

Personal- und Organisations- bericht

2012

Vorwort.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	7
I. Organisation	10
1. Arbeitsschwerpunkte 2012.....	10
1.1. Organisationsveränderungen	10
1.1.1. Einrichtung des Fachbereiches „Kultur“	10
1.1.2. Ausgliederungen in den Wirtschaftsbetrieb Hagen	10
1.1.3. Einrichtung eines verwaltungsweiten Mieter-Vermieter-Modells (MVM)	11
1.1.4. Erweiterung der Gebäudewirtschaft Hagen	11
1.1.5. Gutachten zur Organisation der Finanzbuchhaltung durch das Institut für Verwaltungswissenschaften	11
1.1.6. Gründung AöR: CVUA (Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt)	12
1.2. Interkommunale Zusammenarbeit.....	12
1.2.1. Unterstützung der Stadt Altena bei der Durchführung von Stellenbewertungen.....	12
1.2.2. Interkommunale Zusammenarbeit – Initiative der Oberbürgermeister	12
1.3. Flächenmanagement.....	12
2. Entwicklung der Planstellen.....	13
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2012.....	13
2.2. Planstellen 2012 nach Bereichen.....	14
3. Überplanmäßige Beschäftigungen	14

II. Personal	17
1. Arbeitsschwerpunkte 2012.....	17
1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen.....	17
1.1.1. Altersteilzeit	17
1.1.2. Teilzeittensive	20
1.1.3. Konzernweiter Arbeitsmarkt.....	22
1.1.4. Projekt Schulverwaltungsassistenz.....	22
1.2. Personalwirtschaftliche Begleitung und Umsetzung von Organisationsveränderungen und Konsolidierungsvorgaben.....	23
1.3. Personalentwicklung	23
1.3.1. Personalentwicklung für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte	25
1.3.2. PE zur Gesundheitsförderung.....	26
1.3.3. Beurteilungswesen.....	28
1.3.4. PE für ServicemitarbeiterInnen	29
1.3.5. PE für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind.....	29
1.3.6. Konfliktberatungen/Moderationen	29
1.3.7. Sozialkompetenzseminare für Feuerwehranwärter	29
1.4. Fortschreibung des Frauenförderplans	30
2. Personalstatistik	31
2.1. Entwicklung des Personalbestands	31
2.1.1. Gesamtübersichten „Stammkräfte“	31
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009	31
2.1.1.2. Entwicklung in 2012	33
2.1.2. Gesamtübersichten „Sonstige Beschäftigungsverhältnisse“..	34
2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	34
2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	35

2.2.	Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung.....	37
2.2.1.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet.....	37
2.2.2.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopffzahlen.....	37
2.3.	Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“	38
2.3.1.	Fluktuation seit dem 01.01.2009.....	38
2.3.2.	Fluktuation in 2012.....	40
2.4.	Altersteilzeit.....	41
2.5.	Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	43
2.5.1.	Fünffjahresübersicht.....	43
2.5.2.	Kennzahlen in 2012 nach Bereichen.....	46
2.6.	Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten	47
2.6.1.	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	47
2.6.2.	Migrantenquote bei der Stadtverwaltung	47
2.6.2.1.	Stammkräfte.....	47
2.6.2.2.	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	50
2.6.3.	Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung.....	51
2.6.4.	Mitarbeiterbefragung zum Thema „Migrationshintergrund“	52
3.	Personalkosten	55
3.1.	Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2012.....	55
3.1.1.	Personalaufwendungen insgesamt	55
3.1.2.	Honoraraufwendungen	56
3.1.3.	Urlaub und Stundenüberhänge 2012.....	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
IV. Ausblick auf 2013.....	72
1. Organisationsmanagement	72
2. Personalmanagement.....	73
3. Personalstatistik	75

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 dritten und bislang umfangreichsten Jahresbericht vor. Dieser **Personal- und Organisationsbericht 2012** liefert Politik und Verwaltung Informationen und Kennzahlen aus der Arbeit des Fachbereiches. Ergänzend zu der bereits vierteljährlich im Rahmen der Personalberichte dargestellten Entwicklung von Personalbestand und -kosten finden sich hier neben zahlreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Auskünfte zu den im Berichtsjahr liegenden Arbeitsschwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Außerdem 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 wichtigsten Handlungsfelder des laufenden Jahres.

Wie in den Vorjahren war auch 2012 die Arbeit des Fachbereiches maßgeblich bestimmt durch den anhaltenden auf der gesamten Verwaltung lastenden Konsolidierungsdruck.

Seit Beginn der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem permanenten Konsolidierungsprozess. Stetig wachsende Verbindlichkeiten haben zu einem hohen Kassenkreditbestand geführt. Aktuell gehört die Stadt Hagen mit einem Defizit von fast 1,3 Milliarden Euro zu den am stärksten verschuldeten Städten in Deutschland. Aufgrund des demografischen Wandels mit einer durchschnittlichen Bevölkerungsabnahme um jährlich ca. 1.500 Einwohner verschärft sich das Problem hoher Pro-Kopf-Verschuldung zusätzlich. Insgesamt ist die Stadt nicht mehr in der Lage, die finanziellen Lasten aus eigener Kraft zu tragen und nimmt vor diesem Hintergrund als eine von 61 Kommunen am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Mit den Landeszuschüssen muss ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden. Ohne diese Zuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein. Hagen verfolgt bislang in Kooperation mit der Bezirksregierung Arnsberg einen Weg der klassischen Restrukturierung und Kostensenkung durch Maßnahmen wie etwa Aufgabe freiwilliger Leistungen oder von Standorten.

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar und stehen selbstverständlich auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Die geplanten Personalkosteneinsparungen gehen vielfach mit organisatorischen Maßnahmen einher und hängen in ihrer Realisierung entscheidend auch von den Entwicklungen des Zentralen Personalpools sowie dem weiteren Verlauf des anreizbedingten Ausscheidens ab. Eine zukunftsorientierte Analyse zeigt auf, welche strukturellen Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2020 generieren lassen. Parallel sind weiterhin die Möglichkeiten des internen Arbeitsmarktes, des konzernweiten Arbeitsmarktes sowie einer landesweiten, interkommunalen Jobbörse zu nutzen und zu intensivieren. Dabei müssen auch alle Instrumente der Qualifizierung und mithin der Personalentwicklung für die Beschäftigten ständig 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 dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht beeinflusst werden können.

Die Verwaltung und insbesondere der Fachbereich Personal und Organisation befinden sich damit weiterhin auf einem arbeitsintensiven Weg, der sich nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigen lassen wird.

Jörg Dehm
Oberbürgermeister

April 2013

Abkürzungsverzeichnis

Abl.	Ablehnungen
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein/e
Allg. Verw.	Allgemeine Verwaltung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
ATZ	Altersteilzeit
ATZ-Freist.	Freistellungsphase der Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
Azubi	Auszubildende/r
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bew.	Bewilligungen
BEZ	Beschäftigungszuschuss
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BgA	Betrieb gewerblicher Art
BKSuE	Betriebliche Kommission zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
Dez.	Dezember
d.h.	das heißt
div.	diverse
DO	Dortmund
Dr.	Doktor
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
EigB	Eigenbetrieb/e
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
Fa.	Firma
fachl.	fachlich
FB	Fachbereich
ff.	fortfolgende
FrUrlVO	Freistellungs- und Urlaubsverordnung
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
gem.	gemeinnützig
GemHVO	Gemeindehaushaltsverordnung
Gesell.	Gesellschaft/en
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
ggü.	gegenüber
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GPA	Gemeindeprüfungsamt
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
IfV	Institut für Verwaltungswissenschaften
i.H.v.	in Höhe von
i.S.	im Sinne
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
Jun.	Juni
k.A.	keine Angabe
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LBG NRW	Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz)
lfd.	laufend
MA	Mitarbeiter/innen
MAIS NRW	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Mio.	Million/en
MRM	Max-Reger-Musikschule
MVG	Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
MVM	Mieter-Vermieter-Modell
nichttechn.	nichttechnisch/er
NKF	Neues Kommunales Finanzmanagement
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
OM	Organisationsmanagement
Org.	Organisationseinheit
PA	Personalabrechnung
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PE	Personalentwicklung
PEM	Personaleinsatzmanagement
PK	Personalkosten
Prof.	Professor
PTA	Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund

RH	Rathaus
RÜM	Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf Hagen (Projekt)
s.	siehe
S.	Seite
s.o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SBH	Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt
Sonderber.	Sonderbereich/e
städt.	städtisch
Std.	Stunde/n
tlw.	teilweise
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVPöD	Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TZO	Teilzeitoffensive
u.a.	unter anderem
u.ä.	und ähnlich
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
Überstd.	Überstunde/n
üpl.	Überplanmäßig
usw.	und so weiter
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
VZK	Vollzeitkraft
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
WFG	Wirtschaftsförderung Hagen GmbH
z.B.	zum Beispiel
Zivis	Zivildienstleistende
z.T.	zum Teil

Zeichenerklärung:

€	Euro
§	Paragraf
%	Prozent
∑	Summe
<=	kleiner oder gleich
>	größer

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2012

Im vergangenen Jahr wurden nachfolgend aufgeführte Themengebiete schwerpunktmäßig bearbeitet:

1.1. Organisationsveränderungen

1.1.1. Einrichtung des Fachbereiches „Kultur“

Zum 01.07.2012 wurde der Fachbereich Kultur mit der Organisationskennziffer 49 eingerichtet und dem Vorstandsbereich 4 zugeordnet. Der Zuschnitt der Vorstandsbereiche wird dadurch nicht berührt, da die betroffenen Organisationseinheiten

Kulturbüro, 41
Osthaus-Museum, 45 sowie
Historisches Centrum, 47

bereits vor Fachbereichsbildung dem Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Kultur (VB 4) zugeordnet waren.

Nach Beendigung des internen Diskussions- und Abstimmungsprozesses wurde zwischenzeitlich die Aufbauorganisation einvernehmlich verabschiedet. Neben der Einrichtung der Stabstelle orientiert sich die Organisation an dem ursprünglichen 4-Säulen-Modell.

Der Fachbereich Kultur besteht neben der Stabstelle Kommunikation und Kulturarbeit aus den Bereichen

- Verwaltung,
- Kulturbüro,
- Wissenschaft, Museen, Archive
- Bildung und Vermittlung.

Die verabschiedete Aufbauorganisation ist als Startversion zu verstehen, Veränderungen sind nach einer zu erfolgenden Evaluation möglich. Evaluationstermine wurden bereits festgelegt.

1.1.2. Ausgliederungen in den Wirtschaftsbetrieb Hagen

Die städtische Organisationseinheit Forstamt (24), Teile des Fachbereiches Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken (66) und der Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb (67) wurden aufgrund der Ratsbeschlüsse vom 17.02.2011 und 12.05.2011 rückwirkend zum 01.01.2011 in den Wirtschaftsbetrieb Hagen WBH, AöR ausgegliedert. Die sich daraus ergebenden Leistungsbeziehungen in einem Auftraggeber- / Auftragnehmeverhältnis werden in einer Leistungsvereinbarung geregelt. Gegenstand dieser Vereinbarung ist die gegenseitige Leistungserbringung der Stadt Hagen und des Wirtschaftsbetriebes Hagen AöR für die jeweils hoheitlichen Bereiche.

Die Leistungsbeziehungen sind in weiten Teilen steuerrechtlich sensibel. Bei der Ausgestaltung der Leistungsvereinbarung wurden die aktuellen steuerrechtlichen Notwendigkeiten berücksichtigt.

