

Personalbericht 2014



Stadt
Neumünster

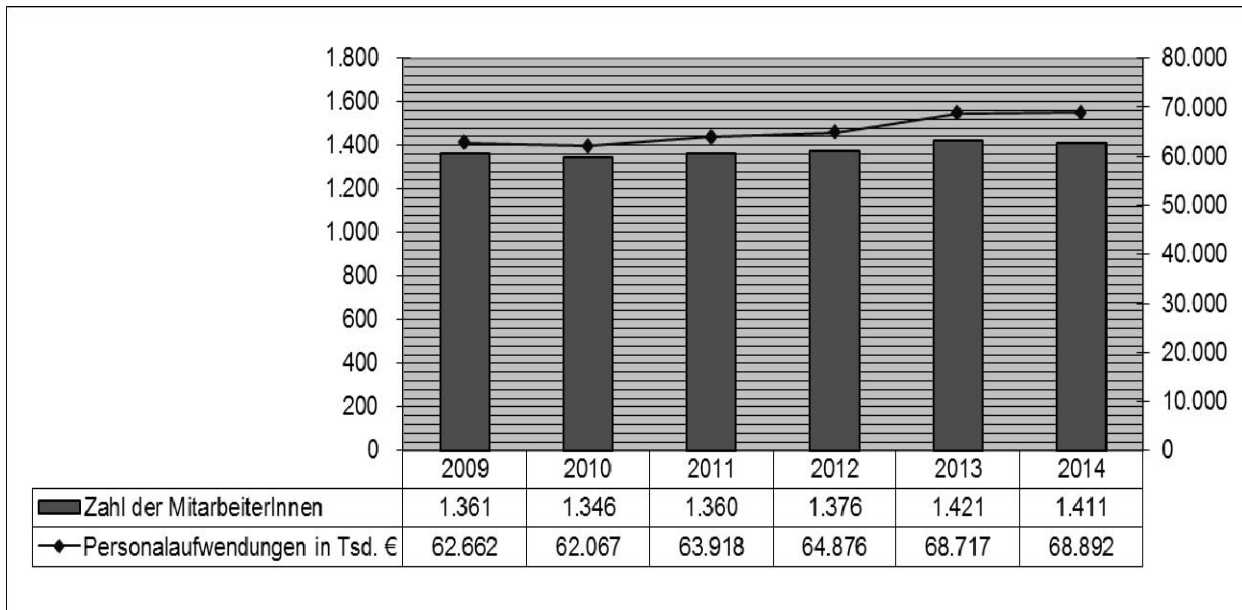
Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Personalbericht 2014

