

# Personalbericht 2013



Sehr geehrte Damen und Herren,

auch im diesjährigen Personalbericht wird Ihnen ein aktueller Überblick über die Strukturen, Daten und Fakten zur Personalentwicklung der Kreisverwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises gegeben.

Ziel des Personalberichtes ist es, neben der Erfassung und Darstellung von Ist-Daten, eine Grundlage zu erstellen, um Analysen durchführen und notwendige Handlungsfelder und Strategien für die zukünftige Personalentwicklung herausarbeiten zu können. Daneben gibt der Personalbericht einen aktuellen Überblick über die bestehende Personalsituation des Rheinisch-Bergischen Kreises sowie die Stellenentwicklung im Berichtszeitraum.

Bereits im Personalbericht 2012 wurde berichtet, dass in den kommenden Jahren Themen wie Demografischer Wandel, Wegbrechen von Fachkräften, Nachwuchskräftemangel und Wissenstransfer die Personalplanung und -entwicklung des Rheinisch-Bergischen Kreises beschäftigen werden.

Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, hat sich der Rheinisch-Bergische Kreis - wie schon 2012 berichtet - an einem überregionalen Projekt „DAQ kommunal – Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen“ beteiligt. Gemeinsam mit den weiteren Projektpartnern wurden zukunftsorientierte Perspektiven entwickelt. Dies erfolgte unter Einbeziehung vieler Führungskräfte des Rheinisch-Bergischen Kreises und der beteiligten Projektpartner. In diesem Entwicklungsprozess wurde ein besonderes Augenmerk auf sich verändernde Aufgabenbereiche bei gleichzeitig altersbedingtem Ausscheiden von Personal gerichtet. Ein aktueller Sachstand zum Projekt ist im nachfolgenden Bericht dargestellt.

Über dieses Projekt hinaus hat der Rheinisch-Bergische Kreis seine Aktivitäten im Bereich der Gewinnung von Nachwuchskräften intensiviert. So erfolgt neben der Teilnahme an Ausbildungsbörsen verstärkt eine Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Schulen. Darüber hinaus bietet der Rheinisch-Bergische Kreis eine Vielzahl von Praktikumsmöglichkeiten an, um junge Menschen in einem noch frühen Stadium der schulischen Ausbildung für die verschiedenen und vielfältigen Aufgaben des Kreises zu interessieren.

Der Personalbericht ist für die Personal- und Organisationsentwicklung des Kreises ein wesentlicher Baustein auf dem Weg in die Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen



---

Dr. Hermann-Josef Tebroke  
Landrat

# Personalbericht 2013

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Strukturdaten .....</b>	<b>4</b>
1.1	Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	4
1.2	Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	5
1.3	Entwicklung Stellen .....	6
1.4	Verteilung nach Geschlecht .....	8
1.5	Verteilung der Führungspositionen.....	9
1.6	Teil- und Vollzeitbeschäftigte .....	10
1.7	Telearbeit.....	11
1.8	Personalkosten .....	11
<b>2</b>	<b>Altersstruktur .....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Krankheitsbedingte Abwesenheit.....</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Aus-, Fort- und Weiterbildung .....</b>	<b>14</b>
4.1	Ausbildung .....	14
4.2	Praktikum.....	15
4.3	Hospitation.....	16
4.4	Qualifizierung von Führungs- und Nachwuchskräften .....	16
4.5	Fortbildung.....	16
<b>5</b>	<b>Schwerbehindertenquote.....</b>	<b>17</b>

### Impressum:

Rheinisch-Bergischer  Kreis

Der Landrat  
Am Rübezahlwald 7  
51469 Bergisch Gladbach

Herausgeber:  
Amt für Personalbetreuung und –verwaltung  
Amtsleiter: Jürgen Kohlgrüber  
Telefon: 02202 13 2314  
Telefax: 02202 13 2117  
personalwesen@rbk-online.de

