



Personalbericht 2018

INHALT

IMPRESSUM	2
1. VORWORT	3
2. WESENTLICHE DATEN UND KENNZAHLEN ZUR PERSONALSTRUKTUR	4
2.1 Detaillierte Darstellung der Beschäftigtenzahlen	5
2.1.1 Stammebelegschaft	5
2.1.2 Teilzeitbedienstete – nach Geschlechtern	6
2.1.3 Befristete Arbeitsverträge	7
2.1.4 Telearbeitsplätze	8
3. GESUNDHEITSMANAGEMENT	9
3.1 Krankenstatistik	9
3.2 Schwerbehinderte Bedienstete	11
4. PERSONALENTWICKLUNG	13
4.1 Ausbildung	13
4.1.1 Statistische Zahlen im Bereich Ausbildung	14
4.2 Fortbildungen	16
4.3 Bereichs- und zielgruppenbezogene Maßnahmen	16
4.4 Maßnahmen für Führungskräfte	16
5. PERSONALKOSTEN	17
5.1 Personalaufwendungen	18
5.2 Stellenplan und -entwicklung	19
6. DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG	21
6.1 Alterspyramide	21
6.2 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und –gewinnung	23
6.3 Stellenausschreibungen	24
6.4 Neueinstellungen	25
6.5 Dienstjubiläen	25
6.6 Anträge auf Elternzeit	26
6.7 Fluktuation	26
7. DIGITALISIERUNG DER PERSONALARBEIT	26

IMPRESSUM

Herausgeber

Stadt Bornheim, Der Bürgermeister
Personal- und Organisationsamt
Rathausstr. 2, 53332 Bornheim

1. VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Stadtverwaltung Bornheim versteht sich als kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen. Ziel ist die möglichst zeitnahe und wirtschaftliche Erstellung der nachgefragten Leistungen unter Beachtung der anzuwendenden Rechtsnormen und der Zielsetzungen seitens des Rates der Stadt Bornheim. Über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung setzen sich täglich für die Aufgaben der Stadt Bornheim ein und widmen sich den Anliegen der Menschen in der Stadt.

Der nachfolgende Personalbericht stellt zunächst die allgemeinen Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur der Verwaltung dar. Nachfolgend wird näher auf das Thema des Gesundheitsmanagements eingegangen und neben statistischen Erhebungen die unterschiedlichen Maßnahmen zum Erhalt und der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten geschildert. Ebenso wird die Personalentwicklung als wichtiger Schlüssel für die Fortentwicklung, langfristige Bindung, die Nachwuchsentwicklung im Bereich der Führungskräfte und auch als Maßnahme zur Gewinnung von qualifiziertem Personal insgesamt erläutert.

Die Stadt Bornheim ist ein attraktiver Arbeitgeber und hat den Beschäftigten viel zu bieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen aller Aufgabenerledigungen einer Verwaltung die wertvollste Ressource. Daher unterliegt die stetige Weiterentwicklung von Maßnahmen der Mitarbeiterbindung- und gewinnung einer besonderen Relevanz und betrachtet dabei stets Entwicklungen und Bedarfe im Bereich des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung, der Personalentwicklung und der stetigen Fortentwicklung von Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, Aus- und Fortbildungskonzepten oder digitalen Lösungen, die die Aufgabenerledigungen zeitgemäß unterstützen können.

Weitere Schwerpunkte dieses Berichts bilden die Darstellung der Personalkosten, die allgemeine Betrachtung der demografischen Entwicklung der Beschäftigten sowie die fortschreitende Digitalisierung in der täglichen Personalarbeit. Die Digitalisierung ist ein Prozess, der längst begonnen hat: Vieles, was früher per Post verschickt oder in Akten bearbeitet wurde, wird nun papierlos und zunehmend örtlich ungebunden über mobile Endgeräte erledigt.

Dieser Personalbericht wurde anhand der Basisdaten der Jahre 2016 und 2017 erstellt und wird in den Folgejahren regelmäßig fortgeschrieben.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen



(Wolfgang Henseler)

Bürgermeister

2. WESENTLICHE DATEN UND KENNZAHLEN ZUR PERSONALSTRUKTUR

Stadt Bornheim	2016	2017
Beschäftigtenzahl	513	537
Durchschnittsalter	44 Jahre	
Anteil über 54 Jahre	23,1 %	21,9 %
Anteil unter 30 Jahre	11,8 %	12,9 %
Anteil Beamte/innen	11,9 %	11,7 %
Frauenanteil	77,19 %	75,79 %
Teilzeitquote	49,7 %	47,8 %
Zugänge / Abgänge	58 / 27	53 / 29
Fluktuationsrate	5,26 %	5,40 %

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bundesweit liegt bei 43 Jahren, im öffentlichen Dienst bei 44,5 Jahren. Der Frauenanteil bundesweit liegt in 2016 bei 50,48 %¹ und in 2017 bei 50,66 %¹. Im öffentlichen Dienst liegt er in 2016 bei 56,42 %² und in 2017 bei 55,04 %³. Die Teilzeitquote liegt im Jahr 2016 bei 32,04 %² und in 2017 bei 31,45 %³.

¹ vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/161868/umfrage/entwicklung-der-gesamtbevoelkerung-nach-geschlecht-seit-1995/>

² vgl. dbb beamtenbund und tarifunion, 2018, Zahlen Daten Fakten 2018, „Personal und Entwicklung“

³ vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018, Fachserie 14 Reihe 6, „Personal des öffentlichen Dienstes“

2.1 Detaillierte Darstellung der Beschäftigtenzahlen

Zum Stichtag 31.12.2017 arbeiteten insgesamt 537 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Stadt Bornheim, davon 24 Mitarbeiter und 233 Mitarbeiterinnen in den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen.

2.1.1 Stammebelegschaft

Nachfolgend ist die derzeitige Stammebelegschaft der Verwaltung dargestellt, diese wurde untergliedert in die Berufsgruppen der Beamten, Tarifbeschäftigten, Sozial- und Erziehungsdienst sowie Auszubildende und Praktikanten.

Beschäftigte insgesamt

	2016		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Beamte	17	44	61
Tarifbeschäftigte	84	140	224
Sozial- und Erziehungsdienst	12	202	214
Auszubildende und Praktikanten	4	10	14
Gesamt	117	396	513

	2017		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Beamte	17	46	63
Tarifbeschäftigte	95	140	235
Sozial- und Erziehungsdienst	14	207	221
Auszubildende und Praktikanten	4	14	18
Gesamt	130	407	537

2.1.2 Teilzeitbedienstete

Von den insgesamt 537 Beschäftigten arbeitet ca. die Hälfte in den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen. Außerdem zeichnet sich als Trend aus der Entwicklung von 2016 zu 2017 ab, dass zunehmend insbesondere auch männliche Mitarbeiter Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, um den eingeräumten Dispositionsrahmen für die bessere Vereinbarkeit von persönlichen Zielen zu nutzen.

Gerade die Vielfalt der Möglichkeiten, die die Stadt Bornheim ihren Beschäftigten bietet, macht sie als Arbeitgeber attraktiv. Ein einfacher Wiedereinstieg nach der Familienphase ist ein wichtiger Bestandteil der städtischen Personalpolitik. Die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen möchten nach einer Familienphase oder Beurlaubung in Teilzeit zurückkehren. Die vorhandenen Arbeitsmodelle bieten bereits heute eine große Bandbreite, die eine hohe Flexibilisierungsmöglichkeit für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bietet.

Beschäftigte in Teilzeit

	2016		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Beamte	1	29	30
Tarifbeschäftigte	14	85	99
Sozial- und Erziehungsdienst	7	119	126
Gesamt	22	233	255

	2017		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Beamte	1	29	30
Tarifbeschäftigte	19	85	104
Sozial- und Erziehungsdienst	4	119	123
Gesamt	24	233	257

2.1.3 Befristete Arbeitsverträge

Arbeitsverträge werden im Regelfall ohne Vereinbarung einer Befristung abgeschlossen. Vereinbart wird ausschließlich eine tarifvertraglich vorgesehene Probezeit. Dies spiegelt sich auch in den folgenden Grafiken wieder. Ist eine Befristung dennoch geboten, erfolgt diese ausnahmslos aus sachlichem Grund. Hauptgründe für Befristungen sind lediglich Projektaktivitäten, die zeitlich befristet sind, Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Elternzeit und Beurlaubungen.

In 2016 wurden von 58 Einstellungen sechs Arbeitsverhältnisse befristet. In 2017 wurden 53 Beschäftigte eingestellt, hiervon erhielten fünf Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag. Befristungen, die im Rahmen von Praktikums- bzw. Ausbildungsverhältnissen gesetzlich vorgesehen sind, sind hier nicht berücksichtigt worden.

Änderungsverträge, die die Reduzierung der Arbeitszeit von Beschäftigten betreffen werden, wenn nicht ausdrücklich von den Beschäftigten anders gewünscht, befristet, um eine grundsätzliche Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen.