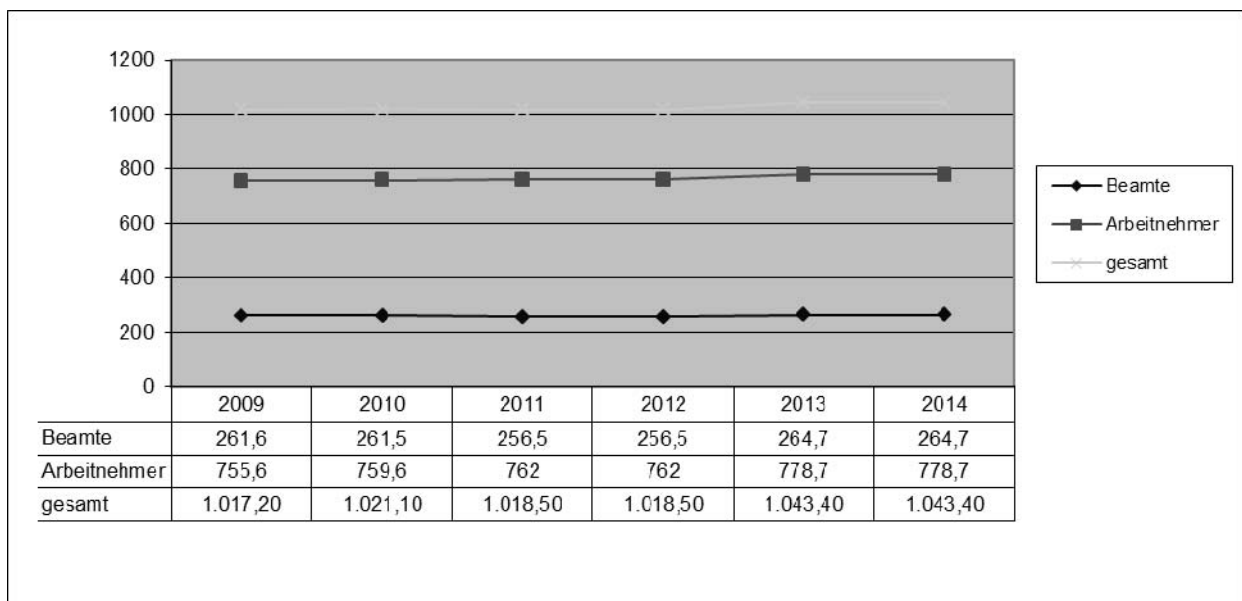
Inhalt

	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	9
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 ausgewiesene Zahl der MitarbeiterInnen beinhaltet Arbeitnehmer und Beamte einschließlich abgeordnete und zur Beschäftigung bei einem Dritten (Kiek in, RBZ, Jobcenter) „gestellte“ bzw. „zugewiesene“ MitarbeiterInnen sowie Nachwuchskräfte aber ohne Aushilfen 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 Rechnungsergebnis des jeweiligen Jahres.

Darin sind auch die Pensions- und die Beihilferückstellung für die Beamten sowie die Altersteilzeitrückstellung enthalten.

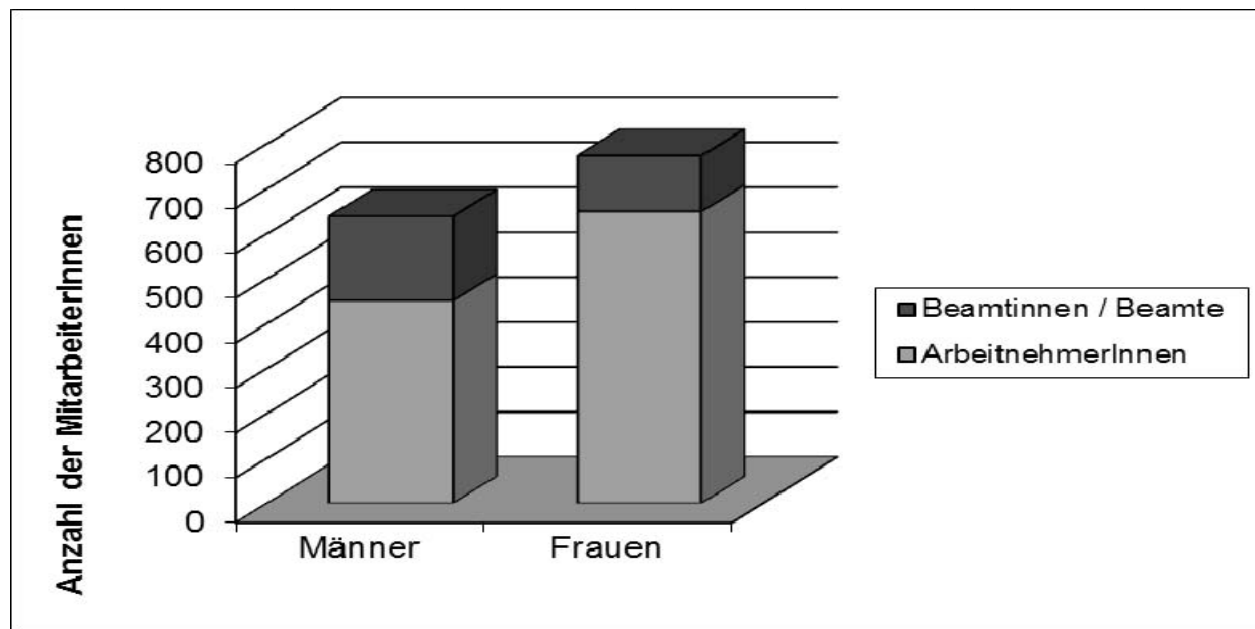
Anmerkungen zu 1.2:

Ausweisung der Planstellen umgerechnet auf volle Planstellen. Ab dem Stellenplan 2009 / 2010 sind neben den Stellen im „Kiek in“ auch die Stellen für die städtischen MitarbeiterInnen in den Regionalen Berufsbildungszentren und dem Dienstleistungszentrum Neumünster nur noch im nachrichtlichen Teil ausgewiesen und insoweit nicht in der Gesamtzahl der Planstellen enthalten.

