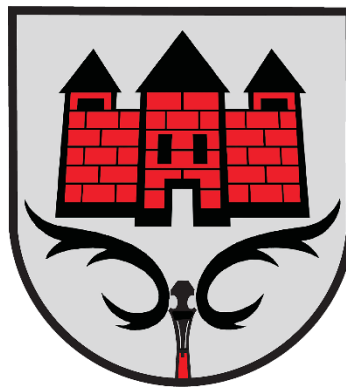


Personalbericht 2025
der Stadt Ahrensburg
- Stadtverwaltung -



1. Allgemeines

Die Stadtverwaltung Ahrensburg ist mit 340 Beschäftigten (Stand: 01.08.2026) eine der wesentlichen Arbeitgeber*innen in der Region.

Der letzte umfassende Personalbericht wurde im Mai 2019 (für 2018) vorgelegt. Personelle Wechsel im Fachdienst Personal sowie eine Neuausrichtung des Berichtswesens insgesamt führten zu einer Unterbrechung.

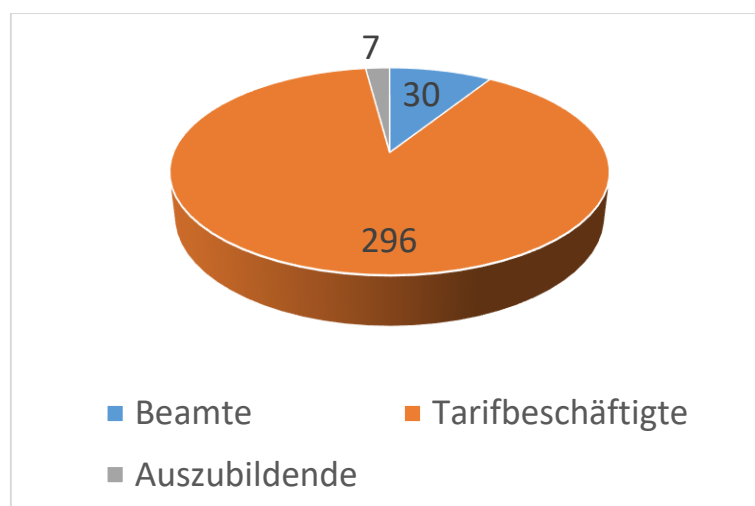
Über den aktuellen Stand der Stellenbesetzungsverfahren, Beschäftigungsquoten gem. § 154 SGB IX sowie Fachkräftezulagen wurde dem Hauptausschuss weiterhin regelmäßig berichtet.

Die Datenauswertung über die bestehenden Zeiterfassungs- und Personalsysteme ist nach wie vor sehr zeitintensiv, weshalb der vorliegende Bericht nur eingeschränkte Vergleiche zu den Vorjahren bietet. Mit der für das kommende Jahr geplanten Ablösung des veralteten Zeiterfassungssystems wird sich die Datenqualität und Auswertbarkeit voraussichtlich verbessern. Auf dieser Basis sollen die Kennzahlen in den Folgejahren kontinuierlich weiterentwickelt werden.

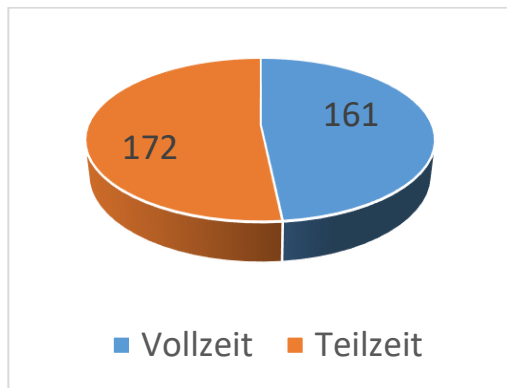
Die im Bericht genannten Daten beziehen sich auf das Jahr 2025 bzw. auf den Stichtag 31.12.2025. Die Stadtbetriebe (Bauhof und Stadtentwässerung) sind nicht berücksichtigt.

2. Personalstruktur & Beschäftigte

- **Gesamtpersonal (Köpfe):** 333
- **Beschäftigtenarten:**
 - Beamte: 30
 - Tarifbeschäftigte: 296
 - Auszubildende: 7



- **Teilzeitquote:** 51,65 % der Belegschaft arbeitet in Teilzeit (davon 88,95 % Frauen).