Befristete Arbeitsverhältnisse

	2016		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Tarifbeschäftigte	11	30	41
Sozial- und Erziehungsdienst	2	16	18
Gesamt	13	46	59

	2017		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Tarifbeschäftigte	13	23	36
Sozial- und Erziehungsdienst	0	11	11
Gesamt	13	34	47

2.1.4 Telearbeitsplätze

Die konstant steigende Zahl an häuslichen Arbeitsplätzen zeigt, dass die Erfahrungen mit dieser Arbeitsform bei der Stadt Bornheim gut sind. Dies basiert u. a. auf der "Dienstvereinbarung über die Einführung von alternierender Telearbeit bei der Stadt Bornheim" die seit 01. April 2002 in Kraft ist und wichtige Aspekte regelt.

Telearbeit ist grundsätzlich in allen Abteilungen und auf jeder Stelle möglich, sofern den Regelungen des Datenschutzes Rechnung getragen wird und dies bezogen auf die individuelle Stelle möglich erscheint. Herangezogen wird in diesem Zusammenhang regelmäßig das Erfordernis der Einheitlichkeit und Kundenfreundlichkeit der Verwaltung. In publikumsintensiven Dienststellen stellt Telearbeit nach wie vor eine Ausnahme dar. Sofern personenbezogene Daten verarbeitet werden, die jedoch ausschließlich digital erhoben und weiterverarbeitet werden, ermöglicht dies dennoch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ihre Tätigkeiten am heimischen Arbeitsplatz durchzuführen.

Die Möglichkeit von Telearbeit bietet den Mitarbeitern eine gewisse Arbeitsflexibilität, die, so belegen die Zahlen seit der Einführung der Telearbeit im Jahr 2002, gut angenommen wird.

Zum 31.12.2016 waren bei der Stadtverwaltung 17 Telearbeitsplätze (11 weibliche; 6 männliche Beschäftigte/Beamte) eingerichtet. Acht Genehmigungen wurden im Einvernehmen mit den Antragstellenden zeitlich befristet erteilt, im Bedarfsfall ist auf Antrag eine Verlängerung möglich. Die verbleibenden Telearbeitsverhältnisse wurden unbefristet genehmigt. Grund für die gewünschte Telearbeit war überwiegend die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber zunehmend auch organisatorische Aspekte, wie beispielsweise Fahrzeitenminimierung.

3 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zielt darauf ab, die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Institution zu fördern und dazu beizutragen, dass die Beschäftigten trotz zunehmender Belastungen leistungsfähig, motiviert und gesund bleiben.

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

- umfasst alle Maßnahmen, die sowohl zur Förderung der individuellen Gesundheit als auch zu einer gesunden Organisation beitragen können
- setzt bei Eigenverantwortung und Selbstmanagement des Einzelnen an, ist zugleich Arbeitgeberverantwortung und Führungsaufgabe
- bezieht die Gesundheit der Beschäftigten als ein wichtiges Merkmal bei Prozessen und Entscheidungen der Stadtverwaltung ein

Es ergeben sich insbesondere folgende Handlungsfelder:

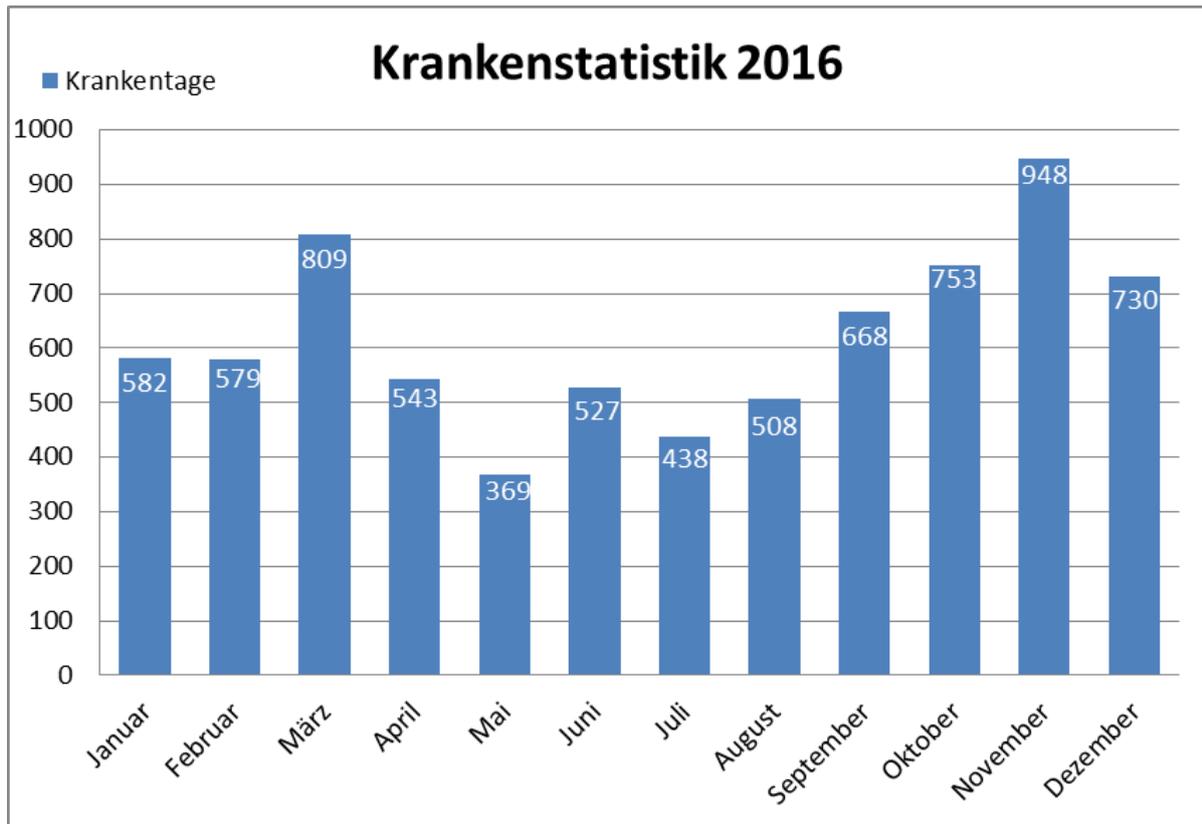
- Gesundheitliche Belastungen
- Veränderte Anforderungen an Beschäftigte
- Umstrukturierungen, Weiterentwicklung der Organisation
- Altersstruktur der Beschäftigten
- Ressourcengerechte Nutzung von Potenzialen
- Fehlzeiten
- Senkung von (Personal-) Kosten
- Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber und Image der Verwaltung

Für die Verwaltung besteht hier ein breites Handlungsfeld, dass seit einigen Jahren intensiv entwickelt wird. Es werden daher zahlreiche Maßnahmen und Angebote zur Verfügung gestellt, um die Gesundheit der Beschäftigten in der Verwaltung zu fördern, zu verbessern und dauerhaft zu erhalten.

3.1 Krankenstatistik

Bundesweit ist für 2017 ein durchschnittlicher Krankenstand von 17,3 Tagen veröffentlicht worden. Die nachfolgenden städtischen Zahlen sind nicht ohne weiteres mit denen anderer Kommunen, der Industrie oder den alljährlich von den Krankenkassen veröffentlichten Quoten vergleichbar. Die Ursache hierfür liegt in den unterschiedlichen Erfassungskriterien und der vorhandenen Datenbasis. Die o. a. Zahlen beinhalten sowohl die Kurzzeiterkrankungen ohne Krankmeldung, als auch längere Erkrankungen mit Krankmeldung.

