



# Personalbericht 2014 - 2016



Kreis Offenbach

## **Impressum**

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

Telefon 06074 8180-5340  
Telefax 06074 8180-5936  
E-Mail [personal@kreis-offenbach.de](mailto:personal@kreis-offenbach.de)  
Homepage [www.kreis-offenbach.de](http://www.kreis-offenbach.de)

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1.</b>	<b>STELLENPLAN- UND PERSONALAUFWANDSENTWICKLUNG</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>BESCHÄFTIGTE DER KREISVERWALTUNG - STAND UND ENTWICKLUNG</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>ALTERSSTRUKTUR UND DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>LEBENSARBEITSZEITKONTO (LAK)</b>	<b>13</b>
<b>5.</b>	<b>TEILZEITARBEIT UND BEURLAUBUNG</b>	<b>15</b>
<b>6.</b>	<b>ALTERSTEILZEIT</b>	<b>19</b>
<b>7.</b>	<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>21</b>
<b>8.</b>	<b>BEHINDERTE MENSCHEN</b>	<b>24</b>
<b>9.</b>	<b>KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN</b>	<b>27</b>
<b>10.</b>	<b>BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT</b>	<b>28</b>
<b>11.</b>	<b>CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN</b>	<b>30</b>
<b>12.</b>	<b>MAßNAHMEN DER MITARBEITERGEWINNUNG UND -FÖRDERUNG</b>	<b>37</b>
<b>13.</b>	<b>FORTBILDUNG</b>	<b>39</b>
<b>14.</b>	<b>LEISTUNGSANREIZSYSTEME</b>	<b>41</b>

**Die Personalkennzahlen auf einen Blick:**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
➤ Beschäftigte	908	920	969
➤ Planstellen	766	776	784
➤ Besetzungsdichte	737	743	743
➤ Frauenanteil	73,90 %	73,59 %	73,58 %
➤ Durchschnittsalter	46,76 J <sup>1</sup>	47,15 J	46,62 J
➤ Teilzeitquote	40,86 %	40,76 %	41,28 %
➤ Nachwuchskräfte	36	32	32
➤ Ausbildungsquote	3,91 %	3,48 %	3,30 %
➤ Übernahmequote	88,9 %	78,6 %	92,9 %
➤ Schwerbehindertenquote	10 %	10,29 %	9,92 %
➤ Krankheitstage	18,33 AT <sup>2</sup>	19,54 AT	19,61 AT

---

<sup>1</sup> J: Jahre

<sup>2</sup> AT: Arbeitstage

## VORWORT

Das Herzstück einer Kreisverwaltung sind die engagierten und qualifizierten Beschäftigten, die tagtäglich zahlreiche Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen. Dabei gehören die sich ständig verändernden Gesetze und Aufgaben zu den besonderen Rahmenbedingungen, denen sich unsere annähernd 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder stellen müssen. Dies ist besonders deutlich geworden, als in den Jahren 2015 und 2016 außergewöhnliche Anstrengungen erforderlich waren, um die extrem große Zahl von Flüchtlingen unterzubringen und zu versorgen.

Mit Blick auf die besondere Lage ist auch eine verwaltungstechnische Aufgabe wie die Erstellung des Personalberichts in den Hintergrund getreten. Hier liefern wir jetzt nach und präsentieren Ihnen Zahlen, Daten und Fakten der vergangenen 3 Jahre. Und der Blick in die Statistik zeigt: Die zusätzlichen Aufgaben erfordern zusätzliches Personal. So haben wir im Berichtszeitraum fast 80 Beschäftigte neu eingestellt. Zahlreiche Stellenwiederbesetzungssperren wurden bedarfsorientiert zügig aufgehoben, das Personalbudget entsprechend aufgestockt. Bei den Stellenbesetzungsverfahren werden mittlerweile die ersten Auswirkungen der guten Beschäftigungslage in unserer Region spürbar. Darum bieten wir Anreize wie beispielsweise ein günstiges Jobticket. Parallel kümmern wir uns intensiv um Nachwuchswerbung und die hausinterne Weiterbildung, von der wir in der Zukunft profitieren können.

Bei der zwischenzeitlich angespannten Personallage liegt unser besonderes Augenmerk natürlich auf der Gesundheit unserer Beschäftigten. Hier gibt es von der Dienststelle bereits seit Jahren Angebote zum Thema Gesundheit und das betriebliche Eingliederungsmanagement. Die leicht gestiegene Zahl der durchschnittlichen Krankheitstage hat uns aber veranlasst im Jahr 2017 eine halbe Stelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement einzurichten.

Um für die zahlreichen oft individuellen Fragestellungen im Personalbereich Lösungen zu finden, ist es für die Verwaltungsspitze wichtig mit dem Fachdienst Personal, der Frauenbeauftragten sowie der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung trotz manchmal unterschiedlicher Interessenslagen konstruktiv zusammen zu arbeiten. Dafür an dieser Stelle herzlichen Dank!

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Quilling  
Landrat Kreis Offenbach

## 1. Stellenplan- und Personalaufwandsentwicklung

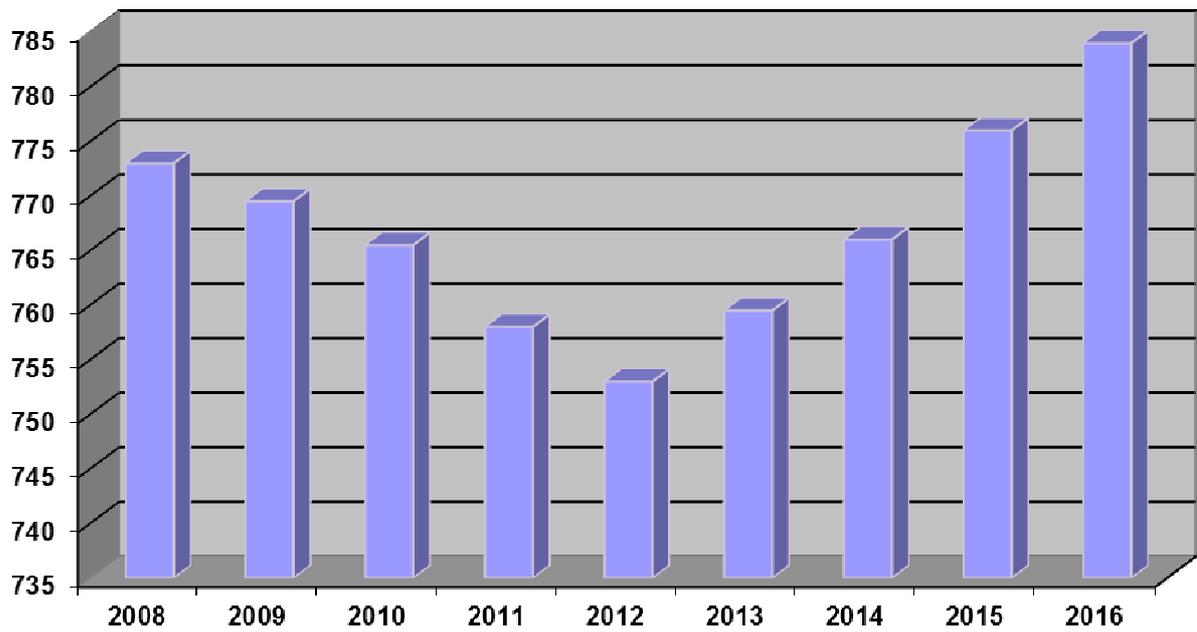
### Die Entwicklung der Planstellen, der Besetzungsdichte sowie der Personalkosten von 2008 bis 2016

Aufgrund unabweisbaren Personalbedarfs in verschiedenen Bereichen der Kreisverwaltung mussten im Stellenplan für das Haushaltsjahr 2014 insgesamt 6,5 zusätzliche Planstellen und im Stellenplan für den Doppelhaushalt 2015/2016 insgesamt 10 zusätzliche Planstellen eingerichtet werden. Aufgrund der Flüchtlingssituation war es erforderlich, im Nachtrag für das Haushaltsjahr 2016 weitere 8 Planstellen einzurichten.

