

## Übersicht

über die gefassten Beschlüsse in der 5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung des Rhein-Sieg-Kreises am 08.11.2022:

TO.- Punkt	Beratungsgegenstand	Beschluss-Nr./ Ergebnis	Abstimm- ungsergeb- nis
	<b>Öffentlicher Teil</b>		
1.	Niederschrift über die 3. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 14.02.2022		
2.	Sachstandsbericht zur Digitalisierung in der Kreisverwaltung		
3.	Landeskinderschutzgesetz NRW; Hier: Einrichtung refinanzierter Stellen im Kreisjugendamt	11/22	einstimmig
4.	Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst		
4.1.	Bericht über die externe Organisationsuntersuchung im Gesundheitsamt		
4.2.	Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst; Beratung und Beschlussfassung über den im Rahmen des zweiten Umsetzungsschritts des Pakts für den öffentlichen Gesundheitsdienst geplanten Personalaufwuchses im ÖGD des Rhein-Sieg-Kreises	12/22	einstimmig
5.	Antrag der SPD-Kreistagsfraktion "Einrichtung von 2 Ausbildungsangeboten im Rhein-Sieg-Kreis im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit"	13/22	Ablehnung gegen SPD und Linke

6.	Beratung und Beschlussfassung über den Entwurf des amtlichen Stellenplanes 2023/2024	14/22	Einstimmig bei Enthaltung SPD
7.	Mitteilungen und Anfragen		
	<b>Nichtöffentlicher Teil</b>		
8.	Mitteilungen und Anfragen		

## Niederschrift

über die gefassten Beschlüsse in der 5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung des Rhein-Sieg-Kreises am 08.11.2022:

---

**Sitzungsbeginn:** 16:00 Uhr  
**Sitzungsende:** 16:52 Uhr  
**Ort der Sitzung:** A 1.16  
**Datum der Einladung:** 28.10.2022

### Anwesende Mitglieder:

#### Kreistagsfraktion CDU

Herr Karl-Heinz Baumanns

Herr Jürgen Becker

Herr Dirk Beutel

Vertretung für Herrn Sebastian Koch

Herr Christoph Fiévet

Frau Hildegard Helmes

Frau Gabriele Kretschmer

Herr Ralf Richard

#### Kreistagsfraktion GRÜNE

Frau Lisa Anschütz

Herr Sven Kraatz

Vertretung für Herrn Dr. Richard Ralfs

Frau Gerlinde Neuhoff

Herr Ingo Steiner

Herr Erkan Zorlu

#### Kreistagsfraktion SPD

Frau Gisela Becker

Vertretung für Frau Ute Krupp

Frau Heike Borowski

Herr Heinz Dähmlow

Herr Ömer Kirli

#### Sachkundige/r Bürger/innen CDU

Herr Michael Burgemeister

Frau Angela Niethammer

Herr Karl-Wilhelm Schafhaus Vertretung für Herrn Karl Wilhelm Weck

Sachkundige/r Bürger/innen GRÜNE

Frau Sandra Otto

Vertretung für Frau Michaela Balansky

Sachkundige/r Bürger/innen SPD

Frau Simone Löffel

Vertretung für Frau Hanna Nora Meyer

Sachkundige/r Bürger/innen FDP

Herr Hans-Joachim Pagels

Sachkundige/r Bürger/innen DIE LINKE

Frau Andrea Derbitz

Schriftführer/in

Frau Simone Hupe

**Entschuldigt fehlten:**Kreistagsfraktion GRÜNE

Frau Michaela Balansky

Herr Dr. Richard Ralfs

Kreistagsfraktion SPD

Frau Ute Krupp

Frau Hanna Nora Meyer

Kreistagsfraktion FDP

Silke Josten-Schneider

Kreistagsfraktion AfD

Herr Heinz Gernot Schäfer

Sachkundige/r Bürger/innen CDU

Herr Sebastian Koch

Herr Karl-Willi Weck

**VertreterInnen der Verwaltung:**

Frau Svenja Udelhoven, Kreisdirektorin

Herr Thomas Nitschke, Leiter des Amtes für Personal, Organisation und Allgemeine Dienste

Herr Dr. Rainer Meilicke, Leiter des Gesundheitsamtes

Herr Manuel Casper, Leiter der Stabsstelle Digitalisierung

Herr Frank Römer, Leiter der Abteilung Organisation, Beihilfe, Arbeitsschutz, Betriebsarzt

Herr Jürgen Kröder, Leiter der Abteilung Kindertagesbetreuung

Frau Katja Milde, Gleichstellungsbeauftragte

Frau Constanze Peiter, Vorsitzende Personalrat

Herr Tobias Mober, Personalratsmitglied

Frau Simone Hupe, Schriftführerin

Herr Bernd Scheideler, stellvertretender Schriftführer

**Gäste:**

Frau Susanne Gietz, Firma Kienbaum

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

	Geschäftsordnungsangelegenheiten	
--	----------------------------------	--

Die Vorsitzende begrüßte die Anwesenden zur 5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung, insbesondere auch Frau Susanne Gietz von der Firma Kienbaum und stellte die form- und fristgerechte Einladung fest.

## Öffentlicher Teil

1	Niederschrift über die 3. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 14.02.2022	
---	---	--

Gegen die Niederschrift des Personalausschusses vom 14.02.2022 lagen keine Einwendungen vor. Die Niederschrift gilt damit als genehmigt.

2	Sachstandsbericht zur Digitalisierung in der Kreisverwaltung	
---	--	--

Die Vorsitzende dankte der Verwaltung für den sachkundigen Bericht und erkundigte sich nach Wortbeiträge aus dem Gremium.

KTM Steiner dankte ebenfalls für den umfangreichen und informativen Bericht und bat die Verwaltung, diesen auch dem Ausschuss für Wirtschaftsförderung, Digitalisierung und Tourismus zur Kenntnis zu geben.

KTM Kirli fragte zu dem Thema Altaktendigitalisierung in der Ausländerbehörde, ob hierfür ein Dienstleister beauftragt oder dies mit eigenem Personal gemacht werde.

KD'in Udelhoven bestätigte, dass eine Behinderteneinrichtung als externer Dienstleister die Altaktendigitalisierung übernehme und das Scannen der Posteingänge für die gleichzeitige Umstellung der Ausländerbehörde auf das Dokumentenmanagementsystem mit eigenem Personal vorgenommen werde.

KTM Kirli erkundigte sich weiter, warum man sich hierfür ausgerechnet für die Ausländerbehörde entschieden habe, da diese doch aktuell sehr belastet und in einer außergewöhnlichen Situation sei.

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

KD'in Udelhoven verwies hierzu auf die Orga-Untersuchung in der Ausländerbehörde. Hier sei als eine Möglichkeit zur Verbesserung der Prozessabläufe und zur Arbeitserleichterung u.a. die Digitalisierung benannt worden. Diese Auswahl habe auch im Einvernehmen mit der Ausländerbehörde stattgefunden.

KTM Kirli erkundigte sich weiterhin nach den personellen Kapazitäten, die nach den Scantätigkeiten frei würden und ob diese abgebaut oder aber erhalten würden.

KD'in Udelhoven wies erneut darauf hin, dass die Digitalisierung der Bestandsakten durch Externe und nicht durch eigenes Personal erfolgen würde. Hinsichtlich des Scannens der laufenden Vorgänge und Posteingänge sei man gerade dabei im Rahmen eines Projektes Überlegungen anzustellen, ob im Haus z.B. eine eigene zentrale Scanstelle eingerichtet werde, für die selbstverständlich auch in Zukunft entsprechendes Personal benötigt würde.

Anschließend ergänzte sie noch, dass im Rahmen der OZG-Leistungen, die Einführung und der Start des Service Portals für den 14.11.2022 vorgesehen gewesen sei. Aufgrund von technischen Problemen bei der Regio-It und einem weiteren externen Dienstleister könne sich der Start gegebenenfalls noch etwas verzögern.

Die Vorsitzende beendete daraufhin diesen Tagesordnungspunkt.

3	Landeskinderschutzgesetz NRW; Hier: Einrichtung refinanzierter Stellen im Kreisjugendamt	
---	--	--

Da keine Wortmeldungen vorlagen ließ die Vorsitzende über den o.a. Beschlussantrag abstimmen.

**B.-Nr.**  
**11/22**

**Der Ausschuss für Personal und Gleichstellung empfiehlt dem Kreisausschuss, dem Kreistag folgende Beschlussfassung vorzuschlagen:**

**Der Kreistag beschließt die Einrichtung von 3 Planstellen mit der Wertigkeit S14 (vorgesehene Besetzung mit 2,5 Vollzeit-Äquivalenten) zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Landeskinderschutzgesetz NRW für den Stellenplan des Doppelhaushaltes 2023/2024.**

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

**Abst.-** einstimmig

**Erg.:**

4	Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst	
---	---	--

4.1	Bericht über die externe Organisationsuntersuchung im Gesundheitsamt	
-----	--	--

Die Vorsitzende verwies auf den der Einladung beigefügten umfangreichen Bericht der Firma Kienbaum und übergab das Wort an Frau Gietz.

Frau Gietz von der Firma Kienbaum stellte daraufhin dem Gremium die wesentlichen Aspekte der Organisationsuntersuchung und die Ergebnisse in einer Präsentation vor.

Diese ist als Anlage 1 zum TOP 4.1 der Niederschrift beigefügt.

Anschließend gab es keine weiteren Wortmeldungen, so dass sich die Vorsitzende bei Frau Gietz für den Bericht und die Ausführungen bedankte.

4.2	Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst; Beratung und Beschlussfassung über den im Rahmen des zweiten Umsetzungsschritts des Pakts für den öffentlichen Gesundheitsdienst geplanten Personalaufwuchs im ÖGD des Rhein-Seig-Kreises	
-----	--	--

Die Vorsitzende verwies auf den der Einladung beigefügten Anhang mit der Übersicht zum geplanten Personalaufwuchs im Gesundheitsamt und bat um Wortbeiträge.

KTM Gisela Becker bestätigte die Notwendigkeit des Personalaufwuchs im Gesundheitsamt und bat die Verwaltung hinsichtlich der Umsetzung um Mitteilung, wie sie die Stellenbesetzungen in Anbetracht der allgemeinen Personalgewinnungsschwierigkeiten für die öffentliche Verwaltung einschätzen würde.

KD´in Udelhoven führte aus, dass teilweise bereits befristet eingestellte Mitarbeitende die Tätigkeiten ausführen würden und mit diesen nunmehr die Stellen besetzt werden würden. In Bezug auf die weiteren neuen Stellen werde man im Rahmen der Personalgewinnung das Bestmögliche tun.

