

Bericht der Verwaltung	Drucksache-Nr.:
	DrS/2016/059

Fachdienst Personal und Organisation

Datum: 31.03.2016

Beratungsfolge:

Status	Sitzungstermin	Gremium
Ö	21.04.2016	Hauptausschuss

Personalbericht 2015

Sachverhalt:

Turnusmäßig wird dem Hauptausschuss von der Verwaltung jährlich ein Personalbericht über das abgelaufene Kalenderjahr vorgelegt.

Zwecks vergleichender Betrachtung mit den Vorjahren ist keine wesentliche Strukturveränderung vorgenommen worden. Dem Wunsch der Politik entsprechend erfolgt ab 2015 eine getrennte Darstellung von Entwicklungen nach Geschlecht.

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises und der ISE hat sich zum Stichtag 01. Januar 2016 gegenüber dem Vorjahr von 776 auf 799 erhöht.

Einen breiten Raum nahmen neben dem „Alltagsgeschäft“ die Themen Personalentwicklung, Kreis Segeberg – ein familienfreundlicher Arbeitgeber, Arbeitssicherheit und die Flüchtlingssituation ein.

Anlage/n:

Personalbericht 2015



Kreis Segeberg

Personalbericht der Kreisverwaltung Segeberg

Januar – Dezember 2015

Fachdienst 11.00 - Personal und Organisation
(einschl. Allgemeine Dienste) -
März 2016

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Ziele der Personalwirtschaft

1) a) Beamte/Innen und Beschäftigte des Kreises ohne ISE	1
b) Beschäftigte des Eigenbetriebes der ISE	1
c) Gesamtzahl der Mitarbeiter/Innen des Kreises und der ISE	1
2) Abgeordnete Mitarbeiter/Innen	2
3) Fluktuation	2
4) Personalgewinnung/Personalauswahlverfahren	4
5) Quoten zum Frauenförderplan	6
6) Altersteilzeit	7
7) Befristete Arbeitsverhältnisse	7
8) Familienfreundlicher Arbeitgeber	8
a) Betriebliche Kinderbetreuung	8
b) Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	9
c) Telearbeit / Arbeit zu Hause	9
9) Arbeitssicherheit	12
a) Betriebsärztlicher Dienst	12
b) Fachkraft für Arbeitssicherheit	12
c) Brandschutz	12
d) Sicherheitskonzept	12
e) Erste Hilfe	13
f) Anschaffung von Defibrillatoren	13
10) Kreis Segeberg als moderne bürgerorientierte Verwaltung - Beschwerdemanagement und Qualitätsverbesserung -	13
11) Ausbildung	13
12) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	14
13) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	16
14) Schwerbehindertenquote	17
15) Personalaufwandsquote	18
16) Altersstruktur – Altersbedingtes Ausscheiden – Demografischer Wandel – Ausblick für die Personalentwicklung und das Personalmanagement der Kreisverwaltung	19
17) Ausblick Personalentwicklung	20

Anlagen:

- Anlage 1 a – Mitarbeiter/Innen des Kreises Segeberg, Stand: 01.01.2016
 - Anlage 1 b – Mitarbeiter/Innen des Eigenbetriebes „ISE“, Stand: 01.01.2016
 - Anlage 2 – Entwicklung des Stellenplanes 2005 - 2016
 - Anlage 3 – Personalausgaben der Jahre 2005 - 2015
 - Anlage 4 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung seit 2010
 - Anlage 5 – Fehlzeitenquoten 2011 - 2015
 - Anlage 6 – Gesundheitskalender 2016
 - Anlage 7 – Altersstruktur
-

Vorwort

Der Personalbericht soll einen umfassenden Überblick zum Thema „**Personal in der Kreisverwaltung Segeberg**“ geben. Adressaten dieses Berichtes sind neben der Verwaltung und der Politik alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung. Unser Anliegen als Fachdienst 11.00 ist, in diesem Personalbericht Entwicklungen gegenüber den Vorjahren aufzuzeigen und einen Blick in die Zukunft zu werfen. Einen breiten Raum nehmen die Themen **Personalentwicklung, Kreis Segeberg - ein familienfreundlicher Arbeitgeber, Arbeitssicherheit und die Flüchtlingssituation** ein.

Der Kreis Segeberg hat den Anspruch, als eine moderne bürgerorientierte Verwaltung wahrgenommen zu werden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein, dem ein gutes Betriebsklima und die höchstmögliche Arbeitssicherheit am Herzen liegen.

Der Fachdienst 11.00 hat zum 01. Januar 2013 das Personalmanagement für den Eigenbetrieb Immobilienverwaltung (ISE) übernommen. Daher sind zur ISE in einigen Kapiteln dieses Berichtes ebenfalls Ausführungen gemacht worden.

Politik und Verwaltung haben sich aufgrund der Entwicklungen in der zweiten Jahreshälfte 2015 gemeinsam dem Thema „Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft“ gestellt. Die Politik hat mit der Bewilligung zusätzlicher finanzieller Ressourcen und der Entscheidung zusätzliches Personal in erheblichem Umfang zur Verfügung zu stellen, einen deutlichen Schwerpunkt gesetzt und die Voraussetzungen für eine Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft geschaffen.

Weitere wichtige Themen sind die Besetzung der Stelle „Personalentwicklung“ zum 01. Juli 2015 und die Erarbeitung eines Leitfadens „gendergerechte Sprache“. Die Entwicklung und Einführung des Leitfadens ist ein weiterer Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes 11.00 hoffen, Ihnen wesentliche Informationen zur Personalwirtschaft in der Kreisverwaltung Segeberg vorgelegt zu haben und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ziele der Personalwirtschaft

Um den Ansprüchen einer bürgerorientierten modernen Verwaltung zu entsprechen, müssen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Anforderungen einstellen. Von den zu erfüllenden Aufgaben und den gesetzlichen und politischen Zielvorgaben ausgehend, investiert der Kreis Segeberg zukunftsorientiert in gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Herausforderungen der Zukunft werden tragfähige Personalgewinnungsstrategien sowie Fortbildungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt und umgesetzt. Eines der wichtigsten Ziele lautet, trotz der bevorstehenden demografischen Entwicklung den Fach- und Führungskräftebedarf dauerhaft sicherzustellen.

Ein weiteres sehr bedeutsames Ziel besteht in der Gewährleistung eines als „gut“ empfundenen Betriebsklimas. Verwaltungsleitung, der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Fachdienst 11.00 stehen hierzu in einem ständigen Dialog.

Die Politik stellt der Verwaltung durch den Stellenplan und die Gewährung von Sachmitteln die notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung.

Durch die Besetzung der Stelle für die Personalentwicklung zum 01. Juli 2015 sind die Voraussetzungen für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung geschaffen worden. Der Verwaltung ist es dadurch möglich, den Herausforderungen des demografischen Wandels durch Qualifizierungs- und Fortbildungskonzepte, einer Qualitätsoffensive bei der Personalgewinnung und zielgerichtete Aktivitäten zur Personalbindung noch wirksamer zu begegnen.

PERSONALBERICHT

für die Zeit vom 01. Januar - 31. Dezember 2015

1) a) Beamte/Innen und Beschäftigte des Kreises ohne ISE

Die Anzahl der **Beamten/Innen und Beschäftigten** des Kreises Segeberg - getrennt nach Laufbahngruppen, Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit - beläuft sich am 01. Januar 2016 auf insgesamt **660**, ergibt sich im Einzelnen aus der diesem Bericht beigefügten **Anlage 1 a** und gliedert sich wie folgt auf:

	weiblich	männlich	insgesamt
Beamte/Innen	52	53	105
Beschäftigte	343	189	532
Beamtinnen in Elternzeit	1	0	1
Beurlaubte Beamte	1	0	1
Beschäftigte in Elternzeit	11	2	13
Beurlaubte Beschäftigte	7	1	8
insgesamt	415	245	660

b) Beschäftigte des Eigenbetriebes der ISE

Die Anzahl der **Beschäftigten** der ISE - getrennt nach Entgeltgruppen, Geschlecht und Arbeitszeit - beläuft sich am 01. Januar 2016 auf insgesamt **54**, ergibt sich im Einzelnen aus der diesem Bericht beigefügten **Anlage 1 b** und gliedert sich wie folgt auf:

	weiblich	männlich	insgesamt
Beschäftigte	21	32	53
Beurlaubte Beschäftigte	1	0	1
insgesamt	22	32	54

c) Gesamtzahl der Mitarbeiter/Innen des Kreises und der ISE

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter/Innen von **799** setzt sich wie folgt zusammen:

	weiblich	männlich	insgesamt
Kreismitarbeiter/Innen (Anlage 1 a)	415	245	660
Mitarbeiter/Innen der ISE (Anlage 1 b)	22	32	54
Anwärter/Innen	5	2	7
Auszubildende	2	5	7
Praktikanten	2	0	2
nebenamtl. Fleischkontrolleure, Hilfskräfte und Tierärzte	9	23	32
Pauschalohnempfänger	0	1	1
Bundesfreiwilligendienst/ Freiwilliges soziales Jahr	17	19	36
insgesamt	472	327	799

2) Abgeordnete Mitarbeiter/Innen

Die Zahl der vom Kreis Segeberg anderen Dienststellen zur Dienstleistung zugewiesenen Mitarbeiter/Innen ist von der Darstellung in der **Anlage 1 a** erfasst.

