



Personalbericht 2013



Kreis Offenbach

Impressum

Kreis Offenbach
Fachdienst Personal
Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach

Telefon 06074/8180-5358
Telefax 06074/8180-5936
E-Mail personal@kreis-offenbach.de
Homepage www.kreis-offenbach.de

INHALTSVERZEICHNIS

1.	STELLENPLAN- UND PERSONALAUFWANDSENTWICKLUNG	4
2.	BESCHÄFTIGTE DER KREISVERWALTUNG - STAND UND ENTWICKLUNG	6
3.	ALTERSSTRUKTUR UND DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	8
4.	LEBENSARBEITSZEITKONTO (LAK)	11
5.	TEILZEITARBEIT UND BEURLAUBUNG	12
6.	ALTERSTEILZEIT	16
7.	AUS- UND WEITERBILDUNG	18
8.	BEHINDERTE MENSCHEN	22
9.	KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN	25
10.	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	26
11.	FRAUENFÖRDERUNG	28
12.	MAßNAHMEN DER MITARBEITERGEWINNUNG UND -FÖRDERUNG	35
13.	FORTBILDUNG	37
14.	LEISTUNGSANREIZSYSTEME	39
15.	MAßNAHMEN UND PROJEKTE	40

Die Personalkennzahlen auf einen Blick:

	2012	2013
➤ Beschäftigte	888	894
➤ Planstellen	753	759,5
➤ Besetzungsdichte	714	712,5
➤ Frauenanteil	73,2 %	73,6 %
➤ Durchschnittsalter	46,44 Jahre	45,63 Jahre
➤ Teilzeitquote	38,29 %	39,15 %
➤ Nachwuchskräfte	33	36
➤ Ausbildungsquote	3,72 %	4,03 %
➤ Übernahmequote	100 %	80 %
➤ Schwerbehindertenquote	9,94 %	10,16 %
➤ Krankheitstage	18,97 Arbeitstage	17,09 Arbeitstage

VORWORT

Engagiertes und qualifiziertes Personal ist für eine Kreisverwaltung, die überwiegend Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringt, unverzichtbar. Der Personalbericht erfasst die wesentlichen Daten und Fakten zur Beschäftigungsstruktur sowie zur Beschäftigungsentwicklung. Damit wird die Grundlage für zukunftsorientierte Personalentscheidungen geschaffen. Dies ist gerade mit Blick auf den demografischen Wandel und Fachkräftemangel von besonderer Bedeutung. Darüber hinaus soll der vorliegende Bericht einen Überblick über weitere, besondere Maßnahmen im Personalwesen geben.

Natürlich wurde dieser Bereich mit seinem Budget von knapp 48,5 Mio. Euro inklusive der Versorgungsaufwendungen vom Regierungspräsidium Darmstadt unter die Lupe genommen. Es erteilte die Auflage, dass die Personalaufwendungen das Vorjahresergebnis nicht überschreiten dürfen. Darum wurde eine zwölfmonatige Stellenwiederbesetzungssperre beschlossen, die sicherlich in dem einen oder anderen Fachdienst zeitweise zu Lasten der Beschäftigten geht.

Besonders hervorzuheben ist für das Jahr 2013 außerdem die erfolgreiche Neuorganisation des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten mit dem Umbau des Servicebereiches und der Beschluss des Kreisausschusses eine Bewertungskommission einzurichten, um höhere Transparenz bei Dienstposten- und Stellenbewertungen für die Kreisbeschäftigten zu erreichen.

Nach wie vor im Fokus steht der Nachwuchs. Junge Leute müssen für die Ausbildung in unserer Verwaltung gewonnen und nach erfolgreichem Abschluss an unser Haus gebunden werden. Dabei setzen wir zum einen auf gezielte Öffentlichkeitsarbeit auch in den digitalen Medien und auf Anreize, wie beispielsweise ein kostenloses Jobticket für die Dauer der Ausbildung. Damit wir den Personalbedarf in den kommenden Jahren durch Förderung des eigenen Personals decken können, wurde in diesem Jahr zwei Beschäftigten die Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt ermöglicht.

Wichtig ist uns auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schon seit einigen Jahren bieten wir deshalb verschiedene Kurse zum vorbeugenden Gesundheitsschutz an. Die Zahl der Krankheitstage der Beschäftigten konnte im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 18,97 auf 17,09 gesenkt werden.

Erfolgreiche Personalpolitik bedingt, dass die Beschäftigten des Fachdienstes Personal, die Frauenbeauftragte, die Personal- sowie die Schwerbehindertenvertretung mit der Dienststelle konstruktiv zusammen arbeiten. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken.

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Quilling
Landrat

1. Stellenplan- und Personalaufwandsentwicklung

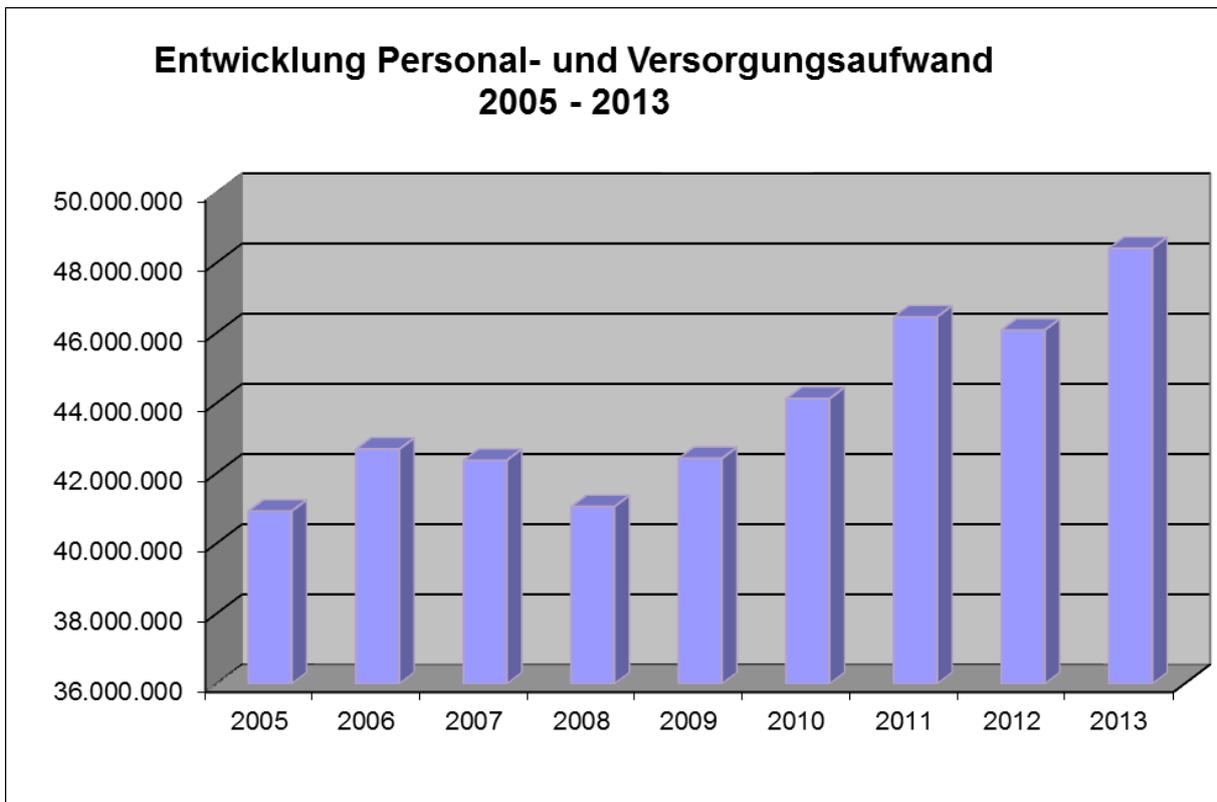
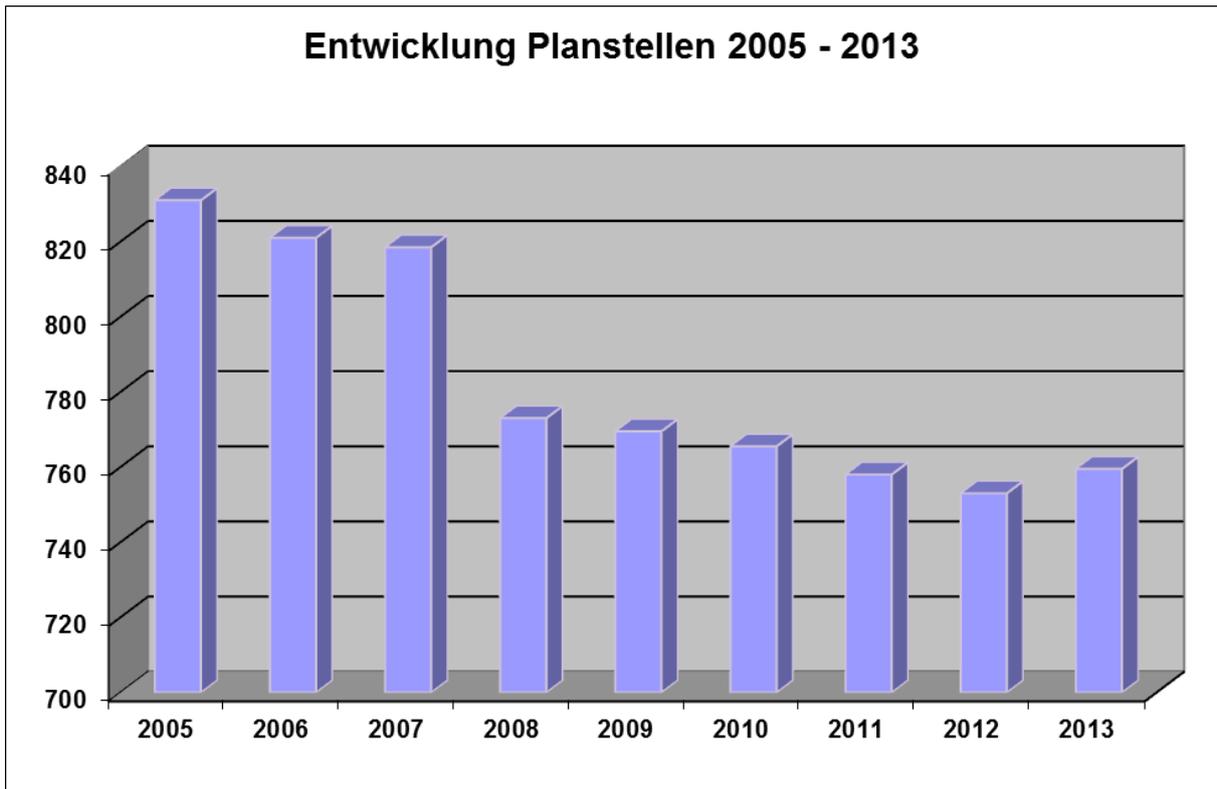
Die Entwicklung der Planstellen, der Besetzungsdichte sowie der Personalkosten von 2005 bis 2013

Im Stellenplan 2013 mussten zum ersten Mal seit Jahren zusätzliche Planstellen ausgewiesen werden, da aufgrund einer gesetzlichen Änderung zum 01. Juli 2013 die Zuständigkeit für die Wohngeldsachbearbeitung von den kreisangehörigen Städten und Gemeinden auf die Landkreise verlagert wurde.

Der Personal- und Versorgungsaufwand stieg von 2012 auf 2013 um 5% an. Dies resultiert zum einen aus der Übernahme der Wohngeldsachbearbeitung und zum anderen aus den tarif- und besoldungsrechtlichen Strukturen (Stufenaufstiege) sowie den turnusmäßigen Tarif- und Besoldungserhöhungen.

