



# Personalbericht 2017 – 2018



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>12</b>
<b>5.</b>	<b>TEILZEITARBEIT UND BEURLAUBUNG</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>ALTERSTEILZEIT</b>	<b>18</b>
<b>7.</b>	<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>19</b>
<b>8.</b>	<b>BEHINDERTE MENSCHEN</b>	<b>23</b>
<b>9.</b>	<b>KRANKHEITSBEDINGTE AUSFALLZEITEN</b>	<b>26</b>
<b>10.</b>	<b>BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT</b>	<b>27</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>35</b>
<b>13.</b>	<b>FORTBILDUNG</b>	<b>38</b>

**Die Personalkennzahlen auf einen Blick:**

	<b>2017</b>	<b>2018</b>
➤ Beschäftigte	994	997
➤ Planstellen	865	872
➤ Besetzungsdichte	817	819,5
➤ Frauenanteil	74,64 %	75,03 %
➤ Durchschnittsalter	46,45 J <sup>1</sup>	46,45 J
➤ Teilzeitquote	40,94 %	41,93 %
➤ Nachwuchskräfte	34	35
➤ Ausbildungsquote	3,42 %	3,51 %
➤ Übernahmequote	62,5 %	100 %
➤ Schwerbehindertenquote	9,91 %	10,70 %
➤ Krankheitstage	19,72 AT <sup>2</sup>	20,69 AT

---

<sup>1</sup> J: Jahre

<sup>2</sup> AT: Arbeitstage

## VORWORT

Die rund 1.000 engagierten und qualifizierten Beschäftigten sind die wichtigste Ressource unserer Verwaltung. Sie erledigen tagtäglich Dienstleistungen für mehr als 350.000 Bürgerinnen und Bürger. Sich ständig verändernde Gesetze und Rahmenbedingungen erfordern ein hohes permanentes Engagement.

In diesem Personalbericht sind die Daten und Fakten zur Struktur und Entwicklung der Beschäftigten erfasst und dargestellt. Dies bildet die Basis für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Besonders mit Blick auf den demografischen Wandel und den immer größer werdenden Mangel an Fachkräften stehen wir vor großen Herausforderungen.

Das Durchschnittsalter der Bediensteten steigt weiter an und liegt aktuell bei über 46 Jahren. Der Anstieg der Krankheitstage erhöhte sich im Berichtszeitraum auf durchschnittlich mehr als 20 Arbeitstage pro Jahr. Auf die Gesundheit der Beschäftigten richten wir daher unseren Fokus. Im Haushalt 2017 haben wir eine halbe Stelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingerichtet. Seither konnten wir einiges erreichen: Eine dreiteilige Fortbildungsreihe „Gesund Führen“ ist gestartet und gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung aller Beschäftigten begonnen. Die Präventionskurse erfreuen sich großen Zuspruchs.

Deutlich wird, dass wir große Anstrengungen unternehmen müssen, um die freien Stellen zu besetzen. Die Zahl der Verfahren hat sich seit 2013 nahezu verdoppelt. Dennoch gelingt es uns nicht, alle freien Stellen zeitnah wieder zu besetzen. Im Konkurrenzkampf um die besten Köpfe müssen wir Anreize bieten und um den Nachwuchs werben. Im Jahr 2018 konnten wir erstmals seit dem Jahr 2012 alle Auszubildenden, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, übernehmen.

Um die Herausforderungen in der Personalpolitik erfolgreich zu meistern, ist es für uns als Verwaltungsspitze von großer Bedeutung, dass die Kolleginnen und Kollegen des Fachdienstes Personal, die Frauenbeauftragte, die Personal- sowie die Schwerbehindertenvertretung konstruktiv zusammen arbeiten. Auch wenn verschiedene Rollen unterschiedliche Standpunkte erfordern. Dafür bedanke ich mich ganz herzlich.

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Quilling  
Landrat

## 1. Stellenplan- und Personalaufwandsentwicklung

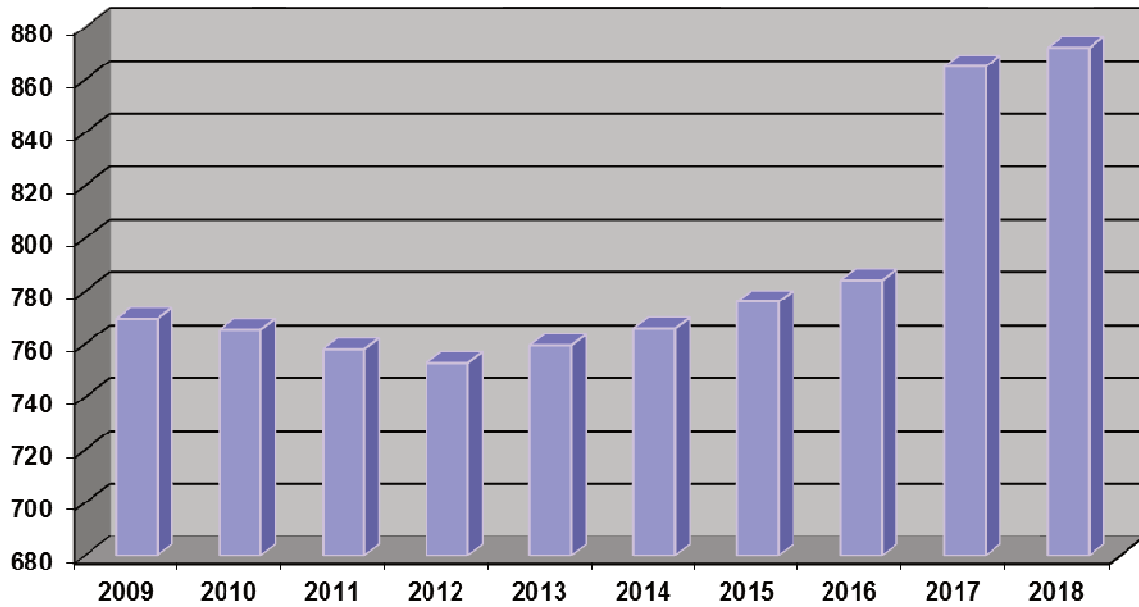
### Die Entwicklung der Planstellen, der Besetzungsdichte sowie der Personalkosten von 2009 bis 2018

Der Stellenplan für den Doppelhaushalt 2017 und 2018 war geprägt von verschiedenen Organisationsmaßnahmen. Unabweisbarer Personalmehrbedarf in vielen Bereichen der Kreisverwaltung führte zu einer zwingend erforderlichen Ausweitung des Stellenplanes im Doppelhaushalt. 11,5 Planstellen wurden lediglich eingerichtet, um dort Beschäftigte zu führen, die sich in der Freizeitphase ihrer Altersteilzeit befinden. Ferner wurden vorsorglich 15 Stellen im Stellenpool geschaffen, um insbesondere auf entstehende Personalbedarfe im Zusammenhang mit der Flüchtlingssituation flexibel reagieren zu können.

