

PERSONALBERICHT

Stichtag: 31.12.2025

Vorwort	3
I Auf einen Blick	4
II Personalstruktur	5
1. Entwicklung des Personalbestandes.....	5
2. Altersstruktur	6
3. Übersicht über die Entgelt- und Besoldungsgruppen	6
4. Anteil der Beschäftigten/Beamt*innen in Voll- und Teilzeit.....	7
1. Kosten	8
1.1. Entwicklung der Personalkosten	8
1.2. Fortbildungskosten	8
2. Planstellenentwicklung	9
2.1. Entwicklung der Planstellen insgesamt	9
2.2. Entwicklung der Planstellen pro Amt.....	9
3. Mobiles Arbeiten	10
4. Schwerbehindertenquote	10
5. Altersteilzeit	11
6. Gesundheitsmanagement	12
6.1. Krankenstand	12
6.2. Gesundheitswoche/Aktionstag	13
6.3. EGYM-Wellpass/fit&flex	14

Vorwort

Die Stadtverwaltung Elmshorn leistet ihren Beitrag zu einem lebenswerten und wettbewerbsfähigen Elmshorn. Um die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht erhalten zu können, bedarf es motivierter, qualifizierter Fachkräfte. Das Bestreben der Stadt Elmshorn und insbesondere des Haupt- und Rechtsamtes/Sachgebiet Personalwesen und Organisation ist es, bestehendes Fachpersonal zu fördern und zu halten und qualifiziertes neues Personal zu werben.

Das Recruiting für die Stadtverwaltung wird von qualifiziertem Personal wahrgenommen. Im Bereich des Personalmanagements sind sieben Mitarbeitende damit beauftragt, die verschiedenen Amts- sowie Sachgebietsleitungen bei der Personalführung zu unterstützen und adäquates neues Personal für vakante Stellen zu akquirieren. Weitere vier Mitarbeitende sind mit der Nachwuchsgewinnung und Betreuung beauftragt. Dieser Bereich gewinnt auch im Hinblick auf zurückgehende Bewerberzahlen mehr an Bedeutung. Im Personalservice unterstützen weitere drei Mitarbeitende die Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten der Stadt Elmshorn in der Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses/Beamtenverhältnisses bzw. sind Ansprechpartner*innen für ihre Anliegen.

Mit dem Thema betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Arbeitsschutz sind weitere Mitarbeitende betraut. Gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Säule für eine attraktive Arbeitgeberin.

Nachstehend soll ein kurzer Einblick in die bestehende Personalstruktur der Stadtverwaltung Elmshorn und ihre Entwicklung sowie in die vorgenommenen Maßnahmen der Personalgewinnung gegeben werden.

Aus einigen Darstellungen ist erkennbar, dass der demographische Wandel auch in der Stadtverwaltung Elmshorn Einzug gehalten und die Verwaltung mit Gegenmaßnahmen begonnen hat. Diese Gegenmaßnahmen werden zusätzlich vom Sachgebiet des Demografiemanagements gesteuert. Die Einrichtung und ständige Aktualisierung der Arbeitgeberseite und das stetige Bewerben der Arbeitgeberin durch verschiedene Marketingkampagnen können hier exemplarisch genannt werden.

I Auf einen Blick



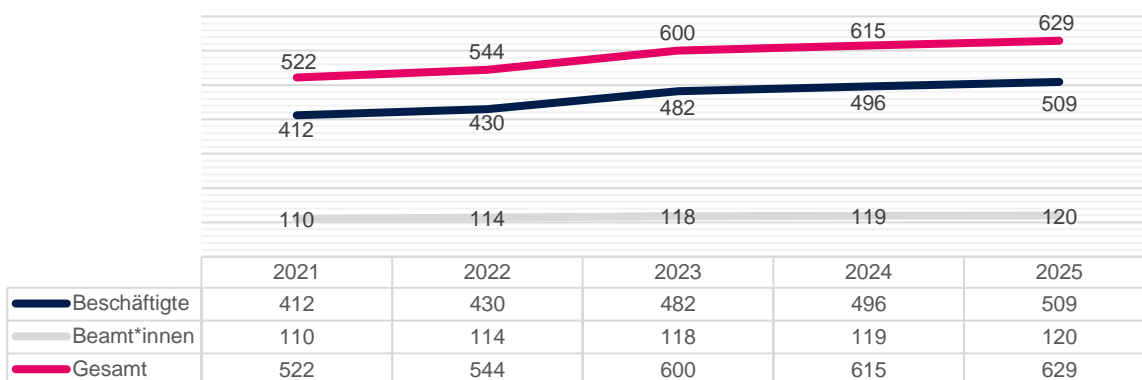
*Die Neueinstellungen umfassen neben den Beschäftigten und Beamt*innen auch die Einstellungen der Anwärter*innen, Auszubildenden und Bufdis/FSJ. Insgesamt handelt es sich hierbei um 43 Personen.

**Darin sind auch die Abgänge der Bufdis/FSJ (6) enthalten.

II Personalstruktur

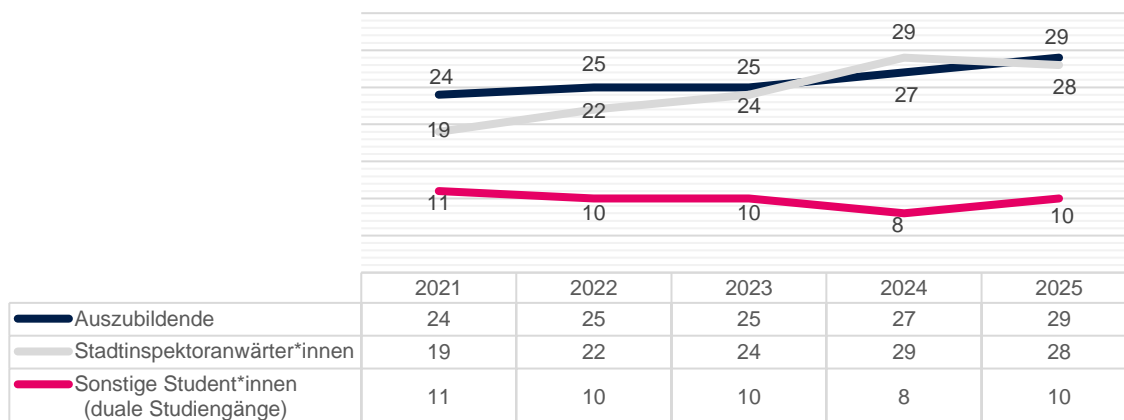
1. Entwicklung des Personalbestandes

Entwicklung bei den Beschäftigten und Beamt*innen
(nicht enthalten Nachwuchskräfte, Sonstige*)