Ein verwaltungsintern abgestimmter Entwurf der Leistungsvereinbarung liegt vor. Die Abstimmung mit dem Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) soll im 1. Quartal 2013 erfolgen.

1.1.3. Einrichtung eines verwaltungsweiten Mieter-Vermieter-Modells (MVM)

Zum 01.04.2012 ist das Mieter-Vermieter-Modell zunächst als Probephase eingeführt worden. Ziel des MVM ist es, Immobilienkosten verursachungsgerecht darzustellen und eine Kostentransparenz für Nutzer (Fachbereiche und Betriebe gewerblicher Art (BgA)) und Verwaltungsleitung herzustellen.

Als Starttermin für den Echtbetrieb ist das Jahr 2014 vorgesehen. Im Jahr 2012 wurden die einzelnen Zahlungsströme, erforderlichen Informationen, einzelnen Geschäftsbeziehungen, Art und Weise der Kontierungen und Zuständigkeiten im MVM eruiert und optimiert. Die Ergebnisse werden in einer Dienstanweisung ihren Niederschlag finden.

Die Mietvereinbarungen und Objektblätter, die Kernstück des MVM bilden, sind den jeweiligen Mietern zur Verfügung gestellt worden. Daraus ergeben sich die allgemeinen Kosten für Miete, Serviceleistungen und Betriebskosten. Darüber hinausgehende zusätzlich vereinbarte Leistungen werden gesondert in Rechnung gestellt.

1.1.4. Erweiterung der Gebäudewirtschaft Hagen

Im Zusammenhang mit der Einführung des Mieter-Vermieter-Modells erhielt der Fachbereich 11 den Auftrag, den Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) und die Gebäudewirtschaft zu einer erweiterten eigenbetriebsähnlichen Einrichtung zusammenzuführen und somit alle immobilienrelevanten Funktionen zu bündeln, Schnittstellen abzubauen und Kommunikationswege zu vereinfachen. Als Ergebnis einer weiteren Projektgruppenarbeit konnte der Auftrag Anfang 2012 abgeschlossen werden. Die Erweiterung der GWH und die Auflösung des Fachbereiches 23 wurden in der Ratssitzung am 15.03.2012 beschlossen.

1.1.5. Gutachten zur Organisation der Finanzbuchhaltung durch das Institut für Verwaltungswissenschaften

Durch das IfV (Institut für Verwaltungswissenschaften) wurde, unter Leitung von Prof. Dr. Hasenritter, die Aufbau- und Ablauforganisation im Bereich der Finanzbuchhaltung beim Fachbereich Finanzen und Controlling (20) untersucht.

Ein erster Entwurf des Gutachtens wurde im dritten Quartal 2012 vom IfV vorgelegt. Nach diversen Abstimmungs- und Anpassungsnotwendigkeiten wurde der Bericht nunmehr überarbeitet und es kann im 1. Quartal 2013 mit der Umsetzung der im Bericht vorgesehenen Maßnahmen begonnen werden.

1.1.6. Gründung AöR: CVUA (Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt)

Es ist beabsichtigt, das Chemische - und Veterinäruntersuchungsamt (CVUA) für den Regierungsbezirk Arnsberg zum 01.01.2014 in eine Anstalt öffentlichen Rechts zu überführen. Zur Vorbereitung der Anstaltsgründung tagen regelmäßig Arbeitsgruppen zu den diversen Themengebieten, um die offenen Fragen zu klären.

Die Stadt Hagen wird für die Zahlung der Vergütung und Besoldung sowie für Fragen um Geschäftsverteilung und Stellenbewertungen zuständig sein.

1.2. Interkommunale Zusammenarbeit

1.2.1. Unterstützung der Stadt Altena bei der Durchführung von Stellenbewertungen

Die Stadt Altena fragte aufgrund bereits bestehender Kontakte in personalwirtschaftlichen Fragestellungen erstmalig im Jahr 2011 an, ob eine Unterstützung bei der Erstellung von Stellen- bzw. Dienstpostenbewertungen für den Beamten- und Tarifbereich durch die Stadt Hagen möglich ist.

Auch im Jahr 2012 erfolgte die Unterstützung der Stadt Altena im Bereich der Stellenbewertungen. Aktuell werden für 2013 vier Bewertungen durchgeführt. Die Tätigkeit bezieht sich dabei nicht nur auf die reine Stellenbewertung, im Vorfeld der Bewertungserstellung werden in allen Fällen Interviews mit den Stelleninhabern/innen durchgeführt, deren Ergebnisse in die Stellenbewertungen einfließen.

1.2.2. Interkommunale Zusammenarbeit – Initiative der Oberbürgermeister

Auf Initiative der Oberbürgermeister der Großstädte NRW ist eine Zusammenarbeit auf verschiedenen Arbeitsebenen angelaufen.

Auf organisatorischer Ebene hat sich ein Arbeitskreis gebildet, der unter der Geschäftsführung der Stadt Hamm in mehreren Treffen eine Empfehlung an die Oberbürgermeister ausgearbeitet hat. Dieses gemeinsame Papier beschreibt die möglichen Formen der Zusammenarbeit und schlägt, abhängig von dem jeweils betrachteten Thema, ein in unterschiedliche Tiefen gestuftes Verfahren vor.

Ob und wie nach diesem Verfahren in 2013 gemeinsame Themenfelder untersucht werden, hängt von dem endgültigen Votum der beteiligten Oberbürgermeister ab. Dieses ist im ersten Quartal 2013 zu erwarten.

1.3. Flächenmanagement

Seit dem 01.05.2011 liegt das strategische Flächenmanagement in der Zuständigkeit des Fachbereiches 11. Nach einer umfassenden Planungs- und Beratungsphase sind im Jahr 2012 die ersten Schritte zur Reduzierung von Verwaltungsstandorten umgesetzt worden:

Beispiele für die optimierte Flächenausnutzung sind:

- Räumliche Veränderungen aufgrund der Ausgliederung einiger Bereiche in den Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH). Die so frei gewordenen Flächen wurden in das Konzept

zum Flächenmanagement einbezogen und führen in der Kette zu einer weiteren Reduzierung von Verwaltungsstandorten.

- Durch die räumliche Veränderung des neu gegründeten Fachbereiches Bildung wurde die Möglichkeit der Verlagerung der Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) geschaffen. Das angemietete Gebäude Martin-Luther-Str. konnte abgemietet werden.

2. Entwicklung der Planstellen

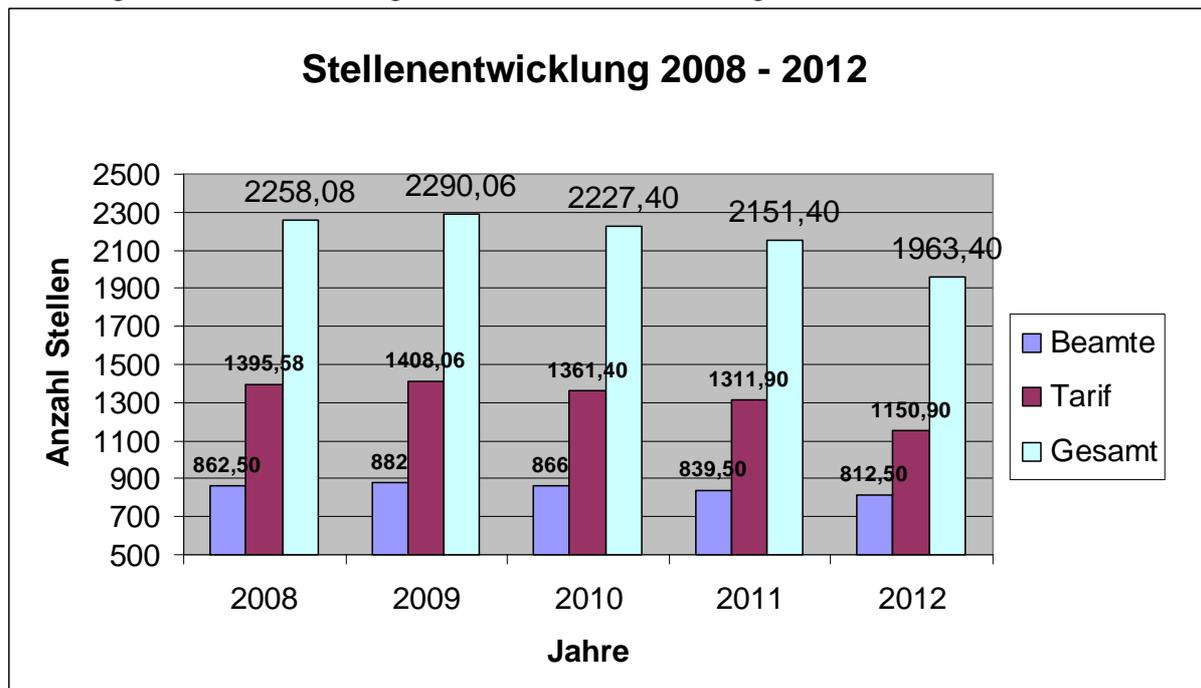
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2012

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2012 weisen folgende Stellen aus:

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

*) Grundsätzlich erfolgt die Ausweisung von häftigen und vollen Planstellen. Die Dezimalwerte werden durch unterhäftige Darstellung der Stellenanteile für Schulsekretärinnen ausgelöst.

Aus der grafischen Darstellung wird die Stellenentwicklung deutlich.



Zwischen den Stellenplänen 2008 und 2009 ist es zu einer erhöhten Stellenausweisung gekommen, da bereits seit Jahren beantragte Stellen erst zum Stellenplan 2009 beschlossen wurden; ab 2009 erfolgt ein kontinuierlicher Stellenabbau.

Durch die Ausgliederung der Bereiche 24, 67 und Teilen von 66 in den WBH erfolgte eine weitere Stellenreduzierung.

Für die kommenden Jahre sind aufgrund der planmäßigen Fluktuation weitere Stelleneinsparungen primär in der Allgemeinen Verwaltung vorgesehen.

2.2. Planstellen 2012 nach Bereichen

Im Jahr 2012 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2012
Allgemeine Verwaltung *	530,50	1.074,40	1.604,90
Feuerwehr (37)	243,00	15,50	258,50
Künstlerisches Personal und Orchester (46) **		61,00	61,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) ***	16,00		16,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) ***	23,00		23,00
insgesamt	812,50	1.150,90	1.963,40

*) inkl. Planstellen Jobcenter

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

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

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 2012 waren in den einzelnen Bereichen folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	Ü1 personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	Ü2 vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2012
Allgemeine Verwaltung	26,65	61,94	1,20	89,79
Feuerwehr (37)	3,00			3,00
Künstlerisches Personal und Orchester (46)				0,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) *				0,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				0,00
insgesamt	29,65	61,94	1,20	92,79

*) Im Stellenplan werden nur BeamtInnen der Eigenbetriebe geführt.

