

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Präsentation
zur Sitzung des
Personalausschusses
am 24.03.2022



Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

- **Aufgabenvolumen der Kreise** richtet sich auch **nach** Größe bzw. **Status** der **kreisangehörigen Gemeinden**
- **In Oberberg** gibt es **nur 4 mittlere kreisangehörige Städte** mit besonderer Aufgabenzuweisung (z. B. Jugendamt, untere Bauaufsichtsbehörde); **keine Kommune** ist eine „**große**“ kreisangehörige Kommune.
- **„Spezialaufgaben“** werden überwiegend **von der Kreisverwaltung** erledigt
- Personalbedarf und -qualifikation richten sich nach den Aufgaben

Daraus resultierender besonderer (!) **Fachkräfte-** **bedarf**

4

- Zur Aufgabenerledigung sind zahlreiche – sehr unterschiedliche – Berufsbilder mit zum Teil höheren Stellenwerten erforderlich:
 - Ärzte/Ärztinnen: Human-, Veterinär-, Notfallmedizin (höherer Dienst)
 - Juristen/Juristinnen (höherer Dienst)
 - Psychologen/Psychologinnen (höherer Dienst)
 - Vermessungsingenieure/Ingenieurinnen (gehobener Dienst)
 - Sozialarbeiter/innen (gehobener Dienst)
 - Dipl.-Ing. Landschaftsökologie / Landschaftspflege (gehobener Dienst)
 - Rettungsingenieure/Ingenieurinnen (gehobener Dienst)
 - Notfallsanitäter/innen (mittlerer Dienst)
 - Lebensmittelkontrolleure/Kontrolleurinnen (mittlerer Dienst)
 - Gesundheitskontrolleure/Kontrolleurinnen (mittlerer Dienst)
 - ...