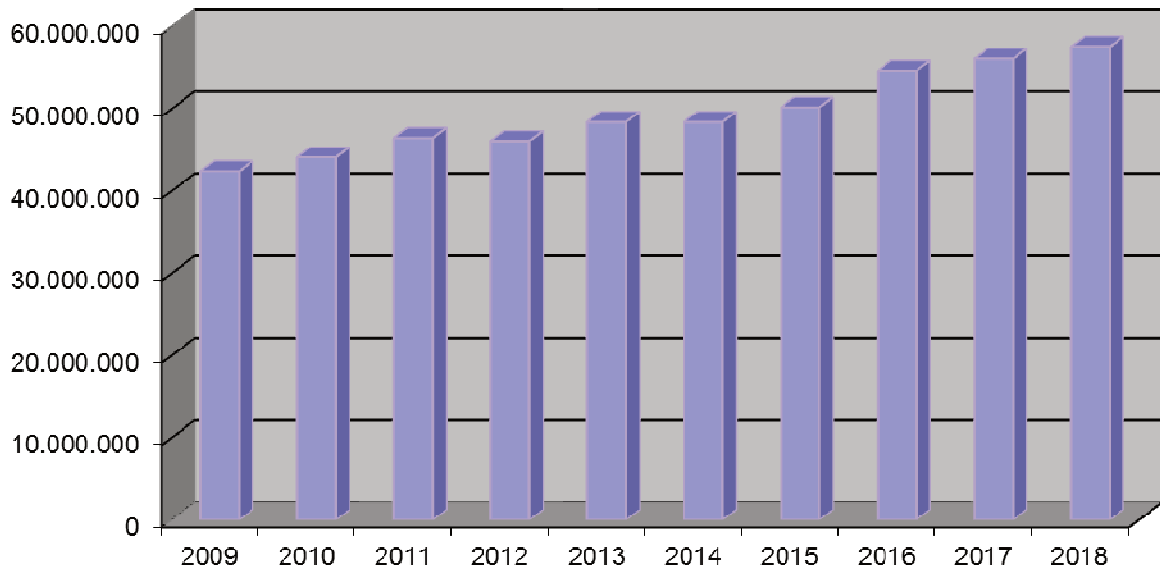
Jahr	Planstellen	Besetzungsdichte	Personal- und Versorgungsaufwand
2009	769,5	727	42.422.860
2010	765,5	725	44.126.250
2011	758	725	46.457.760
2012	753	714	46.079.660
2013	759,5	712,5	48.411.250
2014	766	737	48.417.880
2015	776	743	50.172.510
2016	784	743	54.616.910
2017	865	817	56.074.620
2018	872	819,5	57.570.322

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

### Entwicklung Planstellen 2009 - 2018



### Entwicklung Personal- und Versorgungsaufwand 2009 - 2018



## 2. Beschäftigte der Kreisverwaltung - Stand und Entwicklung

### Anzahl der Beschäftigten insgesamt

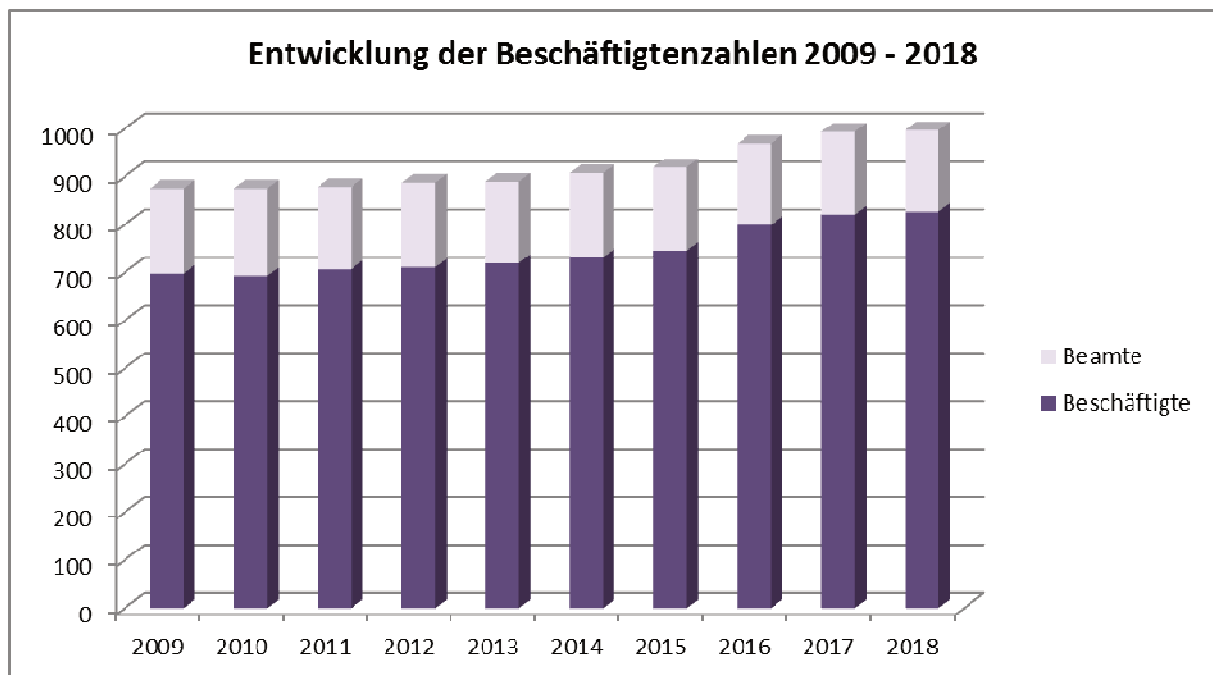
In der Kreisverwaltung waren im Dezember 2018 insgesamt 997 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt, davon 827 Beschäftigte nach dem TVöD und 170 Beamtinnen und Beamte. Im Dezember 2017 waren es 994 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (821 Beschäftigte und 173 Beamtinnen und Beamte).

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 2009 bis 2018 (jeweils zum Stichtag 31.12.) dargestellt. Hierbei sind alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse (nach Köpfen) berücksichtigt.

### Beschäftigtenentwicklung in den Jahren 2009 bis 2018





### 3. Altersstruktur und demografische Entwicklung

#### Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten – (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte nach TVÖD) lag sowohl im Dezember 2018 als auch im Dezember 2017 bei 46,45 Jahren.