*Sonstige: geringfügig Beschäftigte, Werkstudent*in, Volontär*in, Freiwilligendienste

Entwicklung im Nachwuchsbereich

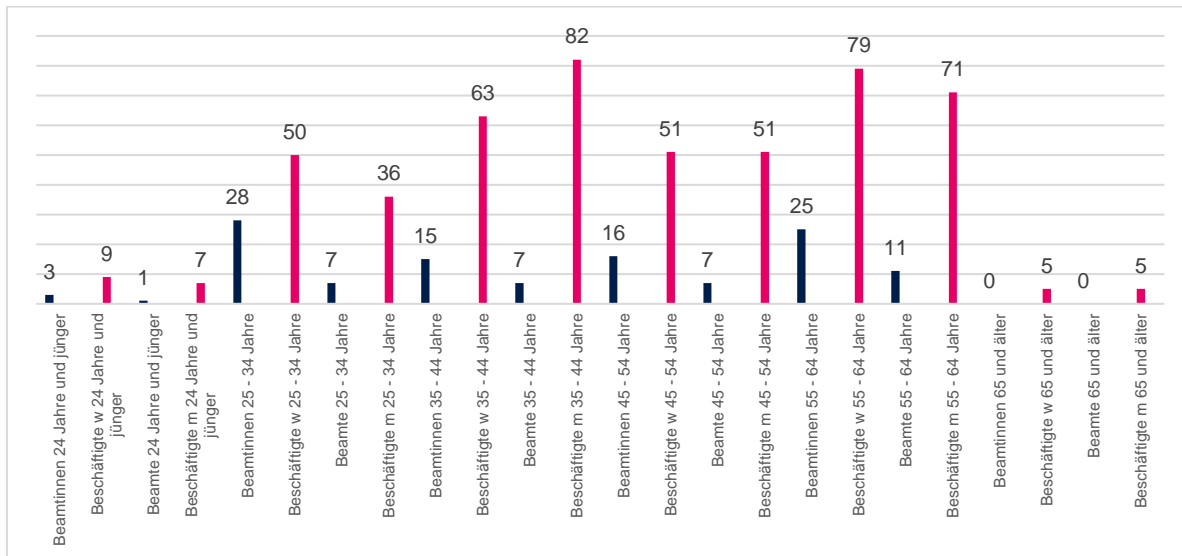


Die Stadt Elmshorn bildet aktuell Nachwuchskräfte in folgenden Fachrichtungen aus:

- Ausbildungen: Verwaltungsfachangestellte, Fachinformatiker*in Systemintegration, Geomatiker*in, Erzieher*in
Neu ab August 2025: Fachkraft für Medien- und Informationsdienste
- Duales Studium allgemeine Verwaltung (Stadtinspektoranzwärter*innen)
- Sonstige duale Studiengänge: Bauingenieurwesen, Soziale Arbeit, Wirtschaftsinformatik, Kindheitspädagogik