Erläuterungen:

Ü1: davon 13 ehem. Auszubildende

Ü2:	Org.	Bezeichnung	Anzahl
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	2,95
	FB 20	Kämmerei/NKF	19,31
	30	Rechtsamt	0,27
	FB 32	FB Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstand	5,00

Ü2:	Org.	Bezeichnung	Anzahl
	FB 32	Zensus	2,00
	46	Theater Hagen	0,20
	48/3	VHS (refinanziert)	2,43
	55	Fachbereich Jugend und Soziales - Verwaltungsbereich	2,88
	55/3	Schulsozialarbeit (refinanziert)	9,55
	55/4	Sprachförderung (refinanziert)	2,55
	55/6	Erziehungshilfen	1,39
	55/7	Wirtschaftliche Hilfen	2,90
	55/7	Projekt RÜM - Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf Hagen (refinanziert)	3,50
	61/S	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	0,60
	61/4	Bebauungsplan	1,00
	69/0	Tierheim	0,73
	69/5	Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (teilrefinanziert)	1,50
	VB 3-EU	Europe-Direct-Büro	0,49
	VB 3	Unterstützung Dezentrale Betriebswirtschaft	0,69
	GPR	Gesamtpersonalrat	2,00

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2012

1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen

Wie bereits in den Vorjahren wurden auch in 2012 fluktuationsfördernde und personalkostensenkende Maßnahmen beworben und umgesetzt, um das vorgegebene Einsparziel im Bereich der reinen Personalkosten zu erreichen.

1.1.1. Altersteilzeit

- **Beamtinnen und Beamte**

Die Gewährung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte erfolgt auf der Grundlage des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LBG NRW). Dieses ermöglichte bis zum 31.12.2012 die Gewährung von Altersteilzeit. Im Rahmen des hier eingeräumten Ermessens ermöglicht die Stadt Hagen unter bestimmten Voraussetzungen die Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Diese sind festgelegt in den „Grundsätzen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen für Beamtinnen und Beamte“. Die Grundsätze wurden am 15.06.2010 aktualisiert und hinsichtlich der Bedingungen für die Gewährung von Altersteilzeit an die Regelungen der Dienstvereinbarung für die Beschäftigten angepasst. Hier ist gegenüber dem Vorjahr keine Änderung erfolgt.

Die Zahlung eines finanziellen Anreizes ist nicht möglich. Die finanzielle Abwicklung der Altersteilzeit richtet sich nach den Vorgaben der Altersteilzeitzuschlagsverordnung.

Im Jahr 2012 wurden von BeamtInnen 21 Anträge gestellt, von denen zwei abgelehnt werden mussten. Die Aufteilung kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

	Bewilligungen Nichttechn. Verwaltungsdienst	Bewilligungen Sonstige Berufsgruppen	Bew. gesamt	Ablehnungen Nichttechn. Verwaltungsdienst	Ablehnungen Sonstige Berufsgruppen	Abl. gesamt	Anträge gesamt
Blockmodell	16	1	17	1	1	2	19
Teilzeitmodell	2	0	2	0	0	0	2
gesamt	18	1	19	1	1	2	21

- **Beschäftigte**

Hier gab es im Jahr 2010 wesentliche und wichtige Veränderungen. Durch den Wegfall der Förderung der Agentur für Arbeit, die nur Altersteilzeitarbeitsverhältnisse finanziell fördert, die bis Ende 2009 angetreten wurden, hat die Altersteilzeit ihren Zweck als Mittel zur Beschäftigungsförderung komplett eingebüßt. Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass das Altersteilzeitgesetz dennoch weiter gilt. Altersteilzeit ist damit zum Mittel zur Förderung der Fluktuation und zur Einsparung von Personalkosten geworden.

Auch der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 05. Mai 1998 ist für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 2010 beginnen, nicht mehr anwendbar. Altersteilzeit war also zunächst nur möglich auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes. Dessen Rahmenbedingungen (Länge des Blockmodells, Aufstockungsbetrag) sind gegenüber den bisherigen Regelungen wesentlich ungünstiger.

Am 27.02.2010 wurde der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) abgeschlossen. Die darin enthaltenen Regelungen sind günstiger als die des Altersteilzeitgesetzes selbst, aber immer noch wesentlich schlechter für die Beschäftigten als die bisherigen Regelungen im Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit. Der TV FlexAZ enthält in § 12 eine „Öffnungsklausel“, die durch Abschluss einer Dienstvereinbarung abweichende Regelungen zulässt.

Mit dem Personalrat wurde am 10.06.2010 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Ziele des Abschlusses der Dienstvereinbarung sind:

- die Reduzierung von Personalkosten (bereits mit Beginn der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung),
- die Steigerung der Fluktuation (zwingend Rente mit 63),
- die Verwirklichung eines vorzeitigen Stellenabbaus (ab Freistellungsphase),
- die Gewinnung von zusätzlicher Planungssicherheit (Turbo-Anreiz bei Abschluss bis 30.09.2010)

Die Dienstvereinbarung sieht als Anreiz prozentual höhere Zahlungen an die Beschäftigten und längere Laufzeiten vor, als sie der TV FlexAZ vorgibt (Dienstvereinbarung: Aufstockung auf 83% des früheren Nettoeinkommens bzw. „Turbo-Anreiz“ bei Abschluss bis 30.09.2010 zusätzlich 5% während der Arbeitsphase des Blockmodells; Teilzeitmodell zusätzlich 2,5% für die gesamte Laufzeit). Daher ist zwingend vorgegeben, dass die Beschäftigten so früh wie möglich eine Altersrente in Anspruch nehmen und damit ausscheiden und keine Personalkosten mehr verursachen. Das wird im Regelfall mit Vollendung des 63. Lebensjahres der Fall sein, wobei die Beschäftigten zum Teil erhebliche lebenslange Rentenabschläge in Kauf nehmen. In diesem Sinn wirkt die Dienstvereinbarung fluktuationsfördernd, weil davon auszugehen ist, dass der überwiegende Teil der Personen nur durch den Vorteil der Altersteilzeit mit ihren entsprechenden Zahlungen bereits mit 63 in Rente geht. Fast ausschließlich wird das Blockmodell (häftige Arbeits- bzw. Freistellungsphase) gewählt. Bei Beginn der Freistellungsphase fällt entweder die Stelle der Person in Altersteilzeit oder eine andere im Rahmen einer internen Umsetzungskette fort. Die Gewährung von Altersteilzeit forciert daher die Realisierung des Stellenabbaus.

Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 31.12.2012, d.h. erstmals haben auch die Jahrgänge 1955 bis 1957, die bis Ende 2012 das 55. Lebensjahr vollenden und damit die Grundvoraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllen, die Möglichkeit, einen entsprechenden Antrag zu stellen. Es handelt sich um **217** Beschäftigte, die nun einen Antrag stellen könnten und im Juli 2010 mit einem persönlichen Anschreiben auf die Möglichkeit der Altersteilzeit hingewiesen wurden. Von diesen Personen sind **59** Personen Verwaltungs(fach)angestellte, deren Antrag gemäß der Dienstvereinbarung ohne besondere Prüfung bewilligt werden würde. Eine interne Kompensation wird in dieser größten Berufsgruppe ggf. unter Bildung von Umsetzungsketten unterstellt. Bei den übrigen **158** Personen handelt es sich um spezielle Berufsgruppen, bei denen eine Einzelfallprüfung erfolgen müsste. Aufgrund des „Turbo-Anreizes bei Abschluss bis 30.09.2010“ wurde die überwiegende Zahl der Anträge bis 30.09.2010 gestellt.

Im Jahr **2012** haben zehn Personen Altersteilzeit beantragt. Sechs Personen davon hatten im Jahr 2010 bereits Anträge gestellt, die mangels interner Kompensationsmöglichkeit zum damaligen Zeitpunkt abgelehnt werden mussten. Da die Ablehnungsentscheidung auf der Prognose künftiger Entwicklungen beruhte, war mit dem Personalrat vereinbart worden, dass der „Turbo-Anreiz“ erhalten bleibt, sofern eine Bewilligung zu einem späteren Zeitpunkt möglich wird. Sechs Anträge konnten nach erneuter Prüfung bei veränderten Prognosen bewilligt werden. Vier Personen beantragten erstmals Altersteilzeit. Zwei davon waren Reinigungskräfte, deren Anträge abgelehnt werden mussten.

Seit Abschluss der Dienstvereinbarung bis 31.12.2012 wurden folgende Anträge gestellt:

Berufsgruppe	Verwaltung	sonstige	gesamt
Anzahl Anträge	36	117	153
davon Teilzeitmodell	0	8	8
davon Blockmodell	36	109	145
Rücktritte (Blockmodell)	4	9	13
Anträge bis 31.12.2012	32	108	140
Ablehnungen	0	58	58
Bewilligungen	32	50	82
Beginn ATZ 2010	12	24	36
Beginn ATZ 2011	8	10	18
Beginn ATZ 2012	12	16	28
Beginn Freistellung 2011	0	1	1
Beginn Freistellung 2012	0	1	1
Beginn Freistellung 2013	2	1	3
Beginn Freistellung 2014	11	21	32
Beginn Freistellung 2015	8	11	19
Beginn Freistellung 2016	10	9	19
Teilzeitmodell	1	6	7

Von den AntragstellerInnen gehören 142 den „neu“ hinzugekommenen **Geburtsjahrgängen 1955 - 1957** an (d.h. **65%** der in Frage kommenden Personen haben auch einen Antrag gestellt). Zusätzlich haben 11 Personen aus den Geburtsjahrgängen 1950 - 1954 einen Antrag gestellt. Hier dürfte auch der „Turbo-Anreiz“ seine Wirkung erzielt haben.

Von den **108** Anträgen in speziellen Berufsgruppen wurden 50 Anträge bewilligt und 58 Anträge abgelehnt; d.h. **46%** der Anträge konnten bewilligt werden. Ablehnungsgrund war immer das Fehlen einer internen Kompensationsmöglichkeit (z.B. Berufsgruppe ErzieherIn/KinderpflegerIn, SozialarbeiterIn, Reinigungskräfte, technische Berufe, medizinische Berufe). Es erfolgte jeweils eine Einzelfallprüfung.

Fazit

Das Ziel der Dienstvereinbarung, möglichst viele Beschäftigte zum Beantragen von Altersteilzeitvereinbarungen zu motivieren und damit sofort mit Beginn der Altersteilzeit Personal-

kosten zu senken, sowie die Fluktuation und den vorzeitigen Stellenabbau zu forcieren, wurde erreicht.

Die AntragstellerInnen haben den Vorteil, zu günstigen Bedingungen die Zeit bis zur Altersrente zu überbrücken und durch Wahl des Blockmodells wesentlich eher als sonst Freizeit zu gewinnen. 93% der Anträge wurden noch während der Frist gestellt (30.09.2010), die zur Zahlung von zusätzlichen 5% des Nettoeinkommens während der Arbeitsphase führte. Daraus lässt sich zwar nicht direkt ableiten, dass bei einer Zahlung von nur 83% keine Altersteilzeitanträge gestellt worden wären; der „Turbo-Anreiz“ hat sich jedoch sicherlich positiv auf das Antragsverhalten ausgewirkt. Bedauerlich ist, dass gerade in Berufen, deren Ausübung in höherem Alter sicherlich auch gesundheitlich schwieriger wird, häufig Ablehnungen erfolgen müssen (z.B. ErzieherInnen, Reinigungskräfte, SozialpädagogInnen), da bei Ausscheiden davon auszugehen ist, dass eine externe Nachbesetzung erforderlich wird.

1.1.2. Teilzeitoffensive

Die im Jahr 2010 jeweils für die Dauer eines Jahres eingeführte Teilzeitoffensive (TZO) wurde für ein weiteres Jahr, nämlich vom 01.08.2012 bis zum 31.07.2013, fortgeführt. Ziel war die Prüfung, ob dieses Modell sich auch über einen längeren Zeitraum bewährt und von den MitarbeiterInnen in dem Maße nachgefragt wird, dass es sich im Hinblick auf eine deutliche Einsparung von Personalkosten lohnt.

