

Personal- und Organisations- bericht

2013

Vorwort.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Abbildungsverzeichnis.....	10
Einleitung.....	12
I. Organisation.....	14
1. Arbeitsschwerpunkte 2013.....	14
1.1. Organisationsveränderungen	14
1.1.1. Weiterentwicklung des Fachbereiches Kultur	14
1.1.2. Umsetzung der Ergebnisse der externen Beratung im Fachbereich Finanzen und Controlling	14
1.1.3. Beamtenbewertungen – Wechsel der Grundlage vom KGSt- Gutachten 1970 auf das KGSt-Gutachten 2009.....	14
1.1.4. Haushaltskonsolidierung.....	15
1.1.5. Organisationsberatung des Rechtsamtes.....	15
1.1.6. Übergang des Chemischen Untersuchungsamtes in eine Anstalt öffentlichen Rechts	15
1.1.7. Begleitung der Organisationsuntersuchung „Bürgerservice“. 15	
1.2. Interkommunale Zusammenarbeit.....	15
1.3. Flächenmanagement.....	16
2. Entwicklung der Planstellen.....	16
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2013.....	16
2.2. Planstellen 2013 nach Bereichen.....	17
3. Überplanmäßige Beschäftigungen	18

II. Personal	20
1. Arbeitsschwerpunkte 2013.....	20
1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen.....	20
1.2. Personalwirtschaftliche Begleitung und Umsetzung von Organisationsveränderungen und Konsolidierungsvorgaben.....	20
1.3. Personalentwicklung	20
1.3.1. Personalentwicklung für Führungskräfte.....	22
1.3.2. Personalentwicklung zur Gesundheitsförderung.....	24
1.3.3. Beurteilungswesen.....	26
1.3.4. Personalentwicklung für ServicemitarbeiterInnen	26
1.3.5. Personalentwicklung für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind	26
1.3.6. Konfliktberatungen/Moderationen	27
1.3.7. Sozialkompetenzseminare für Feuerwehranwärter	27
1.3.8. Prozessbegleitung Fachbereichsbildung Kultur	27
1.3.9. Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM	28
2. Personalstatistik	29
2.1. Entwicklung des Personalbestands	29
2.1.1. Stammkräfte.....	29
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009	29
2.1.1.2. Entwicklung in 2013	31
2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	32
2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	32
2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	33
2.1.3. Gesamtpersonal	35
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung.....	35
2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet.....	36

2.2.2.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen.....	36
2.3.	Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“	37
2.3.1.	Fluktuation seit dem 01.01.2009.....	37
2.3.2.	Fluktuation in 2013.....	39
2.4.	Altersteilzeit.....	40
2.5.	Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	43
2.5.1.	Fünffjahresübersicht.....	43
2.5.2.	Kennzahlen in 2013 nach Bereichen.....	46
2.6.	Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten	47
2.6.1.	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	47
2.6.2.	Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....	48
2.6.2.1.	Stammkräfte.....	48
2.6.2.2.	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	52
2.6.2.3.	Gesamtpersonal	53
2.6.3.	Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung.....	53
3.	Personalkosten	55
3.1.	Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2013.....	55
3.1.1.	Personalaufwendungen insgesamt	55
3.1.2.	Honoraraufwendungen	56
3.1.3.	Urlaub und Stundenüberhänge 2013.....	58
3.1.3.1.	Urlaub.....	59
3.1.3.2.	Stundenüberhänge.....	60
3.2.	Konsolidierung im Personalkostenbereich	61
III.	Konzern Stadt.....	66
1.	Allgemeines.....	66

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	67
2.1. Personalbestand	67
2.1.1. Stammpersonal	67
2.1.2. Auszubildende	68
2.2. Personalaufwand.....	69
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern	69
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2012.....	70
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2013	71
IV. Ausblick auf 2014.....	73
1. Organisationsmanagement	73
2. Personalmanagement.....	73
3. Personalstatistik	74

Herausgeber: **Stadt Hagen**
 Fachbereich Personal und Organisation (11)
 Postfach 4249
 58042 Hagen

Fax: (02331) 207-2419
E-Mail: personalorganisation@stadt-hagen.de

Vorwort

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) legt hiermit seinen vierten Jahresbericht vor. Dieser **Personal- und Organisationsbericht 2013** liefert Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten wieder umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus der Arbeit Fachbereiches. In Ergänzung zu der vierteljährlich im Rahmen der Personalberichte dargestellten Entwicklung von Personalbestand und -kosten findet man hier neben zahlreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Ausführungen zu den im Berichtsjahr bearbeiteten Schwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Darüber hinaus wird ein Bogen gespannt zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Auch in 2013 war die Arbeit des Fachbereiches wieder maßgeblich geprägt durch den permanent auf der gesamten Verwaltung lastenden Konsolidierungsdruck.

Seit Beginn der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen im fortwährenden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Dennoch gehört Hagen aktuell mit einem Kassenkreditbestand von mehr als 1,1 Milliarden Euro zu den am stärksten verschuldeten Städten in Deutschland. Die Stadt ist nicht in der Lage, die finanziellen Lasten aus eigener Kraft zu stemmen und nimmt vor diesem Hintergrund seit 2011 als pflichtige Kommune am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Mit den Landeszuschüssen muss ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden, ohne Zuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein. In Kooperation mit der Bezirksregierung Arnsberg geht Hagen dabei einen Weg der klassischen Restrukturierung und Kostensenkung durch Maßnahmen wie z.B. Aufgabe freiwilliger Leistungen oder Standortschließungen.

In jeder öffentlichen Verwaltung stellen die Personalaufwendungen einen der dominanten Kostenfaktoren dar. Sie stehen damit selbstverständlich auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Die geplanten Personalkosteneinsparungen gehen dabei regelmäßig mit Organisationsmaßnahmen einher und hängen in ihrer Realisierung maßgeblich auch von den Entwicklungen des Zentralen Personalpools und dem weiteren Verlauf des anreizbedingten Ausscheidens ab. Über die natürliche Mitarbeiterfluktuation lassen sich strukturelle Einsparpotentiale generieren. Daneben sind weiterhin die Optionen des internen Arbeitsmarktes, des konzernweiten Arbeitsmarktes sowie einer landesweiten, interkommunalen Jobbörse soweit möglich zu nutzen. Auch alle Instrumente der Qualifizierung und der Personalentwicklung müssen stetig weiterentwickelt und kontinuierlich angewendet werden. Insgesamt ist der Prozess im Bereich der Organisationsentwicklung und der Entwicklung des Personals weder statisch noch verläuft er nach linearen Kriterien. Er unterliegt vielmehr dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht beeinflusst werden können.

Insofern liegen vor der Verwaltung und insbesondere dem Fachbereich Personal und Organisation auch in den kommenden Jahren weiterhin immense Aufgaben, die nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigt werden können.

Jörg Dehm
Oberbürgermeister

März 2014

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgemeinschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Allg. Verw.	Allgemeine Verwaltung
allg.	allgemein/e
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
Azubis	Auszubildende
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BKSuE	Betriebliche Kommission zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BV	Bezirksvertretung
befr.	befristet
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CUA	Chemisches Untersuchungsamt
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
d.h.	das heißt
Dez.	Dezember
DO	Dortmund
Dr.	Doktor
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte/r
ehem.	ehemals/ehemalig
EigVO NRW	Eigenbetriebsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
einschl.	einschließlich
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
fachl.	fachlich
FB	Fachbereich
ff.	fortfolgende
finanzwirtsch.	finanzwirtschaftlich
fr.	früher
FSG	Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
G.I.S.	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
gem.	gemeinnützig
GemHVO	Gemeindehaushaltsverordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung

ggü.	gegenüber
GK	Größenklasse
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPO	Geschäftsprozessoptimierung
GPR	Gesamtpersonalrat
GV.NRW	Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen
GWH	Gebäudewirtschaft der Stadt Hagen
HA	Hagen
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HCM	Human Capital Management
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HSG	Hagener Service GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
i.d.R.	in der Regel
i.H.v.	in Höhe von
i.S.	im Sinne
IfV	Institut für Verwaltungswissenschaften
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
ITK	IT-Koordinator/in
Jun.	Juni
k.A.	keine Angabe
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KIZ	Kommunales Integrationszentrum
Kopfz.	Kopfzahl/en
lfd.	laufend
lt.	laut
MA	Mitarbeiter/innen
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
MRM	Max-Reger-Musikschule
MVG	Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
MVM	Mieter-Vermieter-Modell
NKF	Neues Kommunales Finanzmanagement
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
öffentl.	öffentlich
Org.	Organisationseinheit
p. a.	per anno (= pro Jahr)

PE	Personalentwicklung
PK	Personalkosten
PTA	Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund
RH	Rathaus
S.	Seite
s.	siehe
s.o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeiter/in
SBH	Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunde/n
strat.	strategisch
SZS	Servicezentrum Sport
techn.	technisch
tlw.	teilweise
TN	Teilnehmer/innen
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVPöD	Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TZO	Teilzeitoffensive
u.	und
u.a.	unter anderem
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
Überstd.	Überstunde/n
üpl.	überplanmäßig
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

€	Euro
§	Paragraf
%	Prozent
∑	Summe
&	(kaufmännisches) und

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche	13
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11).....	13
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008	16
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung.....	17
Abb. 5: Planstellen 2013 nach Bereichen	17
Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2013.....	18
Abb. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen im Überblick	21
Abb. 8: Stammkräfte in VZK.....	29
Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008.....	30
Abb. 10: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit dem 31.12.2008	30
Abb. 11: Bevölkerungsentwicklung seit 2008.....	31
Abb. 12: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2013.....	31
Abb. 13: Zu- und Abgänge bis 31.12.2013	31
Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2013.....	32
Abb. 15: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	32
Abb. 16: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2013	33
Abb. 17: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	33
Abb. 18: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008	34
Abb. 19: Gesamtpersonalzahlen 2013.....	35
Abb. 20: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	36
Abb. 21: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK.....	36
Abb. 22: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	36
Abb. 23: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen.....	37
Abb. 24: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009	37
Abb. 25: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009	38
Abb. 26: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009.....	38
Abb. 27: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2013.....	39
Abb. 28: Verteilung der Zu- und Abgangsgründe in 2013	40
Abb. 29: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021.....	42
Abb. 30: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht	43
Abb. 31: Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur bis 2020	44
Abb. 32: Bereichsbezogene Kennzahlen 2013	46
Abb. 33: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2013.....	50
Abb. 34: Migrantquoten Stammpersonal 2008 bis 2013	50
Abb. 35: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2013	51
Abb. 36: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2013.....	52

Abb. 37: Ausländische Befristete Beschäftigte 2013.....	52
Abb. 38: Ausländische Aushilfen 2013	52
Abb. 39: Ausländisches Personal 2013	53
Abb. 40: Ausländische Bevölkerung	53
Abb. 41: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2013	54
Abb. 42: Konsolidierungserfolg bis 2013.....	64
Abb. 43: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2020	65
Abb. 44: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal.....	68
Abb. 45: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende	68
Abb. 46: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand	69
Abb. 47: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2012.....	70
Abb. 48: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2013	71

Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hat Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Die Verwaltungsstrukturen sind derzeit auf folgendem Stand:

<p>Vorstandsbereich 1</p> <p>Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</p>	<p>FB OB Fachbereich des Oberbürgermeisters</p> <p>FB 11 Fachbereich Personal und Organisation</p>
<p>Oberbürgermeister Jörg Dehm</p> <p><u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter Dr. Schmidt</p> <p><u>2. Vertreter</u> Stadtkämmerer Gerbersmann</p>	<p>14 Rechnungsprüfungsamt</p> <p><u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR) Schwerbehindertenvertretung (OB/SchwBV) Behördlicher Datenschutz (DSB) Gleichstellungsstelle (FB OB GB)</p>
<p>Vorstandsbereich 2</p> <p>Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste</p>	<p>FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling</p> <p>FB 25 Fachbereich Zentrale Dienste - Arbeitssicherheit (25/AS)</p>
<p>Stadtkämmerer Christoph Gerbersmann</p> <p><u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter Dr. Schmidt</p> <p><u>2. Vertreter</u> Oberbürgermeister Dehm</p>	<p>HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie*</p>
<p>Vorstandsbereich 3</p> <p>Vorstandsbereich für Familie, Bildung und Umwelt</p>	<p>FB 48 Fachbereich Bildung</p> <p>SZS Servicezentrum Sport</p>
<p>Erster Beigeordneter Dr. Christian Schmidt</p>	<p>FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales</p>
<p><u>1. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe</p> <p><u>2. Vertreter</u> Beigeordneter Huyeng</p>	<p>69 Umweltamt</p> <p><u>nachrichtlich:</u> JobCenter</p>
<p>Vorstandsbereich 4</p> <p>Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Kultur</p>	<p>VB4/BV-1 Bezirksverwaltungsstelle Hohenlimburg - Geschäftsführung BV</p> <p>VB4/BV-2 Geschäftsführung BV Eilpe/Dahl</p> <p>VB4/BV-3 Bezirksverwaltungsstelle Haspe - Geschäftsführung BV</p> <p>VB4/BV-4 Bezirksverwaltungsstelle Nord (Boele) - Geschäftsführung BV</p>
<p>Beigeordneter Thomas Huyeng</p>	<p>VB4/BV-5 Geschäftsführung BV Mitte</p>
<p><u>1. Vertreter</u> Stadtkämmerer Gerbersmann</p> <p><u>2. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe</p>	<p>30 Rechtsamt</p> <p>FB 32 Fachbereich Öffentl. Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste u. Personenstandswesen</p> <p>37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz</p> <p>46 Theater Hagen/Philharmonisches Orchester</p> <p>FB 49 Fachbereich Kultur</p> <p>FB 53 Fachbereich Gesundheit u. Verbraucherschutz</p> <p>53/CUA Chemisches Untersuchungsamt (bis 2013)</p>

Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung und Bauen	FB 60 Fachbereich Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
Technischer Beigeordneter Thomas Grothe	62 Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
<u>1. Vertreter</u> Beigeordneter Huyeng	GWH Immobilienbetrieb der Stadt Hagen*
<u>2. Vertreter</u> Oberbürgermeister Dehm	<u>nachrichtlich:</u> Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR)

*) Eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche

Im Zuge der beschlossenen Neuordnung der Vorstandsbereiche wurde mit Wirkung vom 01.03.2010 der Fachbereich Personal und Organisation (11) ins Leben gerufen. Der Fachbereich ist aktuell wie folgt aufgestellt:

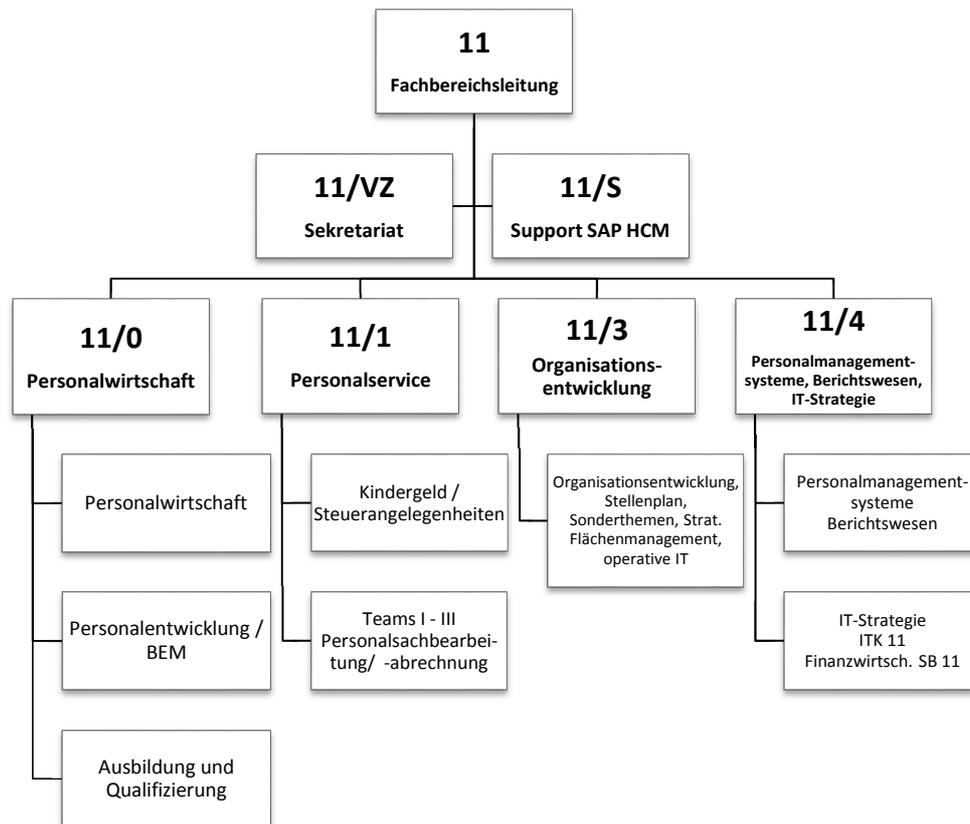


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)

Mit Gründung des Fachbereichs wurde das bisherige Berichtswesen neu strukturiert.

Im Rahmen vierteljährlich vorgelegter Personalberichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten im jeweils abgelaufenen Quartal informiert.

Umfassendere Informationen und Kennzahlen aus dem Fachbereich werden jährlich in einem Personal- und Organisationsbericht zusammengefasst. Der nachfolgende **Personal- und Organisationsbericht 2013** ist der vierte dieser Art.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2013

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu bearbeiten:

1.1. Organisationsveränderungen

1.1.1. Weiterentwicklung des Fachbereiches Kultur

Bei der Entwicklung der Aufbauorganisation des Fachbereiches handelt es sich um einen andauernden Prozess. Sowohl Konsolidierungsdruck als auch Anforderungen an die Hagerner Kulturlandschaft und mittelfristige Kulturplanung erforderten eine mehrmalige Anpassung der Aufbauorganisation.

1.1.2. Umsetzung der Ergebnisse der externen Beratung im Fachbereich Finanzen und Controlling

Durch das IfV (Institut für Verwaltungswissenschaften) wurde 2012 die Aufbau- und Ablauforganisation im Bereich der Finanzbuchhaltung beim Fachbereich Finanzen und Controlling (20) untersucht. 2013 konnte mit der Umsetzung der im Untersuchungsbericht vorgesehenen Maßnahmen begonnen werden.

In verschiedenen Projektgruppen werden die Ergebnisse der externen Beratung für eine Umsetzung vorbereitet. Wesentlichen Raum nimmt die Planung für die Einführung des digitalen Rechnungseingangs ein.

1.1.3. Beamtenbewertungen – Wechsel der Grundlage vom KGSt-Gutachten 1970 auf das KGSt-Gutachten 2009

Die Genehmigung des HSP ist unter verschiedenen Auflagen erfolgt. Als ein Punkt wurde von der Aufsichtsbehörde die Vorlage eines Organisationsentwicklungskonzeptes gefordert. Im ersten Schritt sollten die Entwicklungen der Führungsebenen sowie die Bewertung der Führungsstellen erfolgen. Aufgrund dieser Vorgabe wurde ein Wechsel der Bewertungsgrundlage vollzogen. Bei dem KGSt-Gutachten aus dem Jahr 2009 handelt es sich um eine Weiterentwicklung der bisherigen Gutachten. Nach einer Schulung durch die KGSt in der Handhabung des Gutachtens erfolgte eine Neubewertung der Führungsstellen auf der Grundlage von Stellenbeschreibungen, die von den StelleninhaberInnen gefertigt wurden. Für Anfang 2014 sind ergänzende Interviews mit den StelleninhaberInnen geplant, um sicherzustellen, dass die Informationen aus den Stellenbeschreibungen richtig verstanden und subsummiert wurden. Zeitgleich findet ein intensiver Austausch mit dem Gesamtpersonalrat zur Bewertungsthematik statt.

1.1.4. Haushaltskonsolidierung

Die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen sind gegenüber der Aufsichtsbehörde durch ein Berichtswesen darzulegen. Es handelt sich um einen andauernden Prozess, die Einhaltung der Sparvorgaben für die Ämter und Fachbereiche zu kontrollieren und auf etwaige Zielverfehlungen hinzuweisen.

1.1.5. Organisationsberatung des Rechtsamtes

Aufgrund bevorstehender Fluktuationen wurde im Jahr 2013 eine Organisationsberatung durchgeführt. Ziel war neben einer Optimierung der Geschäftsprozesse und Schnittstellen den Wiederbesetzungsbedarf festzustellen.

Der Abschlussbericht wurde im Herbst 2013 vorgelegt, die Umsetzung beginnt 2014 und wird einen längeren Zeitraum umfassen

1.1.6. Übergang des Chemischen Untersuchungsamtes in eine Anstalt öffentlichen Rechts

Zum 01.01.2014 werden das staatliche CVUA Arnsberg und die kommunalen Chemischen Untersuchungsämter Bochum, Dortmund, Hamm und Hagen zum Chemischen und Veterinäruntersuchungsamt Westfalen (CVUA-Westfalen) als Anstalt öffentlichen Rechtes (AöR) zusammengeschlossen.

Die vorbereitenden Arbeiten sind abgeschlossen, die AöR nimmt zum 01.01.2014 die Arbeit auf.

1.1.7. Begleitung der Organisationsuntersuchung „Bürgerservice“

Aufgrund der Haushaltssituation und der Konsolidierungserfordernisse im Personalkostenbereich steht die Stadt Hagen vor der Aufgabe, mit reduziertem Personal ein möglichst breites Aufgabenspektrum unter Beibehaltung einer möglichst hohen Bürgerfreundlichkeit aufrecht zu erhalten. In diesem Abwägungsprozess sind zunächst alle organisatorischen Optimierungspotentiale auszuschöpfen, um weder die MitarbeiterInnen noch die Kunden/Bürger über Gebühr zu belasten.