Herr Römer ergänzte, dass im Rahmen der ersten Fördertranche die geplanten 12,7 Stellen bereits besetzt werden konnten. In der zweiten Fördertranche kämen noch weitere 21 Stellen dazu, wovon schon 7 Stellen besetzt seien.

Die weiteren Stellen müssten in den kommenden vier Jahren sukzessive ausgeschrieben werden.

Die Vorsitzende beendet diesen Tagesordnungspunkt und ließ hierüber abstimmen.

**B.-Nr.**  
**12/22**

**Der Ausschuss für Personal und Gleichstellung empfiehlt dem Kreisausschuss, dem Kreistag folgende Beschlussfassung vorzuschlagen:**

**Der Kreistag beschließt auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse der von der Fa. Kienbaum im Gesundheitsamt durchgeführten Organisationsuntersuchung/ Stellenbedarfsermittlung/ Validierung des Personalaufwuchskonzepts vom 08.12.2021 für den ÖGD des Rhein-Sieg-Kreises mit Datum der Beschlussfassung die Einrichtung von 12 unbefristeten sowie 9 bis zum 31.12.2026 befristeten Planstellen (siehe Übersicht Anhang 1) und den zum Tagesordnungspunkt 6 vorliegenden Entwurf des amtlichen Stellenplans 2023/2024 entsprechend zu erweitern.**

**Die Besetzung der Stellen erfolgt unter dem Vorbehalt der Sicherstellung deren Förderung/Refinanzierung im Rahmen des zweiten Umsetzungsschritts des Pakts für den öffentlichen Gesundheitsdienst.**

**Abst.-**  
**Erg.:**

**einstimmig**

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.
5	Antrag der SPD-Kreistagsfraktion "Einrichtung von 2 Ausbildungsangeboten im Rhein-Sieg-Kreis im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit"	

Die Vorsitzende übergab das Wort an KTM Gisela Becker, die für die antragstellende Fraktion ausführte, dass es schön wäre, wenn der Rhein-Sieg-Kreis alle Möglichkeiten nutzen würde, um Personal zu gewinnen. Diese Aufgabe sei gerade auch für den Sozialbereich schwierig, da die öffentliche Verwaltung nicht so gut dastehen würde und nicht so attraktiv sei. Daher müsse so früh wie möglich versucht werden, Personal anzusprechen und an die Verwaltung heranzuführen. Sie habe zur Kenntnis genommen, dass im Moment lieber gewartet werden solle bis die öffentlichen Hochschulen einen solchen Dualen Studiengang anbieten würden, sie würde sich aber weitere Gespräche auch mit den privaten Hochschulen wünschen ob man nicht entsprechende Stellen beim Rhein-Sieg-Kreis anbieten könne.

Laut KTM Steiner habe die Verwaltung in der Vorlage bereits gut dargestellt, dass es heute schon eine Zusammenarbeit mit den öffentlichen Hochschulen gebe und er würde ebenfalls bitten, dass hier die Gespräche intensiviert würden, inwieweit ggfls. Kooperationen geschlossen werden könnten und, dass die Verwaltung weiter hierüber berichtet. Die Initiative der SPD sei aus seiner Sicht zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu realisieren, da die Betreuung solcher Stellen sehr intensiv sei und das nötige Know How fehlen würde.

KTM Gisela Becker brachte zum Ausdruck, dass es sie freuen würde, wenn man beide Wege gehen würde. Zum einen die bestehende Zusammenarbeit zu intensivieren und auch gleichzeitig neue Wege zu beschreiten.

KD'in Udelhoven bestätigte, dass die Verwaltung dieses Thema weiterverfolgen und im Ausschuss darüber berichten werde.

Anschließend ließ die Vorsitzende über den Beschluss abstimmen.

**B.-Nr.**  
**13/22**

**Der Beschluss ergibt sich aus den Beratungen.**

**Abst.-**  
**Erg.:**

**Ablehnung gegen SPD und Linke**

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

6	Beratung und Beschlussfassung über den Entwurf des amtlichen Stellenplanes 2023/2024	
---	--	--

Die Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und verwies auf die Beschlussvorlage sowie den Anhang hierzu.

KTM Becker bestätigte, dass die CDU-Fraktion diesem Entwurf zustimmen werde und er begrüße, dass es der Verwaltung gelungen sei, einen Stellenplan zu präsentieren, der ohne zusätzliche Stellen, die nicht refinanzierbar wären, durchgeführt werde.

Im Nachtragshaushalt habe man auf die verschiedenen Krisensituationen reagiert und das Personal in den kritischen Bereich verstärkt. Es sei daher gut, dass sich die Verwaltung in Bezug auf diesen Haushalt selbst beschränken würde.

KTM Steiner schloss sich den Ausführungen von KTM Becker an.

KTM Borowski teilte mit, dass die SPD Fraktion dem Entwurf positiv gegenüberstehe, sich aber enthalten werde mit dem Verweis auf die anstehenden Haushaltsberatungen.

Die Vorsitzende ließ über den Beschluss abstimmen.

**B.-Nr.**  
**14/22**

**Der Ausschuss für Personal und Gleichstellung empfiehlt dem Kreisausschuss dem Kreistag zu empfehlen, dem von der Verwaltung vorgelegten Entwurf des Amtlichen Stellenplanes 2023/2024 unter Berücksichtigung der in der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022 getroffenen Ergänzungen zuzustimmen.**

**Abst.-**  
**Erg.:**

**einstimmig, E. SPD**

7	Mitteilungen und Anfragen	
---	---------------------------	--

Die Vorsitzende übergab das Wort an Frau KD´in Udelhoven.

KD´in Udelhoven teilte mit, dass die Verwaltung die nachfolgend genannten Anfragen beantwortet habe und die Antworten der Niederschrift beigefügt würden.

- Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 10.10.2022:  
Personalentwicklungskonzept des Rhein-Sieg-Kreises;
- Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 17.10.2022:  
Durchführung des Zensus im Rhein-Sieg-Kreis;
- Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 17.10.2022:  
Besetzung der Leitung des Sozialdezernates
- Anfrage der FDP-Kreistagsfraktion vom 17.10.2022:  
Bearbeitungszeit im Ausländeramt

Anschließend übergab die Vorsitzende das Wort an die Gleichstellungsbeauftragte Frau Milde, die dem Ausschuss einen kurzen Überblick über die vergangenen und geplanten Veranstaltungen und Aktivitäten der Gleichstellungsstelle für die Beschäftigten im Haus gab.

Die Vorsitzende dankte Frau Milde für diesen guten Bericht.

Weitere Mitteilungen oder Anfragen lagen im öffentlichen Teil nicht vor, so dass die Vorsitzende den öffentlichen Teil beendete und die Nichtöffentlichkeit herstellte.

**Ende des öffentlichen Teils**

5. Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 08.11.2022		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

### Nichtöffentlicher Teil

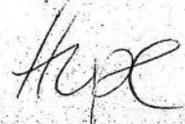
8	Mitteilungen und Anfragen	
---	---------------------------	--

Im nichtöffentlichen Teil lagen keine Mitteilungen und Anfragen vor.

Daher schloss die Vorsitzende die Sitzung.



Gerlinde Neuhoff  
Vorsitzende/r



Simone Hupe  
Schriftführer/in

# Organisationsberatung im Gesundheitsamt (Amt 53)

Berichterstattung im Ausschuss für  
Personal und Gleichstellung

Siegburg, 8.11.2022

Kienbaum

Anlage 1  
zu TOP 4.1

# Organisationsberatung im Gesundheitsamt (Amt 53)

## Agenda

- |   | Thema  |
|---|--|
| 1 | Zielsetzung und Projektvorgehen                          |
| 2 | Wesentliche Analyse-Ergebnisse                           |
| 3 | Soll-Konzept: Empfehlungen                               |
| 4 | Validierung Personalaufwuchskonzept und Stellenbemessung |