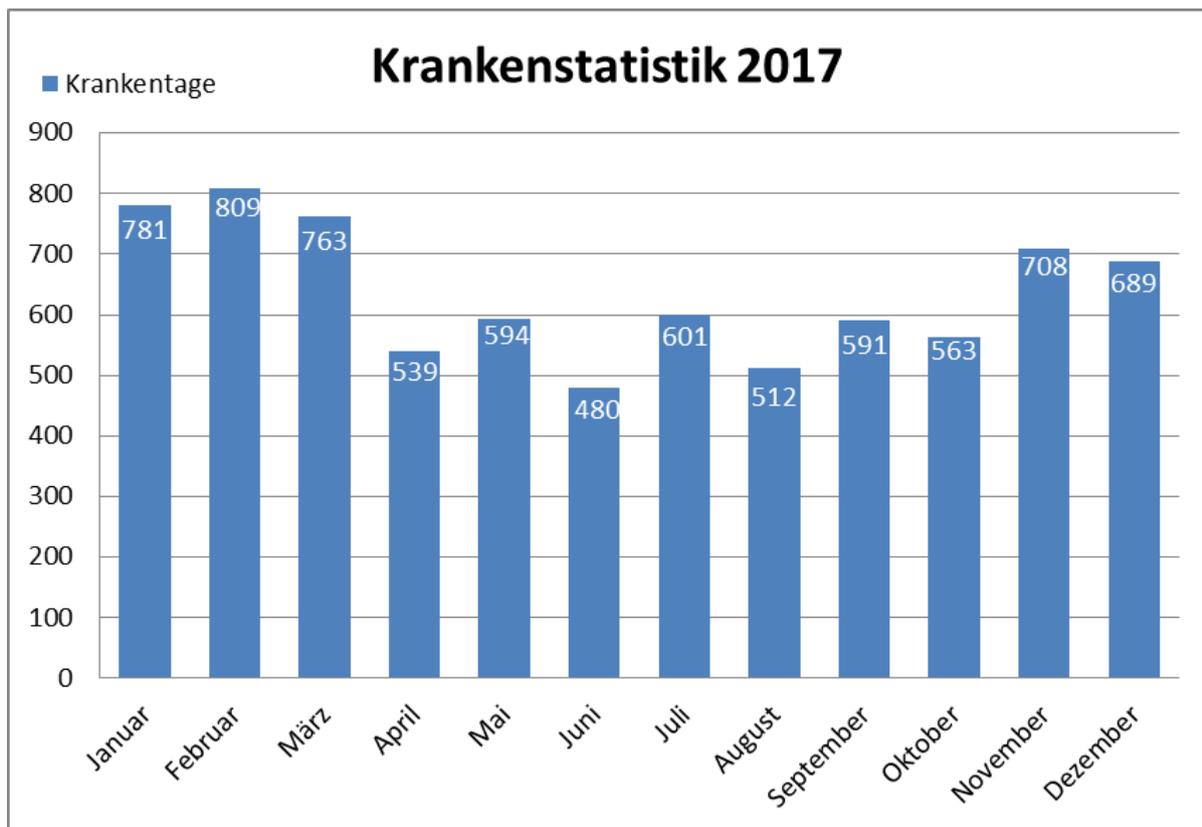
Zum Stichtag 31.12.2016 hatte die Verwaltung 513 Mitarbeiter/innen. Nimmt man diese Zahl zur Grundlage und teilt durch diese die Gesamtzahl der im Jahr 2016 angefallenen Krankentage, war jede Person im Durchschnitt 14,2 Tage krank. Nach Bereinigung um die Effekte aus Langzeiterkrankung (über 30 Tage krank) ergibt sich eine Krankenquote von 8,9 Tage je Mitarbeiter/in.



Der von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) veröffentlichte Durchschnitt für Krankentage beträgt für das Jahr 2016 16,41 Tage pro Mitarbeitenden bei Einberechnung der Langzeitkranken. Somit liegt die Stadt Bornheim unter dem Durchschnitt, bei dem die Daten von 23 Kommunen als Grundlage genommen wurden.

In 2017 ergibt sich, auf Grundlage von 537 Beschäftigten, ein Durchschnitt von 14,31 Krankentagen pro Person. Wenn man diese Quote um die Langzeiterkrankten bereinigt ergibt sich eine Quote von 9,2 Tage je Mitarbeiter/in.

Bis zum Redaktionsschluss gibt es noch keine Vergleichsdaten von der KGSt für 2018.

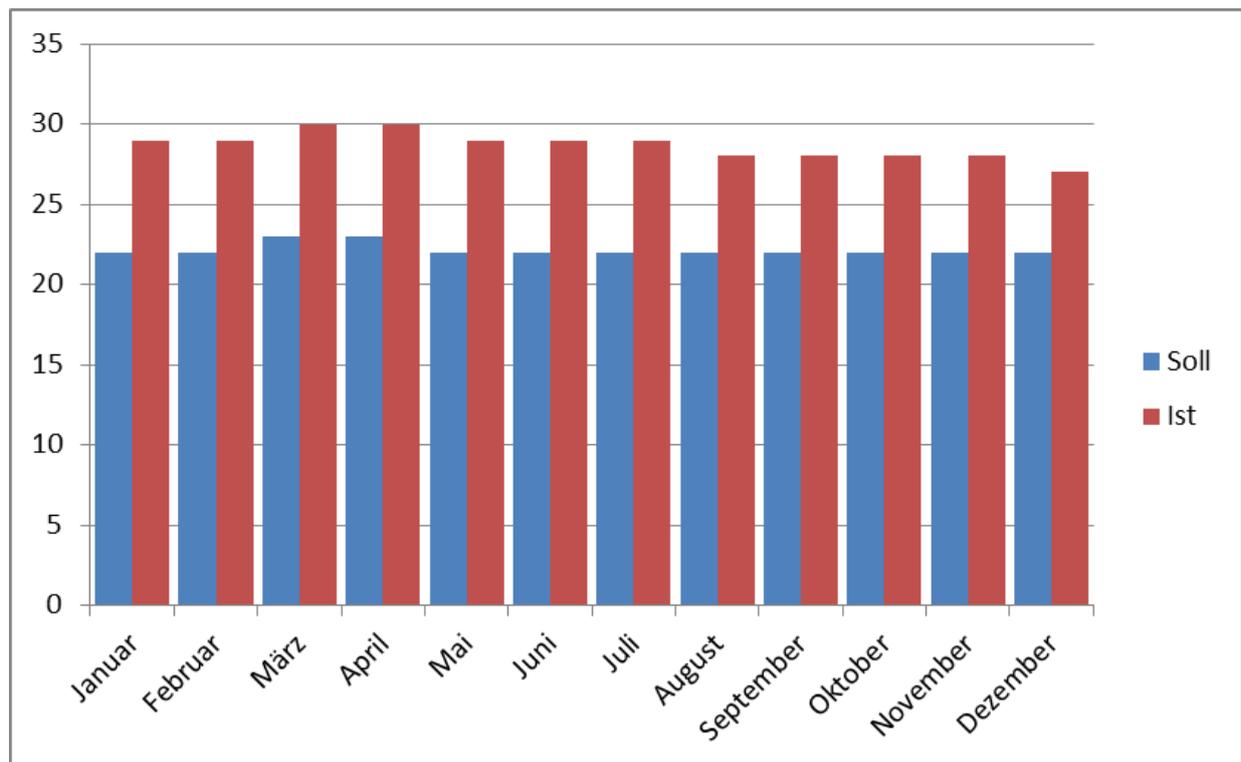


3.2 Schwerbehinderte Bedienstete

Ziel des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken (§ 1 SGB IX). Das SGB IX will der Ausgrenzung behinderter Menschen aus dem Erwerbsleben entgegenwirken und hier deren Teilhabe stärken. Die Pflichtquote gem. § 71 SGB IX sieht vor, dass private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mind. 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Verwaltung achtet aktiv darauf, dass diese Vorgaben eingehalten werden. Hierzu werden Schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen grundsätzlich bei entsprechender Qualifikation zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und freie Stellen frühzeitig an die Agentur für Arbeit gemeldet. Den schwerbehinderten Bediensteten wird gem. § 125 Abs. 1 SGB IX ein Zusatzurlaub von 5 Tagen pro Jahr gewährt. In 2016 beschäftigte die Stadt Bornheim durchschnittlich 29 Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 50 % und mehr. Des Weiteren sind 9 Mitarbeiter/innen gleichgestellt. Die hier genannten Zahlen sind nicht abschließend, da keine Pflicht zur Angabe im Personalbogen besteht. Die Stadtverwaltung Bornheim erfüllt damit die gesetzliche Quote seit vielen Jahren, so dass keine Ausgleichsabgabe gezahlt werden muss. Nachfolgende Grafik zeigt den Soll/ Ist-Vergleich pro Monat im Jahr 2016.

Schwerbehindertenquote



3.3 Gesundheitstag

Zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen am Arbeitsplatz gehören vor allem Maßnahmen, die sich die aktive bzw. präventive Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen zum Ziel setzen. Dies kann z.B. durch eine aktive Mitarbeiterbeteiligung erreicht werden. Daher findet alle zwei Jahre, zuletzt im Jahr 2016 für die Mitarbeiter/innen ein Gesundheitstag statt.

In den vergangenen Jahren wurde der Gesundheitstag durch Vorträge zu Gesundheitsthemen, Mitmach-Aktionen und Schnupperkursen der Krankenkassen und ortsansässige Unternehmen unterstützt und gestaltet. Derzeit wird die Konzeption für einen Gesundheitstag überarbeitet.

Aus der Sicht der Verwaltung hat sich der Gesundheitstag in der bisherigen Form überholt. Deshalb werden derzeit gemeinsam mit dem Personalrat Alternativen zum bisher durchgeführten Gesundheitstag erörtert. Durch eine Mitarbeiterbefragung sollen die Beschäftigten eingebunden und ihre Wünsche und Anregungen aufgenommen werden. Grundsätzlich soll das Angebot aber fortgeführt werden.

Zur Schaffung eines stetigen Angebotes für die Beschäftigten der Verwaltung werden derzeit ausgewählte VHS-Kurse aus dem Programmbereich Bewegung, Stressabbau und Gesundheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezuschusst. Das Angebot wird seitens der Beschäftigten gut angenommen und soll noch ausgebaut werden.

