

**Ziel 2 – THH 02, Zentraler Service:**

**Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung für die Stadtverwaltung**

**K1: Anteil „interne Besetzung“ an fre werdenden Stellen/ Führungskräftepositionen**

Abteilungsleitung Baurecht (e, w)  
Intern (i) = 0%, extern (e) = 100%  
Weiblich (w)

Hinweis: eine interne, weibliche Nachbesetzung (AL Haushalt und Steuern) erfolgte erst zum 1.1.2016

**K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich (Ziel: 50 % weibliche Besetzung)**

100% bei einer Nachbesetzung –

**K3: die Mitarbeiterfluktuationsquote sinkt um 25 %**

Die MA-Fluktuationsquote im Jahr 2015 liegt bei ca. 13%; hierbei wurden sämtliche Gründe einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einbezogen. Ein wesentlicher Effekt von unbefristeten Arbeitsverträgen im Sozial- und Erziehungsdienst auf die Fluktuation ist leider noch nicht feststellbar (--> Wettbewerb um Fachkräfte; siehe einleitende Ausführungen).

**K4/1: durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter(in)**

Wie in den Vorjahren ist auch der Wert 2015 von 1,5 Tage/MA gleichgeblieben.

**K4/2: Höhe der Fortbildungskosten in Relation zu den Personalkosten eines Jahres (Ziel: 1 % der Personalkosten = Fortbildungskosten)**

2015: 0,84% (2014: 0,78%, 2013: 0,62 %)

**K5: Anteil Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen während der Probezeit gemessen an der Zahl der Stellenbesetzungen pro Jahr**

54 Stellenbesetzungsverfahren wurden in 2015 durchgeführt. Lediglich in zwei Fällen wurde das Beschäftigungsverhältnis während der Probezeit beendet.

**K6: Durchschnittsnote der Absolventen in den Ausbildungsberufen, insbesondere der Verwaltungsfachangestellten soll in 75 % der Fälle besser sein als der Durchschnitt aller Absolventen, die im****Einzugsbereich des RP Karlsruhe ihre Ausbildung beendet haben.**

Im Jahr 2015 haben vier Auszubildende ihre Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten erfolgreich abgeschlossen. Davon haben zwei Auszubildende ein besseres Gesamtergebnis erzielt als der Durchschnitt aller Absolventen, die im Einzugsgebiet des Regierungspräsidiums Karlsruhe ihre Ausbildung beendet haben. Somit wird die geforderte Quote um 25 Prozentpunkte verfehlt (2014: 100%-Erfüllung).

**K7: Senkung von Krankheitsausfällen um 5 %**

Grundsätzlich konnte ein Sinken der Arbeitsunfähigkeitstage nicht erkannt werden, es kann aber weiterhin festgehalten werden, dass der Krankenstand (AU-Quote Stadt: 4,52%) im Durchschnitt unter den Vergleichswerten der veröffentlichten Zahlen des Städtetages (6,13%) und der Krankenkassen liegen, obwohl bei der Stadt sogar ab dem ersten AU-Tag erfasst wird, bei den Krankenkassen erst ab dem dritten.

**Personalservice**

**M1:** Förderprogramm zur Personalentwicklung; Qualifizierungspakete für potentielle Führungsnachwuchskräfte

**M2:** Aufbau von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentativ vertreten sind

**M3:** Weiterentwicklung der Leistungsbewertungssysteme und der Arbeitszeitmodelle

**M4:** Sicherstellen bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildung; Fort- und Weiterbildung)

**M5:** Durchführung von strukturierten Auswahlverfahren, die sich am Anforderungsprofil ausrichten

**M6:** Angebot an qualitativ hochwertig ausgestatteten Ausbildungsgängen, die sich am Bedarf orientieren.

**M7:** Umsetzung eines nachhaltigen Gesundheitsförderkonzeptes mit Anreizsystemen

Die demographischen Entwicklungen sind bei der Stadt Offenburg klar erkennbar und dies nicht nur allein mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten.