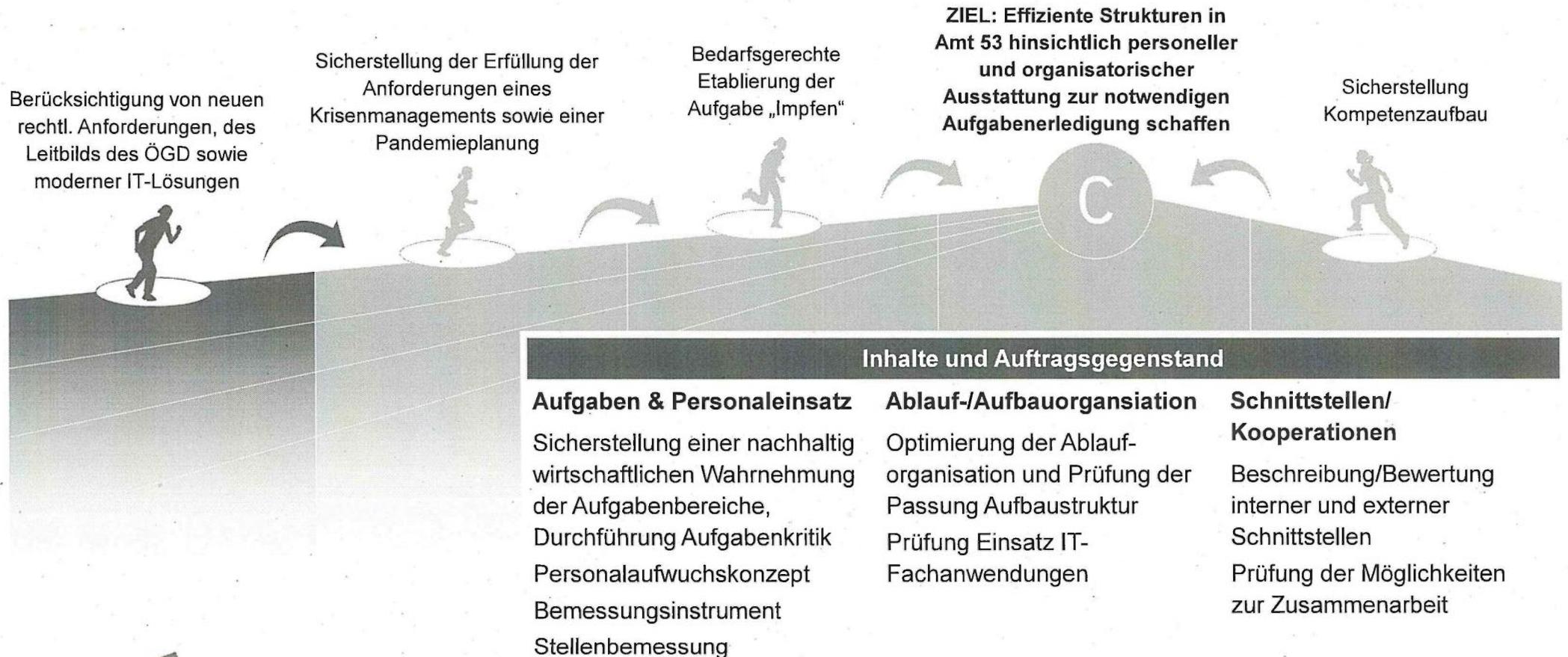


# Zielsetzung und Projektvorgehen



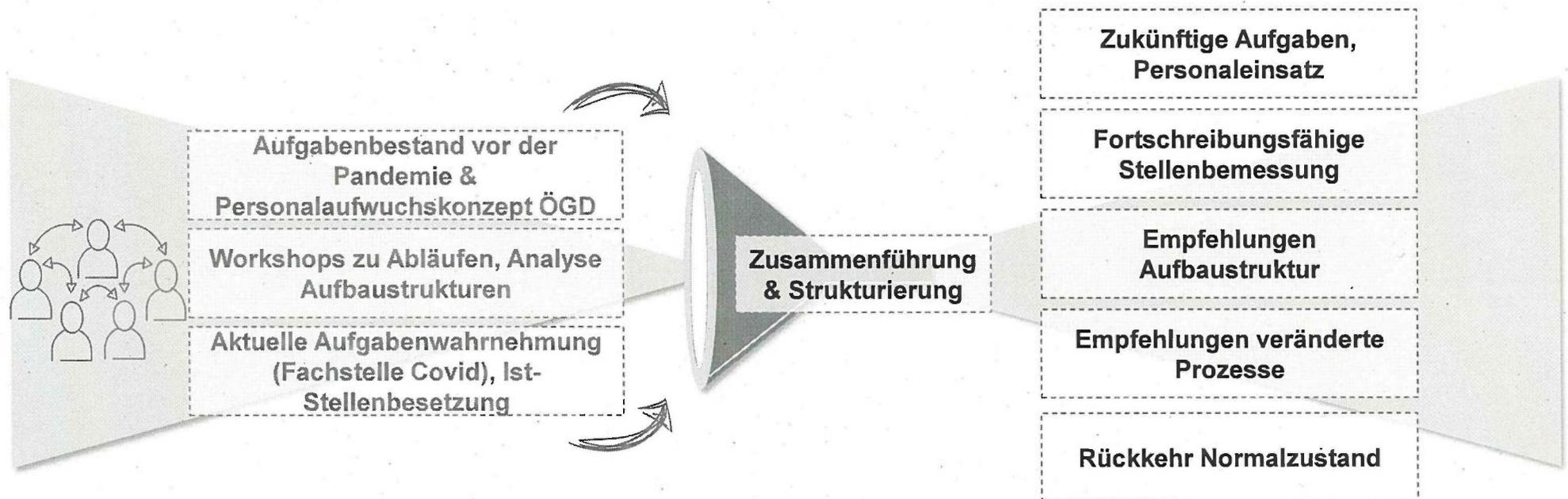
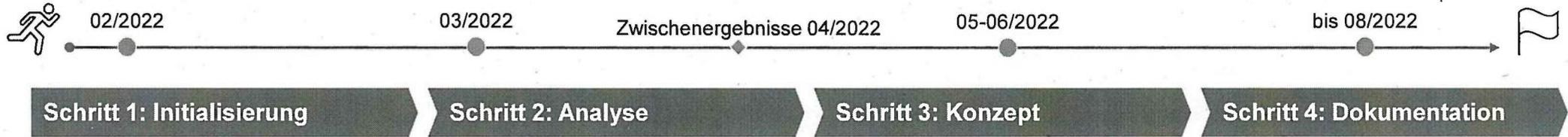
# Kienbaum wurde im Januar 2022 beauftragt, eine Organisationsuntersuchung im Gesundheitsamt (Amt 53) durchzuführen

## Ziele und Auftragsgegenstand



# Die Organisationsuntersuchung wurde in einem Zeitraum von 6 Monaten durchgeführt und planmäßig im August abgeschlossen

## Übersicht Projektvorgehen



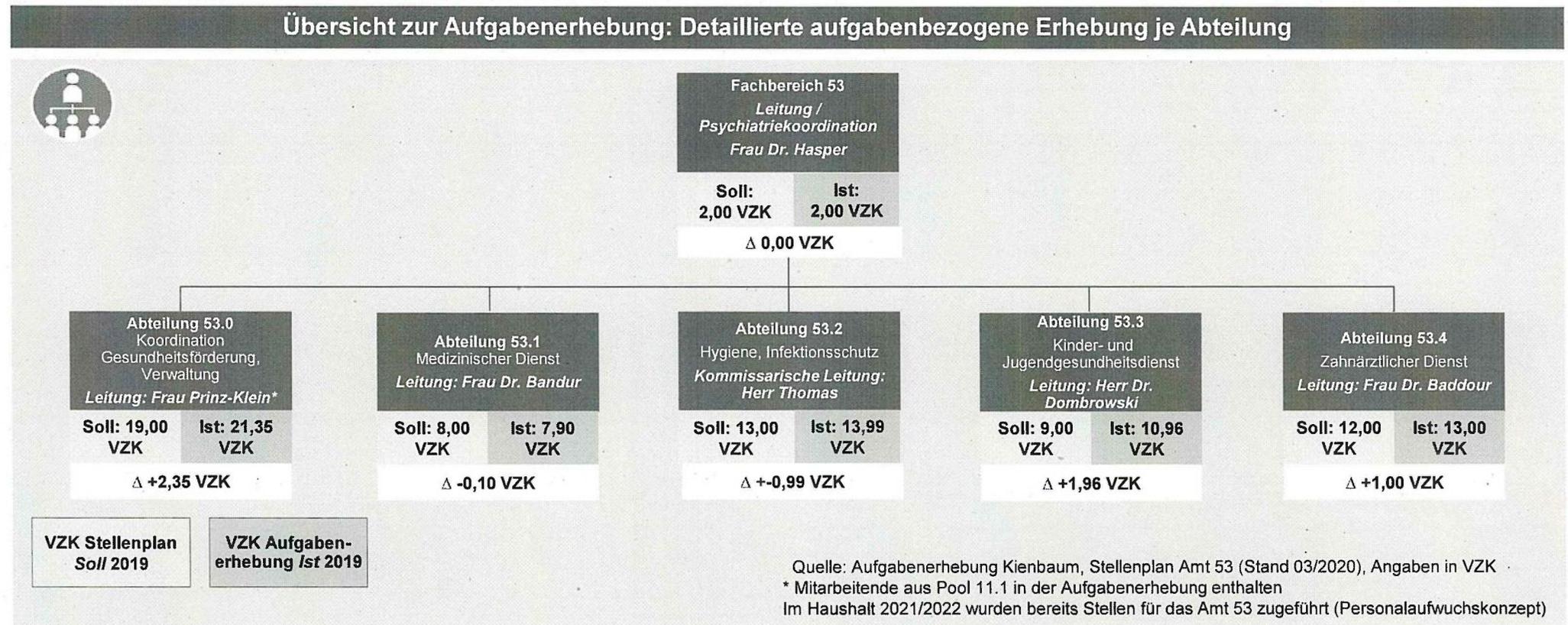
# 2

## Wesentliche Analyse-Ergebnisse



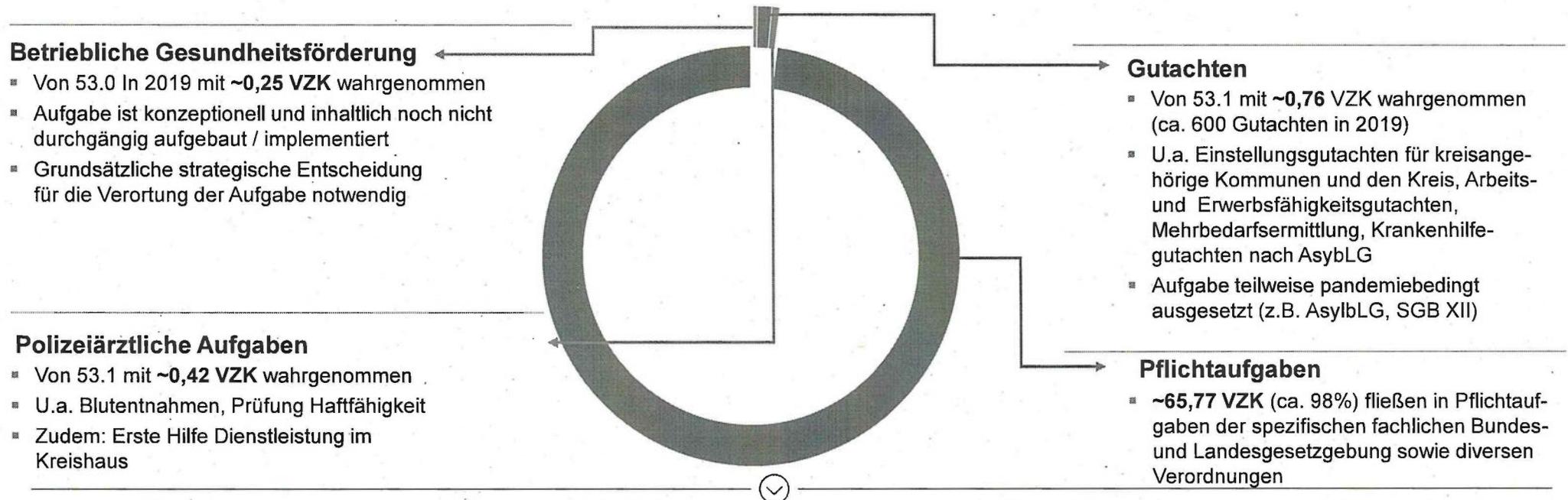
# Für die Aufgabenwahrnehmung standen vor der Corona-Pandemie insgesamt 69,20 VZK zur Verfügung.

