



Personalbericht 2015



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalbericht gibt alljährlich einen Überblick über die Personaldaten und Personalstruktur der Kreisverwaltung und deren Entwicklung im Berichtszeitraum. Er ist als Nachschlagewerk für kommunale Mandatsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger gedacht.

Ziel der Personalarbeit des Rheinisch-Bergischen Kreises ist seit vielen Jahren, die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern, um die anstehenden, immer komplexer werdenden Aufgaben mit leistungsfähigen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigen zu können.

Dafür schaffen wir ein innovatives Arbeitsumfeld mit Lösungsangeboten, die sich im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl an den dienstlichen Erfordernissen, als auch an den familiären Interessen der Mitarbeitenden orientieren. Hierzu gehören unter anderem flexible Arbeits- bzw. Teilzeitmodelle sowie eine individuelle Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Faktoren machen den Rheinisch-Bergischen Kreis zu einem interessanten Arbeitgeber im Wettbewerb um Ausbildungs- und Fachkräfte. Die Beantwortung der Frage, was den Rheinisch-Bergischen Kreis als Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb auszeichnet, wird in den kommenden Jahren ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Personalarbeit sein.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Hermann-Josef Tebroke
Landrat

Personalbericht 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Strukturdaten	4
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	7
1.5	Verteilung der Führungspositionen.....	8
1.6	Teil- und Vollzeitbeschäftigte	9
1.7	Telearbeit.....	10
1.8	Personalkosten	10
2	Altersstruktur	11
3	Krankheitsbedingte Abwesenheit.....	12
4	Aus-, Fort- und Weiterbildung	13
4.1	Ausbildung	13
4.2	Praktikum/ Berufsfelderkundung	14
4.3	Hospitation.....	15
4.4	Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften	15
4.5	Fortbildung.....	15
5	Schwerbehindertenquote.....	16

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

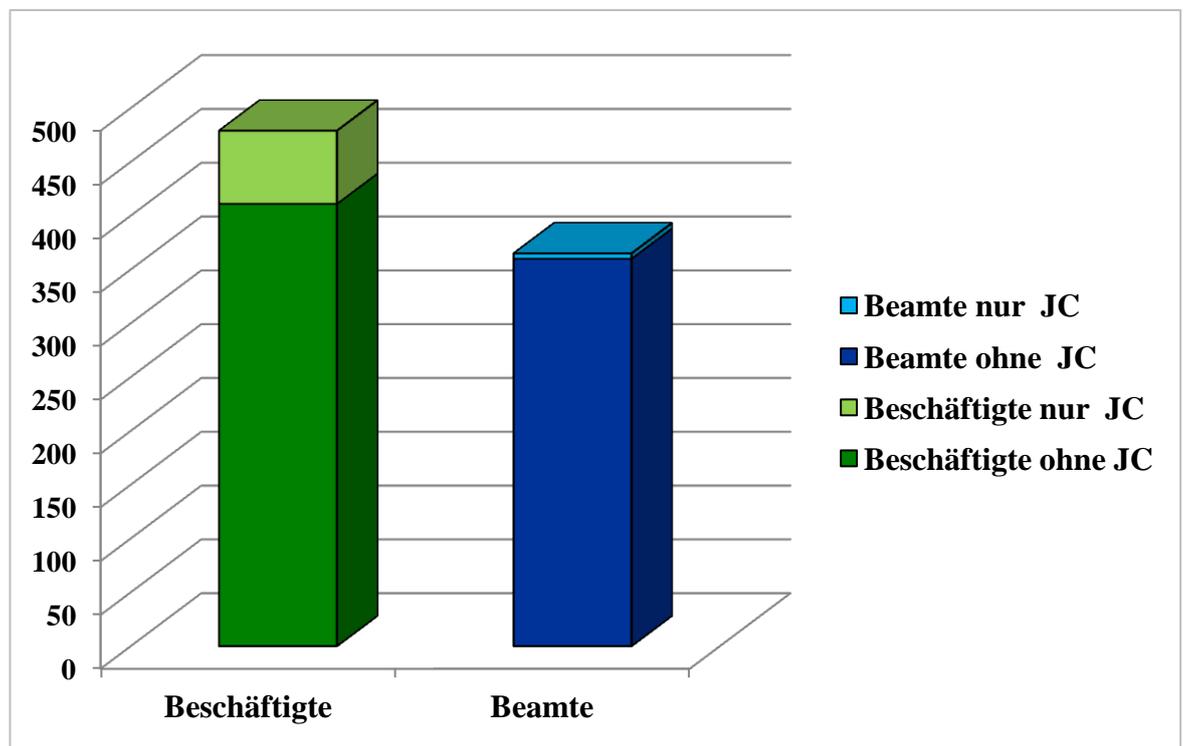
November 2015

1 Strukturdaten

1.1 ZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die Kreisverwaltung hatte zum Stand 01.01.2015 insgesamt 844 Mitarbeitende; hierzu zählen die Mitarbeitenden in Elternzeit und Sonderurlaub, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter; 73 Personen (8,6%) davon waren beim Jobcenter RheinBerg beschäftigt.

01.01.2015	ohne Jobcenter Rhein-Berg	nur Jobcenter Rhein-Berg	insgesamt
Beschäftigte insgesamt	411	68	479
Beamtinnen/ Beamte insgesamt	360	5	365
Mitarbeitende insgesamt	771	73	844