Durch die Inanspruchnahme von Teilzeitregelungen entsprach die Beschäftigung am 31.12.2025 280,99 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Summe Stellenplan 2025 (1. Nachtrag): 313,78 VZÄ

Freie Stellenanteile am 31.12.2025: 32,79 VZÄ

3. Einstufung (Besoldungs- und Entgeltgruppen)

- **Tarifbeschäftigte (TVöD):**
 - EG 1 - 5: 35
 - EG 6 - 9b: 149
 - EG 9c - 12: 109
 - EG 13 - 15: 10
 - 7 Tarifbeschäftigte erhalten eine zusätzliche Fachkräftezulage
- **Beamte:**
 - A 6 - A 9 (Mittlerer Dienst): 7
 - A 10 - A 13 (Gehobener Dienst): 18
 - A 14 - B 5 (Höherer Dienst): 5

4. Altersstruktur & Demografie

- **Durchschnittsalter:** 48,14 Jahre
- **Verteilung:**
 - unter 30 Jahre: 9,61 %
 - 30 - 49 Jahre: 39,94 %
 - 50 - 59 Jahre: 31,23 %
 - 60+ Jahre: 19,22 %

- **„Pensionierungswelle“:**

Ein zentraler Schwerpunkt der kommenden Jahre liegt in der Bewältigung des demografischen Wandels. Laut aktuellen Prognosen des *DBB Beamtenbundes und Tarifunion* werden in den nächsten zehn Jahren bundesweit rund 1,4 Millionen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes altersbedingt ausscheiden.

Für die Kommunen in Schleswig-Holstein wird durch die leicht überdurchschnittliche Altersstruktur mit einem Abgang von rund 25 % bis 30 % des aktuellen Personals bis Mitte der 2030er Jahre gerechnet.

Für die Stadtverwaltung Ahrensburg ergibt sich folgendes Bild für die mittel- und langfristige Personalplanung:

- innerhalb der nächsten 5 Jahre erreichen 11,11 % der Beschäftigten die Regelaltersgrenze (37 Personen)
- innerhalb der nächsten 10 Jahre erreichen 31,83 % der Beschäftigten die Regelaltersgrenze (106 Personen)

Hieraus ergibt sich ein jährlicher Nachbesetzungsbedarf von ca. 9 bis 10 Stellen pro Jahr (*rein demografisch*). Dies entspricht ca. einem Drittel der jährlichen Stellenbesetzungen insgesamt.

- **Bisherige Maßnahmen:**

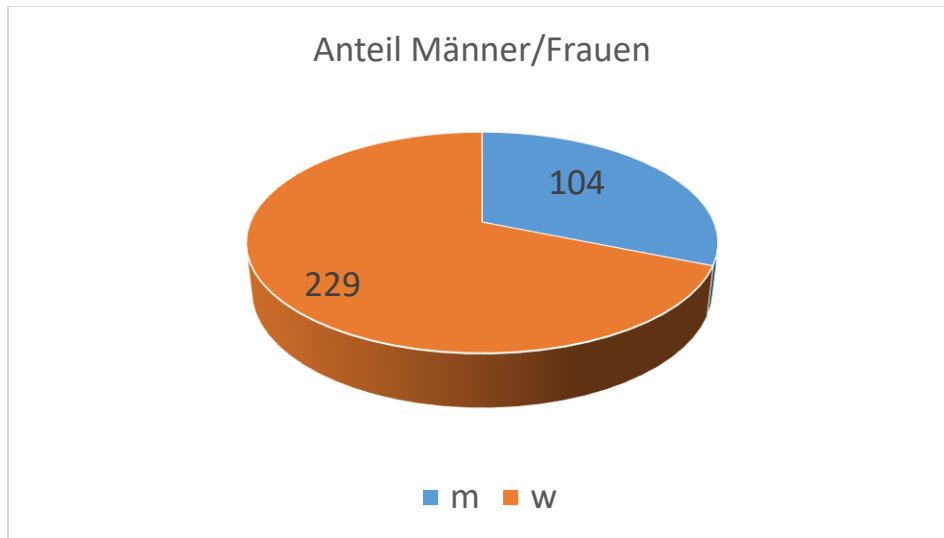
Durch eine weitere Intensivierung der Nachwuchsgewinnung konnten bereits in 2026 beide Ausbildungsstellen für Verwaltungsfachangestellte sowie erstmalig ein Platz für ein Duales Studium Public Administration besetzt werden.

Durch die Schaffung einer zusätzlichen Stelle Recruiting ab 2025, die zum 01.06.2025 besetzt werden konnte, werden bereits deutlich mehr Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt als bisher, so dass Vakanzen schneller nachbesetzt werden können.

Der anstehende Generationenwechsel sollte genutzt werden um bewährtes Erfahrungswissen gezielt mit neuen Impulsen zu verknüpfen und die Verwaltung zukunftssicher aufzustellen. Durch die Einführung eines systematischen Wissenstransfers mit digitalen Dokumentationsstrukturen sollten Kompetenzen dauerhaft gesichert und die Dienstleistungsqualität konstant gehalten werden. Eine proaktive Gestaltung würde die Handlungsfähigkeit der Verwaltung nachhaltig stärken und die Attraktivität der Stadt Ahrensburg als moderner Arbeitgeberin steigern.