Für den Bereich Bürgerservice findet daher eine Organisationsuntersuchung statt, um diesen diametralen Anforderungen gerecht zu werden. Nach einer Erhebung der Fallzahlen und Bearbeitungszeiten im Laufe des Jahres 2013 schließt sich die Erarbeitung eines Konzeptes für die zukünftige Gestaltung des Bereiches an.

1.2. Interkommunale Zusammenarbeit

Die im Personal- und Organisationsbericht 2012 benannten Bereiche, in denen Interkommunale Zusammenarbeit praktiziert wird, haben auch im Jahr 2013 Aktualität.

Die Oberbürgermeister mehrerer großer Städte haben eine verstärkte interkommunale Zusammenarbeit vereinbart. Für den Bereich Organisation/Geschäftsprozessoptimierung (GPO) wurde eine ständige Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine Zusammenarbeit auf verschiedenen Themenfeldern unter diversen Gesichtspunkten betrachtet und analysiert. Die

ständige Arbeitsgruppe hat Ende Juni 2013 auf der Grundlage der gefassten Beschlüsse der Oberbürgermeister erneut die Arbeit aufgenommen.

1.3. Flächenmanagement

Mit der Neustrukturierung des Gebäudemanagements ist Mitte 2011 die Aufgabe des strategischen Flächenmanagements zum Fachbereich Personal und Organisation verlagert worden. Dadurch sollten eine den neugegründeten Fachbereichen entsprechende Flächenzuweisung erfolgen und mögliche Einsparpotentiale generiert werden. Im Jahr 2013 sind die möglichen Umzüge sowie Raumverdichtungen durchgeführt und dem zufolge Verwaltungsstandorte aufgegeben oder reduziert worden. Die Ziele des strategischen Flächenmanagements konnten im Jahr 2013 realisiert werden.

Zum 01.04.2012 ist das Mieter-Vermieter-Modell zunächst im Probetrieb eingeführt worden. Ziel des MVM ist es, Kosten für Flächengestellung einschließlich Betriebskosten und Kosten für Serviceleistungen verursachungsgerecht darzustellen und eine Kostentransparenz für Nutzer (Fachbereiche und Ämter) und Verwaltungsleitung darzustellen.

Im Jahr 2013 wurden die ersten Erfahrungen seit der probeweisen Einführung des MVM analysiert und problematische Prozesse identifiziert. Die Entwicklung der Dienstanzweisung GWH und des Fachkonzeptes MVM wurden anhand dieser Erfahrungen fortgeführt und sollen 2014 in Kraft gesetzt werden.

2. Entwicklung der Planstellen

2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2013

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2013 weisen folgende Stellen aus:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Beamte*	862,50	882	866	839,50	812,50	808,50
Beschäftigte**	1.395,58	1.408,06	1.361,40	1.311,90	1.150,90	1.134,90
Gesamt	2.258,08	2.290,06	2.227,40	2.151,40	1.963,40	1.943,40
Entwicklung - ggü. Vorjahr		31,98	-62,66	-76,00	-188,00	-20,00
Entwicklung insg. - seit 2008		31,98	-30,68	-106,68	-294,68	-314,68

*) inkl. Planstellen Beamte in Eigenbetrieben

**) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen – Dezimalwerte durch unterhältige Darstellung der Stellenanteile für Schulsekretärinnen
inkl. Stellen des Orchesters, ohne übriges künstlerisches Personal (Theater)

Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert den Stellenabbau.

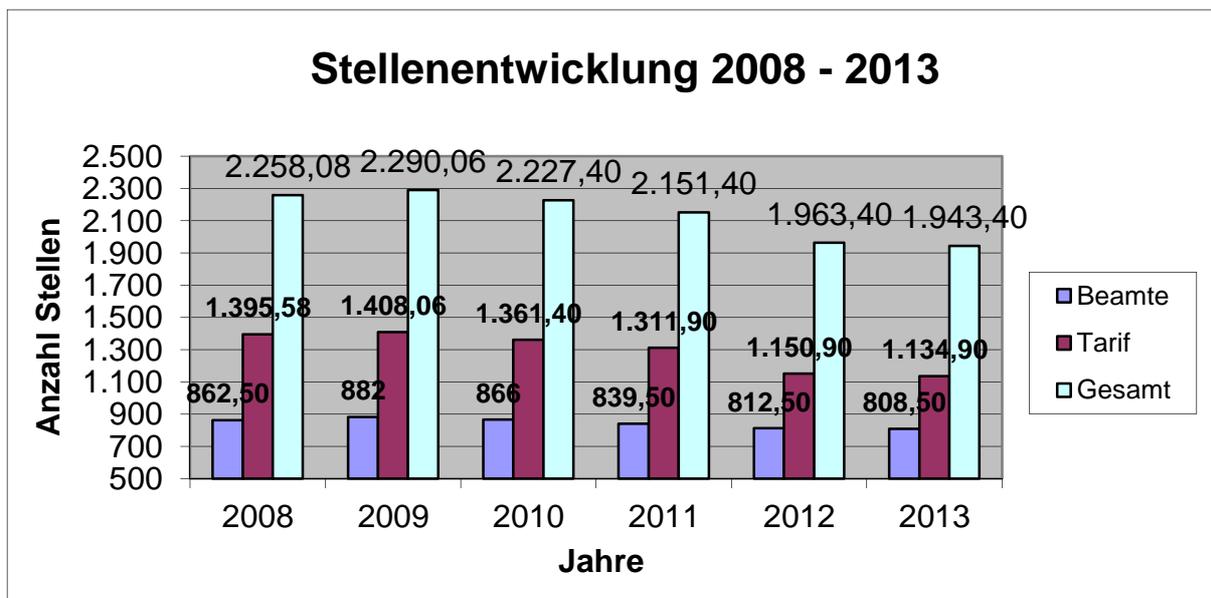


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Die Stellenentwicklung verdeutlicht die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen. Der Stellenplan weist eine deutliche Reduzierung auf. Aufgrund des demografischen Wandels wird sich dieser Trend weiter fortsetzen.

2.2. Planstellen 2013 nach Bereichen

Im Jahr 2013 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2013
Allgemeine Verwaltung *	528,50	1.058,40	1.586,90
Feuerwehr (37)	242,00	15,50	257,50
Künstlerisches Personal und Orchester (46) **		61,00	61,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) ***	16,00		16,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) ***	22,00		22,00
insgesamt	808,50	1.134,90	1.943,40

*) inkl. Planstellen Jobcenter

**) Im Stellenplan werden nur Stellen des Orchesters geführt.

***) Im Stellenplan werden nur BeamtInnen der Eigenbetriebe geführt.

Abb. 5: Planstellen 2013 nach Bereichen

3. Überplanmäßige Beschäftigungen

Neben den zuvor dargestellten Planstellen gibt es laufend einige überplanmäßige Beschäftigungen, die wie folgt differenziert werden:

Ü1 – personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme:

Die Zahl der unter Ü1 aufgeführten personalwirtschaftlichen Einzelfälle unterliegt Schwankungen, da vor dem arbeitsrechtlichen Hintergrund ehemalige Auszubildende in der sozialen Übergangslösung überplanmäßig geführt werden, um keinen Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auszulösen.

Ü2 – vorübergehender Bedarf:

Vorübergehende Bedarfe sind in Bereichen zu finden, in denen Aufgabenveränderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Aushilfen erforderlich sind (z.B. zur Unterstützung der Abwicklung von Wahlen). Stehen diesen Bedarfen unbesetzte Planstellen gegenüber, die zur Vermeidung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht besetzt werden dürfen, bleiben diese überplanmäßigen Bedarfe im vorliegenden Bericht unberücksichtigt (insbesondere im Kindergartenbereich).

Ü4 – geringfügig Beschäftigte:

Bei geringfügig Beschäftigten handelt es sich um Kräfte, die nur mit einem geringen Stundenumfang beschäftigt sind und damit als geringfügig beschäftigt im sozial- und steuerrechtlichen Sinne zu werten sind. Diese Beschäftigungen unterliegen ebenfalls unterjährigen Schwankungen, die Anzahl wird jedoch auf ein unumgängliches Maß beschränkt.

Zum Jahresende 2013 waren in den einzelnen Bereichen folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	Ü1 personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	Ü2 vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2013
Allgemeine Verwaltung	16,96	51,89	3,19	72,04
Feuerwehr (37)	3,00	1,28		4,28
Künstlerisches Personal und Orchester (46)				0,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) *				0,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				0,00
insgesamt	19,96	53,17	3,19	76,32

*) Im Stellenplan werden nur BeamtInnen der Eigenbetriebe geführt.

Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2013

Erläuterungen:

Ü1: davon 6 ehem. Auszubildende

Ü2:	<i>Org.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Anzahl</i>
	11	Fachbereich Personal und Organisation	1,95
	20	Kämmerei/NKF	18,20
	25	Fachbereich Zentrale Dienste	1,00
	30	Rechtsamt	0,27
	32	FB Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstand	7,45
	37	Feuerwehr	1,28
	48/3	VHS (refinanziert)	1,18
	49/0	Fachbereich Kultur / Verwaltung	0,50
	55/2	Pflege- und Wohnberatung, Seniorenbüro	1,00
	55/3	Schulsozialarbeit (refinanziert)	7,05
	55/3	Kommunales Integrationszentrum	1,65
	55/3	Drogenhilfe	1,00
	55/4	Sprachförderung (refinanziert)	2,85
	55/6	Erziehungshilfen	0,49
	55/7	Vormundschaften	0,95
	61/4	Bebauungsplan	1,00
	69/0	Tierheim	1,23
	69/5	Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (teilrefinanziert)	1,00
	VB 3-EU	Europe-Direct-Büro	0,49
	VB 3	Unterstützung Dezentrale Betriebswirtschaft	0,64
	GPR	Gesamtpersonalrat	1,99

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2013

1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen

In den vergangenen Jahren wurden sowohl die **Altersteilzeit** als auch eine **Teilzeitoffensive** als Instrumente zur Erhöhung der Fluktuation bzw. Senkung der Personalkosten genutzt. Die sich hieraus ergebenden Potentiale sind mittlerweile ausgeschöpft.

Der **konzernweite Arbeitsmarkt** wird weiter betrieben, um auch künftig in Einzelfällen flexibel personalwirtschaftlich handeln zu können. Die Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern sind unter III 2.3 dargestellt.

Das **Projekt Schulverwaltungsassistenz** wurde bis zum 31.07.2015 verlängert und wird weiter personalwirtschaftlich begleitet. Im Rahmen dieses Projektes (eine ausführliche Beschreibung erfolgte im Personal- und Organisationsbericht 2011) wurden 7 MitarbeiterInnen der Stadt Hagen am 01.02.2011 zur Bezirksregierung Arnsberg abgeordnet und sind seit dem als SchulverwaltungsassistentInnen an fünf Hagener und zwei auswärtigen Schulen eingesetzt.

1.2. Personalwirtschaftliche Begleitung und Umsetzung von Organisationsveränderungen und Konsolidierungsvorgaben

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung von Organisationsveränderungen (z.B. im Rahmen der Weiterentwicklung des Fachbereiches Kultur sowie der Überführung des Hagener Chemischen Untersuchungsamtes in die CVUA-Westfalen zum 01.01.2014, s. I 1.1.) lag ein Arbeitsschwerpunkt und eine besondere Herausforderung darin, unter Berücksichtigung der Vorgaben der Kommunalaufsicht die notwendigen Personalbedarfe in den Ämtern und Fachbereichen zu decken.

Nur in wenigen unabwiesbaren Fällen und nach vorheriger Genehmigung der Aufsichtsbehörde war es möglich in besonderen Berufsgruppen noch - in der Regel befristete - Einstellungen vorzunehmen.

Wie bereits in den Vorjahren konnten einige Stellen daher trotz intensiver Bemühungen auch in 2013 nicht oder nur mit erheblicher zeitlicher Verzögerung wiederbesetzt werden.

1.3. Personalentwicklung

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung (PE) bei der Stadt Hagen liegt ein Personalentwicklungskonzept vor, das mit Stand von September 2010 im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes veröffentlicht wurde. Inhaltlich wird es an aktuelle Entwicklungen angepasst. Zur Orientierung und Information für die MitarbeiterInnen wurde im Intranet eine dem Konzept entsprechende Kurzübersicht zu Personalentwicklungsmaßnahmen mit dahinterliegenden Kurzerklärungen veröffentlicht:

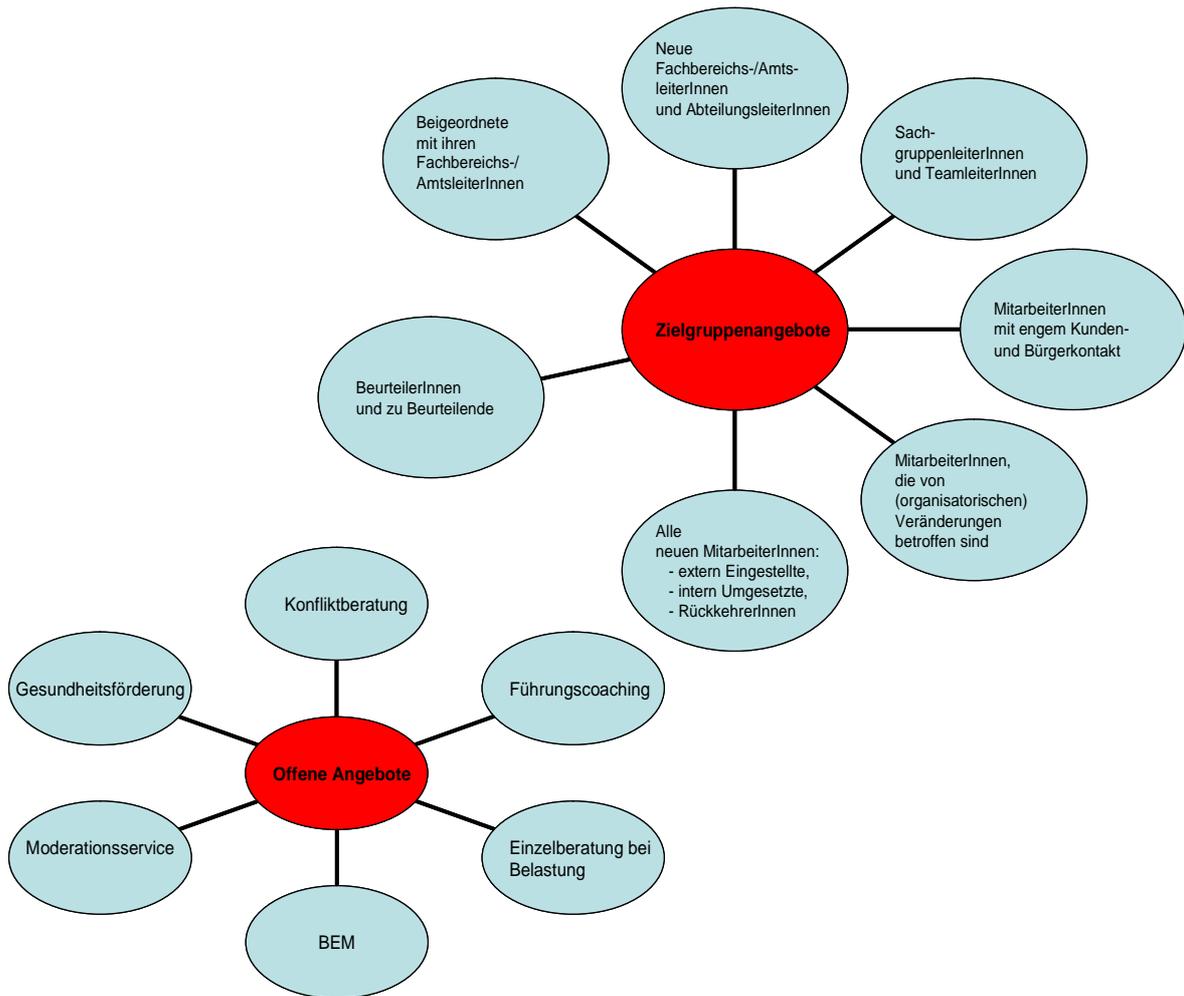


Abb. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen im Überblick

Über die hier dargestellten Instrumente und Maßnahmen hinaus finden sich wie bisher weitere Instrumente von Personalentwicklung in den Bereichen:

- Ausbildung
- Internes Fortbildungsangebot durch VHS (48/3)
- Fachspezifische Fortbildung in den Ämtern mit eigenem Budget
- PE im Fachbereich Jugend und Soziales (55)
- Leistungsentgeltverfahren
- Beurteilungswesen für BeamtInnen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Schulungen und Maßnahmen der Arbeitssicherheit

Mit allen Bereichen ist die Personalentwicklung im Fachbereich Personal und Organisation regelmäßig vernetzt, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen und Redundanzen zu verhindern.

Innerhalb des Fachbereiches ist die Personalentwicklung mit der Personalwirtschaft und der Organisation vernetzt, um auf die von dort ermittelten Personalbedarfe und Ergebnisse von Organisationsveränderungen zielgerichtet zu reagieren bzw. diese zu begleiten.

In 2013 wurden folgende PE-Maßnahmen durchgeführt:

1.3.1. Personalentwicklung für Führungskräfte

Die Personalentwicklung erfolgt zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

- Führungsebene 1: Oberbürgermeister
- Führungsebene 2: Beigeordnete
- Führungsebene 3: Fachbereichs-, Amts-, BetriebsleiterInnen
- Führungsebene 4: Abteilungs-, Ressort-, Fach-, GeschäftsbereichsleiterInnen
- Führungsebene 5: Gruppen-, TeamleiterInnen
- Führungsebene 6: weitere Führungsebenen wie z.B. SachgruppenleiterInnen unterhalb der Ebene 5

- **Personalentwicklung für die Führungsebenen 1, 2 und 3**
(OB, Beigeordnete mit ihren Fachbereichs- und AmtsleiterInnen und vglb. Positionen)

Führungskulturentwicklung:

In Anlehnung der konzeptionell vorgesehenen Führungsunterstützung der aktuellen Fachbereichs- und AmtsleiterInnen mit ihren Beigeordneten wurde die in 2011 begonnene Führungskulturentwicklung fortgesetzt. Dem Prinzip „von oben nach unten“ folgend fanden extern geleitete Moderationen, Coachings, Supervisionen und Arbeitsgruppen mit dem OB, den Beigeordneten und den Fachbereichs- und Amtsleitungen statt. Ziel ist die Implementierung eines von Respekt und Wertschätzung getragenen Kommunikationsstils aller Führungsebenen. Den Hintergrund bildet dabei ein gemeinsamer Wertekanon.

Anzahl TeilnehmerInnen	25
Einschätzung	In 2015 wird dieser Prozess abgeschlossen sein und muss mit ständiger Übung gefüllt werden, um eine veränderte Führungskultur spürbar werden zu lassen.

Führungsworkshops mit dem Ziel der kollegialen Beratung:

Aufgrund des gelungenen Beispiels von 2012 fand 2013 ein gemeinsamer workshop mit neuem Teilnehmerkreis über die Vorstandsbereiche hinweg mit Führungskräften statt, der extern zum Thema „Unter Druck richtig handeln“ moderiert wurde. Unter Anleitung der Personalentwicklung übernahm auch diese Gruppe das dort vorgestellte und eingeübte Instrument der „kollegialen Beratung“ in einen regelmäßig stattfindenden Arbeitskreis. Mit einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Jede/r TeilnehmerIn profitiert dabei von der Erfahrung der anderen.

Anzahl TeilnehmerInnen	11
Einschätzung	Für nunmehr beide Gruppen wird jeweils nach ca. 1 Jahr im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach einem weiteren externen Input ermittelt. Ziel ist die dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden settings.

- **Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4**
(Fachbereichs-/Amts- und AbteilungsleiterInnen und vglb. Positionen)

Das Nachbesetzungsverfahren von frei werdenden Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungsstellen beginnt ein Jahr vor dem Ausscheiden der/des aktuellen StelleninhaberIn/Inhabers, so dass die/der neu ausgewählte KandidatIn die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist ein Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil. Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt. Auf Wunsch können interne Führungscoachings in Anspruch genommen werden.

Anzahl Begleitung neuer Fachbereichs-/Amts- und AbteilungsleiterInnen	18
Anzahl Gespräche	PE/Qualifizierungsgespräche: 31 Interne Führungscoachings: 37
Einschätzung	Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die kompensierenden PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungscoachings, die in 5-10 Einzelterminen auch praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln.

- **Bausteinprogramm für Führungsebene 5**
(GruppenleiterInnen und vglb. Positionen)

GruppenleiterInnen/TeamleiterInnen und vglb. können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Diese Zielgruppe nimmt bereits Personalverantwortung wahr und kommt als Nachfolge für AbteilungsleiterInnen und vglb. Positionen in Frage. Das Bausteinprogramm vermittelt Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement etc. Dazu kommt ein durch interne ReferentInnen gestalteter Tag zu Führungsthemen aus dem Rathaus. Seit dem Jahrgang 2010 gibt es darüber hinaus einen „follow-up“-Tag zur Reflektion der Erkenntnisse nach Ablauf eines Jahres.