#### Aufteilung nach Altersgruppen

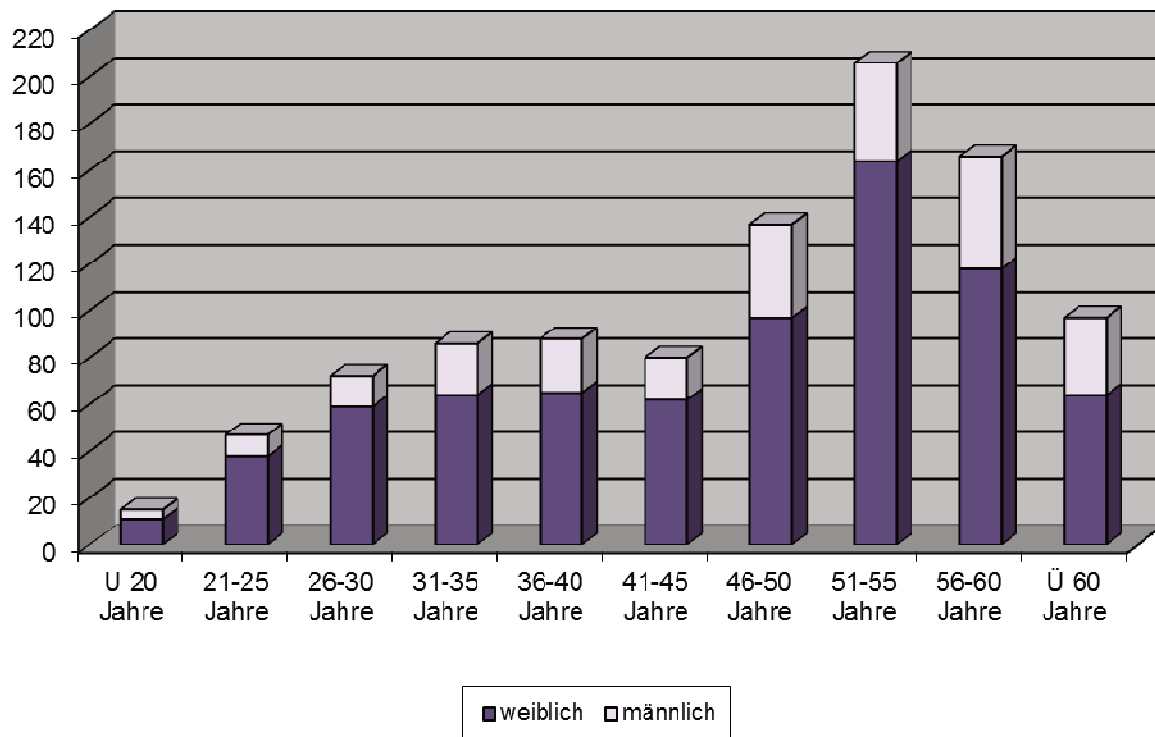
Stand 31.12.2017

Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	10	4	1	0	15	1,51
21-25 Jahre	30	7	8	2	47	4,73
26-30 Jahre	52	13	7	0	72	7,24
31-35 Jahre	58	20	6	2	86	8,65
36-40 Jahre	57	20	8	3	88	8,85
41-45 Jahre	57	13	5	5	80	8,05
46-50 Jahre	74	29	23	11	137	13,78
51-55 Jahre	139	24	25	18	206	20,72
56-60 Jahre	105	30	13	18	166	16,70
über 60 Jahre	57	22	7	11	97	9,76
<b>Summe</b>	<b>639</b>	<b>182</b>	<b>103</b>	<b>70</b>	<b>994</b>	

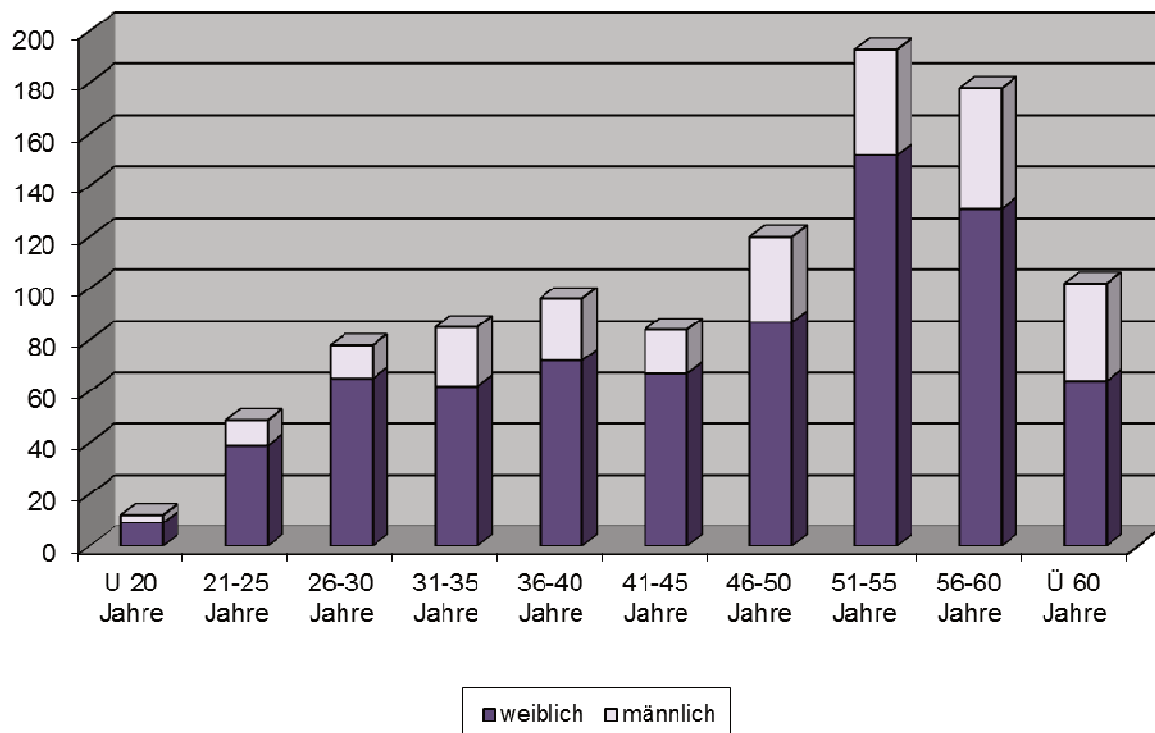
Stand 31.12.2018

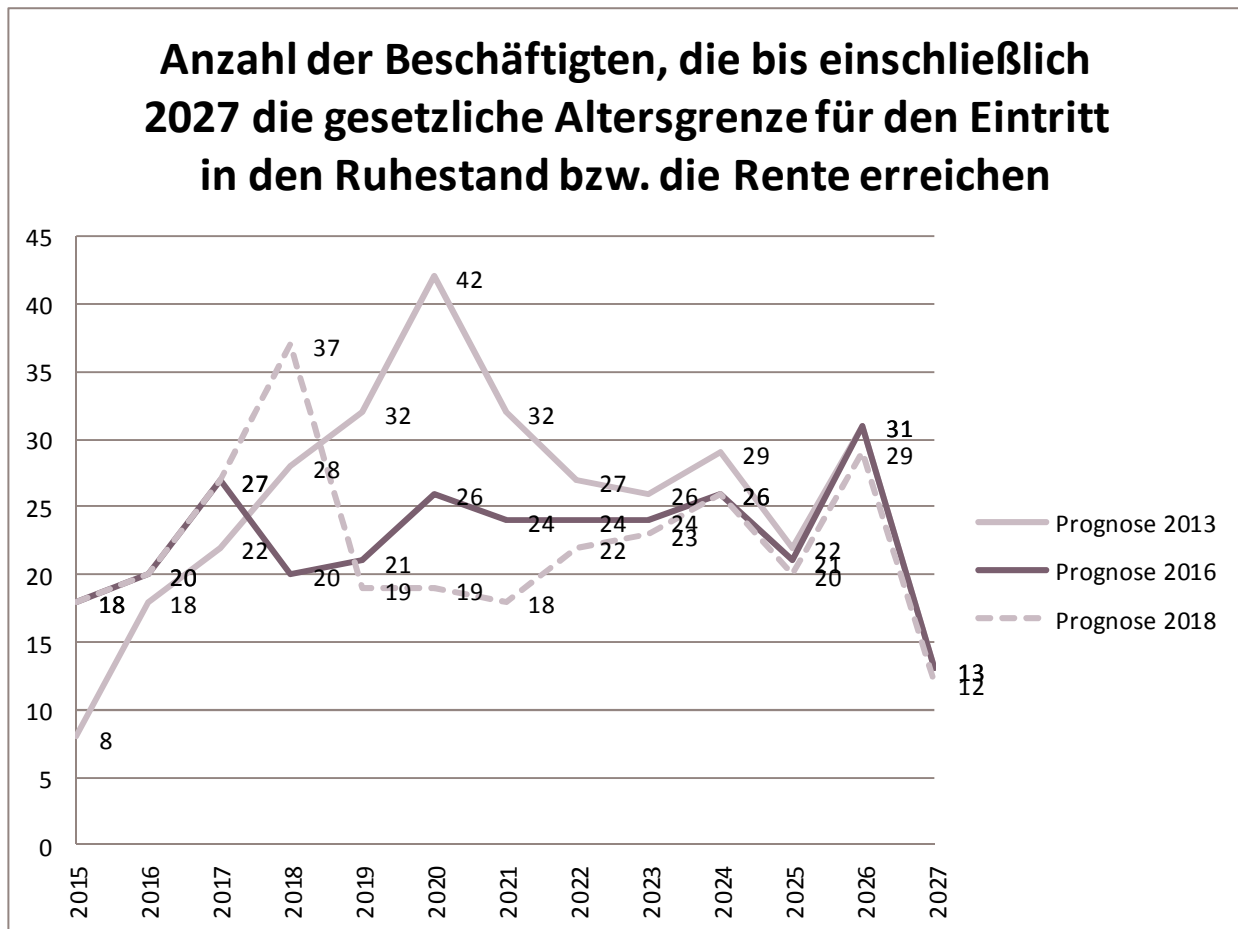
Alter	Beschäftigte		Beamte		Summe	Prozent
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
bis 20 Jahre	8	2	1	1	12	1,20
21-25 Jahre	30	9	9	1	49	4,91
26-30 Jahre	57	11	8	2	78	7,82
31-35 Jahre	58	20	4	3	85	8,53
36-40 Jahre	65	22	7	2	96	9,63
41-45 Jahre	61	13	6	4	84	8,43
46-50 Jahre	69	26	18	7	120	12,04
51-55 Jahre	132	25	20	16	193	19,36
56-60 Jahre	110	26	21	21	178	17,85
über 60 Jahre	56	27	8	11	102	10,23
<b>Summe</b>	<b>646</b>	<b>181</b>	<b>102</b>	<b>68</b>	<b>997</b>	