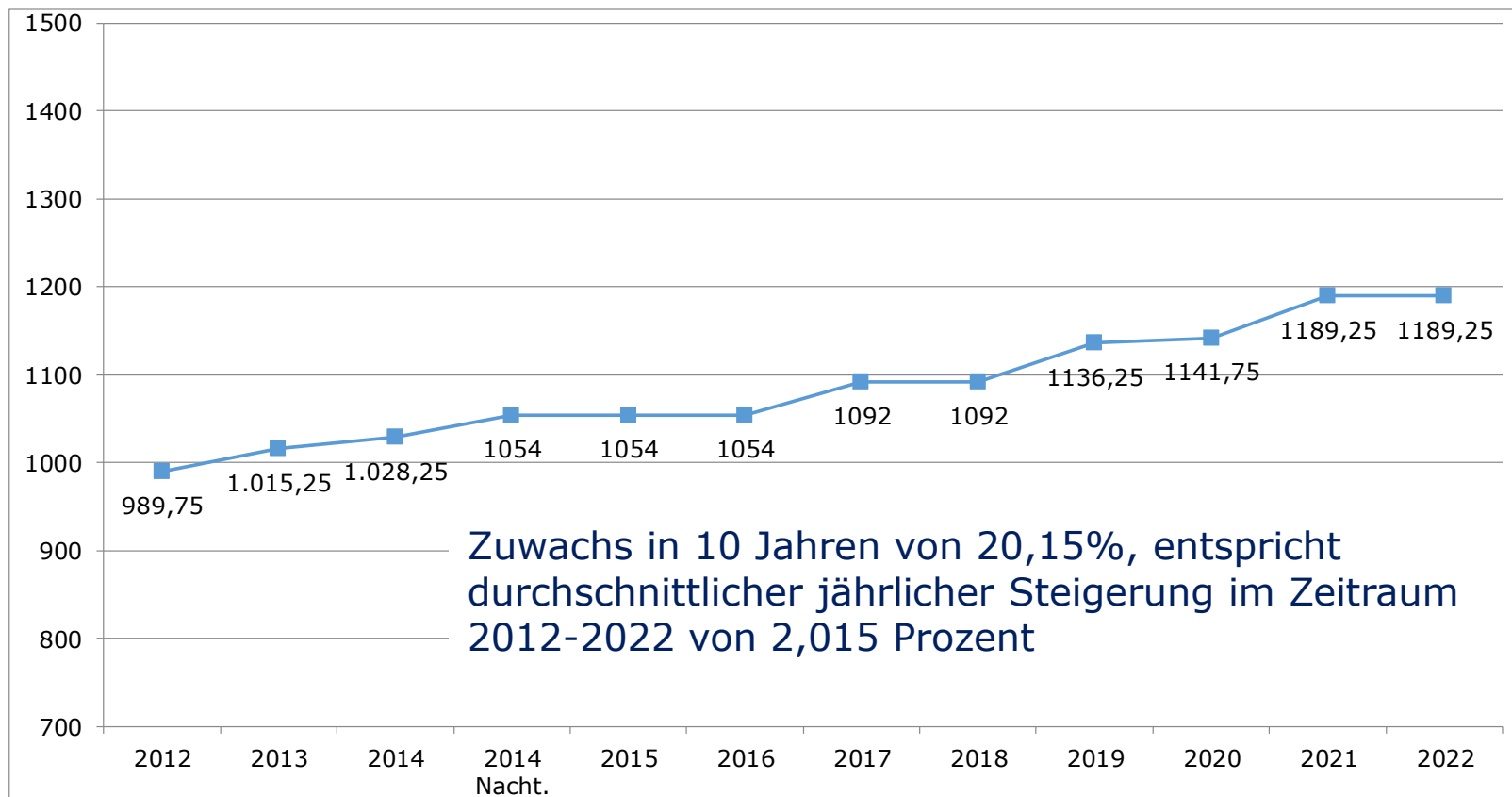
Stellenentwicklung

Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Stellenentwicklung

– lt. beschlossenem Doppelhaushalt (Zeitraum 2012-21) –

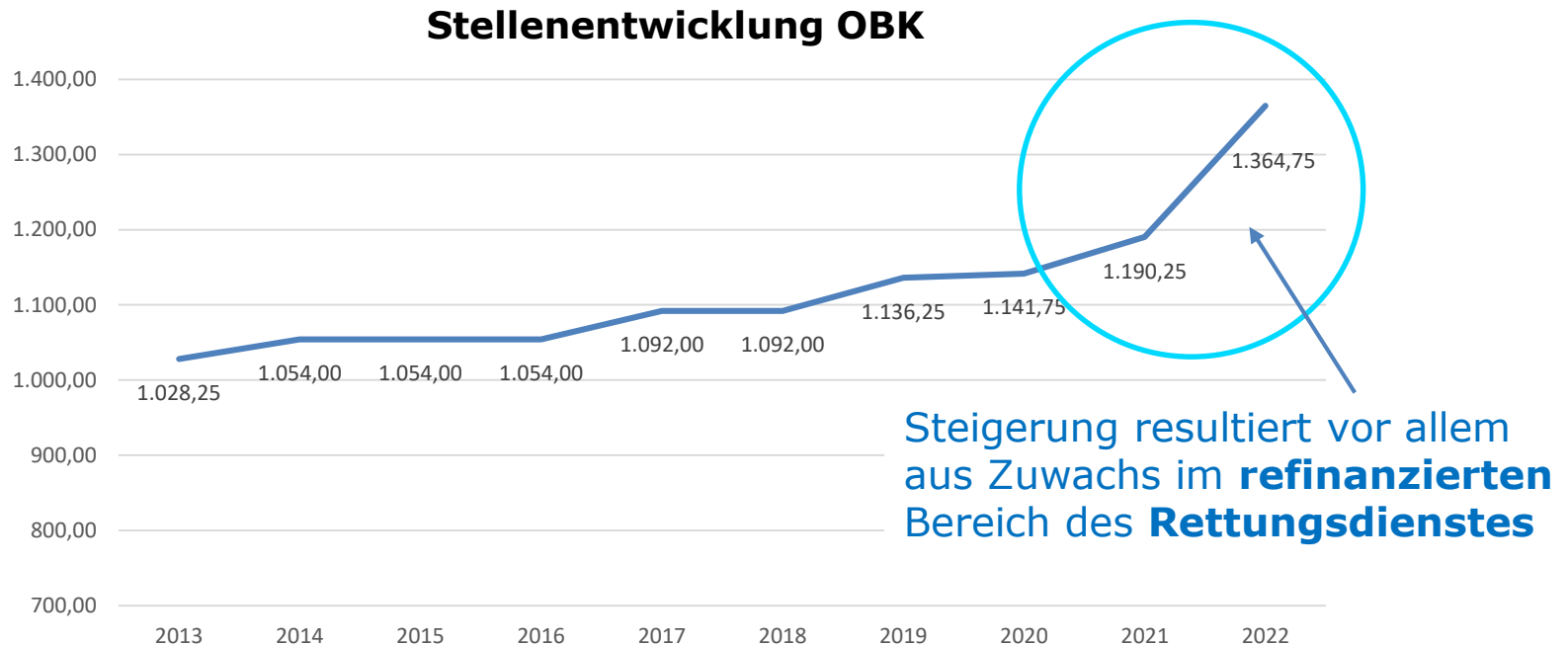


Quelle: Stellenpläne bis Doppelhaushalt 2021/2022

Gummersbach, im März 2021

Stellenpläne 2021/2022 - Entwicklung Personalkosten

Stellenentwicklung gemäß Nachtragshaushalt (Zeitraum 2013-2022)



Zuwachs in 10 Jahren von 32,7 %, entspricht durchschnittlicher jährlicher Steigerung von 3,27 %.

Quelle: Stellenpläne inkl. Nachtrag 2022

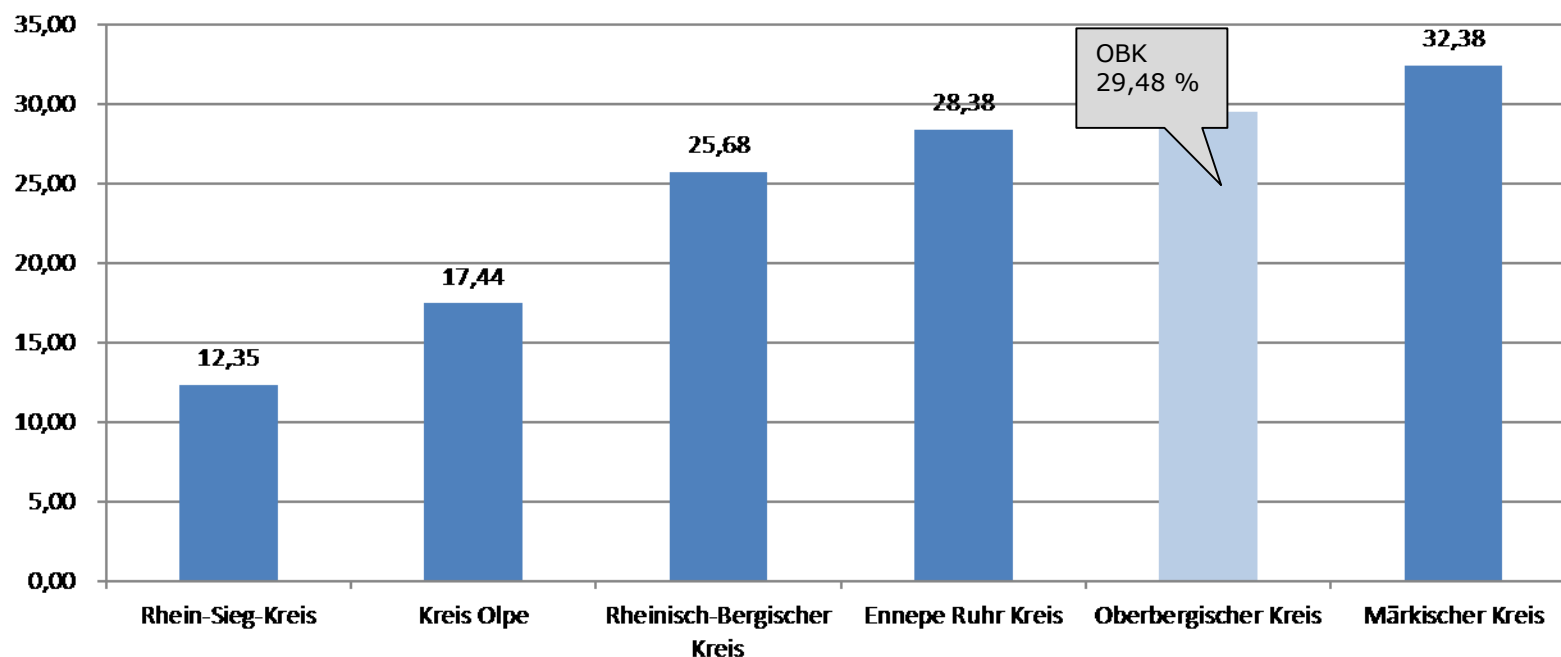
Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Stellenentwicklung