2. Personalstruktur

2.1 Beschäftigte nach Beamte, Arbeitnehmer sowie

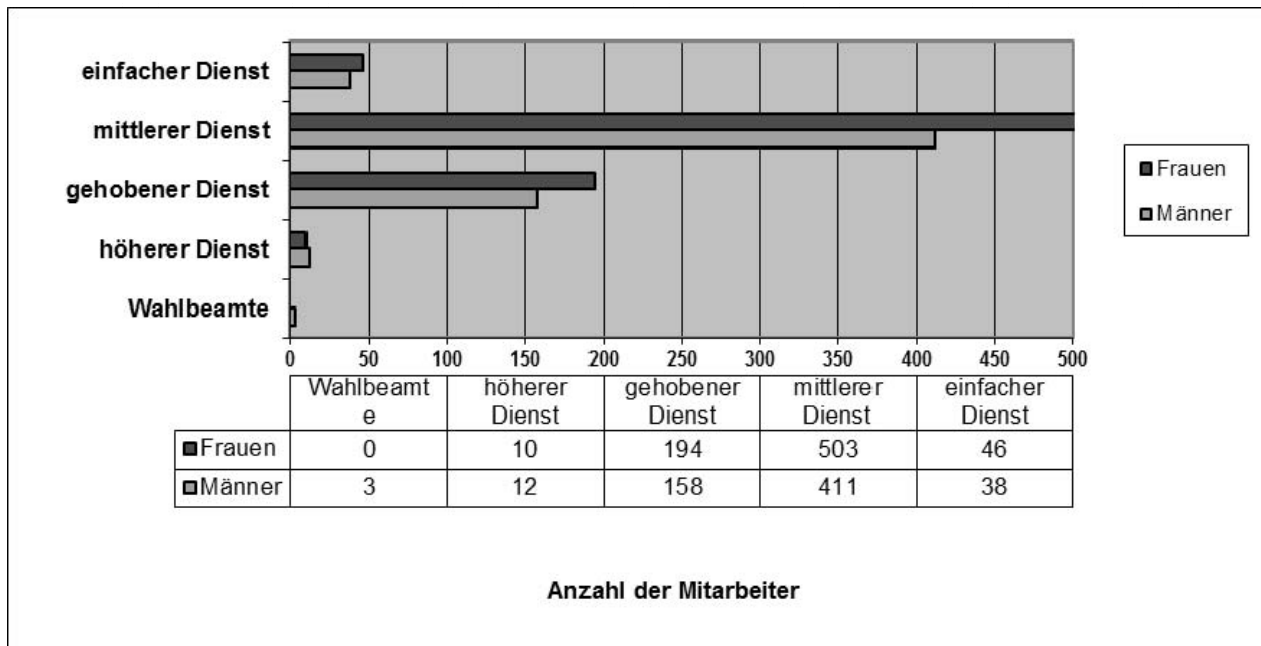
Frauen/Männer (einschl. Nachwuchskräfte)



