

25. September 2020

Bericht

für den **Hauptausschuss**, TOP 6.13

Vorlagedatum 2-2-21

Personalbericht 2019 für die Stadtverwaltung Heiligenhafen

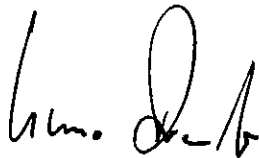
Berichtersteller : Herr Maurer

Bereich : Personal

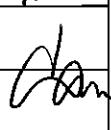
Einzelbericht

Fortlaufende Nr. 4 (letzter Bericht vom 02.09.2019)

BERICHT	NOTIZEN
<p>Nach § 45 c Ziff. 9 GO erstreckt sich das Berichtswesen, das eine wirksame Kontrolle der Verwaltung ermöglichen und die erforderlichen Informationen für politische Grundsatzentscheidungen geben soll, auch auf einen allgemeinen Personalbericht. Der Personalbericht der Stadtverwaltung Heiligenhafen für das Berichtsjahr 2019 ist in der Anlage beigefügt. Auf die dortigen Inhalte wird voll umfänglich verwiesen.</p> <p>Für Rückfragen steht der Unterzeichner in der Sitzung des Hauptausschusses zur Verfügung.</p> <p>Um Kenntnisnahme wird gebeten.</p>	



(Bürgermeister)

Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter	25/19.
Amtsleiterin / Amtsleiter	
Büroleitender Beamter	

Personalbericht 2019 für die Stadtverwaltung Heiligenhafen

1. Stellenplanentwicklung

Der Stellenplan der Stadt Heiligenhafen (ohne Hafen und Kurbetrieb bzw. Eigengesellschaften, jedoch bis 2008 mit dem Eigenbetrieb Bauhof) wies in den Jahren 2001-2019 die nachfolgende Stellenentwicklung aus:

Stellenplan an des Jahres	Stellen der Beamten-/innen	Stellen der Beschäftigten	Gesamtstellen	Unbesetzte Stellen (30.06. Vorjahr)	tatsächlich besetzte Stellen gesamt
2001	12	54,09	66,09	4,51	61,58
2002	11	52,40	63,40	3,97	59,43
2003	8	51,61	59,61	5	55,00
2004	8	49,23	57,13	2,52	54,61
2005	9	45,48	54,48	2,0	52,48
2006	9	45,48	54,48	4,0	50,48
2007	9	46,11	55,11	3,54	50,57
2008	9	44,58 (einschl. Bauhof)	53,58 (einschl. Bauhof)	4,79	34,79 (ohne Bauhof)
2009	9	31,12	40,12	4,09	36,03
2010	9	30,71	39,71	3,08	36,63
2011	10	29,69	39,69	4,21	35,48
2012	8,55	28,06	36,61	1,58	35,03
2013	7,55	28,92	36,47	1,58	34,89
2014	8,55	28,92	37,47	3,31	34,16
2015	7,61	33,41	41,02	6,24	34,78
2016	6,61	36,05	42,66	3,72	38,94
2017	6,73	34,68	42,12	3,01	39,11
2018	6,73	34,68	42,12	1,91	40,21
2019	7,73	36,66	44,74	5,71	39,03

Aufgrund der Stichtagsregelung (30.06.) hinsichtlich der tatsächlichen Besetzung der Stellen der Beschäftigten und Beamten-/innen darf ergänzend darauf hingewiesen werden, dass Veränderungen im Laufe eines Haushaltsjahres naturgemäß nicht berücksichtigt werden können.

Stellenplan des Jahres	Gesamtstellen	Tatsächlich besetzte Stellen gesamt	tatsächliche Besetzung prozentual
2015	41,02	34,78	81,79 %
2016	42,66	38,94	91,28 %
2017	42,12	39,11	92,85 %
2018	42,12	40,21	95,47 %
2019	44,74	40,21	89,87 %

2. Entwicklung der Personalaufwendungen

❖ Allgemeine Entwicklung

Gesamtausgaben für das Personal im Überblick (inkl. HVB, Bauhof, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Feuerwehr):

	2016	2017	2018	2019
Beamtengehälter	347.671,01 €	365.964,30 €	381.016,16 €	365.972,81 €
Entgelte Arbeitnehmer	1.844.094,94 €	2.194.368,15 €	2.363.655,37 €	2.313.454,84 €
Gesamt	2.191.765,95 €	2.560.332,45 €	2.744.671,53 €	2.679.427,65 €

Aufgrund des Tarifabschlusses vom 18.04.2018 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen (ohne Länder) wurde bezogen auf das Jahr 2019 eine individuelle Erhöhung pro Entgeltgruppe und –stufe von mindestens 2,81% (durchschnittlich 3,09%, höchstens 5,39%) rückwirkend ab 01.04.2019 vereinbart. Für die Auszubildenden ergab sich eine pauschale Entgelterhöhung ab 01.03.2019 in Höhe von 50,00€. Das Tarifergebnis wurde für die Beamten/-innen in Schleswig-Holstein verbunden mit einem Abschlag auf 3,01% zum 01.01.2019 übernommen. Anwärterbezüge 1. Januar 2019 und 2020 + 50 Euro.

❖ Entwicklung der Personalnebenkosten

- Entwicklung der Beihilfekosten für Beamtinnen/Beamte und Versorgungsempfänger

Bei den Beihilfen in Krankheitsfällen für die Beamten und Beamtinnen sowie Versorgungsempfänger haben sich die Kosten in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:

	2015	2016	2017	2018	2019
Beihilfeaufwendungen	43.302,03 €	75.466,72 €	75.021,84 €	81.603,21 €	257.952,69 €
Verwaltungskosten	2.263,20 €	2.700,00 €	3.540,00 €	3.720,00 €	3.315,50 €
Gesamtkosten	45.565,23 €	78.146,72 €	78.561,84 €	85.323,21 €	261.268,19 €

- Umlageentwicklung VAK

Zur Finanzierung der Versorgungslasten der Mitglieder werden satzungsgemäß jährlich Umlagen durch die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände (VAK) erhoben.