– Vergleich umliegende Kreise und OBK (Zeitraum 2016-2022) –

Entwicklung der Stellen lt. Stellenplan 2016 – 2022, Vergleich umliegende Kreise und OBK, Veränderung in %



Quelle: beschlossene Haushalte bzw. Haushaltsentwürfe

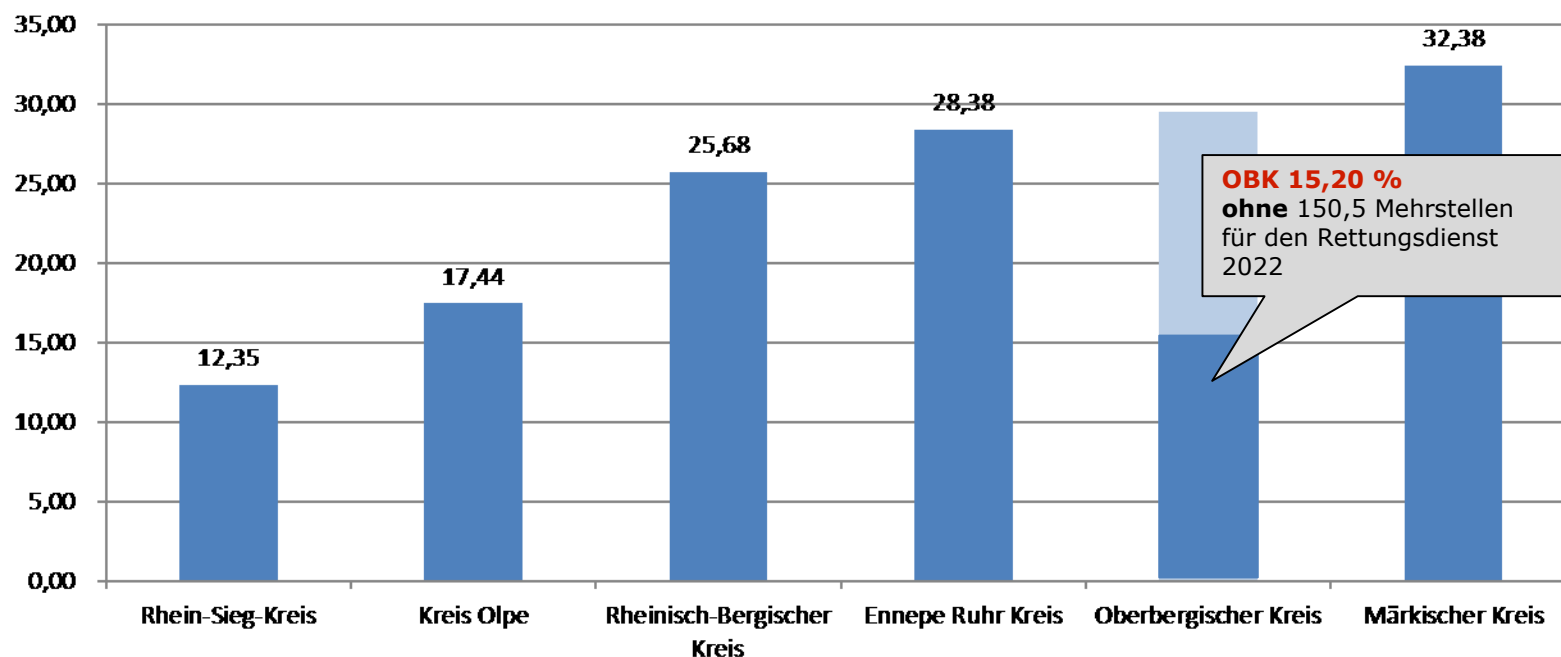
Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Stellenentwicklung

– Vergleich umliegende Kreise und OBK (Zeitraum 2016-2022) –

Entwicklung der Stellen lt. Stellenplan 2016 – 2022, Vergleich umliegende Kreise und OBK, Veränderung in %