November 2013

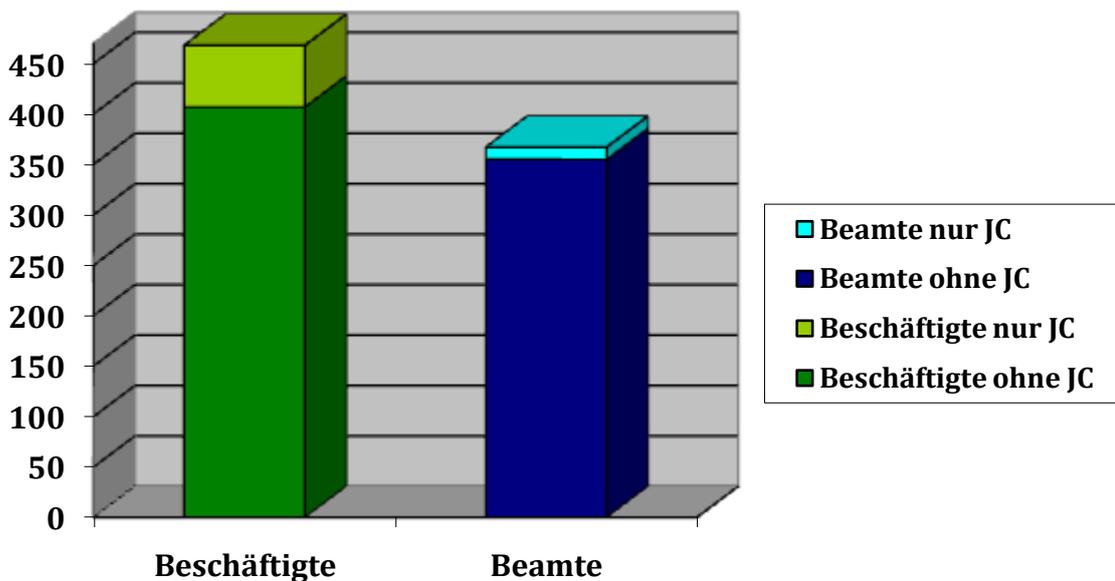
# 1 Strukturdaten

## 1.1 ZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

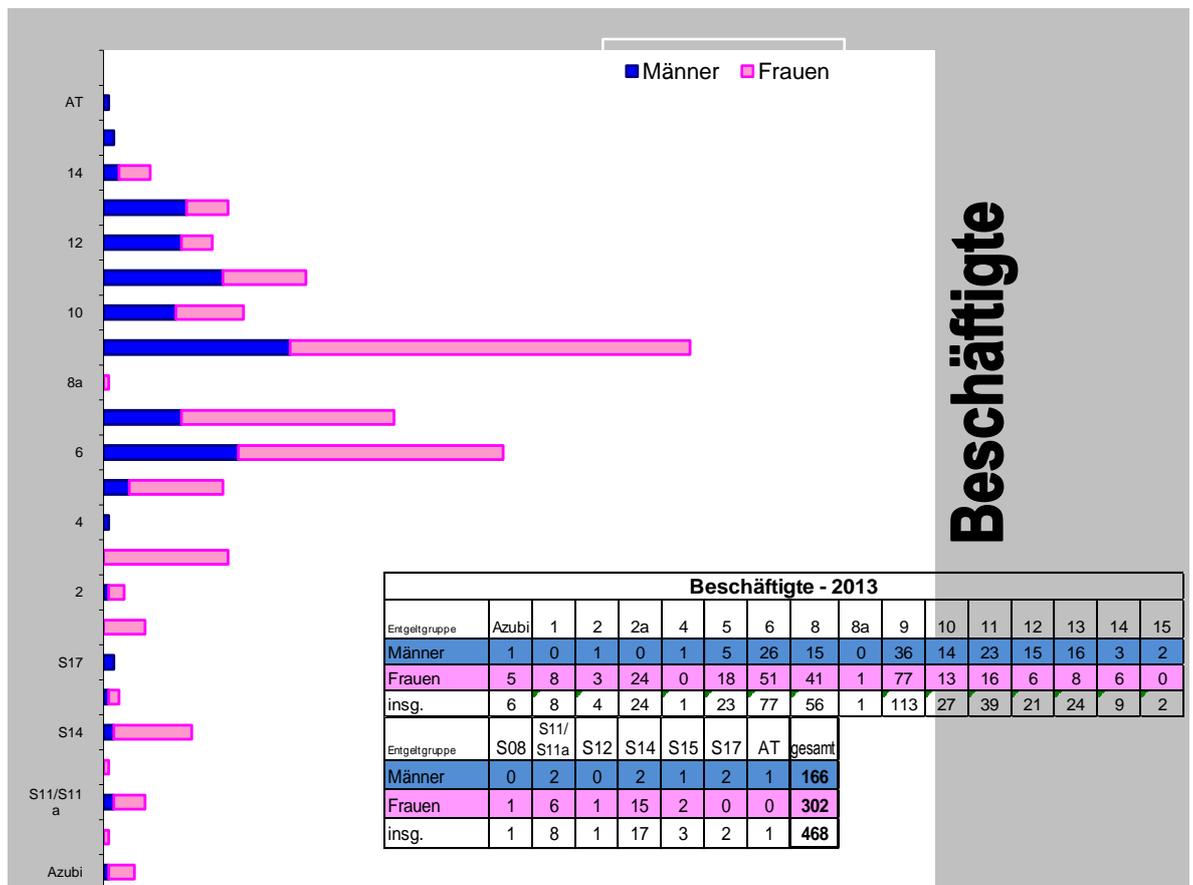
Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden bei der Kreisverwaltung (incl. Mitarbeitende in Elternzeit und Sonderurlaub sowie Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter) betrug zum Stand 01.01.2013 insgesamt 835 Personen; davon waren 73 Personen (8,7%) beim Jobcenter RheinBerg beschäftigt.

Stand 01.01.2013

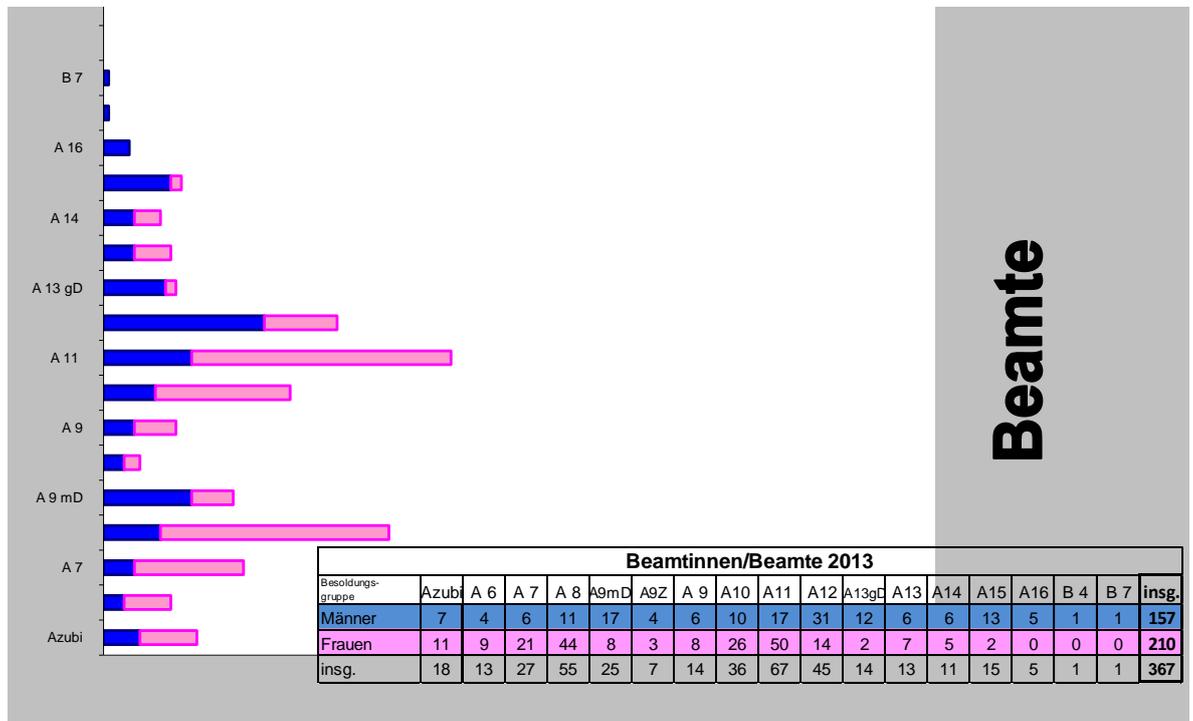
	insgesamt	ohne Jobcenter Rhein-Berg	nur Jobcenter Rhein-Berg
Beschäftigte insgesamt	468	407	61
Beamtinnen/ Beamte insgesamt	367	355	12
Mitarbeitende insgesamt	835	762	73



## 1.2 VERTEILUNG NACH BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN



STAND: 01.01.2013: MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER INKLUSIVE JOBCENTER RHEINBERG



### 1.3 ENTWICKLUNG STELLEN

Ausgehend von immer knapper werdenden Ressourcen hat der Rheinisch-Bergische Kreis bereits im Jahre 1993 begonnen, durch eine ständige Aufgabenkritik und darüber hinaus gehende flächendeckende Analysen die Verwaltung regelmäßig auf Einsparungsmöglichkeiten zu überprüfen.

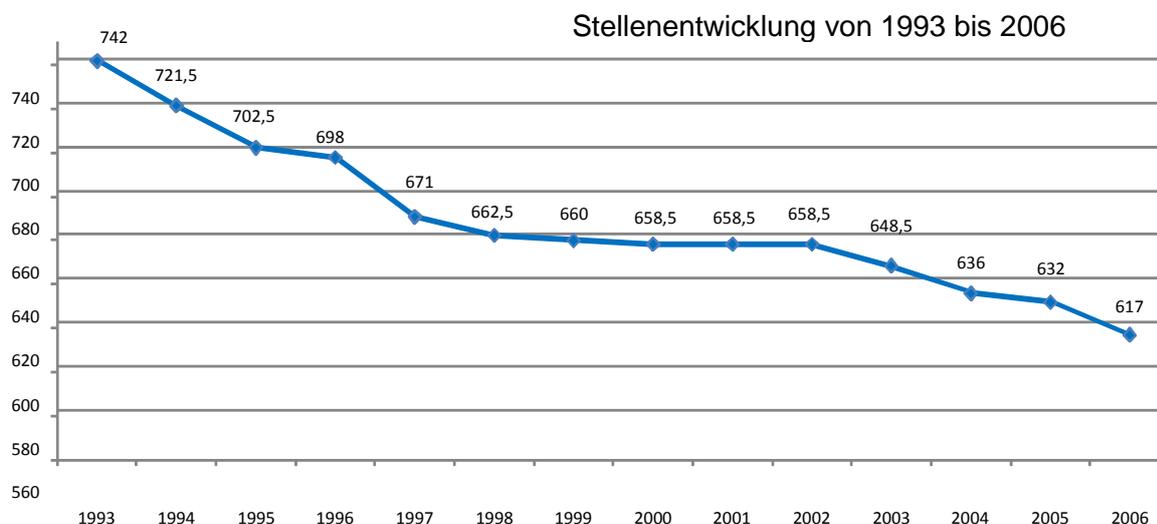
Als flächendeckende Analysen sind dabei insbesondere zu nennen:

- die Aufgabenanalyse (1993),
- die Strukturanalyse (2001),
- die Vereinbarung mit der Politik zur Stellenbewirtschaftung (2006 - 2009)
- und die Produktkritik (2010).