Übersicht | Eingesetzte Personalressourcen (Ende 2019/Anfang 2020)



# Der Anteil „freiwilliger Aufgaben“ im Amt 53 ist mit rd. 2% gering und beläuft sich hauptsächlich auf die Aufgabenblöcke "Gutachten" und polizeiärztliche Aufgaben

Die dargestellten VZK basieren auf den Angaben im Aufgabenerhebungsbogen für das Jahr 2019



In 2019 waren nur ca. 2% der Personalressourcen durch „freiwillige Aufgaben“ gebunden, wobei Dienstleistungen für kreisangehörige Kommunen im Vordergrund standen. In den freiwilligen Aufgaben liegen insgesamt keine nennenswerten Stellhebel. Der Fokus liegt in der gezielten risikoadaptierten Schwerpunktsetzung sowie der technischen Prozessunterstützung der Pflichtaufgaben.

# 3

## Soll-Konzept: Empfehlungen



# Die Handlungsfelder zur Optimierung des Amtes 53 (Workshop-basiert / Beraterempfehlung) wurden als Maßnahmenbeschreibungen detailliert ausgearbeitet

Übersicht zur Strukturierung der Ergebnisse

A Steuerung	B Aufgaben	C Prozesse und Digitalisierung
1. Einführung eines Ticketsystems im Gesundheitsamt	1. Verlagerung von Verwaltungsaufgaben von 53.0 in 53.1	1. Digitale Unterstützung der Apotheken- und Gefahrstoffüberwachung
2. Kommunikationsroutinen	2. Gefahrstoffüberwachung und Einsatz PTA	2. Beglaubigungen von ärztlich verschriebenen BTM bei Reisen im Schengenraum oder in andere Länder
3. Sicherstellung regelmäßiger Fortbildungen	3. Neuaufbau der Risikoadjustierung in der Hygieneüberwachung, Jahresplanung und Bezirkszuordnung	3. Digitale Unterstützung der Begehung von Einrichtungen im Rahmen der Hygieneüberwachung und im TW-Bereich
4. Internetauftritt des GA	4. Zusammenführung aller Aufgaben des Infektionsschutzes in 53.2 (Legionellen, Tuberkulose)	4. Digitale Unterstützung der Schuleingangsuntersuchungen
	5. Aufgaben im Kinder- und Jugendärztlichen Dienst	
	6. Risikoadjustierung der Zahnärztlichen Reihenuntersuchungen und Prophylaxe (AG Zahngesundheit)	
	7. Stärkere Vernetzung von 53.3, sowie 53.4 und dem Bereich Gesundheitsförderung in 53.0	
	8. Optimierung Einsatz MikroPro	

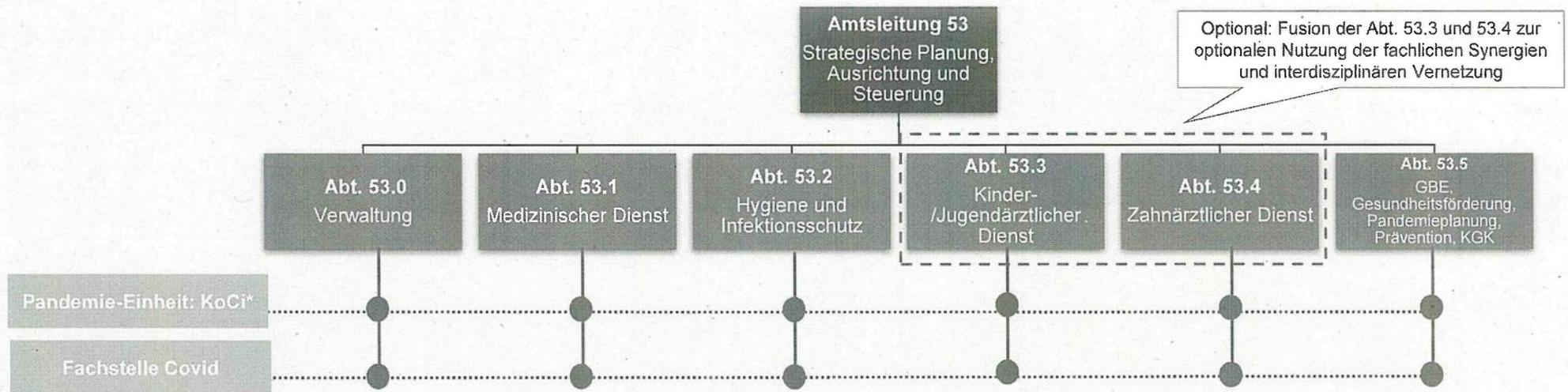
# Für die Weiterentwicklung der Aufbaustruktur wurden Varianten in einem strukturierten Vorgehen anhand von zweckmäßigen Kriterien verglichen

## Übersicht zum Vorgehen

1	<b>Festlegung der Gestaltungsleitlinien</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gemeinsame Erarbeitung und Festlegung von Gestaltungsleitlinien, die für die Erarbeitung von Varianten für die Aufbaustruktur in Amt 53 handlungsleitend sind</li></ul>
2	<b>Auswahl und Diskussion der Varianten</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Gemeinsame Diskussion und Erarbeitung von Entwürfen für alternative Varianten durch Kienbaum als Vorbereitung für den Workshop</li><li>▪ Erarbeitung von möglichen Alternativen im Workshop</li></ul>
3	<b>Kriterien gestützter Auswahlvorschlag</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erste Bewertung der alternativen Varianten (Workshop mit Behördenleitung sowie Vertreterinnen und Vertretern Amt 53 am 22.06.2022)</li></ul>

# Funktionale Struktur: Bündelung aller Aufgaben in Amt 53 und Etablierung von zwei Matrixelementen in der Linienstruktur

Präferenzvariante - Diskussionsergebnis



\*Bis Ende 2022 soll die KoCI subsidiär, flexibel, mobil und stationär, fokussiert auf vulnerable Personengruppen sowie bedarfsorientiert agieren (so lange ist eine Zuordnung bei 38-04 sinnvoll); die Folge-Struktur für die Aufgabe „Corona-Impfen“ ist im Amt 53 als Aufgabe der unteren Gesundheitsbehörde (neben den niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten) zu etablieren

## Charakteristika:

- Verwaltungsabteilung wird auf Verwaltungsaufgaben zurückgeführt, dafür Etablierung einer Abteilung mit übergreifenden Fachaufgaben
- Zwei fachliche Matrixelemente in der Linienorganisation, jeweils mit Leitungsfunktion und Personaleinsatz (z.T. bei Bedarf aus den Abteilungen.)
- Matrixelemente zeitlich befristet -> fachliche Steuerung über „Leftsider“

# 4

## Validierung Personalaufwuchskonzept und Stellenbemessung



## Für die Zielpersonalausstattung wurde das Personalaufwuchskonzept validiert und eine analytische und fortschreibungsfähige Stellenbemessung aufgesetzt

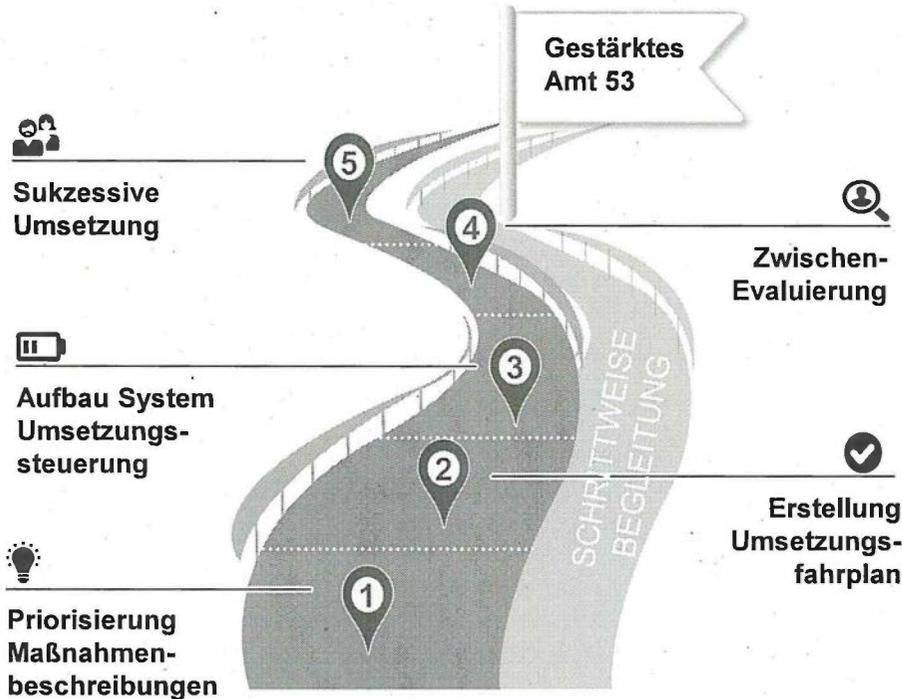
Gesamtergebnis

<b>Gegenüberstellung Personalausstattung Ist/Soll-VZK, Amt 53</b>		
	VZK lt. Aufgabenerhebung (Bezugsjahr 2019)	VZK lt. Stellenbemessung inkl. validiertes Personalaufwuchskonzept
Amtsleitung	2,00	2,00
Abteilung 53.0	21,35	27,42
Abteilung 53.1	7,90	10,93
Abteilung 53.2	13,99	24,45
Abteilung 53.3	10,96	11,64
Abteilung 53.4	13,00	13,82
<b>Summe</b>	<b>69,20</b>	<b>90,26</b>

Hinweis: Inzwischen wurden bereits 5 zusätzliche Stellen im Rahmen des Nachtragshaushalts 2022 eingerichtet. Ausgehend von einem aktuellen Stellen IST von 74 Stellen, ergibt sich somit eine Differenz zum ermittelten Stellen SOLL (90,26 VZK) i.H.v. 16,26 VZK, siehe Management Summary, Seite 4 des Organisationsberichts. Bezugnehmend auf den Personalaufwuchs aus der 1. und 2. Tranche wird auf Ziffer 5.5. des Berichts verwiesen.

