

Personalbericht 2017



Stadt
Neumünster

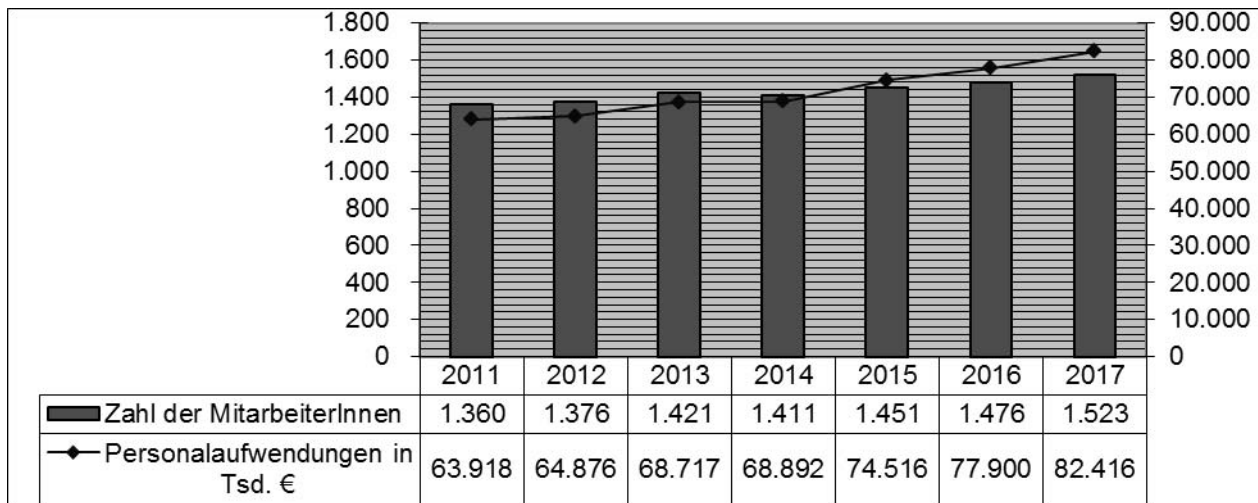
Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Personalbericht 2017