Jahr	Planstellen	Besetzungsdichte	Personal- und Versorgungsaufwand
2005	831	791,5	40.921.320
2006	821	790,5	42.686.950
2007	818,5	766,5	42.369.320
2008	773	727	41.047.470
2009	769,5	727	42.422.860
2010	765,5	725	44.126.250
2011	758	725	46.457.760
2012	753	714	46.079.660
2013	759,5	712,5	48.411.250

Planstellen: die im Stellenplan ausgewiesenen Planstellen
Besetzungsdichte: die besetzten Planstellen am 30.06. eines Kalenderjahres

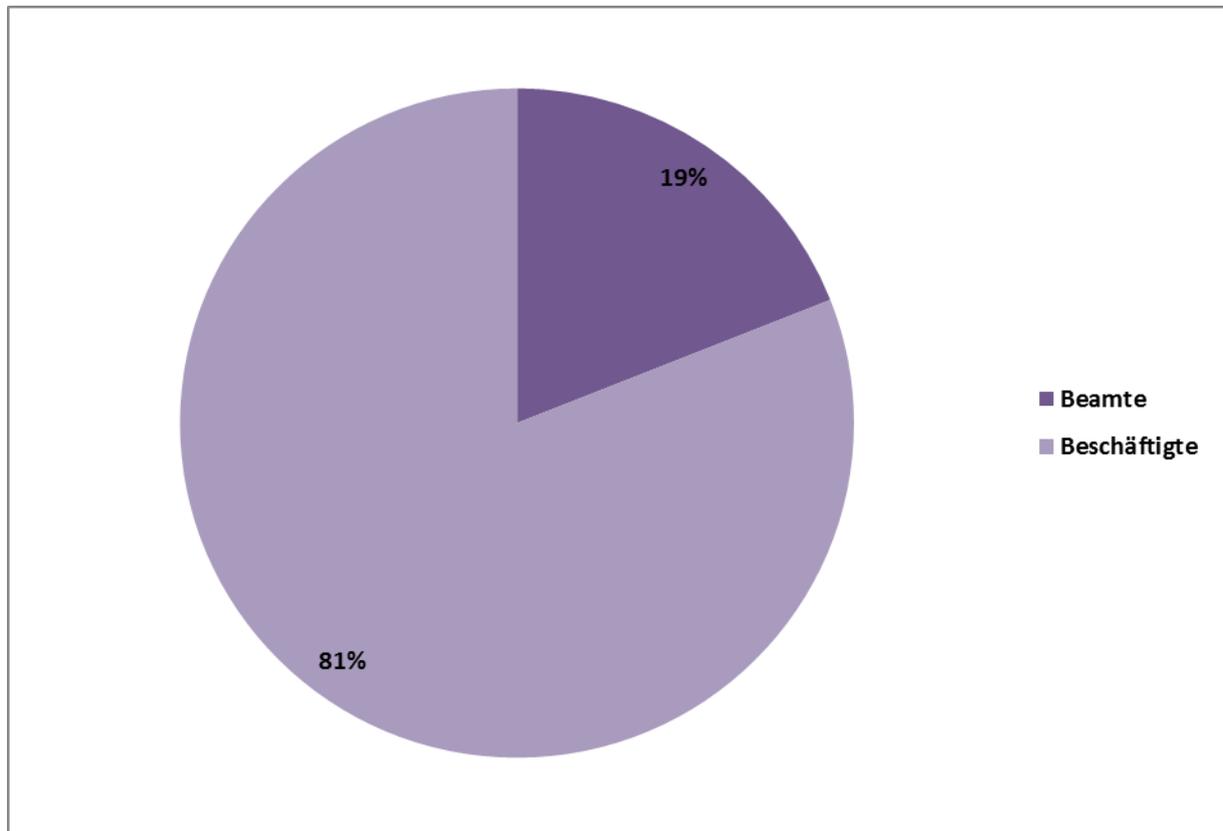


2. Beschäftigte der Kreisverwaltung - Stand und Entwicklung

Anzahl der Beschäftigten insgesamt

In der Kreisverwaltung waren im Dezember 2013 insgesamt 894 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt, davon 724 Beschäftigte nach dem TVöD und 170 Beamtinnen und Beamte.

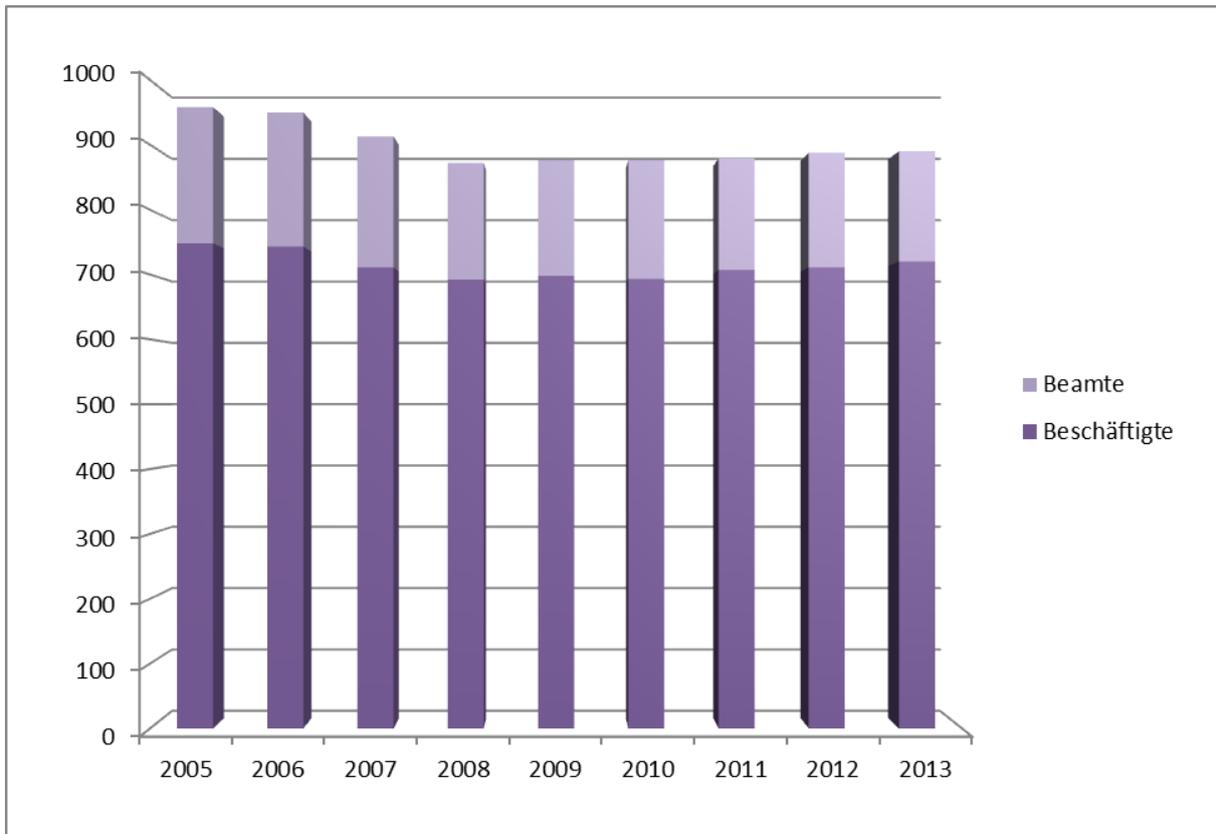
Nicht berücksichtigt sind bei diesen Zahlen diejenigen Beschäftigten, die sich in der Elternzeit, der Beurlaubung und der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder deren Beschäftigungsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TVöD ruhte (Rente auf Zeit). Ebenfalls nicht erfasst werden die Beschäftigten, die im Rahmen einer Personalgestellung oder -überlassung gegen Kostenerstattung in der TKJ gGmbH oder bei HOCHTIEF und SKE eingesetzt waren.



Beschäftigtenentwicklung

In der nachfolgenden Tabelle wird die Anzahl der Beschäftigten des Kreises Offenbach – aufgeteilt nach Beamtinnen bzw. Beamten sowie Beschäftigten nach dem TVöD – für die Jahre 2005 bis 2013 (jeweils zum Stichtag 31.12.) dargestellt. Hierbei sind alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse (nach Köpfen) berücksichtigt.

Beschäftigtenentwicklung in den Jahren 2005 bis 2013



3. Altersstruktur und demografische Entwicklung

Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten – (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte nach TVöD) lag im Dezember 2013 bei 45,63 Jahren. Im Dezember 2012 lag das Durchschnittsalter bei 46,44 Jahren, im Dezember 2011 bei 46,19 Jahren.

Aufteilung nach Altersgruppen

Stand 31.12.2011

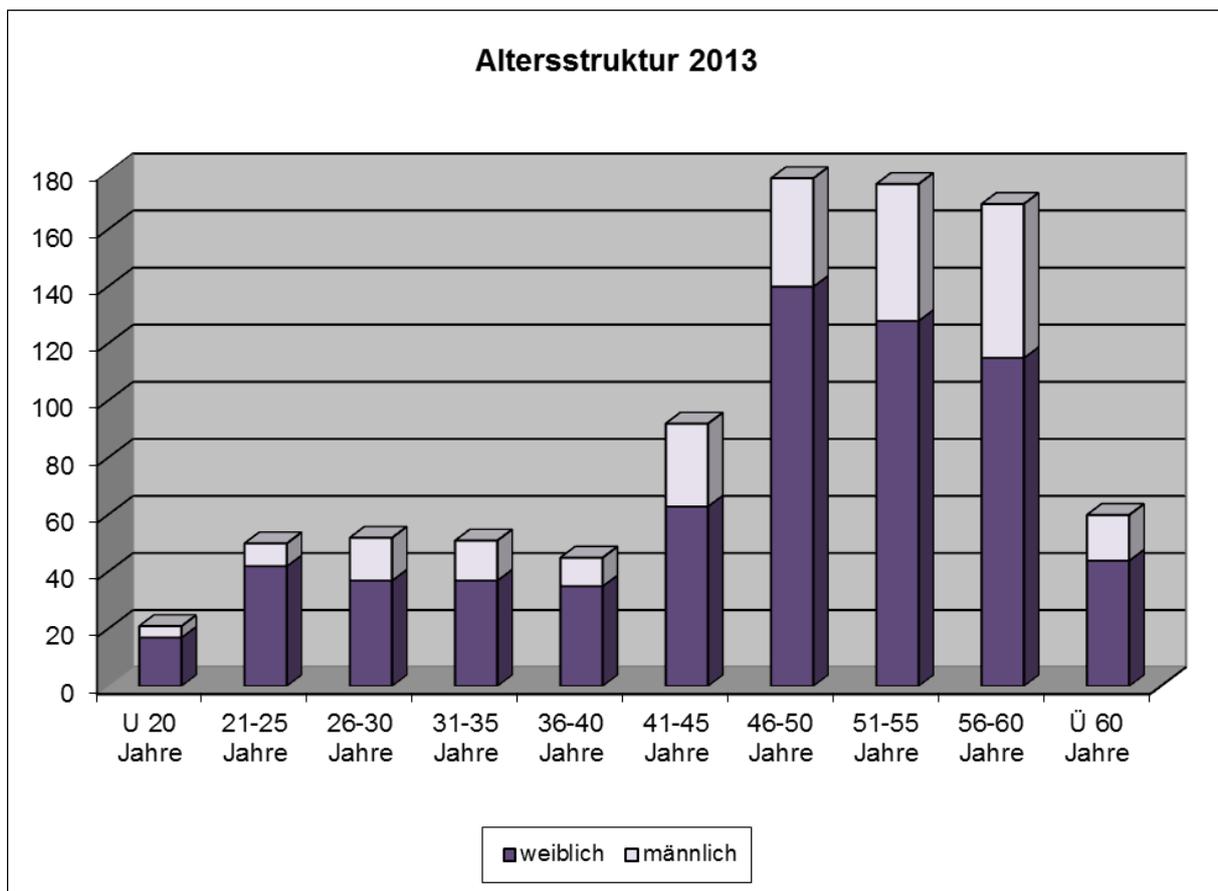
Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	15	4	2	0	21	2,39%
21-25 Jahre	31	8	2	0	41	4,66%
26-30 Jahre	36	9	4	2	51	5,80%
31-35 Jahre	28	11	6	3	48	5,47%
36-40 Jahre	28	8	7	6	49	5,57%
41-45 Jahre	73	23	21	14	131	14,90%
46-50 Jahre	116	26	21	15	178	20,25%
51-55 Jahre	95	26	16	18	155	17,64%
56-60 Jahre	101	37	10	12	160	18,20%
über 60 Jahre	20	12	2	11	45	5,12%
Summe	543	164	91	81	879	