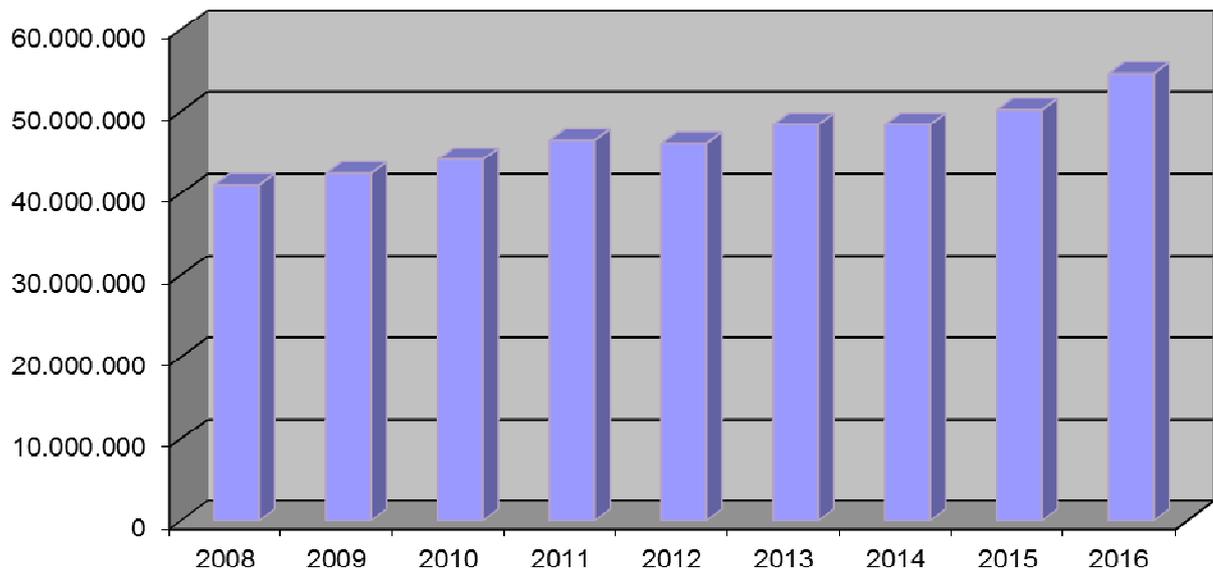
Jahr	Planstellen	Besetzungsdichte	Personal- und Versorgungsaufwand
2008	773	727	41.047.470
2009	769,5	727	42.422.860
2010	765,5	725	44.126.250
2011	758	725	46.457.760
2012	753	714	46.079.660
2013	759,5	712,5	48.411.250
2014	766	737	48.417.880
2015	776	743	50.172.510
2016	784	743	54.616.910

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

### Entwicklung Planstellen 2008 - 2016



### Entwicklung Personal- und Versorgungsaufwand 2008 - 2016



## 2. Beschäftigte der Kreisverwaltung - Stand und Entwicklung

### Anzahl der Beschäftigten insgesamt

In der Kreisverwaltung waren im Dezember 2016 insgesamt 969 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt, davon 799 Beschäftigte nach dem TVöD und 170 Beamtinnen und Beamte. Im Dezember 2015 waren es 920 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (746 Beschäftigte und 174 Beamtinnen und Beamte) und im Dezember 2014 insgesamt 908 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (732 Beschäftigte und 176 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 2008 bis 2016 (jeweils zum Stichtag 31.12.) dargestellt. Hierbei sind alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse (nach Köpfen) berücksichtigt.

### Beschäftigtenentwicklung in den Jahren 2008 bis 2016



### 3. Altersstruktur und demografische Entwicklung

#### Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten – (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte nach TVÖD) lag im Dezember 2016 bei 46,62 Jahren. Im Dezember 2015 lag das Durchschnittsalter bei 47,15 Jahren und im Dezember 2014 bei 46,76 Jahren.

#### Aufteilung nach Altersgruppen

Stand 31.12.2014

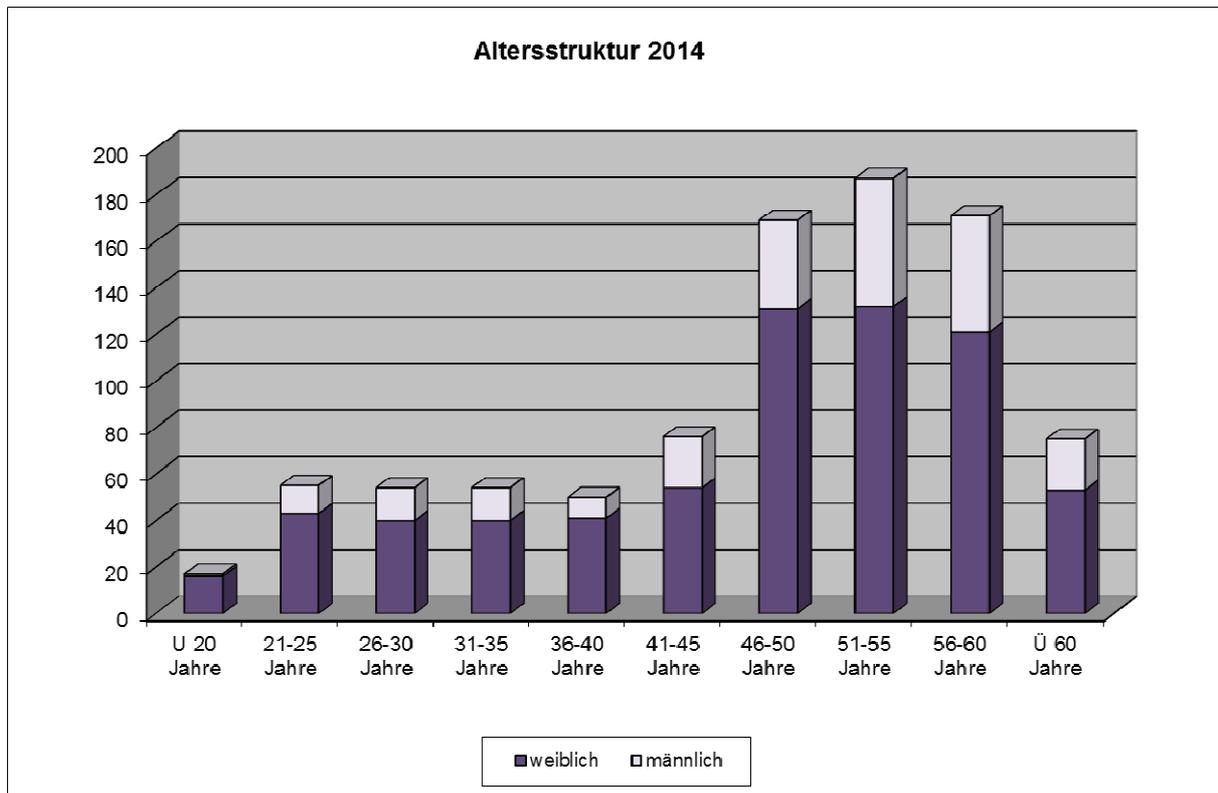
Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	14	1	2	0	17	1,87%
21-25 Jahre	36	10	7	2	55	6,06%
26-30 Jahre	38	13	2	1	54	5,95%
31-35 Jahre	35	10	5	4	54	5,95%
36-40 Jahre	34	5	7	4	50	5,51%
41-45 Jahre	42	17	12	5	76	8,37%
46-50 Jahre	110	21	21	17	169	18,61%
51-55 Jahre	105	34	27	21	187	20,59%
56-60 Jahre	108	34	13	16	171	18,83%
über 60 Jahre	50	15	3	7	75	8,26%
<b>Summe</b>	572	160	99	77	908	

