

## Personal- und Organisationsamt (10)

Als Dienstleister obliegt es dem Personal- und Organisationsamt, die notwendigen sachlichen und personellen Ressourcen den Fachämtern anzubieten, damit diese eine effektive und effiziente bürgerorientierte Verwaltungsleistung zur Verfügung stellen können. Hierbei gilt es seitens des Personal- und Organisationsamtes immer wieder ausgleichend zu wirken, um einerseits den Anforderungen der Fachämter weitgehend zu entsprechen, andererseits aber auch gesamtorganisatorische und vor allem personelle Verantwortung vor dem Hintergrund der haushaltswirtschaftlichen Gesamtsituation des Landkreises zu zeigen.

Das Personal- und Organisationsamt gliedert sich zum Ende des Berichtszeitraumes wie folgt:

### Personal- und Organisationsamt

#### **Fachbereich I:**

Zentrale Verwaltung, Innerer Dienstbetrieb, Geschäftsstelle Kreistag, Kommunalaufsicht, Wahlen

#### **Fachbereich II:**

Personalangelegenheiten

#### **Fachbereich III:**

Informations- und Kommunikationsservice einschließlich Beteiligungen

#### **Fachbereich IV:**

Projektaufgaben

Der Aufgabenbereich „Controlling“ (ehemals Fachbereich III) wurde aus inhaltlichen Gründen zum 01.01.2005 an das Amt für Finanzwesen (20) angegliedert.

### **Fachbereich I – Zentrale Verwaltung, Innerer Dienstbetrieb, Kommunalaufsicht, Wahlen**

Zunächst wird zu den Tätigkeitsbereichen als Geschäftsstelle Kreistag auf die umfassenden Darstellungen im vorhergehenden Teil verwiesen. Die allgemeinen zentralen Verwaltungsaufgaben beinhalten unter anderem die Raumnutzungsplanung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung. Im Berichtszeitraum war es aufgrund der Aufgabenübernahme als optierende Kommune erforderlich, erhebliche Umzugsplanungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter termingerecht umzusetzen. Hierbei gelang es parallel, den ganz überwiegenden Teil der im Kreishaus befindlichen Räumlichkeiten nach nunmehr mehr als 20-jähriger Nutzung einer Renovierung zu unterziehen. Im Zuge des zusätzlichen Raumbedarfes für den Geschäftsbereich Arbeit war es darüber hinaus erforderlich, zwei externe Standorte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzurichten. Hier wurde das ehemalige Hochbauamt (jetzt BKG) und das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt sowie das Rechnungsprüfungsamt an externen Standorten untergebracht.

Für die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises war insbesondere die Neugestaltung der Informationszentrale im Kreishaus ein positives Signal zu mehr Offenheit und stärkerer Dienstleistungsorientierung.

Seit November 2001 wurden folgende Wahlen erfolgreich durchgeführt:

- Bundestagswahl am 22.09.2002
- Landtagswahl am 02.02.2003
- Europawahl am 13.06.2004
- Bundestagswahl am 18.09.2005.

Zurzeit laufen die Vorbereitungen für die Kommunalwahlen (Kreis- und Landratswahl) am 10. September 2006.

### **Fachbereich II – Personalangelegenheiten**

Steigende fachliche Anforderungen an die Mitarbeiter/innen, Aufgabenerweiterungen bei gleichbleibendem Personalbestand, zunehmender Einsatz von befristeten Kräften und Teilzeitbeschäftigten und die Notwendigkeit, den in den letzten Jahren fortschreitenden Personalkostenanstieg in einem vertretbaren Rahmen zu halten, tragen wesentlich dazu bei, dass das Personalmanagement weiter an Bedeutung gewinnt. Die Entwicklungen in den Jahren 2001 bis 2006 stellen sich wie folgt dar:

#### **Stellenplan:**

Planstellen ohne nebenberufliche Angestellte, Auszubildende, AnwärterInnen, PraktikantInnen und ABM/BSHG/ § 16 SGB II:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Beamte</b>	81	85	87	85	84	86,5
<b>Angestellte</b>	212	213,5	216,5	212	218,5	257,5
<b>Arbeiter</b>	26	27	27	27	27	
<b>insgesamt</b>	319	325,5	330,5	324	329,5	344

Durch die Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 wurden die Beschäftigtengruppen Angestellte und Arbeiter unter dem Begriff „Beschäftigte“ zusammengefasst. Die Einführung des TVöD mitsamt der Überleitung der gesamten tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neue Tarifstruktur stellte im Berichtszeitraum die größte Herausforderung in dem Fachbereich dar.

Nachdem die Zahl der Beamtenstellen leicht angehen werden konnte, sank diese altersbedingt durch die Vereinbarung von altersabhängiger Teilzeitbeschäftigung und Eintritte in den Ruhestand. Gegen Ende des Berichtszeitraumes war ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Im Angestelltenbereich ist ein leichter Stellenzuwachs zu verzeichnen. Insbesondere in den Jahren 2005 und 2006 stieg die Zahl der Stellen (Beamte und Beschäftigte) bedingt durch die Übernahme der Aufgaben nach dem SGB II – dem sog. „Hartz-IV-Gesetz“ - als Optionskommune um insgesamt 23,5 Stellen. Unter Ausschluss dieser aufgabenzuwachsbedingten zusätzlichen Personalausstattung sowie ohne Berücksichtigung der Ersatzplanstellen nach den Altersteilzeitdienst-/arbeitsverhältnissen ergibt sich ein Stellenplanniveau in Höhe von 316,5 Planstellen und liegt mithin annähernd auf dem historischen Niedrigststand von 1998 mit 312 Stellen.

### Personalausgaben:

Die im Sammelnachweis 4 ausgewiesenen Kosten haben sich wie folgt entwickelt:

	Gesamtausgaben - EUR
2001	14.398.400
2002	15.015.200
2003	15.188.100
2004	15.315.800
2005	15.666.300

Der Trend der weiter steigenden Personalkosten ist ungebrochen. Einerseits ist der zuvor angesprochene Stellenzuwachs ursächlich, andererseits sind die Erhöhungen der nicht beeinflussbaren Kostensteigerungen (z. B. Tarifierhöhungen und Steigerung der VBL-/ Vorsorgeumlage) zu nennen.

### Beschäftigungsprojekte:

Der Einsatz von MitarbeiterInnen in Beschäftigungsprojekten konnte aufgrund der knappen Finanzlage und einer eingeschränkten Bewilligungspraxis leider nicht auf dem Niveau der vergangenen Jahre gehalten werden und reduzierte sich nahezu bis auf null.

Durch das Inkrafttreten des „Hartz-IV-Gesetzes“ und den damit eröffneten Weg der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gem. § 16 Abs. 3 SGB II („1-Euro-Jobs“) konnte im Jahr 2005 rund 20 Mitarbeitern unmittelbar beim Landkreis die Möglichkeit einer Beschäftigung und damit einhergehend einer weiteren Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt geboten werden.

### Ausbildung:

Im Berichtszeitraum befanden sich folgende Nachwuchskräfte (AnwärterInnen und Auszubildende) zum 01.09. des Jahres in der Ausbildung:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kreisinspektor-Anwärter	2	2	2	2	3	3
Verwaltungsfachangestellte	6	6	7	6	7	7
Kauffrauen für Bürokommunikation	7	7	8	10	10	9
Fachinformatiker / Systemintegration	-	-	-	1	1	1
Kauffrau für Tourismus und Freizeit	-	-	-	-	1	1
Jahrespraktikanten	1	1	1	1	1	1

(Stand 16.03.2006)

Der Bereich der Ausbildung hat in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt aufgrund der schlechten Ausbildungsplatzsituation versteht sich der Landkreis Ammerland als wichtiger Arbeitgeber der Region auch als Ausbildungsbetrieb, welcher möglichst vielen Auszubildenden die

Chance einer fundierten Ausbildung bieten möchte. So ist es nicht verwunderlich, dass die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich gestiegen ist. Insbesondere durch die Einführung des zusätzlichen Ausbildungsberufs Fachinformatiker/in – Systemintegration und des im Jahr 2005 neu gestalteten Ausbildungsberufs Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit beim Landkreis Ammerland wird der weitergehenden Entwicklung auch im Bereich der Ausbildung Rechnung getragen.