Zum einen ist der Fachkräftemangel im technischen Bereich und im Sozial- und Erziehungsdienst bei der Personalgewinnung aber auch bei der Personalhaltung weiterhin sehr stark spürbar. Das Ringen um Fachkräfte hat neben den marktwirtschaftlichen Unternehmen nunmehr auch die Kommunalverwaltungen und Landkreise erreicht. Der Wettbewerb untereinander wird zunehmend „umkämpfter“. Einige Stellen mussten mangels qualifizierter Bewerbungen mehrfach ausgeschrieben werden. Insgesamt wurden 54 Stellenbesetzungsverfahren, auf die rund 1.200 Bewerbungen eingingen, durchgeführt.

Zum anderen gilt es die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf als Herausforderung anzunehmen und Maßnahmen in die Handlungsfelder eines ganzheitlichen Personalmanagements aufzunehmen und umzusetzen. Hierzu zählt neben der Betreuung von Kindern, verstärkt auch die Pflege von nahen Angehörigen.

Ein wichtiges Instrument der Personalgewinnung, aber auch -haltung war das gemeinsam mit dem Fachbereich Finanzen und vom Gemeinderat im Herbst verabschiedete Verbeamtungskonzept. Unter Beachtung der anfallenden künftigen Versorgungsbezüge wurde ein Verfahren zum Aufbau einer Rücklage entwickelt, wodurch die Möglichkeit geschaffen wird, Stellen im gehobenen/höheren Dienst auch als Beamtenstellen auszuschreiben bzw. vorhandene Stelleninhaber bei Vorliegen der persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zu verbeamten.

Neben den strategischen Überlegungen eines modernen Personalmanagements, unterstützt durch ein prozessorientiertes Personalinformationssystem, darf man das vielfältige und komplexe operative Geschäft der Personaladministration und der Entgeltabrechnung nicht vergessen. Bei steigenden Personalfallzahlen, vor allem im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und im Bereich der Flüchtlings- und Integrationsarbeit ist diese Personalarbeit sehr ressourcenintensiv. Die Fallzahlen in der Mitarbeiterbetreuung liegen weiterhin bei über 1.600, bei den Fachbereichsbetreuer/innen bei rund 900 in 2015.

### Personalentwicklung (PE), (M1-3, 7)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat sich weiter etabliert. Mit den vier Säu-

len des BGM konnten alle Ansätze der Verhältnis- und Verhaltensorientierung umfänglich realisiert werden.

Dieses spiegelte sich wieder im erstmalig in 2015 erstellten Gesundheitsbericht, der die Bemühungen der letzten vier Jahre BGM und deren Wirkung eindrücklich verdeutlichte.

Innerhalb der Säule „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ konnten durch eine ausführliche Dokumentation der Maßnahmen, die aufgrund der Gefährdungsbeurteilungen im Bereich von sozialen Einrichtungen ergriffen wurden, aufgezeigt werden. Diese dokumentieren die konsequente Umsetzung eindrücklich.

Im Rahmen der „Betrieblichen Kommission Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE)“ wurde mit der Verlegung des Stichtags der Kappungsgrenze ein Element zur Entzerrung von Arbeitsspitzen geschaffen, das es gilt, in den nächsten Jahren auf Praktikabilität und Wirksamkeit zu überprüfen.

Das Betriebssportangebot, gekoppelt mit dem Bonussystem, konnte weiter ausgebaut werden. Die Evaluation der Wirksamkeit ergab, dass diese Form sich als feste Größe in der Verhaltensorientierung etabliert hat.

Im Rahmen einer erneuten Zertifizierung und Teilnahme am Corporate Health Award (CHA) 2015 konnte das sehr gute Ergebnis des Vorjahres (80% Soll-Erfüllung) noch gesteigert werden (91% Soll-Erfüllung).

Bei der im Herbst 2015 stattgefundenen Gesundheitswoche wurden insgesamt 742 Veranstaltungsplätze gebucht. Die außerhalb der Gesundheitswoche durch zusätzliche Gutscheine bei Apotheken (Venenmessung) und Optikern (Augenuntersuchungen) verteilten Gutscheine wurden drei Mal so viel gebucht wie es Plätze gab, so dass noch weitere Plätze organisiert wurden. Insgesamt nahmen 330 Mitarbeitende an der Woche teil, darunter von den TBO ca. 160 Mitarbeitende. Die Evaluation ergab ein hervorragendes Ergebnis.