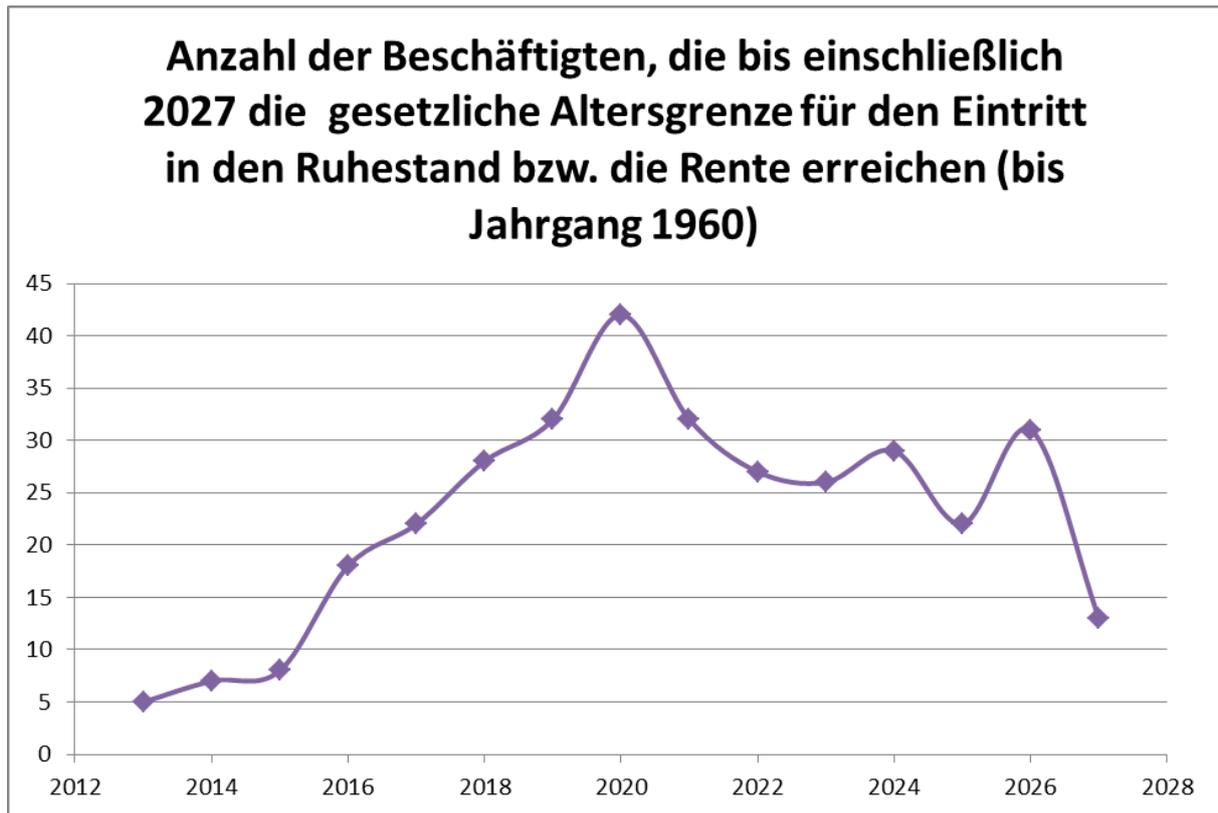
Stand 31.12.2012

Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	16	4	1	0	21	2,36%
21-25 Jahre	36	7	5	0	48	5,41%
26-30 Jahre	33	10	4	2	49	5,52%
31-35 Jahre	29	9	6	3	47	5,29%
36-40 Jahre	31	8	5	5	49	5,52%
41-45 Jahre	56	22	21	10	109	12,27%
46-50 Jahre	125	23	26	18	192	21,62%
51-55 Jahre	98	28	14	19	159	17,91%
56-60 Jahre	106	36	13	12	167	18,81%
über 60 Jahre	22	12	3	10	47	5,29%
Summe	552	159	98	79	888	

Stand 31.12.2013

Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	14	4	3	0	21	2,35%
21-25 Jahre	37	8	5	0	50	5,59%
26-30 Jahre	34	13	3	2	52	5,82%
31-35 Jahre	31	11	6	3	51	5,71%
36-40 Jahre	30	7	5	3	45	5,03%
41-45 Jahre	48	21	15	8	92	10,29%
46-50 Jahre	120	22	20	16	178	19,91%
51-55 Jahre	105	26	23	22	176	19,69%
56-60 Jahre	102	41	13	13	169	18,90%
über 60 Jahre	39	11	5	5	60	6,71%
Summe	560	164	98	72	894	





4. Lebensarbeitszeitkonto (LAK)

Lebensarbeitszeitkonto (LAK)

Auf Grund der zweiten Verordnung zur Änderung der Hessischen Arbeitszeitverordnung in der Fassung vom 15. Dezember 2009 war für die Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 01.01.2007 ein Lebensarbeitszeitkonto (LAK) einzurichten. Hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche wird eine Arbeitsstunde pro Kalenderwoche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Eine Gutschrift erfolgt ausschließlich für Zeiten, in denen Besoldung gewährt wird. Bei auf Krankheit beruhender Unfähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten wird ab Beginn der siebten Krankheitswoche keine Zeit gutgeschrieben. Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt die Gutschrift anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit.

Hauptamtlich tätigen Beamtinnen und Beamten mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 41 oder 40 Stunden pro Woche wird auf Antrag eine Stunde pro Kalenderwoche auf dem LAK gutgeschrieben, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde erhöhen (ohne Erhöhung der Besoldung).

Von dieser Regelung haben in

2011	2 Beschäftigte	
2012	1 Beschäftigte/r	
2013	1 Beschäftigte/r	Gebrauch gemacht.

Die Inanspruchnahme des Zeitguthabens aus dem LAK erfolgt - soweit kein abweichender Antrag gestellt wird - durch entsprechende Freistellung vor Beginn des Ruhestandes. Der Eintritt in den Ruhestand muss sich grundsätzlich unmittelbar an die Freistellung anschließen. Ist eine Freistellung vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit mit der Folge der Versetzung in den Ruhestand oder als Folge einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheit im Freistellungszeitraum unmittelbar vor dem Ruhestand nicht möglich, wird Beamtinnen und Beamten eine stundenbezogene Ausgleichszahlung gewährt.

Nach der Richtlinie über das LAK ist es beim Kreis Offenbach aber auch möglich, das Zeitguthaben vorzeitig, insbesondere aus persönlichen Gründen, in Anspruch zu nehmen.

Jahr	Abbau in Tagen	Abbau in Stunden	Anzahl der Personen, die abgebaut haben
2011	109	860,3 Std.	13
2012	103	827,7 Std.	19
2013	96	765 Std.h	18

	Stand aller Lebensarbeitszeitkonten	
31.12.2011	23.540 Stunden und 10 Minuten	Das entspricht ca. 10,78 VZÄ
31.12.2012	26.591 Stunden und 48 Minuten	Das entspricht ca. 12,03 VZÄ
31.12.2013	29.633 Stunden und 22 Minuten	Das entspricht ca. 13,57 VZÄ

5. Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Der Kreis Offenbach bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, um individuellen Wünschen gerade mit Blick auf Familienfreundlichkeit entgegen zu kommen.

Teilzeitbeschäftigte - Stand 31.12.2011

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	543	273	270	164	151	13	707
Beamte	91	41	50	81	74	7	172
Summe	634	314	320	245	225	20	879

Teilzeitbeschäftigte - Stand 31.12.2012

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	552	279	273	159	147	12	711
Beamte	98	46	52	79	73	6	177
Summe	650	325	325	238	220	18	888

Teilzeitbeschäftigte - Stand 31.12.2013

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	560	281	279	164	150	14	724
Beamte	98	46	52	72	67	5	170
Summe	658	327	331	236	217	19	894

Im Dezember 2011 arbeiteten 50,47 % der weiblichen Beschäftigten und 8,2 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei 38,68 %.

Im Dezember 2012 arbeiteten 50 % der weiblichen Beschäftigten und 7,5 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei 38,29 %.

Im Dezember 2013 arbeiteten 50,17 % der weiblichen Beschäftigten und 8,54 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei 39,15 %.

Teilzeitmodelle

Bezogen auf die Wochenstundenzahl und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gibt es bei der Kreisverwaltung insgesamt 29 Arbeitszeitmodelle für die Beamtinnen und Beamten sowie 105 Arbeitszeitmodelle für die sonstigen Beschäftigten. Diese Arbeitszeitmodelle umfassen alle Varianten einer Teilzeitbeschäftigung von 8 Wochenstunden in der 1-Tage-Woche bis hin zu 40 Wochenstunden in der 5-Tage-Woche.

Darüber hinaus nehmen die Teilzeitbeschäftigten im Hause in der Regel im vollen Umfang an der gleitenden Arbeitszeit teil; nur in wenigen Bereichen sind die Arbeitszeiten festgeschrieben. Die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten kann somit im höchsten Maße flexibel arbeiten.

Jobsharing

Jobsharing heißt in der Kreisverwaltung, dass sich zwei Teilzeitbeschäftigte eine Planstelle teilen. Die Möglichkeit sich über Jobsharing auch gleichzeitig einen Arbeitsplatz zu teilen, wird derzeit nicht genutzt, da die große Mehrzahl der Teilzeitkräfte die Kinderbetreuung sicherstellen muss und deshalb regelmäßig nur in den Vormittagsstunden arbeiten kann.

Telearbeit

Die im Jahr 2012 abgeschlossene „Dienstvereinbarung über die Einführung von Heimarbeitsplätzen und Telearbeit“ sieht vor, dass 5 Heimarbeitsplätze bzw. Telearbeitsplätze in Form eines Projektes für die Dauer von 2 Jahren eingerichtet werden. Insgesamt sechs Telearbeitsplätze sollen für die gesamte Kreisverwaltung vorgehalten werden. Der bereits bestehende Telearbeitsplatz aus dem Projekt 2001 und gesundheitsbedingt eingerichtete Arbeitsplätze zählen nicht zu diesem Projekt.

Die Teilnehmenden für die neuen Arbeitsplätze Heimarbeit/Telearbeit wurden in 2012 in einem Interessenbekundungsverfahren ermittelt. Aufgrund der von einigen Führungskräften gehegten Bedenken hinsichtlich der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit der Beschäftigten wurde eine halbjährige Vorerprobung vereinbart. Die ausgewählten Telearbeitenden konnten Anfang des zweiten Quartals 2013 ihre Telearbeit aufnehmen. Nach der Evaluierung der ersten Erfahrungen, die durchweg positiv ausfielen, wurde das Projekt im November 2013 für die vollständige Erprobungszeit festgeschrieben.

Sechs Monate vor Ablauf des Projektes wird von den betroffenen Organisationseinheiten ein Erfahrungsbericht erstellt. Dieser Bericht wird unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und des Personalrats ausgewertet.

Elternzeit, Beurlaubung und Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz

Die Möglichkeit Elternzeiten, Beurlaubung und Freistellung nach dem Pflegegesetz im Interesse der Familie wahrzunehmen wird vom Kreis Offenbach unterstützt.

(Stichtag 31.12.2011)

15 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (15 Frauen/ keine Männer).

7 Beschäftigte waren zur Betreuung des Kindes beurlaubt (7 Frauen/ keine Männer).

3 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (keine Frauen/ 3 Männer).

Das Beschäftigungsverhältnis von 3 Beschäftigten ruhte nach § 33 Abs. 2 TVöD wegen Gewährung einer Rente auf Zeit (3 Frauen/ keine Männer).

Eine Beschäftigte hat Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz genutzt.

(Stichtag 31.12.2012)

16 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (14 Frauen/ keine Männer).

3 Beschäftigte waren zur Betreuung des Kindes beurlaubt (3 Frauen/ keine Männer).

4 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (2 Frauen/ 2 Männer).

Das Beschäftigungsverhältnis von 3 Beschäftigten ruhte nach § 33 Abs. 2 TVöD wegen Gewährung einer Rente auf Zeit.

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

(Stichtag 31.12.2013)

23 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (23 Frauen/ keine Männer).

2 Beschäftigte waren zur Betreuung des Kindes beurlaubt (2 Frauen/ keine Männer).

2 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (keine Frauen/ 2 Männer).

Das Beschäftigungsverhältnis von 5 Beschäftigten ruhte nach § 33 Abs. 2 TVöD wegen Gewährung einer Rente auf Zeit (3 Frauen/ 2 Männer).

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

Die Beurlaubungen zur Betreuung von Kindern sind seit mehreren Jahren rückläufig. Inzwischen ist es der Regelfall, dass die Beschäftigten ihren Dienst nach der Elternzeit wieder aufnehmen.

Es können bedauerlicherweise keine Angaben dazu gemacht werden, wie viele Beschäftigte mit der Pflege von Angehörigen befasst sind.

Planstellen, die durch Inanspruchnahme von Elternzeit oder von Beurlaubung zur Betreuung der Kinder frei werden, werden in der Regel unverzüglich befristet nachbesetzt, da sie nicht der Stellenwiederbesetzungssperre unterliegen. Vorrangig wird versucht, diese Stellen mit eigenen Berufsnachwuchskräften zu besetzen, um diesen im Anschluss an die Ausbildung die Übernahme zu ermöglichen.

Teilnahme am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und Auslaufen der Auditierungen zum „audit berufundfamilie®“

Nach dem grundsätzlichen Beschluss des Kreistages zur Teilnahme am „audit berufundfamilie®“ wurde am 24. November 2008 das Grundzertifikat erlangt. Am 15. März 2012 wurde das Zertifikat bestätigt. Die Erfolge der familienorientierten Personalpolitik der Kreisverwaltung wurden dabei in den erforderlichen Jahresberichten dokumentiert. Für die Erlangung des Grundzertifikates unter Begleitung einer Auditorin betrugen die Aufwendungen 15.000,- €, für das zweite Zertifikat lagen diese Kosten bei 13.000,- €. Mit Blick auf die Haushaltssituation und den administrativen Aufwand zur Erlangung der Zertifikate soll ab dem Jahr 2015 auf eine Wiederholung des Auditierungsverfahrens verzichtet werden.