Quelle: beschlossene Haushalte bzw. Haushaltsentwürfe

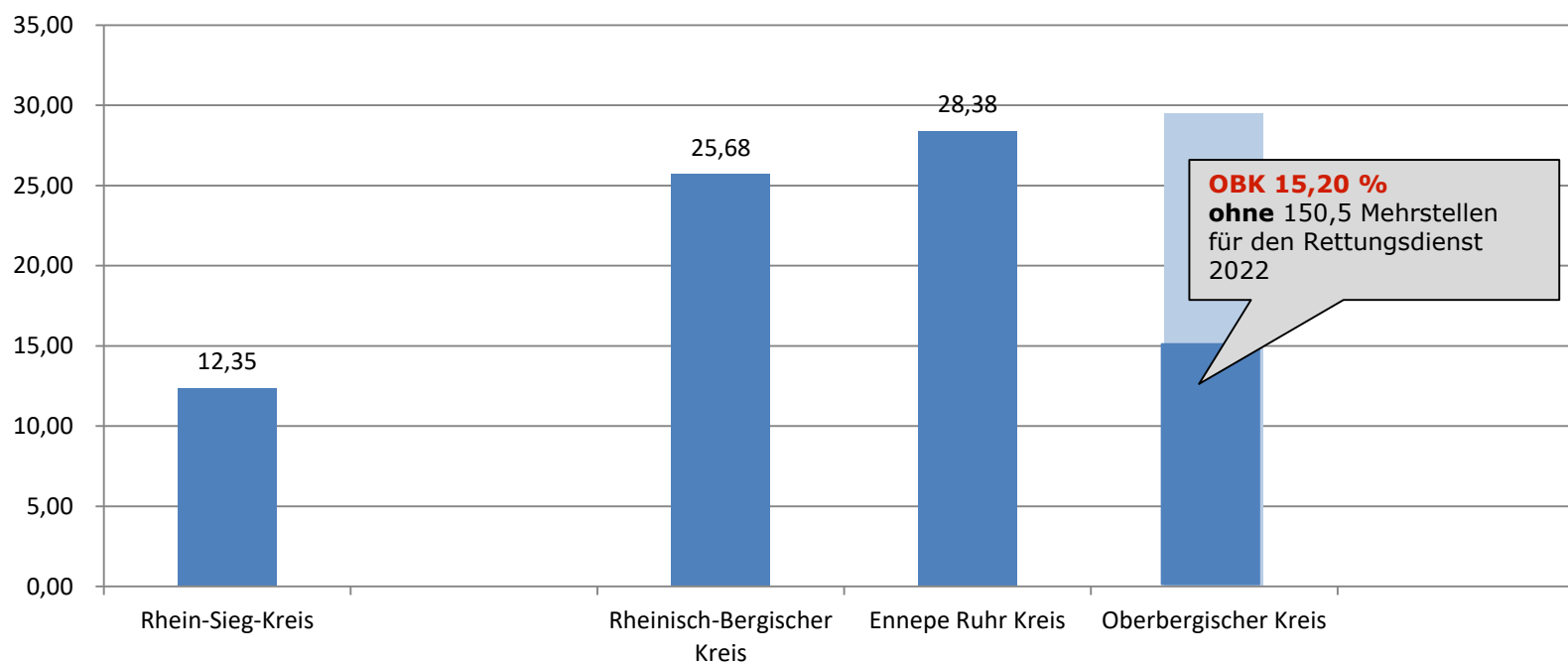
Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Stellenentwicklung

– Vergleich umliegende Kreise und OBK (Zeitraum 2016-2022) –

Entwicklung der Stellen lt. Stellenplan 2016 – 2022, Vergleich umliegende Kreise und OBK, Veränderung in %



Quelle: beschlossene Haushalte bzw. Haushaltsentwürfe

Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

- **Arbeitsbelastung** in vielen Bereichen der Kreisverwaltung **hoch** !
Personen in „Doppelfunktionen“, kommissarische Vertretungen, Unterstützung in fachfremden Bereichen usw.
- Die **Corona-Pandemie** beeinflusst die Arbeit in der Kreisverwaltung nach wie vor erheblich:

Aufgabenstellungen

- Kontaktnachverfolgung / Quarantäneanordnungen / Bürgertelefon
 - Einrichtung des **Impfzentrums**
Organisation und Betrieb von **Impfmobilen**
 - Errichtung und Betrieb von drei dezentralen **Impfstellen**
 - **Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht**
- Mehr und mehr „**Ausfälle**“ durch **Corona-Infektionen und Quarantänen** innerhalb der Belegschaft!
- **Bundeswehr** seit 17.03.2022 **nicht mehr präsent**

■ **Riesige Herausforderung: Ukrainekrieg → Registrierung von Flüchtlingen !**

Allein bis 23.03.2022 wurden 1.500 ukrainische Flüchtlinge in den Kommunen gemeldet!

Ausländerbehörde hat bereits sog. AZR-Datensätze erstellt, die für eine „gerechte“ Verteilung auf Kommunen von wesentlicher Bedeutung sind.

Problem: noch erforderliche notwendige erkennungsdienstliche Behandlung dieser Personen → aufwendiger Vorgang

Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen in dieser Zahl als maximale und personalintensive Herausforderung für Ausländerbehörde!

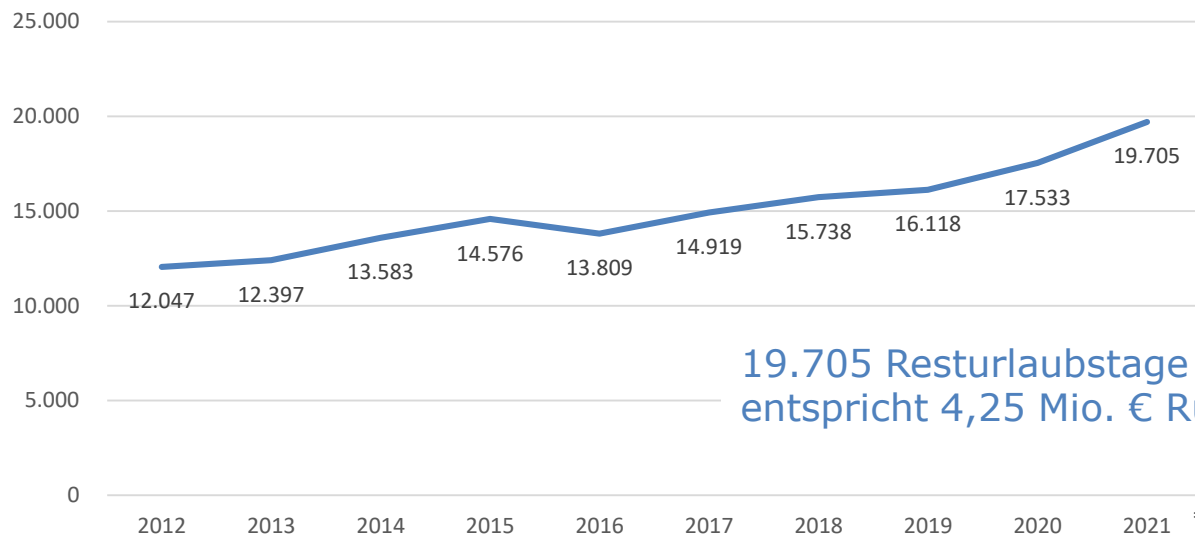
Konsequenz:

- weitere Überstunden
- Samstagsarbeit
- Notwendigkeit der Personalverstärkung

- **IT-Sicherheit !**
hierzu Ergänzungsvorlage zum Stellenplan !
- **Daneben:**
 - Umsetzung **Nahverkehrsplan**
 - Umsetzung **Rettungsdienstbedarfsplan**
 - Umsetzung **INSO-Gutachten**
 - Projekte der **Regionale 2025**, z.B. Bergisches Forum für Wissen und Kultur
 - **Digitalisierung** und Umsetzung **Onlinezugangsgesetz** zum 01.01.2023 !
 - **§ 2b UStG** zum 01.01.2023 !
 - Umtausch Führerscheine
 - **Zivil- und Katastrophenschutz** / Klimawandelfolgen / Hochwasserschutz
 - Geflügelpest
 - u.v.m.

— Entwicklung Resturlaub (Zeitraum 2012-2021) —

Entwicklung Resturlaub in Tagen

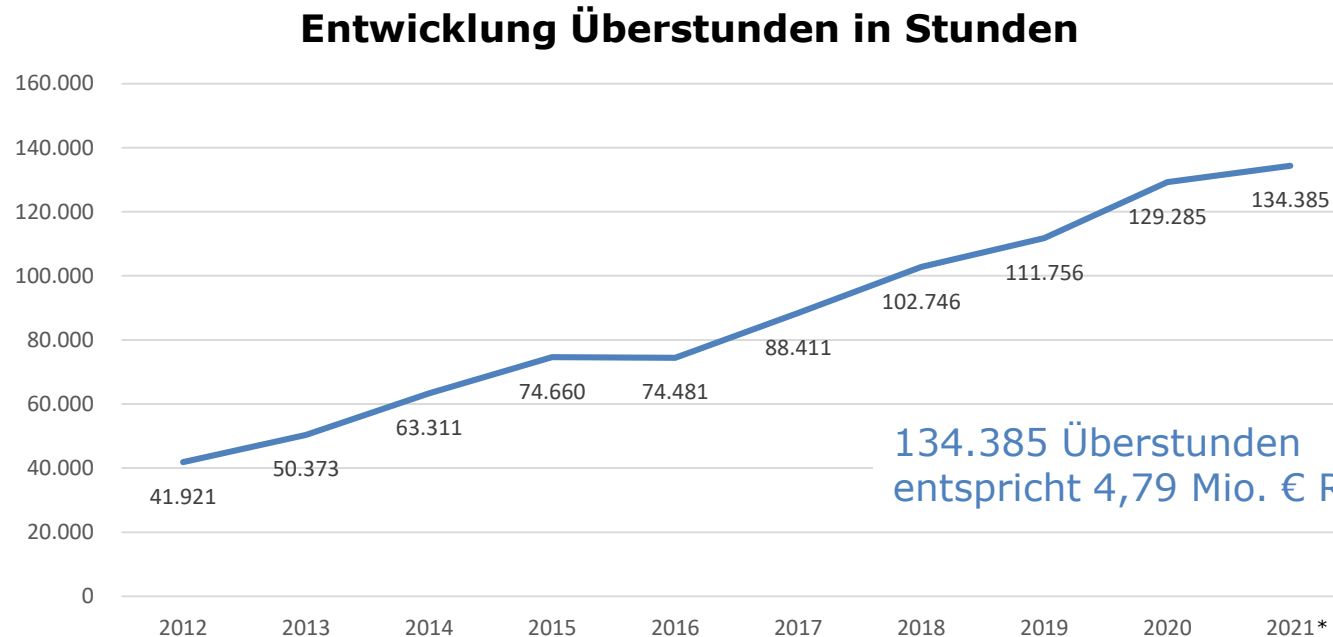


Vergleich der Jahre 2019 und 2021: **+ 22 % Steigerung**

Gesamtsteigerung seit 2012: 63,5 %
entspricht durchschnittlicher jährlicher Steigerung im
Zeitraum 2012-2021 von 6,35 %.

* 2021 vorläufige Berechnung zum 31.12.2021, ohne Leitstelle
(Stand 22.03.2022)

— Entwicklung Überstunden (Zeitraum 2012-2021) —



134.385 Überstunden
entspricht 4,79 Mio. € Rückstellungen

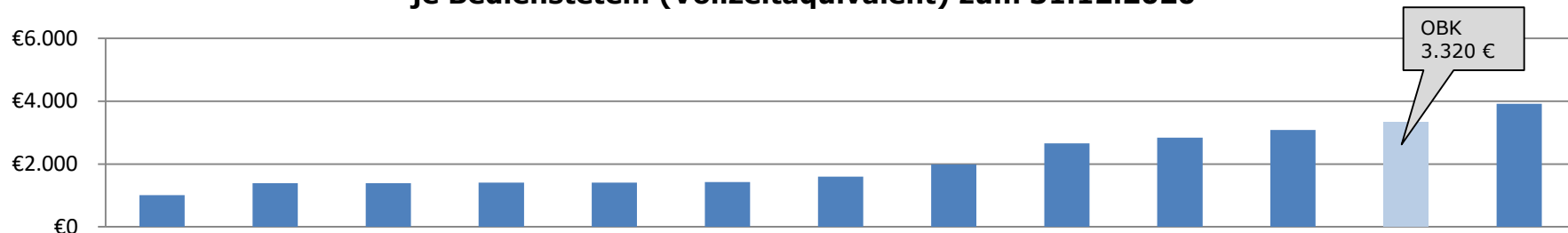
Vergleich der Jahre 2019 und 2021: **+ 20 % Steigerung**

* 2021 vorläufige Berechnung zum 31.12.2021, ohne Leitstelle
(Stand 22.03.2022)