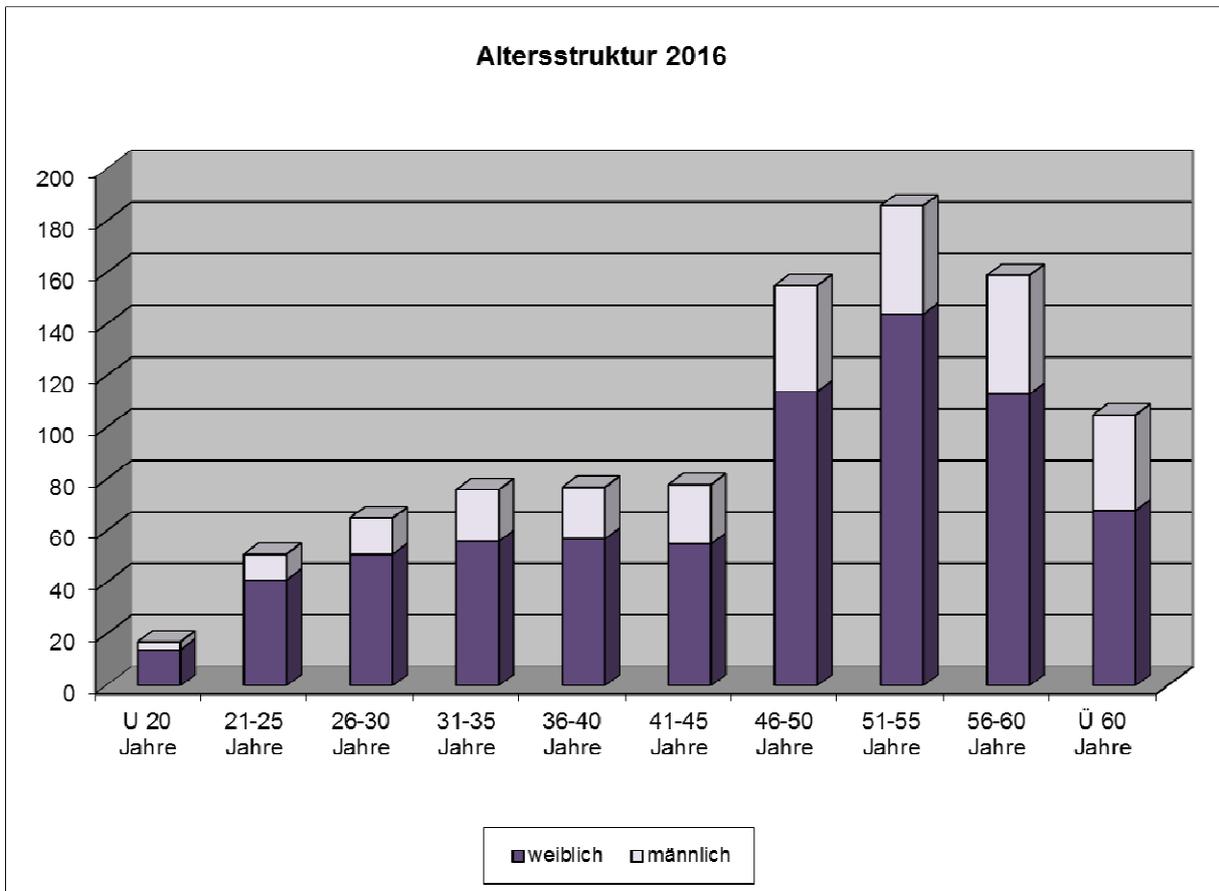
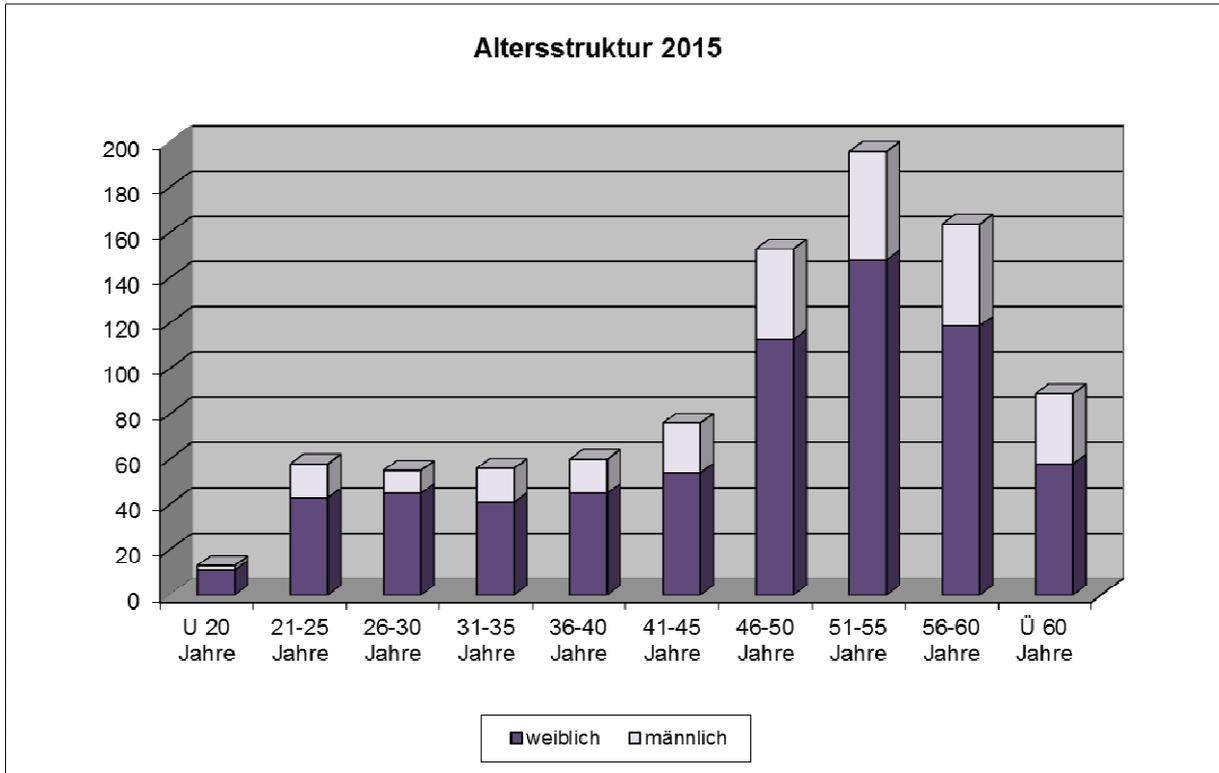
Stand 31.12.2015

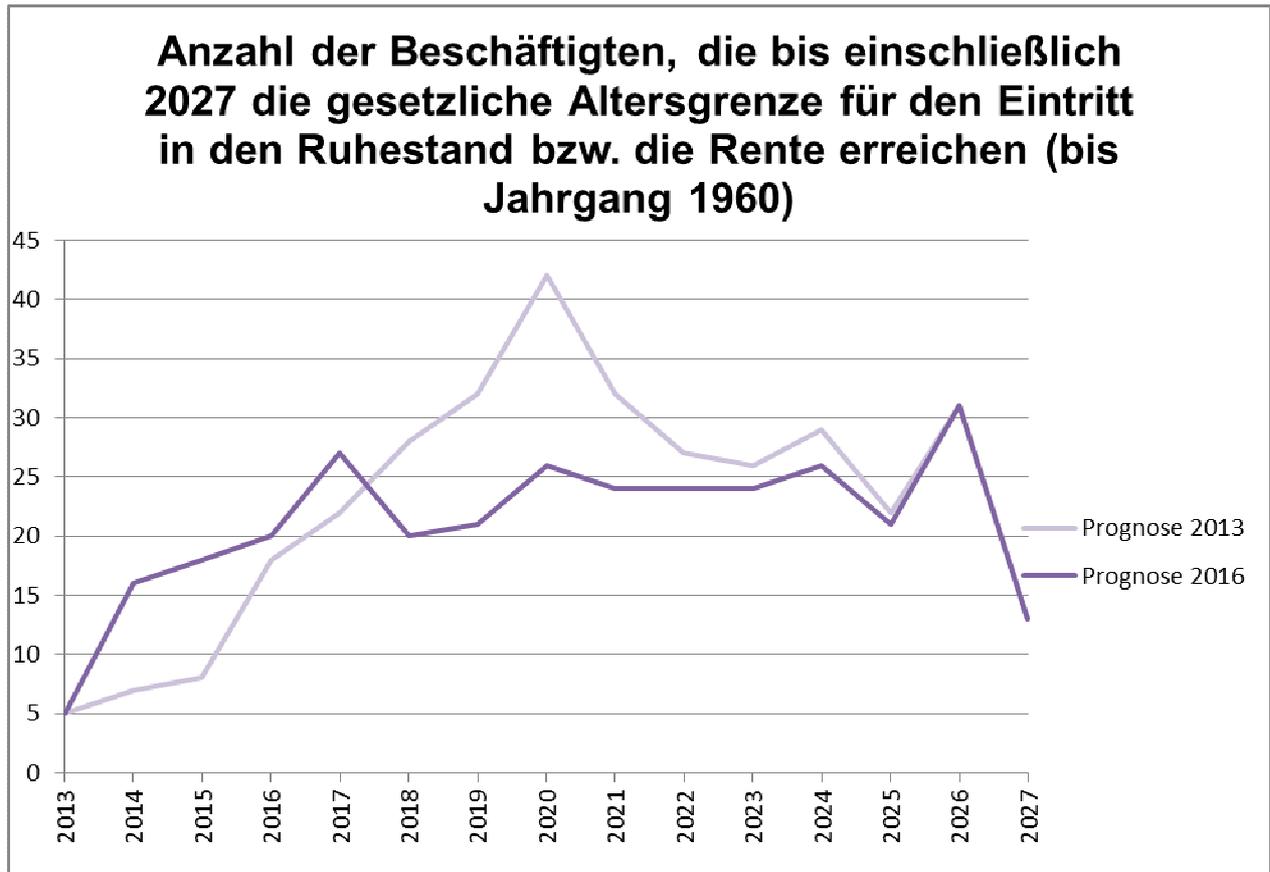
Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	10	2	1	0	13	1,41%
21-25 Jahre	36	13	7	2	58	6,30%
26-30 Jahre	43	9	2	1	55	5,98%
31-35 Jahre	37	13	4	2	56	6,09%
36-40 Jahre	35	11	10	4	60	6,52%
41-45 Jahre	43	15	11	7	76	8,26%
46-50 Jahre	92	25	21	15	153	16,63%
51-55 Jahre	123	32	25	16	196	21,31%
56-60 Jahre	106	25	13	20	164	17,83%
über 60 Jahre	53	23	5	8	89	9,67%
<b>Summe</b>	578	168	99	75	920	

Stand 31.12.2016

Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	13	3	1	0	17	1,75%
21-25 Jahre	33	8	8	2	51	5,26%
26-30 Jahre	47	14	4	0	65	6,71%
31-35 Jahre	52	18	4	2	76	7,84%
36-40 Jahre	47	17	10	3	77	7,95%
41-45 Jahre	48	17	7	6	78	8,05%
46-50 Jahre	91	27	23	14	155	16,00%
51-55 Jahre	123	27	21	15	186	19,20%
56-60 Jahre	97	29	16	17	159	16,41%
über 60 Jahre	62	26	6	11	105	10,83%
<b>Summe</b>	<b>613</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>969</b>	







Da ab 2014 wieder neue Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen worden sind und seit dem 01.07.2014 Beschäftigte, die 63 Jahre oder älter sind, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte bei Erfüllung der Voraussetzungen abschlagsfrei erhalten, hat sich die Situation im Hinblick auf die in den kommenden Jahren anstehenden Austritte wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze gegenüber den früheren Personalberichten deutlich entschärft. Viele Beschäftigte haben von den oben genannten Möglichkeiten Gebrauch gemacht und sind vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausgeschieden, so dass sich die Zahl der Austritte wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze in den nächsten 10 Jahren relativ konstant bei ca. 25 pro Jahr einpendelt. Im Personalbericht 2013 haben wir noch mit doppelt so hohen Austrittszahlen pro Jahr gerechnet.