Da die Kreisverwaltung ihre Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber weiterverfolgen wird und hierzu den Austausch mit anderen pflegen will, erfolgte bereits im Dezember 2013 der Beitritt zum Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. In diesem Netzwerk sind bereits heute bundesweit über 5.000 Institutionen und Unternehmen organisiert.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Es bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Darüber hinaus steht in der Wissensplattform eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Ratgebern zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, familienbewusstes Führen und Personalmarketing zur Verfügung.

Insofern wird durch die Kreisverwaltung ein bereits bestehendes Projekt, nämlich das „audit berufundfamilie®“, durch ein Folgeprojekt, nämlich das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, ersetzt. Damit tragen die Einsparungen der Kosten für die Auditierungsverfahren auch zur Haushaltskonsolidierung bei. Der Beitritt zum Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ war mit keinerlei zusätzlichen Gebühren oder Kosten verbunden.

Selbstverständlich kann die Kreisverwaltung das Logo des Unternehmensnetzwerkes auf der Homepage und den Briefköpfen, analog des Logos des „audit berufundfamilie®“ verwenden und damit ihre familienfreundliche Personalpolitik auch nach außen dokumentieren.

6. Altersteilzeit

Aus Gründen der Haushaltskonsolidierung wurde bereits 2004 vom Kreisausschuss beschlossen, dass Altersteilzeitverträge mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur noch in den Fällen abgeschlossen werden können, in denen die Planstelle der Beschäftigten unmittelbar abgebaut werden kann oder diese in einem Bereich tätig sind, in dem ein abzubauen-der Stellenüberhang besteht.

Für die Beamtinnen und Beamten wird seit dem 01.01.2005 von der Gewährung von Altersteilzeit ganz abgesehen.

Im Rahmen der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 wurde der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) abgeschlossen.

Dieser Tarifvertrag setzt für die Beschäftigten, die unter den TVöD fallen, folgende Eckpunkte um:

- Altersteilzeitarbeit in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen durch Arbeitgeberentscheidung ohne Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer ,
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit ab dem 60. Lebensjahr für längstens 5 Jahre innerhalb einer Quote von 2,5 v.H. der Beschäftigten unter Anrechnung sämtlicher Altersteilzeitfälle auf diese Quote,
- Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 v.H. des Teilzeit-Regelarbeitsentgelts,
- Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze bis zu zwei Jahren bei Bezug einer Teilrente) – genannt FALTER

Der Tarifvertrag ist am 01. Januar 2010 in Kraft getreten und gilt für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit (FALTER) vor dem 01. Januar 2017 beginnt.

Da die Altersteilzeitquote beim Kreis Offenbach auch im Jahr 2013 nach wie vor mehr als 2,5 v.H. betragen hat und keine Stellenabbau- und Restrukturierungsbereiche ausgewiesen wurden, sind in 2013 keine neuen Altersteilzeitverhältnisse abgeschlossen worden.

Auch Vereinbarungen über flexible Altersarbeitszeit (FALTER) wurden nicht abgeschlossen.

Die Anzahl der seit dem Jahr 2005 begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bzw. die der bereits abgeschlossenen Fälle kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Beschäftigte nach dem TVöD

Jahr	Blockmodell		Teilzeitmodell		Abgeschlossene Fälle	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2005	6	1			8	1
2006	6	2			11	2
2007	6	1			6	2
2008	3	1			4	2
2009	9	2			9	2
2010	0	0			8	2
2011	0	0			11	3
2012	0	0			9	2
2013	0	0			7	2
Summe	30	7	0	0	73	18

Beamtinnen und Beamte

Insgesamt wurde beim Kreis Offenbach nur fünf Beamtinnen und Beamten Altersteilzeit gewährt. Davon sind zwei Beamte im Jahr 2008, ein Beamter im Jahr 2009, ein Beamter im Jahr 2011 sowie eine Beamtin im Jahr 2012 planmäßig in den Ruhestand versetzt worden. Somit befinden sich keine Beamtinnen und Beamte mehr in der Altersteilzeit.

7. Aus- und Weiterbildung

Die Gewinnung von Auszubildenden und die Bindung der Nachwuchskräfte an den Kreis Offenbach sind zentrale Themen, denen wir uns auch dauerhaft verstärkt widmen müssen. Wegen der Ausbildungsmarktsituation und der demographischen Entwicklung müssen wir unsere Aktivitäten auf dem Ausbildungsmarkt verfeinern und ausbauen. Wichtig ist insbesondere die Präsenz in den digitalen Medien sowie die Schaffung und Erhaltung von finanziellen Anreizen, z. B. durch die kostenlose Bereitstellung des Jobtickets für die Dauer der Ausbildung.

Die im Jahr 2012 begonnene Ausbildungskampagne wurde weitergeführt. Sie stößt auf große Resonanz, was sich in der Zahl der eingegangenen Bewerbungen wieder spiegelt. Hier wurde allerdings auch der doppelte Abiturjahrgang spürbar.

Auswahlverfahren

Für das Ausbildungsjahr 2013 sind beim Kreis Offenbach 425 Bewerbungen eingegangen. Hiervon entfielen 254 Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten, 125 Bewerbungen für das duale Studium Bachelor of Arts - Allgemeine Verwaltung, 41 Bewerbungen auf eine Ausbildung zur Fachinformatikerin bzw. zum Fachinformatiker und 5 Bewerbungen für das duale Studium Bachelor of Arts - Business Administration, das jedoch in 2013 nicht angeboten wurde.

Nach dem Abgleich der Bewerbungsunterlagen mit den Anforderungsprofilen der einzelnen Ausbildungsberufe wurden insgesamt 278 Bewerberinnen und Bewerber (66 % der eingegangenen Bewerbungen) zum schriftlichen Eignungstest eingeladen. Die übrigen Bewerberinnen und Bewerber kamen für eine Ausbildung beim Kreis Offenbach nicht in Betracht, weil sie die Anforderungskriterien nicht erfüllten. 213 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden letztendlich getestet, d. h. 23 % der geladenen Bewerberinnen und Bewerber sind nicht zum Test erschienen.

In der zweiten Stufe des standardisierten Auswahlverfahrens wurden insgesamt 49 Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, von denen insgesamt 44 (90 %) am Gespräch teilgenommen haben. Aus den Vorstellungsgesprächen resultierten

- 9 Einstellungen für den Beruf der bzw. des Verwaltungsfachangestellten
- 1 Einstellung für den Beruf der Fachinformatikerin bzw. des Fachinformatikers
- 3 Einstellungen für den Beruf Bachelor of Arts - Allgemeine Verwaltung

FOS-Stellen, FSJ-Stellen, Jahrespraktikanten

Im Jahr 2013 befand sich eine Bachelor-Absolventin im Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin. Das Praktikum wurde im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes in Teilzeit absolviert.

Wie in den Vorjahren konnte der Kreis Offenbach im Jahr 2013 erneut in zwei Schulsekretariaten des Kreises Offenbach zwei Praktikumsplätze zur Erlangung der Fachhochschulreife mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung zur Verfügung stellen.

Die `Einsatzstelle zur Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) in der Feuerwehr´ im Gefahrenabwehr- und Gesundheitszentrum des Kreises Offenbach wurde auch in 2013 wieder neu besetzt. Träger des FSJ ist seit Einrichtung der Stelle im Jahr 2010 der Landesfeuerwehrverband Hessen.

Einen Wechsel gab es hingegen bei der Trägerschaft der `Einsatzstelle zur Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres Kultur´ beim Kreis Offenbach. Im August 2013 wurden insgesamt zwei Stellen unter dem Träger `Deutsches Rotes Kreuz in Hessen Volunta gGmbH´ mit Sitz in Wiesbaden besetzt.

Übernahme

Alle 10 Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2013 haben ihre Prüfung erfolgreich absolviert und 8 Auszubildende wurden in ein Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis übernommen.

Entwicklung der Bewerberzahlen und Teilnehmer/innen am Auswahlverfahren

Im Jahr 2011	Verwaltungsfachangestellte/r	Dipl. Verwaltungswirt/in**	Bachelor of Arts Business Administration	Fachinformatiker/in
eingegangene Bewerbungen	172	0	59	31
Teilnehmer/innen am Einstellungstest	84	0	32	7
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	34	0	8	4
erfolgte Einstellungen	9	0	1	0

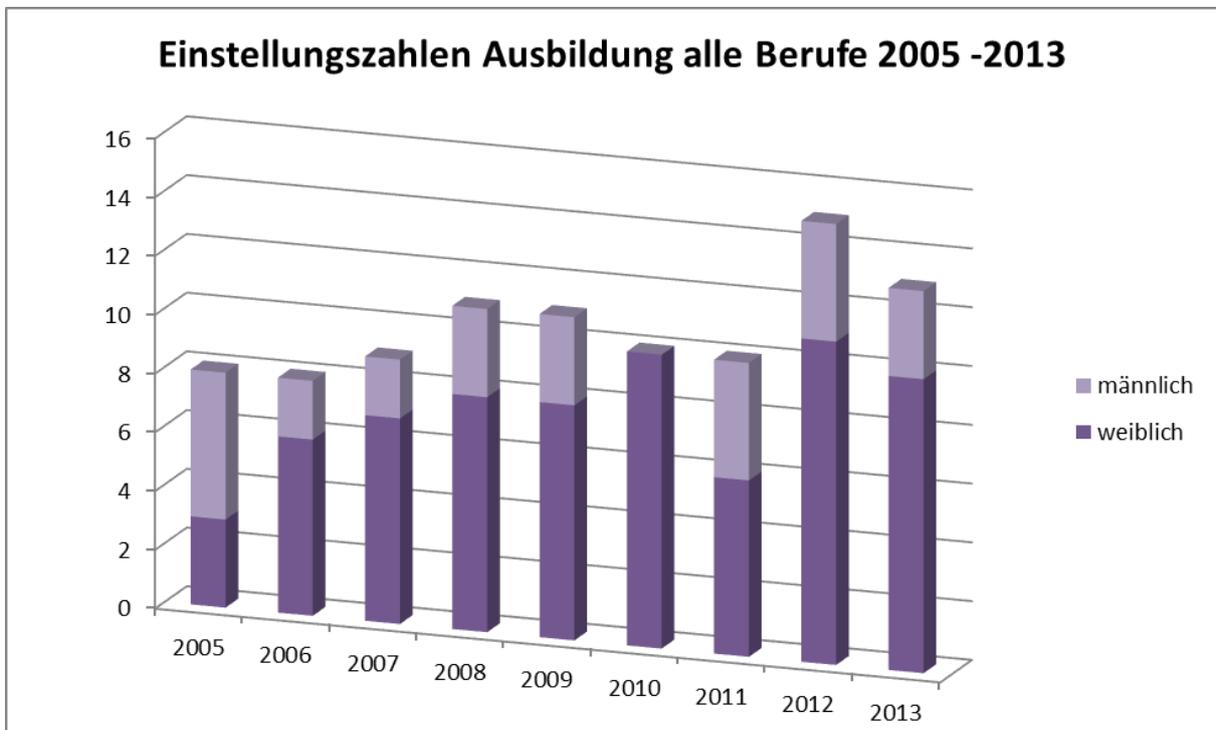
** Dipl-Verwaltungswirt/in wurde in 2011 nicht ausgeschrieben.

Im Jahr 2012	Verwaltungsfachangestellte/r	Dipl. Verwaltungswirt/in	Bachelor of Arts Business Administration	Fachinformatiker/in
eingegangene Bewerbungen	117	137	50	25
Teilnehmer/innen am Einstellungstest	69	104	35	9
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	16	13	6	4
erfolgte Einstellungen	11	2	1	1

Im Jahr 2013	Verwaltungsfachangestellte/r	Dipl. Verwaltungswirt/in	Bachelor of Arts Business Administration*	Fachinformatiker/in
eingegangene Bewerbungen	254	125	5	41
Teilnehmer/innen am Einstellungstest	127	75	0	11
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	26	8	0	8
erfolgte Einstellungen	9	3	0	1

* Bachelor of Arts Business Administration wurde in 2013 nicht ausgeschrieben.