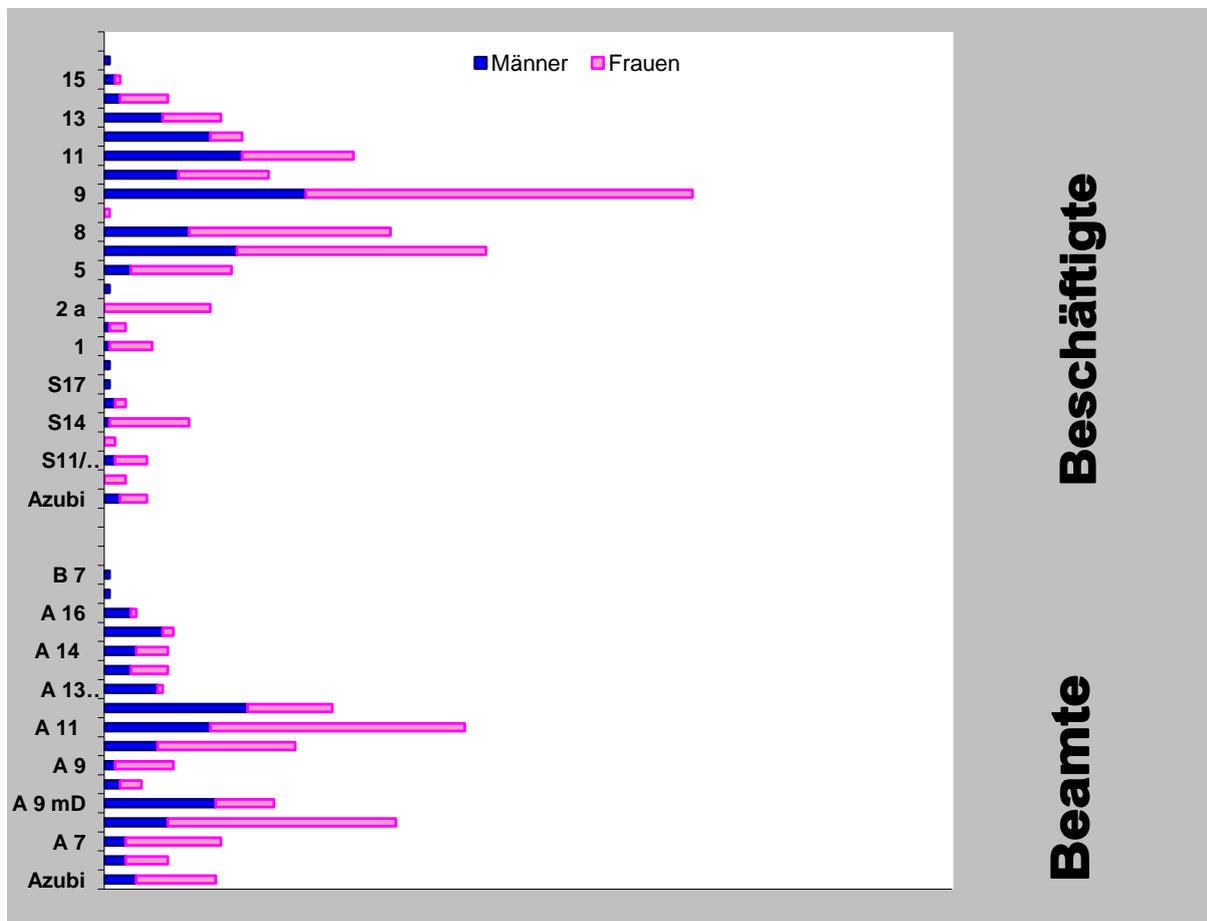
1.2 VERTEILUNG NACH BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN

Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beschäftigte - 2015 (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 01.01.2015																
Entgeltgruppe	Azubi	1	2	2a	4	5	6	8	8a	9	10	11	12	13	14	15
Männer	3	1	1	0	1	5	25	16	0	38	14	26	20	11	3	2
Frauen	5	8	3	20	0	19	47	38	1	73	17	21	6	11	6	1
insg.	8	9	4	20	1	24	72	54	1	111	31	47	26	22	9	3

Entgeltgruppe	S08	S11/ S11a	S12	S14	S15	S17	S18	AT	gesamt
Männer	0	2	0	1	2	1	1	1	174
Frauen	4	6	2	15	2	0	0	0	305
insg.	4	8	2	16	4	1	1	1	479

Beamtinnen/ Beamte 2015 (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 01.01.2015																		
Besoldungs- gruppe	Azubi	A6	A7	A8	A9 mD	A9Z	A9	A10	A11	A12	A13 gD	A13	A14	A15	A16	B4	B7	insg
Männer	6	4	4	12	21	3	2	10	20	27	10	5	6	11	5	1	1	148
Frauen	15	8	18	43	11	4	11	26	48	16	1	7	6	2	1	0	0	217
insgesamt	21	12	22	55	32	7	13	36	68	43	11	12	12	13	6	1	1	365



1.3 ENTWICKLUNG STELLEN

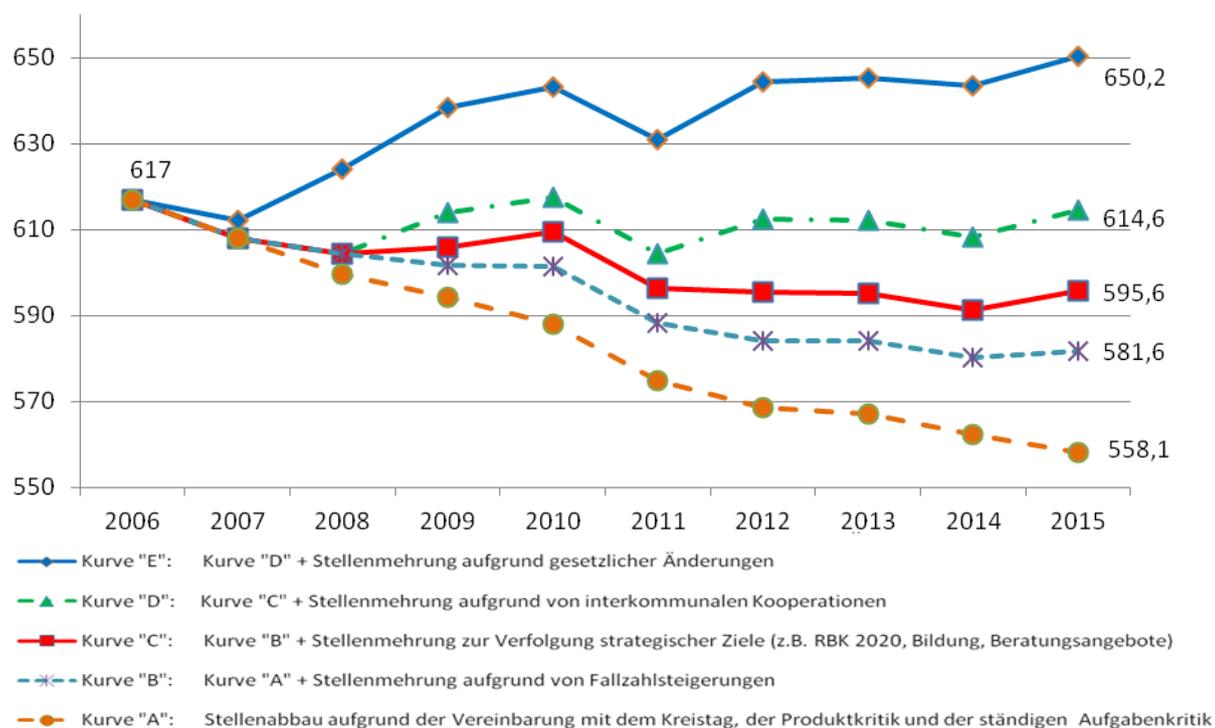
Stellenentwicklung 2006 bis 2015

Die Stellenentwicklung ab dem Jahr 1993 und den Folgejahren wurde im Personalbericht 2012 und 2013 ausführlich dargestellt und erläutert. Im Personalbericht 2014 wurden aufbauend darauf die Stellenentwicklung für 2014 sowie die Planzahlen 2015 dargestellt. In diesem Personalbericht sind die Planzahlen 2015 durch die tatsächlichen Zahlen zum Stand 01.01.2015 ersetzt worden.

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. 22,5 Stellen.

