

Für die Zukunft gesattelt.



Personalbericht 2008

Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt

Stand: April 2009

Liebe Leserinnen und Leser,

der Personalbericht für das Jahr 2008 zeigt auf, dass sich viele Dinge in der Personalwirtschaft und in der Organisation der Kreisverwaltung Warendorf verändern. Diese Neuerungen haben wir zum Teil selbst gewählt, zum Teil werden sie uns vom Gesetzgeber auferlegt.

So haben wir zum ersten Mal die Personalaufwendungen im Neuen Kommunalen Finanzmanagement beleuchtet. Das NKF setzt im Bereich der Personalaufwendungen auf mehr Nachhaltigkeit und mehr Generationengerechtigkeit. Hierauf haben wir uns mit der Bildung von Rückstellungen eingestellt.

Für ein zukunftsfähiges öffentliches Dienstrecht steht das Beamtenstatusgesetz, welches mit der Neufassung des Landesbeamtengesetzes NW ab April 2009 weiter umgesetzt wird. Die Einkommenserhöhungen aus der Tarifrunde 2008 und die Besoldungsanpassungen waren für die Beschäftigten wichtig. Nur bei angemessenen Einkommen werden wir auch im demografischen Wandel in der Lage sein, hoch qualifiziertes Personal für uns zu gewinnen.

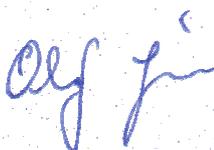
Als modernes Instrument für die Stärkung von Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz ist die leistungsorientierte Bezahlung in ihr zweites Jahr gegangen. Die Tarifbeschäftigten haben nach den Ergebnissen ihrer Systematischen Leistungsbewertungen und nach einer Pauschalregelung ihre Leistungsentgelte erhalten.



Dass die Kreisverwaltung Warendorf innovativ ist, beweist sie aktuell im nordrhein-westfälischen Modellprojekt "Vernetzte Verwaltung" mit dem Projekt "Servicestelle Personal". Das Projekt hat zum Ziel, die beteiligten Verwaltungen in ausgewählten Aufgaben der Personalwirtschaft zu vernetzen und so zu neuen Kooperationsformen zu gelangen, die Vorbild für andere Kommunen sein können.

Familienfreundlich und als Arbeitgeber attraktiv präsentiert sich der Kreis Warendorf beispielhaft mit seinem Telearbeitsprojekt, welches im Frühjahr 2008 sehr erfolgreich angelaufen ist. Auf dem Weg zur Wissensgesellschaft werden so moderne Arbeitsformen erschlossen, die auch durch die Einführung einer elektronischen Aktenverwaltung weiter gefördert werden.

Mit all diesen Werkzeugen für ein modernes Personalmanagement ist die Kreisverwaltung Warendorf für die Zukunft gut gesattelt. Ihre wichtigste Ressource bleiben die Menschen, die für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises Warendorf arbeiten. Ihre Ideen, ihre Kreativität und ihre Motivation sind der wesentliche Erfolgsfaktor.



Dr. Olaf Gericke

Inhaltsverzeichnis

Personal- und Organisationsarbeit 2008	5
1. Personalwirtschaft.....	5
1.1 Personalaufwendungen 2007 und 2008	5
1.2 Leistungsorientierte Bezahlung	5
1.3 Erweiterte Altersteilzeitregelung	5
1.4 Neue rechtliche Regelungen	6
1.5 Tarifabschluss 2008.....	9
1.6 Neue Entgeltordnung.....	11
2. Organisationsarbeit.....	11
2.1 Integration der (ehemaligen) Landesbeschäftigten	11
2.2 Projekt "Servicestelle Personal"	12
2.3 EU-Dienstleistungsrichtlinie und Einheitlicher Ansprechpartner (EAP)	13
2.4 Dokumentenmanagementsystem (DMS).....	13
Zahlen, Daten und Fakten zum Personal	16
1. Analyse und Entwicklung des Personalbestandes.....	16
1.1 Stellenplan	16
1.2 Personal- und Versorgungsaufwendungen 2007 und 2008	19
1.3 Gesamtbelegschaft.....	23
1.4 Altersstrukturanalyse	28
1.5 Mittelfristige Personalbedarfsplanung.....	32
2. Personalveränderungen.....	33
2.1 Personalgewinnung und Personalzugänge	33
2.2 Personalfluktuaton	35
2.3 Führungskräfte.....	37
2.4 Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen	40
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	42
3.1 Arbeitssicherheit /Arbeitsschutz.....	42
3.2 Betriebsärztlicher Dienst.....	45
3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	49
3.4 Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	50
3.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement	51
3.6 Krankheitsbedingte Fehlzeiten	52

Personalentwicklung	58
1. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	58
2. Telearbeit	61
3. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	62
4. Qualifizierung von Technikern zu Ingenieuren	64
5. Fortbildung	66
6. Weiterbildung	70

Personal- und Organisationsarbeit 2008

1. Personalwirtschaft

1.1 Personalaufwendungen 2007 und 2008

Der Haushalt für das Jahr 2007 war der erste Haushalt des Kreises Warendorf, der nach den Regeln des Neuen Kommunalen Finanzmanagements aufgestellt und bewirtschaftet worden ist. Da der Jahresabschluss für das Jahr 2007 im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für den Personalbericht 2007 noch nicht vorlag, werden die Ergebnisse des Jahres 2007 im Personalbericht 2008 aufgegriffen. Die Daten für das Jahr 2008 sind vorläufig, weil der Jahresabschluss 2008 noch nicht fertig gestellt ist.

Da die Personalaufwendungen und die kalendarischen Personalausgaben nicht identisch sind, mussten für die Analyse der Personalaufwendungen neue Kennzahlen entwickelt werden. Daten aus der Zeit vor 2007 können nicht mehr in Vergleiche einbezogen werden. Die neuen Kennzahlen ermöglichen sowohl Vergleiche in Zeitreihen als auch Vergleiche mit anderen Kommunen, wenn diese die gleiche Datenbasis verwenden.

Die Personalaufwendungen werden im Kapitel "Zahlen, Daten, Fakten zum Personal" detailliert analysiert.

1.2 Leistungsorientierte Bezahlung

Für die tariflich Beschäftigten der Kommunen und des Bundes tritt seit dem Jahr 2007 neben ihr fixes Tabellenentgelt das von Jahr zu Jahr

variable Leistungsentgelt. In jedem Jahr muss der Arbeitgeber in seine Entgeltkalkulation 1 % der Monatsentgelte des Vorjahres für die leistungsorientierte Bezahlung seiner nach TVöD-V Beschäftigten einbeziehen und diesen Betrag auch ausschütten.

Die Leistungsentgelte werden in der Kreisverwaltung Warendorf nach den sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Regeln und der darauf aufbauenden Dienstvereinbarung über Leistungsentgelte für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Warendorf (DV Leistungsentgelte) gezahlt. Diese Dienstvereinbarung hat der Landrat bereits im Jahr 2007 mit dem Personalrat abgeschlossen.

Im Jahr 2008 stand die zweite Phase der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung an. Diese wird im Kapitel "Personalentwicklung" vorgestellt.

1.3 Erweiterte Altersteilzeitregelung

Seit 1999 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Warendorf Altersteilzeit nach den jeweiligen gesetzlichen bzw. tariflichen Bedingungen mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Ein gesetzlicher bzw. tariflicher Anspruch besteht grundsätzlich ab dem vollendeten 60. Lebensjahr. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres kann der Arbeitgeber mit der

Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Altersteilzeit vereinbaren.

Die Regelungen zur Altersteilzeit von tariflich Beschäftigten sind gesetzlich und tarifvertraglich befristet bis zum 31. Dezember 2009. Bis zu diesem Stichtag muss die Altersteilzeit vereinbart und angetreten sein. Das ab dem 01. April 2009 geltende Landesbeamtengesetz räumt den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit der Altersteilzeit für weitere drei Jahre ein. Diese müssen ihre Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2012 begonnen haben.

Die Altersteilzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verursacht beim Arbeitgeber Aufwendungen, die er nicht zu 100 Prozent refinanzieren kann. Die individuellen Personalaufwendungen liegen für die Dauer der Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) bei rd. 75 Prozent der bis vor der Altersteilzeit angefallenen Personalkosten.

Um Kosten und Nutzen in eine Balance zu bringen, hat der Kreis Warendorf seit 2004 in Ermessensfällen Altersteilzeit nur bewilligt, wenn die Planstelle nach Ablauf der Arbeitsphase der Altersteilzeit dauerhaft wegfällt.

Die Altersteilzeit ist für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerordentlich attraktiv, was sich aus der Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten ablesen lässt. Deshalb hat sich seit dem Frühjahr 2007 eine Arbeitsgruppe mit der Thematik der Altersteilzeit beschäftigt und ihre Wirkungen auf die Altersstruktur der Verwaltung, auf den Personaletat, auf die Übernahmemöglichkeiten für junge Menschen nach der Ausbildung und auf die personelle Gesamtsituation

auch unter personalentwicklerischen Gesichtspunkten untersucht.

Um den Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten besser gerecht zu werden, haben sie eine Möglichkeit erhalten, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können seit dem 01.02.2008 Altersteilzeit mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren vereinbaren. Da schwerbehinderte Beschäftigte bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres ihre Altersrente können, können sie jetzt ab dem 57. Lebensjahr mit der Altersteilzeit beginnen, ohne weitere Nachteile bei ihrer Altersrente in Kauf nehmen zu müssen.

Seit Beginn des Jahres 2009 können alle Beschäftigten eine 6-jährige Altersteilzeit vereinbaren. Der Personenkreis ist damit ausgeweitet worden. Die neuen Optionen haben mittlerweile fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt.

1.4 Neue rechtliche Regelungen

Beamtenstatusgesetz

Im Koalitionsvertrag vom November 2005 hat sich die große Koalition auf eine gemeinsam mit den Bundesländern entwickelte Föderalismusreform geeinigt. Die bundesstaatliche Ordnung der Bundesrepublik soll modernisiert werden, um die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit von Bund und Ländern zu verbessern, die politischen Verantwortlichkeiten deutlicher zuzuordnen sowie die Zweckmäßigkeit und Effizienz der Aufgabenerfüllung zu steigern. Dazu haben Bund und Länder mit Gesetz vom 28. August 2006 die Zuständigkeiten von Bund und Ländern im Grundgesetz

neu verteilt. Insbesondere ist die Rahmengesetzgebung des Bundes abgeschafft worden. Damit ist Grundlage für den Regelungsbereich des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) entfallen. Bislang waren die Länder verpflichtet, ihre Landesbeamtengesetze an den Vorgaben des BRRG auszurichten. Nunmehr hat der Bund nur noch die Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und -pflichten der Beamtinnen und Beamten der Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts. Hiervon ausgenommen sind das Laufbahnrecht sowie das Besoldungs- und Versorgungsrecht.

Von dieser Kompetenz hat der Bund mit dem Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) Gebrauch gemacht. Das Gesetz legt die Grundstrukturen für eine bundeseinheitliche Anwendung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten fest. So ist die Einheitlichkeit und die Modernisierung der statusrechtlichen Grundstrukturen des Dienstrechts erreicht worden und damit insbesondere die Mobilität der Beamtinnen und Beamten bei einem Dienstherrnwechsel zwischen Bund, Ländern und Kommunen gewährleistet. Gleichzeitig erhalten die Länder mehr Verantwortung und mehr Gestaltungsspielräume für ihre regionalen Besonderheiten.

Das BeamStG ist am 19. Juni 2008 verkündet worden und tritt am 01. April 2009 in Kraft.

Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW)

Das BeamStG bedingt, dass das Landesrecht für die Beamtinnen und Beamten zum 01. April 2009 neu gefasst wird. Folgende Änderungen sind für die Beamtinnen und Beamten und für

das Personalmanagement von besonderer Bedeutung:

Die laufbahnrechtliche, regelmäßige Probezeit beträgt zukünftig für alle Laufbahngruppen drei Jahre. Gleichzeitig läuft die statusrechtliche Probezeit. Während der Probezeit ist die Eignung, Leistung und Befähigung wiederholt zu beurteilen. Wenn am Ende der Probezeit die Bewährung festgestellt wird, ist das Beamtenverhältnis auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln.

Ziel dieser Regelung ist die Stärkung des Leistungsprinzips auch während der Probezeit. Der Dienstherr soll frühzeitig gewissenhaft prüfen, ob die Beamtin bzw. der Beamte sich dauerhaft bewähren wird und in Zweifelsfällen die Probezeit verlängern oder von einer Lebenszeitverbeamtung absehen.

Die bisherige Mindestaltersgrenze der Vollendung des 27. Lebensjahres für ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entfällt, so dass zukünftig die Anwärtinnen und Bewerber für den mittleren oder gehobenen Dienst in den meisten Fällen schon sehr viel früher als heute in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden.

Mit dem Inkrafttreten des BeamStG am 01. April 2009 ist auch die Anstellung ("z.A.") als erste Verleihung eines statusrechtlichen Amtes entfallen. Das erste Amt wird jetzt bereits mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe verliehen. Ein Amt darf jedoch nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden (§ 49 Landeshaushaltsordnung).

Deshalb muss für die Nachwuchskräfte nach bestandener Laufbahnprüfung schon bei ihrer Ernennung zu Beamtinnen und Beamten auf Probe eine Planstelle im Stellenplan enthalten sein.

Mit der Neufassung des LBG wird auch der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze neu geregelt. Die im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 30. April 2007 enthaltene Regelung zur schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird wirkungsgleich auf die nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten übertragen.

Nur Beamtinnen und Beamte, die vor dem 01. Januar 1947 geboren sind, erreichen noch die Regelaltersgrenze mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. Die nebenstehende Tabelle bildet die Verschiebungen der Altersgrenzen ab:

		Altersgrenze	
Geburts-jahr	Anhebung um Monate	Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Pflegezeitgesetz

Im Rahmen der Pflege-Reform hat der Bundestag das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) verabschiedet. Es ist zum 1. Juli 2008 in Kraft getreten.

Die Pflegezeit gestattet es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich bis zu sechs Monaten von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis gefährdet wird. Sie fördert damit die häusliche Pflege.

Gleichzeitig wird die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege erleichtert.

Während der Pflegezeit sind die Beschäftigten sozialversichert, beziehen aber kein Gehalt.

Wird ein Angehöriger pflegebedürftig, müssen häufig schnell Hilfe und eine bedarfsgerechte Pflege organisiert werden. Neben dem Anspruch auf Pflegezeit haben Beschäftigte daher das Recht, bis zu zehn Arbeitstage pro Pflegefall der Arbeit fernzubleiben (sogenannte kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Das Pflegezeitgesetz selbst sieht keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung vor. Für den Bereich des TVöD-V ist jedoch geregelt, dass für einen Tag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung – hierzu zählt auch akute Pflegebedürftigkeit - einer im selben Haushalt lebenden Person das Entgelt bei einer Freistellung von der Arbeit fortzuzahlen ist. Bislang haben die Beschäftigten der Kreisverwaltung noch keine Pflegezeit beansprucht.

Für die Beamtinnen und Beamten räumt das neue LBG der Landesregierung eine Verordnungsermächtigung für die Einführung der Pflegezeit ein.

1.5 Tarifabschluss 2008

Am 31. März 2008 haben sich die Tarifparteien auf einen Tarifabschluss verständigt und dabei folgenden Kompromiss gefunden

Der Tarifvertrag hat eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2009.

Die Tabellenentgelte sind ab dem 01. Januar 2008 um einen Festbetrag von 50 Euro sowie linear um 3,1 Prozent erhöht worden. Der Festbetrag entspricht im Durchschnitt aller Beschäftigten einer zweiprozentigen Kostenbelastung. Das Gesamtvolumen der Entgelterhöhung liegt damit bei 5,1 Prozent und bei rd. 1

Million Euro für die Beschäftigten der Kreisverwaltung.

Zum 01. Januar 2009 folgt eine weitere Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,8 Prozent. Dieser Prozentsatz entspricht einem Betrag von rd. 590.000 Euro im Kreishaushalt.

Damit ergibt sich umgerechnet auf die Laufzeit von 24 Monaten eine Entgelterhöhung von 7,9 Prozent. Diese 7,9-prozentige Steigerung bleibt auf Dauer in den Entgelttabellen wirksam.

Zusätzlich zu der linearen Erhöhung haben die Tarifbeschäftigten aus der Tarifeinigung 2008 im Januar 2009 eine Einmalzahlung von 225 Euro erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte ist dieser Betrag anteilig gezahlt worden. Diese Einmalzahlung belastet den Kreishaushalt mit ca. 73.000 Euro.

Die Gesamtbelastung aus dem Tarifabschluss hat sich bei der 24-monatigen Laufzeit so auf 8,65 Prozent addiert.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zum 01. Juli 2008 von 38,5 Stunden um eine halbe Stunde auf 39 Stunden ausgeweitet worden. Diese neue Arbeitszeit gilt auch für die Auszubildenden und Praktikanten.

Die Teilzeitkräfte konnten zum 01. Juli 2008 wählen, ob sie

- ihre Arbeitszeit bei gleichbleibendem Entgelt erhöhen oder
- ihre Arbeitszeit bei vermindertem Entgelt beibehalten.

Das Haupt- und Personalamt hat die betroffenen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die tariflichen Änderungen informiert und die Alternativen mit ihren Konsequenzen vorgestellt.

In der Kreisverwaltung haben 45 Beschäftigte ihre Arbeitszeit beibehalten und ein reduziertes Entgelt in Kauf genommen. 75 Beschäftigte haben ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anteilig an die neue regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden angepasst. Ihre Arbeitsverträge sind entsprechend geändert worden.

Nicht durchsetzen können haben die Arbeitgeber ihre Forderung nach dem Ausbau der leistungsorientierten Bezahlung (LOB). Die Gewerkschaften haben in den Verhandlungen darauf beharrt, die LOB nicht zu Lasten der linearen Entgelterhöhung auszubauen. Das Volumen der LOB "on top" auszubauen haben die Arbeitgeber bei dem ohnehin hohen materiellen Tarifabschluss nicht für vertretbar gehalten.

Somit ist nur das Bekenntnis der Tarifvertragsparteien zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst in die Tarifeinigung aufgenommen worden.

Mit der Tarifeinigung 2008 sind auch neue Regelungen zum Übergangsrecht vom bis 2005 geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-V) getroffen worden.

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den

TVöD-V und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) sah bislang vor, dass ein Beschäftigter bei einem Arbeitgeberwechsel im öffentlichen Dienst seinen Besitzstand zwingend verliert. Dieser Umstand hat bei der Gewinnung von Personal auch der Kreisverwaltung Warendorf häufig Probleme bereitet, weil hoch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei absehbaren Einkommenseinbußen von mehreren hundert Euro verständlicherweise nicht bereit waren, einen Arbeitsvertrag mit dem Kreis Warendorf zu schließen.

Die Tarifpartner haben nun vereinbart, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ihre bisher erworbene Entgeltgruppe und Entgeltstufe ganz oder teilweise mitnehmen können. Die Entscheidung hierüber trifft der neue Arbeitgeber selbständig. Der Verhandlungsspielraum bei Einstellungen ist dadurch erheblich gewachsen.

Mit der Tarifeinigung ausgedehnt worden ist auch die Sicherung für nach altem Recht begonnene Aufstiege. Der TVöD-V hatte Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege abgeschafft. Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Aufstiege auch nach Überleitung in den TVöD-V vollendet werden. Gesicherte Aufstiege, die bis zum 30. September 2007 wegen der Länge der Aufstiegszeiten nicht vollendet werden konnten, können noch bis zum 31. Dezember 2009 vollzogen werden.

Von dieser Vereinbarung haben im Jahr 2008 sieben Beschäftigte profitiert. Sie sind in die jeweils nächste Entgeltgruppe aufgestiegen

bzw. sind innerhalb ihrer Entgeltgruppe eine Stufe aufgestiegen.

1.6 Neue Entgeltordnung

Seit Oktober 2005 gilt der TVöD-V sowie das hierzu vereinbarte Überleitungsrecht (TVÜ-VKA) aus dem bisherigen Tarifrecht. Bis jetzt wird die Vergütungsordnung zum BAT bei Bewertung von Tätigkeiten und ihrer Zuordnung zu den Vergütungsgruppen angewendet. Die mittlerweile über 40 Jahre alte Vergütungsordnung enthält mehr als 17.000 Eingruppierungsmerkmale und ist nicht mehr zeitgemäß. Ziele der neuen Entgeltordnung sollen weniger als 100 Eingruppierungsmerkmale sein. Anhand dieser Merkmale wird festgelegt werden, welche Tätigkeit welcher Entgeltgruppe zuzuordnen ist.

Die neue Entgeltordnung sollte unmittelbar nach dem Abschluss des TVöD-V verhandelt werden und zu Beginn des Jahres 2007 in Kraft treten. Diesen Zeitplan haben die Tarifparteien nicht eingehalten. Nach mehreren Unterbrechungen stehen jetzt Verhandlungstermine bis Juni 2009 fest, so dass zu hoffen bleibt, dass die Tarifvertragsparteien bis zum Sommer 2009 die neue Entgeltordnung vereinbaren.

2. Organisationsarbeit

2.1 Integration der (ehemaligen) Landesbeschäftigten

Der Landtag hat im Jahr 2007 beschlossen, die Umweltverwaltung und die Versorgungs-

verwaltung ab dem Jahr 2008 weitgehend zu kommunalisieren.

Bereits seit Juni 2007 hatten drei Projektgruppen in der Kreisverwaltung das Übernehmen der Aufgaben so gut organisatorisch, personell, räumlich und technisch vorbereitet, dass schon in den ersten Tagen des Jahres 2008 Anträge auf Elterngeld, Schwerbehindertenausweise und Anträge aus dem Bereich des Immissionsschutzes bearbeitet werden konnten.

Die dafür notwendige Hard- und Softwareausstattung war zu Beginn des Jahres 2008 vorhanden und ist ohne größere Probleme in Betrieb gegangen.

Sowohl die im Landesdienst verbliebenen Tarifbeschäftigten als auch die in den Dienst des Kreises Warendorf übernommenen Beamtinnen und Beamten sind voll in den Kreis der Kolleginnen und Kollegen integriert. In Gesprächen ist immer wieder zu hören, wie wohl sich die neuen Kolleginnen und Kollegen im Kreishaus fühlen. Die mit dem Wechsel des Arbeitsortes und Arbeitgebers verbundenen Bedenken und Ängste sind auch in Zusammenarbeit mit dem Personalrat abgebaut worden. Dieser Integrationsprozess ist in dem Moment eingeleitet worden, als feststand, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kreisverwaltung wechseln werden. Der Personalrat z.B. hat diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon zum Betriebsfest 2007 eingeladen.

Für die Aufgaben des Immissionsschutzes, des Schwerbehindertenrechtes und des Elterngeldes sind eigene Sachgebiete eingerichtet wor-

den. Die Schlüsselpositionen der Sachgebietsleitungen im Immissionsschutz und im Schwerbehindertenrecht sind im Laufe des Jahres besetzt worden. Da das Land für die Erstellung von ärztlichen Gutachten und für die Qualitätssicherung der Außengutachten kein Personal zur Verfügung gestellt hat, hat der Kreis Warendorf mittels einer öffentlichen Stellenausschreibung eine Ärztin gewonnen, die jetzt diese Aufgaben erledigt.