Entwicklung der Einstellungszahlen (ohne Praktika) in den Jahren 2005 bis 2013



Entwicklung der Ausbildungsquote in den Jahren 2005 bis 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Beschäftigte	958	950	913	872	876	876	879	888	894
Nachwuchskräfte	36	32	25	28	31	32	31	33	36
Ausbildungsquote	3,76	3,37	2,74	3,21	3,54	3,65	3,53	3,72	4,03

Entwicklung der Übernahmequote in den Jahren 2005 bis 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Prüfungsteilnehmer/innen	12	12	15	8	8	7	11	10	10
davon bestanden	12	12	15	8	8	7	11	10	10
Übernahmen	12	9	15	7	8	7	10	10	8
Übernahmequote (%)	100	75	100	87,5	100	100	90,9	100	80

Fortbildungsmaßnahmen und Veranstaltungen für die Nachwuchskräfte

Die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres nahmen wie in den Vorjahren auch an den bereits im vorangegangenen Personalbericht vorgestellten Veranstaltungen wie zum Beispiel dem Knigge-Seminar oder dem Seminar zur interkulturellen Kompetenz teil. Auch wurden im Rahmen der Einführungstage Kenntnisse des verwaltungsinternen Aufbaus und der Aufgaben der Kreisverwaltung vermittelt. Ein Kennenlernen der Auszubildenden des 2. und 3. Ausbildungsjahres stand ebenso auf dem Programm wie der Besuch des Fachdienstes Gefahrenabwehr- und Gesundheitszentrum sowie des Haus des lebenslangen Lernens in Dreieich.

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen

Auch im Jahr 2013 fand die berufs begleitende Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt bei der Kreisverwaltung ihre Fortsetzung. Das interne schriftliche und mündliche Auswahlverfahren wurde im Juni 2013 durchgeführt. Nach Abschluss des Verfahrens konnten die zwei ausgewählten weiblichen Beschäftigten mit der Weiterbildungsmaßnahme im August 2013 starten. Sie besuchen seither an einem Tag pro Woche den dreijährigen Vorbereitungslehrgang am Verwaltungsseminar des Hessischen Verwaltungsschulverbandes in Frankfurt-Rödelheim, den sie mit einer mehrgliedrigen Fortbildungsprüfung abschließen werden.

Ziel der Weiterqualifizierung ist es, den Personalbedarf in den künftigen Jahren durch Förderung des eigenen Personals zu decken, und bereits ausgebildeten Verwaltungsfachkräften eine berufliche Entwicklungsperspektive zu bieten und sie weiterhin an den Kreis Offenbach zu binden. Auch in den kommenden Jahren soll diese berufliche Weiterbildungsmaßnahme regelmäßig angeboten werden.

Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt

	2010	2011	2012	2013
zugelassene Beschäftigte insgesamt	2	4	4	2
davon Frauen	0	2	3	2
davon Männer	2	2	1	0

8. Behinderte Menschen

Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote beträgt 10,16%.
(Stand Dezember 2013)

Schwerbehindertenquote:
Verhältnis der Schwerbehinderten
und Gleichgestellten zu den Ar-
beitsplätzen.
Die Werte entsprechen der Jah-
resmeldung an die Bundesagentur
für Arbeit

Entwicklung der Schwerbehindertenquote

Die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt derzeit bei 5 Prozent. Sie wird seit Jahren vom Kreis Offenbach weit übertroffen und steigt seit 2009 langsam, aber kontinuierlich an. Mittlerweile hat die Schwerbehindertenquote einen neuen Höchststand erreicht.

Der Anteil schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrug im Jahresmittel:

2005 = 8,58 Prozent
2006 = 9,32 Prozent
2007 = 9,60 Prozent
2008 = 8,81 Prozent
2009 = 9,44 Prozent
2010 = 9,62 Prozent
2011 = 9,69 Prozent
2012 = 9,94 Prozent
2013 = 10,16 Prozent

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 bestanden beim Kreis Offenbach - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Alter - folgende Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse mit Schwerbehinderten oder Schwerbehinderten gleichgestellten Personen:

Stichtag 31.12.2011

Altersgruppe	Beamten/Beamtinnen		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	1	0	1
25 bis 34 Jahre	0	1	3	1	5
35 bis 44 Jahre	3	1	5	7	16
45 bis 54 Jahre	3	2	22	8	35
55 bis 59 Jahre	0	1	12	5	18
60 Jahre und älter	0	1	9	5	15
Insgesamt	6	6	52	26	90

Stichtag 31.12.2012

Altersgruppe	Beamten/Beamtinnen		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	1	1	2
25 bis 34 Jahre	0	1	3	1	5
35 bis 44 Jahre	1	1	4	5	11
45 bis 54 Jahre	4	2	15	10	31
55 bis 59 Jahre	1	0	12	8	21
60 Jahre und älter	0	2	15	7	24
Insgesamt	6	6	50	32	94

Stichtag 31.12.2013

Altersgruppe	Beamten/Beamtinnen		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	1	1	2
25 bis 34 Jahre	0	1	2	0	3
35 bis 44 Jahre	1	1	5	4	11
45 bis 54 Jahre	5	1	16	10	32
55 bis 59 Jahre	1	1	18	6	26
60 Jahre und älter	0	0	10	5	15
Insgesamt	7	4	52	26	89

Integrationsvereinbarung

Der Kreis Offenbach sieht es als eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe an, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, sie zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Daher hat er mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Menschen in das Arbeitsleben bei der Kreisverwaltung abgeschlossen, die mit Wirkung vom 01. Januar 2003 in Kraft getreten ist.

Ziele der Integrationsvereinbarung sind

- die Einhaltung der Pflichtquote nach § 71 SGB IX
- die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung behinderter Menschen
- die Arbeitsplatzzerhaltung für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 2 SGB IX

Die Integrationsvereinbarung dient als Steuerungsinstrument, das die Chance bietet, eng an der „betrieblichen“ Situation orientiert, Menschen mit Behinderung dauerhaft aktiv am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Durch die Vereinbarung sollen ebenfalls die Zusammenarbeit der Verantwortlichen und die Planung und Durchführung des Integrationsprozesses verbessert werden.

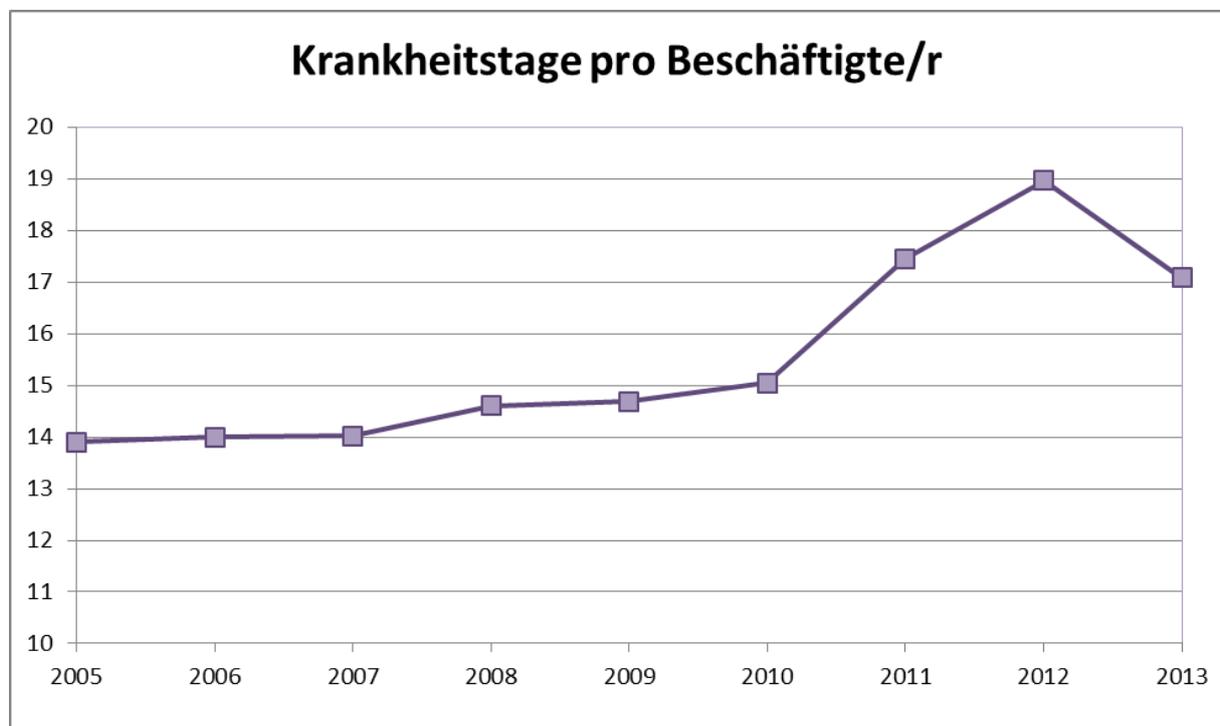
9. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

Krankheitstage

Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten sind nach einem Anstieg in den letzten Jahren in 2013 erstmals wieder rückläufig. Mit einem Durchschnitt von 17,09 Arbeitstagen. (Stand Dezember 2013) sind es fast zwei Tage weniger als im Vorjahr.

Entwicklung der Krankheitstage

Jahr	Krankheitstage pro Beschäftigte/r
2005	13,90
2006	14,00
2007	14,02
2008	14,60
2009	14,69
2010	15,04
2011	17,45
2012	18,97
2013	17,09



10. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vorbeugender Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, bietet der Kreis im Rahmen seines allgemeinen Fortbildungsprogramms bereits seit Jahren Kurse zum vorbeugenden Gesundheitsschutz an. In 2013 wurden folgende Kurse im Bereich Prävention angeboten:

- Gesunde Ernährung im Büro
- Stimmtraining
- Entspannungstechniken fürs Büro

Um besonders den Krankheiten des Muskel-Skelettsystems entgegenzuwirken bzw. vorzubeugen, hat der Kreis in 2013 zwei Kurse Rückenschule angeboten, die während des gesamten Jahres jeweils wöchentlich im Kreishaus durchgeführt wurden. Für die ersten 6 Teilnahmen pro Jahr erhielten die Beschäftigten eine Zeitgutschrift, danach erfolgte die Teilnahme auf eigene Zeit. Dieses Kursangebot erfreute sich einer regen Nachfrage.

Die Fortbildungsveranstaltungen wurden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung geplant und organisiert und mit externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt. Es haben 110 Beschäftigte an den Fortbildungsveranstaltungen zum vorbeugenden Gesundheitsschutz teilgenommen.

In 2011 haben 99 Beschäftigte und in 2012 126 Beschäftigte an den Kursen zum vorbeugenden Gesundheitsschutz teilgenommen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB IX befasst sich mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Er verankert eine Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber allen Beschäftigten, deren krankheitsbedingte Fehlzeiten innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten sechs Wochen übersteigen. Dies gilt sowohl für eine ununterbrochene Einzelerkrankung als auch für die Summe mehrerer kürzerer Erkrankungen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die betroffenen Beschäftigten schwerbehindert sind.

Mit den betroffenen Beschäftigten sind Gespräche zu führen, um individuell zu klären, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Eingliederung in den Arbeitsprozess unterstützt, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgehensweise bei der Umsetzung des § 84 SGB IX wurde mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur Einführung eines verwaltungsweiten Betrieblichen Eingliederungsmanagements abgeschlossen, die in 2011 in Kraft getreten ist.

Es wurde schnell deutlich, dass die Dienstvereinbarung mit folgender Zielsetzung anzupassen war:

- Installation eines oder einer unabhängigen BEM-Beauftragten
- Vereinfachung und zeitliche Straffung des BEM-Verfahrens

Am 10.01.2013 trat die überarbeitete Dienstvereinbarung in Kraft. Bereits zum 01.01.2013 wurde ein hauptamtlicher BEM-Beauftragter bestellt, der im Umfang einer halben Planstelle zur Wahrnehmung dieser Funktion freigestellt ist. Der BEM-Beauftragte arbeitet selbständig und unabhängig außerhalb des Fachdienstes Personal und berichtet direkt dem Landrat. Weiterhin wurden die Verfahrensabläufe deutlich vereinfacht.

In 2013 wurde insgesamt 173 Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Hiervon haben 93 Beschäftigte ein betriebliches Eingliederungsmanagement abgelehnt, 80 Beschäftigte haben von dem Angebot Gebrauch gemacht.

11. Frauenförderung

Die interne Frauenförderung ist ein fester Bestandteil der Personalpolitik des Kreises. Angaben über die Maßnahmen, die in Erfüllung des Frauenförderplans ergriffen wurden, sowie umfangreiche Statistiken sind Gegenstand des gesonderten Berichts zum Frauenförderplan. Die Geltungsdauer des bisherigen Frauenförderplans endete mit Ablauf des 31.12.2013. Die ausführlichen Berichte für die Jahre 2011 bis 2013 werden derzeit erarbeitet. Die im Rahmen des Berichtes zum Frauenförderplan gemäß dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz vorgeschriebene Ist-Analyse der Beschäftigtengruppen wird jedoch für den Personalbericht jährlich erstellt. Im Hinblick auf die angekündigte Reform des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wurde der ab 2014 gültige Frauenförderplan anstatt mit der üblichen Laufzeit von sechs Jahren lediglich für zwei Jahre aufgestellt. Er soll durch einen an eine künftige Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes angepassten Plan ersetzt werden, sobald die Reform des Gesetzes erfolgt ist.