Insgesamt hat sich die Anzahl dieser **abgeordneten Kreismitarbeiter/Innen gegenüber 2014 auf 102** (incl. 2 Elternzeiten und 2 Beurlaubungen) **erhöht** und stellt sich wie folgt dar:

	Mitarbeiter/Innen insgesamt				Nachrichtlich:			
	Anzahl		Personal Kapazitäten		Elternzeit		Beurlaubung	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Verein Jugend + Kultur („Mühle“)	22	21	11,58	11,27	-	-	-	-
Große kreisangeh. Stadt Norderstedt	6	5	5,20	4,45	-	-	-	1
Jobcenter	39	47	37,18	45,00	2	2	2	1
Verwaltungsgemeinschaft Straßenbetriebsdienst	17	16	16,56	16,00	-	-	-	-
Regionale Bildungszentren (BBZ SE + BBZ NO)	7	8	5,71	6,20	1	-	-	-
Wege-Zweckverband der Gemeinden des Kreises Segeberg (WZV)	1	1	0,44	0,44	-	-	-	-
insgesamt	92	98	76,67	83,36	3	2	2	2

insgesamt 102

3) Fluktuation

Ausgehend vom Stand des Personalberichtes 2012 stellt sich die Entwicklung im **Beamtenbereich** in den Jahren 2013 - 2015 wie folgt dar:

	Kreis / ISE 2013		Kreis / ISE 2014		Kreis / ISE 2015	
	w	m	w	m	w	m
Stand jeweils 01.01. eines Jahres	104	1	99	1	48	58
+ Rückkehr aus der Elternzeit	2		5		3	
+ Übernahme nach Ausbildung	-		3		1	
+ Versetzung von anderen Dienstherrn	4		1		2	
+ Wechsel eines Beamten v. d. ISE zum Kreis			1			
+ Übernahme eines Beschäftigten in das Beamtenverhältnis			1			
Übertrag:	110	1	110	1	54	58

	Kreis / ISE 2013		Kreis / ISE 2014		Kreis 2015	
	w	m	w	m	w	m
Übertrag	110	1	110	1	54	58
./. Versetzung zu anderen Dienstherrn	-		-			2
./. Entlassung aus dem Beamtenverhältnis	1		-			
./. Wechsel in die Beurlaubung	4		2		1	
./. Versetzung in den Ruhestand	6		-			2
./. Versetzung in den Ruhestand nach ATZ			2		1	1
./. Wechsel eines Beamten v. d. ISE zum Kreis				1		
+ Einstellung Kreis				1		
Stand jeweils Jahresende	99	1	106	0	52	53
					105	

Im **Bereich der Beschäftigten** stellt sich die Fluktuation der Jahre 2013 - 2015 folgendermaßen dar:

	Kreis / ISE 2013		Kreis / ISE 2014		Kreis 2015		ISE 2015	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Stand jeweils 01.01. eines Jahres	478	52	505	53	328	181	19	30
+ unbefristete Einstellungen	36	3	22	-	20	18	-	1
+ Zeitverträge	30	4	21	3	22	8	1	2
+ Rückkehr aus der Elternzeit	4	-	15	1	4	-	-	-
+ Rückkehr aus der Beurlaubung	-	-	-	-	5	-	1	-
+ Übernahme von Auszubildenden	1	-	1	-	2	-	-	-
+ Wechsel 1 Mitarbeiter/In v. d. AöR zum Kreis	-	-	-	-	-	-	-	-
+ Übergang der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der AöR auf den Kreis (Gesamtrechtsnachfolge)	-	-	-	-	-	-	-	-
+ Wechsel 1 Mitarbeiter/In vom Kreis zur ISE			-	1	-	-	-	1
./. Kündigungen Arbeitnehmer	14	2	6	4	10	4	-	1
./. Kündigungen Arbeitgeber	2	-	2	-	1	2	-	-
./. Tod	1	-	-	-	-	1	-	-
./. Altersrenten	6	2	8	3	4	2	-	-
./. Renten nach Altersteilzeit	7	1	14	1	6	3	-	1
./. Zeitverträge	2	-	8	1	5	4	-	-
./. Wechsel in die Elternzeit	11	1	10	-	8	1	-	-
./. Wechsel in die Beurlaubung	1	-	5	-	4	-	-	-
./. Übernahme in das Beamtenverhältnis	-	-	1	-	-	-	-	-
./. Wechsel 1 Mitarbeiter/In vom Kreis zur ISE	-	-	1	-	-	1	-	-
Stand jeweils Jahresende	505	53	509	49	343	189	21	32
					532	53		

Bezüglich der Fluktuation gibt es externe und interne Einflussfaktoren. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich bei einzelnen Berufsgruppen wie in den vorausgegangenen Jahren nicht verändert. Insbesondere bei den Sozialpädagogen, Ärzten und auch dem technischen Personal steht einer hohen Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften ein relativ geringes Angebot auf dem Arbeitsmarkt entgegen. In der Kreisverwaltung Segeberg ist der Trend der vergangenen Jahre, dass Arbeitskräfte die Verwaltung verlassen, um in der Wirtschaft Arbeit zu finden, erneut aufgetreten. Maßnahmen zur Gegensteuerung sind einvernehmlich mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und vereinbart worden. Zum Beispiel im Fachbereich III - Jugend und Soziales - ist durch die Erarbeitung eines Leitfadens - **Einarbeitungsplan** - eine bedarfsorientierte Lösung für neue Mitarbeiter/Innen gefunden worden. Die Arbeitsbedingungen sind darüber hinaus durch zusätzliche D-PKW, die Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln und die Auszahlung von Mehrarbeitsstunden optimiert worden. Es handelt sich um zielgerichtete Aktionen, um der Fluktuation von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen entgegenzuwirken.

Der Fachdienst 11.00 bietet eine Willkommensmappe für alle neuen Mitarbeiter/Innen. Die strukturierten und nach anerkannten Methoden - die auch in der Wirtschaft Anwendung finden - durchgeführten Stellenbemessungen, die Optimierungen von Arbeitsabläufen, die verbindliche Darstellung der übertragenen Aufgaben und der sich daraus abzuleitenden Pflichten sind weitere wichtige Grundlagen für eine aufgabenorientierte und wirtschaftliche Arbeitsweise. Die im letzten Personalbericht angekündigte Erarbeitung einer Checkliste für ein **strukturiertes Abgangsgespräch** ist mittlerweile erstellt. Aufgrund der Analyse wird ab 2014 künftig eine zentrale Auswertung der durchgeführten strukturierten Abgangsgespräche im Fachdienst Personal und Organisation vorgenommen. Auswertungen ergeben, dass neben einer als sehr hoch empfundenen Arbeitsbelastung auch private/familiäre Gründe und ein höheres Entgelt das Motiv für den Wechsel des Arbeitgebers/Dienstherrn war.

4) Personalgewinnung/Personalauswahlverfahren

Personalgewinnung und Personalauswahlverfahren sind als wesentliche Bausteine der Personalentwicklung zu betrachten. Bedingt durch eine gestiegene Fluktuation sowie einem Stellenmehrbedarf aufgrund der Flüchtlingssituation kommt diesem Thema in der Kreisverwaltung Segeberg eine immer größere Bedeutung zu. Im Jahr 2015 wurden 73 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, wobei ein Anteil von 47 Frauen und 26 Männern zu verzeichnen war. Dass der viel zitierte Fachkräftemangel auch vor der Kreisverwaltung Segeberg nicht Halt macht, zeigte sich im Jahr 2015 insbesondere bei Berufsgruppen im sozialpädagogischen Bereich. Der Trend wird inzwischen auch immer deutlicher bei ausge-

bildeten Verwaltungskräften. Sich in einer Wettbewerbssituation vor allem gegenüber anderen öffentlichen Verwaltungen, aber auch privaten Arbeitgebern, durchzusetzen und eigene Vorteile wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen etc. positiv hervorzuheben, erfordert neue Wege in der Personalgewinnung. Um hier zukunftsorientiert aufgestellt zu sein und Personalengpässen aktiv entgegenzuwirken, wurden im Jahr 2015 zwei wirksame Maßnahmen ergriffen:

1. Veröffentlichung von Stellenanzeigen in Online-Stellenportalen: Es reicht inzwischen nicht mehr nur in herkömmlichen Printmedien vertreten zu sein, da immer mehr Menschen das Internet bei der Stellensuche nutzen. Daher werden Stellenausschreibungen konsequent in Online-Stellenportalen veröffentlicht wie auf „interamt“, „berufe-sh“, der "jobbörse" des Arbeitsamtes, fachspezifischen Jobbörsen und auf „Online-Jobbörsen“ der lokalen Zeitungen. Bei besonders gesuchten Zielgruppen wird zudem auf „stepstone“ zurückgegriffen.
2. Einführung eines Online-Bewerbungssystems: Zunächst wurde als Alternative zur Papierbewerbung im August 2015 die Bewerbung per E-Mail an das zentrale Postfach bewerbung@kreis-se eingerichtet. Hierdurch war ein deutlicher Anstieg der Bewerbungszahlen zu verzeichnen (z. B. teilweise Anstieg auf das 4 bis 5-fache an Bewerbungen). Um den Zeitaufwand durch das manuelle Erfassen der Bewerbungen zu reduzieren und um ein datenschutzrechtlich einwandfreies Verfahren zu gewährleisten, wurde im Dezember 2015 ein Online-Bewerbungsportal über die Homepage des Kreises eingerichtet. Es muss lediglich ein kurzes Online-Formular ausgefüllt werden sowie gibt es die Möglichkeit, eigene Dateien (Anschreiben etc.) hochzuladen.

Neben einer gestiegenen Quantität an Bewerbungen haben diese beiden Maßnahmen vor allem zu einer besseren Qualität der Bewerbungen geführt. Denn die Attraktivität der „Arbeitgebermarke Kreis Segeberg“ (Employer Branding) in der Öffentlichkeit wird hiermit erhöht: kein „verstaubter Öffentlicher Dienst“, wie er in vielen Köpfen noch vorherrscht, sondern ein zukunftsorientierter Arbeitgeber, der langfristig berufliche Perspektiven in ganz verschiedenen Themenbereichen bietet. Daher soll sowohl die Nutzung von Onlinemedien als auch das bestehende Bewerbungssystem auf Basis der bisherigen Erfahrungen noch weiter ausgebaut werden, um künftig qualifiziertes Personal für die Kreisverwaltung Segeberg zu gewinnen.