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

Stellenentwicklung von 2006 bis 2015 (Stand 01.01.2015)



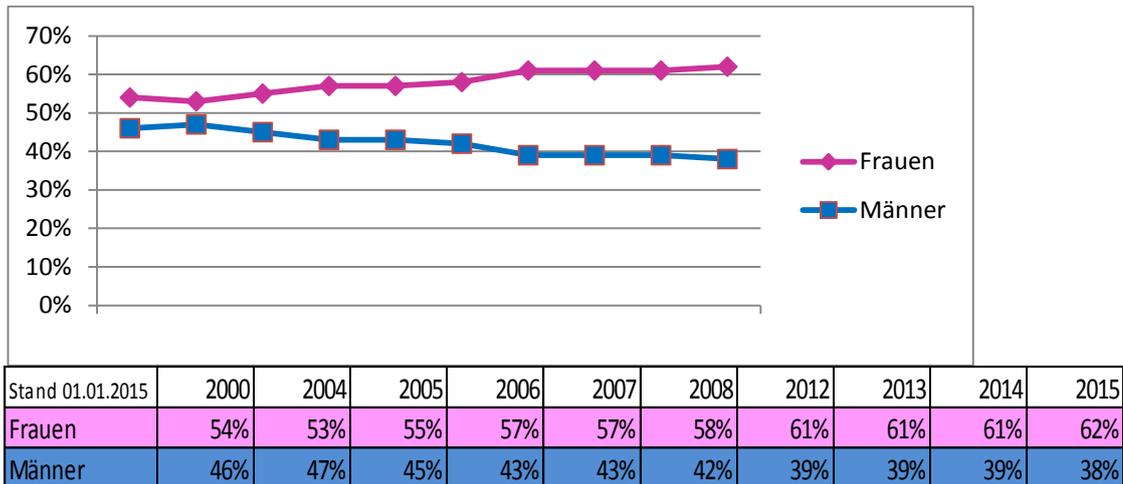
Entwicklung des Stellenumfanges von 2006 bis 2015 (Stand 01.01.2015)

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	-4,8	-1,80
2014	643,58	10,75	-4,13	6,62
2015	650,20			

Bei der Entwicklung der Stellen ist festzustellen, dass seit 2012 ein geringer Anstieg bzw. ein Abbau zu verzeichnen ist. Von 2014 auf 2015 steigt der Stellenumfang hingegen an. Die Stellenmehrungen begründen sich insbesondere durch Fallzahlsteigerungen bei verschiedenen Ämtern (überwiegend im sozialen Bereich) sowie zur Verfolgung strategischer Ziele.

1.4 VERTEILUNG NACH GESCHLECHT

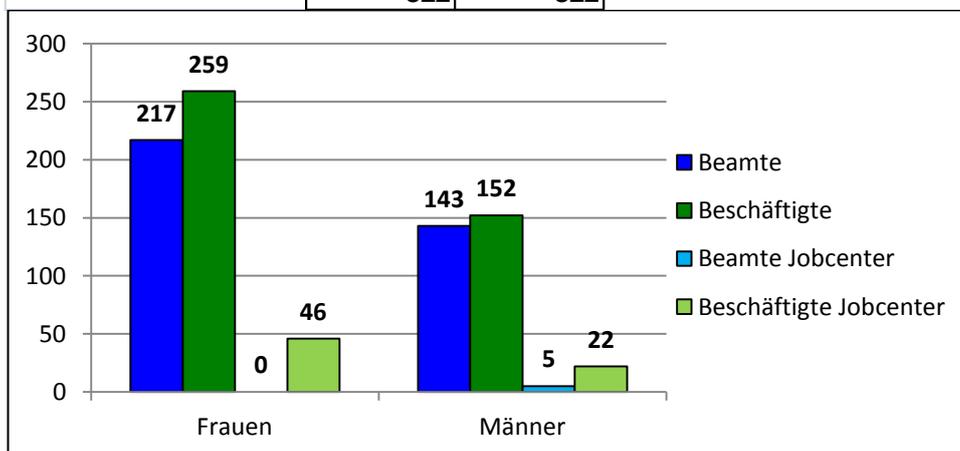
Verteilung Frauen/Männer in Prozentangaben



Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr um 1% gestiegen; zum Stand 01.01.2015 arbeiteten 62% Frauen und 38% Männer bei der Kreisverwaltung. Insgesamt ist der Anteil der Frauen in den letzten 15 Jahren stetig gestiegen – insgesamt um 8%. Entsprechend ist der Anteil der Männer gesunken. 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 Berufsgruppe

01.01.2015	Frauen	Männer
Beamte	217	143
Beschäftigte	259	152
Beamte Jobcenter	0	5
Beschäftigte Jobcenter	46	22
	522	322

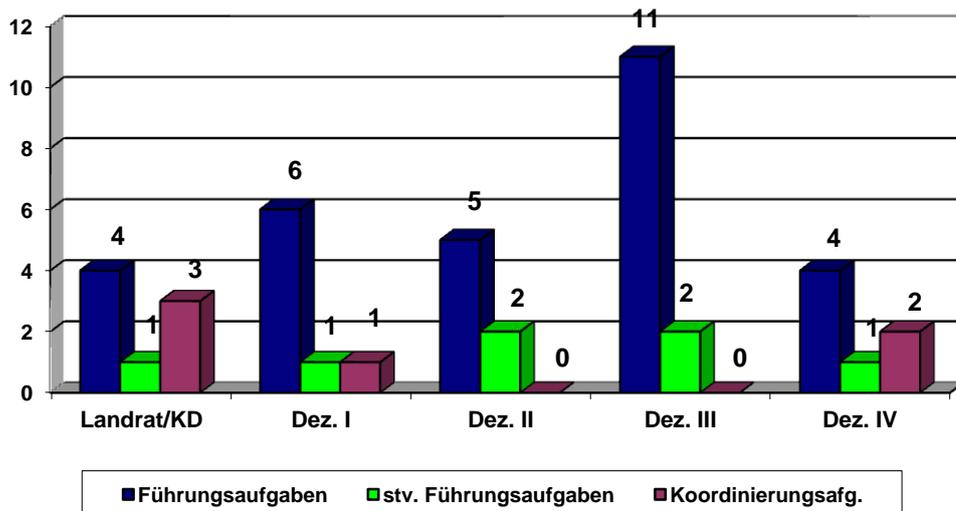


1.5 VERTEILUNG DER FÜHRUNGSPOSITIONEN

Quelle: Aufstellung der Gleichstellungsstelle zum Stand 01. Oktober 2015
Hinweis: Die Führungskräfte aus dem Jobcenter Rhein-Berg sind nicht enthalten