4 PERSONALENTWICKLUNG

Personalentwicklung umfasst im weiten Sinne alle Maßnahmen der Bildung und Förderung sowie der Organisationsentwicklung, ist dabei stets zweckorientiert, zielgerichtet und methodisch geplant und bedarf der regelmäßigen Evaluation. Personalentwicklung im engen Sinn ist dabei auf den Bereich der Bildung in Form von Ausbildung, beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsbildung, Umschulung und arbeitsplatznahes Anlernen beschränkt. Die erweiterte Sicht der Personalentwicklung betrachtet zusätzlich Förderungsaspekte von Mitarbeitern, wie z. B. Coaching, Mentoring, Supervision, Mitarbeitergespräche, kollegiale Beratung, eine vorausschauende Nachfolgeplanung sowie Mitarbeiterauswahl- und Einarbeitung.

4.1 Ausbildung

Die Stadt Bornheim bietet folgende Ausbildungsberufe an:

- Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten (VA)
- Duales Studium – Stadtinspektoranwärter/innen (Bachelor)
- Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) für den Erzieherberuf
- Praktikumsstellen für das Anerkennungsjahr für den Erzieherberuf

Im Detail werden Beschäftigte in den Ausbildungsgängen nach dem Berufsbildungsgesetz, in dem klassischen Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahnen für die Laufbahngruppe 2 ab 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) ausgebildet.

Die Stadt Bornheim bildet jährlich Verwaltungsfachangestellte und seit 2013 auch wieder verstärkt Stadtinspektoranwärter/innen aus. Das Interesse an beiden Ausbildungsberufen ist gleichbleibend hoch.

Die Einstellungen der Auszubildenden erfolgt bedarfsgerecht. Somit konnten alle Auszubildenden der vergangenen Jahre nach erfolgreich beendeter Ausbildung unbefristet übernommen werden. Die Auszubildenden der Stadt Bornheim sind eine wichtige Personalresource der Zukunft.

Im Rahmen des Personalmarketings wird auf zahlreichen Ausbildungsbörsen in Schulen – auch außerhalb des Stadtgebietes – für die Stadt Bornheim als attraktiven Arbeitgeber geworben. Daneben bietet die Stadt Bornheim auch an vielen Stellen Schülerpraktika an.

4.1.1 Statistische Zahlen im Bereich Ausbildung

Nachfolgend sind die Stellenbesetzungsverfahren hinsichtlich der Ausbildungsberufe der/der Verwaltungsfachangestellten, sowie der/ des Stadtinspektoranwärter/innen der Jahre von 2013 bis 2017 dargestellt.

Verwaltungsfachangestellte								
Jahr	Bewerbungen		Bewerbungen gesamt	Vorstellungsgespräch		Einstellungen		Gesamt
	m	w		m	w	m	w	
2013	20	63	83	4	7	1	1	2
2014	20	50	70	5	7	1	1	2
2015	27	68	95	9	8	0	2	2
2016	21	45	66	5	9	1	1	2
2017	26	51	77	6	9	0	1	1

Stadtinspektoranwärter/innen								
Jahr	Bewerbungen		Bewerbungen gesamt	Vorstellungsgespräch		Einstellungen		Gesamt
	m	w		m	w	m	w	
2013	36	68	104	1	7	0	1	1
2014	40	47	87	7	13	0	1	1
2016	36	68	104	4	12	1	0	1
2017	46	91	137	6	11	2	0	2

Angesichts 14 städtischer Kindertageseinrichtungen bietet die Stadt Bornheim zur Nachwuchsgewinnung pädagogischer Fachkräfte jährlich bis zu vier neue Stellen in der dreijährigen praxisintegrierten Ausbildung (PIA) zur Erzieherin, sowie fünf Stellen für das Anerkennungsjahr an.

Das Anerkennungsjahr schließt an die schulische Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher an, in der die Auszubildenden, begleitet von mehreren Praktikumsphasen, intensiv die theoretischen Kenntnisse für den Erzieherberuf erworben haben. Im Anerkennungsjahr sollen die Auszubildenden dazu befähigt werden, ihr Wissen in der Praxis anzuwenden. Hierfür erfolgt in dem, an ein Vollzeitverhältnis angelehnten, Anerkennungsjahr eine enge Betreuung durch eine qualifizierte und erfahrene Praxisanleitung, die im Laufe der Zeit in ein vollständig selbständiges Arbeiten der Auszubildenden innerhalb des Kita-Teams übergeht.

Die dreijährige PIA erfolgt in schulischer Trägerschaft, wird jedoch über die gesamte Dauer hälftig von Praxisphasen in einer Kindertageseinrichtung begleitet. Die PIA bietet v.a. Quereinsteigern in den Erzieherberuf die Möglichkeit, die fachliche Qualifikation für ihre Berufung zu erwerben und dabei über die gesamte dreijährige Ausbildungsdauer eine Vergütung für ihre Tätigkeit zu erhalten, sodass der Lebensstandard der oftmals bereits an Lebensverpflichtung gebundenen älteren Auszubildenden auch während der Ausbildung gesichert ist. Die städtischen Kindertageseinrichtungen profitieren dabei von dem besonderen Engagement und der Lebenserfahrung der Spätberufenen. Doch auch bei jüngeren PIAs bieten sich große Vorteile für beide Seiten. Für die Auszubildenden ist neben der dauerhaften Vergütung v.a. der unmittelbare praktische Bezug zur schulischen Theorie anzuführen. Für den Praktikumsbetrieb ist mit Blick auf eine spätere Übernahme die lange und dauerhafte Begleitung der zukünftigen Erzieher sehr wertvoll.

Aufgrund der schulischen Trägerschaft der Ausbildung besteht von Gesetzes wegen keine Übernahmeverpflichtung nach der Ausbildung. Dennoch konnten bei der Stadt Bornheim im Jahr 2017 vier Auszubildende im Erzieherberuf im Anschluss an die Ausbildung oder das Anerkennungsjahr mit einem Festvertrag ausgestattet werden. Dies ist sowohl der hohen Qualität der Praxisanleitung in den städtischen Kindertageseinrichtungen als auch einer effektiven Personaleinsatzplanung zuzuschreiben.

4.2 Fortbildungen und Qualifizierung

Es wird heute davon ausgegangen, dass gut die Hälfte des Wissens, das während der normalen Schulzeit erworben wird, nach ca. 20 Jahren überholt und veraltet ist. Beim beruflichen Wissen beträgt die Halbwertszeit nur fünf Jahre. Lebenslanges Lernen ist also notwendig, um den Anforderungen in Beruf und Gesellschaft gerecht werden zu können. Neben Faktenwissen gewinnen Methoden-, Sozial- und Kommunikationskompetenzen immer mehr an Bedeutung.

4.3 Bereichs- und zielgruppenbezogene Maßnahmen

Der Verwaltung ist es ein besonderes Anliegen durch regelmäßige Weiterbildungen sowohl die Motivation als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen zu steigern, um damit ein hohes und von allen Beschäftigten gewährleistet Qualitätsniveau sicher zu stellen. Des Weiteren schlägt sich das in einem größeren Maß auf Aspekte der Mitarbeiterbindung und Produktivität nieder.

Darüber hinaus helfen Weiterbildungen, Unterforderung im Job zu vermeiden, indem man sich für neu anfallende Aufgabengebiete qualifizieren kann. Zudem bringt der Beschäftigte sein neues Wissen direkt in seine Abteilung ein.

Geplant und durchgeführt wurden im Jahr 2016 sowohl Inhouse-Schulungen mit externen Bildungsträgern für verschiedene Ämter als auch Fachfortbildungen für einzelne Mitarbeiter/innen.

Das Besondere an dieser Form der Personalentwicklung ist die Möglichkeit, auf die speziellen Bedarfe einzelner Abteilungen und Aufgabenbereiche noch gezielter eingehen zu können. Dies geschieht teilweise in Schulungen und Seminaren in Räumlichkeiten innerhalb oder außerhalb der Stadtverwaltung.

Da sowohl auf die Wünsche der Beschäftigten als auch auf die Anforderungen der einzelnen Abteilungen eingegangen wird und das neue Wissen sofort eingebracht werden kann, ist die Bereitschaft sich durch Fortbildungsmaßnahmen weiterzuentwickeln in den letzten Jahren stets gestiegen.

4.4 Maßnahmen für Führungskräfte

Neben dem regelmäßigen Austausch und den Dienstbesprechungen fand 2015 und 2017 jeweils ein zweitägiges Seminar für die städtischen Führungskräfte statt. An diesem Seminar nahmen der Verwaltungsvorstand und alle Amtsleiter/innen teil. Im November 2017 wurde mit diesem Personenkreis, insgesamt 17 Führungskräfte Themenbereiche des Verantwortungsbewusstseins, der Veränderungsprozesse, sowie die Stadt Bornheim als bürgerorientiertes Dienstleistungsunternehmen besprochen. Es wurden persönliche Werteverständnisse reflektiert, die Achtsamkeit im Umgang mit Mitarbeitern in Veränderungsprozessen dargestellt sowie gemeinsame Handlungsstrategien entwickelt. Der regelmäßige Austausch auf strategischer Leitungsebene hat sich bewährt und wird in einen Dauerprozess überführt. Derzeit erfolgt eine entsprechende Konzeption für die Ebene der Abteilungsleitungen und der Leitungen der städtischen Kindertageseinrichtungen.