5) Quoten zum Frauenförderplan

Den Ausführungen des Rechnungsprüfungsamtes zum Frauenförderplan entsprechend sind nachstehend die Quoten der Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen (ohne ISE) dargestellt:

Beamte/Innen	Einstellungen			Beförderungen		
	ins-gesamt	davon weiblich	Prozent	ins-gesamt	davon weiblich	Prozent
A 15	1	1	100%			
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt	1	1	100%			
A 12	1	1	100%	2	0	0%
A 11				1	1	100%
A 10				2	2	100%
A 9	1	1	100%			
Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt	2	2	100%	5	3	60%
Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt						
Total	3	3	100%	5	3	60%

Beschäftigte	Einstellungen			Höhergruppierungen		
	ins-gesamt	davon weiblich	Prozent	ins-gesamt	davon weiblich	Prozent
15	1	1	100%			
14				1	0	0%
EG 13 - 15	1	1	100%	1	0	0%
12	1	0	0%			
11	2	1	50%	2	1	50%
10	1	0	0%	1	1	100%
9	10	5	50%			
S 14	10	7	70%	1	0	0%
S 12	8	4	50%			
EG 9 - 12 S 12 - 18	32	17	53%	4	2	50%
8	7	6	86%	6	5	83%
6	6	4	67%	3	2	67%
5	10	7	70%	1	1	100%
S 4	3	3	100%			
EG 5 - 8 S 4	26	20	77%	10	8	80%
3	11	6	55%			
EG 1 - 4	11	6	55%			
Total	70	44	63%	14	10	71%

Die **Frauenquote** bei den **Führungspositionen** hat sich bei der Kreisverwaltung gegenüber dem Jahr 2008 von 25,7 % auf 39 % erhöht. Der Frauenförderplan wird aktuell den gesetzlichen Vorgaben entsprechend aktualisiert.

6) Altersteilzeit

Von den am 01. Januar 2015 bestehenden 14 Altersteilzeitarbeits-/beamtenverhältnissen wurden im Jahr 2015 insgesamt 12 durch Eintritt in den Ruhestand beendet.

Wie bereits im Personalbericht für das Jahr 2014 ausgeführt, ergibt sich für das Kalenderjahr 2016 nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ - für die **Beschäftigten**, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen und das 60. Lebensjahr vollendet haben, aufgrund des Unterschreitens der Quote von 2,5 % ein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Anhand der zum Stichtag 31. Mai 2015 ermittelten Quote wurden für das Jahr 2016 insgesamt 5 neue Altersteilzeitfälle bewilligt, von denen 1 bereits am 01. Januar 2016 begonnen hat. Insgesamt bestehen am 01. Januar 2016 drei Altersteilzeitfälle mit Beschäftigten.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist absehbar, dass die Gewerkschaften eine Verlängerung des TV FlexAZ - der bis zum 31. Dezember 2016 gilt - anstreben.

Über die Gewährung von Altersteilzeit für **Beamte** nach § 63 LBG wird im jeweiligen Einzelfall entschieden.

7) Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse hat sich im Berichtszeitraum von 39 auf 34 verringert und verteilt sich folgendermaßen auf die einzelnen Fachbereiche:

Fachbereich	Anzahl			
	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016	
			weiblich	männlich
L	1	1	1	0
I	1	2	2	0
II	2	2	2	0
III	7	5	9	3
IV	1	4	4	3
V	7	5		
Förderzentren	12	7	3	0
Arge HH-Rand	3	3	1	2
Jobcenter	2	6	0	1
ISE	6	4	1	2
Befristungen insgesamt	42	39	23	11
			34	

8) Familienfreundlicher Arbeitgeber

In der heutigen Zeit, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, ist es wichtig als Arbeitgeber attraktiv für das Personal zu sein.

Diese Attraktivität gewinnt zunehmend an Bedeutung, und zwar sowohl im Bereich der Personalgewinnung als auch bei der Personalerhaltung.

Neben Entgelt und Besoldung von Mitarbeiter/Innen sind es immer häufiger die Rahmenbedingungen in den Betrieben, die für Mitarbeiter/Innen ausschlaggebend dafür sind, ob und wo sie ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, das langfristig wird oder nach relativ kurzer Zeit seitens der Arbeitnehmerseite wieder beendet wird.

In den letzten Jahren legten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend Wert auf Rahmenbedingungen, welche der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben dienlich sind. Insofern muss sich auch die Kreisverwaltung Segeberg im stetig stärker werdenden Wettbewerb der Akquise und Erhaltung von Personal optimal positionieren.

Die bereits realisierten Maßnahmen sollen im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses verbessert werden, also weiter an den realen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer/Familien ausgerichtet werden.

Aufgrund der Ergebnisse einer betrieblichen Umfrage sind in einer Arbeitsgruppe der Verwaltung, des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung beispielhaft folgende Umsetzungsmaßnahmen mit Zustimmung der Politik durchgeführt worden:

a) Betriebliche Kinderbetreuung

Einen Kernbereich stellt hier die Realisierung unterschiedlicher Formen einer möglichen betrieblichen Kinderbetreuung dar, wie

- Notfallbetreuung,
- Ferienbetreuung und
- ganztägige Kinderbetreuung.

In 2015 wurde mit der Diakonie Altholstein eine Vereinbarung zur **Notfallbetreuung** getroffen. Insgesamt 17 Mitarbeiter/Innen der Kreisverwaltung haben im Rahmen der Notfallbetreuung mit der Diakonie Altholstein jeweils eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung stellt die Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Notfallbetreuung dar. Tatsächlich wurden im Jahr 2015 in 9 Fällen eine Notfallbetreuung bei der Diakonie Altholstein angefordert.

2015 wurden im Rahmen der **Ferienbetreuung** in 16 Fällen Ferienmaßnahmen mit bis zu 150 € von Seiten des Kreises bezuschusst.

Für die Organisation, Bereitstellung und/oder Mitfinanzierung der betrieblichen **ganztägigen Kinderbetreuung** sind aktuell umfangreiche Vorplanungen durchzuführen. Die für das Jahr 2015 geplanten notwendigen Bedarfsermittlungen sowie die Prüfung möglicher Varianten und Lösungsansätze konnten aufgrund von personellem Wechsel und fehlender personeller Ressourcen nicht durchgeführt werden. Die Erhebung von Daten ist nunmehr für 2016 geplant.

b) Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Die Entwicklung der **Teilzeitbeschäftigung** beim Kreis Segeberg seit dem Jahr 2010 ist aus der **Anlage 4** ersichtlich. Der Anteil der Mitarbeiter/Innen, die eine „reguläre“ Teilzeitbeschäftigung (ohne ATZ) ausüben, beläuft sich auf 265 (38,4 %).

Das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeitkräften in den einzelnen Fachbereichen stellt sich zum 01. Januar 2016 wie folgt dar:

Fachbereich	Mitarbeiter/Innen		Vollzeit		ATZ		Teilzeit ohne ATZ		Prozent		
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	insges.
L	16	16	11	15	0	0	5	1	31,3%	6,3%	18,8%
I	31	19	17	18	1	0	13	1	41,9%	5,3%	28,0%
II	67	57	32	55	1	0	34	2	50,7%	3,5%	29,0%
III (ohne Förderzentren)	159	53	66	44	0	0	93	9	58,5%	17,0%	48,1%
Förderzentren	28	9	2	3	0	0	26	6	92,9%	66,7%	86,5%
Große kreisangeh. Stadt Norderstedt	4	1	2	0	0	0	2	1	50,0%	100,0%	60,0%
Verein Jugend + Kultur ("Mühle")	12	9	3	0	0	0	9	9	75,0%	100,0%	85,7%
Jobcenter SGB II	30	17	24	17	0	0	6	0	20,0%	0,0%	12,8%
IV	40	45	17	40	0	0	23	5	57,5%	11,1%	32,9%
Verwaltungsgemeinschaft Straßenbetriebsdienst	0	16	0	15	0	1	0	0		0,0%	0,0%
Regionale Bildungs- zentren (BBZ)	8	0	4	0	0	0	4	0	50,0%		50,0%
ISE	21	32	6	31	0	0	15	1	71,4%	3,1%	30,2%
	416	274	184	238	2	1	230	35			
insgesamt	690		422		3		265				38,4%

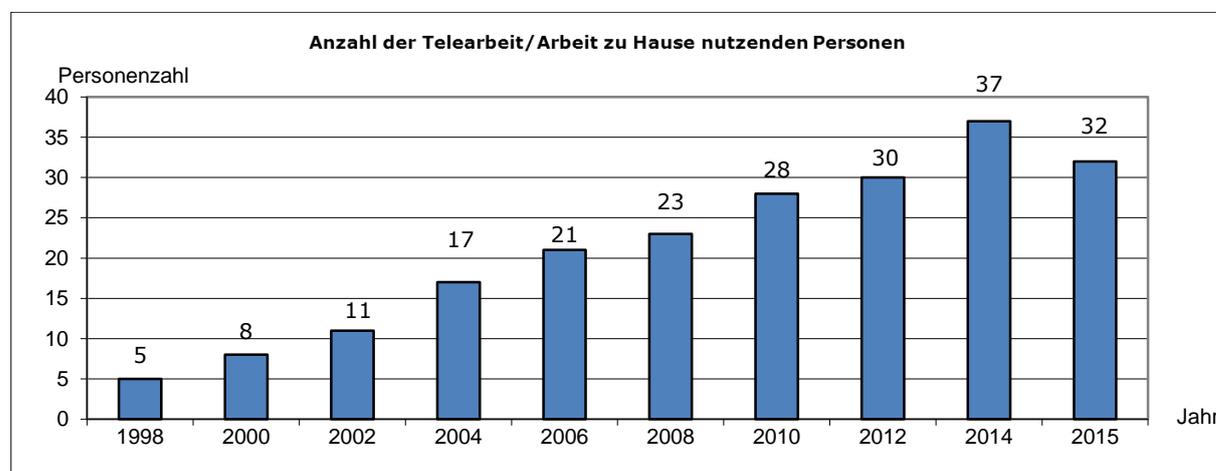
c) Telearbeit / Arbeit zu Hause

Von der Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause zu erbringen, machen derzeit 32 Mitarbeiter/Innen Gebrauch. 18 Mitarbeiter/Innen nutzen über die Telearbeit eine elektronische Anbindung zwischen Kreisverwaltung und Wohnbereich, 14 Mitarbeiter/Innen arbeiten zu Hause ohne Anbindung an das Kreisnetz.

