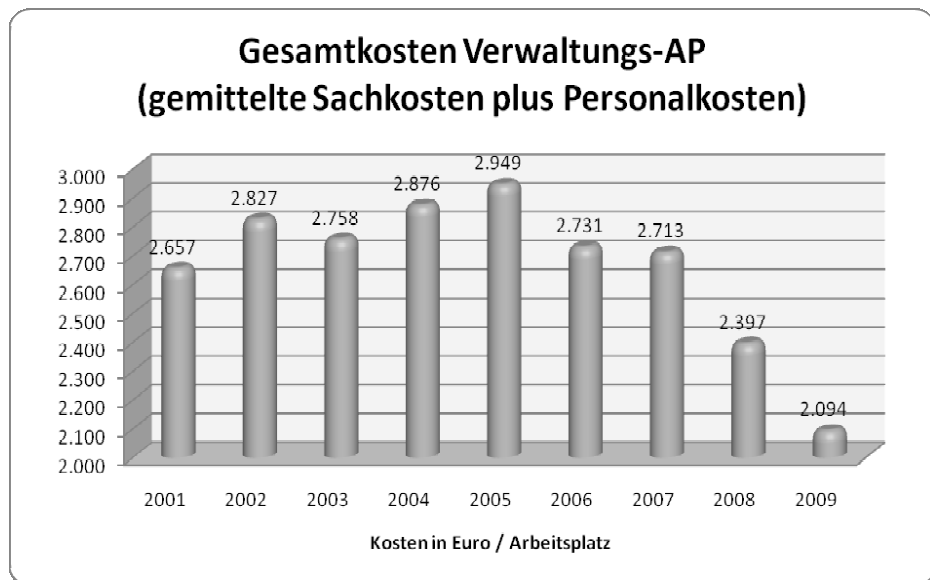
Die allgemeine Entwicklung im Bereich der Informationstechnik führt in der Regel zu steigenden Kosten. Den steigenden Sachkosten konnte jedoch insgesamt entgegen gewirkt werden, in dem mehr zentralisiert wurde und Basiskomponenten auf diese Weise nicht doppelt (oder mehrfach) vorgehalten werden müssen. Hierbei sind die technischen Möglichkeiten, die zu einer Kostensenkung beitragen, konsequent umgesetzt worden. Hierzu gehören z.B. Terminal-Server-Technologie und Hardware-Virtualisierung. In 2009 konnten die Kosten pro Arbeitsplatz nochmals deutlich gesenkt werden. Dies liegt auch mit daran, dass zusätzliche Arbeitsplätze unter Verwendung bestehender und damit besserer Ausnutzung zentraler Infrastruktur, eingesetzt wurden.

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. Konnten die Sachkosten gesenkt werden, so ist hier in den Jahren bis 2007 eine Steigerung oder zumindest im Mittel keine Kostensenkung festzustellen. In den vergangenen beiden Jahren 2008 und 2009 hingegen sind Kostenreduzierungen pro Arbeitsplatz dadurch erreicht worden, dass die Gesamtzahl der zu betreuenden Geräte gestiegen ist, bei gleichbleibendem Personal. Durch die Zentralisierung der Informationstechnik bei der Stadt wurde der Kostensteigerung erfolgreich entgegengewirkt. Erwartungsgemäß sind die Personalkosten pro Arbeitsplatz (wie bereits im Bericht für 2007 und 2008 ausgeführt) nochmals gesunken und unterschreiten trotz erhöhter Komplexität und erweitertem Leistungsumfang das Niveau von 2001. Die zusätzlichen Aufgaben erforderten jedoch eine zusätzliche Stelle, die auch im Stellenplan 2010 berücksichtigt wurde, so dass in 2010 wieder mit einem Anstieg der Personalkosten pro Arbeitsplatz etwa auf das Niveau von 2008 zu rechnen ist.



Grafik 2

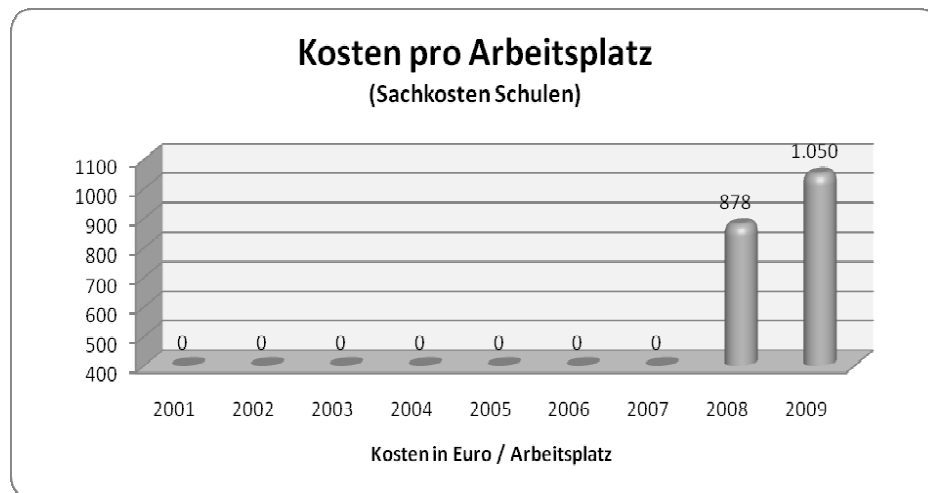
Die Gesamtkosten pro Arbeitsplatz (s. Grafik 3) setzen sich zusammen aus den gemittelten Sachkosten (Grafik 1) und den in dem jeweiligen Jahr angefallenen tatsächlichen Personalkosten (Grafik 2).



Grafik 3

Die Kosteneinsparungen für die Sachkosten und die Personalkosten addieren sich und bringen im Ergebnis zu den Vorjahren eine sehr deutliche Gesamtkostenersparnis.

Betrachtung der Sachkosten für die zentrale Bereitstellung von Informationstechnik in den Schulen



Grafik 4

Die zentrale Bereitstellung von Informationstechnik für die Schulverwaltung wird nach schriftlicher Zustimmung der Schulen hierzu seit Beginn des Jahres 2008 vorbereitet. Die Kosten hierfür sind mit dem Haushalt 2008 für alle Schulen eingeworben worden und werden zentral verwaltet. Alle Schulen sind mittlerweile an das zentrale System angeschlossen und ausgestattet. Die Systeme laufen außerordentlich stabil und der Zufriedenheitsgrad in den Schulen ist hoch.

Die ursprünglich geplanten Gesamtkosten für die zentrale Bereitstellung von Informationstechnik für den Bereich der Schulverwaltung mit insgesamt 120 neu einzurichtenden Verwaltungsarbeitsplätzen lagen bei einmalig 185.000,- €. Diese Kosten beinhalten die Schaffung einer zentralen Infrastruktur (Anmeldeserver, Datenbankserver, mehrere Windows-Terminalserver,

Fileserver, Sicherungslaufwerk für tägliche, automatisierte Datensicherung, Inhouse-Verkabelung in allen Schulen, Firewall und Router, Netzwerkschränke, neue Softwarelizenzen für Microsoft Office 2003, ergänzende Softwarelizenzen für Fachanwendungen, Betriebssystemlizenzen, Arbeitsplatzrechner und zum Teil Monitore und Ergänzung von Druckern). Die laufenden jährlichen Kosten wurden mit ca. 36.000,- € veranschlagt. Hieraus sind Softwarepflege und laufende zentrale Entgelte für die Netzwerkanschlüsse zu entrichten. Durch die Zentralisierung konnten mit den Softwarelieferanten geringere Pflegeentgelte als bisher vereinbart werden, so dass auch hier Kosteneinsparungen gegenüber einer dezentralen Lösung erzielt werden konnten. Die Ermittlung der Kosten pro Arbeitsplatz basiert auf einer Aufteilung der bisher angefallenen Investitionskosten auf eine Nutzungsdauer von 4 Jahren (inclusive der vorgenommenen Inhouse-Verkabelungen in den Schulen, die eine längere Nutzungsdauer aufweisen wird) zuzüglich der laufenden Kosten in 2008 und 2009. Der Anstieg der Kosten in der Grafik 4 von 2008 zu 2009 erklärt sich aus den zusätzlichen laufenden Kosten für die neu geschaffene Glasfaser-Netzwerkinfrastruktur, die als Ersatz für die Landesnetzanschlüsse in 2009 aufgebaut wurde. Trotz der zusätzlichen Leitungsentgelte liegen die Sachkosten für die Arbeitsplätze der Schulverwaltungen unter dem Niveau der Verwaltungsarbeitsplätze.

6. Konkrete Arbeitsergebnisse in 2009

6.1. Allgemeine Verwaltung

Verbesserung der gerätetechnischen Ausstattung an den Arbeitsplätzen

In 2009 wurden etwa 100 PC-Arbeitsplatzrechner, 85 defekte oder veraltete Drucker und ca. 50 Monitore im Rathaus ausgetauscht.

Die Arbeitsplatzrechner waren 4 Jahre und älter. Der Gerätetausch beinhaltet immer auch die Neuinstallation der auf den Clients vorhandenen Software. Da sehr viel unterschiedliche spezielle Softwareprogramme zum Einsatz kommen, ist eine automatisierte Softwareverteilung oft nicht sinnvoll, so dass die Programme zum großen Teil manuell zu installieren sind. Der Austausch der Rechner ist daher entsprechend aufwändig.

Die ausgetauschten Drucker waren zum Teil bis zu 7 Jahre alt. Es wurden so gut wie ausnahmslos netzwerkfähige Geräte beschafft.

An den CAD-Arbeitsplätzen sind größere Monitore eingesetzt worden. Bei der Ablösung von Monitoren werden als Mindeststandard künftig 19-Zoll-Monitore beschafft werden..

Optimierung TIGHTgate-Lösung

Die TIGHTgate-Lösung bietet eine hohe Sicherheit bei Internetrecherchen durch Virtuelles Network Computing (VNC). Die Recherchen erfolgen dabei virtuell über z.Zt. zwei zentrale Server. Bisher war hierfür eine getrennte Benutzerverwaltung auf beiden Systemen vorhanden und eine getrennte Dateiablage. Das System ist verbessert und die Benutzerverwaltung und Dateiablage sind zentralisiert worden. Außerdem wurde eine neue anwenderfreundlichere Benutzeroberfläche bereitgestellt.

Sicherungskonzept

Die aktuelle und lückenlose Sicherung sämtlicher Daten, Anwendungen und Systeme ist eine Grundanforderung an einen sicheren und nach Möglichkeit störungsfreien Betrieb der Informationstechnik und stellt eine große Herausforderung dar. In 2009 sind die für die Sicherung zur Verfügung stehenden Komponenten verbessert und optimiert worden. Je nach Anforderung und Geeignetheit erfolgen Sicherungen auf unterschiedlichen Datenträgern als Bandsicherung über drei Sicherungsserver und als Festplattensicherung. Um neben den eigentlichen Daten auch die

Systeme sichern zu können, sind spezielle Sicherungslösungen im Einsatz, die u.a. auch die virtuellen Server täglich sichern.

Finanzinformationssystem und Umstellung auf Doppik

Das bestehende Finanzinformationssystem ist neben der kameralen Buchführung auch für einen doppelten Betrieb ausgelegt. In Verbindung mit der Einführung der Doppik in 2010 sind umfangreiche Programmupdates vorgenommen worden. Der dedizierte Server ist mittlerweile virtualisiert. Für die Update-Evaluierung ist eine separate Testumgebung des Gesamtsystems eingerichtet und betrieben worden.

Hardwarevirtualisierung

Die Virtualisierung von Servern wird seit einigen Jahren mit Erfolg praktiziert. Ein Großteil der Server ist mittlerweile auf dieser Plattform realisiert. Daneben werden noch einzelne Server und Server über Blade-Technologie eingesetzt. In 2009 ist auf die neueste Version (ESX 4.0 vSphere) umgestellt worden, die wesentliche Verbesserungen mit sich bringt. Neben dem automatisierten Update der Serverbetriebssysteme ist unter anderem auch die Ausfallsicherheit der Systeme verbessert worden. Fällt z.B. eines der drei zentralen Hardwaresysteme, die für die Virtualisierung vorgehalten werden, aus, so werden die virtuellen Server, die auf der ausgefallenen Hardware liefen, automatisch durch die beiden verbliebenen Systeme neu bereitgestellt.

Verbesserung der edv-technischen Unterstützung für den Aufgabenbereich Abfallentsorgung

Für die Hausmüllentsorgung und den Bereich der gewerblichen Abfallentsorgung, wurden aufgrund der unterschiedlichen Abläufe und Aufgabenstellungen bisher unterschiedliche EDV-Programme eingesetzt. Als Ergebnis der bestehenden Projektgruppenarbeit ist vorgesehen, die gewerbliche Abfallentsorgung in das H&H-Verfahren zu integrieren. Verbesserungen sollen zusätzlich durch die Nutzung

der Behälterverwaltung im H&H-Verfahren erzielt werden. Die entsprechende Umstellung hierzu ist zum Jahreswechsel 2009/2010 erfolgt. Die Erweiterung des Abfallprogrammes um die gewerbliche Abfallentsorgung erfolgt im Laufe des Jahres 2010.

Friedhofsverwaltung

Das bestehende Friedhofsverwaltungsprogramm wird von der Herstellerfirma nicht weiter entwickelt. Daraus resultierte die Notwendigkeit der Auswahl eines neuen Verfahrens, das auch die weitere Verwendung der bisher erhobenen Daten ermöglicht. Die Beschaffung und Installation (incl. Altdatenübernahme) der neuen Friedhofsverwaltung, zunächst nur für den Verwaltungsbereich im Rathaus, wurde erfolgreich abgewickelt. Besonderer Vorteil ist eine grafische Darstellung der Gräber sowie eine Verknüpfung mit den Sachdaten der Anwendung aus der Grafik heraus.

Nach Abschluss der Einarbeitungsphase im Verwaltungsbereich ist dann in einem weiteren Schritt auch auf den drei städtischen Friedhöfen der Einsatz des neuen Programmes vorgesehen. Hiermit soll die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter/-innen auf dem Friedhof und der Verwaltung verbessert werden. Dies wird voraussichtlich im Frühjahr 2010 nach Beteiligung des Personalrates erfolgen können.

GRUEN / Spielplatz

Für die notwendige Ablösung der beiden Programme ist in Zusammenarbeit zwischen Fachbereich 6011 und 104 eine Ist-Aufnahme der abzuwickelnden Aufgaben in der jeweiligen Programmumgebung durchgeführt worden. Eine Umstellung des Verfahrens war für 2009 geplant, konnte aber aufgrund fehlender geeigneter Lösungen auf dem Markt noch nicht erfolgen. Mittlerweile ist ein geeignetes Programm gefunden. Die erforderliche Umstellung ist im Laufe des Jahres 2010 vorgesehen.

Telemaster

Bei der Software Telemaster handelt es sich um eine satellitengestützte Betriebsdatenerfassung auf Kanalreinigungsfahrzeugen. Die Datenerfassung soll dazu dienen, die Ergebnisse in das Geoinformationssystem zu übertragen und die Informationen dort grafisch darstellen und auswerten zu können. Die gesammelten Daten wurden bisher per Funk auf einen stand-alone-PC mit einer speziellen Software auf dem Bauhof übertragen und dort ausgewertet. Mit Verbesserung der netzwerktechnischen Anbindung des Bauhofes war es nun möglich, die Anwendung innerhalb des Verwaltungsnetzes bereitzustellen. Hierdurch werden die Sicherheit und Verfügbarkeit der Anwendung und der Daten sowie die betrieblichen Abläufe verbessert.

Tankdatenerfassung

Bisher wurde auch die Tankdatenerfassung auf einem stand-alone-PC auf dem Bauhof Friedrich-Ebert-Straße betrieben. Um die betrieblichen Abläufe besser zu unterstützen, ist die Möglichkeit geschaffen worden, im Bereich der Kostenrechnung direkt auf die erfassten Daten zuzugreifen.

Einwohnerinformationssystem

Im Bereich Einwohnerwesen erfolgen regelmäßig Updates und zum Teil auch Änderungen der Abläufe, die eine intensive Betreuung der Anwendung durch den Fachbereich EDV erfordern. Unter anderem ist zum 01.11.2009 eine Verfahrensänderung erforderlich geworden. Künftig erfolgt die Anforderung eines Führungszeugnisses beim Bundeszentralregister elektronisch. Für das Jahr 2010 stehen erhebliche Änderungen durch den neuen Personalausweis bevor.

Geoinformationssysteme

Im Bereich Geoinformationssysteme (GIS) wurden die vorhandenen Anwendungen betreut und zum Teil verbessert.

Unterstützungsarbeiten für die Doppik

Es wurde umfangreiche Unterstützung für die Ermittlung und Erfassung der relevanten Daten für die Vermögenserfassung und –bewertung im Rahmen der anstehenden Einführung der Doppik geleistet. Mit Hilfe des GIS und der vorhandenen Geodaten konnten die Daten für die Eröffnungsbilanz von den Fachbereichen ermittelt und aufbereitet werden.

WebGIS

Beim WebGIS handelt es sich um ein System, mit dem man Geodaten ohne spezielle GIS-Fachanwendung über einen Webbrowser darstellen kann. Die vorhandene Lösung wurde auf eine neue Version (WebGIS RPI 6.0) umgestellt. Dies erforderte eine Schulung der Anwender und die Installation neuer Clientkomponenten und Anpassungen auf ca. 100 Arbeitsplätzen.