5. Diversität & Gleichstellung

- **Frauenanteil (Gesamt): 68,77 %**



- **Frauenanteil in Führungspositionen: 51,85 %**
(B, FBL, FDL, bes. Organisationseinheiten)
- **Anteil Schwerbehinderte und Gleichgestellte: 10,26 %**
Die gesetzliche Quote von 5% wurde erreicht.

6. Fehlzeiten & Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Krankenquote umfasst alle Arbeitsunfähigkeitsmeldungen mit und ohne ärztliches Attest (Kurzzeiterkrankungen bis drei Tage).

Branchenwerte der DAK Gesundheit und des BKK Dachverbandes verzeichnen Durchschnitte von rund 19,5 bis 22,3 Krankheitstagen pro Person für den öffentlichen Dienst.

Laut der Fehlzeitenprofile der gesetzlichen Krankenkassen (AOK, TK, Mobil KK) für die dortigen Versicherten der Stadt Ahrensburg entfiel ein Großteil der Arbeitsunfähigkeitszeiten auf Erkrankungen des Atmungssystems sowie Störungen des Muskel-Skelett-Systems

- **Krankheitstage 2025 gesamt: 9.798**

Die durchschnittliche Anzahl von Fehltagen betrug damit, ausgehend von der Mitarbeiterzahl 333 zum Stichtag 31.12.2025, bei 251 Arbeitstagen in 2025 29,42 Tage pro Person.

In 2024 waren es 9.718 bei 252 Arbeitstagen.

Die statistische Auswertung für das Berichtsjahr 2025 ergibt damit eine Gesamtkrankheitsquote von 11,72 %. Der landesweite Durchschnitt der schleswig-holsteinischen Kommunalverwaltungen betrug im Berichtsjahr bis zu 8,5%.

Massiver Einfluss von Langzeiterkrankungen:

Insgesamt 31 Beschäftigte befanden sich im Berichtszeitraum in einer Langzeiterkrankung (fortlaufende Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen).

Bezogen auf den Gesamtbestand von 333 Beschäftigten betraf dies fast jede zehnte Stelle (9,3 %).

Bereinigt um diese 31 Langzeitfälle bewegt sich der Krankenstand bei den klassischen Kurz- und Mittelfrist-Erkrankungen (wie z. B. saisonalen Infektionswellen) im absolut üblichen und unauffälligen kommunalen Rahmen.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Das Verfahren zur Überwindung von Krankheit, Vermeidung erneuter Ausfälle und zum dauerhaften Erhalt des Arbeitsplatzes ist in § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich geregelt. Beschäftigte, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder aber wiederholt arbeitsunfähig sind, erhalten ein BEM-Angebot.

In 2025 wurden 51 Einladungen für ein Erstgespräch im BEM-Verfahren versandt. 7 Personen erhielten über das Jahr 2 Einladungen, 1 Person erhielt insgesamt 3 Einladungen in 2025. Insgesamt erhielten also 42 BEM-Berechtigte Gesprächsangebote.

28 Personen lehnten das Gesprächsangebot ab. 14 Personen nahmen das Gesprächsangebot an. Dies entspricht einer Annahmquote von 33,33 %. Somit nahmen ein Drittel der BEM-Berechtigten die Einladung zu einem Erstgespräch an.

- **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Bewegte Pause

Die Stadt Ahrensburg bietet seit 2024 den Mitarbeitenden an den Standorten Rathaus Mitte und Rathaus Nord die Möglichkeit, an einer Bewegten Pause teilzunehmen. Das Angebot wird regelmäßig evaluiert und aufgrund positiver Rückmeldungen nach 2025 auch in 2026 an beiden Standorten weitergeführt. Durchschnittlich nehmen an der Bewegten Pause je Standort zwischen 10 und 20 Personen teil.

Internes Fortbildungsprogramm zu Gesundheitsthemen

In Zusammenarbeit mit der VHS Ahrensburg werden Kurse im Kontext Gesundheit angeboten.

2025 erhielten die Führungskräfte die Möglichkeit, an einem zweitägigen Seminar zum Thema „Gesundes Führen“ teilzunehmen.

Für alle Mitarbeitenden wurden 2 Termine für Workshops „Alles eine Frage der Haltung: Schwerpunkt Resilienz“ angeboten.

Kooperationsvereinbarung mit der Mobil KK

Die Stadt Ahrensburg unterhält eine Kooperationsvereinbarung mit der Mobilkrankenkasse. Das Gesundheitsmanagement arbeitet eng mit der Mobil KK zusammen. So beteiligte sich die Mobil KK beispielsweise hälftig an den Kosten einer Ausbildung im Rahmen der Betrieblichen Suchtberatung.