Die Bürgerinnen und Bürger profitieren von der Leistungsfähigkeit unserer Kreisverwaltung. Diejenigen Eltern und behinderten Menschen, die Anträge persönlich stellen möchten oder in Besuchsterminen ihre Anliegen im Gespräch besser klären können, haben deutlich kürzere Wege. Hinzu kommt das Vor-Ort-Angebot von Sprechtagen zum Elterngeld und zum Schwerbehindertenrecht in Beckum und Ahlen. Dort erhalten die Bürgerinnen und Bürger einmal im Monat in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr eine kompetente Beratung und Hilfestellung rund um das Elterngeld und das Schwerbehindertenrecht. 533 Bürgerinnen und Bürger haben diesen Service im Jahr 2008 genutzt.

2.2 Projekt "Servicestelle Personal"

In Nordrhein-Westfalen ist das Modellprojekt "Vernetzte Verwaltung" gestartet. Dabei unterstützt das Land vier kommunale Projekte. Alle Projekte haben jeweils zum Ziel, durch Vernetzung der beteiligten Verwaltungen neue Kooperationsformen zu erschließen, die vorbildhaft für andere Kommunen sein sollen.

Der Kreis Warendorf hat sich mit seiner Projektidee "Servicestelle Personal" gemeinsam

mit den Gemeinden Everswinkel, Ostbevern sowie der Stadt Sendenhorst um die Teilnahme am Modellprojekt beworben und den Zuschlag erhalten.

Hinter der gemeinsamen "Servicestelle Personal" verbirgt sich der Gedanke, dass vier kommunale Gebietskörperschaften in ihrer Personalverwaltung weitestgehend gleiche Aufgaben haben und in allen vier Verwaltungen hierfür das Know-how beim Personal vorhanden sein muss. In der Servicestelle Personal werden diese Aufgaben - Entgeltabrechnung, Kindergeldzahlungen, sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten, Personalgewinnung, Auswahl und zentrale Betreuung der Auszubildenden sowie die Stellenbewertung – standardisiert erledigt.

Diese kommunalen Aufgaben können bei mindestens gleicher Qualität kostengünstiger bearbeitet werden, weil Synergieeffekte genutzt werden. Nicht jede Verwaltung muss das Fachwissen vorhalten. Detailfragen, die in einer Kommune mit viel Aufwand geklärt werden, können in der Servicestelle schon Routine sein.

Das Projekt wird von einer Projektgruppe geplant und umgesetzt. Die Leitung des Projektes obliegt einer Mitarbeiterin der Stadt Sendenhorst, die mit der Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zum Kreis Warendorf abgeordnet worden ist. Der Projektgruppe gehören außerdem Vertreter der beteiligten Kommunen und des Kreises Warendorf an. Das Informationsbüro d-NRW und das Innenministerium unterstützen das Projekt in allen Fragen. Das Innenministerium fördert diese zukunftsweisende und innovative Idee mit einem Betrag von

170.000 Euro. Das Projekt ist auf die Dauer von zwei Jahren angelegt und wird wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse können auf andere Kommunen übertragen werden.

Die drei beteiligten Kommunen übertragen ihre Aufgaben mandatierend in einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung auf den Kreis Warendorf. Dieser errichtet die "Servicestelle Personal". Der Sitz der "Servicestelle Personal" wird im Kreishaus in Warendorf sein. Die Servicestelle Personal wird voraussichtlich im September 2009 ihre Arbeit aufnehmen. Bis dahin werden organisatorische, personelle, finanzielle und IT-technische Fragen geklärt sein.

2.3 EU-Dienstleistungsrichtlinie und Einheitlicher Ansprechpartner (EAP)

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie vom 27. Dezember 2006 ist eine EG-Richtlinie, mit der der europäische Binnenmarkt im Bereich der Dienstleistungen verwirklicht werden soll. Sie erfasst gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten.

Die Kommunen haben bei der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie eine herausragende Bedeutung, weil sie schon heute überwiegend zuständig sind, wenn Angehörige oder Unternehmen aus anderen EU-Staaten in der Bundesrepublik als Dienstleistungsunternehmen tätig werden wollen.

Nach der Dienstleistungsrichtlinie soll die Aufnahme und Ausübung von Dienstleistungstätigkeiten künftig deutlich leichter werden. Ein wichtiges Instrument hierfür bilden die so genannten "Einheitlichen Ansprechpartner", de-

nen eine wichtige Unterstützungsfunktion zukommen wird. Sie sollen es künftig möglich machen, dass jeder Dienstleistungserbringer über diese Kontaktstelle bzw. –person alle Verfahren und Formalitäten sowie Informationsanfragen abwickeln kann.

Die Aufgaben des Einheitlichen Ansprechpartners sollen in Nordrhein-Westfalen den Kreisen und kreisfreien Städten zugewiesen werden. Die Obergrenze der EAP's soll auf 18 festgelegt werden.

Der Kreis Warendorf plant in Kooperation mit den Kreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt und der Stadt Münster ein Einheitlicher Ansprechpartner, kurz EAP, zu werden. Die Federführung für alle mit der Kooperation verbundenen Aufgaben obliegt dem Kreis Warendorf. Eine Projektgruppe bestehend aus Vertretern der Kooperationspartner unterstützt den Prozess, der bis Ende 2009 abgeschlossen sein muss.

2.4 Dokumentenmanagementsystem (DMS)

Der Kreis Warendorf wird in den kommenden Jahren ein Dokumentenmanagementsystem einführen und einsetzen.

Ein Dokumentenmanagementsystem ist ein modernes elektronisches Ablagesystem. Vorgänge, die heute ausschließlich oder teilweise in Papierdokumenten erfasst werden, können mit einem DMS digital bearbeitet und abgelegt werden. Das DMS wird nicht zwangsläufig eine papierlose Verwaltung mit sich bringen, aber in vielen Bereichen wird die papiergebundene

Vorgangsbearbeitung durch die digitale Vorgangsbearbeitung abgelöst.

Ein DMS hat folgende Vorteile:

Mit dem DMS wird eine zentrale Datenablage als Voraussetzung für ein zentrales Aktenmanagement und eine kontrollierte Langzeitarchivierung geschaffen. Damit kann der benötigte Aktenraum reduziert werden.

Die heutige Papierakte wird zukünftig elektronisch abgebildet. Die Beschäftigten sind ohne Suchzeiten in der Lage auf alle Unterlagen eines Geschäftsvorfalles zuzugreifen. Der Arbeitsort und der Ort, an dem sich die Akte befindet, müssen nicht mehr identisch sein, weil von jedem berechtigten Benutzer auf die elektronische Akte zugegriffen werden kann. Das kann auch ein Telearbeitsplatz sein. Die Akte kann von mehreren Mitarbeitern gleichzeitig eingesehen werden. Die elektronische Akte spart so Zeit und Material.

Standardprozesse werden vereinfacht und Mehrarbeiten vermieden. Wenn man die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen der letzten Jahre betrachtet, ist die Einführung eines DMS konsequent: Informationen sind über das Internet ständig und überall verfügbar, sie werden per Email ausgetauscht.

Die so durch die Informationstechnik gewonnene Effizienz wird aber z.T. durch die entstandene Arbeit aus dem Einsatz der IT-Technik wieder verringert:

Informationen erreichen die Sachbearbeitung oft per Mail. Die Führungskraft kann dann in einen Bearbeitungsprozess nicht mehr steu-

ern oder kontrollierend eingreifen. Mit einem DMS können die Entscheidungswege auch mit einfachen Workflow-Funktionen elektronisch abgebildet werden. Führungskräfte können elektronische Bearbeitungshinweise geben oder weitere Informationen hinzufügen. Die Workflow-Komponente wird die Steuerungsfunktionen wieder aktivieren und die mit der Email gewonnene Geschwindigkeit der Informationsweiterleitung beibehalten oder steigern.

Zudem treibt die Europäische Union die Entwicklung der digitalen Vorgangsbearbeitung auf verschiedene Weise voran: bei EU-Ausschreibungen sollen Vergaben zukünftig digital erfolgen. Die EU-Dienstleistungsrichtlinie sieht die elektronische Antragstellung und den elektronischen Informationsaustausch vor. Auf Bundes- und Länderebene wird die elektronische Datenweitergabe zwischen Behörden vorangetrieben. Die digitale Signatur wird eingeführt. Damit können Nachrichten eindeutig ihrem Urheber zugeordnet werden.

Grundsätzlich sollen alle Verwaltungsbereiche in das DMS eingebunden werden. Die Einführung kann aber nur schrittweise und in fachlich abgegrenzten Bereichen geschehen. Die aktuelle Planung sieht vor, in folgenden Bereichen mit einem DMS zu beginnen:

Amt für Informationsverarbeitung und Statistik

Kämmerei

- Finanzwirtschaft
- Hochbau und Liegenschaften

Ordnungsamt

- Bußgeldstelle

Haupt- und Personalamt

- Sachgebiet Personal und Servicestelle Personal.

Diese Prozesse werden die Aufbau- und die Ablauforganisation in der Kreisverwaltung Warendorf verändern. Deshalb wird das Sachgebiet Organisation in den Jahren der Einführung des DMS hier einen Arbeitsschwerpunkt haben.

Zahlen, Daten und Fakten zum Personal

1. Analyse und Entwicklung des Personalbestandes

1.1 Stellenplan

Auch nach den Regeln des Neuen Kommunalen Finanzmanagements ist der Kreis Warendorf verpflichtet, mit einem Stellenplan seinen Personalbedarf zu dokumentieren. Im Stellenplan sind die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen auszuweisen. Die Stellen im Stellenplan werden nach dem sogenannten Halbstellenverfahren aufgeteilt, d.h. es werden nur ganze oder halbe Stellen berücksichtigt.

Der Stellenplan zeigt den Personalbedarf abstrakt auf. Unberücksichtigt bleibt damit, ob und mit welchem Stellenanteil die Stellen tatsächlich besetzt sind.

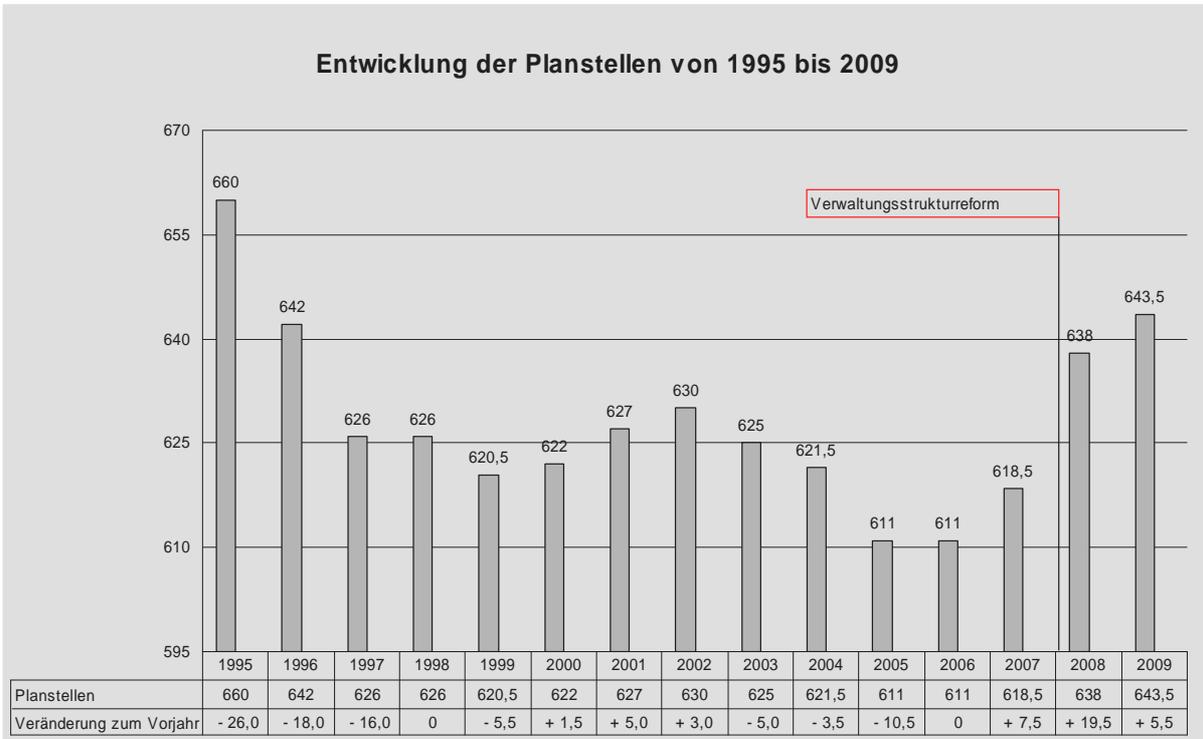
Die Informationen darüber, wie Stellen tatsächlich besetzt sind, sind erstmalig in den Teilergebnisplänen auf Produktbereichs- und Produktebene enthalten. Jede Produktbeschreibung ist um die für die Produkterstellung benötigten Stellen aus dem Stellenplan ergänzt worden. Diesem Stellenbedarf wird die Stellenbesetzung in vollzeitverrechneter Form gegenüber gestellt. Auf diese Art und Weise sind das Stellensoll und die tatsächliche Besetzung im Ist transparent dargestellt.

Die Informationen zu Stellen und Personalaufwendungen sind so viel enger miteinander gekoppelt und aussagekräftiger.

Der Stellenplan für das Jahr 2008 weist 638 Planstellen aus. Er ist damit im Vergleich zum Jahr 2007 um 19,5 Stellen ausgeweitet worden. 14 dieser Stellen mussten für die vom Land zu übernehmenden Beamtinnen und Beamten aufgrund der Verwaltungsstrukturreform eingerichtet werden.

Die Leitstelle musste nach der gesetzlich vorgegebenen Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 54 auf 48 Stunden um zwei Feuerwehrbeamte verstärkt werden. Für diese Beamten waren zwei Stellen einzurichten. Der zunehmende Einsatz der IT-Technik hat auch im Amt für Informationstechnik und Statistik für neuen Personalbedarf gesorgt. Wichtig für die Menschen im Kreis Warendorf sind auch die Arbeit einer weiteren Schulpsychologin und der Integrationsplanerin. Diese Stellen sind im Laufe des Jahres besetzt worden.

Auf den 638 Stellen waren zum Stichtag 31. Dezember 2008 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt (ohne Personal in der Ausbildung, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte, die zurzeit keine Bezüge erhalten, Ehrenbeamte). Die Beschäftigtenzahl ist damit gegenüber 2007 um 31 Personen gewachsen.



Der Stellenplan für das Jahr 2009 enthält mit 643,5 Stellen 5,5 Stellen mehr als der Stellenplan 2008.

Die folgende Tabelle bildet ab, aus welchen Veränderungen sich dieser Bedarf ergibt.

Amt	Aufgabengebiet	Veränderungen im Stellenplan 2009
Haupt- und Personalamt	Personalverwaltung	0,50
	Zentrale Dienste	-0,50
	Kreisarchiv	0,50
Rechtsamt		1,00
Kämmerei	Finanzbuchhaltung	1,00
	Kämmerei	-0,50
	Liegenschaftsverwaltung	0,50
	Wohnbauförderung	-1,00
Ordnungsamt	Ausländeramt	0,50
	Einbürgerungsstelle	-0,50
	Bußgeldstelle	-1,00
Verwaltung der Polizei	Waffenwesen	0,50
Straßenverkehrsamt	Verkehrssicherung und -lenkung	0,50
Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	Veterinärangelegenheiten	2,00
	Fleischhygiene	-2,50
Schul-, Kultur- und Sportamt	Untere staatliche Schulaufsichtsbehörde	-0,50
	Bildungsplaner/in	0,50
	Berufskollegs	1,50
Sozialamt	Allg. Sozialverwaltung	1,00
	Schwerbehindertenangelegenheiten	-0,50
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	Verwaltung der Jugendhilfe	0,50
	Tagespflege	1,50
Bauamt	Verwaltung	0,50
Amt für Umweltschutz	Abfallwirtschaft	-1,00
Büro Landrat	Fahrer	1,00
Gesamt		5,50

1.2 Personal- und Versorgungsaufwendungen 2007 und 2008

Unter Personalaufwendungen fallen alle Aufwendungen, die der Kreis für seine aktiven Beschäftigten aufzubringen hat. Der Aufwand für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird unter einer eigenständigen Gliederungsziffer erfasst.

Für das Jahr 2007 waren Personalaufwendungen in Höhe von 34.590.400 Euro veranschlagt worden. Im Jahresabschluss schlugen die Personalaufwendungen mit 36.679.533 Euro zu Buche. Im Ergebnis war damit ein Mehraufwand von 2.089.133 Euro zu verzeichnen.

Der Mehraufwand rührt aus Zuführungen zu verschiedenen Rückstellungen, die mit 846.000 Euro veranschlagt waren, sich aber um 2.632.000 Euro auf 3.477.000 Euro erhöht haben.

Für dem Grunde oder der Höhe nach ungewisse Verbindlichkeiten hat der Kreis Rückstellungen zu bilden. Bei der Aufstellung und Prüfung der Eröffnungsbilanz des Kreises wurde erkannt, dass noch höhere und andere Rückstellungen als die bisher veranschlagten dort einzustellen waren:

Die Westfälisch-Lippische Versorgungskasse ermittelt die Rückstellungsbeträge für die Beihilfen und Pensionen der Beschäftigten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Sie errechnet diese Beträge nach dem Stand des Bilanzstichtages. Änderungen am Besoldungsniveau, die am Bilanzstichtag feststehen, wirken sich unmittelbar auf die Berechnung der Rückstellungen aus.

Deshalb hat die Westfälisch-Lippische Versorgungskasse bereits die Besoldungserhöhung für die Beamtinnen und Beamten um 2,9 Prozent ab dem 01. Juli 2008 in die Pensionsrückstellungen zum 31. Dezember 2007 einkalkuliert. Damit erhöhten sich die Pensionsrückstellungen für Beschäftigte im Jahresabschluss um 1.605.241 Euro.

Im Lernprozess zum Neuen Kommunalen Finanzmanagement stellte sich im Laufe des Jahres 2007 heraus, dass in die Personalarückstellungen auch noch Rückstellungen für Altersteilzeitfälle, nicht genommenen Urlaub und geleistete Überstunden, die nicht ausgezahlt, sondern im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit abgebaut werden, einbezogen werden müssen. Bei diesen Positionen haben die Beschäftigten bereits durch ihre geleistete Arbeit oder nicht genommenen Urlaub vorgeleistet. Dieser Vorleistung stand noch keine Auszahlung gegenüber. Die Rückstellungen ergeben sich im Laufe des Haushaltsjahres und sind nicht detailliert planbar.

Für Fälle, in denen Beamtinnen oder Beamte des Kreises Warendorf zu einem anderen Dienstherrn wechseln, sind ebenfalls Rückstellungen zu bilden, denn bei Dienstherrnwechseln beteiligt sich der vorherige Dienstherr im Regelfall an den Versorgungslasten. Grundlage hierfür war bislang das Beamtenversorgungsgesetz als Bundesgesetz. Nach der Föderalismusreform hat das Land Nordrhein-Westfalen auch im Bereich des Beamtenversorgungsrechtes neue Kompetenzen. Diese

hat es genutzt, um die Verteilung von Versorgungslasten bei Dienstherrnwechseln innerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen vom Bundesrecht abweichend und mit erweiterten Verpflichtungen für die abgebenden Dienstherrn zu regeln.

Bei der Auslegung des Gesetzes herrschen noch große Unstimmigkeiten, so dass noch unklar ist, welche finanziellen Folgen die Neuregelungen für den Kreis Warendorf haben.

Die Rückstellungen haben die Ergebnisrechnung mit dem erheblichen Betrag von 2.631.864,25 Euro belastet.

Das Ergebnis für die Personalaufwendungen konnte aber noch verbessert werden, weil bei den Bezügen der Beamten, den Beiträgen zu Versorgungskassen und bei Sozialversicherungsbeiträgen weniger Auszahlungen als geplant angefallen sind. Die Auszahlungsver-

pflichtungen waren in der Summe geringer, weil Stellen längere Zeit vakant bleiben konnten, Krankenkassenbeiträge niedriger wurden und der Prozentsatz für die Arbeitslosenversicherung von geplanten 4,5 Prozent auf 4,2 Prozent gesenkt worden ist.

Die Versorgungsaufwendungen für ehemalige Beschäftigte waren in 2007 mit 1.326.900 Euro veranschlagt. Als Rechnungsergebnis waren 1.180.219,53 Euro zu notieren, so dass 146.680,47 Euro weniger als geplant aufzuwenden waren. Allerdings haben sich Verschiebungen zwischen Rückstellungen und Beihilfen ergeben. Die Beihilfeaufwendungen sind um 177.495,53 Euro höher ausgefallen als geplant (700.395,53 Euro statt 522.900,00 Euro), während die Pensionsrückstellungen und Beihilferückstellungen um 324.176 Euro sanken.

Personalrückstellungen	Ansatz 2007 €	Ergebnis 2007 €	Mehr / weniger €
Pensionsrückstellung für Beschäftigte	676.000,00	2.281.241,00	+ 1.605.241,00
Altersteilzeit	0,00	305.962,25	+ 305.962,25
Rückstellung für Pensionsverpflichtungen bei Versetzung von Beamten	0,00	158.104,00	+ 158.104,00
Beihilferückstellung für Beschäftigte	170.000,00	382.357,00	+ 212.357,00
Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	0,00	224.200,00	+ 224.200,00
Rückstellungen für geleistete Überstunden	0,00	126.000,00	+ 126.000,00
Summe	846.000,00	3.477.864,25	2.631.864,25

Haushaltsjahr	2007	2008 vorläufig	2009 Ansatz
Besoldung und Entgelte	24.605.252,33 €	26.097.432,66 €	27.430.972,00 €
Sozialversicherungsbeiträge	3.240.686,25 €	3.372.999,83 €	3.457.186 €
Altersversorgung und Unterstützung	5.355.729,40 €	5.410.566,07 €	1.749.750 €
Rückstellungen	3.477.864,25 €	4.894.372,00 €	2.580.000 €
Personalaufwendungen	36.679.533,23 €	39.775.370,56 €	35.217.908,00 €
Versorgungskassenbeiträge ab 2009	0,00 €	0,00 €	3.750.000 €
Unterstützung ehem. Beschäftigter (Beihilfe)	700.395,53 €	693.622,56 €	650.000 €
Rückstellungen (Pension + Beihilfe) Versorgungsempfänger	479.824,00 €	1.501.343,00 €	450.000 €
Versorgungsaufwendungen	1.180.219,53 €	2.194.966,56 €	4.850.000,00 €
Personal- und Versorgungsaufwendungen gesamt	37.859.751,76 €	41.970.337,12 €	40.067.908,00€

Die Versorgungskassenbeiträge waren in 2007 und 2008 im Betrag für Altersversorgung und Unterstützung der Personalaufwendungen enthalten.

Die Tabelle fasst die Ergebnisse der größten Blöcke bei den Personal- und Versorgungsaufwendungen zusammen.