FNP2020 und LP2020

Der rechtskräftige Flächennutzungsplan (FNP 2020) und der Landschaftsplan (LP2020) sind mit den zugehörigen Themenkarten abschließend in das GIS übernommen und stehen damit für die Nutzer im System zur Verfügung.

Erweiterung Mülltoursplanung um die Sperrmülltours

Die Mülltoursplanung wurde um die Möglichkeit Sperrmülltours zu planen erweitert.

Befliegung des Stadtgebietes zur Erstellung von Orthophotos und Luftbildschrägaufnahmen

In 2009 wurde die Befliegung des Stadtgebietes zur Erstellung von Orthophotos und zusätzlich zur Erstellung von Luftbildschrägaufnahmen beauftragt. Die Aufbereitung und Einbindung der Daten ist aufwändig. Die Luftbildschrägaufnahmen stehen seit Mitte Oktober im GIS zur Verfügung. Die Orthophotos sind seit Anfang 2010 im GIS verfügbar.

Integration des Verfahrens "Kleinräumige Gliederung" in das Geoinformationssystem

Das bisherige Verfahren zur kleinräumigen Gliederung wurde abgelöst und in das Geoinformationssystem integriert. Dabei wurde die Gliederung überarbeitet und mit bereits im GIS vorhandenen Elementen zusammengeführt. Hierdurch ergibt sich die Möglichkeit, anonymisierte Daten aus dem Einwohnerinformationssystem in das GIS zu übernehmen und anhand der im GIS hinterlegten Gliederung auszuwerten. Hierüber ist es nun möglich, bisher extern vergebene Auswertungen über das GIS vorzunehmen. Die Auswertungsmöglichkeiten sind dadurch wesentlich flexibler und kostengünstiger.

Umsetzung der EG-Dienstleistungsrichtlinie

Die EG-DLRL verpflichtet die Kommunen u.a., Informationen für Dienstleistungserbringer aus den EG-Ländern elektronisch bereitzustellen. Um zunächst einmal dieser Informationspflicht nachzukommen, eignet sich als Plattform die Internetpräsenz der Stadt Norderstedt. Fast jede Kommune oder andere öffentliche Stelle hat mittlerweile eine eigene Internetpräsenz, die Informationen für Informationssuchende bereithält. Der Informationssuchende wird dabei jedoch auf den jeweiligen Seiten mit unterschiedlichen Inhalten, Begriffen, oder Möglichkeiten der Informationerschließung konfrontiert. Eine Einheitlichkeit, die eine Suche erleichtern würde, gibt es nicht. Zusätzlich ist es für den Einheitlichen Ansprechpartner (EA) erforderlich, Informationen über die Dienstleistungen der zuständigen Stellen vorzuhalten, um ein qualifiziertes Fallmanagement zu ermöglichen. Auch aus diesem Grunde sind Informationspflichten der zuständigen Stellen gegenüber dem Einheitlichen Ansprechpartner zu erfüllen. Es bot sich daher an, eine einheitliche Informationsplattform für Dienstleistungen in Schleswig-Holstein zu schaffen, die die o.a. Einschränkungen nicht aufweist und auch dem EA als Informationsquelle dienen kann. Eine Entscheidung für ein konkretes Produkt hat das Land allerdings erst sehr spät getroffen. Erst seit Mitte des Jahres

2009 ist eine Plattform auf der Basis des Zuständigkeitsfinders der Firma TSA aufgebaut worden.

Neben der Bereitstellung von Informationen an zentraler Stelle bleiben die Kommunen verpflichtet, für den Fall, dass sich der Dienstleistungserbringer direkt an die Kommune wenden will, auch auf ihren Seiten Informationen über Dienstleistungen entsprechend den Vorgaben der EG-DLRL vorzuhalten.

Die Stadt Norderstedt hat sich an der Pilotierung des Zuständigkeitsfinders und der Verknüpfung mit dem lokalen Internetauftritt über den in das Produkt der Firma TSA integrierten sogenannten "Include Wizard" beteiligt. Hierüber soll eine Verknüpfung der Informationen in die lokale Internetdarstellung im lokalen Layout ermöglicht werden.

Für die Abwicklung von Anträgen ist darüberhinaus auf der Basis der zentralen E-Government-Plattform des Landes ein zentraler Dienst eingerichtet, über den derzeit die Kommunikation zwischen EA und der jeweiligen zuständigen Stellen abgewickelt wird.

Internet

Das Internetangebot der Stadt ist um einen komfortablen Viewer für Pläne im pdf-Format ergänzt worden. Für die Stadtplanung ist eine neue Darstellung vorbereitet worden, die nun weitgehend die Informationen über die Planungen in Norderstedt bündelt. Die Seite wird durch die Funktionalität des Viewers aufgewertet, der die Pläne benutzerfreundlich durch Zoomfunktionalität darstellt. Die Ladezeiten für die Pläne werden außerdem erhöht.

6.2. Feuerwehr

Einsatz eines Inventarisierungs- und Verwaltungssystems

Im Bereich der Feuerwehr erfolgte die Einführung und Integration des Inventarisierungsprogramms. Dieses Programm dient u.a. der Wertermittlung für Versicherungszwecke, der Verwaltung, Überwachung der Geräte und Ausrüstungsgegenstände sowie der Dokumentation gesetzlich vorgeschriebener Prüfungen.

Seitens des Fachbereiches EDV erfolgte die Installation und Programmbereitstellung auf Citrix-Servern mit zentraler Datenhaltung in einer SQL-Datenbank. Zusätzlich wurde für den Wareneingangsbereich ein Voll-PC mit hierfür notwendigen Peripheriegeräten (Labeldrucker, Scanner, Barcodescanner etc.) eingerichtet.

Weiterhin erfolgt die Installation und Anbindung von autonomen robusten Laptops - sogenannten Toughbooks - an die zentrale Lösung. Diese Geräte können aufgrund von lokal replizierten Datenbeständen auch unabhängig vom Netzwerkanschluss betrieben werden.

Die Endabnahme des Systems erfolgte im November 2009.

6.3. Schulen, Einrichtungen und Außenstellen

Schaffung eines eigenen städtischen Glasfasernetzwerkes

Der Fachbereich EDV betreut eine Vielzahl von Schulen, Einrichtungen und Außenstellen, die bisher in unterschiedlicher Weise mit dem Rathaus vernetzt waren. Die Verfügbarkeit, Stabilität und Bandbreite war dabei sehr unterschiedlich und insgesamt verbesserungsbedürftig. Seitens des Fachbereiches EDV wurde daher angestrebt, ein eigenes Glasfasernetzwerk aufzubauen, dass die derzeit 43 verschiedenen Standorte mit dem Verwaltungsnetz sicher verbindet. Dabei ist zu beachten, dass aus datenschutzrechtlichen Gründen drei separate Netzwerke getrennt voneinander zu betreiben sind (Verwaltungsnetz der Stadt Norderstedt, Landesnetz Bildung Schleswig-Holstein und Gebäudeleittechnik). Es wurde daher die

Schaffung eines VLAN geplant, das über jeweils nur eine physikalische Verbindung zu jedem Standort eine strikte Trennung des Datenverkehrs ermöglicht.

Die Umsetzung dieser sehr aufwändigen aber zukunftsweisenden Lösung erfolgte in sehr kurzer Zeit mit großen Anstrengungen aller Beteiligten und maßgeblicher Unterstützung von wilhelm.tel. Nach der Konzepterstellung und Einwerbung der überplanmäßigen Haushaltsmittel im Frühjahr 2009 erfolgte die Fertigstellung und Anbindung aller Standorte bis Ende Oktober 2009. An allen Standorten stehen nun sehr leistungsfähige Anschlüsse mit einer Leitungsbandbreite von 100 Mbit/s zur Verfügung, die neue Möglichkeiten der Bereitstellung von Informationstechnik schaffen.

Die Umstellung brachte nachweisliche Verbesserungen im Bereich der Zuverlässigkeit der Netzwerkanbindungen und im Besonderen signifikante Steigerungen im Datendurchsatz und der Verbesserung des Antwortzeitverhaltens.

Zentrale Bereitstellung von Informationstechnik für den Verwaltungsbereich der Schulen

Das Ziel, die Verwaltungsarbeitsplätze der Schulen zentral zu unterstützen befindet sich seit Beginn 2008 in der Umsetzung. Dabei sollte konzeptionell berücksichtigt werden, dass mehrere verschiedene Netzanbindungen (Landesnetz, städtisches Netz, Internet, Schulverwaltungsnetz) nicht nur über separate Anschlüsse und physikalisch voneinander getrennte Rechner genutzt werden können, sondern die Informationstechnik soweit möglich zusammen geführt wird. Hierfür ist ein entsprechendes Konzept erstellt und mit dem Finanzministerium, dem Bildungsministerium und dem Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz (ULD) abgestimmt worden. Die Umsetzung des Konzeptes erfolgte mit der Mittelbereitstellung für das Haushaltsjahr 2008 zunächst mit dem Aufbau der zentralen Informationstechnik. Diese umfasst verschiedene Server, die Vernetzung der Systeme mit

einem zentralen Zugang zum Landesnetz und die Bereitstellung der Schulverwaltungsprogramme über Terminalservertechnologie. In der Umsetzungsphase ist die Vernetzung zu den Schulen nachhaltig durch die Schaffung eines eigenen städtischen Netzes (VLAN - virtual local area network) verbessert worden. Alle 24 Schulen sind mittlerweile angeschlossen. Damit ist das Einführungsprojekt abgeschlossen. Insgesamt sind 120 Arbeitsplatzsysteme eingerichtet und werden zentral durch den Fachbereich EDV betreut.

Schulhausmeister

In Verbindung mit den Verkabelungsarbeiten in den Schulen wurden auch die verkabelungstechnischen Voraussetzungen für eine Bereitstellung von zentraler Informationstechnik für die Schulhausmeister geschaffen. Diese Arbeiten konnten mit nur geringem Mehraufwand zeitgleich erledigt werden. Hierdurch wurde die Möglichkeit geschaffen, den Schulhausmeistern den Zugang zum zentralen Verwaltungsnetz der Stadt zu eröffnen. Mittlerweile sind alle Standorte angeschlossen. Zehn Arbeitsplätze sind bereits eingerichtet, die Hausmeister geschult und der Betrieb aufgenommen. Die restlichen 12 Arbeitsplätze werden Anfang 2010 bereitgestellt und in Betrieb genommen.

Verbesserung der Anbindung der Einrichtungen

Die bisher bereits an das Verwaltungsnetz angeschlossenen Einrichtungen profitierten insgesamt von der nun verbesserten leitungstechnischen Anbindung durch das VLAN. Die Umstellung brachte auch hier nachweisliche Verbesserungen im Bereich der Zuverlässigkeit der Netzwerkanbindungen und im Besonderen signifikante Steigerungen im Datendurchsatz und der Verbesserung des Antwortzeitverhaltens.

6.4. Bildungswerke

Das bisherige Amt 44 ist in zwei Eigenbetrieben aufgegangen. Das Kulturwerk wurde mittlerweile wieder in die Verwaltung als Amt 45 eingegliedert. Die notwendige Informationstechnik für beide Bereiche wird dabei nach wie vor zentral durch den Fachbereich EDV zur Verfügung gestellt.

6.5. Verwaltungsgemeinschaft Ellerau

Im Jahr 2007 bildete die Umsetzung der Verwaltungsgemeinschaft mit Ellerau den Schwerpunkt der Arbeiten in der EDV-Abteilung. 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, auf die von dort zugegriffen werden kann:

- 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 VNC-Tightgate
- 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

Folgende Schulungen sind durch den Fachbereich EDV geplant, beauftragt, begleitet und zum Teil selbst durchgeführt worden:

Interne Seminare:

- Grundschulung "Umgang mit dem PC" (18 TN)
- MS Office-Einstiegsschulung (18 TN)
- MS Powerpoint (8TN)
- Tightgate (sicherer Internetzugang über virtuelles network computing) (6 TN)
- MS Outlook (6 TN)
- MS Excel Grundlagen (Seminar für Teilzeitkräfte) (9 TN)
- MS Excel Aufbau (Seminar für Teilzeitkräfte) (5 TN)
- GTIRDB Grundlagen (Anwendung um Daten des Geoinformationssystems zu bearbeiten)
- WebGIS (Bedienung und Zugriff auf Geodaten über das WebGIS, Umstiegsurse 40 TN, Einsteigerkurse 18 TN))

Externe Seminare:

- Autista Update (Fachverfahren Standesamt, 2 TN)
- ProBauG (Fachverfahren Baugenehmigung, Systemverwaltung, 2 TN)
- ProBauG (Fachverfahren Baugenehmigung, Sachbearbeiter-Schulung, 10 TN)
- Kommboss (Personalinformationssystem, allg. Schulung, 12 TN)
- Session (Fachanwendung Sitzungsdienst, Update Seminar, 3 TN)
- Vorbereitung Umstellung H&H auf Doppik – 8 Seminare/Workshops

Der Fachbereich EDV hat in 2009 an folgenden Schulungen teilgenommen:

- Citrix XenApp (7 TN je 2 Tage)
- Windows Server 2008 (8 TN je 2 Tage)

6.7. Zusätzliche Aufgaben

Die dargestellten Punkte stellen einen wesentlichen Ausschnitt aus den Aufgaben im Jahre 2009 dar. Neben den aufgeführten Ergebnissen wurde der laufende Betrieb weitestgehend störungsfrei aufrecht erhalten. Hierzu gehören Aufgaben wie die laufende Systembetreuung der Serverhardware, der Serverbetriebssysteme, der zentralen und dezentralen Netzwerkkomponenten, der Sicherheits- und Sicherheitssysteme, das Update von Programmen sowie die Störungsbeseitigung und Benutzerbetreuung.

Die Stadt Norderstedt hat sich darüber hinaus, wie in den vergangenen Jahren auch, an landesweiten Projekten beteiligt und in verschiedenen Gremien mitgewirkt, die sich mit den künftigen Anforderungen der Verwaltungen im Bereich der Informationstechnik befassen. Dabei wurde daran mitgewirkt, die Kommunen auf diese Anforderungen vorzubereiten und gemeinsam mit den Gemeinden, Kreisen und kreisfreien Städten nach Kooperationsformen und –möglichkeiten zu suchen, die eine effektive und effiziente Informationstechnik gewährleisten.

5. Die Tätigkeitsfelder des Fachbereichs Recht

Nachfolgend wird über die Tätigkeitsschwerpunkte des Fachbereichs 105 im Kalenderjahr 2009 berichtet. Es wird darauf hingewiesen, dass lediglich Schwerpunkte der Tätigkeiten hervorgehoben wurden; die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

Allgemein – ämterübergreifend

- Durchführung von Mahnverfahren und Zwangsvollstreckung von privatrechtlichen Forderungen betreffend alle Ämter
- Betreuung des Schiedsamtes
- Bearbeitung von Anträgen nach dem Informationsfreiheitsgesetz (IFG)/ Umweltinformationsgesetz (UIG) betreffend alle Ämter
- Überprüfung bzgl. der Geltendmachung von Rechtsanwaltsgebühren betreffend alle Ämter
- Strafverfahren: Einleitung von Verfahren bei der Staatsanwaltschaft (Strafanzeigen, Anträge auf Strafverfolgung) betreffend alle Ämter
- Beratung beim Entwurf und der Änderung von Satzungen, Richtlinien, Benutzungs- und Entgeltordnungen betreffend alle Ämter
- Rechtsberatung und Prozessvertretung in div. gebühren- und beitragsrechtlichen Angelegenheiten
- Entwurf von Verträgen / Beratung beim Abschluss, der Beendigung oder Rückabwicklung von Verträgen
- Beratung bei der Durchsetzung von Gewährleistungs- und Schadensersatzansprüchen
- Rechtsberatung und Stellungnahmen bzgl. diverser Vergabeverfahren
- Rechtsberatung wegen des Umfangs von Verkehrssicherungspflichten
- Ausbildung von Rechtsreferendaren
- Beratung zu Insolvenzverfahren

- EU-Dienstleistungsrichtlinie: grundsätzliche Fragestellungen und Durchführung des obligatorischen Normenscreenings, incl. Beratung der Fachämter zur Änderung von Satzungen

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 Personalvertretungsangelegenheiten
- Rechtliche Begleitung zivilrechtlicher Verfahren wegen Amtspflichtverletzungen (KSA)
- Vertragsentwurf für eine Kooperation der Rechnungsprüfungsämter Neumünster und Norderstedt

Amt 20

- Diverse Verwaltungsrechtsstreitigkeiten betr. die Erhebung der Spielgerätsteuer
- Verwaltungsrechtsstreitigkeiten betr. die Erhebung von Ausgleichsbeträgen
- Beratung des Fachbereichs Steuern und Kasse in diversen Vollstreckungsangelegenheiten
- Beratung in Zusammenhang mit der Kündigung von Miet-, Pacht- und Nutzungsverträgen
- Beratung in Zusammenhang mit der Vollstreckung von Forderungen
- Beratung in Zusammenhang mit einem Grundstückskaufvertrag
- Klageverfahren auf Räumung und Herausgabe von im Eigentum der Stadt Norderstedt stehenden Flächen
- Verfahren vor den Kammern für Baulandsachen

Amt 37

- Rechtsberatung zum Entwurf eines Gestattungs-/Nutzungsvertrages über die Errichtung, den Betrieb und die Unterhaltung einer Funkstation
- Allgemeine Rechtsberatung zu verschiedenen Themenkreisen

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, Kostenerstattungsansprüchen
- Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen einer beantragten Hilfe
- Vertragsgestaltungen
- Prozessvertretung
- Rechtsberatung in Bezug auf die Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen
- Rechtsberatung in Bezug auf einen Antrag auf Weiterfinanzierung von begleitetem Umgang