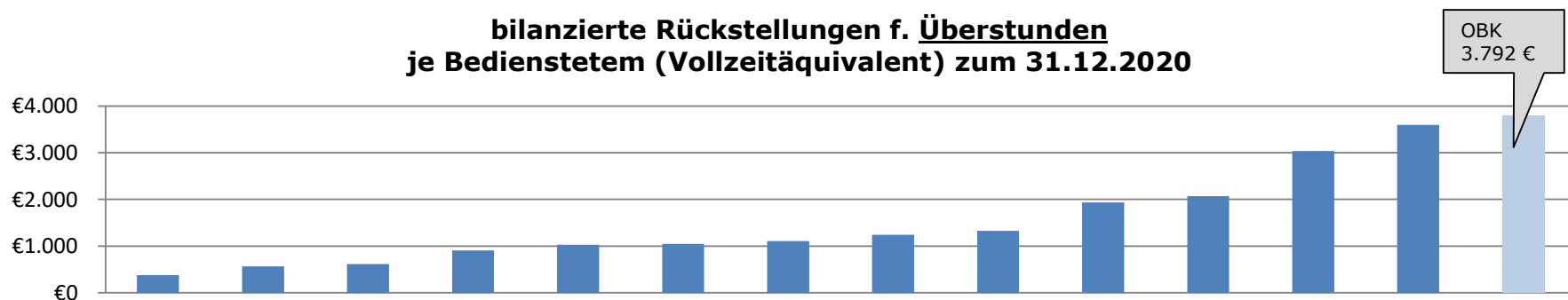
Rückstellungen im Personalbereich

– Vergleich OBK Kommunen und OBK zum 31.12.2020 –

**bilanzierte Rückstellungen f. Resturlaub
je Bedienstetem (Vollzeitäquivalent) zum 31.12.2020**



**bilanzierte Rückstellungen f. Überstunden
je Bedienstetem (Vollzeitäquivalent) zum 31.12.2020**



Quelle: Jahresabschlüsse

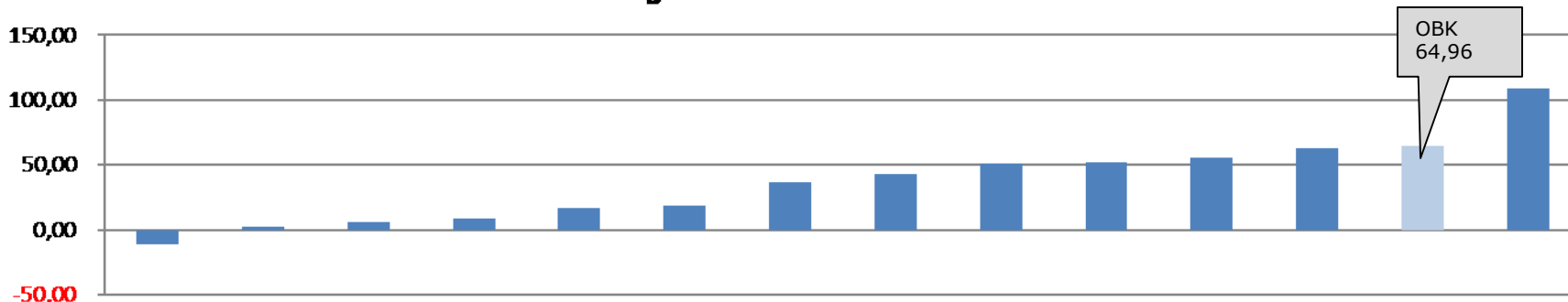
Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

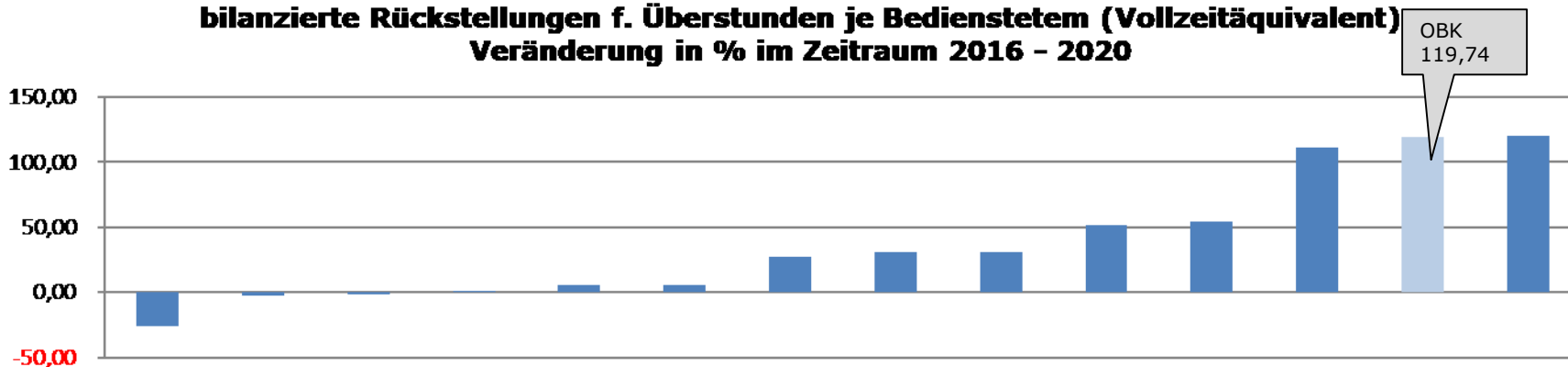
Entwicklung Rückstellungen im Personalbereich

– Vergleich OBK Kommunen und OBK (Zeitraum 2016-2020) –

bilanzierte Rückstellungen f. Resturlaub je Bedienstetem (Vollzeitäquivalent)
Veränderung in % im Zeitraum 2016 – 2020



bilanzierte Rückstellungen f. Überstunden je Bedienstetem (Vollzeitäquivalent)
Veränderung in % im Zeitraum 2016 – 2020