Im vorläufigen Ergebnis für das Jahr 2008 schlägt sich die Übernahme der Beamtinnen und Beamten aus der Versorgungs- und Umweltverwaltung des Landes nieder. Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen weicht um 3.974.140 € vom Ansatz ab.

Der Hauptgrund hierfür liegt in den Pensionsrückstellungen und den Beihilferückstellungen für die Zeit der Pensionierung für den vom Land übernommenen Personenkreis, der mit einem Betrag von 3.170.000 Euro zu berücksichtigen war. Der Rückstellung steht ein Ertrag in gleicher Höhe gegenüber.

Das Land hat in dieser Höhe die bisher erworbenen Pensionsansprüche und die während

der Zeit im Landesdienst zu bildenden Beihilferückstellungen abgegolten. Dieser Effekt tritt nur einmalig auf.

Ab dem Jahr 2008 werden die Rückstellungen für die ehemaligen Landesbeamten ebenso wie die für die Beamtinnen und Beamten des Kreises Jahr für Jahr aufgebaut.

Darüber hinaus schlägt sich die Erhöhung der Entgelte nieder. In die Ansätze des Jahres 2008 war eine Erhöhung von 2 % für diese Positionen einkalkuliert worden. Mit der Tarifeinigung 2008 erhöhen sich die Entgelte in der Summe um 5,1 Prozent. Diese Tarifsteigerung entfaltet ihre Wirkungen auch bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und in der Zusatzversorgung der tariflich Beschäftigten. Dagegen fiel die Besoldungserhöhung bei den Beamten mit 2,9 Prozent ab dem 01. Juli 2008 wesentlich bescheidener aus. Diese war

vor der Aufstellung des Haushaltsplanes bereits bekannt, so dass sich bei der Haushaltsausführung hieraus keine Konsequenzen ergaben.

Wettgemacht wird ein Teil der Steigerungen durch reduzierte Aufwendungen bei den Beamtenbezügen infolge von kostenmäßig nicht planbaren Elternzeiten, Stundenreduzierungen, vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand oder auch Vakanzen. Noch nicht berücksichtigt sind in den Ergebnissen Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub und Überstunden und Rückstellungen für die Versorgungslastenverteilung.

Mit den ersten Daten zum Personalaufwand nach dem Neuen Kommunalen Finanzmanagement können nun Kennzahlen gebildet werden. Sie zeigen die Entwicklung des Personalaufwandes im Zusammenhang mit der Ertragslage der Kommune insgesamt auf. Neben dem Zeitreihenvergleich wird auch der Vergleich zu anderen Kommunen möglich.

Das Land hat im Oktober 2008 einen Runderlass zu NKF - Kennzahlen veröffentlicht. Die-

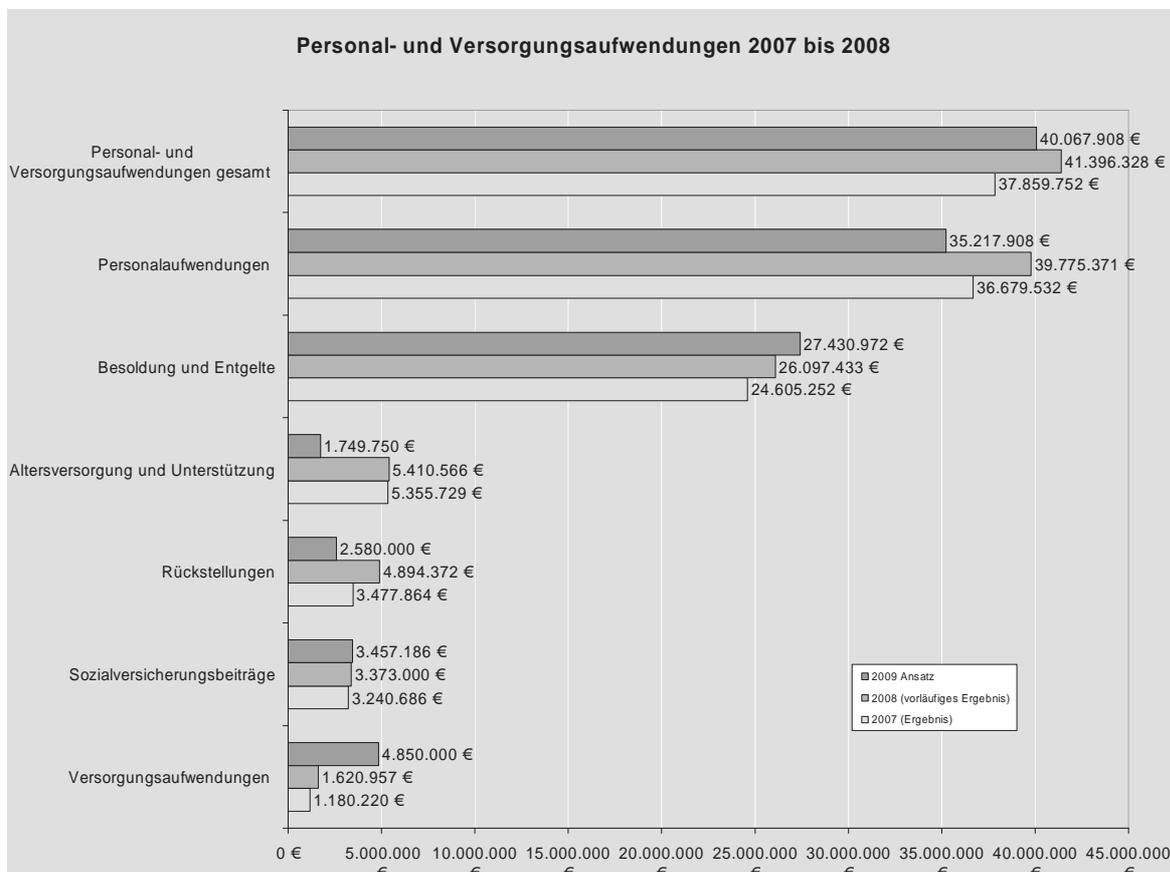
ses Kennzahlenset ist gemeinsam von Aufsichtsbehörden der Gemeinden, der Gemeindeprüfungsanstalt und Vertretern der örtlichen Rechnungsprüfung (VERPA) erarbeitet worden. Die wirtschaftliche Lage soll mit diesen Kennzahlen beurteilt werden. Eine der Kennzahlen bezieht sich auf den Personalwand. Die Personalintensität I ist gleich

Personalaufwendungen x 100
ordentliche Aufwendungen.

Sie gibt den Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen an.

Für das Ist-Ergebnis des Jahres 2007 hat die Personalintensität I den Wert 18,6, für das vorläufige Ergebnis des Jahres 2008 den Wert 19,1, für das Jahr 2009 ist ein Wert von 15,5 geplant.

Vergleiche mit anderen Kreisen sind im Moment noch nicht möglich, weil deren Kennzahlen noch nicht bekannt sind.



1.3 Gesamtbelegschaft

Am 31. Dezember 2008 beschäftigte die Kreisverwaltung Warendorf 867 Menschen. Das sind 32 Personen mehr als am 31. Dezember 2007.

Hauptursache für das hohe Ansteigen der Beschäftigtenzahl ist die Verwaltungsstrukturreform. Am 01. Januar 2008 haben 14 Beamtinnen und Beamte des Landes ihren Dienstherrn gewechselt und sind in ein Beamtenverhältnis beim Kreis Warendorf eingetreten. Eine Versorgungsärztin ist im Laufe des Jahres eingestellt worden. Weitere neu eingerichtete Stellen sind im Laufe des Jahres besetzt worden.

562 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren am 31. Dezember 2008 vollzeitbeschäftigt, 173 teilzeitbeschäftigt. Damit ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 23 Personen und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um acht Personen gestiegen.

Weiter reduziert hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten. Am 31. Dezember 2008 übten 18 Personen eine geringfügige Beschäftigung aus (31. Dezember 2007: 19 Personen, 21. Dezember 2006: 22 Personen).

52 junge Menschen absolvierten am 31. Dezember 2008 eine Ausbildung bei der Kreisverwaltung Warendorf (Vorjahr: 53).

Von den 52 jungen Männern und Frauen leisteten 30 ihren Vorbereitungsdienst für die unterschiedlichen Laufbahnen als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf ab. Eine Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes machen 22 Nachwuchskräfte.

Im Berufsanererkennungsjahr standen sechs Personen. Drei Frauen sind als Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagoginnen im Anerkennungsjahr tätig, zwei im Sozialpsychiatrischen Dienst des Gesundheitsamtes, eine im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien. Ein Anerkennungsjahr im Rettungsdienst des Kreises Warendorf war für zwei Männer und eine Frau reizvoll. Das Interesse von Frauen an einer Tätigkeit im Rettungsdienst steigt weiter.

Zur Gesamtbelegschaft gehören auch die Beschäftigten, die bereits die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit angetreten haben. Am Ende des Jahres 2008 waren dies 13 Männer und sechs Frauen.

Insgesamt haben am Ende des Jahres 832 Menschen Gehalt oder Besoldung bei der Kreisverwaltung Warendorf bezogen.

Zum Personenkreis der Beschäftigten ohne Bezüge waren am 31. Dezember 2008 34 Personen zu rechnen, vier Männer und 30 Frauen. Die Partnermonate in der Elternzeit nutzte ein Vater, ein weiterer Vater ist beurlaubt. Um sein Amt als Landtagsabgeordneter wahrnehmen zu können, ist ein Mitarbeiter des Rettungsdienstes beurlaubt. Seinen Zivildienst hat ein

Beamter auf Probe nach seiner Staatsprüfung für den gehobenen Dienst angetreten.

17 Mütter befanden sich in der Elternzeit, d.h. ihre (jüngsten) Kinder sind jünger als drei Jahre. Elf weitere Mütter haben Kinder zwischen drei und 18 Jahren zu betreuen und sind deshalb zurzeit nicht berufstätig. Zwei Frauen haben aus anderen familiären Gründen Sonderurlaub.

Stichtag: 31.12.2008	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	
Beamtinnen und Beamte	128	53	181	6	53	59	240
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	1	1	1	10	11	12
Tariflich Beschäftigte	246	135	381	8	106	114	495
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	1	1	0	1	1	2
befristet Beschäftigte	16	23	39	0	3	3	42
Gesamt	374	188	562	14	159	173	735
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter	22	30	52	0	0	0	52
RA* und SA* im Anerkennungsjahr	2	4	6	0	0	0	6
Ehrenbeamte	0	0	0	3	0	3	3
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	16	2	18	18
Freistellungsphase Altersteilzeit	13	1	14	0	5	5	19
Belegschaft mit Bezügen	411	223	634	33	166	199	833
Beschäftigte in Beurl./EZ/MuSchu/ Wehr-/Zivildienst (ohne Bezüge)	4	19	23	0	11	11	34
Gesamtbelegschaft	416	241	657	33	177	210	867

*RA = Rettungsassistenten und Rettungsassistentinnen, SA = Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter oder Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen

Analysiert man die Gesamtbelegschaft nach den Gründen für die Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse, ist festzustellen, dass 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in standardmäßigen Dienst- und Arbeitsverhältnissen stehen (Vorjahr: 704).

Mit 495 Personen sind rund 67 Prozent der standardmäßigen Belegschaft tariflich beschäftigt. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten

liegt bei rund 33 Prozent. Die Zahl der Beamtinnen und Beamten ist im Vergleich zum Vorjahr um 15 Personen gestiegen, davon hat das Land 14 seiner Beamtinnen und Beamten in den kommunalen Dienst bei der Kreisverwaltung Warendorf übergeleitet.

Die Zahl der tariflich Beschäftigten hat sich ebenfalls erhöht. Arbeiteten im Vorjahr noch 479 Menschen mit einem Arbeitsvertrag nach

dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, so waren am 31. Dezember 2008 mit 495 tariflich Beschäftigten 16 Personen mehr beschäftigt.

42 tariflich Beschäftigte arbeiten mit einem Arbeitsvertrag auf Zeit. Die Gründe der zeitlichen Befristung ergeben sich in den meisten Fällen daraus, dass noch nicht feststeht, ob die Aufgaben dauerhaft anfallen und das Einrichten einer Planstelle rechtfertigen.

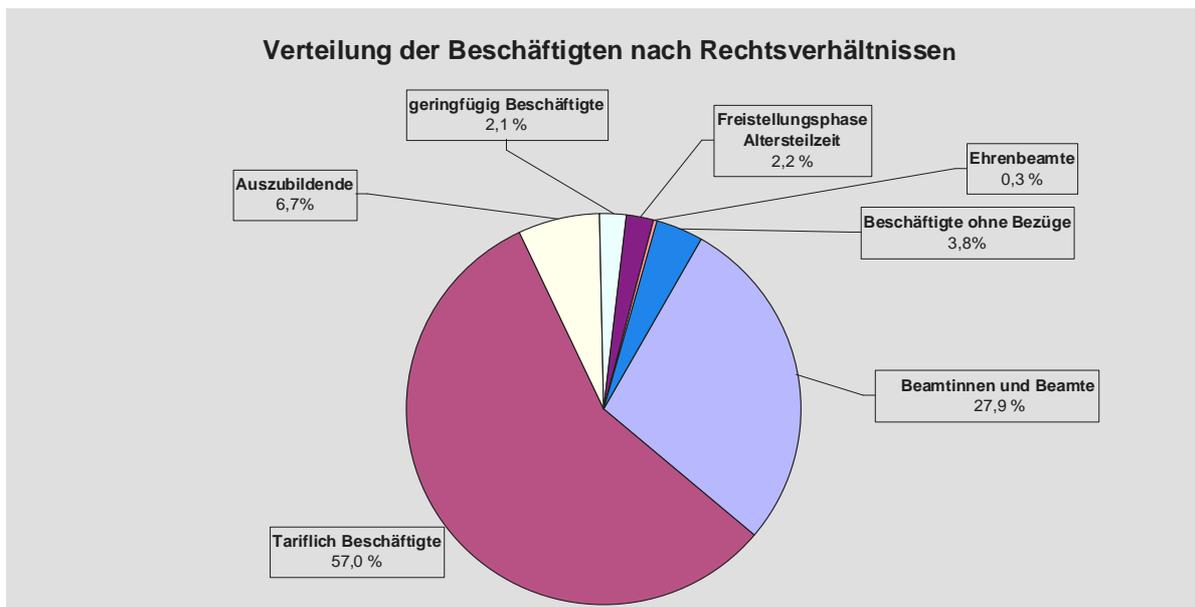
Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist das Thema Ausbildung für die Kreisverwaltung hochaktuell. Das Gewinnen von qualifiziertem Nachwuchs wird in den kommenden Jahren bei weniger Schulabgängerinnen und Schulabgängern zunehmend schwieriger werden.

Seit vielen Jahren bildet die Kreisverwaltung junge Menschen auf quantitativ und qualitativ hohem Niveau aus. Dieser Kurs soll fortgesetzt werden.

Das Absolvieren eines Berufspraktikums bei der Kreisverwaltung ist schon bei vielen jungen Menschen in eine Weiterbeschäftigung gemündet.

Die Zahl der Auszubildenden, Berufspraktikantinnen und -praktikanten sowie der Beamtenanwärterinnen und -anwärter ist deshalb im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 58 Personen geblieben.

Die folgende Grafik veranschaulicht, wie sich die Beschäftigtengruppen prozentual verteilen:



Die Kreisverwaltung Warendorf ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle. Die Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 14 Wochenstunden ist ebenso denkbar wie eine Quasi-Vollbeschäftigung mit 38,5 Wochenstunden. Dies ist ein wesentlicher Gesichtspunkt von Familienfreundlichkeit.

Wenn man die Teilzeitquoten betrachtet, kann man aus diesen noch nicht ablesen, welchen Umfang die Teilzeitbeschäftigung hat.

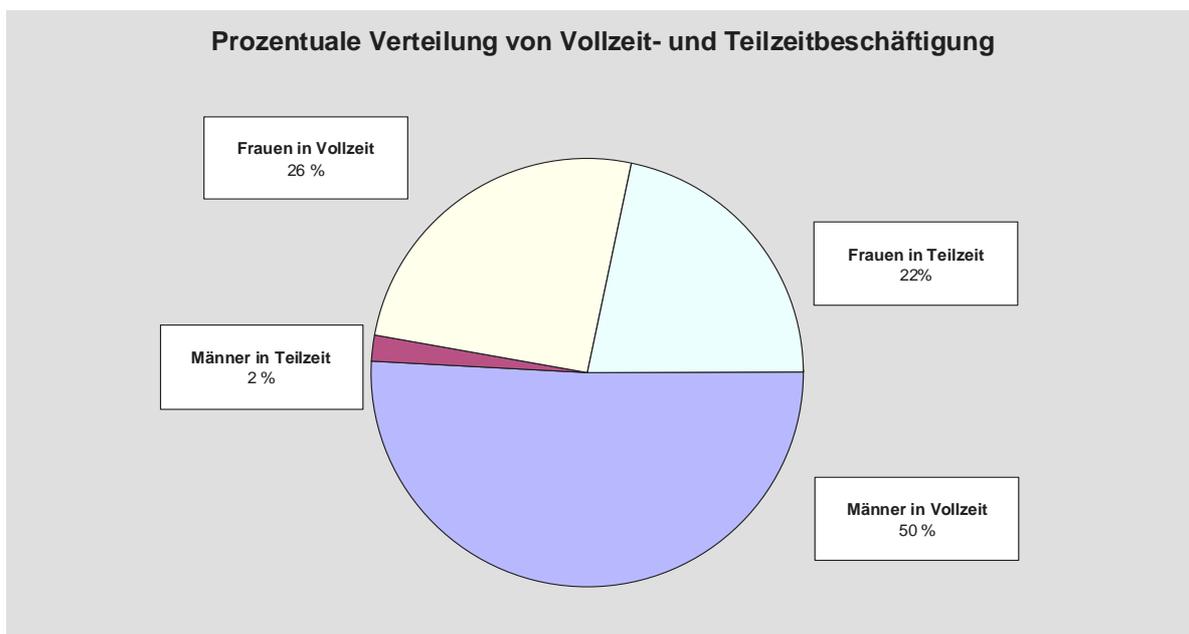
Die Teilzeitquote lag am Stichtag 31. Dezember 2008 bei 23,5 % (Vorjahr: 23,4 %). Nach wie vor bevorzugen weit überwiegend die Frauen das Arbeitszeitmodell der Teilzeit, denn rd. 92 % aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Nur 8 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Männer.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote liegt bei den Frauen bei 45,8 %, die geschlechts-

spezifische Vollzeitquote demzufolge bei 54,2 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die geschlechtsspezifische Teilzeitquote damit um einen halben Prozentpunkt gesunken, sie lag bei 46,3 %.

Von den Männern bevorzugen nur 3,6 % die Teilzeitbeschäftigung. Für 96,4 % bleibt die Vollzeitbeschäftigung die Beschäftigungsform der Wahl. Diese geschlechtsspezifischen Quoten haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.

Erhöht hat sich insgesamt der prozentuale Anteil der Frauen an den Beschäftigten in standardmäßigen Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen. Am 31. Dezember 2008 betrug dieser Anteil 47,2 %. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum Referenzstichtag 31. Dezember 2007 von 46,4 % um 0,8 Prozentpunkte gestiegen. Der Trend zur zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen bestätigt sich damit auch in der Kreisverwaltung Warendorf.



1.4 Altersstrukturanalyse

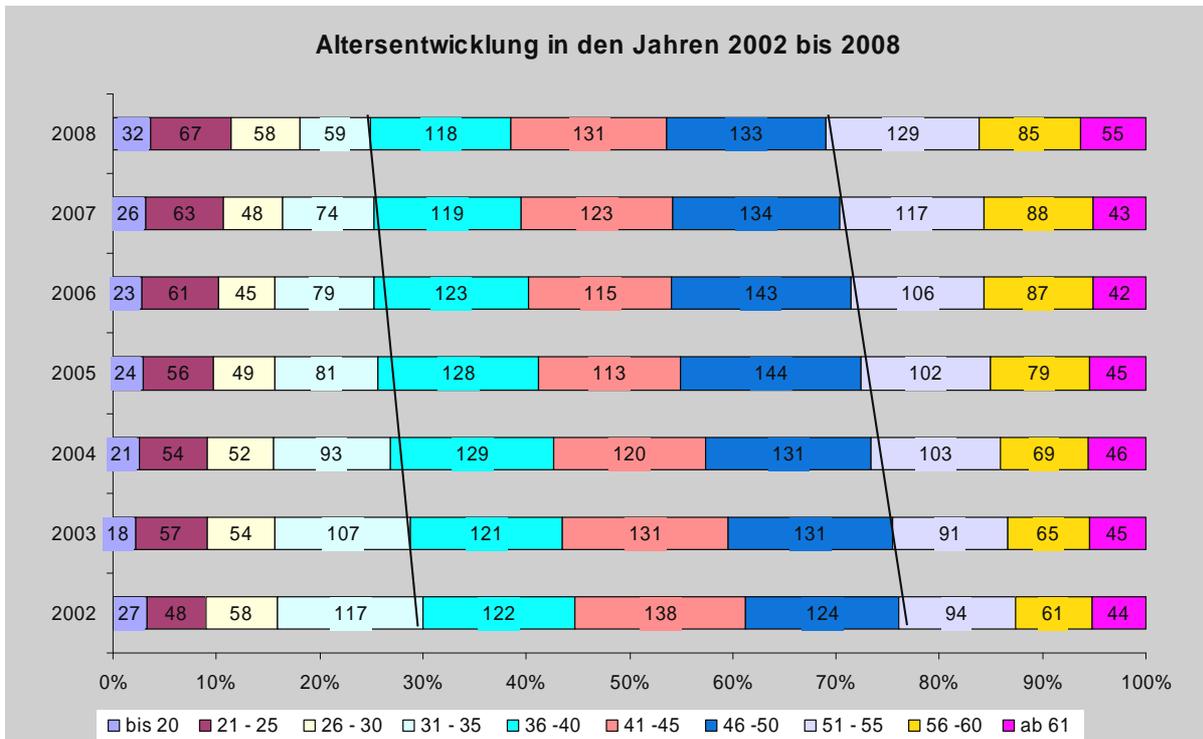
Altersentwicklung

Das Diagramm der Altersentwicklung zeigt, dass immer mehr Beschäftigte der Kreisverwaltung ein höheres Alter haben. Am Ende des Jahres 2008 waren 46,4 Prozent der Beschäftigten 46 Jahre und älter. Zu dieser Gruppe gehörten in absoluten Zahlen 402 Personen.

Um neun Personen gewachsen ist die Zahl der über 60-Jährigen auf jetzt 55 Beschäftigte. Zwölf Personen sind in der Gruppe der 51- bis 55-jährigen Beschäftigten hinzugekommen. Leicht abgenommen hat die Zahl der 46- bis 50-Jährigen. Diesem Personenkreis sind jetzt 85 Personen zuzurechnen (vorher 88).

Erstmals sind mit 31,3 Prozent mehr als 30 Prozent der Belegschaft älter als 50 Jahre. Der Anteil der Personen unter 35 Jahren sinkt auf 24,9 Prozent und damit unter ein Viertel der Beschäftigten ab. Hinzu kommt, dass diesem Personenkreis 58 Auszubildende angehören, die noch nicht der Stammebelegschaft und ihrem Know-how zugerechnet werden können.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 36 und 50 Lebensjahren ist im Vergleich zum Vorjahr erneut um 1,2 Prozentpunkte gesunken. Er liegt nun bei 43,8 Prozent.