#### Stellenentwicklung 1993 bis 2006

Zwischen 1993 und 2003 sind netto insgesamt 93,5 Stellen abgebaut worden. Bei diesem Ergebnis ist der Stellenabbau durch die Kommunalisierung von Aufgaben z.B. bei den Bauämtern, den Jugendämtern oder der Kreisergänzungsbücherei im Umfang von ca. 23 Stellen zu berücksichtigen. Die anderen Stellen konnten aufgrund der ständigen Aufgabenkritik und insbesondere der Ergebnisse der Aufgabenanalyse abgebaut werden und dies, obwohl dem Rheinisch-Bergischen Kreis z. B. zwischen 1997 und 2001 insgesamt 112 zusätzliche Aufgaben von Land und Bund übertragen wurden, die mit einem Personalkostenvolumen von ca. 1,9 Millionen Euro verbunden waren, was einem Stellenvolumen von 37 Stellen (50.000 Euro pro Stelle) entspricht.

Das Ergebnis der Strukturanalyse führte bis 2006 zu weiterem Stellenabbau im Umfang von 31,5 Stellen, was insgesamt im Zeitraum von 1993 bis 2006 eine Reduzierung von 125 Stellen bewirkte.

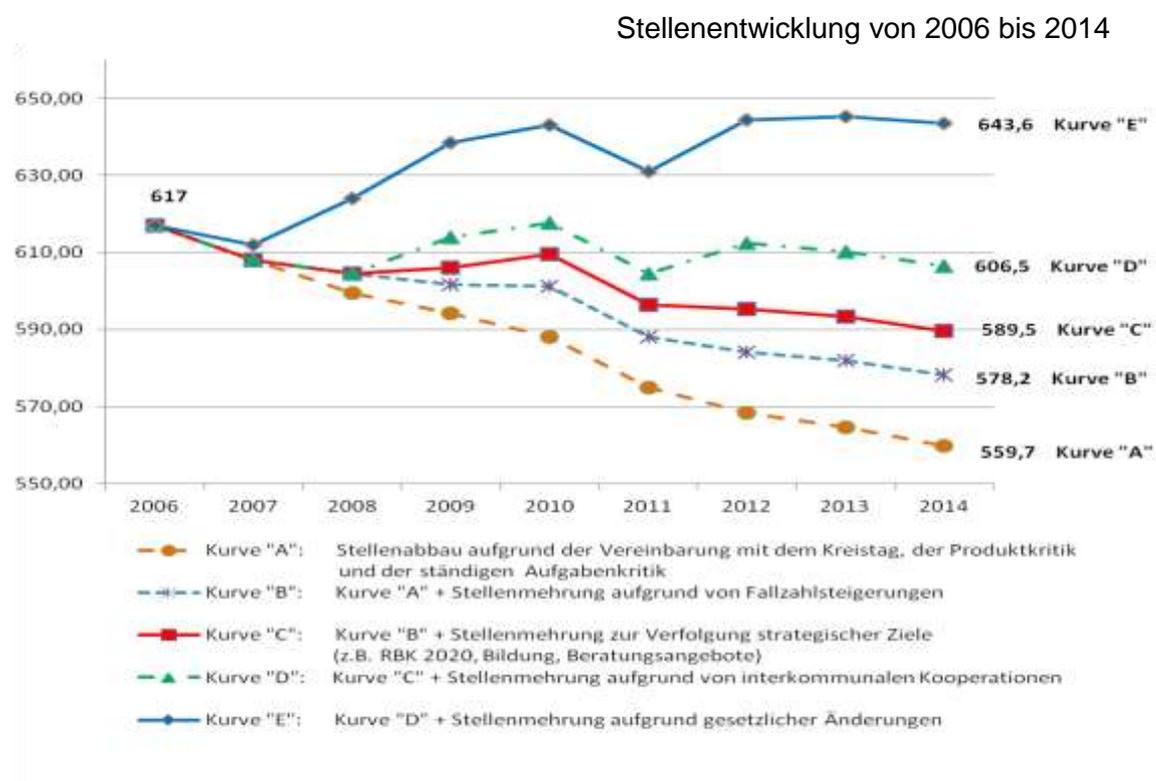


## Stellenentwicklung 2006 bis 2014

Im Personalbericht 2012 wurde die Stellenentwicklung ab dem Jahr 1993 erläutert und in Diagrammen dargestellt. Aufbauend darauf werden die nachfolgenden Diagramme um die Änderungen, die im letzten Jahr erfolgten, ergänzend dargestellt.

Ausgangspunkt der Stellenentwicklung in Kurve „A“ sind die Stelleneinsparungen aufgrund der Vereinbarung mit dem Kreistag in den Jahren 2006 -2009 in Höhe von 28,9 Stellen, die bisherigen Einsparungen aufgrund der Produktkritik in Höhe von 8,5 Stellen und die Ergebnisse aufgrund der ständigen Aufgabenkritik in Höhe von ca. 20 Stellen.

Die Kurven „B“ bis „E“ enthalten demgegenüber Stellenmehrungen aus unterschiedlichen Gründen, die überwiegend nicht von der Verwaltung beeinflussbar waren.



## Entwicklung des Stellenumfanges von 2006 bis 2014

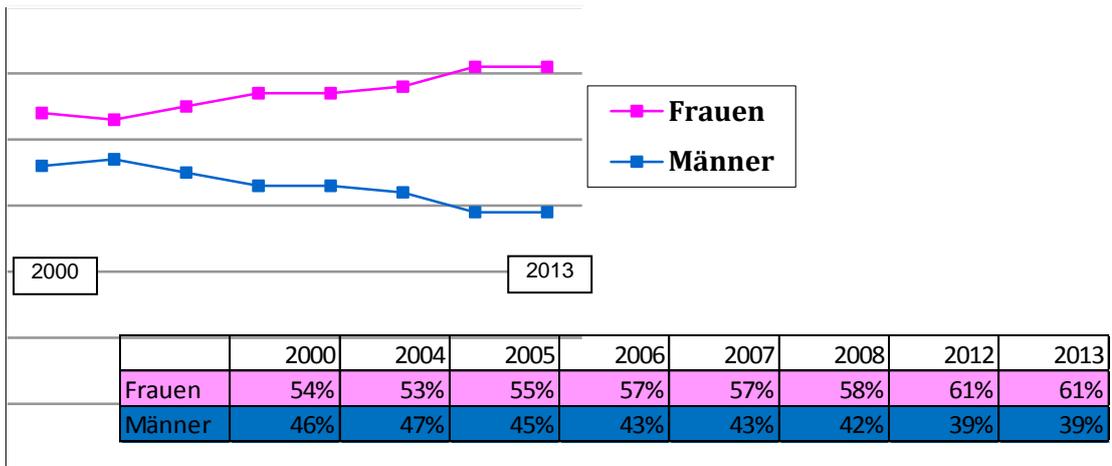
Haushaltsjahr	Stellenumfang	Mehrungen	Minderungen	Saldo
2006	617,00	4,00	-9,00	-5,00
2007	612,00	20,50	-8,50	12,00
2008	624,00	19,80	-5,30	14,50
2009	638,50	10,70	-6,10	4,60
2010	643,10	1,00	-13,14	-12,14
2011	630,96	20,10	-6,56	13,54
2012	644,50	4,85	-3,97	0,88
2013	645,38	3,0	-4,8	-1,80
2014	643,58			

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich der Trend fortentwickelt hat das Stellenvolumen weiter abzubauen, trotz überwiegend nicht beeinflussbaren Aufgabenveränderungen und damit einhergehenden Stellenmehrungen.