Der Landkreis Ammerland ist sehr engagiert und interessiert, wenn es um die Ausbildungsplatzinitiative geht, welche jungen Menschen, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, Chancen bietet. Neben der Organisation der Ausbildungsplatzinitiative durch das Schul- und Kulturamt engagiert sich der Landkreis Ammerland selbst tatkräftig und stellte in den vergangenen Jahren Auszubildende über dem Bedarf ein.

Besonders zu erwähnen ist die Übernahmequote in den vergangenen zwei Jahren. Nachdem im Jahr 2003 zwei von fünf Auszubildenden (eine Anwärterin, eine Kauffrau für Bürokommunikation) sowie eine Umschülerin zur Verwaltungsfachangestellten übernommen wurden, konnten im Jahr 2004 bzw. zu Beginn des Jahres 2005 von sechs Auszubildenden, die ihre Ausbildung beendeten, vier nach bestandener Abschlussprüfung übernommen werden (ein Anwärter, ein Verwaltungsfachangestellter, zwei Kauffrauen für Bürokommunikation).

Im gehobenen Dienst bildet der Landkreis Ammerland nunmehr in jedem Ausbildungsjahrgang eine/n Kreisinspektoranwärter/in aus, um dem demografischen Wandel durch rechtzeitige Ausbildung eigener junger Fachkräfte entgegenzuwirken und die aus Pensionierungen in den nächsten Jahren entstehenden Lücken schließen zu können.

### Beurlaubungen

Unter Ausschöpfung der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten sind zur Zeit (Stand 15.02.2006) 12 Beschäftigte und 4 Beamte/innen, also insgesamt 16 Mitarbeiter/innen, insbesondere aus familiären Gründen beurlaubt. Die Vertretung wird fast ausschließlich über befristete Arbeitsverhältnisse geregelt.

### Befristete Arbeitsverträge

Insgesamt sind derzeit (Stand 15.02.2006) 31 Mitarbeiter/innen (ohne ABM/ BSHG/ § 16 SGB II) mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Die hohe Anzahl befristeter Kräfte ist darauf zurückzuführen, dass viele Einstellungen lediglich im Rahmen von Vertretungen wegen Beurlaubung bzw. Krankheit oder für Aufgaben von begrenzter Dauer erfolgen können, um in den Fachbereichen im Rahmen der Personalplanung auf Veränderungen flexibel reagieren zu können. So ist insbesondere im Geschäftsbereich Arbeit aufgrund der Befristung des Optionsmodells zunächst bis zum 31.12.2010 eine unbefristete Einstellung derzeit nicht möglich. Hieraus resultiert allein in diesem Bereich eine Befristung von neun Arbeitsverhältnissen.

### **Teilzeitbeschäftigte**

Es wurden umfangreiche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung angeboten, so dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen in den vergangenen Jahren weiter kontinuierlich zugenommen hat. Waren im Jahr 2001 noch 106 Mitarbeiter/innen in Teilzeit beschäftigt, so sind es derzeit (Stand: 31.12.2005) 133 Mitarbeiter/innen, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Um die Wünsche der Beschäftigten so weit wie möglich umsetzen zu können, wurde in den vergangenen Jahren auf die starre Zuweisung zu einer der entstandenen 66 Arbeitszeitgruppen verzichtet und damit auch eine Vereinfachung der Arbeitsabläufe erreicht. Nunmehr kann die Sollarbeitszeit in Absprache mit den Amtsleiter/innen flexibler gehandhabt werden.