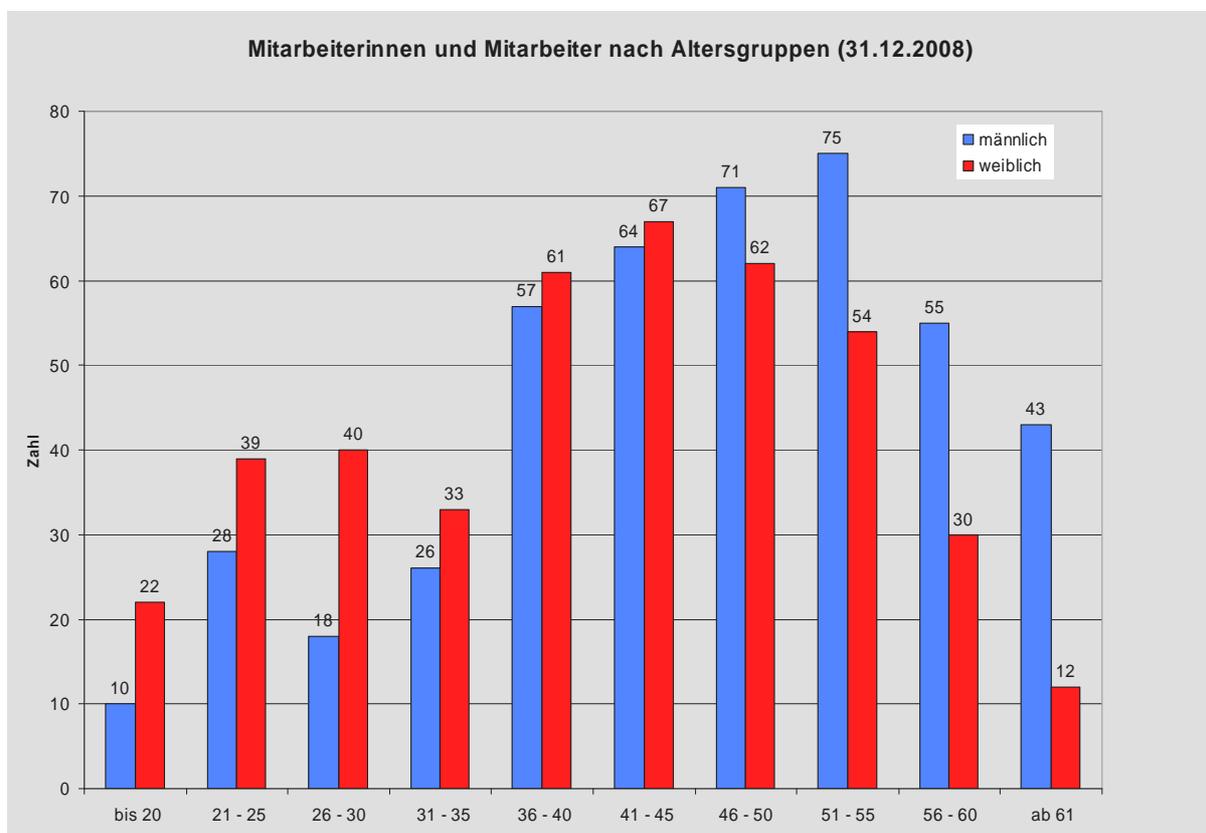
Altersgruppenverteilung

Das Diagramm zeigt, dass in den Altersgruppen bis 45 Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Noch bleibt es dabei, dass in den Alterskategorien ab 46 Jahren die Zahl der männlichen Beschäftigten überwiegt. Allerdings wird in der Gruppe der 46- bis 50-Jährigen die Differenz kleiner. Kleiner werden die Differenzen auch in den Alterskategorien der 51- bis 55-Jährigen und in der Gruppe der 56- bis 60-Jährigen.

Hier spiegelt sich der zunehmende Anteil der Frauen, die erwerbstätig sind, wider. In den Biografien von Frauen weiten sich die Zeiten der Erwerbstätigkeit weiter aus, wozu nicht zuletzt gute Rahmenbedingungen, wie mögliche Beurlaubungen, flexible Teilzeitbeschäftigungen oder Telearbeit bei der Kreisverwaltung beitragen.

Inwieweit über Beurlaubungen oder über Pflegezeiten neuerliche Probleme zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gelöst werden können, wird sich noch zeigen.

Zurzeit sind zwei Frauen wegen familiärer Pflegeverpflichtungen nach dem TVöD-V beurlaubt.



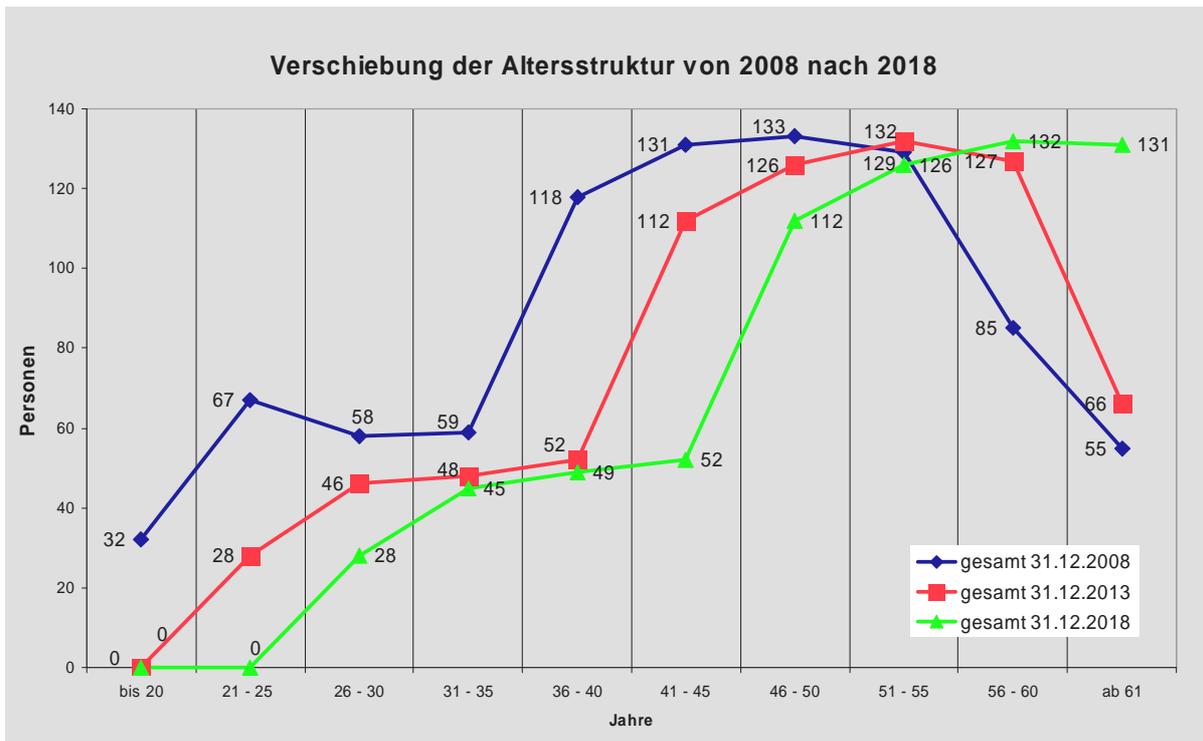
Prognose zur Altersstruktur

Die Grafik veranschaulicht, wie sich die Altersstruktur in den kommenden fünf und zehn Jahren verschieben wird.

Dieser Prognose liegen die zurzeit vorhandenen Personalstrukturdaten zugrunde. Noch nicht berücksichtigt ist die Verschiebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand bei den Beamtinnen und Beamten. Die prognostizierten Daten nehmen ein Ausscheiden zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt an. Nur in den Fällen, wo bereits ein anderer Ausscheidenszeitpunkt bekannt ist, wird dieser berücksichtigt.

Während zum 31. Dezember 2008 55 Beschäftigte (Vorjahr: 43) älter als 60 Jahre waren, wird diese Zahl im Jahr 2013 bei 66 Beschäftigten und im Jahr 2018 bei 131 Beschäftigten liegen. Am Ende des Jahres 2013 werden 325 Personen älter als 50 Jahre sein, am Ende des Jahres 2018 sind es mindestens 389 Personen.

Die Kreisverwaltung wird ihre Leistungen dann mit zunehmend älteren Beschäftigten erbringen. Unter diesem Blickwinkel muss heute schon daran gearbeitet werden, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten. Die Arbeitsorganisation muss so optimiert werden, dass sie dem Miteinander von jung und alt gerecht wird.

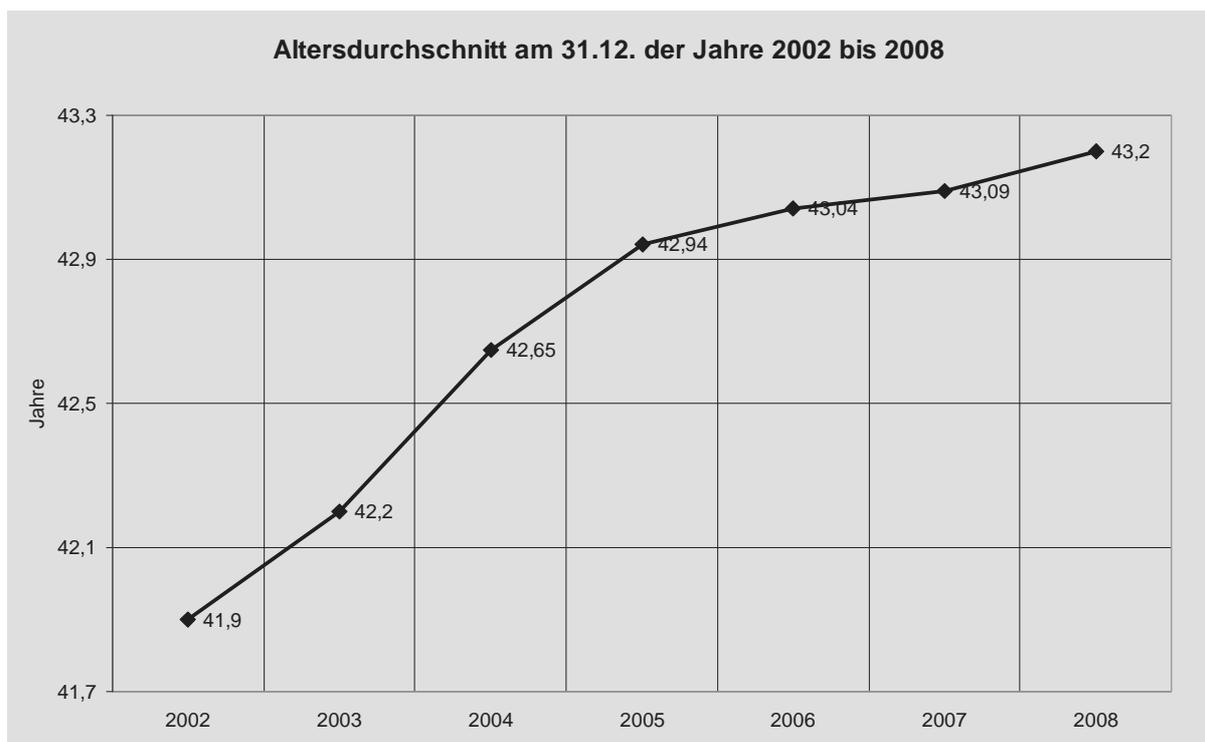


Lebensalter

Die 867 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren am 31. Dezember 2008 im Durchschnitt 43,18 Jahre alt. Mit diesem Wert steigt das Durchschnittsalter langsam, aber stetig, weiter an.

Diese Entwicklung wird nicht aufzuhalten sein, weil das Durchschnittsalter nur begrenzt über die externe Personalgewinnung zu beeinflussen ist. Einstellungen orientieren sich allein an den grundgesetzlich vorgegebenen Kriterien von Eignung, Leistung und Befähigung.

Der Trend zu einer alterszentrierten Personalstruktur wird sich in den kommenden Jahren weiter verstärken. Das bestätigt auch die Prognose zur Altersstruktur.



1.5 Mittelfristige Personalbedarfsplanung

Das Haupt- und Personalamt hat mit dem Aufbau einer mittelfristigen Personalbedarfsplanung begonnen.

Die Personalbedarfsplanung ist ein Teilgebiet der Personalplanung. Mit Hilfe der Personalbedarfsplanung soll abgeschätzt werden, wie groß der Personalbedarf in der Zukunft sein wird. Die mittelfristige Personalbedarfsplanung geht von einem Zeitraum von drei bis fünf Jahren aus. Der Personalbedarf ist qualitativ und quantitativ zu planen.

Ausgangspunkt ist der aktuelle Personalbestand. Der zukünftige Personalbestand ergibt sich dann aus den Zu- und Abgängen.

Ausscheidende Beschäftigte (z.B. wegen Alters oder Kündigung) können einen Ersatzbedarf verursachen. Ersatzbedarf kann auch durch die Reduzierung von Arbeitszeit entstehen. Darüber hinaus ergibt sich auch ein Neu- oder Erweiterungsbedarf, wenn neue Aufgaben nicht mit dem vorhandenen Personal erledigt werden können.

Das organisatorisch notwendige Personal bildet der Stellenplan für jeweils ein Haushaltsjahr ab. Dabei geht der Stellenplan von Vollzeitäquivalenten aus, während die Personalbedarfsplanung sich mehr an den vorhandenen Köpfen ausrichtet.

Um all die aufgezeigten Gesichtspunkte miteinander in Einklang zu bringen, hat das Haupt- und Personalamt begonnen, eine mittelfristige Personalbedarfsplanung aufzubauen.

Diese Personalbedarfsplanung wird in Zusammenarbeit mit den Ämtern erstellt.

Die Ämter haben erste Überlegungen zu folgenden Fragen angestellt:

- Welche neuen Aufgaben kommen zu den vorhandenen Aufgaben hinzu?
- Welche Aufgaben weiten sich quantitativ aus, reduzieren sich oder entfallen?
- Welche Aufgaben sind intensiver wahrzunehmen?

Dabei war es wichtig, Auswirkungen des demografischen Wandels und des technischen Fortschritts zu berücksichtigen.

Weitere Gesichtspunkte der Personalbedarfsplanung ergeben sich aus der Altersstrukturanalyse.

Insgesamt erweist sich die Bestimmung des mittelfristigen Personalbedarfes als schwierig, weil der Personalbedarf auch von Faktoren wie gesetzlichen Änderungen oder politischen Entscheidungen abhängt. Diese sind von der Personalwirtschaft nicht zu beeinflussen und können schwer vorausgesehen werden.

2. Personalveränderungen

2.1 Personalgewinnung und Personalzugänge

Im Laufe des Jahres 2008 haben 51 Menschen einen neuen Arbeitsplatz bei der Kreisverwaltung Warendorf gefunden.

Im allgemeinen Verwaltungsdienst sind zwei Frauen nach ihrer Ausbildung im gehobenen Dienst als Beamtinnen auf Probe übernommen worden. 15 weitere Auszubildende haben befristete Arbeitsverträge erhalten.

Das Amt für Informationstechnik und Statistik ist um einen IT-Systemverwalter verstärkt worden. Dieser kümmert sich im Wesentlichen um die hochmoderne Leitstellentechnik.

Nachdem der bisherige Referent des Landrates auf die Position des Haupt- und Personalamtsleiters gewechselt hat, wurde diese Stelle, welche auch die allgemeine Kommunalaufsicht umfasst, neu besetzt.

Die Arbeit in der Kreisverwaltung steht unter der Handlungsmaxime "Wir für den Bürger". Um das breite Leistungsangebot bei den Bürgerinnen und Bürgern bei Veranstaltungen, in den Medien und durch Publikationen noch besser vorzustellen und bekannter zu machen, ist im Büro des Landrates jetzt ein Mitarbeiter mit journalistischer Berufserfahrung tätig.

Im Bereich des Kataster- und Vermessungsamtes ist eine Fachfrau für Geoinformatik eingestellt worden. Mit ihrer Hilfe werden jetzt die Geodaten, die im Kreis Warendorf vorliegen, weiter in eine Geodateninfrastruktur integriert.

Geodaten sind alle Karten und sonstigen Informationen, die digital vorliegen und sich geographisch zuordnen lassen. Das können z.B. Bebauungs- und Landschaftspläne, Reitwegnetz-karten oder auch Wanderkarten sein.

Für verschiedene Aufgaben im Gesundheitsamt wurden zwei ärztliche Mitarbeiterinnen gewonnen. Mit ihnen können jetzt u.a. die ärztlichen Aufgaben für den Bereich des Schwerbehindertenrechtes adäquat gelöst werden.

Die im Stellenplan 2008 neu eingerichtete Stelle für Schulpsychologie hat seit dem Frühjahr 2008 eine Schulpsychologin inne. Sie ist organisatorisch der Schulpsychologischen Beratungsstelle zugeordnet worden.

Eine weitere Lebensmittelkontrolleurin sorgt seit Mai 2008 für einen höheren Verbraucherschutz vor gesundheitlichen Gefahren durch Lebensmittel.

Seit Januar 2007 gilt für die Beamten der Kreisleitstelle ein neues Arbeitszeitrecht. Aufgrund europarechtlicher Vorgaben ist die wöchentliche Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten von 54 Stunden auf 48 Wochenstunden reduziert worden. Diese Neuregelung hat eine Arbeitszeitlücke entstehen lassen. Diese ist mit zwei neuen Feuerwehrbeamten geschlossen worden. Seit Juli 2008 ist damit die 48-Stunden-Woche umgesetzt.

Personalzugänge 01.01.2008 - 31.12.2008					
	unbefristet			befristet	Ge- samt
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	
Allgemeiner Verwaltungsdienst	2	0	2	15*	17
Informationstechnik und Statistik	1	0	1	0	1
Referent Landrat / Öffentlichkeitsarbeit	0	2	2	0	2
Archivdienst	0	1	1	1	2
Vermessungs-, bautechnischer und landespflegerischer Dienst	0	2	2	0	2
Gesundheitsdienst	1	1	2	0	2
Sozialdienst / Schulpsychologin	0	1	1	4	5
Lebensmittelkontrolle	0	0	0	1	1
Leitstelle und Rettungswachen	2	0	2	1	3
Radarüberwachung	0	0	0	2	2
Auflösung Versorgungsverwaltung	5	0	5	0	5
Übernahme Aufgaben BlmSchG	9	0	9	0	9
Gesamtzugänge	20	7	27	24	51

In dieser Zahl sind 15 Auszubildende enthalten, die nach ihrer Ausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.

Teilt man die Neuzugänge nach Berufsgruppen auf, fällt ins Auge, dass lediglich ein Drittel der Neuzugänge in der allgemeinen Verwaltung beschäftigt sind. Das in der allgemeinen Verwaltung benötigte Personal kann also noch aus den Ausbildungskräften rekrutiert werden.

Für die Aufgaben des Kreises werden durch externe Stellenausschreibungen überwiegend Experten mit einer Ausbildung, die nicht in der Kreisverwaltung absolviert werden kann, gewonnen.

Insgesamt sind im Jahr 2008 auf neun externe Ausschreibungen 465 Bewerbungen eingegangen: 204 von Frauen, 261 von Männern. Einige Personalauswahlverfahren sind erst zu

Beginn des Jahres 2009 abgeschlossen worden.

In hausinternen Verfahren haben sich 145 Beschäftigte beworben, 58 Männer und 87 Frauen.

Um eine Stelle optimal zu besetzen, werden die Anforderungen der Stelle (notwendige Fähigkeiten und Eigenschaften) mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der sich bewerbenden Personen verglichen. Für diesen Abgleich werden die Bewerbungsunterlagen ausgewertet. In Frage kommende Bewerberinnen und Bewerber haben die Gelegenheit, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren. Um in diesen Vorstellungsgesprächen eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und

Bewerber zu erzielen, werden die Teilnehmenden nach einer vorher für jedes Verfahren erarbeiteten Struktur interviewt.

Im Laufe des Jahres 2008 sind 79 dieser zwischen 30 bis 45 Minuten dauernden Interviews geführt worden.

Diese Interviewtechnik wird auch in den Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte angewandt.

Für das im August/September 2008 beginnende Ausbildungsjahr haben sich insgesamt 469 junge Menschen beworben. Bei den Ausbildungsbewerbungen überwiegt mit 278 Bewerbungen das Interesse von Frauen an einer Ausbildung bei der Kreisverwaltung Warendorf. Für 191 junge Männer war das Ausbildungsangebot attraktiv.

Insgesamt haben 20 Auszubildende den ersten Schritt ins Berufsleben getan:

- 5 Verwaltungsfachangestellte (4 w – 1 m)
- 4 KreissekretäranwärterInnen (3 w – 1 m)
- 2 Bürokaufleute (1 m – 1 w)
- 1 Vermessungstechniker
- 1 Vermessungsinspektoranwärter
- 1 Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv
- 6 KreisinspektoranwärterInnen (3 m – 3 w).

2.2 Personalfluktuatation

Die folgende Tabelle bildet ab, wie viele Beschäftigte aus dem Dienst des Kreises ausgeschieden sind (Grundfluktuatation). Gleichzeitig beschreibt sie Fälle, in denen Beschäftigte ihr

Dienst- oder Arbeitsverhältnis unterbrochen haben (Zusatzfluktuatation). Ein neues Element in der Zusatzfluktuatation sind die Partnermonate der Elternzeit, die im Jahr 2008 ein verbeamteter Vater und vier tariflich beschäftigte Väter genutzt haben, um ihre Familie noch einmal aus einer alltäglicheren Perspektive zu erleben und sich in diesem Alltag einzubringen.

Die Gründe des endgültigen Ausscheidens sind sehr verschieden und nur begrenzt beeinflussbar.

Dennoch liefern sie wichtige Hinweise für die Personalentwicklung und sind Grundlage für die Personal- und Organisationsentwicklung.

Fünf Tarifbeschäftigte haben ihr Arbeitsverhältnis im vergangenen Jahr durch einen Auflösungsvertrag beendet. Zwei Tarifbeschäftigte haben ihr Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt, in einem Fall musste einer Beschäftigten gekündigt werden.

Zwei befristete Arbeitsverhältnisse haben durch Zeitablauf geendet. Eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bestand nicht.

Drei Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit nach vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze nach mehr als 40 Dienstjahren ausgeschieden. Eine Mitarbeiterin musste ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kreis wegen Erwerbsunfähigkeit beenden.

Zwei Beamte und fünf Tarifbeschäftigte sind in den Ruhestand getreten. Die Beamten und zwei der Tarifbeschäftigten haben damit die

Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit beendet. Eine Tarifbeschäftigte ist in den vorzeitigen Ruhestand gegangen und hat Abschläge in ihrer Rente in Kauf genommen. Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren sind zwei Tarifbeschäftigte aus der Kreisverwaltung ausgeschieden. Zwei geringfügig Beschäftigte haben ihr Beschäftigungsverhältnis ebenfalls aus Altersgründen beendet.