Aus Sicht des Kreises Segeberg kann Telearbeit/Arbeit zu Hause einen wichtigen Beitrag leisten, um die Betreuung von Kindern und Angehörigen von berufstätigen Mitarbeiter/Innen flexibler zu gestalten. Die Arbeitsformen sind bei den Mitarbeiter/Innen sehr beliebt und haben sich auch aus Arbeitgebersicht bewährt.

Um eine ausreichende persönliche Erreichbarkeit der Fachdienste sicherzustellen, wurden 2015 ergänzende Kriterien festgelegt und umgesetzt (u. a. wurde eine prozentuale Obergrenze der in Telearbeit/Arbeit zu Hause arbeitenden Mitarbeiter/Innen eines Fachdienstes (25 %) vereinbart und die maximal in Telearbeit und Arbeit zu Hause zu leistbare Arbeitszeit wurde auf 40 % bestimmt).

Vor diesem Hintergrund ist die nachfolgend dargestellte Entwicklung der Anzahl der Telearbeit und Arbeit zu Hause nutzenden Mitarbeiter/Innen seit der Einführung zu bewerten:



Was gibt es weiterhin? / Was ist umgesetzt?

In der Vergangenheit sind weitere Maßnahmen/Möglichkeiten bei der Kreisverwaltung umgesetzt worden, welche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr zuträglich sind.

- Arbeitszeitflexibilisierung

Bereits seit dem 08. Dezember 2000 gibt es bei der Kreisverwaltung eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung. Diese ermöglicht es dem/der Arbeitnehmer/In, soweit keine dringlichen dienstlichen Interessen entgegenstehen, seine/ihre persönliche Arbeitszeit innerhalb der sogenannten Rahmenarbeitszeit (6.30 Uhr - 20.00 Uhr) zu erbringen. Diese Regelung hat sich bewährt und ist zu einem festen Bestandteil im Rahmen der Regelungen und Maßnahmen für einen familienfreundlichen Betrieb geworden.

- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitstellen

Bei sich ändernden familiären Situationen kann es zu Bedarfen kommen, die einen Wechsel von einer Vollzeitstelle auf eine Teilzeitstelle erfordern oder

umgekehrt. Dabei sollen gleichermaßen die Interessen der Arbeitnehmerseite als auch der Arbeitgeberseite lösungsorientiert Berücksichtigung finden. Dies wird bei der Kreisverwaltung seit geraumer Zeit erfolgreich praktiziert.

- Parkplatzkonzept/Adäquate Parkplatzsituation

Seit dem 01. Februar 2013 hat die Kreisverwaltung Segeberg ihr Parkplatzangebot für Mitarbeiter/Innen erweitert. Nun ist es auch Mitarbeiter/Innen, die vor Dienstantritt ihre Kinder in Kindergärten und/oder Schulen bringen, i. d. R. möglich, einen Parkplatz in der Nähe der Kreisverwaltung/ihres Arbeitsplatzes zu finden.

- Beratung und Informationen

Der Fachdienst Personal und Organisation bietet Beratungen an bei Mutterschutz, zur Elternzeit, dem Wiedereinstieg in die aktive Berufstätigkeit und der Kinderbetreuung; zudem werden Informationsbroschüren ausgegeben.

- Weiterbildungsangebote

Den Mitarbeiter/Innen, die sich in Elternzeit befinden, ist bei Interesse der Zugang zum Intranet ermöglicht worden.

- Führungspositionen in Teilzeit

Bei der Kreisverwaltung sind Führungspositionen mit Teilzeitkräften besetzt worden. Insofern wird hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Es wird angestrebt, die Besetzung von Führungspositionen mit Teilzeitkräften zu erweitern bzw. die Besetzung mit zwei Teilzeitkräften zu ermöglichen.

Über die vorgenannten Punkte hinaus sind insbesondere alle Führungskräfte der Kreisverwaltung angehalten, nachfolgende Punkte zu verinnerlichen und in der Praxis zu bedienen:

- Nach dem Bekanntwerden von Schwangerschaften sind durch die Führungskräfte Gespräche mit der werdenden Mutter/den zukünftigen Eltern zu führen; diese sollen von dem Grundgedanken der Wertschätzung der Mitarbeiter/Innen und dem Interesse an einem baldigen aktiven Wiedereinstieg getragen sein. Dieser Wiedereinstieg wird unter Berücksichtigung privater und dienstlicher Interessen unterstützt.
- Dienstbesprechungen etc. sind so zu terminieren, dass auch die in Teilzeit tätigen Mitarbeiter/Innen weitestgehend daran teilnehmen können.

9) Arbeitssicherheit

a) Betriebsärztlicher Dienst

Der betriebsärztliche Dienst hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Diese Aufgaben wurden im Jahr 2015 bis einschließlich März durch die Firma A. wahrgenommen. Ab April 2015 hat eine qualifizierte Ärztin aus Lübeck die Aufgaben einer Betriebsärztin vertretungsweise übernommen.

b) Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Seit dem 01. Januar 2014 hat der Kreis Segeberg eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Diese Aufgaben werden durch Herrn Dipl.-Ing. S. aus Flintbek wahrgenommen.

c) Brandschutz

Im Jahre 2015 erfolgte eine Aktualisierung der Brandschutzordnung, welche für alle Mitarbeiter/Innen der Kreisverwaltung Segeberg und der ISE inklusive aller Außenstellen gilt. Neben der Brandschutzordnung wurde auch ein Räumungskonzept für das Kreishaus erstellt.

Am 08. Juli 2015 fand eine vom Brandschutzbeauftragten, Herrn Jens Hoffmann, geplante Brandschutzübung im Kreishaus statt. Weitere Übungen werden folgen.

d) Sicherheitskonzept

Als eine der ersten Verwaltungen in Schleswig-Holstein haben sowohl die Kreisverwaltung als auch die ISE im Jahr 2014 ein Sicherheitskonzept eingeführt. In erster Linie bilden neben dem Verhalten der Mitarbeiter/Innen technische und räumliche Maßnahmen die Bausteine des Sicherheitskonzeptes.

Hinsichtlich des Verhaltens der Mitarbeiter/Innen sind jährliche Unterweisungen durch die Führungskräfte ein fester Bestandteil des Sicherheitskonzeptes. Eine wesentliche technische Maßnahme für die Sicherheit am Arbeitsplatz stellt die Einführung eines Alarmserver im August 2015 und die damit verbundene Möglichkeit zur Alarmauslösung am PC-Arbeitsplatz mittels Tastatur bzw. Alarmknopf dar.

e) Erste Hilfe

Bei der Kreisverwaltung Segeberg sind derzeit über 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ersthelfer/Innen ausgebildet. Sie haben im Sommer 2015 an einem Erste-Hilfe-Lehrgang bzw. -Training teilgenommen.

f) Anschaffung von Defibrillatoren

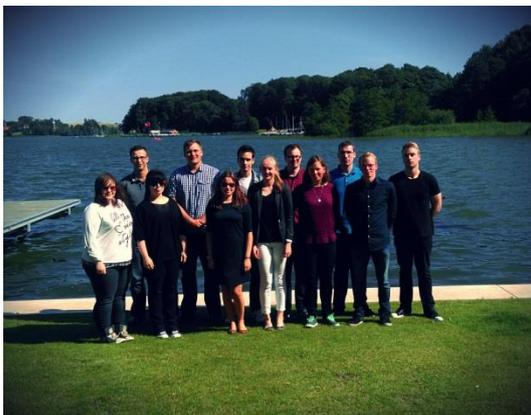
Um in einer entsprechenden Notsituation (Herzversagen), möglichst schnell wirksame „Erste-Hilfe“ leisten zu können, wurde in 2011 ein Defibrillator angeschafft. Aufgrund der Größe der Kreisverwaltung und der Tatsache, dass im Ernstfall jede Sekunde zählt, wurde in 2014 ein weiteres Gerät im Haus A installiert. Anfang 2015 wurde durch einen Vertreter des Geräteanbieters noch einmal die Funktionsweise anhand eines Vorführgerätes erläutert, um mehr Sicherheit im Umgang mit dem Defibrillator zu vermitteln. An der Einweisung haben zahlreiche Ersthelferinnen und Ersthelfer, Personalratsmitglieder und Ärztinnen und Ärzte des Fachdienstes Gesundheit teilgenommen.

10) Kreis Segeberg als moderne bürgerorientierte Verwaltung - Beschwerde-management und Qualitätsverbesserung -

Im Jahr 2015 war die Anzahl der schriftlich eingehenden Anregungen und Kritiken mit lediglich 50 Eingaben gegenüber den Vorjahren rückläufig. Die Beschwerden bestätigten zum Teil die in einigen Fachdiensten bekannte Arbeitssituation. Häufig richteten sich die Beschwerden gegen fachliche Entscheidungen und kritisierten zugleich die Arbeitsweise der zuständigen Mitarbeiter/Innen.

Gemeinsam mit den Fachdiensten ist es bei jeder Eingabe gelungen, den Kundinnen und Kunden innerhalb von 3 Wochen eine abschließende Antwort zu erteilen. In den meisten Fällen konnte innerhalb von einer Woche eine Antwort erfolgen.