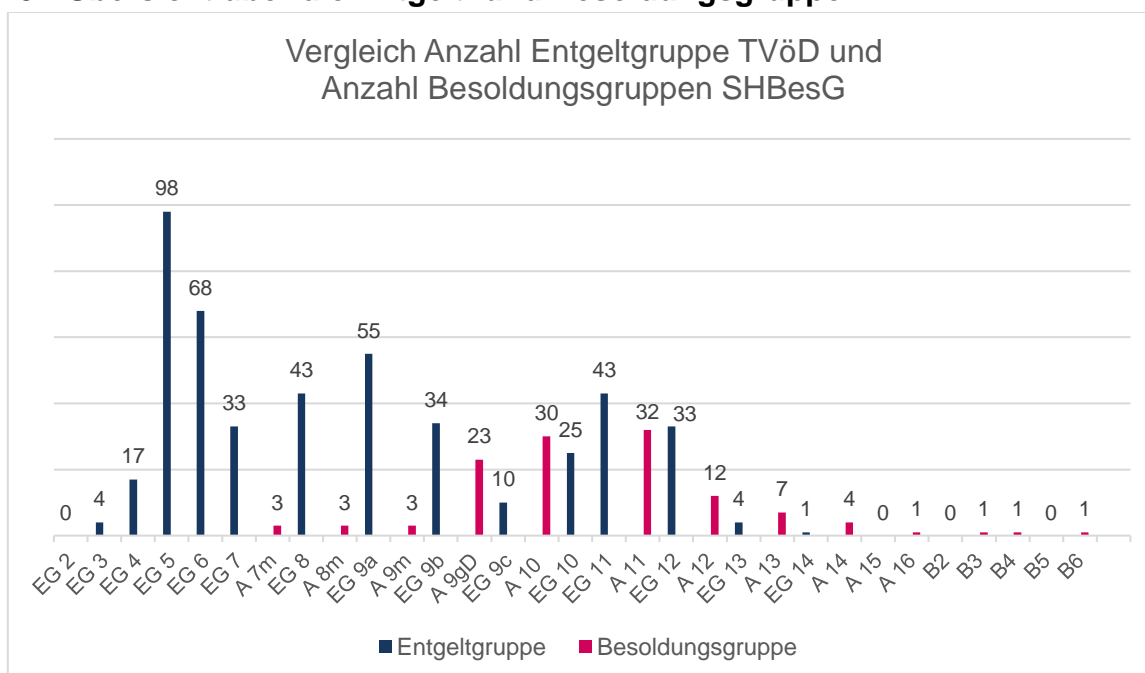
2. Altersstruktur

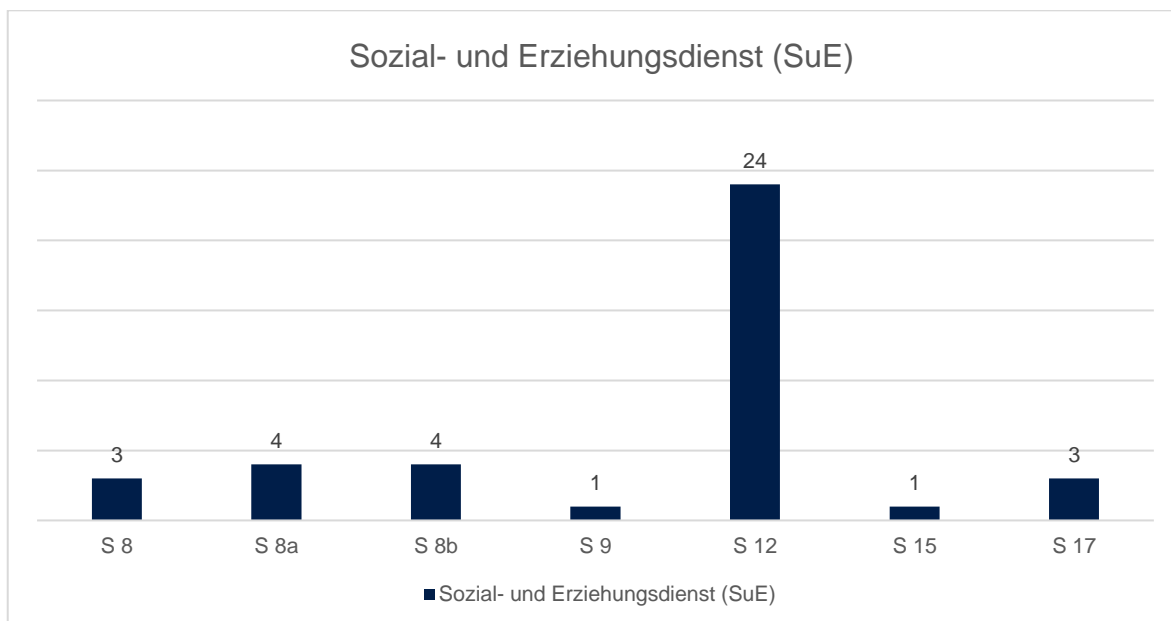
(Beamt*innen und Beschäftigte ohne Nachwuchskräfte und sonstige Beschäftigte)



Das Durchschnittsalter in der Gesamtbetrachtung liegt am 31.12.2025 bei **45,21** Jahren. Erkennbar ist, dass ein großer Anteil der Mitarbeiterschaft bereits älter als 55 Jahre ist. Hier gilt es gerade auch über den Bereich der Nachwuchskräfte nachzusteuern, um eigenes geschultes und ausgebildetes Personal bei Ausscheiden des Bestandspersonals einsetzen zu können. Der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden geht vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand bzw. aufgrund von Altersteilzeit in die Freistellungsphase.

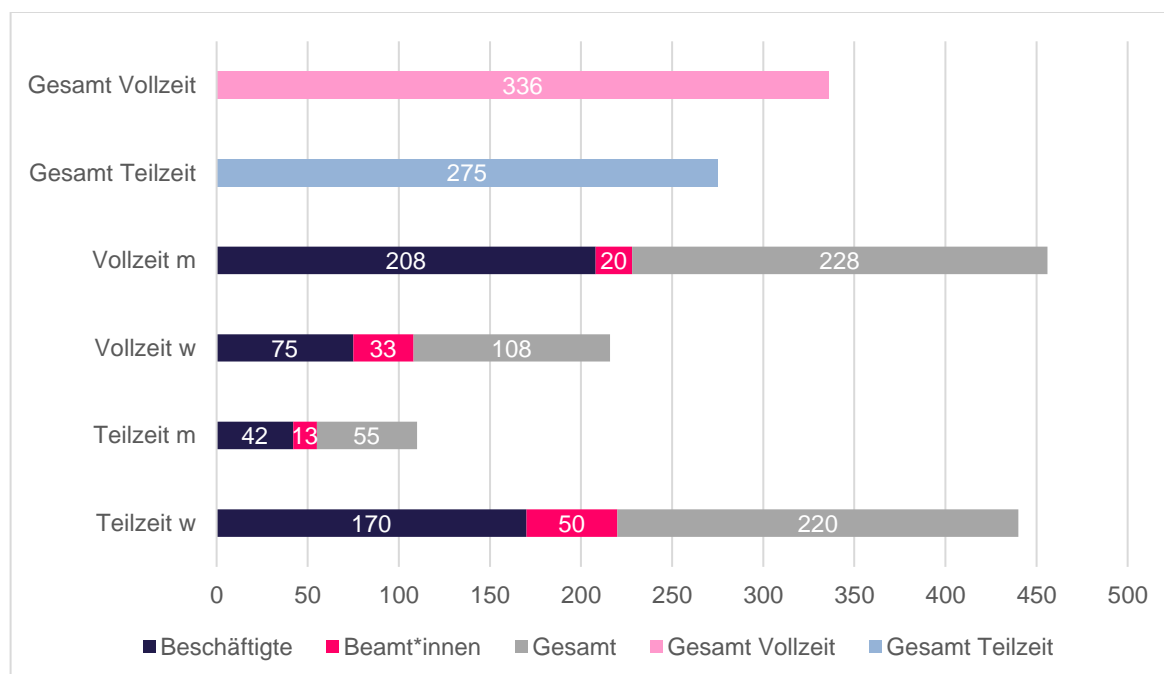
3. Übersicht über die Entgelt- und Besoldungsgruppen