Erhebung „Frauen und Männer in Führungspositionen“ für den Personalbericht 2015

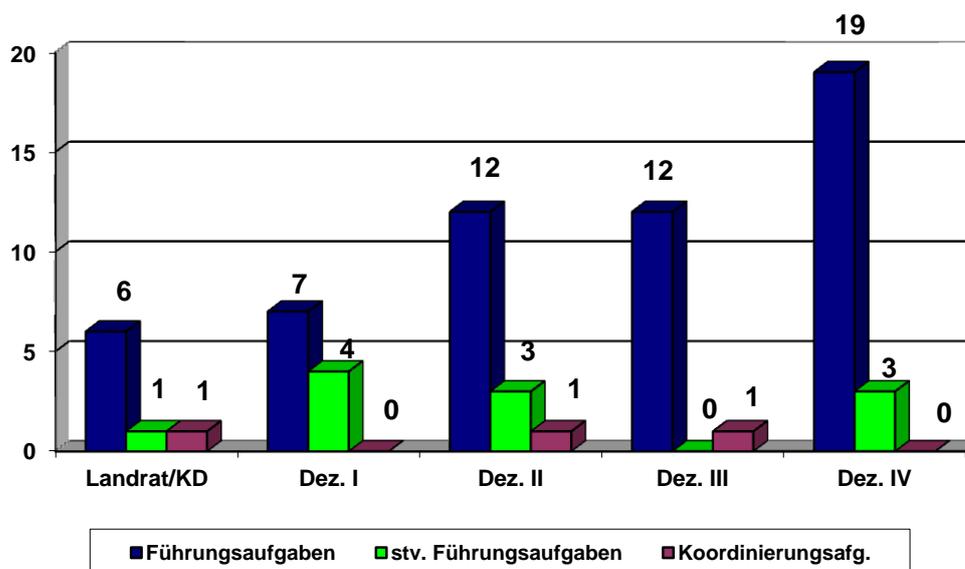
Frauen in Führungspositionen
(Stand 01. Oktober 2015)



43 Frauen nehmen zum Stichtag Führungspositionen ein. [42, Personalbericht 2014] dies entspricht einem Anteil von 38,05% [34,7%].

Sieben [acht] Frauen nehmen die beschriebenen Funktionen in Teilzeit wahr.

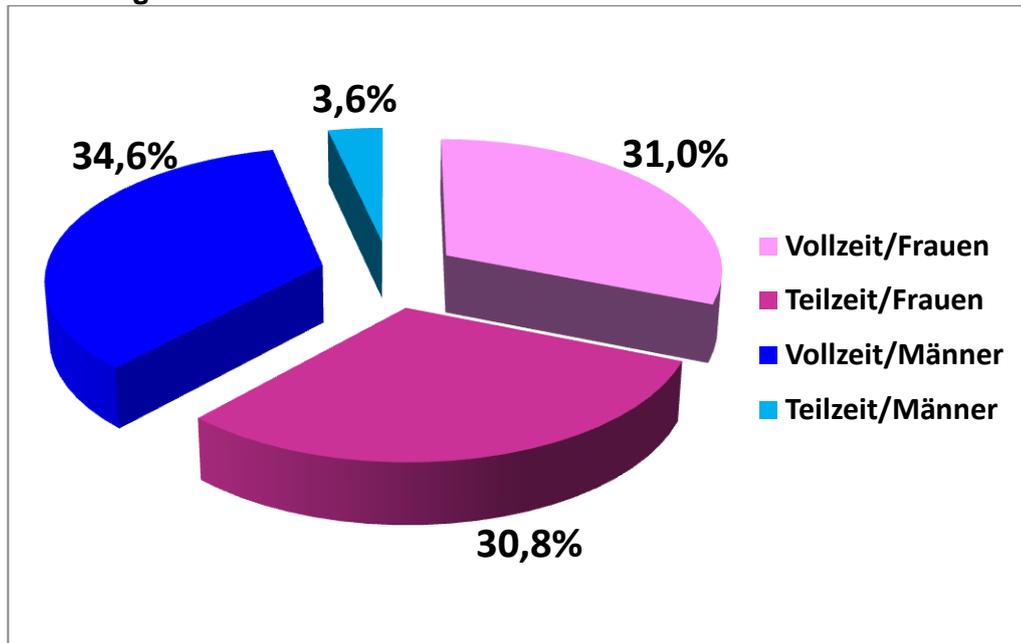
Männer in Führungspositionen
(Stand 01. Oktober 2015)



Die Gesamtzahl der Männer in Führungspositionen verringerte sich auf 70 [79, Personalbericht 2014].

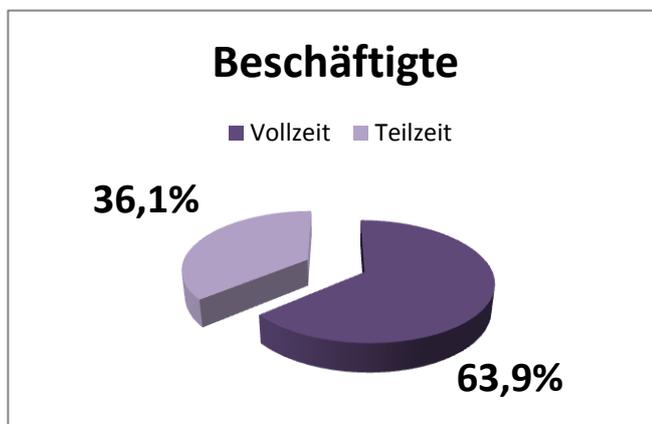
1.6 TEIL- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTE

Aufteilung Teilzeit und Vollzeit

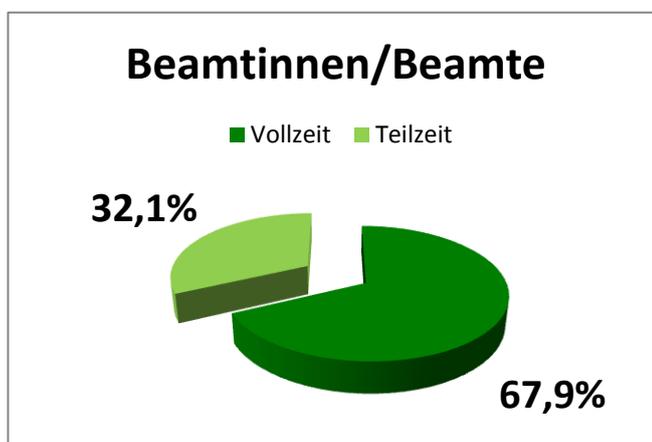


Zum Stand 01.01.2015 arbeiten insgesamt 65,6% der Mitarbeitenden in Vollzeit und 34,4% in Teilzeit.

Die Vollzeitkräfte teilen sich auf in 31,0% Frauen (=262) und 34,6% Männer (=292). Bei den Teilzeitkräften sind es 30,8% Frauen (=260) und 3,6% Männer (=30).



Bei den Beschäftigten arbeiten 63,9% in Vollzeit (=306) und 36,1% Teilzeit (=173).



Bei den Beamten und Beamtinnen arbeiten 67,9% in Vollzeit (=248) und 32,1% in Teilzeit (=117).

1.7 TELEARBEIT

Im Rahmen der Dienstvereinbarung Telearbeit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre dienstlichen Tätigkeiten zu Hause erledigen (Telearbeit).