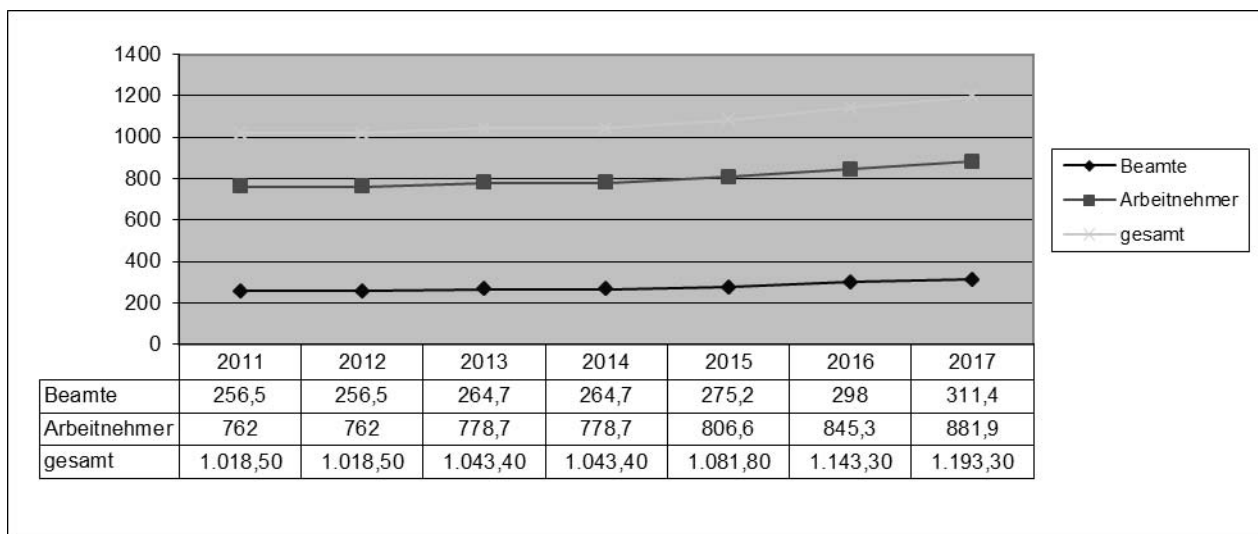
Inhalt

	Seite
1.1 Entwicklung der städtischen Beschäftigten und Personalaufwendungen	2
1.2 Entwicklung der Planstellen	2
2 Personalstruktur	
2.1 Beschäftigte nach Beamte, Arbeitnehmer sowie Frauen / Männer	3
2.2 Entgelt- und Besoldungsstruktur	4
2.3 Altersstruktur der Beschäftigten	4
2.4 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte einschl. Altersteilzeitverhältnisse	5
2.5 Beschäftigung Schwerbehinderter	5
3 Gesundheit	
3.1 Krankheitsbedingte Fehlzeiten	6
3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX	8
3.3 Arbeitssicherheit	8
4. Ausbildung	10
5. Freiwilliges Soziales Jahr / Freiwilliges Kulturelles Jahr / Bundesfreiwilligendienst	10
6. Fortbildung	11

1.1 Entwicklung der städtischen Beschäftigten und Personalaufwendungen



1.2 Entwicklung der Planstellen



Anmerkungen zu 1.1:

Die ausgewiesenen Zahl der Mitarbeitenden beinhaltet Arbeitnehmer und Beamte einschließlich abgeordnete und zur Beschäftigung bei einem Dritten (Kiek in, RBZ, Jobcenter) „gestellte“ bzw. „zugewiesene“ Mitarbeitende sowie Nachwuchskräfte aber ohne Aushilfen, Minijobber und Honorarkräfte jeweils mit Stand 31.12. eines Jahres.

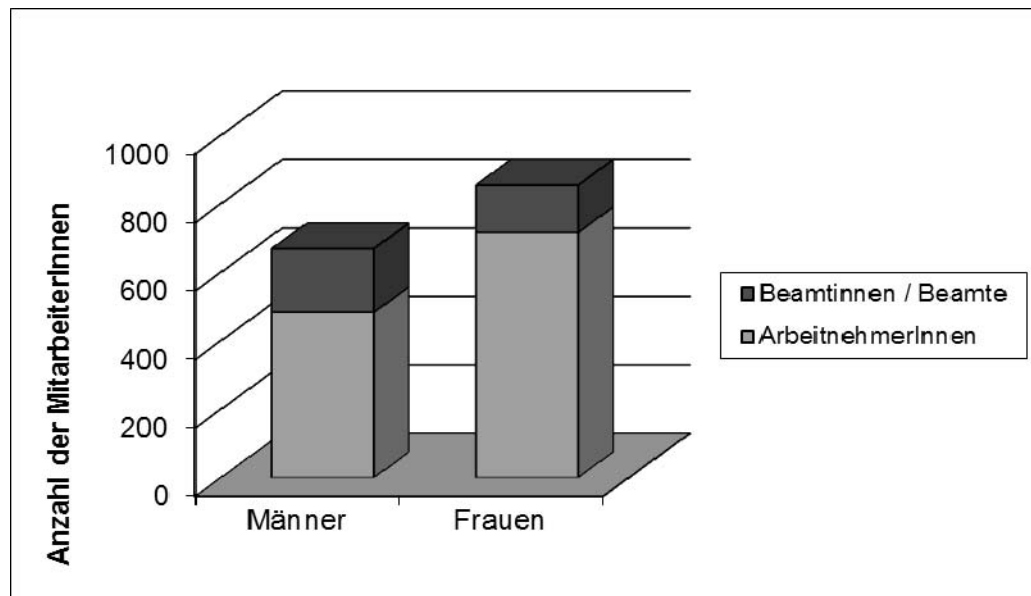
Als Personalaufwendungen ist der Saldo aus Erträgen und Aufwendungen dargestellt. Bei den Angaben Personalaufwendungen in Tsd. Euro handelt es sich um das (für 2017 vorläufige) Rechnungsergebnis des jeweiligen Jahres. Darin sind auch die Pensions- und die Beihilferückstellung für die Beamten sowie die Altersteilzeitrückstellung enthalten.

Anmerkungen zu 1.2:

Ausweisung der Planstellen umgerechnet auf volle Planstellen. Die Stellen für die städtischen Mitarbeitenden im Kiek in, den Regionalen Berufsbildungszentren und dem Dienstleistungszentrum Neumünster sind im nachrichtlichen Teil ausgewiesen und insoweit nicht in der Gesamtzahl der Planstellen enthalten.