11) Ausbildung



Im Jahre 2015 haben drei Nachwuchskräfte ihre Ausbildung beim Kreis Segeberg beendet.

Eine Kreisinspektoranwärterin und ein Kreisinspektoranwärter des Einstellungsjahres 2012 haben den Studiengang Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung/ Public Administration“ absolviert und erfolgreich abgeschlossen.

Den Beruf der Verwaltungsfachangestellten hat eine Auszubildende erlernt.

Zum 01. August 2015 haben zwei Kreisinspektoranwärterinnen und ein Kreisinspektoranwärter sowie drei Auszubildende zum Verwaltungsfachangestellten ihre Ausbildung bei uns begonnen.

Insgesamt stellt sich die Ausbildungssituation wie folgt dar:

Ausbildung	Beginn	Ende	Anzahl
Bachelor of Arts	01.08.2013	31.07.2016	2
	01.08.2014	31.07.2017	2
	01.08.2015	31.07.2018	3
	01.08.2016	31.07.2019	3
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	01.08.2013	31.07.2016	2
	01.08.2014	31.07.2017	2
	01.08.2015	31.07.2018	3
	01.08.2016	31.07.2019	3
Berufspraktikanten			
Praktikantin im Anerkennungsjahr zur Sozialpädagogin			1
FamulantIn (angehende Ärztin)			1
Praktikantin zur Hygienekontrolleurin			1
Krankenpflegeschülerin im Rahmen eines Austausches			1
Hygienekontrolleurin Umschulung			1

Im Jahr 2015 konnten 14 junge interessierte Schüler im Rahmen eines Schülerpraktikums verschiedene Fachdienste der Kreisverwaltung kennenlernen. Durch die Teilnahme an der Backstage Jobtour im September 2015 gab es ebenfalls Gelegenheit sich über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung Segeberg zu informieren.

12) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 2004 ist in der gesetzlichen Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX die Verpflichtung des Arbeitgebers verankert, für Arbeitnehmer/Innen, die innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** durchzuführen.

Ziel des BEM ist es, die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Das BEM-Verfahren ist abhängig von der Zustimmung der Betroffenen; der Teilnehmerkreis eines BEM-Gespräches wird ebenfalls durch die Betroffenen bestimmt.

Gemeinsam mit den Mitarbeiter/Innen, den Vorgesetzten, dem Personalrat, dem betriebsärztlichen Dienst und ggf. der Schwerbehindertenvertretung und dem Integrationsamt wurde in BEM-Gesprächen ausgelotet, mit welchen Leistungen oder Hilfen der Gesundheitszustand der Betroffenen verbessert und der Verlust des Arbeitsplatzes vermieden werden kann.

Die Entwicklung der BEM-Fälle seit 2012 ist aus der nachstehenden Tabelle ablesbar.

	Fälle insgesamt	Ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen	Wiederholte Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres
2012	44	27	17
2013	43	30	13
2014	69	51	18
2015	78	51	27

Die Fallzahlen sind damit im 2. Jahr in Folge angestiegen. Gegenüber dem Jahr 2014 ist diesmal ein Anstieg bei den wiederholten Arbeitsunfähigkeiten zu verzeichnen.

Eine Auswertung der BEM-Fälle nach Fachbereichen und Geschlecht stellt sich wie folgt dar:

Fachbereich	Anzahl MA/Innen	Ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen		Wiederholte Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres		Fälle insgesamt		Fälle in Prozent bezogen auf MA/Innen
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
L	32	2	0	0	2	2	2	12,5%
I	50	2	0	1	3	3	3	12,0%
II (ohne FHA)	116	7	2	3	1	10	3	11,2%
III	212	15	2	7	1	22	3	11,8%
IV	85	3	2	1	1	4	3	8,2%
Förderzentren	37	4	0	3	0	7	0	18,9%
BBZ	8	2	0	0	0	2	0	25,0%
Fleischhygieneamt	40	1	3	0	2	1	5	15,0%
ISE	53	4	2	2	0	6	2	15,1%
insgesamt		40	11	17	10	57	21	

Im Jahr 2015 wurden 21 Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach einem vom behandelnden Arzt erstellten Wiedereingliederungsplan durchgeführt.

Aufgrund von Zusammenhängen zwischen Arbeitsunfähigkeiten und betrieblichen Gegebenheiten wurden zwei interne Umsetzungen vorgenommen. In einem anderen Fall wurde Erwerbsminderungsrente auf Zeit bewilligt.

Die Fehlzeitenquote ist im Jahr 2015 von 5,18 % auf 6,69 % gestiegen (siehe **Anlage 5**). Diese Entwicklung ist auch in anderen Kreisen zu verzeichnen.

13) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

a) Gesundheitskalender

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde auch 2015 wieder ein **Gesundheitskalender** mit verschiedenen Schwerpunkten angeboten. Folgende Aktivitäten und Seminare wurden durchgeführt:



- Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz
- AugenBlick mal – Augengesundheit am Bildschirmarbeitsplatz
- Auftanken statt auf der Strecke bleiben - Aktiver u. ganzheitlicher Antistress-Workshop
- Nordic Walking für Einsteiger und Fortgeschrittene
- Mit Ärger und Kritik konstruktiv umgehen - gesund bleiben!
- Belastbar im Alltag – Ernährung gegen Erschöpfung und Stress
- Die Würfel sind gefallen – fertig werden mit Dingen, die man nicht ändern kann
- Gesund durch den Herbst – Kochkurs
- Grippe-Impfung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sitzen und Bewegen am Arbeitsplatz – sensibilisieren für eine gesunde Körperhaltung

Insgesamt haben 205 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen.

Die geplanten Aktivitäten für 2016 sind der **Anlage 6** zu entnehmen.

b) Betriebssport

Die Betriebssportgruppe der Kreisverwaltung besteht seit vielen Jahren und ist seit 1995 Mitglied im Landesbetriebssportverband Schleswig-Holstein. Per 31. Dezember 2015 waren insgesamt 55 Kolleginnen und Kollegen beim Landesbetriebssportverband gemeldet und in insgesamt 6 Sparten aktiv:

Sparte:	Schützen	Fußball	Volleyball	Bowling	Laufen	Klettern
besteht seit:	< 1980	1997	1995	2000	2012	2014
Aktive/Mitglieder:	9	17	4	7	7	11
Trainings-/Spielort:	wechselnd	Bad Segeberg	Bad Segeberg	Neumünster	Bad Segeberg	Lübeck

Nähere Einzelheiten zu Trainingszeiten, Spartenleitung etc. finden sich im Intranet unter „Shortcuts“.

Kreisverwaltung hat zum 4. Mal am Lauf zwischen den Meeren teilgenommen

Der Kreis Segeberg hat bereits zum 4. Mal mit einem Staffelteam von 10 Läuferinnen und Läufern am Lauf zwischen den Meeren teilgenommen. Der Lauf führt von Husum an der Nordsee nach Damp an der Ostsee und umfasst insgesamt 95,5 km.



Es gibt 10 Teilstrecken. Dieses Jahr haben 749 Teams an dem Wettbewerb teilgenommen.



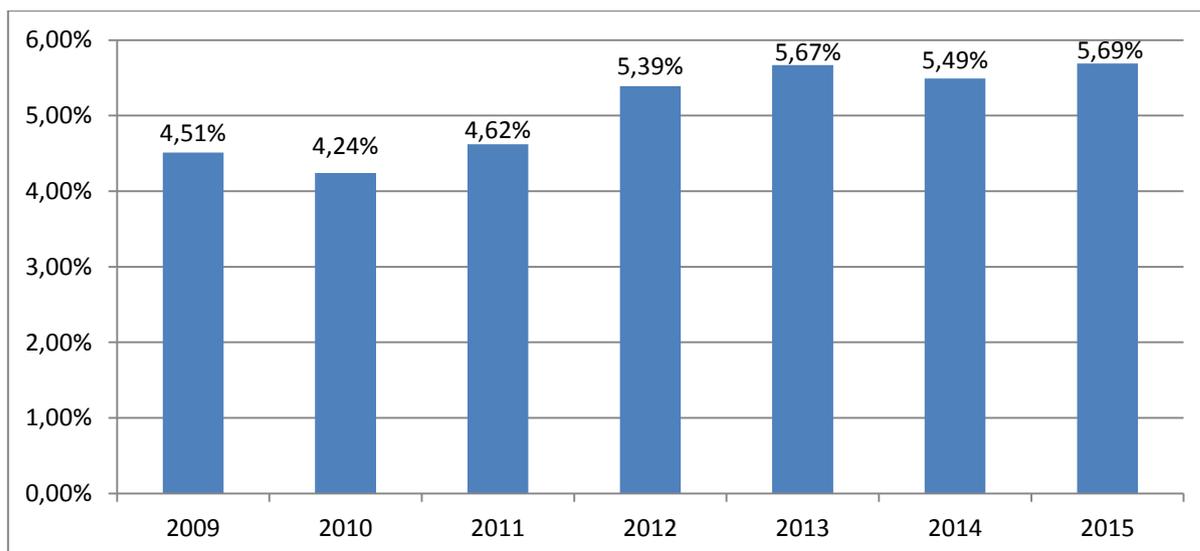
1 Läuferin und 1 Läufer fehlen auf dem Foto.

Dank des spontanen Einspringens von Freunden und Familienmitgliedern konnte unser Team kurzfristige Ausfälle von Läuferinnen und Läufern vor dem Lauf glücklicherweise noch auffangen. Das Wetter meinte es auch gut mit uns. Zusammen haben wir 8:22 Stunden benötigt und damit einen tollen 343. Platz belegt!