Die VAK übernimmt für ihre Mitglieder die laufenden Pensionszahlungen für die ehemaligen Beamtinnen und Beamten beim Eintritt in den Ruhestand.

	2015	2016	2017	2018	2019
Umlagesatz	50,25%	52,75%	55,25%	56,50%	57,50 %
Jahresumlage VAK	279.746,00 €	287.985,00 €	293.716,00 €	311.439,00 €	314.592,00 €
./ Erstattung HVB	18.173,00 €	19.464,00 €	21.077,00 €	22.055,00 €	23.122,00 €
Umlagebelastung Stadt	261.573,00 €	268.521,00 €	272.639,00 €	289.384,00 €	291.470,00 €

- Entwicklung der zu zahlenden Versorgungsanteile

Nach § 26 Abs. 1 der Satzung der Versorgungsausgleichskasse Schleswig-Holstein (VAK) sind im Falle einer vorzeitigen Zuruhesetzung von Beamten oder im Falle eines Ruhestandes wegen Ablauf der Wahlzeit 50% der jeweiligen Versorgungsbezüge bis zum regulären Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze als Versorgungsanteil des Dienstherrn zu erstatten.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Zahlungen	13.795,98 €	14.301,48 €	8.443,85 €	0	0	0

➤ Zuführungen zu den Versorgungsrücklagen

Für die Risikovorsorge zukünftiger Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Entwicklung und des erwarteten Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger sind Dienstherrn seit 1999 gesetzlich verpflichtet (§14a BBesG) einen Rücklagefonds für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten zu bilden.

	2015	2016	2017	2018	2019
Jahresgrundumlagebetrag (für Berechnung)	532.344,00 €	556.7080,00 €	545.943,00 €	531.612,00 €	551.220,00 €
Aktive	7.158,93 €	8.410,08 €	9.693,33 €	9.438,88 €	9.787,02 €
Versorgungsaufwand (für Berechnung)	340.079,42 €	382.622,30 €	388.340,36 €	383.907,85 €	384.753,36 €
Versorgung	11.941,76 €	14.070,35 €	15.309,10 €	15.134,37 €	15.167,70 €

➤ Sanierungsgeld VBL (Beschäftigtenbereich)

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder hat mit Wirkung zum 01.01.2002 ihr Versicherungssystem umgestellt. Das Gesamtversorgungssystem wurde geschlossen und auf ein sogenanntes Punktemodell umgestellt. Gleichzeitig erhob die VBL seit diesem Zeitpunkt von den beteiligten Arbeitgebern ein pauschales „Sanierungsgeld“. Die Stadt Heiligenhafen ist als Beteiligte der VBL (wie alle anderen öffentlichen Arbeitgeber) im Wege einer Satzungsänderung verpflichtet worden, neben der ohnehin zu zahlenden Umlage zum Aufbau einer kapitalgedeckten Versicherung ein Sanierungsgeld zu entrichten.

Entwicklung der Sanierungsgeldzahlungen

	2015	2016	2017	2018	2019
Satz	1,67%	0%	0%	0%	0%
Zahlungen	25.044,19 €	0	0	0	0

Der Verwaltungsrat der VBL hat in seiner Sitzung am 12.11.2015 beschlossen, die für die Jahre 2013 bis 2015 erhaltenen Sanierungsgelder an die Beteiligten zurückzuzahlen. Grund hierfür war – wohl neben den bereits geführten Musterverfahren, an den auch die Stadt Heiligenhafen prozessbeteiligt war - ein erneutes mathematisches Gutachten über die Finanzierung im Abrechnungsverband West, woraus sich ergab, dass sich das Kassenvermögen günstiger entwickelt hat, als ursprünglich angenommen. Damit war für die Jahre 2013 bis 2015 kein Sanierungsgeld erforderlich. Die Sanierungsgelder 2013 – 2015 von insgesamt 80.003,82 € wurden nebst Kapitalerträgen (Zinssätze zwischen 3,14 und 5,11 %) in Höhe von 5.385,30 € im Jahr 2016 zurückgezahlt.

➤ Sonderzahlungen (Beamtenbereich)

Mit dem Haushaltsstrukturgesetz vom 14.12.2006 hat das Land Schleswig-Holstein die jährliche Sonderzahlung an Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger gekürzt bzw. gestrichen. Auf der Basis repräsentativer Einzelfälle werden durch das Landesbesoldungsamt und die Komba Gewerkschaft seit 2007 verschiedene Musterverfahren vor dem Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht geführt. Eine erstinstanzliche Entscheidung ist in einigen wenigen Verfahren angekündigt.

Für die Stadtverwaltung Heiligenhafen liegen 7 Anträge auf Neufestsetzung der Bezüge ab Dezember 2007 vor, die nach Erlassen des Finanzministeriums ruhend gestellt wurden. Für den Fall einer rechtskräftigen höchstrichterlichen Verurteilung des Landes sollte nach Auffassung der Landesregierung der Gleichbehandlungsgrundsatz in einem Gesetzgebungsverfahren angewendet werden mit der Folge, dass alle Beamtinnen und Beamten und die Versorgungsempfänger einbezogen werden.

3. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

❖ Allgemeine Entwicklung

Die Übersicht stellt die Beschäftigungsstruktur aller in einem Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen bei der Stadt Heiligenhafen dar.