#### 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. Januar 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

2009	1 Beschäftigte/r	
2010	2 Beschäftigte	
2011	2 Beschäftigte	
2012	1 Beschäftigte/r	
2013	1 Beschäftigte/r	
2014	0 Beschäftigte	
2015	0 Beschäftigte	
2016	0 Beschäftigte	Gebrauch gemacht.

In 2016 hat eine Beschäftigte die freiwillige Erhöhung ihrer Arbeitszeit beendet.

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.

<b>Jahr</b>	<b>Abbau in Tagen</b>	<b>Abbau in Stunden</b>	<b>Anzahl der Personen, die abgebaut haben</b>
2012	103	827,70 Std.	19
2013	96	765,00 Std.	18
2014	110	863,55 Std.	22
2015	140	873,45 Std.	25
2016	171	1.344,48 Std.	31

<b>Stand aller LAK-Konten</b>		
31.12.2012	26.591 Stunden und 48 Minuten	Das entspricht ca. 12,26 VZÄ
31.12.2013	29.633 Stunden und 22 Minuten	Das entspricht ca. 13,57 VZÄ
31.12.2014	32.286 Stunden und 22 Minuten	Das entspricht ca. 14,78 VZÄ
31.12.2015	33.551 Stunden und 17 Minuten	Das entspricht ca. 15,36 VZÄ
31.12.2016	34.925 Stunden und 18 Minuten	Das entspricht ca. 15,99 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 31.12.2014

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	572	278	294	160	147	13	732
Beamte	99	44	55	77	68	9	176
Summe	671	322	349	237	215	22	908

### Teilzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2015

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	578	283	295	168	151	17	746
Beamte	99	45	54	75	66	9	174
Summe	677	328	349	243	217	26	920

### Teilzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2016

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
Beschäftigte (TVöD)	613	295	318	186	168	18	799
Beamte	100	45	55	70	61	9	170
Summe	713	340	373	256	229	27	969

Im Dezember 2014 arbeiteten 52,01 % der weiblichen Beschäftigten und 9,28 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei **40,86 %**.

Im Dezember 2015 arbeiteten 51,55 % der weiblichen Beschäftigten und 10,70 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei **40,76%**.

Im Dezember 2016 arbeiteten 52,31 % der weiblichen Beschäftigten und 10,55 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei **41,28%**.

## **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. Lediglich im Bereich der Telearbeit findet ein echtes Jobsharing statt, da sich hier Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen.

## **Telearbeit**

Aufgrund der positiven Erfahrungen, die im Pilotprojekt zur Telearbeit in der Kreisverwaltung gesammelt wurden, erfolgte ab dem Jahr 2016 wieder die dauerhafte Einführung der Telearbeit. Begrenzt ist die Zahl der Telearbeitsplätze nur insofern dienstliche Belange entgegenstehen.

Die Kreisverwaltung Offenbach verpflichtet sich in ihren kreisstrategischen Zielen der Familienfreundlichkeit und beabsichtigt mit der Einführung der Telearbeit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten.

Die im Oktober 2016 abgeschlossene Dienstvereinbarung über Telearbeit sieht vor, dass die Beschäftigten an ein bis zwei Tagen in der Woche in der Kreisverwaltung arbeiten, um den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren. An diesen Tagen teilen sich die Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit anderen Beschäftigten in der Kreisverwaltung.

Die Resonanz von interessierten Beschäftigten ist zufriedenstellend, so dass die Vielfalt der Arbeitszeitmodelle beim Kreis Offenbach nun erfolgreich durch Telearbeit ergänzt wird.

## **Elternzeit, Beurlaubung und Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz**

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

### **(Stichtag 31.12.2014)**

19 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (19 Frauen/keine Männer).

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

2 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (1 Frau/1Mann).

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

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

### **(Stichtag 31.12.2015)**

18 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (17 Frauen/1 Mann).

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

3 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (1 Frau/2 Männer).

Das Beschäftigungsverhältnis von 4 Beschäftigten ruhte nach § 33 Abs. 2 TVöD wegen Gewährung einer Rente auf Zeit (4 Frauen/keine Männer).

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

### **(Stichtag 31.12.2016)**

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

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

1 Beschäftigte waren aus sonstigen Gründen beurlaubt (1 Frau/kein Mann).

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

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

Die Möglichkeit der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern wird von den Beschäftigten nur in seltenen Fällen genutzt. In der Regel nehmen die Beschäftigten ihren Dienst nach der Elternzeit wieder auf.

Es können 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“**

Der Kreis Offenbach ist seit Dezember 2013 Mitglied bei dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und bekennt sich dadurch zu einer familienbewussten Unternehmensführung, die als Teil der Unternehmenskultur verstanden wird.

Die Zertifizierung zum „audit berufundfamilie“ ist am 31.05.2015 ausgelaufen, ein Re-Zertifizierungsaudit wurde aus Kostengründen nicht durchgeführt. Das insbesondere bei Stellenausschreibungen verwendete Logo „audit berufundfamilie“ wurde durch das Logo „Erfolgsfaktor Familie“ ersetzt, um weiterhin die Familienfreundlichkeit des Kreises Offenbach zu verdeutlichen. Die bisherige Arbeit der „AG audit berufundfamilie“ wird durch die „AG Erfolgsfaktor Familie“ weitergeführt.

Noch unter der Federführung der „AG audit berufundfamilie“ wurde am 24.09.2014, mit großer Beteiligung der Beschäftigten, ein Gesundheitstag im Kreishaus durchgeführt. Im November 2015 wurde die Notfallmappe „Ich bin vorbereitet“ im Intranet in den Publikationen „Erfolgsfaktor Familie“ zur Verfügung gestellt. Die Notfallmappe ist ein Leitfaden zum Zusammenstellen wichtiger Dokumente, die für die Angehörigen bei Tod oder schwerer Erkrankung notwendig sind. Weiterhin wurden die in den Publikationen des „Erfolgsfaktor Familie“ befindlichen Informationen und Verlinkungen zu den Themen Familie und Pflege sowie anderen besonderen Lebenssituationen ergänzt und aktualisiert.

Auf Grund des demografischen Wandels wird das Thema Beruf und Pflege in Zukunft einen größeren Stellenwert bei den Beschäftigten des Kreises Offenbach einnehmen. Unterstützungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber werden durch die „AG Erfolgsfaktor Familie“ erarbeitet. Der Kreis Offenbach erkennt die besondere Belastung der Beschäftigten durch private Pflegeleistungen an und beabsichtigt, dies durch die Unterzeichnung der „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ zu dokumentieren.

## 6. Altersteilzeit

Für die Beamtinnen und Beamten gibt es für die Gewährung von Altersteilzeit seit dem 01. Januar 2010 keine gesetzliche Rechtsgrundlage.

Für die Beschäftigten wurde im Rahmen der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 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. Der Tarifvertrag wurde am 29.04.2016 bis zum 01. Januar 2019 verlängert.

Da die Altersteilzeitquote beim Kreis Offenbach bis zum Jahr 2014 über 2,5 v.H. lag und keine Stellenabbau- und Restrukturierungsbereiche ausgewiesen wurden, sind in 2014 keine neuen Altersteilzeitverhältnisse abgeschlossen worden.

In den Jahren 2015 und 2016 lag die Altersteilzeitquote unter 2,5 v. H. Daher standen in 2015 und 2016 jeweils neun Altersteilzeitplätze zur Verfügung. Für das Jahr 2015 haben über 20 Beschäftigte und für das Jahr 2016 13 Beschäftigte an einer Altersteilzeitvereinbarung Interesse gezeigt. Mit jeweils neun Beschäftigten wurden sodann für 2015 und 2016 Altersteilzeitverträge abgeschlossen.

Vereinbarungen über flexible Altersarbeitszeit (FALTER) wurden nicht angefragt.