# Für die Umsetzungsphase in Amt 53 lassen sich fünf Schritte beschreiben

Ausblick



Für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen im Gesundheitsamt sind verschiedene Schritte erforderlich:

- 1 **Priorisierung der Maßnahmenbeschreibungen** (Gemeinsame Diskussion der Empfehlungen in Bezug auf Dringlichkeit/erwarteter Optimierungseffekt)
- 2 **Erstellung des Umsetzungs-fahrplans** (Basis hierfür sollte eine zeitliche Planung für die Umsetzung sein, der für Amt 53 realistisch ist)
- 3 **Aufbau eines Systems für Umsetzungssteuerung** (Befähigung einer Projektstruktur, die den Verlauf der Umsetzung steuert und etwaige Konflikte löst)
- 4 **Zwischen-Evaluierung** (Nutzen, Praktikabilität i. R. der Umsetzung)
- 5 **Sukzessive Umsetzung** (Benennung von Umsetzungsverantwortlichen, fachliche Unterstützung)

# Ansprechpartner

**Iris Oguz-Burchart**  
Senior Manager

Mobil: +49 170 46 33 708

[Iris.oguz-burchart@kienbaum.de](mailto:Iris.oguz-burchart@kienbaum.de)

**Dr. Melanie Kuns**  
Projektpartnerin

Mobil: +49 172 99 75 969

[Melanie.kuns@kienbaum.de](mailto:Melanie.kuns@kienbaum.de)

**Susanne Gietz**  
Senior Manager

Mobil: +49 172 29 79 988

[Susanne.gietz@kienbaum.de](mailto:Susanne.gietz@kienbaum.de)

**Kienbaum**



zu TOP 7

Der Landrat  
11.1

20.10.2022

An die  
SPD-Kreistagsfraktion

nachrichtlich:

CDU-Kreistagsfraktion  
GRÜNE-Kreistagsfraktion  
FDP Kreistagsfraktion  
AfD-Kreistagsfraktion  
DIE LINKE-Gruppe im Kreistag  
Einzelabgeordnete

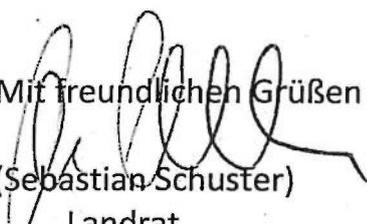
**Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 10.10.2022  
Personalentwicklungskonzept des Rhein-Sieg-Kreises (Anlage 1)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre Anfrage vom 10.10.2022 beantworte ich wie folgt:

Das als **Anlage 2** beigefügte Personalentwicklungskonzept des Rhein-Sieg-Kreises wurde 2020 zuletzt fortgeschrieben. Die nächste Fortschreibung ist für 2023 geplant.

Mit freundlichen Grüßen

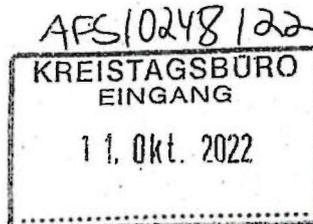
  
(Sebastian Schuster)

Landrat

Sozialdemokratische Partei Deutschlands · Kreistagsfraktion Rhein-Sieg

An den Landrat  
des Rhein-Sieg-Kreises  
Herrn Sebastian Schuster

nachrichtlich  
Fraktionen



10.10.2022

### Personalentwicklungskonzept des Rhein-Sieg-Kreises

Sehr geehrter Herr Landrat,

wir bitten um schriftliche Beantwortung der nachfolgenden Fragen:

1. Wann wurde das Personalentwicklungskonzept für den Rhein-Sieg-Kreis zuletzt fortgeschrieben?
2. Für wann ist die nächste Fortschreibung geplant?

Darüber hinaus bitten wir das Personalentwicklungskonzept der Fraktion zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Denis Waldästl, Katja Ruiters, Ute Krupp, Hanna Nora Meyer, Heike Borowski, Ömer Kirli und Fraktion

PERSONAL

Anlage 2  
zu TOP 7

# Personalentwicklungsplan des Rhein-Sieg-Kreises



# Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Siegburg

## **I. Vorbemerkung**

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. Ausgangslage                   | 4 |
| 2. Ziele der Personalentwicklung  | 4 |
| 3. Träger der Personalentwicklung | 4 |

## **II. Stellenbesetzungen**

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. Allgemeines                | 5 |
| 2. Interne Stellenbesetzungen | 5 |
| 3. Externe Einstellungen      | 5 |

## **III. Aus- und Fortbildung**

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. Ausbildung                      | 5 |
| 2. Allgemeine Fortbildung          | 7 |
| 3. Berufliche Weiterqualifizierung | 7 |
| 4. Fachübergreifende Fortbildungen | 8 |

## **IV. Führungfortbildung**

- |   |   |
|---|---|
| 1. Regelmäßige Führungskräftequalifizierung | 8 |
| 2. Nachwuchsführungskräfte                  | 9 |

## **V. Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung**

9

## **VI. Rahmenbedingungen**

- |  |    |
|--|----|
| 1. Mitarbeitergespräch                 | 10 |
| 2. Vereinbarkeit Beruf/Familie         | 10 |
| 3. Arbeitszeiten                       | 10 |
| 4. Mobiles Arbeiten                    | 10 |
| 5. Beurteilungswesen                   | 11 |
| 6. Betriebliches Gesundheitsmanagement | 11 |

## **I. Vorbemerkung**

### **I.1 Ausgangslage**

Die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises ist mit über 1.500 Beschäftigten eine sehr personalintensive Verwaltung, die für nahezu 600.000 Bürgerinnen und Bürger zuständig ist. Hierdurch kommt der Personalentwicklung, gerade in Zeiten des demographischen Wandels, der Digitalisierung und des Fachkräftemangels eine immer größere Bedeutung zu.

### **I.2 Ziele der Personalentwicklung**

Das Themenfeld Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Siegburg ist darauf ausgelegt, das Leistungs- und Entwicklungspotential der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.

Nachfolgend werden die derzeitigen Bausteine und Ziele der Personalentwicklung beim Rhein-Sieg-Kreis dargestellt. Diese Zusammenfassung ist aber keinesfalls als festgeschriebenes, starres Konstrukt zu sehen. Die Personalentwicklung wird als bedeutsame Daueraufgabe anerkannt und unterliegt einem kontinuierlichen Prozess mit ständiger Evaluierung. Ziel ist, die Arbeitgeberattraktivität der Kreisverwaltung nachhaltig zu stärken und zu erhalten.

Die Handlungsfelder und Ziele der Personalentwicklung sind sehr umfassend und können durch neue Entwicklungen und Anforderungen variieren. In Kurzform kann das Ziel der Personalentwicklung in der Kreisverwaltung wie folgt definiert werden:

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in die Lage versetzt werden, ihr Leistungspotential optimal zu entwickeln, zu entfalten und dadurch den Anforderungen ihres Aufgabenbereiches bestmöglich gerecht werden. Darüber hinaus sollen die individuelle berufliche Weiterentwicklung unterstützt werden und flankierende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Kreisverwaltung dieses Ziel“.

### **I.3 Träger/Akteure der Personalentwicklung**

Die Verwaltungsleitung sorgt durch die Personalabteilung für die erforderlichen Rahmenbedingungen der Personalentwicklung.

Die Personalentwicklung selbst ist ureigene Führungsaufgabe. Die Vorgesetzten setzen hierbei die entscheidenden Impulse. Sie kennen das Leistungs- und Entwicklungspotential ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten und wissen, wo es Schwachstellen gibt, die durch Qualifizierung behoben werden können oder welche Stärken noch weiter auszubauen sind. Sie sorgen dafür, dass die geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifiziert und umgesetzt werden.

Die Mitarbeitenden haben ebenfalls die Möglichkeit das Thema Personalentwicklung proaktiv mitzugestalten, indem sie sich z. B. für das Nachwuchskräfteführungsprogramm bewerben oder Vorschläge für geeignete Fortbildungsmaßnahmen an ihre oder ihren Vorgesetzten herantragen. Der Personalrat, die Gleichstellung und die Schwerbehindertenvertretung wirken im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben an der Personalentwicklung mit.

## **II. Stellenbesetzungsverfahren**

### **II.1 Allgemeines**

Stellenbesetzungsverfahren beeinflussen die künftige Qualität des Verwaltungshandelns wesentlich. Hierfür ist auch eine strukturierte und umfassende Einarbeitung der neuen Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber zwingend geboten. Nur so kann eine qualitativ gute Aufgabenwahrnehmung gewährleistet werden.

### **II.2 Interne Stellenbesetzungen**

Personalentwicklung heißt auch, die richtige Mitarbeiterin oder den richtigen Mitarbeiter auf einer Stelle einzusetzen, deren Anforderungsprofil den individuellen Fähigkeiten entspricht und so die Möglichkeit der Weiterentwicklung des persönlichen Entwicklungspotentials ermöglicht.

Aus diesem Grunde erfolgen die internen Stellenausschreibungen auf der Grundlage eines vom jeweiligen Fachbereich erstellten Stellenanforderungsprofils. Durch einen für jede Stellenausschreibung vorab entwickelten Fragenkatalogs wird in der Vorstellungsrunde geprüft, welche Bewerberin oder welcher Bewerber dem Anforderungsprofil der Stelle am besten entspricht. Auch andere Auswahlformen wie praktische Aufgaben sind möglich.

### **II.3 Externe Einstellungen**

Auch für externe Einstellungen gilt, dass hierdurch die künftige Qualität des Verwaltungshandelns wesentlich beeinflusst wird. Deshalb erfolgt auch hier ein strukturiertes Auswahlverfahren auf der Grundlage vorher festgelegter Anforderungskriterien speziell für den zu besetzenden Aufgabenbereich. Durch einen im Vorfeld erstellten Fragenkatalog wird die bessere Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber nachvollziehbar gewährleistet. Auch andere Auswahlformen wie praktische Aufgaben sind hier möglich.

### **II.4 Einarbeitung**

Die Einarbeitung von Mitarbeitenden in neue Aufgabenbereiche ist von entscheidender Bedeutung für eine gute Aufgabenwahrnehmung. Bei jeder internen Umsetzung oder externen Einstellung ist daher in dem jeweiligen Fachbereich eine Mentorin oder ein Mentor zu benennen, der bzw. die für die Einarbeitung im Einzelfall verantwortlich ist. Diese Person ist auch für die soziale Komponente des Onboarding-Prozesses des bzw. der neuen Mitarbeitenden verantwortlich, insbesondere um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der neben der fachlichen Einarbeitung die Integration in den Kollegenkreis von großer Bedeutung ist.

## **III. Aus- und Fortbildung**

### **III.1 Ausbildung**

Eine wichtige Grundlage für die künftige Qualität des Verwaltungshandelns wird durch die Auswahl geeigneter Nachwuchskräfte und deren Ausbildung geschaffen.

Das Auswahlverfahren für das duale Studium zum Bachelor of Laws bzw. Bachelor of Arts

(Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) sowie die duale Ausbildung zur/zum Verwaltungswirtin/ Verwaltungswirt (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) umfasst drei Phasen. Nach einer Vorprüfung der eingegangenen Bewerbungen, erfolgt zunächst in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH (geva) ein Eignungstest. Hierbei handelt es sich um einen Online-Eignungstest, welcher von den Bewerberinnen und Bewerbern an jedem internetfähigen PC abgelegt werden kann. Diejenigen, die nach Auswertung des Eignungstests berücksichtigt werden können, werden zu einem strukturierten Auswahlverfahren eingeladen. Durch dieses mehrstufige Verfahren soll sichergestellt werden, dass nur wirklich für den jeweiligen Ausbildungsberuf geeignete Bewerberinnen und Bewerber zur Ausbildung zugelassen werden.