Für die Führungskräfte der Stadt Offenburg begann, organisiert vom Institut für Kommunale Weiterbildung (IKW) eine, mehrere Module umfassende, Führungskräftebildung, die im November ihren Auftakt hatte. Die Fortbildung stellt neben dem fachlichen Aspekt eine Plattform für den Austausch untereinander dar und bietet allen Führungskräften die Möglichkeit, ihre Kompetenzen zu vertiefen und aufzufrischen.

Das interne Fortbildungsprogramm, das in Kooperation mit dem IKW erstellt wird, wartete

auch im Jahr 2015 mit etwa 25-30 Angeboten unterschiedlichster Genres auf und deckte eine bedarfsorientierte Bandbreite von Angeboten zu Schlüsselqualifikationen über EDV-Seminaren bis hin zu Schulungen speziell für Führungskräfte ab. Mit der Erstellung eines demografieorientierten Weiterbildungskonzeptes wird im Jahr 2016 begonnen.

### Ausbildung; Fort- und Weiterbildung (M4-6)

Zum 1. September 2015 hat die Stadt Offenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO und dem AZV insgesamt 26 Ausbildungsplätze in 6 Berufen besetzt. Mit den neuen Auszubildenden sind somit derzeit insgesamt 58 Auszubildende beschäftigt.

Die jährlich stattfindenden ausbildungsbegleitenden Veranstaltungen wie „Soziale Kompetenz“, „Gesprächsführung“ und „Umgang mit Kunden, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiesparen“ sind weiterhin fester Bestandteil des Ausbildungskonzeptes.

Die Zukunft wird sein, dass wir zusätzlich zum bisherigen Ausbildungsmarketing, an Schulen präsen- ter sein müssen, um qualifizierten Nachwuchs für die Stadt Offenburg rekrutieren zu können. Hierzu nutzten wir im zum wiederholten Male auch unsere Bildungspartnerschaft mit der Sommerfeldschule Windschlag und haben gemeinsam mit den TBO eine schulinterne Berufsinformesse veranstaltet, in der Hoffnung, somit die künftigen Nachwuchskräfte finden zu können.

## Organisation

Die im Herbst 2014 begonnene Organisationsuntersuchung im Bereich Baurecht und Bauinfor- theke wurde fortgesetzt. Die in der Zwischenzeit gewonnenen Erkenntnisse, gerade im Bereich vorbeugender Brandschutz, führten zu einer Ausweitung der Stellenbedarfsbemessung über die Abteilung Baurecht hinaus zur Feuerwehr, auch dort den notwendigen Umfang im gehobe- nen feuerwehrtechnischen Dienst mit einzube- ziehen. Die im Herbst abgeschlossene Organi- sationsuntersuchung führte u.a. dazu, dass der notwendige personelle Mehrbedarf bereits vor Erlass des DHH 2016/17 den Bereichen zuge- standen wurde, um weitere Rückstände und Arbeitsbelastungen zu vermeiden. Prozesse, gerade im Baugenehmigungsverfahren, wurden näher betrachtet und notwendige Optimierungen aufgezeigt. Die begleitete Umsetzung der Organi- sationsuntersuchung beginnt im I./2016.

Zwei kleinere Organisationsuntersuchungen im Bereich Hausmeisterdienste Kulturforum und im

Gemeindevollzugsdienst wurden eingeleitet, durchgeführt und die Erkenntnisse gemeinsam mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten umge- setzt.

Aufgrund einer Umstrukturierungsnotwendigkeit in der Abteilung Haushalt und Steuern, unter- stützte die Abteilung bei der Personalbemes- sung und in der Abgrenzung von Arbeitsvorgän- gen in den Bereichen Grund-/Vergnügungs- steuer sowie Haushalt. Als Konsequenz wurde die Einrichtung einer Teamleitung verfügt.

Ein umfangreiches Projekt war die Ausweitung der Zeiterfassungs-Software Zeus in die elf Ort- steile. Die organisatorische Herausforderung lag darin, dass nicht nur die Mitarbeitenden der Ortsverwaltungen, sondern auch die Gemeinde- arbeiter elektronisch buchen können. Ebenfalls ist es mit der Zeiterfassung möglich, Urlaubsan- träge elektronisch zu erstellen, die Genehmi- gung erfolgt ebenso papierlos. Durch die Mög- lichkeiten der Buchungen an Terminals, über PC oder über Telefon steht nun allen dieser Service zur Verfügung und es kann komplett auf händi- sche Arbeitsaufschriebe und Urlaubskarten ver- zichtet werden.