Quelle: Jahresabschlüsse

Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

Nachtragsstellenplan 2022

Gummersbach, im März 2022

Nachtrag zum Stellenplan 2022

- **Nachtragsstellenplan 2022** ist **geprägt** durch personelle Notwendigkeiten aufgrund ...
 - der Umsetzung des **Rettungsdienstbedarfsplans**,
(*einstimmiges Votum Gesundheitsausschuss*)
 - der Umsetzung des **INSO-Gutachtens** für das Kreisjugendamt,
(*einstimmiges Votum JHA*)
 - der **stetig wachsenden Gefährdung** der digitalen Infrastruktur, insbesondere im Bereich der sog. kritischen Infrastruktur (Leitstelle)
 - zusätzliche Änderung im Nachtrag: das „Stellenplanraster“ wird differenzierter dargestellt, um mehr Transparenz zu schaffen

- Mehrstellen zur **Umsetzung des Rettungsdienstbedarfsplans (150,50 Stellen)**:
 - Neuer Rettungsbedarfsplan am **24.06.2021** vom **Kreistag** beschlossen
 - die Mehrstellen verteilen sich wie folgt:
 - Leitstelle 10,0 Stellen
 - Verwaltung, Technik, Ausbildung, Stäbe 30,0 Stellen
 - Notärzte/Notärztinnen 11,5 Stellen
 - Einsatzpersonal 99,0 Stellen

- Mehrstellen zur **Umsetzung** der ersten Maßnahmen des **INSO-Gutachtens, Neuausrichtung Jugendamt (20,00 Stellen)**:
 - prioritär bedarf es einer deutlichen personellen Verstärkung, um über Hilfeart und Dauer sachgerecht zu entscheiden und den Bereich „Kinderschutz“ gesetzeskonform umzusetzen
 - die Mehrstellen sollen ab 2022 stufenweise besetzt werden und verteilen sich wie folgt:

• Allgemeiner Sozialer Dienst	15,5 Stellen
• Wirtschaftliche Jugendhilfe	1,5 Stellen
• Projektmanagement	1,0 Stelle
• Koordination Sozialraummanagement	1,0 Stelle
• Koordination Kinderschutz	1,0 Stelle

- ... und nicht nur in der Kreisverwaltung werden Mehrstellen im Jugendamt thematisiert:

Mehr Köpfe für den Kinderschutz

Wegen eines neuen Gesetzes schafft das Gummersbacher Jugendamt fünf neue Stellen

VON TORSTEN SÜLZER

Gummersbach. Ein neues Kinderschutzgesetz für Nordrhein-Westfalen tritt voraussichtlich am 1. Mai in Kraft – mit allerhand Konsequenzen für die Jugendämter. Die Stadt Gummersbach beispielsweise wird in diesem Zusammenhang voraussichtlich fünf neue Stellen schaffen – drei ganze und zwei halbe.

Darüber informierte Gummersbachs Erster Beigeordneter und Kämmerer Raoul Halding-Hoppenheit den Finanzausschuss. In dem neuen Gesetz stünden „viele gute Sachen drin“, sagte Halding-Hoppenheit. Es ginge um höhere Standards und neue Aufgaben, die implementiert werden müssten. Das sei aber mit der vorhandenen Personaldecke nicht zu leisten, so der Kämmerer.

Zusätzliche Aufgaben

Etliche neue Pflichtaufgaben kämen auf das städtische Jugendamt zu, und diese zusätzlichen Aufgaben müssten auch unmittelbar umgesetzt werden können. Insofern drängt die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am heutigen Mittwoch soll der Stadtrat einen entsprechenden Nachtrag zum Stellenplan für das laufende Haushaltsjahr beschließen – aus dem Finanzausschuss kam bereits einstimmig die entsprechende Empfehlung.

Die entstehenden Kosten werden zum Teil vom Land NRW übernommen – der Rat soll aber darüber hinaus noch der überplanmäßigen Bereitstellung von Haushaltsmitteln in Höhe von bis zu 272.000 Euro zustimmen.



Das neue Kinderschutzgesetz in NRW sorgt dafür, dass das Gummersbacher Jugendamt in Zukunft besser besetzt ist.

Symbolfoto: dpa

In einer Pressemitteilung des Landes heißt es, NRW lasse sich die Maßnahmen, die sich aus dem neuen Gesetz ergeben, bis Ende 2024 insgesamt 224 Millionen Euro kosten, allein in 2022 rund 53 Millionen Euro.

Um diese Stellen geht es: Zwei Vollzeitstellen sollen beim Allgemeinen Sozialen Dienst neu geschaffen werden. Dort ent-

steht zusätzlicher personeller Aufwand durch die Erweiterung eines Qualitätsentwicklungsverfahrens. Als Qualifikation wird das abgeschlossene Studium der „Sozialen Arbeit“ vorausgesetzt.

Eine neue Teilzeitstelle dient künftig der Koordinierung von Netzwerken zur interdisziplinären Zusammenarbeit zur

Wahrung des Schutzauftrages im Kinderschutz“ (so die Umschreibung in der Verwaltungsvorlage). Solche Netzwerke sollen alle NRW-Jugendämter nach den Buchstaben des neuen Gesetzes knüpfen.

Eine zweite neue Teilzeitstelle im Gummersbacher Rathaus soll gewährleisten, dass die künftige Pflicht zum Erstellen

und permanenten Fortschreiben von Kinderschutzplänen erfüllt wird. Darüber hinaus soll der Bereich der Schulsozialarbeit um eine volle Stelle wachsen. Eine weitere Vollzeitstelle unabhängig vom neuen Landeskinderschutzgesetz soll in Gummersbach im Bereich „Räumliche Planung und Entwicklung“ geschaffen werden.