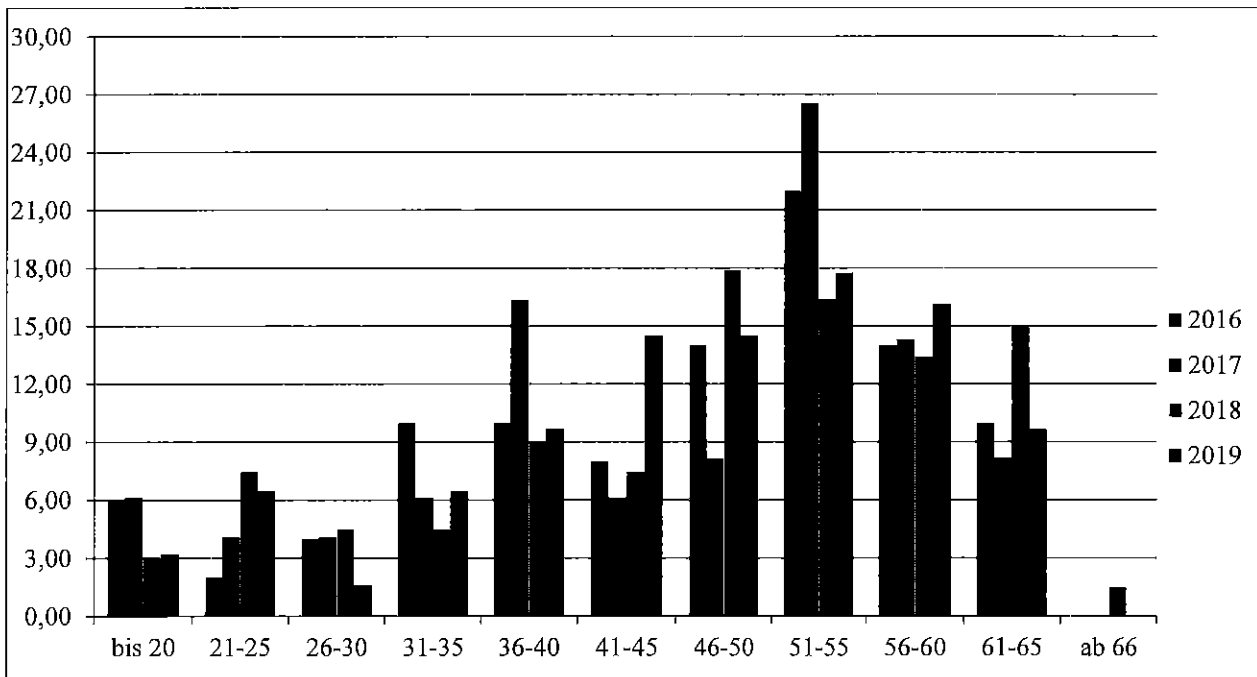
	2016	2017	2018	2019
Beamtinnen/Beamte	8	8	8	6
Beschäftigte	57	51	50	52
Azubi/Anwärter	3	3	3	2
Geringfügig Beschäftigte	3	3	3	2
Divers	0	0	0	0
Weibliche Beschäftigte	34	35	35	34
Männliche Beschäftigte	32	30	29	28
Davon in Teilzeitbeschäftigung	20	20	21	23
Davon in Elternzeit	0	0	0	0

❖ Altersstruktur

Alter	2017		2018		2019	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
20 und jünger	2,04 %	4,08 %	2,08%	0%	1,62%	1,62%
Zw. 21 und 35	12,24 %	18,37 %	4,17%	8,33%	6,45%	8,06%
Zw. 36 und 50	12,24 %	18,37 %	16,67%	18,75%	19,35%	19,35%
51 Jahre und älter	14,30 %	34,69 %	14,58%	35,42%	17,74%	25,81%
gesamt	34,70 %	65,30 %	37,50%	62,50%	45,16%	54,84%

Das Durchschnittsalter aller Bediensteten im Jahr 2019 liegt bei 46,90 Jahren (Vergleich 2018 = 47,90 Jahre). Bei den Frauen liegt das durchschnittliche Alter bei ca. 45,40 Jahren und bei den Männern bei durchschnittlich um die 48,40 Jahre.

Die prozentuale Verteilung der Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten auf die Altersgruppen 2016, 2017, 2018 und 2019 ergibt sich aus dem nachfolgenden Diagramm:



❖ *Frauenanteile*

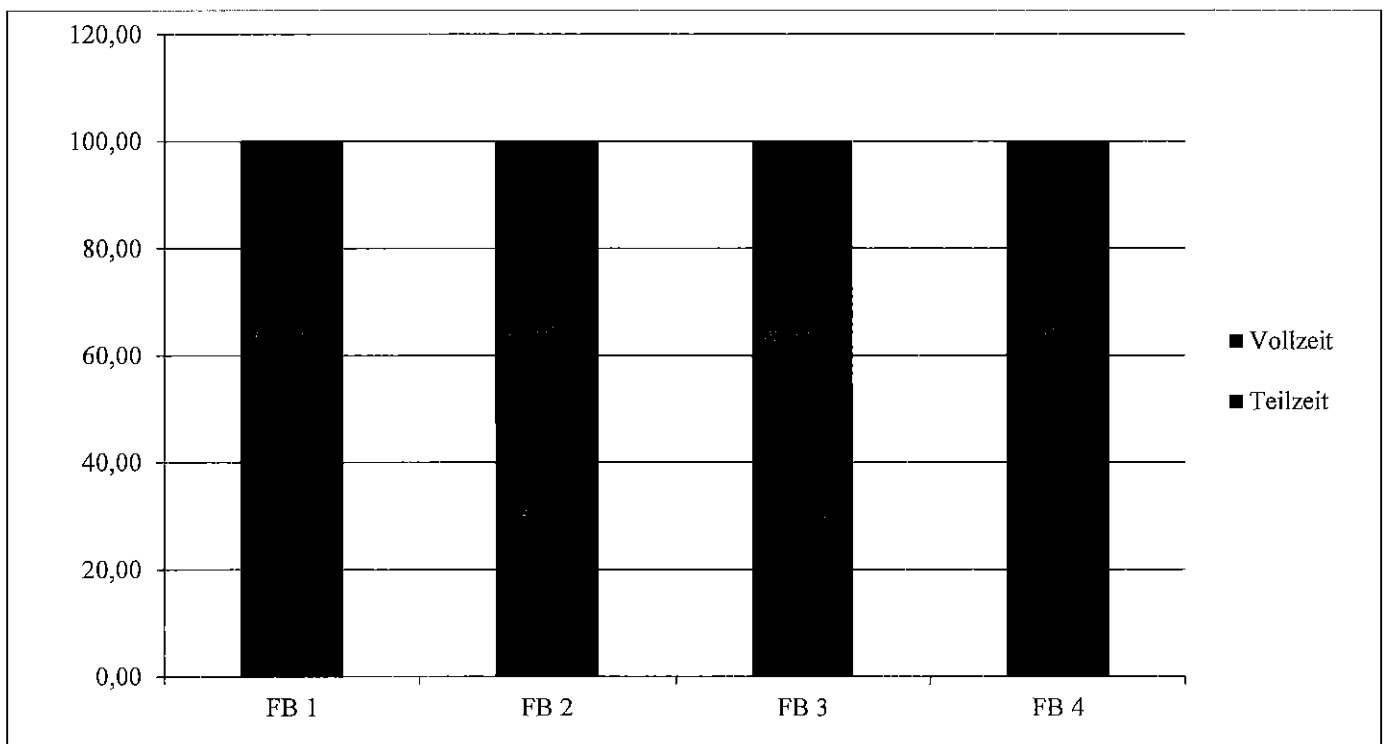
Bezogen auf insgesamt 62 Beschäftigte und Beamte/innen (in der Verwaltung, HVB und im Bauhof) liegt der Frauenanteil im Jahr 2019 bei 54,84% (Vorjahr: 55,23%, 2017 53,23%).

In der Teilzeitbeschäftigung 2019 sind Frauen zu 100% vertreten. Die Teilzeitbeschäftigung macht 2019 37,10% (Vorjahr: 29,85%) der Gesamtbeschäftigung aus. In der Vollzeitbeschäftigung liegt der Frauenanteil bei 30,77%.

❖ *Teilzeit, Altersteilzeit und Elternzeit*

Im Jahr 2019 waren 23 Beschäftigte/Beamtinnen in Teilzeit angestellt. Prozentual bedeutet es, dass 37,10% (Vorjahr: 29,85%) der Mitarbeiter/innen in Teilzeit gearbeitet haben.

Voll- und Teilzeitbeschäftigte 2019 nach Fachbereichen aufgeteilt:



Die Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Heiligenhafen sind mit folgenden Zeitanteilen beschäftigt:

Anteil der Arbeitszeit, bezogen auf die Arbeitszeit einer Vollarbeitskraft	2017		2018		2019	
	Anzahl der Personen	%	Anzahl der Personen	%	Anzahl der Personen	%
Bis einschließlich 50 %	5	25 %	5	25 %	6	25 %
51 % bis einschließlich 75 %	12	60 %	13	65 %	13	65 %
76% bis einschließlich 92%	3	15 %	2	10 %	2	10 %

Altersteilzeit und Elternzeit wurden im Berichtszeitraum nicht beansprucht.

❖ *Ausbildung*

Nach dem Stand 31.12.2019 befinden sich in allen Ausbildungs- und Anwärterjahrgängen insgesamt 2 Nachwuchskräfte:

Stand 31.12.2019	1.Ausbildungsjahr	2.Ausbildungsjahr	3.Ausbildungsjahr
Auszubildende	---	1 weiblich	1 weiblich
Anwärter	---	---	---

Insgesamt sind durchschnittlich 2 Auszubildende beschäftigt. Die Stadtverwaltung Heiligenhafen stellt sich damit ihrer Verpflichtung jungen Menschen wohnortnah eine geeignete und qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen und versucht zudem rechtzeitig dem erwarteten Fachkräftemangel des öffentlichen Dienstes entgegenzuwirken.

Aus der Stadtverwaltung nimmt insgesamt 1 Person in der Fortbildung von Verwaltungsfachangestellten eine nebenamtliche Dozententätigkeit an der Verwaltungsakademie Bodesholm wahr.

Darüber hinaus sind 15 Mitarbeiter/innen mit einem Lehrauftrag an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) für die Durchführung der Praxismodule im Rahmen der Ausbildung der Anwärter/-innen (Bachelor of Arts/Public Administration) ausgestattet.

Insgesamt 6 Mitarbeiter/innen haben zudem die notwendige „Ausbildung der Ausbilder“ (Ausbildereignungsprüfung) erfolgreich absolviert.