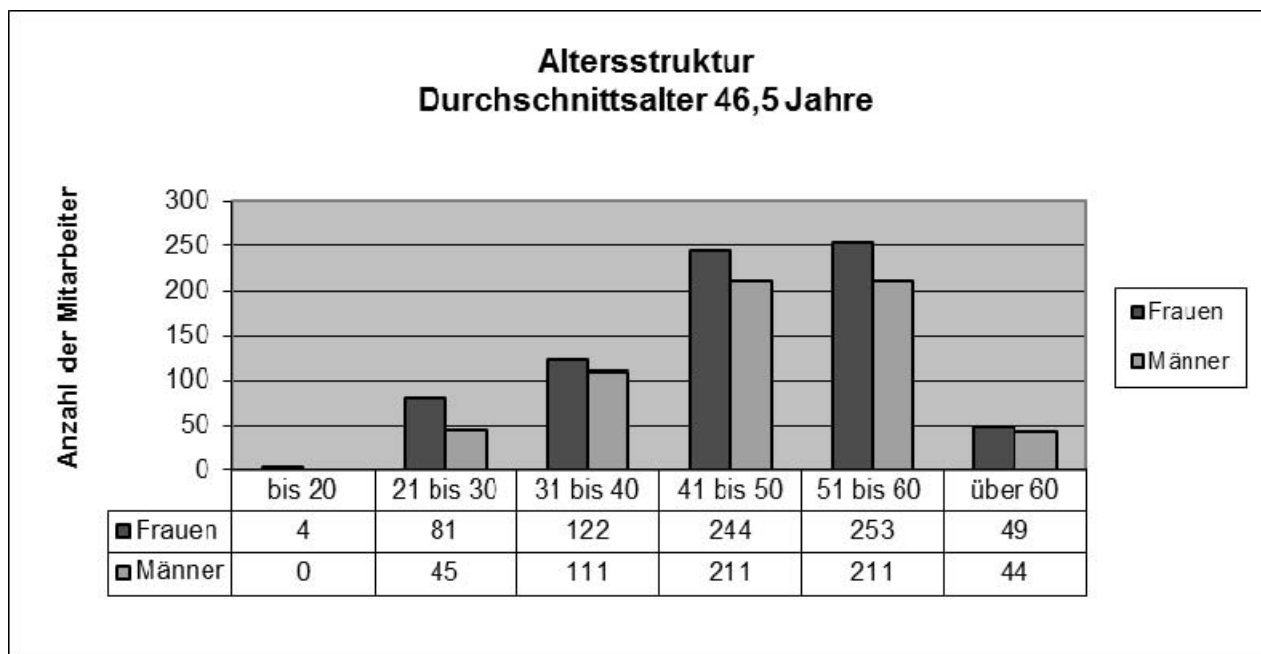
	Männer	Frauen	gesamt
Beamtinnen/Beamte	187 (188)	124 (120)	311 (308)
ArbeitnehmerInnen	451 (467)	649 (646)	1100 (1113)
Gesamt	638 (655)	773 (766)	1411 (1421)
	45,2 % (46,1 %)	54,8 % (53,9 %)	100 % 100 %
Befristete ArbeitnehmerInnen	25 (36)	73 (84)	98 (120)
(ohne Nachwuchskräfte)	1,8 % (2,5 %)	5,2 % (5,9 %)	6,9 % (8,4 %)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2013 dargestellt!

2.2 Entgelt- und Besoldungsstruktur (ohne Nachwuchskräfte)

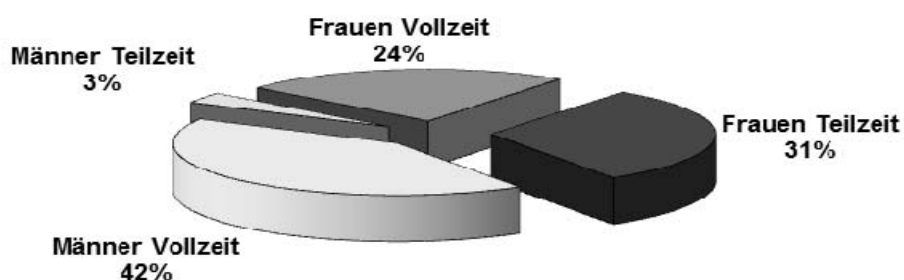


2.3 Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte)



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	328 (310)	425 (440)	30 (34)	753 (750)
Männer	576 (576)	46 (56)	8 (11)	622 (632)
Gesamt	904 (886)	471 (496)	38 (45)	1375 (1382)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2013 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 **2013 bei 6,91 %**. Im Jahr **2014 betrug die Quote 7,48 %**, so dass auch für 2014 keine Ausgleichsabgabe zu zahlen war.