Es gibt verschiedene Modelle der Telearbeit, so dass diese passgenau auf die Telearbeitenden und deren Aufgabenbereich zugeschnitten werden können. In jedem Fall erfolgt das in Abwägung mit den dienstlichen Belangen. Das alternierende Modell wird am häufigsten ausgeübt; dabei verteilt der Mitarbeitende seine Arbeitszeit anteilig auf die Arbeit zu Hause und anteilig auf die Arbeit in der Verwaltung. Der Anteil der Arbeit, die zu Hause bzw. im Büro ausgeübt wird, ist bei den einzelnen Telearbeitsvereinbarungen unterschiedlich hoch.

Die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ist angestiegen. Im Laufe des Jahres 2014 wurden 4 neue Anträge auf Telearbeit bewilligt. Ein Telearbeitsverhältnis ist durch das altersbedingte Ausscheiden eines Mitarbeitenden beendet worden.

Somit haben insgesamt 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stand 01.01.2015 Telearbeit ausgeübt (davon sind 14 Frauen und 8 Männer).

Im Laufe des Jahres 2015 konnten weitere zwei Verträge auf Telearbeit abgeschlossen werden.

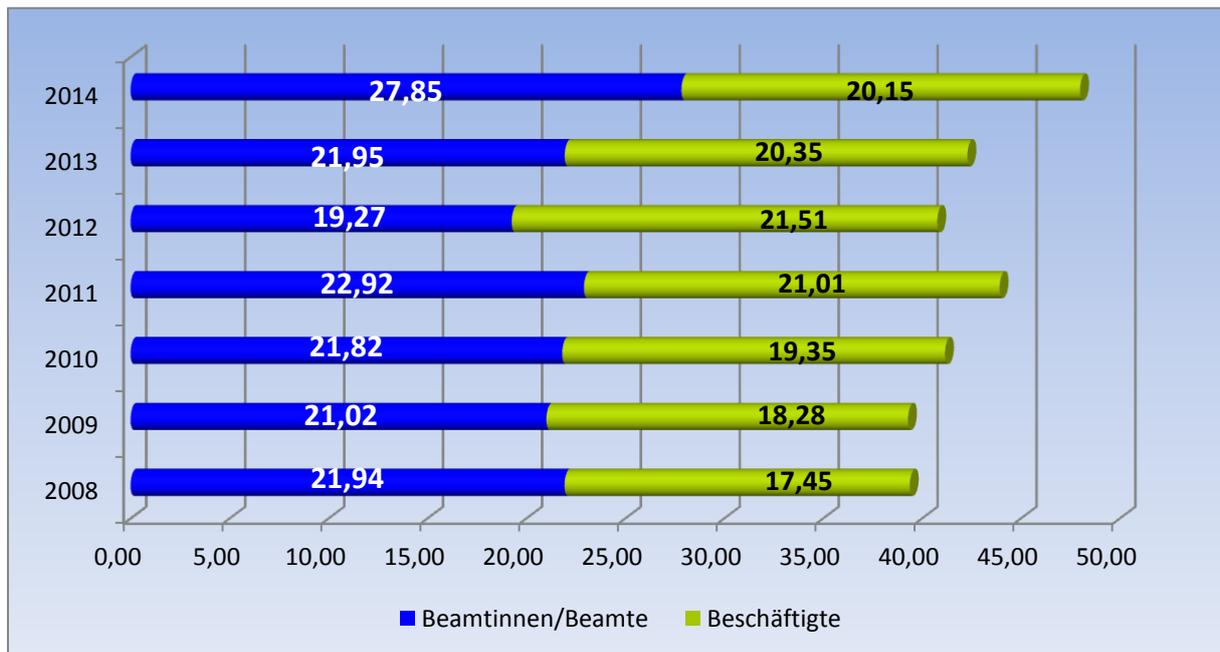
1.8 PERSONALKOSTEN

Die Personalkosten sind bei den Beschäftigten leicht gesunken. Bei den Beamtinnen und Beamten sind sie dagegen stark angestiegen. Ursache dafür sind die Zahlungen für Versorgungsempfänger; bei diesen musste in 2014 eine Zuführung zu den Rückstellungen erfolgen.

In der Aufstellung sind die Personalkosten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - inklusive des Jobcenters Rhein-Berg – dargestellt.

Haushaltsjahr	Beamate	Beschäftigte	Summe
2014	27,85	20,15	48,00
2013	21,95	20,35	42,30
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

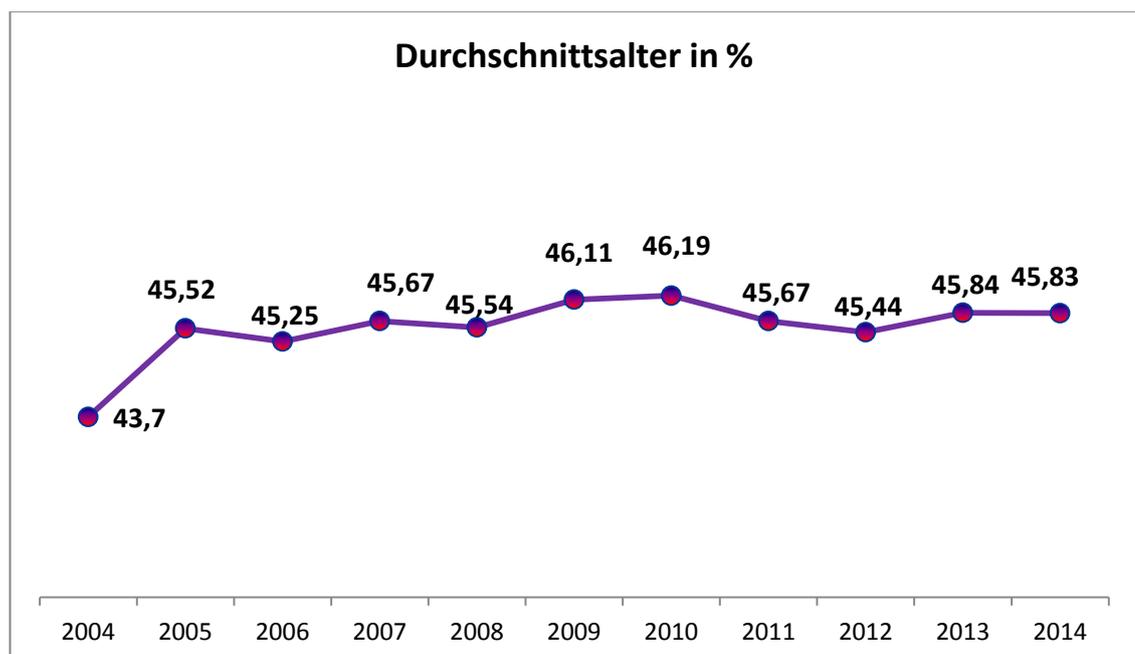
Gesamtpersonalkosten in Mio. € Rechnungsergebnisse aus NKF