### Altersstruktur 2017



### Altersstruktur 2018





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. 20 pro Jahr einpendelt. Im Personalbericht 2013 haben wir noch mit nahezu 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 wöchentlichen Arbeitszeit von 42 bzw. 41 Stunden seit dem 1. August 2017 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 bzw. 40 Stunden pro Woche seit dem 1. August 2017 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	
2017	1 Beschäftigte	
2018	0 Beschäftigte	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
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
2017	288	2.169,30 Std.	41
2018	219	1.692,12 Std.	38

Stand aller LAK-Konten		
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
31.12.2017	37.106 Stunden und 40 Minuten	Das entspricht ca. 17,40 VZÄ
31.12.2018	40.223 Stunden und 25 Minuten	Das entspricht ca. 18,87 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 31.12.2018

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
<b>Beschäftigte (TVöD)</b>	<b>646</b>	<b>306</b>	<b>340</b>	<b>181</b>	<b>163</b>	<b>18</b>	<b>827</b>
<b>Beamte</b>	<b>102</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>170</b>
<b>Summe</b>	<b>748</b>	<b>365</b>	<b>392</b>	<b>249</b>	<b>223</b>	<b>26</b>	<b>997</b>

### Teilzeitbeschäftigte – Stand 31.12.2017

	Frauen			Männer			Summe
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	
<b>Beschäftigte (TVöD)</b>	<b>639</b>	<b>313</b>	<b>326</b>	<b>182</b>	<b>166</b>	<b>16</b>	<b>821</b>
<b>Beamte</b>	<b>103</b>	<b>47</b>	<b>56</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>6</b>	<b>173</b>
<b>Summe</b>	<b>742</b>	<b>360</b>	<b>382</b>	<b>252</b>	<b>227</b>	<b>25</b>	<b>994</b>

Im Dezember 2018 arbeiteten 52,41 % der weiblichen Beschäftigten und 10,44 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei **41,93%**.

Im Dezember 2017 arbeiteten 51,48 % der weiblichen Beschäftigten und 9,92 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei **40,94 %**.

## **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.

Bis Ende 2018 wurden insgesamt 8 Telearbeitsplätze eingerichtet.

## **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 31.12.2018)**

27 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (26 Frauen/1 Mann).

4 Beschäftigte waren zur Betreuung des Kindes beurlaubt (4 Frauen).

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

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

Es wurden keine Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

### **(Stichtag 31.12.2017)**

21 Beschäftigte haben Elternzeit in Anspruch genommen (20 Frauen/1 Mann).

5 Beschäftigte waren zur Betreuung des Kindes beurlaubt (5 Frauen).

1 Beschäftigte war aus sonstigen Gründen beurlaubt (1 Frau).

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

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 Belastung der Beschäftigten durch private Pflegeleistungen erkennt der Kreis Offenbach an und dokumentiert dies durch die Unterzeichnung der „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“. Die feierliche Übergabe der Beitrittsurkunde erfolgte am 04.09.2018 durch Herrn Staatssekretär Dr. Wolfgang Dippel vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration.

Der Kreis gehört damit zu der 2013 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gemeinsam mit Unternehmen und Organisationen gegründeten Initiative. Die Zahl der Unterzeichner der Charta ist bis heute auf 213 hessenweit gestiegen. Die Charta ist ein freiwilliges Selbstbekenntnis. Mit der Unterzeichnung der „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ verfolgt der Kreis das grundsätzliche Ziel, das Thema ‚Betreuung von Familienmitgliedern‘ weiter zu enttabuisieren und die Pflegearbeit der Beschäftigten stärker zu würdigen. Dazu gehört auch, dass in der Kreisverwaltung das Bewusstsein und der Dialog für dieses soziale Engagement gefördert werden. Wer Angehörige pflegt, soll mehr Respekt und Wertschätzung für die verantwortungsvolle Aufgabe erfahren und dabei unterstützt werden. Schon bisher bekommen alle beim Kreis Beschäftigten zu diesem Thema beispielsweise unter dem Stichwort ‚Familienfreundlichkeit‘ im Intranet Informationen. Daneben werden Fortbildungen zum Thema „Wenn Angehörige hilfebedürftig werden – gut vorbereitet Beruf und Pflege vereinbaren“ angeboten, die von den Beschäftigten sehr gut angenommen werden.

## 6. Altersteilzeit

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 1. Januar 2010 in Kraft getreten und gilt für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit (FALTER) vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat.

Da die Altersteilzeitquote beim Kreis Offenbach bis zum Jahr 2014 über 2,5 v.H. lag und keine Stellenabbau- und Restrukturierungsbereiche ausgewiesen wurden, sind bis ins Jahr 2014 keine neuen Altersteilzeitverhältnisse abgeschlossen worden. Seit 2015 wird die jeweilige Altersteilzeitquote überschritten. Im Jahr 2017 haben sich 8 Beschäftigte für den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beworben. Es stand nur ein Platz für das Jahr 2018 zur Verfügung.

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
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
2017	1	0			1	0
2018	1	0			5	2
<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>14</b>

## 7. Aus- und Weiterbildung

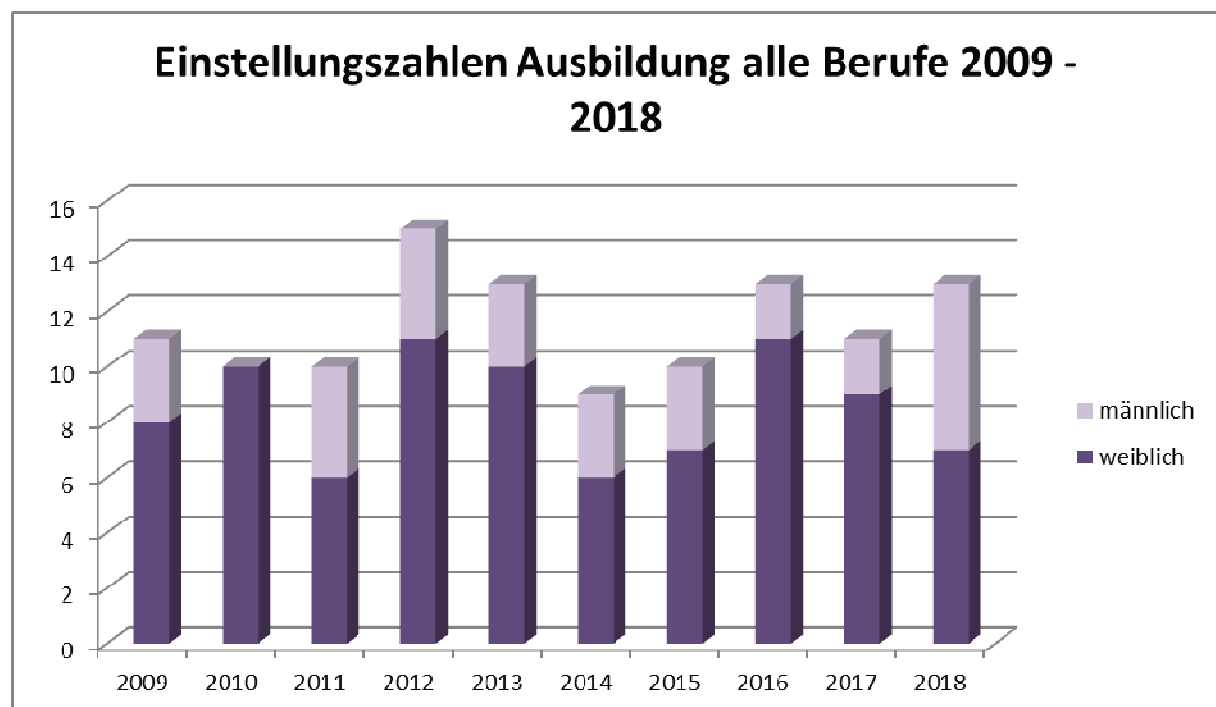
### Entwicklung der Bewerbungszahlen und Teilnehmenden am Auswahlverfahren

