

# Personalbericht 2008

mit Bericht zum  
Gleichstellungsplan



## Vorbemerkungen zum Personalbericht

Die Beratung des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung im Jahr 2007 haben wir zum Anlass genommen, die Konzeption des Personalberichtes zu erweitern.

Neben den bisher gewohnten Informationen zur Entwicklung des Personals der Kreisverwaltung und dem Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans sollte in Zukunft jeweils ein Schwerpunktthema dem Personalbericht vorangestellt werden.

Die an den verschiedenen Stellen des Personalberichtes enthaltenen Informationen zu diesem Thema werden zu Beginn des Personalberichtes im Zusammenhang dargestellt. Über das jeweilige Thema soll dadurch besonders umfassend, und in den unterschiedlichen Zusammenhängen berichtet werden.

Das erste Schwerpunktthema dieser Art im Personalbericht 2007 war das Thema „Frauen und Führung“. In diesem Jahr haben wir den Personalbericht unter das Thema „Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ gestellt.

Hintergrund dieser Entscheidung ist die Veränderung der Altersstruktur und des Durchschnittsalters der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Soest durch Personalabbau und längere Lebensarbeitszeit. Hinzu kommen immer schnellere und tiefgreifendere Veränderungen in der Gesellschaft und in der Verwaltung.

Dies macht es unumgänglich, rechtzeitig Strategien zu entwickeln, die es möglich machen, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer zu erhalten.

Die Informationen zum derzeitigen Stand, zu den Aussichten und zu den in der Kreisverwaltung bereits eingeleiteten Maßnahmen können Sie zu Beginn des Personalberichtes nachlesen.

Soest, im Februar 2009

Eva Irrgang  
Landrätin

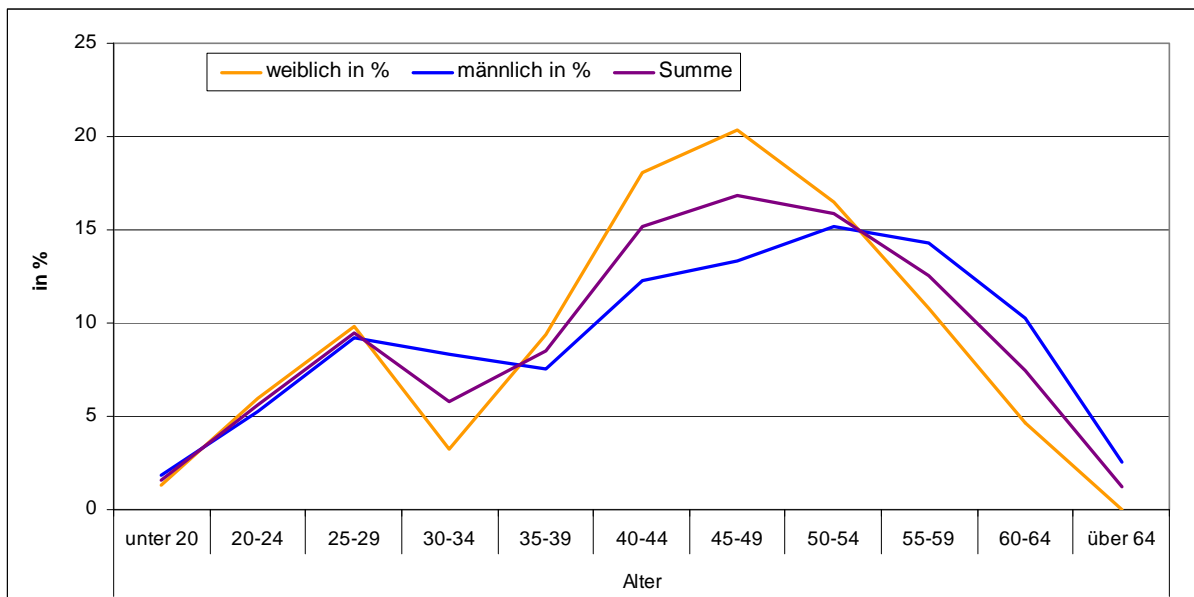
**Inhaltsverzeichnis**

1	Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheitsförderung.....	3
1.1	Was passiert, wenn wir nichts tun? .....	5
1.2	Was wird getan? .....	6
2	Personalstruktur .....	9
2.1	Stellenentwicklung von 2004 bis 2009 .....	10
2.2	Entwicklung der Personalaufwendungen / Erstattungen zum Personalaufwand.....	11
2.3	Beschäftigtenentwicklung .....	17
2.4	Altersstruktur .....	20
2.5	Ausbildung.....	20
2.6	Führungskräfte .....	26
2.7	Schwerbehinderung.....	28
3	Personalveränderungen .....	29
3.1	Personalzugänge/Personalabgänge .....	29
3.2	Stellenbesetzungsverfahren .....	30
3.3	Fluktuation .....	32
3.4	Beurlaubungen .....	32
3.5	Altersteilzeit .....	34
	Indikatoren zum Zielfeld Mitarbeiterorientierung .....	35
4	Motivation .....	35
4.1	Führung .....	35
4.2	Arbeitsbelastung.....	36
4.3	Materielle Anreize.....	37
4.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	41
4.5	Information.....	43
4.6	Kundenbefragungen .....	44
5	Qualifikation.....	44
5.1	Fortbildung.....	44
5.2	Aufstiegslehrgänge.....	49
5.3	Hospitationen.....	50
6	Gesundheit.....	50
	Aufstellung.....	51

## 1 Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheitsförderung

### Die derzeitige Situation und die Aussichten - Altersstruktur

Ein Blick auf die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung macht schnell deutlich, dass diese nicht ausgeglichen ist.



Die Ursachen für diese Ungleichverteilung liegen darin, dass in den 70er und 80er Jahren vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt wurden. In den 90er Jahren wurden dann Stellen eingespart, ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden nicht mehr ersetzt, neue Auszubildende wurden nicht in ausreichender Zahl eingestellt.

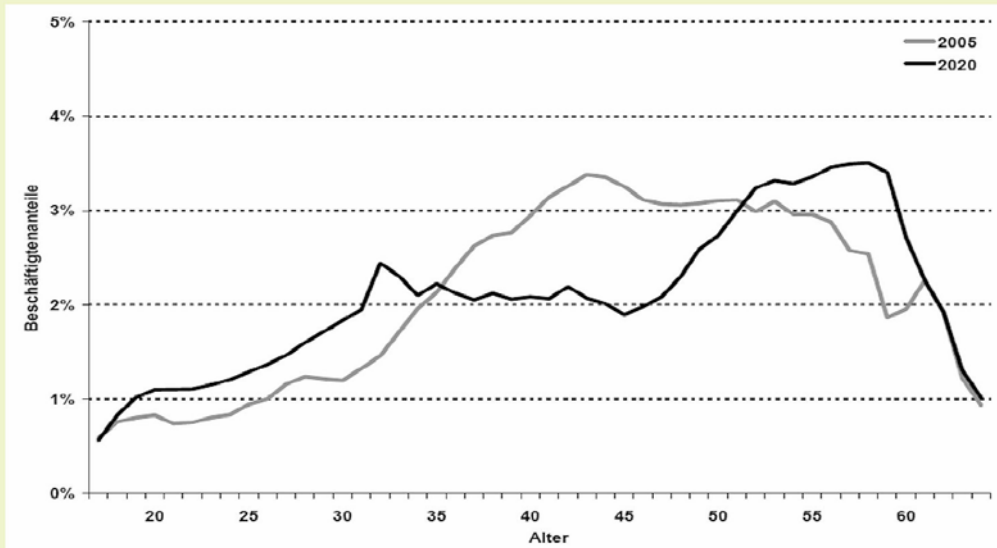
Da mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass die öffentliche Verwaltung und die Kreisverwaltung auch in Zukunft deutlichen Sparzwängen unterliegen werden, ist auch in Zukunft keine ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 43,3 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben.

Dabei kann es wenig trösten, dass die Kreisverwaltung mit dieser Personalstruktur in guter Gesellschaft ist, wie die nachfolgenden Übersichten zur Altersstruktur des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Gemeinden zeigt.



### Alterstruktur im unmittelbaren Öffentlichen Dienst des Bundes

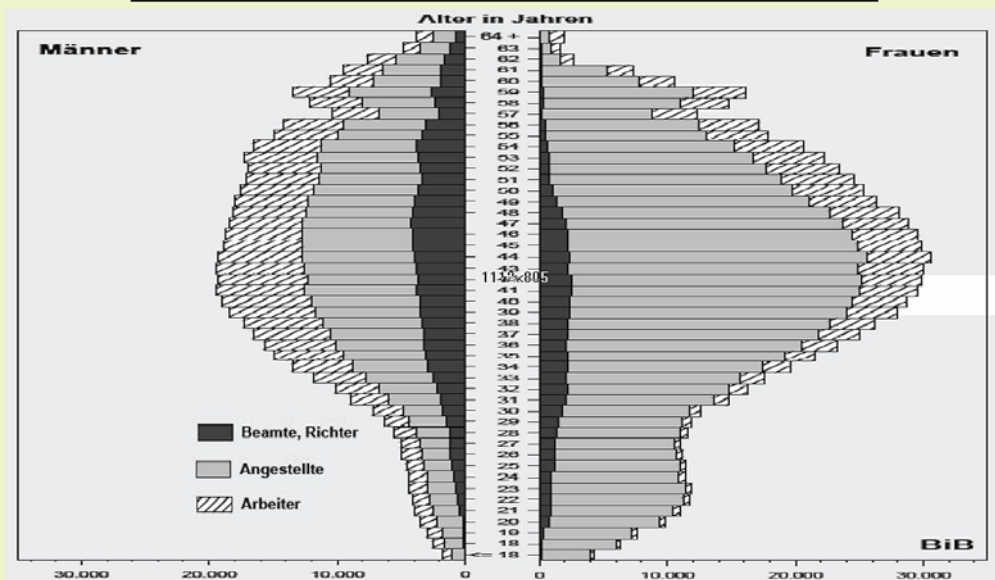


7 Dr. Richenhagen Weimar, 29.10.2008

Quelle: Statistisches Bundesamt, Darstellung BIB



### Beschäftigte der Gemeinden – Alterstruktur 2003



8 Dr. Richenhagen Weimar, 29.10.2008

Quelle: Statistisches Bundesamt, Darstellung BIB

## 1.1 Was passiert, wenn wir nichts tun?

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, sich verändernder Strukturen in der Verwaltung sowie neuer Organisationsformen der Arbeit gewinnt Gesundheit als Wertschöpfungsfaktor einen immer größeren Stellenwert. Ohne gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich Verwaltungsziele nicht erreichen. Doch hat die Beschäftigung mit den gesundheitlichen Belangen durchaus auch ganz handfeste Gründe. Gerade in einer personalintensiven Verwaltung sind sinkende Krankheits- und Unfallraten auch in ökonomischer Hinsicht von Bedeutung, 1% Krankenstand entspricht bei Personalausgaben in Höhe von ca. 49 Mio. € einem Gegenwert von 490.000 €.

Ohne verstärkte Prävention werden wir erhöhte Krankenstände und mehr Langzeit- und chronische Erkrankungen ausgleichen müssen.

Die Folgen sind:

- Einbußen an Leistungsfähigkeit
- Verlust an Erfahrungswissen
- steigender Aufwand für die betriebliche Wiedereingliederung
- höhere Sozialabgaben

### Krankenstand

Krankheitsquote in %	2004	2005	2006	2007	2008
	4,15	4,32	3,90	3,88	4,73

In 2008 stieg die Krankheitsquote erstmals wieder an.

Damit folgt die Kreisverwaltung der allgemeinen Entwicklung – die stetig sinkenden Krankenstände der vergangenen Jahre stagnierten bereits 2007 und stiegen dann in 2008 an.

Nach einer Veröffentlichung des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen lag der Krankenstand für die Zeit von Januar bis Oktober 2008 bei 3,8 %, im gleichen Vorjahreszeitraum waren es 3,7 %.

Endgültige Vergleichszahlen des Bundesgesundheitsministeriums oder der Krankenkassen liegen für 2008 leider noch nicht vor.

Bei der Interpretation der Vergleichsdaten ist zu berücksichtigen, dass die Quote der Kreisverwaltung alle krankheitsbedingten Fehlzeiten im Kalenderjahr erfasst. Andere Krankheitsquoten, z.B. die des Bundesgesundheitsministeriums oder der Krankenkassen, erfassen nur die Krankmeldungen zu einem bestimmten Stichtag bzw. nicht die Kurzzeiterkrankungen (> 3 Tagen) und sind daher nur in der Tendenz vergleichbar. In der absoluten Höhe liegen sie naturgemäß unter den Werten der Kreisverwaltung.

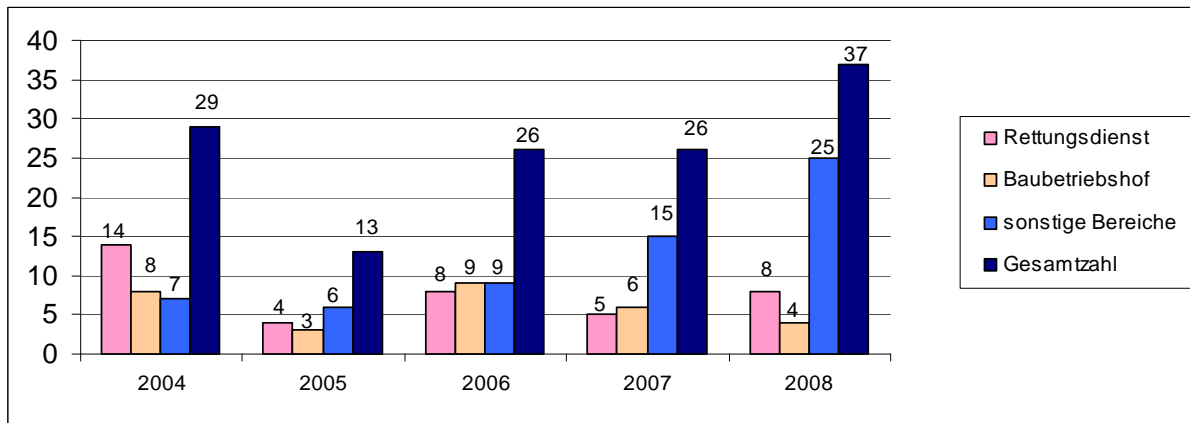
Die Krankheitsquote der Kreisverwaltung ist damit noch nicht in einem problematischen Bereich. Nach Einschätzung des ehemaligen externen Betriebsarztes der Kreisverwaltung ist eine Krankheitsquote zwischen 3 und 5 % in der allgemeinen Verwaltung ein normaler Wert.

Dennoch ist dies natürlich ein Hinweis auf bestehenden Handlungsbedarf.

## Dienstunfälle

In der Kreisverwaltung sind die Bereiche Rettungsdienst und Baubetriebshof besonders unfallgefährdet. Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen werden die unfallgefährdeten Bereiche regelmäßig durch die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz überprüft. In den Jahren 2006 und 2007 gab es jeweils 4 Wegeunfälle, im Jahr 2008 6 Wegeunfälle.

Für den außergewöhnlich geringen Wert in 2005 gibt es keine Erklärung.



## 1.2 Was wird getan?

### Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Gesundheitliche Prävention muss auf allen Ebenen der Verwaltung stattfinden und in alle Entscheidungsprozesse integriert werden. Die Trennung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung ist seit 2003 durch eine umfassendere Strategie aufgehoben.

Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Betriebssport, betriebliche Suchtkrankenhilfe und Konfliktberatung arbeiten seitdem unter dem Titel „Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement“ eng zusammen. Im Intranet werden unter der Rubrik Personal/ -GesundArbeiten – wichtige Informationen zu diesem Thema veröffentlicht.

Der seit über 15 Jahren bestehende **Arbeitskreis Gesundheitsförderung** organisiert schwerpunktmäßig Aktionen, Ausstellungen und Kurse. Der Arbeitsschutz ist verantwortlich z.B. für Gefährdungsbeurteilungen, führt regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durch und kümmert sich um den Brandschutz. Der Arbeitsschutzausschuss und der Arbeitskreis Gesundheitsförderung tagen mehrmals jährlich.



Folgende Angebote sind im letzten Jahr durchgeführt worden:

- Wirbelsäulengymnastik
- Entspannungstechniken
- Mitgehen am Mittwoch (3000 Schritte) (Bericht in der WDR 3 Lokalzeit am 22.10.08)
- Aktion Sportabzeichen. Die offizielle Preisverleihung des Sportabzeichens an 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fand am 04.04.08 statt.

#### Einzelaktionen:

- Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und für neue Auszubildende

- Gesundheitstag: „*Schwerpunktthema Ernährung*“ auch als Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Soest in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse
  - Gesundheits-Check-Ups
  - Infotisch „Gesunde Snacks““
  - Vortrag zum Thema „Essstörungen“
  - Vortrag zum Thema „Stress und Essverhalten“
  - Ernährungsberatung mit Körperfettmessung
  - Ausstellung von Fett- und Zuckeranteilen in der Ernährung

Im Rahmen des **Arbeitsschutzes** ist ein Konzept zur flächendeckenden Gefährdungsanalyse der Arbeitsplätze vorgestellt worden. Es sind Mustergefährdungsanalysen entwickelt worden, mit denen zunächst alle Büroarbeitsplätze, dann flächendeckend alle weiteren Arbeitsplätze analysiert werden sollen.

Ein dauerhaftes Angebot besteht in der innerbetrieblichen **Suchtberatung**, die durch eine Kollegin und einen Kollegen ergänzend zu ihren eigentlichen Tätigkeitsgebieten wahrgenommen wird. Beide stehen als Fachpersonen auf Nachfrage zu Beratungen von Betroffenen und Führungskräften zur Verfügung. Sucht ist ein Thema, das sehr verdeckt abläuft, bis es dann zu konkreten Problemen kommt. In 2008 haben die Suchtberater in drei Fällen beraten.

**Konflikte am Arbeitsplatz** belasten das Betriebsklima, vermindern die Produktivität und können, wenn sie nicht angemessen gelöst werden, zu Erkrankungen und in Extremfällen zur Arbeitsunfähigkeit führen. In der Dienstvereinbarung „Partnerschaftliche Zusammenarbeit“, die im Jahr 2007 umfassend überarbeitet worden ist, sind vier Konfliktberaterinnen und -berater benannt und fortgebildet worden. Insbesondere zwei von ihnen sind mehrfach angefragt worden. Sie konnten zum Teil selbst zur Konfliktlösung beitragen. In zwei Fällen sind externe Mediatoren mit hinzugezogen worden und konnten in beiden Fällen eine Konfliktlösung nachhaltig unterstützen.

