Personalbericht 2016

Stadt Neumünster

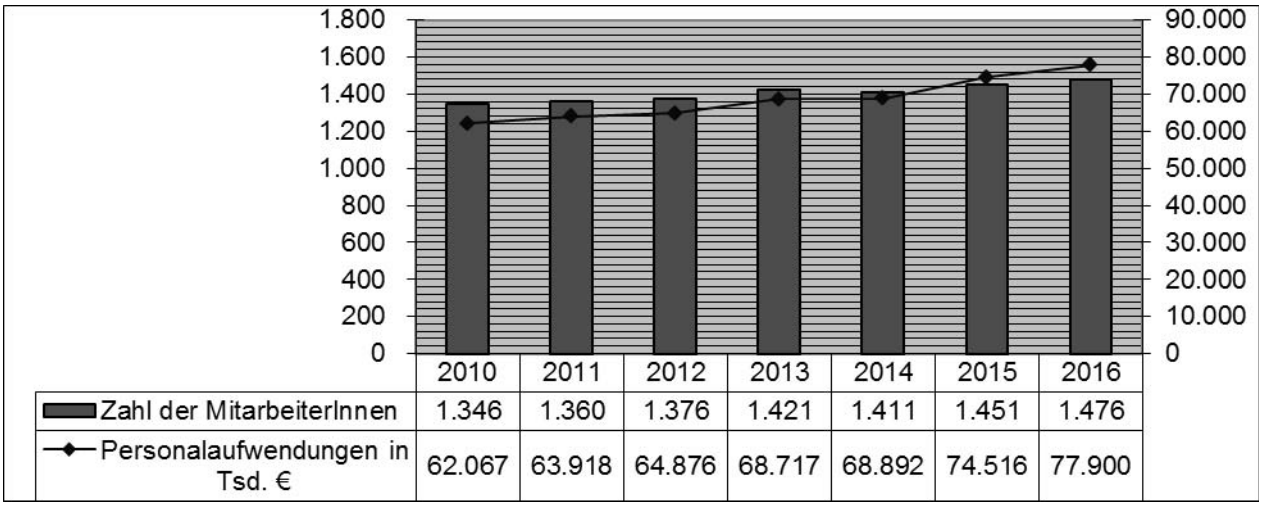
Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Personalbericht 2016

Inhalt

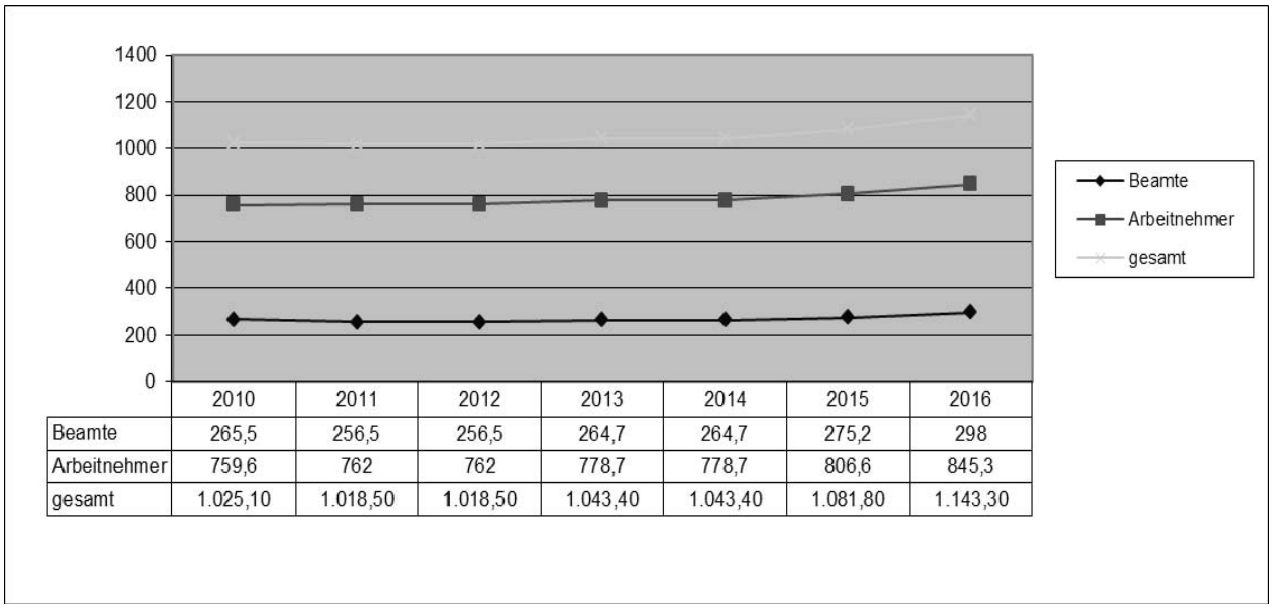
		Seite
1.1	Entwicklung der städtischen Beschäftigten und Personalaufwendungen	2
1.2	Entwicklung der Planstellen	2
2	Personalstruktur	
2.1	Beschäftigte nach Beamte, Arbeitnehmer sowie Frauen / Männer	3
2.2	Entgelt- und Besoldungsstruktur	4
2.3	Altersstruktur der Beschäftigten	4
2.4	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte 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