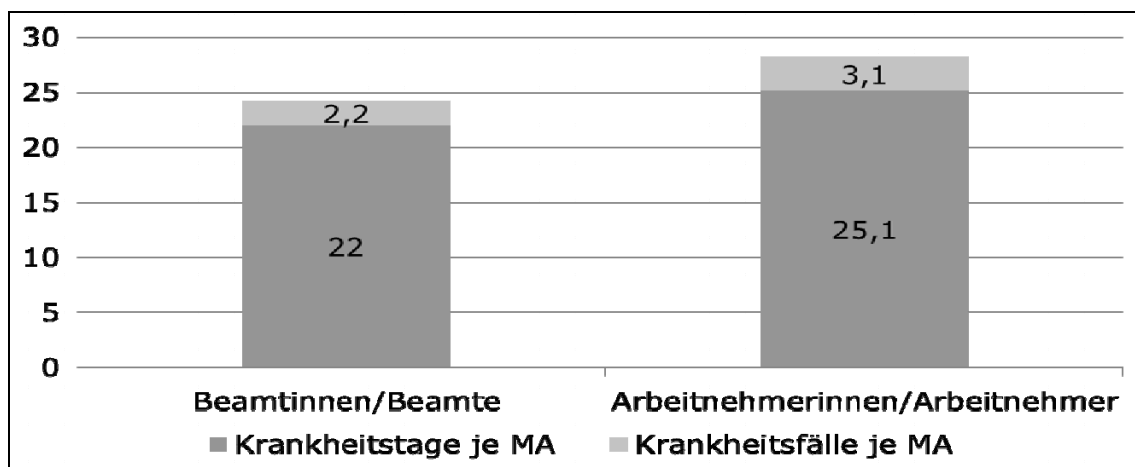
3. Gesundheit

3.1 Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten

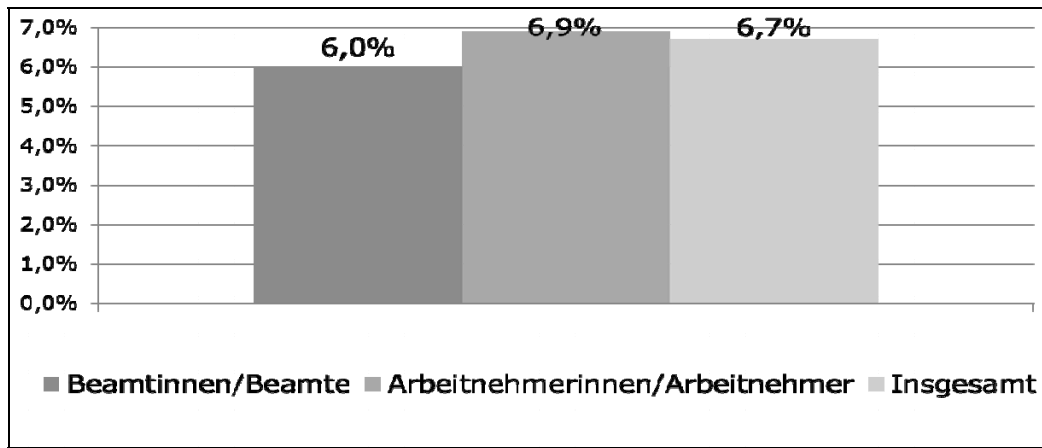
	bis 3 Tage	4-7 Tage	8-14 Tage	15-42 Tage	ab 43 Tage	Gesamt
Tage (absolut)	4340	3348	4196	8787	13806	34477
Fälle(absolut)	2611	676	411	327	102	4127
Tage (in %)	12,6%	9,7%	12,2%	25,5%	40,0%	100%
Fälle (in %)	63,3%	16,4%	10,0%	7,9%	2,5%	
Dauer Krankheit						8,4
Krankheitstage je MA						24,4
Krankheitsfälle je MA						2,9
Krankheitsquote						6,7%