Für das Jahr 2009 soll im Rahmen einer Projektgruppe zum Demografischen Wandel untersucht werden, welche weiteren Maßnahmen erforderlich sind, um den erwarteten Problemen frühzeitig zu begegnen.

#### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu unterstützen ist sowohl für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit als auch für ein zufriedenes Privatleben wichtig (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben).

**Maßnahmen:**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Arbeitskreises Gesundheitsförderung. Sie wird auch in der Projektgruppe Demografischer Wandel mitarbeiten.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Dienstvereinbarung „Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz“ als Ansprechpartnerin genannt. Sie arbeitet eng mit dem Konfliktteam zusammen und kann dadurch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen oder gezielt weitere kompetente Hilfe vermitteln.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement



Im September 2007 wurde bei der Kreisverwaltung Soest, als einer der ersten Verwaltungen in der Region, eine Dienstvereinbarung unterzeichnet, mit deren Hilfe langzeiterkrankte Beschäftigte der Kreisverwaltung gezielt bei der Wiederherstellung und Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit unterstützt werden sollen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt dann ein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den vergangenen 12 Monaten mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehinderung vorliegt oder nicht.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Wege aus der Erkrankung zu suchen und weiteren gesundheitlichen Problemen, soweit dies möglich ist, vorzubeugen. Damit soll die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt bzw. erhalten werden (z.B. eine problematische Arbeitssituation, die sich krankmachend auswirkt, soll angemessen verändert werden).

Kern des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Kreisverwaltung ist das „Integrationsteam“.

Zum Integrationsteam der Kreisverwaltung Soest gehören:

- ein Vertreter bzw. eine Vertreterin des Personalrats,
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
- ein Vertreter bzw. eine Vertreterin des Personaldienstes,
- der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin.

Es ist verantwortlich für:

- die Maßnahmeentwicklung,
- die Koordinierung der Maßnahmen und Überprüfung der Wirksamkeit,
- die Information und Beratung der Betroffenen und der Führungskräfte,
- die Überprüfung und Evaluierung der Umsetzung der Dienstvereinbarung.

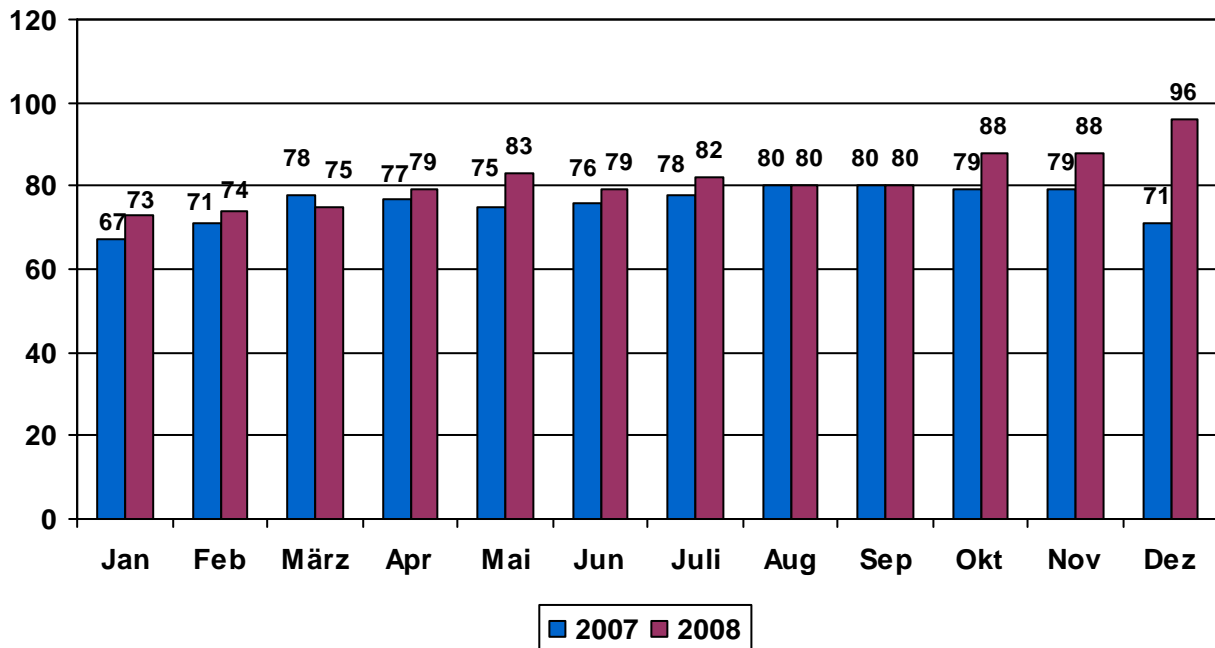
In den Jahren 2007 und 2008 haben insgesamt 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement angenommen.

Dies entspricht 39 % (2007) bzw. 37 % (2008) der angebotenen Verfahren.

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der Verfahren z.B. vereinbart:

- betriebsärztliche Untersuchung / Beratung,
- Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung,
- Arbeitsplatzbegehungen,
- stufenweise Wiedereingliederung,
- Umsetzung auf einen besser geeigneten Arbeitsplatz,
- Anpassung der Arbeitsaufgaben,
- Einbindung externer Hilfen (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Integrationsamt, örtliche Fürsorgestelle, Integrationsfachdienst)

## Langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Wie bereits ausgeführt, ist die Krankenquote insgesamt angestiegen. Diese Tendenz findet sich auch in der kontinuierlich steigenden Zahl der Langzeiterkrankten. Es kann derzeit noch nicht abschließend festgestellt werden, ob diese Entwicklung bereits eine Folge des steigenden Durchschnittsalters ist, oder auf andere Einflüsse zurückgeführt werden kann.

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sollen erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt werden, ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu verbessern und zu erhalten.

**Maßnahmen:**

Beim Kreis Soest wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) weitergeführt.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellungsbeauftragte steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben dem Integrationssteam als Kontaktperson zur Verfügung. Sie ist an der Evaluation und Weiterentwicklung des BEM beteiligt.

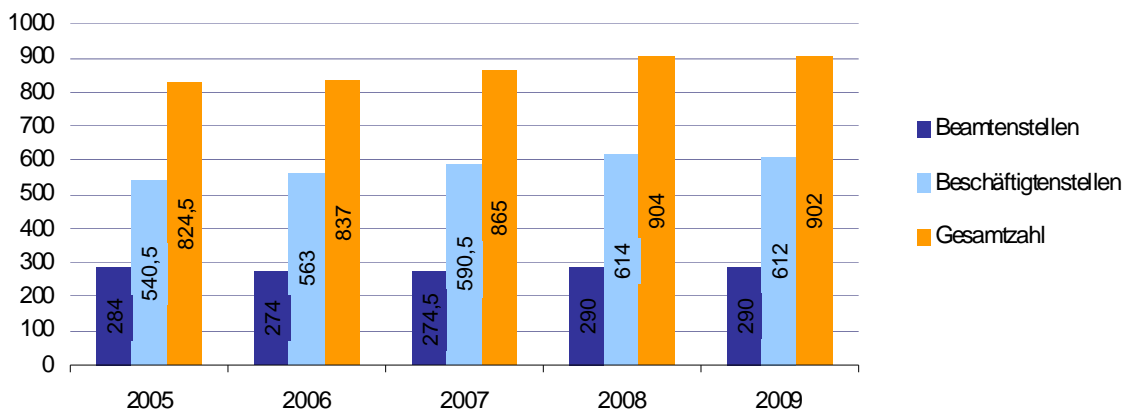
## 2 Personalstruktur

Im Juni 2008 wurde der Haushalt 2008 / 09 als Doppelhaushalt verabschiedet.

Die Stellenentwicklung (2.1) die Entwicklung der Personalaufwendungen (2.2) wurde daher bereits im vergangenen Jahr für 2008 und 2009 festgelegt. Gegenüber dem Personalbericht des Jahres 2007 ergeben sich deshalb keine Veränderungen

### 2.1 Stellenentwicklung von 2004 bis 2009

Der planmäßige Teil des Stellenbesetzungsplans weist für das Jahr 2009 eine Reduzierung der Stellenanzahl von 904 auf 902 Stellen aus.



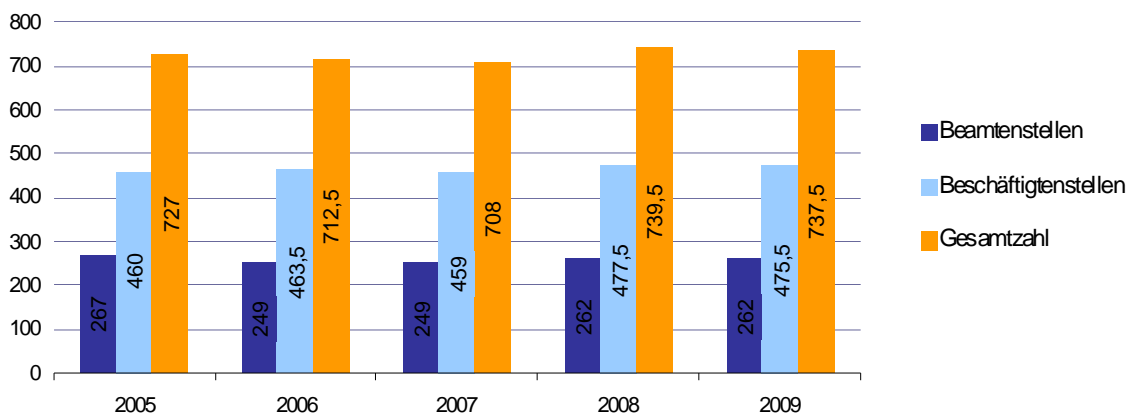
Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr ergeben sich aus der weiteren Umsetzung des Konzeptes zur Entwicklung der Personalausgaben 2006 - 2008 und den ersten Einsparungen, die sich im Rahmen der Voruntersuchungen zu den Fachkonzepten im Jahr 2007 ergeben haben.

Im Einzelnen wurden folgende Veränderungen gegenüber dem Vorjahr eingeplant:

	planmäßige Stellen	außer-planmäßige Stellen	Begründung
<b>Fachbereich 02</b>			
Lohnstelle	- 0,5		Einsparung – Konzept zur Entwicklung der Personalausgaben
<b>Fachbereich 04</b>			
Straßenwesen	- 1		Einsparung – Fachkonzepte Voruntersuchung
<b>Fachbereich 05</b>			
Gesundheit	- 0,5		Einsparung – Fachkonzepte Voruntersuchung
<b>Mehrstellen</b>	<b>+ 0</b>		
<b>Stellenreduzierung</b>	<b>- 2</b>		
<b>Saldo</b>	<b>- 2</b>		

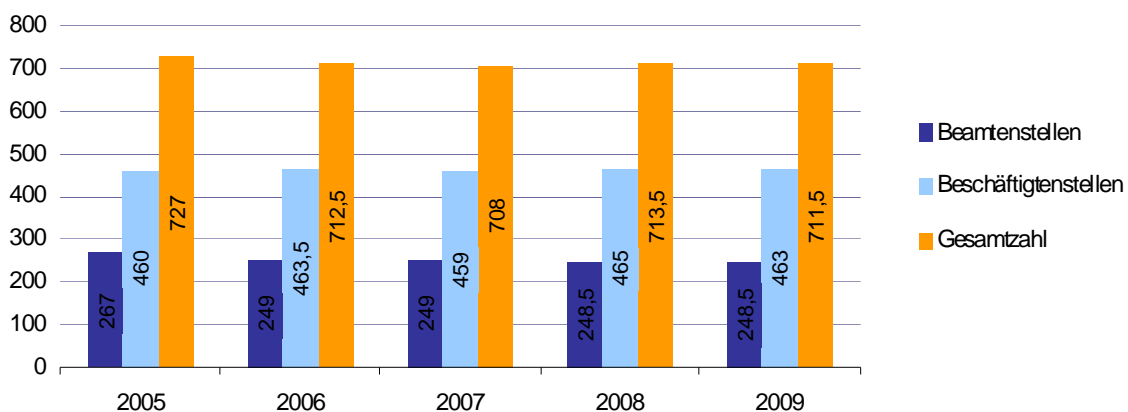
### Bereinigung um die refinanzierten Bereiche

Ohne die refinanzierten Bereiche (Rettungsdienst/Leitstelle/„aha – Arbeit Hellweg Aktiv!“ sowie die Stellen in der Bußgeldstelle – Projekt Leivtec („mobile Kamera“) – und in der Finanzwirtschaft – Bereich Vollstreckung –) ergibt sich folgende Stellenentwicklung:



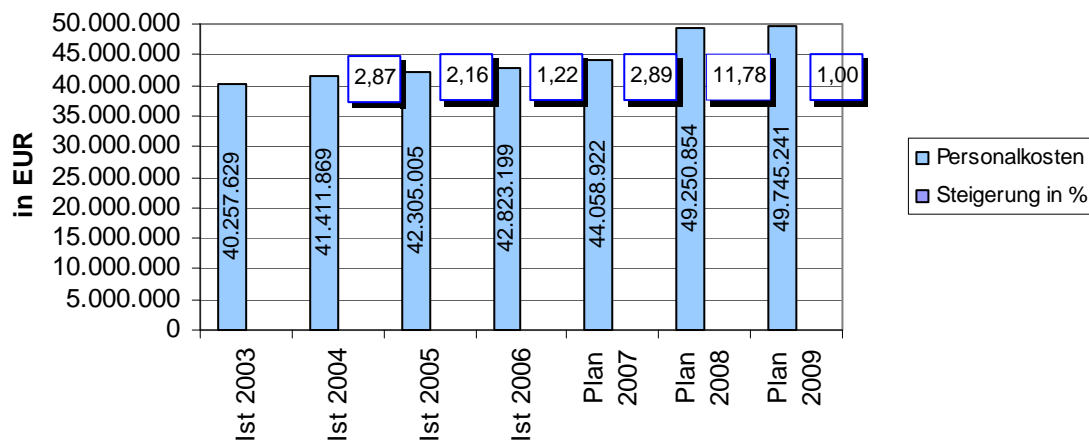
### Bereinigung um die Auswirkungen der Verwaltungsstrukturreform

Ohne diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anfang 2008 aufgrund der Verwaltungsstrukturreformen von der Landesverwaltung im Bereich Immissionsschutz (7,5 Stellen), Schwerbehindertenangelegenheiten (15 Stellen) und Elterngeld (3,5 Stellen) übernommen wurden, stellt sich die Stellenentwicklung folgendermaßen dar:



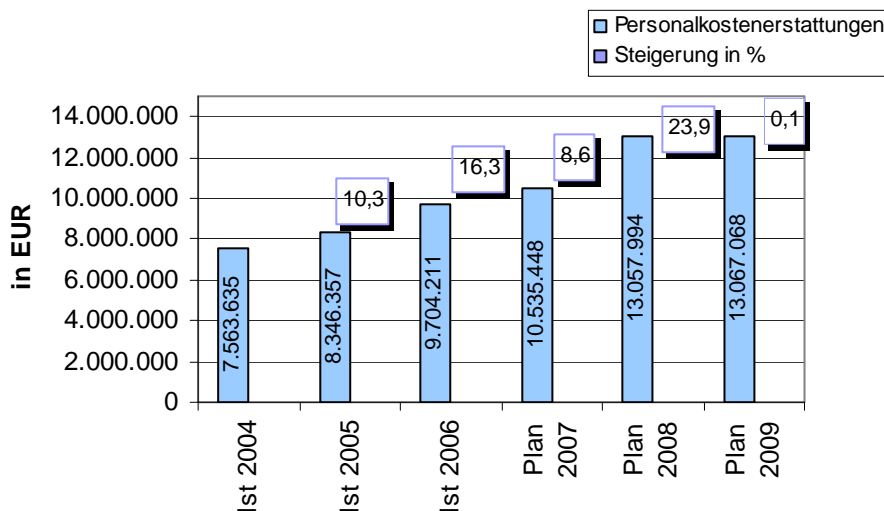
## 2.2 Entwicklung der Personalaufwendungen / Erstattungen zum Personalaufwand

Die Personalaufwendungen stiegen in 2008 (Planwert) gegenüber dem Plan 2007 von 44.058.922 € auf 49.250.854 €. Dies entspricht einer Steigerung von 5.191.932 € oder 11,8 %. Die Personalkostensteigerung von 2008 auf 2009 ist mit 1 % geplant.



Gleichzeitig steigen die Erstattungen zum Personalaufwand im Plan 2009 gegenüber dem Plan 2008 von 13.057.994 € auf 13.067.068 €.

Dies entspricht einer Steigerung von 9.074 € oder 0,1 %.



Gründe für die Steigerung in 2008:

1. Erstattungen Lohnstelle ca. 210.000 €
2. Erstattungen Rettungsdienst ca. 1.100.000 €
3. Erstattungen Verwaltungsstrukturreform ca. 920.000 €

Für das Jahr 2009 ist eine Steigerung der Erstattungen zum Personalaufwand um 0,1 % eingeplant.

**Bereinigung um die NKF-Effekte**

Die Steigerung der Personalaufwendungen ist insbesondere dadurch bedingt, dass die Kreisverwaltung Soest zum 01.01.2008 vom kameralen Haushaltswesen auf das Neue Kommunale Finanzmanagement (NKF) umgestellt hat. Das NKF schreibt z.B. die Bildung von Rückstellungen für zukünftige Pensions- und Beihilfeverpflichtungen vor. Diese Rück-

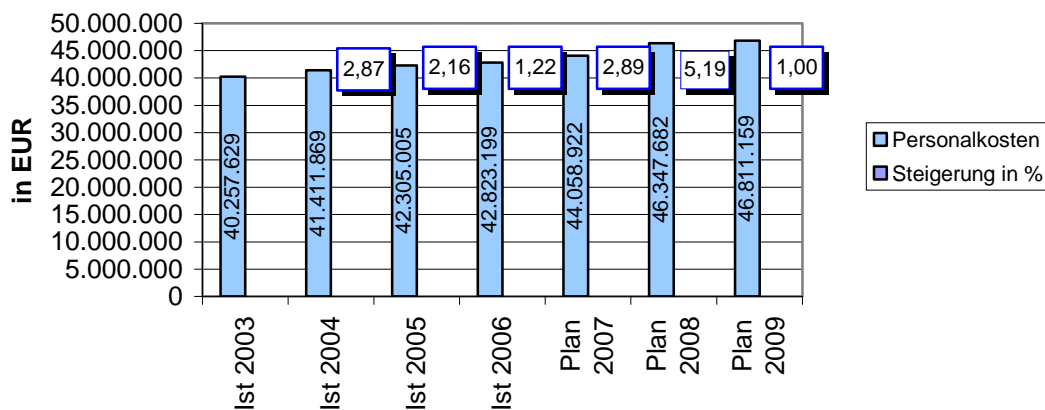
stellungen belaufen sich für das Jahr 2008 auf 2.172.755 € und für das Jahr 2009 auf 2.202.757 €

Ferner sind diejenigen Personalaufwendungen, die im kameralen Haushaltswesen außerhalb des persönlichen Sammelnachweises (SN 4000) bewirtschaftet wurden, jetzt in der Gesamtsumme von 49.250.854 € ausgewiesen. Diese Personalaufwendungen belaufen sich auf 910.417 € in 2008 und in 2009 auf 911.325 €

Zur Vergleichbarkeit der Ansätze müssen andererseits Zahlungen an die Versorgungskasse, die nach NKF-Grundsätzen nicht mehr in den Personalaufwendungen enthalten sind, hinzugechnet werden.