5 PERSONALKOSTEN

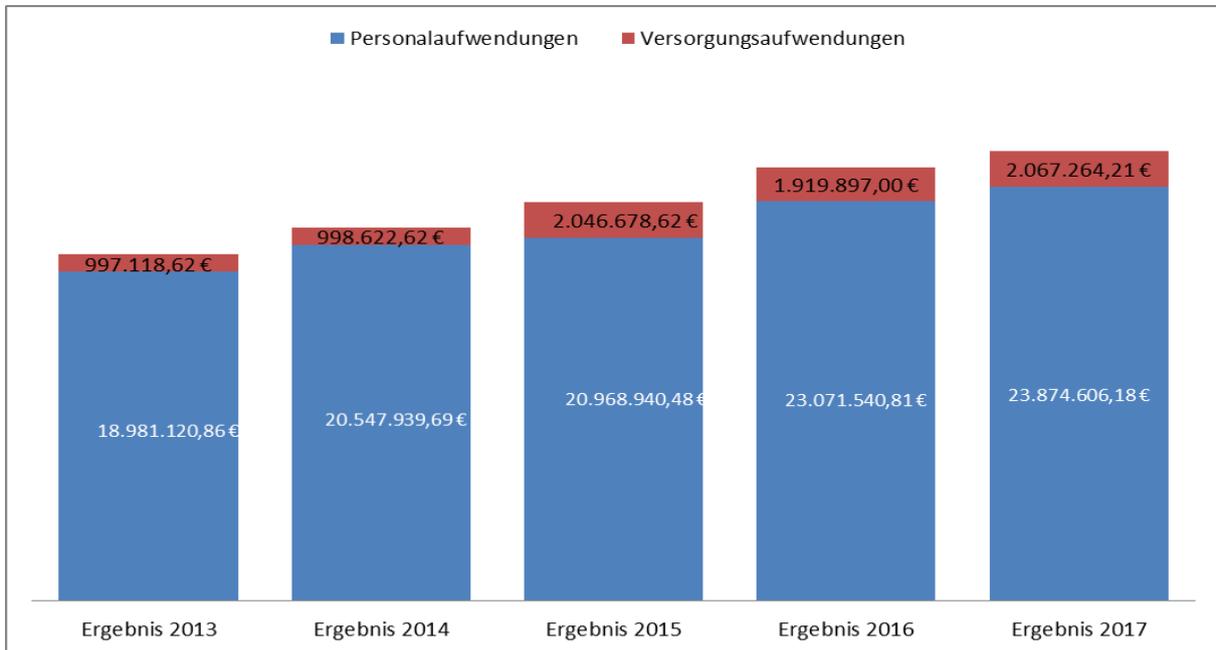
Die Personalaufwendungen sind eine der größten Ausgabeposition im städtischen Haushalt. Der stetige Anstieg der Personalkosten resultiert u.a. aus gesetzlich festgelegten Tarifabschlüssen und Anpassungserfordernissen aus aktuellen Berechnungen der Rheinischen Versorgungskasse. Ebenfalls ist die Personalkostenentwicklung von Stelleneffekten geprägt, die sich aus den zusätzlichen Aufgaben der Flüchtlingsbetreuung ergeben haben. Hier ist insbesondere im Bereich der Leistungsgewährung, Sozialarbeit, der Hausmeisterdienste und der Betreuung minderjähriger Flüchtlinge eine deutliche Steigerung der erforderlichen Aufwendungen zu verzeichnen. Die Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes NRW und der Einsatz von festen Vertretungen und Springerkräften für Personalausfälle im Bereich der Kindertagesstätten werden dem Bedarf und der Entwicklung angepasst. Auch Erweiterungen von Kindertagesstätten führen zu Stellenmehrungen und folgend auch zu Personalkostenerhöhungen.

Im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) erfolgte im Rahmen einer Überprüfung eine Anpassung der auszuweisenden Stellen. Somit konnte eine adäquate Betreuungsqualität sichergestellt werden.

Die sich ständig verändernden und neu zugeteilten Aufgaben werden bei der Planung der Personalaufwendungen stellenscharf berücksichtigt und unter Einbeziehung der o.g. erforderlichen Planungsparameter erstellt.

Die Entwicklung der Personalaufwendungen stellt sich wie folgt dar:

5.1 Personalaufwendungen

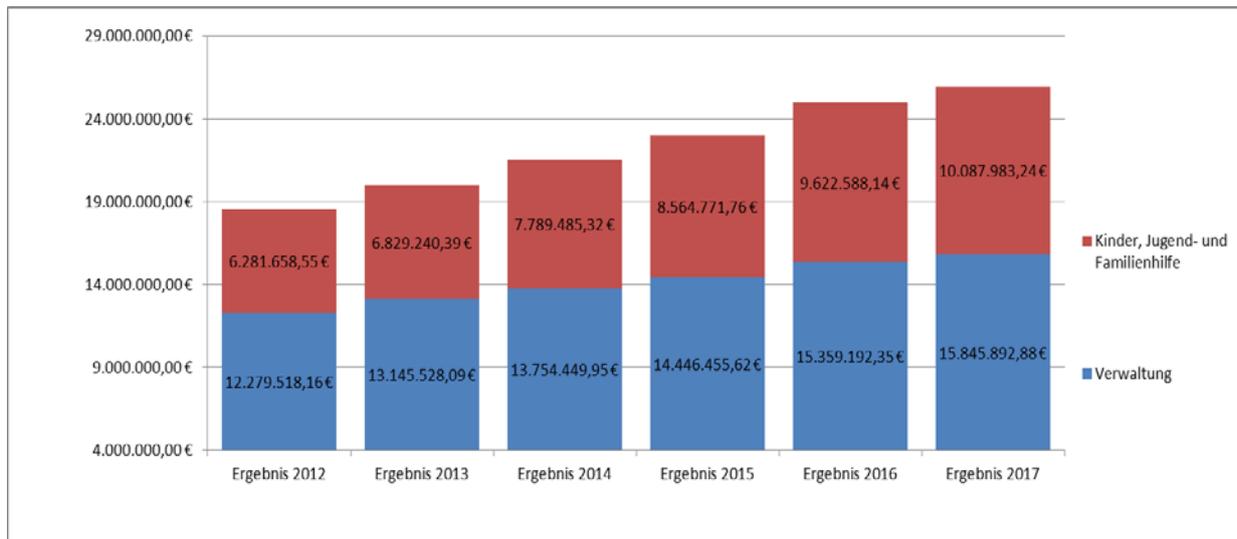


Die zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung bekannten Tarifabschlüsse werden bei der Planung entsprechend berücksichtigt. Weitere Planungsparameter werden nach der Empfehlung des Landes NRW berücksichtigt. Ebenfalls fließen Berechnungen der Rheinischen Versorgungskasse und der Heubeck AG in die Planungen ein.

In folgender Grafik ist deutlich erkennbar, dass die Personalkosten bei dem Produkt der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe und auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung insgesamt stetig ansteigen. Unter der nachfolgenden Ausführung zum Stellenplan werden Stellenmehrungen begründet.

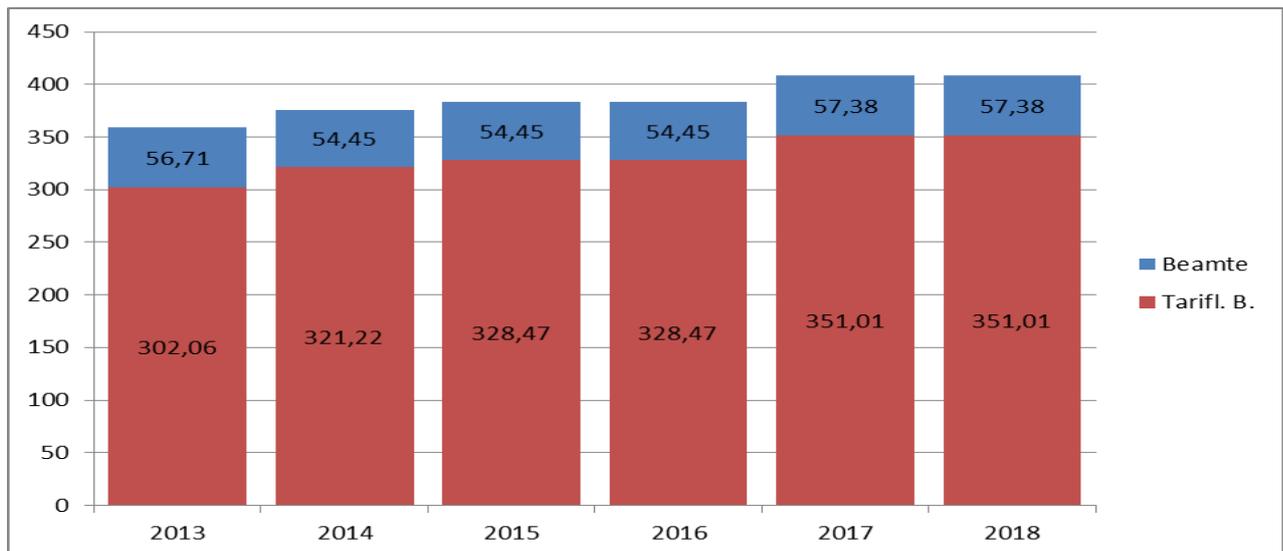
Des Weiteren ist eine Steigerung bei dem Einsatz von geringfügig Beschäftigten im Bereich der Kindertageseinrichtung zu verzeichnen.