Ist-Analyse der Ausbildungsverhältnisse und Vorbereitungsdienste

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
Stand 31.12.2011				
Verwaltungsfachangestellte	25	20	5	80%
BA-Studierende	3	2	1	66,67%
Jahrespraktika Sozialarbeit	3	3	0	100%
Inspektoranwärter/innen	4	3	1	75%
Summe bzw. Durchschnitt	35	28	7	80%

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
Stand 31.12.2012				
Verwaltungsfachangestellte	25	21	4	84%
BA-Studierende	3	2	1	66,67%
Fachinformatiker/innen	1	0	1	0%
Jahrespraktika Sozialarbeit	3	3	0	100%
Inspektoranwärter/innen	4	3	1	75%
Summe bzw. Durchschnitt	35	28	7	80%

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
Stand 31.12.2013				
Verwaltungsfachangestellte	27	21	6	77,78%
BA-Studierende	2	1	1	50,00%
Fachinformatiker/innen	2	0	2	0,00%
Jahrespraktika Sozialarbeit	1	1	0	100,00%
Inspektoranwärter/innen	5	5	0	100,00%
Summe bzw. Durchschnitt	35	28	7	82,86%

Ist-Analysen für die Beamten- und Beschäftigungsverhältnisse

2011

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2011

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					
Istanalyse Stand: 31.12.2011	Beamtinnen und Beamte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H. M=L*100:F
	Besoldungs- gruppen	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
A16	4	0	0,00	0	4,00	1	0	0,00	0	1,00	25,00%
A15	4	0	0,00	0	4,00	1	0	0,00	0	1,00	25,00%
A14	4	1	0,95	0	4,95	1	1	0,95	0	1,95	39,42%
A13	2	5	3,99	2	5,99	0	5	3,99	1	3,99	66,60%
H.D. gesamt	14	6	4,94	2	18,94	3	6	4,94	1	7,94	41,91%
A13	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
A12	22	5	3,95	0	25,95	3	4	3,05	0	6,05	23,30%
A11	35	19	13,62	3	48,62	15	15	10,46	3	25,46	52,37%
A10	30	22	14,36	3	44,36	13	21	13,52	2	26,52	59,80%
A9	3	2	1,43	1	4,43	3	1	0,50	1	3,50	79,03%
G.D. gesamt	91	48	33,36	7	124,36	34	41	27,54	6	61,54	49,48%
A9	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A8	2	4	2,46	1	4,46	1	4	2,46	1	3,46	77,58%
A7	0	2	1,43	0	1,43	0	2	1,43	0	1,43	100,00%
A6	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
M.D. gesamt	6	6	3,89	1	9,89	2	6	3,89	1	5,89	59,55%
Insgesamt	111	60	42,19	10	153,19	39	53	36,36	8	75,36	49,20%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2011

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					
Istanalyse Stand: 31.12.2011	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H. M=L*100:F
	Entgelt- gruppen TVöD	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
15	5	0	0,00	0	5,00	2	0	0,00	0	2,00	40,00%
14	5	4	1,72	0	6,72	3	4	1,72	0	4,72	70,26%
13	18	4	2,54	0	20,54	8	4	2,54	0	10,54	51,31%
12	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
11	24	19	13,10	1	37,10	12	18	12,60	1	24,60	66,31%
10	13	3	2,33	0	15,33	3	3	2,33	0	5,33	34,78
9	57	10	6,29	2	63,29	25	9	5,79	2	30,79	48,65%
8	37	14	8,79	2	45,79	26	14	8,79	2	34,79	75,98%
6	105	112	70,91	10	175,91	80	110	69,70	10	149,70	85,10%
5	65	55	30,54	4	95,54	46	53	29,27	3	75,27	78,78%
4	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	4	10	5,23	2	9,23	4	10	5,23	2	9,23	100,00%
2a	0	1	0,52	1	0,520	0	1	0,52	1	0,52	100%
Summen	337	232	141,97	22	478,97	209	226	138,50	21	347,50	72,55%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2011

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst											
Istanalyse Stand: 31.12.2011	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H. M=L*100:F
	Entgelt- gruppen TVöD/SE	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	
S 18	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0,00	0	1,00	100,00%
S 17	2	0	0,00	0	2,00	1	0	0,00	0	1,00	50,00%
S 15	5	0	0,00	0	5,00	4	0	0,00	0	4,00	80,00%
S 14	32	24	16,23	2	48,23	23	23	15,39	0	38,39	79,59%
S 12 Ü	12	18	12,05	1	24,05	9	14	9,06	1	18,06	75,07%
S 12	5	14	8,17	2	13,17	4	12	6,62	2	10,62	80,58%
Summen	57	56	36,46	5	93,46	42	49	31,06	3	73,06	78,17%

2012

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2012

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					
Istanalyse Stand: 31.12.2012	Beamtinnen und Beamte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Besoldungs- gruppen	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
A16	4	0	0,00	0	4,00	1	0	0,00	0	1,00	25,00%
A15	4	0	0,00	0	4,00	1	0	0,00	0	1,00	25,00%
A14	4	1	0,95	0	4,95	1	1	0,95	0	1,95	39,42%
A13	3	5	3,94	1	6,94	1	5	3,94	0	4,94	71,18%
H.D. gesamt	15	6	4,89	1	19,89	4	6	4,89	0	8,89	44,70%
A13	2	0	0,00	0	2	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
A12	24	3	2,23	0	26,23	6	3	2,23	0	8,23	31,37%
A11	34	20	13,84	2	47,84	15	16	10,68	2	25,68	53,68%
A10	27	22	15,19	4	42,19	10	20	13,45	3	23,45	55,59%
A9	6	1	0,69	1	6,69	4	1	0,69	0	4,69	70,11%
G.D. gesamt	93	46	31,94	7	124,94	35	40	27,05	5	62,05	49,66%
A9	2	0	0,00	0	2,00	1	0	0,00	0	1,00	50,00%
A8	2	5	3,15	0	5,15	1	5	3,15	0	4,15	80,58%
A7	0	2	1,55	0	1,55	0	2	1,55	0	1,55	100,00%
A6	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
M.D. gesamt	5	7	4,70	0	9,70	2	7	4,70	0	6,70	69,06%
Insgesamt	113	59	41,53	5	154,53	41	53	36,64	5	77,64	50,24%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2012

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					
Istanalyse Stand: 31.12.2012	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Entgelt- gruppen TVöD	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
15	5	0	0,00	0	5,00	2	0	0,00	0	2,00	40,00%
14	6	4	1,72	0	7,72	4	4	1,72	0	5,72	74,11%
13	19	5	2,77	0	21,77	9	5	2,77	0	11,77	54,06%
12	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
11	26	23	15,05	1	41,05	13	21	13,73	1	26,73	65,11%
10	16	4	2,92	0	18,92	6	4	2,92	0	8,92	47,15%
9	58	8	5,40	1	63,40	27	7	4,63	1	31,63	49,89%
8	38	13	8,11	3	46,11	26	13	8,11	3	34,11	73,98%
6	102	114	73,62	10	175,62	77	113	72,92	10	149,92	85,36%
5	65	52	31,36	4	96,36	47	51	30,86	4	77,86	80,80%
4	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	4	10	5,38	2	9,38	4	10	5,38	2	9,38	100,00%
2a	0	1	0,52	1	0,520	0	1	0,52	1	0,52	100%
Summen	343	234	146,86	22	489,86	215	229	143,57	22	358,57	73,20%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2012

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst												
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.	
Stand: 31.12.2012	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität		
Entgeltgruppen TVöD/SE	A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
S 18	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0,00	0	1,00	100,00%	
S 17	2	0	0,00	0	2,00	1	0	0,00	0	1,00	50,00%	
S 15	4	1	0,62	1	4,62	3	1	0,62	1	3,62	78,33%	
S 14	35	20	13,643	2	48,64	26	19	12,69	1	38,69	79,55%	
S 12 Ü	12	19	12,55	0	24,55	9	15	9,56	0	18,56	75,57%	
S 12	5	14	8,57	3	13,57	4	12	7,01	3	11,01	81,15%	
Summen	59	54	35,38	6	94,38	44	47	29,88	5	73,88	78,28%	

2013

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2013

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2013	Beamtinnen und Beamte insgesamt					davon Frauen					
	Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
A16	4	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	25,00%
A15	3	0	0,00	0	4,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A14	4	1	0,95	0	4,95	1	1	0,95	0	1,95	39,42%
A13	4	4	3,11	0	6,94	2	4	3,11	0	5,11	71,86%
H.D. gesamt	15	5	4,06	0	19,06	5	5	4,06	0	9,06	47,53%
A13	2	0	0,00	0	2	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
A12	23	4	3,06	0	26,06	6	4	3,06	0	9,06	34,76%
A11	32	22	15,38	3	47,38	13	18	12,23	3	25,23	53,24%
A10	24	19	13,96	6	37,96	11	17	12,25	5	23,25	61,24%
A9	5	1	0,50	1	5,50	3	1	0,50	0	3,50	63,64%
G.D. gesamt	86	46	32,91	10	118,91	33	40	28,04	8	61,04	51,33%
A9	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A8	1	5	3,15	0	4,15	1	5	3,15	0	4,15	100,00%
A7	0	2	1,55	0	1,55	0	2	1,55	0	1,55	100,00%
A6	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
M.D. gesamt	5	7	4,70	0	9,70	2	7	4,70	0	6,70	69,06%
Insgesamt	106	58	41,66	10	147,66	40	52	36,79	8	76,79	52,00%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2013

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2013	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
	Entgeltgruppen TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
15	6	0	0,00	0	6,00	3	0	0,00	0	2,00	50,00%
14	7	4	1,72	0	8,72	4	4	1,72	0	5,72	65,61%
13	17	6	4,07	0	21,07	9	5	3,31	0	12,31	58,39%
12	2	3	2,28	0	4,28	0	3	2,28	0	2,28	53,26%
11	28	22	13,91	2	41,91	13	21	13,91	2	26,91	64,21%
10	13	6	4,55	0	17,55	6	5	3,78	0	9,78	55,73%
9	63	13	8,50	1	71,50	28	12	7,73	1	35,73	49,97%
8	55	18	11,46	5	66,46	39	18	11,46	5	50,46	75,93%
6	89	116	76,02	9	165,02	67	116	76,02	9	143,02	86,67%
5	59	54	33,25	5	92,25	43	54	33,25	5	76,25	82,66%
4	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	4	10	5,38	2	9,38	4	10	5,38	2	9,38	100,00%
2a	0	1	0,52	1	0,52	0	1	0,52	1	0,52	100%
Summen	345	253	161,68	25	506,68	216	252	159,37	25	375,37	74,08%

Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2013

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst											
Istanalyse Stand: 31.12.2013	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Entgelt- gruppen TVöD/SE	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
S 18	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0,00	0	1,00	100,00%
S 17	1	0	0,00	1	1,00	0	0	0,00	0	0,00	00,00%
S 15	4	3	1,64	1	4,64	3	3	1,64	1	4,64	82,27%
S 14	36	20	14,01	1	50,01	28	18	12,25	1	40,25	80,49%
S 12 Ü	12	14	9,49	1	21,49	8	11	7,26	1	15,26	71,02%
S 12	5	13	8,28	1	13,28	4	10	6,17	1	10,17	76,58%
Summen	59	50	33,42	5	92,42	44	42	27,32	5	71,32	77,18%

12. Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -förderung

Stellenbesetzungsverfahren

In 2013 ist die Anzahl der durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren im Vergleich zu den beiden Vorjahren konstant geblieben.

Stellenbesetzungsverfahren		2011	2012	2013
interne Stellenbesetzungen	insgesamt	45	47	44
	davon Frauen	41	38	41
	davon Männer	4	9	3
externe Stellenbesetzungen	insgesamt	54	47	50
	davon Frauen	45	41	43
	davon Männer	9	6	7
	insgesamt	99	94	94

Um den Beschäftigten der Kreisverwaltung Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen zu bieten, haben wir auch in diesem Jahr wieder alles daran gesetzt, möglichst viele der vakanten Stellen hausintern zu besetzen.

Allerdings müssen insbesondere im technischen, sozialen und im Gesundheitsbereich externe Fachkräfte eingestellt werden, da die Kreisverwaltung in diesen Berufsgruppen nicht ausbildet. Bei den einzelnen Berufen ist eine sehr unterschiedliche Marktlage zu beobachten. Während der Kreis seinen Personalbedarf in den meisten Bereichen noch problemlos decken kann, ist es sehr schwer geworden, Ärztinnen und Ärzte für das öffentliche Gesundheitswesen und IT-Fachkräfte zu gewinnen.