Werden die Ansätze des ehemaligen Sammelnachweises 2007 und der um NKF-Strukturen bereinigte Ansatz für 2008 verglichen, ergibt sich lediglich eine Steigerung der Personalaufwendungen um 2.288.760 € bzw. um 5,2 %.

Für 2009 ist eine Steigerung von 1 % eingeplant.

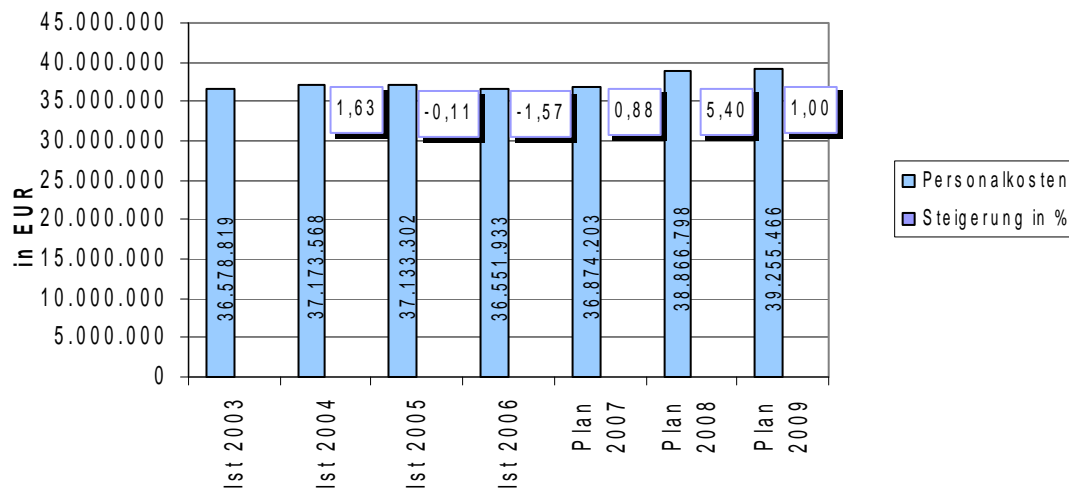


Gründe für die Steigerung im Jahr 2008:

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1. Mehrstellen durch die Verwaltungsstrukturreform (13 Stellen für Beamtinnen und Beamte) – Refinanzierung durch das Land NRW | + 530.000 €        |
| 2. Mehrstellen Jugend und Familie (3,5 Stellen Sozialarbeit)  | + 195.000 €        |
| 3. Mehrstelle Frühe Hilfen u. Frühwarnsystem (3 Stellen, davon 2 Stellen ab 01.07.2008 besetzt)                               | + 100.000 €        |
| 4. Entgelterhöhung Beschäftigte (Annahme: 3%)   | + 660.000 €        |
| 5. Besoldungserhöhung (2,9 % ab 01.07.2008)   | + 160.000 €        |
| 6. Stufensteigerungen der Beschäftigten (geschätzt)   | <u>+ 360.000 €</u> |
|   | + 2.005.000 €      |

**Bereinigung um die refinanzierten Bereiche**

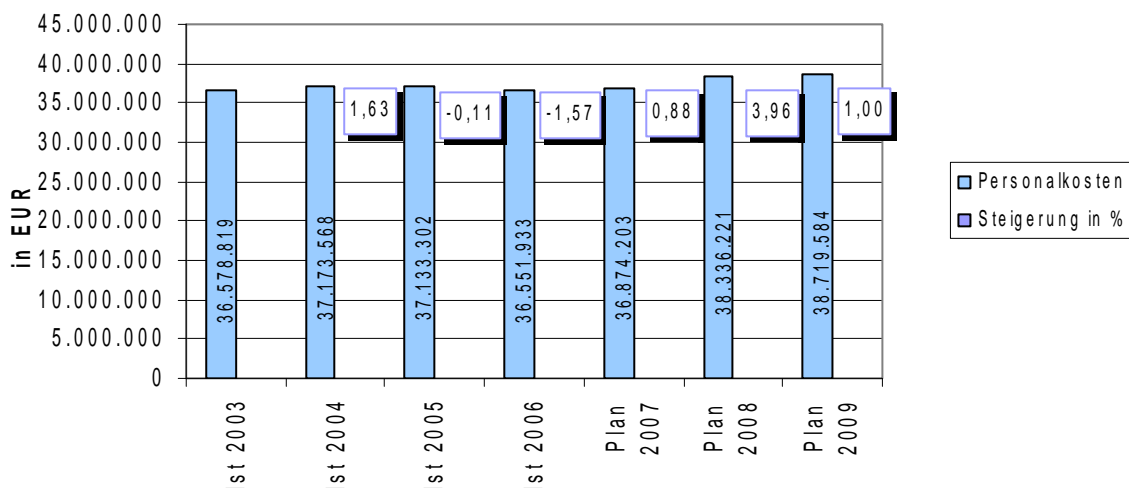
Ohne Berücksichtigung der refinanzierten Stellen im Rettungsdienst, in der Leitstelle, in der „aha - Arbeit Hellweg Aktiv!“, im Vollstreckungsdienst und in der Bußgeldstelle steigen die Personalaufwendungen in 2008 (alter SN 4000) gegenüber dem Plan 2007 von 36.874.203 € auf 38.866.798 €. Dieses entspricht einer Steigerung um 1.992.595 € oder 5,4 %. Für 2009 soll auch hier lediglich ein Anstieg von 1 % erfolgen.



### Bereinigung um die Auswirkungen der Verwaltungsstrukturreform

Aufgrund der Verwaltungsstrukturreformen sind in den Bereichen Immissionsschutz, Schwerbehindertenangelegenheiten und Elterngeld Beamtinnen und Beamte von der Landesverwaltung zum Kreis Soest gewechselt.

Werden auch diese Personalaufwendungen aus dem Ansatz 2008 herausgerechnet werden, ergibt sich eine Steigerung der Personalaufwendungen in 2008 (alter SN 4000) gegenüber dem Plan 2007 in Höhe von 1.462.018 €. Dieses entspricht einer Steigerung von 4 %. Für 2009 ist eine Steigerung von 1 % eingeplant.



### Umsetzung des Personalkostenentwicklungskonzeptes 2006-2008

Seit dem Jahr 2005 läuft ein Konzept zur Entwicklung der Personalausgaben, auf dessen Grundlage in 2006 insgesamt 600.000 € eingespart werden sollten. Für 2007 sollten voraussichtlich weitere 200.000 € und für 2008 weitere 180.000 € eingespart werden.

Ziel ist es, über die Laufzeit dieses Konzeptes insgesamt ca. 2,400 Mio. € Personalausgaben einzusparen.

Derzeitiger Stand:

	eingesparte Stellen	Ersparnis Personalkosten - Plan	Ersparnis Personalkosten – Ist
2006	8	600.000 €	586.000 €
2007	4	800.000 €	791.000 €
2008	4	980.000 €	874.000 € (Plan Haushalt 2008)
<b>Summe (bis 2008)</b>	<b>16,0 Stellen</b>	<b>2.380.000 €</b>	<b>2.251.000 €</b>
Folgemaßnahmen ab 2009 ff.	4,5		zusätzlich 162.000 € / Jahr
Gesamtsumme Stellen	20,5 Stellen		

Hinweis: das Konzept umfasste ursprünglich auch den Abbau der Planstellen in der Fahrbücherei.

### Wirksame Konsolidierung und Aufgabenkritik durch Fachkonzepte

In der Strategieklausur im Jahr 2006 wurde erstmals das Thema Fachkonzepte als Instrument zur Haushaltskonsolidierung und Aufgabenkritik vorgestellt und als Schwerpunktthema für 2007 und Folgejahre angekündigt.

Vor diesem Hintergrund erteilte der Landrat / Herr Riebinger im Dezember 2006 dem Kreisdirektor / Herrn Lönnecke den Auftrag, im Rahmen eines Projektes mit dem Instrument der Fachkonzepte Konsolidierungspotenziale in der gesamten Verwaltung aufzudecken und umzusetzen.

Zudem hat der Kreistag in seiner Sitzung am 01.03.2007 die Verwaltung beauftragt über das Instrument Fachkonzepte zur Konsolidierung des Haushalts beizutragen und somit die Einsparvorgaben der Gemeindeprüfungsanstalt durch den Prüfbericht 2006 umzusetzen.

#### Ziele:

- Umsetzung der Vorgaben des Berichtes der Gemeindeprüfungsanstalt
- Umsetzung politischer Vorgaben
- Konsolidierungspotenziale aufdecken und realisieren
- Schaffung von langfristigen Organisations- und Personalentwicklungskonzepten auf Abteilungsebene
- Optimaler Einsatz von Ressourcen (Personal, Finanzen, EDV)

#### Zeitplanung:

Das Projekt begann im Frühjahr 2007 und war zunächst auf drei Jahre ausgelegt.

In der ersten Phase wurde nach der Projektinitialisierung bis Mitte des Jahres 2007 durch das Sachgebiet Organisation der Abteilung Zentrale Dienste eine flächendeckende Voruntersuchung durchgeführt, um Eckwerte zu ermitteln und eine Datengrundlage zu schaffen. Anschließend wurden Konsolidierungspotenziale aufgezeigt, priorisiert und in der Strategieklausur 2007 beschlossen.

Ergebnis: Von den 44 Stellen, die der Kreis Soest lt. GPA-Bericht über dem Durchschnitt der fünf vergleichbar großen Kreise mit der geringsten Quote von Stellen/10.000 Einwohner lag, werden:

8,0 Stellen abgebaut,

7,8 geprüft und

18 begründet.

Insgesamt konnten damit für 33,8 Stellen bereits konkrete Maßnahmen entwickelt werden.

In der zweiten Phase werden seit Anfang 2008 die Fachkonzepte in den Abteilungen nach der vereinbarten Prioritätenliste erstellt. Verantwortlich für die Erstellung der Fachkonzepte sind die Abteilungsleitungen.

Mitte 2008 wurden die Entwürfe der ersten Fachkonzepte der Verwaltungsleitung vorgestellt. Diese ersten Fachkonzepte haben nicht die erwarteten Konsolidierungspotentiale aufgezeigt.

Damit der Konsolidierungsaspekt deutlich wird, hat die Landrätin / Frau Irrgang daraufhin als allgemeine Vorgabe für das Projekt festgelegt:

1. Insgesamt sollen 5.000.000 € strukturell pro Jahr eingespart werden. Dadurch sollen die kreisangehörigen Städte und Gemeinden über die Kreisumlage entlastet werden.
2. Das Einsparvolumen muss bis Ende 2009 festgelegt und bis 2013 realisiert sein.
3. Das Projektende wird um ein Jahr vorgezogen (bisher Ende 2010). Dadurch soll die Effektivität der Arbeit am Projekt gesteigert werden. Gleichzeitig wird die zusätzliche Belastung für die Abteilungen verringert.
4. Die Erstellung der Fachkonzepte wird insgesamt (nicht wie bisher nur in einzelnen Abteilungen) extern begleitet. Damit soll sichergestellt werden, dass die Einsparvorgabe und die Zeitplanung eingehalten werden.

Die geplante Erstellung der Fachkonzepte mit externer Begleitung im Jahr 2009 gliedert sich wiederum in zwei Phasen:

#### Phase I

##### A) Projektinitialisierung

- Festlegung der Projektorganisation
- Sichtung vorhandener Unterlagen
- Abstimmung mit dem Projektteam
- Projektfeinplanung
- Mitarbeiterinformation

##### B) Flächendeckende Voruntersuchung

- Identifizierung der Konsolidierungspotentiale in den Fachbereichen
- Erhebung der Mengengerüste u. Leistungs-/Kostendaten
- Benchmark-Vergleich
- Aufgabenkritik
- Geschäftsprozessanalysen

Als Ergebnis dieser Phase wird pro Fachbereich eine Einsparsumme als verbindliche Konsolidierungsvorgabe festgelegt und eine Priorisierung vorgenommen.

Die Umsetzung dieser Konsolidierungsvorgabe wird dann in Phase II in Fachkonzepten detailliert beschrieben.

## A) Priorisierte Erstellung der Fachkonzepte

- Erstellung der Fachkonzepte für die priorisierten Orga-Einheiten
- Erstellung erfolgt parallel, abhängig vom Untersuchungsumfang und -tempo
- Initiiert, gesteuert und unterstützt durch das Konsolidierungsteam

## B) Prozesssteuerung / Maßnahmenplanung

- Koordination des Konsolidierungsprozesses
- Aufbau Berichtswesen, Controlling und Dokumentation
- lfd. Statusberichte an Verwaltungsspitze und Politik
- Personalwirtschaftliche Begleitmaßnahmen

Die Phase I ist bisher extern beauftragt. Da ein Teil der zu erwartenden Konsolidierung direkt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen wird, müssen parallel geeignete Instrumente entwickelt werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Bereichen einsetzen zu können.

### 2.3 Beschäftigtenentwicklung

Bei der Kreisverwaltung Soest sind zum Stichtag 31.12.2008 insgesamt 1.075 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. In dieser Zahl sind Beurlaubte (25), Auszubildende (37), Praktikantinnen und Praktikanten (11), Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase (31) sowie zu anderen Behörden oder Institutionen zugewiesene Personen (21) enthalten.

Gegenüber 31.12.2007 ist die Anzahl der Personen um 23 gestiegen. Diese Steigerung ist hauptsächlich auf die Übernahme der Beamten der ehemaligen Versorgungsverwaltung und Einstellungen im Bereich des Rettungsdienstes zurückzuführen.

		weiblich	männlich	Summe
<b>2006</b>	Beamtinnen/Beamte	152	171	323
	Beschäftigte	358	357	715
	<b>Summe</b>	<b>510</b>	<b>528</b>	<b>1038</b>
<b>2007</b>	Beamtinnen/Beamte	153	164	317
	Beschäftigte	362	373	735
	<b>Summe</b>	<b>515</b>	<b>537</b>	<b>1052</b>
<b>2008</b>	Beamtinnen/Beamte	158	176	334
	Beschäftigte	363	378	741
	<b>Summe</b>	<b>521</b>	<b>554</b>	<b>1075</b>

Die Veränderungen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigen die nachfolgenden Tabellen:

### Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppe	2006			2007			2008		
	weiblich	männlich	Summe	weiblich	männlich	Summe	weiblich	männlich	Summe
A 6	7	2	9	6	4	10	8	2	10
A 7	13	5	18	12	5	17	13	8	21
A 8	33	17	50	33	15	48	33	11	44
A 9 m. D.	13	19	32	14	17	31	15	23	38
<b>Summe m.D.</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>41</b>	<b>106</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>113</b>
A 9	15	3	18	16	5	21	14	4	18
A 10	30	18	48	28	16	44	30	16	46
A 11	16	36	52	17	34	51	20	40	60
A 12	9	33	42	11	34	45	9	35	44
A 13 g. D.	1	6	7	--	6	6	1	5	6
<b>Summe g.D.</b>	<b>71</b>	<b>96</b>	<b>167</b>	<b>72</b>	<b>95</b>	<b>167</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>174</b>
A 13 h. D.	2	3	5	--	2	2	1	3	4
A 14	2	7	9	4	7	11	5	8	13
A 15	1	11	12	1	10	11	1	9	10
A 16	--	2	2	--	2	2	--	3	3
B 2	1	2	3	1	2	3	1	2	3
<b>Summe h.D.</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>
B 4	--	1	1	--	1	1	--	1	1
B 5	--	--	--	--	--	--	--	--	--
B 7	--	1	1	1	--	1	1	--	1
Ausbildung	9	5	14	9	4	13	6	6	12
<b>Summe Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>171</b>	<b>323</b>	<b>153</b>	<b>164</b>	<b>317</b>	<b>158</b>	<b>176</b>	<b>334</b>
<b>In %</b>	<b>47</b>	<b>53</b>		<b>48</b>	<b>52</b>		<b>47</b>	<b>53</b>	

### Beschäftigte<sup>1</sup>

Entgeltgruppe	2006			2007			2008		
	weiblich	männlich	Summe	weiblich	männlich	Summe	weiblich	männlich	Summe
1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2	7	--	7	8	--	8	7	--	7
3	9	22	31	12	35	47	12	27	39
4	3	1	4	2	--	2	2	--	2
5	72	42	114	70	47	117	68	47	115
6	69	111	180	70	111	181	74	118	192

<sup>1</sup> siehe auch Anlage 1

7	--	6	6	--	6	6	--	3	3
8	43	16	59	42	16	58	40	19	59
9	111	81	192	111	81	192	111	80	191
10	7	13	20	9	13	22	10	18	28
11	5	23	28	6	23	29	6	21	27
12	5	13	18	4	12	16	4	12	16
13	3	2	5	4	2	6	4	2	6
14	2	1	3	2	1	3	2	1	3
15	6	1	7	6	1	7	6	1	7
15Ü	--	1	1	--	1	1	--	1	1
Ausbildung	11	14	25	9	14	23	8	17	25
Praktikum	5	4	9	5	2	7	7	4	11
Außertariflich Beschäftigte	1	6	7	2	8	10	2	7	9
<b>Summe Gesamt</b>	<b>358</b>	<b>357</b>	<b>715</b>	<b>362</b>	<b>373</b>	<b>735</b>	<b>363</b>	<b>378</b>	<b>741</b>
<b>In %</b>	<b>50</b>	<b>50</b>		<b>49</b>	<b>51</b>		<b>49</b>	<b>51</b>	

## Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Im Rahmen von Stellenbesetzungen sollen Unterrepräsentanzen in einzelnen Bereichen abgebaut werden.