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zahl der MitarbeiterInnen	1.346	1.360	1.376	1.421	1.411	1.451	1.476
Personalaufwendungen in Tsd. €	62.067	63.918	64.876	68.717	68.892	74.516	77.900

1.2 Entwicklung der Planstellen



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamte	265,5	256,5	256,5	264,7	264,7	275,2	298
Arbeitnehmer	759,6	762	762	778,7	778,7	806,6	845,3
gesamt	1.025,10	1.018,50	1.018,50	1.043,40	1.043,40	1.081,80	1.143,30

Anmerkungen zu 1.1:

Die ausgewiesenen 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, Minijobber und Honorarkräfte jeweils mit Stand 31.12. eines Jahres.

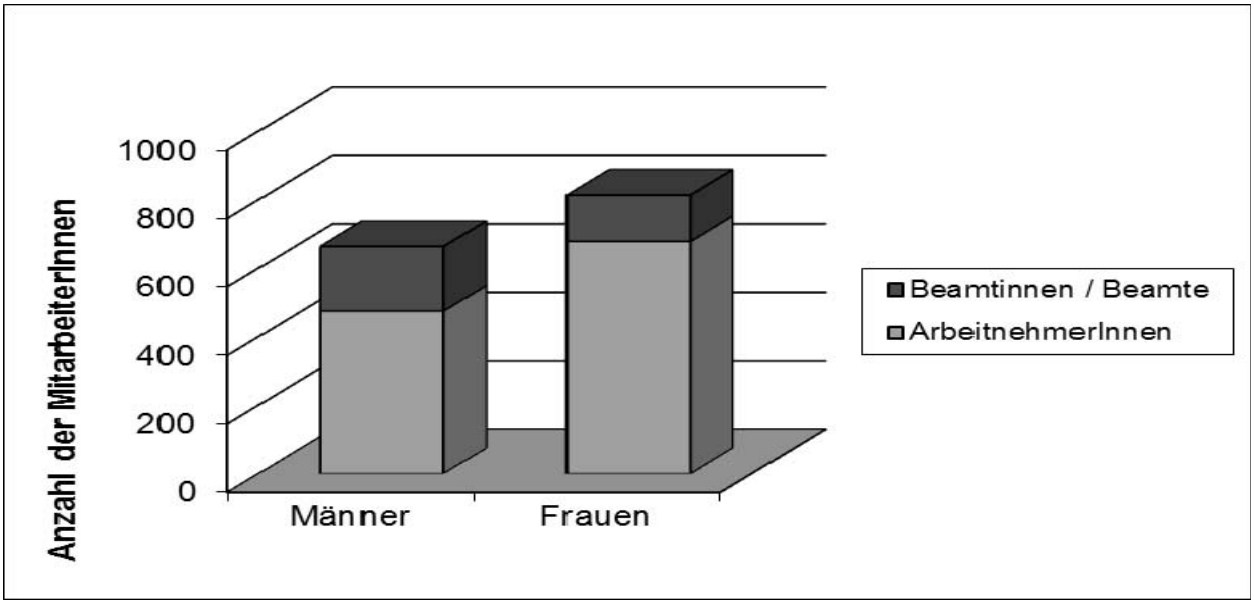
Als Personalaufwendungen ist der Saldo aus Erträgen und Aufwendungen dargestellt. Bei den Angaben Personalaufwendungen in Tsd. Euro handelt es sich um das (für 2016 vorläufige) Rechnungsergebnis des jeweiligen Jahres. **Darin sind auch die Pensions- und die Beihilferückstellung für die Beamten sowie die Altersteilzeitrückstellung enthalten.**

Anmerkungen zu 1.2:

Ausweisung der Planstellen umgerechnet auf volle Planstellen. Die Stellen für die städtischen MitarbeiterInnen 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**

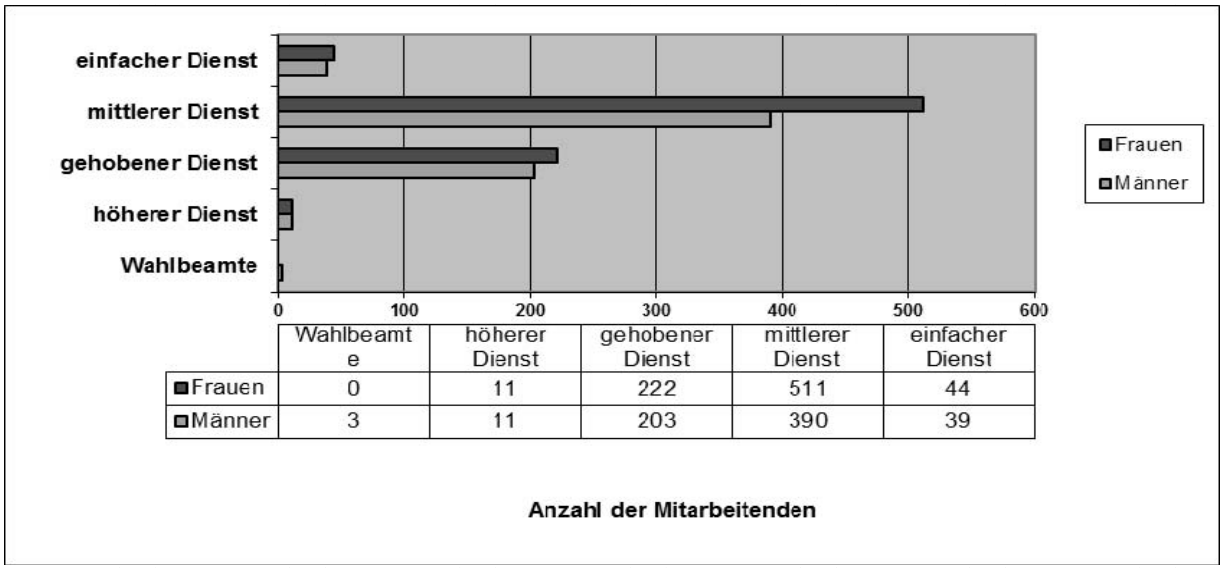
2.1 Beschäftigte nach Beamte, Arbeitnehmer sowie Frauen/Männer (einschl. Nachwuchskräfte)



	Männer		Frauen		gesamt	
Beamtinnen/Beamte	**188**	(186)	**135**	(129)	**323**	(315)
ArbeitnehmerInnen	**475**	(468)	**678**	(668)	**1153**	(1136)
Gesamt	**663**	(654)	**813**	(797)	**1476**	(1451)
	45,1 %	(45,1 %)	**54,9 %**	(54,9 %)	**100 %**	100 %
Befristete ArbeitnehmerInnen (ohne Nachwuchskräfte)	**30**	(37)	**57**	(74)	**87**	(111)
	2,0 %	(2,5 %)	**3,9 %**	(5,1 %)	**5,9 %**	(7,6 %)