## 1.4 VERTEILUNG NACH GESCHLECHT

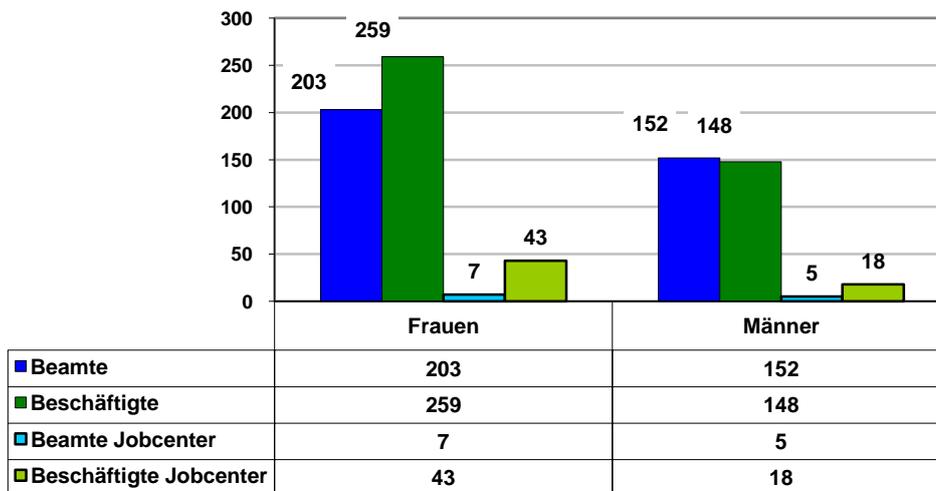
Die Verteilung des Personalbestandes auf Frauen und Männer ist zum 01.01.2013 gleichgeblieben zum Vorjahr; es arbeiten 61% Frauen und 39% Männer bei der Kreisverwaltung.

**Verteilung Frauen/ Männer in %**



Der Personalbestand der Kreisverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Beschäftigte; davon wiederum arbeitet ein Anteil im Jobcenter RheinBerg; die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

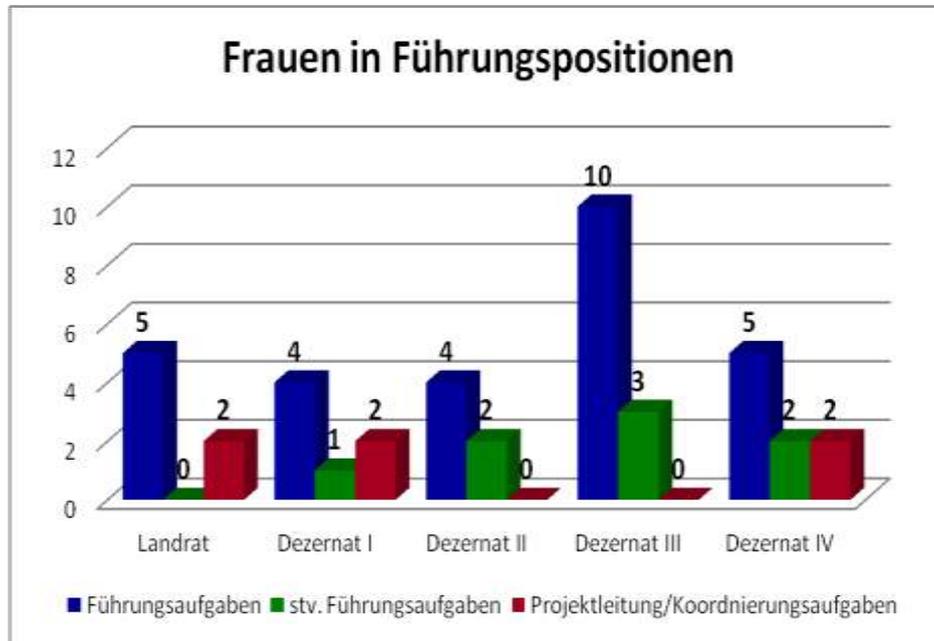
**Personalbestand - Verteilung nach Geschlecht und nach Berufsgruppe**



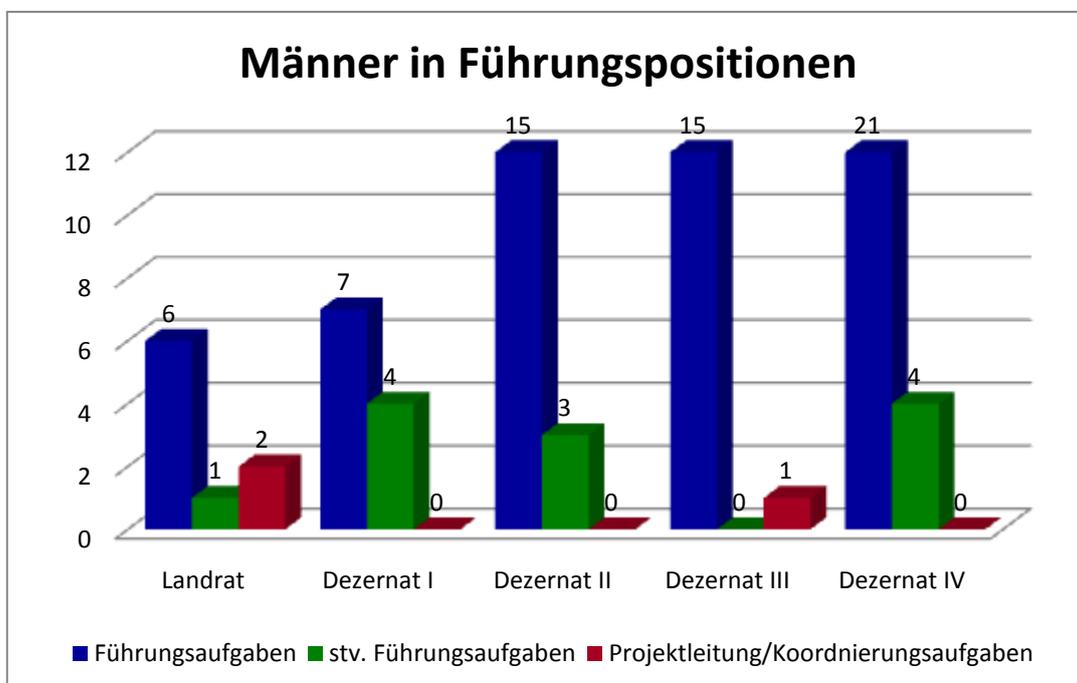
## 1.5 VERTEILUNG DER FÜHRUNGSPOSITIONEN

Quelle: Umfrage der Gleichstellungsstelle zum 30.09.2013  
Hinweis die Führungskräfte aus dem Jobcenter Rhein-Berg sind nicht enthalten