Amt 42

- Rechtsberatung in Bezug auf Haftungsfragen, Vertragsübernahmen, Vertragsgestaltung; Inhaltskontrolle von Zuwendungsbescheiden
- diverse Rechtsstreitigkeiten wegen des Eigenanteils der Erziehungsberechtigten an den Schülerjahreskarten
- Prozessvertretung im Bereich Hortplätze, Kostenübernahmen, Wohngeld

- Rechtsberatung im Zusammenhang mit auf den Sozialhilfeträger übergegangenen Unterhaltsansprüchen

Bildungswerke

- Diverse Rechtsstreitigkeiten wegen Forderungen der Stadtbücherei und der VHS
- Rechtliche Überprüfung von AGB
- Rechtliche Beratungen in Bezug auf Vertragsgestaltungen
- Geltendmachung von schuldrechtlichen Ansprüchen
- Überprüfung mietrechtlicher Fragestellungen

Amt 60

- Rechtsberatung in Zusammenhang mit der Einrichtung eines PACT im Stadtteilzentrum „Schmuggelstieg“
- Vertretung der Stadt in einem Normenkontrollverfahren betreffend den Bebauungsplan Nr. 185
- Rechtsberatung beim Entwurf einer Stadtverordnung über die Erklärung zu Naturdenkmalen
- Beratung in Zusammenhang mit der Aufstellung, Änderung und Ergänzung von Bebauungsplänen
- Verwaltungsgerichtliches Verfahren bzgl. Duldungsansprüchen ggü. dem Eigentümer wegen einer Regenwasserleitung der Stadt auf einem Privatgrundstück
- Vertretung der Stadt in einem Normenkontrollverfahren gegen den Flächennutzungsplan (FNP 2020)
- Rechtliche Stellungnahme zum Klimaschutz bei Neubauten
- Rechtsberatung in Zusammenhang mit dem Norderstedter Förderprogramm „Wärmeschutz im Gebäudebestand“

- Vertretung der Stadt in einem einstweiligen Rechtsschutzverfahren und anschl. Hauptsacheverfahren betreffend den Planfeststellungsbeschluss „Ausbau der Bundesstraße 432 (Knoten Ochsenzoll)“
- Vertretung der Stadt in einem auf Untersagung von geplanten Straßenbaumaßnahmen gerichteten Verwaltungsverfahren (Linksabiegestreifen Friedrichsgaber Weg / Stettiner Straße)
- Rechtsberatung in Zusammenhang mit Anträgen auf Herstellung von Gehwegüberfahrten und Schmutzwasseranschlüssen
- Rechtsberatung und Prozessvertretung betr. Verwaltungsgebühren im Zusammenhang mit der Genehmigung eines Schmutzwasseranschlusses

Amt 62

- Beratung in Owi-Verfahren
- Verwaltungsgerichtliches Verfahren wegen Verstoß gegen das Ladenschlussgesetz
- Rechtliche Beratung und verwaltungsgerichtliche Verfahren wegen Erschließungs- und Ausbaubeiträgen
- Antrag auf Zulassung einer Berufung und anschl. Berufungsverfahren betreffend Sondernutzungsgebühren
- Verwaltungsrechtssachen wegen Sondernutzung
- Diverse verwaltungsgerichtliche Verfahren und Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz wegen Verstößen gegen das Tierschutzrecht
- Verwaltungsgerichtliches Verfahren wegen Ordnungsverfügung auf Grundlage des Gefahrhundegesetzes
- Diverse verwaltungsgerichtliche Verfahren in Zusammenhang mit dem Betrieb einer Feuerungsanlage

- Verwaltungsgerichtliches Verfahren wegen eines abgelehnten Antrages auf Erteilung einer Erlaubnis für den gewerbsmäßigen Handel mit Tieren
- Rechtsberatung der unteren Bauaufsichtsbehörde in 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 wegen des Schall-&-Rausch-Festivals im Stadtpark
- Stellungnahme zur Einleitung eines Einziehungsverfahrens bzgl. eines Fußweges

Amt 68

- Rechtsstreitigkeiten wegen Schäden an Schulinventar
- Rechtliche Beratung im Zusammenhang mit dem Abschluss, der Durchführung und/oder Kündigung div. Werkverträge (BGB), Kaufverträge und Mietverträge sowie im Zusammenhang mit Nachbarrecht
- Rechtsberatung in Zusammenhang mit der Geltendmachung von Vergütungsansprüchen nach sog. freier Kündigung nach § 8 Nr. 1 VOB/B
- Rechtsberatung in Zusammenhang mit Einwendungen gegen die Prüfbarkeit von vorgelegten Schlussrechnungen

Amt 70

- Rechtliche Beratung wegen Abfallbeseitigung und Abfallgebühren

Ellerau

- Klage gegen den Landesbetrieb Straßenbau wegen eines Planfeststellungsbeschlusses (Aufhebung eines Bahnüberganges)
- Rechtliche Begleitung im Zusammenhang mit Amtshaftungsansprüchen in Abstimmung mit dem KSA

- Rechtsberatung im Zusammenhang mit der Erstellung einer neuen Geschäftsordnung für die Gemeindevertretung
- EU-Dienstleistungsrichtlinie: Durchführung des obligatorischen Normenscreenings incl. Beratung der Fachämter zur Änderung von Satzungen

6. Die Tätigkeitsfelder des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit und Stadtmarketing

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Vorbereitung und Durchführung des wöchentlichen Pressegesprächs
- Kontaktstelle zu den örtlichen und überörtlichen Medienvertretern
- Koordination der Pressearbeit der verschiedenen Fachbereiche
- Außendarstellung der Stadt
- Kontaktstelle für Vereine, Verbände und Institutionen
- Durch die besondere Witterungslage in diesem Winter gab es eine Vielzahl zusätzlicher Presse- und Medienkontakte. Auch die öffentliche Diskussion um die mögliche Durchführung der Harley Days in Norderstedt hat eine erhebliche Medienresonanz verursacht.

- Vorbereitung und Durchführung von Imagekampagnen
- Außendarstellung der Stadt (Planung, Vorbereitung und Mitwirkung der „Dachmarke Ideenreich Norderstedt, Vorbereitung der NDR Sommertour Jul. 2010)
- Präsentation der Stadt auf Messen und Ausstellungen (z. B. Messe Rund ums Haus, Vorbereitung und Durchführung SH Tourismustag 2010 in Norderstedt)

Stadtmarketing

- Schnittstelle zu Norderstedt Marketing und anderen Marketing Partnern
- Mitwirkung in der Marketingkooperation Städte in Schleswig-Holstein (MAKS)
- Mitwirkung im 2008 gegründeten Landesverband Schleswig-Holstein des Bundesvereinigung City- und Stadtmarketing Deutschland e. V. (BCSD)

Wiederkehrende Projekte

- **Junge Messe**
gemeinsam mit den Partnern Norderstedt-Marketing und der Falkenbergkirche ist die Stadt verantwortlich für die Planung, Organisation und Durchführung der beliebten Ausbildungsmesse (erfolgreiche Neuausrichtung mit neuem Termin im September, Schwerpunktbildung handwerkliche Berufe).
- **Mittelalterfest**
Etablierung des Veranstaltungsplatzes Willy Brandt Park - zum vierten Mal wurde hier gemeinsam mit Norderstedt Marketing eine „Reise in die Vergangenheit ohne Zeitmaschine“ geplant und durchgeführt (u. a. Sponsorengewinnung und -betreuung, Werbeplanung, Organisation der Logistik wie Wasser, Abwasser, Strom, Müll).

- **AG Schulwegsicherung**

in Planung ist eine Aktion im Oktober im Herold-Center unter Beteiligung des ADAC, der Verkehrswacht, der Polizei u. a. Vereine / Institutionen

Koordination von Sonderprojekten

- **Fluglärmenschutz**

- ⇒ Vertretung in der Fluglärmenschutzkommission für den Flughafen Hamburg
- ⇒ Teilnahme an der kommunalen AG Fluglärm
- ⇒ Teilnahme am Nachbarschaftsbeirat der Flughafen Hamburg GmbH

⇒ Kontakt zu den örtlichen und überörtlichen Initiativen zum Thema Fluglärm

⇒ Koordination und Abwicklung des 8. freiwilligen Fluglärmenschutzprogramms

- **Beschwerdemanagement**

Im Winterhalbjahr gab es witterungsbedingt eine besondere Beschwerdelage. Aufgrund der Schnee- und Eisverhältnisse gab es eine Vielzahl von Beschwerden, Hinweisen und „Nachbarschaftsstreitigkeiten“ (mein Nachbar, Hausmeister, etc. hat nicht geräumt / gestreut). Dies stellt im Vergleich zu den Vorjahren eine besondere Lage dar, die gemeinsam mit Ordnungsamt und Betriebsamt bewältigt wurde.

7. Überblick über die Personalkostenentwicklung

Für das Jahr 2009 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Tarifsteigerung von 2,8 % verständigt. Darüber hinaus wurde eine Einmalzahlung i.H.v. € 225 vereinbart. Damit stiegen die Entgelte der tariflich Beschäftigten im Durchschnitt um 3,54 %.

Ca. 90 % der Beschäftigten erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 2 bis 9. Innerhalb dieser Entgeltspanne führte die Tarifsteigerung im Durchschnitt zu Mehrbelastungen von 3,70 %. Das erklärt sich dadurch, dass die Einmalzahlung in den unteren Entgeltgruppen einen höheren prozentualen Anteil ausmacht.

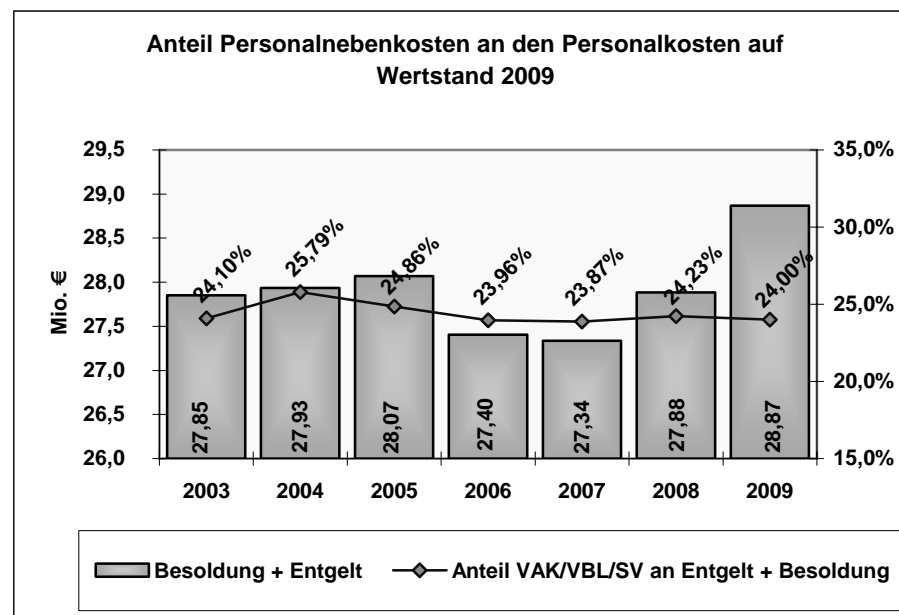
Real sind die Personalkosten (ohne die Kosten für Honorarkräfte) im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um ca. 6,81 % gestiegen. Hierbei ist zu beachten, dass die Personalkosten des Kulturamtes ab Juli 2009 (€ 1.039.029,20) wieder in den städtischen Gesamthaushalt integriert wurden. In den Werten des Jahres 2008 sind die Personalausgaben nicht enthalten. Lässt man diese Kosten unberücksichtigt, sind die Personalkosten gegenüber dem Vorjahr um ca. 4 % gestiegen.

Wie auch im Vorjahr ergab sich nach der Abrechnung der Sanierungsgeldzahlungen für das Jahr 2008 ein Nachzahlungsbetrag, der im Jahr 2009 den Anteil der Personalkosten (VBL) beeinflusste. Neben den laufenden Sanierungsgeldzahlungen (ca. 204.000 € im Jahr 2009), musste eine Nachzahlung i.H.v. € 93.416,82 geleistet werden. Durch die höheren laufenden Sanierungsgeldzahlungen wird damit gerechnet, dass es im Jahr 2010 lediglich zu einer geringen Nachbelastung für das Jahr 2009 kommen wird.

Die Zahlungen für die nicht mehr aktiven Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten sind gegenüber dem Vorjahr um ca. 32 % auf € 694.900 (Vorjahr: € 525.500) gestiegen. Hier ist auch in den kommenden Jahren mit weiteren Kostenanstiegen zu rechnen.

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. 22,5 % der Gesamtentgeltaufwendungen. Die Umlagezahlungen für die Beamtenpensionen erreichen einem Anteil von ca. 34 % an den Gesamtbesoldungszahlungen.



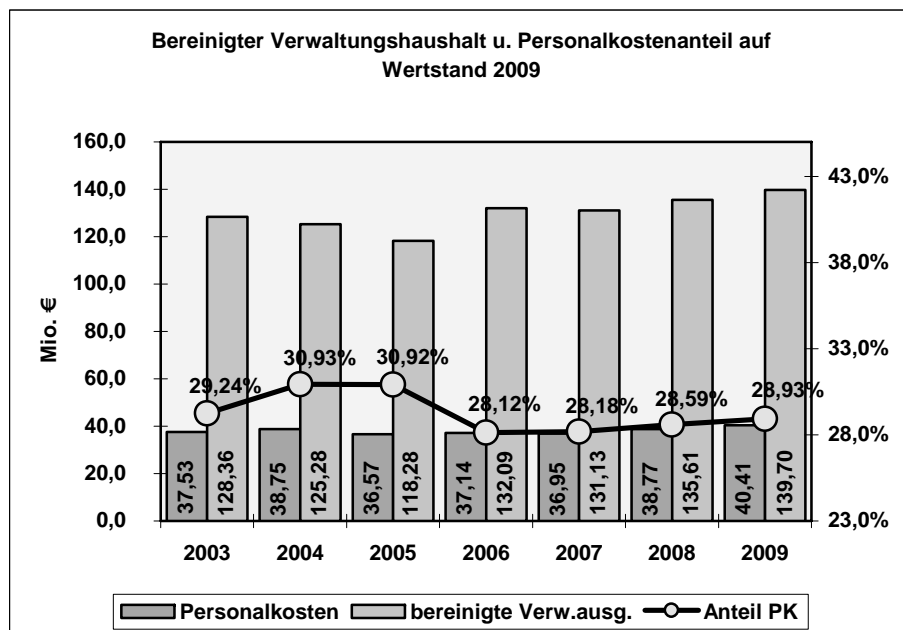
Real sind die Personalkosten in der Zeit von 2003 bis 2009 um 13,42 % gestiegen. Für den Bereich des ehemaligen FORUM's (VHS, Büchereien, Kulturbüro, Stadtarchiv, Musikschule) fielen nicht kontinuierlich Personalkosten an. Lässt man diesen Bereich bei der Betrachtung der Personalkostenentwicklung außer Acht, ergibt sich für den Zeitraum 2003 bis 2009 real eine Steigerung von 12 %.

7.2 Personalkostenanteil am Haushaltsvolumen

Für die Darstellung wurden die Ausgaben des Verwaltungshaushalts um die nicht auszahlungswirksamen Positionen (innere Verrechnungen, Zuführung zum Vermögenshaushalt, kalkulatorische Ausgaben) bereinigt. Für das Jahr 2009 ergibt sich ein Personalkostenanteil von 28,93 % an den bereinigten Verwaltungsausgaben. Gegenüber den Vorjahren ist es zu einer leichten Steigerung gekommen.

Ohne Wertstandsberichtigung ergibt sich in dem dargestellten Zeitraum (2003 – 2009) eine Personalkostensteigerung i.H.v. 16,66 %. In dem gleichen Zeitraum habe sich die Tarifvertragsparteien auf Tarifsteigerungen i.H.v. ca. 11,66 % verständigt.

(Die nachstehenden Darstellungen weisen die Beträge in Mio. € aus.)