**Maßnahmen und Bewertung:**

Die Anzahl der Beamtinnen hat sich im Jahr 2008 im Vergleich zum Vorjahr um 1 % verringert. Der Anteil liegt jetzt bei 47 %. Die weiblichen Tarifbeschäftigten haben weiter einen Anteil von 49 %. Die Gesamtverwaltung ist nahezu paritätisch besetzt. Hier ist das Ziel erreicht.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Bei den Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 9 m. D. hat sich die Unterrepräsentanz der Frauen verstärkt (Frauenanteil von 45,16 % in 2007 auf 39,47 % in 2008). Unterrepräsentanzen bestehen auch weiterhin bei den Beamtinnen ab den Besoldungsgruppen A 11 g. D. und im höheren Dienst.

Überrepräsentanzen von Beamtinnen liegen im Bereich des mittleren Dienstes (A 6 – A 8) und in den Einstiegsämtern des gehobenen Dienstes (A 9 und A 10) vor.

Im Tarifbereich bestehen weiter Überrepräsentanzen von Frauen in den Entgeltgruppen 8 und 9. In der EG 8 zeigt sich eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (2008: 67,79 % gegenüber 72,41 % in 2007). Unterrepräsentanzen von Frauen gibt es in den Entgeltgruppen 10 - 12. In der EG 10 hat sich die Unterrepräsentanz noch verstärkt (2007: 40,91 % zu 35,71 % in 2008). Unterrepräsentanzen von Männern bestehen dagegen in den Entgeltgruppen 13 - 15 Ü.

Am Abbau von Unterrepräsentanzen muss weiterhin gearbeitet werden. Der Unterrepräsentanz in den höheren Besoldungs- und Entgeltstufen geht meist die Überrepräsentanz in den direkt darunter liegenden Stufen voraus. Mit geeigneten Fördermaßnahmen könnten sowohl die Überrepräsentanzen in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen und damit Unterrepräsentanzen in den höheren abgebaut werden.

## 2.4 Altersstruktur

s. Kapitel 1

## 2.5 Ausbildung

Der demographische Wandel ist ein Faktum. Die Kreisverwaltung Soest ist genauso betroffen wie der gesamte öffentliche Dienst. Das Durchschnittsalter der Belegschaft steigt seit Jahren an. Der Altersdurchschnitt im öffentlichen Dienst liegt bei rund 45 Jahren. Die Kreisverwaltung Soest liegt somit voll im Trend. In den 90er Jahren ist in der Kreisverwaltung aufgrund der Sparzwänge einige Jahre gar nicht bzw. in einem viel zu geringen Umfang ausgebildet worden. Diese damaligen Sparmaßnahmen haben entscheidend zu der nicht ausgeglichenen Altersstruktur beigetragen.

Die Altersstruktur macht aber sehr deutlich, dass für die Zukunft qualifizierte Nachwuchskräfte in ausreichender Zahl dringend benötigt werden.

Die folgenden Fakten belegen diese Aussage.

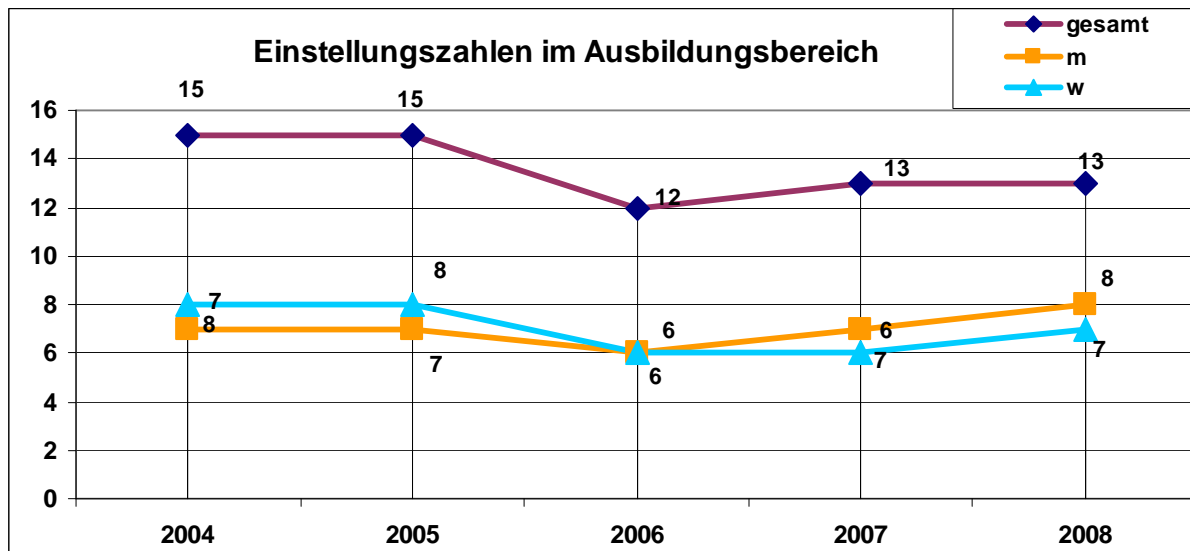
- Ab 2012 wird es einen deutlichen Rückgang an Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerbern geben.
- In den kommenden Jahren wird die Zahl der über 50 Jahre alten Personen in der Verwaltung deutlich zunehmen.
- Die langfristigen Erkrankungen nehmen erfahrungsgemäß mit zunehmendem Alter zu.
- In 10 Jahren wird die Zahl der jährlich aus der Verwaltung ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll durchschlagen. Es werden mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verwaltung verlassen, als neue hinzukommen.

Somit gewinnt die Ausbildung zunehmend an Bedeutung. Zwischen demographischem Wandel auf der einen und Einsparzwängen auf der anderen Seite gilt es, die Verwaltung fit für die Zukunft zu machen. Gut ausgebildete Nachwuchskräfte tragen in einem hohen Maße zu einer leistungsfähigen, innovativen und zukunftsfähigen Verwaltung bei.

Es wird zukünftig immer schwieriger, engagierte und qualifizierte Nachwuchskräfte für die Verwaltung zu gewinnen. Seit einiger Zeit ist eine Verschärfung des Wettbewerbs um die besten Nachwuchskräfte auch bereits im Kreis Soest festzustellen. Wirtschaftsbetriebe, Universitäten, Hochschulen, Privatschulen aus NRW und den Niederlanden und die öffentlichen Verwaltungen konkurrieren bei Ausbildungsmärkten in Gymnasien und Berufskollegs um qualifizierten Nachwuchs.

### Einstellungszahlen im Ausbildungsbereich

Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über die Einstellungszahlen der Jahre 2004 bis 2008.



Zum Stichtag 31.12.2008 befanden sich 37 Nachwuchskräfte in 10 verschiedenen Ausbildungsberufen in Ausbildung. Das entspricht einem Anteil von 4,0 Prozent im Verhältnis zu den jährlichen Planstellen.

Um die nachstehend aufgezählten Ausbildungsberufe ausüben zu können, sind folgende Qualifikationen erforderlich:

Für eine Ausbildung zur Kreisinspektoranwärterin (Dipl. Verwaltungswirtin) bzw. zum Kreisinspektoranwärter (Dipl. Verwaltungswirt) ist das Abitur oder die uneingeschränkte Fachhochschulreife erforderlich. Der schulische Teil der Fachhochschulreife genügt nicht.

Die Fachoberschulreife (Sekundarabschluss I) ist als Eingangsvoraussetzung für folgende Ausbildungsberufe erforderlich:

- Kreissekretäranwärter/in
- Verwaltungsfachangestellte/r
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsberufe
- Fachinformatiker/in
- Vermessungstechniker/in
- Bauzeichner/in

Zur Ausbildung zur Hygienekontrolleurin bzw. zum Hygienekontrolleur kann zugelassen werden, wer

1. das 18. Lebensjahr vollendet hat,
2. den Sekundärabschluss –Fachoberschulreife- oder einen entsprechenden Bildungsstand oder
3. den Hauptschulabschluss und zusätzlich entweder eine abgeschlossene förderliche Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer oder eine abgeschlossene Ausbildung als Desinfektor/in und eine zweijährige Tätigkeit als Desinfektor/in im Gesundheitswesen nachweist.

Für eine Ausbildung zur Lebensmittelkontrolleurin /Lebensmittelkontrolleur kann eingestellt werden,

1. wer einen Berufsabschluss mit zusätzlicher Fortbildungsprüfung, auf Grund des Berufsbildungsgesetzes der Handwerksordnung oder als Techniker mit staatlicher Prüfung in einem Lebensmittelberuf besitzt;
2. Bedienstete des Polizeivollzugsdienstes

3. Bewerberinnen und Bewerber aus dem Dienst der allgemeinen Verwaltung, die jeweils mindestens drei Jahre in der amtlichen Lebensmittelüberwachung beschäftigt waren,
4. wer einen Fachhochschulabschluss mit Diplomprüfung in einem Studiengang besitzt, der Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Lebensmittel, Tabakerzeugnisse, kosmetische Mittel oder Bedarfsgegenstände vermittelt.

### Auszubildende beim Kreis Soest

Ausbildungsberufe	am 31.12 2006			am 31.12 2007			am 31.12 2008		
	w	m		w	m		w	m	
Kreisinspektoranwärter/innen	9	6	3	9	6	3	10	5	5
Kreissekretäranwärter/innen	5	3	2	4	3	1	2	1	1
Verwaltungsfachangestellte/r	11	6	5	9	6	3	10	6	4
Fachangestellte für Medien –Archiv-	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Fachinformatiker -Systemintegration-	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Vermessungstechniker/innen	4	2	2	5	2	3	5	1	4
Bauzeichner/innen	2	2	0	1	1	0	1	1	0
Straßenwärter/innen	5	0	5	4	0	4	4	0	4
Hygienekontrolleur/in	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Lebensmittelkontrolleur/in	1	1	0	1	0	1	1	0	1
<b>Gesamtzahl Azubis</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>23</b>

#### Grundsatz für die Übernahme von Nachwuchskräften:

„Leistungswillige und leistungsfähige Nachwuchskräfte können nur noch bei konkretem Bedarf übernommen werden“.

Das Konzept zur Entwicklung der Personalkosten – Konsolidierung der Personalausgaben hat leider zur Folge, dass der Kreis Soest nicht mehr allen Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung eine Übernahme in ein, zumindest befristetes, Beschäftigungsverhältnis, anbieten kann. Zu den Auswirkungen der Fachkonzepte auf die Übernahme von Nachwuchskräften kann zurzeit noch keine Aussage getroffen werden.

#### Bewerberinnen / Bewerber um einen Ausbildungsplatz

Die Zahl der Bewerbungen für die 13 Ausbildungsstellen ist im Jahre 2008 gegenüber den Vorjahren gesunken. Dieser Rückgang ist einerseits auf die Verschärfung des Wettbewerbs, andererseits aber auch auf die gute Konjunktur und auf die Entspannung des Ausbildungsmarktes zurückzuführen. Die Privatwirtschaft hat ihre Ausbildungszahlen 2008 deutlich erhöht. Für Ausbildungsplatzsuchende war es 2008 somit einfacher als in den Jahren zuvor, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Von der konjunkturellen Eintrübung, die im Herbst 2008 eingetreten ist, war das Bewerbungsverfahren noch nicht betroffen.

**Bewerbungsübersicht 2004- 2008**

Einstellungs- jahr	Anzahl Ausbildungs- stellen	Anzahl Bewerbungen	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl Bewer- bungen je Ausbil- dungsstelle
2004	15	504	260	244	33
2005	15	777	481	296	52
2006	12	737	411	326	61
2007	13	832	490	342	64
2008	13	576	273	303	44

**Ausblick**

Rückläufige Schulabgangszahlen, der hohe Altersdurchschnitt der Beschäftigten in Wirtschaftsbetrieben und besonders in den öffentlichen Verwaltungen, verschärfen die Konkurrenzsituation um die besten Nachwuchskräfte. Der Aufwand, geeignete Nachwuchskräfte zu bekommen, wird in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen. Außerdem muss auch mit einem höheren Betreuungs- und Schulungsaufwand im Ausbildungsbereich gerechnet werden.

Die Kreisverwaltung hat dieses Problem frühzeitig erkannt und nimmt die Herausforderung an. Sie sieht die Schwerpunkte im Ausbildungsbereich weiterhin in einer Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit und einer Verbesserung der praktischen Ausbildung.

Um den Kreis Soest als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren sind auch 2008 wieder zahlreiche Aktivitäten in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Verbesserung der praktischen Ausbildung durchgeführt worden.

- Werbung mit jugendlich gestalteten Flyern für die einzelnen Ausbildungsberufe,
- ansprechender Internetauftritt,
- Teilnahme am Hellweg-Ausbildungsmarkt in der Südlichen Schützenhalle in Lippstadt am 22. und 23.08.2008,
- Präsenz an schulischen Ausbildungsbörsen,
- mit ansprechenden Werbeplakaten erweckte der Kreis Soest in allen Schulen, im Kreishaus, in allen Außenstellen, in den Zeitungen des Kreises Soest, in Dienstfahrzeugen, bei der Bundesagentur für Arbeit und in weiteren zahlreichen öffentlichen und privaten Einrichtungen Interesse für die ausgeschriebenen Ausbildungsberufe,
- verstärktes Angebot für Praktika mit dem Ziel, die Kreisverwaltung und die Ausbildungsmöglichkeiten bekannter zu machen,
- Grundlagenmodule zur Kreisverwaltung, zum Kreisgebiet, zur Kommunikation, zu Finanzen und zum Qualitätsmanagement wurden den Nachwuchskräften vermittelt,
- Interner Unterricht wurde bedarfsorientiert angeboten,
- Teilnahme an Seminaren und Schulungen zur Vorbereitung auf die bevorstehenden Abschlussprüfungen wurden ermöglicht.

**Ausbilderinnen/Ausbilder beim Kreis Soest**

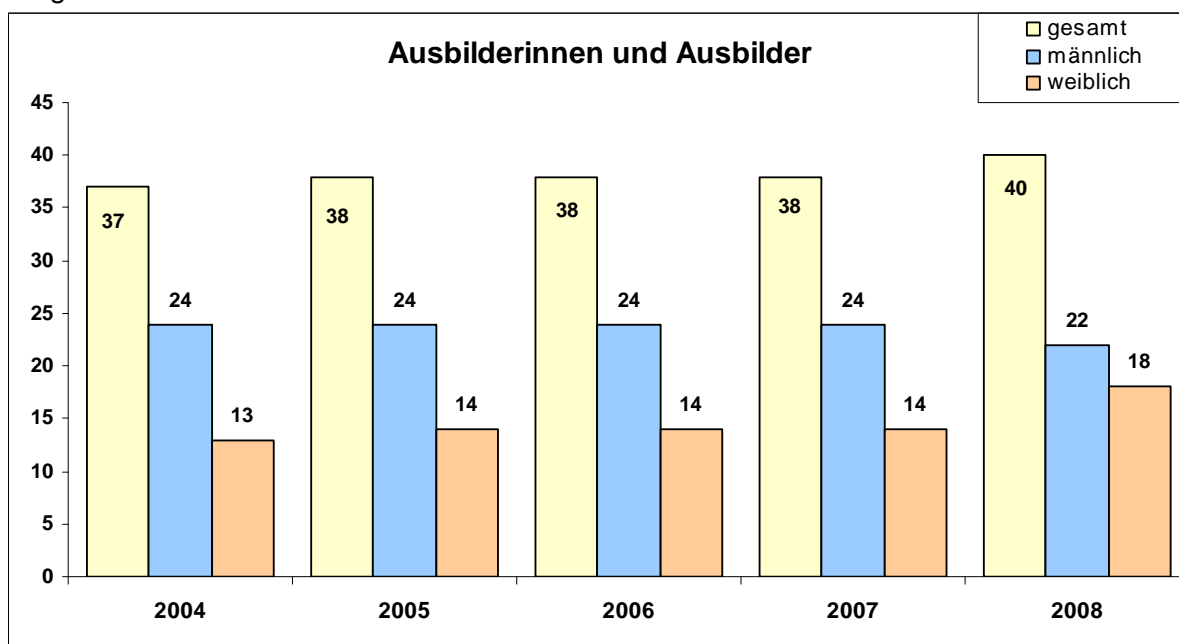
Die Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Früher stand die Belehrung und Unterweisung der Auszubildenden im Vordergrund. Heute sind Ausbilderinnen und Ausbilder gefragt, die Ihre Aufgabe darin sehen, die Ausbildung nach handlungs- und prozessorientierten Grundsätzen durchzuführen. Das Hauptgewicht der Arbeit liegt dabei auf der Vor- und Nachbereitung sowie der Begleitung und Unterstützung der Nachwuchskräfte. Hauptaufgabe der Ausbilderinnen und Ausbilder ist die Entwicklung von

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Persönlichkeitskompetenz
- Sozialkompetenz

damit aus Auszubildenden qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden.

Um die Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Tätigkeit zu unterstützen, fanden sowohl im ersten als auch im zweiten Halbjahr jeweils für 2 Gruppen (24 Ausbilderinnen bzw. Ausbilder) zweitägige Seminare „Ausbilderinnen und Ausbilder als Coach“, statt.

In der Kreisverwaltung stehen Ausbilderinnen und Ausbilder in ausreichender Zahl zur Verfügung. Erfreulich ist, dass in den letzten Jahren besonders junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausbilderqualifikation am Studieninstitut Soest erworben haben und ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausbildungsbereich ersetzen. Der Anteil der weiblichen Ausbildungskräfte ist 2008 deutlich gestiegen. Mittelfristiges Ziel ist ein quantitativer Ausgleich zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern.



### Praktikantinnen/Praktikanten

Ziel ist es, möglichst zahlreichen Bewerberinnen und Bewerbern die Durchführung eines Praktikums beim Kreis Soest zu ermöglichen. Mit Hilfe von Praktika gewinnen junge Menschen aus den verschiedensten Ausbildungsgängen und mit den unterschiedlichsten persönlichen Wünschen und Vorstellungen einen Einblick in die Arbeit einer Kommunalverwaltung. Praktika bieten berufliche Orientierung, fördern das Verständnis für die Arbeit und tragen dazu bei, das Image der Verwaltung in der Öffentlichkeit zu verbessern.

