

Personalbericht 2020 der Stadt Bargteheide



Inhaltsverzeichnis

1. Basisdaten

- 1.1 Personalbestand 31. Dezember 2020
- 1.2 Entwicklung des Personalbestandes der Verwaltung
- 1.3 Entwicklung des Personalbestandes der Einrichtungen
- 1.4 Verteilung nach Geschlecht
- 1.5 Entwicklung der Geschlechterverteilung
- 1.6 Verteilung nach Laufbahnen
- 1.7 Altersstruktur
- 1.8 Anteil Menschen mit Behinderungen
- 1.9 Anteil Teilzeitbeschäftigter
- 1.10 Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten
- 1.11 Elternzeit
- 1.12 Altersteilzeit
- 1.13 Gesundheit am Arbeitsplatz
 - 1.13.1 Abwesenheit durch Krankheit
 - 1.13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
 - 1.13.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - 1.13.4 Arbeitsschutz
 - 1.13.5 Gefährdungsanalyse psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- 1.14 Entwicklung der Überstunden/Mehrarbeit in der Kernverwaltung
 - 1.14.1 Gesamtentwicklung 2020
 - 1.14.2 Überstunden/Mehrstunden 2020 pro Fachbereich
 - 1.14.3 Entwicklung der Über-/Mehrstunden pro Fachbereich
- 1.15 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 1.16 neu: Home-Office
- 1.17 neu: Corona-Pandemie

2. Personalentwicklung

- 2.1 Ausbildung
- 2.2 Praktikanten
- 2.3 Führungskräftenachwuchs
- 2.4 neu: Führungskräftebindung
- 2.5 Aus- und Fortbildungskosten
- 2.6 Stellenbesetzungsverfahren
- 2.7 Fluktuation in der Verwaltung
- 2.8 Altersbedingte Ausstiege in den nächsten 10 Jahren

3. Personalaufwendungen

4. Stellenplan

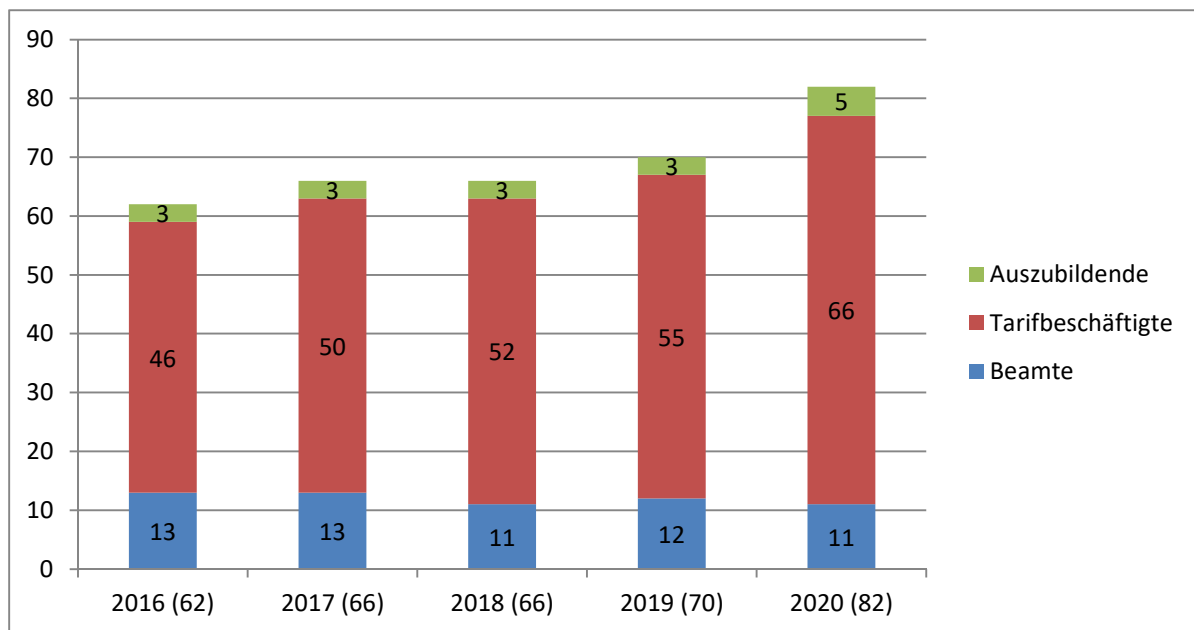
- 4.1 Entwicklung der Gesamtzahl der Planstellen im Stellenplan
- 4.2 Anzahl der unbesetzten Stellen gem. genehmigtem Stellenplan

1. Basisdaten/Personalstruktur

1.1. Personalbestand zum 31. Dezember 2020

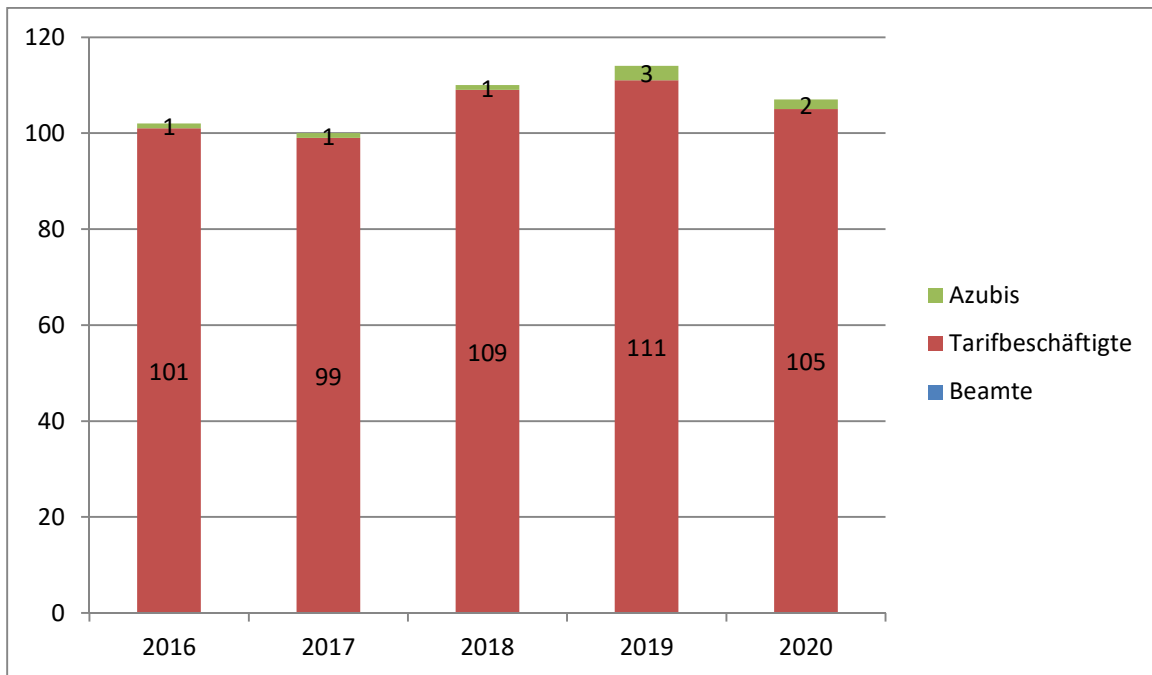
	Kernverwaltung	Einrichtungen	gesamt
Beamte	11	0	11
Tarifbeschäftigte	66	105	171
Auszubildende	5	2	7
gesamt	82	107	189

1.2 Entwicklung des Personalbestandes der Kernverwaltung



Im Vergleichszeitraum von 2016 bis 2020 ist die Zahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung um 32 Prozent gestiegen.

1.3 Entwicklung des Personalbestandes der Einrichtungen



Im Vergleichszeitraum von 2016 bis 2020 ist die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen um 6 Prozent gestiegen.

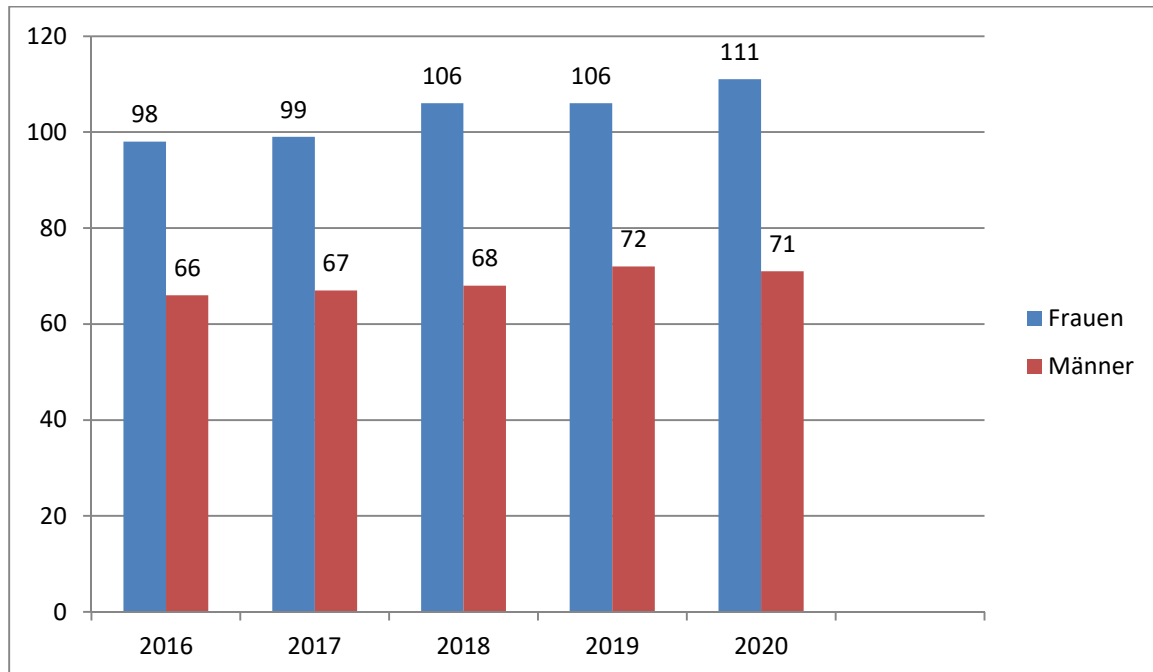
Von 2019 auf 2020 stieg der Personalbestand in der Kernverwaltung um 17 Prozent, in den städtischen Einrichtungen sank er um 6,2 Prozent. Insgesamt ergab sich damit ein Personalzuwachs von 4,9 Prozent.

1.4 Verteilung nach Geschlecht (ohne Auszubildende)



Zum Stand 31. Dezember 2020 sind bei der Stadt Bargteheide 111 Frauen (61 Prozent) und 71 Männer (39 Prozent) beschäftigt.

1.5 Entwicklung der Geschlechterverteilung (ohne Auszubildende)



Im Vergleichszeitraum von 2016 bis 2020 ist die Geschlechterverteilung mit ca. 60 Prozent Anteil an weiblichen und ca. 40 Prozent Anteil an männlichen Beschäftigten gleich geblieben.

Die Anzahl der männlichen Beschäftigten sank von 2019 auf 2020 um 1,4 Prozent, die der weiblichen Beschäftigten stieg um 4,7 Prozent.