2. Personalstruktur

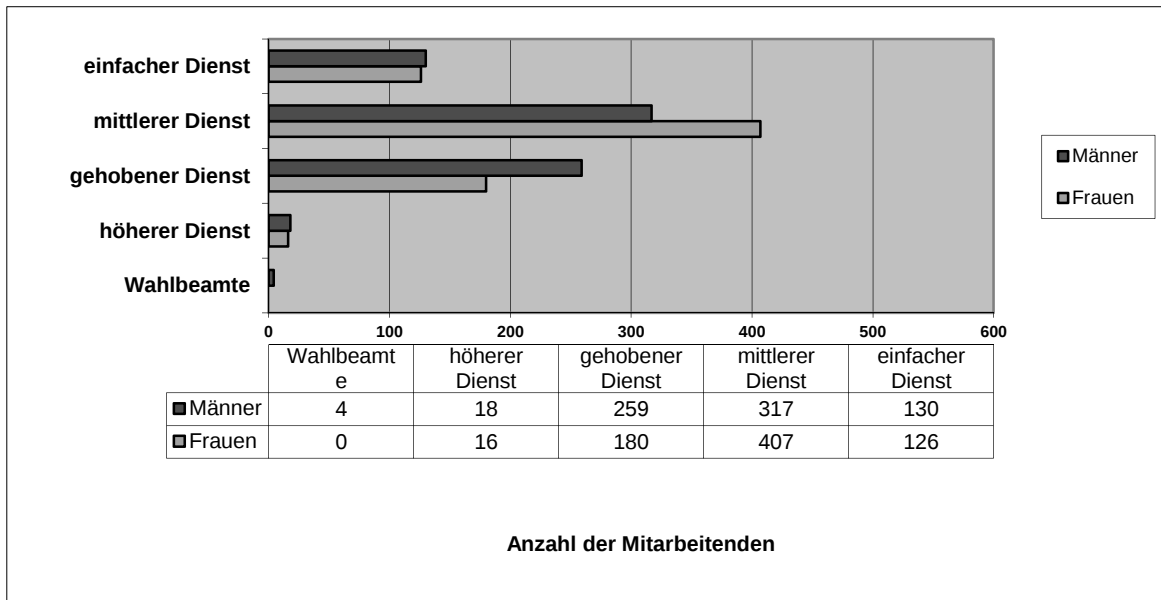
2.1 Beschäftigte nach Beamte, Arbeitnehmer sowie Frauen/Männer (einschl. Nachwuchskräfte)



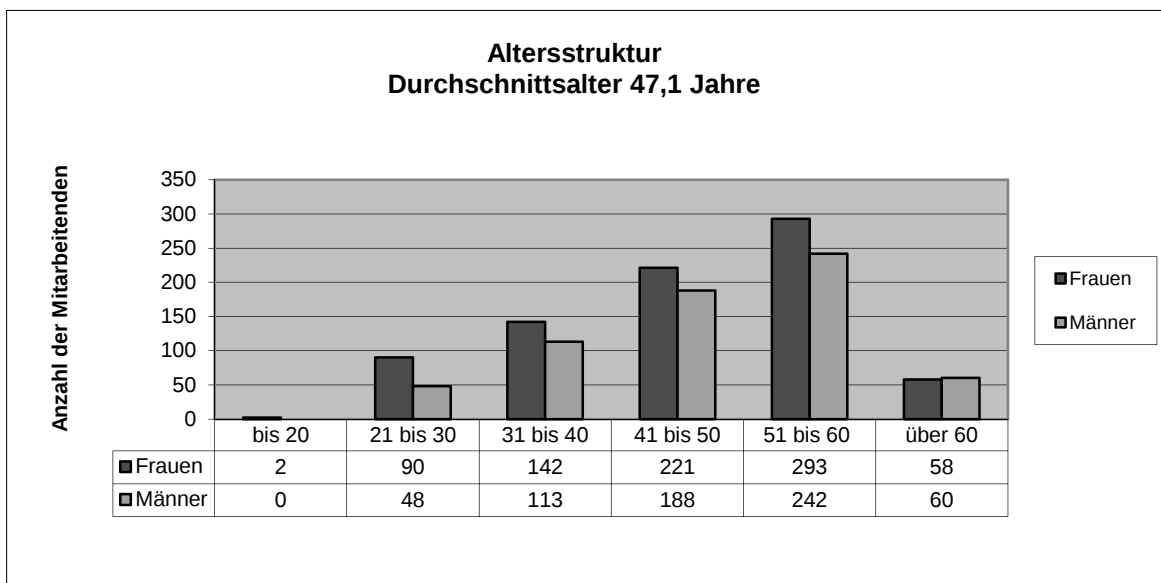
	Männer	Frauen	gesamt
Beamtinnen / Beamte	186 (188)	138 (135)	324 (323)
ArbeitnehmerInnen	483 (475)	716 (678)	1199 (1153)
Gesamt	669 (663)	854 (813)	1523 (1476)
	43,9 % (45,1 %)	56,1 % (54,9 %)	100 % 100 %
Befristete ArbeitnehmerInnen (ohne Nachwuchskräfte)	53 (30)	126 (57)	179 (87)
	3,6 % (2,0 %)	8,5 % (3,9 %)	12,1 % (5,9 %)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2016 dargestellt!