### Frauen und Männer in Führungspositionen

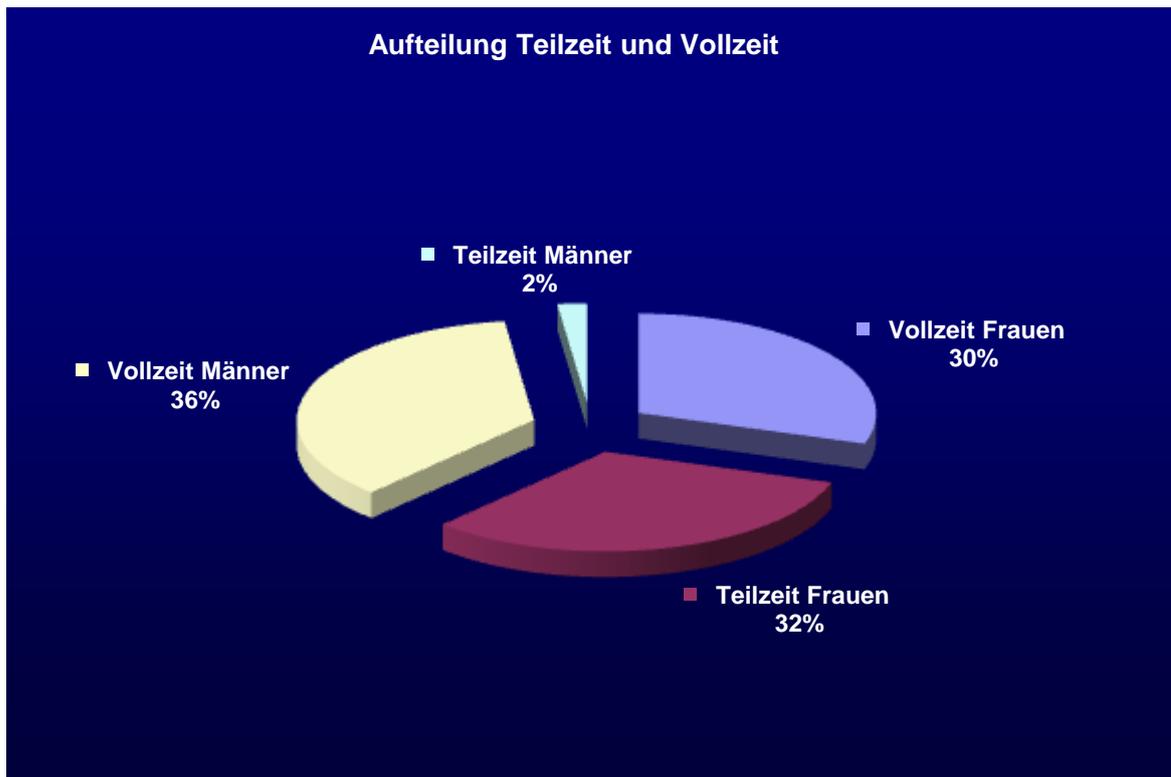


2013 42 Frauen in Führungspositionen. = 34,71%  
(2012, 40 Frauen; 32,8%; 2007 37 Frauen; 30,6%)



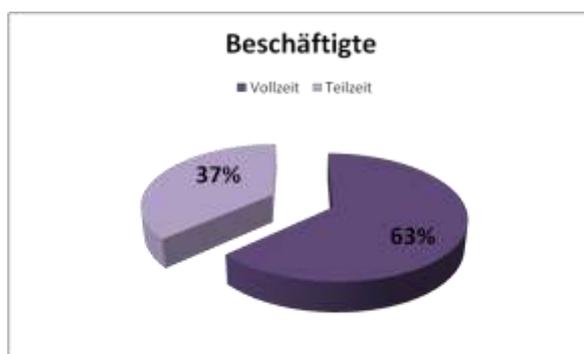
Die Gesamtzahl der Männer in Führungspositionen verringerte sich von 82 auf 79.  
8 Frauen und 1 Mann nehmen die beschriebenen Funktionen in Teilzeit wahr.

## 1.6 TEIL- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTE

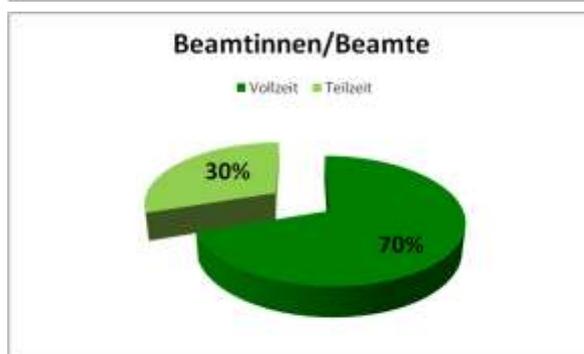


In Vollzeit arbeiten 66% der Mitarbeitenden; 34% arbeiten in Teilzeit; im Vergleich dazu arbeiteten im Vorjahr 62% in Vollzeit und 38% in Teilzeit.

Von den Mitarbeitenden des Rheinisch-Bergischen Kreises arbeiten 30% Frauen (=247) und 36% Männer (=305) in Vollzeit und 32% Frauen (=265) und 2% Männer (=18) in Teilzeit.



Bei den Beschäftigten arbeiten 63% in Vollzeit (=296) und 37% Teilzeit (=172).



Bei den Beamten und Beamtinnen gibt es 70% die in Vollzeit arbeiten (=256), 30% arbeiten in Teilzeit (=111).

## 1.7 TELEARBEIT

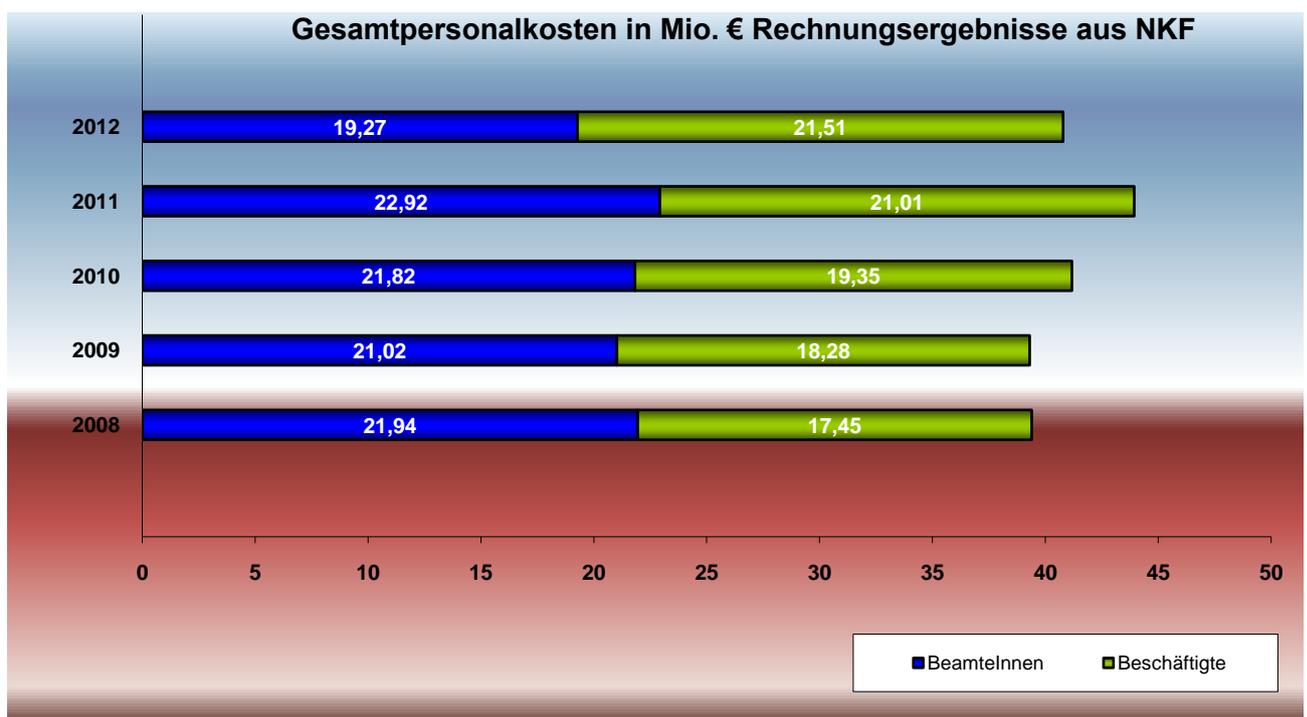
Bei der Kreisverwaltung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Regelungen der Dienstvereinbarung Telearbeit ihre dienstlichen Tätigkeiten zu Hause erledigen (Telearbeit).