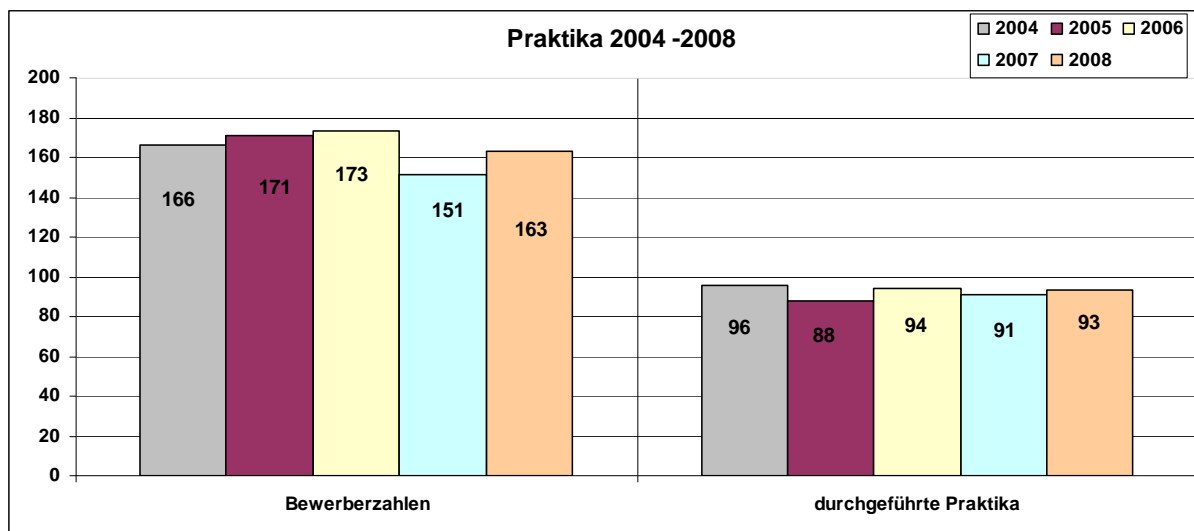
Besonders unter dem demographischen Aspekt, verbunden mit weniger qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für einen Ausbildungsplatz, werden Praktika für die Verwaltung immer wichtiger. Im Praktikantenbereich sind 2008 verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung durchgeführt worden. Mit den Praktikanten wird sowohl ein Begrüßungsgespräch als auch ein Abschlussgespräch durchgeführt. In dem Abschlussgespräch wird festgehalten, ob Interesse für ein weiteres Praktikum oder an einer Ausbildung besteht. Es erfolgt ein Austausch über die Qualität des Praktikums. Außerdem wird über Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Praktikantinnen und Praktikanten gesprochen. Die verstärkten Aktivitäten im Praktikantenbereich weisen auch bereits Erfolge aus. In der Kreisverwaltung gibt es inzwi-

schen Auszubildende, die im Vorfeld der Ausbildung ein schulisches Praktikum durchgeführt haben.

Der Kreis Soest bietet unterschiedlichste Praktika an:

- Schülerpraktika  
2-3wöchige Praktika für Schülerinnen und Schüler von Haupt- und Realschulen, Gymnasien, Berufskollegs  
6 bzw. 12monatige Praktika zum Erwerb der Fachhochschulreife,
- Studentenpraktika  
Praktika vor, während und nach dem Studium  
Praktika von ausländischen Studentinnen und Studenten,
- Berufsanerkenntnispraktika,
- Praktika im Rahmen der Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/ zum Heilerziehungspfleger,
- Praktika während der Ausbildung (gehobene Beamtenlaufbahnen, im Fachangestelltenbereich, im Gesundheits-, Veterinär-, Vermessungs- und Straßenwesen)
- Umschulungspraktika,
- Praktika zum Einstieg in das Arbeitsleben nach einer Ausbildung bzw. Wiedereinstieg nach einer Arbeitsunterbrechung im Rahmen von Anpassungsfortbildung.

### Praktikantenübersicht



Die Anzahl der schriftlichen Bewerbungen und die Anzahl der durchgeführten Praktika bewegen sich seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Im Jahr 2008 haben 53 Frauen und 40 Männer beim Kreis Soest ein Praktikum durchgeführt. Im Verhältnis zu den eingegangenen Praktikumsbewerbungen entspricht das einem Anteil von 57 Prozent. Telefonische Anfragen sind bei diesen Zahlen nicht berücksichtigt.

Hinderungsgründe für die Ermöglichung weiterer Praktika sind:

- begrenzte räumliche Möglichkeiten,
- Praktikumszeiträume der Schulen überschneiden sich,
- zeitliche Überschneidungen von Schüler- und Studentenpraktika,
- der hohe zeitliche Betreuungsaufwand,
- schlechte schulische Leistungen,
- mäßiges Arbeits- und Sozialverhalten.

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Frauen und Männer nehmen gleichberechtigt am Einstieg in das Erwerbsleben teil. Männliche und weibliche Auszubildende werden bei gleicher Eignung paritätisch eingestellt. In allen Ausbildungsbereichen liegen die Voraussetzungen für die Ausbildung von Frauen und Männern vor.

**Maßnahmen und Bewertung:**

Beim Kreis Soest sind die Ausbildungsberufe im mittleren und gehobenen Dienst paritätisch besetzt. Bei den Verwaltungsangestellten hat es eine Verbesserung zugunsten der männlichen Auszubildenden gegeben.

Die Zahl der Ausbilderinnen beim Kreis Soest ist in 2008 deutlich gestiegen.

Im Jahr 2008 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der „Girls’ Day - Mädchen lernen technische Ausbildungsberufe kennen“ organisiert. Dieser Mädchen-Zukunftstag soll Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 die Chance geben, Berufe für einen Tag hautnah kennenzulernen. Gleichzeitig hat die Kreisverwaltung erneut an der Aktion „Neue Wege für Jungs“ mitgewirkt.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Besonders erfreulich ist, dass durch die gezielte Ansprache von Frauen die Zahl der Ausbilderinnen erhöht werden konnte.

Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt die Maßnahmen und Aktivitäten des Sachgebietes Aus- und Fortbildung, um den Kreis Soest als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

Die Durchführung von Maßnahmen wie dem „Girls’ Day - Mädchen lernen technische Ausbildungsberufe kennen“ und der Aktion „Neue Wege für Jungs“ ist weiterhin wichtig.

**2.6 Führungskräfte**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind den Führungskräften dienst- und arbeitsrechtlich unterstellt. Im Verwaltungsalltag werden Controllerinnen, Controller, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Steuerungsunterstützung und die Gleichstellungsbeauftragte in Führungsaufgaben mit eingebunden und sind deshalb nachrichtlich mit aufgeführt.

	Landrat/ Landrätin	Fachbe- reichs- leitungen	Abteilungs- leitungen	Sachgebiets- leitungen	Sonstige <sup>2</sup>	Gesamt	Gesamt (ohne Sonstige)
<b>2006</b>							
männlich	1	3	22	40	4	70	66
weiblich	- 0%	1 25%	5 19%	10 20%	4 38%	20 23%	16 20%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>50(51)</b>	<b>8(10)</b>	<b>90(93)</b>	<b>82(83)</b>

<sup>2</sup> Eingerechnet sind Controlling, Zentrale Steuerungsunterstützung und Gleichstellung.

<sup>3</sup> Zum Stichtag sind eine Abteilungsleiterstelle und eine Sachgebietsleiterstelle nicht besetzt.

2007							
männlich	-	3	22	42	5	72	67
weiblich	1 100%	1 25%	4 15%	10 19%	5 50%	21 23%	16 19%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>26(27)<sup>3</sup></b>	<b>52(53)<sup>3</sup></b>	<b>10</b>	<b>93(95)</b>	<b>83(85)</b>
2008							
männlich	-	3	23	43	4	73	69
weiblich	1 100%	1 25%	4 15%	12 22%	6 60%	24 25%	18 21%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>10</b>	<b>97</b>	<b>87</b>

Insgesamt wurden 14 Führungsstellen neu besetzt, davon 4 mit Beamtinnen.

Bei den direkten Unterstellungsverhältnissen haben sich in den letzten Jahren Führungsspannen zwischen 5 und 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewährt. Höhere Führungsspannen finden sich in Abteilungen bzw. Sachgebieten mit einer sehr einheitlichen Aufgabenstruktur.

Der Anteil der Führungskräfte an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit ca. 9% in den letzten Jahren konstant geblieben.

Von November 2005 bis Januar 2007 wurde erstmals eine Seminarreihe für Führungsnachwuchskräfte aufgelegt. Diese Seminare bieten leistungsfähigen und leistungsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Führungskompetenzen zu erwerben. An der Seminarreihe haben 5 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeiter mit Erfolg teilgenommen. Die Seminarreihe wird im Jahr 2009 erneut durchgeführt. Die Teilnehmenden stehen noch nicht fest.

#### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

##### Ziel:

Frauen sollen durch gezielte Personalentwicklung gefördert werden. Ziel ist eine paritätische Besetzung von Führungspositionen bei der Kreisverwaltung.

##### Maßnahmen und Bewertung:

In 2008 sind von insgesamt 14 Führungsstellen nur 4 mit Frauen besetzt worden, weil weniger Bewerbungen von Frauen vorlagen.

Die Zahlen zeigen deutlich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Hier besteht aus Gleichstellungssicht weiter Handlungsbedarf. Ohne die Bereiche „Sonstige“ und die Stelle der Landrätin sind lediglich 1/4 bis 1/5 der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen konnte der Frauenanteil von 19 % auf 22 % leicht gesteigert werden. Hier besteht weiter Förderungsbedarf.

##### Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Gleichstellungsbeauftragte leitet die Projektgruppe „Frauen in Führung bringen“ und ist an der Umsetzung der im Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen und an der Entwicklung der Angebote maßgeblich beteiligt.

Das von der Gleichstellungsbeauftragten angeregte Mentoring-Programm wurde in 2008 gemeinsam mit dem Kreis Lippe gestartet. Insgesamt wurden im Rahmen eines Crossmentoring 16 sogenannte Tandems gebildet. Dabei trifft ein/e Mentee des Kreises Soest auf einen Mentor oder eine Mentorin des Kreises Lippe oder umgekehrt. Der Kreis Soest stellt 8 Mentorinnen und Men-

toren sowie 5 Mentees. Drei Menteeplätze wurden mit Bewerberinnen und Bewerbern der kreisangehörigen Kommunen besetzt.

In 2008 wurden mit Edith Börner zwei Frauenworkshops zum Thema „Selbstmarketing und Auftrittssicherheit“ durchgeführt. Für Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes und vergleichbar eingestufte Beschäftigte startete eine Fortbildungsreihe mit Andrea Strathmeier zur Karriere- und Lebensplanung („Berufliche Perspektiven und persönliche Strategien entwickeln“).

Die in 2008 geplante Fortbildungsreihe für Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes bzw. vergleichbar eingestufte Tarifbeschäftigte ist nach der Einführungsveranstaltung nicht weitergeführt worden, weil sich die Frauen hier ein persönliches Coaching für ihre individuelle Karriereplanung wünschen. Hier soll ein personenbezogenes Förderangebot erarbeitet werden.

Bei der Wiederholung der Fortbildungsreihe „Führungskompetenzen“ für Führungsnachwuchskräfte im Jahr 2009 ist auf eine mindestens paritätische Besetzung zu achten. Aufgrund der niedrigen Frauenquote in Führungspositionen soll die Fortbildung verstärkt Frauen angeboten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, die Fortbildungsreihe um ein Modul „Individuelle und geschlechtergerechte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ zu ergänzen.

## 2.7 Schwerbehinderung

Zum Stichtag waren 74 schwerbehinderte Menschen bei der Kreisverwaltung Soest beschäftigt.

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX hat ein öffentlicher Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Die Schwerbehindertenquote für das Jahr 2008 beträgt beim Kreis Soest, unter Anwendung der Mehrfachanrechnungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte 8,41 %. Aufgrund dieser Beschäftigungsquote braucht der Kreis Soest keine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Die Schwerbehindertenquote orientiert sich an der Anzahl der Pflichtplätze, die durch schwerbehinderte Menschen zu besetzen sind. Die Pflichtplätze werden aus der tatsächlichen Beschäftigtenzahl abzüglich Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, Beurlaubte, Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 18 Std./Woche, Beschäftigten in Telearbeit und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ermittelt.

Die jahresdurchschnittliche Pflichtarbeitsplatzzahl beläuft sich auf 916,25. Von diesen Arbeitsplätzen waren im Jahr 2008 durchschnittlich 77,1 Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Die Kreisverwaltung hat sich selbst das Ziel gesteckt, eine Schwerbehindertenquote von 6% zu erfüllen. Um diese Quote einzuhalten, müssten bei 916,25 jahresdurchschnittlichen Pflichtplätzen 55 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden (bei den gesetzlich vorgeschriebenen 5% müssten durchschnittlich 46 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sein). Auch diese Quote ist bei der Kreisverwaltung Soest für das Jahr 2008 erfüllt.

		weiblich	männlich	Summe
schwerbehinderte Menschen	2004	24	35	59
	2005	28	32	60
	2006	30	35	65
	2007	33	36	69
	2008	29	45	74

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Schwerbehinderte Frauen sollen keine Nachteile gegenüber schwerbehinderten Männern oder nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen haben.

**Maßnahmen:**

Die Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen wird in Personalmaßnahmen von den jeweils verantwortlichen Führungskräften frühzeitig einbezogen. Die schwerbehinderten Menschen werden von ihr beraten und unterstützt. Zur Pflege und zum Ausbau der Kooperation führt sie Gespräche mit den einzelnen Organisationseinheiten und den jeweils verantwortlichen Führungskräften.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Im Berichtszeitraum sind im Hinblick auf die Gleichstellung keine besonderen Probleme aufgetreten.

### 3 Personalveränderungen

#### 3.1 Personalzugänge/Personalabgänge

		weiblich	männlich	Summe
Befristete Einstellungen	2004	15	30	45
	2005	10	24	34
	2006	8	26	34
	2007	15	35	50
	2008	18	18	36

Eine hohe Anzahl an befristeten Einstellungen erfolgte im Rettungsdienst. Zum Teil wurden aufgrund von Fluktuation und Krankheit Aushilfen für wenige Wochen eingestellt. Hinzu kommen Auszubildende, die zunächst in befristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen wurden.

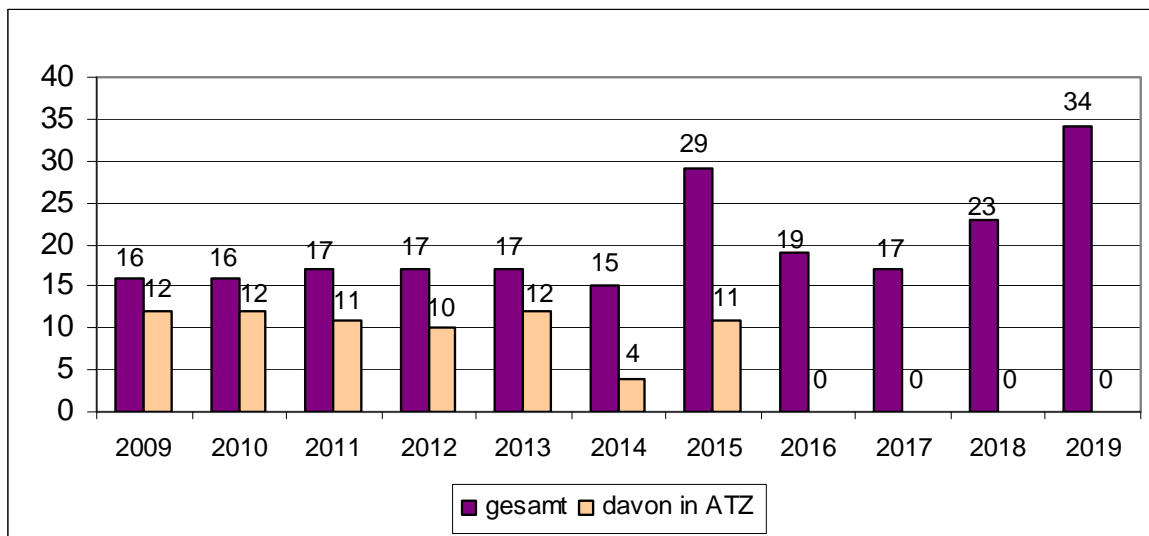
		Beamtinnen Beamte	Beschäftigte	weiblich	männlich	Summe
Unbefristete Einstellungen	2004	10	8	6	12	18
	2005	9	9	14	4	18
	2006	10	22	19	13	32
	2007	5	17	9	13	22
	2008	21	9	11	19	30

Die unbefristeten Einstellungen sind hauptsächlich auf die Übernahme der Beamten/Beamtinnen der ehemaligen Versorgungsverwaltung sowie auf die Übernahme von Anwärtern zurückzuführen.

Ausscheiden aus dem Dienst	2007				2008			
	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	weiblich	männlich	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	weiblich	männlich
Altersrente/Ruhestand	6	8	8	6	4	15	4	15
Erwerbsunfähigkeit	--	2	1	1	--	3	3	--
Entlassung/Versetzung	3	--	--	3	1	--	--	1
Vertragsablauf	--	15	8	7	--	13	8	5
Auflösungsvertrag	--	--	--	--	--	1	1	--
Tod	1	1	--	2	--	--	--	--
Kündigung AG	--	--	--	--	--	--	--	--
Kündigung AN	--	8	3	5	--	8	3	5
Sonstiges	--	3	2	1	--	--	--	--
<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

Durch die hohe Anzahl an befristeten Verträgen im Rettungsdienst, enden hier auch die meisten Verträge durch Zeitablauf oder durch Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer.

Entwicklung der Pensionierungen / des Eintritts in den Ruhestand in den nächsten 10 Jahren



3.2 Stellenbesetzungsverfahren

Freiwerdende Stellen werden im allgemeinen Verwaltungsbereich überwiegend mit internen Beschäftigten wiederbesetzt. Sie bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit sich beruflich weiter zu entwickeln und sind daher von großer Bedeutung für die Motivation und Stimmung im Hause.

Wichtig sind transparente, methodisch qualifizierte Verfahren und ein verlässlicher Umgang unter den Beteiligten.

Die Qualität der Auswahlverfahren ist seit Jahren durch die bestehenden Richtlinien und die Schulung der Beteiligten gut.

Weitere Schulungen der Verantwortlichen z.B. zum Führen von Auswahlgesprächen, sind geplant.

Für den Verwaltungsbereich (ohne Rettungsdienst und Leitstelle) ergibt sich folgendes:

	gesamt	aufgrund interner Ausschreibung	aufgrund externer Ausschreibung	weiblich	männlich
mit Ausschreibung besetzte Stellen	47	35,5	11,5	22	25
davon Beförderungsstellen	31	26,5	4,5	14	17
Bewerberzahlen	426	139	287	187	239

Neben den mit Ausschreibung besetzten 47 Stellen wurden 14 Stellen direkt besetzt. 11 Stellen wurden hiervon mit Mitarbeiterinnen besetzt.

Direktbesetzungen erfolgten überwiegend wenn Nachwuchskräfte übernommen werden oder Rückkehrerinnen wieder eingegliedert werden.

In Ausnahmefällen wurden Stellen aus dienstlichen Gründen durch Umsetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt besetzt.

Im Bereich des Rettungsdienstes und der Leitstelle werden freiwerdende Stellen überwiegend aufgrund von externen Ausschreibungen besetzt.