2.2 Entgelt- und Besoldungsstruktur (ohne Nachwuchskräfte)

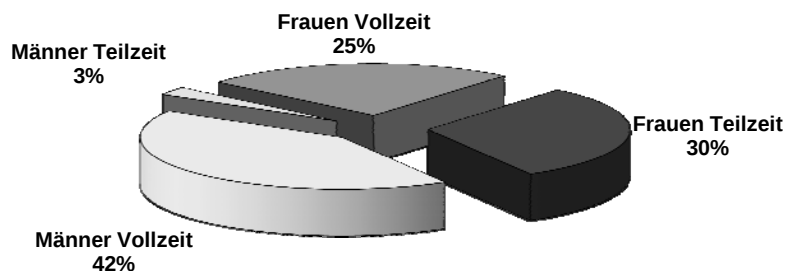


2.3 Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte)



2.4 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte einschl. Altersteilzeitverhältnisse (ohne Nachwuchskräfte)

Verhältnis von Vollzeit und Teilzeit nach Geschlecht



Anmerkung: Teilzeit umfasst auch Altersteilzeit.

	Vollzeit	Teilzeit	Davon Altersteilzeit	gesamt
Frauen	365 (352)	443 (436)	8 (14)	808 (788)
Männer	611 (602)	38 (44)	2 (1)	649 (646)
Gesamt	956 (954)	481 (480)	10 (15)	1457 (1434)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2016 dargestellt!

2.5 Beschäftigung Schwerbehinderter

Die Stadt Neumünster ist nach dem SGB IV verpflichtet 5 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen.

Die Quote für die Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen lag im Jahr **2016 bei 6,97 %**. Im Jahr **2017 betrug die Quote 5,98 %**, so dass auch für 2016 keine Ausgleichsabgabe zu zahlen war.

3. Gesundheit

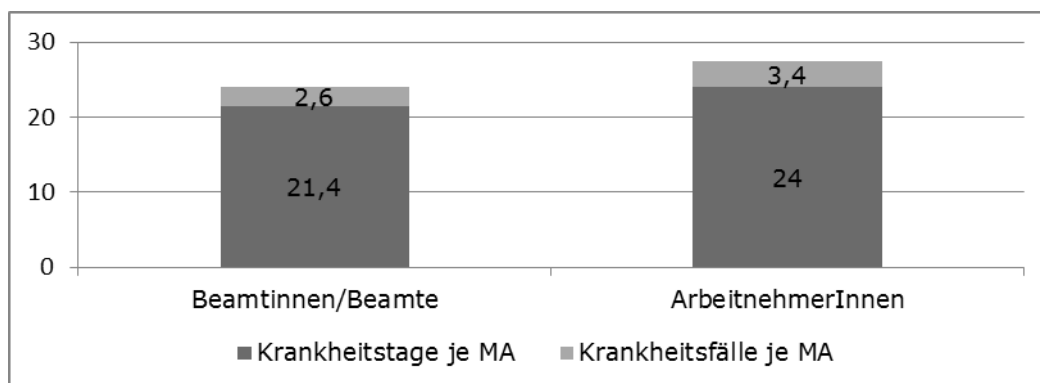
3.1 Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten

Die nachfolgend vorgestellten Zahlen beinhalten die krankheitsbedingten Fehlzeiten aller Mitarbeitenden der Stadt Neumünster, d.h. alle ArbeitnehmerInnen, Beamte und Beamtinnen und Auszubildende, die 2017 aktiv beschäftigt waren. Zu den krankheitsbedingten Fehltagen zählen Fehltage ab dem ersten Fehltag (mit und ohne AU-Bescheinigung) sowie krankheitsbedingte Ausfälle aufgrund von Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen und Arbeitsunfällen.