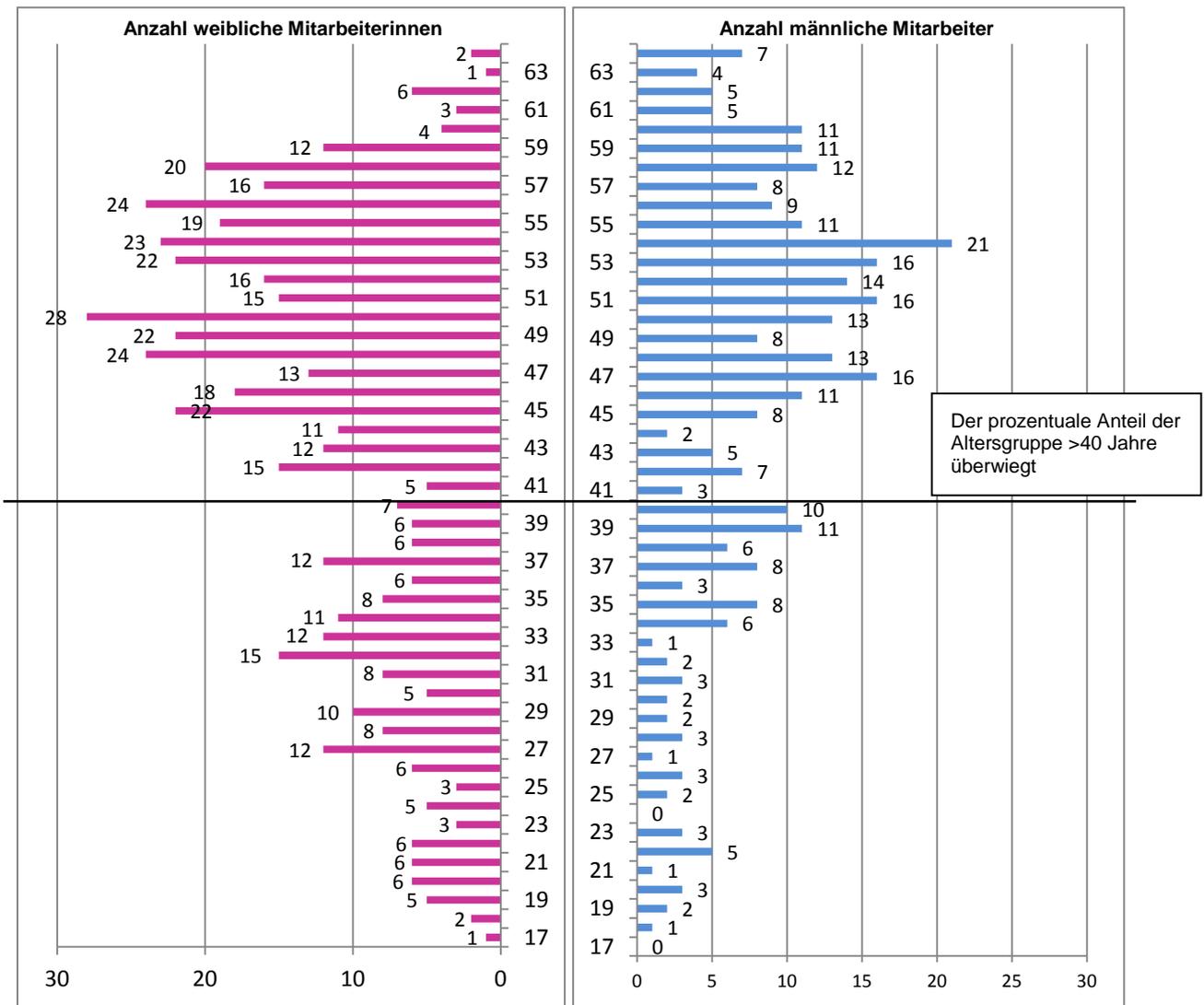
2 Altersstruktur

Die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung hat sich in den letzten 10 Jahren zwischen ca.45-46 Jahre bewegt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt zum 01.01.2015 bei 45,83 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr fast gleich geblieben.

Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung



Altersstruktur der Kreisverwaltung



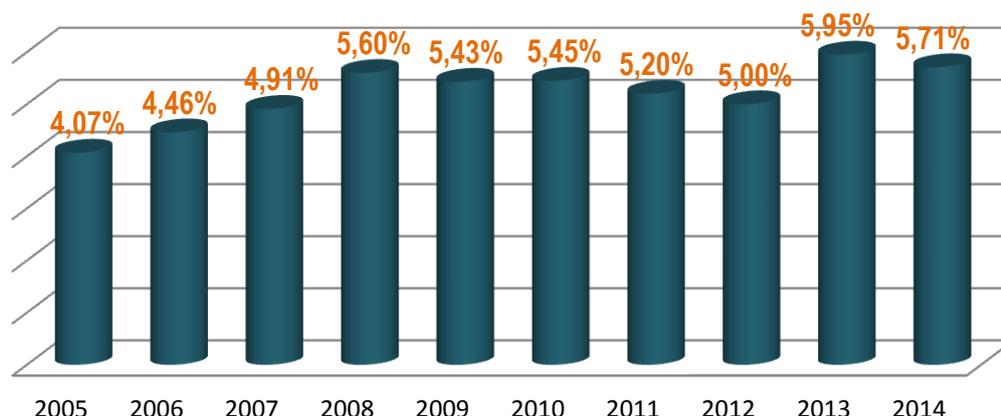
Aufgrund des relativ hohen Altersdurchschnitt wird die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den kommenden Jahren in den Ruhestand, bzw. in Pension gehen weiter ansteigen. Diese Entwicklung ist bereits in den vergangenen Jahren zu beobachten gewesen.

3 Krankheitsbedingte Abwesenheit

Zum Stand 01.01.2015 lag die Krankenquote bei 5,71%. Damit ist der Krankenstand im Vergleich zum letzten Personalbericht wieder gesunken. Er war im letzten Berichtszeitraum auf 5,95% (Stand 01.01.2014) angestiegen aufgrund der starken Grippeperiode.

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 2014 wurde die Teilnahme am BEM insgesamt 85 Mitarbeitenden angeboten; von diesen haben 54 das Informationsgespräch und bei Bedarf weitere Unterstützung in Anspruch genommen.