Wir sind in den letzten Jahren dazu übergegangen, unsere Stellenangebote schwerpunktmäßig in einschlägigen Internetportalen zu veröffentlichen und haben damit gute Erfahrungen gemacht.

Die Bewerberauswahl erfolgt beim Kreis Offenbach im Rahmen eines standardisierten Auswahlverfahrens, bei dem die Frauenbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung umfassend eingebunden und beteiligt werden.

Höhergruppierungen und Beförderungen

In 2013 wurden aufgrund von individuellen Dienstposten- und Stellenbewertungen 4 Beförderungen und 19 Höhergruppierungen vollzogen.

Höhergruppierungen in den Jahren 2011 bis 2013

TVöD	2011			2012			2013		
	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer
EG 5	1	0	1	0	0	0	0	0	0
EG 6	10	10	0	7	5	2	4	4	0
EG 8	5	2	3	4	2	2	7	4	3
EG 9	3	2	1	3	2	1	1	1	0
EG 10	2	1	1	0	0	0	0	0	0
EG 11	0	0	0	0	0	0	5	2	3
EG 12	0	0	0	0	0	0	1	1	0
EG 13	1	0	1	0	0	0	2	1	1
EG 14	0	0	0	1	1	0	1	0	1
EG 15	0	0	0	0	0	0	1	1	0
S 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S 15	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Summe	24	17	7	15	10	5	22	14	8

Beförderungen in den Jahren 2011 bis 2013

BBesG	2011			2012			2013		
	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer	nach insgesamt	davon Frauen	davon Männer
A 9 m.D.	0	0	0	0	0	0	1	0	1
A 10	6	5	1	1	0	1	2	2	0
A 11	7	3	4	2	2	0	2	2	0
A 12	3	1	2	1	1	0	1	1	0
A 13	0	0	0	1	0	1	0	0	0
A 14	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Summe	18	9	9	6	4	2	6	5	1

13. Fortbildung

Fester Bestandteil der Beschäftigtenförderung sind Fortbildungsmaßnahmen. Der Kreis bietet ein Allgemeines Fortbildungsprogramm, EDV-Schulungen und fachbezogene Fortbildungen.

Allgemeines Fortbildungsprogramm

Das Allgemeine Fortbildungsprogramm 2013 umfasste insgesamt 12 Kursangebote wie z. B. „Rückenschule“, „Stimmtraining“, „Projekt- und Zeitmanagement“, „Interkulturalität“, „Englisch“, von denen 10 Kurse durchgeführt wurden.

Im Wirtschaftsplan 2013 wurden Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt € 13.000,- für das Allgemeine Fortbildungsprogramm zur Verfügung gestellt. 209 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben von dem Kursangebot Gebrauch gemacht.

Auch in den Jahren 2011 und 2012 haben Haushaltsmittel in Höhe von jeweils € 13.000,- für das Allgemeine Fortbildungsprogramm zur Verfügung gestanden. In 2011 wurden 14 Kurse angeboten, die von insgesamt 178 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht wurden. In 2012 wurden 15 Kurse angeboten, an denen insgesamt 198 Beschäftigte teilgenommen haben.

Das Allgemeine Fortbildungsprogramm wird vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung organisiert und mit externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt.

EDV-Schulungen

Bei den EDV-Schulungen ist zu unterscheiden nach den Kursangeboten zum MS Office Paket (z. B. Excel, PowerPoint, Access), die inhäusig organisiert und angeboten werden und den Schulungen für fachspezifische Programme wie z. B. Prosoz 14plus, ProBauG, Interflex sowie den Administratorenschulungen, die regelmäßig von den einzelnen Fachdiensten bei externen Anbietern gebucht werden.

Nur die Mittel für die allgemeinen EDV-Schulungen (Schulungen zum MS Office Paket) sind beim Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung ausgewiesen. Die Kosten für die Administratorenschulungen sind unmittelbar dem Fachdienst Informationstechnologie zugeordnet. Für die Durchführung von fachbezogenen EDV-Schulungen steht jedem Fachdienst ein eigenes Budget zur Verfügung.

Der Ansatz für die Allgemeinen EDV-Schulungen belief sich im Wirtschaftsplan 2013 auf € 6.000,- und es haben insgesamt 81 Beschäftigte an den Schulungen teilgenommen.

In den Jahren 2011 und 2012 belief sich der Ansatz für die allgemeinen EDV-Schulungen ebenfalls auf € 6.000,-. In 2011 haben insgesamt 104 Beschäftigte und in 2012 insgesamt 77 Beschäftigte von dem Kursangebot zur allgemeinen EDV-Fortbildung Gebrauch gemacht.

Die allgemeinen EDV-Schulungen werden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung organisiert und mit externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt.

Fachbezogene Fortbildung und fachbezogene EDV-Fortbildung

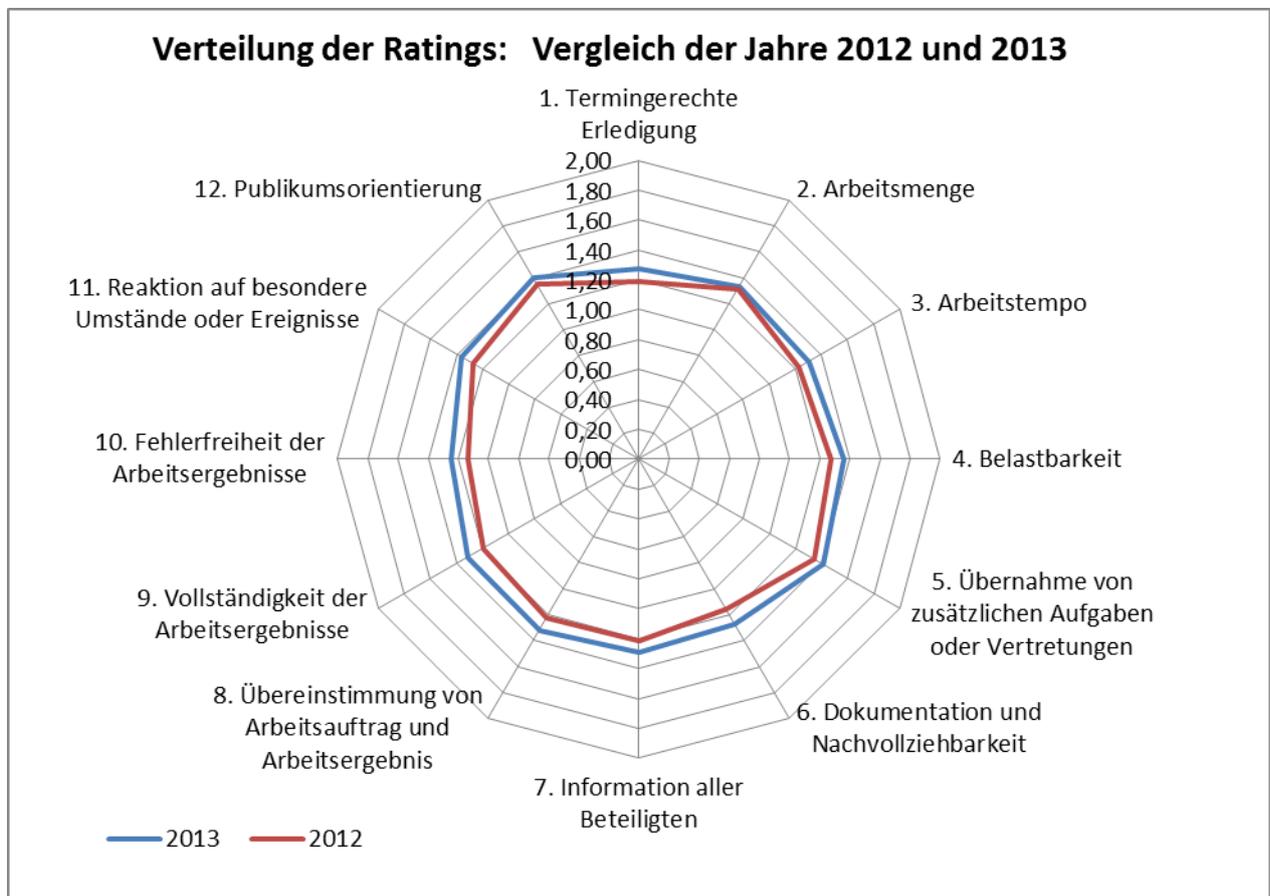
Jeder Fachdienst hat ein Budget für fachbezogene Fortbildung und eines für fachbezogene EDV-Fortbildung, welche von ihm selbst verwaltet werden. Die Fachdienste melden eine Jahresplanung für die notwendigen Fortbildungsmaßnahmen mit einer Priorisierung der verschiedenen Maßnahmen an. Die Höhe der Budgets für die einzelnen Fachdienste wird von der AG Fortbildung auf der Basis dieser Anmeldungen festgelegt. Die AG Fortbildung setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachdienstes Volkshochschule/Weiterbildung, des Fachdienstes Personal, des Fachdienstes Controlling, des Personalrates, der Frauenbeauftragten sowie bei Bedarf des Fachdienstes Finanzen zusammen und berichtet dem Fachdienst Steuerungsunterstützung, Organisation und Kreisorgane.

Die Anmeldung zu allen fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen externer Anbieter erfolgt im Rahmen der Budgetierung unmittelbar durch die Fachdienste.

14. Leistungsanreizsysteme

Leistungsentgelt nach § 18 TVöD

Im letzten Quartal 2013 kam die systematische Leistungsbewertung zum zweiten Mal zum Einsatz. Die Führungskräfte waren aufgefordert, die von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachte Arbeitsmenge und –qualität anhand von 12 Kriterien zu beurteilen. Auf der Basis dieser Leistungsbewertungen wurde im Dezember 2013 das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD leistungsbezogen ausgeschüttet. Mehr als 99% der 446 Beschäftigten, für die diese Leistungsbewertung durchgeführt wurde, haben eine Leistungsprämie erhalten. Der Durchschnitt der Bewertungen auf einer Skala von 0 (Entwicklung erforderlich) bis 2 (deutlich über den Anforderungen) lag bei 1,33 Punkten (Vorjahr 1,25 Punkte). Somit ergab sich eine leichte Steigerung der Bewertungen im Jahr 2013. Dies ist auch im Vergleich der einzelnen Skalen ersichtlich.



Sonstige Leistungsprämien

Über die gemäß § 18 TVöD einzustellenden Haushaltsmittel hinaus hat der Kreis Offenbach im Jahr 2013 im Wirtschaftsplan 2013 aufgrund der Konsolidierungsmaßnahmen einen Betrag von 10.000 € für die Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte zur Verfügung gestellt.

15. Maßnahmen und Projekte

Projekt Neuorganisation des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten

Mit dem Ziel der Prüfung des Aufbaus und der Aufgabenerledigung sowie gegebenenfalls der Entwicklung einer Neuorganisation des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten wurde im Januar 2013 eine entsprechende Projektgruppe eingerichtet, der neben dem Bereich Organisationsentwicklung, dem Fachdienst Personal und der Leitung des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten auch der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und Beschäftigte des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten angehörten. Die Projektleitung hatte der Leiter des Bereichs Organisationsentwicklung inne.

Der Bereich Organisationsentwicklung hat insgesamt 34 Einzelinterviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten durchgeführt und 14 Ablaufpläne zu den wesentlichen Aufgaben erstellt.

Die Projektgruppe hat Kontakt zu anderen Ausländerbehörden aufgenommen und eine Abfrage zur Aufstellung und Aufgabenerledigung sowie zu den Sprechzeiten durchgeführt. Ergänzend haben auch Vororttermine in verschiedenen Ausländerbehörden stattgefunden.

Die Projektgruppe hat auf der Basis verschiedener Statistiken sowie der Kennzahlen, die im Vergleichsring der Ausländerbehörden erhoben worden sind, eine Personalbemessung durchgeführt.

Eine Unterarbeitsgruppe hat sich mit der Bewertung der Stellen im Fachdienst Ausländerangelegenheiten befasst. Die Ergebnisse wurden von der Bewertungskommission bestätigt.

Auch die Raumsituation im Fachdienst Ausländerangelegenheiten wurde einer gründlichen Überprüfung unterzogen.

Bei den Beschäftigten des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten wurde eine anonymisierte Befragung zu den Änderungsmöglichkeiten in den Arbeitsabläufen und den gesundheitlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt.