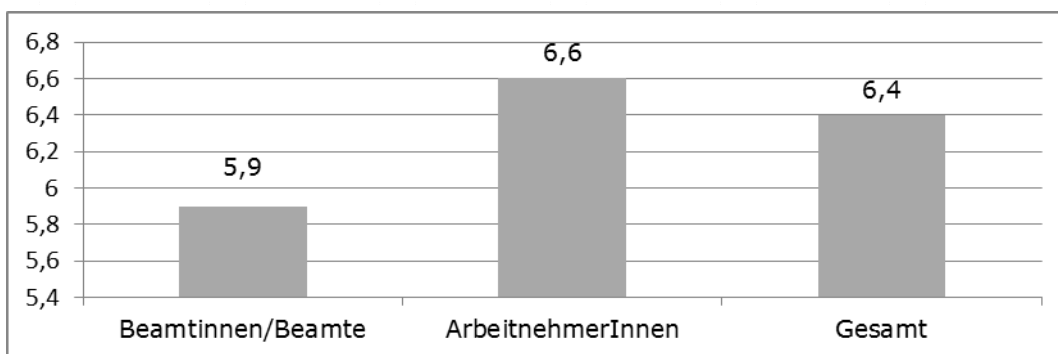
	bis 3 Tage	4-7 Tage	8-14 Tage	15-42 Tage	ab 43 Tage	Gesamt
Tage (absolut)	5451	4382	5030	7347	15777	37987
Fälle (absolut)	3354	881	493	304	134	5166
Tage (in %)	14,4%	11,5%	13,2%	19,4%	41,5%	100%
Fälle (in %)	64,9%	17,1%	9,5%	5,9%	2,6%	
Dauer Krankheit						7,4
Krankheitstage je MA						23,5
Krankheitsfälle je MA						3,2
Krankheitsquote						6,4%

Im Jahr 2017 verursachten die Beschäftigten der Stadt Neumünster insgesamt 37987 (37617) krankheitsbedingte Fehltage, wobei 5166 (5040) Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit auftraten. Dies ergibt eine durchschnittliche Fehlzeitdauer von 7,4 (7,5) Tagen. 64,9 (62,7) Prozent der Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit dauern bis zu drei Tagen und nur 2,6 (2,0) Prozent der Fälle haben eine höhere Dauer als 43 Tage. Im Jahr 2017 haben die Fehlzeiten ab 43 Tagen mit 41,5 Prozent den höchsten Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten an den Gesamtfehltagen des Jahres. Im Durchschnitt haben im Jahr 2017 jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 23,5 (23,6) Tage krankheitsbedingt gefehlt. Die durchschnittliche Fallzahl beträgt für 2017 3,2 (3,2), d.h. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter haben im Durchschnitt 2017 etwa dreimal krankheitsbedingt gefehlt. Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beschäftigten an allen Beschäftigten beträgt 6,4 (6,5) Prozent (Krankenstand).