Ein über die gesamte Stadtverwaltung angelegte Analyse von Abo-Beständen Print und Online wurde durchgeführt, um Optimierungen im Be- stellwesen zu erreichen. Weiterhin konnte die Analyse dazu genutzt werden, Notwendigkeiten zu prüfen, gerade was Ergänzungslieferungen angeht, denn vielfach sind Gesetzeslieferungen online über bestehende Verträge wie beck- online o.ä. bereits verfügbar. Durch die Gesamt- analyse verfügt die Stadt nunmehr über einen Komplettüberblick über bestehende Lieferungen und Bestände.

Bereits im Vorfeld zur Einführung der neuen VoIP-Telefonanlage wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe eingerichtet, in der zahlreiche organisatorische Fragestellungen, die auch Ein- fluss in die Ausschreibungsinhalte fanden, ab- gearbeitet.

Um die Auswirkungen des im Dezember verab- schiedeten E-Government-Gesetzes und des Landesinformationsfreiheitsgesetzes auf die Kommunen in ihrer Tragweite gänzlich zu er- kennen und zu bewerten, wurde unter Federfüh- rung der Abteilung Organisation auf Beschluss der Dezernentenkonferenz eine Strategieguppe E-Government eingerichtet. Diese wird sich auch mit Themen wie elektronische Aktenfüh- rung, Dokumentenmanagementsystem, elektro- nische Bezahlfunktionen o.a. befassen. Eines kann jetzt bereits festgehalten werden: kaum ein

Verwaltungsbereich wird von den neuen Technologien und Vorgaben ausgespart sein. Ein hohes Maß an organisatorischen Herausforderungen wird stadtweit anzugehen sein.

Im Rahmen der zentralen Koordination der Arbeitssicherheit, wurden weiterhin die Gefährdungsbeurteilungen der Begehungen 2013 aus den Kindertagesstätten und der Stadtteil- und Familienzentren überwacht, koordiniert und in der Gesamtübersicht abschließend dokumentiert. Durch die Änderung der neuen Unfallverhütungsvorschrift, die Ende 2014 in Kraft trat, begann die Abteilung Organisation mit der Erstellung eines Konzepts zur Umsetzung des Themas Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer/innen und Brandschutzhelfer/innen. Zusätzlich wurden die Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen geleitet. Rund 130 arbeitsärztliche Untersuchungen (Pflicht und freiwillige) wurden terminiert, 35 Personen wurden in Erster Hilfe und vier Personen am Defibrillator ausgebildet (teilweise Wiederholungsschulungen).

Die Nutzung mobiler Endgeräte für den dienstlichen Gebrauch (Smartphone, Tablets, Handys) optimiert für die Mitarbeitenden den jeweiligen Arbeitsalltag; Schnittstellen zu städtischen Systemen rationalisieren Abläufe (z.B. GVD). Das Vertragsmanagement (Abschluss der Verträge, Controlling, Rechnungswesen, Ersatzbeschaffung etc.) der 225 Endgeräte, davon rund 180 mit Datentarif, wird im Fachbereich zentral für die gesamte Stadtverwaltung organisiert.

## **Informationstechnik**

Die zentrale IT-Infrastruktur wurde in 2015 im Backup-Bereich technologisch erneuert und im Storage-Bereich den gestiegenen Anforderungen an große Datenmengen angepasst. Der Backup-Server mit der zugehörigen Bandbibliothek wurde gemäß den aktuellen technologischen Standards erneuert. Bis zu 34 TB können nun effektiv gesichert werden. Für große und statische Mediendaten, wie z.B. Bilder, Videos oder Pläne ist ein Medienpool von ca. 20 TB neu eingeführt worden. Dieser Medienpool ist eine effiziente Ergänzung zum bestehenden hochverfügbare Speichersystem von kleinen und dynamischen Daten. Die Anbindung dieser neuen Backup-Systeme ist netzwerkseitig auf 10 GBe angepasst worden, um einen erhöhten Datendurchsatz auch zukünftig zu gewährleisten.