Zu Beginn der Ausbildung findet für alle Ausbildungsberufe eine Einführungsphase von bis zu fünf Tagen in der Kreisverwaltung statt, in der die Aufgaben der Kreisverwaltung, die Grundlagen der Verwaltungsarbeit, die Bürgerorientierung und vieles mehr vorgestellt werden. An drei dieser Einführungstage nehmen auch die Auszubildenden der kreisangehörigen Kommunen teil. Für die Studierenden der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst) finden weiterhin zwei Einführungstage an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (HSPV NRW) statt.

Während der Praxisabschnitte der Ausbildung werden in den Fachbereichen begleitend zum fachtheoretischen Unterricht an die Erfordernisse der Praxis angelehnte Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Hierfür stehen in den Fachbereichen verschiedene Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. Für die praktische Ausbildung im Bereich des dualen Studiums zum Bachelor of Laws/Bachelor of Arts ist es für die Ausbildungsverantwortlichen innerhalb der Fachbereiche darüber hinaus erforderlich, eine sogenannte Praxisprüferschulung zu absolvieren. Hierdurch wird die enge Verzahnung von Theorie und Praxis sowie der Stellenwert, welchem die praktische Ausbildung innerhalb der Fachbereiche zugeschrieben wird, deutlich. Außerdem stehen den Auszubildenden bei der Personalabteilung Kontaktpersonen für allgemeine Fragen zur Ausbildung zur Verfügung. Für die Studierenden der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wird seitens der HSPV NRW die Möglichkeit angeboten, während der Ausbildung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten an einer Partnerhochschule der HSPV NRW zu studieren. Dieser Studienaufenthalt beruht in der Regel auf einer Erasmus-Kooperationsvereinbarung, sodass keine Studiengebühren für die Dauer des Auslandsaufenthalts anfallen sowie unter Umständen die Möglichkeit einer Zuwendung aus Fördermitteln der Europäischen Union besteht.

Auch auf die Auswahl und Begleitung der sonstigen Auszubildenden (Vermessungstechnikerinnen/Vermessungstechniker, Hygienekontrolleurinnen/Hygienekontrolleure, Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Archiv usw.) ist besonderes Augenmerk zu richten.

Hier ist die enge Ausbildungsbegleitung in dem jeweiligen Fachbereich von besonderer Bedeutung. Die Führungskräfte dieser Fachbereiche haben daher dafür Sorge zu tragen, dass eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner zur Verfügung steht.

### **III.2 Allgemeine Fortbildung**

Von den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern wird zur Erledigung der Aufgaben ein hohes Maß an Fachkompetenz erwartet. Gesetzesänderungen, Arbeitsplatzwechsel, zusätzliche Aufgabenübertragungen auf die Kreisverwaltung, Fortentwicklung der Technikunterstützung am Arbeitsplatz und vieles andere mehr machen es unverzichtbar, die fachliche Qualifikation durch Fortbildungen zu erhalten und weiter zu verbessern.

Nirgendwo kann den Bedarf der fachlichen Fortbildung besser beurteilt werden als in den Fachbereichen selbst. Aus diesem Grunde ist die allgemeine Fortbildung bei der Kreisverwaltung budgetiert. Die Fachbereiche können eigenständig Prioritäten setzen und entscheiden; das Budget wird jedoch zentral bei 11.1 verwaltet. Hierdurch wird eine individuelle Fortbildung und Personalentwicklung ermöglicht.

### **III.3 Lehrgänge zur beruflichen Weiterqualifizierung**

Der Rhein-Sieg-Kreis bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich durch gute Leistungen in ihrem bisherigen Aufgabenbereich empfohlen haben die Möglichkeit, sich beruflich weiter zu qualifizieren.

Es werden Lehrgänge ohne verwaltungsspezifische Ausbildung angeboten, in denen die Grundkenntnisse des Verwaltungshandelns und -rechts vermittelt werden.

Mitarbeitende, die sich durch besondere Leistungen auszeichnen, erhalten die Gelegenheit, den ersten Verwaltungslehrgang zu besuchen und damit die Qualifikation zur Wahrnehmung von Aufgaben des „mittleren Dienstes“ zu erlangen.

Entsprechend besteht für leistungsstarke Mitarbeitende des „mittleren Dienstes“ die Möglichkeit, sich durch den Besuch des zweiten Verwaltungslehrganges für die Wahrnehmung der höherwertigen Aufgaben des „gehobenen Dienstes“ zu qualifizieren.

Auch die beamteten Beschäftigten haben bei entsprechenden Leistungen die Möglichkeit, in die 2. Laufbahngruppe 1. bzw. 2. Einstiegsamt (früher: gehobener bzw. höherer) Dienstes aufzusteigen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten in den „gehobenen Dienst“ sind für die unterschiedlichen Berufsgruppen (Beschäftigte/Beamtinnen und Beamte) durch eine Dienstvereinbarung geregelt. Darin ist u. a. vorgesehen, dass für jede Berufsgruppe jährlich ein festgelegtes Kontingent an Aufstiegsplätzen hausintern ausgeschrieben wird.

Die Kreisverwaltung bietet im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften damit ein weitgehend offenes System an, welches bei entsprechenden Leistungen viele Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens eröffnet.

Dies führt zu mehr Motivation, da gute Leistungen eine Berufslaufbahn über die ursprüngliche Ausbildung hinaus ermöglichen.

### **III.4 Fachübergreifende Fortbildungen**

Neben den vorgenannten Fortbildungsmaßnahmen bietet die Personalabteilung fachübergreifende Seminare wie Ziel- und Zeitmanagement, Konfliktgesprächsführung, Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern und Stressbewältigung an, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Interesse sind.

## **IV. Führungsfortbildung**

### **IV.1 Führungskräfteentwicklung**

Die stetig komplexer werdenden Aufgabenstellungen in allen Bereichen der Verwaltung stellen eine Herausforderung für alle handelnden Personen beim Rhein-Sieg-Kreis dar. Den Führungskräften kommt dabei eine Schlüsselrolle zu.

Unter der Zielsetzung, moderne Dienstleistungen effektiv und effizient zu erbringen, werden vielfältige Anforderungen der Politik, der Bürgerinnen und Bürger sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Führungskräfte gestellt.

Die Führungsleitlinien der Kreisverwaltung bilden die Grundlage für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Diese Grundsätze wurden in einem mehrstufigen Prozess über alle Führungsebenen hinweg um ein Kompetenzmodell - Anforderungs- und Kompetenzprofil - für Führungskräfte ergänzt. Das Kompetenzmodell bietet Orientierung und zeigt, in welchen Feldern die Führungskräfte Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Der Auf- und Ausbau dieser Kompetenzen soll durch eine systematische Führungskräfteentwicklung erfolgen. Ziel ist es, die optimale Entfaltung der individuellen Potenziale für die spezifischen Anforderungen der Leitungsposition zu gewährleisten.

Das Gesamtkonzept der Führungskräfteentwicklung stützt sich dabei auf die wesentlichen Elemente:

- Austauschformate für Führungskräfte
- Fortbildungsprogramm zur Führungskräfteentwicklung
  - Verpflichtende Qualifizierung von neuen Führungskräften
  - Qualifizierung des Führungskräfte-Nachwuchses
  - Fortbildungsangebote zu speziellen Führungsthemen
- Führungskräfteberatung und -unterstützung
  - Coaching
  - Mentoring
  - Kollegiale Beratung

Um die dezernatsübergreifende Kommunikation zu intensivieren finden jährliche

Veranstaltungen statt.

Der Rhein-Sieg-Kreis führt seit Jahren Führungsfortbildungen durch und wird dies im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten auch weiter tun. Die Führungskräfte werden in mehrtägigen Seminaren fortgebildet, außerdem erfolgt die weitere Schulung durch Schulungsangebote zu speziellen Themenbereichen (z.B. Führung und Kommunikation, Fit for Führung, Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umgang mit schwierigen Kolleginnen und Kollegen, Coaching, Mentoring).

#### **IV.2 Nachwuchsführungskräfte**

Zwangsläufig verändert sich mit dem Anforderungsprofil der öffentlichen Verwaltung auch die Anforderung an die Führungskräfte. Gerade in Zeiten, in denen die Kommunen bekanntlich große finanzielle Probleme haben, müssen die Führungskräfte flexibel auf neue Herausforderungen reagieren können und in der Lage sein, die vorhandenen Ressourcen so einzusetzen, dass trotz steigender Aufgaben die Leistungserbringung der Kreisverwaltung auf hohem Niveau gewährleistet bleibt. Außerdem wird durch den demographischen Wandel der Bedarf an „nachrückenden“ Führungskräften stark steigen.

Oftmals ist -zu Recht- kritisiert worden, dass neue Führungskräfte im Vorfeld nicht ausreichend auf ihre verantwortungsvolle Aufgabe vorbereitet sind.

Die Kreisverwaltung bietet daher bereits seit dem Jahre 2003 regelmäßig ein umfassendes Förderprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die sich zutrauen, mittelfristig Führungsaufgaben zu übernehmen. Die Teilnahme an dem ca. eineinhalb Jahre dauernden Förderprogramm ist keine Garantie für eine spätere Übertragung von Führungspositionen (hierfür bleibt das stellenbezogene Auswahlverfahren maßgeblich), auf jeden Fall aber die Möglichkeit einer zukunftsorientierten, auch positionsunabhängigen Zusatzqualifikation. Es bietet außerdem der Verwaltung die Möglichkeit, Führungspotentiale zu erkennen und frühzeitig zu fördern.

### **V. Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung**

Die Kreisverwaltung bietet mit über 80 Berufsbildern viele Entwicklungsmöglichkeiten. Ein erheblicher Anteil der Führungskräfte des höheren Dienstes hat sich beispielsweise innerhalb der Kreisverwaltung entwickelt. Das berufliche Fortkommen soll sich an der Leistung orientieren, nicht an Geschlecht, familiärem Umfeld oder sonstigen Faktoren. Eine wichtige Rolle hierfür spielt der Gleichstellungsplan, der auf der Grundlage von in der Kreisverwaltung erhobenen Daten die Ziele und Maßnahmen der nächsten fünf Jahre für eine ausgewogene Personalentwicklung definiert. Alle zwei Jahre berichtet die Verwaltung dem Kreistag über den Stand der Zielerreichung.