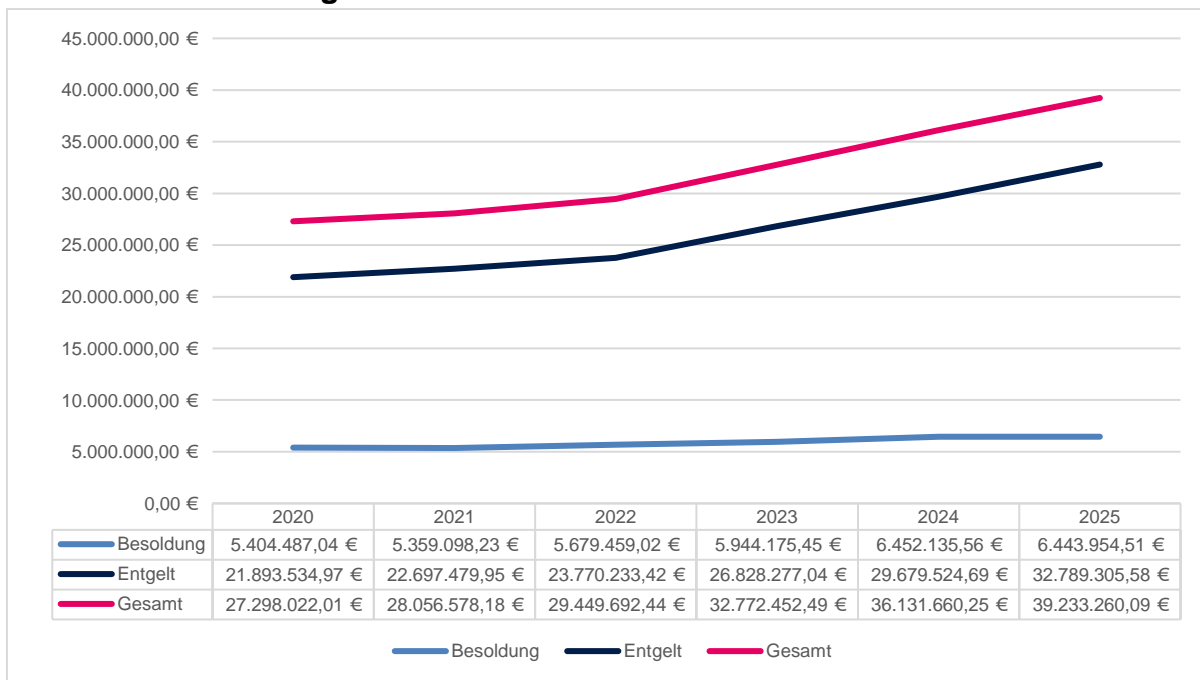
**4. Anteil der Beschäftigten/Beamt*innen in Voll- und Teilzeit
(ohne Nachwuchskräfte, sonstige Beschäftigte und Elternzeit)**

(Stand 31.12.2025)



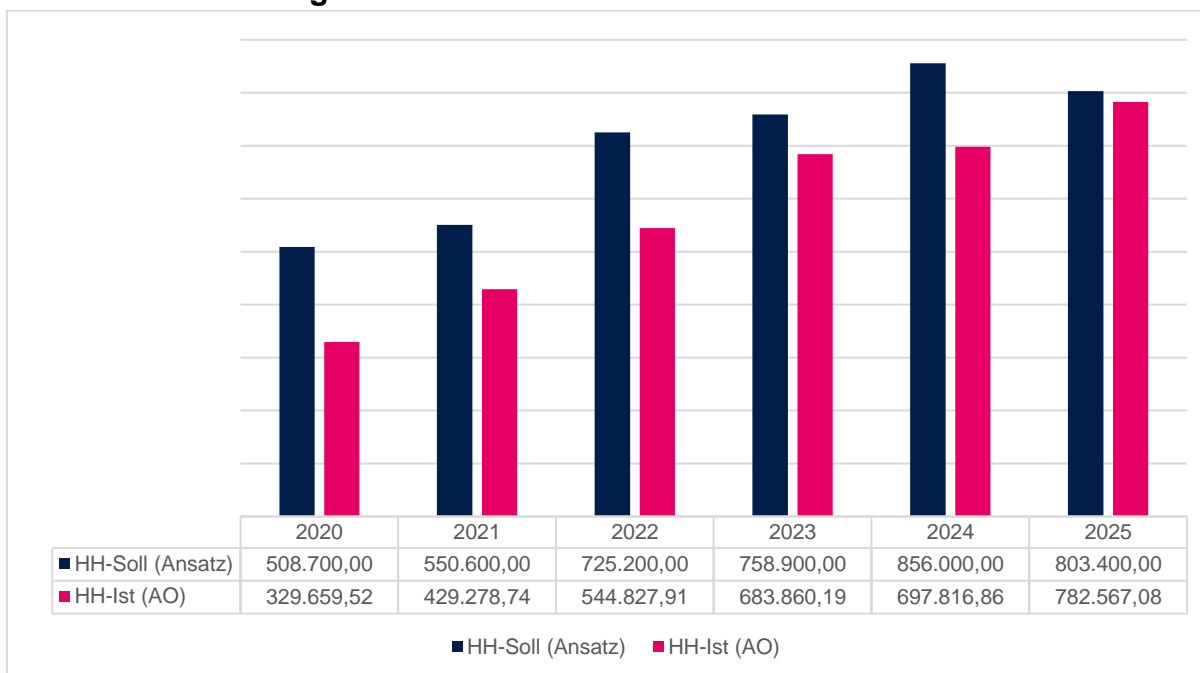
1. Kosten

1.1. Entwicklung der Personalkosten



Abgebildet werden hier lediglich die reinen Kosten für Besoldung und Entgelt. Personalnebensausgaben werden nicht aufgezeigt.