Tief betroffen waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als die Nachrichten vom Tode eines bereits länger erkrankten Mitarbeiters und vom plötzlichen Tod eines 48-jährigen Rettungsdienstmitarbeiters, das Kreishaus erreichten.

Für 18 junge Menschen endete der erste Abschnitt ihres Berufslebens mit den Prüfungen zum Abschluss der Ausbildung. 17 Nachwuchskräfte sind in der Kreisverwaltung

geblieben. Eine junge Frau hat den Kreis verlassen, um bei einem anderen Arbeitgeber sofort eine aufbauende Ausbildung anzuschließen.

In die Berechnung der Grundfluktuation waren somit 43 Personen einzubeziehen. Damit ergibt sich bei einem Personalbestand von 867 Menschen eine Fluktuationsquote von 5,0 Prozent. Die Zusatzfluktuation lag bei 2,4 Prozent, so dass sich die Gesamtfluktuation auf 7,4 Prozent addiert (Vorjahr: 8,0 Prozent). Die Fluktuationsquote lag in den vergangenen Jahren konstant zwischen 7 und 8 Prozent und bewegt sich damit für eine Verwaltung in der Größenordnung der Kreisverwaltung in einem normalen Rahmen. Die Fluktuationsquote lässt auch die Sozial- und Rettungspraktikanten, die ihr Anerkennungsjahr absolviert haben, unberücksichtigt.

Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.2008	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt
Auflösungsvertrag	0	5	5
arbeitnehmerseitige Kündigung	0	2	2
arbeitgeberseitige Kündigung	0	1	1
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	0	2	2
vorzeitiger Ruhestand wg. Dienst-/ Erwerbsunfähigkeit	3	1	4
Ruhestand	2	5	7
Tod des Beschäftigten	0	2	2
Ausscheiden von geringfügig Beschäftigten	0	2	2
Ende der Ausbildung	9	9	18
Grundfluktuation	14	29	43
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	3	3	6
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	5	4	9
Partnermonate Elternzeit	1	4	5
Beginn Wehrdienst oder Ersatzdienst	1	0	1
Zusatzfluktuation	10	11	21
Gesamt	24	40	64

*Eine Auszubildende hat den Kreis Warendorf nach Abschluss der Ausbildung auf eigenen Wunsch verlassen.

2.3 Führungskräfte

Am 01. Januar 2009 hat die Kreisverwaltung Warendorf insgesamt 85 Führungskräfte. Die absolute Zahl der Führungskräfte ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben. Auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist mit 21 Frauen gleich geblieben. Allerdings haben sich Verschiebungen in der Hierarchie ergeben.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2008 ist der bisherige Leiter des Rechnungsprüfungsamtes in den vorzeitigen Ruhestand getreten. Seine

Nachfolge hat die bisherige stellvertretende Amtsleiterin des Sozialamtes übernommen, so dass jetzt in der Riege der Amtsleitungen drei von 17 Positionen mit Frauen besetzt sind (bisher zwei).

Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen ist die stellvertretende Amtsleitung im Sozialamt zurzeit vakant. Ein Wechsel fand in der stellvertretenden Amtsleitung des Straßenverkehrsamtes statt. Der bisherige Stelleninhaber hat die Freizeitphase seiner Altersteilzeit

angetreten. Seine Nachfolgerin war bislang in einer Sachbearbeitung tätig war.

Ebenfalls gewechselt hat die stellvertretende Amtsleitung in der Verwaltung der Polizei. Hier hat die bisherige stellvertretende Amtsleiterin des Haupt- und Personalamtes eine neue Aufgabe übernommen. Die Sachgebietsleiterin des Sachgebietes Organisation ist nun gleichzeitig stellvertretende Amtsleiterin des Haupt- und Personalamtes.

Seit November 2007 war die stellvertretende Leitung des Bauamtes vakant. Die Aufgaben haben vorübergehend der Verwaltungsleiter und eine leitende Ingenieurin übernommen.

Mit einer externen Stellenausschreibung konnte jetzt eine technische Beamtin einer benachbarten Stadt gewonnen werden, die ab April 2009 die stellvertretende Leitung des Bauamtes übernimmt.

Auf der Leitungsebene der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen hat eine langjährige Mitarbeiterin des Sachgebietes Personal die Leitung dieses Sachgebietes übernommen.

Die Führungsfunktionen des Geschäftsführers und des Fachbereichsleiters Fallmanagement in der Arbeitsgemeinschaft SGB II (ARGE) sind in dieser Tabelle nicht enthalten, weil diese zwar Mitarbeiter des Kreises sind, aber der ARGE zugewiesen worden sind.

In der Kreisverwaltung leitet eine Tarifbeschäftigte des Landes das Sachgebiet Elterngeld. Sie ist in der Tabelle der Führungskräfte ebenfalls nicht enthalten.

Stichtag: 01.01.2009	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen seit 01.01.2008 absolut	
	m	w	m	w		m	w
Leitung der Verwaltung	5	0	0	0	5	-	-
Amtsleitung	14	3	0	0	17	-1	1
stellv. Amtsleitung	10	6	0	0	16	2	-
Abteilungs- und Sachgebietsleitung	25	6	0	5	36	-1	-1
andere Leitungsfunktionen	7	0	0	0	7	-	-
Koordination Amt 51	3	1	0	0	4	-	-
Gesamt	64	16	0	5	85	-	-

Die Führungskräfte in der Kreisverwaltung sind im Durchschnitt 49,8 Jahre alt. Jünger als der Durchschnitt sind die weiblichen Führungskräfte, die in Vollzeit arbeiten. Hier zeigt sich, dass Frauen erst langsam und auch nicht in gleicher Zahl wie Männer in Führungspositionen gelangen. Das Durchschnittsalter der männlichen stellvertretenden Amtsleiter hat mit 44,6 Jahren bei allen männlichen Führungskräften sein Minimum. In dieser Gruppe sind 30 % Hochschulabsolventen enthalten, die aufgrund ihrer Vorbildung schon früh Führungspositionen bekleiden. Dagegen liegt das Durchschnittsal-

ter der stellvertretenden Amtsleiterinnen mit 51,8 Jahren über dem Gesamtdurchschnitt. Es ist nicht auszuschließen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier eine frühere Übernahme einer verantwortungsvollen Position verhindert hat.

Familie und Beruf in einer Führungsposition miteinander zu vereinbaren scheint für Frauen nach wie vor schwierig zu sein. Die Rahmenbedingungen hierfür zu verbessern bleibt auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe.

Durchschnittsalter in Jahren am 01.01.2009	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt
	m	w	m	w	
Leitung der Verwaltung	52,4	-	-	-	52,4
Amtsleitung	51,2	49,0	-	-	50,8
stellv. Amtsleitung	44,6	51,8	-	-	47,3
Abteilungs- und Sachgebietsleitung	50,8	46,8	-	50,9	50,1
andere Leitungsfunktionen	49,0	-	-	-	49,0
Koordination Amt 51	53,7	40,3	-	-	50,3
Gesamt	50,0	48,7	-	50,9	49,8

2.4 Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen

Die Dienststelle pflegt seit Jahren die gute Zusammenarbeit mit den besonderen Interessenvertretungen der verschiedenen Gruppen:

- dem Personalrat für die Beschäftigten
- der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie die Beamtenanwärterinnen und –anwärter
- der Schwerbehindertenvertretung für schwerbehinderte Menschen und nicht zuletzt
- der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Jahr 2008 standen Neuwahlen zum Personalrat an, da die Wahlperiode des amtierenden Personalrates am 30. Juni auslief. 814 Wahlberechtigte waren am 04. Juni aufgerufen, ihre Interessenvertretung für die nächsten vier Jahre zu wählen. An der Wahl beteiligten sich mit 66,6 Prozent der Wahlberechtigten rund zwei Drittel der Beschäftigten.

Personalratswahlen sind Listenwahlen, bei denen die Gruppe der Beamtinnen und Beamten drei Vertreterinnen und Vertreter und die Gruppe der tariflich Beschäftigten acht Vertreterinnen und Vertreter stellt, so dass der Personalrat insgesamt elf Mitglieder hat. Die Beamtinnen und Beamten haben zwei Damen und einen Herrn der komba-Gewerkschaft gewählt. Damit hat die komba alle drei Sitze für die Beamtinnen und Beamten gewonnen. Bei den tariflich Beschäftigten hat die komba sieben Sitze errungen. Der letzte Sitz fiel an einen Vertreter der Gewerkschaft ver.di. Der Personalrat hat jetzt vier weibliche und sieben männliche Mitglieder.

In seiner konstituierenden Sitzung hat er seinen bisherigen Vorsitzenden wiedergewählt. Die bislang freigestellte Personalrätin ist nun auch stellvertretende Personalratsvorsitzende. Sie nimmt ihre Aufgaben in Teilzeit wahr.

Bewährt hat sich der Weg, den Personalrat frühzeitig in für die Kreisverwaltung Warendorf bedeutsame Projekte wie die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung oder einer neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit einzubinden. Er führt zu konstruktiven Lösungen. Aber vor allem die tagtägliche Arbeit der Personalverwaltung und des Personalrates sind von gegenseitiger Wertschätzung und verlässlichem Miteinander geprägt.

Immer wieder Anlass zur Freude ist die engagierte Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dort arbeiten junge Menschen für ihre eigenen und die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Sie engagieren sich z.B. in der Einführungswoche für die Auszubildenden mit eigenen Beiträgen und kümmern sich darum, dass möglichst viele Nachwuchskräfte nach ihrer Ausbildung eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bekommen. Hier sind die Interessenlagen der Personalwirtschaft und der Jugend- und Auszubildendenvertretung immer wieder neu auszutarieren.

Auch die Interessen der Schwerbehinderten sind in der Kreisverwaltung gut vertreten, Gemeinsames Ziel der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der Personalverwaltung, dass auch schwerbehinderte Menschen einen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung Warendorf

finden oder Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der individuellen Behinderung gerecht ausgestaltet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat seit mittlerweile 20 Jahren ihren festen Platz in der Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und den Interessen der in der Kreisverwaltung arbeitenden Frauen. Sie ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Ansprechpartnerin für die unterschiedlichsten Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am Frauenförderplan mit. Dieser zeigt auf, inwieweit die Gleichberechtigung in der Kreisverwaltung Warendorf Wirklichkeit ist.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gute Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für Ideen, Wohlbefinden und Zufriedenheit. Menschen, die mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, sind produktiv und seltener krank.

Leider sieht es in der Arbeitswelt oftmals anders aus: Anforderungen und die Arbeitsdichte nehmen immer mehr zu.

Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, wird es zukünftig immer wichtiger werden, auf die Gesundheit der Beschäftigten besser zu achten.

Arbeitgeber können ihren Beitrag dazu leisten, indem sie die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Pension oder Rente arbeiten können und auch wollen.

Mit dieser Thematik beschäftigt sich das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die folgenden Abschnitte gehen näher auf die verschiedenen Aspekte des seit mehreren Jahren bei der Kreisverwaltung Warendorf praktizierten betrieblichen Gesundheitsmanagements ein.

Damit die Gesundheitsförderung als „Betriebskultur“ wahrgenommen und gelebt werden kann, ist es wichtig, die bisher durchgeführten Einzelmaßnahmen zu ergänzen und zu einem Gesamtkonzept zusammenzuführen. An dieser Aufgabe wird derzeit im Haupt- und Personalamt gearbeitet.

Mögliche Ansätze sind hier der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, die Verankerung des Gedankens im Leitbild, Schulungen der Führungskräfte etc.

3.1 Arbeitssicherheit /Arbeitsschutz

Zentrale Aufgabe des Arbeitsschutzes ist es, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Er umfasst daher einerseits Maßnahmen wie das Bereitstellen von Arbeitsschutz- und Dienstkleidung. Arbeitsschutz heißt andererseits aber auch, langfristige oder kurzzeitig auftretende gesundheitsschädliche Einwirkungen auf die Beschäftigten (z.B. durch Gefahrstoffe, Lärm, psychische Belastungen) zu verhindern.

Verbindliche Regelungen zur Arbeitsschutz- und Dienstkleidung sind bei der Kreisverwaltung Warendorf in einer Dienstvereinbarung zusammengefasst. So ist gewährleistet, dass den betroffenen Beschäftigten Kleidungsstücke zum Schutz ihrer Gesundheit zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Arbeitsschutz zu gewährleisten. Dabei unterstützen ihn die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz zu bestellenden Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Wegen eines bestehenden Schadstoffverdachts im Keller des Kreishauses ist ein Umweltlabor damit beauftragt worden, ein Schadstoffgutachten zu erstellen. Das Ergebnis dieser präventi-

ven Untersuchung ist sehr gut ausgefallen. Weder in Baumaterialien noch in der Raumluft des Kreishauses ist eine Belastung durch PCB festgestellt worden. Asbesthaltige Materialien wurden in geringem Umfang gefunden. Gesundheitsgefährdungen konnten die Gutachter erfreulicherweise ausschließen.

Um Beschäftigte mit Rückenproblemen zu unterstützen, sind auch in 2008 wieder 60 ergonomisch-orthopädische Bürodrehstühle beschafft worden, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten gerecht werden. Außerdem haben sechs Beschäftigte Stehpulte und zwei Beschäftigte Steh-Sitz-Schreibtische erhalten, um ihnen das gelegentliche Arbeiten im Stehen zu ermöglichen. In allen Fällen hat die Betriebsärztin beratend zur Seite gestanden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei ihrer Arbeit mit Geflügel oder Wildvögeln in Kontakt kommen, sind auch in 2008 wieder freiwillige Gripeschutzimpfungen angeboten worden. Diese wurden vom Gesundheitsamt, für die Betroffenen kostenlos durchgeführt. 13 der 44 Beschäftigten, denen diese Schutzmaßnahme angeboten wurde, haben sich impfen lassen.

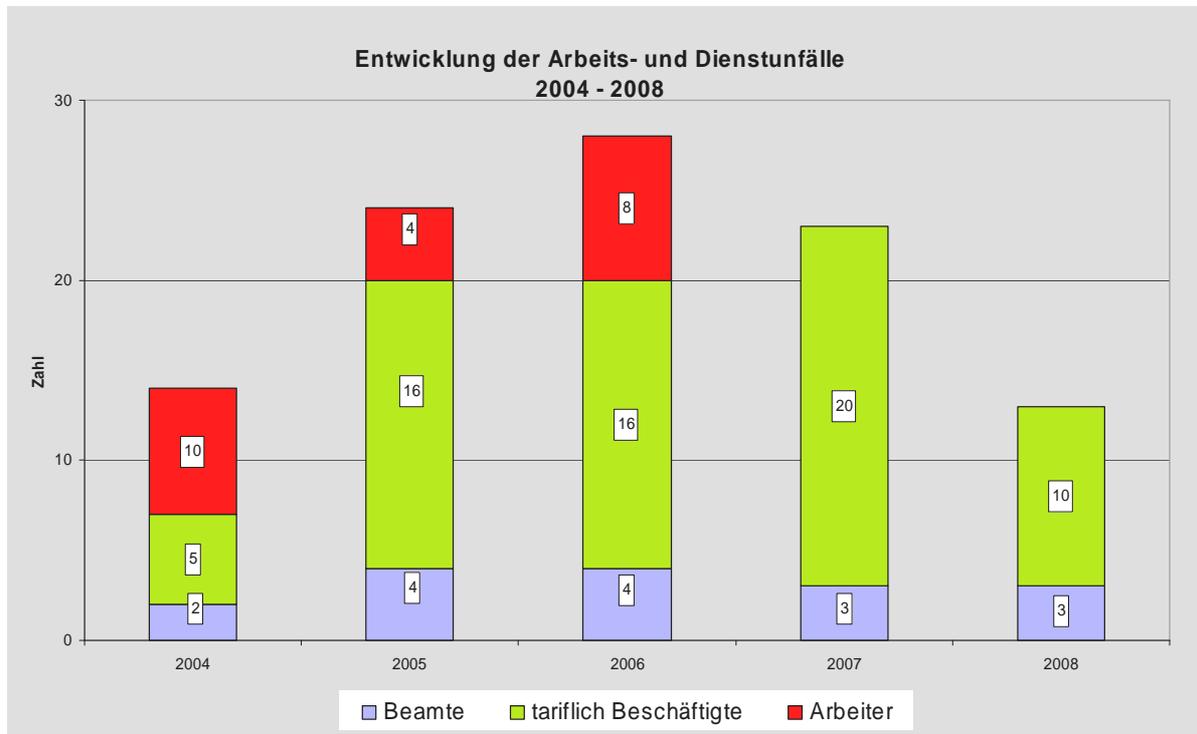
Im Jahr 2008 haben zwei Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses stattgefunden, in denen die aktuellen Themen im Bereich des Arbeitsschutzes diskutiert worden sind. Thema war hier auch die Aufheizung von Büroräumen im Sommer. Um einen besseren Sonnen- und Blendschutz für die Beschäftigten zu erreichen, hat ein Architekturbüro verschiedene Lösungs-

vorschläge erarbeitet. Welche Maßnahmen umgesetzt werden sollen, muss - auch unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte - noch im Arbeitsschutzausschuss entschieden werden. Außerdem wurde z. B. auch die Vorgehensweise bei Impfungen im Bereich des Rettungsdienstes und der Leitstelle abgestimmt, über den Sachstand zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und den Nichtraucher-schutz informiert.

Arbeits- und Dienstunfälle

Erfreulicherweise ist die Zahl der Arbeits- und Dienstunfälle bei der Kreisverwaltung Warendorf im Jahr 2008 weiter zurückgegangen. Insgesamt ereigneten sich nur 13 Dienst- bzw. Arbeitsunfälle. Das bedeutet, dass sich das niedrige Niveau von 2007 nochmals um zehn Unfälle reduziert hat. In die Auswertungen werden immer alle Arbeits- und Dienstunfälle einbezogen, also auch solche, die nicht zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten geführt haben.

Die Arbeits- und Wegeunfälle der Tarifbeschäftigten werden bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gemeldet. Für die Dienst- und Dienstwegeunfälle der Beamtinnen und Beamten ist die Westfälisch-Lippische Versorgungskasse zuständig. Von den insgesamt 13 Unfällen haben in 2008 nur fünf zu mehr als drei Ausfalltagen geführt, vier Beschäftigte sind deswegen gar nicht krankheitsbedingt ausgefallen.



Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2008				
	Arbeitsunfälle*	Wegeunfälle	Gesamt	Ausfallzeiten in Tagen*
Beamtinnen und Beamte	1	2	3	24
tariflich Beschäftigte	9	1	10	39
Gesamt	10	3	13	63

* ohne mitversicherte Tätigkeiten (z.B. Betriebssport oder Gemeinschaftsveranstaltungen)

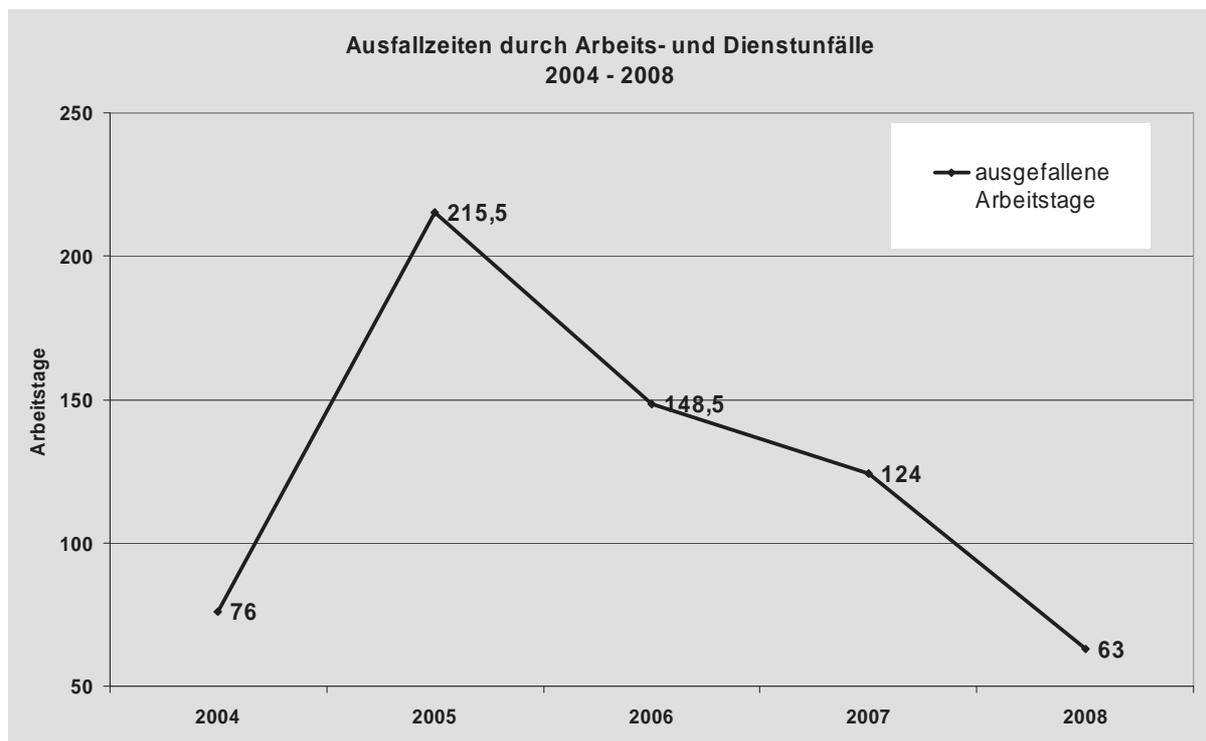
Die Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden, ist wegen der überwiegend körperlichen Tätigkeit im Rettungsdienst und bei den Kreisstraßenwärtern am größten. Von den zehn Arbeitsunfällen ereigneten sich im Jahr 2008 vier im Bereich des Straßenbaus. Die Kreisstraßenwärter bilden damit die unfallträchtigste Berufsgruppe. Allerdings sind auch hier die Unfälle um fast die Hälfte zurückgegangen. Erfreulicherweise gab es 2008 keine Arbeitsunfälle bei Einsätzen im

Rettungsdienst. Noch in 2007 war in diesem Bereich - neben dem Straßenbaubereich - der zweite Unfallschwerpunkt.

Die drei Wegeunfälle ereigneten sich im öffentlichen Straßenverkehr durch Unfälle mit dem PKW oder Fahrrad. Im Vorjahr war die Zahl der Beschäftigten, die auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause verunglückten, noch doppelt so hoch.

Das Diagramm zeigt, dass sich das niedrige Niveau der durch Arbeits- und Dienstunfälle verursachten Ausfallzeiten aus dem Vorjahr in 2008 sogar noch fast halbiert hat. Die Ausfall-

zeiten haben mit 63 Ausfalltagen in 2008 den niedrigsten Wert seit Beginn dieser Auswertungen erreicht.



3.2 Betriebsärztlicher Dienst

Die arbeitsmedizinische Betreuung durch den B A D, Gesundheitsfürsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Münster konzentrierte sich im Jahr 2008 neben den arbeitsmedizinischen Untersuchungen schwerpunktmäßig auf Bereiche mit höherem Gefährdungspotential. Nach den Arbeitsplatzbegehungen innerhalb des Kreishauses im Jahr 2007 wurden in 2008 die Begehungen bei den Bauhöfen Beckum und Warendorf, den Rettungswachen Drensteinfurt, Sendenhorst, Wadersloh und Telgte und im Bereich der Radarüberwachung durchgeführt.