Die nachfolgende Grafik stellt den Anteil der Personalkosten der Schwerpunkte Kinder-, Jugend und Familienhilfe sowie der Verwaltung dar.



5.2 Stellenplan und –entwicklung

Der beschlossene Stellenplan 2017/2018 weist 351,01 Stellen für tariflich Beschäftigte und 57,38 Stellen für Beamtinnen/Beamte aus.



Die Ausweisung der Stellen im Stellenplan erfolgt ausschließlich nach Vollzeitstellen nicht nach Personen. Somit ergeben sich 408,39 Vollzeitstellen, die mit den in Punkt 2.1 aufgeführten Voll- und Teilzeitbeschäftigten besetzt sind.

In den Bereichen der Sachbearbeitung und Betreuung von Flüchtlingen steigerte sich der Stellenbedarf erheblich. Um den Zustrom der Flüchtlinge zu bewältigen, wurden im Sozialamt und Jugendamt entsprechende Stellen eingerichtet. Auch in der Finanzverwaltung zeichnete sich ein steigender Bedarf zur Aufgabenbewältigung ab. Die Volkshochschule wurde um eine Teilzeitstelle erweitert, um dem Angebot von Sprachkursen gerecht zu werden.

Für die regelmäßig rechtlich vorgeschriebenen Prüfungen der feuerwehrtechnischen Ausrüstung und der Feuerwehrfahrzeuge bestand das Erfordernis einer/eines zusätzlichen Gerätewarts/Gerätewartin. Um die Sicherheit im Stadtgebiet zu gewährleisten wurden drei Stellen für einen Ordnungsaußendienst eingerichtet. Bei dem Stellenbesetzungsverfahren konnten drei geeignete Bewerber/innen ausgewählt werden, jedoch orientierten sich alle drei Bewerber/innen anderweitig. Weitere Bewerber/innen aus dem Verfahren kamen zur Besetzung der Stellen nicht in die engere Wahl und eine wiederholte Ausschreibung erfolgte. Das zweite Verfahren verlief erfolgreich und die Stellen können Anfang 2018 besetzt werden.

Durch die Übertragung der Dezernatsleitung des Dezernates IV an den städtischen Kämmerer, war die zusätzliche Wahrnehmung der Amtsleitung des Amtes für Finanzen in Personalunion nicht mehr möglich. Eine entsprechende Neuausweisung der Amtsleitung ist daher im Stellenplan 2017 vorgesehen. Nach erfolgreicher Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens kann die Stelle voraussichtlich Anfang 2018 erfolgen.

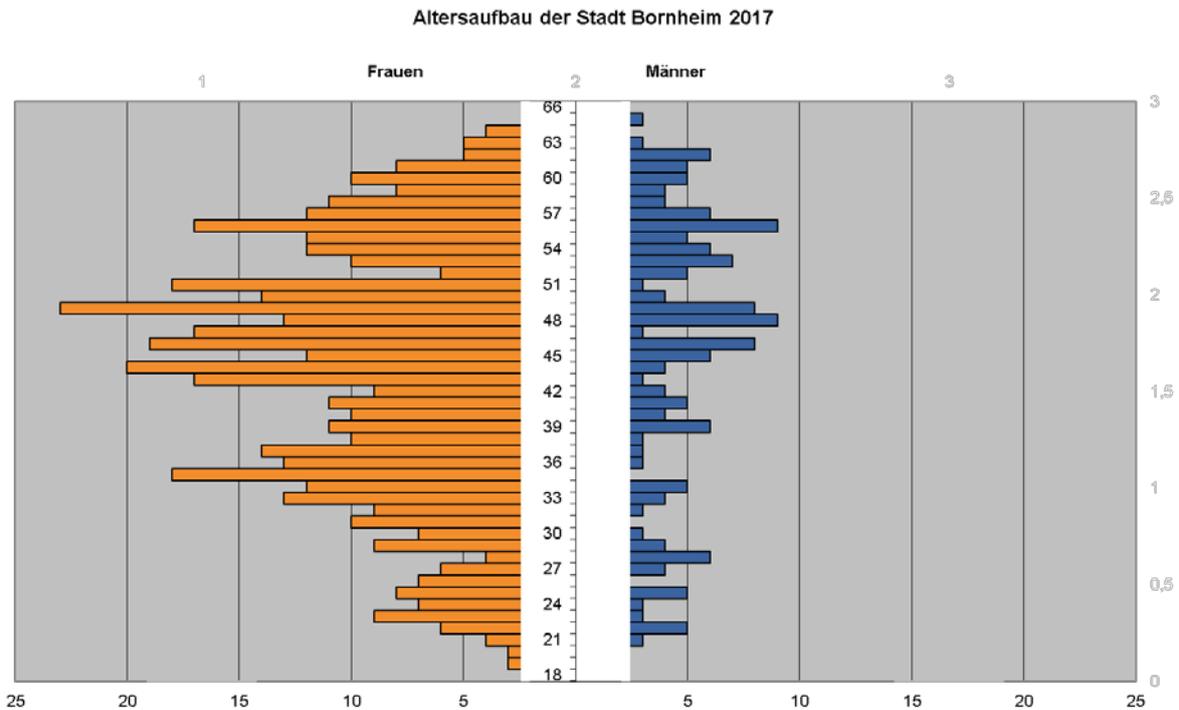
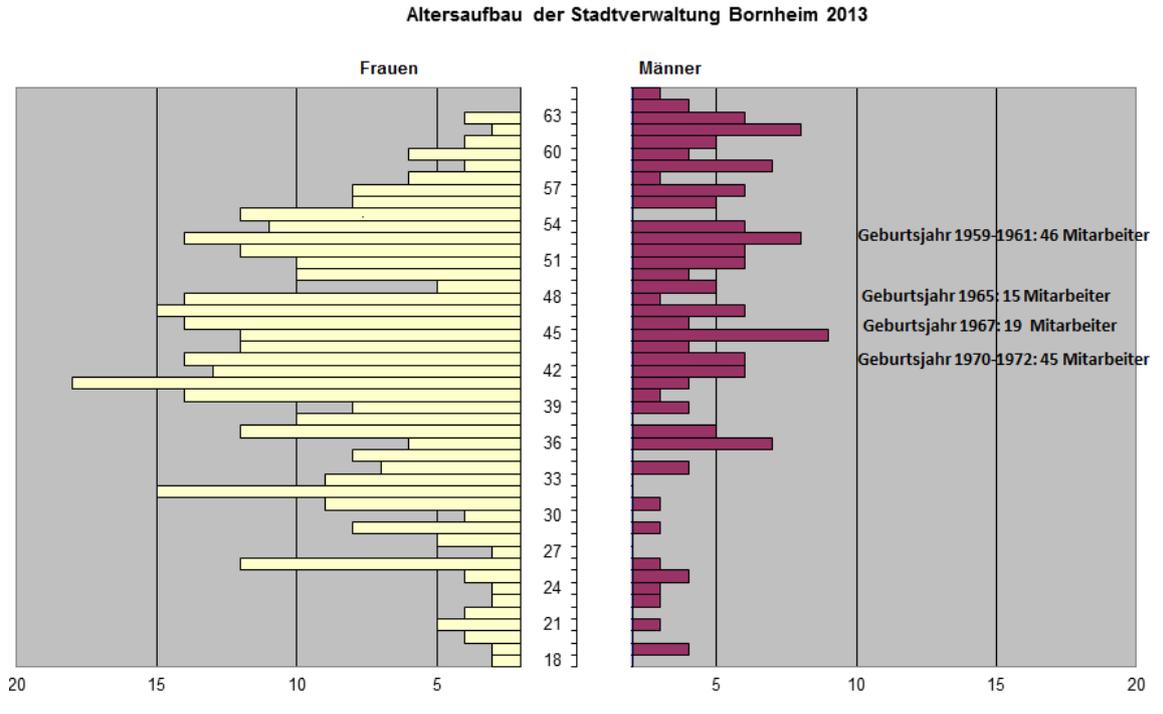
Der Personaleinsatz in den Kindertageseinrichtungen orientiert sich an den Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes NRW. Um diesen Vorgaben gerecht zu werden, war die Einrichtung von festen Vertretungen / Springerkräften erforderlich. Für den Erhalt der Betriebserlaubnisse und der Betreuungsqualität wurde der Bedarf der Entwicklung entsprechend angepasst.