❖ *Praktikum*

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit ein Praktikum für den Ausbildungsberuf des/der Verwaltungsfachangestellten in der Verwaltung zu absolvieren. Dieses Angebot wird hauptsächlich von den Schüler/-innen der 8. und 9. Klassen der Heiligenhafener Schulen sowie der Schulen im Umland in Anspruch genommen. In den Vorjahren wurden insgesamt durchschnittlich 3 Praktikumsplätze zu unterschiedlichen Zeiten mit einer gewöhnlichen Dauer von 2 Wochen vergeben. Aufgrund fehlender Personal- bzw. Platzkapazitäten wurden im Jahr 2019 in der Stadtverwaltung lediglich 2 Praktikumsplätze vergeben. In der Stadtbücherei wurde 1 Praktikumsplatz besetzt.

❖ *Schwerbehinderung*

§ 71 Abs. 1 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mind. 20 Arbeitsplätzen, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendigen Daten müssen der Agentur für Arbeit jährlich angezeigt werden.

	2017	2018	2019
Anrechenbare Arbeitsplätze Jahressumme	662	667	649
Anrechenbare Arbeitsplätze durchschnittlich monatlich	55,16	55,58	54,08
Pflichtarbeitsplätze Soll Jahressumme	24	24	24
Pflichtarbeitsplätze Soll durchschnittlich monatlich	2	2	2
Pflichtarbeitsplätze Ist Jahressumme	39	24	24
Pflichtarbeitsplätze Ist durchschnittlich monatlich	3,25	2	2
Ausgleichsabgabe Jahressumme in €	0	0	0

Zu „Schwerbehindertenvertretung“ siehe Ziffer 4!

❖ *Abordnung, Zuweisung, Überlassung*

Aus dem Gesamtstellenplankontingent 2019 (siehe Ziffer 1.) unterliegen folgende Stellen einer gesonderten Regelung zur Abordnung, Zuweisung, Überlassung:

- 1 Stelle eines Beschäftigten per Sonderbeurlaubung nach TVöD an die HVB bis 31.12.2017
- 1 Stelle als Abordnung eines Beschäftigten an die Verwaltungsstelle Oldenburg/H. unbefristet
- 1 Stelle einer Beschäftigten (20,0 Std. wöchentlich) per Arbeitnehmerüberlassung unbefristet
- 1 Stelle eines Beamten per Tätigkeitszuweisung an die HVB nach § 123 a BRRG unbefristet

4. Gesundheitssituation, aktive Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

❖ *Gesundheitsförderung*

Als Leistungsanbieter im Betrieblichen Gesundheitsmanagement stand der Stadtverwaltung 2017 die Barmer GEK unterstützend im Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zur Verfügung. Beginnend mit einer „Kick-Off-Veranstaltung“ kombiniert mit einem Wassertag wurden den Beschäftigten Möglichkeiten der Gesundheitsförderung vorgestellt und als weitere Maßnahme eine sogenannte MediMouse-Untersuchung zur strahlenfreien Vermessung der Wirbelsäule mit individueller Beratung angeboten. Im Berichtsjahr fanden in dieser Hinsicht keine Aktivitäten statt.

❖ Krankheitstage/Fehltage

Die Anzahl der Langzeiterkrankten schlägt sich auf die Fehlzeiten/Krankheitstagestatistik nieder:

Übersicht krankheitsbedingte Fehltage:

	2017		2018		2019	
	Personen	Fehltage	Personen	Fehltage	Personen	Fehltage
Beamte (ohne BGM)	6 ¹	57	5 ⁴	55	6 ¹	159
Beschäftigte	22 ²	402	37 ⁵	661	32 ⁵	976
Azubi/Anwärter	2	12	2	7	2	22
Bauhof/HVB	9 ³	742	10 ⁶	439	8 ⁹	218,5
Gesamt	39	1213	54	1162	48	1375,5

- (1) Davon 1 Langzeiterkrankter (39 Tage)
- (2) Davon 4 Langzeiterkrankte (46 Tage, 77 Tage, 44 Tage und 55 Tage = 222 Tage)
- (3) Davon 3 Langzeiterkrankte (163 Tage, 239 Tage, 251 Tage = 653 Tage)
- (4) Davon 1 Langzeiterkrankter (45 Tage)
- (5) Davon 2 Langzeiterkrankte (202 Tage, 63 Tage = 265 Tage)
- (6) Davon 4 Langzeiterkrankte (237 Tage, 64 Tage, 48 Tage, 46 Tage = 395 Tage)
- (7) Davon 2 Langzeiterkrankte (98 Tage, 43 Tage=141)
- (8) Davon 4 Langzeiterkrankte (238 Tage, 62 Tage, 103 Tage, 249 Tage=652 Tage)
- (9) Davon 2 Langzeiterkrankte (64 Tage, 85 Tage=149 Tage)

Übersicht krankheitsbedingte Fehltage nach Geschlecht:

	2017		2018		2019	
	Personen	Fehltage	Personen	Fehltage	Personen	Fehltage
Frauen (inkl. Kindkranktage)	20 ¹	356	32 ³	566	25 ⁵	878
Männer (inkl. Kindkranktage)	19 ²	857	23 ⁴	596	23 ⁶	497,5
Gesamt	39	1213	55	1162	48	1375,5

- (1) Davon 4 Langzeiterkrankte (46 Tage, 77 Tage, 44 Tage und 55 Tage = 222 Tage)
- (2) Davon 4 Langzeiterkrankte (39 Tage, 163 Tage, 239 Tage, 251 Tage = 692 Tage)
- (3) Davon 2 Langzeiterkrankte (202 Tage, 63 Tage = 265 Tage)
- (4) Davon 7 Langzeiterkrankte (237 Tage, 64 Tage, 62 Tage, 48 Tage, 46 Tage, 45 Tage, 42 Tage = 544 Tage)
- (5) Davon 4 Langzeiterkrankte (238 Tage, 62 Tage, 103 Tage, 249 Tage=652 Tage)
- (6) Davon 4 Langzeiterkrankte (98 Tage, 43 Tage, 64 Tage, 85 Tage= 290 Tage)

❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach § 167 SGB IX klärt der Arbeitgeber ggfs. unter Hinzuziehung des Betriebsarztes (siehe unten) und des Personalrats in Fällen, in denen Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient insofern der Wiedereingliederung von langfristig Erkrankten. Die Teilnahme an dem Verfahren ist freiwillig und erfolgt aktuell auf Grundlage der Dienstvereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement vom 21.02.2019 zwischen Stadtverwaltung und Personalrat.