14) Schwerbehindertenquote

Gemäß § 71 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote beim Kreis Segeberg in den Jahren 2009 - 2015 stellt sich wie folgt dar:



Aufgrund der nicht erreichten Pflichtquote musste der Kreis Segeberg in den Jahren 2009 und 2010 eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 921,73 € bzw. 2.914,75 € an das Integrationsamt in Kiel entrichten. In 2011 war keine Ausgleichszahlung zu leisten, weil Rechnungen von Behindertenwerkstätten angerechnet werden konnten. Seit 2012 wird die Quote erfüllt.

15) Personalaufwandsquote

Die Personalaufwandsquote zeigt das Verhältnis der Personalaufwendungen (ohne Versorgungsaufwendungen) im Verhältnis zu den ordentlichen Aufwendungen (vgl. **Anlage 3**) und stellt sich wie folgt dar:

Jahr	Personalaufwendungen (siehe Anlage 3 Spalte 8)	ordentliche Aufwendungen (siehe Haushalt)	Personalaufwandsquote in %
2008	25.357.610 €	214.669.980 €	11,81
2009	26.764.525 €	232.947.985 €	11,49
2010	25.491.462 €	230.151.121 €	11,08
2011	26.015.190 €	240.985.522 €	10,80
2012	27.417.193 €	250.738.023 €	10,93
2013	27.852.340 €	262.644.756 €	10,60
2014	31.637.359 €	277.935.376 €	11,38
2015	32.399.623 €	297.821.322 €	10,88

Die Personalaufwandsquote ist Bestandteil des Lageberichtes und wird dort bewertet. Die Abbildung im Personalbericht ist nachrichtlich und dient der Abrundung bezüglich der Aufwendungen für das Personal.

16) Altersstruktur – Altersbedingtes Ausscheiden – Demografischer Wandel – Ausblick für die Personalentwicklung und das Personalmanagement der Kreisverwaltung

Der **Altersquotient** unter den Mitarbeiter/Innen der Kreisverwaltung betrug 2015 46,9 Jahre (vgl. **Anlage 7**).

Dies entspricht auch weiterhin dem durchschnittlichen Altersquotient der öffentlichen Verwaltungen in Deutschland. Der Wert ist zwar im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben, jedoch ist in den vergangenen Jahren ein Anstieg der Altersstruktur zu verzeichnen.

In den Jahren 2016 – 2019 werden 25 Kreismitarbeiter/Innen **wegen Erreichen der Altersgrenze oder Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ausscheiden**. Folgende Arbeitsplätze werden beim Kreis (ohne Abordnungen) frei werden:

2016 = 12

- Fahrer im Förderzentrum
- Sachbearbeitung Wirtschaftliche Jugendhilfe
- Fachdienstleitung Personal und Organisation
- Techn.-Angest. Naturschutz
- Sachbearbeitung Bauverwaltung
- Sachbearbeitung Schulaufsicht
- amtliche Fachassistentin Fleischhygieneamt
- Sachbearbeitung Finanzbuchhaltung
- Jugendschutzbeauftragte
- Sachbearbeitung Soziale Sicherung
- Sozialpädagoge Allgemeiner Sozialer Dienst
- Tierarzt Fleischhygieneamt

2017 = 6

- Küchenhilfe Förderzentrum
- 2 Kinderärztinnen
- Fachdienstleiter Ausländer- und Asylangelegenheiten
- Sachbearbeitung Hamburg-Randkreise
- Fachdienstleitung Wasser-Boden-Abfall

2018 = 2

- Sachbearbeitung Standesamtsaufsicht
- Dipl.-Ing. Bauaufsicht

2019 = 5

- Regionalverantwortlicher SRO
- Fachbereichsleitung Umwelt, Planen, Bauen
- Ltd. Kreisveterinär
- Sozialpädagoge Allgemeiner Sozialer Dienst
- Mitarbeiter Messtrupp

Es ist daher auch weiterhin erforderlich, den Folgen des demografischen Wandels mit langfristiger Personalplanung zu begegnen. Dabei müssen Strategien entwickelt werden, das Wissen der ausscheidenden Mitarbeiter/Innen zu sichern und durch eine umsichtige Personalplanung zu transferieren. Nachfragen bei diesem Personenkreis aufgrund einer Anregung des Hauptausschusses haben bislang noch zu keinem positiven Ergebnis geführt.

Dem Thema Personalauswahl kommt in diesem Zusammenhang eine immer größere Bedeutung zu, um rechtzeitig geeignete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern zu finden (vgl. Kapitel 4). Hierbei gilt es, auch jüngeren Bewerber/Innen faire Chancen im Auswahlverfahren zu geben und neben der Berufserfahrung weitere Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Aber auch die interne Aus- und Weiterbildung von eigenen Nachwuchskräften durch das duale Studium oder mit den Angestelltenlehrgängen I und II wird vor diesem Hintergrund immer bedeutungsvoller um dem demografischen Wandel zu begegnen. Daher wird ein demografieorientiertes Personalmanagement auch weiterhin in der Kreisverwaltung Segeberg ein wesentliches Thema bleiben, das es aktiv zu steuern gilt.

17) Ausblick Personalentwicklung

Die öffentlichen Verwaltungen befinden sich in einem Wandel, der neue Personalstrategien erforderlich macht (vgl. Kapitel 16). In Zeiten rückläufiger Bewerbungszahlen auf offene Stellen, einer alternden Belegschaft sowie einer daraus resultierenden immer größeren Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt zwischen den Verwaltungen, wird der Kreis Segeberg als öffentlicher Arbeitgeber vor eine große Herausforderung gestellt.

Insbesondere in der aktuellen Flüchtlingssituation war die Kreisverwaltung Segeberg 2015 gefragt, Lösungsmöglichkeiten aus personalstrategischer Sicht zu entwickeln. Es müssen zum einen Möglichkeiten gefunden werden, verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Das bedeutet auch, dass Auswahlverfahren interkulturell sensibel zu gestalten sind. Zum anderen war die Kreisverwaltung Segeberg im Jahr 2015 insbesondere gefordert, geeignetes Personal zu finden, was in den zuständigen Fachdiensten die Betreuung dieser Menschen sicherstellt. Neben der externen Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften bietet dieser Prozess auch interne Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/Innen der Kreisverwaltung Segeberg, sich weiterzuentwickeln und den beruflichen Horizont zu erweitern. Ziel muss es sein, ein gutes „Matching“ zu erreichen, welches das bisherige Fachwissen der internen Mitarbeiter/Innen nutzt, und mit dem Input von externen Bewerber/Innen, das sie bei anderen Arbeitgebern erworben haben, verbindet. Neben einer hohen fachlichen Kompetenz werden Schlüsselqualifikationen gerade im Umgang mit Flüchtlingen dabei immer wichtiger.

Um die Arbeits- und Lernfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten sowie diese dauerhaft zu binden, müssen konkrete Perspektiven hinsichtlich fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung geboten werden. Hierzu trägt unter anderem ein umfassendes Fortbildungsprogramm bei, das verschiedene Themenbereiche abdeckt wie die Bereiche „Kommunikations- und Methodenkompetenz, Gesundheit sowie Führungskompetenz“. Es gilt ein umfassendes Angebot für verschiedene Gruppen anzubieten (z. B. Nicht-Verwaltungsmitarbeiter/Innen, Angebote für Mitarbeiter/Innen in der Berufsmittle, geschlechtsspezifische Seminare etc.). Diese Fortbildungsveranstaltungen, die einen breiten Teilnehmerkreis ansprechen, sind in Ergänzung zu langfristigen Qualifizierungsangeboten wie dem Angestelltenlehrgang II oder Coachings zu sehen. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine „bürgerne und dienstleistungsorientierte Verwaltung“.

Die Kreisverwaltung wird sich intensiv mit dem Thema „Lebensarbeitszeitkonto“ auseinandersetzen müssen. Unter den Aspekten „Personalbindung“ und „Gesundheit“ gilt es Antworten und eine Lösung auf Nachfragen wie „Sabbatjahr - insbesondere in der Altersgruppe der 50 bis 60-jährigen“ und beim Thema „Familienpflege“ zu finden.

In diesem Sinne gilt es, das Thema „Personalentwicklung“ sowohl seitens der Führungskräfte als auch der einzelnen Mitarbeiter/Innen aktiv bei der Kreisverwaltung Segeberg weiter zu gestalten, denn:

*„Wer immer tut, was er schon kann,
bleibt immer das, was er schon ist“
(Henry Ford).*

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Segeberg inkl. Abordnungen außer ISE
- Stand: 01.01.2016 -**

	<u>Mitarbeiterinnen</u>				<u>Mitarbeiter</u>				<u>MA/Innen</u>		<u>Nachrichtlich</u>	
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		Anzahl	Vollzeit- äquivalent	Elternzeit	Beurlaubte
			Anzahl	Arbeitszeit- volumen			Anzahl	Arbeitszeit- volumen				
Beamte												
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt Bes.-Gr. A 13 - A 16	3	2	1	0,90	6	6	0	0,00	9	8,90	0	0
Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt A 9 - A 13	38	19	19	11,74	38	34	4	3,43	76	68,17	1	1
Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt A 6 - A 9	11	4	7	4,91	9	8	1	0,60	20	17,51	0	0
Gesamt	52	25	27	17,55	53	48	5	4,03	105	94,58	1	1
Beschäftigte												
EG 13 - 15	19	8	11	6,35	14	14	0	0,00	33	28,35	2	0
EG 9 - 12 S 12 - 18	151	72	79	53,65	111	90	21	12,50	262	228,15	8	3
EG 5 - 8 S 4	158	71	87	60,89	58	55	3	1,31	216	188,20	3	5
EG 1 - 4	15	2	13	8,46	6	0	6	2,42	21	12,88	0	0
Gesamt	343	153	190	129,35	189	159	30	16,23	532	457,58	13	8
Total	395	178	217	146,90	242	207	35	20,26	637	552,16	14	9