Anzahl TeilnehmerInnen	18
Einschätzung	Zielgruppenezusammenführung, Erkennen ähnlicher Problemlagen, Austauschmöglichkeit und Lernen von veränderten Verhaltensoptionen durch eine beispielhaft gute Referentin macht diese Veranstaltungsreihe zu einem notwendigen Bestandteil von PE. Im Anschluss an die Bausteinreihe werden derselben Gruppe weitere Themen eigener Wahl angeboten. Ziel ist die Vernetzung und Stabilisierung der Gruppe sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft. Für 2015 wird die Zielgruppe verändert: nun sollen AbteilungsleiterInnen und vglb. PositionsinhaberInnen, die bisher noch keine Führungsschulungen erhalten haben, entsprechend geschult werden.

1.3.2. Personalentwicklung zur Gesundheitsförderung

- **Extern durchgeführtes Seminar „Vortrag Resilienz“**

Ausgehend von der stets überbuchten mehrtägigen Veranstaltung „Resilienz“ im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms, wurde diese Veranstaltung im Rahmen der Gesundheitsförderung als Kurzvariante in 2-stündiger Vortragsform angeboten.

Anzahl TeilnehmerInnen	102
Einschätzung	Die Veranstaltung stieß auf überwältigendes Interesse. Knapp und prägnant wurden von der externen Referentin die wesentlichen Bedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten von Resilienz erläutert, die zum Bestehen eines anspruchsvollen Berufsalltages notwendig sind.

- **Seminar: „Alkohol am Arbeitsplatz“**

Grundlegendes zum Thema, die existierende Dienstvereinbarung mit Interventionsstufen und Präventionsmöglichkeiten wurden in der Vergangenheit in einer jährlich stattfindenden Veranstaltung von einem internen Referenten präsentiert. Alle Auszubildenden wurden ebenfalls durch entsprechende Veranstaltungen geführt. In Reaktion auf schwindende Anmeldezahlen in den vergangenen Jahren wurde diese Veranstaltung in 2013 nicht ausgeschrieben. Wegen der bleibenden Aktualität des Themas (5 - 7% der Beschäftigten pro Betrieb sind betroffen) ist hier dennoch kontinuierliches Engagement des Arbeitgebers gefordert, so dass die Veranstaltung auch 2014 wieder angeboten wird. Durch die zwischenzeitlich erfolgte Überarbeitung der Dienstvereinbarung Sucht ist zu erwarten, dass es zu einer Steigerung der Anmeldungen kommt.

Das Thema „Sucht“ ist im Rahmen des 5. Bausteins des Bausteinprogramms für Führungskräfte als Pflichtveranstaltung mit 1,5 Stunden vorgegeben.

- **Bewegungsangebote**

„Bewegte Mittagspause“ auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit (1x wöchentlich ½ Stunde) erzielt den Nebeneffekt, das Thema Bewegung auch in der Freizeit bei einem möglichst großen Teilnehmerkreis attraktiv zu machen.

Anzahl TeilnehmerInnen	47: ganzjährig 1x wöchentlich
Einschätzung	Beispiellose Aktion einer Kommunalverwaltung; die Übertragungsabsicht auf den Freizeitbereich gelingt insofern, dass etliche sich nun stärker auch „privat bewegen“. Der im Jahr 2012 aufgenommene Standort Hohenlimburg ist im Jahr 2013 nur bis Juni 2013 wahrgenommen worden. Aufgrund mangelnder Anmeldezahlen musste dieser Standort trotz Werbemaßnahmen und finanziellem Entgegenkommen der Referentin wieder aufgegeben werden. Für 2014 steht ein notwendiger Raumwechsel Standort Rathaus I an.

- **Info-Veranstaltungen zur Gesundheit**

Vormittags, überwiegend außerhalb der Arbeitszeit, mit geringem Finanzaufwand durch Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Ärzten etc., wurden in 2013 folgende Info-Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen mit Arbeitsplatzbezug angeboten.

Anzahl TeilnehmerInnen „Gesunder Rücken - Muskulaturmessungen“ - Back-check an 1 Tag im RH I (Techniker Kasse)	41
Einschätzung	Aktionen sind als niederschwellige Möglichkeit zur Informationsbeschaffung zu Gesundheitsthemen sehr gut geeignet. Die hohe Teilnehmerzahl zeigt das Interesse trotz Auscheckpflicht Informationen zur Gesundheit zu erhalten. Info-Veranstaltungen, die mit Testungen - wie in diesem Fall - kombiniert werden, sind bei den MitarbeiterInnen besonders begehrt.

- **Stimmtraining für ErzieherInnen**

Präventiv für die hohe Stimmbelastung von ErzieherInnen wurden in 2013 die letzten beiden geplanten ganztägigen Stimmtrainings durchgeführt. Eine Veranstaltung moderierte eine externe Referentin. Die andere Veranstaltung konnte durch Anwerbung einer internen Mitarbeiterin (Theater) im Rahmen des Programms „intern hilft intern“ durchgeführt werden. Hierdurch ist eine deutliche Kostenersparnis gelungen bei gleichmäßig sehr guter Einschätzung der Referentin.

Anzahl TeilnehmerInnen	15 in 2 durchgeführten Veranstaltungen
Einschätzung	Gemeinsam mit der BKSuE ist es hier gelungen, die MitarbeiterInnen wunschgemäß gesundheitspräventiv zu unterstützen. Zukünftig evtl. nachgefragte Aufbaueminare sollen ebenfalls von der internen Referentin durchgeführt werden.

- **Gesundheitstag**

Nach dem Männergesundheitstag aus dem Jahr 2009 veranstaltete die bestehende „AG Gesundheit“ diesen Gesundheitstag - diesmal mit offener Zielgruppe - im Rahmen der langjährig bestehenden Konzeption zur Gesundheitsförderung wieder im Format einer messeähnliche Veranstaltung. Ziel war die komprimierte Sensibilisierung für Gesundheitsthemen. Oberbürgermeister Jörg Dehm übernahm die Schirmherrschaft. Ein breites Themenfeld wurde von Hagener Institutionen und eigenen Mitarbeitern gestaltet, ohne dass zusätzliche Kosten entstanden.

So konnten diverse Tests mit konkreten Hinweisen für Gesundheitsrisiken durchgeführt werden: Seh- und Hörtest, Lungenfunktionstest, Stresstest, Bluttest, Körperfettmessung, Belastungstest.

An Infoständen zu gesunder Ernährung, Gewichtsreduktion, Prävention von Herz-Kreislaufkrankungen und Umgang mit einem selbsterklärenden Defibrillator, konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertvolle Erkenntnisse im Gespräch mit den Gesundheitsexperten sammeln.

Praktische Erfahrungen konnten die Besucher zu den Gefahren von Alkohol sammeln. Verschiedene Physiotherapeuten boten Schnupper-Massagen und Kurse zur Gymnastik am Arbeitsplatz an.

Abgerundet wurde die Veranstaltung mit flankierenden Vorträgen zu Herz-Kreislaufkrankungen, rüchenschonendem Verhalten, Migräne aus drei unterschiedlichen medizinischen Blickwinkeln und Rauchentwöhnungsprogrammen.

Anzahl TeilnehmerInnen	ca. 300
Einschätzung	Das übergroße Interesse der städtischen MitarbeiterInnen bestätigte die gelungene Kombination aus Vorträgen, screenings und Praxisparts.

- **Plattform im Intranet**

Eine Plattform im Intranet sammelt Anregungen der MitarbeiterInnen. Diese dienen der Arbeitsgruppe Gesundheit zur Planung der Aktionen zur Gesundheitsförderung.

1.3.3. Beurteilungswesen

Auf Wunsch erfolgen Einzel- oder Kleingruppenberatungen zur Handhabung des neuen Beurteilungsbogens, der im Rahmen des eingeführten Regelbeurteilungswesens seit dem 01.01.2011 verwendet wird.

Anzahl TeilnehmerInnen	3
Einschätzung	Das System ist mittlerweile bekannt. Schulungsnachfragen erfolgen meist nur noch bei Aufgabenwechsel durch Fluktuationen.

1.3.4. Personalentwicklung für ServicemitarbeiterInnen

Für MitarbeiterInnen der Bürgerämter wurde ein zweitägiges Seminar durchgeführt mit dem Ziel der Konfliktreduzierung bzw. -vermeidung im alltäglichen Umgang mit dem Bürger. Psychologische Grundkenntnisse wurden vermittelt. Die Möglichkeit mit kommunikativen Mitteln, aber auch durch Körperhaltungen, Konflikten vorzubeugen war hier das zentrale Lernziel.

Anzahl TeilnehmerInnen	8
Einschätzung	Auch zukünftig besteht hier Bedarf, Konfliktvermeidungsstrategien, aber auch einen positiven Umgang mit dem Bürger als Kunden zu vermitteln. In Ergänzung zu dem Projekt „Null Toleranz“ zu sehen.

1.3.5. Personalentwicklung für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von MitarbeiterInnen, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung ungenügend auf die neue Aufgabe vorbereitet sind.

Ein breites Spektrum an PE-Maßnahmen (fachl. Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung.

Anzahl TeilnehmerInnen	4
Einschätzung	Die Anzahl wird durch sich fortsetzende organisatorische Veränderungen zukünftig weiter schwanken.

1.3.6. Konfliktberatungen/Moderationen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Problem mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder zu einem Sachthema Moderation in Anspruch zu nehmen. Es entsteht kein Finanzaufwand.

Anzahl Einzelberatungstermine	171
Anzahl Gruppenberatungstermine	16 (61 TN)
Anzahl Moderationen	6 (32 TN)
Anzahl Seminare/workshops	10 (67 TN)
Einschätzung	Tendenz weiter steigend – wegen des Effektes positiv wahrgenommener Unterstützung

1.3.7. Sozialkompetenzseminare für Feuerwehranwärter

Auch in 2013 wurde diese Seminereinheit für die neuen Auszubildenden - Feuerwehranwärter - fortgeführt. Zukünftig unter Beteiligung der vor Ort zuständigen Ausbilder, damit in den kommenden Jahren der Multiplikatoren-Effekt genutzt und die Seminarinhalte ggf. direkt von 37 vermittelt werden können.

Seminarinhalt lag wie bisher auf dem Erlernen erweiterter sozialer Kompetenz, insbesondere durch angemessene Kommunikationstechniken, auch in Notfall- und Krisensituationen.

Klärung der unterschiedlichen Rollen eines städtischen Bediensteten, Auszubildenden, Retters und Helden mit den damit verbundenen Erwartungen, angemessenes Verhalten und Gefahren wurden verdeutlicht.

Besonderer Schwerpunkt lag diesmal in der Intervention bei suizidalen Krisen und die Handlungskompetenz der vor Ort tätigen angehenden Feuerwehrbeamten. Dies wurde durch theoretisches Wissen über Kommunikationsmöglichkeiten, praktischen Rollenspielen und psychologischem Hintergrundwissen geübt und vermittelt.

Anzahl TeilnehmerInnen	19
Einschätzung	Es ist gewünscht, diese Einführungsveranstaltung dauerhaft zu etablieren.

1.3.8. Prozessbegleitung Fachbereichsbildung Kultur

Im Rahmen der Fachbereichsbildung FB 49 wurde mit allen MitarbeiterInnen inkl. Leitungsebene eine zweitägige Klausurtagung mit zwei ModeratorInnen durchgeführt. Ziel war die

Entwicklung von Vereinbarungen, die zu einem Zusammenwachsen der bisherigen drei Teilbereiche beitragen.

Anzahl TeilnehmerInnen	34
Einschätzung	Der Stand der getroffenen und schriftlich fixierten Vereinbarungen aus 2013 wird in 2014 Ausgangspunkt für weitere begleitete Kommunikationsformate sein.

1.3.9. Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 84 SGB IX steht das betriebliche Eingliederungsmanagement im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeiterkrankten MitarbeiterInnen (ab 42 Kalendertagen in den letzten 12 Monaten) als persönliches Hilfsangebot zur Seite.

In 2013 wurden diesbezüglich 115 MitarbeiterInnen schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 203 Beratungsgesprächen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

In 44 Einzelfällen waren konkrete Hilfen erforderlich: Konfliktklärungsgespräche mit anderen Beteiligten, Unterstützung durch technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz bis hin zu Arbeitszeitreduzierungen oder Umsetzungen in neue, weniger belastende Arbeitsfelder sind als gesundheitsfördernde Verbesserungen durchgeführt worden.

BEM wird zukünftig sicherlich von größerer Bedeutung sein, aber auch vor neuen Herausforderungen stehen. Bedingt durch Demographie, Arbeitsverdichtung und neue Aufgaben ist von einem Anstieg der Fallzahlen auszugehen.

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

2.1.1. Stammkräfte

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um unbefristet und zum Berichtsstichtag aktiv Beschäftigte der Stadt Hagen und ihrer Eigenbetriebe, d.h. ohne

- Aushilfen
- befristet Beschäftigte
- MitarbeiterInnen in Elternzeit, Beurlaubung
- MitarbeiterInnen in der Freistellungsphase ATZ
- Auszubildende und PraktikantInnen
- MitarbeiterInnen im Bundesfreiwilligendienst / Freiwilligen Sozialen Jahr

Die ermittelten Zahlen sind jeweils in Vollzeitkräfte (VZK) umgerechnet worden.

Die folgenden Übersichten enthalten die Summen aller Stammkräfte sowie die jährliche Entwicklung (2.1.1.1) bzw. Anzahl der Zugänge und Abgänge (2.1.1.2) differenziert nach den Bereichen Allgemeine Verwaltung, Feuerwehr (37), Künstlerisches Personal und Orchester (46) sowie für die Eigenbetriebe Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT).

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Stammkräfte * Bereich	Startniveau ↓						Entwicklung	in Prozent
	Bestand am 31.12.2008	Bestand am 31.12.2009	Bestand am 31.12.2010	Bestand am 31.12.2011	Bestand am 31.12.2012	Bestand am 31.12.2013		
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100%	1.809,18 98,83%	1.750,80 95,64%	1.484,04 81,06%	1.418,94 77,51%	1.401,15 76,54%	-429,53 ↘	-23,46%
Feuerwehr (37)	254,97 100%	263,74 103,44%	264,60 103,78%	260,65 102,23%	258,72 101,47%	257,97 101,18%	3,00 ↗	1,18%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100%	148,38 100,26%	140,13 94,69%	146,24 98,82%	145,14 98,07%	145,46 98,29%	-2,53 ↘	-1,71%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	383,01 100%	372,47 97,25%	363,73 94,97%	367,54 95,96%	370,51 96,74%	366,90 95,79%	-16,11 ↘	-4,21%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96 100%	80,96 105,20%	78,74 102,31%	84,64 109,98%	82,75 107,52%	79,57 103,39%	2,61 ↗	3,39%
insgesamt	2.693,61 100%	2.674,73 99,30%	2.598,00 96,45%	2.343,11 86,99%	2.276,06 84,50%	2.251,05 83,57%	-442,56 ↘	-16,43%
* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)								
nachr.: Kopfzahlen	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	-456 ↘	-14,68%

Abb. 8: Stammkräfte in VZK

Die in der Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als Startniveau (= 100%) festgelegten Jahresbeginn 2009. In der zugehörigen Grafik werden die in der Tabelle aufgeführten vergangenen und aktuellen Jahreswerte nebeneinander als Balken dargestellt.

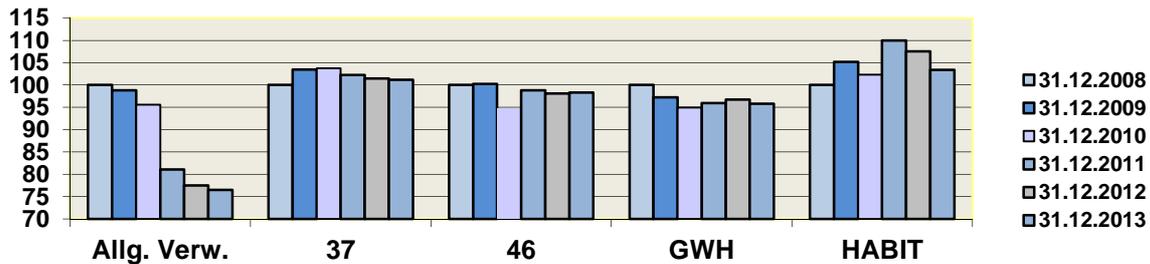


Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008

So erkennt man in den Bereichen Feuerwehr (37) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **bezogen auf die Startbasis** einen Personalanstieg, in den übrigen Bereichen liegen die aktuellen Personalbestände - insbesondere im Bereich der Allgemeinen Verwaltung sehr deutlich - unter denen von 2009.

Der Personalbestand bei 37 richtet sich nach dem Brandschutzbedarfsplan und liegt auf einem Niveau, das auch die Arbeitsgemeinschaft der Berufsfeuerwehren NRW als angemessene Untergrenze vorsieht.

Beim HABIT wurde 2011 ein komplett neuer Servicebereich mit 5 VZK (SAP-CCC „Customer Competence Center“) aufgebaut; dies führt dazu, dass die Beschäftigtenzahlen trotz deutlicher Rückgänge in den Jahren 2010, 2012 und 2013 aktuell gegenüber dem Startjahr höher sind.

Insgesamt ist bis Ende 2010 zunächst ein moderater, aber kontinuierlicher Personalabbau zu erkennen. Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergibt sich 2011 aus den Abgängen aus der Allgemeinen Verwaltung in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR, ehem. SEH). Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurde 2012 der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben u.a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in die GWH zehrten 2012 den dort selbst generierten Personalabbau auf. Im Berichtsjahr hat sich dann der allgemeine Trend des sukzessiven Abbaus des Stammpersonals fortgesetzt.

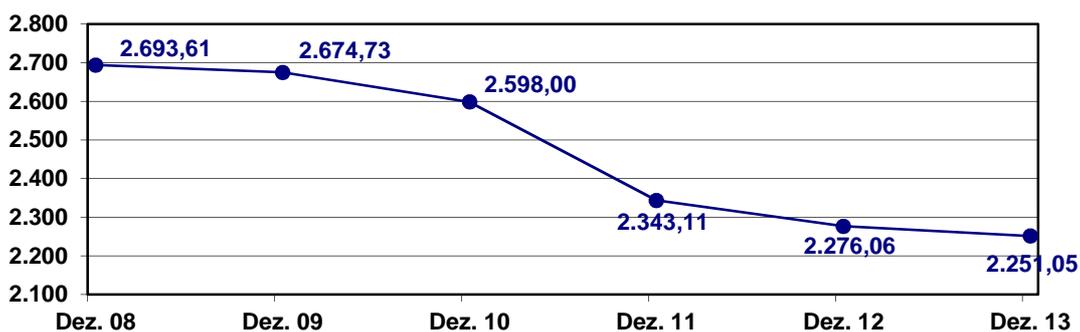


Abb. 10: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit dem 31.12.2008

Die tendenziell sinkenden Beschäftigtenzahlen korrespondieren mit der demographischen Entwicklung in Hagen (lt. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort für Statistik – www.hagen.de).

Bevölkerung zum 31.12.	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		193.979	191.558	190.509	189.240	187.810
ggü. Vorjahr	-1.874	-2.421	-1.049	-1.269	-1.430	-1.345
	-0,96%	-1,25%	-0,55%	-0,67%	-0,76%	-0,72%
Entwicklung insgesamt seit 2008		-2.421	-3.470	-4.739	-6.169	-7.514
		-1,25%	-1,79%	-2,44%	-3,18%	-3,87%

Abb. 11: Bevölkerungsentwicklung seit 2008

2.1.1.2. Entwicklung in 2013

Grundsätzlich haben sich im Berichtsjahr die Personalbestände per Saldo gegenüber den Vorjahreszahlen reduziert. Lediglich beim Theater ist ein geringfügiger Anstieg von weniger als einer 1/3 VZK zu verzeichnen (bei unveränderten Kopfbzahlen).

Stammkräfte * Bereich	Bestand am 31.12.2012	Zugänge bis 31.12.2013	Abgänge bis 31.12.2013	Bestand am 31.12.2013	Entwick- lung bis 31.12.2013		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	1.418,94	79,40	-97,19	1.401,15	-17,79	↘	-1,25%
Feuerwehr (37)	258,72	6,25	-7,00	257,97	-0,75	↘	-0,29%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	145,14	19,04	-18,72	145,46	0,32	↗	0,22%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	370,51	22,93	-26,54	366,90	-3,61	↘	-0,97%
Hagener Betrieb für Informations- technologie (HABIT)	82,75	1,10	-4,28	79,57	-3,18	↘	-3,84%
insgesamt	2.276,06	128,72	-153,73	2.251,05	-25,01	↘	-1,10%

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 12: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2013

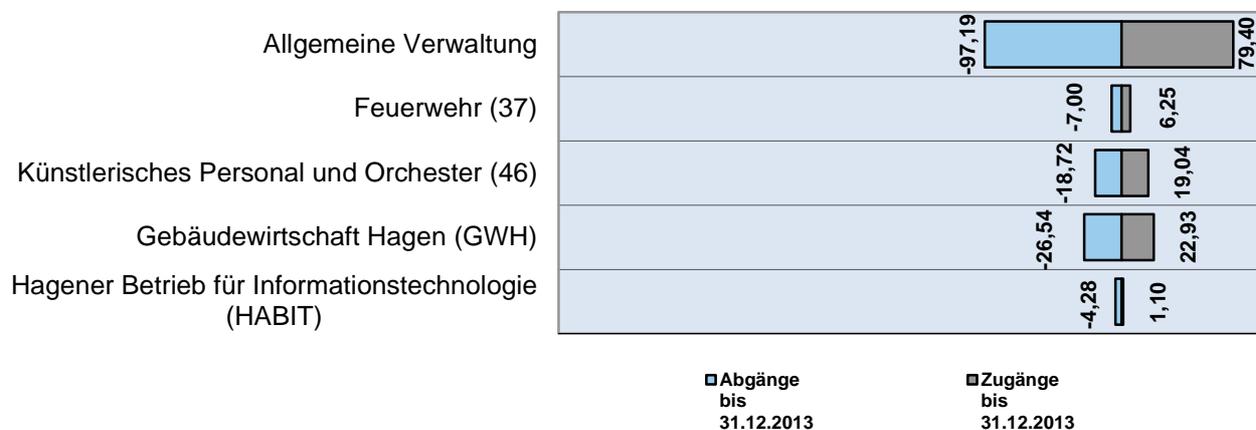


Abb. 13: Zu- und Abgänge bis 31.12.2013

2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

In den folgenden Übersichten sind die sonstigen aktiven Beschäftigungsverhältnisse angeführt, die neben den zuvor dargestellten Stammkräften in den Personalberichten ebenfalls quartalsweise berichtet werden.