Es ergibt sich folgendes:

	gesamt	aufgrund interner Ausschreibung	aufgrund externer Ausschreibung	weiblich	männlich
mit Ausschreibung besetzte Stellen	31	17	14	6	25
davon Beförderungsstellen	0	0	0	0	0
Bewerberzahlen	221	35	186	36	185

#### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

##### **Ziel:**

Im Rahmen von Stellenbesetzungen werden Unterrepräsentanzen in einzelnen Bereichen abgebaut.

##### **Maßnahmen und Bewertung:**

Bei ausgeschriebenen Stellen erfolgt nach Eingang der Bewerbungen ein Vorgespräch. An diesem Gespräch nehmen teil (Auswahlgremium): Führungskraft aus der Abteilung/dem Sachgebiet, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Personaldienst. Dieses hat sich in der Praxis bewährt. Hier werden die Regeln und Verbindlichkeiten für das weitere Verfahren abgesprochen, so dass größtmögliche Transparenz besteht. Neben dem Landesgleichstellungsgesetz ist auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten.

Im Jahr 2008 wurden im Verwaltungsbereich 47 Stellen ausgeschrieben und 22 mit Frauen besetzt. Weitere 14 Stellen wurden direkt besetzt, davon 11 Stellen mit Mitarbeiterinnen.

Im Bereich des Rettungsdienstes wurden bei 31 Stellenbesetzungsverfahren 6 mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Das stellt eine Quote von 19,35 % im Vergleich zum Vorjahr (7,89 %) dar.

##### **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sind die Stellen zur Besetzung auch in Teilzeit auszu-schreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Mit dieser Begründung

kann von einer Ausschreibung in den im Landesgleichstellungsgesetz klar definierten Fällen abgesehen werden. Ausnahmen von der Teilbarkeit wurden mit der Gleichstellungsbeauftragten besprochen und einvernehmlich entschieden.

Die Direktbesetzungen (Ausnahmen von der Ausschreibung) wurden der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt und sind mitgetragen worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in die Richtlinie und Arbeitshilfe zur Stellenbesetzung einzuarbeiten.

### 3.3 Fluktuation

Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitablauf zu verfolgen, wird jährlich eine Mobilitätsquote ermittelt. Als Basis dient die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berücksichtigung von Beurlaubten, Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie zu anderen Behörden oder Institutionen abgeordneten Personen. Die interne und die externe Mobilitätsquote sollten aus Sicht der Personalentwicklung langfristig je zwischen 4% und 5% liegen, um auf der einen Seite Stabilität zu bewahren und auf der anderen Seite die Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit der Verwaltung zu erhalten.

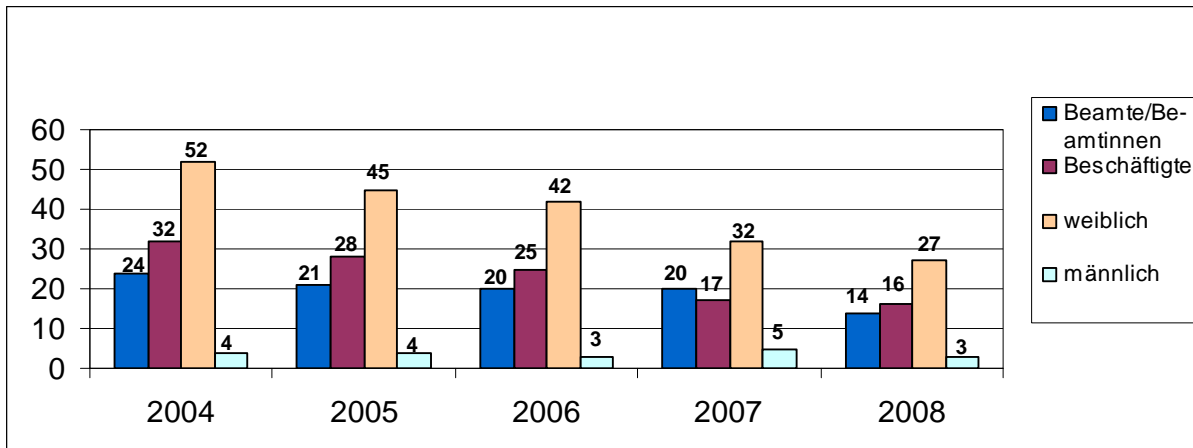
In der Verwaltung sind im vergangenen Jahr 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intern umgesetzt worden. Die Umsetzungen erfolgten in 47 Fällen auf zuvor intern ausgeschriebene Stellen. Damit ergibt sich unter Einbeziehung der Übernahme von Auszubildenden eine interne Mobilitätsquote von 7,11 %. Diese hohe interne Quote ist auf die außergewöhnlich hohe Zahl an Pensionierungen im vergangenen Jahr zurückzuführen. Die externe Fluktuationsquote beträgt 8,5 % und kommt dadurch zustande, dass 11,5 Stellen extern besetzt werden mussten. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Mobilitätsquote mit der Umsetzung der Ergebnisse der Fachkonzepte entwickeln wird.

	2004	2005	2006	2007	2008
Mobilitätsquote Verwaltung ohne Rettungswachen					
Intern	4,80 %	5,15 %	3,7 %	4,3 %	7,11 %
Gesamtfluktuation	5,02 %	5,81 %	7,65 %	5,1 %	8,50 %

### 3.4 Beurlaubungen

Zum Stichtag sind 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt. Von den 30 Personen befinden sich 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit und 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aus familiären Gründen über die Elternzeit hinaus in der Beurlaubung.

Insgesamt haben 6 Mitarbeiterinnen im Jahr 2008 den Dienst nach Beendigung der Elternzeit bzw. Beurlaubung wieder aufgenommen. 7 Mitarbeiterinnen haben im Jahr 2008 die Elternzeit begonnen.



Nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz besteht die Möglichkeit, mit bis zu 30 Std. während der Elternzeit einer Beschäftigten nachzugehen.

Zum Stichtag 31.12.2008 sind 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt während der Elternzeit, wobei der Umfang der Beschäftigung zwischen 5,5 Std./Woche und 25 Std./Woche liegt (siehe auch Teilzeitbeschäftigung unter 4.4).

Insgesamt fällt auf, dass im Laufe der Jahre die Gesamtzahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich abnimmt.

Die Ursachen können in der demographischen Entwicklung aber auch in der wirtschaftlichen Gesamtsituation liegen.

Im Laufe des Jahres 2008 könnten rein rechnerisch 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Elternzeit bzw. die Beurlaubung beenden. Erfahrungsgemäß nehmen ca. 1/3 der Rückkehrerinnen und Rückkehrer ihren Dienst tatsächlich wieder auf.

#### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

##### **Ziel:**

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird durch die Möglichkeit der Beurlaubung gefördert. Den Frauen und Männern ist eine Rückkehr zu ermöglichen. Dabei sollen die persönlichen Zeitvorstellungen berücksichtigt werden, soweit diese mit dienstlichen Belangen vereinbar sind.

##### **Stand und Bewertung:**

Bei der Rückkehr in den Beruf profitiert die Kreisverwaltung vom Wissen und der Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele starten in Teilzeitmodellen. Insgesamt arbeiten 273 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (25,4 % der Gesamtbeschäftigten) in Teilzeit.

Probleme entstehen bei der Rückkehr, wenn keine freien Planstellen zur Verfügung stehen oder erst kurz vor der Rückkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei werden. Planungsprobleme entstehen auch, wenn sich beurlaubte Kräfte erst spät entscheiden, ob sie zurückkehren oder sich weiterhin beurlauben lassen wollen.

Teilweise sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach langen Beurlaubungsphasen zurückgekehrt und hatten dadurch Schwierigkeiten sich in die Abläufe der Kreisverwaltung einzufinden.

##### **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Das 2007 überarbeitete Rückkehr-Konzept ist im März 2008 in Kraft getreten.

Die Zahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinkt kontinuierlich. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten während der Elternzeit bleibt konstant.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig Beurlaubentreffen an, an denen auch Personaldienst, Personalrat, TUI/Organisation und die Zentrale Steuerungsunterstützung teilnehmen, die damit über Neuerungen informieren.

### 3.5 Altersteilzeit

Die Kreisverwaltung Soest ermöglicht ihren Beschäftigten sowie den Beamtinnen und Beamten weiterhin, in Altersteilzeit zu gehen. Altersteilzeit fördert die Fluktuation und bietet den Nachwuchskräften die Chance auf einen Arbeitsplatz und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998 kann mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Altersteilzeit vereinbart werden. Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Vereinbarung der Alterssteilzeit. Die Altersteilzeit muss vor dem 01.01.2010 beginnen. Für die Beamtinnen und Beamten gelten gem. § 78 d Landesbeamtengesetz entsprechende Regelungen.

Beschäftigte können bei der Kreisverwaltung Soest die Altersteilzeit längstens über einen Zeitraum von 6 Jahren vereinbaren. Bei den Beamtinnen und Beamten wird Altersteilzeit maximal über einen Zeitraum von 4 Jahren gewährt.

Die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen in der Rentenversicherung hat Ende 2006 nochmals viele Beschäftigte dazu veranlasst, Altersteilzeit zu vereinbaren. Durch Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung bis zum 31.12.2006 konnten sich die Beschäftigten den Rentenzugang noch zu den bisherigen rentenrechtlichen Bestimmungen sichern. In 2007 haben daher lediglich noch 2 Beschäftigte Verträge über Altersteilzeit abgeschlossen.

Zum Stichtag 31.12.2008 befanden sich 53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersteilzeitarbeit. Hiervon waren 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Rentenbeginn bereits freigestellt. In 2009 werden weitere 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Altersteilzeitarbeit beginnen. Demgegenüber werden 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Altersteilzeit beenden und in Rente bzw. Pension gehen. Für die darauf folgenden Jahre liegen keine weiteren Anträge vor.

	Blockmodell Arbeitsphase		Blockmodell Freistellung		Teilzeitmodell		Abgeschlossene Fälle		Gesamtsummen		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Summe
2004	4	19	1	9	2	1	--	1	7	30	37
2005	8	20	3	13	2	2	--	3	13	38	51
2006	8	23	4	13	2	2	--	7	14	45	59
2007	11	13	5	20	1	3	3	2	20	38	58
2008	8	12	10	20	1	2	3	11	22	45	67

## Indikatoren zum Zielfeld Mitarbeiterorientierung

Nur mit motivierten, qualifizierten, gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können die Verwaltungsziele wirksam verfolgt werden. Mitarbeiterorientierung ist im Leitbild der Verwaltung verankert und schlägt sich in vielen Regelungen nieder. Insofern wird das Thema mit verschiedenen Maßnahmen und Instrumenten verfolgt, deren Wirksamkeit immer wieder überprüft werden muss. Obwohl die Wirkung von Personalentwicklungsinstrumenten immer mehrdimensional ist und meist kein unmittelbares Ursache – Wirkungsprinzip zu erkennen ist, versucht die Verwaltung mit verschiedenen Indikatoren zu verfolgen, ob die jeweiligen Ziele erreicht werden.

### 4 Motivation

Hinter jedem Ziel steht immer auch ein Grund, dieses Ziel auch erreichen zu wollen. Dies ist das Motiv, welches als Grundlage für die Motivation dient. Aus dem Motiv erwächst die eigentliche Motivation: der Antrieb ein Ziel zu erreichen. So sind beispielsweise Neugierde und Interesse, Belohnung und Gruppendruck wesentliche Motive im Arbeitsumfeld.

Neugier und Interesse zählen zu den intrinsischen Motivationsfaktoren. Anders verhält es sich mit Gruppendruck oder Belohnungen. Dabei handelt es sich um extrinsische Motivatoren. Es hat sich erwiesen, dass intrinsische Motivation tragfähiger und dauerhafter ist als extrinsische. Erste Voraussetzung dafür ist, dass man einen Sinn in seinem Tun erkennt.

Leistungsmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Verwaltung unverzichtbar. Wichtig ist daher Motivationsfaktoren wie angemessene Bezahlung, erreichbare Ziele, ein gutes Arbeitsklima, vernünftige Rahmenbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu pflegen. Darüber hinaus wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden und Anerkennung für geleistete Arbeit erhalten.

#### 4.1 Führung

Führungskräfte sind Schlüsselpersonen, wenn es um Motivierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht. Deshalb ist es der Verwaltungsführung besonders wichtig, die Führungsqualität kontinuierlich zu verbessern.

Im Rahmen der 2005 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung „besser führen“ wurde ein zweites fast flächendeckendes Führungsfeedback durchgeführt. Es zeigte das Ergebnis, dass der überwiegende Teil der Führungskräfte ihre Rolle gut ausfüllen und von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv wahrgenommen worden. Zum Teil konnten Führungskräfte Verbesserungen allein durch Gespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabreden. Dort wo das in Einzelfällen nicht in ausreichendem Maße der Fall war, werden nach Gesprächen mit der vorgeordneten Ebene geeignete Maßnahmen wie z.B. Fortbildung, Einzelberatung, Coaching, bis hin zu organisatorischen Veränderungen durchgeführt.

Den insgesamt gestiegenen Anforderungen an Führungskräfte sind durch weitere Angebote Rechnung getragen worden:

- Fachvorträge im Rahmen der Abteilungsleiterkonferenzen,
- bedarfsorientierte Fortbildungen zu Führungsthemen,
- kollegiale Beratung mit externer Moderation zu Führungsfragen,
- Einzelberatungen durch die Personalentwicklung und externe Beraterinnen und Berater.

Mit der Konzeption „Kompetenzen entwickeln - weiterkommen“ sind die verschiedenen Beratungsformen für Führungskräfte für alle nachvollziehbar formuliert und als kontinuierliches Angebot zur Verfügung gestellt worden. Diese Konzeption beinhaltet auch vertiefende Fortbildungen an neue Führungskräfte und Führungsnachwuchs.

Bei der Überarbeitung des Personalmanagementkonzeptes wird derzeit über eine Bündelung der einzelnen Instrumente sowie der Gespräche von Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachgedacht.

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Frauen sollen sich vermehrt um Führungsaufgaben und Führungspositionen bewerben.

**Maßnahmen und Bewertung:**

In 2008 sind von insgesamt 14 Führungsstellen nur 4 mit Frauen besetzt worden, weil weniger Bewerbungen von Frauen vorlagen. Frauen sollen verstärkt zur Übernahme von Führungsaufgaben motiviert werden. Durch gezielte Personalentwicklung sollen Frauen – insbesondere auch teilzeitbeschäftigte Frauen - in ihrer individuellen Karriereplanung und –entwicklung gefördert werden. Dieses Thema wird von den Führungskräften noch nicht systematisch genug aufgegriffen (z. B. im Rahmen der Mitarbeitergespräche).

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Führungskräfte sollen dabei unterstützt werden in ihren Bereichen Frauen- und Familienbelange verstärkt zu berücksichtigen und weiter zu fördern.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, Führungskräfte zum Thema „Individuelle und geschlechtergerechte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ zu schulen.

**4.2 Arbeitsbelastung**

Die allgemeine Arbeitsbelastung ist je nach Abteilung und saisonalem Arbeitsanfall unterschiedlich und kann nicht als Kennzahl dargestellt werden.

Als allgemeiner Indikator kann deshalb nur die Entwicklung der Überstunden ausgewertet werden.

Nach der Dienstanweisung über die flexible Arbeitszeit besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit in einem Jahr bis zu 39 Stunden (Beamtinnen/Beamte bis zu 41 Stunden) als gelegentlich anfallende Mehrarbeit auf dem Gleitzeitkonto anzusammeln.

Wird das gesamte Gleitzeitguthaben auf die einzelnen Beschäftigten umgelegt, ergibt sich folgende Mehrarbeit pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter:

	2006	2007	2008
Gleitzeitguthaben lt. Gleitzeitkonto pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter	12,99	14,55	14,32
Überstunden lt. Überstundenkonto pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter	8,79	12,08	17,11

Die Arbeitsbelastung ist aufgrund des Stellenabbaus und gesteigener Anforderungen in den letzten Jahren in vielen Bereichen gewachsen. Ein weiterer Stellenabbau wird konsequent nur mit einer Neubewertung von Strukturen, Verfahren, Standards und Leistungen möglich sein.

### 4.3 Materielle Anreize

#### Beförderung/Höhergruppierung

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit einer beruflichen Entwicklung haben. Beförderungen und Höhergruppierungen sind eine Möglichkeit der beruflichen Entwicklung.

2006	Beförderung nach	Summe	weiblich	männlich
Beförderungen	A 15	1	--	1
	A 13	1	--	1
	A 12	3	2	1
	A 11	1	--	1
	A 10	4	2	2
	A 9 g.D.	3	2	1
	A 9 m.D.	5	4	1
	A 8	7	5	2
	A 7	6	4	2
	<b>Summe</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>12</b>

2007	Beförderung nach	Summe	weiblich	männlich
Beförderungen	A 15	1	--	1
	A 13	1	--	1
	A 12	5	1	4
	A 11	2	1	1
	A 10	2	2	--
	A 9 m.D.	3	2	1
	A 8	2	2	--
	A 7	1	1	--
	<b>Summe</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

2008	Beförderung nach	Summe	weiblich	männlich
Beförderungen	A 14	2	2	0
	A 12	4	1	3
	A 11	2	1	1
	A 10	6	4	2
	A 9 m.D.	6	1	5
	A 8	2	2	0
	A 7	3	1	2
	<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

2006		Höhergruppierung nach	Summe	weiblich	männlich
Höhergruppierungen	EG 11		3	1	2
	EG 9		4	2	2
	EG 8		3	2	1
	EG 6		4	2	2
	EG 5		5	1	4
	EG 3		1	1	--
	<b>Summe</b>		<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

2007		Höhergruppierung nach	Summe	weiblich	männlich
Höhergruppierungen	EG 13		1	1	--
	EG 11		1	1	--
	EG 9		7	4	3
	EG 8		3	2	1
	EG 6		6	2	4
	EG 5		1	--	1
	<b>Summe</b>		<b>19</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

2008		Höhergruppierung nach Entgeltgruppe	Summe	weiblich	männlich
Höhergruppierungen	EG 11		1	1	--
	EG 10		1	--	1
	EG 9		6	1	5
	EG 8		4	1	3
	EG 6		5	1	4
	EG 5		7	1	6
	<b>Summe</b>		<b>24</b>	<b>5</b>	<b>19</b>

Beförderungen und Höhergruppierungen werden möglich, wenn höher bewertete Aufgaben übertragen werden.

In der Regel erfolgt dies nach einem Stellenbesetzungsverfahren.

In diesen Verfahren wird sichergestellt dass:

- alle Beschäftigten gleich behandelt werden,
- das Verfahren transparent ist,
- die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber für die herausgehobene Position geeignet sind.