Auch die Räume des Museums Abtei Liesborn wurden von der Betriebsärztin zusammen mit der Fachkraft für Sicherheit, einer Vertreterin des Haupt- und Personalamtes und einem Personalratsmitglied unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten besichtigt.

Damit beim Neubau der Rettungswache in Telgte auch Aspekte des Arbeitsschutzes mit berücksichtigt werden können, sind die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit frühzeitig in die Planungen einbezogen

worden. Die Fachleute haben die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Mustergefährdungsanalyse durchgeführt und den Raumbedarf sowie die Ausstattung der Räume der Rettungswache abgestimmt.

Auch für die Rettungswache Sendenhorst wurde exemplarisch eine Gefährdungsbeurteilung erstellt.

Ein Schwerpunkt lag in 2008 im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge für die Beschäftigten des Rettungsdienstes und der Leitstelle. Dieser Personenkreis kann bei der Arbeit mit den sogenannten biologischen Arbeitsstoffen (z. B. Bakterien, Viren, Pilzen) in Kontakt kommen, die Infektionen oder andere Gesundheitsgefährdungen auslösen können. Der Hepatitis-Virus stellt dabei eine besondere Gefahr für diese Beschäftigten dar.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei den Beschäftigten des Rettungsdienstes und der Leitstelle den Impfschutz gegen Hepatitis B zu gewährleisten. Kontrolliert wird dies bei den regelmäßig durchzuführenden Vorsorgeuntersuchungen. Außerdem besteht für die Rettungsassistentinnen und -assistenten und Leitstellenbeamten ein erhöhtes Risiko, sich bei ihrer Tätigkeit mit dem Hepatitis-A-Virus anzustecken. Die Betriebsärztin hat deshalb Impfungen gegen Hepatitis A empfohlen. Allen betroffenen Beschäftigten ist dieses kostenlose Angebot inzwischen gemacht worden.

Außerdem hat die Betriebsärztin auch die Wachleiter in einem Vortrag über die möglichen Erkrankungen und empfohlenen Schutzimpfungen informiert.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorge steigt. Gründe dafür sind auch hier in der Verlängerung der Lebensarbeitszeiten und den Veränderungen in der Arbeitswelt zu suchen. Es wird immer wichtiger, arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Insofern kommt auch der Sekundärprävention, also dem Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge, eine immer größere Bedeutung zu. Man unterscheidet die folgenden arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen:

- allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen,
- spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen,
- Tauglichkeits-/Eignungsuntersuchungen und
- Einstellungsuntersuchungen.

Allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden aufgrund einer Rechtsvorschrift (z.B. Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsschutzgesetz) durchgeführt, um arbeitsbedingte Erkrankungen und Gefährdungen zu erkennen, den Arbeitnehmer zu beraten oder um Präventivmaßnahmen erarbeiten zu können. Auch auf Wunsch der Beschäftigten kann eine solche fachärztliche Untersuchung im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen bei der Arbeit durchgeführt werden.

Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind für Personen vorgesehen, die am Arbeitsplatz bestimmten chemischen, physikalischen oder biologischen Gefährdungen ausgesetzt sein können. Sie

werden vom Gesetzgeber in besonderen Rechtsvorschriften angeordnet. Hier zu nennen sind die Unfallverhütungsvorschriften oder die berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Nach der Biostoff-Verordnung ist es z. B. erforderlich, dass bei Tätigkeiten, bei denen es zu beruflichem Kontakt mit Infektionserregern kommen kann, Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden müssen. Insgesamt 27 Beschäftigte, größtenteils aus dem Bereich des Rettungsdienstes und der Leitstelle, sind nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen G 42 - Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung – in 2008 untersucht worden. Falls erforderlich, sind auch die nötigen Impfungen durch das Gesundheitsamt vorgenommen worden.

Beschäftigte, die im Lärmbereich tätig sind, müssen ihr Gehör regelmäßig untersuchen lassen (G 20 – Lärm I und II). In 2008 waren dies 17 Personen aus den Bereichen Druckerei und Straßenbau. Um Gefahren für sich selbst oder andere auszuschließen, werden alle, die gefährliche Baumarbeiten durchführen, in regelmäßigen Abständen nach der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung H9 – Baumarbeiten untersucht. Neun Straßenwärter waren es in 2008. 19 Personen, aus den Bereichen Gesundheitsamt, Rettungswachen und Leitstelle, die durch ihre Tätigkeit einem

erhöhten Risiko für Hauterkrankungen ausgesetzt sind (z.B. durch Feuchtarbeit oder das Tragen von Handschuhen) wurden ebenfalls untersucht.

Bereits in 2007 wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, die nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 – „Bildschirmarbeitsplätze“ durchgeführt wird, angeboten. Die Untersuchungen wurden auch bereits größtenteils 2007 durchgeführt. Aber auch 2008 haben noch 33 Beschäftigte das Angebot angenommen und sich untersuchen lassen. Eine Person hat daraufhin eine spezielle Bildschirmbrille erhalten, bei der sich der Arbeitgeber an den Kosten beteiligt hat.

Neben den Untersuchungen zur Vorbeugung bzw. Früherkennung von Gesundheitsstörungen gibt es solche, bei denen die Eignung für bestimmte Tätigkeiten festgestellt wird. So soll auch eine Gefährdung von Arbeitskollegen, Dritten oder von wesentlichen Sachgütern minimiert werden, zum Beispiel bei Fahr- oder Steuertätigkeiten. 21 Beschäftigte sind in 2008 deswegen nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 (Fahrtätigkeit) untersucht worden.

Berichtszeitraum (01.01. bis 31.12.2008)	Zahl
Einstellungsuntersuchungen (davon 24 Auszubildende und Praktikanten)	52
Amtsärztliche Untersuchungen zur Dienstfähigkeit	3
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärztin	145
davon:	
nach berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen	117
G 20 (Lärm I und II)	17
G 24 (Haut)	19
G 25 (Fahrtätigkeit)	21
G 37 (Bildschirmtätigkeit)	33
G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung)	27
nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	19
nach Unfallverhütungsvorschrift H 9 (Baumarbeiten)	9

Voraussetzung für eine Einstellung bei der Kreisverwaltung Warendorf ist nach dem erfolgreichen Personalauswahlverfahren auch die gesundheitliche Eignung, die in einer Einstellungsuntersuchung nachgewiesen werden muss. In 2008 wurden insgesamt 52 Einstellungsuntersuchungen von Ärzten des eigenen oder des für den Wohnort des Einstellenden zuständigen Gesundheitsamtes durchgeführt. Enthalten sind hier auch neun amtsärztliche Untersuchungen, die vor einer Verbeamtung oder der Versetzung zum Kreis Warendorf stattgefunden haben.

In amtsärztlichen Untersuchungen zur Dienstfähigkeit soll geklärt werden, ob Beschäftigte gesundheitlich noch in der Lage sind, den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu

werden. 2008 sind drei Personen amtsärztlich auf ihre Dienstfähigkeit hin untersucht worden.

Im Dezember 2008 ist eine neue Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten. Darin werden die Regelungen im staatlichen Recht und in Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger vereinheitlicht und zusammengeführt. Die Verordnung regelt Pflichten von Arbeitgebern und Ärzten und soll für mehr Transparenz bei Pflicht- und Angebotsuntersuchungen sorgen. Außerdem soll der individuelle Gesundheitsschutz der Beschäftigten gestärkt und gleichzeitig dazu beigetragen werden, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Gerade im Kontext der längeren Lebensarbeitszeiten ist dies von großer Bedeutung.

3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet, durch bestimmte Maßnahmen und Aktivitäten gesunde Verhaltensweisen der Beschäftigten zu fördern und vermeidbare gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz abzubauen.

Hier spielen die Betriebssportgemeinschaften eine wichtige Rolle, die sich immer über neue Mitglieder freuen. Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Warendorf hatten 2008 die Möglichkeit, sich in vier verschiedenen Gruppen sportlich zu betätigen.

Volleyball spielten ca. 22 Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 50 Jahren. An vielen verschiedenen Turnieren haben die Volleyballerinnen und Volleyballer inzwischen schon teilgenommen, z. B. am Oberst-Rathgeber-Pokal oder am Marktplatzturnier in Warendorf. Seit Jahren hält sich die Hobbymannschaft auch hartnäckig im Mittelfeld der Hobbyliga.

In einer altersgemischten Gruppe aus fünf bis zehn Hobbyfußballern wurde seit 2008 wieder regelmäßig Fußball gespielt. Beim interkommunalen Euregio-Turnier haben die Kicker 2008 mitgemacht und in Altenberge im Kreis Steinfurt den dritten Platz erzielt.

Im Berufskolleg an der Düsternstraße war die Betriebssportgruppe Badminton aktiv. Außerdem gibt es seit vielen Jahren eine Gymnastikgruppe. Um die 20 Damen haben sich auch in 2008 regelmäßig getroffen, um sich aktiv sportlich zu betätigen.

Bei allen Betriebssportgruppen stehen Spaß am Sport und der Wille, aktiv etwas für die Gesundheit zu tun, im Vordergrund.

Auch der aktive Nichtraucherschutz gehört zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das am 01. Januar 2008 in Kraft getretene Nichtraucherschutzgesetz wurde bei der Kreisverwaltung Warendorf konsequent umgesetzt. Zum Rauchen innerhalb der Kernarbeitszeit müssen die Beschäftigten sich "ausstempeln" und die eingerichteten Raucherzonen im Zulieferbereich des Kellers benutzen. Die neuen Regeln sind von den Rauchenden ohne Probleme umgesetzt und akzeptiert worden. Hier hat sich ein hohes Verständnis und eine hohe Toleranz der Betroffenen gezeigt. Da die bei der Arbeit oft beiläufig gerauchten Zigaretten entfallen, ist nach Angaben einiger Raucherinnen und Raucher eine Tendenz zu erkennen, dass insgesamt weniger geraucht wird.

3.4 Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gerade das Arbeitsleben bietet für Menschen mit Behinderungen vielfältige Möglichkeiten, gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilnehmen zu können.

Besonders öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, diesem Personenkreis die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und mitzuhelfen, ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

Die Kreisverwaltung Warendorf nimmt diese besondere soziale Verantwortung sehr ernst. Sie fordert in Stellenausschreibungen schwerbehinderte Menschen ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Vor der Besetzung freier Arbeitsplätze wird Kontakt zur Agentur für Arbeit aufgenommen, die dann geeignete arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zur Stellenbesetzung vorschlägt.

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 71 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Um die Beschäftigungspflicht zu überwachen, müssen die notwendigen Daten jährlich der Agentur für Arbeit angezeigt werden. Arbeitgeber, die die erforderliche Zahl der Pflichtarbeitsplätze nicht erreichen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Sie wird von den Integrationsämtern vorrangig für begleitende Hilfen im Arbeitsleben eingesetzt und fließt damit vor allem an die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen und diese beschäftigen.

Auch im Jahr 2008 wurde die erforderliche Zahl der Pflichtarbeitsplätze bei der Kreisverwaltung Warendorf mit einer Quote von 6,89 % wieder deutlich überschritten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2008 waren insgesamt 46 Beschäftigte schwerbehindert und drei Personen den Schwerbehinderten gleichgestellt. Bei drei Mitarbeitern ist die Schwerbehinderung in 2008 neu anerkannt worden. Zu- und Abgänge waren insgesamt ausgeglichen. Die Zahl der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um drei Personen. Das Durchschnittsalter der 26 Männer und 23 Frauen lag bei ca. 48 Jahren. Dabei war keiner der schwerbehinderten Beschäftigten unter 30 Jahre alt, der Großteil von ihnen (31 Personen) hat das 50. Lebensjahr bereits vollendet.

Auch bei der Kreisverwaltung Warendorf ist erkennbar, dass Behinderung eher ein Phänomen des höheren Lebensalters ist und schwerbehindert in erster Linie die Menschen werden, die schon länger im Beruf stehen.

Die geplante Ergänzung der Regelungen zur Altersteilzeit für Schwerbehinderte ist zum 01. Februar 2008 umgesetzt worden. Alle schwerbehinderten Beschäftigten haben jetzt die Möglichkeit, Altersteilzeit mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren zu beantragen. Sie können somit bereits ab dem 57. Lebensjahr in die Arbeitsphase ihrer Altersteilzeit eintreten, wenn sie mit Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte (Vollendung des 63. Lebensjahres) aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen.

3.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Kalendermonaten erkrankt, greift das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es bezieht sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht nur auf Schwerbehinderte. Bei den Fehlzeiten sind nicht nur solche zu berücksichtigen, die durch dauerhafte Erkrankungen entstanden sind, sondern auch „aufsummierte“ Fehlzeiten. Nach den Auswertungen aus der Krankenstatistik fehlten im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2008 insgesamt 79 Beschäftigte mehr als 30 Tage.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Initiative für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu ergreifen. Bei der Kreisverwaltung nimmt das Haupt- und Personalamt bei längerer Erkrankung möglichst frühzeitig Kontakt zu den Beschäftigten auf und bietet Präventionsgespräche an. Der frühzeitige Kontakt ist hier wichtig, denn Arbeitsmediziner haben festgestellt, dass ein verlässlicher Kontakt zur Arbeitswelt dazu beiträgt, die Arbeitsunfähigkeit schneller zu überwinden und fehlender Kontakt eher Hürden für die Wiedereingliederung aufbaut.

Im Jahr 2008 waren es 41 Beschäftigte, denen Präventionsgespräche angeboten wurden. Da auf vertraulicher Basis nach Wegen gesucht werden soll, die Gesundheit wieder herzustellen, ist der offene Dialog aller Beteiligten Grundvoraussetzung für den Erfolg solcher Hilfsangebote. Ohne Zustimmung und Mitwirkung der Betroffenen ist betriebliches Eingliederungsmanagement deshalb leider nicht möglich. Um so erfreulicher ist es, dass 26 Beschäftigte das Angebot angenommen haben,

und - je nach Wunsch - auch mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der Betriebsärztin oder der eigenen Amtsleitung, Wege gesucht haben, um die Gesundheit wieder herzustellen. Eine Teilnahme von Vertreterinnen oder Vertretern des Haupt- und Personalamtes bei diesen Gesprächen ist nicht erforderlich.

Maßnahmen zur Eingliederung können z.B.

- die stufenweise Wiedereingliederung,
- eine technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit oder
- die medizinische Rehabilitation sein.

sein.

Die Kreisverwaltung Warendorf hat 2008 durch konkrete Maßnahmen, wie die Beschaffung von ergonomisch-orthopädischen Bürodrehstühlen, Stehpulten oder anderen besonderen Hilfsmitteln (z. B. Spezialcomputermaus) versucht, den Betroffenen zu helfen. Des weiteren wurden Empfehlungen abgegeben, Rehabilitationsmaßnahmen durchzuführen oder die Umsetzung in einen anderen Aufgabenbereich durchgeführt. Zwei der Beschäftigten haben 2008 die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung erfolgreich genutzt. Sie haben zunächst nur stundenweise gearbeitet und die tägliche Arbeitszeit nach und nach individuell gesteigert. So hatten sie die Möglichkeit, Gren-

zen der eigenen beruflichen Belastbarkeit kennenzulernen und eventuelle Angst vor Überfor-

3.6 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Basis für Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Erfassung und Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten.

Als Fehlzeiten werden alle Arbeitstage erfasst, die infolge von Erkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen ausgefallen sind. Arbeitsfreie Tage (Wochenenden, Feiertage), an denen Beschäftigte arbeitsunfähig waren, werden nicht als Fehltage gezählt. Eine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten wird nicht gemacht. Die Ausfalltage von Teilzeitbeschäftigten werden als ganze Tage gerechnet.

Die Krankheitsquote ergibt sich dann aus der Relation von Krankheitstagen zu Sollarbeitstagen.

Eine Besonderheit gilt für die Beschäftigten der Rettungswachen und Leitstelle, die erstmalig auch in die Fehlzeitenanalyse einbezogen wor-

derung abzubauen. Inzwischen sind sie wieder arbeitsfähig und in vollem Umfang tätig.

den sind. Hier entspricht die Zahl der Sollarbeitstage den Kalendertagen eines Jahres, da für sie eine 7-Tage-Woche zugrunde zu legen ist.

Vergleiche verschiedener Auswertungen sind schwierig und müssen kritisch hinterfragt werden. So werden bei den Erhebungen der gesetzlichen Krankenversicherung z. B. auch arbeitsfreie Tage, an denen Beschäftigte arbeitsunfähig sind, als Fehltage gezählt und dann in Prozent der Kalendertage des Jahres angegeben. Kurzzeiterkrankungen bis zu einer Dauer von drei Tagen werden nur erfasst, soweit eine ärztliche Krankschreibung vorliegt.

Tendenziell kann man aber davon ausgehen, dass die Krankenquoten im Bereich der öffentlichen Verwaltung höher sind als in anderen Branchen. Als Gründe dafür werden häufig die Altersstruktur, ein relativ hoher Anteil von Schwerbehinderten und ein besserer Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst angegeben.

Beschäftigte ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten

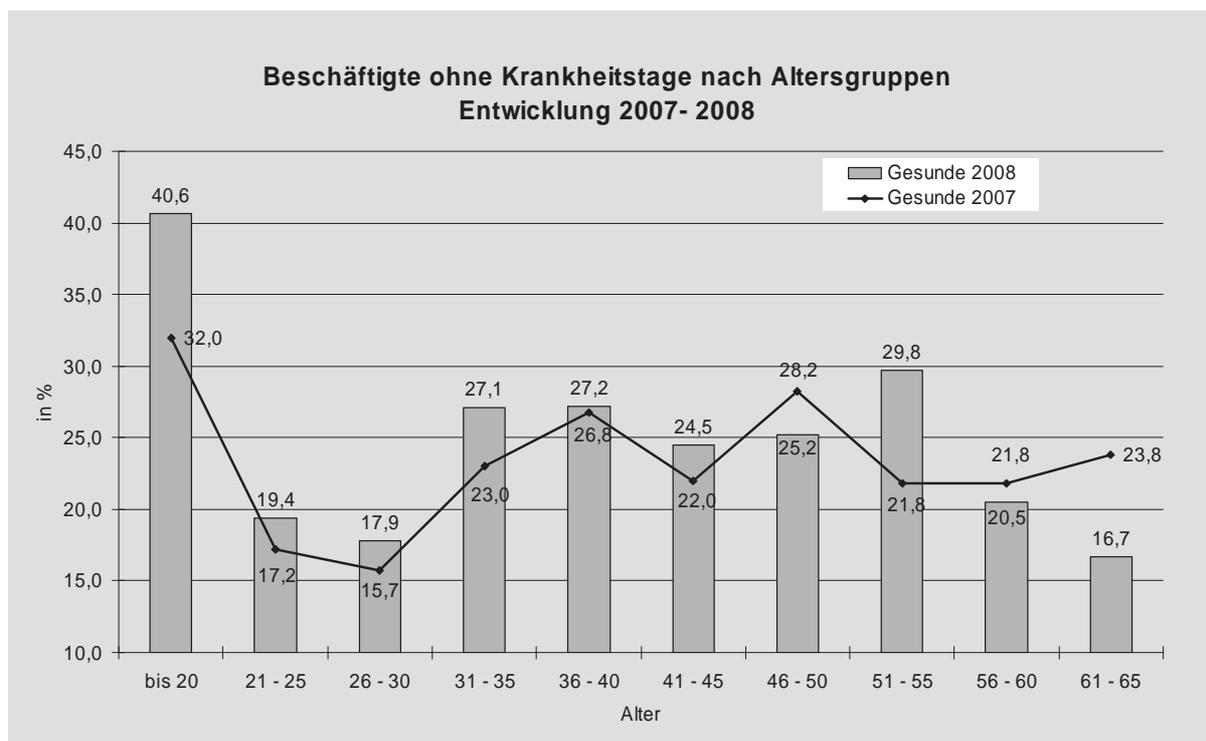
Zunächst Zahlen zu den Beschäftigten ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten. Ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat in 2008 an allen Arbeitstagen gearbeitet. Nach "Gesundenquoten" von über 30 % im Jahr 2006 und einem Rückgang auf 23 % in 2007 hat sich diese Quote in 2008 wieder um 2 Prozentpunkte erhöht.

Dabei sind die geschlechtsspezifischen Quoten annähernd gleich hoch (Frauen: 25,6 %, Männer: 24,3 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Frauen ohne Krankheitstage allerdings um 5,4 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Männern lag der Vorjahreswert bei 26,6 %, so dass die Zahl der Männer ohne Krankheitstage leicht zurückgegangen ist.

40,3 % der Beschäftigten in den Rettungswachen und der Leitstelle hatten trotz Schichtdienst keine krankheitsbedingten Ausfallzeiten.

Positiv haben sich auch die Zahlen der jüngeren Beschäftigten ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten entwickelt, wie die Grafik zeigt.

In allen Altersgruppen bis 45 Jahre gab es durchgehend mehr Beschäftigte, die nicht durch Krankheit ausgefallen sind, als es noch im Vorjahr der Fall war. Allerdings sind die Werte der 21-30-Jährigen mit 19,4 % und 17,9 % auch in 2008 wieder relativ niedrig. Nur die Quote der 61-65-Jährigen war in 2008 mit 16,7 % niedriger.



Detaillierte Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten

Durch die Zusammenfassung der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Angestellten als tariflich Beschäftigte sind Differenzen in den Krankenständen dieser Beschäftigtengruppen nicht mehr ermittelbar. Da signifikante Unterschiede in den Krankenständen der Gruppen Beschäftigte TVöD-V und Beamtinnen/Beamte bisher auch nicht festzustellen waren, ist auf eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsverhältnissen verzichtet worden.

Im Jahr 2008 waren die Beschäftigten der Kreisverwaltung (Verwaltungsbereich) im Durchschnitt 11,6 Tage krank. Dies ist der höchste Durchschnittswert innerhalb der letzten fünf Jahre. 2004 waren es durchschnittlich 10,5 Tage, 2005 9,8 Tage, 2006 im Durchschnitt 9,4

Tage und 2007 10,8 Tage, an denen die Beschäftigten krankheitsbedingt ausgefallen sind. Die Krankheitsquote (Relation von Krankheitstagen zu Sollarbeitstagen) hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte auf 4,9 % erhöht. Dabei fiel die Quote der weiblichen Beschäftigten mit 4,4 % - wie auch im Vorjahr - geringer aus, als die der Männer (5,4%).

Im Bereich der Rettungswachen und Leitstelle sind rund 92 % der Beschäftigten männlich. Lässt man hier die Langzeiterkrankten unberücksichtigt (in 2008 waren es vier männliche Beschäftigte) liegt die Quote der Männer allerdings nur noch bei 1,7 %. Die Krankheitsquote in den Rettungswachen und der Leitstelle wird von Langzeiterkrankungen geprägt.