Um eine Vergleichbarkeit zu den Stammkräften zu ermöglichen, wurden bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen die ermittelten Zahlen auf Vollzeitkräfte umgerechnet. Die besonderen Beschäftigungsverhältnisse werden in Kopffzahlen dargestellt. In der Praxis handelt es sich im Übrigen hierbei in der Regel um Vollzeit-Beschäftigungen. Eine Ausnahme bilden die Zahlen der Auszubildenden, hier haben im Einstellungsjahr 2012 in der Allgemeinen Verwaltung erstmals zwei Personen ihre Ausbildung in Teilzeit (75%) begonnen.

2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bereiche	Be-stand am 31.12.08	Be-stand am 31.12.09	Be-stand am 31.12.10	Be-stand am 31.12.11	Be-stand am 31.12.12	Bestand am 31.12.13			Entwick- lung ggü. Vorjahr	in Prozent	
						Aus- hilfen	Befr. Be- schäf- tigte	insg.			
Allgemeine Ver- waltung	109,24	116,56	124,34	100,27	109,09	0,51	114,35	114,86	5,77	↗	5,07%
Feuerwehr (37)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	↗	
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	8,50	11,50	19,00	17,50	17,10	1,53	15,98	17,51	0,41	↗	2,51%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	42,85	37,12	59,80	19,83	15,19	9,58	1,00	10,58	-4,61	↘	-24,99%
Hagener Betrieb für Informations- technologie (HABIT)	3,00	3,00	1,54	1,00	5,00	0,00	3,00	3,00	-2,00	↘	-66,67%
insgesamt	163,59	168,18	204,68	138,60	146,38	11,62	135,33	146,95	0,57	↗	0,37%

Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2013

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	5,62	↗	5,14%
Feuerwehr (37)	1,00	↗	
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	9,01	↗	106,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	-32,27	↘	-75,31%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	0,00	-	0,00%
insgesamt	-16,64	↘	-10,17%

Abb. 15: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung kommt es regelmäßig zu befristeten Personalbedarfen. So wurden allein im Fachbereich Jugend und Soziales (55) im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakets für die Dauer von 2 Jahren (01.01.2012 - 31.12.2013) insgesamt 8,5 Stellen für "SchulsozialarbeiterInnen" eingerichtet. Die Finanzierung erfolgt hier zu 100% aus Bundesmitteln.

Anfang 2013 beendete ein Mitarbeiter erfolgreich seine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker bei der Feuerwehr. Er wird dort nun befristet für ein Jahr in der Kfz-Werkstatt eingesetzt.

In der Gebäudewirtschaft sind Stellen ausscheidender Stammkräfte nachbesetzt worden. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führen hier korrespondierend zu einem Rückgang ggü. dem Basiswert.

2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Auszubildende, PraktikantInnen, BFD/FSJ)

Bereiche	Be-stand am 31.12.08	Be-stand am 31.12.09	Be-stand am 31.12.10	Be-stand am 31.12.11	Be-stand am 31.12.12	Bestand am 31.12.13				Entwick- lung ggü. Vorjahr	in Pro- zent	
						Aus- zubil- dende	Prakti- kan- tinnen	BFD + FSJ	insg.			
Allgemeine Verwal- tung	153	156	97	74	64	34	22	17	73	9	↗	12,00%
Feuerwehr (37)	17	13	11	2	8	7	0	0	7	-1	↘	-8,33%
Künstlerisches Personal und Or- chester (46)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	2	3	3	1	2	3	0	0	3	1	↗	50,00%
Hagener Betrieb für Informationstechno- logie (HABIT)	11	10	6	4	2	2	0	0	2	0	-	0,00%
insgesamt	183	182	117	81	76	46	22	17	85	9	↗	9,78%

Abb. 16: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2013

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	-80,00	↘	-52,29%
Feuerwehr (37)	-10,00	↘	-58,82%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	0,00	-	0,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	1,00	↗	50,00%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-9,00	↘	-81,82%
insgesamt	-98,00	↘	-53,55%

Abb. 17: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Die Zahl der Auszubildenden in der Allgemeinen Verwaltung ist seit 2008 bis 2012 um mehr als 70% stark zurückgegangen. Die engen finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zwingen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. In den Jahren 2010 und 2011 sind so mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbe-
 reich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wur-
 den auch in der Vergangenheit regelmäßig Ausbildungsplätze z.T. auch über Bedarf angebo-
 ten. Das Angebot erfolgte vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt
 Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern,
 in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen ha-
 ben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Für 2014 wird die Ausbildung im
 Hinblick auf die Jahre 2017 ff. insgesamt bedarfsorientiert erfolgen. Für den Bereich der All-
 gemeinen Verwaltung mit dem Ziel einer Beschäftigung im Jobcenter Hagen, wo es nach wie
 vor gilt, den (refinanzierten) kommunalen Anteil zumindest zu halten. Im Bereich der Verwal-
 tungsfachangestellten („mittlerer“ Dienst) mit dem Ziel, erhebliche fluktuationsbedingte Va-
 kanzen z.B. in Schulsekretariaten und publikumsintensiven Bereichen ausgleichen zu kön-
 nen. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT
 sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung 2014 dem durch die
 planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Zu Be-
 ginn des Ausbildungszeitraums in 2014 wird jedoch keine Übernahmezusage erfolgen. Hier
 bleibt die immer dynamische Entwicklung im Bereich der Personalwirtschaft der nächsten
 Jahre abzuwarten. Der Abschluss der Ausbildung mit einer überdurchschnittlichen Leistung
 bietet perspektivisch aber zumindest die Option, übernommen zu werden. Für die Zukunft
 zeichnet sich ab, dass nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Auszubildenden bei der
 Stadt Hagen weiter moderat steigen wird.

Bereich	Anzahl Auszubildende					
	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13
Allgemeine Verwaltung	97	98	65	36	29	34
Feuerwehr (37)	9	4	3	2	8	7
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	0	0	0	0	0	0
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	2	3	3	1	2	3
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	11	10	6	4	2	2
	119	115	77	43	41	46
Veränderung insgesamt seit 2008		-3,36%	-35,29%	-63,87%	-65,55%	-61,34%
Veränderung Allg. Verw. seit 2008		1,03%	-32,99%	-62,89%	-70,10%	-64,95%

Abb. 18: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals 8 Zivildienstleistende beschäftigt. In der Allgemeinen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt 9 Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Hier bietet der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligen-
 dienst Ersatz. Im Berichtsjahr haben darüber hinaus weitere Freiwillige ihren Dienst aufge-
 nommen.

2.1.3. Gesamtpersonal

Nachfolgend werden alle zuvor dargestellten Personalbestandszahlen des Berichtsjahres - Stammkräfte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse - zusammengeführt, um einen Überblick über den Gesamtpersonalkörper der Stadt Hagen und ihrer Eigenbetriebe zu vermitteln.

Kernverwaltung												
Bereich	Allg. Verw.		37		46/Künstler		GWH		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	1401,15	1615	257,97	259	145,46	153	366,90	543	79,57	81	2251,05	2651
Befristete	114,35	148	1,00	1	15,98	17	3,00	1	1,00	3	135,33	170
Aushilfen	0,51	5	0,00	0	1,53	2	9,58	22	0,00	0	11,62	29
Azubis	33,50	34	7,00	7	0,00	0	3,00	3	2,00	2	45,50	46
Praktikanten	22,00	22	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	22,00	22
BFD/FSJ	17,00	17	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	17,00	17
	1588,51	1841	265,97	267	162,97	172	382,48	569	82,57	86	2482,50	2935

	insg.	GWH / HABIT	Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe)
VZK	2.482,50	465,05	2.017,45
Kopfzahlen	2.935	655	2.280

Abb. 19: Gesamtpersonalzahlen 2013

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung

Die folgenden Tabellen und zugehörigen Grafiken zeigen die Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen nach dem 31.12.2008. Einbezogen sind die zuvor dargestellten aktiven unbefristeten (Stammkräfte) sowie die befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der Eigenbetriebe finden hier keine Berücksichtigung, da für sie auch kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des Kernhaushaltes (vgl. 3.1.1.) erfolgt. Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen deutlich rückläufig.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet

Bereich	Kernverwaltung					
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Stammkräfte	2.233,64	2.221,30	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58
Befristete	105,64	120,97	136,21	111,27	121,93	131,33
Azubis	105,00	102,00	68,00	38,00	36,50	40,50
Praktikanten	42,00	47,00	23,00	28,00	25,00	22,00
Zivis/BFD/FSJ	23,00	20,00	17,00	10,00	10,00	17,00
Aushilfen	12,10	7,09	7,13	6,50	4,26	2,04
	2.521,38	2.518,36	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45
Veränderung seit 2008		-0,12%	-4,54%	-17,32%	-19,87%	-19,99%

Abb. 20: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

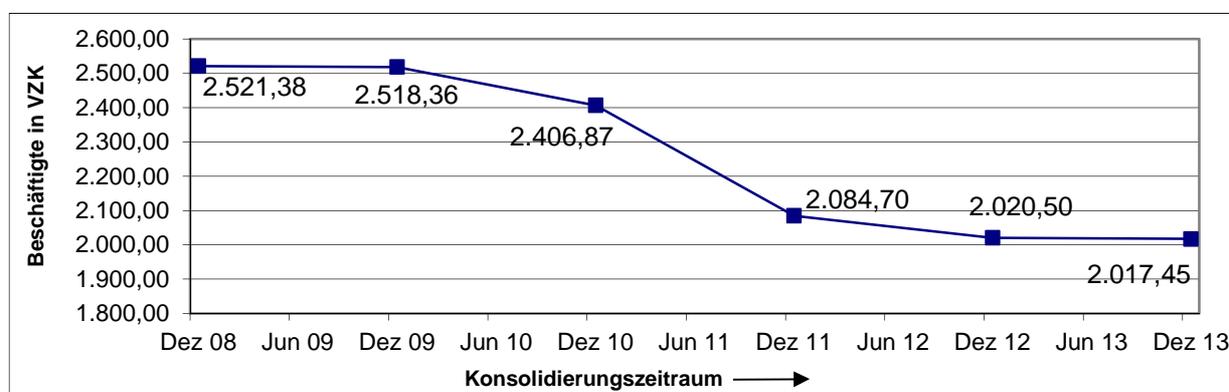


Abb. 21: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen

Bereich	Kernverwaltung					
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Stammkräfte	2.486	2.467	2.397	2.121	2.065	2.027
Befristete	135	176	172	142	156	166
Azubis	106	102	68	38	37	41
Praktikanten	42	47	23	28	25	22
Zivis/BFD/FSJ	23	20	17	10	10	17
Aushilfen	31	25	23	14	17	7
	2.823	2.837	2.700	2.353	2.310	2.280
Veränderung seit 2008		0,50%	-4,36%	-16,65%	-18,17%	-19,23%

Abb. 22: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

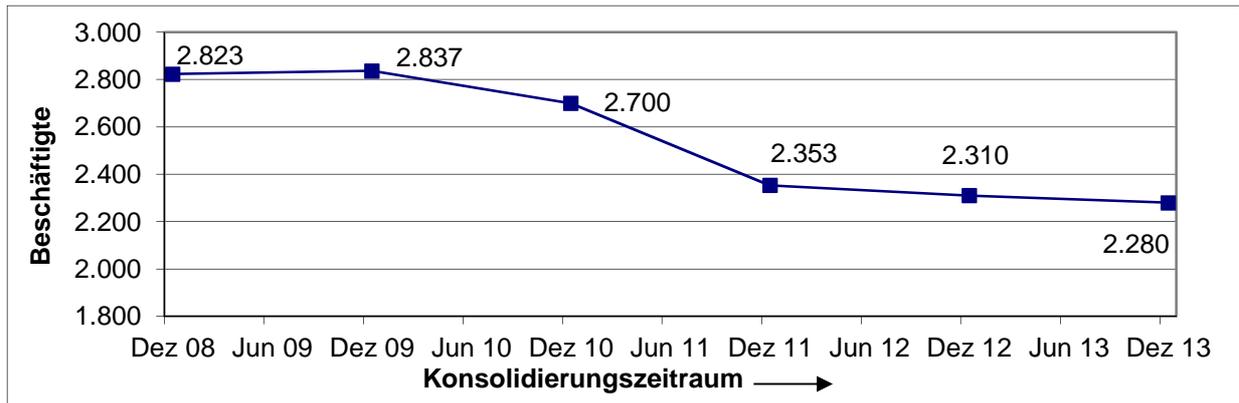


Abb. 23: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.3. Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“

Der personalstärkste Bereich - Stammkräfte der Allgemeinen Verwaltung - wird im Folgenden näher betrachtet. Aus den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum ersichtlich.

2.3.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009

	Bestand zum 31.12.2008 in VZK		
	1.830,68		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	12,00	-36,39	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	64,10	-10,75	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	46,49	-58,02	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	28,74	-280,19	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	90,34	-105,18	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	92,22	-73,93	Stundenreduzierungen
		-25,71	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-163,25	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
Summe Zugänge	333,89	-763,42	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2013 in VZK		
	1.401,15		

Abb. 24: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009

Die folgenden Diagramme visualisieren die Bedeutung der einzelnen Zu- und Abgangsgründe für die Gesamtfuktuation.

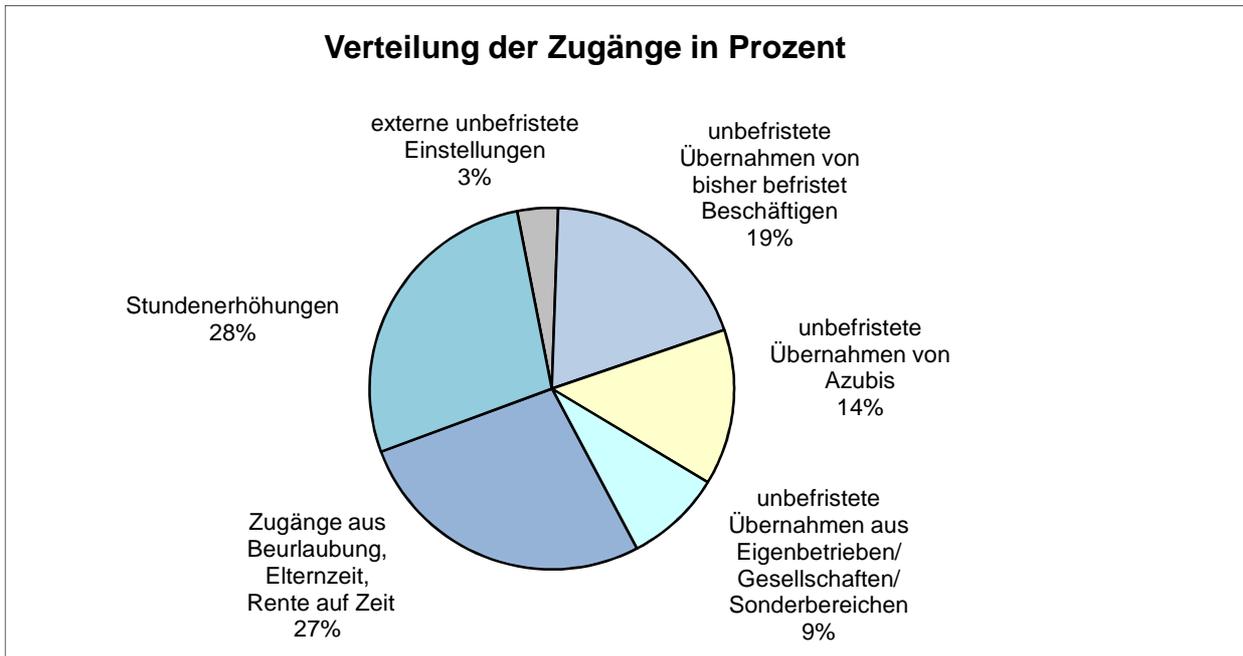


Abb. 25: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigten) sind nur mit insg. 36% zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 9% Übernahmen aus dem Konzernbereich. Deutlich mehr als die Hälfte aller Zugänge bilden RückkehrerInnen (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 90 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse /"Köpfe").

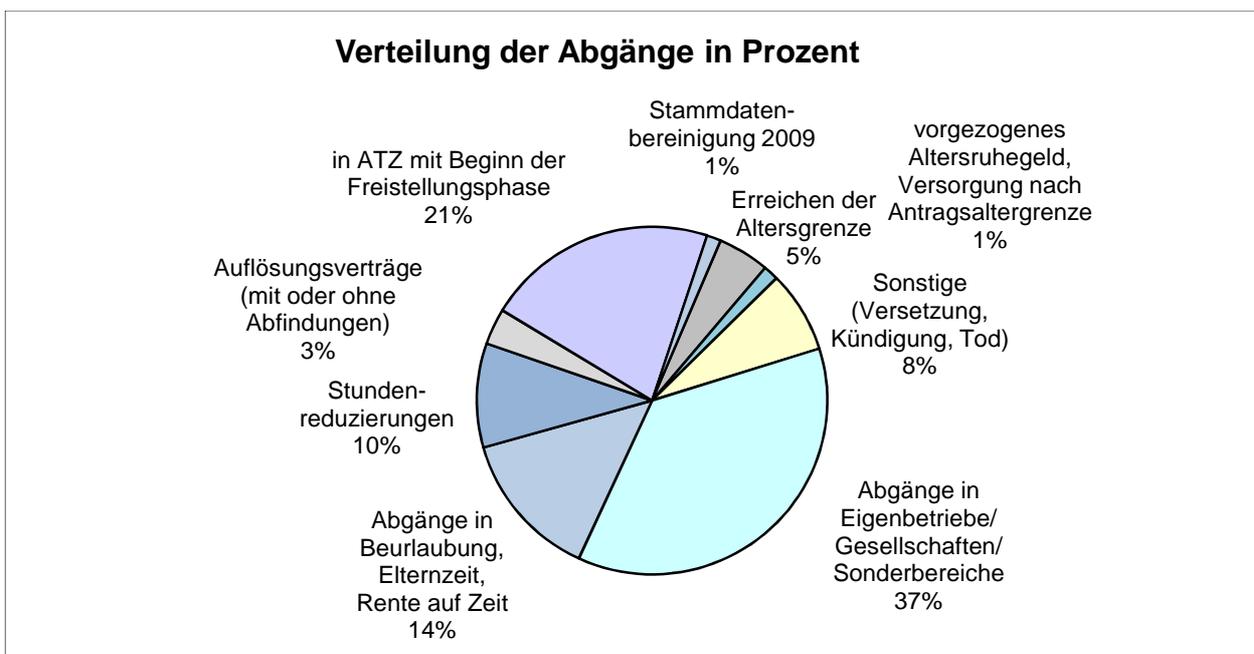


Abb. 26: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. So machen die Abgänge in die ATZ-Freistellungsphase mehr als ein Fünftel aller Abgänge seit 2009 aus.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 37% die Abgänge in Eigenbetriebe, Gesellschaften und Sonderbereiche. Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen fallen hier vor allem die Überleitungen/Übergänge städtischer Bediensteter zur WBH AöR aus 2011 sowie die Auslagerungen von Aufgaben und Personal des Kernhaushaltes in den Eigenbetrieb GWH im Jahr 2012 ins Gewicht.