Im Jahr 2014 verursachten die 1411 (1421)* Beschäftigten insgesamt 34477(35448) krankheitsbedingte Fehlzeiten, wobei 4127 (4028) Fälle krankheitsbedingter Fehlzeiten auftraten. Dies ergibt eine durchschnittliche Fehlzeitdauer von neun Tagen. 63,3 (59,4) Prozent der Fälle krankheitsbedingter Fehlzeiten dauern bis zu drei Tagen und nur 2,5 (2,5) Prozent der Fälle haben eine höhere Dauer als 43 Tage. Auf das Jahr 2014 gesehen, bilden die Fehlzeiten ab 43 Tagen mit 40,0 (37,6) Prozent jedoch den höchsten Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten des Jahres. Im Durchschnitt haben im Jahr 2014 jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 24,4 (24,9) Tage krankheitsbedingt gefehlt. Die durchschnittliche Fallzahl beträgt für 2014 2,9 (2,8), d.h. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter haben im Durchschnitt 2014 etwa dreimal krankheitsbedingt gefehlt. Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beschäftigten an allen Beschäftigten beträgt 6,7 (6,8) Prozent (Krankheitsquote).

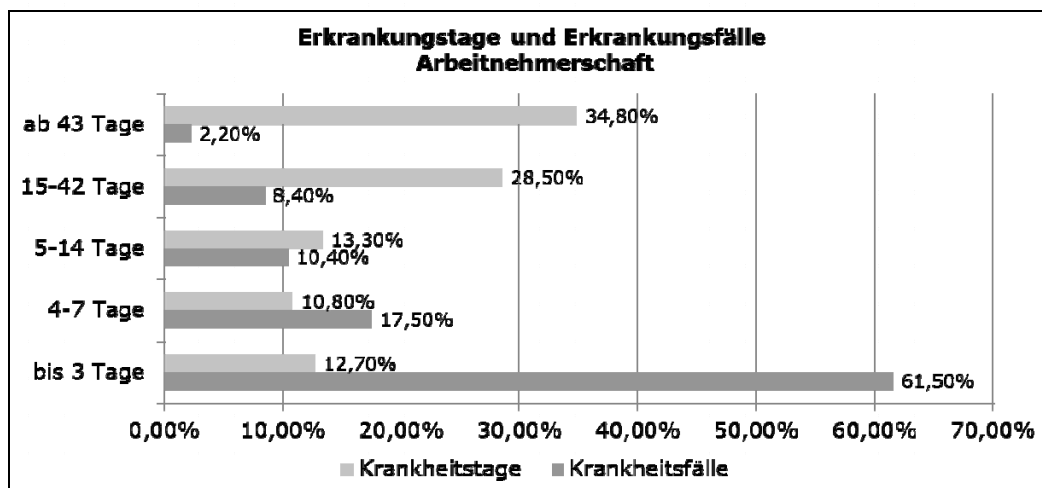
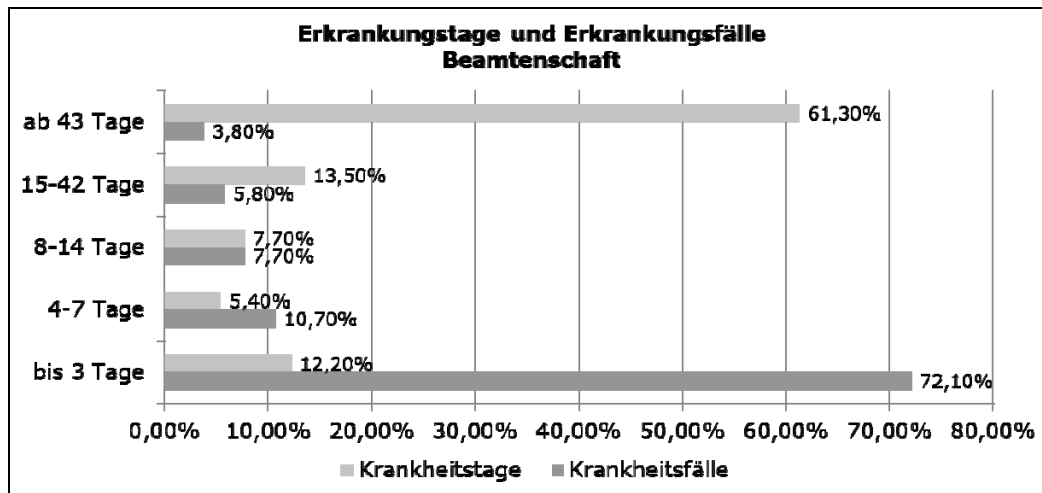
Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen



Während die Beamtenschaft im Durchschnitt etwa 22 (17,9) krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwies, fehlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt an 25,1 (26,9) Tagen im Jahr 2014. Beamtinnen und Beamte waren 2014 etwa zweimal erkrankt, während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt dreimal krankheitsbedingt gefehlt haben.



Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beamtinnen und Beamten an der Beamtenschaft beträgt 6,0 (4,9) Prozent. In der Arbeitnehmerschaft beträgt der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 6,9 (7,4) Prozent.



Für 2014 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 4 (3,1) Prozent der Fälle länger als 43 Tage, jedoch machen diese 61,3 (48,6) Prozent aller Krankheitstage 2014 aus. Bei der Arbeitnehmerschaft sind nach zwei Wochen nur etwa 11 (12) Prozent der Fälle noch nicht beendet, die aber insgesamt 63,3 (66) Prozent aller Fehltage verursachen.

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 (11.04.2012) geregelt.

Das BEM als Präventionsmaßnahme können die BEM-Betroffenen 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 Betroffenen freiwillig. Die Anzahl der Angeschriebenen, die sich – trotz Erinnerung – nicht gemeldet haben, kann durchaus auch als ein Indikator für die Akzeptanz des Verfahrens angesehen werden.

Im Jahr 2014 wurde 206 (2013: 114) Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen das Angebot zur Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement unterbreitet. Dieses wurde von 162 Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen ohne weitere Rücksprache abgelehnt. In 44 Fällen (2013: 23) wurden Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen in einem persönlichen Gespräch über die Abläufe des BEM informiert, in 17 Fällen nutzten die MA das BEM.

	2012	2013	2014
Angebot zur Teilnahme am BEM	29	114	206
Ablehnung BEM ohne Rücksprache		88	162
Teilnahme am BEM Infogespräch	4	23	44
Teilnahme BEM		7	17

Im Integrationsteam der Stadt Neumünster wird regelmäßig am Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagement gearbeitet u.a. mit dem Ziel, die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber diesem Unterstützungsangebot weiter zu erhöhen. Die ersten Ergebnisse sind in die Überarbeitung der Dienstvereinbarung BEM im Jahre 2015 eingeflossen. So stehen nunmehr als Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner neben der / dem BEM-Beauftragten wahlweise auch eine Vertretung des Personalrates, die Fachkraft für das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Die / der Beschäftigte kann aus diesem Kreis eine bevorzugte Person auswählen.

3.3 Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat auch in 2014 eine Unfallstatistik erstellt und eine Unfallanalyse durchgeführt. In der Statistik werden alle meldepflichtigen Unfälle ausgewertet (Arbeitsunfähigkeit > 3 Tage).

Unfallentwicklung

	2010	2011	2012	2013		2014
Arbeitsunfälle	31	34	31	25		20
Wegeunfälle	10	6	8	5		4
Unfälle gesamt	41	40	39	30		24
Ausfalltage gesamt	839	783	700	504		356
Schnitt Ausfalltage je Unfall	20,5	19,6	17,9	16,8		14,8

Im Jahr 2014 ereigneten sich 24 meldepflichtige Arbeitsunfälle, davon 20 unmittelbar am Arbeitsplatz (Arbeitsunfälle im engeren Sinn). Die Dienst- und Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz haben bei der Stadtverwaltung einen Ausfall von 312 (2013: 419) Arbeitstagen verursacht, d.h. jeder Arbeitsunfall hat durchschnittlich zu einer Ausfallzeit von 15,6 (2013: 16,8) Arbeitstagen geführt.

Unfallursachen

Eine Auswertung der gemeldeten Arbeitsunfälle hat ergeben, dass der Schwerpunkt der Unfälle bei Stolpern-Rutschen-Stürzen SRS liegt.