Die Dienstvereinbarung Telearbeit ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Modell der Telearbeit flexibel zu gestalten, dies erfolgt in jedem Fall in Abwägung mit den dienstlichen Belangen. Überwiegend wird das alternierende Modell ausgeübt; in diesem Fall arbeitet der Mitarbeitende teilweise zu Hause und teilweise in der Verwaltung. Der Anteil der Arbeit, die zu Hause bzw. im Büro ausgeübt wird variiert bei den einzelnen Telearbeitsvereinbarungen.

Im Jahr 2013 haben insgesamt 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 11 Frauen und 8 Männer) Telearbeit ausgeübt, die Anzahl ist in den letzten Jahren leicht gestiegen.

## 1.8 PERSONALKOSTEN

In der Aufstellung sind die Personalkosten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - inklusive des Jobcenters Rhein-Berg – dargestellt. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Kosten gesunken.

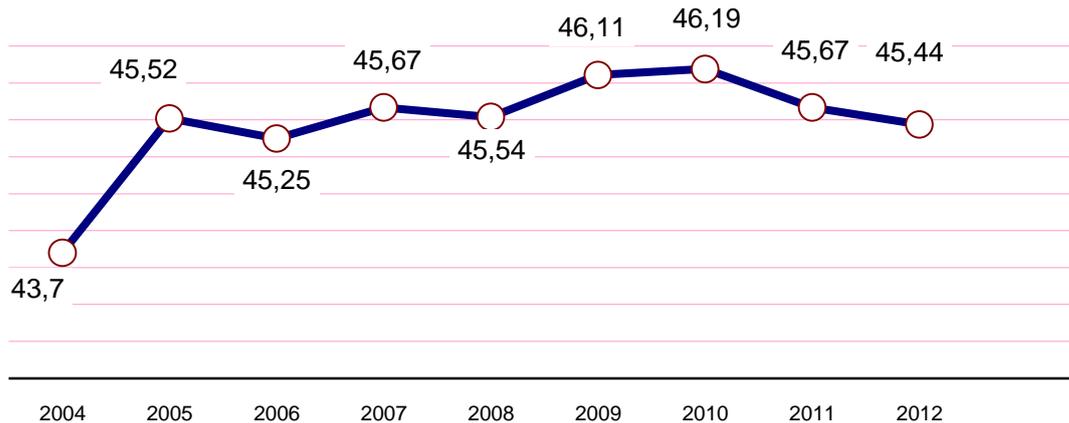


Gesamtpersonalkosten in Mio. € Rechnungsergebnisse aus NKF			
Haushaltsjahr	Beamte	Beschäftigte	Summe
2012	19,27 €	21,51 €	40,79 €
2011	22,92 €	21,01 €	43,93 €
2010	21,82 €	19,35 €	41,17 €
2009	21,02 €	18,28 €	39,31 €
2008	21,94 €	17,45 €	39,39 €

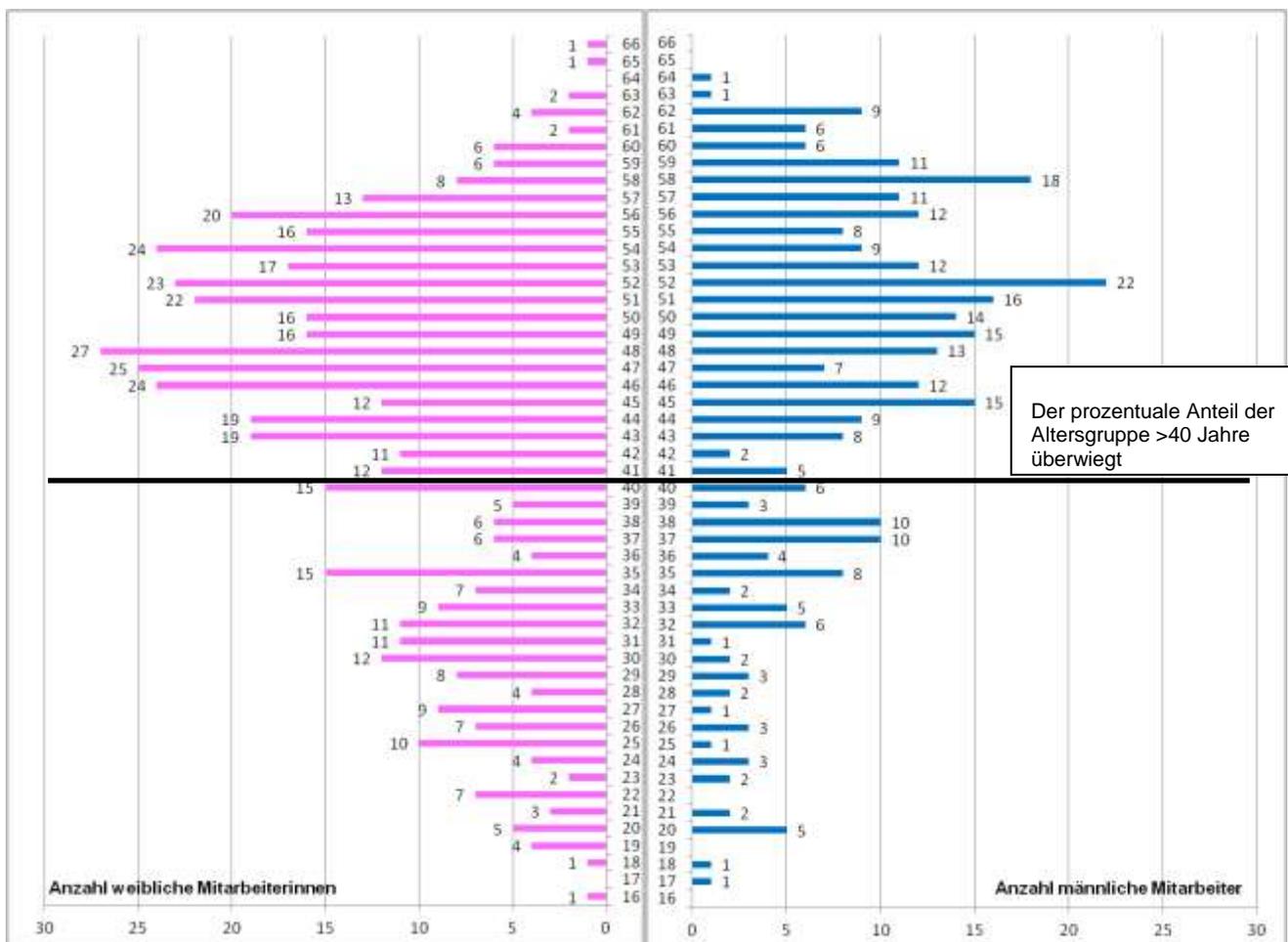
## 2 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt zum 01.01.2013 bei 45,44 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Insgesamt ist das Durchschnittsalter der letzten ca.10 Jahre Schwankungen unterzogen; nach einem ansteigenden Trend von 2008 bis 2010 sinkt das Durchschnittsalter seitdem.