In den Fällen der langzeiterkrankten Beschäftigten und Beamten der Stadtverwaltung (s.o. Fußnoten^{1,2}) wurde jeweils eine Klärung der (Arbeits-)Umstände ohne konkrete Maßnahmen des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess vorgenommen. Es handelte sich in diesen Fällen um gesundheitliche Problemlagen, die unabhängig zum arbeitsvertraglich

geschuldeten Tätigkeitsbereich auftraten und im Arbeitsumfeld durch konkrete Maßnahmen nicht zu lösen waren.

❖ *Unfallversicherungsträger, Arbeitsunfälle*

Zuständiger Unfallversicherungsträger für die Stadtverwaltung ist die Unfallkasse Nord, Kiel und für die Mitarbeiter in der kommunalen Park- und Gartenpflege die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft, Kassel.

Im Berichts- und Vorjahreszeitraum wurden den Unfallversicherungsträgern folgende Arbeitsunfälle gemeldet:

	2016	2017	2018	2019
Unfallanzeigen Frauen	0	0	1	0
Unfallanzeigen Männer	3	1	0	0
Gesamt	3	1	1	0

❖ *Arbeitsschutzausschuss*

Nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG- Arbeitssicherheitsgesetz) hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, der Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung berät und sich zusammensetzt aus:

dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
Betriebs- bzw. Personalratsmitgliedern,

Betriebsärzten,

Fachkräften für Arbeitssicherheit und
Sicherheitsbeauftragten.

Beauftragter des Arbeitgebers ist Herr Oberamtsrat Maurer, der zugleich den Vorsitz des Arbeitsschutzausschusses ausübt. Die letzte Sitzung im Berichtszeitraum fand anlässlich der regelmäßigen Arbeitsstättenbegehung am 27.08.2019 (davor: am 21.06.2018) statt.

Neben Vertretern/innen des städtischen Personalrats sind nachfolgende Personen mit entsprechenden Funktionen im Ausschuss tätig:

❖ *Arbeitssicherheitsbeauftragte*

Nach § 22 SGB VII (§ 20 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ [GUV-V A1]) ist für jeden Betrieb mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten ein/e Sicherheitsbeauftragte/r zu bestellen. Die Sicherheitsbeauftragten haben den Arbeitgeber bei Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

Nach Beteiligung des städtischen Personalrats wurde der Beschäftigte Max Hanne am 18.06.2019 zum Sicherheitsbeauftragten der Stadtverwaltung Heiligenhafen bestellt.

❖ *Betriebsarzt*

Nach § 2 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG - Arbeitssicherheitsgesetz) hat der Arbeitgeber einen Betriebsarzt schriftlich zu bestellen, der beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes unterstützt, die verantwortlichen Personen berät, die Arbeitnehmer untersucht und arbeitsmedizinisch beurteilt und berät (§ 3 ASiG).

Mit den Aufgaben der betriebsärztlichen Betreuung ist seit etlichen Jahren der B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Lübeck in Person des Arbeitsmediziners und Arztes Christoph Langhorst, Oldenburg/H. betraut. Im Jahr 2019 wurden 6,1 Std. betriebsspezifische Betreuung und 14,34 Std. arbeitsmedizinische Grundbetreuung nach der DGUV mit etwa 2.650,00 Euro Kostenvolumen geleistet.

❖ *Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Nach § 5 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG - Arbeitssicherheitsgesetz) hat der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen, die beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit unterstützen, die verantwortlichen Personen berät, die Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmittel sicherheitstechnisch überprüft, die Arbeitsbedingungen beurteilt, in Fragen der Ergonomie berät, Arbeitsunfälle untersucht und regelmäßige Arbeitsstättenbegehungen durchführt (§ 6 ASiG).

Mit den Aufgaben der sicherheitstechnischen Betreuung nach § 6 ASiG war 2019 die Maschinenring Wagrien, Lensahn in Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit Dipl.-Ing. Agrar (FH) Hinrich Tamm, Sulsdorf betraut.

❖ *Schwerbehindertenvertretung*

Nach § 177 SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) ist in Betrieben und Dienststellen mit 5 oder mehr ständig beschäftigten Schwerbehinderten eine Schwerbehindertenvertretung (1 Vertrauensperson, 1 stv. Vertrauensperson) für eine Dauer von 4 Jahren zu wählen. Die Voraussetzungen für die Wahl einer gesonderten Schwerbehindertenvertretung lagen im Berichtszeitraum nicht vor (siehe auch: Ziffer 3 „Schwerbehinderung“). In diesem Fall fördert der Personalrat nach § 176 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderten Menschen und achtet darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

❖ *Betriebliche Ersthelfer*

Betrieblicher Ersthelfer kann nur sein, wer in Erster Hilfe ausgebildet ist.

Mindestanzahl der Ersthelfer im Betrieb (§ 26, DGUV Vorschrift 1):

- Von 2 bis zu 20 anwesenden Versicherten 1 Ersthelfer
- Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten
 - in Verwaltungsbetrieben 5 % der Anzahl der anwesenden Versicherten,
 - in sonstigen Betrieben 10 % der anwesenden Versicherten.