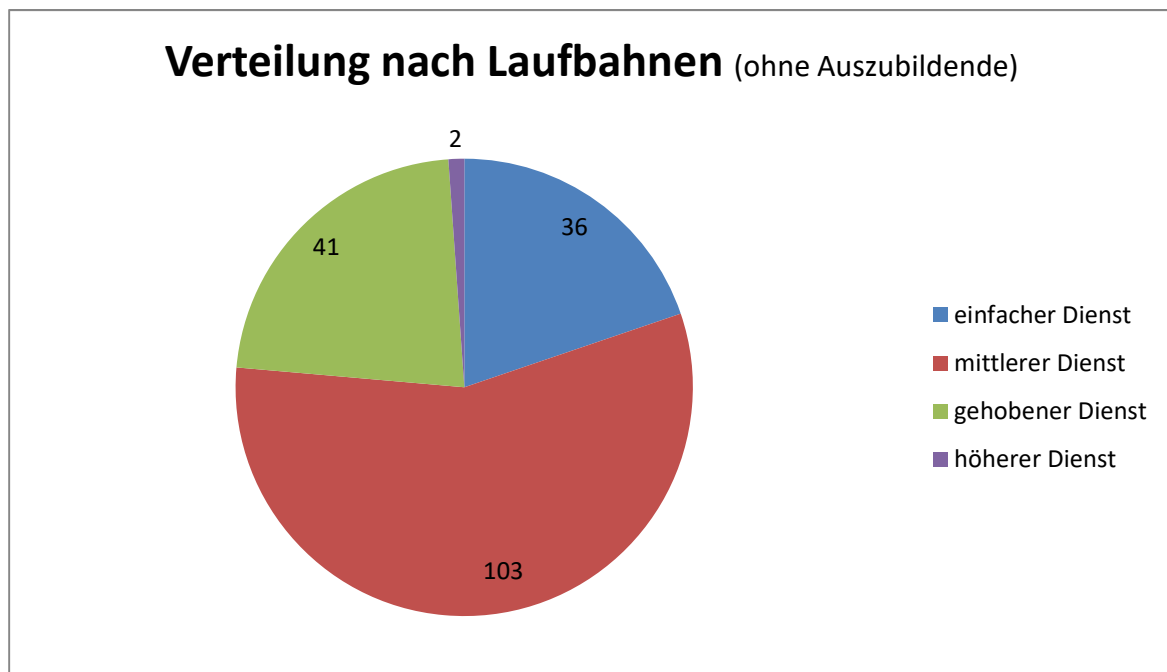
Die Stadt Bargteheide stellt sicher, dass männliche, weibliche oder diverse Beschäftigte gleichgestellt werden. So stehen z. B. Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit oder Homeoffice selbstverständlich allen Geschlechtern offen. Auch eine Geschlecht unabhängige Bezahlung ist selbstverständlich. Die Stadt lädt dazu in ihren Stellenausschreibungen ausdrücklich alle Geschlechter ein, sich zu bewerben.

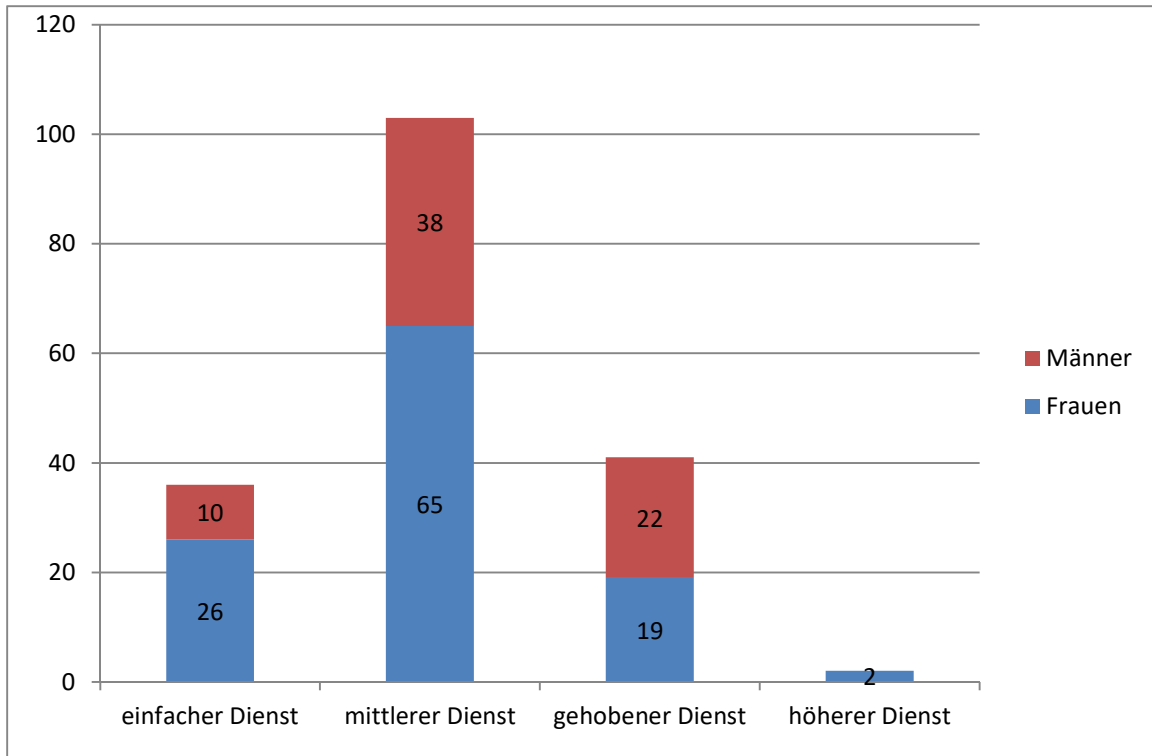
Eine Novellierung der Gleichstellungsregelungen zur Unterstützung der sinkenden Anzahl von männlichen Beschäftigten wird von der Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene begleitet.

1.6 Verteilung nach Laufbahnen (ohne Auszubildende)

Ausbildungsvoraussetzungen	Vergleichbare Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
Master/Wissenschaftliches Studium	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (Höherer Dienst)	A 16 A 15 A 14 A 13	EG 13 bis 15
Bachelor/Fachhochschulstudium	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Gehobener Dienst)	A 13 A 12 A 11 A 10 A 9	EG 9b bis 12 S 11b bis S 18
Ausbildung	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (Mittlerer Dienst)	A 9 A 8 A 7	EG 5 bis 9a S 4 bis S 11a
Ohne	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (Einfacher Dienst)	A 5 A 4 A 3 A 2	EG 1 bis 4 S 2 bis S 3

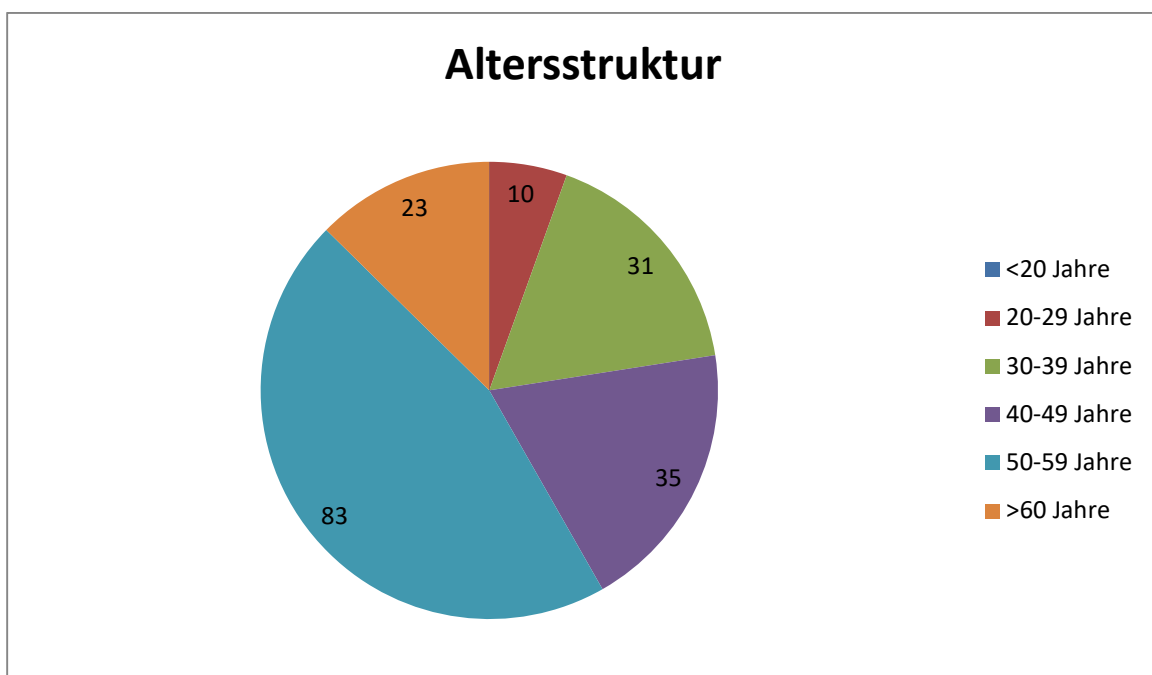
Die Bürgermeisterin mit der Besoldungsgruppe B 2 ist der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zugeordnet.





1.7 Altersstruktur

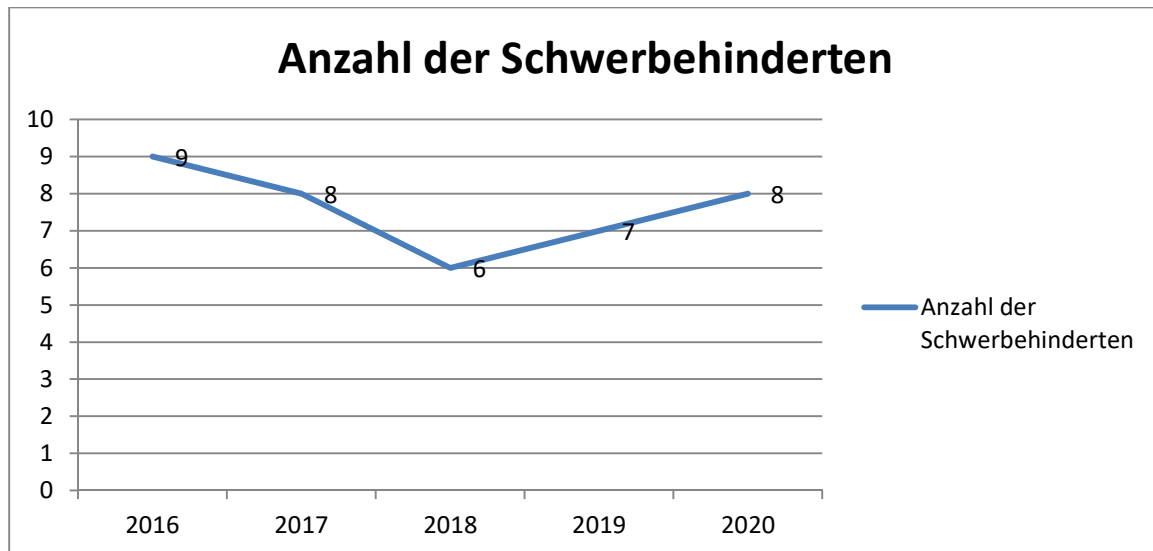
	Gesamt	<20 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	>60 Jahre
Beschäftigte	171	0	8	31	33	77	22
Beamte	11	0	2	0	2	6	1
Gesamt	182	0	10	31	35	83	23



Ca. 58 Prozent der Beschäftigten sind 50 Jahre und älter.