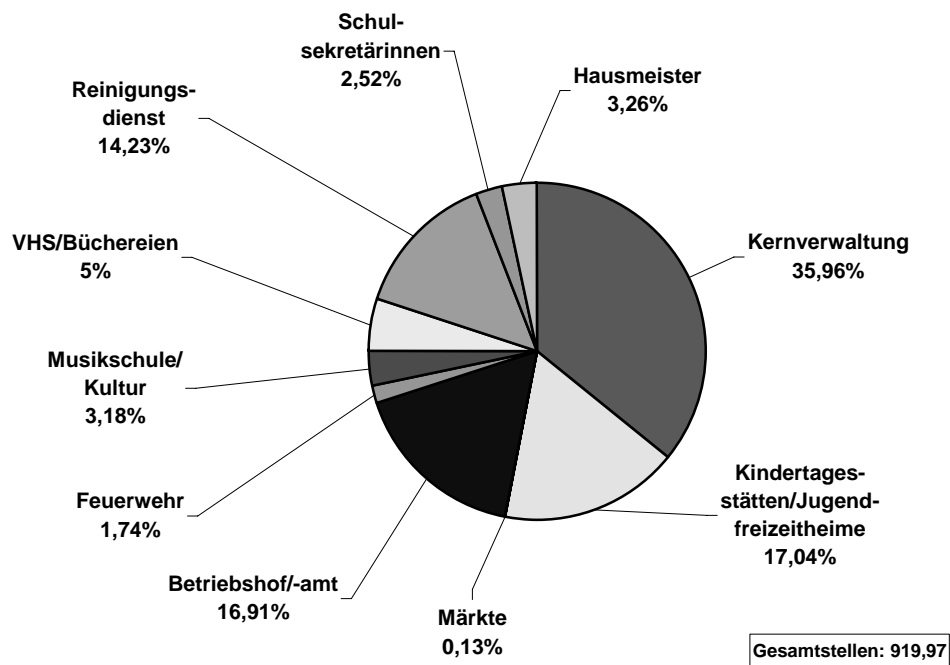
	Personal-kosten	Änderung z. Vorjahr	Tarif-steigerung	bereinigte Verwaltungs-ausgaben	Änderung z. Vorjahr
2003	34,64	0,45 %	2,4 %	118,47	1,66 %
2004	36,14	4,34 %	1,8 %	116,84	- 1,38 %
2005	36,37	0,63 %	0,65 %	117,63	0,67 %
2006	35,75	- 1,72 %	0 %	127,13	8,07 %
2007	36,13	1,07%	0 %	128,22	0,85 %
2008	37,78	4,57%	5,26 %	132,17	3,07 %
2009	40,41	6,96 %	3,54 %	139,70	5,70 %

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

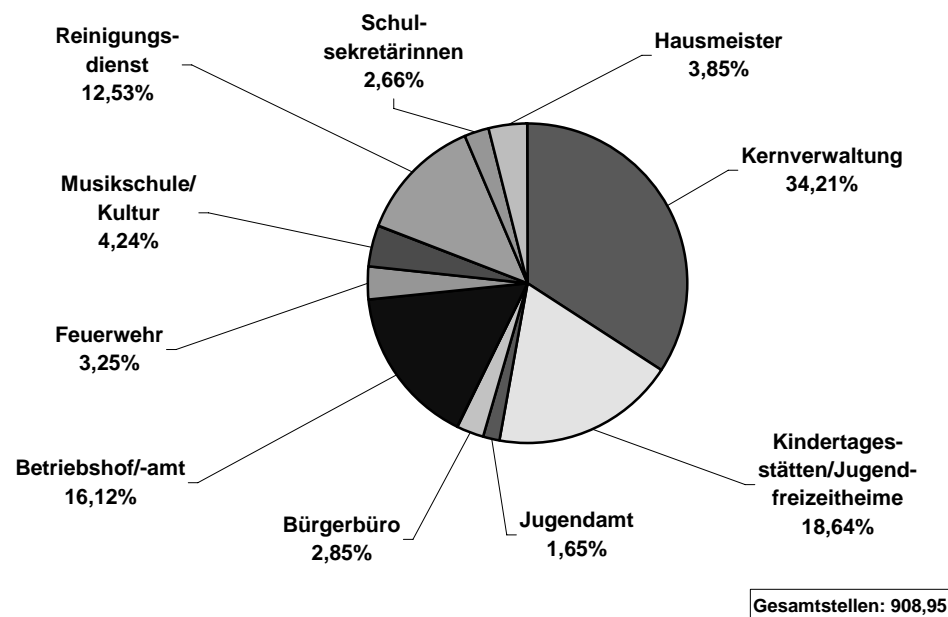
7.3 Themenbezogene Personal- und Kostenentwicklung

Die nachstehenden Darstellungen spiegeln die Entwicklung der bereitgestellten Planstellen und der tatsächlichen Personalkosten im Vergleich der Jahre 2003 und 2009 wider.

Stellenplan 2003:

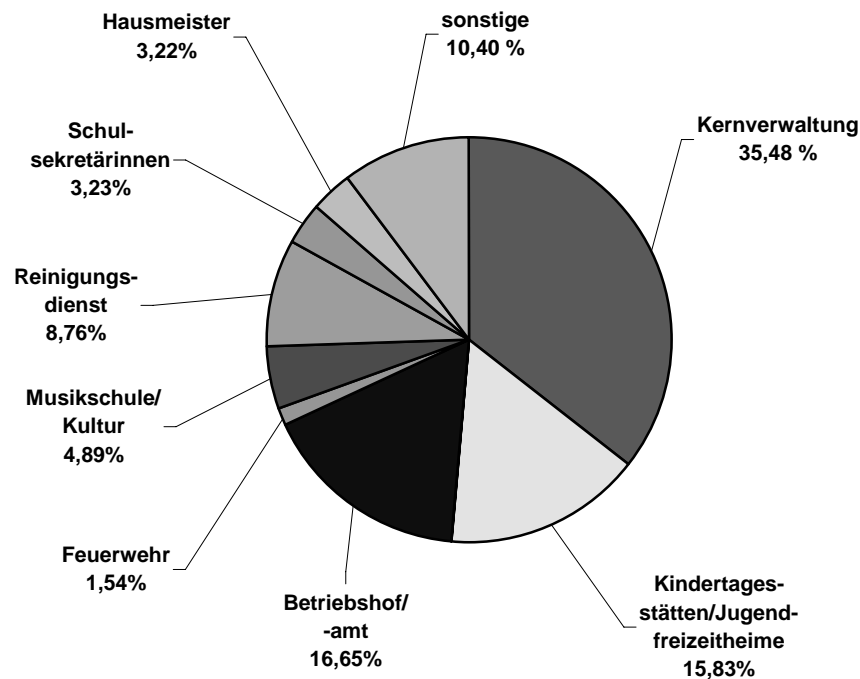


Stellenplan 2009:



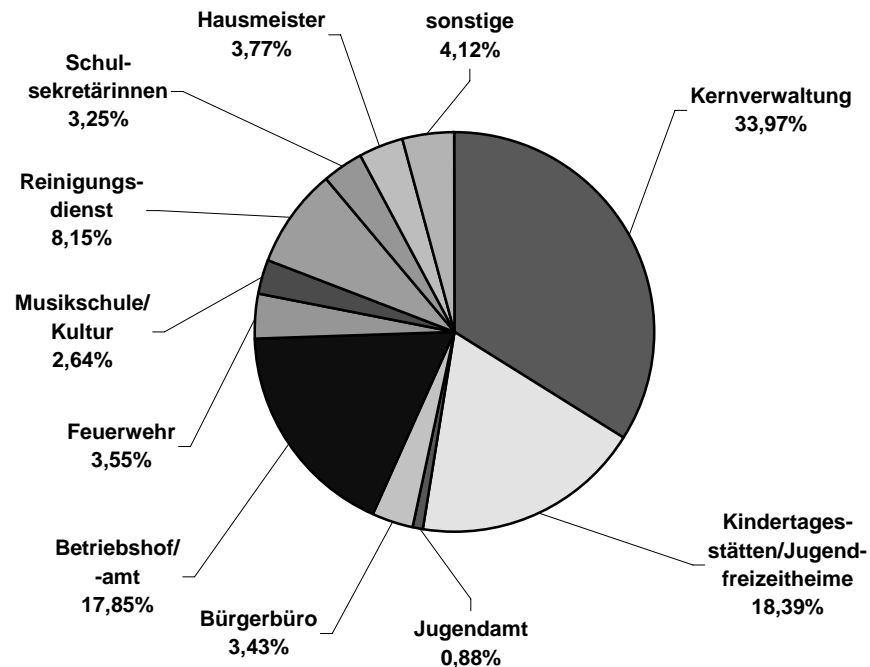
Unter den Bereich „Kernverwaltung“ sind die Planstellen zusammengefasst, die im Rathaus angesiedelt sind. (Amt 10, Amt 14, Amt 16, Amt 20, Amt 41 (ohne Jugendamt), Amt 42, Amt 60, Amt 61, Amt 62, Amt 68, Amt 70 (ohne gewerblicher Bereich))

Personalkostenverteilung 2003:



Gesamtkosten: €39.842.077,73

Personalkostenverteilung 2009:



Gesamtkosten: €40.411.402,50

Unter den „sonstigen Kosten“ sind die Ausgaben zusammengefasst, die nicht unmittelbar den aktiven Beschäftigten zugeordnet werden können. (z.B. Beihilfe, Versorgung, VHS (nur 2003))

8. Personalkostenbericht 2009

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie über die bereitgestellten Personalkosten verfügt wurde.

Die Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2009 wurde im Rahmen der Haushaltsplanung für den Doppelhaushalt 2008/2009 auf der Grundlage des Stellenplanes 2007 durchgeführt. Den Fachbereichen wurden die Personalkosten 2006 sowie die geplanten Personalkosten 2007 pro MitarbeiterIn bzw. pro Planstelle mitgeteilt. Seitens der Fachämter musste entschieden werden, welche Planstellen mit Kosten belegt werden sollen. Das Ergebnis wurde im Rahmen der Beratungen des Fachbereichsbudgets in den jeweiligen Fachausschüssen vorgestellt und beschlossen.

Die Planung für das Haushaltsjahr 2009 wurde im Herbst 2007 abgeschlossen. Mit dem 2. Nachtrag 2009 wurden die geplanten Ansätze unter Berücksichtigung des mittlerweile feststehenden Tarifabschlusses 2009 angepasst. Im Rahmen der Beschlüsse über den 3. Nachtrag 2009 sind die Personalkostenansätze für das wieder eingegliederte Kulturamt aufgenommen worden.

Die Personalkosten des Standesamtes und des Einwohnermeldeamtes sind in den Kosten des Amtes 10 enthalten.

Im Vergleich der Rechnungsergebnisse 2008 und 2009 ergeben sich die in der nachfolgenden Darstellung ausgewiesenen Abweichungen:

	<i>Rechnungserg. 2008</i>	<i>Rechnungserg. 2009</i>	<i>Änderung z. Vorjahr</i>
Amt 10 incl. Oberste Stadtorgane	6.107.403,24 €	6.671.685,39 €	+ 9,24 %
MA Ellerau	768.007,15 €	663.308,97 €	- 13,63 %
Amt 14	375.304,33 €	382.888,62 €	+ 2,02 %
Amt 16	111.158,24 €	91.640,99 €	- 17,56 %
Amt 20	1.147.604,10 €	1.214.896,48 €	+ 5,86 %
Amt 37	1.420.263,26 €	1.493.476,05 €	+ 5,15 %
Amt 41	2.632.958,30 €	2.768.463,90 €	+ 5,19 %
Amt 42	7.311.041,04 €	7.603.013,55 €	+ 3,99 %
Amt 45	0 €	1.066.862,20 €	+ 100,00 %
Amt 60 + 61	2.763.814,12 €	2.873.785,49 €	+ 3,98 %
Amt 62	2.034.532,08 €	2.058.100,29 €	+ 1,16 %
Amt 68	5.901.451,05 €	6.031.012,53 €	+ 2,20 %
Amt 70	7.210.731,47 €	7.492.268,07 €	+ 3,90 %
Gesamt	37.784.268,38 €	40.411.402,53 €	+ 6,95 %

Zur Begründung der Änderung wird auf die Ausführungen der nächsten Seiten verwiesen.

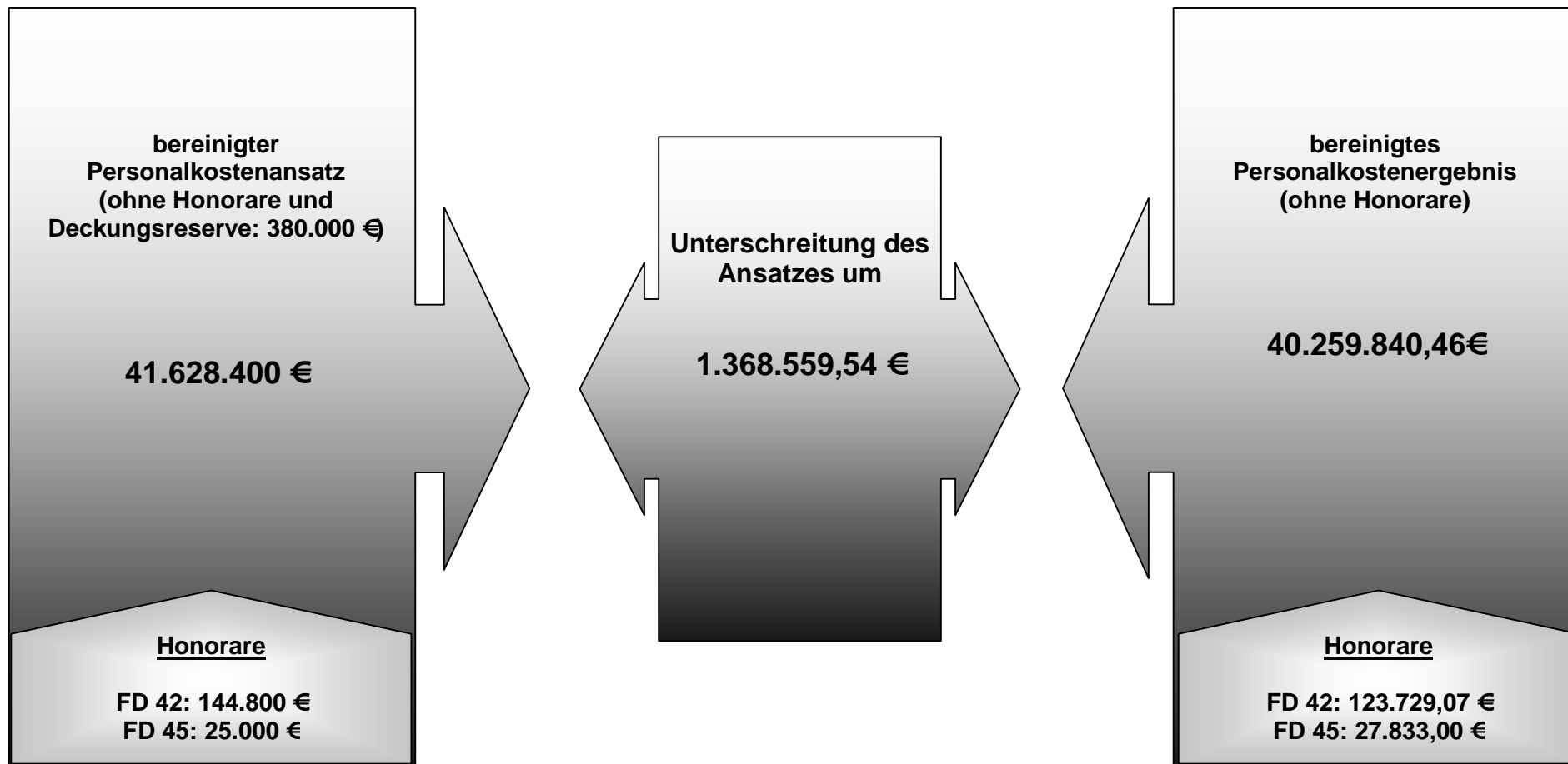
8.1 Das Jahr 2009 im Überblick

Ansatz 2009

42.178.200 €

Ergebnis 2009

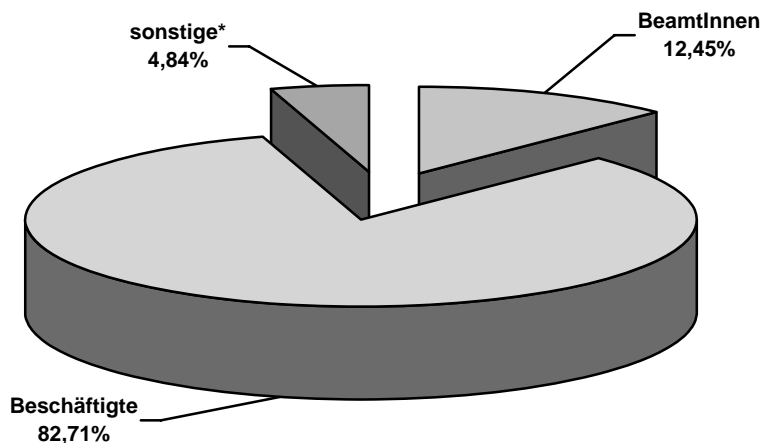
40.411.402,53 €



8.2 Kosten der Beschäftigtengruppen - im Vergleich zum Vorjahr -

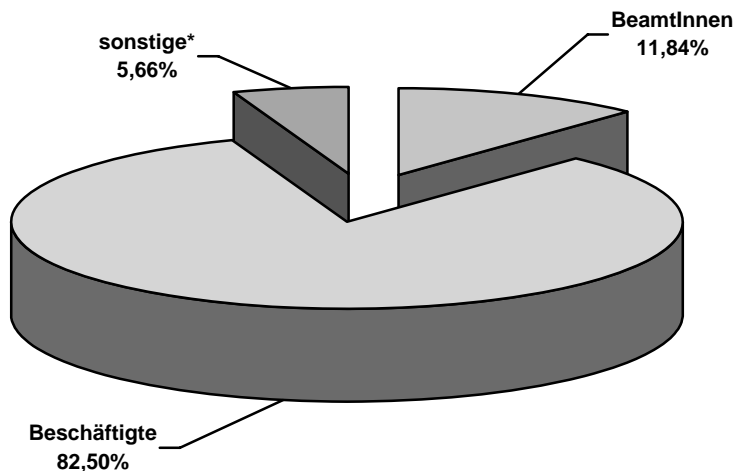
Personalkostenverteilung 2008 (ohne Eigenbetriebe Kulturwerk und Bildungswerke)

BeamtInnen:	4.693.608,36 €	Beschäftigte:	30.407.396,92 €
sonstige*:	1.824.588,40 €	Gem. Ellerau	768.007,15 €
Gesamt:	37.693.600,83 €		



Personalkostenverteilung 2009 (mit Kulturamt ab Juli 2009)

BeamtInnen:	4.766.519,61 €	Beschäftigte:	32.621.372,79 €
sonstige*:	2.208.639,09 €	Gem. Ellerau	663.308,97 €
Gesamt:	40.259.840,46 €		



* sonstige: AnwärterInnen, Auszubildende, Zivildienstleistende, Sitzungsgelder, Aufwandsentschädigungen, Altersteilzeit, Beihilfen, VAK-Umlagen f. Pensionäre, etc.

