

Stadt Heiligenhafen

Der Bürgermeister

FD 13 - Personal

1.13.1.1 Mau/Ge.

Stichwort _____

21. August 2018

Bericht

für den Hauptausschuss, TOP 8.2

Vorlagdatum 3.09.18

Personalbericht 2017 für die Stadtverwaltung Heiligenhafen

Berichtersteller : Herr Maurer

Bereich : Personal



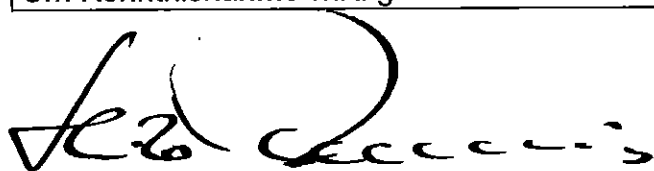
Einzelbericht



Fortlaufende Nr.

(letzter Bericht vom)

| 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 2017 ist in der Anlage beigefügt. Auf die dortigen Inhalte wird vollumfänglich 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 | <u>21/8.</u> |
| Amtsleiterin / Amtsleiter | <u>Am</u> |
| Büroleitender Beamter | |

Personalbericht 2017 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 2001-2017 die nachfolgende

| Stellenplan 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 |

Stellenentwicklung aus:

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 % |

2. Entwicklung der Personalaufwendungen

❖ Allgemeine Entwicklung

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

| | 2016 | 2017 |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Beamtgehälter | 347.671,01 € | 365.964,30 € |
| Entgelte Arbeitnehmer | 1.844.094,94 € | 2.194.368,15 € |
| Gesamt | 2.191.765,95 € | 2.560.332,45 € |

➤ 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

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|------|------|
| Satz | 1,79% | 1,75% | 1,67% | 0% | 0% |
| Zahlungen | 27.926,47 € | 27.033,16 € | 25.044,19 € | 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 für dieses Jahr 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.

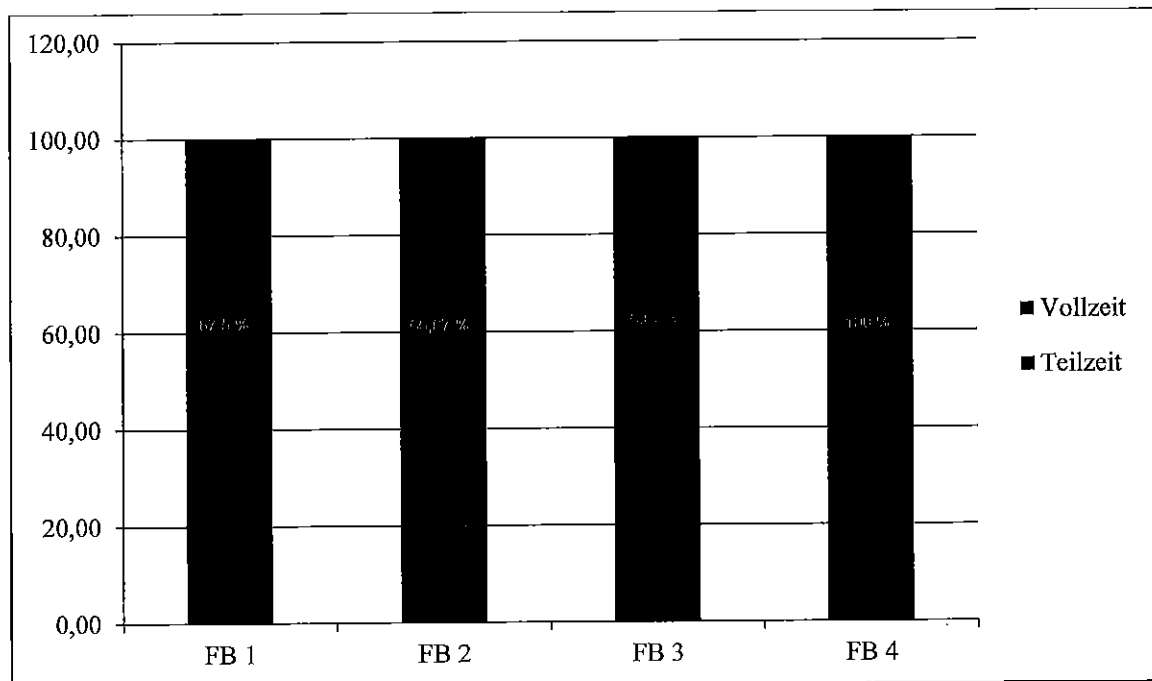
3. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