Bei Beginn der Teilzeitoffensive war im Modell „Freizeit für Geld für Beschäftigte“, welches als einziges Modell einen finanziellen Anreiz gewährt, der Stichtag zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten auf den 01.04.2010 festgesetzt worden. In Absprache mit dem Personalrat wurde in den aktuellen Richtlinien neu eingeführt, dass Personen, die zwei Jahre mit einer vom Stichtag abweichenden Arbeitszeit arbeiten, diese die neue Basis für den Einstieg in die Teilzeitoffensive darstellt.

Folgende Modelle standen den MitarbeiterInnen zur Auswahl:

- **„Freizeit für Geld“**

Für Tarifbeschäftigte ist es möglich, finanzielle Anreize zu gewähren. Daher wurde angeboten, dass die Beschäftigten ihre bisherige Arbeitszeit auf 80 (90) % reduzieren und dafür 90 (95) % ihres Bruttoentgeltes erhalten.

Im Beamtenbereich sind diese finanziellen Anreize nicht möglich, daher wird für eine Arbeitszeitreduzierung auf 90 (95) % (bei gleich hoher Einkommensreduzierung) eine jährliche Dienstbefreiung von 6 (3) Tagen gewährt.

- **„Urlaub für Geld“**

Hier haben Tarifbeschäftigte und BeamtInnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit wie bisher abzuleisten und dafür auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten. Der Teil der damit „zuviel“ geleisteten Arbeitszeit wird in freie Tage (Urlaub) umgewandelt. Als zusätzlicher Anreiz werden Dienstbefreiungstage gewährt. So erwirbt jemand, der - basierend auf einer 5-Tage-Arbeitswoche - auf 5 (10) % seines Gehalts verzichtet, 13 (26) Tage zusätzlichen Urlaub plus 1 (2) Tage Dienstbefreiung.

179 Anträge auf die Teilnahme am Verlängerungsjahr 2012/2013 wurden gestellt. Von diesen Anträgen mussten **zehn** Anträge **abgelehnt** werden, da es in diesen Fällen nicht möglich war, die durch die Teilzeitoffensive fehlende Arbeitszeit durch organisatorische Verände-

rungen oder Senkung von Standards sicherzustellen. Eine Arbeitszeitreduzierung wäre dort nicht ohne Nachbesetzung umsetzbar gewesen. Ein Antrag, der hätte abgelehnt werden müssen, wurde später zurückgezogen; ein Antrag wegen einer Langzeiterkrankung zurück gestellt.

Die verbleibenden 167 Anträge wurden wie folgt bewilligt:

	Freizeit für Geld		Freizeit für Geld		Urlaub für Geld		Σ
	80/90	90/95	90/90	95/95	90/90	95/95	
Tarifbeschäftigte	60	52			5	13	130
BeamtInnen			13	15	3	6	37
Gesamt	60	52	13	15	8	19	167

Im Laufe des Bewilligungszeitraums haben sich bereits Veränderungen ergeben, da in den internen Regelungen eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist. Hiervon wurde in drei Fällen Gebrauch gemacht und zwar seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Eine Kündigung seitens eines Fachbereiches/Amtes gab es nicht. Zwei Beschäftigte beantragten die **Umwandlung** des Modells „Freizeit für Geld 80/90“ in „Freizeit für Geld 90/95“. Den Anträgen wurde stattgegeben. Einvernehmlich wurde die Teilzeittensive einer Beamtin bei Umsetzung in eine andere Stelle beendet. Vier Teilzeittensiven endeten vorzeitig aufgrund des Beginns von Altersteilzeitvereinbarungen. Zum 01.02.2013 stellt sich die Teilnahme an der Teilzeittensive daher wie folgt dar:

	Freizeit für Geld		Freizeit für Geld		Urlaub für Geld		Σ
	80/90	90/95	90/90	95/95	90/90	95/95	
Tarifbeschäftigte	51	54			5	13	123
BeamtInnen			12	15	3	6	37
Gesamt	51	54	12	15	8	19	159

Insgesamt nehmen somit derzeit **159 MitarbeiterInnen aktuell** an der Teilzeittensive teil. Während im zweiten Jahr der TZO (01.08.2011 - 31.07.2012) eine über 20%ige Steigerung der Teilnehmerzahl gegenüber dem Startjahr (01.08.2010 - 31.07.2011) zu verzeichnen war, stieg im dritten Jahr die Anzahl der Anträge gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig von 173 auf 179 Anträge. Angesichts der Tatsache, dass 21 TeilnehmerInnen der Teilzeittensive des Vorjahres nicht mehr die Möglichkeit hatten, diese zu verlängern (Überleitung zum Wirtschaftsbetrieb Hagen), ist dies durchaus positiv zu bewerten. 29 Personen haben in 2012 erstmals die Teilnahme an der Teilzeittensive beantragt.

Fazit

Grundsätzlich ist die Tendenz festzustellen, dass die Modelle, die einen finanziellen Anreiz bieten, häufiger gewählt werden als Modelle, die „nur“ einen Anreiz in Form von Freizeitausgleich anbieten. 54 Personen (Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte) nehmen am 01.02.2013 an den Modellen ohne finanziellen Anreiz teil im Vergleich zu 105 Beschäftigten, die das Modell „Freizeit für Geld 80/90 bzw. 90/95“ gewählt haben. Dieses ist nur für Beschäftigte möglich.

Mit der Teilzeitoffensive konnten insgesamt folgende Personalkosteneinsparungen in Höhe von 1.658.677 € erzielt werden, davon

im 1. Jahr	451.710 €
im 2. Jahr	604.779 €
im 3. Jahr	602.188 €

Trotz dieser positiven finanziellen Effekte ist eine Verlängerung der Teilzeitoffensive über den 31.07.2013 hinaus nicht vorgesehen.

Aufgrund des fortschreitenden Personalabbaus, der immer dünner werdenden Personaldecke und der damit einhergehenden Arbeitsverdichtung ist eine Fortführung nicht mehr vertretbar.

1.1.3. Konzernweiter Arbeitsmarkt

Im Jahr 2010 haben sich VertreterInnen der Stadt Hagen mit den Personalverantwortlichen der kommunalen Unternehmen zusammengefunden und einen konzernweiten Arbeitsmarkt gegründet. Ziel ist es, städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des „Konzerns Stadt“ zu vermitteln. Auch die Vermittlung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen - zum Beispiel bei personellen Engpässen oder Vertretungen - ist möglich.

Seit Mai 2010 tauschen die Beteiligten nun Informationen über ihre Personalbedarfe gegenseitig aus. Die Stadt Hagen prüft dann jeweils über den Fachbereich Personal und Organisation, ob geeignetes städtisches Personal zur Verfügung steht. Gegebenenfalls werden dann auch die Stellenausschreibungen im städtischen Intranet veröffentlicht.

Die Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern sind unter III 2.3 dargestellt.

Neben der planmäßigen Personalfluktuaton und den zuvor beschriebenen Anreizsystemen bietet dieser konzernweite Arbeitsmarkt zusätzliche Chancen, die vom Rat beschlossenen Einsparvorgaben im Bereich Personal zu erreichen und weiterhin auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

1.1.4. Projekt Schulverwaltungsassistenz

Das Projekt Schulverwaltungsassistenz (eine ausführliche Beschreibung des Projektes erfolgte im Personal- und Organisationsbericht 2011) wurde auch in 2012 intensiv personalwirtschaftlich begleitet.

Im Rahmen dieses Projektes wurden 7 MitarbeiterInnen der Stadt Hagen (5 BeamtInnen / 2 Beschäftigte) ab 01.02.2011 zunächst für 2 Jahre zur Bezirksregierung Arnsberg abgeordnet. Hiervon werden 5 Personen in folgenden Hagener Schulen eingesetzt:

**Käthe-Kollwitz-Berufskolleg
Fritz-Steinhoff-Gesamtschule (Bibliothek)
Gesamtschule Haspe
Realschule Emst
Rahel Varnhagen Kolleg**

Die übrigen 2 MitarbeiterInnen wurden wohnortsnah in Schulen nach Lüdenscheid und Witten vermittelt.

Nach Auswertung des Abschlussberichtes „Evaluierung des Pilotprojektes Schulverwaltungsassistenz“, den die Fa. prognos im Auftrag des Landesamtes für Personaleinsatzma-

nagement (PEM) erstellte, hat das Ministerium für Schule und Weiterbildung entschieden, auch künftig Landespersonal in der Schulverwaltungsassistenz einzusetzen zu wollen.

Da die in diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen sowohl von den Schulleitungen als auch von den kommunalen SchulverwaltungsassistentInnen ausgesprochen positiv gewertet wurden, hat sich die Bezirksregierung Arnsberg gegenüber dem Ministerium für Schule und Weiterbildung befürwortend für die Verlängerung des am 31.01.2013 endenden „kommunalen Projektes“ ausgesprochen.

Die weitere Abordnung der 7 kommunalen MitarbeiterInnen im Rahmen des Projektes „Einsatz kommunaler Bediensteter als SchulverwaltungsassistentIn“ soll unter den bisherigen Bedingungen und Einsatzbereichen, so das Begehren der Stadt Hagen und der Bezirksregierung Arnsberg, bis 31.07.2015 erfolgen.

Das Finanzministerium NRW und das Ministerium für Schule und Weiterbildung haben noch keine endgültige Entscheidung getroffen und zunächst eine Weiterführung des Projektes bis 30.04.2013 genehmigt.

Die ursprünglich zwischen der Bezirksregierung Arnsberg und den beteiligten Kommunen Hagen und Altena geschlossene Vereinbarung vom 31.01.2011 wurde durch eine Anschlussvereinbarung entsprechend angeglichen.

Mit einer endgültigen Entscheidung der Ministerien wird im April 2013 gerechnet.