## **VI. Rahmenbedingungen**

### **VI.1 Mitarbeitergespräch**

Seit 1997 gibt es bei der Kreisverwaltung Siegburg das „Jährliche Mitarbeitergespräch“. Dieses hat den Zweck, die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden weiter zu verbessern und die Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale deutlich zu machen sowie Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Das Gespräch ist damit ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Zu diesem Zweck wurde auch der „Leitfaden für das jährliche Mitarbeitergespräch in der Kreisverwaltung“ entwickelt.

### **VI.2 Vereinbarkeit Beruf und Familie**

Ein wesentliches Element der Personalentwicklung ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterentwickeln zu können, ohne sich zwischen Beruf und Familie entscheiden zu müssen. Mit der Personalvertretung wurde eine Dienstvereinbarung über Richtlinien zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschlossen.

Neben den noch gesondert erläuterten Faktoren „Arbeitszeiten und Telearbeit“ bietet die Kreisverwaltung u.a. ein Eltern-Kind-Zimmer, Kinder-Ferienbetreuung und Patenschaften zur Kontaktpflege mit der Dienststelle während Eltern- oder Pflegezeit.

Die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises ist für ihr Engagement im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie offiziell auditiert worden.

### **VI.3 Arbeitszeiten**

Ein elementarer Bestandteil der Personalentwicklung ist es, durch flexible Arbeitszeitmöglichkeiten zu verhindern, dass es aus familiären Gründen zu einer erzwungenen Berufsunterbrechung oder gar einem Berufsausstieg kommt. Die Kreisverwaltung bietet mehrere hundert Arbeitszeitmodelle an. Die Teilzeitquote liegt daher durchgehend bei über einem Drittel der Beschäftigten.

### **VI.4 Mobiles Arbeiten**

Mit dem Ziel attraktive, moderne und den Erfordernissen der Verwaltungsabläufe entsprechende Arbeitsumgebungen -auch außerhalb des Kreishauses- zu etablieren und vor dem Hintergrund einer sich ständig fortentwickelnden Digitalisierung der Arbeitswelt, bietet der Rhein-Sieg-Kreis -soweit die dienstlichen Geschäfte dies zulassen- seinen Bediensteten Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens.

Hierdurch sind die Voraussetzungen geschaffen, die Arbeit zeitlich und räumlich flexibel zu gestalten.

Folgende Formen des Mobilen Arbeitens sind grundsätzlich möglich:

**Regelmäßiges Mobiles Arbeiten** (ehemals „alternierende Telearbeit“)

Abwechselndes Arbeiten in der Dienststelle und an einem dafür vorgesehenen häuslichen

Arbeitsplatz im Rahmen abgestimmter Zeitanteile, bei dem auf die behördeninterne IT-Infrastruktur zurückgegriffen wird.

### **Gelegentliches Mobiles Arbeiten**

Die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten, bei der mit Hilfe von mobilen Informations- und Kommunikationstechniken eine Nutzung behördlicher Daten und/oder Verfahren möglich ist.

Mit diesem Angebot werden insbesondere auch die Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert.

### **VI.5 Beurteilungswesen**

Um das Leistungspotential weiterentwickeln zu können ist es wichtig, reflektiert zu bekommen, wie der derzeitige Leistungsstand ist, an welcher Stelle es Entwicklungsmöglichkeiten gibt oder die Notwendigkeit der Verbesserung besteht. Ebenso wichtig ist es in diesem Zusammenhang, den Mitarbeitenden Lob, Anerkennung und Wertschätzung entgegenzubringen und die im vergangenen Jahr erfolgreich abgeschlossenen Aufgaben/Projekte noch einmal Revue passieren zu lassen, um die Motivation zu steigern und ein gutes Arbeitsklima zu erhalten und zu fördern.

Beim Rhein-Sieg-Kreis bestehen Beurteilungsrichtlinien für die Beamtinnen und Beamten. Der Tarifvertrag für Angestellte sieht keine regelmäßige Beurteilung vor, hier ist es umso wichtiger, dass die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vorgenannten Punkte kommunizieren.

### **VI.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterliegen einem stetigen und sich beschleunigenden Wandel. Insbesondere demographische Veränderungen spielen dabei eine große Rolle. Sie erzeugen neue und anders gelagerte Bedürfnisse, auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Hierauf muss sich auch die Arbeitswelt insbesondere im Dienstleistungsbereich, und somit auch die öffentliche Verwaltung, einstellen.

Um den damit verbundenen Herausforderungen gewachsen zu sein, bedarf es motivierter, flexibler und mit der täglichen Arbeit sich in hohem Maße identifizierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hierfür sind Gesundheit und Wohlbefinden sowie sichere Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitsschutzes die Grundvoraussetzungen. Mit dem Aufbau und der dauerhaften Einbindung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Strukturen der Kreisverwaltung wird dies unterstützt.

Die drei Säulen des BGM beim Rhein-Sieg-Kreis stellen sich wie folgt dar:

### **1. Unternehmenskultur**

- Leitbild
- Organisationsentwicklung
- Führungsverhalten
- Personalentwicklung
- Kommunikation
- Arbeitsklima
- Soziale Mitarbeiterberatung
- ...

### **2. Gesundheitsförderung (BGF)**

- Physische und psychische Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention
- Verhältnisprävention
- ...

### **3. Arbeitsbedingungen**

- Arbeitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitszeitregelung
- ...

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Maßnahmen und Programme zur Organisationsentwicklung konzipiert und umgesetzt sowie regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen initiiert. Arbeitsmedizinische Vorsorge sowie spezielle Angebote zur Gesundheitsförderung sind im Hause etabliert.

Ziel ist es, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten mit geeigneten Maßnahmen zu erhalten und zu stärken sowie den gesetzlichen Auftrag des Arbeitsschutzes konsequent umzusetzen, um Belastungsfaktoren zu vermindern und Gefährdungsfaktoren zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Das BGM ist nachhaltig in die Abläufe der Kreisverwaltung implementiert und unterstützt so auch die Personalentwicklung.



Rhein-Sieg-Kreis | Der Landrat  
Personalabteilung  
Kaiser-Wilhelm-Platz 1 | 53721 Siegburg  
Telefon 02241 13-2413

Stand: 04/2021  
Foto: Rhein-Sieg-Kreis



Rein-Sieg-Kreis  
Der Landrat  
09 Erhebungsstelle für den Zensus 2022

Siegburg, 21.10.2022

An die SPD-Kreistagsfraktion

nachrichtlich:

CDU-Kreistagsfraktion

GRÜNE-Kreistagsfraktion

FDP-Kreistagsfraktion

AfD-Kreistagsfraktion

Gruppe im Kreistag DIE LINKE

Kreistagsmitglied Dr. Fleck

Kreistagsmitglied von Schlesinger

Kreistagsmitglied Blank

**Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 17.10.2022;  
Durchführung des Zensus 2022 im Rhein-Sieg-Kreis**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die in der o.a. Anfrage gestellten Fragen werden wie folgt beantwortet:

zu 1.

Für den Rhein-Sieg-Kreis waren insgesamt 281 Erhebungsbeauftragte (EBs) tätig.

zu 2.

An 159 Erhebungsbeauftragte (EBs) ist die Aufwandsentschädigung (zzgl. Fahrtkosten sowie Telefon- und Schulungskostenpauschale) bereits zur Auszahlung angewiesen worden.

Zu 3.

Voraussetzung für die Auszahlung der Aufwandsentschädigungen an die EBs ist, dass die Zensus-Daten, die der einzelne EB erhoben hat, im bundesweit zentral eingesetzten Erhebungs- und Unterstützungssystem (EHU) vollständig eingegeben worden sind, was inzwischen der Fall ist. Erst im Anschluss daran kann die Höhe der Aufwandsentschädigungen aus dem EHU heraus errechnet werden. Diese Datenerfassung hat nicht nur im Rhein-Sieg-Kreis, sondern auch in anderen der insgesamt 53 kommunalen Erhebungsstellen in NRW (nach dem Zensusstichtag: 15. Mai 2022)

unverhältnismäßig lange Zeit in Anspruch genommen, insbesondere wegen immer wieder auftretender technischer Probleme mit der Software und längeren Ausfallzeiten des EHU.

Ferner war die Personalakquise für die Zensus-Erhebungsstelle im Rhein-Sieg-Kreis in Zeiten von Corona, Flutkatastrophe in der Region, Ukraine-Flüchtlingskrise sowie Energiekrise eine weitere große Herausforderung. Hinzu kam, dass die Erhebungsstelle im Rhein-Sieg-Kreis bzw. die dorthin abgeordneten Mitarbeiter/innen der Kreisverwaltung immer wieder von längeren Corona- und anderen krankheitsbedingten Ausfallzeiten betroffen waren.

Zu 4.

Das Personal der Zensus-Erhebungsstelle wurde durch weitere Abordnungen von Mitarbeitern/innen der Kreisverwaltung erheblich verstärkt.

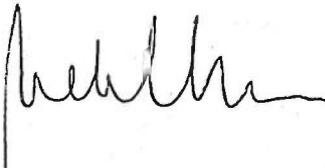
Zu 5.

Es ist davon auszugehen, dass die Auszahlung der Aufwandsentschädigungen an die übrigen 122 EBs bis zum 28.10.2022 erfolgt sein wird.

Zu 6.

Nein, das ist nicht richtig.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung



(Kreisdirektorin)

Sozialdemokratische Partei Deutschlands · Kreistagsfraktion Rhein-Sieg

An den Landrat  
des Rhein-Sieg-Kreises  
Herrn Sebastian Schuster

**nachrichtlich**  
Fraktionen

17.10.2022

## Durchführung des Zensus im Rhein-Sieg-Kreis

Sehr geehrter Herr Landrat,

die Durchführung des Zensus erfolgt durch ehrenamtliche Erhebungsbeauftragte, welche für ihre geleistete Arbeit eine Aufwandsentschädigung und Fahrtkostenerstattung erhalten. Ein Erhebungsbezirk umfasst im Durchschnitt 100 – 150 Personen. Die Aufwandsentschädigung pro Erhebungsbezirk kann somit bei ca. 1.000 EUR liegen. Viele Erhebungsbeauftragte haben dabei mehr als einen Bezirk erhoben. In diesem Zusammenhang häufen sich die Beschwerden über die Abwicklung durch den Rhein-Sieg-Kreis. Wir bitten daher um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie viele Erhebungsbeauftragte sind für den Rhein-Sieg-Kreis tätig?
2. In wie vielen Fällen ist die Aufwandsentschädigung bereits zur Auszahlung gekommen?
3. Welche Gründe führen dazu, dass Erhebungsbeauftragte trotz vollständiger Unterlagen keine Aufwandsentschädigung erhalten haben?
4. Welche Prozesse wurden etabliert, um die Aufwandsentschädigungen und Fahrtkosten zeitnah zur Datenabgabe an die ehrenamtlichen Erhebungsbeauftragten auszuzahlen?
5. Bis zu welchem Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass vorhandene Rückstände aufgearbeitet sind?
6. Ist es richtig, dass es zu Verzögerungen kommt, weil bei einigen Erhebungsbeauftragten Mängel in der Datenerfassung waren und deshalb alle anderen als Kollektiv benachteiligt werden?