Anlage 1 a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Segeberg - Stand: 01.01.2016
- ISE -

	<u>Mitarbeiterinnen</u>				<u>Mitarbeiter</u>				<u>MA/Innen</u>		<u>Nachrichtlich</u>	
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit Anzahl	Teilzeit Arbeitszeit- volumen	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit Anzahl	Teilzeit Arbeitszeit- volumen	insgesamt Anzahl	insgesamt Personal- kapazität	Elternzeit	Beurlaubte
Beamte												
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt Bes.-Gr. A 13- A 16	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0
Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt Bes.-Gr. A 9 - A 13	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0
Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt A 6- A 9	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0
Gesamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0
Beschäftigte												
EG 13-15 höherer Dienst	1	0	1	0,38	1	1	0	0,00	2	1,38	0	0
EG 9-12 gehobener Dienst	5	0	5	2,90	11	11	0	0,00	16	13,90	0	0
EG 5-8 mittlerer Dienst	7	4	3	1,75	15	15	0	0,00	22	20,75	0	0
EG 1-4 einfacher Dienst	8	2	6	3,63	5	4	1	0,98	13	10,61	0	1
Gesamt	21	6	15	8,66	32	31	1	0,98	53	46,64	0	1
Total	21	6	15	8,66	32	31	1	0,98	53	46,64	0	1

Anlage 1 b

Entwicklung des Stellenplanes 2005 - 2016

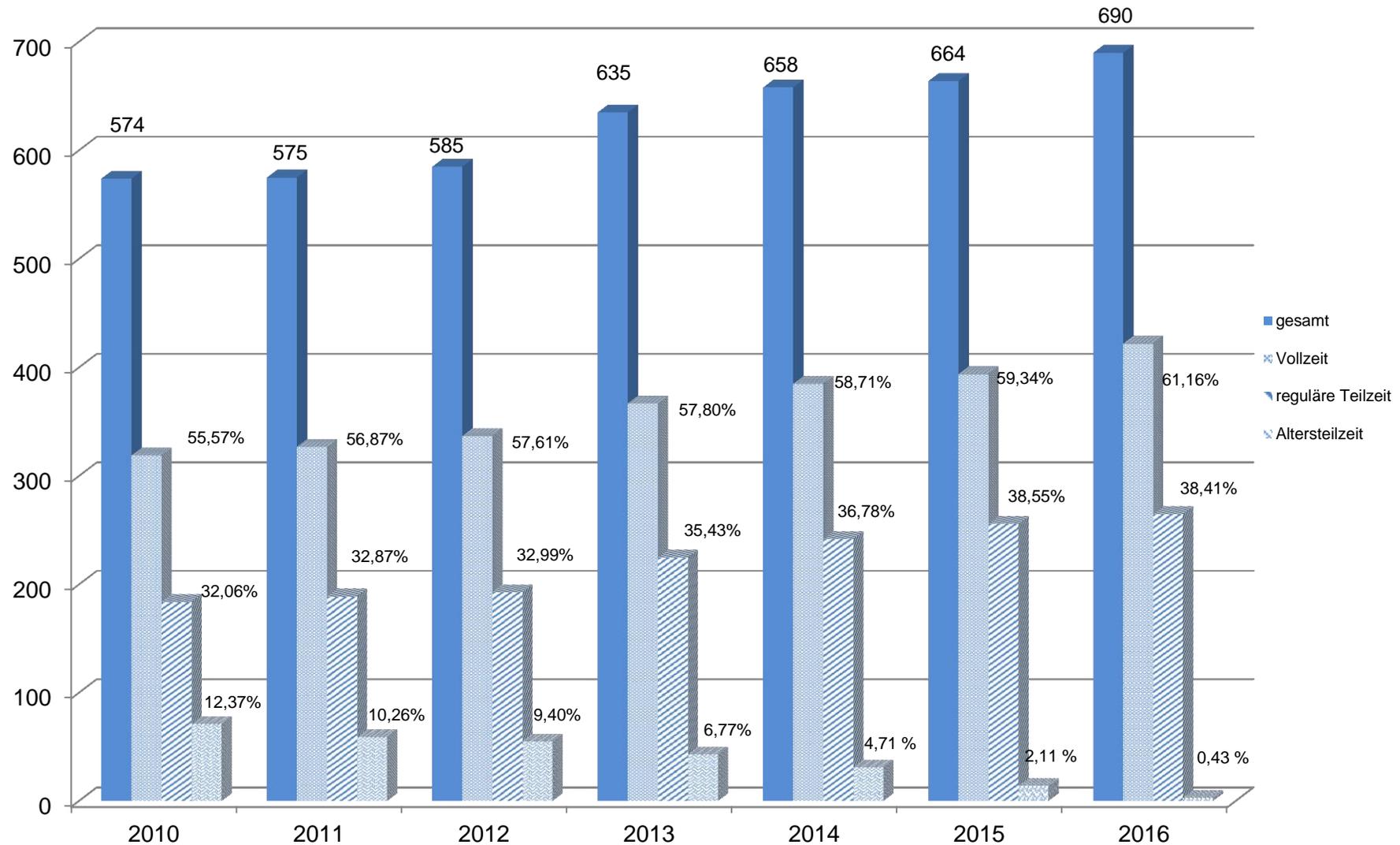
Jahr	Wahlbeamte	Anwärter/ Azubis	nebenamtlich Tätige	hauptamtlich Tätige	abgeordnete Bedienstete	Zivildienst/ Bundesfrei- willigendienst	Gesamt
2005	1	31	46	535,15 1)	19,1	21	653,25
2006	1	30	45	517,85 2)	28,05 2)	21	642,90
2007	1	30	45	473,15 3) 4)	54,75 4)	21	624,90
2008	1	21	45	421,05 5)	97,10 5)	21	606,15
2009	1	21	45	433,25	87,4	21	608,65
2010	1	21	45	429,90	82	21	599,90
2011	1	21	45	411,05 6)	113 6)	21	612,05
2012	1	21	45	411,18 7)	115,30 7)	26	619,48
2013	1	21	45	432,55	90,95 8)	26	616,50
2014	1	21	45	454,50	92,75	26	640,25
2015	1	21	45	481,85	89,55	26	664,40
2016	1	28	45	521,95 9)	89,55	26	711,50

- 1) u. a. Streichung von 17,20 nicht besetzter z.b.V.-Stellen
- 2) u. a. Ausgliederung von 10,25 Stellen für die Auslagerung 15 auf Große kreisangehörige Stadt Norderstedt
- 3) u. a. Streichung von 15,5 Stellen für Jugendaufbauwerk Norderstedt
- 4) u. a. Ausgliederung von 26,7 Stellen für die ARGE Bauhof
- 5) u. a. Ausgliederung von 45,35 Stellen für die GMSE/ISE (AöR) + 1,0 Stelle für die Kreis Segeberg Beteiligungsgesellschaft
- 6) u. a. Ausgliederung von 36,0 Stellen f. d. Jobcenter
- 7) u. a. Ausgliederung von 6,8 Stellen f. d. Regionalen Bildungszentren Bad Segeberg + Norderstedt
- 8) u. a. Streichung von 26,95 Stellen für die GMSE/ISE (AöR) und Zugang von 8,0 Stellen f. d. Jobcenter
- 9) u. a. 32,00 Stellen für Asyl

Personal- und Versorgungsaufwendungen in Euro

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Sonstige (Fleisch- hygieneamt)	Beihilfen	Zwischen- summe	Rück- stellungen	Zwischen- summe	Vers.- Empfänger	Gesamt	
- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4 -	- 5 -	- 6 - (Spalten 2-5)	- 7 -	- 8 - (Spalten 6+7)	- 9 -	- 10 - (Spalten 8+9)	
2005	6.299.149,44	19.769.861,99	1.182.879,58	466.043,66	27.717.934,67		27.717.934,67		27.717.934,67	* Gründung "ARGE Leistungszentrum"
2006	6.237.285,75	18.405.075,22	1.052.912,04	385.278,94	26.080.551,95		26.080.551,95		26.080.551,95	* Ausgliederung "ARGE Bauhof"
2007	6.046.370,03	17.713.603,61	907.445,94	632.115,85	25.299.535,43		25.299.535,43		25.299.535,43	* Ausgliederung Jugendaufbauwerk
2008	5.684.114,01	15.757.721,28	1.048.368,64	199.250,92	22.689.454,85	2.668.155,00	25.357.609,85	435.190,46	25.792.800,31	* Ausgliederung GMSE/ISE (AöR)
2009	5.955.289,39	16.045.243,02	1.102.370,09	176.424,27	23.279.326,77	3.485.198,00	26.764.524,77	726.446,19	27.490.970,96	
2010	6.208.568,65	16.138.998,78	1.171.936,32	176.750,55	23.696.254,30	1.795.208,00	25.491.462,30	494.474,10	25.985.936,40	
2011	5.993.980,84	16.371.213,64	1.323.138,08	202.105,85	23.890.438,41	2.124.752,00	26.015.190,41	491.289,13	26.506.479,54	* Ausgliederung Jobcenter
2012	5.941.278,30	17.199.491,15	1.317.484,49	251.466,52	24.709.720,46	2.707.473,00	27.417.193,46	744.516,02	28.161.709,48	
2013	5.945.410,73	18.944.569,26	1.309.353,55	227.813,52	26.427.147,06	1.425.193,00	27.852.340,06	667.079,68	28.519.419,74	
2014	6.207.000,39	20.421.491,62	1.431.028,18	239.268,00	28.298.788,19	3.338.571,00	31.637.359,19	1.124.099,21	32.761.458,40	
2015	6.769.428,87	21.876.187,03	1.518.971,83	251.384,00	30.415.971,73	1.983.651,00	32.399.622,73	729.199,94	33.128.822,67	

MitarbeiterInnen - Beamte und Beschäftigte - in Vollzeit, Teilzeit und Altersteilzeit