Im Jahr 2018	Verwaltungs- fachange- stellte	Bachelor of Arts Public Administration	Bachelor of Arts Allgemeine Ver- waltung (SVG)*
eingegangene Bewer- bungen	249	202	3
Teilnehmende am On- line-Test	154	129	3
Teilnehmende am Vor- stellungsgespräch	16	18	3
erfolgte Einstellungen	8	5	0

\* In 2018 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 2017	Verwaltungs- fachange- stellte	Bachelor of Arts Public Administration
eingegangene Bewer- bungen	224	157
Teilnehmende am On- line-Test	154	89
Teilnehmende am Vor- stellungsgespräch	30	20
erfolgte Einstellungen	7	4

### Entwicklung der Einstellungszahlen (ohne Praktika) in den Jahren 2009 bis 2018



### Entwicklung des prozentualen Anteils der Nachwuchskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Jahren 2009 bis 2018 / Ausbildungsquote\*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beschäftigte	876	876	879	888	894	908	920	969	994	997
Nachwuchskräfte	31	32	31	33	36	36	32	32	34	35
Prozentualer Anteil	3,54	3,65	3,53	3,72	4,03	3,91	3,48	3,30	3,42	3,51

\*Die im Haushaltsplan des Kreises ausgewiesene Ausbildungsquote errechnet sich aus dem Verhältnis der Anzahl der Nachwuchskräfte zur Anzahl der Vollzeitäquivalente. Demnach ergibt sich folgende Quote:

	2017	2018
VZÄs ohne Nachwuchskräfte	804,72	896,46
Nachwuchskräfte ohne Jahrespraktikantinnen	34	35
Ausbildungsquote	4,35	3,90

### Entwicklung der Übernahmequote in den Jahren 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Prüfungsteilnehmende	8	7	11	10	10	9	14	14	8	10
davon bestanden	8	7	11	10	10	9	14	14	8	10
Übernahmen	8	7	10	10	8	8	11	13	5	10
Übernahmequote (%)	100	100	90,9	100	80	88,9	78,6	92,9	62,5*	100

\*Zwei Prüfungsteilnehmende haben 2017 im Anschluss an ihre Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten beim Kreis das duale Studium Bachelor of Arts Public Administration begonnen. Rechnet man diese bei der Übernahme mit ein, würde die Übernahmequote 87,5% betragen.

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

Im Jahr 2017 schloss eine Bachelor-Absolventin ihr Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin beziehungsweise Sozialpädagogin ab. Das Praktikum wurde im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes absolviert. Danach startete im September 2017 in diesem Bereich eine weitere Berufspraktikantin.

In 2018 wurde im Dezember wieder eine Berufspraktikantin für den Bereich Allgemeiner Sozialer Dienst eingestellt.

Im Bereich ‚Kindertagesbetreuung, Adoptions- und Pflegekinderdienst‘ leistete ab Juli 2017 eine Berufspraktikantin ihr verkürztes Anerkennungsjahr ab (bis März 2018)

Bis Ende des Schuljahres 2016/2017 stellte der Kreis Offenbach in einem Schulsekretariat des Kreises einen Praktikumsplatz zur Erlangung der Fachhochschulreife mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung zur Verfügung. Im Schuljahr 2017/2018 wurden zwei Plätze in zwei Schulsekretariaten mit diesem Schwerpunkt vergeben. Ein Fachoberschüler mit dem Schwerpunkt Agrarwirtschaft konnte sein Praktikum in diesem Schuljahr in unserem Fachdienst Umwelt ableisten.

Die `Einsatzstelle zur Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) Kultur´ im Bereich ‚Förderung des Ehrenamtes, Sport und Kultur‘ Gefahrenabwehr- und Gesundheitszentrum des Kreises Offenbach wurde sowohl in 2017 als auch in 2018 wieder neu besetzt. Träger des FSJ ist wie bisher das `Deutsches Rotes Kreuz in Hessen Volunta gGmbH´ mit Sitz in Wiesbaden.

## **Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen**

Auch in den Jahren 2017 und 2018 setzte die Kreisverwaltung die berufsbegleitende Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin beziehungsweise zum Verwaltungsfachwirt fort. Bereits im Verfahren, das 2016 durchgeführt wurde, konnten 4 Plätze für 2017 vergeben werden. Zwei weibliche und zwei männliche Beschäftigte starteten ihre Weiterbildungsmaßnahme im August 2017. 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.

In 2018 wurde das interne schriftliche und mündliche Auswahlverfahren im März und April 2018 durchgeführt. Nach Abschluss des Verfahrens konnten drei Beschäftigte, eine Frau und zwei Männer, mit der Weiterbildungsmaßnahme im August 2018 beginnen.

Eine Teilnehmerin am internen Auswahlverfahren nahm ab September 2018 am Verwaltungsseminar in Wiesbaden an dem Lehrgang ‚Basiswissen Verwaltungsfachwirt/in‘ teil, um damit die formalen Zulassungsvoraussetzungen für die Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin zu erlangen.

**Weiterqualifizierung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt**

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>zugelassene Beschäftigte insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>davon Frauen</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>davon Männer</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## 8. Behinderte Menschen

### Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote beträgt 10,70 %.  
(Stand Dezember 2018)

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. Nach dem bisherigen Höchststand der Schwerbehindertenquote im Jahre 2015 mit 10,29 Prozent und einem leichten Absinken in den folgenden beiden Jahren wurde 2018 mit 10,70 Prozent ein neuer Höchststand erreicht. Dieses Ergebnis ist beachtlich, zumal die Anzahl der bei der Kreisverwaltung neubegründeten Arbeitsverhältnisse weiter leicht angestiegen ist.