Krankheitsbedingte Abwesenheit



4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

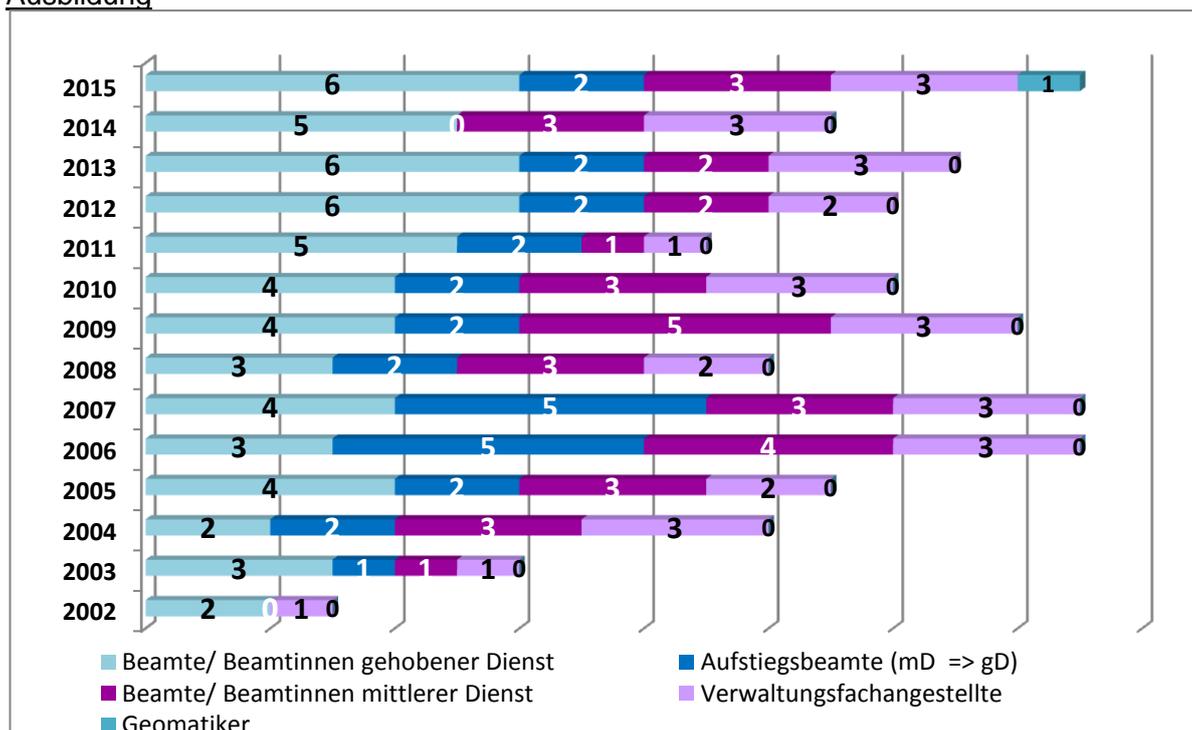
4.1 AUSBILDUNG

Zum Stand 01.01.2015 befanden sich insgesamt 33 Mitarbeitende (24 weiblich/ 9 männlich; inklusive Aufstiegsbeamtinnen und –beamte) in der Ausbildung.

Es wurden 7 Mitarbeitende (4 weiblich/ 3 männlich) im Laufe des Jahres 2014 übernommen, die ihre Ausbildung beendet haben. 11 neue Ausbildungskräfte (7 weiblich/ 4 männlich) wurden in 2014 insgesamt eingestellt. Aufstiegsbeamte gab es nicht, da keine entsprechenden Anträge gestellt wurden.

In 2015 wurden insgesamt 13 neue Ausbildungskräfte (9 weiblich/ 4 männlich) eingestellt; davon ist erstmalig ein Auszubildender im Berufsfeld Geomatiker dabei. Zudem wurden 1 Aufstiegsbeamtin und 1 Aufstiegsbeamter zugelassen.

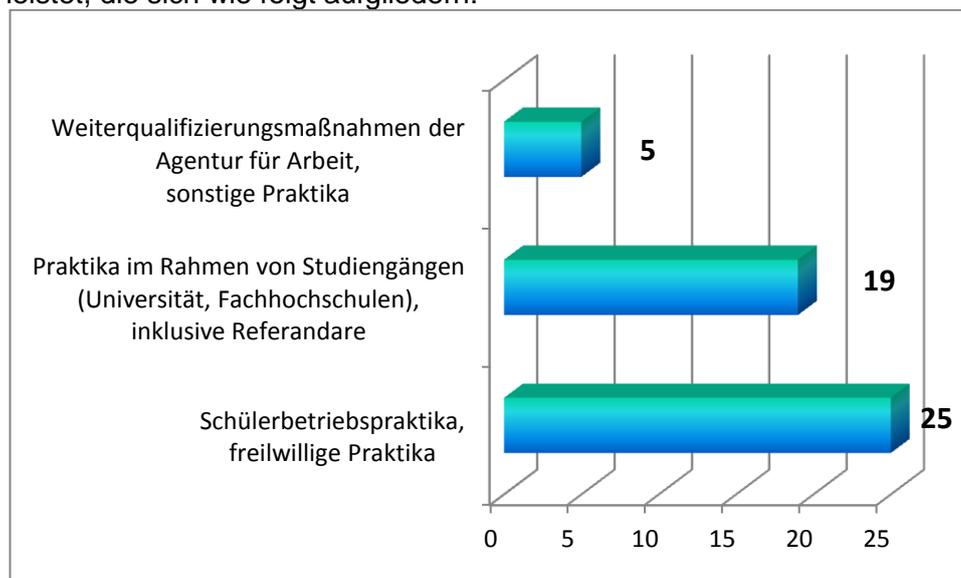
Ausbildung



4.2 PRAKTIKUM/ BERUFSFELDERKUNDUNG

Neben den Ausbildungsplätzen für eigene Nachwuchskräfte bietet die Kreisverwaltung auch 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 49 Praktika abgeleistet, die sich wie folgt aufgliedern:



Zusätzlich zu den Praktikumsplätzen bietet die Kreisverwaltung eine weitere, neue Möglichkeit an, die Ausbildungsvielfältigkeit in der Verwaltung kennenzulernen. Dafür hat die Kreisverwaltung im Mai 2014 an einer Pilotphase der „Berufsfelderkundung von Schülerinnen und Schülern“ teilgenommen.

Die Berufsfelderkundung bietet grundsätzlich allen Betrieben die Chance, Schülerinnen und Schüler aller Schulformen frühzeitig in der Klasse 8 kennenzulernen und ihren Betrieb, ihre Branche und den Standort für potenzielle Fachkräfte interessant zu machen. Die Schülerinnen und Schüler können so verschiedene Berufsfelder mittels Schnuppertagen in Betrieben und Unternehmen erkunden, um sich so bewusster für das anschließende Schülerpraktikum entscheiden zu können.

Die Kreisverwaltung hat über 20 Berufsfelderkundungsplätze anbieten können; unter anderem für die Berufsbilder:

- Geomatiker
- Jurist
- Beamte/r im gehobenen und mittleren nicht technischen Dienst und Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst
- Verwaltungsfachangestellte/r
- Psychologin/Psychologe
- Raumplaner/in
- Energiemanager/in.

4.3 *HOSPITATION*

Die Nachwuchskräfte der Kreisverwaltung können die Möglichkeit in Anspruch nehmen, Erfahrungen in anderen Berufssparten zu machen. Dazu können die Nachwuchskräfte der Kreisverwaltung im Rahmen ihrer Ausbildung in anderen Betrieben hospitieren. Sie können dabei vom Grundsatz her die Betriebe selbstständig auswählen.