Artikel der OVZ vom 23.03.2022

- **Mehrstellen** vor dem Hintergrund der **aktuellen Gefährdungen der KRITIS** und damit einer erforderlichen Verstärkung im Bereich der IT sowie der Notfallplanung (**4,00 Stellen**):
 - mehr wesentliche Aufgaben der für die IT-Infrastruktur Verantwortlichen, daher **2 zusätzliche Stellen für IT-Sicherheit**
 - Verwaltungen müssen mehr denn je vorbereitet sein und Pläne, Maßnahmen und Prozesse darstellen können, die in einer Notfallsituation Anwendung finden, daher **1 Stelle Notfall- und Krisenmanagement**
 - zur Überprüfung des aktiven Geschäfts soll ein **unabhängiger Informationssicherheitsbeauftragter** als Stabstelle eingerichtet werden

Bei all diesen Herausforderungen bleibt das _ Problem ...

29

- ... des überall **spürbaren Fachkräftemangels**, der auch im OBK zu **Stellenbesetzungsproblemen** führt !

- **Maßnahmen:**

Umsetzung der vorhandenen **Konzepte** zum Thema „**Personalentwicklung**“
in all seinen Facetten

Beispiele:

- Aktiveres und zielgruppengerechteres Personalmarketing mit **Hervorhebung der „Arbeitgebermarke“**

- **Erarbeitung einer Karrierewebseite**



Umsetzung der Konzepte im Bereich Personal- entwicklung

30

Aktiveres und zielgruppengerechteres Personalmarketing mit **Hervorhebung der „Arbeitgebermarke“**



Hervorhebung der „Arbeitgebermarke“



Mit uns wird's rund.
Mit einem Job,
der garantiert auch
in Ihr Leben passt

Der Job, den wir mit Leben versetzen

OBERBERGISCHER KREIS
DER LANDRAT

Bewerbungstext: 25.02.2022 Vollzeit zunächst befristet für 2 Jahre Entgeltgruppe S18 TVöD-SuE | Besoldungsgruppe A 12

Der Obergergische Kreis bietet im Amt für Rettungsdienst, Brand- und Bevölkerungsschutz eine Stelle als:

Rettungssanitäter | Rettungssanitäterin (m/w/d)

Das macht das Arbeiten bei uns rund

Als Kreisverwaltung sorgen wir dafür, dass es im Obergergischen Kreis rund läuft. Der Rettungsdienst ist nur ein Beispiel dafür. Auch als Arbeitgeber begleiten wir Sie durchs Leben. Mit Ideen und Engagement können Sie bei uns von Tag eins viel bewegen. Wir bieten Ihnen dafür das Vertrauen, die Flexibilität und die Sicherheit, die Sie brauchen, um gute Arbeit für unsere Region zu leisten.

- Wir bieten mehr als 500 Arbeitszeitmodellen, damit der Job zu Ihrem Leben passt.
- Wir sind für Sie ein verlässlicher Arbeitgeber im öffentlichen Dienst.
- Sie werden nach Entgeltgruppe 4 TVöD bezahlt und erhalten eine Zulage von 2,3 Prozent.
- In unserer kreiseigenen Rettungsfachschule halten wir Ihr medizinisches Wissen auf dem neuesten Stand.
- Wir stellen Ihnen moderne Fahrzeuge und moderne medizinische Ausstattung, damit Sie einen guten Job machen können.

Das können Sie bei uns bewegen

- Sie befördern kranke Menschen und sichern damit die Gesundheitsversorgung.
- Sie unterstützen unsere Notarzt/innen und retten mit Ihrem Einsatz Leben.
- Sie sorgen dafür, dass die Rettungsfahrzeuge stets einsatzbereit sind.
- Sie unterstützen in der Rettungswache beim reibungslosen Ablauf der Transport- und Rettungseinsätze.

Das bringen Sie mit

- Sie sind ausgebildeter Rettungssanitäter (m/w/d).
- Sie haben eine gültige Fahrerlaubnis der Klasse B
- Sie können im Schichtdienst sowie an Wochenenden und Feiertagen arbeiten.
- Sie können sich gut in andere Menschen hineinversetzen und sich verständlich ausdrücken.

Jetzt bewerben!

Erarbeitung einer Karrierewebsite



Freie Ausbildungsplätze Offene Stellen Kontakt

OBK als Arbeitgeber Einblicke Stellensuche Ihre Bewerbung

Unsere Werte

Mit und wird's rund Leben planen Gutes bewegen In der Region für die Region

IN DER REGION, FÜR DIE REGION.

Als Kreisverwaltung sind wir Teil des öffentlichen Dienstes. Das macht uns zu einem verlässlichen Arbeitgeber mit klaren Strukturen. Was uns von anderen unterscheidet? Menschen mit Ideen, Initiative und Engagement können bei uns viel bewegen.

Mehr über den OBK

- Förderung von **beruflicher Weiterbildung und gezielte Qualifizierung** des Bestandspersonals
 - strukturierte und transparente Förderung des eigenen Personals anhand Dienstvereinbarung
 - sowohl finanzielle Fördermöglichkeiten als auch Förderung durch zeitliche Freistellungen möglich
 - in allen Bereichen der Kreisverwaltung können MA gefördert werden
 - *aktuelle Beispiele: Vermessungstechnik, Gesundheitswesen, Public Management, Informatik*
- **Ständige Erweiterung des Ausbildungsangebotes** in den letzten Jahren
 - (Duale) Ausbildung als wesentlicher Schlüssel zur Personalrekrutierung

(Duale) Ausbildung als wesentlicher Schlüssel zur Personalrekrutierung

33

- fachspezifische (duale) Ausbildungen in der Kreisverwaltung werden mittlerweile in verschiedensten Bereichen angeboten
- Nicht nur die **Angebotspalette wurde erweitert...**
 - Soziale Arbeit (erstmals 2019 angeboten)
 - Verwaltungsinformatik (erstmals 2021 angeboten)
 - Lebensmittelkontrolle
 - Hygienekontrolle
 - LG 2.1 umwelttechnischer Dienst
 - LG 1.2 feuerwehrtechnischer Dienst
 - LG 2.1 bautechnischer Dienst
 - NotfallsanitäterInnen
- ... auch die **Anzahl der Ausbildungsplätze** hat sich **gesteigert!**

in 2020:	22 Ausbildungsplätze
geplant in 2022:	45 Ausbildungsplätze

Vielen Dank!