Durchschnittsalter  
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung



Altersstruktur der Kreisverwaltung



Bedingt durch den relativ hohen Altersdurchschnitt steigt in den kommenden Jahren die Zahl der Mitarbeitenden, die in den Ruhestand, bzw. in Pension gehen, verstärkt an. Bis zum Jahre 2030 werden insgesamt 411 Personen mit Erreichen des Renteneintrittalters von 67 Jahren aus altersbedingten Gründen aus den Diensten des Rheinisch-Bergischen Kreises ausscheiden. Das sind fast 50% der heute vorhandenen Mitarbeitenden.

Um dem damit verbundenen Verlust von Personal und Fachwissen entgegenzutreten beteiligt sich der Rheinisch-Bergische Kreis daher an dem Projekt "Demografie Aktive Qualifizierung".

### Demografie Aktiv Kommunal

Im Personalbericht 2012 wurde berichtet, dass sich der Rheinisch-Bergische Kreis gemeinsam mit den Städten Wiesbaden, Aachen, Oldenburg sowie der „Prospektiv – Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltung mbH“ und der „Prognos AG“ unter Anleitung der FOM (Hochschule für Ökonomie & Management in Essen) auf den Weg begeben hat, gemeinsam ein strategisches Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzept zu entwickeln.

Der zurückliegende Projektzeitraum wurde – wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt – dazu genutzt, auf der Datenbasis der beteiligten Kommunen und unter Berücksichtigung der besonderen Strukturen vor Ort vergleichbare Aufgabenfelder (Jobfamilien) zu entwickeln.

Auf der Grundlage dieser Jobfamilien und unter Einbeziehung der Führungsebenen der beteiligten Kommunen wurden zukunftsorientierte Kompetenzprofile entwickelt. Diese Kompetenzprofile im Abgleich mit der speziellen Personalstruktur der beteiligten Kommunen bilden die Grundlage für das aufzustellende Qualifizierungskonzept. Das Qualifizierungskonzept soll bis Ende 2013 fertig gestellt werden; die Qualifizierungsmaßnahmen werden voraussichtlich im 2. Halbjahr 2014 durchgeführt.

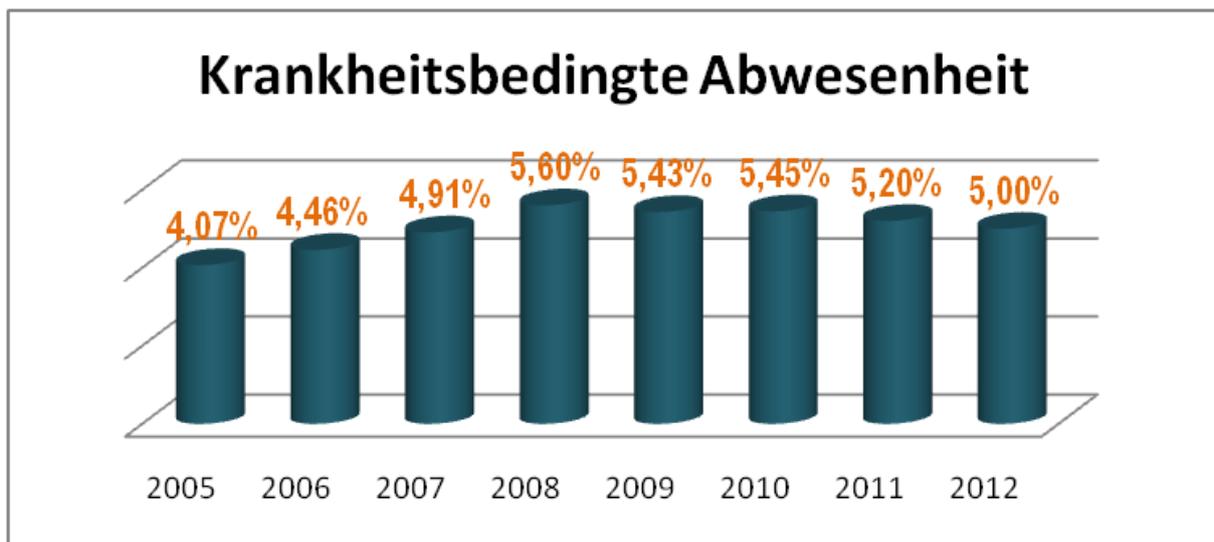
#### Überblick über den Projektverlauf



### 3 Krankheitsbedingte Abwesenheit

Zum Stand 01.01.2013 lag die Krankenquote bei 5,00%, sie befand sich in den letzten Jahren kontinuierlich über 5%; jedoch ist ein leichter Abwärtstrend zu erkennen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Laufe eines Jahres länger als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind erhalten das Angebot am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) teilzunehmen. Im Laufe des Jahres 2012 wurde insgesamt 72 Mitarbeitenden BEM angeboten; davon nahmen 52 das Informationsgespräch und bei Bedarf weitere Unterstützung in Anspruch.



### 4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

#### 4.1 AUSBILDUNG

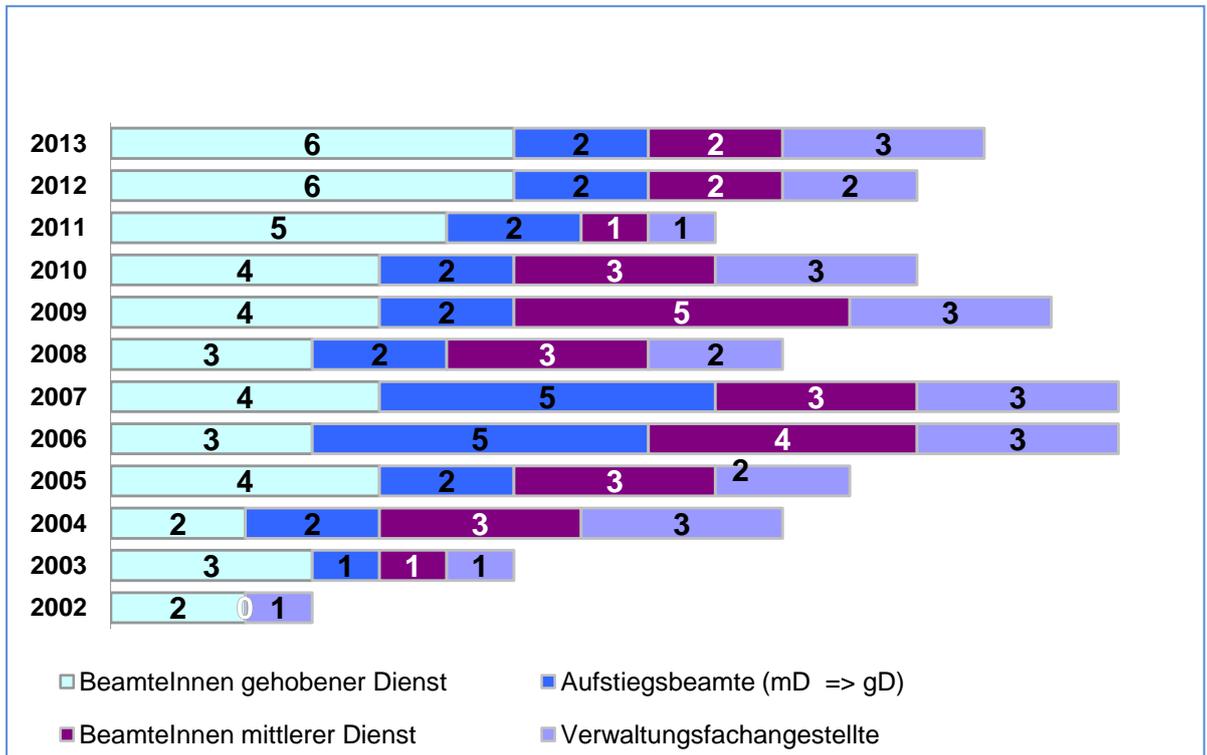
Zum Stand 01.01.2013 waren insgesamt 28 Mitarbeitende (21 weiblich/ 7männlich) in der Ausbildung (inklusive Aufstiegsbeamtinnen und -beamte).