Die Ausbildung zum Ersthelfer besteht aus dem Erste-Hilfe-Lehrgang (9 Unterrichtseinheiten). Es ist darüber hinaus notwendig eine regelmäßige Fortbildung spätestens alle 2 Jahre durch das so genannte Erste-Hilfe-Training (9 Unterrichtseinheiten) zu absolvieren.

Beide Lehrgänge können nur durch speziell dazu ermächtigte Stellen durchgeführt werden, hier: ASB Ortsverband Heiligenhafen. Die Lehrgangsgebühren werden von den Unfallversicherungsträgern in Form von Pauschalgebühren getragen und direkt mit den Ausbildungsstellen abgerechnet.

Im Berichtszeitraum 2019 haben insgesamt 2 Mitarbeiter/innen der Verwaltung an den Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen (Vorjahr: 9 – einschl. Bauhof) teilgenommen.

5. Leistungsanreize

❖ *Seminarteilnahmen*

Die Stadt Heiligenhafen stellt jährlich ein Budget für Teilnahmen an Seminaren für die Mitarbeiter/innen zur Verfügung. Die Möglichkeit auf eine Teilnahme an Seminaren/Fortbildungen wurde wie nachfolgend dargestellt wahrgenommen:

	2017 ¹		2018 ¹		2019 ¹	
	Anzahl Personen	Anzahl Seminare	Anzahl Personen	Anzahl Seminare	Anzahl Personen	Anzahl Seminare
Frauen	13	19	9	19	13	22
Männer	13	18	5	5	11	19
Gesamt	26	37	14	24	24	41

(1) Es wurden die Beamtinnen/Beamten und die Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie Mitarbeiter des Bauhofes berücksichtigt.

Die Kosten der Seminarteilnahmen verteilen sich folgendermaßen:

	2017		2018		2019	
	Anzahl Personen	Ausgaben	Anzahl Personen	Ausgaben	Anzahl Personen	Ausgaben
Frauen	13	6.981,60 €	9	9.023,59	13	3.976,61 €
Männer	13	5.630,28 €	5	1.115,59	11	5.345,49 €
Gesamt	26	12.611,88 €	14	10.139,18	24	9.322,10 €

❖ *Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) für die Beschäftigten*

Für das System der leistungsorientierten Bezahlung (LoB) nach § 18 TVöD besteht seit 27.01.2009 eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat. Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden, um eine kompetente, moderne und bürgernahe Verwaltung mit positivem Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit (personell, fachlich, räumlich), eine realistische Ziel- und Arbeitsplanung und einer damit verbundenen gerechteren Ressourcenverteilung mit Budgetverantwortung, eine Steigerung der Effizienz und Effektivität von Arbeitsabläufen und –verfahren mit umfassendem Bürgerservice vor Ort, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander in Verbindung mit der Anerkennung von Arbeitsleistung und –qualität auch im Verhältnis zwischen Politik und Verwaltung im Spannungsfeld der gemeinsamen Verantwortung für die Zukunftsgestaltung der Stadt und die Schaffung eines einfachen, transparenten und gerechten Belohnungs- und Motivationsinstruments für alle Mitarbeiter/-innen zur Stärkung der Vertrauensbasis zwischen Führungskräften und Beschäftigten, zur Verbesserung von Kommunikation und zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen. (Quelle: Präambel der DV vom 27.01.09)

Bei Erreichen des jeweiligen Ziels wird das ständige Monatsentgelt der Beschäftigten für eine einmalige Auszahlung um insgesamt 2% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aufgestockt und im Mai des darauffolgenden Jahres ausgezahlt.

Im Jahr 2019 gab es für den Bereich der Verwaltung ein Budget von 25.354,18 € sowie 6.517,56 € für den Bauhof.

Im Bereich des Bauhofs haben 11 von 11 Mitarbeitern teilgenommen, im Bereich der Verwaltung 32 von 44. Im Vergleich zu 2017 – Teilnahme: 35 von 44 Mitarbeitern in der Verwaltung und 11 von 11 Mitarbeitern beim Bauhof. Im Vergleich zu 2018 - Teilnahme: 35 von 43 Mitarbeitern in der Verwaltung und 11 von 11 Mitarbeitern beim Bauhof

Die termingerecht ausgezahlten Leistungsprämien bewegten sich insgesamt zwischen 228,52 € und 1.640,28 € je Beschäftigten. Im Vergleich zu 2017: 224,55 – 1.546,86 €, sowie 2018: 323,44 – 1.558,98

Leistungsbereiche	2017 - 2019		
	Mitarbeiter	Budget	Bereiche
Verwaltung 2017	35/44	23.827 €	224,55 € - 1.546,86 €
Verwaltung 2018	35/43	25.443 €	323,44 € - 1.558,98 €
Verwaltung 2019	32/44	25.354 €	228,52 € - 1.640,28 €
	Mitarbeiter	Budget	Bereiche
Bauhof 2017	11/11	6.952 €	246,99 € - 785,92 €
Bauhof 2018	11/11	7.266 €	366,26 € - 746,15 €
Bauhof 2019	9/9	6.517 €	294,23 € – 785,48 €

❖ Betriebliche Kommission

Nach der Dienstvereinbarung über Leistungsentgelte nach §§ 17, 18 TVöD (LoB) ist - paritätisch von Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite besetzt – eine Betriebliche Kommission gebildet, die an der Erarbeitung, Weiterentwicklung und Controlling des betrieblichen Systems mitwirkt und Beschwerden und Mängel berät. Die Betriebliche Kommission setzte sich 2019 zusammen aus arbeitgeberseitig Herrn OAR Maurer (zugleich Vorsitzender), Herrn AR Brandt, Herrn StOI Rieck sowie vom Personalrat Herrn Röbig und Frau VFA Conrad.