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

2003 = 9,19 Prozent  
 2004 = 9,17 Prozent  
 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  
 2014 = 10,00 Prozent  
 2015 = 10,29 Prozent  
 2016 = 9,92 Prozent  
 2017 = 9,91 Prozent  
 2018 = 10,70 Prozent

Zum Stichtag 31.12.2018 und 31.12.2017 bestanden beim Kreis Offenbach - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Alter - folgende Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse mit Schwerbehinderten oder Schwerbehinderten gleichgestellten Personen:

### Stichtag 31.12.2018

Altersgruppe	Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	1	0	1	1	3
25 bis 34 Jahre	0	0	4	3	7
35 bis 44 Jahre	0	3	6	4	13
45 bis 54 Jahre	3	1	13	8	25
55 bis 59 Jahre	2	1	16	7	26
60 Jahre und älter	2	1	15	7	25
Insgesamt	8	6	55	30	99

### Stichtag 31.12.2017

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	3	5
35 bis 44 Jahre	0	1	7	3	11
45 bis 54 Jahre	2	1	14	8	25
55 bis 59 Jahre	3	2	14	6	25
60 Jahre und älter	2	0	16	6	24
Insgesamt	8	4	56	28	96



## **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 (alte Fassung) 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. Diese Integrationsvereinbarung gilt gemäß § 166 in Verbindung mit § 241 SGB IX (neue Fassung) als Inklusionsvereinbarung.

Ziele der Integrationsvereinbarung sind

- die Einhaltung der Pflichtquote nach § 154 SGB IX (neue Fassung)
- die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung behinderter Menschen
- die Arbeitsplatzhaltung für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 2 SGB IX (neue Fassung),

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.

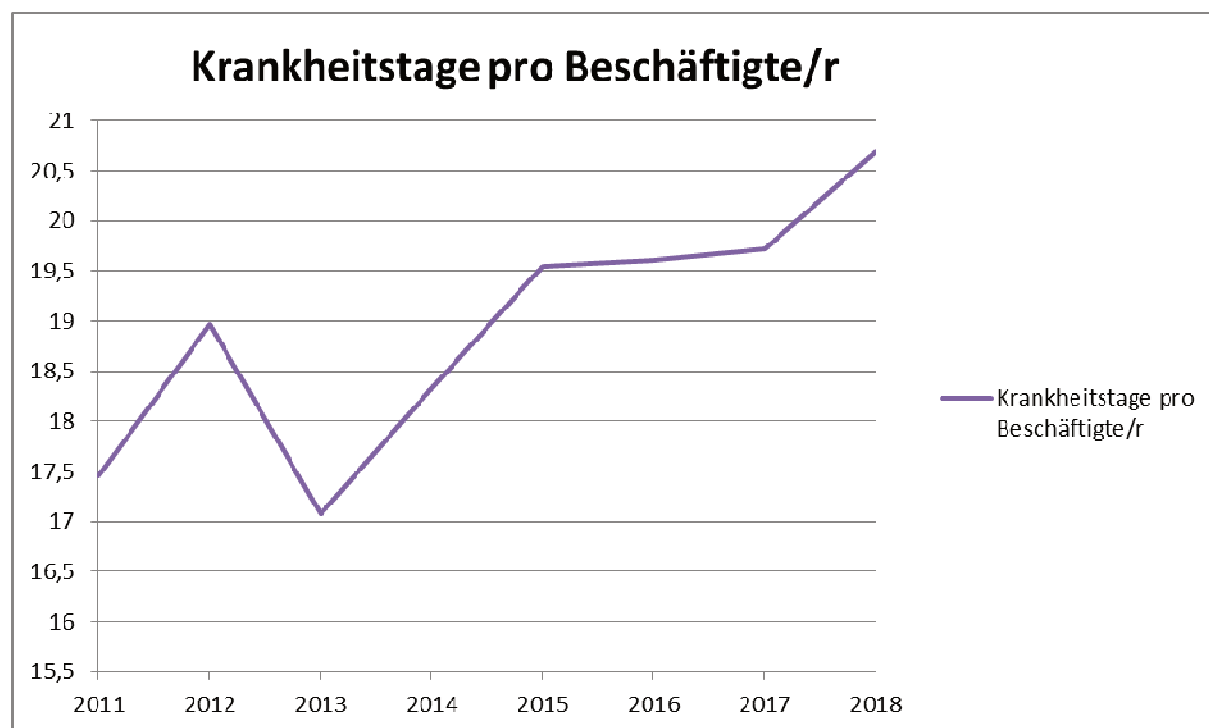
## 9. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

### Krankheitstage

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter fehlte in 2018 krankheitsbedingt durchschnittlich an 20,69 Arbeitstagen und in 2017 an 19,72 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
2017	19,72
2018	20,69



59,5 % der Belegschaft der Kreisverwaltung - dies sind 593 Beschäftigte (Stand 31.12.2018) - sind 46 Jahre und älter. Mit zunehmendem Alter sinkt zwar die Häufigkeit der Erkrankungen, gleichzeitig steigt aber deren durchschnittliche Dauer und hat so maßgeblichen Einfluss auf die Höhe des Krankenstandes.

## 10. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Haushalt 2017 wurde eine halbe Stelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement neu eingerichtet. Die Fachkraft für das Betriebliche Gesundheitsmanagement und Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat im August 2017 ihre Arbeit aufgenommen.

Zunächst wurde die bestehende Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement neu gestaltet und ist nun seit Februar 2018 in Kraft. Des Weiteren wurde ab Februar 2018 auf Basis einer strukturierten Bestandsaufnahme ein Konzept für den Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt. Die Bestandsaufnahme ergab, dass es bereits eine ganze Reihe gesundheitsbezogener Strukturen und Maßnahmen innerhalb der Kreisverwaltung gibt. Es gilt nun, diese Strukturen und Maßnahmen aufeinander auszurichten und miteinander abzustimmen sowie gezielt zu erweitern und zu ergänzen. Dieses Ziel soll zukünftig in einem gemeinsamen Steuerungskreis für das Betriebliche Gesundheitsmanagement verwirklicht werden. Eine entsprechende inhaltliche Grundlage liefert die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, die in 2018 auf den Weg gebracht wurde. Zudem wurde ein Kennzahlensystem erarbeitet und in die Dienstvereinbarung integriert. Das Kennzahlensystem soll eine Datengrundlage für den Steuerungskreis liefern und damit eine gezielte Ausrichtung gesundheitsbezogener Aktivitäten ermöglichen.

Im Oktober 2018 wurde nach mehrmonatiger intensiver Vorbereitung als erstes großes Gemeinschaftsprojekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung aller Beschäftigten in der Kreisverwaltung begonnen. Hierzu wurden sieben Untersuchungsgruppen gebildet, bei denen nach und nach bis Anfang 2020 eine anonyme Befragung durchgeführt wird. Auf Basis der Ergebnisse der Befragung werden im Rahmen von Workshops mit Delegierten der jeweiligen Untersuchungsgruppe Maßnahmenvorschläge zur Reduktion von Belastungen erarbeitet, die sodann von der ‚Kommission psychische Gefährdungsbeurteilung‘ geprüft und in die Umsetzung gegeben werden.

Mit der dreiteiligen Fortbildungsreihe ‚Gesund Führen‘, an der bis Ende 2019 sämtliche Führungskräfte der Kreisverwaltung teilnehmen werden, startete im August 2018 ebenfalls ein weiteres großes Projekt.

Zu einem guten Gesundheitsmanagement gehört auch eine zielgerichtete Gesundheitskommunikation. So wurde im Intranet der Kreisverwaltung innerhalb sehr kurzer Zeit eine neue Seite für das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingerichtet und aufgebaut. Diese dient der Sensibilisierung und Motivation der Beschäftigten und unterstützt diese beim Aufbau gesundheitlicher Kompetenzen. Die Beschäftigten können hier jederzeit auf verschiedene Informationsmaterialien und Onlineprogramme zur Betrieblichen Gesundheitsförderung als Ergänzung zu den Präsenzkursen (s. u.) zurückgreifen.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Zur Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten bietet der Kreis bereits seit vielen Jahren im Rahmen seines allgemeinen Fortbildungsprogramms Kurse zum vorbeugenden Gesundheitsschutz an. Es wurden folgende Kurse im Bereich Prävention angeboten:

### **In 2018:**

- Augenschule – gesundes Sehen am Arbeitsplatz
- Erste Hilfe am Arbeitsplatz
- Deeskalation und Eigensicherung
- Riecht's schon brenzlich? – Achtsamkeitstraining gegen Stress und Burn-out
- Stark im Stress
- Entspannungstraining

### **In 2017:**

- Riecht's schon brenzlich? – Achtsamkeitstraining gegen Stress und Burn-out
- Deeskalation und Eigensicherung

Der Kreis bietet den Beschäftigten zur Stärkung des Muskel-Skelettsystems bereits seit vielen Jahren durchgängig Rückenschulkurse an. Diese wurden in 2018 von 46 Beschäftigten im ersten Halbjahr und 54 Beschäftigten im zweiten Halbjahr sowie in 2017 von 53 Beschäftigten im ersten Halbjahr und 58 Beschäftigten im zweiten Halbjahr besucht.