1.2. Personalwirtschaftliche Begleitung und Umsetzung von Organisationsveränderungen und Konsolidierungsvorgaben

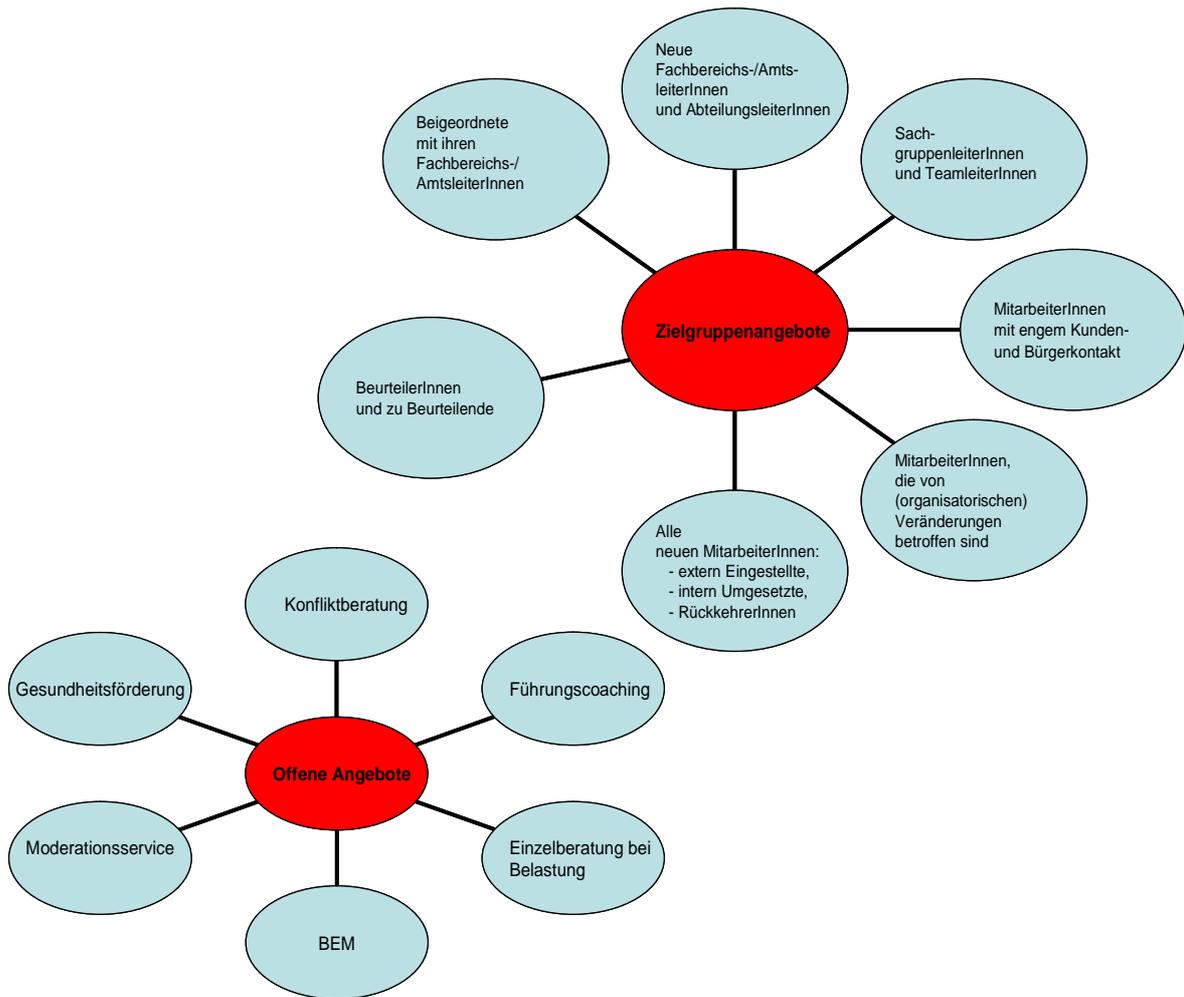
Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung von Organisationsveränderungen (z.B. im Rahmen der Gründung des Fachbereiches Kultur sowie der geplanten Überführung des Chemischen Untersuchungsamtes in eine Anstalt des öffentlichen Rechts, s. I. 1.1.) lag in 2012 ein Arbeitsschwerpunkt und eine besondere Herausforderung darin, unter Berücksichtigung der Vorgaben der Kommunalaufsicht (z.B. grundsätzliches Verbot von Neueinstellungen, damit auch keine Übernahme mehr von Auszubildenden) die notwendigen Personalbedarfe in den Ämtern und Fachbereichen zu decken.

Nur in wenigen unabweisbaren Fällen und nach vorheriger Genehmigung der Aufsichtsbehörde konnten in besonderen Berufsgruppen noch - in der Regel befristete - Einstellungen vorgenommen werden.

Einige Stellen (z.B. im Fachbereich Finanzen und Controlling, im Fachbereich Jugend und Soziales oder im Jobcenter) konnten daher trotz intensiver Bemühungen in 2012 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 folgende selbst-erklärende Übersicht zu Personalentwicklungsmaßnahmen mit dahinterliegenden Kurzerklärungen veröffentlicht:



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

- Ausbildung
- Internes Fortbildungsangebot durch VHS (43)
- Fachspezifische Fortbildung in den Ämtern
- 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 (11/08) regelmäßig vernetzt, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen und Redundanzen zu verhindern.

Darüber hinaus ist die Personalentwicklung mit der Personalwirtschaft und der Personalorganisation vernetzt, um auf die von dort ermittelten Personalbedarfe und Ergebnisse von Organisationsveränderungen zielgerichtet zu reagieren.

In 2012 wurden folgende PE-Maßnahmen durchgeführt:

1.3.1. Personalentwicklung für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte

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 unterhalb der Ebene 5

- **Workshops und Coachingtage für Führungsebene 2 und 3**

(Beigeordnete mit ihren Fachbereichs- und AmtsleiterInnen und vglb. Positionen)

Zur besonderen Führungsunterstützung der aktuellen Fachbereichs- und AmtsleiterInnen wird eine halbjährlich stattfindende extern moderierte Veranstaltung (workshop) zu Führungsthemen auf Vorstandsebene empfohlen. Bei Bedarf kann der Beigeordnete dazu einladen. Themen können selbst gewählt oder auf Vorschlag von 11/08 angenommen werden.

Im Anschluss an den workshop-Tag kann jeweils ein Fachbereichs- bzw. Amtsleiter pro Vorstandsbereich einen Coaching-Prozess in Anspruch nehmen.

Wegen der stattfindenden Veränderungsprozesse (Fachbereichsbildungen/ Neuorganisationen), die sich auch bis ins Jahr 2012 ausgedehnt haben, sind keine extern moderierten workshops durchgeführt worden.

Einschätzung	Nach Abschluss der Neuorganisationen werden die Beigeordneten diese Veranstaltungen stärker nachfragen.
--------------	---

Statt der o.g. workshops fand ein gemeinsamer workshop mit gemischtem Teilnehmerkreis über die Vorstandsbereiche hinweg mit 11 Führungskräften statt, der extern zum Thema „Unter Druck richtig handeln“ moderiert wurde. Unter Anleitung von 11/08 übernahm diese Gruppe das Instrument der „kollegialen Beratung“ in einen regelmäßig stattfindenden Austausch. Mit einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Jeder Teilnehmer profitiert dabei von der Erfahrung der anderen. Perspektivisch wird angestrebt, dieses Instrument auf weitere Führungsgruppen auszuweiten.

- **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 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.

Begleitung neuer Fachbereichs-/Amts- und AbteilungsleiterInnen	13
Einschätzung	Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die 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 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 einem Jahr.

Anzahl TeilnehmerInnen	18
Einschätzung	Zielgruppenzusammenführung, 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 weitere Vernetzung und Stabilisierung der Gruppe sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft. In 2012 wurden zusätzlich Beurteilerschulungen und Burnout-Schulungen für diese Gruppe durchgeführt.

1.3.2. PE zur Gesundheitsförderung

- **Extern durchgeführtes Seminar „Führung als Gesundheitsressource“**

Nachdem zum Thema „Krankenrückkehrgespräche“, zu dem in 2011 eine Veranstaltung angeboten wurde, nicht mehr genügend TeilnehmerInnen gewonnen werden konnten, stand ein Themenwechsel an, so dass in 2012 o.g. Seminar durchgeführt wurde.

Anzahl TeilnehmerInnen an kombinierter intern/extern moderierter Veranstaltung	10
Einschätzung	Die teilnehmenden Führungskräfte haben die Notwendigkeit wertschätzender Führung erkannt und nahmen Aspekte wie Zusammenhang von Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Gesundheit, Fehlzeiten und Führungsverhalten sowie eigenen Umgang mit Belastungen in den Führungsalltag zur Umsetzung mit.

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

Grundlegendes zum Thema, die existierende Dienstvereinbarung mit Interventionsstufen und Präventionsmöglichkeiten werden in einer jährlich stattfindenden Veranstaltung von einem internen Referenten präsentiert. Alle Auszubildenden sind ebenfalls durch entsprechende Veranstaltungen geführt worden. In 2012 hat diese Veranstaltung wegen mangelnder Anmeldungen (6) nicht stattgefunden. 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 2013 wieder angeboten wird.

- **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	46: ganzjährig 1x wöchentlich
Einschätzung	Beispiellose Aktion einer Kommunalverwaltung; die Übertragungsabsicht auf den Freizeitbereich gelingt insofern, dass etliche sich nun stärker auch „privat bewegen“. Seit 2012 gibt es neben dem Rathaus II und dem Rathaus I nun auch am Standort Hohenlimburg die Möglichkeit der Teilnahme.

- **Info-Veranstaltungen zur Gesundheit**

Vormittags, außerhalb der Arbeitszeit, ohne Finanzaufwand durch Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Ärzten etc., wurden in 2012 folgende Info-Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen mit Arbeitsplatzbezug angeboten.

Anzahl TeilnehmerInnen „Gesunder Rücken - Muskulaturmessungen“ - Back-check an 1 Tag im RH II (Techniker Kasse)	51
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 realen Testungen - wie in diesem Fall - kombiniert werden, sind bei den MitarbeiterInnen besonders begehrt.

Anzahl TeilnehmerInnen „Tests und Tipps zum Thema Rauchen und Aufhören“	0
Einschätzung	Die interessant angelegte Veranstaltung mit Selbsttests und anschließender Co Messung

	konnte nicht genügend MitarbeiterInnen (7) zur Teilnahme motivieren. Wegen des deutlichen Gesundheitsgefährdungsaspektes wird dieses Thema dennoch weiterhin in unterschiedlichen Settings angeboten – nächstens in 2013 zum Gesundheitstag.
--	--

- **Stimmtraining für ErzieherInnen**

Präventiv für die hohe Stimmbelastung von ErzieherInnen wurden ganztägige Stimmtrainings durchgeführt. Zwei von insgesamt vier durchgeführten Veranstaltungen wurden durch eine externe Referentin durchgeführt. Zwei Veranstaltungen konnten durch Anwerbung einer internen Mitarbeiterin (Theater) im Rahmen des Programms „intern hilft intern“ durchgeführt werden, die künftig weitere Veranstaltungen übernehmen wird. Hierdurch ist eine deutliche Kostenersparnis gelungen bei gleichmäßig sehr guter Einschätzung der Referentin.

Anzahl TeilnehmerInnen	47 in 4 durchgeführten Veranstaltungen
Einschätzung	Gemeinsam mit der BKSuE ist es hier gelungen, die MitarbeiterInnen wunschgemäß gesundheitspräventiv zu unterstützen. Zukünftig sind Aufbau-seminare geplant, die ebenfalls von der internen Referentin durchgeführt werden.

- **Aktionen zur Gesundheit**

Wechselnde Aktionen, z.B. Flyer „Treppe statt Aufzug“, schärfen den Blick für Vorsorge. In 2012 wurden an den Hauptstandorten in persönlicher Ansprache Flyer zum „ausreichenden Trinken“ mit einer Teeverkostung an die MitarbeiterInnen verteilt.

- **Ermäßigung bei Fitness-Anbieter**

Um die Motivation für ausreichend Bewegung auch in der Freizeit anzuregen, konnte erreicht werden, dass für MitarbeiterInnen der Stadt Hagen bei den Märkischen REHA Kliniken, Standort u.a. am Allgemeinen Krankenhaus der Stadt Hagen sowie beim Westfalenbad (HVG) mit angegliedertem Actic Fitness Ermäßigungen gewährt werden. Detailinformationen erhalten die MitarbeiterInnen über das Intranet.

- **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 01.01.2011 verwendet wird. In 2012 wurden 7 Beratungen durchgeführt.

1.3.4. PE für ServicemitarbeiterInnen

Zur Erhaltung und Steigerung des Dienstleistungsgedankens gibt es für die MitarbeiterInnen im Bürgerservice ein dreigestuftes Programm (grundsätzliche Serviceorientierung / Schwerpunktthemen im Kundenkontakt / Praxisgruppen für schwierige Fälle).

Anzahl TeilnehmerInnen	10
Einschätzung	Durch den Einsatz interner TrainerInnen konnten die Kosten bisher minimal gehalten werden; perspektivisch ist die Erweiterung auf andere Servicebereiche geplant.

1.3.5. PE 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	9
Einschätzung	Die Anzahl wird durch sich fortsetzende organisatorische Veränderungen zukünftig weiter ansteigen.