2.3.2. Fluktuation in 2013

		Bestand zum 31.12.2012 in VZK	
		1.418,94	
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	5,50	-9,50	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	24,50	-1,92	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	2,00	-12,86	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	5,00	-5,50	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	11,15	-20,39	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	31,25	-12,17	Stundenreduzierungen
		-1,00	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-33,85	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
Summe Zugänge	79,40	-97,19	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.12.2013 in VZK	
		1.401,15	

Abb. 27: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2013

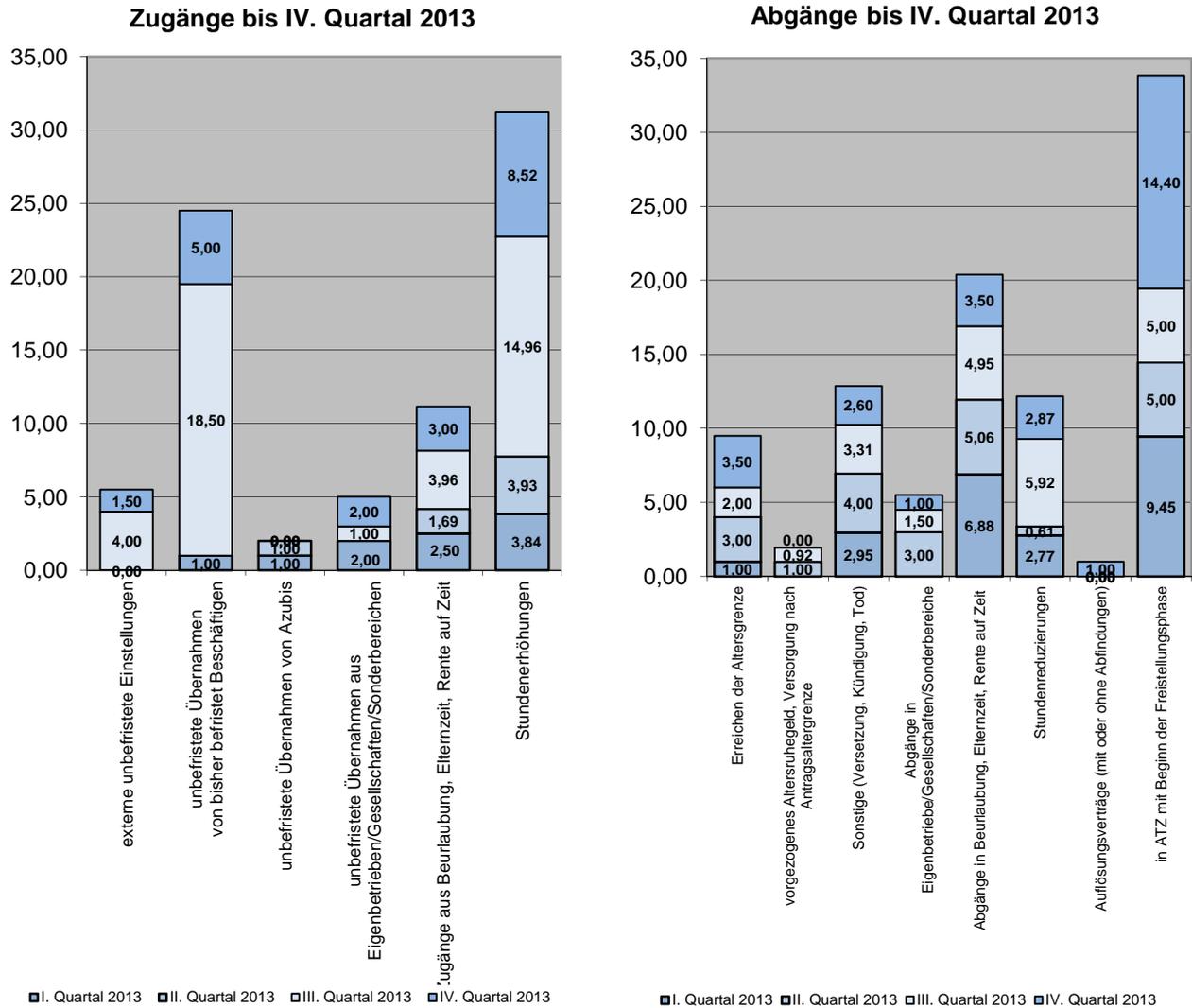


Abb. 28: Verteilung der Zu- und Abgangsgründe in 2013

2.4. Altersteilzeit

In der Vergangenheit wurde die Gewährung von Altersteilzeit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfuktuation eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fuktuationssteigerung ist ab 2013 jedoch nicht weiter vorgesehen. Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt auf, wie die ATZ-bedingte Fuktuation bis Jahresbeginn 2021 voraussichtlich verlaufen wird.

Gesamtzahl
ATZ-Verträge seit 01.07.1999
bis zum Stichtag 31.12.2013: **605** **davon Block-**
modell: **574** **davon Teilzeit-**
modell: **31**

2009 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2009	2. Quartal 2009	3. Quartal 2009	4. Quartal 2009
im Blockmodell (Arbeitsphase)	191	192	192	222
im Blockmodell (Freizeitphase)	103	103	105	108
im Teilzeitmodell	13	12	12	15
insgesamt	307	307	309	345
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	150	159	166	173

2010 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2010	2. Quartal 2010	3. Quartal 2010	4. Quartal 2010
im Blockmodell (Arbeitsphase)	209	197	208	223
im Blockmodell (Freizeitphase)	111	111	109	109
im Teilzeitmodell	15	14	13	14
insgesamt	335	322	330	346
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	181	196	208	216

2011 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2011	2. Quartal 2011	3. Quartal 2011	4. Quartal 2011
im Blockmodell (Arbeitsphase)	194	186	174	170
im Blockmodell (Freizeitphase)	116	125	131	140
im Teilzeitmodell	14	14	14	13
insgesamt	324	325	319	323
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	221	226	239	243

2012 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2012	2. Quartal 2012	3. Quartal 2012	4. Quartal 2012
im Blockmodell (Arbeitsphase)	169	153	145	154
im Blockmodell (Freizeitphase)	145	154	159	167
im Teilzeitmodell	15	15	16	20
insgesamt	329	322	320	341
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	247	259	266	269

2013 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2013	2. Quartal 2013	3. Quartal 2013	4. Quartal 2013
im Blockmodell (Arbeitsphase)	140	130	118	100
im Blockmodell (Freizeitphase)	170	176	179	187
im Teilzeitmodell	22	21	20	17
insgesamt	332	327	317	304
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	281	285	293	301

<----- voraussichtlich----->

2014 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2014	2. Quartal 2014	3. Quartal 2014	4. Quartal 2014
im Blockmodell (Arbeitsphase)	95	88	68	60
im Blockmodell (Freizeitphase)	181	172	186	187
im Teilzeitmodell	17	16	15	14
insgesamt	293	276	269	261
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	312	329	336	344

<----- voraussichtlich----->

2015 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2015	2. Quartal 2015	3. Quartal 2015	4. Quartal 2015
im Blockmodell (Arbeitsphase)	57	47	44	35
im Blockmodell (Freizeitphase)	177	174	161	157
im Teilzeitmodell	13	13	13	13
insgesamt	247	234	218	205
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	358	371	387	400

<----- voraussichtlich----->

2016 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2016	2. Quartal 2016	3. Quartal 2016	4. Quartal 2016
im Blockmodell (Arbeitsphase)	27	21	17	2
im Blockmodell (Freizeitphase)	155	140	135	140
im Teilzeitmodell	13	12	11	11
insgesamt	195	173	163	153
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	410	432	442	452

<----- voraussichtlich----->

2017 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2017	2. Quartal 2017	3. Quartal 2017	4. Quartal 2017
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	128	120	113	93
im Teilzeitmodell	11	11	11	10
insgesamt	139	131	124	103
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	466	474	481	502

<----- voraussichtlich----->

2018 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2018	2. Quartal 2018	3. Quartal 2018	4. Quartal 2018
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	82	72	58	51
im Teilzeitmodell	10	10	10	9
insgesamt	92	82	68	60
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	513	523	537	545

<----- voraussichtlich----->

2019 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2019	2. Quartal 2019	3. Quartal 2019	4. Quartal 2019
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	49	43	40	31
im Teilzeitmodell	7	7	7	7
insgesamt	56	50	47	38
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	549	555	558	567

<----- voraussichtlich----->

2020 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2020	2. Quartal 2020	3. Quartal 2020	4. Quartal 2020
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	23	20	15	1
im Teilzeitmodell	5	5	4	1
insgesamt	28	25	19	2
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	577	580	586	603

voraussichtlich

2021 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2021
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	605

Abb. 29: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021

2.5. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.5.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651
Stammkräfte insg. (VZK)	2.674,73	2.598,00	2.343,11	2.276,06	2.251,05
Beamte (Kopfzahlen)	766	754	722	705	682
Beamte (VZK)	721,7	706,95	676,46	659,88	642,20
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.315	2.244	2.032	2.002	1.969
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.953,03	1.891,05	1.666,65	1.616,18	1.608,86
Frauenanteil insg. in %	56,05	55,77	59,59	60,51	60,77
Frauenanteil Beamte in %	36,42	36,60	37,67	38,30	38,27
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,55	62,21	67,37	68,33	68,56
Teilzeitquote insg. in %	32,62	35,66	39,07	41,49	37,27
davon Frauen in %	93,43	90,08	91,45	89,58	92,91
Durchschnittsalter in Jahren	46,09	46,17	46,69	47,03	47,42
Schwerbehindertenquote in % *	8,66	8,82	9,10	8,02	8,43
Krankenquote in % **	5,77	5,97	6,23	6,65	7,49

*) gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 80 (2) SGB IX

***) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Abb. 30: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht

- **Status**

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen bleibt mit etwa 1:3 seit Jahren konstant.

- **Frauenanteil und Teilzeitquote**

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 50%).

Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Stammebelegschaft der Stadt Hagen ist im Jahr 2011 zu verzeichnen. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich

rd. 15% der von der Verlagerung Betroffenen waren weiblich, darunter nur knapp 50% in Vollbeschäftigung.

Deutlich zu erkennen ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich über 90% aller Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. aus familiären Beweggründen) weiblich. Bemerkenswert ist der Anstieg der Teilzeitquote insgesamt um drei Prozentpunkte bei gleichzeitig im ähnlichen Maße sinkendem Frauenanteil in 2010. Hier hat die in der zweiten Jahreshälfte gestartete sog. "Teilzeitoffensive" gegriffen, die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitoffensive wurde zweimal - für die Zeiträume 01.08.2011 bis 31.07.2012 sowie 01.08.2012 bis 31.07.2013 - verlängert und zeigte daher auch im Berichtsjahr bis zur Jahresmitte noch ihre Wirkung. Die Teilzeitquote stieg tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Nach dem Aussetzen der TZO allerdings kehrte sich der Trend wieder um, so dass hier zum Stichtag 31.12.2013 die Teilzeitquote insgesamt um mehr als vier Prozentpunkte sank, während sich zeitgleich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten um gute drei Punkte erhöhte.

- **Durchschnittsalter**

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbeslegschaft steigt stetig und liegt aktuell bei fast 47 ½ Jahren. Maßgeblich dazu beigetragen haben in der Vergangenheit bereits Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen münden. Diese Entwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren nicht umkehren. Die Anhebung des Renteneintrittsalters wird den Altersdurchschnitt darüber hinaus ebenfalls ansteigen lassen.

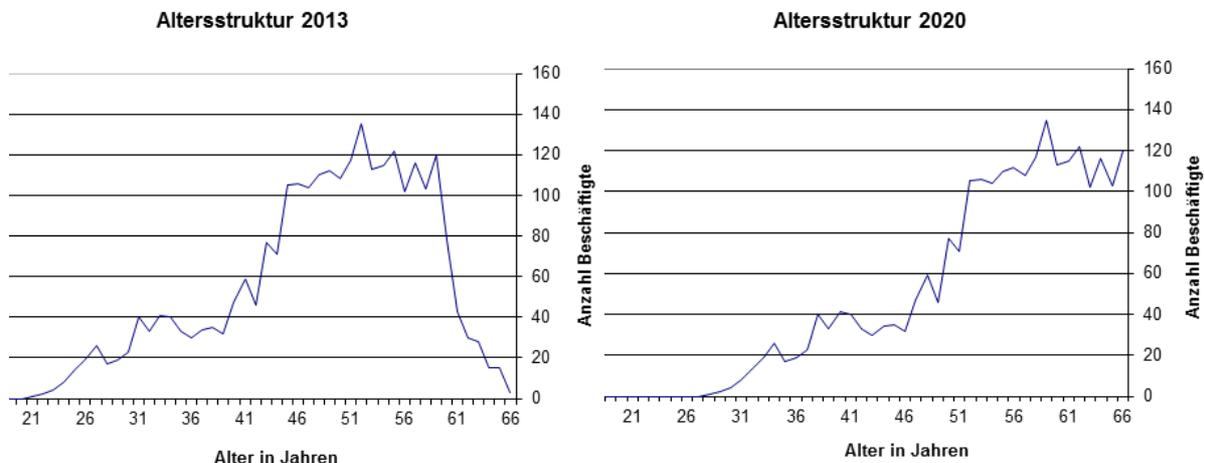


Abb. 31: Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur bis 2020

- **Schwerbehindertenquote**

§ 71 SGB IX verpflichtet private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bei Unterschreitung dieser Quote muss der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 77 SGB IX eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Die bereits seit 2002 geltende Integrationsvereinbarung der Stadt Hagen ergänzt und konkretisiert das SGB IX. In ihrer Präambel heißt es: "Die Stadt Hagen ist sich der besonders wichtigen gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgabe bewusst, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. [...] Im Rahmen der Um-

setzung des Sozialgesetzbuches IX bemüht sich die Stadt Hagen über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus, [...], einen zusätzlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten."

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2013 bei 8,43% und damit um 3,43% deutlich über der Pflichtquote. Die Stadt Hagen kommt also nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Dabei resultiert der bis einschließlich 2011 kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft (s.o.). Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erleiden, erhöht sich mit dem Lebensalter. So war zum Stichtag 31.12.2011 keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt - rd. 80% aller betroffenen Beschäftigten waren 50 Jahre und älter, davon wiederum 20% mindestens 60 Jahre. Im Jahr 2012 befanden sich unter den ausgeschiedenen MitarbeiterInnen überproportional viele Schwerbehinderte, so dass die Quote in diesem Jahr deutlich geringer ausfiel. Zwar liegt die Schwerbehindertenquote im Berichtsjahr noch unter dem Spitzenwert von 2011, ein neuerlicher Anstieg ist jedoch zu verzeichnen. Zum 31.12.2013 waren fünf schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 30 Jahre, mehr als 75% dagegen 50 oder älter.

- **Krankenquote**

Die Krankenquote für das Jahr 2013 beträgt 7,49 %.

Die Quote, die nach den Kriterien des Städtetages ermittelt wird, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Dies ist jedoch kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich als allgemeiner Trend bei den Vergleichskommunen des Städtetages sowie in der Privatwirtschaft erkennen.

Es liegen wegen der Anonymität der Erkrankungsarten zwar keine gesicherten Erkenntnisse über die Ursachen vor, die Gründe für den Anstieg der Erkrankungen sind jedoch sicherlich auch Ergebnis folgender Faktoren:

1. Die Arbeitsverdichtung durch den seit Jahren betriebenen Personalabbau ist mittlerweile offensichtlich. MitarbeiterInnen und Führungskräfte finden die Situation vor, dass Stellen oft monatelang unbesetzt bleiben und die Arbeit somit über einen langen Zeitraum auf die verbleibenden MitarbeiterInnen aufgeteilt werden muss.

2. Darüber hinaus ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Stadt Hagen sehr hoch (s.o.). Externe Einstellungen finden nur sehr restriktiv statt, Auszubildende werden zumindest nicht dauerhaft übernommen. Ältere ArbeitnehmerInnen haben es oft schwerer, sich dem schnelllebigen technischen Wandel anzupassen und müssen auf der anderen Seite die oben beschriebene zusätzliche Arbeitsbelastung mittragen.

3. Die Zunahme der psychischen Erkrankungen ist ein weiterer, allgemeingesellschaftlicher, Trend, der - so zeigen die Erfahrungen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement - sich auch bei den Beschäftigten der Stadt Hagen wiederfindet. Insbesondere psychische Erkrankungen sind mit langfristigen Ausfallzeiten verbunden, auch nach einer Dienstaufnahme sind die Betroffenen meistens noch für eine längere Zeit nicht wieder voll belastbar.

Bei der Stadt Hagen werden zwar präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts und des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt. Dennoch muss, da sich alle drei o.g. genannten Negativfaktoren jedoch in den

kommenden Jahren vermutlich eher verstärken, ein weiterer Anstieg der Krankenquote prognostiziert werden.

2.5.2. Kennzahlen in 2013 nach Bereichen

Im Berichtsjahr differieren die personalwirtschaftlichen Kennzahlen in den einzelnen Bereichen wie folgt:

Bereich	gesamt	Allg. Verwaltung	Feuerwehr (37)	Künstlerisches Personal und Orchester (46)	Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.651	1.615	259	153	543	81
Stammkräfte insg. (VZK)	2.251,05	1.401,15	257,97	145,46	366,90	79,57
Beamte (Kopfzahlen)	682	390	239	0	31	22
Beamte (VZK)	642,20	353,69	239,00	0,00	27,58	21,93
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.969	1.225	20	153	512	59
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.608,86	1.047,46	18,97	145,46	339,32	57,64
Frauenanteil insg. in %	60,77	68,92	4,25	47,06	72,93	23,46
Frauenanteil Beamte in %	38,27	60,26	1,26		58,06	22,73
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	68,56	71,67	40,00	47,06	73,83	23,73
Teilzeitquote insg. in %	37,27	36,84	1,16	10,46	67,77	7,41
davon Frauen in %	92,91	90,76	66,67	68,75	97,55	100,00
Durchschnittsalter in Jahren	47,42	48,07	41,47	44,52	49,64	43,86
- Beamte	46,86	50,11	41,06		49,06	49,00
- Tarif-Beschäftigte	47,61	47,43	46,40	44,52	49,67	41,95
- Frauen	47,65	47,42	45,45	41,29	49,62	45,42
- Männer	47,05	49,53	41,30	47,38	49,67	43,39

Abb. 32: Bereichsbezogene Kennzahlen 2013

Insbesondere der Bereich der Feuerwehr ist mit einem Frauenanteil von weniger als fünf Prozent nach wie vor als eine klassische Männerdomäne zu erkennen, ähnliches gilt für die Informationstechnologie mit weniger als einem Viertel an weiblichen Beschäftigten. Dagegen sind in der Gebäudereinigung mit mehr als 70% überwiegend Frauen beschäftigt. Parallel dazu zeigt sich außerdem wieder das zuvor beschriebene Verhältnis von Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Dementsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich knapp 6 Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt. Dagegen ist in der Gebäudewirtschaft ein gut 2 Jahre höherer Altersschnitt als der aller Stammbeschäftigten zu verzeichnen. Durch den Verzicht auf externe Stellenwiederbeset-

zungen in Vorjahren konnte hier zwar erfolgreich Personalabbau betrieben werden (vgl. 2.1.1.1), gleichzeitig stieg aber der Altersdurchschnitt der verbleibenden Belegschaft. Seit 2011 ist die Zahl der Stammkräfte bei der GWH wieder leicht gestiegen. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führten jedoch zu keiner Verjüngung des Personalkörpers. Beim HABIT wurden in der Vergangenheit IT-Fachleute ausgebildet und übernommen. Der Altersdurchschnitt ist hier derzeit noch deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft. Es zeichnet sich aber bereits ab, dass auch in diesem Bereich der Altersschnitt steigt.

2.6. Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten

2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Im Februar 2012 hat Nordrhein-Westfalen als erstes Flächenland ein sog. Integrationsgesetz verabschiedet. Das "Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration [...]" (GV.NRW. 2012 Nr. 5 vom 24.02.12 S. 95 - 106) soll mehr soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Menschen mit ausländischen Wurzeln schaffen. So sieht es u.a. vor, die Landesverwaltung interkulturell zu öffnen und den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen (§ 6).

Menschen mit Migrationshintergrund im Sinne des o.g. Gesetzes (§ 4) sind Personen,

1. die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind
oder
2. die außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geboren und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewandert sind
oder
3. bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nr. 2 erfüllt, also zugewandert ist.

Diese Definition entspricht weitestgehend der des Statistischen Bundesamtes zum Mikrozensus. Hier zählen auch die, bei denen mindestens ein Elternteil als AusländerIn in Deutschland geboren wurde, als Menschen mit Migrationshintergrund. Im Gegensatz zur Definition des Integrationsgesetzes NRW, die sich letztlich auf die sog. „Zweite Generation“ beschränkt, werden beim Mikrozensus also auch weitere Generationen einbezogen.

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren (KIZ) in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 28.06.2012 ein solches Konzept, entwickelt unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen Institutionen und freien Trägern, beschlossen. Das KIZ wurde beantragt und die Förderung ab 10.12.2012 durch das Land bewilligt. Die bisherige RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) wurde zum KIZ umgewandelt und personell aufgestockt. Dies erfolgte im Laufe des Jahres 2013.

Im Kommunalen Integrationskonzept der Stadt Hagen ist als ein strukturelles Handlungsfeld das Ziel, die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung voranzutreiben, verankert.

2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

Nicht zuletzt im Hinblick auf den fortschreitenden demografischen Wandel ist die Integration von Menschen mit sog. Migrationshintergrund längst in den Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung bei der Stadt Hagen gelangt. Bereits seit 2006 wird aufgrund eines Beschlusses des seinerzeit installierten Personalausschusses im Rahmen des Personalberichts zu Beginn eines Jahres über die Entwicklung der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung informiert.

Kritisch ist dabei neben der Definition des Migrationsbegriffes insbesondere die Bestandsaufnahme entsprechender Daten. Zwar wird im Personalservice /Abrechnungssystem aufgrund arbeitsrechtlicher Erfordernisse ein Staatsangehörigkeiten-Schlüssel zu jeder/m Beschäftigten erfasst, die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s.o.) ist jedoch nicht zulässig.