Während die Beschäftigten unmittelbar nach Übertragung der höherwertigen Position einen Rechtsanspruch auf tarifliche Bezahlung haben, wirkt sich die Übertragung höherwertiger Aufgaben im Beamtenbereich finanziell erst erheblich verzögert aus.

Vor einer Beförderung sind Warte- und Bewährungszeiten zu durchlaufen. Des Weiteren sind haushaltsrechtliche Vorgaben zu beachten.

Aufgrund der Stellenobergrenzenverordnung können Beamtinnen und Beamte des gehobenen und höheren Dienstes zudem nicht immer befördert werden, wenn sie die Warte- und Bewährungszeiten erfüllen. Es sind nur prozentual festgelegte Ämterzahlen zulässig.

Im Bereich des mittleren Dienstes sind diese Stellenobergrenzen im Jahr 2005 entfallen. In den Jahren 2005 und 2006 wurden deshalb die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befördert, die – zum Teil schon seit vielen Jahren – die notwendigen Warte- und Bewährungszeiten absolviert hatten.

Diese ist der Grund für die gestiegene Zahl der Beförderungen in diesen Jahren.

### Leistungsentgelte nach dem TVöD

Mit Leistungsanreizen soll die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden. Besondere Leistungen sollen anerkannt werden. Diese Ziele werden weitgehend durch die Art der Arbeitsgestaltung, das Arbeitsklima und den Führungsstil, also durch immaterielle Leistungsanreize unterstützt.

Am 01.10.2005 löste der TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) den bis dahin geltenden BAT (Bundes Angestellten Tarifvertrag) ab.

Mit dem TVöD haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, die Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Zukunft leistungsabhängig zu gestalten. Als Einstieg wurde vereinbart, ab dem Jahr 2007 1 % der ständigen Entgelte aller Beschäftigten im Vorjahr als Leistungsprämien auszuzahlen.

Bei der Kreisverwaltung Soest ist dies ein Betrag von ca. 190.000 €. Allein dieser Betrag zeigt schon, dass auf der Grundlage des TVöD deutlich mehr gestaltet werden kann, als mit den bisher gewährten Leistungsprämien.

Die Tarifvertragsparteien haben allerdings weiterhin vereinbart, dass der Anteil der leistungsorientierten Bezahlung bis auf 8 % gesteigert wird. Dieser Wert soll in den nächsten Tarifrunden erreicht werden, ohne konkreten Zeitrahmen.

Die Kreisverwaltung hat am 22.12.2006 – als eine der ersten Kommunen in NRW – eine solche Dienstvereinbarung für die leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten ab dem Jahr 2007 abgeschlossen. Mit dem betrieblichen System der leistungsorientierten Bezahlung bei der Kreisverwaltung sollen folgende Ziele erreicht werden:

- möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Chance auf eine „Basis-Prämie“ bekommen und damit motiviert werden, bei dem System mitzumachen.
- Besondere Leistungen werden mit einer „Zusatz-Prämie“ auch besonders honoriert.
- Der mit dem System verbundene Aufwand muss überschaubar bleiben.

Das System basiert ausschließlich auf Zielvereinbarungen, die zwischen den unmittelbaren Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern vereinbart und bilanziert werden. Das stärkt die Führungsverantwortung und –kompetenz der Führungskräfte.

### Gesamtauswertung der bisher vereinbarten Ziele

2008 haben am System teilgenommen:

<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>87,5%</b>
weibliche Beschäftigte	73,9 %
männliche Beschäftigte	83,0 %
Vollzeit Beschäftigte	79,8 %
Teilzeit Beschäftigte	75,0 %

<b>Beamtinnen/Beamte</b>	<b>78,17%</b>
Beamtinnen	68,7 %
Beamte	66,7 %
Vollzeit Beamtinnen/Beamte	68,4 %
Teilzeit Beamtinnen/Beamte	65,3 %
Anteil der Einzelzielvereinbarungen	65,4 %
Anteil der Gruppenzielvereinbarungen	34,6 %

Damit ist eine weitgehende Akzeptanz der Dienstvereinbarung erreicht. Auf der Basis der Erfahrungen der ersten zwei Jahre ist die Dienstvereinbarung überarbeitet und zu Ende des Jahres in Kraft gesetzt worden. Die Kreisverwaltung strebt weiterhin eine Übertragung dieses Systems auf die Beamtinnen und Beamten an.

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Jede/jeder, egal ob Teil- oder Vollzeitkraft, Frau oder Mann, Tarifangestellte/Tarifangestellter oder Beamtin/Beamter, soll die Möglichkeit haben, bei entsprechendem Engagement Leistungsprämien zu erhalten. Niemand soll aufgrund des Geschlechts oder der Arbeitszeit benachteiligt werden.

**Stand und Bewertung:**

Die Betriebliche Kommission überprüft anhand der Auswertungen, dass keine Personengruppen benachteiligt werden. Sollte sich der Verdacht von Benachteiligungen ergeben, sind unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als nicht stimmberechtigtes Mitglied an allen Sitzungen der Betrieblichen Kommission teil. Sie ist dadurch in Entscheidungen und in die Weiterentwicklung des Systems mit eingebunden.

**Verbesserungsvorschläge**

Das Behördliche Vorschlagswesen (BVW) soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kreisverwaltung Soest motivieren, durch eigene Ideen daran mitzuarbeiten, die Verwaltung leistungsfähiger und moderner zu gestalten.

Die Vorschläge der Beschäftigten sollen zu

- einer Erhöhung der Wirtschaftlichkeit
- Qualitätsverbesserungen und Leistungssteigerungen
- mehr Bürgernähe
- Arbeitserleichterungen für die Beschäftigten
- verbessertem Umweltschutz

führen.

	2006	2007	2008
Anzahl der Vorschläge	17	14	-
Vorschläge von Männern	10	6	-
Vorschläge von Frauen	5	1	-
Vorschläge von Gruppen	2	7	-
Anzahl der prämierten Vorschläge	5	0	-

Die Qualität der eingegangenen Vorschläge hat in den letzten Jahren abgenommen. Deshalb wurde das bisherige System im Jahr 2008 ausgesetzt und überarbeitet.

#### 4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen des demografischen Wandels ist ein wesentliches Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Verwaltung zu binden, ihre Qualifikation zu erhalten und zu nutzen. Daher ist es sinnvoll ihnen zu ermöglichen, Beruf und Familie „unter einen Hut zu bringen“.

##### Teilzeitbeschäftigung

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, geht die Kreisverwaltung mit Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten großzügig um.

	weiblich	männlich	Summe
2004	223	6	229
2005	229	8	237
2006	234	11	245
2007	251	15	266

		weiblich	männlich	Summe
2008	Beamtinnen/Beamte	74	4	78
	Beschäftigte	181	14	195
<b>Summe</b>		<b>255</b>	<b>18</b>	<b>273</b>

Nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz können Beschäftigte ihren Dienst während der Elternzeit mit bis zu 30 Std./Woche wieder aufnehmen. Von den insgesamt 273 Teilzeitbeschäftigten in 2008 sind 6 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter während der Elternzeit beschäftigt.

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, arbeiten die Personen zwischen 5,5 und 25 Stunden wöchentlich.

Neben der Betreuung von Kindern werden Anträge auf Teilzeitarbeit immer häufiger mit der Betreuung älterer Familienangehöriger begründet. Aufgrund der demographischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass dieser Aspekt in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird.

##### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

###### **Ziel:**

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben soll erleichtert werden.

###### **Maßnahmen und Bewertung:**

273 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (25,6 % der Gesamtbeschäftigten) arbeiten in Teilzeit. Von den 273 Teilzeitbeschäftigten sind 255 Frauen und 18 Männer. Das heißt, dass von den beim

Kreis Soest insgesamt 521 beschäftigten Frauen knapp die Hälfte (48,9 %) und von den 554 beschäftigten Männern nur 3,25 % in Teilzeit arbeiten.

Es werden unterschiedliche Teilzeitmodelle (halbtägige, vollzeitnahe, 2/3-Tage-Modelle) bewilligt. In jedem Einzelfall ist eine Abstimmung und Entscheidung über den Arbeitsplatz und die Arbeitszeit erforderlich. Dabei ist auf allen Ebenen eine umfangreiche Interessenabwägung vorzunehmen.

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird beim Kreis Soest durch flexible Arbeitszeiten (Dienstvereinbarung aus 2002 wird zurzeit überarbeitet) und ein Rückkehrkonzept (neu in 2008) unterstützt.

#### **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Anträgen auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist zu entsprechen, wenn Kinder unter 18 Jahren tatsächlich betreut werden oder ein sonstiger Angehöriger gepflegt werden muss und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In das Verfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen, wenn sich Schwierigkeiten abzeichnen. In 2008 war die Gleichstellungsbeauftragte beratend tätig.

Bei Stellenbesetzungen sind Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten nicht immer ausgeschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in die Stellenbesetzungsverfahren eingebunden und konnte mit den anderen Mitgliedern des Auswahlgremiums darauf achten, dass diesbezüglich keine Benachteiligungen erfolgten (siehe Kapitel 3.2 „Stellenbesetzungsverfahren“).

#### Telearbeit

In der Kreisverwaltung Soest haben bis zum Stichtag insgesamt 25 Beschäftigte, davon 20 Frauen und 5 Männer in Telearbeit gearbeitet.

Aufgrund der positiven Erfahrungen in der Projektphase im Jahr 2003 wurde mit der Dienstvereinbarung vom 14.07.2003 Telearbeit als eine selbstverständliche Form der Arbeitsorganisation eingeführt. Die Zahl der Telearbeitsplätze soll, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten, erweitert werden.

Die Personalauswahl für die weiteren Stellen ist grundsätzlich familienbezogen, d. h. bevorzugt werden allein erziehende Beschäftigte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind unter 14 Jahren betreuen oder mit einem pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft leben. Zwingende dienstliche oder persönliche Gründe können ebenso zur Begründung von Telearbeit nachgewiesen werden.

Im Jahr 2008 wurde 1 Telearbeitsplatz neu eingerichtet.

#### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

##### **Ziel:**

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben soll verbessert werden.

##### **Maßnahmen und Bewertung:**

Seit Juli 2003 besteht die Dienstvereinbarung zur Telearbeit.

Durch Telearbeit können finanzielle Mehraufwendungen entstehen, die im Wesentlichen durch die technische Ausstattung (DSL/ISDN-Anbindung usw.) verursacht werden. Die laufenden Kosten betragen ca. 1.000 € pro Arbeitsplatz und Jahr. Dem stehen Einsparungen bei der Ausstattung mit Büroräumen, eine verbesserte Kundenorientierung, Mitarbeiterzufriedenheit und letztlich auch die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegenüber. Telemitar-

beiterinnen und -mitarbeiter erhalten für das Arbeitszimmer sowie für Heizung oder Beleuchtung keine Erstattungen.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die durch Telearbeit entstehende Zeitsouveränität versetzt viele der Kolleginnen und Kollegen erst in die Lage, weiterhin für den Kreis Soest tätig zu sein. Diese Arbeitsform ist damit ein gutes Instrument, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.

Gleichzeitig wird vorhandenes Fachwissen und die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Kreisverwaltung erhalten. In Gesprächen wird diese Arbeitsmöglichkeit immer wieder nachgefragt. Eine Aktualisierung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde im Gleichstellungsplan angeregt und sollte 2007 umgesetzt werden. Dies ist bislang noch nicht erfolgt.

#### 4.5 Information

Ein guter Informationsstand versetzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage sich fundierte Meinungen zu bilden und zielgerichtet zu arbeiten. Das gilt für Informationen die für Arbeitsabläufe erforderlich sind, aber auch für übergreifende Themen der Gesamtverwaltung.

Vier-Augengespräche und regelmäßige Dienstbesprechungen sowie schriftliche Informationen sind mittlerweile Standardinstrumente. Daneben haben in den letzten Jahren die elektronischen Medien die Möglichkeit einer vernetzten Information eröffnet. Damit ist es möglich, einen großen Personenkreis zeitnah und zeitgleich mit gleich lautenden Informationen zu versorgen. Das setzt die Fähigkeit und Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus, sich Informationen „abzuholen“. Um nicht in einer Informationsflut zu versinken, sind sie aber auch darauf angewiesen, dass ihnen Orientierungshilfen geboten werden.

#### Intranet

Seit 2001 hat das Intranet der Kreisverwaltung ein Stück der Informationsversorgung übernommen. Es ist für jeden Büroarbeitsplatz verfügbar. Inzwischen werden grundsätzliche Informationen, z.B. Stellenausschreibungen oder Ankündigungen von internen Fortbildungsveranstaltungen Kursen oder Informationen über neue oder veränderte Vorschriften regelmäßig ausschließlich über das Intranet verbreitet. Nach und nach werden immer mehr Anwendungen im Intranet angeboten und machen zusätzlich zu Outlook es zu einem unverzichtbaren Arbeitsplatzforum.

Das Intranet ist anerkannt und für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Selbstverständlichkeit geworden. Die Dauer der Besuche weist weiterhin aus, dass gezielt ohne große Zeitverluste nach Informationen gesucht wird. Seit Ende 2006 kann das Intranet auch von den Beurlaubten zu Hause eingesehen werden.

Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Informationen zu Hause abrufen können.

**Maßnahmen und Bewertung:**

Seit Ende 2006 kann das Intranet auch von den Beurlaubten zu Hause eingesehen werden.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Es ist erfreulich, dass die Intranetnutzung für die Beurlaubten eingerichtet werden konnte.

Trotzdem können einige schriftliche Informationen (z. B. das Zusenden von Stellenausschreibungen ein halbes Jahr vor Ablauf der Beurlaubung) nicht entfallen. Nicht jeder/jedem Beurlaubten steht ein Internetzugang zur Verfügung.

#### 4.6 Kundenbefragungen

Seit 2002 werden im Rahmen des Qualitätsmanagements jährlich in unterschiedlichen Bereichen Kundenbefragungen durchgeführt. Die Kundenbefragung soll Informationen über den Zielerreichungsgrad der Qualitätsziele liefern und Ansatzpunkte für Qualitätsverbesserungen bieten. Aus der Befragung gewonnene Hinweise und Trends über Stärken und Schwächen werden zusammen mit weiteren Erkenntnissen näher analysiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Der Kundenbefragung liegt ein Schulnotensystem zugrunde.

Die Kreisverwaltung verfolgt das Ziel, dass alle Fragen, die von den Kundinnen und Kunden als wichtig angesehen werden, mindestens mit einer 2 bewertet werden. Insofern werden alle betreffenden Werte die schlechter als 2 sind kritisch hinterfragt und es wird überlegt, wie Verbesserungen erfolgen können.

### 5 Qualifikation

#### 5.1 Fortbildung

Um die Verwaltung fit für die Zukunft zu machen besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, aber auch die Verpflichtung, bedarfsorientiert an Fortbildungen teilzunehmen. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine ständige Aktualisierung ihres Wissens erwartet. Das ist die Konsequenz aus den Anforderungen einer modernen Wissensgesellschaft, in der Wissen immer schneller veraltet und laufend aktualisiert werden muss.

Die Verwaltung steht vor großen Zukunftsaufgaben. Viele Bereiche werden sich verändern. Globalisierung, demographischer Wandel, die immer schnellere technische Entwicklung und die Haushaltskonsolidierung sind Themen, die auch unsere Verwaltung betreffen. Der Anteil der über 50jährigen wird in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Allein daraus leiten sich im Bereich der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enorme Herausforderungen ab. Altersgerechte Qualifizierungs- und Gesunderhaltungsmaßnahmen müssen verstärkt angeboten werden. Aufgrund der Sparzwänge und der zunehmenden Arbeitsverdichtung muss die Arbeit mit weniger Personal erledigt werden. Deshalb wird der Fortbildung in den nächsten Jahren ein noch höherer Stellenwert als bisher zukommen.

Weitere Argumente sprechen für eine Zunahme des Fortbildungsbedarfs:

- die Anforderungen an Führungskräfte und Beschäftigte steigen,
- die Gesetzesänderungen vollziehen sich in immer kürzeren Abständen,
- die Rotation innerhalb der Verwaltung nimmt zu,
- das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt kontinuierlich an,
- betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind in allen Bereichen der Verwaltung erforderlich,
- eine sichere und richtige Rechtsanwendung ist ein wesentlicher Baustein für eine gute Verwaltung,

All diese Erwartungen können nur durch qualifiziertes und gut geschultes Personal erfüllt werden.

## Gliederung der Fortbildung

Die Fortbildung gliedert sich in drei Bereiche:

1. Fachbereichsübergreifende Fortbildung bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfestellungen, die aus dem Leitbild abgeleiteten Ziele zu verwirklichen.
2. Fachbezogene Fortbildung bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachspezifische Unterstützung. Sie findet überwiegend bei externen Fortbildungsträgern statt.
3. Tul-Schulungen orientieren sich an den dienstlichen Erfordernissen. Sie werden bedarfsgerecht und zeitnah von einer eigenen Trainerin und eigenen Trainern in den Schulungsräumen des Kreises durchgeführt.

### Fortbildungen der Jahre 2004 - 2008

Fortbildungsbezeichnung		Teilnahmen gesamt	männlich	weiblich	Fortb. Tage	männlich	weiblich
2004	fachbereichsübergreifend	181	111	70	406	240	166
	fachbezogen	313	182	131	1009,5	528,5	481
	Tul	320	163	157	328	146	182
2005	fachbereichsübergreifend	98	50	48	280	125	155
	fachbezogen	256	137	119	720	420	300
	Tul	491	185	306	512	195,5	316,5
2006	fachbereichsübergreifend	208	91	117	339	156	183
	fachbezogen	419	215	204	694	361	333
	Tul	449	109	340	332,5	88,5	244
2007	fachbereichsübergreifend	266	161	105	418	264	154
	fachbezogen	528	265	263	865	442	423
	Tul	964	326	638	656,5	217	439,5
2008	fachbereichsübergreifend	262	118	144	485	226	259
	fachbezogen	503	220	283	904	533	371
	Tul	673	226	447	464	163	301

Schwerpunkte der fachbereichsübergreifenden Fortbildung:

Grundlagenschulung für alle von der Versorgungsverwaltung und vom staatlichen Umweltamt übernommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für alle Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2007.

Die Schulung erfolgte zu den Themenbereichen:

- Kreisgebiet
- Kreisverwaltung
- Kommunikation
- Qualitätsmanagement
- Finanzen

Qualifizierungsreihe Betriebswirtschaft mit Zertifikat

Zu dieser Zielgruppe gehören alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Qualifikation im Bereich Betriebswirtschaft vertiefen und sich für Führungsaufgaben qualifizieren möchten. Die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen ist modulartig aufgebaut. Begonnen wurde mit dieser Qualifizierungsreihe im zweiten Halbjahr 2008. Sie endet im Frühjahr 2009. Weitere betriebswirtschaftliche Qualifizierungen sind für 2009 geplant.