Die Fortbildungsveranstaltungen wurden vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung geplant und organisiert und mit der Fachkraft für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie externen Fachkräften als Seminarleitungen besetzt. Insgesamt haben in 2018 193 Beschäftigte und in 2017 141 Beschäftigte an den Kursangeboten zum vorbeugenden Gesundheitsschutz teilgenommen.

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

§ 167 Absatz 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) –Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (bis 31.12.2017 § 84 Absatz 2 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 der im Februar 2018 in Kraft getretenen neu gefassten Dienstvereinbarung wurde der Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements insgesamt neu gestaltet und beschleunigt. So können den BEM-berechtigten Beschäftigten zeitnah und an deren Wünsche ausgerichtet individuelle Maßnahmen oder Hilfen angeboten werden, die dazu dienen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, die Eingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

In den Jahren 2017 und 2018 wurde insgesamt 347 Beschäftigten ein schriftlicher Erstkontakt angeboten. Hiervon haben 68 Beschäftigte (ca. 20 %) das Gesprächsangebot angenommen.

## 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 31.12.2018</b>				
Verwaltungsfachangestellte	21	15	6	71,43
Fachinformatiker/innen	1	0	1	0,00
Jahrespraktika Sozialarbeit	1	1	0	100,00
Inspektoranwärter/innen	13	10	3	76,92
Summe bzw. Durchschnitt	36	26	10	72,22

Art des Ausbildungsverhältnisses	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %
<b>Stand 31.12.2017</b>				
Verwaltungsfachangestellte	23	17	6	73,91
Fachinformatiker/innen	1	0	1	0,00
Jahrespraktika Sozialarbeit	2	2	0	100,00
Inspektoranwärter/innen	10	10	0	100,00
Summe bzw. Durchschnitt	36	29	7	80,56

## Ist-Analysen für die Beamten- und Beschäftigungsverhältnisse

2018

## Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2018

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach											
Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte											
Istanalyse Stand: 31.12.2018	Beamtinnen und Beamte					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Besoldungs- gruppen	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
A16	3	0	0,00		3,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
A15	3	0	0,00		3,00	2	0	0,00		2,00	66,67%
A14	3	1	0,88	1	3,88	1	1	0,88	1	1,88	48,43%
A13	2	1	0,90		2,90	1	1	0,90		1,90	65,55%
H.D. gesamt	11	2	1,78	1	12,78	4	2	1,78	1	5,78	45,23%
A13	5	1	0,85		5,85	1	1	0,85		1,85	31,67%
A12	24	6	4,18		28,18	9	5	3,28		12,28	43,57%
A11	24	26	18,53		42,53	8	21	14,48		22,48	52,85%
A10	19	20	14,83	1	33,83	9	18	13,29	1	22,29	65,90%
A9	7	0	0,00		7,00	5	0	0,00		5,00	71,43%
G.D. gesamt	79	53	38,39	1	117,39	32	45	31,90	1	63,90	54,43%
A9	2	0	0,00		2,00	1	0	0,00		1,00	50,00%
A8	2	5	3,51		5,51	2	5	3,51		5,51	100,00%
A7*	0	0	0,00		0,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
A6	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
M.D. gesamt	5	5	3,51	0	8,51	3	5	3,51	0	6,51	76,50%
Insgesamt	95	60	43,69	2	138,69	39	52	37,20	2	76,20	54,94%

## Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2018

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach											
Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD											
Istanalyse Stand: 31.12.2018	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Entgelt- gruppen TVöD	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
15	4	2	1,00		5,00	2	2	1,00		3,00	60,00%
14	11	11	6,01		17,01	6	10	5,21		11,21	65,89%
13	14	6	4,74		18,74	7	4	3,05		10,05	53,63%
12	9	5	3,26		12,26	2	4	2,49		4,49	36,61%
11	37	19	12,55	2	49,55	18	15	9,71	2	27,71	55,93%
10	34	9	6,97		40,97	17	7	5,36		22,36	54,57%
9c	3	1	0,50		3,50	2	1	0,50		2,50	71,43%
9b	48	16	10,54	5	58,54	22	14	9,08	4	31,08	53,09%
9a	53	24	15,92	3	68,92	37	22	14,26	3	51,26	74,37%
8	53	19	11,85	4	64,85	38	19	11,85	4	49,85	76,87%
7	1	0	0,00	1	1,00	1	0	0,00	1	1,00	100,00%
6	69	155	105,44	3	174,44	60	155	105,44	3	165,44	94,84%
5	36	31	19,58	1	55,58	22	30	19,08	1	41,08	73,91%
4	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
3	0	7	4,14		4,14	0	7	4,14		4,14	100,00%
2Ü	0	1	0,52		0,52	0	1	0,52		0,52	100,00%
Summen	373	306	203,02	19	576,02	234	291	191,69	18	425,69	73,90%

### Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2018

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst											
Istanalyse Stand: 31.12.2018	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Entgelt- gruppen TVöD/SE	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
S 18	1	0	0,00		1,00	1	0	0,00		1,00	100,00%
S 17	2	4	2,62	1	4,62	1	4	2,62	1	3,62	78,33%
S 15	5	5	3,72	1	8,72	3	4	3,22	1	6,22	71,32%
S 14	45	28	18,58	3	63,58	35	27	17,63	3	52,63	82,78%
S 12	12	24	16,19	1	28,19	8	23	15,69	1	23,69	84,04%
Summen	65	61	41,11	6	106,11	48	58	39,16	6	87,16	82,14%



## 2017

## Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte Stand 31.12.2017

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach  
Gesamtübersicht Beamtinnen und Beamte

Istanalyse Stand: 31.12.2017	Beamtinnen und Beamte					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Besoldungs- gruppen	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
A16	3	0	0,00		3,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
A15	3	0	0,00		3,00	2	0	0,00		2,00	66,67%
A14	4	1	0,83		4,83	1	1	0,83		1,83	37,88%
A13	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
H.D. gesamt	11	1	0,83	0	11,83	3	1	0,83	0	3,83	32,37%
A13	5	3	2,37		7,37	3	3	2,37		5,37	72,85%
A12	23	5	3,28		26,28	8	4	2,30		10,30	39,21%
A11	26	28	20,46		46,46	9	22	15,43		24,43	52,59%
A10	19	21	15,71	1	34,71	9	19	14,17	1	23,17	66,76%
A9	5	0	0,00		5,00	3	0	0,00		3,00	60,00%
G.D. gesamt	78	57	41,81	1	119,81	32	48	34,27	1	66,27	55,31%
A9	3	0	0,00		3,00	1	0	0,00		1,00	33,33%
A8	1	0	0,00		1,00	1	0	0,00		1,00	100,00%
A7	0	1	0,85		0,85	0	1	0,85		0,85	100,00%
A6	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
M.D. gesamt	5	1	0,85	0	5,85	2	1	0,85	0	2,85	48,75%
Insgesamt	94	59	43,49	1	137,49	37	50	35,96	1	72,96	53,06%

## Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Stand 31.12.2017

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach  
Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD

Istanalyse Stand: 31.12.2017	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H.
	Entgelt- gruppen TVöD	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
15	4	2	1,77		5,77	2	2	1,77		3,77	65,33%
14	9	10	5,12		14,12	5	10	5,12		10,12	71,66%
13	13	7	5,37		18,37	6	5	3,65		9,65	52,55%
12	7	3	1,54		8,54	2	3	1,54		3,54	41,44%
11	34	18	12,59		46,59	15	16	11,05		26,05	55,91%
10	28	7	4,99	1	32,99	15	6	4,28	0	19,28	58,42%
9c	0	0	0,00		0,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
9b	53	11	6,91	2	59,91	27	8	4,82	2	31,82	53,11%
9a	56	17	11,60	2	67,60	41	16	11,10	2	52,10	77,07%
8	55	23	14,39	7	69,39	36	22	13,52	7	49,52	71,36%
7	0	0	0,00		0,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
6	77	156	105,03	7	182,03	64	153	103,28	7	167,28	91,89%
5	35	26	16,94	3	51,94	21	25	16,44	3	37,44	72,08%
4	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
3	0	7	4,14		4,14	0	7	4,14		4,14	100,00%
2 Ü	0	1	0,52		0,52	0	1	0,52		0,52	100,00%
Summen	372	288	190,91	22	562,91	234	274	181,22	21	415,22	73,76%

### Ist-Analyse Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst Stand 31.12.2017

#### Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD Sozial- und Erziehungsdienst

Istanalyse Stand: 31.12.2017	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v.H. L=K*100:F
	Entgelt- gruppen TVöD/SE	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	J	K=G+I	L=K*100:F
S 18	2	0	0,00		2,00	2	0	0,00		2,00	100,00%
S 17	2	4	2,82		4,82	1	4	2,82		3,82	79,26%
S 15	3	7	4,53		7,53	1	6	4,03		5,03	66,78%
S 14	46	25	17,46	3	63,46	36	24	16,51	3	52,51	82,75%
S 12	11	24	15,51	1	26,51	7	23	15,01	1	22,01	83,03%
Summen	64	60	40,31	4	104,31	47	57	38,36	4	85,36	81,83%

## 12. Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -förderung

### Stellenbesetzungsverfahren

In den Jahren 2018 und 2017 ist die Anzahl der durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren im Vergleich zu den beiden Vorjahren konstant geblieben.

Stellenbesetzungsverfahren		2016	2017	2018	
interne Stellenbesetzungen	insgesamt	69	49	40	
	davon Frauen	56	37	29	
	davon Männer	13	12	11	
externe Stellenbesetzungen	insgesamt	102	90	89	
	davon Frauen	78	75	68	
	davon Männer	28	15	21	
		insgesamt	171	139	129

Aufgrund des gestiegenen Personalbedarfs und der demographischen Entwicklung mussten jedoch auch in den letzten 3 Jahren deutlich mehr externe Stellenbesetzungen vorgenommen werden als in früheren Jahren. Die Anzahl der externen Stellenbesetzungsverfahren hat sich seit 2013 fast verdoppelt. Und aufgrund der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird es auch von Jahr zu Jahr schwerer 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 oder nur mit abgesenkten Qualifikationen 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.

## **Bewertungskommission**

Die beim Kreis seit 2013 eingerichtete Bewertungskommission hat in 2018 insgesamt 28 Dienstposten- und Stellenbewertungen vorgenommen. In 2017 waren es 42 Dienstposten- und Stellenbewertungen.

## **Bewerbermanagementsystem**

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt macht ein Umdenken der Personalverantwortlichen im Hinblick auf die Gestaltung und Durchführung des Personalgewinnungsprozesses erforderlich. Für die Attraktivität des Kreises als Arbeitgeber und Dienstherr sind die Präsentation der Stellenangebote sowie insbesondere schnelle Bewerbungsprozesse besonders wichtig.

Aus diesem Grund hat sich die Kreisverwaltung dazu entschieden, ein elektronisches Bewerbermanagementsystem einzuführen. Das Bewerbermanagementsystem ermöglicht es den Bewerberinnen und Bewerbern, sich online und ohne Registrierung über die Homepage des Kreises zu bewerben. Noch klassisch per Post eingehende Bewerbungen können manuell in das System eingepflegt und von dort weiterbearbeitet werden. Erste Personalauswahlverfahren wurden in 2018 als Pilotprojekt mit dem Bewerbermanagementsystem durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden zur Verbesserung und Anpassung des Systems auf die Vorgaben des Kreises genutzt, so dass es nun Zug um Zug für alle ausgeschriebenen Stellen zur Anwendung kommen wird.

## Höhergruppierungen und Beförderungen

### Höhergruppierungen in den Jahren 2016 bis 2018

TVöD	2016			2017			2018		
	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	2	2	0	36	35	1	0	0	0
EG 7	0	0	0	0	0	0	2	2	0
EG 8	16	13	3	9	7	2	1	0	1
EG 9	4	3	1	0	0	0	0	0	0
EG 9a	0	3	1	49	41	8	8	4	4
EG 9b	0	3	1	20	9	11	2	2	0
EG 9c	0	3	1	2	1	1	2	1	1
EG 10	4	1	3	4	3	1	4	2	2
EG 11	0	0	0	1	0	1	1	0	1
EG 12	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EG 13	0	0	0	2	1	1	0	0	0
EG 14	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EG 15	1	1	0	0	0	0	0	0	0
S 14	0	0	0	0	0	0	1	1	0
S 15	0	0	0	0	0	0	3	3	0
S 17	0	0	0	4	4	0	0	0	0
S 18	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Ins-ge-samt	27	20	7	128	102	26	26	15	11

Durch die Umsetzung der am 01. Januar 2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) kam es zu einer Anhebung von insgesamt 154 Planstellen in den Entgeltgruppen 5 bis 9c.

### Beförderungen in den Jahren 2016 bis 2018

HBesG	2014			2017			2018		
	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer	Ins-ge-samt	davon Frauen	davon Männer
A 8	1	1	0	0	0	0	0	0	0
A 10	2	1	1	1	1	0	2	2	0
A 11	3	2	1	0	0	0	0	0	0
A 12	1	1	0	4	2	2	5	3	2
A 13	2	2	0	0	0	0	1	0	1
A 14	0	0	0	1	1	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	9	7	2	6	4	2	8	5	3

## **13. Fortbildung**

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

### **Allgemeines Fortbildungsprogramm**

Das allgemeine Fortbildungsprogramm umfasste einschließlich der Angebote zum vorbeugenden Gesundheitsschutz im Jahr 2018 insgesamt 17 durchgeführte Kursangebote, an denen 301 Beschäftigte teilgenommen haben. Im Jahr 2017 wurden 11 Kurse angeboten, die von 209 Beschäftigten besucht wurden.

Sowohl im Jahr 2018 als auch im Jahr 2017 haben Haushaltsmittel in Höhe von jeweils € 13.000 für das allgemeine Fortbildungsprogramm zur Verfügung gestanden.

Das Allgemeine Fortbildungsprogramm wird vom Fachdienst Volkshochschule/Weiterbildung organisiert und mit der Fachkraft für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie 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 2018 auf € 6.000,- und es haben insgesamt 72 Beschäftigte an den Schulungen teilgenommen.

Im Jahr 2017 lag der Ansatz für die allgemeinen EDV-Schulungen ebenfalls bei jeweils € 6.000,-. In 2017 haben insgesamt 46 Beschäftigte von dem Kursangebot zur allgemeinen EDV-Fortbildung Gebrauch gemacht.

## **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.