Gerade vor dem Hintergrund der Rückkehr qualifizierter Mitarbeiter/innen aus der Beurlaubung und der Diskussion über familienfreundliche Arbeitszeiten bzw. Arbeitsmodelle gewinnt das Thema Teilzeit immer weiter an Bedeutung. In der heutigen Zeit stellt der Doppelverdienerhaushalt nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel dar. Daher ist das Angebot von Teilzeitbeschäftigungen unerlässlich, insbesondere um qualifizierte Mitarbeiter/innen nicht zu verlieren. Thema ist hier selbstverständlich ebenfalls die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle sowie die Möglichkeit des Job-Sharing.

Die Bewilligung von Altersteilzeit findet konstante Beachtung sowohl im Beamten- als auch im Beschäftigtenbereich. Durch einen Grundsatzbeschluss des Kreisausschusses im Juni 2005 wurde das Bewilligungsverfahren weitestgehend vereinfacht, um eine Gleichbehandlung der Mitarbeiter/innen zu erreichen. Derzeit (Stand: 15.02.2006) befinden sich unter Anwendung des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeit und der beamtenrechtlichen Regelungen insgesamt 15 Mitarbeiter/innen unter Inkaufnahme besoldungs- und vergütungsrechtlicher Einschränkungen in der Altersteilzeit bzw. werden demnächst in die Altersteilzeit eintreten.

### **Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes**

Der Landkreis Ammerland berücksichtigt laufend die Vorgaben des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes. Im Jahr 2004 wurde der Stufenplan zum vierten Mal fortgeschrieben. Aufgrund des in der Gesamtbetrachtung festgestellten Frauenanteils von 55,68 % ist die nach dem NGG geforderte Frauenquote erreicht worden.

### **Weiterbildungsangebot**

Der Weiterbildungsbereich hat ungebrochen für alle Mitarbeiter/innen an Bedeutung gewonnen. Alle Mitarbeiter/innen werden laufend über das immer umfangreicher gestaltete Qualifizierungsangebot unterrichtet. Fortbildungsangebote der Schulungseinrichtungen (Niedersächsisches Studieninstitut, Haus des Handels, IHK, Kommunales Bildungswerk, KVHS etc.) sind allen Beschäftigten zugänglich und können zur zusätzlichen, auch fachübergreifenden Qualifikation genutzt werden.

### **Personalentwicklungsplanung**

Die Planung und Umsetzung aller personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerbetrieblichen Maßnahmen, die die Mitarbeiter/innen betrafen oder sich auf sie auswirkten, erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen (Personalrat/Gesamtpersonalrat/Schwerbehindertenvertretung) und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die leistungsgerechte Einstufung der Mitarbeiter/innen und eine langfristige Förderung qualifizierter Nachwuchskräfte unter Ausnutzung von Beförderungsmöglichkeiten bildete einen Schwerpunkt der Personalentwicklungsplanung, um damit die steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter/innen angemessen zu honorieren.

### **Entwicklung von Führungskräften**

Im Berichtszeitraum wurde im Jahr 2002 ein Programm zur Entwicklung der Führungskräfte beim Landkreis Ammerland aufgelegt. Dieser Entwicklungsprozess hat sich im Laufe der Jahre positiv entwickelt und trägt zu einer Qualifizierung der Führungskräfte und Schaffung einer gemeinsamen Führungskultur positiv bei.

Gegen Ende des Berichtszeitraumes wurde erstmalig ein Führungsfeedback für die Vorgesetzten beim Landkreis Ammerland durchgeführt. Hiermit soll den Führungskräften (Landrat, Dezernenten und Amtsleitungen) die Möglichkeit eröffnet werden, in einem standardisierten Verfahren eine Rückmeldung von den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber zu erhalten, inwieweit ihr Führungsverhalten den gestellten Anforderungen entspricht.