Krankheitsquoten 2008 im Überblick				
allgemeiner Verwaltungsbereich		Männer	Frauen	insgesamt
	mit Langzeitkranken	5,4 %	4,4 %	4,9 %
	ohne Langzeitkranke	3,4 %	3,5 %	3,5 %
Leitstelle/Rettungswachen				
	mit Langzeitkranken	4,4 %	5,6 %	4,5 %
	ohne Langzeitkranke	1,7 %	5,6 %	2,0 %

Insgesamt sind die ermittelten Werte der krankheitsbedingten Ausfallzeiten in 2008 - trotz des aktuellen Höchststandes - aber nicht als überdurchschnittlich hoch einzuordnen.

Die aktuellsten Veröffentlichungen zu den Krankenständen innerhalb der Bundesverwaltung (2006) weisen z. B. eine Krankheitsquote von 6,12 % aus. Datenbasis war hier ebenfalls die Relation: Krankheitstage -ohne arbeitsfreie Tage- / Sollarbeitstage. Durchschnittlich fehlten die Beschäftigten dort 15,37 Tage.

Auch der Fehlzeitenreport der BKK 2008 (eine vom Bundesverband der Betriebskrankenkassen jährlich veröffentlichte arbeitsweltbezogene Berichtsreihe) weist nach einer Hochrechnung für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2007 durchschnittlich 15,1 Fehltage aus. Die Krankenquote der Stadt Bielefeld lag 2007 z. B. bei 5,0 %. Die aufgeführten Beispiele sollen hier lediglich zur Einordnung der bei der Kreisverwaltung ermittelten Werte dienen. Ein genauerer Vergleich ist wegen der eingangs beschriebenen Unterschiede bei den Auswertungen schwierig.

Nichtsdestotrotz besteht natürlich auch bei der Kreisverwaltung Warendorf Handlungsbedarf. Die durch Krankheit ausgefallenen Arbeitstage in Relation zu den Sollarbeitstagen *eines* Beschäftigten im Jahr 2008 ergeben einen Wert von 34. Im Vorjahr lag dieser Wert bei 30,9. Das bedeutet, dass die Arbeit (Sollarbeitstage) von 34 Beschäftigten von den verbleibenden,

anwesenden Beschäftigten aufgefangen werden musste.

Obwohl jeder natürlich in erster Linie für seine Gesundheit selbst verantwortlich ist, hat auch der Arbeitgeber eine Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten. Krankmachende Ursachen können nämlich nicht nur in den privaten Lebensumständen und in der individuellen Lebensführung, sondern auch im dienstlichen Bereich liegen. Nach Auswertungen der Krankenkassen (z. B. BKK Gesundheitsreport 2008) prägen seelische Krankheiten das Krankheitsgeschehen. Jeder zehnte Ausfalltag ist mittlerweile mit einer psychischen Diagnose verbunden, bei Frauen sogar jeder achte. Es wird von einem Zusammenhang zwischen der Zunahme an seelischen Erkrankungen und dem steigenden Arbeitsdruck gesprochen. Solche Aussagen lassen sich für die Kreisverwaltung Warendorf nicht überprüfen, da Krankheitsgründe dem Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen natürlich nicht bekannt sind. Da aber auch bei der Kreisverwaltung die Arbeitsbelastungen der Beschäftigten zugenommen haben, liegt die Vermutung nahe, dass die allgemeine Entwicklung hier ebenfalls festzustellen wäre. Da dazu natürlich auch die Gründe für die Erkrankungen analysiert werden müssen, ist Voraussetzung für die Weiterentwicklung entsprechender Instrumente ein offenes und vertrauensvolles Miteinander aller Beteiligten. Betriebliche Kulturen, in den die Beschäftigten Unterstützung und Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen erfahren, sind hier Grundvoraussetzung. Daran soll zukünftig gearbeitet werden!

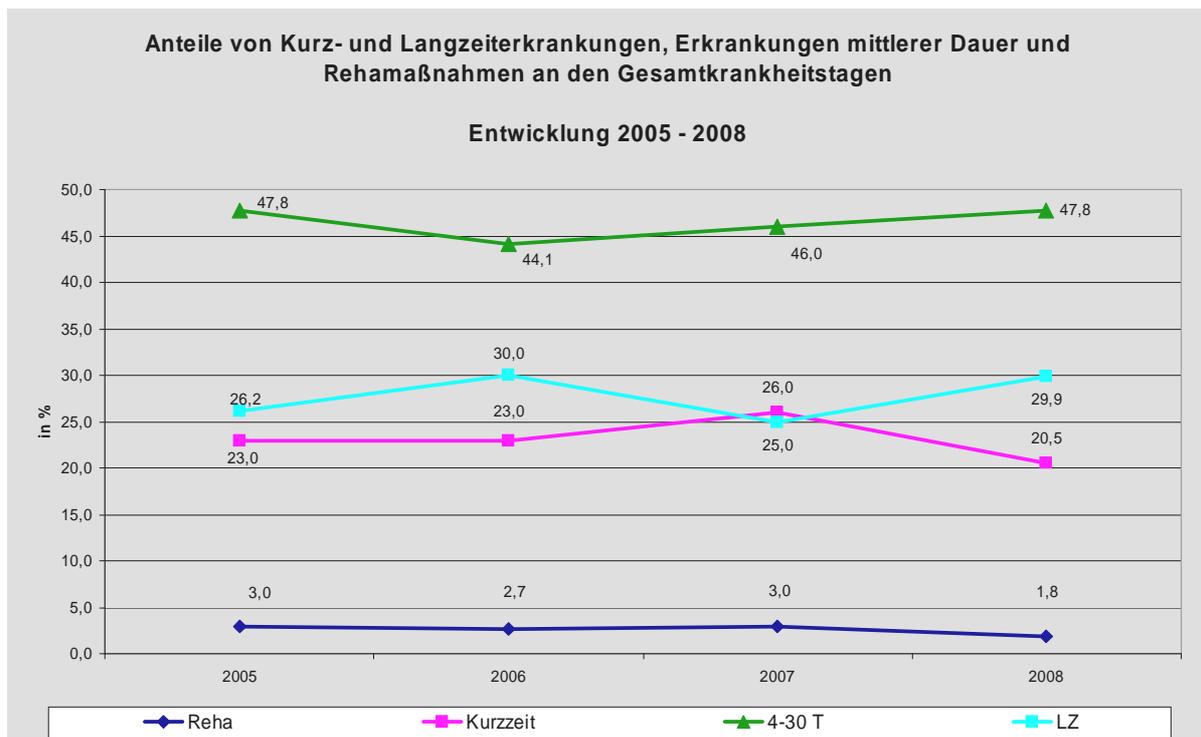
Auswertung der Erkrankungen nach Art und Dauer

Bei dieser Betrachtung der Krankheitstage steht die Dauer jeder einzelnen Erkrankung im Vordergrund. Hier wurde nach Kurzzeiterkrankungen (bis zur Dauer von drei Tagen), Erkrankungen mittlerer Dauer (>3 – 30 Arbeitstage) und Langzeiterkrankungen (>30 Arbeitstage) differenziert.

Mehr als sechs Wochen ununterbrochen krank waren in 2008 35 Beschäftigte (22 Männer, 13 Frauen). Das bedeutet, dass die Zahl der Langzeiterkrankten im Vergleich zum Vorjahr um zwei Frauen und fünf Männer zugenommen hat. In der Gesamtzahl enthalten sind hier auch die vier Langzeitkranken der Rettungswachen und der Leitstelle.

Bezieht man auch die Beschäftigten ein, die in 2008 insgesamt mehr als 30 Tage krankheitsbedingt gefehlt haben (aufsummierte Krankheitstage - angelehnt an die Definition aus § 84 Abs. 2 SBG IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement) erhöht sich die Zahl der Personen im allgemeinen Verwaltungsdienst auf 70. Das bedeutet, dass fast 10% der Beschäftigten in 2008 mehr als 30 Tage krankheitsbedingt ausgefallen sind. Im Bereich der Rettungswachen und Leitstelle liegt der Anteil sogar bei über 13%. Dort waren es neun Personen.

Zehn Beschäftigte haben in 2008 an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (Reha) teilgenommen. Diese Zahl ist in den letzten fünf Jahren relativ konstant (zwischen neun und 13 Personen) geblieben.



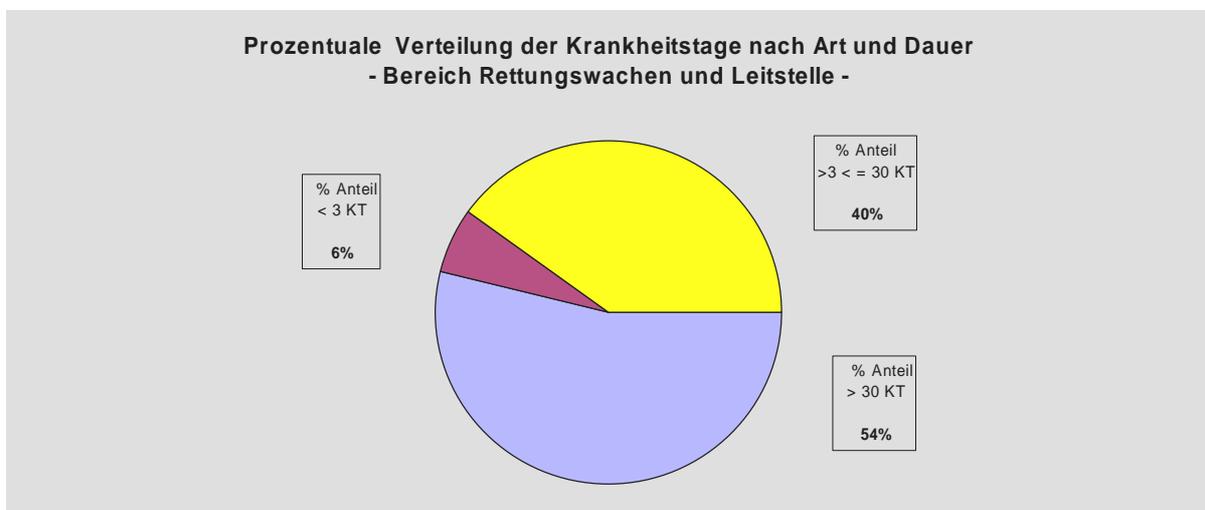
Den größten Teil der krankheitsbedingten Ausfallzeiten im Verwaltungsbereich machten auch 2008 wieder die Erkrankungen mit einer Dauer von über drei bis zu 30 Tagen aus. Die Tendenz des letzten Jahres hat sich dabei fortgesetzt. Wiederum ist hier im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um knapp 2 Prozentpunkte auf 47,8 % zu verzeichnen.

Die vorstehende Grafik macht allerdings eine zu den Vorjahren gegenläufige Tendenz deutlich. Die 2007 auf 26 % angestiegenen Kurzzeiterkrankungen haben in 2008 deutlich abgenommen. Der Wert liegt jetzt auf dem niedrigsten Niveau seit Beginn dieser Aufzeichnungen bei 20,5 %. Im Gegensatz dazu setzte sich die positive Entwicklung bei den Langzeiterkrankungen leider nicht fort. Hier wurde in 2008

annähernd wieder der Wert von 2006 erreicht, was eine Steigerung der Vorjahreswerte um ca. 5 Prozentpunkte ausmacht.

Bei den erstmals für 2008 ermittelten Werten im Bereich der Leitstelle / Rettungswachen wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Krankheitstage (54,3 %) durch Langzeiterkrankungen verursacht wird, während Kurzzeiterkrankungen lediglich einen Anteil von 5,7 % ausmachen.

Die Kreisverwaltung Warendorf wird zukünftig gerade in diesem Bereich das Betriebliche Eingliederungsmanagement forcieren, damit hier besonders die Langzeiterkrankungen reduziert werden können.



Personalentwicklung

1. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

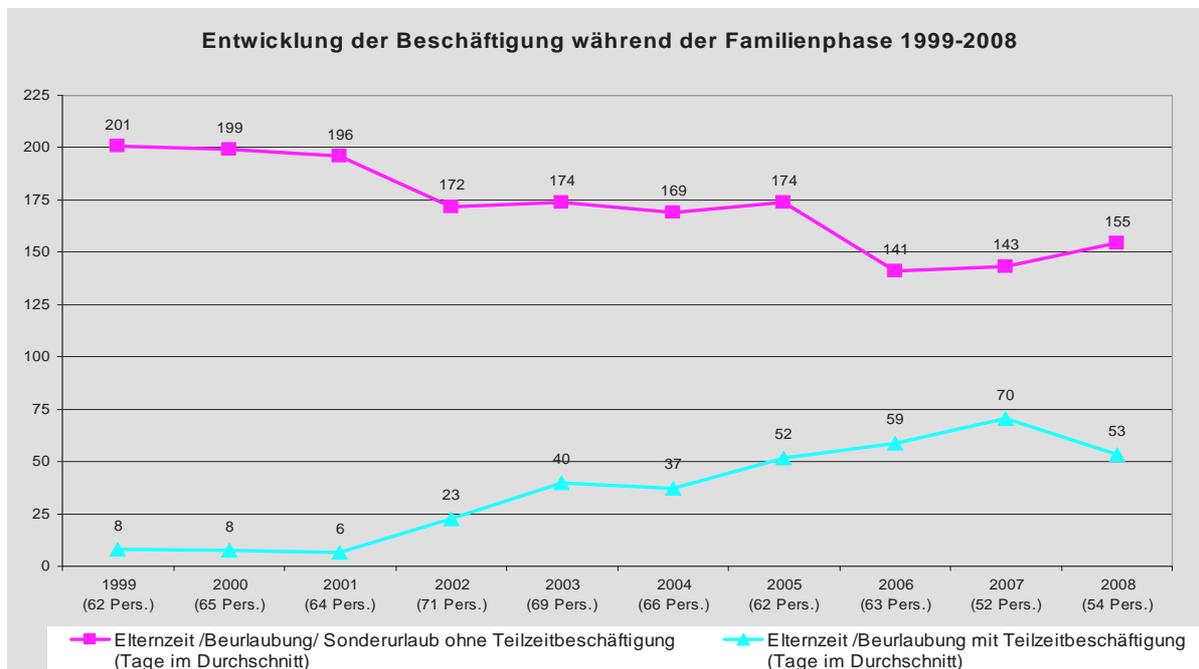
Die FÖRDERUNG DER FAMILIE wird im Kreis Warendorf großgeschrieben. Es gibt viele Einrichtungen der Kreisverwaltung, die Familien unterstützen. Die Familienregion Kreis Warendorf weiter zu entwickeln, wird auch zukünftig eine wichtige Aufgabe sein, der sich die Kreisverwaltung gerne stellen will.

Familienförderung bezieht sich dabei auch auf den wichtigen Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch für die Beschäftigten der Kreisverwaltung. Das bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben der Arbeit die Möglichkeit haben müssen, sich um ihre Familie zu kümmern, die Kinder zu erziehen oder Angehörige pflegerisch zu betreuen.

Gleichzeitig müssen diese Bedürfnisse aber auch mit den Erfordernissen der Arbeit zu vereinbaren sein. Die Elternzeit und die Einführung der Pflegezeit zum 01. Juli 2008 sind dazu wichtige Schritte. Auch die im öffentlichen Dienst bestehenden Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung z. B. bei Erkrankung eines Kindes gehören dazu.

Familienfreundliche Maßnahmen haben bei der Kreisverwaltung Warendorf bereits eine lange Tradition. Hier sind die vielfältigen Möglichkeiten einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung in der Familienphase selbstverständlich geworden. Davon profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Personalpolitik, die Familie und Beruf möglich macht, hilft auch dem Arbeitgeber, zukünftig das notwendige qualifizierte Personal zu sichern. Da dies immer schwieriger werden wird, wird es auch immer wichtiger, das Potential gut ausgebildeter Beschäftigter in der Familienphase zu nutzen.

Wie sich die Teilzeitbeschäftigung während der Familienphase in den letzten zehn Jahren bei der Kreisverwaltung Warendorf entwickelt hat, zeigt das folgende Diagramm.



Momentan arbeiten 173 Teilzeitkräfte, von denen 14 männlich sind, nach den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen. Von zehn bis 38,5 Wochenstunden gibt es insgesamt 45 verschiedene Abstufungen der wöchentlichen Arbeitszeit. Am häufigsten sind dabei Modelle, die sich um die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewegen – also von 19,25 – 20,5 Wochenstunden. In diesem Zeitrahmen sind 68 Beschäftigte tätig.

Aber gerade auch Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern arbeiten häufiger unterhälftig. Derzeit sind es 28 Personen, die mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 - 19 Stunden beschäftigt sind.

Soweit es nach der Art der Aufgaben und organisatorisch möglich ist, kann auch die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage familienfreundlich abge-

stimmt werden. Einige Beschäftigte können Beruf und Familie besser unter einen Hut bringen, wenn sie jeden Tag halbtags arbeiten. Für andere ist es vorteilhafter, wenn die Arbeitszeit nicht auf alle Arbeitstage verteilt wird. Und wenn doch einmal familiäre Verpflichtungen auf eigentliche Arbeitstage fallen, kann in den meisten Fällen eine flexible Lösung gefunden werden, z. B. durch den Tausch der Arbeits- und „Familien“tage.

Wichtig ist auch, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, qualifizierte Teilzeitarbeit zu leisten. Fünf Teilzeitkräfte sind derzeit in Führungspositionen tätig. Die Kreisverwaltung wird auch zukünftig weiter daran arbeiten, diese Zahl zu erhöhen.

Familienfreundliche Personalpolitik soll sich auch in der neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ausdrücken, die derzeit erar-

beitet wird. Hier sollen weitere Gestaltungsspielräume eingearbeitet werden, die noch mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten.

2008 hat die Kreisverwaltung eine weitere Variante der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit möglich gemacht. Im Rahmen eines Modellprojektes haben acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zusätzlichen, besonders familienfreundlichen Arbeitsort. Sie nutzen die Möglichkeit alternierender Telearbeit, d. h. sie arbeiten in regelmäßigem Wechsel zu Hause und im Büro. Nähere Informationen dazu enthält der gesonderte Abschnitt Telearbeit.

Seit 2007 gibt es das Elterngeld in den ersten 14 Monaten nach Geburt eines Kindes. Ein Elternteil kann die Leistung maximal zwölf Monate beziehen. Zwei weitere Monate gibt es, wenn der andere, bislang berufstätige Elternteil – meist der Vater – dafür die Kinderbetreuung übernimmt (Partnermonate). Bis Ende 2008 sind seit der gesetzlichen Neuregelung bei der Kreisverwaltung Warendorf 18 Männer Vater geworden. Sieben von ihnen haben bisher Elternzeit in Anspruch genommen. Fünf von ihnen haben das sogenannte Wickelvolontariat (Kinderbetreuung für die Dauer von zwei Monaten) absolviert, einer ging vier Monate nicht arbeiten. Ein Mann übt während einer Elternzeit von über einem Jahr eine Teilzeitbeschäftigung aus. Ein weiterer ist bereits seit mehreren Jahren aus familiären Gründen beurlaubt.

Auch bei der Kreisverwaltung Warendorf hat die positive Entwicklung eingesetzt, dass sich männliche Beschäftigte stärker an der Kinder-

betreuung beteiligen. Schön wäre es, wenn sich zukünftig noch mehr Männer für eine Familienauszeit nach dem Motto: „Babyflasche statt Aktentasche“ entscheiden würden.

Besonderer Wert wird bei der Kreisverwaltung darauf gelegt, dass die Beschäftigten vor und während der Familienphase sowie beim Wiedereinstieg gut beraten und betreut werden. Mitarbeiter(innen) des Haupt- und Personalamtes klären die Betroffenen zu Beginn und am Ende ihrer familiären Auszeit umfassend über ihre Rechte auf. Auch die Gleichstellungsbeauftragte steht jederzeit mit Rat zur Verfügung.

Damit der Wiedereinstieg nicht so schwer fällt, ist es wichtig, den Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu halten. Diese Aufgabe nimmt federführend die Gleichstellungsbeauftragte wahr. Sie organisiert Treffen, bei denen sich die beurlaubten Kolleginnen und Kollegen beim Landrat und den Personalverantwortlichen über Neuerungen in der Kreisverwaltung und Möglichkeiten des Wiedereinstiegs informieren können. Gleichzeitig dienen diese Treffen aber auch zum Erfahrungsaustausch. Außerdem werden den Beschäftigten Informationen wie Stellenausschreibungen und Fortbildungsprogramme nach Hause zugeschickt – denn auch während der Elternzeit oder der Beurlaubung können die Kolleginnen und Kollegen natürlich an internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten teilnehmen.

Auch die in 2008 neu eingerichtete Möglichkeit, das Intranet von zu Hause nutzen zu können, trägt dazu bei, dass sich die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter in der Familienphase immer über Aktuelles und Internes der Kreisverwaltung informieren können.

Wenn dann der Wiedereinstieg ins Berufsleben ansteht, sind der gegenseitige Austausch und eine gute Beratung wichtig. Gespräche mit den Betroffenen dienen dazu, die gegenseitigen Wünsche und Erwartungen zu formulieren. Soweit erforderlich, werden individuelle Maßnahmen erarbeitet, die den Wiedereinstieg erleichtern sollen. Häufig besteht gerade im Bereich der Informationstechnik Schulungsbedarf. Für zwei Mitarbeiterinnen hat das Amt für Informationstechnik und Statistik nach langjähriger Beurlaubung z. B. IT-Schulungen bei externen Anbietern organisiert. Andere Beschäftigte benötigen beim Umgang mit dem Computer Informationen über kreis- und arbeitsplatzspezifische Dinge am neuen Arbeitsplatz. Auch hier hat das Amt für Informationstechnik und Statistik in 2008 individuell beraten.

2. Telearbeit

Eine Projektgruppe unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten hatte im Jahr 2007 die Grundlagen für alternierende Telearbeit, ein Baustein im Personalentwicklungskonzept des Kreises, erarbeitet. Dazu mussten arbeits- und dienstrechtliche, versicherungsrechtliche, daten- und arbeitsschutzrechtliche Fragen geklärt und Bedingungen für die Telearbeit in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Die technische Umsetzung wurde geplant.

31 interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich nach einer Umfrage um die Teil-

nahme am Modellprojekt beworben. Sie konnten vorher anhand einer Checkliste prüfen, ob Da sich nicht jeder Arbeitsplatz für die Telearbeit eignet, sind die Amtsleitungen in die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Modellprojekt einbezogen worden.

Ebenso hat das Sachgebiet Organisation eine Einschätzung abgegeben, ob an dem Arbeitsplatz der Bewerberinnen und Bewerber sinnvollerweise ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden kann. Schließlich hat das Amt für Informationstechnik und Statistik geprüft, ob die auf der Stelle benötigte IT-Technik für Telearbeit verwendbar ist.

Anfang März 2008 haben vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter ihre Telearbeit aufgenommen. Die ersten Erfahrungen mit der neuen Arbeitsform waren so positiv, dass das Modellprojekt im Sommer 2008 um drei Telearbeitsplätze erweitert werden konnte. Zwei ehemalige Landesbedienstete aus dem Bereich Immissionsschutz hatten bei der Bezirksregierung bereits die Möglichkeit der Heimarbeit genutzt und können diese jetzt bei der Kreisverwaltung Warendorf fortsetzen. Den dritten neuen Telearbeitsplatz nutzt eine Mitarbeiterin, die im Regionalen Bildungsbüro das für Schülerinnen und Schüler im Kreis Warendorf wichtige Projekt "Berufswahlpass" betreut.