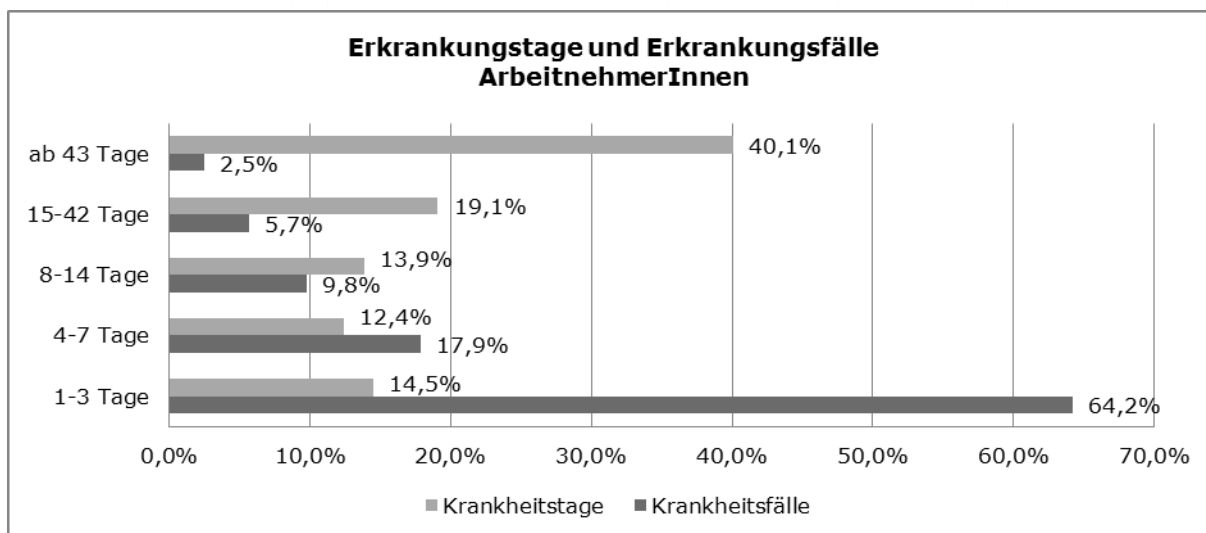
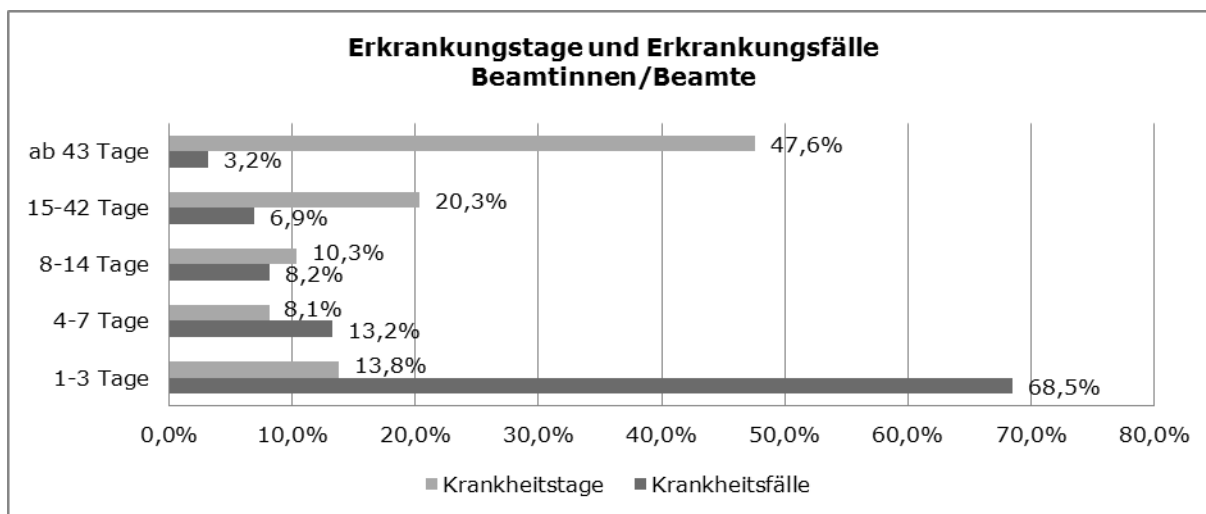
Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen



Während die Beamenschaft im Durchschnitt etwa 21,4 (22,4) krankheitsbedingte Fehltage aufwiesen, fehlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt an 24,0 (23,9) Tagen im Jahr 2017. Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Durchschnitt dreimal krankheitsbedingt gefehlt haben.



Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beamtinnen und Beamten an der Beamtenschaft beträgt 5,9 (6,1) Prozent. In der Arbeitnehmerschaft beträgt der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 6,6 (6,5) Prozent.



Für 2017 lässt sich erkennen, dass sowohl bei der Beamtenschaft als auch bei der Arbeitnehmerschaft die meisten Krankheitsfälle bis zu drei Tage dauern. Bei der Beamtenschaft dauern etwa 3,2 (3,6) Prozent der Fälle länger als 43 Tage, jedoch machen diese 47,6 (51,9) Prozent aller Krankheitstage 2017 aus. Bei der Arbeitnehmerschaft sind nach zwei Wochen nur etwa 8 (11) Prozent der Fälle noch nicht beendet, die aber insgesamt 59,2 (59,7) Prozent aller Fehltage verursachen.