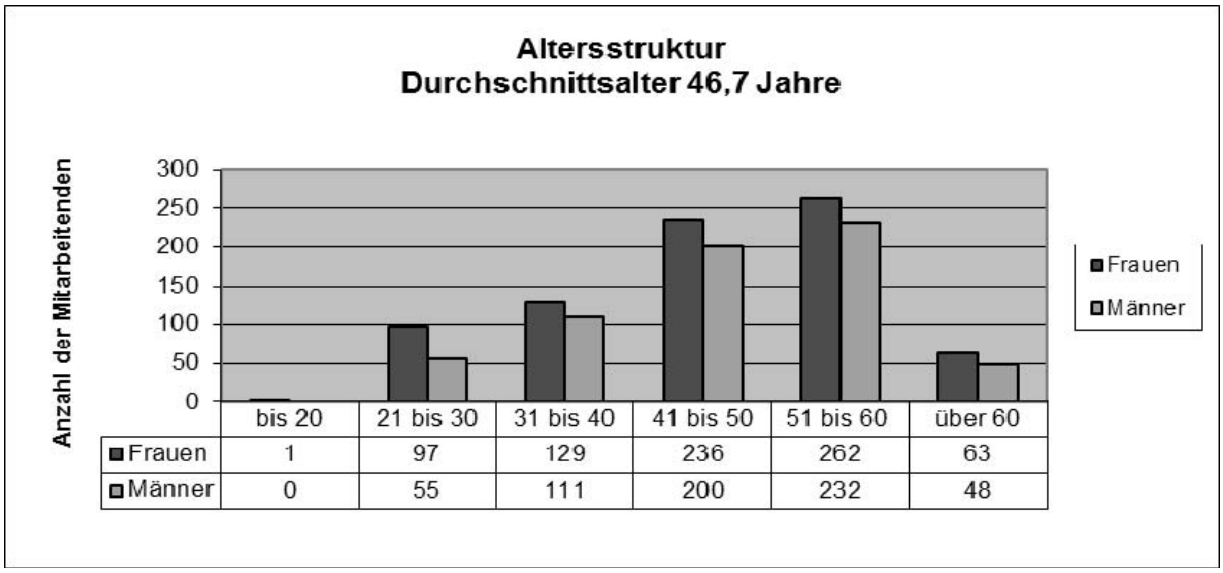
In Klammern werden die Vorjahreswerte 2015 dargestellt!

2.2 Entgelt- und Besoldungsstruktur (ohne Nachwuchskräfte)



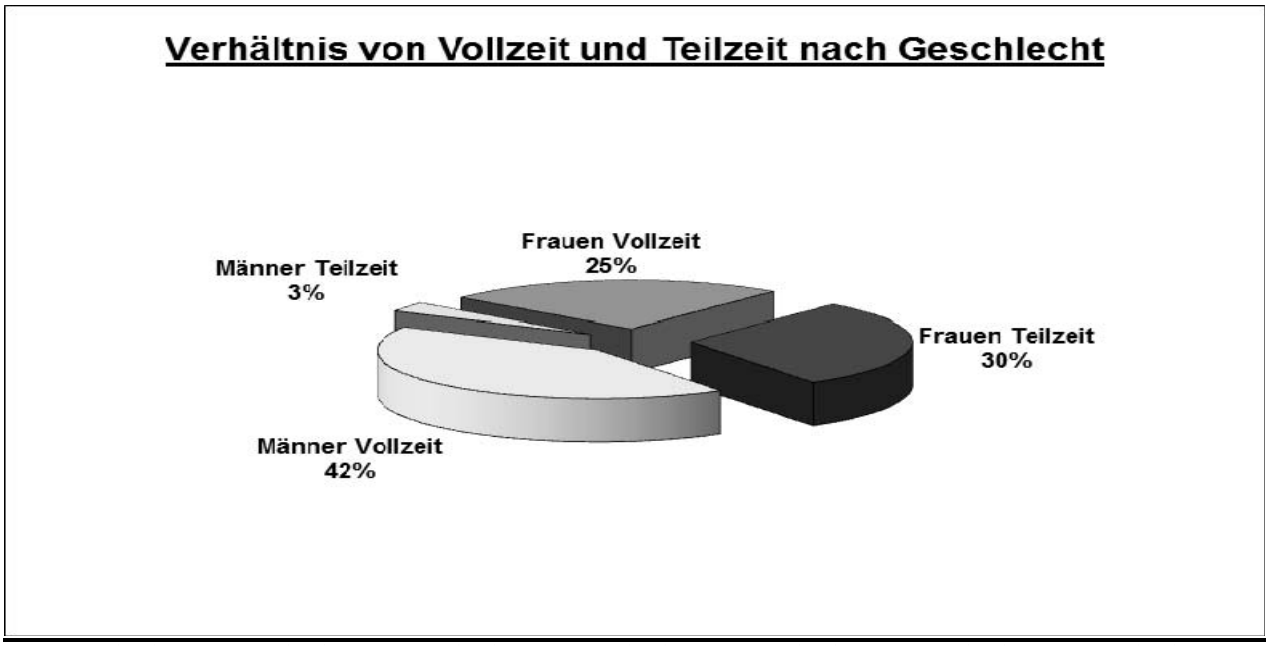
	Wahlbeamte	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst
Frauen	0	11	222	511	44
Männer	3	11	203	390	39

2.3 Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte)



	bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	51 bis 60	über 60
Frauen	1	97	129	236	262	63
Männer	0	55	111	200	232	48

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



Anmerkung: Teilzeit umfasst auch Altersteilzeit.