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 Konfliktberatungen/Moderationen	103 mit 69 beteiligten Personen sowie 50 mit 88 beteiligten Personen
Einschätzung	Tendenz weiter steigend – wegen des Effektes positiv wahrgenommener Unterstützung

Zukünftig werden die Zahlen hier getrennt nach Einzelberatungen und Gruppenberatungen aufgeführt.

1.3.7. Sozialkompetenzseminare für Feuerwehranwärter

Intern durchgeführtes Seminar

Erstmals wurde in 2012 ein zweitägiges Einführungsseminar für Auszubildende der Feuerwehr durchgeführt.

Schwerpunkt lag auf dem Erlernen erweiterter sozialer Kompetenz, insbesondere durch angemessene Kommunikationstechniken, auch in Notfall und Krisensituationen.

Klärung der unterschiedlichen Rollen eines städtischen Bediensteten, Auszubildenden, Retter und Held mit den damit verbundenen Erwartungen, angemessenen Verhalten und Gefahren wurden verdeutlicht.

Auch in 2013 wird diese Seminareinheit für die neu auszubildenden fortgeführt unter stärkerer Beteiligung der vor Ort zuständigen Ausbilder, damit in den kommenden Jahren der Multiplikatoren-Effekt genutzt und die Seminarinhalte direkt von -37- vermittelt werden können.

1.4. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wurde am 28.06.2012 fortgeschrieben. Ein entsprechender Ratsbeschluss wurde gefasst. Die Gültigkeitsdauer der Fortschreibung beträgt nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes drei Jahre. Die bisherige Struktur des Frauenförderplans wurde beibehalten. Neben der erforderlichen Betrachtung von unterrepräsentierten Bereichen wurde erneut das Hauptaugenmerk auf die Handlungsfelder Berufsgruppen mit fast ausschließlichem Frauenanteil, Frauen in Führungspositionen, Aus- und Fortbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet. Erfreulich ist die Entwicklung im nicht-technischen Verwaltungsdienst (Stadt Hagen ohne Eigenbetriebe). Frauen sind erst ab der Besoldungsgruppe A13 bzw. der Entgeltgruppe 12 unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in A12/EG11 erreichte am Stichtag für die Datenerhebung (31.03.2012) 50%. Auf der Führungsebene 5 (Teamleitungen und vergleichbares) wurde bei der Stadt Hagen (ohne Eigenbetriebe) ebenfalls ein Anteil von über 50% erreicht. Auf den darüber liegenden Führungsebenen (Fachbereichsleitungen, Geschäftsbereichsleitungen u.ä.) liegt der Frauenanteil unter 50%. Die Möglichkeiten der Vereinbarung von Familien und Beruf sind positiv zu bewerten.

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

2.1.1. Gesamtübersichten „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.

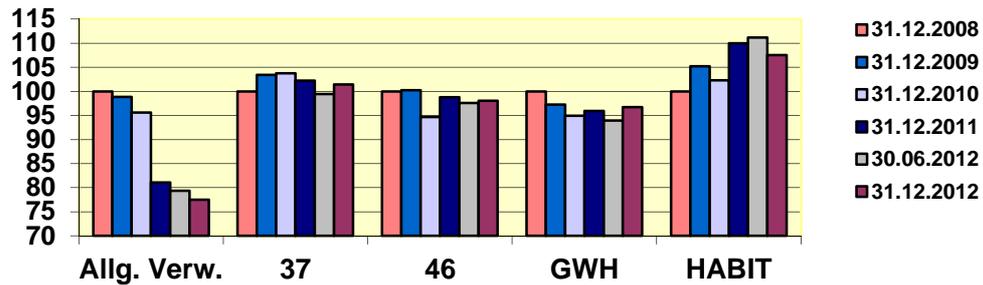
Die folgenden Gesamtübersichten enthalten die Summen aller Stammkräfte sowie die jährliche Entwicklung (2.1.1.1) bzw. Anzahl der Zugänge und Abgänge (2.1.1.2) differenziert nach den Bereichen Allgemeine Verwaltung, 37/Feuerwehr, 46/Künstlerisches Personal und Orchester und für die Eigenbetriebe Gebäudewirtschaft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

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Stammkräfte *	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 30.06.2012	Bestand am 31.12.2012		
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100%	1.809,18 98,83%	1.750,80 95,64%	1.484,04 81,06%	1.453,52 79,40%	1.418,94 77,51%	-411,74 ↘	-22,49%
Feuerwehr (37)	254,97 100%	263,74 103,44%	264,60 103,78%	260,65 102,23%	253,56 99,45%	258,72 101,47%	3,75 ↗	1,47%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100%	148,38 100,26%	140,13 94,69%	146,24 98,82%	144,42 97,59%	145,14 98,07%	-2,85 ↘	-1,93%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	383,01 100%	372,47 97,25%	363,73 94,97%	367,54 95,96%	359,79 93,94%	370,51 96,74%	-12,50 ↘	-3,26%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96 100%	80,96 105,20%	78,74 102,31%	84,64 109,98%	85,59 111,21%	82,75 107,52%	5,79 ↗	7,52%
insgesamt	2.693,61 100%	2.674,73 99,30%	2.598,00 96,45%	2.343,11 86,99%	2.296,88 85,27%	2.276,06 84,50%	-417,55 ↘	-15,50%
* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)								
nachr.: Kopfzahlen	3.107	3.081	2.998	2.754	2.721	2.707	-400 ↘	-12,87%

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.

**Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008
(Startbasis 100%)**



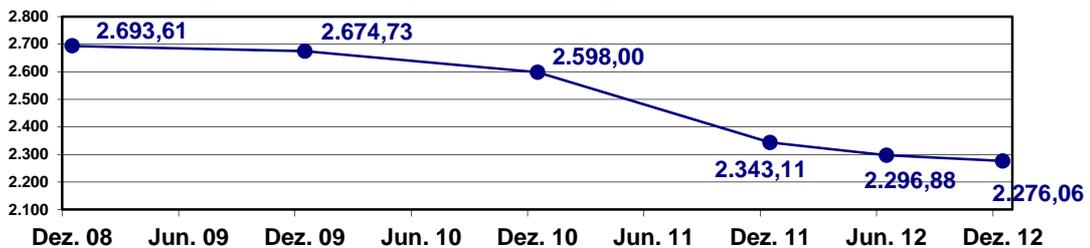
So ergibt sich in den Bereichen Feuerwehr (37) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **bezogen auf die Startbasis** ein Personalanstieg, in den übrigen Bereichen liegen die aktuellen Personalbestände unter denen von 2009.

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 und 2012 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). Im Berichtsjahr hat sich dann der Trend des sukzessiven Abbaus des Stammpersonals fortgesetzt.

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).

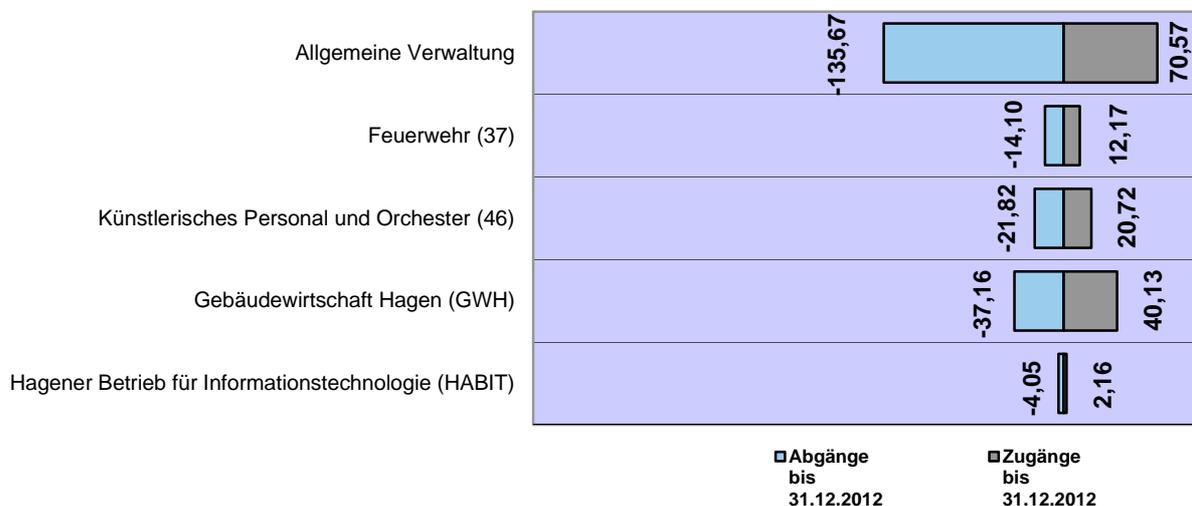
Bevölkerung zum 31.12.	2008	2009	2010	2011	2012
		193.979	191.558	190.509	189.240
ggü. Vorjahr	-1.874	-2.421	-1.049	-1.269	-1.430
	-0,96%	-1,25%	-0,55%	-0,67%	-0,76%
Entwicklung insgesamt seit 2008		-2.421	-3.470	-4.739	-6.169
		-1,25%	-1,79%	-2,44%	-3,18%

2.1.1.2. Entwicklung in 2012

Stammkräfte * Bereich	Bestand am 31.12.2011	Zugänge bis 31.12.2012	Abgänge bis 31.12.2012	Bestand am 31.12.2012	Entwicklung bis 31.12.2012		in Pro- zent
Allgemeine Verwaltung	1.484,04	70,57	-135,67	1.418,94	-65,10	↘	-4,39%
Feuerwehr (37)	260,65	12,17	-14,10	258,72	-1,93	↘	-0,74%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	146,24	20,72	-21,82	145,14	-1,10	↘	-0,75%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	367,54	40,13	-37,16	370,51	2,97	↗	0,81%
Hagener Betrieb für Informationstechno- logie (HABIT)	84,64	2,16	-4,05	82,75	-1,89	↘	-2,23%
insgesamt	2.343,11	145,75	212,80	2.276,06	-67,05	↘	-2,86%

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Zu- und Abgänge bis 31.12.2012



Grundsätzlich haben sich die Personalbestände per Saldo gegenüber den Vorjahreszahlen reduziert. Lediglich in der Gebäudewirtschaft ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurde der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben 2012 u.a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen im Umfang von 22,85 VZK aus der Kernverwaltung in die GWH zehren den dort selbst generierten Personalabbau auf.

2.1.2. Gesamtübersichten „Sonstige Beschäftigungsverhältnisse“

In den folgenden Gesamtübersichten angeführt sind die sonstigen aktiven Beschäftigungsverhältnisse, 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. Im Einstellungsjahr 2012 haben in der Allgemeinen Verwaltung erstmals zwei Personen ihre Ausbildung in Teilzeit (75%) begonnen.

2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung in 2012

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	Bestand am 31.12.12			Entwick- lung ggü. Vorjahr	in Prozent
					Aushil- fen (< = 3 Monate)	Befristet Beschäftigte (> 3 Monate)	insg.		
Allgemeine Verwaltung	109,24	116,56	124,34	100,27	2,65	106,44	109,09	8,82	↗ 8,80%
Feuerwehr (37)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	- 0,00%
Künstlerisches Perso- nal und Orchester (46)	8,50	11,50	19,00	17,50	1,61	15,49	17,10	-0,40	↘ -2,29%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	42,85	37,12	59,80	19,83	10,07	5,12	15,19	-4,64	↘ -23,40%
Hagener Betrieb für Informationstechnolo- gie (HABIT)	3,00	3,00	1,54	1,00	0,00	5,00	5,00	4,00	↗ 400,00%
insgesamt	163,59	168,18	204,68	138,60	14,33	132,05	146,38	7,78	↗ 5,61%

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung 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 zu 100% aus Bundesmitteln.