**Qualifizierungsreihe Qualitätsmanagement mit Zertifikat**

Mit dieser Qualifizierungsreihe sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Lage

- das Qualitätsgeschehen in der Verwaltung zu unterstützen und zu fördern
- als interne Auditorinnen bzw. Auditoren das Funktionieren des Qualitätsmanagement-Systems zu überprüfen und zu beurteilen
- Qualitätsideen in die tägliche Arbeit einzubringen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Weiterentwicklung der Qualität des Verwaltungshandelns zu unterstützen.

Diese Fortbildung unterstützt zugleich die Persönlichkeitsentwicklung durch folgende Aktivitäten:

- Arbeitsgruppensitzungen moderieren,
- Arbeitsergebnisse präsentieren,
- adressatenorientiert zu sprechen,
- schwierige Zusammenhänge erklären,
- andere Mitarbeiter für das Qualitätsmanagement motivieren.

Begonnen wurde mit dieser Qualifizierungsreihe im zweiten Halbjahr 2008. Sie endet im Frühjahr 2009. Weitere Qualifizierungen sind für 2009 geplant.

**Workshops zum Qualitätsmanagement in der Kreisverwaltung Soest**

**Fortbildungen im Bereich Frauenförderung**

- Berufliche Perspektiven und persönliche Strategien entwickeln
- „Ihr Auftritt, bitte!“ – Selbstmarketing & Auftrittspräsenz

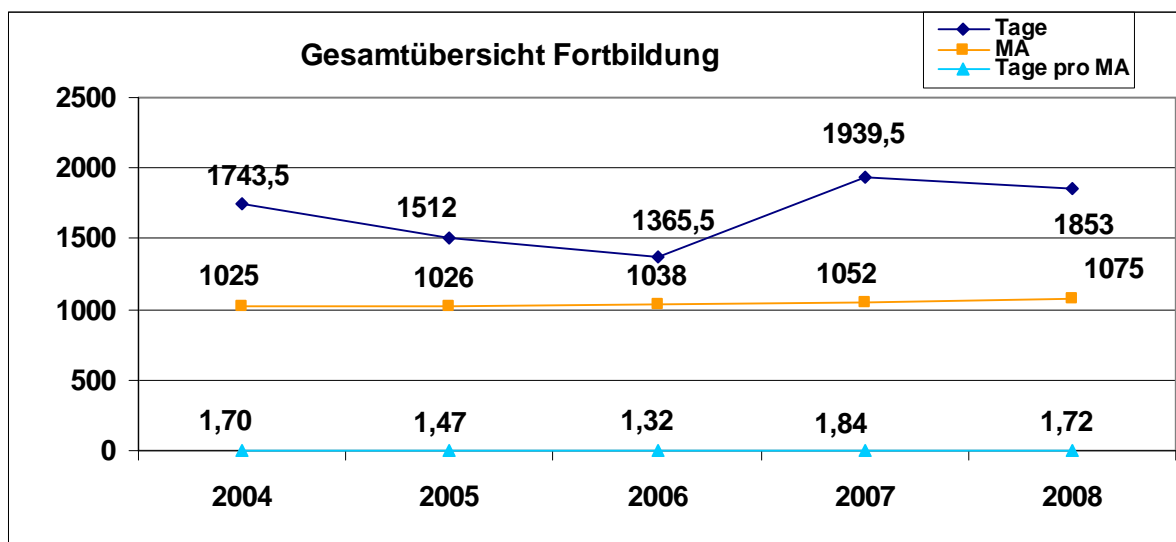
**Ausbilderseminare**

Um die Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Tätigkeit zu unterstützen, fanden sowohl im ersten als auch im zweiten Halbjahr jeweils für 2 Gruppen (24 Ausbilderinnen bzw. Ausbilder) zweitägige Seminare „Ausbilderinnen und Ausbilder als Coach“, statt.

**Fortbildungsübersicht**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung haben sich 2008 an 1.853 Tagen fortgebildet. Frauen haben an 931 Tagen und Männer an 922 Tagen an Fortbildungen teilgenommen.

Bezogen auf alle 1.075 Beschäftigten der Kreisverwaltung entspricht dies einem Anteil von 1,72 Fortbildungstagen je Mitarbeiterin bzw. je Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein leichter Rückgang um 0,12 Tage pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu verzeichnen.



Teilzeitbeschäftigte

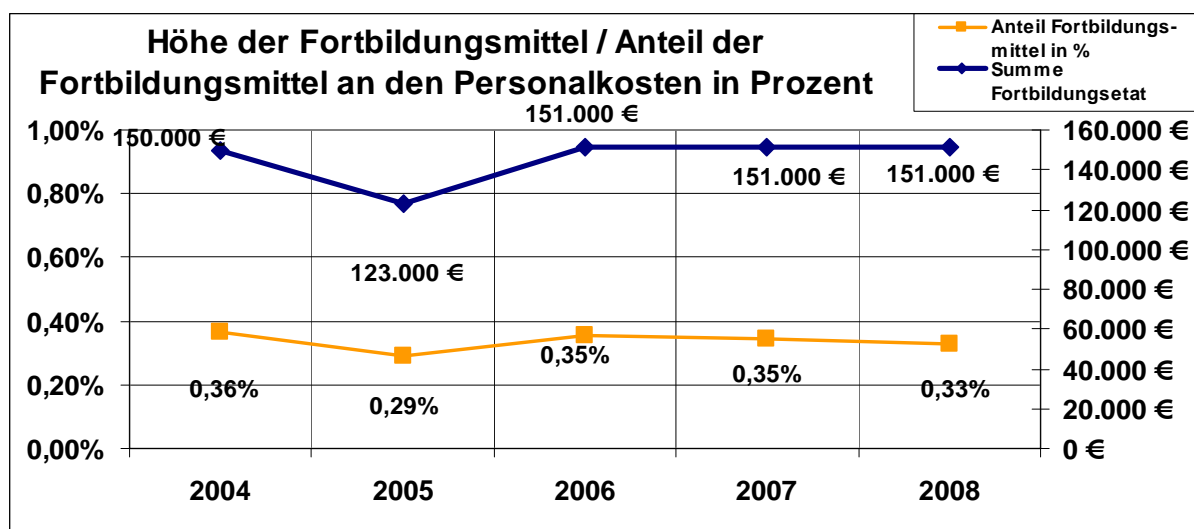
Beim Kreis Soest gibt es zurzeit 273 Teilzeitbeschäftigte (255 Frauen / 18 Männer). Bezogen auf alle 273 Teilzeitkräfte entspricht dies einem Anteil von 1,65 Fortbildungstagen je Teilzeitkraft. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine deutliche Zunahme von 0,54 Tagen je Teilzeitkraft zu verzeichnen. Der deutliche Anstieg ist auf die zahlreichen Teilnahmen von Teilzeitbeschäftigten der Versorgungsverwaltung an den Grundlagenschulungen zurückzuführen.

**Fortbildungen der Teilzeitbeschäftigten 2004 - 2008**

	Fortbildungsbezeichnung	Teilnahmen gesamt	Teilnahmen		Fortbildungs- Tage	Fortbildungstagen	
			männlich	weiblich		männlich	weiblich
2004	fachbereichsübergreifend	17	2	15	33	2	31
	fachbezogen	38	0	38	107	0	107
	Tul	64	0	64	65	0	65
2005	fachbereichsübergreifend	8	0	8	54	0	54
	fachbezogen	38	2	36	87	3	84
	Tul	89	1	88	177	5	172
2006	fachbereichsübergreifend	47	0	47	56	0	56
	fachbezogen	45	2	43	82	21	61
	Tul	64	1	63	92	0,5	91,5
2007	fachbereichsübergreifend	18	1	17	26	2	24
	fachbezogen	70	5	65	65	8	57
	Tul	298	0	298	205	0	205
2008	fachbereichsübergreifend	106	4	102	146	7	139
	fachbezogen	101	2	99	154	5	149
	Tul	231	3	228	152,5	1,5	151

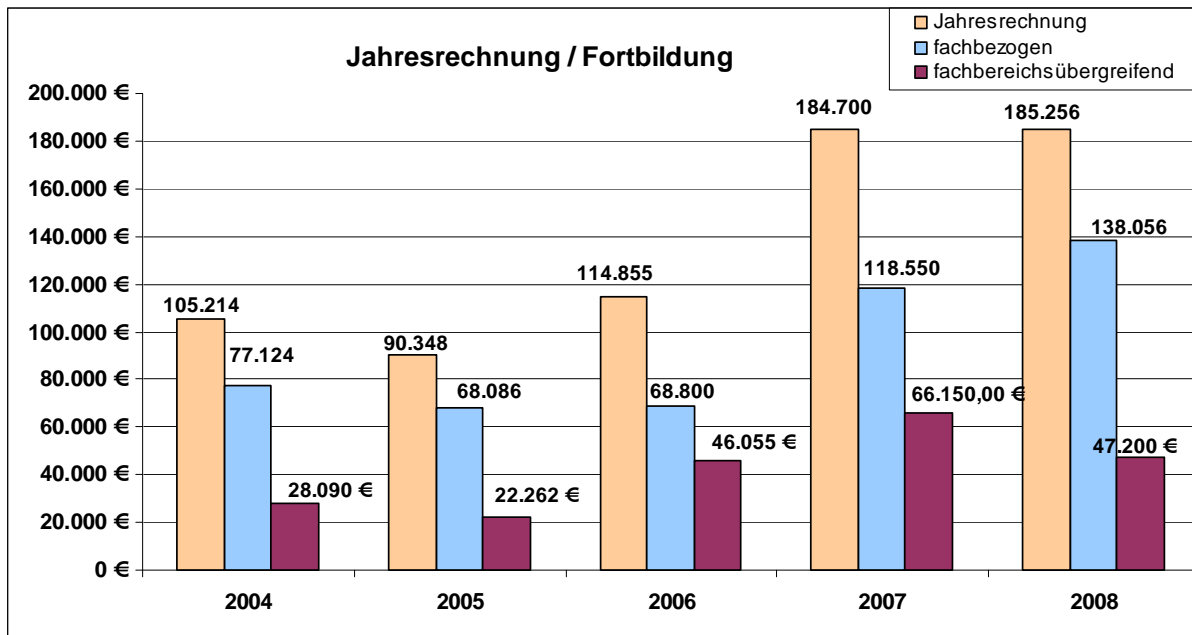
Fortbildungsetat

Überblick über die im Haushalt bereitgestellten Fortbildungsmittel



Im Haushalt 2008 standen 151.000 € für Fortbildungen zur Verfügung. Diese Summe entspricht lediglich einem prozentualen Anteil von 0,33 Prozent der Personalkosten.

## Grafik: Jahresrechnung Fortbildung



Der Haushaltsansatz in Höhe von 151.000 € ist im Laufe des Jahres um 35.000 € verstärkt worden. Bei diesem Betrag handelt es sich um einen Teilbetrag der nicht ausgezahlten Leistungsprämien für Beamte. Deshalb sind in 2008 insgesamt auch 185.256 € für Fortbildung ausgegeben worden. Der fachbezogene Anteil der Fortbildung belief sich auf 138.056 €, der fachbereichsübergreifende auf 47.200 €.

**Ausblick:**

Der Fortbildungsbedarf steigt zunehmend. In 2008 konnten nicht alle Fortbildungsbedarfe gedeckt werden. Auch im Jahre 2009 können aufgrund fehlender Finanzen notwendige fachbereichsübergreifende Fortbildungen nicht durchgeführt werden. Für die zukünftigen Jahre ist es zwingend erforderlich, die Fortbildungsmittel deutlich zu erhöhen. Die Höhe der Fortbildungsmittel sollte sich an der Empfehlung der KGST orientieren. Diese schlägt vor 0,5 % der Personalkosten für Fortbildungen zu verwenden.

**Hinweise zum Gleichstellungsplan:****Ziel:**

Im Hinblick auf die demographische Entwicklung werden Beschäftigte zukünftig länger arbeiten müssen. Zusätzlich ändern sich die Stellenanforderungen z. B. aufgrund technischer Weiterentwicklungen immer schneller. Gleichzeitig sollen Aufgaben mit immer weniger Personal wahrgenommen werden. Eine kontinuierliche Personalentwicklung und Fortbildung der Beschäftigten muss daher gezielt gefördert werden.

**Maßnahmen und Bewertung:**

Um den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten zu unterstützen, hat die Verwaltung 2005 die Richtlinie „Kompetenzen entwickeln – weiter kommen“ verabschiedet.

Für Frauen gibt es spezielle Angebote bei den fachbereichsübergreifenden Fortbildungen und z. B. halbtägige Tul-Schulungen.

Die QM- und BWL-Qualifizierungsreihen wurden paritätisch besetzt.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt seit 2007 am Arbeitskreis Fortbildung teil.

Durch gezielte Fortbildungsangebote sollen Frauen zusätzlich unterstützt und gefördert werden. In 2008 wurden im Rahmen des Projektes „Frauen in Führung bringen“ Frauenworkshops und eine Fortbildungsreihe angeboten (siehe Kapitel 4.1 Führung). Fortbildungsangebote im Bereich der Tul erfolgten auch 2008 wieder halbtags. So haben auch in Teilzeit arbeitende Beschäftigte die Möglichkeit, an Schulungen teilzunehmen.

## 5.2 Aufstiegslehrgänge

### Aufstiegslehrgänge vom mittleren in den gehobenen Dienst, Angestelltenlehrgänge I und II

Ziel der Verwaltung ist es:

- leistungsfähigen und leistungswilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Zukunftsperspektive zu geben und
- die Teilnahme an Angestelltenlehrgängen sowie an Aufstiegslehrgängen bedarfsorientiert zu ermöglichen.

Im Vergleichszeitraum von 2004 bis 2008 haben 8 Männer und 14 Frauen die Chance erhalten, sich für höherwertige Aufgaben in der Verwaltung zu qualifizieren.

	Lehrgangsbezeichnung	gesamt	männlich	weiblich
2004	Angestelltenlehrgang II	1	0	1
2005	Angestelltenlehrgang I	1	1	0
2005	Angestelltenlehrgang II	2	1	1
2005	Altersaufstieg in den gehobenen nichttechnischen Dienst	2	1	1
2006	Angestelltenlehrgang I	3	2	1
2006	Angestelltenlehrgang II	1	0	1
2007	Altersaufstieg in den gehobenen nichttechnischen Dienst	2	0	2
2007	Angestelltenlehrgang I	4	2	2
2007	Angestelltenlehrgang II	1	0	1
2008	Angestelltenlehrgang I	4	1	3
2008	Angestelltenlehrgang II	1	0	1

### Hinweise zum Gleichstellungsplan:

**Ziel:**

Frauen sollen parallel zur Erwerbstätigkeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, um höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können.

**Maßnahmen und Bewertung:**

Es werden jährlich Angebote zur Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II und alle zwei Jahre Angebote zur Teilnahme am Altersaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst gemacht.

Berufliche Aufstiegsperspektiven tragen in einem hohen Maße zur Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Durch die Qualifikation der Beschäftigten steigt auch die Qualität der angebotenen Dienstleistungen.

Frauen sind in den geringer bezahlten Besoldungs- und Entgeltgruppen meist überproportional vertreten. Insbesondere Mitarbeiterinnen aus diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind durch Angestelltenlehrgänge I und II sowie Aufstiegslehrgänge zu fördern. Zunehmende Anforderungen durch ganzheitliche Sachbearbeitung machen es notwendig, Kolleginnen und Kollegen weiter zu qualifizieren.

**Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten:**

Die Angebote an Angestelltenlehrgängen I und II sowie an Aufstiegslehrgängen werden von der Gleichstellungsbeauftragten begrüßt. Aus ihrer Sicht sollte die Anzahl dieser Angebote und die Anzahl der damit geförderten Beschäftigten deutlich erhöht werden (vgl. dazu auch Gleichstellungsplan Seiten 20 und 21). Eine leicht steigende Tendenz der zugelassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Angestelltenlehrgang I ist in den letzten beiden Jahren zu verzeichnen. Die Überarbeitung der Richtlinien für die Zulassung zu Angestelltenlehrgängen soll in 2009 erfolgen.

### **5.3 Hospitationen**

Hospitationen werden seit 1995 als Qualifizierungsinstrument angeboten. Bisher haben insgesamt 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesem Angebot Gebrauch gemacht und diese Maßnahme auch ausnahmslos als sehr wichtig für ihre persönliche und fachliche Entwicklung gewertet. In den letzten Jahren hatte sich die Zahl der Hospitationen aus 1-2 jährlich eingependelt. In 2008 hat niemand das Angebot der Hospitation wahrgenommen.

## **6 Gesundheit**

s. Kapitel 1

Anlage 1**Aufstellung**

über die

**vergleichbaren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn-, bzw. Entgeltgruppen**

Es sind vergleichbar:

<b>Besoldungs- gruppe</b>		<b>mit Verg.Gr. BAT in etwa mit Lohn- Gr. BZT-G/TV-WL</b>	<b>in etwa mit Entgelt- gruppe TVöD</b>
<b>einfacher Dienst</b>			
A 1	= Amtsgehilfe/in	X	2
A 2	= Oberamtsgehilfe/in	IX	2
A 3	= Hauptamtsgehilfe/in	IX a	2
A 4	= Amtsmeister/in	IX a/VIII	2
A 5 e. D.	= Oberamtsmeister/in	VIII	3 und 4
<b>mittlerer Dienst</b>			
A 6	= Sekretär/in	VII	5
A 7	= Obersekretär/in	VI b	6
A 8	= Hauptsekretär/in	V c	8
A 9 m. D.	= Amtsinspektor/in	V c/V b	9
<b>gehobener Dienst</b>			
A 9	= Inspektor/in	V b	9
A 10	= Oberinspektor/in	IV b	9
A 11	= Amtmann/Amtfrau	IV a	10
A 12	= Amtsrat/-rätin	III	11
A 13 g. D.	= Oberamtsrat/-rätin	III/II	12
<b>höherer Dienst</b>			
A 13	= Rat/Rätin	II	13
A 14	= Oberrat/-rätin	I b	14
A 15	= Direktor/in	I a	15
A 16	= Ltd. Direktor/in	I	außertariflich
B 2	= dto.	außertariflich	außertariflich

**Herausgeber Kreis Soest**  
**Die Landrätin**

Personaldienst  
Aus- und Fortbildung  
Zentrale Steuerungsunterstützung  
Gleichstellungsbeauftragte