In zwei Fällen wurde die Arbeits- und Ablauforganisation verändert. Um Bescheide zeitnah versenden zu können, hat die Telearbeiterin neue Unterschriftsbefugnisse erhalten und ihren Verantwortungsbereich erweitert. Noch als schwierig zu bewältigen haben sich Aufgaben herausgestellt, die zwingend tagesaktuell

recherchiert und erledigt werden müssen. Eine andere Aufgabenverteilung war hier die Lösung des Problems.

Der Einstieg in die neue Arbeitsform der Telearbeit ist bei der Kreisverwaltung rundum gelungen, weil alle Beteiligten dem Projekt gegenüber positiv eingestellt sind und sehr flexibel agieren. Sowohl der Kreis Warendorf als Arbeitgeber als auch die Telearbeitenden profitieren von diesem Projekt, weil die Interessen beider Seiten vernünftig ausbalanciert worden sind.

3. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Der TVöD-V hat zum 01. Januar 2007 die leistungsorientierte Bezahlung verpflichtend vorgesehen. Nicht geregelt ist im TVöD-V, wie das Leistungsentgelt für die Beschäftigten individuell zu bemessen ist. Diese Aufgabe schreibt der TVöD-V den Betriebsparteien zu.

So haben bereits im Jahr 2006 die Vorarbeiten für die Dienstvereinbarung Leistungsentgelte begonnen.

Der Kreis Warendorf hat sich zwischen möglichen Zielvereinbarungen und Systematischen Leistungsbewertungen für die Form der Systematischen Leistungsbewertung entschieden.

Mit der Systematischen Leistungsbewertung wurde am bekannten Beurteilungswesen angeknüpft.

Die Systematische Leistungsbewertung enthält in der Kreisverwaltung Warendorf sechs Leistungsfelder:

- die Qualität der Arbeitsergebnisse
- die Arbeitsmenge
- die Wirtschaftlichkeit der Arbeit
- das Kooperationsverhalten
- die interne und externe Dienstleistungsorientierung sowie
- die Flexibilität, Lern- und Veränderungsbereitschaft.

In jedem der sechs Leistungsfelder können zwischen einem und fünf Punkte erreicht werden, so dass die Höchstpunktzahl bei 30 Punkten liegt. Maßstab für die Bewertung ist die Frage, ob und wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes erfüllen.

Wer in seiner systematischen Leistungsbewertung 18 Punkte oder mehr erhält, bekommt ein Leistungsentgelt. Die individuelle Höhe der Prämie richtet sich nach der erreichten Punktzahl, dem Entgeltgruppenbereich und dem Dezernat, zu dem die/der Beschäftigte gehört. Um das unterschiedliche Niveau der Tabellenentgelte auch in der leistungsorientierten Bezahlung widerzuspiegeln, sind die Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Entgeltgruppen 9 bis 15 zu jeweils einem Entgeltgruppenbereich zusammengefasst worden.

Neben der vertikalen Einteilung werden die Entgeltsummen in der horizontalen Ebene auf die Dezernate aufgeteilt, weil die Entgeltstrukturen in den Dezernaten sich stark unterscheiden.

Der zu verteilende Betrag von rund 140.000 € setzt sich zusammen aus den tariflich festgelegten Sätzen von einem Prozent der ständi-

gen Monatsentgelte des Vorjahres und unständigen Entgelten wie Ausgleiche für Rufbereitschaften.

Die Kreisverwaltung Warendorf führt die leistungsorientierte Bezahlung stufenweise ein. Während im Jahr 2007 noch eine Pauschalregelung galt (Gießkanne in den Entgeltgruppenbereichen), hing im Jahr 2008 das individuelle Leistungsentgelt zu 50 % vom Ergebnis der Leistungsbewertung ab. Die zweite Hälfte wurde auch im Jahr 2008 noch nach einer pauschalen Regelung gezahlt.

Ab dem Jahr 2009 wird die individuelle Höhe der Leistungsentgelte nur noch von den individuellen Leistungen der Beschäftigten abhängen.

Die stufenweise Einführung der jährlich variablen Leistungsentgelte hat für Beurteilende und Beurteilte den Vorteil, dass beide Seiten den Prozess trainieren und die finanziellen Folgen in abgemildeter Form spürbar werden.

Die unmittelbaren Führungskräfte haben die Aufgabe bekommen, die Systematischen Leistungsbewertungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fertigen.

Im Beurteilungswesen obliegt diese Aufgabe zurzeit noch den Amtsleitungen und den Dezernenten, so dass diese Aufgabenzuordnung die Führungsverantwortung der unmittelbaren Führungskräfte erweitert. Sie hat den Vorteil, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitserfolge und ihren finanziellen Erfolg mit ihrer unmittelbaren Führungskraft assoziieren. Gleichzeitig beinhaltet das Bewertungsge-

spräch die Chance, die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zu reflektieren und zu verbessern. Hier liegt der große Gewinn für die Organisation, die so mit vielen kleinen Schritten ihre Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger optimiert.

Die Führungskräfte haben sich in fünf, jeweils halbtägigen Schulungen auf das Erstellen der Systematischen Leistungsbewertungen vorbereitet. Neu und schwierig war es, die Anforderungen der Stelle im Sinne der Systematischen Leistungsbewertung zu definieren. Dieser Prozess hat aber bewirkt, dass die Erwartungen der Führungskräfte an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr viel klarer sind und die Arbeit besser miteinander abgestimmt werden kann.

Im Jahr 2008 waren 481 tariflich Beschäftigte in die leistungsorientierte Bezahlung einzubeziehen. Mit ihrem Dezembergehalt haben sie ihr Leistungsentgelt erhalten. 446 Beschäftigte haben neben der Grundprämie auch eine leistungsbezogene Prämie bekommen. Das entspricht einem Anteil von 92,3 Prozent. Für 35 Beschäftigte hat die Systematische Leistungsbewertung gezeigt, dass sie ihre Arbeitsleistung verbessern müssen, um im Jahr 2009 in den Genuss eines Leistungsentgeltes zu kommen. In der Organisationspsychologie wird angenommen, dass in einem Betrieb 10 Prozent der Belegschaft unterdurchschnittlich arbeiten. Mit einem Ergebnis von 7,3 Prozent bei den Systematischen Leistungsbewertungen wird dieser Wert in der Kreisverwaltung Warendorf unterschritten.

Die Leistungsentgelte werden als Jahresprämie ausgeschüttet, der höchste leistungsbezogene Prämienanteil lag bei 306 €.

Die kommunalen Arbeitgeber in den nächsten Tarifverhandlungen die leistungsorientierte Bezahlung ausbauen. Der TVöD-V sieht als Zielgröße 8 Prozent der ständigen Monatsentgelte vor. Diese Zielgröße entspricht einem Monatsgehalt pro Beschäftigten. Damit wird die Bedeutung der Leistungsentgelte deutlich zunehmen, denn die Beschäftigten werden ein großes Interesse daran haben, sich mit ihrer Leistung ein zusätzliches Monatsgehalt zu verdienen.

Das hier vorgestellte System der leistungsorientierten Bezahlung bezieht sich zurzeit nur auf die tariflich Beschäftigten.

Mit dem am 18. März 2009 vom Landtag beschlossenen Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen erhalten die Gemeinden und Gemeindeverbände die Möglichkeit, zumindest das vor Ort erarbeitete System für die leistungsorientierte Bezahlung auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Die Entscheidung darüber trifft der Dienstherr. Im Gegensatz zur leistungsorientierten Bezahlung der tariflich Beschäftigten ist LOB für Beamtinnen und Beamte eine freiwillige Leistung. Die Regelungen unterscheiden sich z.B. auch in der Berechnung des Volumens.

Der Kreis Warendorf beabsichtigt, die neue Möglichkeit zu nutzen, um die Leistungen der Beamtinnen und Beamten und der tariflich

Beschäftigten nach einem einheitlichen System zu prämiieren.

Nach ersten Berechnungen wird für unsere rd. 240 Beamtinnen und Beamten dann ein Gesamtbetrag von rd. 80.000 Euro pro Jahr an Leistungsbezügen ausgeschüttet werden können. Das ist deutlich mehr als wir bislang für Leistungsprämien und -zulagen ausgegeben haben, im Jahr 2008 rd. 20.000 Euro. Dieser Betrag muss aus den kalkulierten Personalaufwendungen finanziert werden.

4. Qualifizierung von Technikern zu Ingenieuren

Tarifrechtlich besteht die Möglichkeit, Technikerinnen und Technikern ingenieurmäßige Tätigkeiten zu übertragen, die eine entsprechend höhere Eingruppierung als "sonstige Angestellte" ermöglichen. Die Beschäftigten müssen dazu aber über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen von Fachhochschulingenieuren ihrer Fachrichtung entsprechen.

Personalentwicklung zielt darauf ab, Leistungs- und Lernpotenziale zu erkennen und zu fördern. Systematisch gestaltete Prozesse sollen dazu beitragen, dass die Beschäftigten bestmöglich qualifiziert sind und optimal eingesetzt werden. Die Kreisverwaltung Warendorf hat deshalb vor einiger Zeit eine Qualifizierungsmaßnahme entwickelt, die Technikerinnen und Technikern berufliche Perspektiven bietet.

Für einen Zeitraum von neun Monaten bis zu einem Jahr werden die Beschäftigten neben ihren eigentlichen Aufgaben mit ingenieurmä-

ßigen Tätigkeiten aus den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der entsprechenden Fachrichtung betraut. Mit den jeweiligen Sachgebietsleitern, die sie bei der Qualifizierung begleiten, stehen sie in engem Kontakt. Am Ende können die Teilnehmenden als Ingenieure in den verschiedenen Ämtern weiterbeschäftigt werden.

In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachämtern hat das Haupt- und Personalamt inzwischen für drei Techniker solche individuellen Qualifizierungskonzepte entwickelt. Alle Teilnehmer mussten langjährige Berufserfahrung mitbringen und bereits im Spitzenamt eingruppiert sein.

Zwei Beschäftigte haben diese Qualifizierungsmaßnahme inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Sie nehmen jetzt bei entsprechender Eingruppierung ingenieurmäßige Tätigkeiten im Vermessungs- und Katasteramt und im Bauamt wahr. Für einen weiteren Techniker aus dem Amt für Planung und Naturschutz hat die Qualifizierung gerade erst begonnen. Auch für ihn ist ein neunmonatiges Konzept erarbeitet worden. Neben einer siebenmonatigen Qualifizierungszeit innerhalb seines Amtes wird er zusätzlich auch für zwei Monate im Amt für Umweltschutz eingesetzt.

Auch Beschäftigten aus dem Bereich der Informationsverarbeitung möchte die Kreisverwaltung Warendorf berufliche Perspektiven bieten. Richtlinien über die Zulassungsvoraussetzungen zu einer speziellen Weiterbildungsmaßnahme sind in 2008 entwickelt worden und im Juli in Kraft getreten.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, an einer 18-monatigen Weiterbildung der IHK Nord – Westfalen (bzw. an einem vom Umfang und Inhalt vergleichbaren Angebot) zum/r „IT-Entwickler/in / IT-Projektleiter/in“ teilzunehmen. Die Weiterbildung zielt darauf ab, im Umfeld der Informationstechnologie Methoden- und Projektmanagement aufzubauen und Führungskompetenzen zu vermitteln.

Die Zulassungsvoraussetzungen lehnen sich im Wesentlichen an die Richtlinien über die Zulassung von Angestellten zum AI- und AII-Lehrgang an. Grundsätzlich sind eine mehrjährige Berufserfahrung und eine überdurchschnittliche Beurteilung erforderlich. Das Haupt- und Personalamt entscheidet dann jeweils im Einzelfall und nach Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten, wer an der Weiterbildung teilnehmen kann. Ein Beschäftigter wird voraussichtlich im Herbst 2009 mit der 18-monatigen Weiterbildung zum IT-Entwickler / IT-Projektleiter beginnen und so die Qualifikationsvoraussetzungen dafür schaffen, höherwertige Tätigkeiten im IT-Bereich übernehmen zu können.

5. Fortbildung

Neues Wissen wird in Zukunft nicht mehr in erster Linie durch die Einstellung von Nachwuchskräften in die Verwaltung gelangen, sondern darüber, vorhandene Qualifikationen weiter zu entwickeln. Nur die ständige Weiterentwicklung des Wissens ermöglicht es, in der heutigen, sich ständig verändernden (Arbeits)welt mitzuhalten.

Dazu sind Strategien nötig, die die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der Beschäftigten über alle Lebensphasen aufrecht erhalten. Denn die Lernfähigkeit nimmt im Alter keineswegs ab. Wenn es Lernangebote und Lernchancen in einer lernförderlichen Arbeitsumgebung gibt, ist Lernen keine Frage des Alters. Um die sich ständig verändernden Anforderungen erfüllen zu können, wird sich jeder einzelne der Daueraufgabe lebenslangen Lernens stellen müssen.

Fort- und Weiterbildung sind wichtige Bausteine der Personalentwicklung. Durch Fortbildung sollen nicht nur fachliche Kenntnisse für den jeweiligen Arbeitsplatz sondern auch soziale Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit etc. vermittelt werden.

Wie sich die Fortbildungszahlen in den letzten Jahren entwickelt haben, ist unten abgebildet:

	Seminare			Teilnahmen			Teilnehmertage		
	intern	extern	insg.	intern	extern	insg.	intern	extern	insg.
2008	31	344	375	335	430	765	292,5	707,5	1000
2007	42	300	342	399	402	801	650	744	1394
2006	12	293	305	105	391	496	257	566	823
2005	76	293	369	697	391	1088	745	566	1311

Auch 2008 haben die Beschäftigten wieder zahlreich von den Angeboten zur Fortbildung Gebrauch gemacht und so dazu beigetragen, die Qualität der Dienstleistungen des Kreises Warendorf zu sichern und zu steigern.

Alle Fortbildungsveranstaltungen im Überblick:

Berichtsjahr 2008	Semina- re	Teilnahmen			Teilneh- mertage
		w	m	insg.	
Interne Fortbildungen	31	174	161	335	292,5
davon					
• IT-Fortbildungen	20	103	68	171	171
Word für Fortgeschrittene	5	27	16	43	43
Powerpoint	4	16	17	33	33
Outlook	7	39	22	61	61
Excel Grundlagen	3	16	10	26	26
SPSS	1	5	3	8	8
• Hausinterne Fortbildungsveranstaltungen	11	71	93	164	121,5
Lernen lernen	1	11	8	19	19
Nutzung von Geoinformationssystemen (halbtägig)	2	9	7	16	8
Effizientes Zeitmanagement für Frauen	1	11	0	11	11
Gedächtnis- und Konzentrationstechniken	1	7	5	12	23
Telearbeit optimal nutzen	1	7	8	15	15
Leistungsorientierte Bezahlung (halbtägig)	5	26	65	91	45,5
Externe Fachfortbildungen	344	180	250	430	707,5
Insgesamt	375	354	411	765	1000

Das hausinterne Fortbildungsprogramm – inzwischen zum sechsten Mal aufgelegt – hat sich für aktuelle Themen oder solche, die für die Kreisverwaltung Warendorf sehr spezifische Bedeutung haben, etabliert. Im aktuellen Programm 2008/2009, das sich erstmals über einen Zeitraum von zwei Jahren erstreckt, werden wieder viele ämterübergreifende Themen angeboten. 2008 sind davon neben den IT-Schulungen bereits elf Veranstaltungen als Inhouse-Seminare durchgeführt worden.

Die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres haben sich z. B. damit beschäftigt, wie sie mit den richtigen (Lern-)strategien Wissens- und Informationsstoff in kurzer Zeit effektiv aufnehmen und behalten und so Frust durch Überforderung vermeiden können. Aber auch Beschäftigte, deren Ausbildung bereits einige Jahre zurückliegt, haben im zweitägigen Seminar gelernt, wie sie ihre Gedächtnis- und Konzentrationsleistung verbessern und Informationen so besser aufnehmen, speichern und abrufen können.

Das Zeitbudget und die damit verbundenen Anforderungen an ein Zeitmanagement sind bei Frauen und Männern unterschiedlich aufgeteilt. Gerade auch vor dem Hintergrund, dass es immer noch überwiegend Frauen sind, die beruflichen und familiären Anforderungen gleichzeitig gerecht werden müssen, wurde das Seminar „Effizientes Zeitmanagement für Frauen“ angeboten. Elf Mitarbeiterinnen haben dort durch viele Übungen und Tipps einer Diplom-Pädagogin gelernt, ihr Zeitbudget besser einzuteilen und so vielleicht auch die persönliche Work-Life-Balance zu verbessern.

Seminare, in denen kreisspezifische Inhalte vermittelt wurden, waren die Schulungen für Beurteilerinnen und Beurteiler zur leistungsorientierten Bezahlung beim Kreis Warendorf und die Seminare zur Nutzung von Geoinformationssystemen (GIS). In fünf halbtägigen Seminaren wurden 91 Führungskräfte mit der Dienstvereinbarung des Kreises Warendorf zur leistungsorientierten Bezahlung und den Grundlagen der systematischen Leistungsbeurteilung vertraut gemacht. Sie erhielten so das Rüstzeug, Bewertungen fundiert und mit gleichen Maßstäben durchführen zu können. Das GIS-Seminar diente dazu, einen Überblick über die verfügbaren Geodatenbestände des Kreises und externer Quellen zu bekommen und gab Hilfestellung, das Geoinformationssystem effektiv nutzen zu können.

Auch das Amt für Informationstechnik und Statistik hat 2008 wieder IT-Schulungen geplant, organisiert und finanziell abgewickelt. Dem Fortbildungsbedarf der Beschäftigten entsprechend sind Seminare in Word, Excel, Powerpoint, Outlook und SPSS angeboten worden, an denen insgesamt 171 Beschäftigte teilgenommen haben.

Fachliche Fortbildungen machen den größten Teil der Veranstaltungen aus. Sie beziehen sich auf den jeweiligen Aufgabenbereich. Nicht nur Personen, die sich neu in bestimmte Aufgabenbereiche einarbeiten müssen, benötigen fachliche Fortbildungen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits über mehrjährige Berufserfahrung in ihren Aufgabenbereichen verfügen, haben ständig und immer wieder mit Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz zu tun.

Gesetzliche Neuregelungen, geänderte Rechtsprechung oder neue zusätzliche Aufgaben führen dazu, dass auch sie fachliche Fortbildungen benötigen.

Besonders zu erwähnen sind hier auch Veranstaltungen für zwei Mitarbeiterinnen nach langer Berufsabwesenheit. Der Schulungsbedarf wurde in Gesprächen für jede Beschäftigte individuell ermittelt. Das Amt für Informationstechnik und Statistik hat dann die entsprechenden externen Schulungen organisiert. So konnte z. B. einer Mitarbeiterin der Wiedereinstieg durch eine vierwöchige Grundlageneinweisung in Windows XP, Internet, Outlook und Word erleichtert werden. Eine andere wurde in Outlook und Word geschult.

Entscheidungen, wer welche Seminare besucht und wo Schwerpunkte gesetzt werden sollen, kann jedes Fachamt bedarfsorientiert selbst treffen. Dazu trägt die dezentrale Bewirtschaftung der Fortbildungsbudgets in den einzelnen Fachämtern bei.

Bei der Kreisverwaltung Warendorf hat die Fortbildung der Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Die Mittel dafür sind in den letzten Jahren permanent aufgestockt worden.

Der Haushalt für das Jahr 2009 weist unter der Position 16 „sonstige ordentliche Aufwendungen“ für Fortbildung einen Betrag in Höhe von

266.320 Euro aus. Im letzten Jahr waren es 187.846 Euro. Diese Zahlen sind aber nicht ohne weiteres vergleichbar. Dies hängt damit zusammen, dass in 2009 erstmalig unter dieser Position auch der Betrag enthalten ist, den die Kreisverwaltung Warendorf in die Fortbildung der Beschäftigten der Rettungswachen und Leitstellen investiert. Damit sie immer über die neuesten Entwicklungen in der Rettungsmedizin informiert sind, besteht für diesen Personenkreis die gesetzliche Verpflichtung, sich jährlich 30 Stunden fortzubilden. Damit die Rettungsassistenten im Notfall Maßnahmen einleiten können, die normalerweise nur Notärzte vornehmen dürfen, haben sie bereits im Jahr 2008 damit begonnen, an Notkompetenzschulungen teilzunehmen. Ein Großteil dieser Schulungen findet aber auch noch im Jahr 2009 statt.

Reisekosten, die durch die Fortbildungen entstehen, sind erstmalig gesondert ausgewiesen. In den früheren Jahren waren auch Reisekosten in den veranschlagten Beträgen des Fortbildungsbudgets enthalten. Nach dem vorläufigen Ergebnis für das Haushaltsjahr 2008 wurden Aufwendungen für „reine“ Fortbildungen -ohne Reisekosten- in Höhe von 176.357 Euro verbucht. Berücksichtigt man diese buchungstechnischen Veränderungen, kann auch für das Jahr 2009 die stetige Aufstockung der Mittel für die Fortbildung festgestellt werden.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fortbildungsbudget	132.000 Euro	125.700 Euro	140.000 Euro	165.420 Euro	187.846 Euro	266.320 Euro

6. Weiterbildung

Die Kreisverwaltung Warendorf möchte ihren Beschäftigten berufliche Perspektiven bieten und fördert das Engagement, sich beruflich weiterzubilden. Dabei sollen möglichst auch die individuellen Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Gerade auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird es zukünftig immer wichtiger werden, gut qualifizierte Fachkräfte auf Dauer zu binden. Weiterbildungsmöglichkeiten tragen neben vielen anderen Faktoren auch dazu bei, die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin für die Beschäftigten attraktiv zu machen.

Einzelne Qualifizierungsmaßnahmen sind bereits im Kapitel Personalentwicklung näher vorgestellt worden.

An dieser Stelle soll nochmal ein Überblick über Weiterbildungen der Beschäftigten im Zeitraum 2007 – 2011 gegeben werden.

Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2007 den All – Lehrgang begonnen, der Mitte 2009 enden wird. Drei Beschäftigte werden voraussichtlich 2010 diese Weiterbildung abschließen können. Für drei wird der Lehrgang in 2009 beginnen. Außerdem haben eine Beamtin und ein Beamter in 2009 mit dem ca. 14 Monate dauernden Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst angefangen.

In diesem Zusammenhang sind auch zwei Beschäftigte zu erwähnen, die in 2008 ihre

Ausbildung als Diplom-Verwaltungsbetriebswirte (FH) begonnen haben nachdem sie bereits eine Ausbildung im mittleren Dienst erfolgreich beendet haben. Auch solche aufbauenden zweiten Ausbildungen können Maßnahmen einer auf individuelle Förderung gerichteten Personalentwicklung sein.

Ein Mitarbeiter nimmt derzeit am Diplom-Studiengang der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster teil. Diese Weiterbildung wird voraussichtlich 2010 enden.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind bei der Kreisverwaltung Warendorf vielfältig.

Auch in 2008 wurde das persönliche und berufliche Engagement eines Beschäftigten belohnt. Er hat das dreijährige Studium an der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Osnabrück-Emsland e. V. im Oktober als Betriebswirt VWA erfolgreich abgeschlossen.