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 Vorjahreswert.

Bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen beim HABIT handelt es sich u.a. um drei ehemalige Auszubildende, die nach erfolgreichem Abschluss in 2012 im Rahmen sozialer Übergangslösungen nur befristet übernommen wurden.

Entwicklung seit dem 01.01.2009

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	-0,15	↘	-0,14%
Feuerwehr (37)	0,00	-	0,00%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	8,60	↗	101,18%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	-27,66	↘	-64,55%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	2,00	↗	66,67%
insgesamt	-17,21	↘	-10,52%

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

Entwicklung in 2012

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	Bestand am 31.12.12				Entwick- lung ggü. Vorjahr	in Prozent	
					Auszu- bildende	Prakti- kantIn- nen	BFD + FSJ	insg.			
Allgemeine Verwal- tung	153	156	97	74	29	25	10	64	-10	↘	-13,51%
Feuerwehr (37)	17	13	11	2	8	0	0	8	6	↗	300,00%
Künstlerisches Personal und Or- chester (46)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	2	3	3	1	2	0	0	2	1	↗	100,00%
Hagener Betrieb für Informationstechno- logie (HABIT)	11	10	6	4	2	0	0	2	-2	↘	-50,00%
insgesamt	183	182	117	81	41	25	10	76	-5	↘	-0,09%

Entwicklung seit dem 01.01.2009

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	-89,00	↓	-58,17%
Feuerwehr (37)	-9,00	↓	-52,94%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	0,00	-	0,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	0,00	-	0,00%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-9,00	↓	-81,82%
insgesamt	-107,00	↓	-58,47%

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Allgemeinen Verwaltung ist stark rückläufig. Die engen finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zwingen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. 2010 und 2011 sind so mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Mit dem Einstellungsjahrgang 2012 haben je zwei Nachwuchskräfte für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (juristischer bzw. betriebswirtschaftlicher Studiengang) sowie im mittleren Dienst sechs Auszubildende - davon zwei in Teilzeit - zu Bürokauleuten/ Verwaltungsfachangestellten (Doppelqualifikation) ihre berufliche Laufbahn begonnen. Die Ausbildungen im Beschäftigtenverhältnis erfolgen hier über Bedarf. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden bereits in der Vergangenheit regelmäßig Ausbildungsplätze z.T. auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgt vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als großer Arbeitgeber in der Region. Es wird ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern ausgebildet, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Dies geschieht allerdings nicht allein unter dem Aspekt, nach Ausbildungsende externen Arbeitgebern qualitativ hochwertig ausgebildete Mitarbeiter zu erschließen, sondern darüber hinaus auch mit der Option, im eigenen Dienstleistungsbetrieb einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer Überalterung der Belegschaft entgegenzuwirken. So besteht ggf. später die Möglichkeit, in einigen Bereichen bei festgestelltem Bedarf Auszubildende mit überdurchschnittlich guten Leistungen doch längerfristig an die Stadt zu binden. Für das Einstellungsjahr 2013 war ursprünglich vorgesehen, rd. 30 weitere Ausbildungsplätze in dieser Form bereitzustellen, die Kommunalaufsicht hat jedoch ausdrücklich untersagt, vor Genehmigung eines Haushaltsanierungsplans nach dem Stärkungspaktgesetz potenziellen Auszubildenden entsprechende Einstellungszusagen zu erteilen. Die Durchführung eines Auswahlverfahrens für den Ausbildungsbeginn im Spätsommer 2013 wurde damit gestoppt. Es zeichnet sich ab, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse weiter zurückgehen wird.

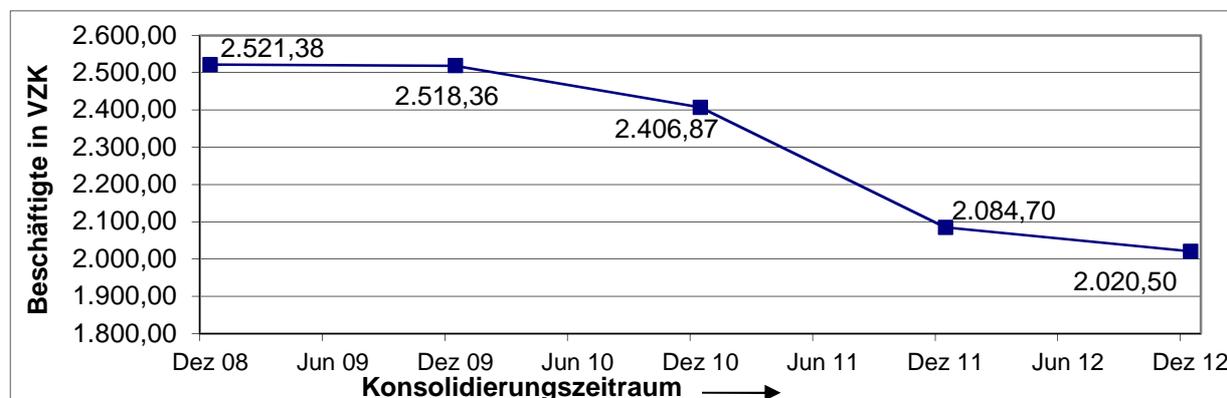
Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals 8 Zivildienstleistende beschäftigt. In der Allgemeinen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt 9 Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Allerdings ersetzt hier der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst das wegfallende Personal.

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 befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der Eigenbetriebe finden hier keine Berücksichtigung, da für sie auch in den Personalaufwendungen des Kernhaushaltes (vgl. 3.1.1.) kein unmittelbarer Ausweis erfolgt. Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen deutlich rückläufig.

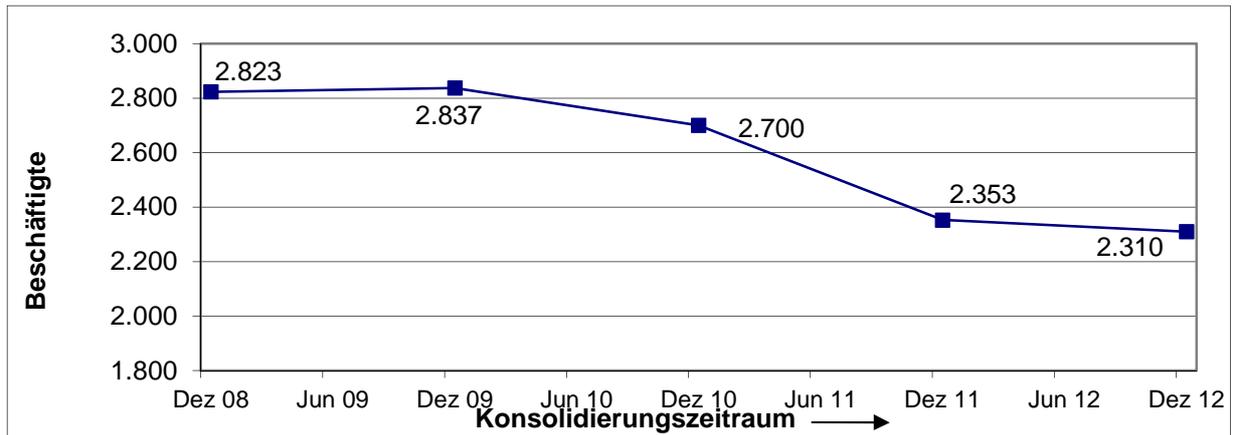
2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet

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



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
Stammkräfte	2.486	2.467	2.397	2.121	2.065
Befristete	135	176	172	142	156
Azubis	106	102	68	38	37
Praktikanten	42	47	23	28	25
Zivis/BFD/FSJ	23	20	17	10	10
Aushilfen	31	25	23	14	17
	2.823	2.837	2.700	2.353	2.310
Veränderung seit 2008		0,50%	-4,36%	-16,65%	-18,17%



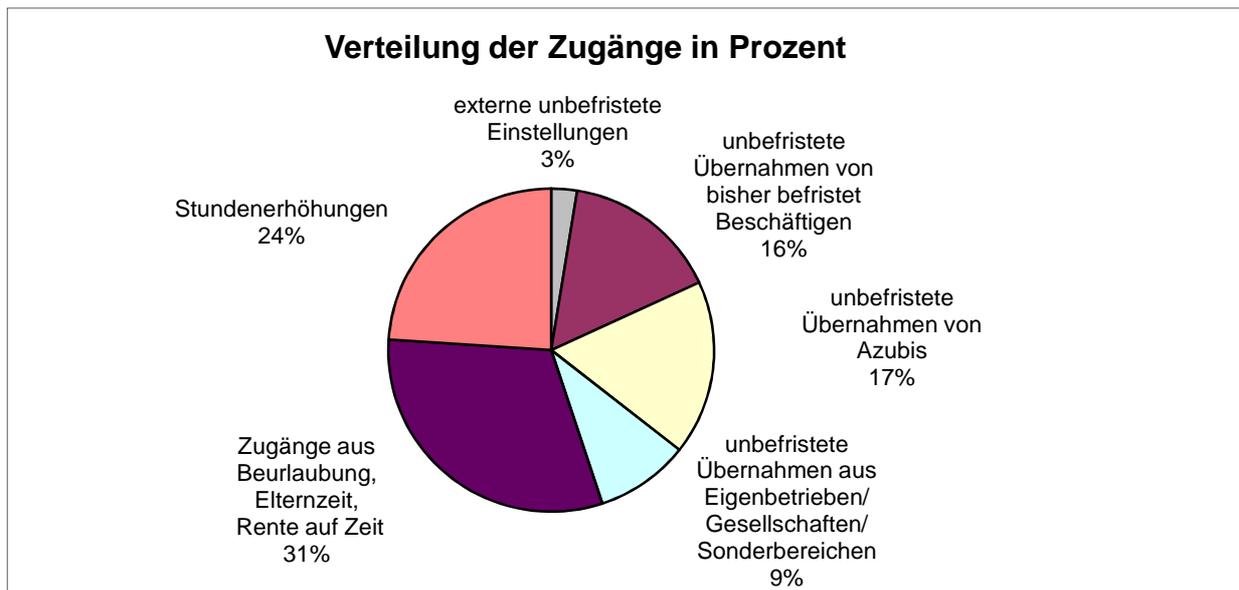
2.3. Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“

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.