### **Fachbereich 3 - Informations- und Kommunikationsservice**

Die Entwicklung im Bereich Informationstechnik stand in der zurückliegenden Wahlperiode u. a. wesentlich unter der Zielsetzung, die Service-Bereitschaft der Kreisverwaltung für die Ammerländer BürgerInnen zu verbessern. So wurden Anfang 2001 insbesondere in den publikumsorientierten Sachgebieten des Straßenverkehrsamtes die Arbeitsplätze in der Kfz-Zulassung und der Führerscheinstelle mit Terminals für das Zahlungsverfahren per electronic-cash ausgestattet. Dieses Projekt wurde ein Jahr darauf mit der Bereitstellung eines Kassenautomaten für Bareinzahlungen ergänzt. Den Kunden des Landkreises wurden damit Möglichkeiten geschaffen, Zahlungen für Verwaltungsleistungen bequem und zügig vornehmen zu können. Zugleich wurde für den Landkreis mit Auflösung der LzO-Filiale durch Wegfall der Personalkostenübernahme für das Schalterpersonal eine nicht unerhebliche finanzielle Entlastung erreicht.

Mit dem im Jahre 2000 vorgenommenen Telefonanlagenwechsel auf das System Centrex wurde die Grundlage geschaffen, die in 2001 und 2004 ausgelagerten Außenstellen des Landkreises an der Langen Straße (Kreisvolkshochschule, Musikschule und Beratungsstelle) und Am Hamjebusch (BKG) in einem Verbund zusammen zu fassen. Ergänzt wurde dieser Verbund mit Übernahme des Gesundheitsamtes im März 2006 sowie des Gebäudes an der Wilhelm-

Geiler-Straße (Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt, Rechnungsprüfungsamt). Das von der EWE TEL verwaltete Outsourcing-Konzept, welches mit einer VoIP-Variante auf den Markt kommen wird und somit an die technologischen Entwicklungen anknüpft, bildet vor dem Hintergrund möglichst klein zu haltender IT-Abteilungen auf Dauer gesehen eine wirtschaftliche Alternative zu herkömmlichen TK-Anlagen, wobei aus Sicht der Anwender dabei immer eine Fragestellung wesentlich ist: Welche Leistungsmerkmale braucht man wirklich?

Wesentliche Innovationen im EDV-Sektor stellen die Bereitstellung einer sog. Groupware-Lösung auf der Basis von MS-Exchange 2003 und MS-Outlook sowie die Einführung des Dokumenten-Management-Systems (DMS) Saperion dar. Mit Outlook/Exchange werden seit Anfang 2004 die Ämter und Einrichtungen des Kreishauses und der o.g. Außenstellen nach und nach an die Möglichkeiten der eMail- und Kontaktverwaltung sowie der Kalender- und Aufgabenverwaltung mit Nutzung entsprechender Gruppenfunktionalitäten herangeführt, um die Vorteile einer einheitlichen Kommunikationszentrale an den Arbeitsplätzen nutzen zu können. Mit einem Pilotprojekt für das Bauamt wurde das DMS Anfang 2005 in Zusammenarbeit mit der KDO zunächst mit der Archivierung von Bauakten ab Jahrgang 1999 begonnen. Dabei wird das für die gesamte Kreisverwaltung nutzbare System mit der eigentlichen Server- und Jukebox-Technologie im ASP-Modell bei der KDO betrieben. Anfang 2006 hat sich die Archivierung von Altvorgängen der Führerscheinstelle angeschlossen, sukzessive lassen sich weitere Arbeitsbereiche angliedern. In weiteren Schritten soll das System wesentlich weiterentwickelt werden, u. a. mit elektronischer Aktenführung sowie Abbildung entsprechender Arbeitsprozesse (sog. Workflows).