8.3.1 Dezernat I

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). Insbesondere die Kosten der Altersteilzeit und Beihilfen haben sich gegenüber dem Vorjahr um ca. € 390.000 erhöht. Auf die erhebliche Steigerung des Rechnungsergebnisses 2008 gegenüber 2007 wurde bereits im vergangenen Bericht eingegangen (erstmalige Berücksichtigung der Personalkosten des Standes- und Einwohnermeldeamtes im Budget des Hauptamtes). Auch im Jahr 2009 sind diese Kosten dem Hauptamtsbudget zugeordnet. Ab dem kommenden Jahr wurde dem neu eingerichteten Amt „Bürgerbüro im Aufbau“ ein eigenes Budget zugewiesen, in dem die zukünftigen Personalkosten des Standesamtes, des Einwohnermeldeamtes und des Bürgerbüros Ellerau veranschlagt sind.

Amt 16 – Gleichstellungsstelle

Im Jahr 2010 ist wieder mit einem Anstieg der Personalkosten zu rechnen, da die Gründe, die zu dem verminderten Rechnungsergebnis 2009 führten, nicht mehr vorliegen.

Amt 20 – Amt für Finanzen

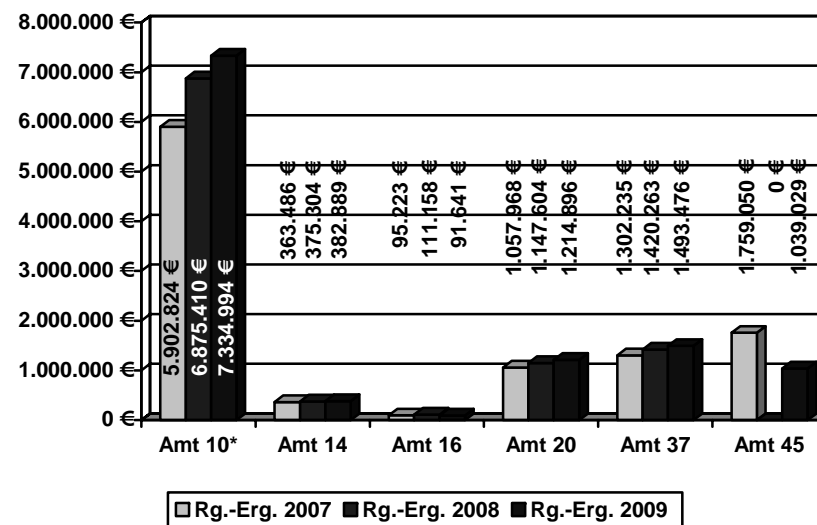
Zum 01.10.2009 sind die bereitgestellten Stellen für die Geschäftsbuchhaltung besetzt worden. Dieses wird auch im Jahr 2010 zu einem Anstieg der Personalkosten führen.

Amt 37 – Amt für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

Entsprechend den mit dem Haushalt 2008/2009 beschlossenen Stellenzugängen und den damit verbundenen Besetzungen, die im Laufe des Jahres 2008 vorgenommen wurden, ist im auch Jahr 2009 ein Anstieg der Personalkosten zu verzeichnen, da die Kosten erstmals für ein ganzes Jahr angefallen sind.

Amt 45 - Kulturamt

Zum 01.07.2009 wurde die Musikschule und das Kulturbüro (incl. Stadtarchiv) wieder in den städtischen Haushalt überführt.



8.3.2 Dezernat II

Amt 41 – Jugendamt

Im Laufe des Jahres 2009 sind die neu bereitgestellten Stellen für den allgemeinen sozialen Dienst (ASD) besetzt worden, wodurch der Personalkostenanstieg zu erklären ist. Im Bereich der Schulsozialarbeit werden in den kommenden Jahren erhöhte Kosten erwartet, da hierfür mit dem Stellenplan 2010/2011 zwei zusätzliche Stellen bereitgestellt worden sind.

Amt 42 – Amt für Schule, Sport und Kindertagesstätten

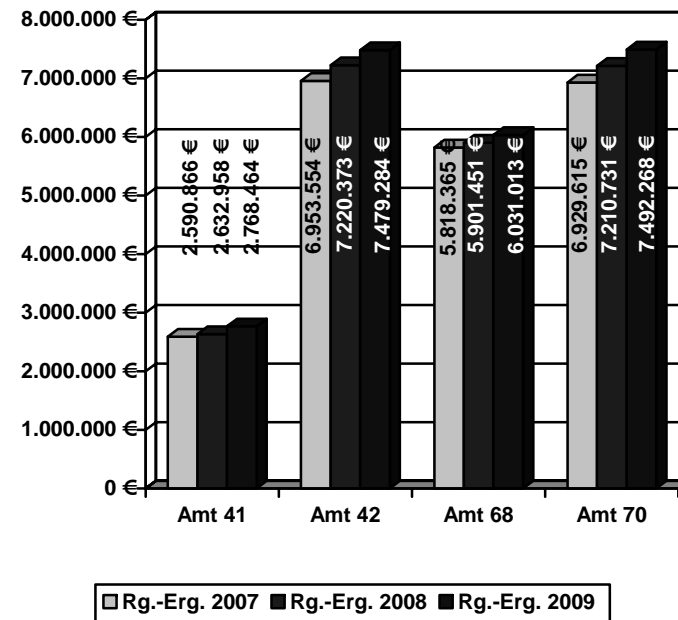
Während die Personalkosten für die Bereiche Schule und Sport konstant geblieben sind, stiegen die Kosten im Bereich Kindertagesstätten erwartungsgemäß an, da sich der Stellenschlüssel erhöht hat und die Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst ab 11/2009 zu erhöhten Kosten führte und auch im Jahr 2010 führen wird.

Amt 68 – Amt für Gebäudewirtschaft

Die Kostensteigerungen decken sich mit den Erwartungen nach dem Tarifabschluss für das Jahr 2009.

Amt 70 - Betriebsamt

Die geplanten organisatorischen Veränderungen sind z.T. mit Stellenplanänderungen im Jahr 2009 dokumentiert worden und führen aufgrund der damit verbundenen Stellenverlagerungen zu erhöhten Personalkosten in diesem Bereich.



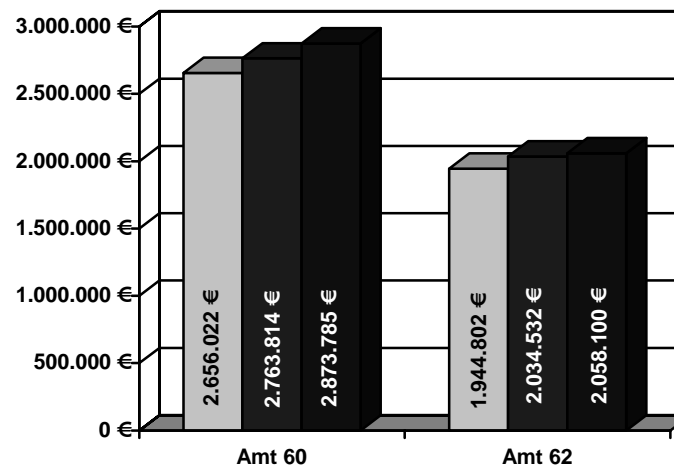
8.3.3 Dezernat III

Amt 60 – Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Die mit dem Stellenplan 2008 eingerichtete Stelle eines Verkehrsplaners wurde Ende des Jahres 2008 besetzt und führte u.a. zu der Kostensteigerung im Jahr 2009.

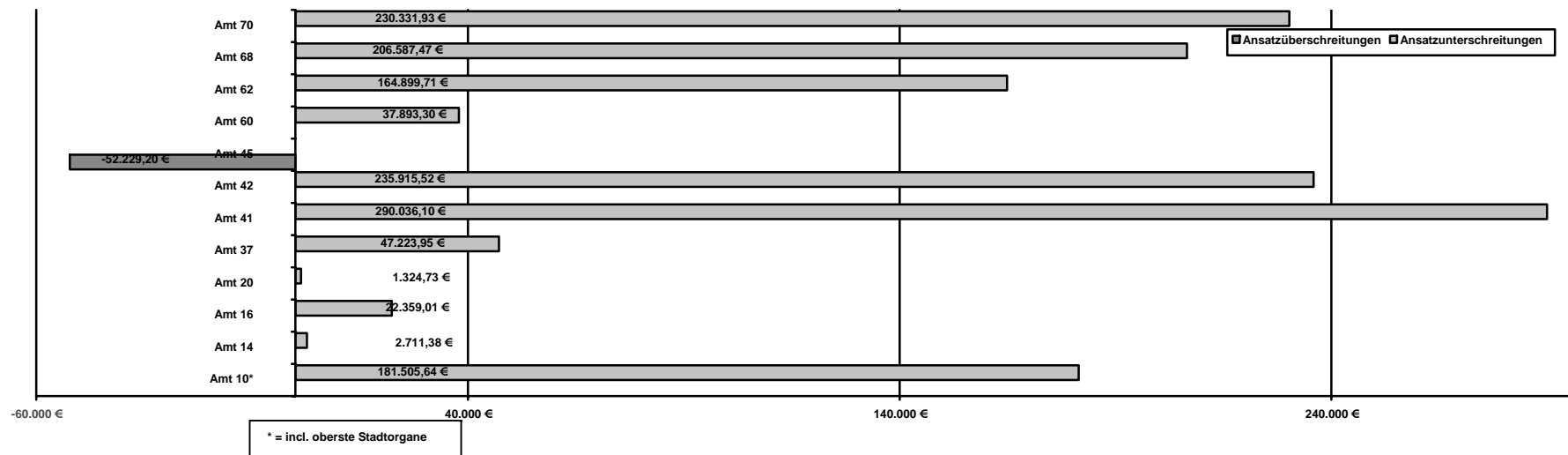
Amt 62 – Amt für Ordnung und Bauaufsicht

Die Kostensteigerungen decken sich mit den Erwartungen nach dem Tarifabschluss für das Jahr 2009.



□ Rg.-Erg. 2006 ■ Rg.-Erg. 2007 ■ Rg.-Erg. 2008

8.4. Planabweichungen im Jahr 2009



8.5 Sanierungsgeld für die VBL

Im Jahr 2002 wurde der Tarifvertrag Altersversorgung – ATV – abgeschlossen. Aufgrund der Schließung des Gesamtversorgungssystems und des Wechsels zum Versorgungspunktemodell entstehen der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) zusätzliche Kosten, die rückwirkend zum 01.01.2002 in Form von „Sanierungsgeldern“ geltend gemacht werden. Somit waren zusätzlich zur Umlage von den an der VBL beteiligten Arbeitgebern steuerfreie Sanierungsgelder zu entrichten. Hierdurch sollen Fehlbeträge ausgeglichen werden, die durch die laufende Umlage nicht gedeckt sind.

Im Jahr 2009 wurden mit den monatlichen Entgeltzahlung Sanierungsgelder i.H.v. über € 200.000 entrichtet. Darüber hat sich aufgrund der Abrechnung für das Jahr 2008 ein Nachzahlungsbetrag i.H.v. € 93.416,82 ergeben, der ebenfalls in den Personalkosten des Jahres 2009 enthalten ist.

Auf Grund der im Jahr 2009 geleisteten Vorauszahlung ist damit zu rechnen, dass die Abrechnung der Sanierungsgeldzahlungen, die im Laufe d.J. erwartet wird, zu keiner bzw. nur zu einer geringen Nachbelastung führt.

8.6 Leistungsorientiertes Entgelt

Wie unter Punkt 10.2 beschrieben, wurde aufgrund einer fehlenden Dienstvereinbarung das Leistungsentgelt undifferenziert ausgezahlt.

Das Leistungsvolumen für die Stadtverwaltung belief sich im Jahr 2009 auf € 218.548,46. Für die Auszahlung, die undifferenziert 6 % des Septemberentgeltes ausmachte, wurden € 114.586,17 aufgewendet. Der Restbetrag i.H.v. € 103.962,29 kann erst nach dem Abschluss einer Dienstvereinbarung ausgeschüttet werden. Insgesamt kam in den Jahren 2008 und 2009 ein Betrag i.H.v. € 207.381,79 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 leistungsorientierten Bezahlung festgehalten. Zur Stärkung des Systems wird das Leistungsvolumen in den kommenden Jahren schrittweise (0,25 % pro Jahr) erhöht. Bis zum Jahr 2013 soll das Volumen von derzeit 1 % auf 2 % aufgestockt werden.

8.7 Erstattungen an Dritte

Die bibliothekarischen Mitarbeiter/innen in den Schulbüchereien werden vom Eigenbetrieb „Bildungswerke“ gestellt. Hierfür wurden im Jahr 2009 € 49.737,01 an die Bildungswerke erstattet.

8.7 Personalkostenerstattungen 2009

Erstattungen durch die Krankenkasse, Rückzahlungen von Überzahlungen aus Vorjahren, Erstattungen für die zugewiesenen Mitarbeiter/innen zur ARGE etc. führten im Jahre 2009 zu Einnahmen in Höhe von

ca. 1.196.000 €

Um diesen Betrag wird die tatsächliche Personalkostenbelastung vermindert.

<p>Zivildienstleistende Nettobelastung € 19.660,97</p>

Die Kosten für Zivildienstleistende werden zum Teil vom Bundesamt für Zivildienst erstattet.

An Kosten sind im Jahr 2009 angefallen. € 33.172,20

Die Erstattung belief sich auf € 13.511,23

<p>Altersteilzeit Nettobelastung € 455.313,62</p>
--

An Kosten sind im Jahr 2009 angefallen. € 530.976,74

Die Erstattung belief sich auf € 75.663,12

<p>Zugewiesene MitarbeiterInnen zur ARGE Nettobelastung € 0</p>
--

Die Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zu 100 % erstattet. € 361.492,97

<p>Mitarbeiter aus der Verwaltungsgemeinschaft mit Ellerau Nettobelastung € 0</p>
--

Die Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Verwaltungsgemeinschaft mit Ellerau wurden zu 100 % erstattet. € 663.308,97

<p>Sonstige Erstattungen</p>

Schadenersätze/Rückforderungen etc. € 15.532,51

Erstattung Personalkosten für Zeiten des Mutterschutzes (U 2) € 67.100,35

Darüber hinaus gehende Personalkostenerstattungen erfolgen im Rahmen von Pauschalen in den einzelnen Fachbereichsbudgets (z.B. Rettungsleitstelle, Jugendamt, Kindertagesstätten).

9. Stellenplan 2009

Auf den nachfolgenden Seiten wird dargestellt, wie der von der Stadtvertretung beschlossene Stellenplan 2009 ausgeführt wurde.

Die Daten, die das IST (= tatsächliche Zahlen) darstellen, ergeben sich aus den Durchschnittswerten des Jahres 2009.

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.

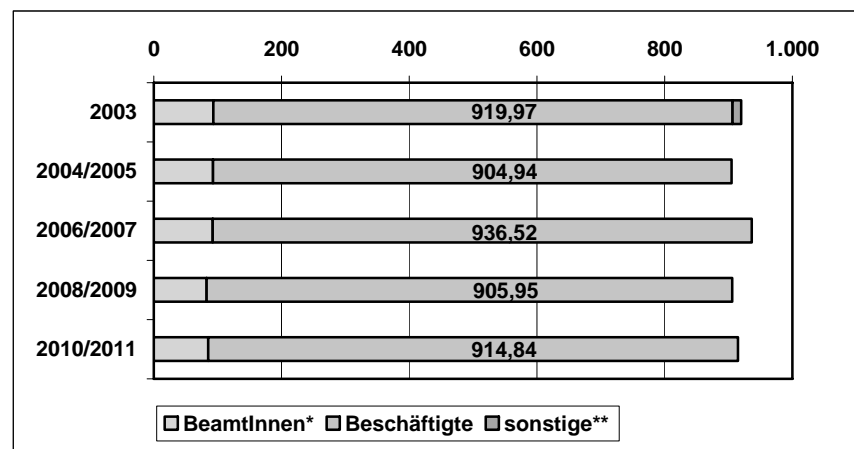
Die Darstellung der Besetzungsstände berücksichtigt lediglich die Stellen, bei denen im Jahr 2009 eine Besetzung möglich war, d.h. die Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, jedoch nicht zur Besetzung anstanden (Jugendamt, freizuhaltende Stellen für die abgeordneten Kolleginnen und Kollegen zur ARGE) blieben unberücksichtigt.

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

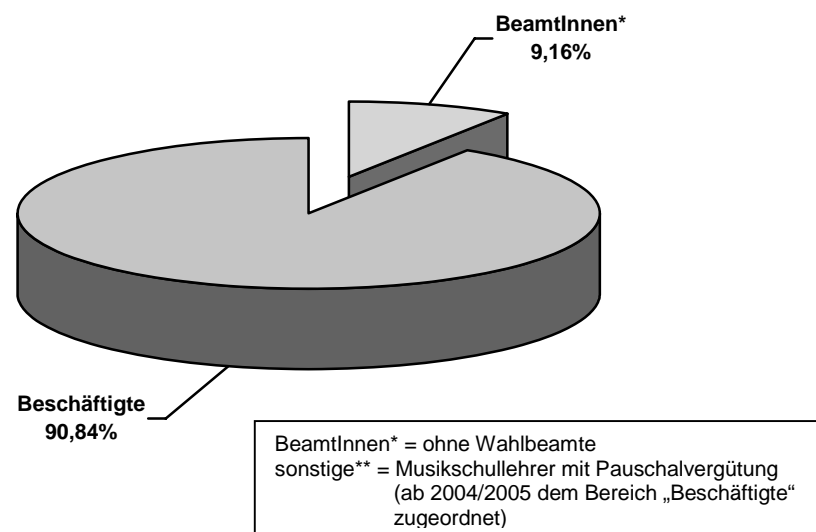
Vollzeitstellenkapazität bedeutet, dass eine Planstelle, die z.B. als Teilzeitstelle ausgewiesen bzw. besetzt ist, als Dezimalstelle gerechnet wird (z.B. Tz. 20 = 0,52 Vollzeitstellenkapazität).