Die Ausbildung von Nachwuchskräften und deren Übernahme liegt weiterhin im Fokus der Personalwirtschaft. So werden jedes Jahr Verwaltungsfachangestellte ausgebildet und die Qualifizierung von Beamten durch das qualitativ hochwertige duale Studium wird gefördert. Ein Einsatz in allen Sachgebieten der Verwaltung und der Umgang mit komplexen Aufgabenstellungen kann nach erfolgreichem Abschluss gewährleistet werden.

6 DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG

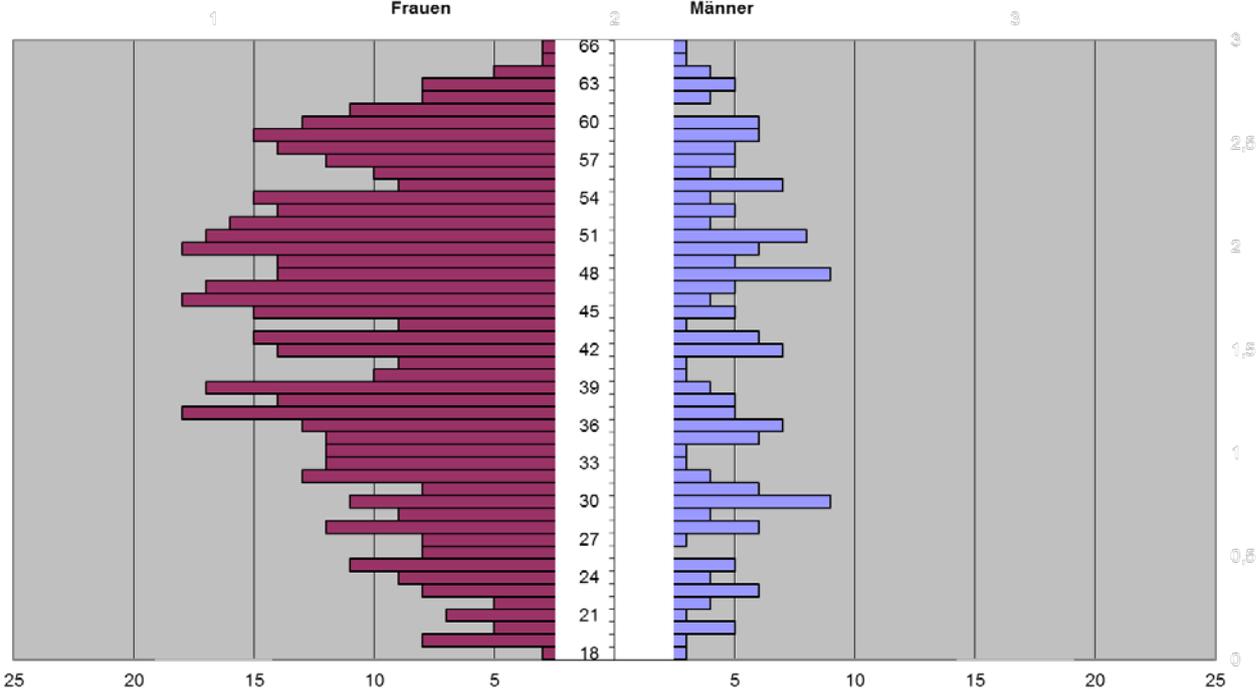
6.1 Alterspyramide

Wie an der nachfolgend dargestellten Alterspyramide der Stadtverwaltung Bornheim erkennbar wird, ist auch die Bewusstseinschärfung für die Thematik des demographischen Wandels von großer Bedeutung.



Ein Großteil der Beschäftigten (200 zum Stichtag 31.12.2017) ist zwischen 43 und 55 Jahre alt. Bei einer gleichbleibenden Fluktuationsquote ist es notwendig, möglichst frühzeitig - perspektivisch vor allem ab dem Jahr 2023 - mit der kontinuierlichen Nachbesetzung der Stellen zu beginnen, um so das Wissen der Organisation durch die Weitergabe an die nächste Generation zu sichern. Die Wissensweitergabe in Form eines Wissensmanagements durch Mitarbeiter/innen, die renten-, pensionsbedingt oder aus anderen Gründen ausscheiden, ist für die zukunftsorientierte Ausrichtung einer Organisation unabdingbar. Dazu baut die Stadtverwaltung langfristig ein System der Wissensweitergabe auf.

Altersaufbau der Stadt Bornheim 2030



6.2 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und –gewinnung

Eng verknüpft mit den Auswirkungen des demographischen Wandels ist das Thema der Mitarbeiterbindung und –gewinnung.

Neben dem Personal, das altersbedingt ausscheidet, gilt es einer weiteren Personalfluktuati- on entgegen zu wirken, vorhandenes Personal zu binden und neue, gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte zu gewinnen.

Die Maßnahmen im Bereich des Personalmarketings, unter anderem das Angebot der elektronischen Bewerbung, machen die Stadtverwaltung Bornheim als Arbeitgeber interessant. Dies zeigen die deutlichen Zuwächse bei dieser Form der Bewerbung.

Seit Einführung dieser Möglichkeit nutzen ca. 80% der Bewerber/innen die Form der E-Mail- Bewerbung. Durch dieses Angebot wird die Hemmschwelle hin zum Einsenden der Bewer- bung gering gehalten. Eventuell fehlende Nachweise können via E-Mail angefordert und übermittelt werden. Daher folgt die Verwaltung diesem richtungsweisenden Trend und hat ein Online-Bewerbermanagement eingeführt, sodass über die städtische Internetseite sofort eine Bewerbung über eine entsprechend eingerichtete Eingabemaske durch Bewerber/innen abgegeben werden kann.

Die Stadtverwaltung Bornheim möchte sich nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber positionie- ren, weshalb insbesondere in folgende Bereiche investiert wird:

Personalmarketing

- Konzeption eines Corporate Design für Stellenanzeigen
- Entwurf eines Informationsflyers zu den Ausbildungsmöglichkeiten und den fachspe- zifischen Berufsgruppen (z.B. Ingenieur/in, Architekt/in, Erzieher/in, IT-Beschäftigte)
- Konzeption eines Imagefilms
- Nutzung von Online-Jobbörsen neben klassischen Printangeboten
- Marketingoptimierung für Stellenanzeigen
- Optimierung der Präsentation auf Messen und Ausbildungsbörsen

Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung und Praktika

- Frühzeitige Ansprache möglicher zukünftiger Arbeitnehmer auf Ausbildungsbörsen, Fachmessen

Mitarbeiterbindung

- lebenslanges Lernen durch Seminarangebote
- Weiterqualifizierungen
- flexible und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung um die Vereinbarkeit von Fami- lie und Beruf zu stärken
- Einsatz eines Leitfadens zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen
- Ausbau des Gesundheitsmanagements
- Ausbau des Telearbeitsangebotes
- frühzeitige Qualifizierung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zu Führungskräften

6.3 Stellenausschreibungen

Wie bereits erläutert, waren vor allem die Abteilungen des Sozialamtes, die entsprechenden Abteilungen im Jugendamt, die Finanzverwaltung wie auch das Bauamt Gegenstand aktueller Besetzungsverfahren. Gegenwärtig zeigt sich hier im Bereich technischer Berufe wiederholt eine verschärfte Besetzungsproblematik. Eingehende Bewerbungen sind hier in Quantität und häufig auch in Qualität überschaubar. Wiederholt sagen Bewerber nach Einstellungszusagen wieder ab, da sie im Wettbewerb bessere Angebote wahrnehmen konnten. In diesem Bereich müssen neue Strategien erarbeitet werden, um die Personalgewinnung effizienter zu gestalten.