(zum Thema altersbedingte Ausstiege in den nächsten 10 Jahren siehe Kapitel 2.7)

1.8 Anteil Menschen mit Behinderungen



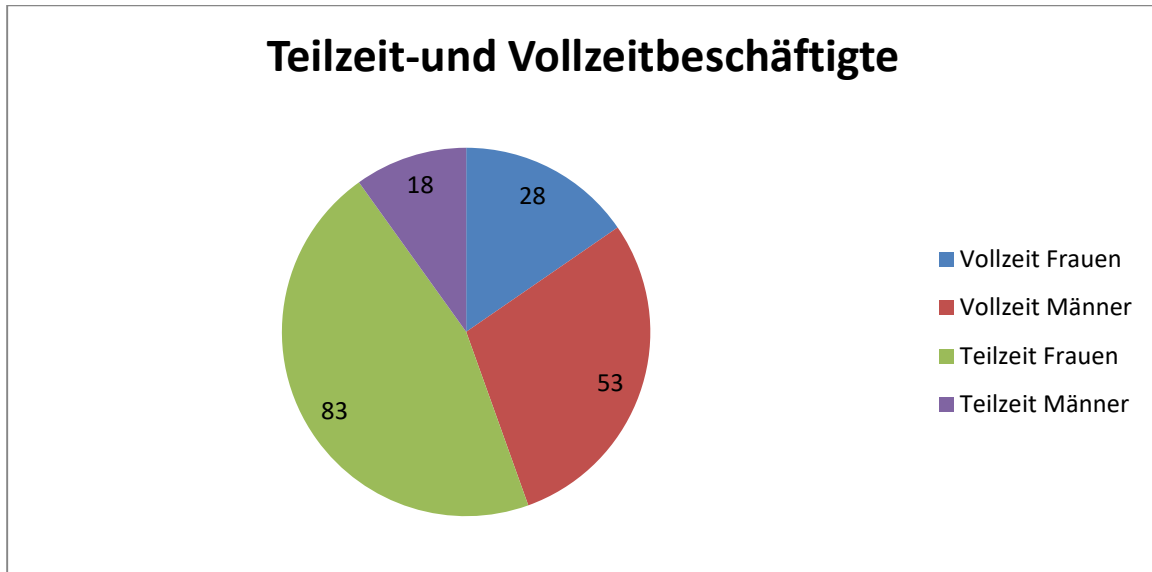
Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, wenigsten 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen.

Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung von mind. 50 aufweist. Daneben ist eine Gleichstellung möglich, wenn der Grad der Behinderung zwar weniger als 50, aber mind. 30 aufweist. Arbeitsverhältnisse von unter 18 Wochenstunden werden dabei nicht mitgezählt.

Bei der Stadt Bargteheide sind zum 31. Dezember 2020 sieben Mitarbeitende mit einer entsprechenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigt. Es wird ein schwerbehinderter Auszubildender beschäftigt, dieses wird im Rahmen der Quote doppelt angerechnet. Aufgrund der Regelung zur Mindestzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden wurde die Quote von 5 Prozent unterschritten und ein Anteil von 3,78 Prozent erreicht. Seit 2018 ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

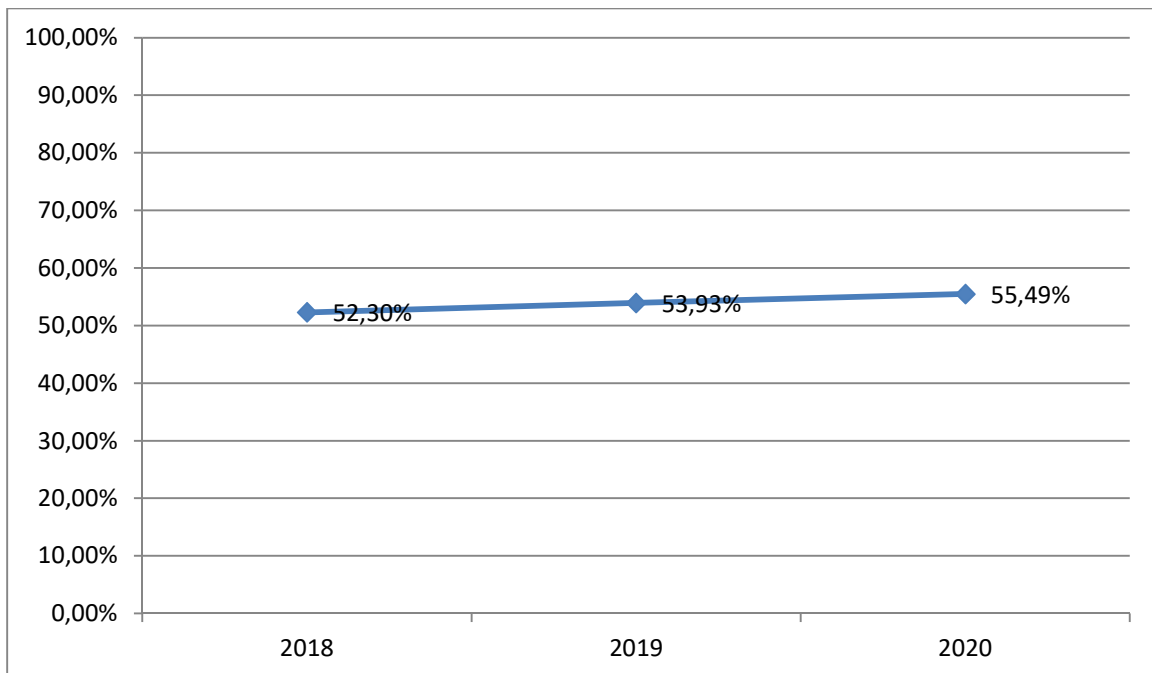
Die Stadt lädt in ihren Stellenausschreibungen ausdrücklich Menschen mit Behinderung ein, sich zu bewerben und nimmt ihre Verpflichtung bei den Stellenbesetzungsverfahren und im Umgang mit Kolleg*innen mit Behinderung wahr. Es gibt eine Schwerbehindertenvertretung für diesen Personenkreis.

1.9 Anteil Teilzeitbeschäftigter



Unter Teilzeit wird jede Arbeitszeit verstanden, die unter der Soll-Arbeitszeit liegt. Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit für tariflich Beschäftigte beträgt 39 Stunden/Woche. Für Beamte*innen gilt eine Soll-Arbeitszeit von 41 Stunden/Woche. Zu den Teilzeitbeschäftigungen gehören auch geringfügige Beschäftigungen gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 450-Euro-Kräfte)..

1.10 Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten



Insgesamt sind 101 Mitarbeitende und somit ca. 56 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten beträgt dabei 82 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten bzw. 46 Prozent der Gesamtbeschäftigten.

Die Stadt Bargteheide ist ein moderner Arbeitgeber und ist sich dem vermehrten Bedarf der Beschäftigten nach einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, persönlicher Flexibilität und mehr Freizeit sehr bewusst.

Gerade auch jüngere Beschäftigte streben nach einer „Work-Life-Balance“. Diesem Wunsch wird durch die verstärkte Nutzung der sog. Brückenteilzeit (befristete Teilzeit) Rechnung getragen.

Aus diesem Grunde ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Bargteheide außerordentlich hoch.

1.11 Elternzeit

Im Laufe des Kalenderjahres 2020 traten zwei Mitarbeitende ihre jeweils zweijährige Elternzeit an. Zwei Väter nahmen nach der Geburt des jeweiligen Kindes Elternzeit.

1.12 Altersteilzeit

Die Geltungsdauer des Tarifvertrages zur flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte -TV FlexAZ- ist weiter verlängert worden und gilt bis zum 31. Dezember 2022.

Ein Altersteilzeitverhältnis ist Ende April 2020 ausgelaufen, zwei weitere Altersteilzeitvereinbarungen laufen noch bis Ende Juli 2023. Aufgrund der im Tarifvertrag festgelegten Höchstquote von 2,5 Prozent wurde anhand des Stichtages 31. Mai 2019 für das Jahr 2020 ein Anspruch von insgesamt vier Altersteilzeitfällen ermittelt.

Über die Gewährung von Altersteilzeit für Beamte*innen nach § 63 LBG wird im jeweiligen Einzelfall entschieden. Entsprechende Fälle liegen derzeit nicht vor.

Um den Wissenstransfer zu gewährleisten gilt es, die freiwerdenden Stellen zu überprüfen und Nachfolgebeseetzungen mit Parallelbeschäftigungen durchzuführen.

1.13 Gesundheit am Arbeitsplatz

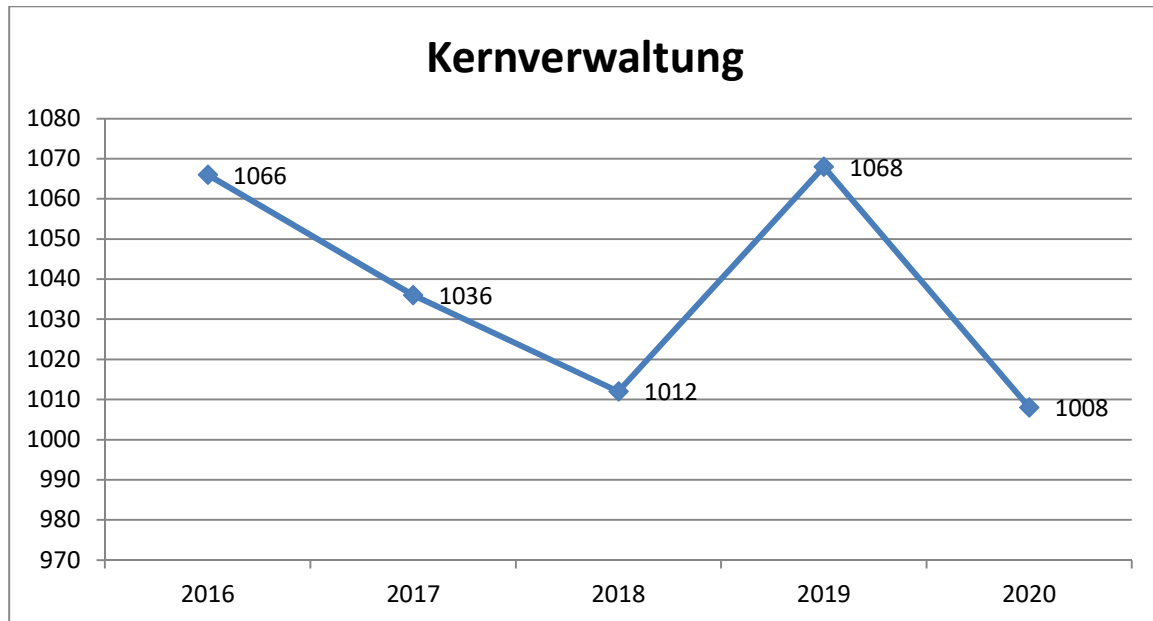
Die Verwaltung verfolgt das Ziel, durch geeignete Maßnahmen die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten oder wiederherzustellen. Dies dient der Erhöhung der Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten. Insbesondere hinsichtlich der demografischen Entwicklung der Beschäftigten kommt der Gesundheitsförderung eine immer wichtigere Rolle zu.

Siehe weiterunter Ziffer 1.13.3.

1.13.1 Abwesenheit durch Krankheit

Erfasst werden alle Krankheitstage ab dem ersten Krankheitstag, auch wenn erst nach dem dritten Kalendertag eine ärztliche Bescheinigung vorliegen muss. Die Entgeltfortzahlung

erfolgt für die Dauer von sechs Wochen. Bei erneuter Erkrankung sind im Einzelfall an-rechenbare Vorerkrankungen zu prüfen.



Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage, Aufstellung der Langzeiterkrankten; getrennt nach Kernverwaltung und Bauhof

Bereich	2016	2017	2018	2019	2020
Kernverwaltung					
Tage	1.066	1.036	1.012	1.068	1.008
in %	7,78	6,95	6,92	6,36	5,38
LangzeitAU*	10	9	7	8	3
Bauhof					
Tage	1.077	1.867	1.436	1.280	1.101
in %	18,84	30,22	22,89	19,65	20,31
LangzeitAU*	11	14	13	12	5
Gesamt inkl. aller Einrichtungen					
Tage					3.273
In %					7,43
LangzeitAU*					5

*Anzahl der Mitarbeiter*innen mit AU > 30 AT/Jahr (hierzu zählt Arbeitsunfähigkeit, Wiedereingliederung und Reha-Maßnahmen)

Im Vergleichszeitraum 2016 bis 2020 ist die Anzahl der Krankheitstage in der Kernverwaltung und auf dem Bauhof rückläufig. Die Anzahl der langzeiterkrankten Mitarbeitenden konnte sowohl in der Kernverwaltung als auch im Bauhof deutlich gesenkt werden.

Die Techniker Krankenkasse hat für 2020 für den Kreis Stormarn durchschnittlich 16,7 Fehltage (Schleswig-Holstein 15,3 Tage) durch Krankmeldungen ermittelt. Bezogen auf die Stadt Bargteheide liegt die Anzahl der Fehltage mit 17,32 über diesen Werten.

1.13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist ein vom Gesetzgeber geschaffenes Instrument, das die Verwaltungen und Betriebe zu einer gezielteren Auseinandersetzung mit Krankheiten bzw. krankheitsbedingten Fehlzeiten verpflichtet. Es gibt u.a. Hilfestellung bei der Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und zur Förderung und dem Erhalt der Gesundheit. Darüber hinaus dient das BEM der Beschäftigungssicherung und -förderung.

Es findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder 30 Arbeitstage wiederholt arbeitsunfähig sind (dies bezieht sich nicht auf das Kalenderjahr, sondern rückwirkend ab dem Tag der Meldung zur Arbeitsunfähigkeit).

2020	Anzahl
BEM-Berechtigte insgesamt	11
davon Rückmeldungen	10
davon keinen Bedarf angemeldet	2
Annahme Gesprächsangebot/Betreuung	8

Unter Einhaltung der Corona bedingten Hygienevorgaben wurden die Gespräche alle im persönlichen Kontakt durchgeführt. Die persönliche Betreuung ist ein wichtiger Bestandteil eines erfolgreichen BEM-Verfahrens.

Aus Gründen des Datenschutzes kann auf Einzelmaßnahmen an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Es wurden jedoch neben der Ausstattung von Arbeitsplätzen weitere Maßnahmen angeboten und eingeführt, um den betroffenen Beschäftigten den Arbeitsalltag gesundheitsfördernd zu gestalten.

1.13.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement steht in engem Zusammenhang zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, da die angebotenen Maßnahmen der Verbesserung und dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten dienen sollen und sie hierfür gezielt abgestimmt werden können.

Ein häufiger Grund für längere Arbeitsunfähigkeiten liegt bei Problemen im Bereich des Muskel-Skelett-Systems und bei psychischen Erkrankungen (Bestätigung durch DAK-Bericht 2018).

Die Stadt Bargteheide bietet seit 2016 alle 2 Wochen ein **kostenloses Rückentraining** an, das in der Mittagspause wahrgenommen werden kann. Darüber hinaus kommt seit 2017 einmal wöchentlich ein **Masseur** ins Rathaus.

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten das Rückentraining sowie die Massagen leider ausgesetzt werden. Ebenfalls konnten keine weiteren Kurse in Kooperation mit der Volkshochschule angeboten werden.

Ein wesentlicher Beitrag zur Prävention von Rücken- und Haltungsbeschwerden wird durch den Beschluss der Politik geleistet, innerhalb von 5 Jahren für alle Beschäftigten **höhenverstellbare Schreibtische** anzuschaffen. Bis Ende des Jahres 2022 werden alle Arbeitsplätze damit ausgestattet sein.

Ein weiteres Angebot für die Gesunderhaltung der Beschäftigten wird durch einen **Obsttag** realisiert. Seit 2019 werden die Beschäftigten 1 Mal wöchentlich mit frischem Obst versorgt. Dieses Angebot wird sehr gerne angenommen.

Auch der Bereich der Arbeitszufriedenheit, der im engen Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit steht, kann durch ein Gesundheitsmanagement unterstützt werden. Hierzu kann durch **Inhouse-Schulungen** und **Fortbildungsangebote** je nach Bedarf gehandelt werden, ebenso durch gezielte **Coaching**-Maßnahmen. Dies ist noch im Aufbau, aber ein erstes Inhouse-Seminar zum Projekt- und Prozessmanagement wurde im September umgesetzt.

Neben dem positiven Nutzen für die Beschäftigten, nimmt das betriebliche Gesundheitsmanagement eine immer wichtigere Rolle im Rahmen der Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers ein. Insbesondere bei der zunehmenden Problematik der Fachkräftegewinnung können hier ausschlaggebende Bedingungen geschaffen werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei den Kommunalverwaltungen ist dies von zunehmender Bedeutung. Angebote, wie z.B. die kostenlose **Bereitstellung von Wasser**, Tee und Kaffee, kostenlose oder vergünstigte Nutzung von Freizeitangeboten, **Möglichkeit der Telearbeit** sowie umfassende **Fortbildungsangebote** und **Teambildungsmaßnahmen** können diesbezüglich wichtige Elemente zur Erhaltung qualifizierter Beschäftigter und Gewinnung neuer Arbeitskräfte sein. Der durch den demografischen Wandel bedingte Wechsel der Generationen ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt über Leistungen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen.

Den notwendigen Investitionen im Bereich des Gesundheitsmanagements sind die Kosten für Ausfallzeiten erkrankter Beschäftigter sowie die mögliche Vertretung durch befristete Einstellungen und weitere Erkrankungen aufgrund erhöhter Arbeitsbelastung bestehenden Personals durch Vertretungen entgegenzustellen. Hinzu kommen die hohen Kosten und Aufwand für Ausschreibungen und Einstellungsverfahren.

Der Ausbau und die Weiterentwicklung zusätzlicher Angebote eines guten und vielseitigen Gesundheitsmanagements ist weiterhin geboten.

1.13.4 Arbeitsschutz

Seit 2015 wird die Stadt Bargteheide durch die Firma Arbeitsmedizin Nord betreut, die zwischenzeitlich 2020 von der Dekra übernommen wurden. Als Vertragsgegenstand dient die gesetzliche Verpflichtung aus § 3 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und anderer Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die arbeitsmedizinische Betreuung erfolgt durch einen Betriebsarzt, der insbesondere die arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen durchführt und arbeitsmedizinische Beratungen und Beurteilungen vornimmt. Zudem wird die Stadt Bargteheide von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut. Die sicherheitstechnische Betreuung beinhaltet u.a. die Unterstützung bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die Arbeitsplatzbegehungen mit Besichtigung und Beratung für den Bereich Arbeitsplatzgestaltung und Unfallvermeidung sowie deren Dokumentation. Ebenfalls berät er die Stadt Bargteheide in allen sicherheitstechnischen Fragen gemäß den gesetzlichen Vorschriften.

Darüber hinaus gibt es im Rathaus und in den Außenstellen ausgebildete und ernannte Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer*innen, die regelmäßig geschult und weitergebildet werden. Im Rahmen von regelmäßig stattfindenden ASA-Sitzungen (Arbeitssicherheitsausschuss) ist der Informationsaustausch mit den Sicherheitsbeauftragten, den Führungskräften und der Fachkraft für Arbeitssicherheit gewährleistet. Es werden z.B. neue gesetzlichen Grundlagen und Arbeitsschwerpunkte beraten.

Seit Beginn der Corona-Pandemie Anfang 2020 wurden diverse personelle und organisatorische Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Corona-Virus getroffen. Es wurden für die Kernverwaltung und die städtischen Einrichtungen Hygienekonzepte unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe erstellt. Unter anderem wurden Hygieneschutzwände im Publikumsbereich und in Büros mit Mehrfachbelegung aufgestellt. Des Weiteren werden die Mitarbeitenden laufend mit Hygieneartikeln, wie medizinische Mundschutzmasken, Desinfektionsmitteln und Handschuhen, ausgestattet.

1.13.5 Gefährdungsanalyse psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Nach §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz ist die Stadt Bargteheide verpflichtet, psychische Belastungen am Arbeitsplatz der Beschäftigten zu beurteilen und soweit erforderlich abzuwehren.

In der 2017 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung durch die Firma Linzbach Consulting, wurden Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz mit abgefragt und im Gesamtkomplex mit ausgewertet und berücksichtigt. Durch die Gründung einer Lenkungsgruppe, die weiterhin von der Firma Linzbach Consulting begleitet wurde, wurden Maßnahmen z. B. zur Verbesserung im Bereich der Arbeitsbelastung, Umgang mit Konfliktsituationen, Arbeitszufriedenheit und Führungsverhalten erarbeitet und umgesetzt. Dies hat u.a. zu Veränderungen in der Aufbauorganisation und Optimierung von Arbeitsabläufen geführt. Ebenfalls wurden Coachingmaßnahmen und Teambildungsmaßnahmen durchgeführt (siehe auch Punkt 1.13.2). Ergebnisse der regelmäßigen Leitungsteambesprechungen werden in den Fachbereichskonferenzen, die mit den einzelnen Fachbereichen durchgeführt werden, besprochen. Die Fachbereichskonferenzen sorgen darüber hinaus für einen ständigen Kommunikationsfluss und bieten die Möglichkeit für regelmäßige Rückmeldung. Die aus diesen Besprechungen resultierenden Maßnahmen tragen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit bei. Die Arbeit der Lenkungsgruppe wurde 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die für 2020 geplante Mitarbeitendenbefragung zur Gefährdungsanalyse der psychischen Belastung am Arbeitsplatz musste aufgrund der anhaltenden Corona Pandemie leider verschoben werden.

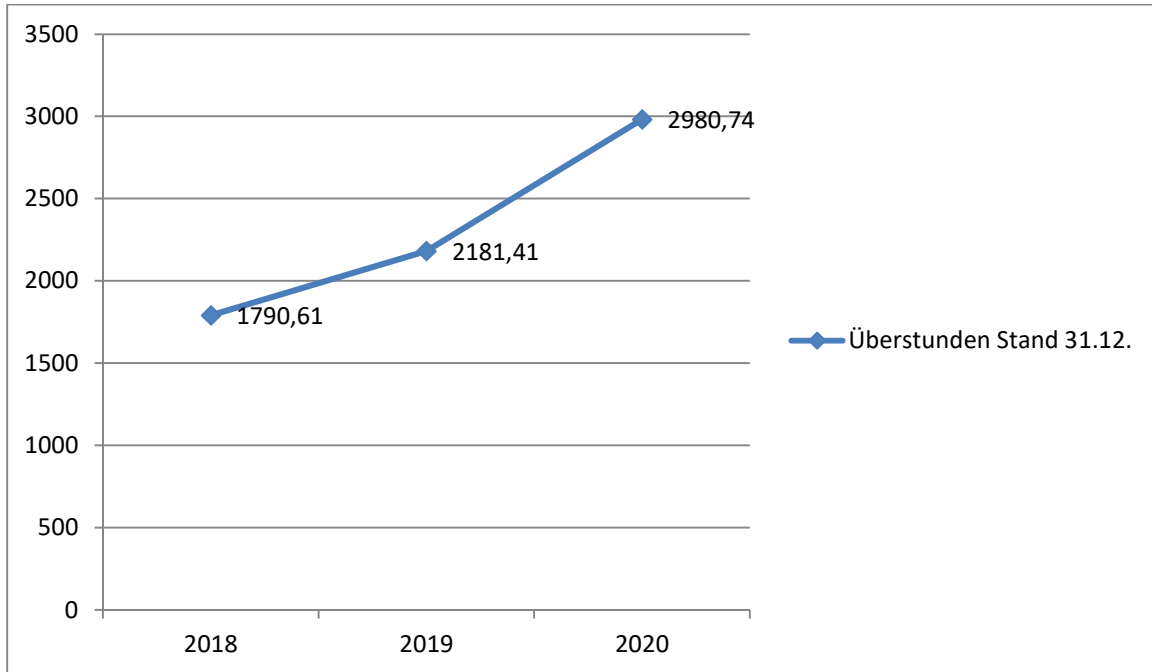
1.14 Entwicklung der Überstunden/Mehrarbeit in der Kernverwaltung