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 2003 – 2010



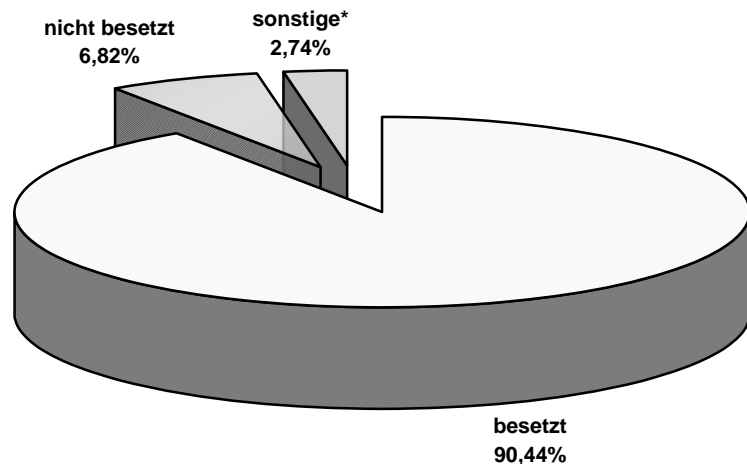
9.2 Verteilung der Stellen des Stellenplanes 2009



9.3 Durchschnittlicher Besetzungsstand 2009

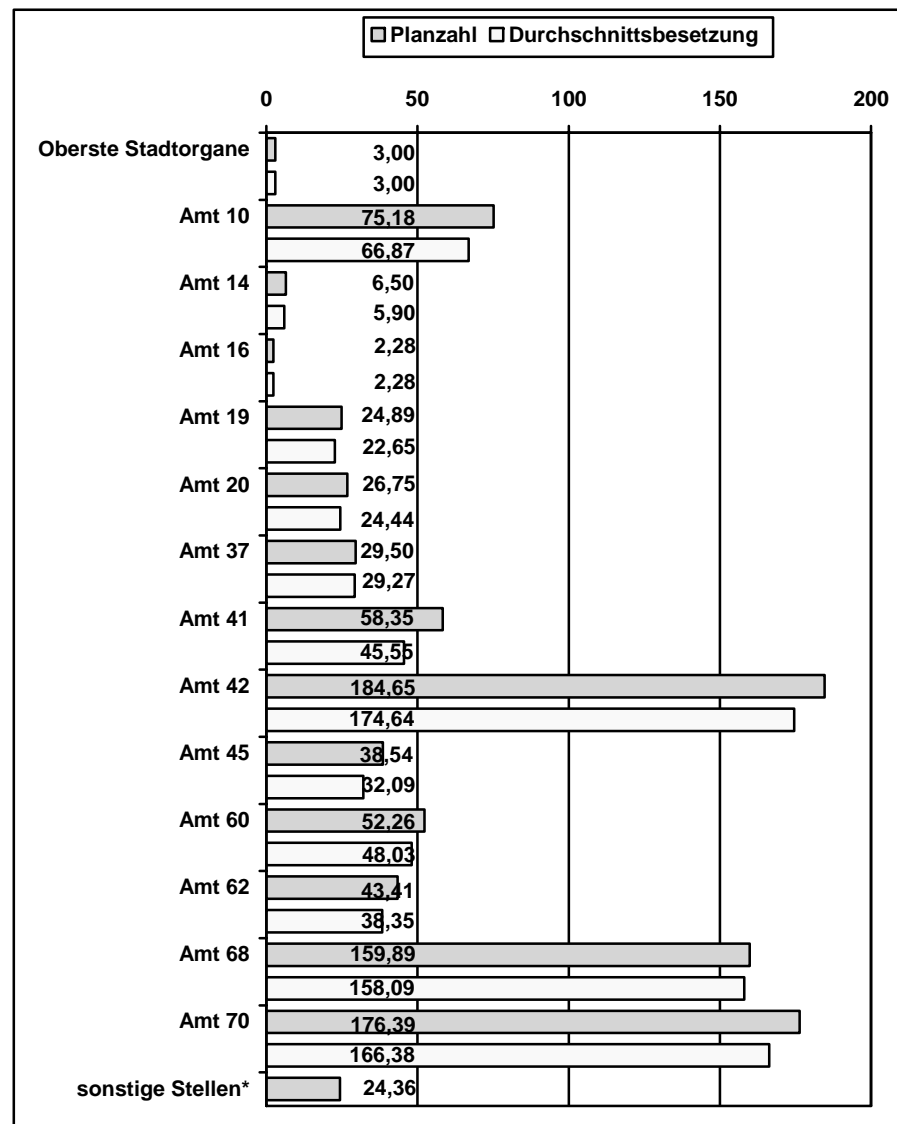
Die nachfolgenden Grafiken beziehen sich auf die Planzahlen des 3. Nachtragsstellenplanes zum Stellenplan 2009.

In den Darstellungen sind die Wahlbeamten nicht berücksichtigt.



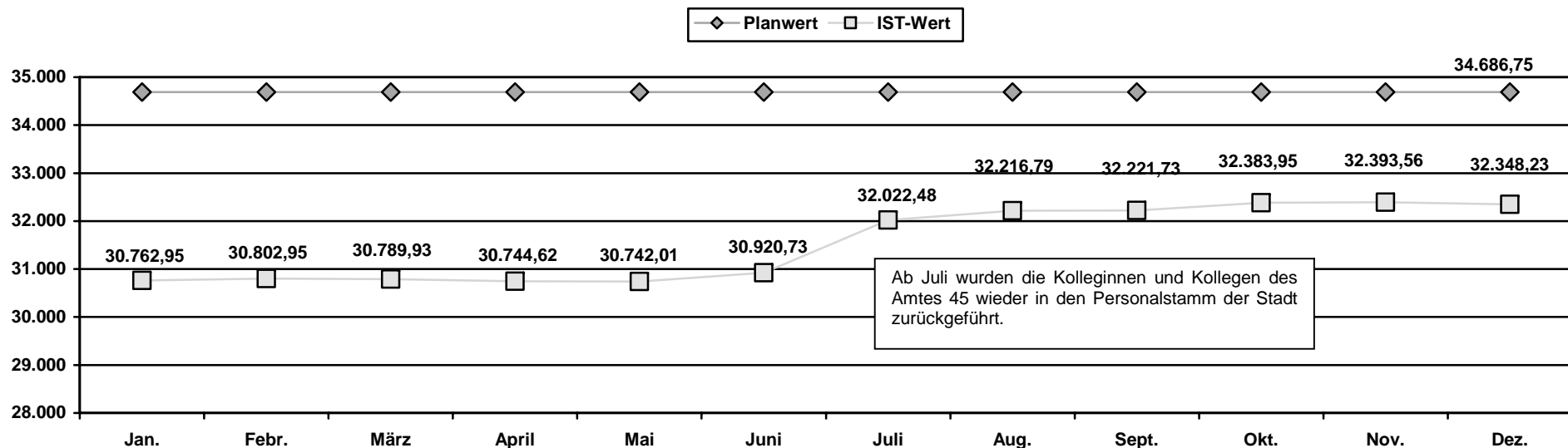
*sonstige Stellen: Stellen, die im Stellenplan bereitgehalten werden, im Jahr 2009 jedoch nicht zur Besetzung anstanden (freizuhaltende Stellen für die abgeordneten Kolleginnen und Kollegen zur ARGE, Jugendamt, Stellenpool Ellerau, Außenstelle Ellerau u.ä.)

Vergleich zur Vollzeitstellenkapazität – aufgeteilt nach Ämtern –



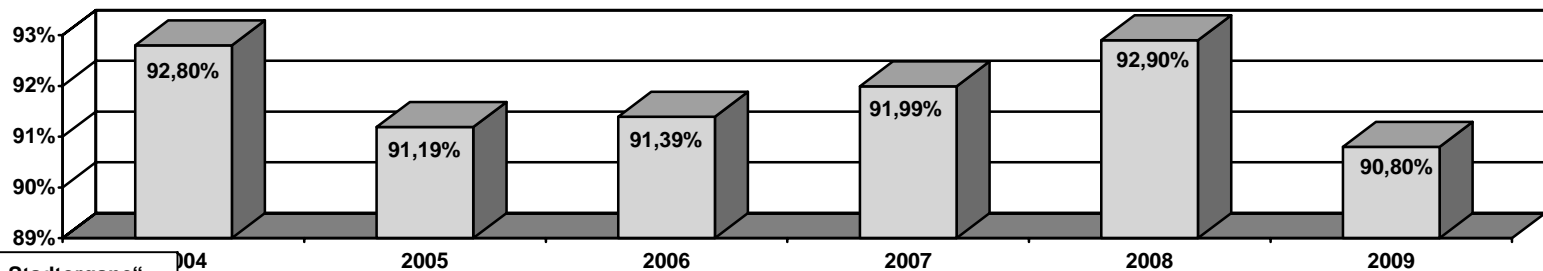
9.4.1 Wie entwickelte sich der Personalbestand bei der Stadt Norderstedt im Jahr 2009

- Darstellung nach Wochenarbeitsstunden -



9.4.2 Im Vergleich der Jahre 2004 – 2009

- Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstandes -



* = incl. „Oberste Stadorgane“ ohne Wahlbeamte

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. Diese Stellen sind grundsätzlich nur vorübergehend besetzt. Darüber hinaus sind 2,5 Stellen nach Verrentung der ehemaligen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen im Jahr 2009 unbesetzt geblieben. Und auch der Personalbestand des Stellenpools der ehemaligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Ellerau hat sich weiter vermindert.

14. Rechnungsprüfungsamt

Der geringe Stellenanteil, der zum Jahresende unbesetzt war, ist mit der Stundenreduzierung einer Mitarbeiterin zu erklären.

19. Bürgerbüro im Aufbau

Neben der Amtsleiterstelle sind weiterhin Stellenanteile im Bereich des Einwohnermeldeamtes unbesetzt.

20. Amt für Finanzen

Die Stellen, die für die Geschäftsbuchhaltung eingeworben wurden, sind erst zum Ende des Jahres besetzt worden.

37. Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz

In dem Bereich gab es im Jahr 2009 nur kurzfristige Vakanzen.

41. Jugendamt

Teilweise sind Stellen des „Allgemeinen Sozialen Dienstes“ im Jugendamt bei der Darstellung des durchschnittlichen Besetzungsstandes unter der Rubrik „sonstige Stellen“ berücksichtigt worden, da die Besetzung z.Zt. mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Kreises erfolgt.

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

Auch im Bereich „Soziales“ sind Vakanzen vorhanden, die der ungewissen Rechtssituation ab dem 01.01.2011 geschuldet sind. In welcher Rechtsform zukünftig die Leistungen nach dem SGB II und die Kosten der Unterkunft für erwerbsfähige Personen bearbeitet werden, ist z.Zt. auf Bundes-, Landes- und Kreisebene in der Diskussion (Arbeitsgemeinschaften, Optionsmodell). Zum 31.12.2010 wird die bestehende Form der ARGE auslaufen, die Abordnungen der Norderstedter Kolleginnen und Kollegen enden mit dem Datum.

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. Da der Stellenplan bereits Gruppenänderungen berücksichtigte, die erst zum August wirksam wurden, liegt der durchschnittliche Besetzungsstand niedriger, als der tatsächliche im Dezember. Im Dezember 2009 waren von 148,13 Stellen 144,91 Stellen besetzt.

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

60. Amt für Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr

Die neu eingerichtete Stelle des Amtsleiters ist zum Ende des Jahres besetzt worden – führte jedoch zu einer Vakanz im Fachbereich „Planung“.

Neben geringfügigen Zeitanteilen und kurzfristigen Stellenvakanzen (z.T. wegen Elternzeit) war in dem Fachbereich Verkehrsflächen und Entwässerung durchschnittlich 1 Stelle unbesetzt.

In dem Bereich „Kommunale Entwicklungsplanung“ ist mittlerweile die Stelle, die für Aufgaben der Lärminderungsplanung eingeworben wurde, besetzt.

62. Amt für Ordnung und Bauaufsicht

Neben jeweils einer unbesetzten Stelle im Team Vermessung und Bauaufsicht ergaben sich im Bereich „Allgemeine Ordnungsaufgaben“ kurzfristige Vakanzen. Eine ganzjährig unbesetzte Stelle wurde mit dem Stellenplan 2010/2011 mit den Aufgaben in den Bereich „Steuern und Kasse“ verlagert und ist mittlerweile besetzt.

68. Amt für Gebäudewirtschaft

Bei der Darstellung der Durchschnittsbesetzung sind die Stellen des Reinigungsdienstes unberücksichtigt geblieben, die im Zuge des Privatisierungsanteils mit dem Stellenplan 2010/2011 in Abgang gestellt wurden und aus diesem Grund tatsächlich nicht besetzt waren. Darüber hinaus handelt es sich um vorübergehende Nichtbesetzungen bzw. stundenreduzierte Besetzungen.

70. Betriebsamt

Im Bereich der Verwaltung des Betriebsamtes ergaben sich kurzfristige Vakanzen bzw. längerfristige Stundenreduzierungen, die sich im Durchschnitt zu 1,5 Stellen addierten. Eine Stelle des Straßenkontrolleurs ist im Laufe des Jahres 2009 vakant geworden. Das Wiederbesetzungsverfahren steht kurz vor dem Abschluss. Im Bereich der Gemeindestraßen waren 3 Stellen unbesetzt. Auch diese Stellen befinden sich aktuell in der Wiederbesetzungsphase. Die Überbrückungsstellen für unsere Auszubildenden im Garten- und Landschaftsbau wurden nicht beansprucht. Auch in den anderen „gewerblichen“ Bereichen kam es zu kurzfristigen Vakanzen. Es wird zunehmend schwieriger, geeignetes und qualifiziertes Personal für den Bauhof zu finden.

10. Personalentwicklung

10.1 Projekt „Nachwuchskräfteentwicklung im sozialpädagogischen Bereich“

Wie bereits im Querschnittsbericht 2008 angekündigt, wurde zum Jahresende 2008 die Arbeit der Projektgruppe aufgenommen.

Durch die Projektgruppe wurde im Jahr 2009 das Konzept „Nachwuchskräfteentwicklung für die Führung und Leitung einer Kindertagesstätte“ erarbeitet. Weiterhin hat die Projektgruppe eine Vorauswahl zwischen möglichen Anbietern einer externen Qualifizierungsmaßnahme vorbereitet.

Nach Abschluss der erforderlichen Vorarbeiten und Einbindung der internen „Entscheidungsträger“ wurde die Maßnahme im Oktober 2009 für die betroffene Zielgruppe ausgeschrieben. Zeitgleich haben die Mitglieder der Projektgruppe eine Informationsveranstaltung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wurden im Anschluss durch den Fachbereich Personal die weiteren im Konzept vorgesehenen Schritte durchgeführt.

Die Qualifizierungsmaßnahme hat das Ziel, sich auf den bevorstehende Personalwechsel im Leitungsbereich der Kindertagesstätten vorzubereiten und den in diesem Bereich eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Entwicklungschance anzubieten.

10.2 Leistungsentgelt nach § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Bezogen auf das Leistungsentgelt hat sich im Jahr 2009 keine Änderung ergeben. Grundsätzlich sieht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im § 18 (VKA) weiterhin die Zahlung eines Leistungsentgeltes vor.

Da der Personalrat und die Dienststelle bisher noch nicht zum Abschluss einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung im Sinne des § 18 TVöD gelangt sind, wurde das Leistungsentgelt auch im Jahr 2009 auf der Grundlage der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 undifferenziert an die anspruchsberechtigten Beschäftigten im Dezember 2009 ausgezahlt. Das „Ausschüttungsvolumen“ betrug wie im Vorjahr nur 6% der Septemberentgelte. Der nicht ausgeschüttete Anteil des Volumens ist weiterhin „aufzusparen“.

Jahr	Volumen	Auszahlung	Anteil	Restsumme
2007	222.627,85 €	222.627,85 €	100 %	0 €
2008	206.472,49 €	103.052,99 €	49,91 %	103.419,50 €
2009	218.548,46 €	114.586,17 €	52,43 %	103.962,29 €
2010	238.967,16 €			

Auch nach Abschluss der letzten Tarifverhandlungen wurde keine „Ausnahmeregelungen“ zur Auszahlung des „aufgesparten Ausschüttungsvolumens“ getroffen, so dass zurzeit keine weiteren Zahlungen an die Beschäftigten zu leisten sind.

Durch die Tarifgebundenheit der Stadt Norderstedt wäre eine hierzu abweichende interne Regelung nicht zulässig.

10.3 Einführung der leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD in den Bildungswerken Norderstedt.

Nachdem die Dienststelle und der Personalrat der Bildungswerke die erforderliche Dienstvereinbarung im Dezember 2008 abgeschlossen haben, wurde der Einführungsprozess der leistungsorientierten Bezahlung im I. Quartal 2009 durch den Fachbereich Personal als Serviceleistung punktuell begleitet.