1.2. Fortbildungskosten

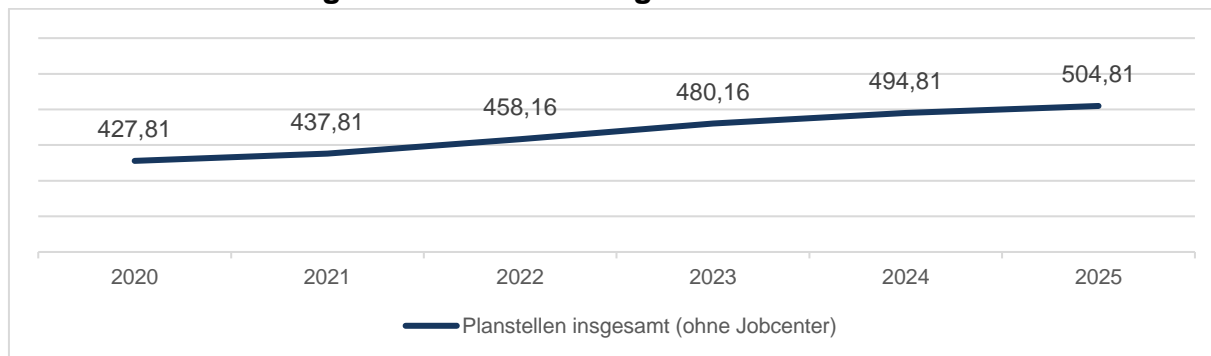


*HH-Ist 2025: Konto 5262 - Noch keinen Buchungsschluss, daher ist dies eine etwaige Summe. (Stand 28.01.2026)