Im Folgenden können daher nur MigrantInnen im engsten Sinne – nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

2.6.2.1. Stammkräfte

Auf Basis der zu den jeweiligen Stichtagen ermittelten (Kopf-)Zahlen der Stammkräfte ergeben sich die nachfolgend dargestellten Anteile von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Zeitraum 2008 bis 2013

Stichtag 31.12.2008

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2.044 98,46%	32 1,54%	25
Feuerwehr (37)	255 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	108 69,68%	47 30,32%	25
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	458 84,35%	85 15,65%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	75 96,15%	3 3,85%	2
Gesamt	2.940 94,63%	167 5,37%	80

Stichtag 31.12.2009

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2.004 97,95%	42 2,05%	31
Feuerwehr (37)	264 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	115 73,25%	42 26,75%	22
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	448 84,21%	84 15,79%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	79 96,34%	3 3,66%	2
Gesamt	2.910 94,45%	171 5,55%	83

Stichtag 31.12.2010

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	1.944 97,98%	40 2,02%	32
Feuerwehr (37)	264 99,62%	1 0,38%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	106 71,62%	42 28,38%	22
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	438 84,07%	83 15,93%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	77 96,25%	3 3,75%	2
Gesamt	2.829 94,36%	169 5,64%	84

Stichtag 31.12.2011

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	1.674 98,07%	33 1,93%	28
Feuerwehr (37)	260 99,62%	1 0,38%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	111 72,55%	42 27,45%	20
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	449 82,08%	91 17,92%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	85 98,84%	1 1,16%	1
Gesamt	2.579 93,65%	175 6,35%	80

Stichtag 31.12.2012

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	1.620 98,00%	33 2,00%	28
Feuerwehr (37)	258 99,61%	1 0,39%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	110 71,90%	43 28,10%	20
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	449 80,47%	109 19,53%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	83 98,81%	1 1,19%	1
Gesamt	2.520 93,09%	187 6,91%	80

Stichtag 31.12.2013

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	1.584 98,08%	31 1,92%	26
Feuerwehr (37)	258 99,61%	1 0,39%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	110 71,90%	43 28,10%	21
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	441 81,22%	102 18,78%	32
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	80 98,77%	1 1,23%	1
Gesamt	2.473 93,29%	178 6,71%	80

Abb. 33: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2013

Die nachfolgende grafische Darstellung der genannten Zahlen zeigt auch deutlich die gravierend unterschiedlichen Ausprägungen der Migrantenquoten in den einzelnen Bereichen auf:

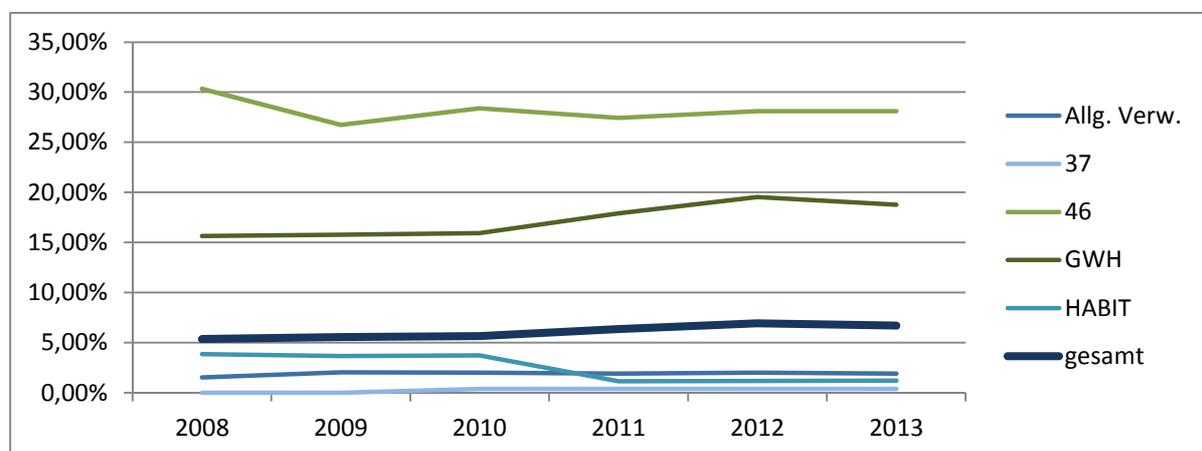


Abb. 34: Migrantenquoten Stammpersonal 2008 bis 2013

Berichtsjahr

In der Stammebelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 32 Nationen insgesamt ein breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

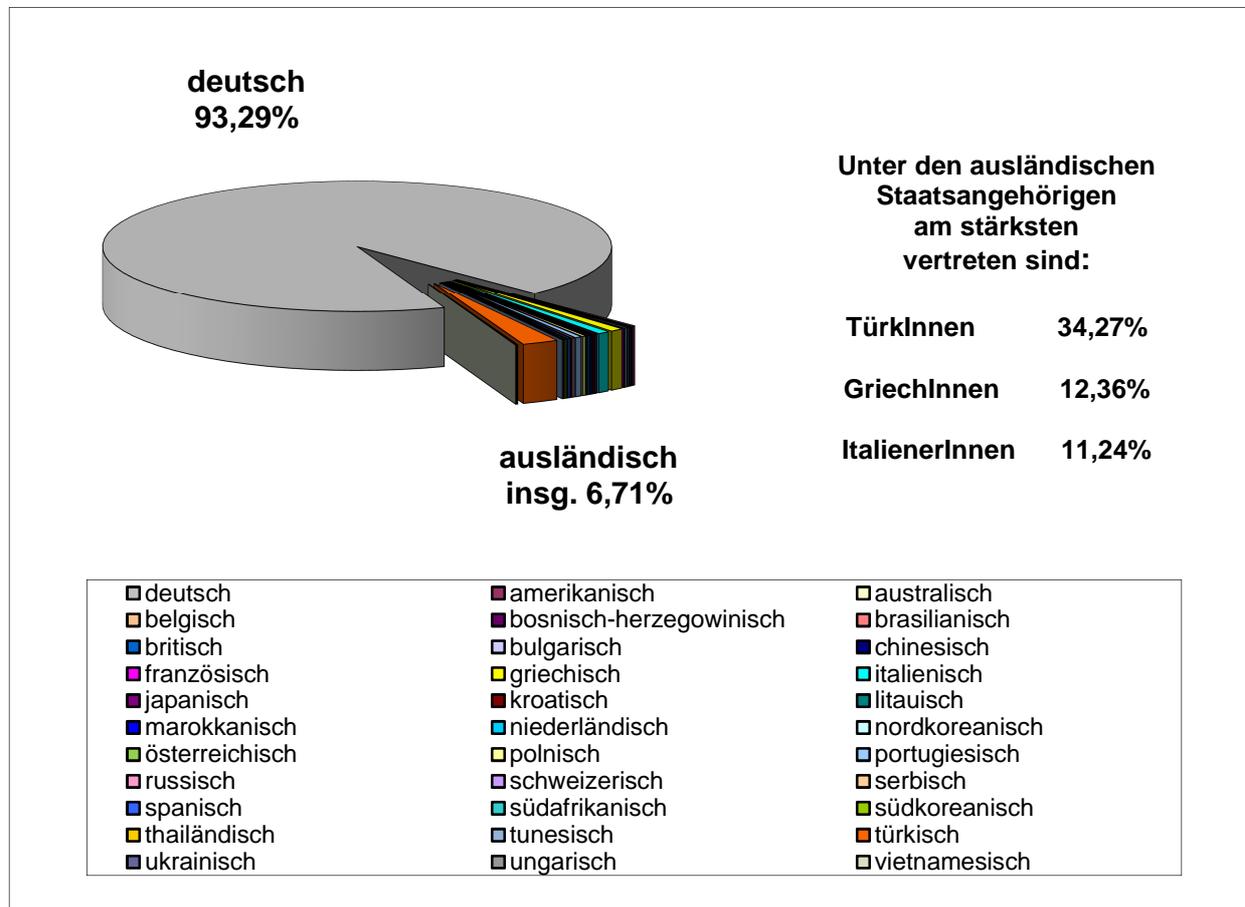


Abb. 35: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2013

Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche findet man mit einem Anteil von rd. 28% überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass beim Theater unter dem Künstlerischen Personal und Orchester. Hier sind 22 verschiedene Nationalitäten vertreten.

Mit fast 19% haben auch in der Gebäudewirtschaft MigrantInnen einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft. Dort sind es überwiegend im Reinigungsbereich teilszeitbeschäftigte Frauen türkischer Herkunft.

Obwohl der Gesetzgeber mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bereits im Jahr 1993 zumindest für EU-Angehörige die Möglichkeit, in das Beamtenverhältnis ernannt zu werden, eröffnet hat, sind im Bereich der Berufsfeuerwehrleute bislang keine MigrantInnen beschäftigt. Lediglich im gewerblich-technischen Bereich / Werkstatt wurde in 2010 erstmalig ein ausländischer Auszubildender übernommen.

Im Berichtsjahr war deutlich mehr als die Hälfte aller ausländischen Stammkräfte überhaupt bei der GWH, fast ein weiteres Viertel im Theater/Künstlerbereich beschäftigt. Auf die Allgemeine Verwaltung entfällt dagegen nur ein Anteil des nicht-deutschen Personals von unter 18%.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	31	17,42
Feuerwehr (37)	1	0,56
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	43	24,16
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	102	57,30
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,56
Gesamt	178	100,00

Abb. 36: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2013

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Unter 2.1.2 wurden ergänzend zu den Stammkräften die „sonstigen (aktiven) Beschäftigungsverhältnisse“ dargestellt. Hierbei erfolgt eine Unterscheidung nach „befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ und „besonderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Auszubildende, PraktikantInnen, BFD/FSJ).

Zum Stichtag 31.12.2013 waren unter den insg. 199 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen) 24 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befristet Beschäftigte	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	148	14	9,46
Feuerwehr (37)	1	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	17	8	47,06
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	1	0	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3	0	0
Gesamt	170	22	12,94

Abb. 37: Ausländische Befristete Beschäftigte 2013

Bereich	Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	5	0	0
Feuerwehr (37)	0	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	2	0	0
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	22	2	9,09
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	0	0	0
Gesamt	29	2	6,90

Abb. 38: Ausländische Aushilfen 2013

45 der insg. 46 Auszubildenden der Stadtverwaltung einschließlich ihrer Eigenbetriebe sind deutsche Staatsangehörige. Nur im Bereich der allg. Verwaltung wird zurzeit eine Person mit anderer Staatsangehörigkeit ausgebildet. Dies entspricht einer Quote von 2,17%.

Von 22 PraktikantInnen besitzt eine Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (4,55%).

2.6.2.3. Gesamtpersonal

Bei Betrachtung aller Beschäftigtengruppen bemisst sich die Migrantenquote bei der Stadtverwaltung Hagen wie folgt:

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2013	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.651	187	6,71
Befristete	170	22	12,94
Aushilfen	29	2	6,90
Azubis	46	1	2,17
Praktikanten	22	1	4,55
BFD /FSJ	17	0	0
Gesamt	2.935	204	6,95

Abb. 39: Ausländisches Personal 2013

2.6.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung

Beim Vergleich der zuvor dargestellten Daten mit dem Anteil ausländischer MitbürgerInnen an der Hagerer Bevölkerung ergibt sich folgendes Bild:

Hagerer Bevölkerung	deutsche Staatsbürgerschaft	ausl. Staatsbürgerschaft*	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
Stand: 31.12.2008	86,36%	13,64%	5,37%	k.A.
Stand: 31.12.2009	86,41%	13,59%	5,55%	k.A.
Stand: 31.12.2010	86,59%	13,41%	5,64%	k.A.
Stand: 31.12.2011	86,38%	13,62%	6,35%	6,82%
Stand: 31.12.2012	86,17%	13,83%	6,91%	7,06%
Stand: 31.12.2013	85,69%	14,31%	6,71%	6,95%

*) davon aktuell rd. 29% türkisch, 13% italienisch und 11% griechisch

Abb. 40: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist seit 2008 gestiegen und liegt aktuell mit mehr als 14% deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landesdurchschnitt (11%) sowie dem Bundesdurchschnitt (9%). Bis einschließlich 2012 ist auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung ein sukzessiver Anstieg zu erkennen, im Berichtsjahr ist sie dagegen rückläufig. Insgesamt jedoch liegt die Beschäftigungsquote von MigrantInnen bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagerer Bevölkerung.

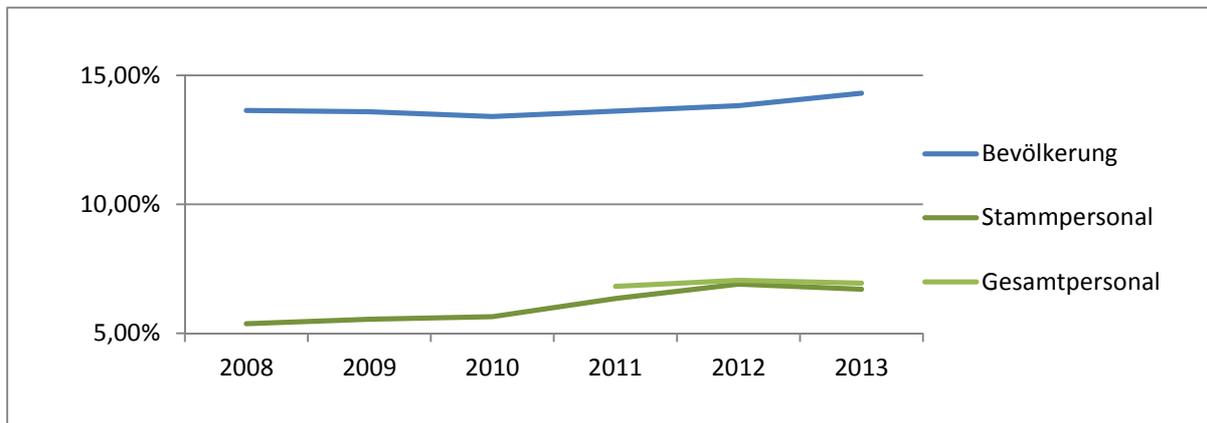


Abb. 41: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2013

Eine Angleichung der Quoten mag i.S. einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung anzustreben sein. Bedacht werden muss aber, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft von BewerberInnen kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellen (Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Darüber hinaus kommt ohnehin im Rahmen der Haushaltskonsolidierung insbesondere den Einsparbemühungen im Bereich der Personalkosten eine besondere Bedeutung zu. Daher besteht seit vielen Jahren ein genereller externer Einstellungsstopp, von dem nur in wenigen besonderen Fällen in Abstimmung mit der Kommunalaufsicht Ausnahmen zugelassen werden. Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in den vergangenen Jahren stark reduziert worden, Übernahmegarantien bestehen nicht (mehr).

Der Handlungsspielraum für eine spürbare Steigerung der Quote von MigrantInnen unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung bleibt aus vorgenannten Gründen nur sehr gering.

3. Personalkosten

3.1. Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2013

3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

Die ausgewiesenen Personalaufwendungen beinhalten die Besoldungserhöhungen ab 01.01.2013, Beförderungen zum 01.08.2013 sowie den Auslauf der Teilzeitoffensive zum 31.07.2013. Wegen des fortschreitenden Personalabbaus in der Kernverwaltung ist das Ergebnis 2013 hier dennoch geringer als das des Vorjahres.

Unter Zurechnung der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen überschreitet das vorläufige Gesamtergebnis das Vorjahresergebnis.

Insbesondere die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen haben die Abweichungen ungünstig beeinflusst. Diesen Rückstellungen wurden 2012 neue Berechnungsfaktoren zugrunde gelegt. Das hatte als Einmaleffekt zur Folge, dass 2012 erheblich geringere Zuführungsbeträge ermittelt wurden, während sie ab 2013 wieder höher ausfallen.

Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung ist ab 2013 nicht weiter vorgesehen. Die erforderlichen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen werden damit sukzessive geringer.

In 2012 wurde die altersabhängige Urlaubsstaffelung außer Kraft gesetzt. Insgesamt führte dies zu einem erheblichen Mehranspruch, der für die Betroffenen erst in der zweiten Jahreshälfte und damit außerhalb der Haupturlaubszeit verbindlich zur Disposition stand. Größtenteils wurde auf die zeitnahe Inanspruchnahme verzichtet und der Urlaub nach 2013 übertragen. Entsprechend waren zum Bilanzstichtag 31.12.2012 hohe Zuführungen zu den Rückstellungen zu bilden. Im Berichtsjahr verringerten sich die Salden der Urlaubs- und Stundenüberhänge, eine Zuführung zur Rückstellung war nicht erforderlich – vielmehr konnte 2013 ein Ertrag aus der teilweisen Auflösung der Rückstellung erzielt werden.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2013

Personalaufwendungen* in der Kernverwaltung	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	5.214.547	5.370.528	155.981	3,0%
VB 2	7.173.003	7.074.073	-98.930	-1,4%
VB 3	37.041.669	37.665.396	623.727	1,7%
VB 4	38.336.775	37.531.093	-805.682	-2,1%
VB 5	9.184.819	8.907.004	-277.815	-3,0%
Personalpool**	1.910.255	1.936.594	26.339	1,4%
Summe I	98.861.068	98.484.688	-376.380	-0,4%

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.771.212	1.835.534	64.322	3,6%
Zuführung zur Beihilferückstellung	423.211	925.776	502.565	118,8%
Zuführung zur Pensionsrückstellung	2.152.027	6.246.206	4.094.179	190,2%
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	4.400.561	4.009.836	-390.725	-8,9%
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	1.001.652	0	-1.001.652	-100,0%
Summe II	9.748.663	13.017.352	3.268.689	33,5%

Gesamtsumme	108.609.731	111.502.040	2.892.309	2,7%
--------------------	--------------------	--------------------	------------------	-------------

Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen***	2.244.760	2.204.934	-39.826	-1,8%
Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare	110.854.491	113.706.974	2.852.483	2,6%

allgemeine Erklärungen:

- *) Personalaufwendungen: Aufwendungen für aktive Beschäftigte als Ergebnis aus dem Personalabrechnungsverfahren, Abweichungen ggü. dem Finanzbuchhaltungsverfahren wg. manueller Buchungen möglich
- **) Personalpool: Im Personalpool werden neben personalwirtschaftlichen Einzelfallmaßnahmen auch MitarbeiterInnen geführt, die im Rahmen des in 2011 begonnenen Projektes Schulverwaltungsassistenz an diversen Schulen eingesetzt werden. Diese Beschäftigungen sind zum Teil refinanziert. Zudem werden die Personalgestellungen ebenfalls über den Personalpool abgewickelt.
- ***) Honoraraufwendungen: Gesamtstädtische Aufwendungen für Honorarkräfte (werden nicht in den Personalbestandszahlen geführt)

3.1.2. Honoraraufwendungen

Die oben bereits unter „weitere Personalaufwendungen“ ausgewiesenen Aufwendungen für Honorare werden im Folgenden geschlüsselt nach Vorstandsbereichen näher betrachtet. Insgesamt sind die Honoraraufwendungen im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr gesunken. Für das Jahr 2014 werden in Summe wiederum geringere Honoraraufwendungen prognostiziert.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2013 und Prognose für 2014

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Abweichung		Prognose 2014
			in Euro	in %	
VB 1	4.750	15.976	11.226	236%	15.600
VB 2	0	0	0	0%	0
VB 3	778.844	934.015	155.171	20%	899.898
davon 48/3 (VHS)	364.190	408.288	44.098	12%	370.000
48/3 (MRM)	157.594	183.246	25.652	16%	185.000
55	225.489	295.073	69.584	31%	324.738
sonstige	31.571	47.408	15.837	50%	20.160

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Abweichung		Prognose 2014
			in Euro	in %	
VB 4	1.461.166	1.254.943	-206.223	-14%	839.034
davon 32	0	0	0		0
37	5.712	3.792	-1.920	-34%	7.000
46	1.257.210	1.102.426	-154.784	-12%	662.934*
49	161.301	113.482	-47.819	-30%	96.100
53	36.943	35.243	-1.700	-5%	73.000
VB 5	0	0	0	0%	0
Ergebnis	2.244.760	2.204.934	-39.826	-2%	1.754.532

*) geplanter Übergang des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.08.2014

Nachfolgender Liste ist zu entnehmen, für welche Zwecke in den einzelnen Vorstandsbereichen im Wesentlichen Honoraraufwendungen angefallen sind.

Honoraraufwendungen im

u.a. für

Vorstandsbereich 1

FB OB - Fachbereich des Oberbürgermeisters
Veranstaltungen im Rahmen des Weihnachtsmarktes, Durchführung von Umfragen

Vorstandsbereich 3

48/3 - Fachbereich Bildung/ VHS
VHS-Kursleiter / i.d.R. Deckung durch Kursgebühren

48/3 - Fachbereich Bildung/ Musikschule
Musikschullehrer / i.d.R. Deckung durch Kursgebühren

55/3 - Fachbereich Jugend und Soziales/
Angebote für Kinder,
Jugendliche und junge Menschen
KIZ (fr. RAA): Sprachförderung
Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte,
Ferienmaßnahmen
Jugendzentren: Programmangebote, Schul-
arbeitshilfen

Vorstandsbereich 4

32 - Statistik u. Wahlen
Befragungen

37 - Feuerwehr
Lehranstalt für Rettungsassistenten

46 – Theater
Kompensation Stammpersonal zur Aufrechterhaltung des Spielbetriebs

49/1- Fachbereich Kultur/
Kulturbüro
i.d.R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend

49/3 – Fachbereich Kultur/
Historisches Centrum
Museumspädagogen / 100 % Kostendeckung durch Veranstaltungsgebühren

53 - Gesundheitsamt
PTA-Ausbildung, Leichenschauen,
schulärztliche Untersuchungen (üpl. Bereitstellung)

3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2013

Die periodengerechte Zuordnung der Personalaufwendungen geschieht im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten u.a. durch die Bilanzierung unter dem Bilanzposten „Sonstige Rückstellungen“.

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub im folgenden Haushaltsjahr nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Urlaubsansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Urlaubs- und Überstundenrückstellungen werden gemäß § 36 Abs. 4 GemHVO NRW in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

Zum Stichtag 31.12.2013 wurden nachstehende Daten ermittelt.