10.4 PE-Maßnahme „Führung kompakt“

Unter dem Titel „Führung kompakt“ wurde im Jahr 2009 kurzfristig eine Maßnahme entwickelt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmals eine Führungsfunktion übernommen haben, in der Ausübung dieser Funktion und ihrer Rollenfindung zu unterstützen.

10.5 Weitere Maßnahmen

Im Jahr 2009 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 2009 konnte ein vielfältiges Seminarangebot erstellt werden.

So wurden 56 Inhouse-Seminare (82 Schulungstage) angeboten. 2008 waren es 55 Seminare mit 80 Schulungstagen.

Drei Veranstaltungen wurden für Führungskräfte angeboten.

Insgesamt 8 Seminare haben nicht stattgefunden. 6 Seminare wurden wegen fehlender Teilnehmeranmeldungen abgesagt, zwei Seminare konnten wegen Ausfall der Referenten nicht stattfinden.

Folgende Seminare haben nicht stattgefunden:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Unfallverhütung und vorbeugender Brandschutz
- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Grundlagen des Vertrags- und Privatrechts
- Vorbereiten und Verhalten bei Prüfungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Materielle und persönliche Möglichkeiten im Hinblick auf Ansprüche der Klienten/Kunden (f. d. Bereich Jugendamt)

Die verbliebenen 48 Schulungsveranstaltungen wurden von insgesamt 627 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Daraus ergibt sich eine Durchschnittsbelegung von 13,06 Teilnehmerinnen und Teilnehmern pro Seminar (2008 lag die Durchschnittsbelegung bei 12 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

<i>Altersgruppe</i>	<i>2009 absolut</i>	<i>2009 in %</i>	<i>2008 in %</i>
bis 29 Jahre	194	30,94	30,64 %
30 – 49 Jahre	309	49,28	47,12 %
ab 50 Jahre	124	19,78	22,24 %
Summe	627	100,0 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen

<i>Statusgruppe</i>	<i>2009 absolut</i>	<i>2009 in %</i>	<i>2008 in %</i>
BeamtInnen	71	11,32 %	14,17 %
Beschäftigte	556	88,68 %	85,83 %
Summe	607	100,00 %	100,00 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

<i>2008</i>		<i>2009</i>	
<i>Weiblich</i>	<i>männlich</i>	<i>Weiblich</i>	<i>männlich</i>
381	226	369	258
62,77 %	37,23 %	58,85 %	41,15 %

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit

<i>Frauen</i>				<i>Männer</i>			
<i>Vollzeit</i>		<i>Teilzeit</i>		<i>Vollzeit</i>		<i>Teilzeit</i>	
<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
249	239	132	130	219	236	7	22
41,02 %	38,12 %	21,75%	20,37%	36,08%	37,64%	1,15%	3,51%

10.7 Auswertung externer fachbezogener Fortbildungsveranstaltungen

Die Auswertung der vorgelegten Rückmeldungen der einzelnen Fachbereiche über die Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an externen Fortbildungsveranstaltungen stellt sich wie folgt dar:

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Jahr 2009 insgesamt 394 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Die Anzahl der besuchten externen Fortbildungsveranstaltungen hat sich zum Vorjahr (415) leicht verringert. Dies kann u.a. damit in Verbindung stehen, dass gerade im Jahr 2009 diverse interne Schulungen zum Thema „Doppik“ durchgeführt wurden und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung an diesen teilnehmen mussten. Weiterhin wurden die besuchten externen Fortbildungsveranstaltungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungswerke in dieser Auswertung nicht mehr berücksichtigt.

Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl von 1.113 (mit Auszubildenden und Anwärter/innen und Beurlaubten) beträgt der Anteil somit 35,40 %.

Die nachfolgenden Übersichten stellen die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe differenziert dar.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersgruppen:

Altersgruppe	2009		Anteil an Beschäftigten in %	
	absolut	in %	2009	2008
bis 29 Jahre	31	7,87 %	23,85 %	23,97 %
30-49 Jahre	263	66,75 %	43,11 %	45,61 %
ab 50 Jahre	100	25,38 %	26,81 %	33,94 %
Summe	394	100,00 %	35,40 %	39,49 %

In den Altersgruppen der bis zu 29-jährigen und 30-49-jährigen ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine externe Fortbildung besucht haben, zum Vorjahr relativ konstant geblieben. Die Anzahl der Teilnehmer/inner der Altersgruppe der ab 50-jährigen ist im Gegensatz zum Jahr 2008 wieder rückläufig.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Statusgruppen:

Statusgruppe	2009		Anteil an Beschäftigten in %	
	absolut	in %	2009	2008
BeamtInnen	60	15,23 %	68,18 %	84,76 %
tariflich Beschäftigte	334	84,77 %	34,26 %	34,46 %
Summe	394	100,00 %	37,06 %	39,49 %

In der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten ist die Teilnehmeranzahl im Verhältnis zum Vorjahr zurückgegangen. Der Anteil der tariflich Beschäftigten ist dagegen konstant geblieben.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht:

Geschlecht	2009		Anteil an Beschäftigten in %	
	absolut	in %	2009	2008
weiblich	205	52,03 %	30,46 %	33,04 %
männlich	189	47,97 %	48,46 %	51,21 %
Summe	394	100,00 %	37,06 %	39,49 %

Insgesamt haben etwas mehr Frauen als Männer externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Gemessen an dem Anteil der Gesamtbeschäftigten ist der %-Anteil von Frauen allerdings geringer.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht und Arbeitszeit:

Geschlecht	Vollzeit absolut	Anteil in %	Teilzeit absolut	Anteil in %
weiblich	124	40,79 %	81	90,00 %
männlich	180	59,21 %	9	10,00 %
Summe	304	100,00 %	90	100,00 %

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	248	124	50,00 %
	männlich	325	188	55,38 %
	Summe	573	304	53,05 %
Teilzeit	weiblich	425	81	19,06 %
	männlich	65	9	13,85 %
	Summe	490	90	18,37 %

Gleichbleibend ist festzustellen, dass mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte externe Fortbildungsveranstaltungen besucht haben.

Die im Jahr 2009 beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an keinen externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Die Zielsetzung des Frauenförderplanes, Frauen im Verhältnis zu Männern, in gleichen Teilen den Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen, ist auch für das Jahr 2009 als insgesamt erfüllt anzusehen.

10.8 Ausbildung

Im Jahr 2009 haben 7 Verwaltungsfachangestellte, eine Anwärterin des mittleren Dienstes, 4 Anwärterinnen des gehobenen Dienstes sowie 4 Gärtner/innen mit Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

Verwaltungsfachangestellte:

Mit ihren Prüfungsergebnissen zählten zwei Verwaltungsfachangestellte zu den Landesbesten. Im Anschluss an die Ausbildung konnten vier Stellen besetzt werden, von denen eine Stelle unbefristet war. Die verbleibenden drei haben bei anderen Kommunen eine Anstellung erhalten.

Anwärter/innen:

Aufgrund fehlender Planstellen wurde eine Anwärterin befristet übernommen. Eine weitere Anwärterin konnte unbefristet übernommen werden. Die beiden verbleibenden Anwärterinnen des gehobenen Dienstes sowie die Anwärterin des mittleren Dienstes haben bei anderen Arbeitgebern eine Anstellung erhalten.

Gärtner/innen – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau / Bauzeichnerin:

Einer Absolventin konnte im Anschluss an die Ausbildung eine befristete Stelle angeboten werden. Eine weitere Absolventin hat bei einer anderen Kommune eine Anstellung erhalten. Die beiden verbleibenden Absolventen haben sich entschlossen, nach der Ausbildung weiter zur Schule zu gehen, um einen höheren Schulabschluss zu erlangen.

Zum Ausbildungsbeginn am 01.08.2009 wurden folgende Einstellungen vorgenommen:

- Anwärter/innen im gehobenen Dienst ➤ 1 männlich, 1 weiblich
- Anwärter/innen im mittleren Dienst ➤ 1 männlich, 1 weiblich
- Verwaltungsfachangestellte ➤ 2 weiblich
- Bauzeichnerin ➤ 1 weiblich
- Gärtner/innen – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ➤ 1 männlich, 1 weiblich

Eine der beiden Verwaltungsfachangestellten hat ihre Ausbildung nach 5 Monaten aus persönlichen Gründen beendet. Daraufhin wurde die freie Stelle durch einen neuen Verwaltungsfachangestellten besetzt, der die Ausbildung nun in 2 Jahren und 6 Monaten absolvieren wird.

	2006	2007	2008	2009
Verwaltungsfachangestellte	15	16	15	10
Beamtenanwärter/innen	16	15	13	12
Gärtner/innen	6	6	6	4
Bauzeichner/innen	2	1	1	2
Vermessungstechniker/innen	-	1	1	1
Gesamt	39	39	36	29

11. Personalstruktur

In den Darstellungen und Grafiken sind alle Wahlbeamte, Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, Beamtinnen und Beamte zur Anstellung, Beamtenanwärterinnen und –anwärter, tariflich Beschäftigte, Auszubildende, Beurlaubte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden, enthalten. Auch die abgeordneten Kolleginnen und Kollegen zur ARGE sind in den nachfolgenden Darstellungen berücksichtigt.

11.1 Altersstruktur der Beschäftigten

Der Anteil der Beschäftigten aus der mittleren Altersgruppe der 30 – 49 jährigen hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (+ 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 (+ 1,5 %). Mehr als 1/3 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 50 Jahre und älter.

Über 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb der nächsten 5 Jahre (277 MA innerhalb der nächsten 10 Jahre) altersbedingt aus dem aktiven Dienst der Stadt Norderstedt ausscheiden. Das sind über 14 % (25 % nach 10 Jahren) der Beschäftigten. Wir werden in den nächsten Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen müssen, um zumindest den Bedarf in der Verwaltung und Grünpflege etc. abzudecken.

Innerhalb der nächsten 5 Jahre werden nach dem derzeitigen Stand 33 Stellen im Verwaltungsbereich auf Grund von Verrentung vakant. Unberücksichtigt sind hierbei sonstige Gründe, die zum Freiwerden von Planstellen führen.

Von der Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen, haben bisher 107 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht, wovon nach dem derzeitigen Stand in den kommenden Jahren 52 Kolleginnen und Kollegen in die passive Phase wechseln werden. (2010 = 8; 2011 = 22; 2012 = 14; 2013 = 5; 2014 – 2016 = jeweils 1)

Altersstruktur der Beschäftigten

Alter	Beamte/ Beamtinnen		Tariflich Beschäftigte		Gesamt		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Vorjahr
bis 19	0	0 %	15	1,5 %	15	1,3 %	2,2 %
20 – 24	12	11,7 %	36	3,6 %	48	4,3 %	4,0 %
25 – 29	6	5,8 %	61	6,0 %	67	6,0 %	5,3 %
30 – 34	5	4,9 %	65	6,4 %	70	6,3 %	7,2 %
35 – 39	12	11,7 %	103	10,2 %	115	10,3 %	11,5 %
40 – 44	16	15,5 %	195	19,3 %	211	19,0 %	21,0 %
45 – 49	20	19,4 %	194	19,2 %	214	19,2 %	17,6 %
50 – 54	24	23,3 %	142	14,1 %	166	14,9 %	13,1 %
55 – 59	3	2,9 %	124	12,3 %	127	11,4 %	11,7 %
ab 60	5	4,9 %	75	7,4 %	80	7,2 %	6,3 %
Gesamt	103	100 %	1.010	100 %	1.113	100 %	100 %

11.1.1 Altersstruktur nach Statusgruppen

Status	Dienstverhältnis	Durchschnittsalter	
		2008	2009
Beamtin/er			
	Wahlbeamtin/er	50,00	51,00
	Beamtin/er auf Lebenszeit	44,96	45,37
	Beamtin/er zur Anstellung	24,50	25,00
	Beamtenanwärter/in	21,00	22,25
tariflich Beschäftigte			
	tariflich Beschäftigte/r	44,64	45,04
	Azubi	19,17	18,82

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 45,04 angestiegen – Die Beamten/Beamtinnen auf Lebenszeit waren im Jahr 2002 durchschnittlich 41,4 Jahre alt (nunmehr: 45,37 Jahre). Innerhalb der nächsten 5 Jahre werden über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst der Stadt Norderstedt altersbedingt ausscheiden.

Die Anzahl der Gesamtbeschäftigten in der Altersgruppe ab 55 Jahren (236 Beschäftigte) (gegenüber dem Vorjahr= + 29) verteilt sich wie folgt auf die Qualifikationsstufen (Beschäftigte wurden entsprechend der Eingruppierung den Beamtenlaufbahnen zugeordnet):

Einfacher Dienst:	33 % (Vj. 36 %)
Mittlerer Dienst:	34 % (Vj. 36 %)
Gehobener Dienst:	29 % (Vj. 26 %)
Höherer Dienst:	3 % (Vj. 2 %)

11.2 Beschäftigtenstruktur Stand: 31.12.2009

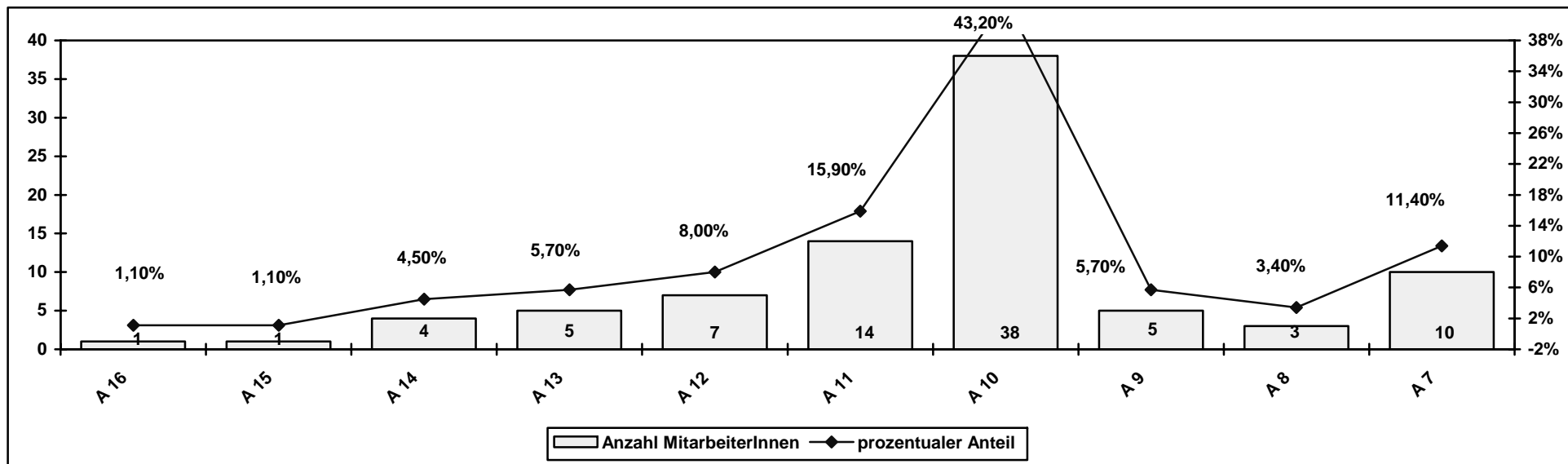
Dienstverhältnis	männlich		weiblich		Summe
	absolut	%	absolut	%	
Beamtin/er					
	Wahlbeamtin/er	3	100 %		3
	Beamtin/er auf Lebenszeit	37	43 %	50	57 %
	Beamtin/er zur Anstellung			1	100 %
	Beamtenanwärter/in	2	17 %	10	83 %
	Summe	42	41 %	61	59 %
tariflich Beschäftigter					
	tariflich Beschäftigte	359	36 %	634	64 %
	Azubi/tariflich Beschäftigte	4	24 %	13	76 %
	Summe	363	36 %	647	64 %
Gesamt		405	36 %	708	64 %

Dienstverhältnis	2006	2007	2008	2009
Beamte	43	43	40	40
Beamtinnen	52	53	52	51
tariflich Besch. männlich	345	362	328	359
tariflich Besch. weiblich	668	676	595	634
männliche Azubis	5	4	5	4
weibliche Azubis	19	21	18	13
Anwärter				2
Anwärterinnen	16	14	13	10
Summe	1.148	1.173	1.051	1.113

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

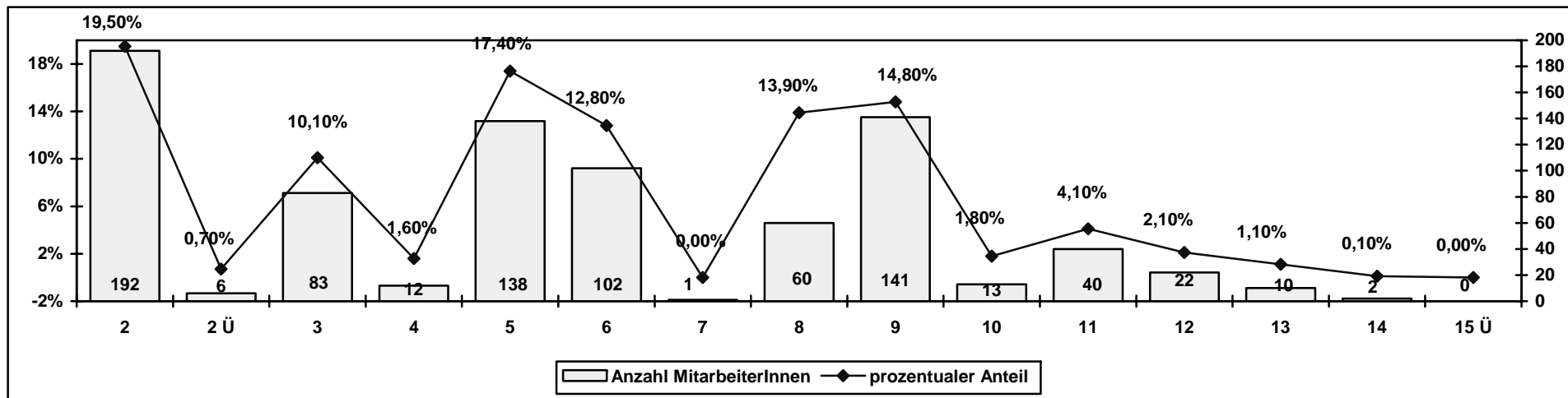


Zusätzlich zu den dargestellten Daten sind noch die 3 Wahlbeamten mit den Einstufungen B 2, B 3 und B 6 zu berücksichtigen.