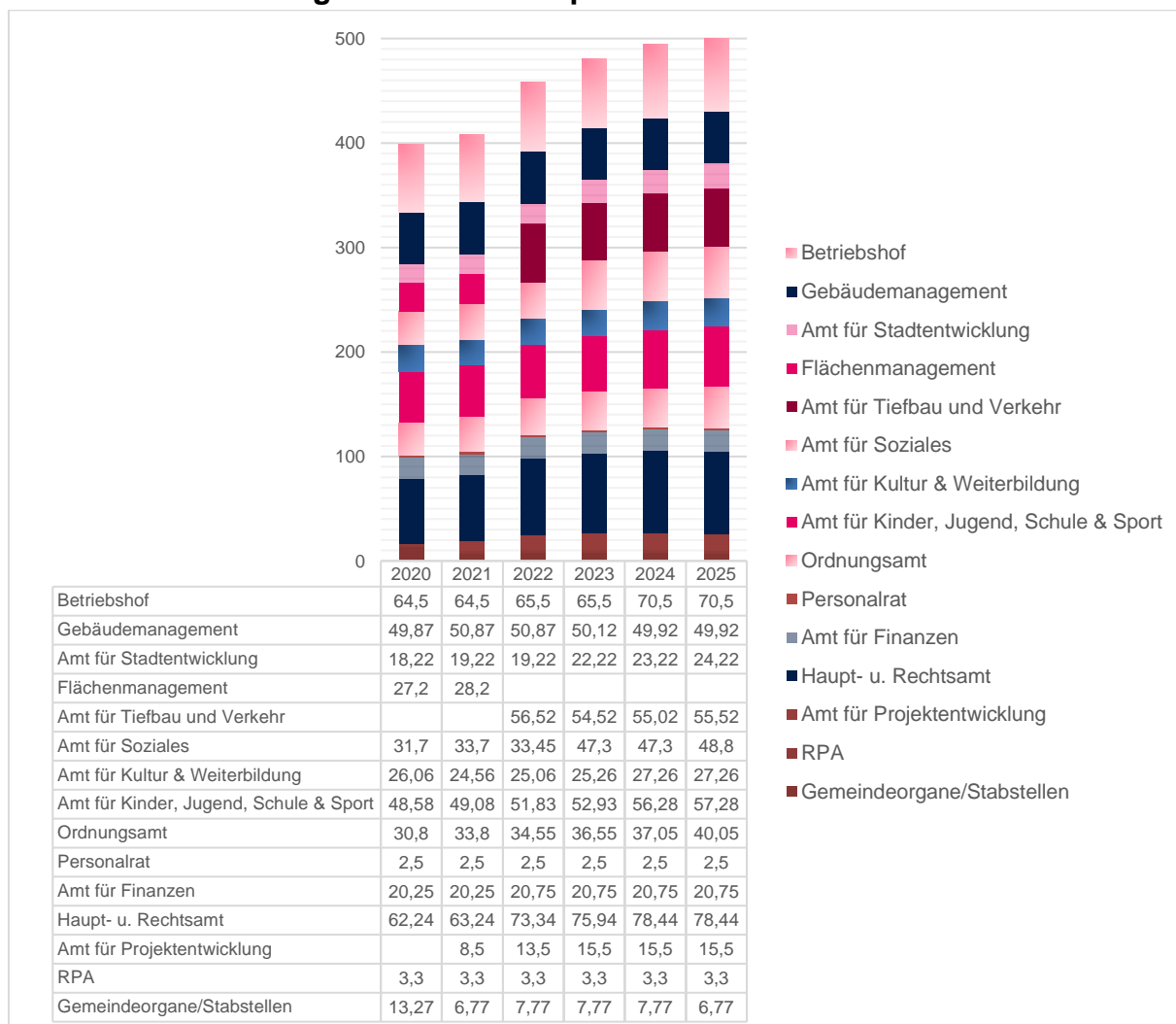
2. Planstellenentwicklung

Entwicklung der Planstellen

2.1. Entwicklung der Planstellen insgesamt

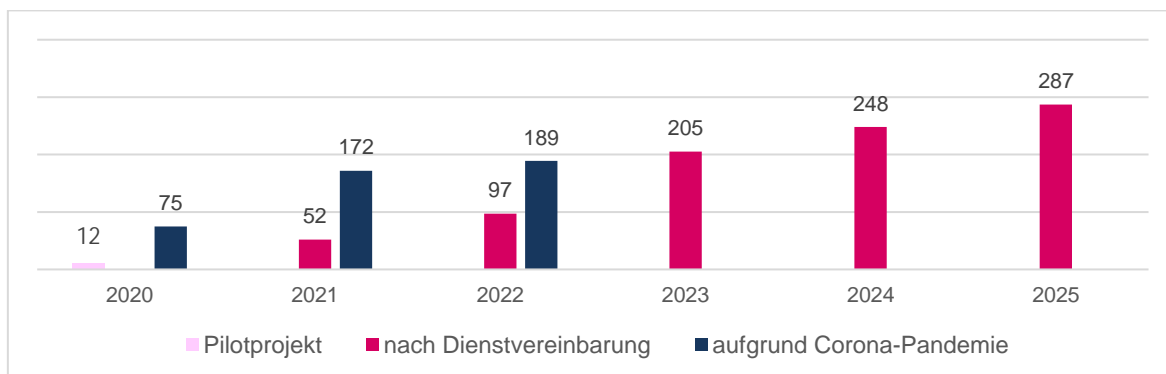


2.2. Entwicklung der Planstellen pro Amt



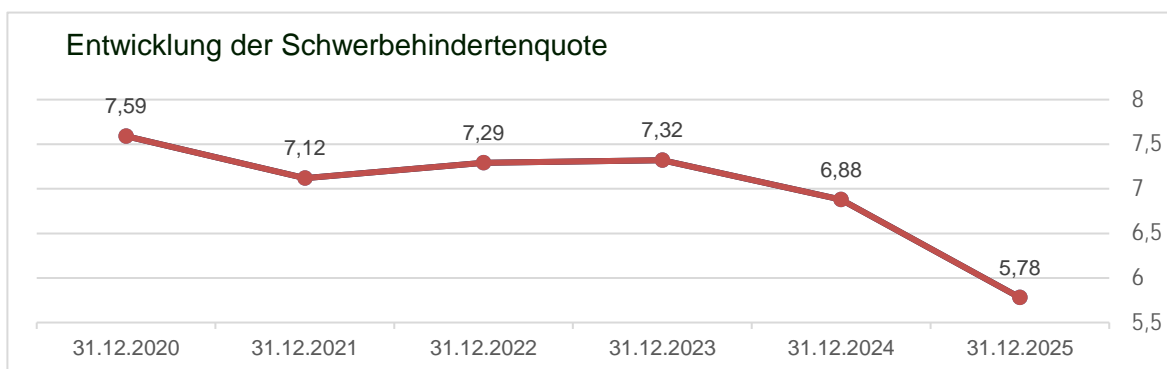
3. Mobiles Arbeiten

„Mobiles Arbeiten“ gehört mittlerweile zum Standard auch bei der Stadt Elmshorn. Dies zeigt sich auch in den steigenden Zahlen der Mitarbeitenden, die diese Möglichkeit nutzen.



4. Schwerbehindertenquote

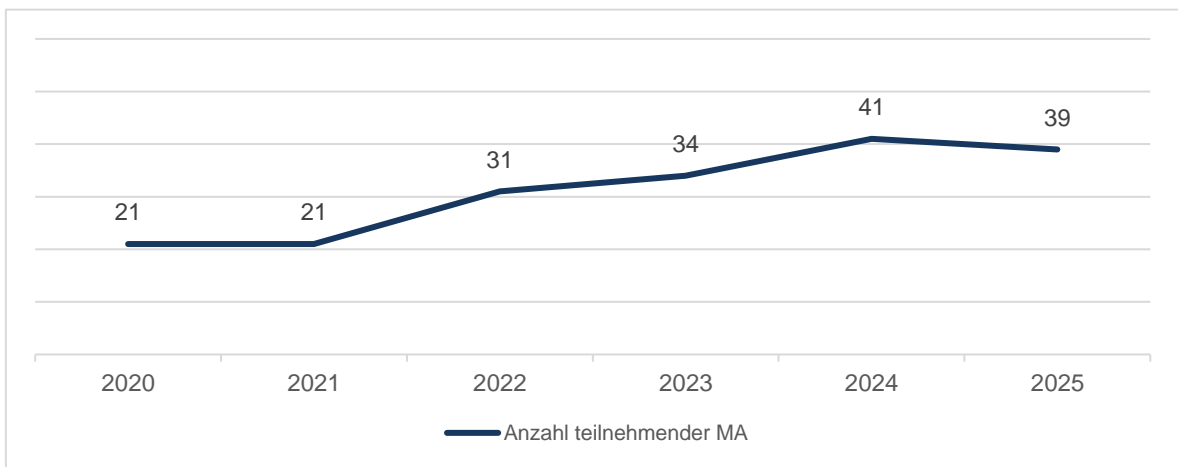
Gem. § 154 SGB IX muss die Schwerbehindertenquote eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitsplätzen bei mindestens 5 % liegen. Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote bei der Stadt Elmshorn ist nachfolgend zu betrachten:



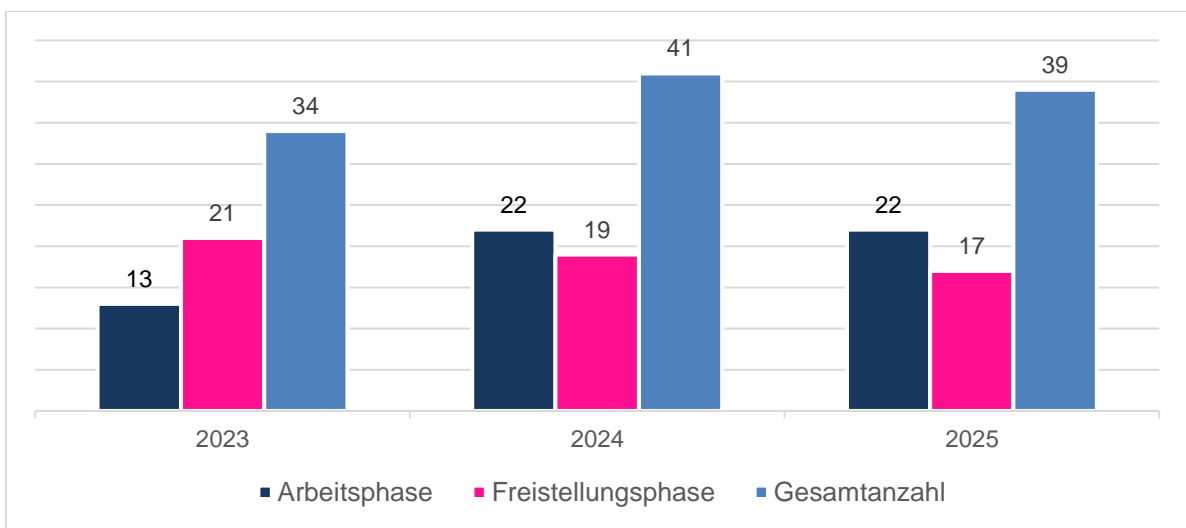
Im Jahr 2025 haben einige Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung die Stadtverwaltung Elmshorn verlassen. Das hatte Auswirkungen auf die Schwerbehindertenquote.

5. Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung. Auf diese besteht kein rechtlicher Anspruch. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden. Ein Ausblick in die Zukunft ist hier schwierig, da unterjährig laufend neue Vereinbarungen hinzukommen. Es wird daher die Anzahl teilnehmender MA p.a. dargestellt.

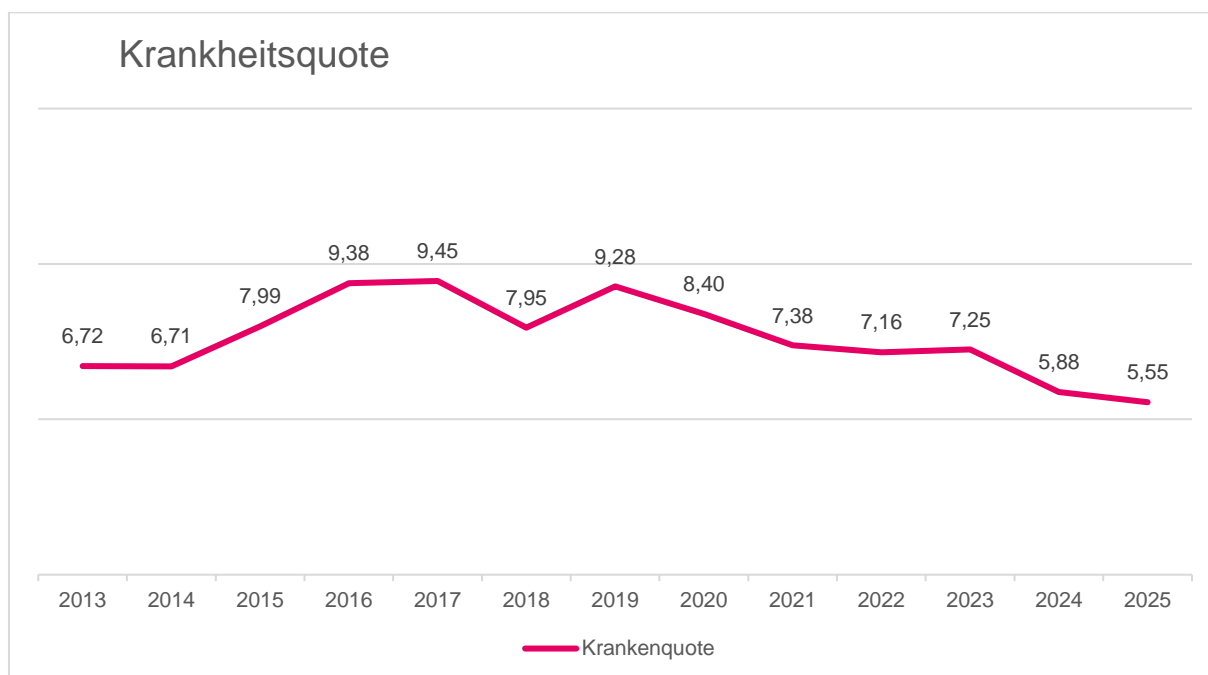


Zur Veranschaulichung und der besseren Nachvollziehbarkeit werden nachfolgend die Anzahlen teilnehmender MA von den Jahren 2023, 2024 und 2025 in Arbeitsphase und Freistellungsphase aufgeteilt.



6. Gesundheitsmanagement

6.1. Krankenstand



**Hinweis zum Jahr 2024: Aufgrund eines Auswertungsfehlers wurde für 2024 eine Korrektur vorgenommen.*

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat in 2025 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Arbeitsplatz- und Betriebsbegehungen
- Impfungen und Sehtests
- Blutspendenaktion, Gesundheitsaktionstag am 03.12.2025, Gesundheitswoche in Kooperation mit der VHS (s. 6.2.)
- Präventive dauerhafte Angebote wie EGYM-Wellpass/fit&flex (s. 6.3.), Fahrradförderung, Unterstützung in allen Anliegen zum Thema Sucht, Beratungen durch die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Obstkorb, Entspannungsmassagesessel
- Geförderte Kooperationsangebote mit der (VHS)
- Externe Kooperationen mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaft usw.
- Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung gem. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) / Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Aktualisierung und lfd. Pflege des informativen Intranet-Auftritts vom BGM

6.2. Gesundheitswoche/Aktionstag

In der Zeit vom 21.07.2025 bis 24.07.2025 fand die Gesundheitswoche in Kooperation mit der Volkshochschule statt.