	Vollzeit		Teilzeit		Davon Altersteilzeit		gesamt	
Frauen	**352**	(354)	**436**	(420)	**14**	(22)	**788**	(774)
Männer	**602**	(597)	**44**	(46)	**1**	(5)	**646**	(643)
Gesamt	**954**	(951)	**480**	(466)	**15**	(27)	**1434**	(1417)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2015 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 **2015 bei 6,95 %.** Im Jahr **2016 betrug die Quote 6,97 %,** so dass auch für 2016 keine Ausgleichsabgabe zu zahlen war.

3. Gesundheit

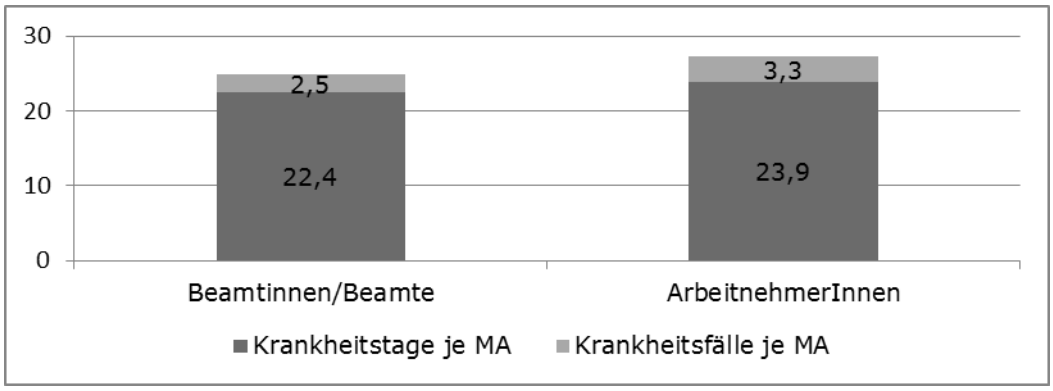
3.1 Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten

Die nachfolgend vorgestellten Zahlen beinhalten die krankheitsbedingten Fehlzeiten aller Mitarbeitenden der Stadt Neumünster, d.h. ArbeitnehmerInnen, Beamte und Beamtinnen und Auszubildende. In dieser Statistik sind abweichend von der ansonsten in diesem Bericht maßgeblichen Stichtagsregelung 31.12.2016 auch die MA berücksichtigt worden, die bereits im Laufe des Jahres 2016 ausgeschieden sind. Zu den krankheitsbedingten Fehltagen zählen Fehltage ab dem ersten Fehltag (mit und ohne AU-Bescheinigung) sowie krankheitsbedingte Ausfälle aufgrund von Kuren, Rehabilitationsmaßahmen und Arbeitsunfällen.

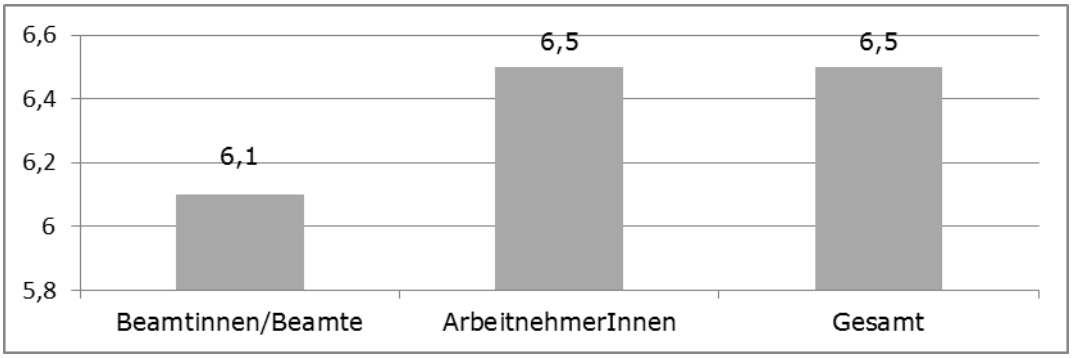
	bis 3 Tage	**4-7 Tage**	**8-14 Tage**	**15-42 Tage**	**ab 43 Tage**	**Gesamt**
Tage (absolut)	5139	4091	5346	10977	12064	37617
Fälle(absolut)	3161	832	525	423	99	5040
Tage (in %)	13,7%	10,9%	14,2%	29,2%	32,1%	100%
Fälle (in %)	62,7%	16,5%	10,4%	8,4%	2,0%	
Dauer Krankheit						7,5
Krankheitstage je MA						23,6
Krankheitsfälle je MA						3,2
Krankheitsquote						6,5%