Die Anzahl der in den letzten 10 Jahren 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
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
2014	0	0			7	3
2015	7	2			2	0
2016	5	2	1	1	0	0
<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>16</b>

## 7. Aus- und Weiterbildung

### Auswahlverfahren

Mit der Durchführung des Auswahlverfahrens für die Besetzung der Ausbildungsplätze 2014 wurde der bis dahin angewandte schriftliche Eignungstest durch ein Online-Testverfahren abgelöst. Ziel der Umstellung war es unter anderem, Bewerberinnen und Bewerber, die mit der Technik des digitalen Zeitalters aufwachsen, über ein modernes, zeitgemäßes und ansprechendes Testverfahren für den Kreis Offenbach als attraktiven Ausbildungsbetrieb zu gewinnen. Die Resonanz der zum Online-Test befragten Testteilnehmerinnen und Testteilnehmer ist durchweg positiv.

### Entwicklung der Bewerbungszahlen und Teilnehmer/innen am Auswahlverfahren

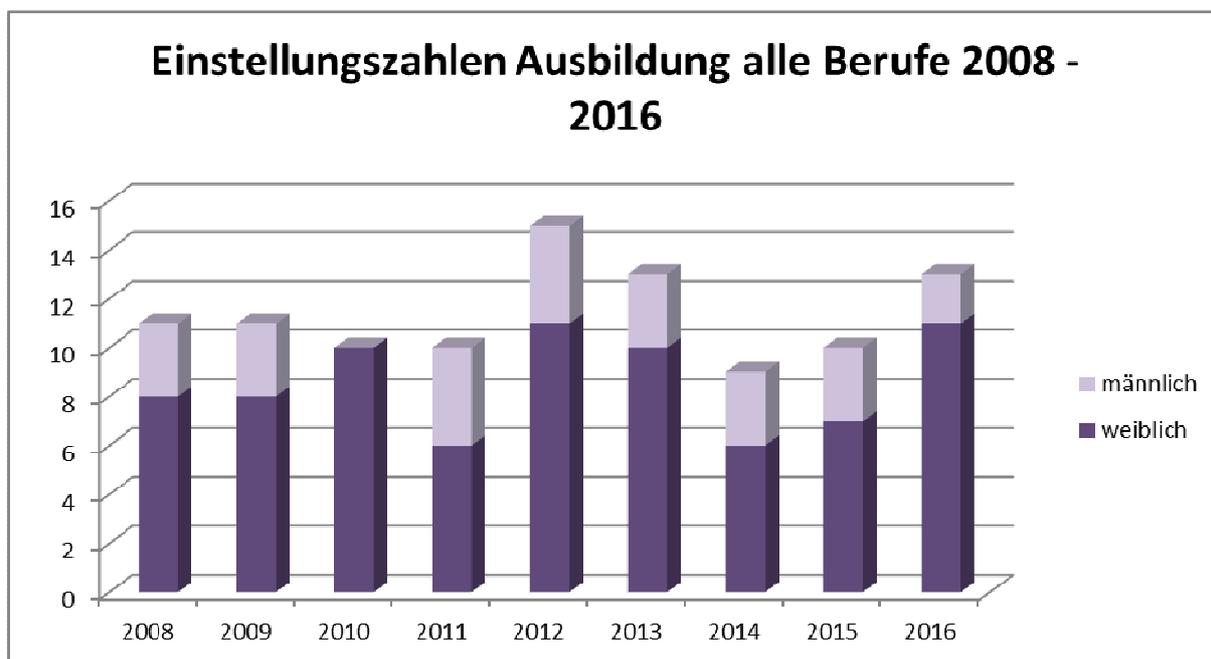
Im Jahr 2014	Verwaltungsfachangestellte/r	Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung
eingegangene Bewerbungen	227	93
Teilnehmer/innen am Online-Test	154	66
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	24	11
erfolgte Einstellungen	6	3

Im Jahr 2015	Verwaltungsfachangestellte/r	Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung	Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung (SVG)*
eingegangene Bewerbungen	158	145	15
Teilnehmer/innen am Online-Test	119	85	15
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	29	9	3
erfolgte Einstellungen	8	2	0

\* In 2015 wurde ein dualer Ausbildungs- und Studienplatz für Bewerberinnen und Bewerber nach dem Soldatenversorgungsgesetz vorbehalten. Die Stelle konnte nicht besetzt werden, da der ausgewählte Bewerber kurzfristig abgesagt hat.

Im Jahr 2016	Verwaltungsfachangestellte/r	Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung	Fachinformatiker/in
eingegangene Bewerbungen	290	180	40
Teilnehmer/innen am Online-Test	231	116	22
Teilnehmer/innen am Vorstellungsgespräch	44	12	10
erfolgte Einstellungen	8	4	1

## Entwicklung der Einstellungszahlen (ohne Praktika) in den Jahren 2008 bis 2016



## Entwicklung der Ausbildungsquote in den Jahren 2008 bis 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beschäftigte	872	876	876	879	888	894	908	920	969
Nachwuchskräfte	28	31	32	31	33	36	36	32	32
Ausbildungsquote	3,21	3,54	3,65	3,53	3,72	4,03	3,91	3,48	3,30

## Entwicklung der Übernahmequote in den Jahren 2008 bis 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Prüfungsteilnehmer/innen	8	8	7	11	10	10	9	14	14
davon bestanden	8	8	7	11	10	10	9	14	14
Übernahmen	7	8	7	10	10	8	8	11	13
Übernahmequote (%)	87,5	100	100	90,9	100	80	88,9	78,6	92,9

## **FOS-Stellen, FSJ-Stellen, Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten**

Wie in den Vorjahren auch konnte der Kreis Offenbach in den Jahren 2014 bis 2016 in zwei Schulsekretariaten des Kreises Offenbach zwei Praktikumsplätze zur Erlangung der Fachhochschulreife mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung zur Verfügung stellen.

Im Jahr 2014 konnten insgesamt 2 Stellen sowie in den Jahren 2015 und 2016 jeweils eine Stelle zur Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres Kultur besetzt werden. Träger ist hierbei das Deutsche Rote Kreuz in Hessen Volunta gGmbH.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden keine Stellen für Bachelor- Absolventen und - Absolventinnen im Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagoge oder Sozialpädagogin angeboten. Im Jahr 2016 wurde wieder eine Stelle besetzt. Das Praktikum wurde im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes absolviert.

## **Teilzeitausbildung**

Das Berufsbildungsgesetz räumt die Möglichkeit ein, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Dies erlaubt insbesondere jungen Eltern, die Ausbildungszeiten flexibel anzupassen und somit Berufsausbildung und Familie zu vereinbaren. Nachdem zuletzt eine Auszubildende in 2011 von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, wurde in 2016 erneut ein Vollzeitausbildungsverhältnis in ein Teilzeitausbildungsverhältnis umgewandelt. Gleichzeitig wurde 2016 durch den Kreisausschuss beschlossen, dass im Fall einer Teilzeitausbildung und bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen die Ausbildungsvergütung ungekürzt gewährt wird. Neben der Entgeltfunktion für eine wirtschaftlich verwertbare Arbeit kommt der Ausbildungsvergütung in einem nicht unerheblichen Teil eine Unterhaltssicherungsfunktion zu. Die ungekürzte Zahlung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeitausbildung stellt eine Maßnahme entsprechend des vom Kreistag beschlossenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans dar, die die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und es dem Kreis dadurch ermöglicht, insbesondere bei jungen Mensch als zukünftig attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

## **Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen**

Ziel der Weiterqualifizierung ist es, den Personalbedarf in den künftigen Jahren durch Förderung des eigenen Personals zu decken sowie den 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**

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>zugelassene Beschäftigte insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>davon Frauen</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>davon Männer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## 8. Behinderte Menschen

### Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote beträgt 9,92 %.  
(Stand Dezember 2016)

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 ist in der Vergangenheit langsam, aber kontinuierlich angestiegen. Dies dürfte mit dem steigenden Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung zusammenhängen. Im Jahre 2016 ist die Schwerbehindertenquote im Vergleich zum Vorjahr ganz leicht abgesunken, was durch die gestiegene Anzahl der Arbeitsverhältnisse bei der Kreisverwaltung begründet werden kann.