1.14.1 Gesamtentwicklung 2020

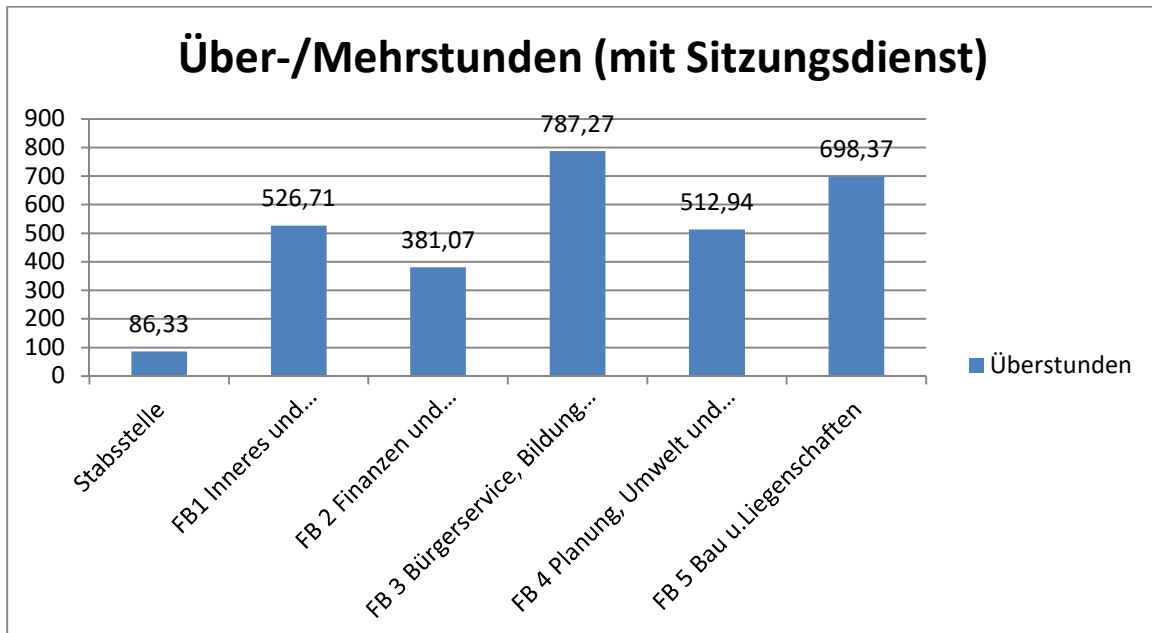
Als Überstunden werden hier die Zeitguthaben der Mitarbeitenden verstanden, welche diese zum Stichtag 31. Dezember 2020 noch nicht durch Freizeit ausgleichen konnten. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren in der Kernverwaltung 2.992,69 Mehrstunden zu

verzeichnen. Hierzu kommen 118,81 Stunden an ausgleichender Mehrarbeit im Sitzungsdienst. Dies entspricht insgesamt fast 2 Vollzeitstellen.

Die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sieht einen Ausgleichszeitraum für die Mehr- und Minderstunden bis Ende Februar des Folgejahres vor. Insofern stellen die beigefügten Übersichten lediglich eine Momentaufnahme zum Stichtag dar.



1.14.2 Überstunden/Mehrstunden 2020 pro Fachbereich



Die durchschnittliche Anzahl der Überstunden/Mehrstunden in der Kernverwaltung pro Mitarbeitenden beträgt demnach zum 31. Dezember 2020 39,38 Stunden. Dabei variiert das individuelle Arbeitszeitkonto stark in Abhängigkeit von dem jeweiligen Aufgabenbereich und der Position.

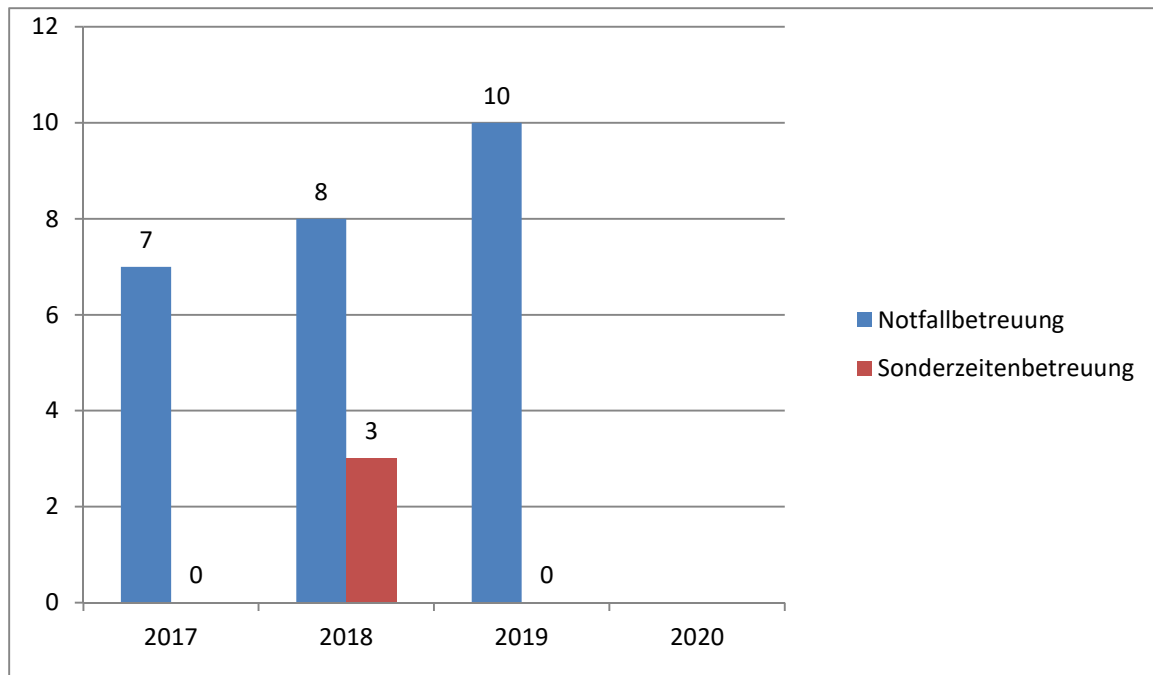
1.14.3 Entwicklung der Über-/Mehrstunden pro Fachbereich

Bereich/Jahr	2019	in 2019 vergütet	2020	in 2020 vergütet
Stadtstelle	263,06	90,14	86,33	194,73
FB 1 Inneres u. Digitalisierung	413,73		526,71	135
FB 2 Finanzen u. Wirtschaft	287,40		381,07	100
FB 3 Bürgerservice, Bildung u. Soziales	401,96	163,22	787,27	90
FB 4 Planung, Umwelt u. öffentl. Sicherheit	416,80		512,94	11
FB 5 Bau u. Liegenschaften	398,46	106,43	698,37	18
Gesamt	2.181,41	359,79	2.992,69	548,73

1.15 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch die Vereinbarung zur Kindernotfallbetreuung mit Beruf und Familie im HanseBelt gGmbH wird die Arbeitgeberattraktivität schon seit Jahren gesteigert. Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben im Rahmen der Notfallbetreuung die Möglichkeit, mit dem Mehrgenerationenhaus Oase e.V. jeweils eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen. Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung stellt die Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Notfallbetreuung dar. Die Kindernotfallbetreuung unterstützt die Mitarbeitenden mit Kindern und hilft der Arbeitgeberin bei der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes.

Bei planbaren Betreuungsengpässen (z.B. Fortbildungen, Sonderschichten, dienstlichen Veranstaltungen, Folgetagen auf eine Notfallbetreuung) kann eine Sonderzeitenbetreuung gebucht werden, wenn keine anderweitige Betreuung möglich ist.



Neben dem Netzwerkservice Pflege und Senioren und Familienhilfe ist zum 01. Februar 2019 das Pilotprojekt „Seniorenassistenz“ gestartet, denn „Vereinbarkeit“ ist nicht nur für berufstätige Eltern ein Thema, immer mehr Mitarbeitende kümmern sich regelmäßig oder in besonderen Ausnahmesituationen um Angehörige, die in ihrem Alltag Unterstützung benötigen oder aufgrund eingeschränkter Mobilität auf Hilfe angewiesen sind. Für die betreuenden Mitarbeitenden bedeutet es häufig eine große Anspannung, wenn diese „Alltagsbegleitung für Familienangehörige“ aus beruflichen Gründen einmal nicht stattfinden kann.

Mit dem neuen Service wird den Mitarbeitenden Unterstützung für die Auflösung oder zumindest Abfederung derartiger Belastungssituationen zur Seite gestellt. Das Pilotprojekt Seniorenassistenz war zunächst bis zum 31. Dezember 2019 befristet und wurde ab dem 01. Januar 2020 in das reguläre Angebot aufgenommen.

Mit Blick auf den gesellschaftlichen, demografischen und arbeitskulturellen Wandel werden derartige Unterstützungsangebote zukünftig an Bedeutung gewinnen, um die Arbeitgeberattraktivität um einen weiteren Aspekt auszubauen.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte keine Notfallbetreuung angeboten werden.

1.16 Home-Office

Bedingt durch die Corona-Pandemie seit dem Frühjahr 2020 hat die Stadt Bargteheide begonnen, Home-Office-Arbeitsplätze einzurichten. Damit soll der Fortlauf des Geschäftsbetriebs der Verwaltung sichergestellt werden. Datenschutzrechtliche Bestimmungen waren hier von besonderer Bedeutung.

Fachbereich	Anzahl der eingerichteten Home-Office-Arbeitsplätze
Stab/Gleichstellungsbeauftragte	3
Fachbereich 1	7
Fachbereich 2	7
Fachbereich 3	12
Fachbereich 4	5
Fachbereich 5	7
Gesamt	41

1.17 Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 stellte aufgrund der Corona-Pandemie eine besondere Herausforderung in personeller als auch in organisatorischer Hinsicht dar.

Regelungen für externe und interne Angelegenheiten mussten regelmäßig umgesetzt und häufig angepasst werden. So wurden z.B. besondere und zahlreiche Kontrollen außerhalb des Rathauses durchgeführt, Hygiene- und Schutzregeln und -maßnahmen für das Personal eingeführt, zusätzliches Personal für die Kohortenbildung in den Schulen bereitgestellt und Kontaktbeschränkungen und ein Schichtsystem für die Beschäftigten eingerichtet, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten.

Insgesamt hat die Pandemie mit den Auswirkungen auf Beruf und Familie zu erheblichen Belastungen der Mitarbeitenden geführt.

2. Personalentwicklung

2.1 Ausbildung

Insgesamt stellt sich die Ausbildungssituation wie folgt dar:

Ausbildung	Beginn	Ende	Anzahl	Übernahme
Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung Kommunalverwaltung	01.08.2018	31.07.2021	1	unbefristet
	01.08.2019	31.07.2022	2	geplant
	01.08.2020	31.07.2023	2	geplant
Mittlerer Dienst	./.	./.	./.	./.
Fachangestellte*r Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek	01.08.2017	31.07.2020	1	Übernahme für 1 Jahr
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	01.09.2019	31.07.2022	1	geplant
Fachinformatiker*in Fachrichtung Systemintegration	01.08.2019	31.07.2022	1	geplant

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels sollte erwogen werden, die Anzahl der jährlichen neuen Ausbildungsplätze in der Kernverwaltung zu erhöhen. Dies ist allerdings sorgfältig mit dem dadurch entstehenden zusätzlichen Betreuungsaufwand in den Fachbereichen abzuwägen.