Im Jahr 2016 sind 5040 (4612) Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit mit insgesamt 37617 (34116) Fehltagen aufgetreten. Dies ergibt eine durchschnittliche Fehlzeitdauer von 7,5 (7,4) Tagen. 62,7 (61,6) Prozent der Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit dauern bis zu drei Tagen und nur 2,0 (2,0) Prozent der Fälle haben eine höhere Dauer als 43 Tage. Im Jahr 2016 haben die Fehlzeiten ab 43 Tagen mit 32,1 Prozent den höchsten Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten an den Gesamtfehltagen des Jahres. Im Durchschnitt haben im Jahr 2016 jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 23,6 (23,5) Tage krankheitsbedingt gefehlt. Die durchschnittliche Fallzahl beträgt für 2016 3,2 (3,2), d.h. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter haben im Durchschnitt 2016 etwa dreimal krankheitsbedingt gefehlt. Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beschäftigten an allen Beschäftigten beträgt 6,5 (6,4) Prozent (Krankenstand).

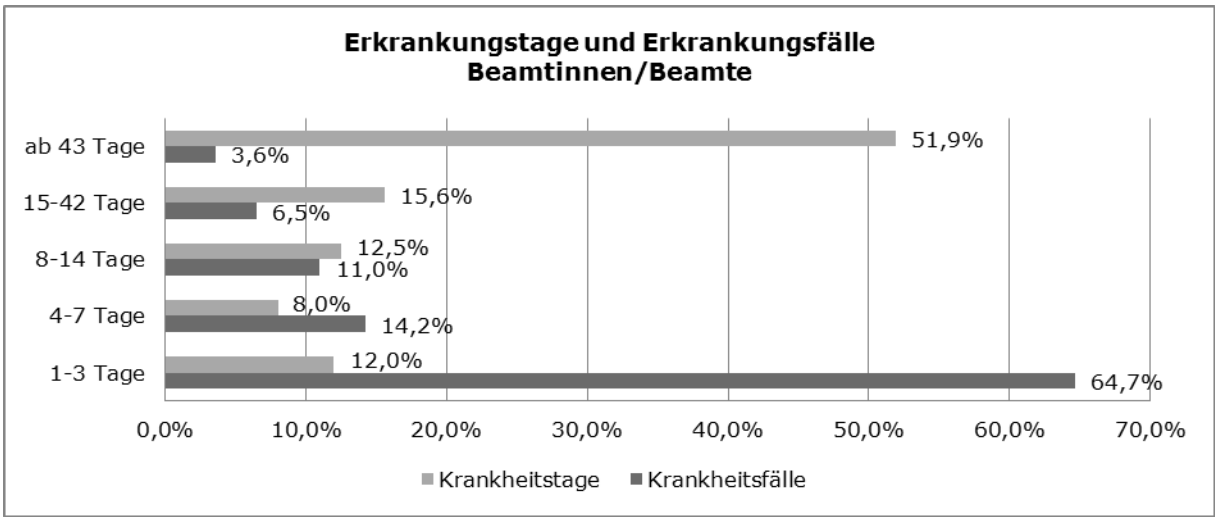
Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen

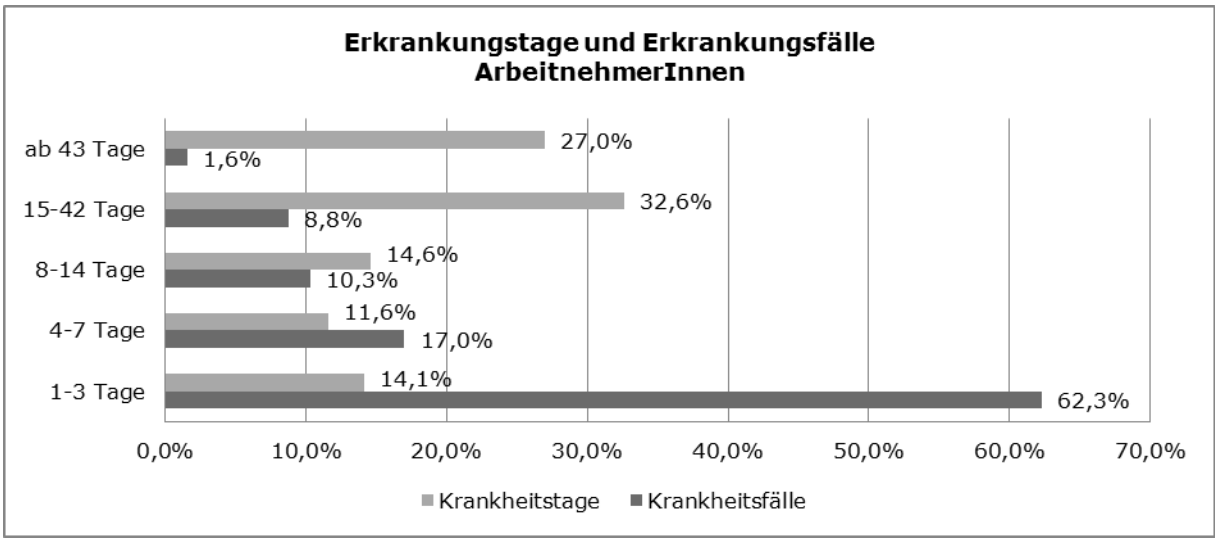


Während die Beamtenschaft im Durchschnitt etwa 22,4 (19,5) krankheitsbedingte Fehltage aufwiesen, fehlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt an 23,9 (24,6) Tagen im Jahr 2016. Beamtinnen und Beamte waren 2016 etwa zweimal erkrankt, während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt dreimal krankheitsbedingt gefehlt haben.



Der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Beamtinnen und Beamten an der Beamtenschaft beträgt 6,1 (5,3) Prozent. In der Arbeitnehmerschaft beträgt der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 6,5 (6,7) Prozent.





Für 2016 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 3,6 (2,9) Prozent der Fälle länger als 43 Tage, jedoch machen diese 51,9 (46,7) Prozent aller Krankheitstage 2016 aus. Bei der Arbeitnehmerschaft sind nach zwei Wochen nur etwa 11 (11) Prozent der Fälle noch nicht beendet, die aber insgesamt 59,7 (59,7) Prozent aller Fehltage verursachen.

*Zahlen in Klammern zeigen Werte aus 2015

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 2016 wurde 219 MA das Angebot zur Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement unterbreitet. Dieses wurde von 164 MA nicht genutzt. In 55 Fällen wurden die MA in einem persönlichen Gespräch über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert und beraten, in 12 Fällen wurden im Anschluss in einem Fallteam geeignete Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Angebot zur Teilnahme am BEM	29	114	206	176	219
Keine Teilnahme am BEM		88	162	118	164
Teilnahme am Infogespräch	4	23	44	58	55
Maßnahmen im BEM- Fallteam		7	17	17	12

Im Integrationsteam der Stadt Neumünster wurde und wird weiter am Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagement gearbeitet mit dem Ziel, die Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber diesem Unterstützungsangebot weiter zu erhöhen.

3.3 Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat auch in 2016 eine Unfallstatistik erstellt und eine Unfallanalyse durchgeführt. In der Statistik werden alle meldepflichtigen Unfälle ausgewertet **(Arbeitsunfähigkeit > 3 Tage).**

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

Im Jahr 2016 ereigneten sich 38 meldepflichtige Unfälle, davon 30 unmittelbar am Arbeitsplatz (Arbeitsunfälle), sowie 8 Wegeunfälle. Die Dienst- und Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz haben bei der Stadtverwaltung einen Ausfall von 436 Arbeitstagen verursacht, d.h. jeder Arbeitsunfall hat durchschnittlich zu einer Ausfallzeit von 14,5 Arbeitstagen geführt. Eine Auswertung der gemeldeten Arbeitsunfälle hat ergeben, dass der Schwerpunkt der Unfälle bei Stolpern-Rutschen-Stürzen (SRS) liegt.

„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**	**Lag noch nicht vor**

4. Ausbildung

Ausbildungsberufe:

Beamtinnen und Beamte (AnwärterInnen):			**Beschäftigte (Auszubildende) :**		
StadtinspektoranwärterInnen* (9 Frauen und 3 Männer)	**12**	(9)	BauzeichnerInnen (0 Frauen und 2 Männer)	**2**	(1)
StadtsekretäranwärterInnen (2 Frauen und 0 Männer)	**2**	(1)	Verwaltungsfachangestellte (11 Frauen und 2 Männer)	**13**	(14)
BrandmeisteranwärterInnen (0 Frauen und 6 Männer)	**6**	(4)	GärtnerInnen	**0**	(0)
Oberbrandinspektoran-wärterInnen (0 Frauen und 2 Männer)	**2**		Fachkräfte für Abwassertechnik (1 Frau und 1 Mann)	**2**	(4)
* incl. eine „Aufsteigerin“			Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (1 Frau und 0 Männer)	**1**	(1)
			NotfallsanitäterInnen (1 Frau und 1 Mann)	**2**	(0)

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2015 dargestellt!