❖ *Leistungsorientierte Bezahlung (Leistungsprämien) für die Beamten*

Die Beamten und Beamtinnen der Stadt Heiligenhafen sind aufgrund einer fehlenden gesetzlichen Regelung in Schleswig-Holstein nach wie vor aus dem System der leistungsorientierten Bezahlung (LoB) für Beschäftigte ausgeschlossen, obwohl dies von den schleswig-holsteinischen Fachverbänden (Gemeindetag, Städtetag, Städtebund) aus Gleichbehandlungsaspekten und Motivationsgesichtspunkten vielfach angeregt wurde, zumal die Beamten in der Führungsverantwortung mit der Zielvereinbarung und –feststellung wesentlich zum Gelingen des Systems beizutragen haben.

Möglichkeiten herausragende besondere Leistungen zu würdigen sind daher im Beamtenbereich ausschließlich über die Leistungsprämienverordnung (LPVO) und die Leistungsstufenverordnung (LStuVO) unter den dort beschriebenen Voraussetzungen möglich.

Im Berichtszeitraum 2019 sind ebenso wie in den Vorjahren 2016 bis 2018 keine Leistungsprämien gewährt bzw. Leistungsstufen festgesetzt worden.

6. Sonstiges

❖ *Nebenbeschäftigung, Nebenamt*

Nach § 3 TVöD (Allgemeine Arbeitsbedingungen) bzw. § 40 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) sind Nebentätigkeiten (Nebenbeschäftigung, Nebenamt) dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen (siehe auch § 73 Landesbeamtengesetz – LBG). Eine gesonderte Zustimmung bzw. Genehmigung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn ist nicht mehr erforderlich.

Nachfolgende Nebentätigkeiten wurden in den Jahren 2016, 2017, 2018 und 2019 angezeigt:

	2017 Nebenamt	2017 Nebenbe- schäftigung	2018 Nebenamt	2018 Nebenbe- schäftigung	2019 Nebenamt	2019 Nebenbe- schäftigung
Beamte/innen	1	3	2	2	2	2
Beschäftigte	2	4	-	8	-	6
Azubi/Anwärterin	-	-	-	-	-	-
Gesamt	3	7	2	10	2	8

❖ *Behördlicher Datenschutzbeauftragter*

Mit der seinerzeitigen Neufassung des Landesdatenschutzgesetzes zum 01.07.2000 wurde die Arbeit der behördlichen Datenschutzbeauftragten erstmalig gesetzlich geregelt und Aufgaben und Zuständigkeiten beschrieben. Nachdem die EU-DSGVO (EU-Datenschutz-Grundverordnung) am 25. Mai 2016 in Kraft trat und ab 25. Mai 2018 unmittelbare Geltung entfaltete, wurde entsprechend Art. 37 der DSGVO Herr AR Brandt nach Besuch der notwendigen Fortbildung und mit seinem Einverständnis zum Behördlichen Datenschutzbeauftragten bestellt und mit der Aufgabe der Überwachung der Datenschutzvorschriften betraut.

❖ *Arbeitsgerichtliche/verwaltungsgerichtliche Verfahren*

Im Jahr 2019 wurden wie auch im Vorjahr keine arbeitsgerichtlichen (Beschäftigte) oder verwaltungsgerichtlichen (Beamte/innen) Verfahren geführt (nachrichtlich: Im Jahr 2016 wurde 1 Verfahren vor dem Arbeitsgericht Lübeck wegen Verstoßes gegen das AGG gegen die Stadtverwaltung angestrengt und vergleichsweise erledigt).

7. Organisationsgrundlagen

❖ *Verwaltungsgliederungsplan*

Der Verwaltungsgliederungsplan mit Organigramm der Stadtverwaltung stammt in der im Berichtsjahr aktuellen Version aus dem Jahr 2009 und erfuhr lediglich im Bereich des Fachdienstes 22 (früher: Seemannsamt, heute: Stadtmarketing) auf der untergeordneten Ebene der Fachdienste zum 02.05.2012 bzw. 01.01.2013 eine Änderung.

❖ *Aufgabengliederungsplan*

Der Aufgabengliederungsplan der Stadtverwaltung unterliegt hinsichtlich der Neuaufnahme und des Wegfalls von Aufgaben sowie geänderter Zuordnungen innerhalb der Fachbereichsstruktur regelmäßig keinen größeren Veränderungen. Der im Berichtsjahr aktuelle Aufgabengliederungsplan trat zum 01.01.2013 in Kraft.

❖ *Geschäftsverteilungsplan*

Der Geschäftsverteilungsplan der Stadtverwaltung regelt in Ergänzung des Verwaltungs- und des Aufgabengliederungsplanes die Geschäfts- und Aufgabenverteilung innerhalb der Fachbereiche und Fachdienste an die jeweiligen Sachbearbeiter/innen und wird regelmäßig aktualisiert. Eine Neufassung ist aufgrund einiger personeller Veränderungen zum 01.10.2019 erfolgt.

❖ *Frauenförderplan*

Nach § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) hat jede Dienststelle mit jeweils regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten alle 4 Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Grundlage des Planes ist eine Bestandsaufnahme, eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen. Der Plan enthält für jeweils 2 Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und legt fest, in welcher Zeit mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung gefördert werden soll.

Der aktuelle Frauenförderplan der Stadtverwaltung Heiligenhafen datiert vom 11. Dezember 2016 und umfasst den Zeitraum bis Ende 2020. Die Vorbereitungen für den Frauenförderplan ab 2021 laufen.