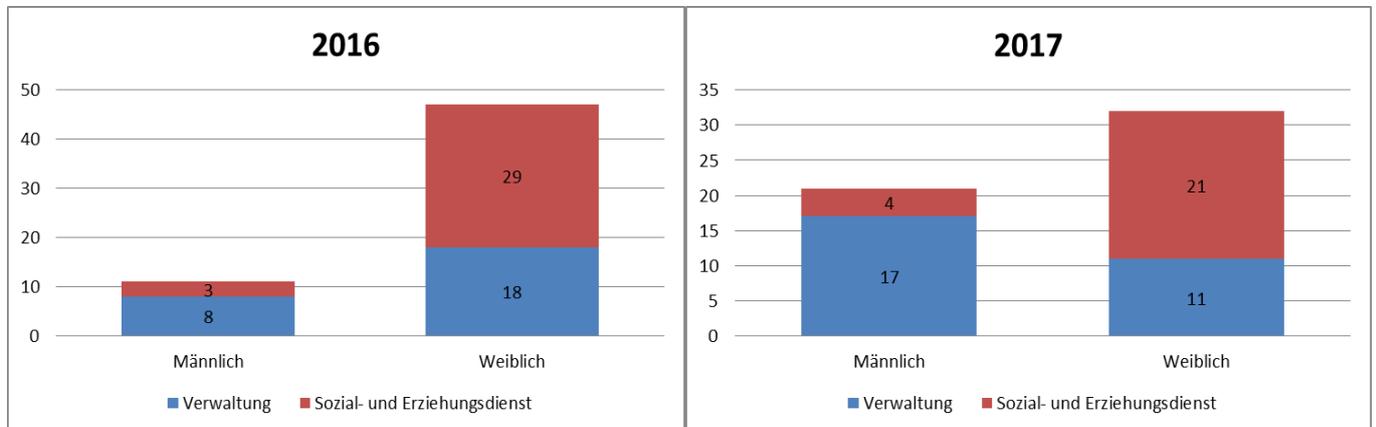
Neben dem Einsatz von Werkstudenten, der Nutzung vorhandener Mitarbeiterkenntnisse und deren Weiterqualifizierung gilt es auch möglichst frühzeitig den Kontakt zu möglichen Bewerbern und Bewerberinnen der Zukunft herzustellen. Ein enger Kontakt zu Fach- und Hochschulen, den Besuch von Ausbildungsmessen sowie gezielte Maßnahmen zur Präsentation des Arbeitgebers Stadt Bornheim in der breiten Öffentlichkeit können hier mögliche strategische Überlegungen sein, die zielführend sind. Das eingeführte Bewerbermanagementsystem kann ebenso dazu beitragen Bewerbungshürden abzubauen und so einen zielgruppengerechten Auswahlprozess unterstützen. Auch ist die Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeitenden durch die Unterstützung bei Studiengängen beispielsweise auszubauen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich für ausgeschriebene Stellen aber derzeit ausreichend Bewerber interessieren und in 90% der Fälle geeignete Kandidaten eingestellt werden können. Spätestens in der zweiten Verfahrensrunde können die dann noch vakanten Stellen besetzt werden. Gerade auch im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, der ebenfalls einen Fachkräftemangel zu verzeichnen hat, steht die Stadtverwaltung im Quervergleich mit anderen Kommunen gut da. Im Jahr 2016 sind insgesamt 26 Mitarbeiter und im Folgejahr 17 Mitarbeiter eingestellt worden. Besonders hervorzuheben ist hierbei die Einstellung von 5 männlichen Bewerbern für die städtischen Kindertageseinrichtungen in 2017.

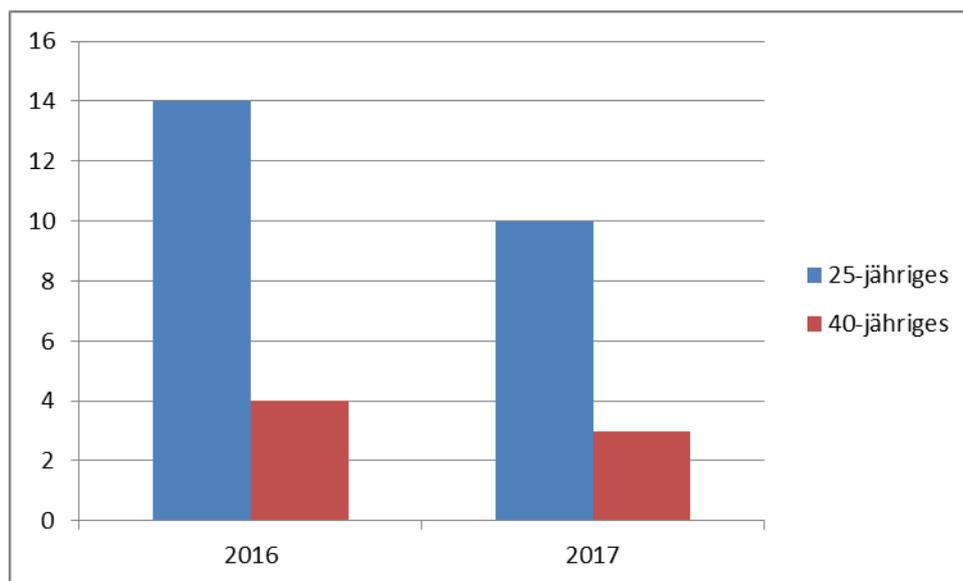
Für die neueingestellten Mitarbeiter hat das Personal- und Organisationsamt ein Konzept zur Einarbeitung zusammengestellt, um diese wichtige Phase im neuen Unternehmen strukturiert zu beginnen. Neue Mitarbeiter sollen durch eine Art Mentoren-Programm die wichtigsten kulturellen und informellen Regeln der Stadtverwaltung vermittelt bekommen, um so eine Identifikation zu schaffen.

6.4 Neueinstellungen

Wie nachfolgend dargestellt gab es im Jahr 2016 in unten dargestellten Bereichen 58 Neueinstellungen und im Jahr 2017 insgesamt 53 Neueinstellungen.



6.5 Dienstjubiläen



Das einmal eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich mit der Stadt Bornheim identifizieren können, bei ihrer Tätigkeit unterstützt werden, Wertschätzung erfahren und als individuelle Persönlichkeiten wahrgenommen werden, zeigt sich an der erfreulich hohen Zahl langjährig beschäftigter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. 31 langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatten 2016/ 2017 Dienstjubiläum zu verzeichnen. 24 feierten ihr 25-jähriges Dienstjubiläum. Sieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konnten sogar auf eine 40-jährige Dienstzeit zurückblicken.

6.6 Elternzeit

In 2016 waren 14 Beschäftigte in Elternzeit, in 2017 sind es zum Stichtag 20. Im Jahr 2016 haben 16 Mitarbeiter/innen einen Antrag auf Elternzeit gestellt, wovon alle genehmigt wurden. Im Jahr 2017 waren es bisher 14, welche ebenfalls alle genehmigt wurden.

6.7 Fluktuation

Die Fluktuationsrate in 2016 betrug 5,26% und in 2017 5,40%. Wie bei der Krankenstatistik auch, ist hier zu beachten, dass die Zahlen nicht ohne weiteres mit anderen Kommunen o. ä. vergleichbar sind. Die Ursache hierfür liegt ebenfalls in den unterschiedlichen Erfassungskriterien und der vorhandenen Datenbasis.

Zur Berechnung der Fluktuationsrate der Stadt Bornheim wurde die Abkehr auf eigenen Wunsch, einvernehmliche Beendigung und Kündigung durch die Beschäftigtenzahl jeweils am 31.12. ins Verhältnis gesetzt.

Aus natürlichen Gründen (alters- oder krankheitsbedingtes Ausscheiden, Todesfall) sind in 2016 sechs- und 2017 fünf Beschäftigte aus dem Dienst ausgeschieden.

7 DIGITALISIERUNG DER PERSONALARBEIT

Die Fortführung der Digitalisierung ist eine wichtige Aufgabe für die gesamte Verwaltung und wird gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern der politischen Gremien in Arbeitskreisen erörtert und diskutiert. Der technische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung stellt Arbeitgeber vor neue Herausforderungen und erfordert eine stetige Anpassung an die sich weiterentwickelnde Technik. Kompetenzen müssen durch lebenslanges Lernen immer wieder erweitert und das vorhandene Wissen stetig um neue Inhalte ergänzt werden. Dies erfordert angepasste Konzepte und Lernmethoden, welche die Personalentwicklung bereitstellen und die Beschäftigten so durch die Ausgestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen frühzeitig auf die Herausforderungen des technischen Wandels vorbereiten und ihnen die notwendigen Kompetenzen im Umgang mit den vielfältigen technischen Möglichkeiten und Entwicklungen vermitteln muss.

Hinsichtlich der Mitarbeitergewinnung können technische Neuerungen den Ablauf von Bewerbungsverfahren durch Nutzung des Internets erleichtern und die Zielgruppe deutlich erweitern. Auch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle profitieren von der technischen Entwicklung, Modelle wie Telearbeit oder mobiles Arbeiten können heutzutage unproblematisch realisiert werden und fördern die Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verbessern die Work-Life-Balance und verstärken durch verbesserte Zufriedenheit der Beschäftigten deren Mitarbeiterbindung. Auch lassen sich Konferenzen und Meetings ortsungebunden im Internet führen und verbessern die Kommunikation von Zweigstellen.

Neben zahlreicher kleinerer Änderungen, wie der Abschaffung der doppelten Aktenführung im Abrechnungsbereich oder des digitalen Versands der wichtigen Post wird zurzeit die Einführung eines Onlinemitarbeiterportals geplant (gen. HCM-Modul). Es dient u. a. zum Abrufen der Gehaltsabrechnungen, Beantragung der Reiskosten bzw. Dienstreisen.

Ein Online-Bewerbungsverfahren wird über die Software BITE an die bestehende Internetseite angebunden.

Der schnelle und umfassende Zugriff auf die aktuelle Fassung von Tarifverträgen oder Gesetzen ist unabdingbar geworden. Bei Loseblattkommentaren hat die Ergänzungslieferung zwischenzeitlich eher ausgedient – zu umständlich bzw. beim Einsortieren bereits überholt.

Im Jahr 2017 erfolgte daher die Auswahl eines geeigneten Plattformanbieters, über welchen Druckwerke wie Gesetzestexte, Kommentare und Fachzeitungen digital bezogen werden können.

Insbesondere wird die Beschaffung eines Dokumentenmanagementsystems den Prozess der Digitalisierung der Verwaltung unterstützen. Auch die digitale Personalakte ist Bestandteil des Projektes.