Finanzvolumen Ausbildung 2016: **732.900 €** (2015: 618.500 €)

Darin enthalten Personalkosten: **565700 €** (2015: 489.300 €)

Anzahl der Nachwuchskräfte Stand 31.12.16: **42** (Stand 31.12.15: 34)

5. Freiwilliges Soziales Jahr / Freiwilliges Kulturelles Jahr / Bundesfreiwilligendienst

Stichtag 31.12.2016					
TN Freiwilliges Soziales Jahr: (8 Frauen und 1 Mann)	**9**	(10)	TN Bundesfreiwilligendienst: (4 Frauen)	**4**	(2)
TN Freiwilliges Kulturelles Jahr:	**0**	(0)			

In Klammern werden die Vorjahreswerte 2015 dargestellt!

Finanzvolumen Freiwilliges Soziales Jahr 2016: **43.900 €** (2015: 49.600 €)
Darin enthaltene Personalkosten: **32.500 €** (2015: 37.800 €)

Erstattung durch das BAFzA 2016: **12.300 €** (2015: 13.100 €)

Finanzvolumen Bundesfreiwilligendienst 2016: **11.100 €** (2015: 5.600 €)
Darin enthaltene Personalkosten: **10.300 €** (2015: 4.100 €)

Erstattung durch das BAFzA 2016: **7.800 €** (2015: 3.500 €)

6. Fortbildung

	Zentrale Fortbildung	Dezentrale Fortbildung	Fortbildung gesamt
Planung 2016	**170.000,00 €**	**291.000,00 €**	**461.000,00 €**
Ist 2016	**161.044,82 €**	**261.859,15 €**	**422.903,97 €**

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 2016	**170.000€** **(170.000 €)**
Ist 2016	**161.044,82 €** **(152.825,43 €)**

In Klammern werden bei der zentralen Fortbildung die Vorjahreswerte 2015 dargestellt.

	Anzahl Seminare	Finanzvolumen
Planung 2016	**79**	**170.000 €**
	(82)	**(170.000 €)**
Ist 2016	**64**	**161.044,82 €**
	(75)	**(152.825,43 €)**

In Klammern werden auch hier die Vorjahreswerte 2015 dargestellt.

Die im Jahr 2016 tatsächlich durchgeführten **79 Seminare / Maßnahmen** gliedern sich in folgende Themenbereiche:

- **Allgemeine Fortbildung** mit 30 Seminaren,
  u.a. mit 7 Veranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung mit den Modulen I + II, 2 Seminaren zum Gender Mainstreaming und 3 Seminaren English for the public administration
  = 312 Teilnehmerinnen, davon 175 Frauen und 137 Männer
- **Gesundheitsprävention** mit 10 Seminaren,
  u.a. mit Rückenseminaren, Gesundheit am Arbeitsplatz und Burnout vorbeugen = 79 Teilnehmerinnen, davon 64 Frauen und 15 Männer
- **EDV** mit 6 Seminaren = 61 Teilnehmerinnen, davon 39 Frauen und 22 Männer
- **Frauen** mit 6 Seminaren
  u.a. mit 3 Veranstaltungen zur Selbstbehauptung / Selbstverteidigung von Frauen
  = 65 Teilnehmerinnen, davon 63 Frauen und 2 Männer
- **Besondere Fortbildungsmaßnahmen**
  mit insgesamt 27 Seminaren / Maßnahmen
  Bei diesen Fortbildungsmaßnahmen sind Schulungen von Ersthelferinnen / Ersthelfern, eine Qualifizierung zur betrieblichen Suchtkrankenhelferin, eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung, Fortbildungen in Einzelfällen aus dienstlichem Interesse sowie insbesondere auch Coachingmaßnahmen für Gruppen bzw. Einzelpersonen berücksichtigt.
  Eine genaue Aufteilung nach Geschlechtern ist leider nicht möglich, da einige Fortbildungsmaßnahmen, z.B. die Schulungen für ErsthelferInnen gruppenweise erfasst werden und daher nicht alle Teilnehmernamen konkret bekannt sind. Gleiches gilt für einige Gruppen-Coachingmaßnahmen.