Wir bitten die Fragen schriftlich zu beantworten.

Mit freundlichen Grüßen  
gez. Denis Waldärtl, Katja Ruiters, und Fraktion

i.A.

*C. Engls*

Der Landrat  
11.1

03.11.2022

An die SPD-Kreistagsfraktion

nachrichtlich:

CDU-Kreistagsfraktion

GRÜNE-Kreistagsfraktion

FDP Kreistagsfraktion

AfD-Kreistagsfraktion

DIE LINKE-Gruppe im Kreistag

Einzelabgeordnete

**Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion zur Besetzung der Leitung des  
Sozialdezernates vom 17.10.2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

derzeit wird die Beauftragung einer Personalberatungsfirma zur Unterstützung der Stellenbesetzung Sozialdezernat vorbereitet.

Sobald die Stellenausschreibung mit der Personalberatungsfirma, dem Personalrat und der Gleichstellung abgestimmt ist, werde ich sie den Fraktionen zur Kenntnis geben.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Schuster  
Landrat

Sozialdemokratische Partei Deutschlands · Kreistagsfraktion Rhein-Sieg

An den Landrat  
des Rhein-Sieg-Kreises  
Herrn Sebastian Schuster

im Hause

17.10.2022

## Besetzung der Leitung des Sozialdezernates

Sehr geehrter Herr Landrat,

mit dem Ausscheiden von Herrn Dieter Schmitz zum 30.09.2022 ist die Stelle der Leitung des Sozialdezernates vakant. Auf unsere Nachfrage im Ältestenrat teilten Sie mit, dass die Stelle unmittelbar Anfang Oktober 2022 öffentlich ausgeschrieben werden soll.

Gerne würden wir wissen, wie das weitere Verfahren zur Besetzung der Leitung des Sozialdezernates geplant ist und bitten zudem darum, die Stellenausschreibung auch den Fraktionen zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
**Denis Waldästl**  
Fraktionsvorsitzender

gez.  
**Katja Ruiters**  
Fraktionsgeschäftsführerin

Der Landrat  
30/11

04.11.2022

An die  
FDP-Kreistagsfraktion

nachrichtlich

CDU-Kreistagsfraktion

Kreistagsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN

SPD-Kreistagsfraktion

AfD-Kreistagsfraktion

Die LINKE: *Gruppe im Kreistag*  
sowie Einzelabgeordnete im Kreistag

**Anfrage der FDP-Kreistagsfraktion vom 17.10.2022 zu Bearbeitungszeiten im  
Ausländeramt (Anlage 1)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre Anfrage vom 17.10.2022 beantworte ich wie folgt:

**1. Wie hoch ist aktuell der Bearbeitungstau in der Ausländerbehörde (bitte  
aufschlüsseln nach Anliegen bzw. Vorgang und Bearbeitungsstand)?**

Zurzeit bestehen Rückstände in der Antragsbearbeitung von ca. 7.600  
Anträgen (ohne Ukraineflüchtlinge).

Eine Aufschlüsselung nach Anliegen und Bearbeitungsstand ist leider ohne  
erhebliche Zusatzarbeit nicht möglich. Hierzu müssten alle 7.600 Akten einzeln  
gesichtet werden.

Bei den Ukraineflüchtlingen (Stand 03.11.2022: 5.389 Personen) sind noch ca.  
1.000 Anträge auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG zu  
prüfen und zu bescheiden. 4.273 Aufenthaltserlaubnisse wurden erteilt.

**2. Wie weit im Voraus muss aktuell im Schnitt ein Termin vereinbart werden?**

Termine im Service-Center der Ausländerbehörde werden derzeit mit einer Wartezeit von ca. 3 Monaten vergeben. Zudem gibt es einen Puffer für unvorhergesehene Notfälle.

**3. Wie stellt sich die Personalsituation im Ausländeramt dar (Zahl der unbesetzten Stellen, Krankenstand)?**

Im Rahmen der in den Jahren 2020/2021 durchgeführten Organisationsuntersuchung in der Ausländerbehörde wurde ein Bedarf von insgesamt 69 Stellen für die Bewältigung des jährlichen Arbeitsaufkommens (ohne Rückstände) ermittelt. Auf dieser Grundlage wurden im Rahmen des Nachtragshaushaltes 2022 8 Stellen eingerichtet, so dass die Ausländerbehörde nunmehr über insgesamt 69 Stellen verfügt.

Im Bereich der Antragsbearbeitung (Sachgebiete 30.20 und 30.21) sind zur Zeit vier Stellen im mittleren Dienst unbesetzt. Die Ausschreibungsverfahren laufen.

Im Sachgebiet 30.22 (Asylangelegenheiten) ist die Sachbearbeiterstelle für die Vorbereitung von Dublin-Rückführungen nachzubeseetzen.

Der Krankenstand beläuft sich aktuell insgesamt auf ca. 7%; dies entspricht dem derzeitigen Normbereich in der Kreisverwaltung.

**4. Was will der Kreis unternehmen, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen?**

Zur Abarbeitung der Rückstände werden seit Sommer 2020 zusätzliche befristete juristische Fachkräfte eingesetzt. Die Anzahl der Fachkräfte wurde sukzessive auf inzwischen 5 erhöht.

Zusätzlich wurde im Frühjahr 2022 innerhalb der Ausländerbehörde eine Ukrainegruppe mit zeitweise bis zu 20 befristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut. Die befristeten Verträge wurden mittlerweile teilweise bis zum 30.06.2023 verlängert. Dadurch konnte der allgemeine Bereich der Ausländerbehörde von dieser zusätzlichen Aufgabe entlastet werden.

Im Rahmen der in der Ausländerbehörde durchgeführten Organisationsuntersuchung wurden die Prozesse der Ausländerbehörde erhoben und qualitätsgesichert in einer Prozessmanagementsoftware dokumentiert und anschließend der Ausländerbehörde zur Verfügung gestellt. Hiermit soll der Aufbau eines Wissensmanagements unterstützt werden. Alle Mitarbeitenden können die Prozesse als Arbeitshilfe und für die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden nutzen.

Nach wie vor besteht in der Ausländerbehörde eine hohe Personalfluktuation. Daraus resultieren hohe Zeitanteile für die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden. Deren Einarbeitung auf Grundlage der Prozessdarstellungen sollte zu Aufwandsreduzierungen bei den Fachkräften führen.

Zur Optimierung der Abläufe wurde ein 2. Self-Service-Terminal zur Erfassung von biometrischen Daten in Betrieb genommen, womit die Kapazität für die Datenaufnahme verdoppelt werden konnte.

Im Bereich „Bearbeitung von Visumsanträgen“ wurde zur Verringerung von Einarbeitungszeiten eine befristete Spezialisierung in der Sachbearbeitung umgesetzt.

Zudem wurden entsprechend den Empfehlungen aus der durchgeführten Organisationsuntersuchung Prüfungserleichterungen geschaffen. Weitere Empfehlungen aus der Organisationsuntersuchung befinden sich in der Prüfung bzw. Umsetzung. Zum Beispiel wurde die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen neu organisiert und erfolgt perspektivisch primär durch zwei Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes, um die Buchstabensachbearbeiter/innen von der Einarbeitung zu entlasten

Mit freundlichen Grüßen



(Landrat Schuster)

Herrn  
Landrat Sebastian Schuster  
- im Hause -

FDP-Kreistagsfraktion Rhein-Sieg  
Kaiser-Wilhelm-Platz 1  
53721 Siegburg  
[fraktion@fdp-rhein-sieg.de](mailto:fraktion@fdp-rhein-sieg.de)  
Tel: 02241-13-2956

nachrichtlich: An die Fraktionen des Kreistags

Siegburg, 17.10.2022

### Anfrage zu Bearbeitungszeiten im Ausländeramt

Sehr geehrter Herr Landrat,

von Mitbürgern, die nach Deutschland eingereiste Ausländer unterstützen, wurden wir auf die sehr langen Bearbeitungszeiten im Ausländeramt des Rhein-Sieg-Kreises aufmerksam gemacht. Uns liegen Mails vor, die mit dem Satz „Vorsorglich weise ich zudem darauf hin, dass die durchschnittliche Bearbeitungszeit derzeit zwischen 6 und 12 Monaten beträgt“ enden. Diese langen Wartezeiten gibt es nicht erst seit der Ankunft der ukrainischen Flüchtlinge. Gründe für die langen Bearbeitungszeiten sind einerseits sicherlich, dass in der Pandemiebekämpfung Personal aus den Ausländerbehörden zu den Gesundheitsämtern abgeordnet wurde, andererseits aber eine chronische personelle Unterbesetzung. Die Ankunft der ukrainischen Flüchtlinge im Frühjahr hat diese Situation natürlich noch einmal verschärft.

Die langen Wartezeiten bis zur Entscheidung über den Aufenthalt sind nicht nur für die Antragsteller belastend, sondern auch für Haushalte der aufnehmenden Kommunen, da die Menschen in diesem Zeitraum unterstützt werden müssen und keine Arbeit aufnehmen können. Und auch die Mitarbeiter im Ausländeramt leiden unter der angespannten Lage.

Vor diesem Hintergrund bittet die FDP-Fraktion um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie hoch ist aktuell der Bearbeitungsstau in der Ausländerbehörde (bitte aufschlüsseln nach Anliegen bzw. Vorgang und Bearbeitungsstand)?
2. Wie weit im Voraus muss aktuell im Schnitt ein Termin vereinbart werden?
3. Wie stellt sich die Personalsituation im Ausländeramt dar (Zahl der unbesetzten Stellen, Krankenstand)?
4. Was will der Kreis unternehmen, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen?

Mit freundlichen Grüßen

gez.: Christian Koch, Felix Keune und Fraktion

*Dayma Ziegner*