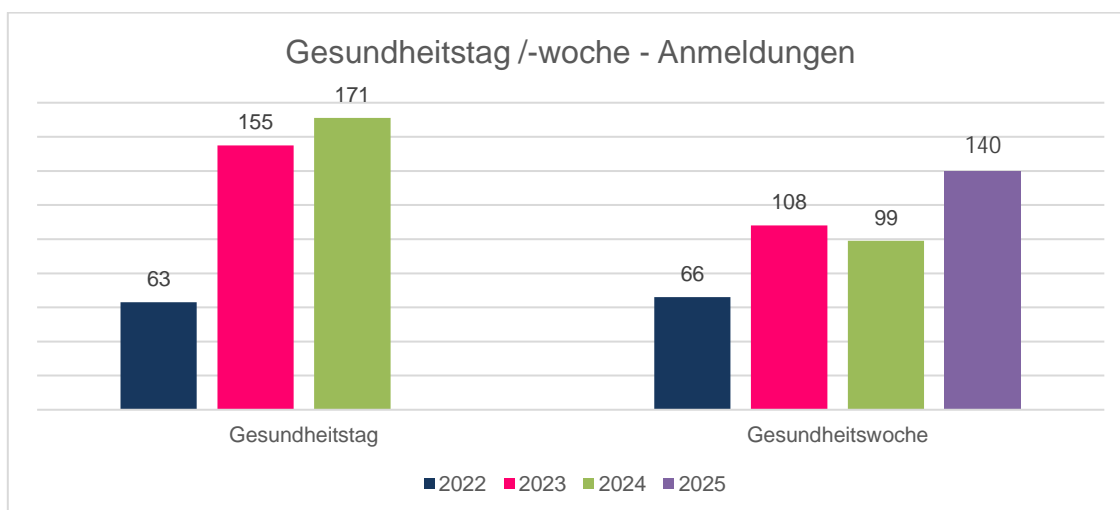
Es gab 140 Anmeldungen von 88 Personen. Folgende Kurse konnten besucht werden, die in unterschiedlichen Räumen der Volkshochschule stattgefunden haben: Yoga im Büro; Hatha Yoga für Körper und Geist; Stressmanagement – Mehr Gelassenheit im Alltag; Qi Gong zum Kennenlernen; Fit im Kopf – Was Darmgesundheit mit kognitiver Leistung zu tun hat und viele andere Kurse.



Im Jahr 2025 konnte aus personellen Gründen kein Gesundheitstag veranstaltet werden.

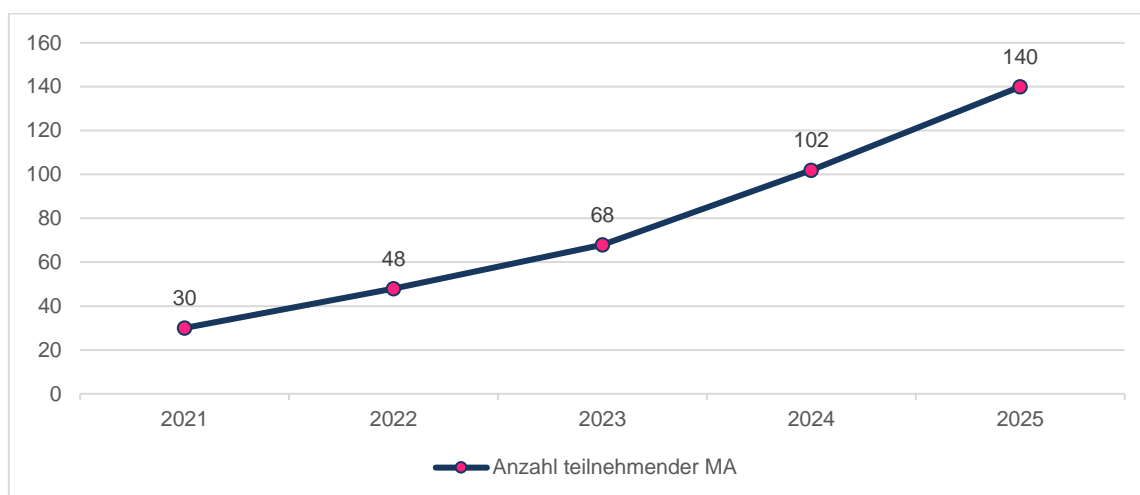
Am 03.12.2025, am internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, fand ein Aktionstag im Kollegiumssaal des Rathauses statt. Mit Hilfe von sogenannten Barriboxen, die kostenlos von der Förderschule in Pinneberg ausgeliehen wurden, also theoretischem Wissen und praktischen Übungen wurden den Teilnehmenden die Themenfelder Bewegung, Hören, Sehen und Autismus nähergebracht. Insgesamt standen 60 Plätze zur Verfügung und es erfolgten 48 Anmeldungen. Dieser Tag hat die städtischen Mitarbeitenden noch mehr für den Umgang mit Menschen mit Einschränkungen sensibilisiert und so für mehr Inklusion im Alltag gesorgt.

Nachfolgend soll in einem Diagramm die Anzahl der Anmeldungen des/der Gesundheitstages /-woche von 2022 - 2025 veranschaulicht werden.



6.3. EGYM-Wellpass/fit&flex

Seit dem 01.11.2021 nimmt die Stadt Elmshorn an EGYM-Wellpass (ehem. Qualitrain) teil. EGYM-Wellpass bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, aufgrund von über 10.000 Partnern im Bereich der Sport- und Gesundheitseinrichtungen und stetig wachsenden Onlinekursen in dem Bereich Fitness, Ernährung und Mediation viele verschiedene Möglichkeiten, sich selbst fit zu halten.



Hier wird die Anzahl der Teilnehmenden zum Stichtag 31.12. eines Jahres dargestellt. Unterjährig gibt es laufend An- und Abmeldungen.

Seit 2024 ist es auch möglich am Fitnessprogramm fit&flex, welches sich auf örtliche Angebote spezialisiert hat, teilzunehmen. Das Angebot von fit&flex nutzen derzeit 19 Personen.

Darüber hinaus bietet das Gesundheitsmanagement fortlaufend Kurse für Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit der VHS Elmshorn an - hierunter fallen u. a. Augenjogging, Yoga etc.