Im Ergebnis hat die Arbeitsgruppe folgende Maßnahmen vorgeschlagen, die von der Dienststelle auch vollumfänglich umgesetzt worden sind:

- Organisatorische Neugestaltung des Fachdienstes Ausländerangelegenheiten durch Einführung von Teamstrukturen, Vereinheitlichung der Aufgaben und Anpassung der Unterschriftsbefugnisse
- Ausweitung der Öffnungszeiten
- Umstellung auf Terminvereinbarung
- Neueinrichtung eines Serviceschalters
- Umbau des Servicebereiches und Einrichtung eines zusätzlichen Büros
- Erhöhung der Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch kontinuierliche, intensive Schulungen zum Ausländerrecht sowie zur Anwendung der IT-Programme

- Verbesserung der Personalausstattung durch Einrichtung von zwei zusätzlichen Stellen für die Sachbearbeitung sowie einer Stelle für die Teamleitung
- Umsetzung einer leistungsgerechten Bezahlung – Anhebung von insgesamt 15 Planstellen im Stellenplan 2014 aufgrund der durchgeführten Neubewertung (14 Stellen nach EG 8 TVöD und 1 Stelle nach A 11)

Die Projektgruppe wird sich auch künftig im vierteljährlichen Turnus treffen, um die Umsetzungsschritte auszuwerten und den weiteren Prozess zu begleiten.

Einrichtung einer Bewertungskommission

Der Kreisausschuss hat in seiner Sitzung am 28.02.2013 beschlossen, dass für die Durchführung der Dienstposten- und Stellenbewertungen der Beschäftigten beim Kreis Offenbach mit Wirkung vom 01.03.2013 eine Bewertungskommission eingerichtet wird, um die Bewertungsverfahren zu beschleunigen und transparenter zu gestalten.

Die Bewertungskommission setzt sich zusammen aus dem Landrat, der Leitung des Fachdienstes Steuerungsunterstützung, Organisation und Kreisorgane, der Leitung des Fachdienstes Revision, der Leitung des Fachdienstes Personal sowie einer weiteren Vertreterin bzw. einem weiteren Vertreter des Fachdienstes Personal, zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern des Personalrates, der Frauenbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Die konstituierende Sitzung der Kommission hat am 14.05.2013 stattgefunden. In der konstituierenden Sitzung wurden u. a. folgende Standards festgelegt:

Die Sitzungen der Kommission sollen vierteljährlich, bei Bedarf auch häufiger stattfinden.

Die Bewertung einer Stelle erfolgt grundsätzlich innerhalb der Bewertungskommission.

Zur Vorbereitung auf eine Sitzung werden „Bewertungspaare“ gebildet, die sich jeweils einer oder mehreren anstehenden Bewertungen widmen und für die Sitzung zu diesem Sachverhalt alles Erforderliche aufbereiten und während der Sitzung dem Gremium vorstellen. Die Bewertungspaare bestehen aus einem Mitglied des Fachdienstes Personal und einem weiteren Mitglied der Kommission.

Die Kommission hat in 2013 fünf Mal getagt und dabei insgesamt 16 Bewertungen vorgenommen.

Stellenwiederbesetzungssperre und Einrichtung einer Entsperrungskommission

Das Regierungspräsidium Darmstadt hat in seiner Genehmigung der Haushaltsatzung für das Haushaltsjahr 2012 von der Auferlegung einer Stellenwiederbesetzungssperre abgesehen. Es hat jedoch zur Auflage gemacht, dass die Personalaufwendungen das Vorjahresergebnis nicht überschreiten. Darüber hinaus dürfen Aufwendungen nur aufgrund von Tarifierhöhungen entstehen. Es ist nicht erlaubt, dies durch die Ausweitung von Sachaufwendungen zu kompensieren.

Um die Auflagen zu erfüllen, war es allerdings dennoch erforderlich die Stellenwiederbesetzungssperre beizubehalten. Auf Beschluss des Kreisausschusses wurde diese jedoch in 2013 von fünfzehn auf zwölf Monate verkürzt.

Diese Stellenwiederbesetzungssperre gilt nur für die externe Nachbesetzung unbefristeter Stellen.

Sie findet keine Anwendung bei der Besetzung freier Stellen mit eigenen Berufsnachwuchskräften und mit bereits beim Kreis befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Freiwerdende Planstellen in den Schulsekretariaten und im sozialpädagogischen Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes sowie Stellen von Fachdienstleitungen oder deren ständigen Vertretungen sind ebenfalls von der Stellenwiederbesetzungssperre ausgenommen.

Über weitere Ausnahmen von der Stellenwiederbesetzungssperre entscheidet auf schriftlichen Antrag der Kreisausschuss.

Eingehende Anträge auf Ausnahme von der Stellenwiederbesetzungssperre werden zunächst von einem Gremium geprüft (Entsperrungskommission). Die Entsperrungskommission hört die antragstellenden Fachdienstleitungen an und spricht eine Empfehlung aus, die dem Kreisausschuss vorgelegt wird. Die abschließende Entscheidung über eine Ausnahme von der Stellenwiederbesetzungssperre obliegt ausschließlich dem Kreisausschuss.

Mitglieder der Entsperrungskommission sind:

- Landrat
- Kämmerer
- Leitung des Fachdienstes Steuerungsunterstützung, Organisation und Kreisorgane
- Leitung des Fachdienstes Controlling
- Leitung des Fachdienstes Personal

Die konstituierende Sitzung der Entsperrungskommission hat am 13.04.2013 stattgefunden und sie hat in 2013 insgesamt fünf Mal getagt.

Verlagerung der Zuständigkeit für die Wohngeldsachbearbeitung auf den Kreis

Mit der Verordnung über die Zuständigkeiten zur Ausführung des Wohngeldgesetzes (Wohngeldzuständigkeitsverordnung) vom 30. Oktober 2012 wurde festgelegt, dass Wohngeldbehörden im Sinne des § 24 Abs. 1 Satz 1 des Wohngeldgesetzes ab dem 01. Juli 2013 die Magistrate der kreisfreien Städte und die Kreisausschüsse der Landkreise sind.

Hierdurch ging die Zuständigkeit für die Wohngeldleistung im Kreis Offenbach mit Wirkung vom 01.07.2013 von den kreisangehörigen Kommunen auf den Kreisausschuss des Kreises Offenbach über.

Der Kreis Offenbach hatte sich gegenüber den Kommunen grundsätzlich bereit erklärt, diejenigen Beschäftigten, die seither mit der Ausführung des Wohngeldgesetzes befasst waren, gemäß § 32 Abs. 3 HBG in Verbindung mit § 215 HBG in seine Dienste zu übernehmen.

Insgesamt haben sechs Beschäftigte aus vier Kommunen das Angebot angenommen und waren bereit, im Zuge des Aufgabenübergangs zum 01.07.2013 in die Dienste des Kreises Offenbach zu wechseln. Eine weitere Beschäftigte wurde dem Kreis von ihrer Beschäftigungsbehörde im Wege der Personalgestellung überlassen.

Der Kreis Offenbach musste für die Übernahme der Wohngeldsachbearbeitung insgesamt 7,5 neue Planstellen einrichten und zusätzliche Personalkosten in Höhe von rd. 400.000 € p. A. bereitstellen.

Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilungen

Im Jahr 2013 wurde eine Arbeitsgruppe installiert, die sich dem Thema der Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilungen intensiv widmet. Erstes Ziel ist es, eine Dienstanweisung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu erarbeiten, in der Zuständigkeiten, Aufgaben und Pflichten festgelegt werden. Mit der Fertigstellung der Dienstanweisung ist im Jahr 2014 zu rechnen.

Führungskräfteentwicklung

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung, die sich aus der Frauenbeauftragten, dem Schwerbehindertenvertreter, Mitgliedern des Personalrates und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachdienstes Personal zusammensetzt, hat in 2012 ihre Arbeit aufgenommen. Eine Unterarbeitsgruppe wurde gebildet, die sich mit der Führungskräfteentwicklung befasst und sich hier insbesondere den Themenkomplexen gewidmet hat, wie der Entwicklungsbedarf festgestellt werden kann und welche Maßnahmen angeboten werden sollen. Im Jahr 2013 konnte ein Instrument zum Entwicklungsbedarf von Führungskräften entwickelt werden. Eine Evaluierung hierzu steht noch aus. Das Instrument soll seine Anwendung im Coaching der Führungskräfte finden. Gelder für Coaching-Maßnahmen wurden im Wirtschaftsplan bereitgestellt und in Einzelfällen auch schon in Anspruch genommen.

Auftakt der Neuorganisation des Fachdienstes Bauaufsicht

Ende 2011 wurde von der Dienststellenleitung die strategische Entscheidung getroffen, den Fachdienst Bauaufsicht neu auszurichten, mit dem Ziel Bauvorhaben mit besonderer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Kreises Offenbach zukünftig intensiver zu betreuen und die Bearbeitung dieser Anträge zu beschleunigen. Aus diesem Grund sollten die Bauvorhaben mit besonderer Bedeutung künftig in einem gesonderten Fachdienst begleitet und bearbeitet werden. Im Jahr 2012 fand hierzu eine intensive Beratung mit den Beteiligungsgremien und den Beschäftigten des Fachdienstes Bauaufsicht statt.

Mit Wirkung zum 15. April 2013 wurde der neue Fachdienst 64 - Bauaufsicht - Besondere Bauvorhaben - schließlich eingerichtet.

Der Fachdienst 63 - Bauaufsicht erhielt die Bezeichnung Fachdienst 63 - Bauaufsicht - Allgemeine Bauvorhaben.

Der neue Fachdienst 64 – Bauaufsicht – Besondere Bauvorhaben nimmt seither folgende Aufgaben wahr:

- Bauleitplanverfahren, Planfeststellungsverfahren und Planungsrecht
- Bauaufsichtliche Verfahren für Sonderbauten nach § 2 Abs. 8 Hessische Bauordnung (Nr. 4, Nr. 5, Nr. 9a, Nr. 9b, Nr.9c, Nr. 16, Nr. 17, Nr. 18)
- Wiederkehrende Prüfungen für vorgenannte, durch den Fachdienst 64 genehmigte Sonderbauten
- Entwicklung von Leitlinien zu regionalen Planungsfragen für den Kreis Offenbach gemeinsam mit den kreisangehörigen Kommunen im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit unter Einbindung des Bereiches Regional-, Europabüro und Wirtschaftsförderung
- Bearbeitung besonders schwieriger Bauprojekte (Bauprojekte mit grundsätzlicher Relevanz) nach Zuweisung durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten
- Planungsrechtliche Vorbereitung kreiseigener Baumaßnahmen und Entwicklung kreiseigener Liegenschaften nach Zuweisung durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten
- Beratung und Betreuung von ansiedlungswilligen Investoren nach Zuweisung durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten und in Kooperation mit dem Fachdienst 63 - Bauaufsicht - Allgemeine Bauvorhaben und dem Bereich Regional-, Europabüro und Wirtschaftsförderung
- Koordination des Projektes Breitbandausbau
- Bildung einer „Task Force“ mit dem Fachdienst Kommunalaufsicht und Recht im Bedarfsfall bei verwaltungs- und bauplanungsrechtlichen Angelegenheiten
- Aufbereitung baugesetzlicher Grundlagen
- Beratung des Naturschutzbeirates in baurechtlichen Fragen
- Vertretung der Kreisverwaltung in externen Arbeitsgruppen nach Zuweisung durch die zuständige Dezernentin oder den zuständigen Dezernenten

166. Vergleichende Prüfung

Im Jahr 2012 wurde in der Verantwortung des Landesrechnungshofes von der Firma Rödl & Partner eine Begutachtung der drei Querschnittsaufgaben Kasse, Finanzen und Personalwirtschaft durchgeführt. Beteiligt waren die 13 kreisangehörigen Städte und Gemeinden, der Kreis Offenbach und als Referenzkommune die Stadt Wiesbaden. Ziel der Untersuchung war es zu ergründen, ob eine kommunale Zusammenarbeit im Bereich dieser drei Querschnittsaufgaben zu einer Senkung der Ausgaben führen kann.

Im Personalsektor wurden – bezogen auf den Kreis und seine 13 kreisangehörigen Kommunen – etwa 1,4 Mio. Euro Sparpotential ausgemacht. In diesem Betrag sind allerdings die möglichen Kosten der Zusammenarbeit nicht berücksichtigt. Es wurde in Folge eine interkommunale Arbeitsgruppe zum Bereich Personalwesen gebildet, der neben dem Kreis Offenbach die Städte Neu-Isenburg, Heusenstamm, Dietzenbach sowie die Gemeinde Mainhausen angehören. Sie beschäftigt sich vertiefend mit einer möglichen Zusammenarbeit im Bereich der Personalabrechnung. Der Abschluss der Bewertung der Einsparungspotentiale und der Umsetzbarkeit einer kommunalen Zusammenarbeit im Bereich der Besoldungs- und Entgeltabrechnung ist für das Jahr 2014 zu erwarten.