Stand IV. Quartal 2013

		Tage	Betrag in €
Urlaub		17.271	3.230.590 €
Schwerbehinderten Zusatzurlaub		270	<u>53.162 €</u>
Summe Rückstellungen Urlaub			3.283.752 €
davon	VB 1	1.772	318.873 €
	VB 2	1.803	339.125 €
	VB 3	7.511	1.338.315 €
	VB 4	4.476	863.413 €
	VB 5	1.979	424.026 €
		<u>Stunden</u>	<u>Betrag in €</u>
Gleitzsaldos		27.835	780.701 €
Sonderkonto 1		4.390	150.740 €
Sonderkonto 3		27.949	<u>827.569 €</u>
Summe Rückstellungen Überstd.			1.759.010 €
davon	VB 1	7.085	210.410 €
	VB 2	9.079	262.186 €
	VB 3	21.423	617.999 €
	VB 4	16.799	498.148 €
	VB 5	5.788	170.267 €
			<u><u>5.042.762 €</u></u>

Rückstellung	Ergebnis 31.12.2012	Ergebnis 31.12.2013	Abweichung	
			in Euro	in %
Urlaub	3.284.810 €	3.283.752 €	-1.058 €	-0,03%
Überstunden	1.900.137 €	1.759.010 €	-141.127 €	-7,43%
Gesamt	5.184.948 €	5.042.762 €	-142.186 €	-2,74%

Erläuterungen:

Bei 1.732 an der Zeiterfassung teilnehmenden Beschäftigten ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

Zum Vergleich:

		<u>2012</u>	<u>2011</u>
- nicht genommener Urlaub:	10 Tage	11	9
- Stundenüberhang (GLZ):	16 Std.	15	13

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

- Urlaub:	70 Tage	70	69
- Gleitzeitsaldo:	253 Std.	444	457
- Sonderkonto 1:	800 Std.	381	800
- Sonderkonto 3:	2.021 Std.	2.021	2.021

Die Gleitzeitsalden verteilen sich wie folgt:

unter -12 Std.	87	84	50
unter 0 Std.	204	198	217
bis 10 Std.	613	645	736
bis 30 Std.	511	541	567
bis unter 50 Std.	192	166	159
bis unter 100 Std.	89	87	74
100 Std. und mehr	36	35	17
	<u>1.732 Beschäftigte</u>	<u>1.756</u>	<u>1.820</u>

Insgesamt sind die Salden der Urlaubs- und Stundenüberhänge 2013 im Vergleich zum Vorjahr gesunken und es konnte ein Ertrag aus der teilweisen Auflösung der Rückstellungen erzielt werden. Im Schnitt werden aber von den Beschäftigten regelmäßig 10 Tage, d.h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge steigt und es zeichnet sich ein sukzessiver Zuwachs an besonders hohen Gleitzeitsalden ab. Bei gleichzeitig sinkenden Personalzahlen sind diese Faktoren allgemein als Indiz für die zunehmende Arbeitsverdichtung zu werten.

3.1.3.1. Urlaub

Die für 2013 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Vorjahr mit knapp 1000 EUR um 0,03% nur geringfügig gesunken. Während nach dem Bilanzstichtag 31.12.2012 insgesamt 18.603 Urlaubstage ins Folgejahr übertragen wurden, waren es zum 31.12.2013 dagegen mit 17.541 Tagen nicht genommenen Urlaub 1.062 Tage allerdings deutlich weniger (- 5,71%).

Mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus 2012 ist die altersabhängige Urlaubsstaffelung nach § 26 TVöD für die Tarifbeschäftigten für unwirksam erklärt worden. Im Rahmen des Tarifabschlusses 2012 ist daher der Urlaubsanspruch für alle MitarbeiterInnen, die unter den Geltungsbereich des TVöD, TVAöD und TVPöD fallen, neu geregelt worden. Das Ministerium für Inneres und Kommunales NRW teilte außerdem mit, dass auch für den Beamtenbereich offensichtlich eine Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorliegt und die Regelung für die Tarifbeschäftigten auch auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen sei.

Ab dem Jahr 2013 richtet sich der Urlaubsanspruch nach den gesetzlichen Neuregelungen.

Für die Jahre 2011 und 2012 wurden folgende allgemein geltende Regelungen getroffen und den MitarbeiterInnen in der zweiten Jahreshälfte 2012 verbindlich bekanntgegeben:

Urlaubsanspruch 2012

Alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden und PraktikantInnen, haben für das Jahr 2012 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (bei der Fünf-Tage-Woche). Dies gilt auch anteilig für MitarbeiterInnen, die erst im Kalenderjahr 2012 eingestellt wurden.

Resturlaubsansprüche aus 2011

Auch für das Jahr 2011 wird im Rahmen der Übergangsregelung Anspruch auf 30 Urlaubstage unterstellt. Der Übertragungszeitraum für die „zusätzlichen“ Tage wird bis zum 30.06.2013 (Beamtenbereich) bzw. 30.09.2013 (übrige) verlängert.

Konkret bedeutete dies, dass sich im Jahr 2012 die Urlaubsansprüche von mehr als 400 Beschäftigten erhöht haben und insgesamt ein Mehranspruch von rd. 1.980 Tagen zu verzeichnen war. Für die Betroffenen standen diese zusätzlichen Tage erst nach Jahresmitte und damit außerhalb der Haupturlaubszeit verbindlich zur Disposition, größtenteils wurde auf die zeitnahe Inanspruchnahme verzichtet und der Urlaub nach 2013 übertragen.

3.1.3.2. Stundenüberhänge

Das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen lag zum Bilanzstichtag 31.12.2013 mit 60.174 Stunden um 6.032 Stunden und 9,11 % deutlich unter dem Vorjahreswert (66.206 Std.). Die für 2013 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind damit gegenüber dem Vorjahr um 7,43% geringer.

Die **Gleitzeitrichtlinie der Stadt Hagen** gilt grundsätzlich mit einigen Ausnahmen für den gesamten Bereich der Verwaltung.

Die gleitende Arbeitszeit als flexible Arbeitszeitregelung soll zum einen die Effektivität des Dienstleistungsangebotes steigern, zum anderen die Flexibilität der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit selbst zu regeln, erhöhen.

Es werden Arbeitszeitkonten geführt, die den Beschäftigten eine kurzfristige Disposition der Arbeitszeit ermöglichen.

Ein Arbeitszeitkonto ist in drei Ampelzonen aufgeteilt:

die Grüne Zone:

+ 30 Stunden = innerhalb dieses Zeitraumes disponieren die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich unter Beachtung der dienstlichen Belange.

die Gelbe Zone:

+ 40 Stunden = bei Erreichen dieser Zone sprechen MitarbeiterIn und Führungskraft geeignete Maßnahmen ab, um ein weiteres Anwachsen von Zeitguthaben zu ver-

hindern und somit den Zeitsaldo in angemessener Zeit wieder in die grüne Zone zurückzuführen.

die Rote Zone:

+ 50 Stunden = diese Zone darf nur ausnahmsweise bzw. vorübergehend genutzt und muss schnellstmöglich wieder verlassen werden. Die Vorgesetzten haben dazu in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Für Führungskräfte gelten innerhalb der einzelnen Ampelzonen jeweils doppelt so hohe Grenzen.

Ein Defizit ist bis zu 12 Stunden erlaubt, ein weiteres Absinken nur im Ausnahmefall in Absprache mit der/dem Vorgesetzten.

Ergänzt wurden die allgemeinen Richtlinien im Jahr 2013 durch den **Beschluss des Verwaltungsvorstands** vom 17.09.2013 zur Schließung der Verwaltung „zwischen den Jahren“ am 23., 27. und 30. Dezember.

Als Ausgleich für die Schließungstage konnten sowohl Gleitzeitüberhänge als auch Urlaub eingesetzt werden. Eine Überschreitung des Gleitzeitminus um mehr als 12 Stunden wurde zugelassen, die Überschreitungen waren jedoch bis zum 31.01.2014 wieder auszugleichen.

Fazit:

Zum Bilanzstichtag 31.12.2013 lagen bei rd. 93% der Beschäftigten die Gleitzeitsalden in einem Bereich, der mit den aktuell gültigen allgemeinen Arbeitszeitrichtlinien und der besonderen Regelung zur Schließung der Verwaltung am 23., 27. und 30.12.2013 vereinbar ist.

3.2. Konsolidierung im Personalkostenbereich

Seit Anfang der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem laufenden Konsolidierungsprozess mit dem Ziel, den wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Dieser Trend konnte jedoch bis heute nicht umgekehrt werden. Lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung war das Ergebnis unterschiedlichster Konsolidierungsbemühungen.

So konnten zwischen 2003 und 2007 insgesamt über 30 Mio. EUR strukturelle Verbesserungen erzielt werden. Jedoch wurden die finanziellen Erfolge dieser Konsolidierungsmaßnahmen sowohl durch im Wesentlichen externe Faktoren wie Tarifsteigerungen, Einnahmeeinbrüche, Zinssteigerungen oder Mehrausgaben als auch durch neue Aufgaben wieder aufgezehrt. Eine nachhaltige Verbesserung der Haushaltssituation wurde damit nicht erreicht.

In Anbetracht dieser Entwicklung hat der Rat der Stadt Hagen auf Vorschlag des Regierungspräsidenten und des Oberbürgermeisters Ende 2007 beschlossen, den weiteren Konsolidierungsprozess durch einen Mentor begleiten zu lassen. Dieser entwickelte ein Sparpaket mit einem Volumen von rd. 34 Mio. EUR, das dann Mitte 2008 unter leichten Veränderungen mit einem Umfang von rd. 38 Mio. EUR vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Vor der sich trotzdem weiterhin abzeichnenden Überschuldung wurden die Sparbemühungen Anfang 2009 nochmals intensiviert. Dazu haben Vertreter der Stadt und der Bezirksregierung Arnsberg eine Zukunftskommission gegründet und ein Sparkonzept entwickelt. Ein-

vernehmliche Zielsetzung war die Erarbeitung eines umfassenden Sparpakets, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden kann und Basis für ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein sollte. Das Konzept der Zukunftskommission beinhaltete eine Reihe von Maßnahmen, die in der Summe ein Gesamtkonsolidierungsziel von 90,5 Mio. EUR ausmachten. Der Rat der Stadt Hagen hat das Haushaltssicherungskonzept letztendlich mit einem Gesamtvolumen von rd. 87 Mio. EUR verteilt auf insgesamt 254 Konsolidierungsmaßnahmen beschlossen. Im Personalbereich geht das HSK 2011 in der Summe aller Maßnahmen von geplanten Einsparungen von rd. 17,5 Mio. EUR Personalkosten (inkl. der beiden Eigenbetriebe im Umfang von 2,5 Mio. EUR) und 3,5 Mio. EUR im Bereich der personalbedingten Sachkosten aus.

Obgleich des ambitionierten Sanierungsziels des HSK und aller Konsolidierungsanstrengungen ist es nicht gelungen den Haushaltsausgleich im Jahr 2014 darzustellen und die Genehmigung des Haushaltssicherungskonzeptes 2011 zu erhalten.

Im Gegenteil – derzeit liegt der Kassenkreditbestand bei mehr als einer Milliarde Euro und Hagen gehört damit zu den am höchsten verschuldeten Städten in Deutschland.

Diese prekäre Situation ist in Nordrhein-Westfalen kein „Exklusivproblem“ der Stadt Hagen. Die Landesregierung hat so Ende 2011 beschlossen, der Finanznot zahlreicher Kommunen im Land, die sich in einer ähnlichen oder noch schlimmeren finanziellen Lage befinden, entgegenzuwirken.

Mit der Verabschiedung des Stärkungspaktgesetzes stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen zur Verfügung. Das Ziel der Hilfgewährung besteht darin, Gemeinden mit besonders schwieriger Haushaltssituation den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme. Insgesamt nehmen 61 Gemeinden – davon 34 pflichtig – am Stärkungspakt teil. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden werden solche angesehen, die bereits überschuldet sind oder für die sich mittelfristig eine Überschuldungssituation ergibt. Auch für die Stadt Hagen wurde die Pflichtigkeit festgestellt und die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 auf knapp 40,5 Mio. EUR festgelegt. Ab dem Jahr 2012 ist Zahlungsvoraussetzung für die pflichtigen teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Im HSP muss unter Einbeziehung der Konsolidierungshilfe ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden. Ohne die Landeszuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein. Die Konsolidierungsmaßnahmen sind detailliert aufzuführen mit der Angabe des zu erwartenden Konsolidierungsbetrags sowie dem Zeitpunkt des Eintritts. Die Einhaltung des HSP wird von der Bezirksregierung überwacht.

Zuletzt konnten in den Jahren 2000 und 2006 Haushaltssicherungskonzepte der Stadt Hagen genehmigt werden. Durch die Änderung des § 76 GO NRW, wonach nunmehr die Genehmigung von Haushaltssicherungskonzepten zulässig ist, wenn spätestens im zehnten Folgejahr der Haushaltsausgleich wieder erreicht wird, und wegen der zu erwartenden Mittel aus dem Stärkungspakt bestand für den Doppelhaushalt 2012/2013 realistisch erstmals wieder die Chance - aber gleichzeitig auch die Pflicht -, ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept aufzustellen.

Unter größten Anstrengungen ist es gelungen, für den Haushaltssanierungsplan zum Doppelhaushalt 2012/2013 die erforderlichen Genehmigungen durch die Kommunalaufsicht zu erhalten. Die Maßnahmen des HSP waren damit verbindlich umzusetzen, die sich aus ihnen ergebenden Konsolidierungsziele mindestens einzuhalten. Der Nachweis darüber ist gegenüber der Bezirksregierung erfolgt.

Für die Jahre 2012 und 2013 wurden entsprechend Konsolidierungshilfen ausgezahlt, bezogen auf die Haushaltsjahre sind damit an die Stadt Hagen insgesamt folgende Mittel aus dem Stärkungspakt geflossen:

2011: 40.491.844,46 €
 2012: 39.858.217,00 €
 2013: 35.987.716,00 €

Der Rat der Stadt Hagen hat unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen nunmehr den Doppelhaushalt 2014/2015 einschließlich der Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans beschlossen. Der Antrag auf Genehmigung des HSP 2014 liegt der Bezirksregierung vor. Die Genehmigung, über die im Rahmen der Prüfung des Umsetzungsberichts zum 01.12.2013 und der vorgelegten Unterlagen zum Haushalt 2014/2015 entschieden wird, steht bisher noch aus.

Einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung stellen die Personalaufwendungen dar und stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagerer Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisher geplanten Sparmaßnahmen bis 2013 gegriffen haben. Darüber hinaus soll anhand einer zukunftsorientierten Analyse dargestellt werden, welche Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2020 generieren lassen.

Konsolidierungserfolg bis 2013:

Aus dem HSK 2011 ergeben sich Maßnahmen zur Reduzierung der Personalaufwendungen mit einer Summe von ca. 17,5 Mio. EUR. Von dieser Einsparsumme entfallen ursprünglich ca. 15 Mio. EUR auf die Beschäftigten der Kernverwaltung (durch Ausgliederung von Aufgaben und Personal in städt. Beteiligungen und entsprechender Verlagerung der betreffenden Konsolidierungsmaßnahmen zu WBH und GWH reduziert sich die Summe auf ca. 12,8 Mio. EUR). Die Eigenbetriebe HABIT und GWH haben eigenverantwortliche Maßnahmen beschlossen um ihre Konsolidierungsbeiträge zu generieren. Die Aufwendungen für Beihilfe und Versorgung bleiben im Konsolidierungsprozess unberücksichtigt, da eine Reduzierung der Kernbelegschaft eine korrelierende Reduzierung der Beihilfe- und Versorgungskosten impliziert. Ebenso nicht eingerechnet sind Honorarmittel und Rückstellungsbeträge.

Als Basis zur Messung der Zielerreichung dienen die laut Personalabrechnungsverfahren angefallenen IST-Personalkosten aus dem Jahr 2008. Diese betragen demnach für aktiv Beschäftigte 107,7 Mio. EUR.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro
2008	107.687.867	-
2009	111.108.190	3.420.323
2010	110.625.733	2.937.866
2011	99.037.908	-8.649.959
2012	98.861.068	-8.826.799
2013	98.484.688	-9.203.179

Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
-	107.687.867	-
-3.380.746	107.727.444	39.577
-4.998.185	105.627.548	-2.060.319
-6.617.918	92.419.990	-15.267.877
-9.483.148	89.377.920	-18.309.947
-11.748.278	86.736.410	-20.951.457

Bis zum Jahr 2010 sind die Personalaufwendungen nominal gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben externe Faktoren (hierbei handelt es sich hauptsächlich um Tarif- und Besoldungserhöhungen) die städtischen Personalaufwendungen belastet. Wird das nominale Ergebnis um

diese externen Faktoren bereinigt, errechnet sich ein realer Konsolidierungserfolg von rd. 2 Mio. EUR.

Das Jahresergebnis 2011 weist dann deutlich geringere i.S. des Konsolidierungsprozesses zu berücksichtigende Personalaufwendungen auf. Hierbei ist zu beachten, dass dieses Ergebnis die zum 01.01.2011 rückwirkenden Verlagerungen zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) beinhaltet. Allein durch diese Organisationsveränderung wurde eine Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. EUR erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-) Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegen gerechnet werden. Ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung belief sich der reale Konsolidierungserfolg bis 2011 auf ca. 5,5 Mio. EUR, nominal hätten sich die Personalaufwendungen um ca. 1,4 Mio. EUR erhöht.

Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurden bisherige Aufgaben der Kernverwaltung zum 01.01.2012 u.a. zur GWH verlagert. Dadurch wurden ca. 1,1 Mio. EUR Personalaufwendungen in die GWH verlagert. Ohne die Verlagerung wäre auch in 2012 ein nominaler Anstieg der Personalkosten zu verzeichnen.

2013 lagen die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten der Kernverwaltung mit einem Minus von 0,4% knapp unter dem Vorjahresbetrag. Obwohl die ausgewiesenen Personalaufwendungen die Besoldungserhöhungen ab 01.01.2013, Beförderungen zum 01.08.2013 sowie den Auslauf der Teilzeitoffensive zum 31.07.2013 beinhalten, konnte wegen des fortschreitenden Personalabbaus in der Kernverwaltung im Berichtsjahr ein geringer nominaler Konsolidierungserfolg erreicht werden.

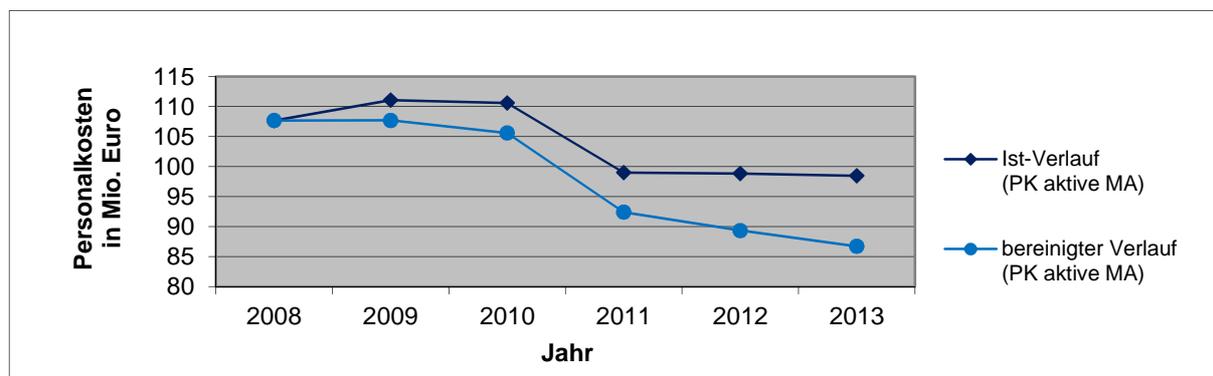


Abb. 42: Konsolidierungserfolg bis 2013

Prognose bis 2020:

Die Personalkostenhochrechnung prognostiziert ein Jahresergebnis von ca. 91,7 Mio. EUR für 2014. Die Prognose berücksichtigt bereits den geplanten Übergang des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.08.2014 und fällt damit deutlich geringer als der Vorjahreswert aus.

Anhand einer detaillierten Fluktuationsanalyse bezüglich des ausscheidenden Personals bis 2020 lassen sich die Personalkosten im Konsolidierungszeitraum voraussichtlich um ca. 14,2 Mio. EUR reduzieren. Die Personalaufwendungen 2020 würden sich real (d.h. ohne externe Faktoren) auf ca. 76,8 Mio. EUR belaufen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein eine geschätzte Steigerung von nur einem Prozent zieht eine Ergebnisverschlechterung

zung von ca. 6,3 Mio. EUR nach sich. Die Personalaufwendungen würden so im Jahr 2020 ca. 83,1 Mio. EUR betragen.