Im Laufe des Jahres 2012 wurden 13 Mitarbeitende (11 weiblich/ 2 männlich) übernommen - davon 2 Mitarbeitende im Aufstieg (1 weiblich/ 1 männlich), die ihre Ausbildung beendet haben.

In 2012 wurden insgesamt 10 neue Ausbildungskräfte eingestellt und 2 Aufstiegsbeamtinnen (6 weiblich/ 6 männlich) zugelassen.

In 2013 wurden insgesamt 11 neue Ausbildungskräfte (8 weiblich/ 3 männlich) eingestellt und 2 Aufstiegsbeamtinnen zugelassen.

## Ausbildung



## 4.2 PRAKTIKUM

In Ergänzung zur Ausbildung eigener Nachwuchskräfte bietet die Kreisverwaltung Praktikumsplätze für unterschiedliche Fachrichtungen an. Die Angebote werden für die verschiedenen Gruppen der Schülerinnen/Schüler sowie der Studentinnen/Studenten zur Verfügung gestellt. Des Weiteren werden Praktika im Rahmen von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere auf Vermittlung der Agentur für Arbeit angeboten. Damit werden den Praktikanten zum einen Erfahrungen im Berufsleben ermöglicht, zum anderen ist es das Ziel für die Kreisverwaltung zu werben und langfristig gesehen gegebenenfalls geeignete Ausbildungs- bzw. Fachkräfte zu finden.

Im Berichtszeitraum wurden bei der Kreisverwaltung insgesamt 54 Praktika abgeleistet, die sich wie folgt aufgliedern:



### 4.3 *HOSPITATION*

Die Nachwuchskräfte der Kreisverwaltung haben im Rahmen ihrer Ausbildung die Möglichkeit in anderen Betrieben zu hospitieren, um Erfahrungen im dortigen Berufsleben zu machen. Bei der Durchführung dieses Projektes arbeitet die Kreisverwaltung zum Beispiel mit der Firma Knauber und der Caritas, die im Rheinisch-Bergischen Kreis Geschäftsniederlassungen haben, zusammen.

Im Berichtszeitraum haben 4 Nachwuchskräfte für die Dauer von jeweils vier Wochen hospitiert.

Das Angebot umgekehrt besteht auch, dass Ausbildungskräfte aus einem Partnerbetrieb bei der Kreisverwaltung hospitieren, es wurde im Berichtszeitraum jedoch nicht in Anspruch genommen.

### 4.4 *QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGS- UND FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTEN*

Die Kreisverwaltung führte auch im Berichtszeitraum weitere Maßnahmen im Rahmen ihres Modells zur Qualifizierung von Führungskräften durch. So werden zum einen die Developmentcenter (DC) zur Analyse der Potentiale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter fortgeführt, zum anderen werden darauf aufbauende passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 20 Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte stattgefunden mit insgesamt 100 Teilnehmenden.

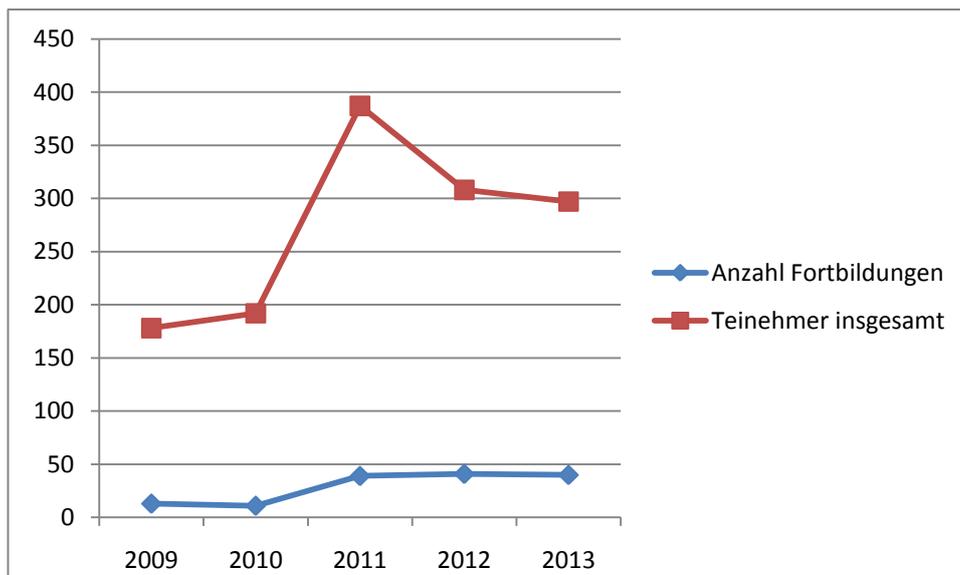
Bei den Qualifizierungsmaßnahmen handelte es sich zum Beispiel um die Lernwerkstatt „Führung“, Persönlichkeitstrainings und Seminare für die Leitung von Besprechungen bzw. die Mitarbeiterführung.

### 4.5 *FORTBILDUNG*

Im Berichtszeitraum wurden die Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter verstärkt fortgeführt.

Zu den Fortbildungen gehörten zum Beispiel Themen um die Haushaltsführung und das Neue Kommunale Finanzmanagement (NKF), Rhetorik, Vergabe, Korruptionsprävention, Zeitmanagement sowie Fachseminare für jeweilige Themen aus einem Fachbereich.

In 2012 haben insgesamt 40 Fortbildungsseminare (einschließlich Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte) stattgefunden, an denen insgesamt 297 Mitarbeitende (davon 169 Frauen und 128 Männer) teilgenommen haben.



#### Fortbildungen

	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl Fortbildungen	13	11	39	41	40
Teilnehmer insgesamt	178	192	387	308	297
Männer	66	81	154	116	128
Frauen	112	111	233	192	169

## 5 Schwerbehindertenquote

Die Quote für 2012 der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung lag bei 5,39%. (Stichtag 31.03.2013) Im Vergleich dazu lag die Quote im Vorjahr bei 5,13%; sie ist somit leicht angestiegen.

Damit erfüllt die Kreisverwaltung ihre Beschäftigungspflicht nicht nur, sie liegt über der erforderlichen Quote von 5,00%.

Wie bereits in der Vergangenheit erfolgt, wird die Kreisverwaltung auch zukünftig bei der Auswahl von Ausbildungskräften und Einstellung von Personal darauf achten, dass schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit erhalten ins Berufsleben eingegliedert zu werden.

Darüber hinaus hat die Kreisverwaltung, wie auch in den vergangenen Jahren, Aufträge an die Werkstätten für Behinderte erteilt. Die Kostenhöhe der Aufträge lag im Jahr 2012 bei ca. 25.000.-€; davon hätten ca. 12.500.-€ auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden können. Eine Ausgleichsabgabe muss eine Verwaltung, an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt zahlen, sofern sie nicht die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen können auf diese Ausgleichsabgabe angerechnet werden.