2.2 Praktika

Die Stadt Bargteheide bietet regelmäßig Praktika für Bargteheider Schüler*innen an. Im Jahr 2020 konnten bedingt aufgrund der Corona-Pandemie keine Praktikumsplätze angeboten werden.

2.3 Führungskräftewachstums

Einer Beamtin absolvierte erfolgreich den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Eine weitere Beamtin hat ihre dreijährige Einführungszeit zum 01. Dezember 2019 begonnen.

Einer Beschäftigten wurde die Teilnahme an einem Angestelltenlehrgang I ermöglicht, um hierdurch eine höhere Qualifizierung zu erhalten. Der Abschluss ist Mitte 2020 erfolgt.

2.4 Führungskräftebindung

Vor dem Hintergrund einer Initiative der Kommunalen Landesverbände plant das Innenministerium eine Änderung der Stellenobergrenzenverordnung im Laufe des Jahres 2022. Hier ist u. a. geplant, dass Gemeinden der Größe Bargteheides (bis 20.000 Einwohner) Laufbahnbeamte bis A 15 beschäftigen können. Aufgrund dieser Planung prüft die Verwaltung, ob im Zuge einer leistungsgerechten Vergütung und Bindung von Führungskräften eine Anhebung der Gehälter bzw. Bezüge der Fachbereichsleitungen innerhalb der nächsten drei Jahre umsetzbar ist.

2.5 Aus- und Fortbildungskosten

Einrichtung	Tatsächliche Ausgaben 2018	Tatsächliche Ausgaben 2019	Anteil pro Kopf 2019* ₁	Tatsächliche Ausgaben 2020	Anteil pro Kopf 2020* ₁
Führungskräfte	3.343,60 €	4.427,00 €	632,43 €	10.901,20	1.557,31
Stab	1.904,40 €	2.922,39 €	730,60 €	1.458,10	182,26
FB 1	8.765,66 €	9.847,66 €	656,51 €	2.207,93	220,79
FB 2	4.850,64 €	8.456,32 €	704,69 €	2.661,54	190,11

Einrichtung	Tatsächliche Ausgaben 2018	Tatsächliche Ausgaben 2019	Anteil pro Kopf 2019* ₁	Tatsächliche Ausgaben 2020	Anteil pro Kopf 2020* ₁
FB 3	5.002,17 €	7.737,90 €	595,22 €	4.936,64	224,39
FB 4	3.195,52 €	4.318,20 €	392,56 €	3.131,94	240,92
FB 5	In FB 4 enthalten	3.037,69 €	216,98 €	4.502,40	300,15
Bauhof	2.363,87 €	7.896,33 €	329,01 €	3.628,56	129,59
Sonstige* ₂	12.043,39 €	6.467,90 €	231,00 €	13.174,57	399,23
Aus- und Weiterbildung* ₃	10.692,06 €	35.284,34 €	2.520,31 €	20.469,70	705,85
Doppik	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0	0
JAT	4.382,72 €	2.979,04 €	114,58 €	2.892,35	111,24
Personalrat	1.743,70 €	2.019,00 €	403,80 €	927,70	185,54
Politik* ₄	1.012,89 €	2.031,00 €	338,50 €	250,00	41,67
Schiedsfrau	100,40 €	904,20 €	452,10 €	692,80	346,40
Gesamt	59.401,02 €	98.308,97 €		71.835,43	

*1 pro Mitarbeitende*_r lt. Stellenplan

*2 Mitarbeitende aus den Bereichen Freibad, Stadtbibliothek, Volkshochschule etc. ; Aufteilung pro Teilnehmer/in

*3 Lehrgänge der Auszubildenden, I. und II Angestelltenlehrgänge, Aufstiegsfortbildung der Beamt*innen, Ausbildung Standesbeamte, Aufteilung pro Teilnehmer*in

*4 Aufteilung pro Teilnehmer*in

2.6 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren 2020

Vakante Stellen	Ausschreibungsverfahren	Anzahl Bewerbungen (TN VG)	Erfolgreich ja/nein	weiteres Vorgehen
Schulhausmeister AFS (m/w/d)	Intern	1 (1)	Ja	Umsetzung zum 01.03.20
Umweltbeauftragter (m/w/d)	Extern	53 (6)	Ja	Einstellung zum 01.07.20
Kasse Freibad (m/w/d)	Extern	4 (3)	Ja	Einstellung zum 01.05.20
Rettungsschwimmer Freibad (m/w/d)	Extern	5 (-)	Ja	Einstellung zum 12.06.20
Vakante Stellen	Ausschrei-	Anzahl Be-	Erfolgreich	weiteres

	bungs- verfahren	werbungen (TN VG)	ja/nein	Vorgehen
Teamleitung EMA (m/w/d)	Intern	1 (1)	Ja	Umsetzung zum 01.03.20
Bauingenieur Tiefbau (m/w/d) 3. Versuch	Extern	3 (3)	Ja	Umsetzung zum 01.06.20
Erzieher Schulsozialarbeit ENS (m/w/d)	Extern	9 (4)	Ja	Einstellung zum 01.06.20
Fachangestellter für Bäderbetriebe (m/w/d)	Extern	-	Ja	Einstellung zum 12.06.20
Leitung FB 3	Extern	6 (2)	Ja	Einstellung zum 01.04.20
Sachbearbeitung Abwasser (m/w/d)	Intern	2 (2)	Ja	Umsetzung zum 01.08.20
Ganztagsbetreuung ENS	Intern	1 (1)	Ja	Einstellung zum 01.05.20
Straßenreinigung Bauhof (m/w/d)	Extern	9 (6)	Ja	Einstellung zum 01.06.20
Stadtplaner (m/w/d)	Extern	4 (4)	Ja	Einstellung zum 01.07.20
FDL Digitalisierung	Intern	1 (1)	Ja	Umsetzung zum 01.07.20
Fachangestellter für Bäderbetriebe (m/w/d)/ Neue Stelle 2020	Extern	1 (-)	Ja	Einstellung zum 10.06.20
Gärtner*in (m/w/d) Bauhof	Extern	3 (2)	Ja	Einstellung zum 15.06.20
Fachbereichsübergreifende Assistenz	Extern	8 (5)	Ja	Einstellung zum 01.07.20
FDL Bildung, Jugend u. Sport	Intern	1 (1)	Ja	Umsetzung zum 01.07.20
Leitung Bauhof	Extern	8 (4)	Nein	Neuausschreib ung
Leitung FB 1	Extern	10 (4)	Ja	Einstellung zum 16.07.20
Sachbearbeitung EMA (mehrere Stellen)	Extern	55 (-)	Nein	Neuausschreib ung
SB Bauleitplanung	Extern	6 (2)	Ja	Einstellung zum 01.09.20
Schul-IT (2 Stellen)	Extern	17 (7)	Ja	Einstellung zum 16.08.20 und 01.11.20
Teamleitung Hausmeister	Extern	18 (4)	Nein	Neuausschreib ung
Sachbearbeitung EDV- Koordination	Extern	6 (2)	Nein	Neuausschreib ung
Sachbearbeitung EMA (mehrere Stellen) 2.Vers	Extern	99 (8)	Ja	Einstellung zum 16.09.20 und 01.11.20
Vakante Stellen	Ausschrei-	Anzahl Be-	Erfolgreich	weiteres

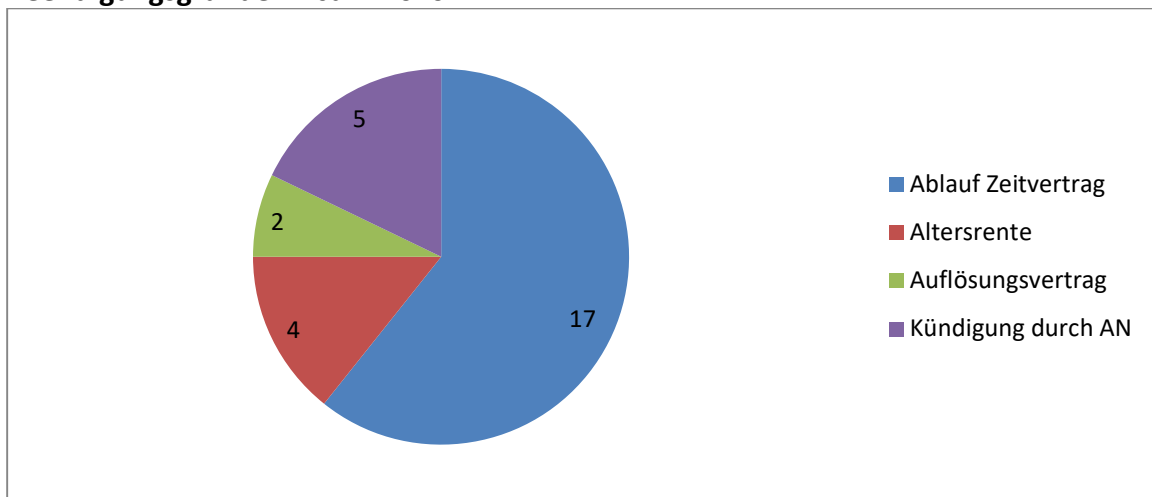
	bungs- verfahren	werbungen (TN VG)	ja/nein	Vorgehen
Gärtner*in Baumpflege Bauhof	Extern	3 (2)	Ja	Einstellung zum 01.12.20
Leitung Bauhof 2. Vers	Extern	12 (5)	Ja	Einstellung zum 01.01.21
Leitung Stadtbibliothek	Extern	10 (3)	Ja	Umsetzung zum 01.01.21
Gärtner*in GaLaBau od. Tiefbauer*in Bauhof	Extern	6 (3)	Ja	Einstellung zum 16.01.2021
SB Klimaschutz	Extern	23 (6)	Ja	Einstellung zum 01.04.2021
Gärtner*in (m/w/d) Bauhof Land-od. Forstwirt	Extern	2 (-)	Nein	Kein*e geeignete*r Bewerber*in

Im Jahr 2020 wurden 32 Stellenbesetzungsverfahren mit insgesamt 387 Bewerbern durchgeführt. Es wurden mit 92 Bewerber*innen Vorstellungsgespräche geführt.