Darüber hinaus fand im Oktober 2025 die Mental Health Week statt. Vom 06.10 bis 10.10.2025 hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, an einer digitalen Veranstaltungswoche teilzunehmen, die sich der psychischen Gesundheit widmete. Die Resonanz war sehr gut, ca. 50 Personen nahmen im Laufe dieser Woche an Vorträgen und Mitmachangeboten teil.

Ein Gesundheitstag konnte in 2025, aufgrund der Vakanz der Stelle des Gesundheitsmanagements bis September, nicht mehr stattfinden. Im Juni 2026 gab es dann für die Beschäftigten erneut einen gut besuchten Gesundheitstag in den Räumlichkeiten der Stadtbücherei.

7. Personalgewinnung & Fluktuation

- **Neueinstellungen:**

32 neue Mitarbeitende konnten in 2025 eingestellt werden.

- **55 Stellenbesetzungsverfahren, davon**

- 4 erfolglos beendet
- 7 Ausschreibungsverzichte

Die Differenz zwischen durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren und Neueinstellungen ergibt sich aufgrund

- Kündigungsfristen ausgewählter Bewerber*innen, so dass der Stellenantritt erst 2026 erfolgt sowie
- interne Bewerbungen, die bei Umsetzung eine neue Vakanz entstehen lassen und dadurch ein weiteres Besetzungsverfahren auslösen.

- **Fluktuationsrate:**

In 2025 wurden 30 Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Ahrensburg beendet.

Gründe:

Altersrente, Erwerbsminderungsrente, arbeitgeberseitige Kündigung innerhalb der Probezeit, Job-/Arbeitgeberwechsel durch arbeitnehmerseitige Kündigung

8. Ausbildung & Fortbildung

- **Ausbildungsquote:**

zum Stichtag 31.12.2025 standen von 333 Beschäftigten insgesamt 7 Personen in einem Ausbildungsverhältnis.

- **Ausbildungsberufe:**

- 3 Verwaltungsfachangestellte,
- 1 IT-Fachkraft (Fachinformatiker)
- 3 Praxisintegrierte Ausbildungen zur/zum Erzieher*in oder zur/zum Sozialpädagogischen Assistent*in

- **Fortbildung:**

Allen Fachdiensten und besonderen Organisationseinheiten steht ein jährliches Fortbildungsbudget zur Verfügung, dass sowohl zur fachlichen als auch zur persönlichen Weiterentwicklung genutzt werden darf. Die Beschäftigten besuchen von Ihnen selbst ausgewählte Fortbildungen jeweils in Absprache mit ihrer Führungskraft.

Darüber hinaus wurde, zum Teil finanziert aus einem zentral im Fachdienst Personal verwalteten Budget, gemeinschaftlich mit der VHS Ahrensburg ein internes Fortbildungsprogramm angeboten. Zusätzlich zu den bereits unter Punkt 6 (Gesundheitsmanagement) genannten Fortbildungen gab es Angebote zu den Themen

- Gewaltprävention
- Changemanagement
- Grundlagen des Projektmanagements
- EDV (Word, Excel, Power Point, Outlook, One Note)
- Künstliche Intelligenz (KI)
- Englisch für den Beruf
- Kommunikation
- Präsentation
- Moderation
- Texte im Verwaltungskontext formulieren

9. Personalaufwendungen*

Untergliederung		Ergebnis 2024 EURO	Ergebnis 2025 EURO
	1	2	3
1.	Beamtengehälter	1.770.916,82	1.931.329,42
2.	Entgelt für tariflich Beschäftigte	13.889.378,27	14.554.306,25
	Zwischensumme	15.660.295,09	16.485.635,67
3.	Sonstige Beschäftigungsentgelte (5019000)	772.231,34	809.090,67
4.	Beiträge zu Versorgungskassen	1.530.568,46	1.606.214,65
5.	Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung**	2.873.546,71	3.050.957,62
6.	Beihilfen, Unterstützungsleistungen	406.113,71	495.029,95
	Summe	21.242.755,31	22.446.928,56
7.	Anteil am Gesamthaushalt	18,31 %	20,03 %

* ohne Aufwendungen für Rückstellungen

** inkl. sonstige Beschäftigte

Entwicklung:

5,67 % Steigerung zum Vorjahr, entstanden durch den Tarifabschluss sowie zusätzliche Stellen im Stellenplan 2025.

Durch die effizientere Durchführung von Stellenbesetzungen mittels Einsatz einer Bewerbungssoftware sowie durch die Besetzung der zusätzlich eingeworbenen Recruiting Stelle im Fachdienst Personal können Vakanzen schneller nach- bzw. neubesetzt werden als bisher.