❖ *Allgemeine Entwicklung*

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

| | 2016 | 2017 |
|--|------|------|
| Beamtinnen/Beamte | 8 | 8 |
| Beschäftigte | 57 | 51 |
| Azubi/Anwärter | 3 | 3 |
| Geringfügig Beschäftigte | 3 | 3 |
| | | |
| Weibliche Beschäftigte | 34 | 35 |
| Männliche Beschäftigte | 32 | 30 |
| Davon in Teilzeitbeschäftigung | 20 | 20 |
| Davon in Elternzeit | 0 | 0 |

Voll- und Teilzeitbeschäftigte 2017 nach Fachbereichen aufgeteilt:



Nur Beschäftigte/Beamte/innen der Verwaltung (ohne HVB, Bauhof und geringfügig Beschäftigte sowie ohne Auszubildende)

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

| Anteil der Arbeitszeit, bezogen auf die Arbeitszeit einer Vollarbeitskraft | 2016 | | 2017 | |
|--|---------------------|------|---------------------|------|
| | Anzahl der Personen | % | Anzahl der Personen | % |
| Bis einschließlich 50 % | 5 | 25 % | 5 | 25 % |
| 51 % bis einschließlich 75 % | 13 | 65 % | 12 | 60 % |
| 76% bis einschließlich 92% | 2 | 10 % | 3 | 15 % |

Altersteilzeit und Elternzeit wurden im Berichtszeitraum nicht beansprucht.

❖ *Ausbildung*

Nach dem Stand 31.12.2017 befinden sich in allen Ausbildungs- und Anwärterjahrgängen insgesamt 3 Nachwuchskräfte:

| Stand 31.12.2017 | 1.Ausbildungsjahr | 2.Ausbildungsjahr | 3.Ausbildungsjahr |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Auszubildende | 1 weiblich | --- | 1 männlich |
| Anwärter | --- | 1 weiblich | --- |

Insgesamt sind im Schnitt immer 3 Auszubildende beschäftigt. Die Stadtverwaltung Heiligenhafen stellt sich damit ihrer Verpflichtung jungen Menschen wohnortnah eine geeignete und qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen.

Aus der Stadtverwaltung nehmen insgesamt 3 Personen nebenamtliche Dozententätigkeiten an der Verwaltungsakademie Bordschholm wahr. Neben der Begleitung der Einführungs- und Abschlusslehrgänge zur/zum Verwaltungsfachangestellten, werden durch 2 dieser Mitarbeiter/innen auch Aus- bzw. Fortbildungsseminare als seminarverantwortliche Dozenten geleitet (siehe dazu auch: Ziffer 6. „Nebenbeschäftigung“).

4. Gesundheitssituation, aktive Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

❖ Gesundheitsförderung

Als kompetenter Leistungsanbieter im Betrieblichen Gesundheitsmanagement stand der Stadtverwaltung 2017 die Barmer GEK unterstützend zur Seite, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ näher zu bringen. Beginnend mit einer „Kick-Off-Veranstaltung“ kombiniert mit einem Wassertag am 15.03.2017 wurden den Beschäftigten Möglichkeiten der Gesundheitsförderung vorgestellt und eine online-Befragung durchgeführt. Als weitere Maßnahme konnte am 13.09.2017 eine sogenannte MediMouse-Untersuchung zur strahlenfreien Vermessung der Wirbelsäule mit individueller Beratung angeboten werden.