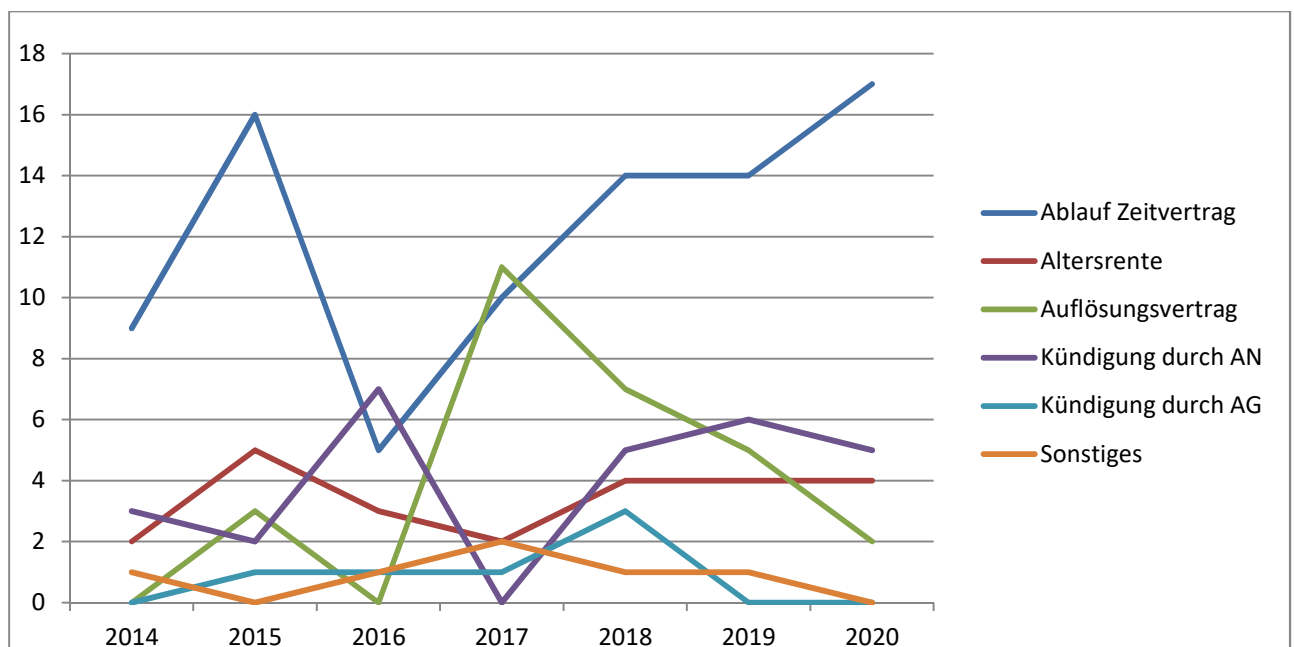
2.7 Fluktuation in der Verwaltung

Im Jahr 2020 schieden insgesamt 28 Mitarbeitende aus verschiedenen Gründen bei der Stadt Bargteheide aus.

Beendigungsgründe im Jahr 2020



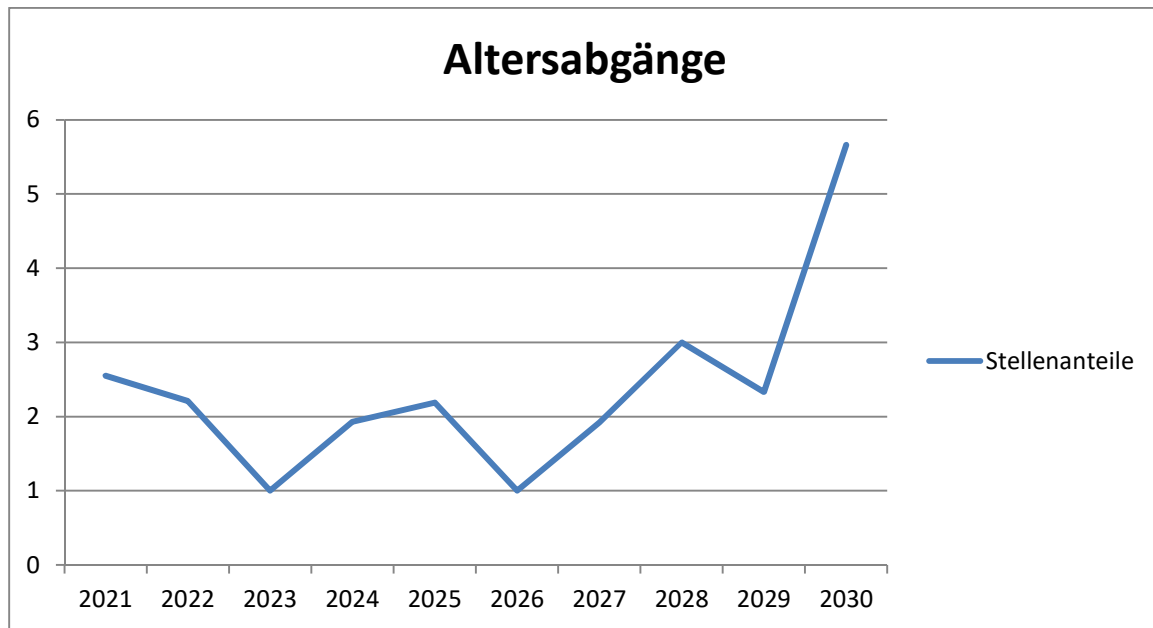
Grund	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ablauf Zeitvertrag	9	16	16	10	14	14	17
Altersrente/ Pension	2	5	3	2	4	4	4
Auflösungsvertrag	0	3	0	11	7	5	2
Kündigung durch AN	3	2	7	0	5	6	5
Kündigung durch AG	0	1	1	1	3	0	0
Sonstiges (Tod, Versetzung)	1	0	1	2	1	1	0
Gesamt	15	27	28	26	34	30	28



Zeitverträge werden nur dort abgeschlossen, wo der Bedarf saisonbedingt erforderlich ist, wie bei den Rettungsschwimmer*innen und Kassenkräften im Freizeitbad. Darüber hinaus erfolgt eine Beschäftigung im Rahmen von Zeitverträgen nur dann, wenn vorübergehender Mehrbedarf für eine Abwesenheitsvertretung besteht. Grundsätzlich werden unbefristete Arbeitsverträge angestrebt.

Fast die Hälfte der Austritte (61 Prozent) erfolgt durch Ablauf von Zeitverträgen. Mit einem Anteil an Zeitverträgen von 9,3 Prozent liegt die Stadt Bargteheide deutlich unter dem Bundesdurchschnitt im öffentlichen Dienst auf kommunaler Ebene von 13,7 Prozent (laut Statistischem Bundesamt zum 30.06.2018). Kündigungen oder Auflösungen von Verträgen machen in 2020 einen Anteil von 4 Prozent im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiterzahl aus.

2.8 Altersbedingte Ausstiege in den nächsten 10 Jahren (Basis = Regelaltersrente)



Die demografische Entwicklung der Verwaltung ist von erheblicher Bedeutung für den Personalkörper, weil hier Abgänge entstehen, die mit einer geplanten rechtzeitigen Nachbesetzung aufgefangen werden können. Gleichzeitig bietet sich die Gelegenheit, befristeten zusätzlichen Personalbedarf (z.B. bei der Umsetzung größerer Projekte) gezielt durch einen Verzicht auf Nachbesetzung auszugleichen. Für die Stadt Bargteheide ist dies vor dem Hintergrund der Einführung der Doppik und Digitalisierung und der Änderung der Ablauforganisation von besonderer Bedeutung.

Im Mittelwert ergibt sich ein altersbedingter Abgang von drei Beschäftigten pro Jahr bis 2030 (insg. 26,08 Stellen). Allerdings werden in den nächsten 7 Jahren bereits schon 23 Mitarbeitende altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden.

Mittlerweile gibt es zahlreiche Studien, die sich mit dem zunehmenden Fachkräftemangel beschäftigen. So besagt z. B. eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Frühjahr 2021, dass im Jahr 2040 dem Arbeitsmarkt bis zu 4,2 Millionen weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Dies betrifft selbstverständlich auch den Sektor der Kommunalverwaltungen und gilt damit auch für die Stadt Bargteheide.

Vor dem Hintergrund der hier benannten mittelfristigen Abgänge und dem Fachkräftemangel machen diese Zahlen den Bedarf an einer rechtzeitigen Personalgewinnung und der Personalentwicklung der Beschäftigten zur Vorbereitung der notwendigen Nachbesetzungen umso deutlicher. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die notwendigen Fachkenntnisse nicht unbedingt mit Aufnahme einer Beschäftigung vorhanden sind, sondern im Zweifelsfalle über einen längeren Zeitraum hinweg entwickelt werden müssen.

Die konkreten Altersabgänge für die einzelnen Fachbereiche und Außenstellen in den nächsten 10 Jahren stellen sich wie folgt dar:

Bereich	Stellenanteil	Regelaltersgrenze
FB 3	1,00	03/2021
Eckhorst Gymnasium	1,00	07/2021 ATZ*
Mensa COS	0,55	12/2021
Jugendarbeitsteam	0,57	01/2022
Bauhof	0,89	02/2022 ATZ*
Stadtbibliothek	0,75	06/2022
FB 4	1,00	10/2023
FB 4	1,00	11/2024
Jugendarbeitsteam	0,51	11/2024
Hilfszentrum	0,42	11/2024
Sportzentrum	0,50	10/2025
Jugendarbeitsteam	1,00	12/2025
Jugendarbeitsteam	0,69	12/2025
Bauhof	1,00	03/2026
Jugendarbeitsteam	0,28	02/2027
FB 5	0,64	04/2027
FB 2	1,00	05/2027
Anne-Frank-Schule	1,00	02/2028
Freibad	0,44	02/2028
Bauhof	1,00	11/2028
Jugendarbeitsteam	0,56	12/2028
Jugendarbeitsteam	0,33	01/2029
Bauhof	1,00	01/2029
Bauhof	1,00	09/2029
Bauhof	1,00	01/2030
Jugendarbeitsteam	0,88	07/2030
FB 2	1,00	08/2030
Jugendarbeitsteam	0,28	08/2030
FB 5	1,00	10/2030
Bauhof	0,50	11/2030
FB 5	1,00	11/2030

*ATZ-Altersteilzeitvereinbarung

3. Personalaufwendungen

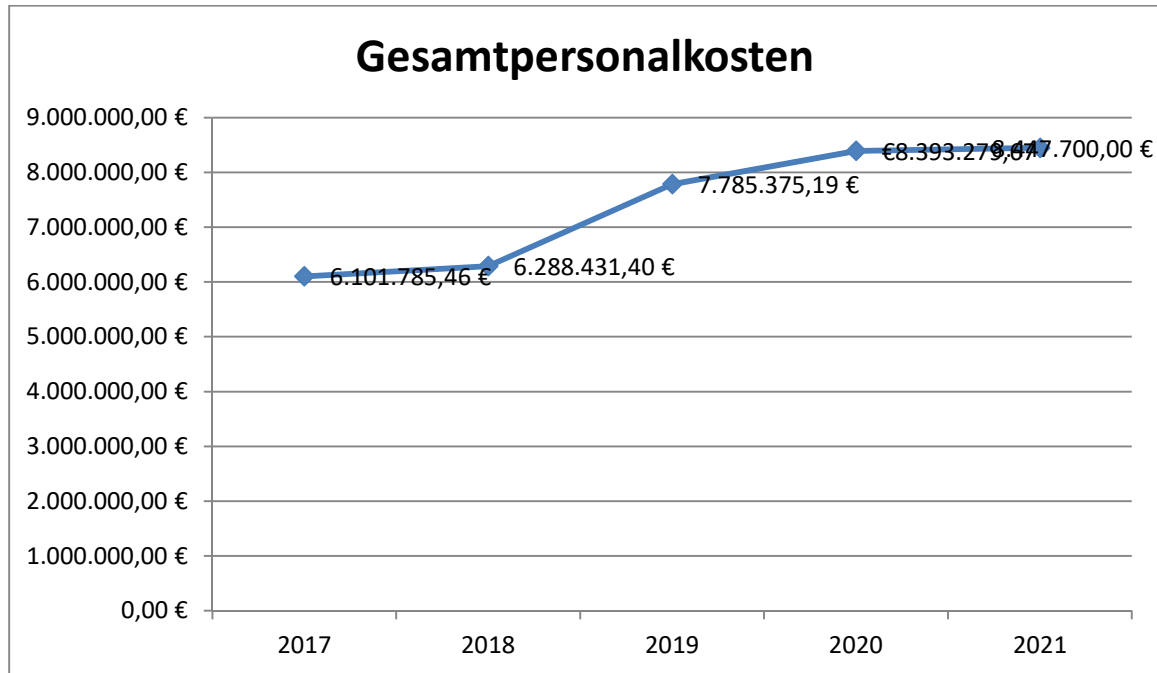
Kernverwaltung und Einrichtungen

	Rechnungs- ergebnis 2018	Rechnungs- ergebnis 2019	Rechnungs- ergebnis 2020	Ansatz 2021
Tarifbeschäftigte (inkl. AG-Anteil VBL und SV)	5.572.699,49 €	6.971.524,61 €	6.803.881,67 €	7.407.300 €
Beamte	484.284,10 €	533.900,99 €	558.580,18 €	655.400 €
Beihilfen Beamte	115.397,88 €	131.789,69 €	213.035,23 €	140.600 €
Versorgungsumlage Beamte	297.881,00 €	357.245,66 €	405.054,30 €	473.300 €
Versorgungs- rücklage	23.686,54 €	23.264,68 €	In Versorgungs- umlage enthalten	In Versorgungs- umlage enthalten
Versorgungs- anteile	31.370,98 €	42.000,00 €	In Versorgungs- umlage enthalten	In Versorgungs- umlage enthalten
Leistungsentgelte Tarifbeschäftigte (LOB)	77.707,89 €	87.359,37 €	96.532,61 €	90.000 €
Einnahmen	314.596,48 €	361.709,81 €	316.195,68 €	318.900 €
Insgesamt	6.288.431,40 €	7.785.375,19 €	8.393.279,67 €	8.447.700 €
Ergebnis der Gesamt- Jahresrechnung	64.499.475,87 €	75.806.363,25 €	75.420.752,16 €	80.923.000
prozentualer Anteil am Gesamthaushalt	9,75 %	10,27 %	11,13	10,44 %