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

2008 = 8,81 Prozent  
2009 = 9,44 Prozent  
2010 = 9,62 Prozent  
2011 = 9,69 Prozent  
2012 = 9,94 Prozent  
2013 = 10,16 Prozent  
2014 = 10,00 Prozent  
2015 = 10,29 Prozent  
2016 = 9,92 Prozent

Zum Stichtag 31.12.2014, 31.12.2015 und 31.12.2016 bestanden beim Kreis Offenbach - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Alter - folgende Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse mit Schwerbehinderten oder Schwerbehinderten gleichgestellten Personen:

### Stichtag 31.12.2014

Altersgruppe	Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	1	1	2
25 bis 34 Jahre	0	0	3	0	3
35 bis 44 Jahre	1	2	3	5	11
45 bis 54 Jahre	4	1	20	11	36
55 bis 59 Jahre	1	2	17	4	24
60 Jahre und älter	0	0	14	4	18
Insgesamt	6	5	58	25	94

### Stichtag 31.12.2015

Altersgruppe	Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	3	1	4
25 bis 34 Jahre	0	0	3	0	3
35 bis 44 Jahre	1	2	3	4	10
45 bis 54 Jahre	2	2	16	13	33
55 bis 59 Jahre	2	1	17	5	25
60 Jahre und älter	0	0	10	4	14
Insgesamt	5	5	52	27	89

### Stichtag 31.12.2016

Altersgruppe	Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	1	0	3	2	6
25 bis 34 Jahre	0	0	2	0	2
35 bis 44 Jahre	1	2	6	2	11
45 bis 54 Jahre	2	2	19	11	34
55 bis 59 Jahre	1	1	13	6	21
60 Jahre und älter	3	0	11	6	20
Insgesamt	8	5	54	27	94

## 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 auch die Zusammenarbeit der Verantwortlichen und die Planung und Durchführung des Integrationsprozesses verbessert werden.

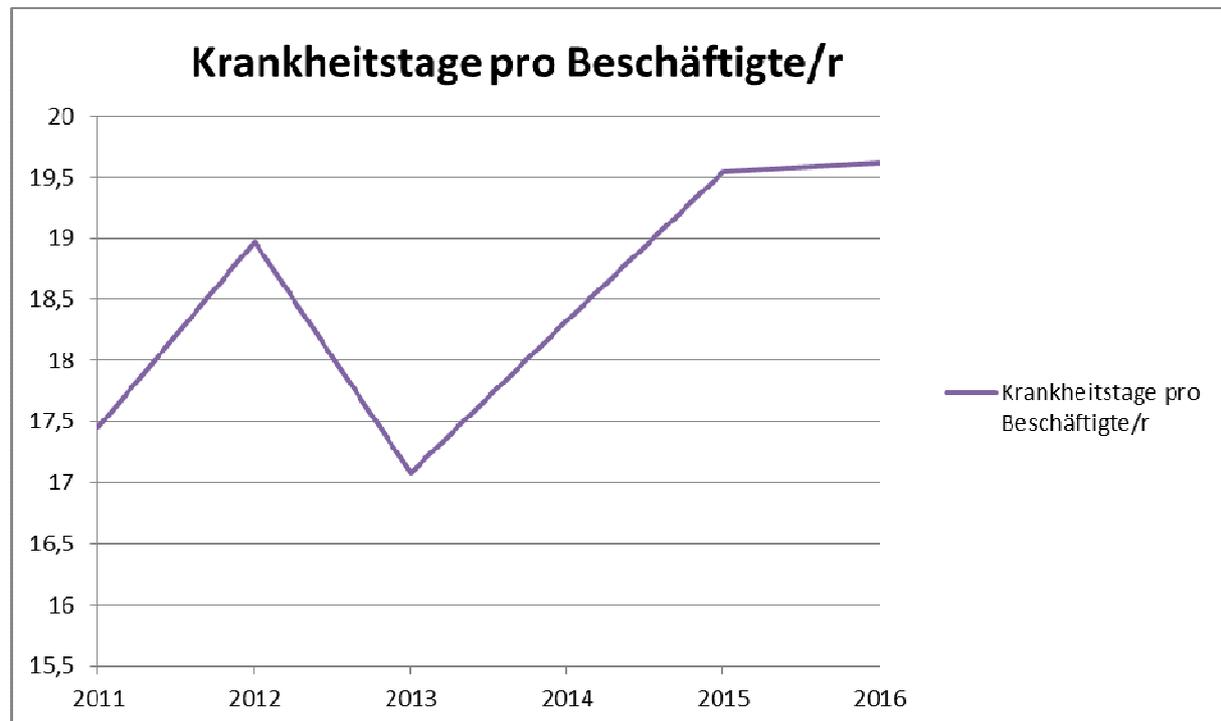
## 9. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

### Krankheitstage

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter fehlte in 2016 krankheitsbedingt durchschnittlich an 19,61 Arbeitstagen, in 2015 an 19,54 Arbeitstagen und in 2014 an 18,33 Arbeitstagen.

### Entwicklung der Krankheitstage

Jahr	Krankheitstage pro Beschäftigte/r
2011	17,45
2012	18,97
2013	17,08
2014	18,33
2015	19,54
2016	19,61



Der Kreis beabsichtigt, in 2017 eine halbe Stelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement einzurichten. Neben der Unfallverhütung, der Vermeidung von Gesundheitsrisiken, der aktiven und präventiven Gesundheitsförderung sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (s. 10.) ist es primäres Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.

## **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. Es wurden folgende Kurse im Bereich Prävention angeboten:

#### **In 2014:**

- Erste Hilfe am Arbeitsplatz
- Gesundes Sehen am Arbeitsplatz
- Entspannungstechniken fürs Büro

#### **In 2015:**

- Gesundes Sehen am Arbeitsplatz
- Rundum-Fit-Paket für Körper und Geist

#### **In 2016:**

- Entspannungstechniken fürs Büro

Um besonders den Krankheiten des Muskel-Skelettsystems entgegenzuwirken bzw. vorzubeugen, bietet der Kreis seit Jahren, so auch in 2014, 2015 und 2016, durchgängig Rückenschulkurse an. Dieses Kursangebot erfreut sich weiterhin einer regen Nachfrage und wurde in 2014 von 59 Beschäftigten, in 2015 von 66 Beschäftigten und in 2016 von 46 Beschäftigten genutzt.

Die Fortbildungsveranstaltungen wurden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung geplant und organisiert und mit externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt. Insgesamt haben in 2014 90 Beschäftigte, in 2015 84 Beschäftigte und in 2016 53 Beschäftigte an den Fortbildungsveranstaltungen 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.

Im Januar 2013 wurde erstmals ein hauptamtlicher Beauftragter für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bestellt. Im selben Monat ist die Dienstvereinbarung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement in Kraft getreten.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurde insgesamt 395 Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Hiervon haben 292 Beschäftigte ein betriebliches Eingliederungsmanagement abgelehnt, 103 Beschäftigte haben von dem Angebot Gebrauch gemacht.

## 11. Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zum 01. Januar 2016 ist das novellierte Hessische Gleichberechtigungsgesetz in Kraft getreten. Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Die Geltungsdauer des bisherigen Frauenförderplans des Kreises Offenbach nach altem Recht wurde über den 31.12.2015 hinaus bis zum 30.06.2016 verlängert. Zum 01.07.2016 wurde vom Kreistag ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan beschlossen, der den Anforderungen der gesetzlichen Novellierung Rechnung trägt. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung.

### Ist-Analyse der Ausbildungsverhältnisse und Vorbereitungsdienste

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
<b>Stand 31.12.2014</b>				
Verwaltungsfachangestellte	25	20	5	80,00%
BA-Studierende	1	1	0	100,00
Fachinformatiker/innen	2	0	2	0%
Jahrespraktika Sozialarbeit	0	0	0	0%
Inspektoranwärter/innen	8	6	2	75,00%
Summe bzw. Durchschnitt	36	27	9	75,00%

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
<b>Stand 31.12.2015</b>				
Verwaltungsfachangestellte	22	16	6	72,73%
BA-Studierende	1	1	0	100,00%
Fachinformatiker/innen	1	0	1	0,00%
Jahrespraktika Sozialarbeit	0	0	0	0,00%
Inspektoranwärter/innen	8	6	2	75,00%
Summe bzw. Durchschnitt	32	23	9	71,87%

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
<b>Stand 31.12.2016</b>				
Verwaltungsfachangestellte	21	16	5	76,19%
BA-Studierende	0	0	0	0,00%
Fachinformatiker/innen	1	0	1	0,00%
Jahrespraktika Sozialarbeit	1	1	0	100,00%
Inspektoranwärter/innen	9	7	2	77,78%
Summe bzw. Durchschnitt	32	24	8	75,00%

## Ist-Analysen für die Beamten- und Beschäftigungsverhältnisse

2014

## Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2014

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2014	Beamtinnen und Beamte insgesamt					davon Frauen					
Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität F=B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität L=G+I	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
A16	3	0	0,00	0	3,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
A15	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A14	5	1	0,95	0	5,95	2	1	0,95	0	2,95	49,60%
A13	4	4	3,08	0	7,08	1	4	3,08	0	4,08	57,65%
<b>H.D. gesamt</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>4,04</b>	<b>0</b>	<b>19,04</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4,04</b>	<b>0</b>	<b>8,04</b>	<b>42,21%</b>
A13	2	1	0,71	0	2,71	0	1	0,71	0	0,71	26,32%
A12	21	5	3,73	0	24,73	5	4	2,80	0	7,80	31,54%
A11	32	25	17,67	2	49,67	14	19	12,80	2	26,80	53,95%
A10	23	21	15,04	3	38,04	10	19	13,54	3	23,54	61,88%
A9	3	0	0,00	1	3,00	2	0	0,00	0	2,00	66,67%
<b>G.D. gesamt</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>37,15</b>	<b>6</b>	<b>118,15</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>29,85</b>	<b>5</b>	<b>60,85</b>	<b>51,50%</b>
A9	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A8	1	5	3,21	0	4,21	1	5	3,21	0	4,21	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%
<b>M.D. gesamt</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4,76</b>	<b>0</b>	<b>9,76</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4,76</b>	<b>0</b>	<b>6,76</b>	<b>69,26%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>101</b>	<b>64</b>	<b>45,94</b>	<b>6</b>	<b>146,94</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>38,64</b>	<b>5</b>	<b>75,64</b>	<b>51,48%</b>

## Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2014

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2014	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
Entgeltgruppen TVöD	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität F=B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität L=G+I	
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	10	2	1,00	0	11,00	6	2	1,00	0	7,00	63,64%
13	13	6	4,20	0	17,20	8	5	3,43	0	11,43	66,46%
12	2	4	2,78	0	4,78	0	4	2,78	0	2,78	58,15%
11	29	21	13,22	0	42,22	15	19	11,90	0	26,90	63,71%
10	15	8	6,11	0	21,11	8	6	4,52	0	12,52	59,31%
9	60	14	9,31	0	69,31	27	12	8,04	1	35,04	50,55%
8	54	20	13,54	5	67,54	38	20	13,54	5	51,54	76,31%
6	83	115	76,05	5	159,05	65	114	75,35	5	140,35	88,24%
5	55	59	37,33	4	92,33	39	58	36,83	4	75,83	82,13%
4	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	4	9	4,51	0	8,51	4	9	4,51	0	8,51	100,00%
2 Ü	0	1	0,52	0	0,52	0	1	0,52	0	0,52	100,00%
<b>Summen</b>	<b>332</b>	<b>259</b>	<b>168,57</b>	<b>14</b>	<b>506,68</b>	<b>213</b>	<b>250</b>	<b>162,42</b>	<b>14</b>	<b>375,42</b>	<b>75,00%</b>

### Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2014

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst											
Istanalyse Stand: 31.12.2014	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	1	1,00	0	1,00	100,00%
S 17	1	1	0,64	1	1,64	0	1	0,64	0	0,64	39,06%
S 15	5	5	2,65	1	7,65	4	5	2,65	0	6,65	86,93%
S 14	35	19	13,39	3	48,39	27	17	11,64	3	38,64	79,84%
S 12 Ü	10	12	7,85	1	17,85	6	11	7,08	0	13,08	74,40%
S 12	1	10	6,28	1	7,28	1	9	5,78	1	6,78	93,13%
Summen	53	47	30,55	4	83,55	39	43	27,79	4	66,79	79,95%

2015

## Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2015

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					Anteil der Frauen an Den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2015	Beamtinnen und Beamte insgesamt					davon Frauen					
Besoldungs- gruppen	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
A16	3	0	0,00	0	3,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
A15	2	0	0,00	0	2,00	1	0	0,00	0	1,00	50,00%
A14	6	0	0,95	0	6,00	3	0	0,95	0	3,00	50,00%
A13	3	3	2,10	0	5,10	1	3	2,10	0	3,10	60,78%
<b>H.D. gesamt</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>2,10</b>	<b>0</b>	<b>16,10</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2,10</b>	<b>0</b>	<b>7,10</b>	<b>44,10%</b>
A13	3	1	0,71	0	3,71	0	1	0,71	0	0,71	19,23%
A12	20	4	3,13	0	23,13	6	3	2,20	0	8,20	35,46%
A11	32	26	18,05	1	50,05	14	20	13,18	1	27,18	54,30%
A10	21	22	15,49	2	36,49	9	20	13,99	2	22,99	63,00%
A9	3	0	0,00	1	3,00	2	0	0,00	0	2,00	66,67%
<b>G.D. gesamt</b>	<b>79</b>	<b>53</b>	<b>37,38</b>	<b>4</b>	<b>116,38</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>30,08</b>	<b>3</b>	<b>61,08</b>	<b>52,48%</b>
A9	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A8	1	5	3,14	0	4,14	1	5	3,14	0	4,14	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%
<b>M.D. gesamt</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4,69</b>	<b>0</b>	<b>9,69</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4,69</b>	<b>0</b>	<b>6,69</b>	<b>69,03%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>98</b>	<b>63</b>	<b>44,17</b>	<b>4</b>	<b>142,17</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>36,87</b>	<b>3</b>	<b>74,87</b>	<b>52,66%</b>

## Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2015

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
Istanalyse Stand: 31.12.2015	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					
Entgelt- gruppen TVöD	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen	Beurlaubte	Personal- kapazität	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=L*100:F
15	5	2	1,40	0	6,40	3	1	0,90	0	3,90	60,92%
14	9	4	2,00	0	11,00	5	4	2,00	0	7,00	63,64%
13	13	6	3,60	1	16,60	8	4	2,34	1	10,34	62,24%
12	4	2	1,50	0	5,50	1	2	1,50	0	2,50	45,45%
11	29	22	13,95	1	42,95	12	19	11,86	1	23,86	55,56%
10	20	6	4,62	1	24,62	8	5	3,90	1	11,90	48,35%
9	57	17	11,51	4	68,51	27	15	10,24	3	37,24	54,36%
8	70	23	14,94	5	84,94	50	23	14,94	5	64,94	76,45%
6	80	109	70,75	2	150,75	64	108	70,05	2	134,05	88,92%
5	57	61	39,71	2	96,71	38	59	38,71	2	76,71	79,32%
4	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	5	9	4,88	2	9,88	5	9	4,88	2	9,88	100,00%
2 Ü	0	1	0,52	0	0,52	0	1	0,52	1	0,52	100%
<b>Summen</b>	<b>350</b>	<b>262</b>	<b>169,39</b>	<b>16</b>	<b>519,39</b>	<b>221</b>	<b>250</b>	<b>161,84</b>	<b>15</b>	<b>382,84</b>	<b>73,71%</b>

### Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2015

Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst											
Istanalyse Stand: 31.12.2015	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 F=B+D	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	1	0,64	0	1,64	0	1	0,64	0	0,64	39,06%
S 15	7	5	2,79	1	9,79	6	4	2,29	1	8,29	84,69%
S 14	36	26	16,44	0	52,44	27	23	14,89	0	41,89	79,88%
S 12	12	19	12,01	1	24,01	8	18	11,51	1	19,51	81,26%
Summen	57	51	31,89	2	88,89	42	46	29,33	2	71,33	80,25%

2016

## Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2016

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte					
Istanalyse Stand: 31.12.2016	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	3	0	0,00	0	3,00	0	0	0,00	0	0,00	00,00%
A15	3	0	0,00	0	3,00	2	0	0,00	0	2,00	66,67%
A14	4	0	0,00	0	4,00	1	1	0,00	0	1,00	25,00%
A13	1	2	1,62	0	2,62	0	2	1,62	0	1,62	61,88%
<b>H.D. gesamt</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>1,62</b>	<b>0</b>	<b>12,62</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1,62</b>	<b>0</b>	<b>4,62</b>	<b>36,62%</b>
A13	5	2	1,60	1	6,60	2	2	1,60	1	3,19	48,38%
A12	19	4	2,58	0	21,85	6	3	1,68	0	7,68	35,58%
A11	31	27	18,76	1	49,76	11	21	13,89	1	24,89	50,02%
A10	19	22	15,49	1	34,49	9	20	13,99	1	22,99	66,66%
A9	4	0	0,00	0	4,00	4	0	0,00	0	4,00	100,00%
<b>G.D. gesamt</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>38,43</b>	<b>3</b>	<b>116,43</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>31,15</b>	<b>3</b>	<b>62,75</b>	<b>53,89%</b>
A9	3	0	0,00	0	3,00	1	0	0,00	0	1,00	33,33%
A8	1	6	3,85	0	4,85	1	6	3,85	0	4,85	100,00%
A7	0	1	0,95	0	0,95	0	1	0,95	0	0,95	100,00%
A6	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
<b>M.D. gesamt</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4,81</b>	<b>0</b>	<b>9,81</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4,81</b>	<b>0</b>	<b>6,81</b>	<b>69,41%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>94</b>	<b>64</b>	<b>44,86</b>	<b>3</b>	<b>138,86</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>37,59</b>	<b>3</b>	<b>74,18</b>	<b>53,42%</b>

## Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2016

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach						Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD					
Istanalyse Stand: 31.12.2016	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	3	2,27	0	7,27	2	2	1,77	0	3,77	51,85%
14	7	6	3,27	0	10,27	3	6	3,27	0	6,27	61,05%
13	15	11	6,07	0	21,07	8	9	4,80	0	12,80	60,75%
12	4	2	1,46	0	5,46	1	2	1,46	0	2,46	45,07%
11	31	23	14,46	0	45,46	12	20	12,26	0	24,26	53,36%
10	25	10	7,05	0	32,05	10	7	5,17	0	15,17	47,35%
9	68	20	13,69	3	81,69	36	16	11,15	2	47,15	57,72%
8	81	28	17,28	9	98,18	57	28	17,18	9	74,18	75,56%
6	71	112	73,91	3	144,91	56	109	71,39	3	127,93	88,29%
5	53	69	46,71	4	99,71	35	68	46,21	4	81,21	81,45%
4	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
3	0	8	4,29	0	4,29	4	8	4,29	0	4,29	100,00%
2 Ü	0	1	0,52	0	0,52	0	1	0,52	0	0,52	100,00%
<b>Summen</b>	<b>361</b>	<b>293</b>	<b>190,88</b>	<b>19</b>	<b>551,88</b>	<b>220</b>	<b>276</b>	<b>180,02</b>	<b>18</b>	<b>400,02</b>	<b>72,48%</b>

### Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2016

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst												
Istanalyse Stand: 31.12.2016	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.  M=L*100:F	
	Entgeltgruppen TVöD/SE	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	F=B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen		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	0	2	1,01	0	1,01	0	1	0,51	0	0,51	50,63%	
S 15	6	9	5,69	0	11,69	4	8	5,19	0	9,19	78,61%	
S 14	41	28	19,02	2	60,02	32	25	17,07	2	49,06	81,76%	
S 12	12	20	12,77	2	24,77	8	19	12,27	2	20,27	81,83%	
Summen	60	59	38,49	4	98,49	45	53	35,04	4	80,04	81,27%	

## 12. Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -förderung

### Stellenbesetzungsverfahren

In 2016 ist die Anzahl der durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren im Vergleich zu den beiden Vorjahren nochmals deutlich angestiegen.

Stellenbesetzungsverfahren		2014	2015	2016
interne Stellenbesetzungen	insgesamt	68	60	69
	davon Frauen	62	44	56
	davon Männer	6	16	13
externe Stellenbesetzungen	insgesamt	33	60	102
	davon Frauen	27	45	78
	davon Männer	6	15	28
insgesamt		95	120	171

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.

Aufgrund des gestiegenen Personalbedarfs infolge der Flüchtlingssituation und der demographischen Entwicklung mussten jedoch deutlich mehr externe Stellenbesetzungen vorgenommen werden. Es ist inzwischen sehr schwer geworden, den Personalbedarf zu decken; insbesondere Verwaltungsfachkräfte, Ingenieure, IT-Fachkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte sowie Ärztinnen und Ärzte stehen auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zur Verfügung. Oft können freie Stellen erst nach mehreren Ausschreibungsverfahren besetzt werden.

Unsere Stellenangebote veröffentlichen wir schwerpunktmäßig in einschlägigen Internetportalen.

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

### Höhergruppierungen in den Jahren 2014 bis 2016

TVöD	2014			2015			2016		
	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer
EG 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	4	4	0	2	2	0	2	2	0
EG 8	21	18	3	12	11	1	16	13	3
EG 9	6	5	1	2	2	0	4	3	1
EG 10	2	1	1	3	1	2	4	1	3
EG 11	1	1	0	2	0	2	0	0	0
EG 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	1	1	0	1	1	0	0	0	0
EG 14	1	0	1	3	2	1	0	0	0
EG 15	0	0	0	1	1	0	1	1	0
S 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S 15	1	1	0	3	3	0	0	0	0
Ins-ge-samt	37	31	6	29	23	6	27	20	7

### Beförderungen in den Jahren 2014 bis 2016

HBesG	2014			2015			2016		
	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer
A 8	0	0	0	0	0	0	1	1	0
A 10	2	1	1	0	0	0	2	1	1
A 11	6	2	4	0	0	0	3	2	1
A 12	0	0	0	1	1	0	1	1	0
A 13	2	1	1	1	0	1	2	2	0
A 14	1	1	0	0	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ins-ge-samt	11	5	6	2	1	1	9	7	2

## **13. Fortbildung**

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

### **Allgemeines Fortbildungsprogramm**

Das Allgemeine Fortbildungsprogramm 2016 umfasste insgesamt 10 Kursangebote wie z. B. „Rückenschule“, „Wertschätzende Kommunikation“, „Umgang mit schwierigen Kunden“, „Englisch für die Verwaltung“, die alle durchgeführt wurden.

Im Wirtschaftsplan 2016 wurden Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt € 13.000,- für das Allgemeine Fortbildungsprogramm zur Verfügung gestellt. 154 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben von dem Kursangebot Gebrauch gemacht.

Auch in den Jahren 2015 und 2014 haben Haushaltsmittel in Höhe von jeweils € 13.000,- für das Allgemeine Fortbildungsprogramm zur Verfügung gestanden. In 2015 wurden 11 Kurse angeboten, die von insgesamt 145 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht wurden. In 2014 wurden ebenfalls 11 Kurse angeboten, an denen insgesamt 170 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. Die allgemeinen EDV-Schulungen werden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung organisiert und mit externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt.

Der Ansatz für die Allgemeinen EDV-Schulungen belief sich im Wirtschaftsplan 2016 auf € 6.000,- und es haben insgesamt 120 Beschäftigte an den Schulungen teilgenommen.

In den Jahren 2015 und 2014 lag der Ansatz für die allgemeinen EDV-Schulungen ebenfalls bei jeweils € 6.000,-. In 2015 haben insgesamt 70 Beschäftigte und in 2014 insgesamt 145 Beschäftigte von dem Kursangebot zur allgemeinen EDV-Fortbildung Gebrauch gemacht. Ferner wurden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung im Jahr 2014 7 Informationsveranstaltungen zum Mailarchiv MailMill organisiert.

### **Fachbezogene Fortbildung und fachbezogene EDV-Fortbildung, Supervision**

Die Fachdienste der Kreisverwaltung verfügen über je ein Budget für fachbezogene Fortbildung, fachbezogene EDV-Fortbildung und in Einzelfällen für Supervision, welche in Eigenverantwortung bewirtschaftet werden. Die Höhe der Budgets wird im Rahmen der Haushaltsplanung von der Koordinationsgruppe Fort- und Weiterbildung ermittelt. Die Koordinationsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachdienstes Steuerungsunterstützung, Organisation und Kreisorgane, des Fachdienstes Volkshochschule/Weiterbildung, des Fachdienstes Personal, des Fachdienstes Controlling, des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sowie bei Bedarf des Fachdienstes Finanzen zusammen. Das Budget für fachbezogene Fortbildung wird auf der Basis eines pro-Kopf-Schlüssels berechnet. Für EDV-Fortbildungsmaßnahmen und Supervision erstellen die Fachdienste eine Jahresplanung. Auf der Grundlage dieser Planung legt die Koordinationsgruppe das jeweilige Budget fest. Für dringend erforderliche Fortbildungsbedarfe, die bei der Budgetplanung noch nicht absehbar waren und die nicht über die Budgets finanziert werden können, ist die Beantragung zusätzlicher Mittel bei der Koordinationsgruppe möglich.

## **14. Leistungsanreizsysteme**

### **Leistungsentgelt nach § 18 TVöD**

Entsprechend der Regelungen der im Dezember 2011 abgeschlossenen Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt waren die Führungskräfte in den Jahren 2012 und 2013 aufgefordert, die von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachte Arbeitsmenge und Arbeitsqualität anhand von 12 Kriterien zu beurteilen. Diese Leistungsbewertung wurde in 2012 für 436 Beschäftigte und in 2013 für 446 Beschäftigte durchgeführt. Das Leistungsentgelt setzt sich zusammen aus einem Sockelbetrag sowie einem variablen Anteil. Der Sockelbetrag in Höhe von 80 Prozent des für die Verteilung zur Verfügung stehenden Leistungsbudgets wurde an alle Beschäftigten ausgezahlt. Lediglich jeweils 4 Beschäftigte erhielten aufgrund ihrer Leistungsbeurteilung in den Jahren 2012 und 2013 keine Zahlung aus dem variablen Leistungsanteil in Höhe von 20 Prozent des Leistungsbudgets.

Aufgrund der geringen Differenzierung zwischen Leistungsträgern und Beschäftigten mit Entwicklungsbedarf wurde die Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt am 30.09.2014 gekündigt. Für das Jahr 2014 wurde in Absprache mit der Frauenbeauftragten, dem Schwerbehindertenvertrauensmann und dem Personalrat auf die Durchführung der Leistungsbeurteilung verzichtet. Das gesamte Leistungsbudget wurde ohne Beachtung von Leistungsunterschieden an die Beschäftigten ausgezahlt.

Zur Überbrückung des Zeitraumes, der für die Verhandlung einer neuen Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD benötigt wird, schlossen der Personalrat und die Dienststelle im Herbst 2015 eine Übergangsdienstvereinbarung ab. Diese regelt, dass das Leistungsentgelt jährlich möglichst vollständig ausgeschüttet wird.