❖ Krankheitstage/Fehltage

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

Übersicht krankheitsbedingte Fehltage (für das Jahr 2017):

| | Anzahl erkrankter Personen | Anzahl Fehltage |
|-----------------------|----------------------------|-----------------|
| Beamte | 6 ¹ | 57 |
| Beschäftigte | 22 ² | 402 |
| Azubi/Anwärter | 2 | 12 |
| Bauhof und HVB | 9 ³ | 742 |
| Gesamt | 39 | 1213 |

(1) Davon ein Langzeiterkrankte (39 Tage)

(2) Davon vier Langzeiterkrankte (46 Tage, 77 Tage, 44 Tage und 55 Tage = 222 Tage)

(3) Davon drei Langzeiterkrankte (163 Tage, 239 Tage, 251 Tage = 653 Tage)

Übersicht krankheitsbedingte Fehltage nach Geschlecht (für das Jahr 2017):

| | Anzahl erkrankter Personen | Anzahl Fehltage |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------------|
| Frauen (inkl. Kindkranktage) | 20 ¹ | 356 |
| Männer (inkl. Kindkranktage) | 19 ² | 857 |
| Gesamt | 39 | 1213 |

(1) Davon vier Langzeiterkrankte (46 Tage, 77 Tage, 44 Tage und 55 Tage = 222 Tage)

(2) Davon vier Langzeiterkrankte (39 Tage, 163 Tage, 239 Tage, 251 Tage = 692 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 Erkrankte. Die Teilnahme an dem Verfahren ist freiwillig.

In 3 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 orthopädische Problemlagen, die unabhängig zum arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeitsbereich auftraten und im Arbeitsumfeld durch konkrete Maßnahmen nicht zu lösen waren. In 1 Fall konnten für eine Beschäftigte spezielle temporäre Arbeitserleichterungen vorgenommen werden, die eine Arbeitsaufnahme beschleunigten. In einem weiteren Fall wurde ein betriebliches

❖ *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 ist die Maschinenring Service GmbH, Lensahn in Person der Fachkraft für Arbeitssicherheit Hinrich Tamm, Sulsdorf seit 01.04.2006 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 2017 haben insgesamt 9 Mitarbeiter/innen der Verwaltung und des Bauhofs an den Aus- bzw. Fortbildungsmaßnahmen (Vorjahr: 2) 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 folgend wahrgenommen:

| | 2016 ¹ | | 2017 ¹ | |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| | Anzahl Personen | Anzahl Seminare | Anzahl Personen | Anzahl Seminare |
| Frauen | 11 | 19 | 13 | 19 |
| Männer | 7 | 7 | 13 | 18 |
| Gesamt | 18 | 26 | 26 | 37 |

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

❖ *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 2017 sind ebenso wie im Vorjahr 2016 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 berechnete 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 und 2017 angezeigt:

| | 2016 Nebenamt | 2016 Nebenbeschäftigung | 2017 Nebenamt | 2017 Nebenbeschäftigung |
|------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|
| Beamte/innen | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Beschäftigte | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Azubi/Anwärterin | 1 | - | - | - |
| Gesamt | 3 | 4 | 3 | 7 |

❖ *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. Zum Behördlichen Datenschutzbeauftragten wurde ab 01.01.2002 Herr StOI Scheunemann bestellt, der diese Aufgabe bis in den Berichtszeitraum ausübte. 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 2017 wurden keine arbeitsgerichtlichen (Beschäftigte) oder verwaltungsgerichtlichen (Beamte) Verfahren geführt (nachrichtlich: Im Jahr 2016 wurde ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht Lübeck wegen Verstoßes gegen das AGG gegen die Stadtverwaltung angestrengt und vergleichsweise erledigt).