Gemeinsam mit der Politik ist es im Laufe der letzten Jahre gelungen, weitere erforderliche Stellen über die jeweilige Genehmigung des Stellenplans einzurichten. Der Stellenplan bildet die Grundlage für die Entwicklung der Personalkosten.

Hieraus lässt sich ein Teil der gestiegenen Personalkosten durch Stellenzuwächse und die Umsetzung von Tarifierpassungen ableiten. Die Notwendigkeit des Stellenzuwachses begründet sich zum einen in den veränderten gesellschaftlichen Anforderungen an eine moderne und bürgerfreundliche Verwaltung sowie die damit in Zusammenhang stehende technologische Entwicklung. Die Erhöhung der Anzahl an Nachwuchskräften sowie die Erweiterung von Aus- und Weiterbildungsangeboten sind zukunftsorientierte Maßnahmen in Zeiten von Fachkräftemangel und dem beginnenden demografischen Wandel. Weitere

Gründe für die Schaffung von zusätzlichen Stellen ergeben sich durch neu hinzugekommene Aufgaben sowie durch zahlreiche gesetzliche Veränderungen bzw. Vorgaben (z.B. Änderungen Schulgesetz, KiTa-Reform, Datenschutzerfordernungen und Informationssicherheit, Vergaberecht, Onlinezugangsgesetz, Einführung eines doppelten Haushalts usw.). Auch das ansteigende Alter der Beschäftigten und die Steigerung der Beamtenversorgung sind Bestandteil der Gesamtpersonalkosten.

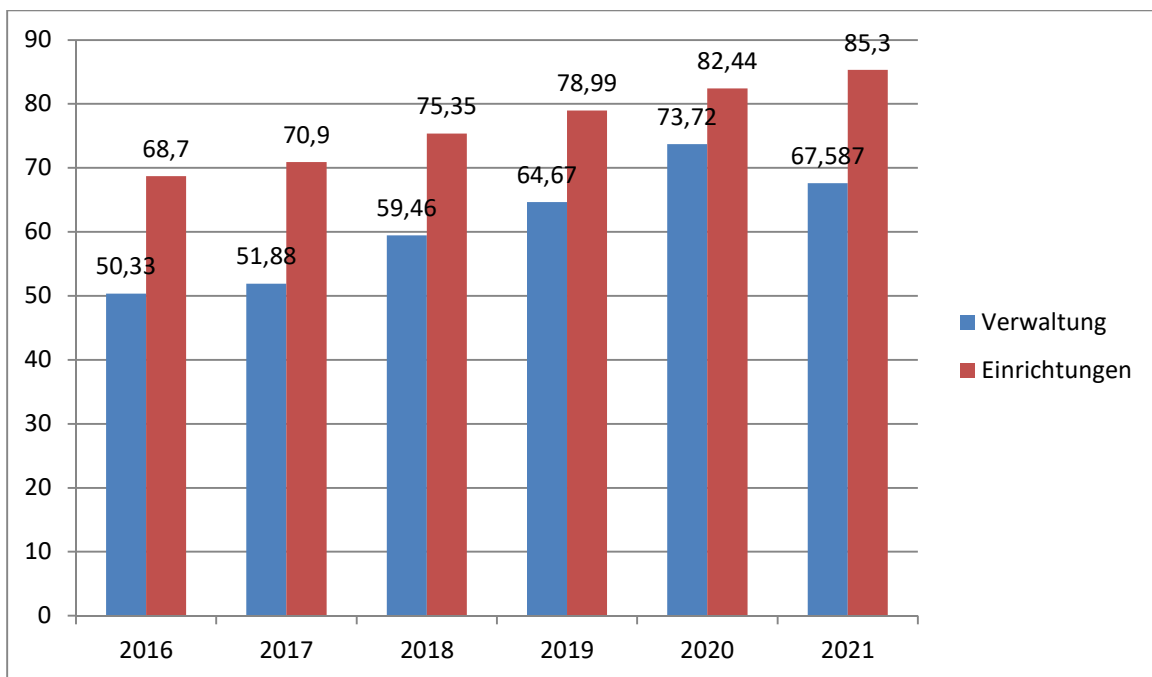
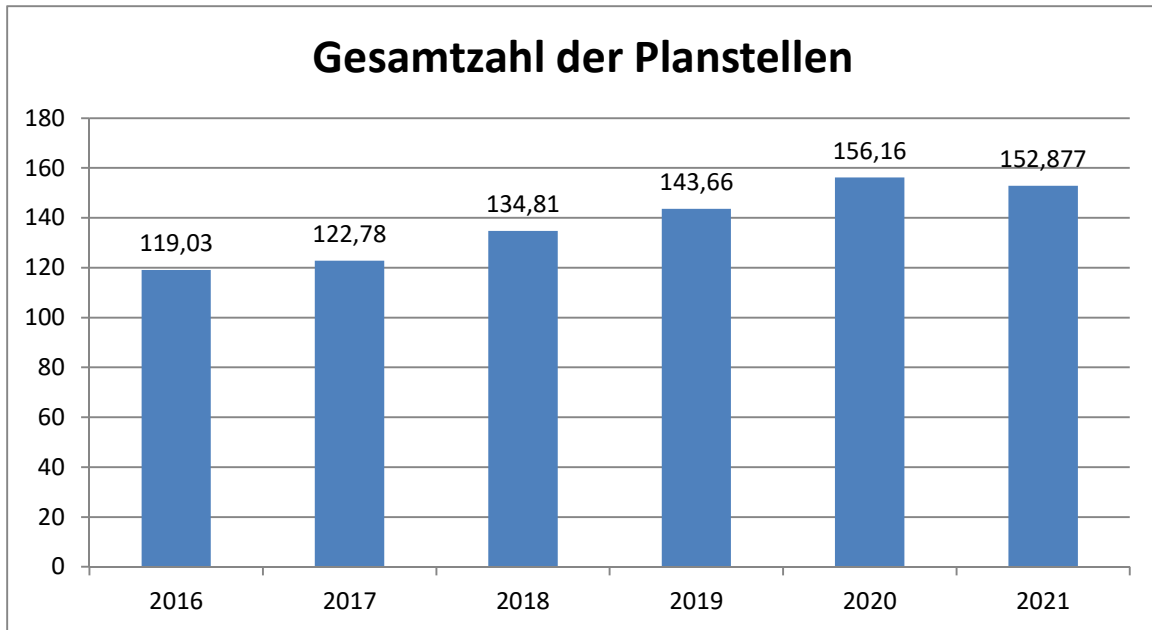


4. Stellenplan

Gem. § 5a GemHVO-Kameral sind im Stellenplan alle im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamte*innen und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuweisen.

4.1 Entwicklung der Gesamtzahl der Planstellen im Stellenplan

Der am 04. Dezember 2020 beschlossene Stellenplan 2021 weist 0,485 Mehrstellen sowie 3,770 Einsparungen aus. Damit ist der Gesamtstellenplan im Ergebnis um 3,285 Stellen reduziert.



4.2 Anzahl der unbesetzten Stellen gem. genehmigten Stellenplan

Veränderungen gegenüber Stellenplan 2020

Stelle Nr.	Freie Stellenanteile	Mehrbedarf	Grund
Kernverwaltung			
0000.00.001	0,26		Antrag des AN, befr.
0000.10.003		0,27	Mehrbedarf; Anpassung über Stellenplan 2021
0000.10.004	0,25		Antrag des AN, befr.
0000.10.005		0,38	Mehrbedarf; Anpassung Stellenplan 2020
0000.10.006	0,27		Antrag des AN, befr.
0100.10.001	0,11		Antrag des AN, befr.
0100.10.002	0,13		Antrag des AN
0100.10.004	0,18		Antrag des AN
0100.10.005	0,08		Antrag des AN, befr.
0200.10.003	0,15		Antrag des AN
0200.10.008		1,0	Stelle konnte trotz Stellenausschreibung nicht besetzt werden
0200.20.004	0,10		Antrag des AN, befr.
0300.20.002	0,18		Antrag des AN
0300.20.003		0,12	Vorübergehender Mehrbedarf
0400.10.003	0,10		Antrag des AN, befr.
0400.20.003		1,0	Stellenausschreibung, Besetzung erst 04/2021
0500.10.004		-0,26	Vorübergehender Mehrbedarf
0500.10.005		-0,25	Vorübergehender Mehrbedarf
0500.20.001	0,08		Antrag des AN, befr.
0500.20.003	0,08		Antrag des AN, befr.
0500.20.005	0,29		Stellenausschreibung erst 2021
0500.20.010.008.001	0,02		
0500.20.010.000.001	1,00		Stelle konnte trotz Stellenausschreibung nicht besetzt werden
Einrichtungen			
0300.20.010.006.001	0,08		
0500.20.010.003.002	0,15		Stellenausschreibung erst 2021
0500.20.010.003.002	0,25		Stellenausschreibung erst 2021
0300.20.010.007.001	0,22		
0500.20.010.007.002	0,36		
0300.20.010.005.002	0,18		
0300.20.030.004	0,12		
0300.20.060.001	0,10		

Stelle Nr.	Freie Stellenanteile	Mehrbedarf	Grund
0300.20.060.004	0,20		Nachbesetzung erst zur Freibadsaison 2021
0500.10.010.001	1,00		Nachbesetzung erst zum 01.01.2021
0500.10.010.003	0,13		Antrag des AN
0500.10.010.005	0,23		Antrag des AN, befr.
0500.10.010.010	1,0		Nachbesetzung erst zum 16.01.2021
0500.10.010.012	0,28		Antrag des AN
0500.10.010.013	0,22		Antrag des AN, befr.
0500.10.010.020	1,0		Nachbesetzung erst Frühjahr 2021
0500.10.010.023	0,29		Antrag des AN, befr.
0500.10.010.027	0,38		Antrag des AN, befr.
0800.00.001-002	2,00		Reservestellen/Besondere Projekte
0800.00.003-004	2,00		Reservestellen/Besondere Projekte
0800.00.006	0,78		Reservestellen/Besondere Projekte
Gesamt	14,25 (10,25*)	2,26	

* ohne Reservestellen und laufende Stellennachbesetzungen