Im Rahmen der vorgenannten Innovationen kann auch die Anfang 2004 auf der Basis des eingesetzten Kreistagsinformationssystems angehängte Portallösung erwähnt werden. Den Mitgliedern des Kreistages steht neben einer Übermittlung der Sitzungsunterlagen per E-Mail ein dazugehöriges Internet-Portal zur Verfügung. Sämtliche Sitzungsunterlagen werden in diesem Portal verwaltet und stehen somit für die Nutzung/Recherche bereit, und zwar rund um die Uhr. Die Teilnehmer können dabei für sich entscheiden, ob sie auf die Zusendung der Unterlagen in Papierform verzichten wollen.

Anknüpfend an die Erkenntnisse aus dem gemeinsam mit der KDO für den Landkreis und seine Gemeinden aufgebauten GIS-System mit Städtebaukataster ist herauszustellen, dass die erforderliche Technik für die Unterstützung bei der Umsetzung des SGB II für den optierenden Landkreis Ammerland ebenfalls im ASP-Modell bei der KDO betrieben wird. Wurde die Aufgabenbewältigung Anfang 2005 mit dem Verfahren Prosoz/S begonnen, so folgte im selben Jahr ein Wechsel auf das Verfahren CompASS des Anbieters Prosozial. In diesem Zuge hat sich die KDO aus der Verfahrensbetreuung verabschiedet mit der Folge, dass nunmehr die Betreuung mit eigenem Personal im Geschäftsbereich Arbeit erfolgt. Die insgesamt mit äußerst umfangreichem Arbeitsaufwand beim Land-

kreis und den Gemeinden einhergehenden Umstellungen mündeten Ende Januar 2006 schließlich in einen ersten Zahllauf aus dem Verfahren CompASS. Das informationstechnische Zusammenspiel zwischen Landkreis und Gemeinden über ASP-Möglichkeiten der KDO könnte angesichts der gelungenen Kooperationen Muster sein für weitere Aktivitäten, beispielsweise im Bereich Bauordnung.

Abschließend wird noch auf den Einsatz eines neuen Verfahrens in der Personalstelle hingewiesen. Das bisher rein auf die Bezügerechnung ausgerichtete Programm IPAV-NT wurde zum 01.01.2005 ersetzt durch ein umfassendes Programmsystem mit unterschiedlichen Modulen für das gesamte Spektrum der Personalverwaltung: LOGA2001. Die elektronische Zeiterfassung LOGA-Vision soll zu Beginn des Jahres 2007 angekoppelt werden, um auf einen gemeinsamen Bestand an Stammdaten aufzusetzen und das bisherige Pappkartenverfahren abzulösen.

Der Bestand an Rechnern auf den Arbeitsplätzen hat sich im Vergleich von 260 am Jahresende 2000 auf 300 am Jahresende 2005 erhöht, bei den Druckern von 180 auf 250 (1995 = 160 Rechner und 60 Drucker). Neben 5 Servern auf der Basis von Novell Netware 5.1 und 3 Servern auf der Basis von Windows 2003 nutzt der Landkreis für diverse Verfahren und Datenbanken Server bei der KDO.

#### **Fachbereich 4 – Projektaufgaben**

Nachdem im Vorberichtszeitraum die Jahrtausendumstellung zu bewältigen war, hat sich im Berichtszeitraum die Notwendigkeit der Neuausrichtung der gesamten Verwaltung auf den Euro ergeben.

Darüber hinaus ist als besondere Projektaufgabe der Aktionstag „Jugend in Verwaltung“ im Jahr 2004 zu nennen. Anlässlich dieses Aktionstages hat die Ammerländer Kreisverwaltung ihre Pforten für Schülerinnen und Schüler geöffnet, die sich über die Behörde informieren wollten. Schwerpunkt war, die Ausbildung in den Verwaltungsberufen darzustellen. Ein abwechslungsreiches und informatives Programm hat die über 300 teilnehmenden Schülerinnen und Schüler begleitet. Im Ergebnis war der Aktionstag ein voller Erfolg für die jungen Mitbürgerinnen und Mitbürger im Landkreis Ammerland.