Jahr	2014	2016	2018	2020
------	------	------	------	------

Nominaler Verlauf (in Mio. EUR)

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	91,66	93,50	95,38	97,29
Konsolidierung kumuliert	- 3,46	- 6,70	- 10,19	- 14,21
Nominaler Konsolidierungsverlauf	88,20	86,80	85,19	83,08

Realer Verlauf (in Mio. EUR)

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	91,66	93,50	95,38	97,29
Konsolidierung kumuliert	- 3,46	- 6,70	- 10,19	- 14,21
Externe Faktoren kumuliert	- 0,64	- 2,49	- 4,36	- 6,28
Realer Konsolidierungsverlauf	87,56	84,31	80,83	76,80

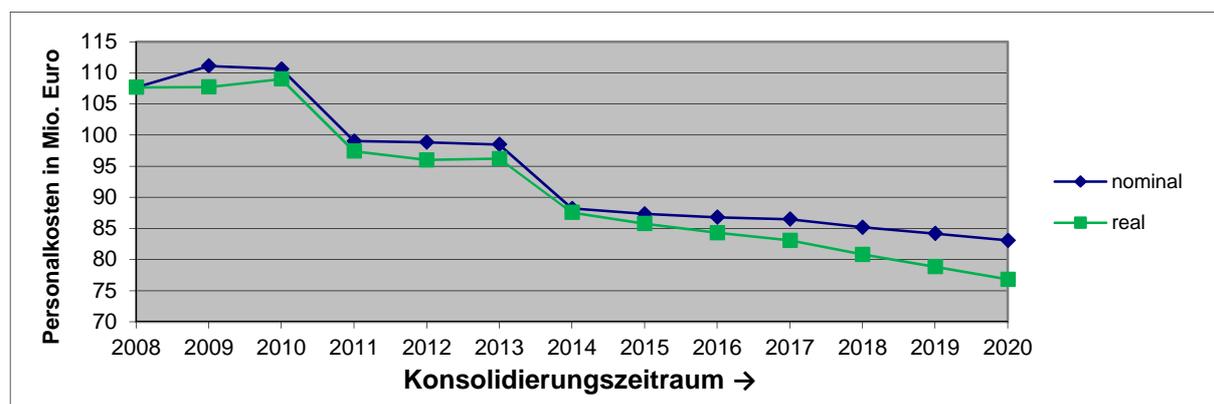


Abb. 43: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2020

Fazit:

Die Konsolidierungsbemühungen der Jahre 2008 bis 2010 i. H. v. 2 Mio. EUR wurden durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht nur komplett aufgezehrt, vielmehr haben sich die Personalaufwendungen nominal erhöht. Im Jahr 2011 sind durch Auslagerung großer Verwaltungsbereiche zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) die Personalaufwendungen deutlich reduziert worden. Ohne die Berücksichtigung dessen wäre wiederum trotz eines realen Konsolidierungserfolges i. H. v. 5,5 Mio. EUR nominal ein Anstieg der Personalaufwendungen i. H. v. 1,4 Mio. EUR zu verzeichnen. Auch 2012 resultiert der nominale Konsolidierungserfolg wesentlich aus der Verlagerung von Aufgaben und Personal des früheren Fachbereiches Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) zur GWH. Hier wäre ansonsten nominal ein Anstieg der Personalkosten zu verzeichnen, der dem deutlichen realen Konsolidierungserfolg entgegensteht. Im Jahr 2013 konnte trotz externer Faktoren nominal eine geringe Konsolidierung erzielt werden.

Sofern die Steigerung bei den externen Faktoren moderat verläuft, ist es der Stadt Hagen mit einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich, gegen die beschriebenen Effekte weiter anzuspahren und die Personalkosten signifikant zu senken.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Kernverwaltung und die rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe der Stadt Hagen - dem originären Geschäftsfeld des hier berichtenden Fachbereiches Personal und Organisation. Ergänzend dazu werden im Folgenden auch einige personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ ausgewiesen.

Nach § 117 GO NRW hat die Gemeinde zur Information des Rates und der Einwohner einen Beteiligungsbericht zu erstellen, in dem ihre wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Betätigung zu erläutern ist. Die Zuständigkeit für die Sammlung und Aufbereitung von Informationen aus den Geschäftsbereichen der städtischen Töchter liegt dabei grundsätzlich beim **Beteiligungscontrolling**, das im Jahr 2011 vom Fachbereich des Oberbürgermeisters zur Hagerer Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) verlagert wurde.

Die Vielzahl unmittelbarer und mittelbarer städtischer Beteiligungen an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit stellt sich wie folgt dar (inkl. durchgerechneter Anteile):

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagerer Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)

Hagerer Straßenbahn AG (HST)

Sander Reisen GmbH

Hagerer Service GmbH (HSG)

HAGENBAD GmbH

BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH

HaWeD Hagerer Werk- und Dienstleistungs -GmbH

G.I.V. Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH

G.I.S. Gesellschaft für Immobilienservice mbH

Hagerer Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (HEG)

- **Mehrheitsbeteiligungen 50,1 % bis 99,9 %**

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH

Hagerer Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we)

HEB GmbH Hagerer Entsorgungsbetrieb

HEB Servicegesellschaft mbH

HUI GmbH Hagerer Umweltservice- und Investitionsgesellschaft

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH

agentur mark GmbH

- **Beteiligungen zu gleichen Teilen 50 %**

Stadthallenbetriebs GmbH Hagen

Eventpark Hagen GmbH

- **Sperrminderheitsbeteiligungen 25,1 % bis 49,9 %**

HABUS GmbH
ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG
C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG
C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH
ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH
HWW Immobilienbeteiligungs-GmbH & Co. KG
Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH
MVG Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR
Sparkasse der Stadt Hagen

Die nachfolgenden Daten zu den wichtigsten Beteiligungen bis 50 % und den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts sind größtenteils dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2012** entnommen. Dieser wurde vom HVG/Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung des Fachbereiches des Oberbürgermeisters dem Rat der Stadt Hagen in seiner Sitzung vom 12.12.2013 vorgelegt. Interessierte LeserInnen finden in dem Bericht ein umfang- und aufschlussreiches Zahlenwerk, das einen transparenten Überblick über die vielfältigen Beteiligungen der Stadt Hagen an Unternehmen und Gesellschaften bietet (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	a b c	durchschnittlicher Personalbestand in Kopffzahlen				
		2008	2009	2010	2011	2012
HVG	x	6	6	7	6	6
HST	x	288	278	273	278	288
HSG	x	70	73	73	73	72
HAGENBAD	x	50	51	64	74	75
BSH	x	209	224	234	228	245
Werkhof	x	58	54	44	45	50
G.I.V.	x	3	3	3	4	4
G.I.S.	x	37	25	29	24	21

Gesellschaften	a b c	durchschnittlicher Personalbestand in Kopffzahlen				
		2008	2009	2010	2011	2012
ha.ge.we	x	37	38	38	37	37
HEB	x	281	287	301	286	279
HUI	x	27	29	29	26	27
HAGENagentur	x	17	17	17	21	24
agentur mark	x	17	14	11	13	13
Stadthalle	x	16	17	16	16	17

- a Eigengesellschaft
b Mehrheitsbeteiligung
c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)*	93	92	90	330	330
Sparkasse	606	571	544	487	473

*) Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgliedert.

Abb. 44: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal

2.1.2. Auszubildende

Gesellschaften	a b c	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum
		31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
HVG	x	0	0	0	0
HST	x	20	24	25	26
HSG	x	7	7	8	6
HAGENBAD	x	2	4	3	4
BSH	x	7	5	9	10
Werkhof	x	5	1	0	0
G.I.V.	x	0	0	0	0
G.I.S.	x	0	0	0	0
ha.ge.we	x	3	5	4	2
HEB	x	9	10	7	11
HUI	x	0	0	0	0
HAGENagentur	x	1	1	1	3
agentur mark	x	0	0	0	0
Stadthalle	x	0	0	1	1

- a Eigengesellschaft
b Mehrheitsbeteiligung
c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)	1	1	6	6
Sparkasse	27	38	42	45

Abb. 45: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	a b c	Personalaufwendungen in Tausend Euro				
		2008	2009	2010	2011	2012
HVG	x	1.668	1.624	1.106	1.020	1.197
HST	x	22.804	14.983	13.366	15.237	15.342
HSG	x	4.434	3.429	3.267	3.342	3.471
HAGENBAD	x	3.050	2.179	2.374	2.527	2.488
BSH	x	6.834	7.568	8.100	8.024	8.306
Werkhof	x	4.806	4.407	3.215	2.548	2.388
G.I.V.	x	190	217	237	244	235
G.I.S.	x	112	135	183	705	822
ha.ge.we	x	2.122	2.217	2.127	2.112	2.467
HEB	x	12.891	13.089	13.566	13.041	14.081
HUI	x	960	958	1.030	1.016	1.071
HAGENagentur	x	907	947	777	1.194	1.209
agentur mark	x	974	895	679	638	869
Stadthalle	x	883	954	917	805	992

a Eigengesellschaft

b Mehrheitsbeteiligung

c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)*	4.791	5.022	5.195	18.104	16.945**
Sparkasse	31.300	28.300	k.A.	k.A.	k.A.

*) Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

***) lt. vorläufigem Ergebnis, ein testierter Jahresabschluss lag bei Erstellung dieses Berichts noch nicht vor

Abb. 46: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Die Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern wird regelmäßig in den vierteljährlichen Personalberichten in den „Fluktuationsbilanzen Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“ dargestellt. Im hier vorliegenden Personal- und Organisationsbericht ist die konzernübergreifende Fluktuation seit dem 01.01.2009 unter II 2.3 bereits wie folgt ausgewiesen:

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	28,74	-280,19	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
--	-------	---------	---

Per Saldo wurde damit ein Abbau des Stammpersonals der Kernverwaltung i.H.v. 251,45 VZK erzielt. Im Einzelnen stellt sich die konzernweite Fluktuation wie folgt dar:

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2012

Zugänge in	Zugänge		Abgänge		Abgänge in
	in VZK	von	in VZK	zu	
	0,78	BSH	-2,00	37/Feuerwehr	
	4,04	GWH	-4,80	GWH	
	0,62	G.I.V.	-1,00	HABIT	
2009	5,44		-7,80		2009
	0,77	37/Feuerwehr			
	1,00	GWH	-10,64	GWH	
	1,00	SEH	-1,00	SEH	
2010	2,77		-11,64		2010
	5,30	GWH	-7,00	GWH	
			-7,00	HABIT	
	3,40	HagenAgentur	-6,73	HagenAgentur	
			-205,27	WBH	
2011	8,70		-226,00		2011
	1,00	BSH	-0,90	37/Feuerwehr	
	4,18	GWH	-24,85	GWH	
	1,00	HABIT	-1,00	HagenAgentur	
	0,65	WBH	-2,50	WBH	
2012	6,83		-29,25		2012
Summe Zugänge	23,74		-274,69		Summe Abgänge
			-250,95		

Abb. 47: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2012

Mit der Gründung eines konzernweiten Arbeitsmarktes ist bereits 2010 das Ziel, städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des „Konzerns Stadt“ zu vermitteln, im Grundsatz definiert worden.

Zu berücksichtigen bleibt dabei jedoch immer, dass auch die Konzernunternehmen - ebenso wie die Verwaltung selbst - Sparzwängen unterliegen und keine Personalausweitungen in beliebigem Ausmaß tragen können.

Zwar ist zahlenmäßig - insbesondere in den Jahren 2011 und 2012 - eine große Fluktuation zu verzeichnen, die Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in andere Bereiche des „Konzerns Stadt“ resultieren dabei aber im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen und Aufgabenverlagerungen.

2011 wurde beim HABIT ein neuer Servicebereich für den fachlichen Support der finanzwirtschaftlichen Software von SAP aufgebaut. Zur Besetzung der Stellen dort erfolgten Umsetzungen aus der Allgemeinen Verwaltung.

Im Rahmen der Neuorganisation der Wirtschaftsförderung wechselten Beschäftigte von der Kernverwaltung zur Hagen Agentur.

Die Stadtentwässerung Hagen (SEH) wurde zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

2012 erfolgte die Erweiterung der Gebäudewirtschaft. Der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) wurde aufgelöst und dessen Aufgaben teilweise zur GWH verlagert. Daraus resultierten entsprechende Personalbewegungen.

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2013

Die Jahresbilanz im Berichtsjahr weist insgesamt zahlenmäßig nur eine geringe Fluktuation aus.

Im Detail sind konzernübergreifende Fluktuationen 2013 wie folgt zu verzeichnen:

Zugänge im	Zugänge		Abgänge		Abgänge im
	in VZK	von	in VZK	zu	
I. Quartal	1,00	HABIT			I. Quartal
	1,00	HagenAgentur			
II. Quartal			-3,00	GWH	II. Quartal
III. Quartal	1,00	WBH	-0,50	WBH	III. Quartal
			-1,00	GWH	
IV. Quartal	1,00	GWH	-1,00	GWH	IV. Quartal
	1,00	37/Feuerwehr			
Summe Zugänge	5,00		-5,50		Summe Abgänge
	-0,50				

Abb. 48: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2013

Erläuterungen:

Die dargestellten Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren 2013 aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

Die Zugänge zur Kernverwaltung im **ersten Quartal 2013** sind wie folgt begründet:

Nach organisatorischen Veränderungen beim HABIT wurde ein Beschäftigter in eine freie Stelle der Verwaltung umgesetzt.

Eine Beschäftigte der HagenAgentur machte von ihrer Rückkehroption aus einem früheren Überleitungsvertrag Gebrauch.

Im **zweiten Quartal 2013** wechselten eine Beamtin und zwei Tarifbeschäftigte aus der Kernverwaltung zur Gebäudewirtschaft (2 VZK Verwaltungsbereich, 1 VZK Objektbetreuung).

Die konzernübergreifenden Personalbewegungen innerhalb des **dritten Quartals 2013** stellen sich wie folgt dar:

Ein Beschäftigter des WBH nutzte die Rückkehroption aus seinem Überleitungsvertrag, um in eine freie Stelle der Verwaltung zu wechseln.

Eine teilzeitbeschäftigte Beamtin hat nach erfolgreicher Bewerbung auf eine dort ausgeschriebene Stelle ihre Versetzung zum WBH beantragt.

Ein ehemaliger Bühnentechniker wechselte aus gesundheitlichen Gründen in die Objektbetreuung.

Im **vierten Quartal 2013** verließ eine Beschäftigte die Bauverwaltung, um in eine vakante Stelle bei der GWH zu wechseln. Aus der Objektbetreuung wechselte ein Beschäftigter wegen gesundheitlicher Einschränkungen in die Allgemeine Verwaltung.

Nach einem amtsärztlichen Gutachten ist ein Oberbrandmeister dauerhaft nicht mehr für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet, er wurde in eine freie Stelle als Vollziehungsbeamter umgesetzt.

IV. Ausblick auf 2014

Die Notwendigkeit, den städtischen Haushalt zu konsolidieren, wird auch im laufenden Jahr die Arbeit des Fachbereiches Personal und Organisation (11) maßgeblich prägen.

Ein wesentlicher Beitrag zum angestrebten Konsolidierungserfolg muss sein, im Bereich der Personalaufwendungen den bislang eingeschlagenen Kurs fortzuführen und unter Ausnutzung der Fluktuation sowie mit einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung, begleitet durch organisatorische Maßnahmen gegen externe Faktoren anzusparsen und die Personalkosten weiter signifikant zu senken.

Im Einzelnen sind 2014 folgende Schwerpunkte im Fachbereich zu bearbeiten:

1. Organisationsmanagement

Organisationsuntersuchung Küchenkräfte im Fachbereich Bildung

Für den Fachbereich Bildung (48) steht eine Organisationsuntersuchung der Küchenkräfte an. Hintergrund sind Einsparvorgaben für die GWH im Rahmen der Haushaltskonsolidierung. Es wird zu überprüfen sein, inwieweit Kräfte der GWH aufgrund der Auslastung der Menschen weiterhin zur Verfügung stehen müssen. Dabei sind auch mögliche andere Versorgungsmöglichkeiten zu überprüfen.

Schließung der Kantine

Bei einem Sparvorschlag im Rahmen der Haushaltskonsolidierung handelt es sich um die Schließung der Kantine. Eine Umsetzung bzw. die Art der Realisierung ist zu prüfen, der Personalrat ist in die Überlegungen einzubeziehen.

Überarbeitung Arbeitszeitrichtlinien

Ein Schwerpunktthema für das Jahr 2014 ist die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinien. Hier ist in Zusammenarbeit mit dem Personalrat zu diskutieren, wie und in welchem Umfang eine Aktualisierung erfolgen soll.

Rechtsformänderung des Theaters

Zum 01.08.2014 geht das Theater in die Rechtsform einer gGmbH über. Hier steht der Abschluss einer Leistungsabnahmevereinbarung im Vordergrund.

2. Personalmanagement

Zum 01.01.2014 wurde der Bereich Ausbildung, Qualifizierung und Praktika (bisher 11/2) in die Abteilung Personalwirtschaft/Personalentwicklung (11/0) integriert. Ebenfalls seit dem 01.01.2014 wird das Team Personalentwicklung durch einen weiteren Mitarbeiter (bisher Fachbereich Jugend und Soziales) verstärkt. Damit wurde das Aufgabenfeld Personalent-

wicklung bei der Stadt Hagen in der Abteilung 11/0 des Fachbereiches Personal und Organisation zusammengeführt.

Personalwirtschaft

Wie bereits in den vergangenen Jahren wird auch in 2014 ein Arbeitsschwerpunkt in der personalwirtschaftlichen Umsetzung und Begleitung der Konsolidierungsvorgaben im Themenfeld Personal liegen, um die beschlossenen Einsparziele dauerhaft und strukturell zu erreichen.

Personalentwicklung

Im Bereich Personalentwicklung sind für 2014 zurzeit folgende Neuerungen/Erweiterungen geplant:

- „Null-Toleranz-Strategie“ für Arbeitsplätze mit Gefahrenpotenzial
- Darmkrebspräventionsveranstaltung
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Personalmanagementthema platzieren
- Informations- und Vortragsreihe zu „psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“
- Überarbeitung des Teilkonzepts „PE für ServicemitarbeiterInnen“
- Angebot Beurteilerschulung im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms

Aufgabenübernahme in Vertretung für die CVUA-Westfalen

Am 01.01.2014 wurde das integrierte Chemische und Veterinäruntersuchungsamt (CVUA-Westfalen) als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) gegründet. Im CVUA-Westfalen sind die kommunalen Untersuchungsämter der Städte Hamm, Hagen, Bochum und Dortmund sowie das staatliche Veterinäruntersuchungsamt Arnsberg zu einem Untersuchungsamt zusammengeführt.

Die Stadt Hagen hat mit dem CVUA eine Vereinbarung zur Aufgabenübernahme geschlossen und übernimmt in Vertretung des CVUA ab dem 01.01.2014 die folgenden Aufgaben für die Beamten, Versorgungsempfänger, Tarifbeschäftigten und Auszubildenden des CVUA:

- Personalabrechnung inkl. Kindergeld
- Personalsachbearbeitung
- Personalwirtschaft /Stellenbewertungen
- Personalkostenmanagement

Die erbrachten Leistungen werden der Stadt Hagen von der CVUA-Westfalen über Fallkostenpauschalen erstattet.

3. Personalstatistik

Berichtswesen

Nach der Umstellung des Abrechnungsverfahrens für Tarifbeschäftigte, Besoldungs- und Versorgungsempfänger zum Jahreswechsel 2011/2012 ist es auch im Berichtsjahr wieder gelungen, die Gewinnung statistischer Daten und personalwirtschaftlicher Kennzahlen aus dem neuen SAP-System in gewohnter Weise sicherzustellen. Die darüber hinaus in Teilen

noch erforderliche Zugewinnung von Daten aus anderen Systemen und manuell sowie deren Aufbereitung insgesamt bindet derzeit aber erhebliche Kapazitäten. Im laufenden Jahr wird es somit wesentliche Aufgabe sein, die Datengewinnung für Zwecke des internen Berichtswesens und Controllings und zur Information der Verwaltung, der politischen Gremien und der Kommunalaufsicht weitestgehend zu automatisieren und dadurch kontinuierlich - auch im Hinblick auf Zeitnähe und Intervalle - zu optimieren. Als Beispiel sei hier die Ermittlung von Urlaubs- und Gleitzeitüberhängen zur Berechnung und Überwachung der entsprechenden Rückstellungen genannt.

Bestandteil der regelmäßigen Berichte ist neben der Fortschreibung der Personalbestandszahlen insbesondere die Darstellung der Personalkostenentwicklung. Im Haushaltskonsolidierungsprozess stehen die Personalaufwendungen im besonderen Fokus. Erzielte Konsolidierungserfolge werden durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen teilweise wieder aufgezehrt. Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Demgegenüber stehen Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Im Rahmen des Personalkostencontrollings erscheint ein zentraler Ausweis dieser Personalkostenerstattungen sinnvoll. Im laufenden Jahr soll daher mit der Datenermittlung bzgl. der diversen Personalkostenerstattungen (z.B. durch Bund/Land) in ihrer Gesamthöhe und deren künftiger Darstellung im Personalbericht begonnen werden.

Vergleichsarbeit

Interkommunale Vergleiche im Personal- und Organisationsmanagement vermögen gerade in der aktuellen Haushaltssituation den Realisierungsgrad von Konsolidierungsvorgaben zu erhöhen, da Erfahrungen und Vorgehensweisen anderer Kommunen und der Erfahrungsaustausch darüber eigene Überlegungen unterstützen.

Im Frühjahr 2012 ist Hagen dazu einem Vergleichsring der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) beigetreten. Hierbei handelt es sich um den „Vergleichsring „Personal- und Organisationsservice Städte GK 2 - 4 NRW“, dem zurzeit 14 nordrheinwestfälische Städte in einer Größenordnung zwischen 50.000 und 200.000 Einwohnern angehören. Im Fokus steht die Erhebung von Kennzahlen zu Personalentwicklung, Personalbetreuung und Organisation. Ein einheitliches Kennzahlensystem, auf das alle KGSt-Vergleichsringe zugreifen, ermöglicht den bundesweiten und größenübergreifenden Vergleich der Kennzahlenergebnisse.

Um maßgebliche Schlüsse für das weitere Handeln des Fachbereiches 11 aus der Vergleichsarbeit ziehen zu können bedarf es einer längerfristigen Teilnahme am Vergleichsring über mehrere Erhebungszeiträume. Im laufenden Jahr stehen die Arbeiten für den mittlerweile dritten Erhebungszeitraum an, die Ermittlung der Hagener Vergleichsdaten aus 2013 wird wieder wesentliche Kapazitäten in Anspruch nehmen.