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
2008	1	9	4	7	36	15	7	5	3	1	1	89
2009	0	10	3	5	38	14	7	5	4	1	1	88
Veränderung	- 1	+ 1	- 1	- 2	+ 2	- 1	0	0	+ 1	0	0	- 1

11.3.2 Tariflich Beschäftigte



	1	2	2 Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 Ü	Gesamt
2008	0	180	6	93	15	161	118	0	128	137	17	38	19	10	1	0	923
2009	0	192	6	83	12	138	102	1	60	141	13	40	22	10	2	0	822
Veränderung	0	+ 8	0	- 10	- 3	- 23	- 16	+ 1	- 68	+ 4	- 4	+ 2	+ 3	0	+ 1	0	- 101

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 13	S 13 Ü	S 14	S 15	Gesamt
2009	43	81	1	13	2	6	3	4	6	3	6	3	171

11.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen

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

Statusgruppe	Vollzeit				Teilzeit			
	weiblich	männlich	absolut	%	weiblich	männlich	absolut	%
Beamtinnen/Beamte	30	36	66	69%	23	6	29	31%
tariflich Beschäftigte	219	297	516	53%	402	60	462	47%
Gesamt	249	333	582	54%	425	66	491	46%

Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse um ca. 5 % gestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Musikschule, der eine erhebliche Anzahl von teilzeitbeschäftigten Musikschullehrerinnen und -lehrern zugeordnet ist, gegenüber dem Vorjahr bei den Auswertungen dieses Berichtes berücksichtigt wurde.

Da es keine Vorschriften über die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, sind die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Norderstedt vorhanden. Unverändert bestehen im Berichtsjahr 124 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 2009 erfüllt werden. Die Quote liegt im Jahr 2009 bei 8,42 %. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Quote geringfügig um 0,20 % vermindert.

Allgemein ist darauf hinzuweisen, dass Änderungen der rechtlichen Vorgaben, die sich aus dem Sozialgesetzbuch IX ergeben, es erforderlich machen, die internen Regelungen und Arbeitsabläufe ständig zu verbessern und anzupassen.

Schwerbehinderte	2008		2009		Entwicklung	
	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote	Arbeitsplätze	Quote
Pflichtplätze	47	5,00 %	49	5,00 %	+ 2	0,00 %
Gesamtplätze IST	81	8,62 %	83	8,42 %	+ 2	- 0,20 %
Differenz	34	3,62 %	34	3,42 %	+/- 0	- 0,20 %
IST-Berechnung						
besetzte Arbeitsplätze	63	6,70 %	63	6,39 %	+/- 0	- 0,31 %
Mehrfachanrechnungen	6	0,64 %	8	0,81 %	+ 2	+ 0,17 %
Gleichgestellte	12	1,28 %	12	1,22 %	+/- 0	- 0,06 %
Gesamtzahl IST	81	8,62 %	83	8,42 %	- 2	- 0,20 %

11.6 Beurlaubte

Bei den nachfolgenden Darstellungen ist der Stichtag 31.12.2009 zu Grunde gelegt worden, d.h. es sind die Beurlaubungszahlen berücksichtigt, die an diesem Stichtag gültig waren.

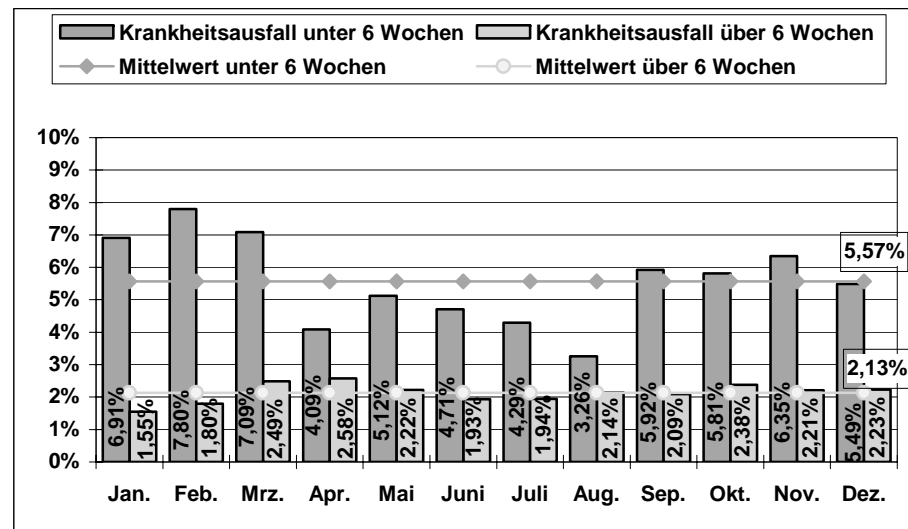
Statusgruppe	Elternzeit			Beschäftigungs- verbot MuSchG			Sonderurlaub - unbezahlt -		
	weib- lich	männ- lich	Summe	weib- lich	männ- lich	Summe	weib- lich	männ- lich	Summe
Beamtinnen/ Beamte	6	0	6	0	0	0	2	0	2
tariflich Beschäftigte	18	0	18	2	0	2	12	0	12
Gesamt	24	0	24	2	0	2	14	0	14

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	103	8	7,77 %
tariflich Beschäftigte	1.010	32	3,17 %
Gesamt	1.113	40	3,59 %

12. Krankenstatistik

Insgesamt weist die Krankenstatistik einen durchschnittlichen Krankenstand von 7,7 % für das Jahr 2008 aus (Vorjahr 7,35 %), 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.

13. Dienstrechtsreform

Der Landtag hat im Jahr 2009 verschiedene gesetzliche Änderungen im Bereich des Dienstrechtes verabschiedet.

Die Erforderlichkeit für die Änderungen der landesrechtlichen Regelungen war durch die geänderte Gesetzgebungskompetenz im Rahmen der Föderalismusreform I bedingt, wonach die Länder nunmehr weitreichende Regelungskompetenzen vom Bund erhalten haben. Die Kompetenz der Länder erstreckt sich im wesentlichen nunmehr auf die Bereiche:

- Laufbahnrecht
- Besoldungsrecht und
- Versorgungsrecht

Das Beamtenstatusgesetz:

Im Rahmen seiner verbliebenen konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz hat der Bund im Juni 2008 das Beamtenstatusgesetz, welches am 01.04.2009 in Kraft getreten ist, verabschiedet. Das Beamtenstatusgesetz regelt die Statusrechte und –pflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter in den Ländern.

Sämtliche Regelungen, die über die Statusrechte und –pflichten der Beamtinnen und Beamten hinaus gehen, sind seit dem 01.04.2009 Ländersache.

Das neue Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein:

Neben dem Beamtenstatusgesetz findet seit dem 01.04.2009 das neue Landesbeamtengesetz Anwendung, welches durch das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein (Beamtenrechtsneuregelungsgesetz) geändert wurde.

Das neue Landesbeamtengesetz ersetzt das bis zum 31.03.2009 geltende LBG und enthält:

- ergänzende Regelungen zum Beamtenstatusgesetz
- eigenständige Regelungen in Bereichen, in denen der Bund auf eine Regelung verzichtet hat (z.B. Nebentätigkeits-, Arbeitszeit- und Urlaubsrecht)
- Regelungen, für die der Bund keine Gesetzgebungskompetenz mehr hat (z.B. Laufbahnrecht)

Grundlage des neuen Landesbeamtengesetzes war ein gemeinsamer Entwurf der Norddeutschen Küstenländer Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Mit der Zusammenarbeit der Norddeutschen Küstenländer wurde das Ziel verfolgt, die nördliche Region zu stärken und eine einheitliche Mobilität der Beamtinnen und Beamten dieser fünf Länder zu gewährleisten. D.h., eine möglichst einheitliche Rechtslage in den Bereichen Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht herzustellen.

Stichpunkte zu den wesentlichen Änderungen des Landesbeamtengesetzes Schleswig-Holstein:

- Einheitliche laufbahnrechtliche Probezeit:

Die laufbahnrechtliche Probezeit wurde für alle Laufbahngruppen auf drei Jahre verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen ist weiterhin eine Verkürzung bzw. Verlängerung der Probezeit möglich.

- Wegfall der Anstellung:

Bisher war die Verleihung der Eigenschaft einer/eines Beamtin/Beamten auf Lebenszeit erst mit der Vollendung des 27. Lebensjahres möglich. Diese Altersgrenze ist mit dem neuen Beamtenstatusgesetz und dem neuen Landesbeamtengesetz entfallen. Nach erfolgreich absolvierter Probezeit ist das Beamtenverhältnis auf Probe sogleich in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln. Für Beamtinnen und Beamten auf Probe, deren Beamtenverhältnis nach altem Recht noch nicht in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden konnte, wurden verschiedene Übergangsregelungen geschaffen.

- Verlängerung der Mindestwartezeit zwischen zwei Beförderungen:

Die bisherige Mindestwartezeit von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen wurde modifiziert. Eine Beförderung nach erfolgreich absolvierter Probezeit ist weiterhin nach einem Jahr möglich (z.B. von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7 bzw. von Besoldungsgruppe A 9 nach Besoldungsgruppe A 10). Zwischen zwei Beförderungen (z.B. von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 bzw. von Besoldungsgruppe A 10 nach Besoldungsgruppe A 11) besteht seit dem 01.04.2009 eine Wartezeit von zwei Jahren.

- Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand:

Die Altersgrenze für den Eintritt in den (Regel)- Ruhestand wird für Beamtinnen und Beamte - wie im Rentenrecht auch – schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze weiterhin mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die nach dem 31.12.1946 geboren sind, findet die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze Anwendung.

- Verlängerung der Altersteilzeit:

Die Regelungen zur Altersteilzeit sind mit veränderten Rahmenbedingungen über den 31.12.2009 hinaus für weitere drei Jahre verlängert worden. Danach können Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen auch zukünftig Altersteilzeit beantragen. Allerdings umfasst der Anteil der Teilzeitbeschäftigung statt bisher 50% nunmehr 60%. Die Unterscheidung zwischen dem Block- und Teilzeitmodell ist bestehen geblieben.

Die neue Laufbahnverordnung:

Neben dem Landesbeamtengesetz ist am 01.06.2009 die neue Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung – ALVO) in Kraft getreten. Auch hinsichtlich der Gestaltung der Laufbahnen wurde eine Zusammenarbeit und einheitliche Regelungen zwischen den fünf Norddeutschen Küstenländer angestrebt.

Stichpunkte zu den wesentlichen Änderungen der Allgemeinen Laufbahnverordnung Schleswig-Holstein (ALVO):

- Zusammenfassung der Laufbahnen:

Seit dem 01.06.2009 gibt es die Unterscheidung zwischen den Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nicht mehr. Mit Inkrafttreten der ALVO erfolgt die Unterscheidung wie folgt:

- Laufbahngruppe 1 (bisheriger einfacher und mittleren Dienst) und
- Laufbahngruppe 2 (bisheriger gehobener und höherer Dienst)

Innerhalb dieser zwei Laufbahngruppen erfolgt eine Unterscheidung dahingehend, dass es jeweils ein erstes und zweites Einstiegsamt gibt.

Zuordnung:

- bisheriger mittlerer Dienst = Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt
- bisheriger gehobener Dienst = Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt
- bisheriger höherer Dienst = Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt

- Anzahl der Fachrichtungen:

Die Anzahl der Fachrichtungen wurde stark auf nunmehr 10 reduziert. Hierbei handelt es sich um folgende Fachrichtungen:

- Justiz
- Polizei
- Feuerwehr
- Steuerverwaltung
- Bildung
- Gesundheits- und soziale Dienste
- Agrar- und Umweltbezogene Dienste
- Technische Dienste
- Wissenschaftliche Dienste
- Allgemeine Dienste

Besoldungs- und Versorgungsrecht:

Von der Gesetzgebungskompetenz in den Bereichen Besoldungs- und Versorgungsrecht hat das Land Schleswig-Holstein mit dem Gesetz zur Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes, Bundesversorgungsgesetzes und ergänzender Vorschriften sowie Änderungen dienstrechtlichen Vorschriften Gebrauch gemacht. Damit wurden die bis dahin geltenden Bundesregelungen im Bereich der Besoldung und Versorgung mit zwischenzeitlichen Anpassungen übernommen.

14. Frauenförderplan 2008 – 2011

Allgemeines:

Es ist grundsätzlich festzustellen, dass der Fachbereich Personal bei seiner Aufgabenwahrnehmung die Vorgaben des Frauenförderplanes berücksichtigt hat.

Die sogenannte „Vorrangregelung“ fand bei Stellenbesetzungsverfahren keine Anwendung.

Einstellungen:

Im Jahr 2009 wurden im Beschäftigtenbereich insgesamt 55 neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (42 weiblich / 13 männlich) eingestellt. 29 der 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden für die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Jugendfreizeitheime u.ä. eingestellt. Bei der Durchführung der erforderlichen Stellenbesetzungsverfahren wurden die Vorgaben des Frauenförderplanes beachtet.

Externe Einstellungen nach Entgeltgruppe/Personalkapazität/Geschlecht:

Im Jahr 2009 wurden insgesamt 42 Frauen (Personalkapazität 33,32 Stellen) und 13 Männer (Personalkapazität 9,85 Stellen) eingestellt.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurden keine externen Einstellungen vorgenommen.

Nicht 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.

Entgelt-	Personal-	Geschlecht	
		w	m
2	2,76	2,50	0,26
3	9,98	7,98	2,00
5	6,11	4,30	1,81
6	8,64	7,64	1,00
8	9,39	6,25	3,14
9	1,65	1,65	
10	2,00	1,00	1,00
11	2,00	2,00	
12	0,64		0,64

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- und Entgeltgruppen dargestellt.

Einleitend ist grundsätzlich festzustellen, dass Veränderungen in der individuellen Arbeitszeit bzw. die Inanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten (Elternzeit, Sonderurlaub) immer Auswirkungen auf den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen haben.

Beamtenbereich

Der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen hat sich im Jahr 2009 nicht gravierend verändert.

Die Reduzierung des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 12 steht in Verbindung mit dem Ausscheiden einer Beamtin im Laufe des Jahres 2009. Da die Stelle nach Durchführung eines Stellenbesetzungsverfahrens mit einem Beschäftigten nachbesetzt wurde, hat sich auch die Personalkapazität verringert.

Die Veränderungen in den Besoldungsgruppen A 9 g und A 10 ergeben sich dadurch, dass im Laufe des Jahres 2009 verschiedene Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 10 vorgenommen wurden, die sich wiederum „negativ“ auf den Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 9 g ausgewirkt haben. Da sich gleichzeitig im Jahr 2009 in der Besoldungsgruppe A 10 die Anzahl der Beurlaubten erhöht hat, wirken sich die Beförderungen insgesamt nur in einem geringeren Verhältnis aus.

Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 8 hat sich durch die Beendigung einer Beurlaubung positiv erhöht.

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

Beschäftigtenbereich:

Um die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Entgeltgruppen darzustellen, wurde als abweichender Stichtag der 31.10.2009 gewählt, da ab dem 01.11.2009 der neue Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft getreten ist und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Stichtag entsprechend in diesen Tarifvertrag übergeleitet wurden.

Aus der Anlage ist ersichtlich, dass sich der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltgruppen weiterhin positiv entwickelt hat.

Eine Veränderung ist ab dem Jahr 2010 zu erwarten. Nach Inkrafttreten des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 01.11.2009 in die S-Entgeltgruppen übergeleitet, so dass für diesen Bereich zukünftig eine eigene Übersicht erstellt wird. Unter den neuen Tarifvertrag fallen z.B. die Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen, Jugendamt und Jugendfreizeitheime. Typischerweise sind in diesen Tätigkeitsfeldern mehr Frauen als Männer beschäftigt, so dass sich der Frauenanteil in den bisher betroffenen Entgeltgruppen (z.B. EG 3 und 6) voraussichtlich ab dem Jahr 2010 reduzieren wird.

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

15. 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
- 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* 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 2009 nicht gegeben.

Organisation

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

Frequentierung

Im Monat kommt es zu 4-6 Kontakten. Schwerpunktmäßig steht dabei die Nachsorge im Vordergrund. Fälle, die eine stationäre Einweisung erforderlich machten, sind im Jahr 2009 in der Beratungstätigkeit nicht aufgetreten.

Zusammenfassung und Ausblick

Schwerpunkte waren beratende Nachsorge und Prävention. Diese Schwerpunktsetzung wird sich absehbar auch in 2010 ff. nicht ändern.

Abgesehen von einem Verdachtsfall, bei dem vermutlich ein nach außen nicht auffälliger Rückfall aufgetreten 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:

- **Jahresbericht zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge der Stadtverwaltung Norderstedt**