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*

Im Rahmen der Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften wurden die Developmentcenter (DC) zur Analyse der Potentiale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch in 2014 weiter durchgeführt.

Ebenso wurden aufbauend auf die Ergebnisse passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen zusammengestellt und durchgeführt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 10 Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte stattgefunden mit insgesamt 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

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

4.5 *FORTBILDUNG*

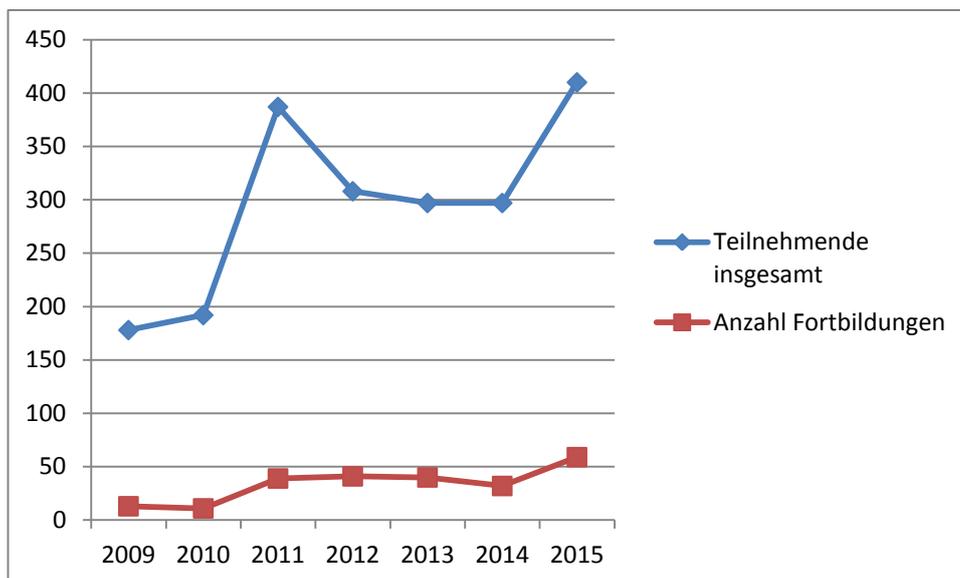
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung haben die Möglichkeit regelmäßig an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Themen der Seminare sind vielfältig und breit gefächert, unter anderem gehören dazu: Kommunikation, Haushalt/Finanzen, Kommunales Finanzmanagement (NKF), Rhetorik, Vergaberecht, Korruptionsprävention, Arbeitsorganisation. Des Weiteren Fachseminare für jeweilige Themen aus einem Fachbereich.

Im Berichtszeitraum 2014 wurden darüber hinaus Fortbildungen im Rahmen des Projektes DAQkommunal – Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen – durchgeführt. Hierüber wurde bereits im Personalbericht 2014 berichtet.

Im Berichtszeitraum 01.01.-31.12.2014 haben insgesamt 59 Fortbildungsseminare stattgefunden, an denen insgesamt 410 Mitarbeitende (davon 262 Frauen und 148 Männer) teilgenommen haben. In den genannten Fortbildungen sind die DAQ Fortbildungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte enthalten (siehe Ziffer 4.4).

Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an externen Fachseminaren teil, die dezentral seitens der Ämter auf den jeweiligen Fachbereich bezogen ausgesucht und organisiert werden.

Diese fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen sind in den oben benannten Angaben und in dem nachfolgenden Diagramm nicht enthalten.



Fortbildungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Teilnehmende insg	178	192	387	308	297	297	410
Anzahl Fortbildungen	13	11	39	41	40	32	59
Männer	66	81	154	116	128	105	148
Frauen	112	111	233	192	169	192	262

5 Schwerbehindertenquote

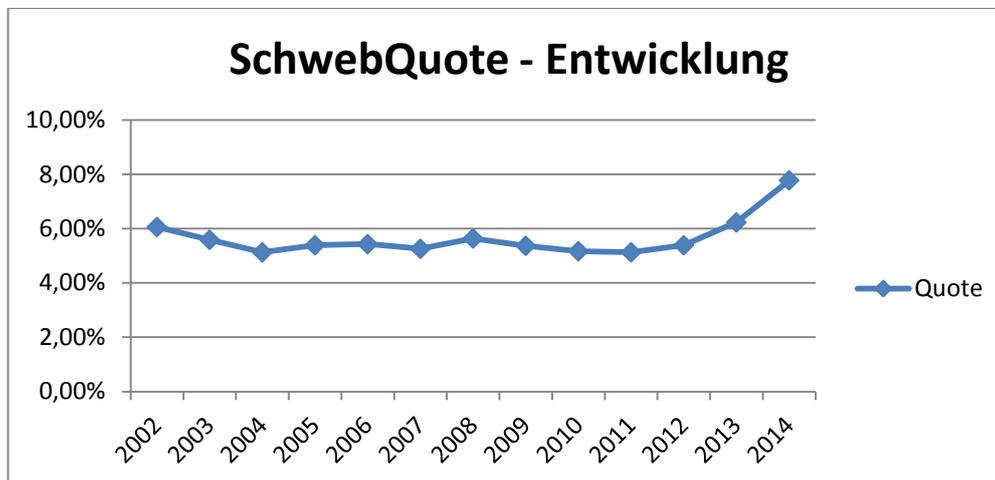
Die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Bundesagentur für Arbeit jeweils zum 31.03. eines Jahres für das Vorjahr zu melden. Somit wurde zum Stichtag 31.03.2015 die Schwerbehindertenquote der Kreisverwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises für 2014 in Höhe von 7,78% angezeigt. Im Vergleich dazu lag sie im Vorjahr bei 6,23%. Die Quote ist somit um 1,55% gestiegen.

Die vorgeschriebene Beschäftigungspflicht liegt bei 5%. Die Kreisverwaltung erfüllt diese erforderliche Quote somit.

Die Kreisverwaltung wird unabhängig davon auch zukünftig bei der Auswahl von Ausbildungskräften und Einstellung von externem Personal darauf achten, dass schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit erhalten ins Berufsleben eingegliedert zu werden.

Eine Verwaltung, die nicht die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigt, muss eine Ausgleichsabgabe an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt zahlen. Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen können auf diese Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

Da die Kreisverwaltung die Schwerbehindertenquote erfüllt, müsste sie grundsätzlich keine Aufträge an Werkstätten für Behinderte vergeben; dennoch werden seit Jahren die Aufträge an Werkstätten für Behinderte erteilt. Im Jahr 2014 lag das Volumen bei ca. 11.000.-€; ca. 5.500.-€ davon hätten auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden können.



Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Quote	6,06%	5,59%	5,13%	5,39%	5,43%	5,26%	5,64%	5,37%	5,17%	5,13%	5,39%	6,23%	7,78%