Die Anbindung ins Internet konnte in 2015 für alle vernetzten IT-Arbeitsplätze durch die Nutzung von neuen Glasfaseranschlüssen wesentlich verbessert werden. Dadurch steht eine

Bandbreite von nunmehr bis zu 100 Mbit/s zur Verfügung. In diesem Zusammenhang sind auch die Sitzungssäle im Historischen Rathaus, Technischem Rathaus und Salzhaus sowie der Salmen zusätzlich mit schnellen öffentlichen WLAN-Zugängen ausgestattet worden. Einige Stadtteil- und Familienzentren sind ebenfalls auf schnellere Internet-Zugänge per Glasfaser umgestellt worden. Diese systemische Optimierung ist äußerst hilfreich im Arbeitsalltag.

Das vorhandene VOIP-System hat nach zehn Jahren das Ende der vertretbaren Nutzungszeit überschritten. Die eingesetzte Produktlinie ist seitens des Herstellers nicht mehr weitergeführt oder nur noch eingeschränkt unterstützt worden. Insbesondere sind neue Kommunikationsmöglichkeiten mit dem vorhandenen VOIP-System nicht vorgesehen gewesen. Daher wurde zu Beginn der Jahres 2015 in kleinen Arbeitsgruppen die technischen und organisatorischen Anforderungen an eine neue TK-Anlage zusammengetragen. Daraus wurde ein umfangreiches Leistungsverzeichnis abgestimmt, welches öffentlich europaweit ausgeschrieben wurde. Nach mehreren Bewertungsphasen erfolgte ein entsprechender Vorschlag im Bau- und Hauptausschuss. Dieser hat am 23.11.2015 der Vergabe einstimmig zugestimmt. Die neue VOIP-Anlage wurde daraufhin beauftragt und zum 1./2016 bereitgestellt.

Zusätzliche virtuelle Server der neuen VOIP-Anlage erwirkten den Umbau der bisherigen konvergenten IT-Infrastruktur in eine hyperkonvergente IT-Infrastruktur. Dieser Umbau erstreckt sich in 3 Schritten bis 2018. Der erste Schritt erfolgte durch die Neubeschaffung zweier hyperkonvergenter Host-Systeme Ende 2015. Damit stehen nun ausreichende Ressourcen bereit, um die neue VOIP-Anlage mit den neuen Kommunikationsmöglichkeiten in 2016 für die MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und der Ortsteile zur Verfügung zu stellen.

In 2015 sind ebenso wichtige zentrale Dienstleistungsaufgaben von der IT-Abteilung für mehrere Fachbereiche durchgeführt worden. Insbesondere für den Fachbereich 9 sind die Neugestaltung der Bürgerbüros sowie die notwendigen Umzüge technisch und personell umfangreich unterstützt worden. Zunächst wurden im Dachgeschoß des MarktCenters zusätzliche Räumlichkeiten vernetzt und städtische IT-Arbeitsplätze provisorisch bereitgestellt. Das Bürgerbüro ist dann mit der gesamten IT-Infrastruktur ausgelagert worden. Währenddessen ist das bisherige Bürgerbüro im Salzhaus mit aktiven und passiven Netzwerkkomponenten ausgebaut worden. Eine technische Unterstüt-

zung erfolgte bei der Auswahl von neuen Lösungen, wie z.B. Besucherleitsystem, Besucher-WLAN und digitale Plakatierung. Das neue Bürgerbüro ist sukzessive technisch mit neuen IT Arbeitsplätzen ausgestattet worden und konnte planmäßig eröffnet werden.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner ist im Jahr 2015 planmäßig fortgeführt worden, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 96 (+3) PCs sind auch 68 (+15) Monitore und 33 (+0) Drucker ausgetauscht worden. Die IT-Abteilung betreut nun mit den 57 (+6) virtuellen Arbeitsplätze insgesamt 497 (+22) vernetzte Arbeitsplatzrechner. Diese sind mit 31 (-2) zentralen Servern vernetzt. Zusätzlich werden 32 (-4) einzelne Notebooks sowie 31 (+5) Tablets und 121 (+27) Smartphones für die mobile dienstliche E-Mail-Kommunikation unterstützt. Außerdem verwaltet die IT-Abteilung 202 (+13) TK-Anschlüsse an allen städtischen Standorten.