* Zahlen in Klammern zeigen Werte aus 2016

3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Stadt Neumünster bietet denjenigen Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer und Beamtinnen / Beamte), die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sind, ein BEM nach §84 Abs. 2 SGB IX an. Seit 2012 ist das Verfahren in Form einer Dienstvereinbarung geregelt.

Das BEM als Präventionsmaßnahme können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) nutzen, um unterstützt durch Beratung nach Möglichkeiten zu suchen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, Zeiten von Arbeitsunfähigkeit zu minimieren und den langfristigen Verbleib am Arbeitsplatz zu sichern. Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist für die MA freiwillig. Die Teilnahme am BEM erfolgt im ersten Schritt durch ein Informationsgespräch, in welchem die Notwendigkeiten und Möglichkeiten geeigneter Maßnahmen erörtert werden. Sind weitere Maßnahmen durch den Arbeitgeber angezeigt, so werden diese in einem Fallteam – unter Teilnahme von Fachdienst, Personaldiensten und Personalvertretung – beraten und umgesetzt.

Im Jahr 2017 wurde 286 MA das Angebot zur Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement unterbreitet. Dieses wurde von 235 MA nicht genutzt oder abgelehnt. In 51 Fällen wurden die MA in einem persönlichen Gespräch über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert und beraten, in 16 Fällen wurden im Anschluss in einem Fallteam geeignete Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

	2013	2014	2015	2016	2017
Angebot zur Teilnahme am BEM	114	206	176	219	286
Keine Teilnahme am BEM	88	162	118	164	235
Teilnahme am BEM -Infogespräch	23	44	58	55	51
Maßnahmen im BEM- Fallteam	7	17	17	12	16

3.3 Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat auch in 2017 eine Unfallstatistik erstellt und eine Unfallanalyse durchgeführt. In der Statistik werden alle meldepflichtigen Unfälle ausgewertet (**Arbeitsunfähigkeit > 3 Tage**).

Unfallentwicklung

	2013	2014	2015	2016	2017
Unfälle gesamt	30	24	31	38	31
davon Wegeunfälle	5	4	8	8	4
davon Arbeitsunfälle	25	20	23	30	27
Ausfalltage gesamt	504	356	614	602	529
Ausfalltage aus Arbeitsunfällen	419	312	453	436	472
Durchschnitt Ausfalltage aus Arbeitsunfällen	16,8	15,6	19,7	14,5	17,5

Im Jahr 2017 ereigneten sich 31 meldepflichtige Unfälle, davon 27 unmittelbar am Arbeitsplatz (Arbeitsunfälle), sowie 4 Wegeunfälle. Die Dienst- und Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz haben bei der Stadtverwaltung einen Ausfall von 472 Arbeitstagen verursacht, d.h. jeder Arbeitsunfall hat durchschnittlich zu einer Ausfallzeit von 17,5 Arbeitstagen geführt.

1000 MA Quote

Die 1000-MA-Quote ist die relative Unfallhäufigkeit pro 1000 Vollzeitarbeiter/-innen. Durch Ermittlung der 1000-MA-Quote lässt sich die Unfallhäufigkeit mit anderen Bereichen vergleichen. Die 1000-MA-Unfall-Quote wird nur mit den anzeigepflichtigen Unfällen errechnet.

Vergleich 1000-MA-Quote Stadt Neumünster mit den Gesamtunfallgeschehen der DGUV (Quelle: Statistik Arbeitsunfallgeschehen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung).

Jahr	Stadt NMS	Vergleich DGUV
2012	22,5	23,3
2013	17,6	22,5
2014	14,2	22,3
2015	15,9	22,0
2016	20,7	21,9
2017	18,6	Lag noch nicht vor

4. Ausbildung

Ausbildungsberufe:

Beamtinnen und Beamte (AnwärterInnen):	Beschäftigte (Auszubildende) :
StadtinspektoranwärterInnen* (11 Frauen und 2 Männer) 13 (12)	BauzeichnerInnen (0 Frauen und 2 Männer) 2 (2)
StadtsekretäranwärterInnen (1 Frau und 0 Männer) 1 (2)	Verwaltungsfachangestellte (11 Frauen und 2 Männer) 13 (13)
BrandmeisteranwärterInnen (1 Frau und 7 Männer) 8 (6)	GärtnerInnen 0 (0)
Oberbrandinspektoran- wärterInnen (0 Frauen und 2 Männer) 2 (2)	Fachkräfte für Abwassertechnik (1 Frau und 2 Männer) 3 (2)
* incl. eine „Aufsteigerin“	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (1 Frau und 0 Männer) 1 (1)
	NotfallsanitäterInnen (2 Frauen und 2 Männer) 4 (2)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2016 dargestellt!