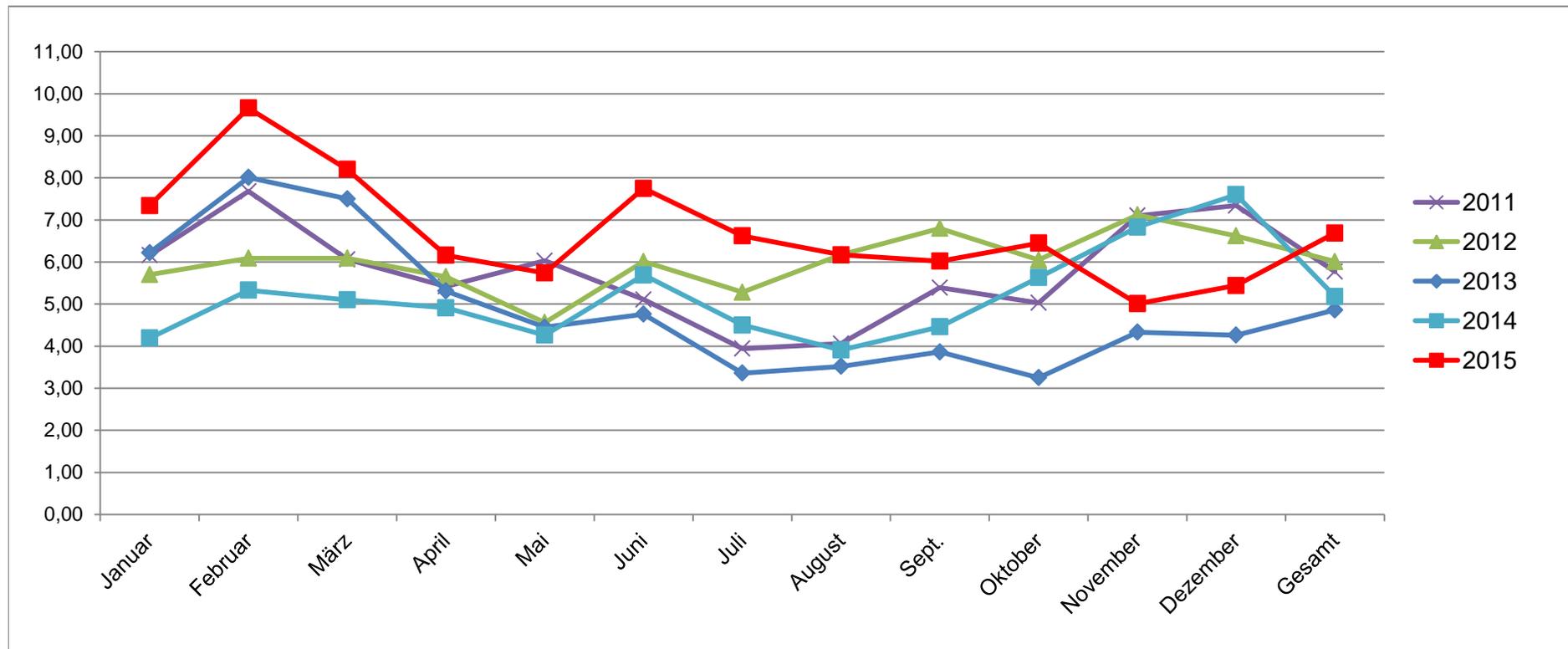
Anlage 4

Fehlzeitenquoten

Vergleich 2011 bis 2015

I. Quartal 2011	6,60	II. Quartal 2011	5,54	III. Quartal 2011	4,47	IV. Quartal 2011	6,52
I. Quartal 2012	5,96	II. Quartal 2012	5,41	III. Quartal 2012	6,07	IV. Quartal 2012	6,60
I. Quartal 2013	7,22	II. Quartal 2013	4,85	III. Quartal 2013	3,57	IV. Quartal 2013	3,92
I. Quartal 2014	4,85	II. Quartal 2014	4,95	III. Quartal 2014	4,30	IV. Quartal 2014	6,64
I. Quartal 2015	8,36	II. Quartal 2015	6,53	III. Quartal 2015	6,27	IV. Quartal 2015	5,65

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	November	Dezember	Gesamt
2011	6,16	7,68	6,06	5,42	6,03	5,11	3,94	4,06	5,39	5,03	7,10	7,34	5,77
2012	5,70	6,09	6,09	5,65	4,56	6,01	5,28	6,17	6,80	6,05	7,12	6,62	6,01
2013	6,22	8,01	7,50	5,31	4,45	4,76	3,36	3,52	3,86	3,25	4,33	4,26	4,86
2014	4,19	5,33	5,10	4,91	4,26	5,69	4,50	3,91	4,46	5,63	6,83	7,60	5,18
2015	7,34	9,66	8,20	6,16	5,74	7,75	6,62	6,17	6,02	6,45	5,01	5,44	6,69





Gesundheitskalender 2016



10. Februar Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
10. März Power für die zweite Halbzeit
- ein Orientierungs-, Motivations- und Auftankseminar für MitarbeiterInnen in der Berufsmittle -

(Osterferien 24.03. – 09.04.)
- April Qigong, ein Jahrhunderte altes System, gesundheitsförderliche Bewegung zu erlernen, die unseren Alltag wieder beschwerdefrei werden lassen
11./18./25.04./02.05.
- 25.+ 26. Mai „Speed“ - ein Training zum gesunden Umgang mit Stress
15. Juni Gesund bis auf die Knochen
- gezielte Ernährungsmaßnahmen um die Knochengesundheit zu erhalten und Schmerzen zu verringern -
06. Juli Fit for Job
(Rücken-) Gesundheit für Büro-/Bildschirmarbeitsplätze

(Sommerferien 25.07. – 03.09.)
07. + 08. September „Win-Win-Kommunikation“
für mehr Erfolg, Zufriedenheit und bessere Beziehungen
- Oktober Gripeschutzimpfung

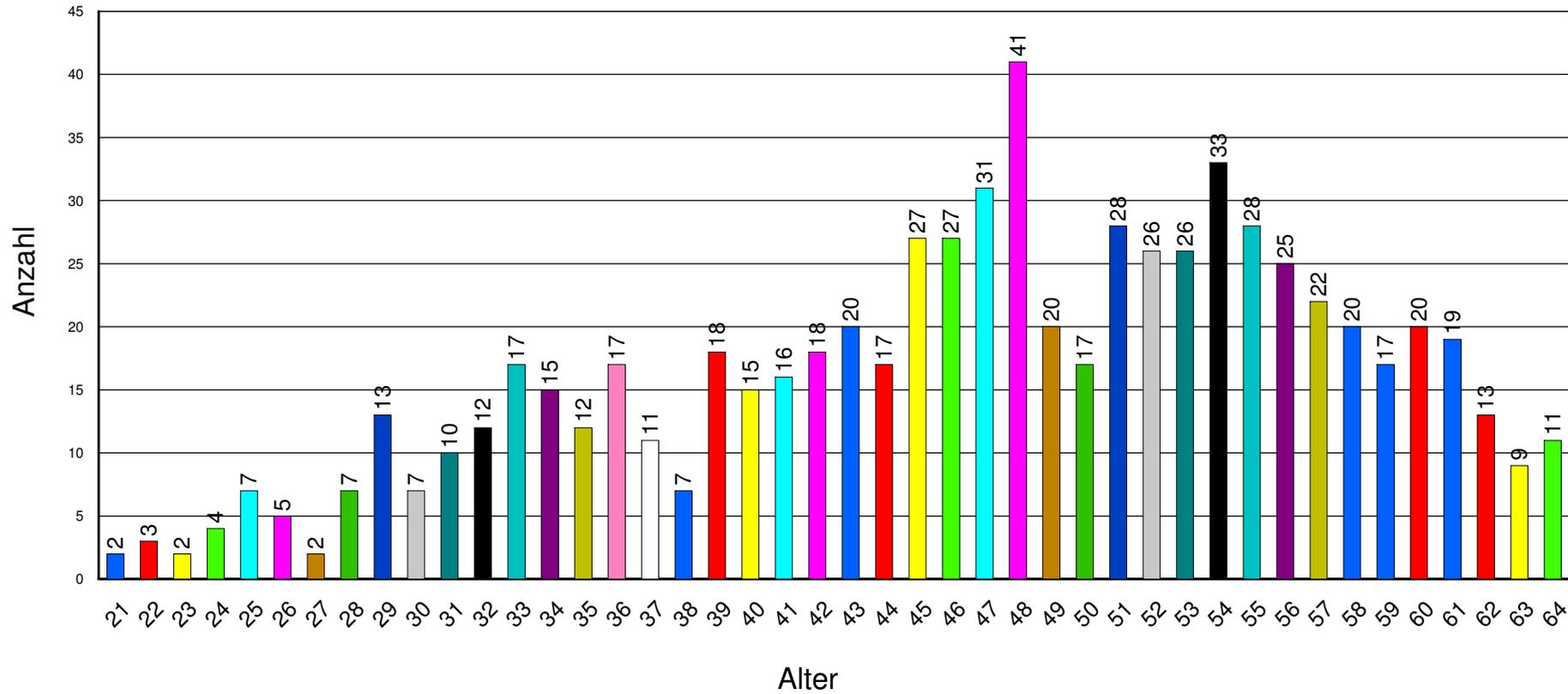
(Herbstferien 17.10. – 29.10.)
- November Pilates (4 Termine)
14. Dezember Taten statt „Aufschieberitis“
- Zeit- und Selbstmanagement -

Alter

am 31.12.2015

Dienstverhältnis: Bundesbesoldungsordnung B (BBO), Bundesbesoldungsordnung A (BBO), TVöD - Besonderer Teil Verwaltungen (TVöD), TVöD-SuE - Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD)

Alter



Mittelwert: 46,90 Jahre