Unfallursachen	Anzahl		Unfallarten	Anzahl
Technisch (Mangel)	3		SRS	10
Organisatorisch	1		Mechanisch	7
Personelle (Verhalten)	13		Unbekannt	3
Unbekannt	3			
Gesamt	20			20

4. Ausbildung

Ausbildungsberufe:

Beamtinnen und Beamte (AnwärterInnen):			Beschäftigte (Auszubildende) :		
StadtinspektoranwärterInnen (5 Frauen und 2 Männer)	7	(7)	BauzeichnerInnen (1 Mann)	1	(1)
StadtsekretäranwärterInnen (1 Frau)	1	(2)	Verwaltungsfachangestellte (11 Frauen und 3 Männer)	14	(13)
BrandmeisteranwärterInnen (1 Frau und 8 Männer)	9	(12)	GärtnerInnen	0	(1)
			Fachkräfte für Abwassertechnik (1 Frau und 2 Männer)	3	(2)
			Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (1 Frau)	1	(1)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2013 dargestellt!

Finanzvolumen Ausbildung 2014: 658.300 € (2013: 689.000 €)

Darin enthalten Personalkosten: 529.600 € (2013: 555.900 €)

Anzahl der Nachwuchskräfte Stand 31.12.14: 36 (Stand 31.12.13: 39)

5. Freiwilliges Soziales Jahr / Freiwilliges Kulturelles Jahr / Bundesfreiwilligendienst

Freiwilliges Soziales Jahr: (9 Frauen und 1 Mann)	10	(10)	Bundesfreiwilligendienst: (1 Frau)	1	(2)
Freiwilliges Kulturelles Jahr:	0	(0)			

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2013 dargestellt!

Finanzvolumen Freiwilliges Soziales Jahr 2014: 46.200 € (2013: 44.921 €)

Darin enthalten Personalkosten: 35.171 € (2013: 34.002 €)

Erstattung durch das BAFzA 2013: 12.774 € (2013: 12.590 €)

Finanzvolumen Freiwilliges Kulturelles Jahr 2014: 0 € (2013: 0 €)
(Personalkosten)

Finanzvolumen* Bundesfreiwilligendienst 2014: 6.281 € (2013: 6.967 €)
(Personalkosten und Fahrtkosten)

Erstattung durch das BAFzA 2014: 4.866 € (2013: 6.000 €)
(250,00 EUR monatlich pauschal je Freiwillige/n)

6. Fortbildung

	Zentrale Fortbildung	Dezentrale Fortbildung	Fortbildung gesamt
Planung 2014	158.400 €	280.700 €	439.100 €
Ist 2014	185.460 €	290.114 €	475.574 €

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.

	Anzahl Seminare	Finanzvolumen
Planung 2014	95 (65)	158.400 € (158.400 €)
Ist 2014	92 (60)	185.460 € (132.300 €)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2013 dargestellt.

Für die Fortbildung war es vor dem Hintergrund der angebotenen Seminare / Maßnahmen insgesamt betrachtet ein gutes Jahr, da von den 95 angebotenen Seminaren / Maßnahmen nur drei aufgrund zu weniger Anmeldungen ausgefallen sind bzw. abgesagt werden mussten. Aufgrund der EDV-Umstellung (Office 2010) mussten diverse zusätzliche Mitarbeiterschulungen durchgeführt werden.

Die im Jahr 2014 tatsächlich durchgeführten **92 Seminare / Maßnahmen** gliedern sich in folgende Themenbereiche:

- **Allgemeine Fortbildung** mit 45 Seminaren,
u.a. mit 1 Veranstaltung zum Thema Projektmanagement“,
2 Seminare zur „Interkulturellen Kompetenz“
und 10 Erste-Hilfe- bzw. Ersthelferschulungen ca. 540 TN
- **Gesundheitsprävention** mit 11 Seminaren ca. 160 TN
- **EDV** mit 21 Seminaren ca. 250 TN
- **Frauen** mit 4 Seminaren ca. 50 TN
- **Besondere Fortbildungsmaßnahmen** ca. 60 TN
mit insgesamt 11 Seminaren / Maßnahmen
Bei diesen Fortbildungsmaßnahmen werden Ausbilderseminare sowie insbesondere auch Einzel- / Coachingmaßnahmen berücksichtigt.