Finanzvolumen Ausbildung 2017: **954.400 €** (2016: 732.900 €)

Darin enthalten Personalkosten: **733.900 €** (2016: 565.700 €)

Anzahl der Nachwuchskräfte Stand 31.12.17: **47** (31.12.16: 42)

5. Freiwilliges Soziales Jahr / Freiwilliges Kulturelles Jahr / Bundesfreiwilligendienst

Stichtag 31.12.2017	
TN Freiwilliges Soziales Jahr: (10 Frauen und 1 Mann) 11 (9)	TN Bundesfreiwilligendienst: (2 Frauen) 2 (4)
TN Freiwilliges Kulturelles Jahr: 0 (0)	

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2016 dargestellt!

Finanzvolumen Freiwilliges Soziales Jahr 2017: **45.800 €** (2016: 43.900 €)

Darin enthaltene Personalkosten: **36.360 €** (2016: 32.500 €)

Erstattung durch das BAFzA 2017: **11.620 €** (2016: 12.300 €)

Finanzvolumen Bundesfreiwilligendienst 2017: **14.450 €** (2016: 11.100 €)

Darin enthaltene Personalkosten: **12.930 €** (2016: 10.300 €)

Erstattung durch das BAFzA 2017: **9.300 €** (2016: 7.800 €)

(BAFzA = Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

6. Fortbildung

	Zentrale Fortbildung	Dezentrale Fortbildung	Fortbildung gesamt
Planung 2017	190.000,00 €	344.300,00 €	534.300,00 €
Ist 2017	219.636,12 €	326.613,34 €	546.249,46 €

Die folgenden Aussagen beziehen sich ausschließlich auf den Bereich der fachdienstübergreifenden zentralen Fortbildung beim Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal, Abt. Personal. Die Mittel der dezentralen Fachfortbildung sind den einzelnen Fachdienstbudgets zugeordnet.

	Zentrale Fortbildung
Planung 2017	190.000 € (170.000 €)
Ist 2017	219.636,12 € (161.044,82 €)

In Klammern werden bei der zentralen Fortbildung die Vorjahreswerte 2016 dargestellt.

	Anzahl Seminare	Finanzvolumen
Planung 2017	107	190.000 €
	(79)	(170.000 €)
Ist 2017	87	219.636,12 €
	(64)	(161.044,82 €)

In Klammern werden auch hier die Vorjahreswerte 2016 dargestellt.

Die im Jahr 2017 tatsächlich durchgeführten **87 Seminare / Maßnahmen** gliedern sich in folgende Themenbereiche:

- **Allgemeine Fortbildung** mit 31 Seminaren,
u.a. mit 11 Veranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung mit den Modulen I-III, 3 Seminare Mitarbeiterführung 1-3 für angehende Führungskräfte, 3 Seminare Mitarbeitenden- und Qualifizierungsgespräche für Führungskräfte und Mitarbeitende, 2 Interkulturelle Seminare.
= 338 Teilnehmende, davon 220 Frauen und 118 Männer
- **Gesundheitsprävention** mit 15 Seminaren,
u.a. mit Rückenseminaren, Gesundheit am Arbeitsplatz und Burnout vorbeugen
= 116 Teilnehmende, davon 96 Frauen und 20 Männer
- **EDV** mit 6 Seminaren
= 66 Teilnehmende, davon 47 Frauen und 19 Männer
- **Frauen** mit 9 Seminaren
u.a. mit Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Selbstbehauptung (auch für Männer) und Stimmenseminare für Frauen
= 112 Teilnehmende, davon 103 Frauen und 9 Männer
- **Besondere Fortbildungsmaßnahmen** mit insgesamt 26 Seminaren / Maßnahmen
Bei diesen Fortbildungsmaßnahmen sind Schulungen von Ersthelferinnen / Ersthelfern sowie Brandschutzhelferinnen / Brandschutzhelfern, eine Qualifizierung zur betrieblichen Suchtkrankenhelferin, eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung, Fortbildungen in Einzelfällen aus dienstlichem Interesse zur beruflichen Qualifizierung von Mitarbeitenden sowie insbesondere auch Coachingmaßnahmen für Gruppen bzw. Einzelpersonen berücksichtigt.