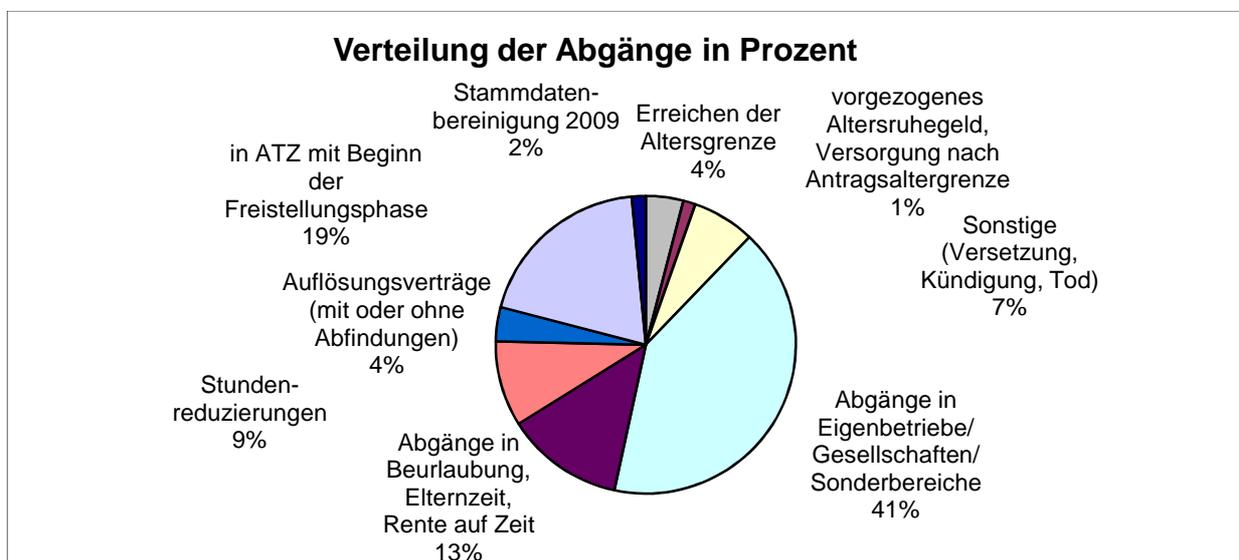
2.3.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009

	Bestand zum 31.12.2008 in VZK		
	1.830,68		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	6,50	-26,89	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	39,60	-8,83	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	44,49	-45,16	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	23,74	-274,69	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	79,19	-84,79	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	60,97	-61,76	Stundenreduzierungen
		-24,71	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-129,40	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
Summe Zugänge	254,49	-666,23	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2012 in VZK		
	1.418,94		

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



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 Rückkehrer (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 60 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse /"Köpfe").



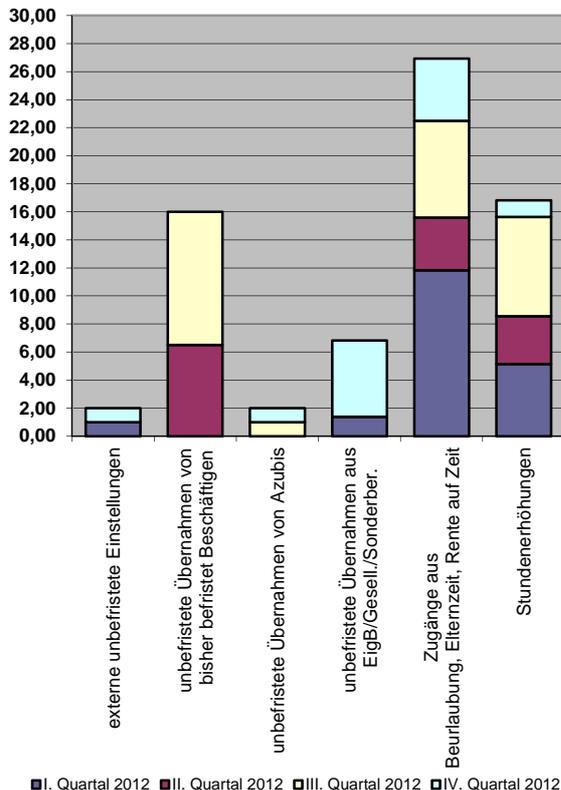
Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfuktuation eingesetzt. So machen die Abgänge in die ATZ-Freistellungsphase fast ein Fünftel aller Abgänge seit 2009 aus.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 41% 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.

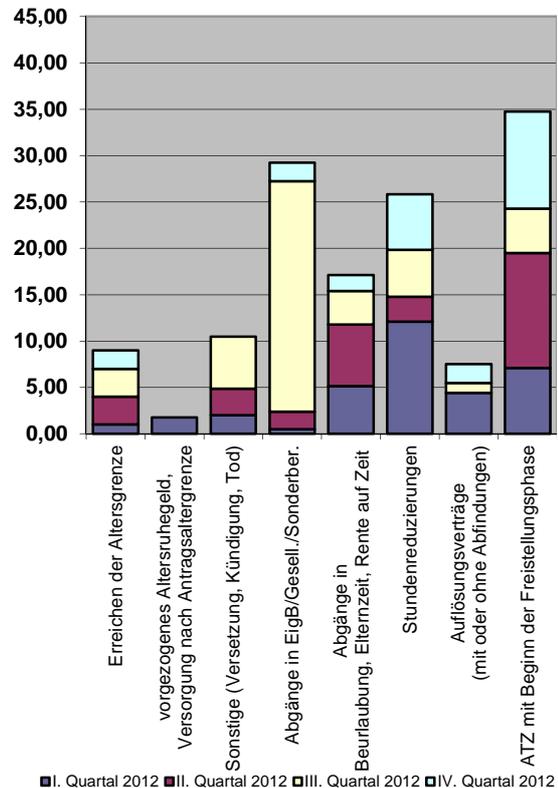
2.3.2. Fluktuation in 2012

	Bestand zum 31.12.2011 in VZK		
	1.484,04		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	2,00	-9,00	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	16,00	-1,77	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	2,00	-10,46	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	6,83	-29,25	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	26,92	-17,12	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	16,82	-25,83	Stundenreduzierungen
		-7,50	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-34,74	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
Summe Zugänge	70,57	-135,67	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2012 in VZK		
	1.418,94		

Zugänge bis IV. Quartal 2012



Abgänge bis IV. Quartal 2012



2.4. Altersteilzeit

Gesamtzahl

ATZ-Verträge seit 01.07.1999
bis zum Stichtag 31.12.2012:

612

davon Block-
modell:

580

davon Teilzeit-
modell:

32

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

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

2013 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2013	2. Quartal 2013	3. Quartal 2013	4. Quartal 2013
im Blockmodell (Arbeitsphase)	141	132	123	102
im Blockmodell (Freizeitphase)	170	176	178	192
im Teilzeitmodell	21	20	19	18
insgesamt	332	328	320	312
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	280	284	292	300

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

2014 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2014	2. Quartal 2014	3. Quartal 2014	4. Quartal 2014
im Blockmodell (Arbeitsphase)	99	92	70	60
im Blockmodell (Freizeitphase)	184	175	190	193
im Teilzeitmodell	18	17	16	15
insgesamt	301	284	276	268
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	311	328	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)	182	179	166	162
im Teilzeitmodell	14	14	14	14
insgesamt	253	240	234	211
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	359	372	388	401

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

2016 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2016	2. Quartal 2016	3. Quartal 2016	4. Quartal 2016
im Blockmodell (Arbeitsphase)	26	20	16	
im Blockmodell (Freizeitphase)	161	146	140	146
im Teilzeitmodell	14	13	12	12
insgesamt	201	179	168	158
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	411	433	444	454

<----- 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)	132	124	117	97
im Teilzeitmodell	11	11	11	10
insgesamt	143	135	128	107
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	469	477	484	505

<----- 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)	86	77	59	51
im Teilzeitmodell	10	10	10	9
insgesamt	96	87	69	60
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	516	525	543	552

<----- 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	556	562	565	574

<----- 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	2
im Teilzeitmodell	5	5	4	1
insgesamt	28	25	19	3
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	584	587	593	609

Wegen umfassender Ausführungen zur Altersteilzeit s. unter 1.1.1.

2.5. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.5.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707
Stammkräfte insg. (VZK)	2.693,61	2.674,73	2.598,00	2.343,11	2.276,06
Beamte (Kopfzahlen)	769	766	754	722	705
Beamte (VZK)	722,26	721,7	706,95	676,46	659,88
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.338	2.315	2.244	2.032	2.002
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.971,35	1.953,03	1.891,05	1.666,65	1.616,18
Frauenanteil insg. in %	55,68	56,05	55,77	59,59	60,51
Frauenanteil Beamte in %	36,41	36,42	36,60	37,67	38,30
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,02	62,55	62,21	67,37	68,33
Teilzeitquote insg. in %	32,86	32,62	35,66	39,07	41,49
davon Frauen in %	93,83	93,43	90,08	91,45	89,58
Durchschnittsalter in Jahren	45,73	46,09	46,17	46,69	47,03
Schwerbehindertenquote in % *	6,94	8,66	8,82	9,10	8,02
Krankenquote in % **	5,22	5,77	5,97	6,23	6,65

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

***) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

• Status

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen bleibt mit etwa 1:3 über die Jahre konstant.

• Frauenanteil und Teilzeitquote

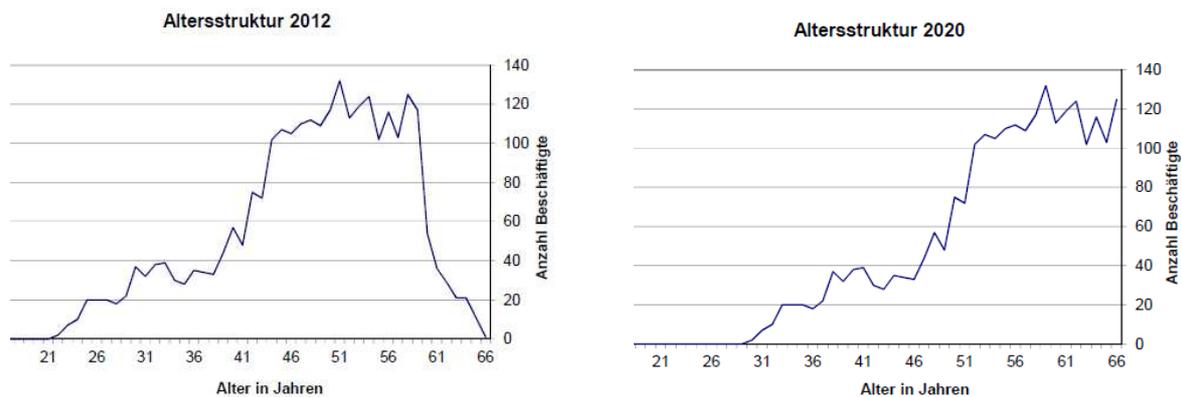
Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 50%).

Signifikant erhöht hat sich der Frauenanteil in der Stammebelegschaft der Stadt Hagen im Jahr 2011. 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 erkennbar ist über die Jahre hinweg der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Während im Fünfjahres-Vergleich stets mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weiblich ist, stellen Frauen immer noch knapp 90% aller Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. aus familiären Beweggründen). Beachtlich ist allerdings 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" (vgl. II 1.1.2.) 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 zeigt daher auch im Berichtsjahr weiterhin ihre Wirkung. So stieg die Teilzeitquote tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Inwieweit das Aussetzen der TZO hier wiederum zu einer Verringerung der Quoten führt, wird zum Stichtag 31.12.2013 auszuwerten sein.

- **Durchschnittsalter**

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbesellschaft steigt kontinuierlich an. Wesentlich dazu beigetragen haben in der Vergangenheit bereits Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen münden. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Auch die Anhebung des Renteneintrittsalters wird den Altersdurchschnitt ansteigen lassen.



- **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 hat der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 77 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Die seit 2002 bei der Stadt Hagen geltende Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert das SGB IX bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. 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 Umsetzung 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 2012 bei 8,02% und damit um 3,02% deutlich über der Pflichtquote. Die Stadt Hagen kommt damit 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 Behinderter.

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 erwerben, 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. Die Quote zum Berichtsstichtag fällt damit geringer als zum Vorjahr, aber immer noch deutlich hoch aus. Zum 31.12.2012 waren sechs schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 30 Jahre, mehr als 73% dagegen 50 oder älter.

- **Krankenquote**

Die Krankenquote für das Jahr 2012 beträgt 6,65 %.

Die Quote, deren Ermittlung auf den Kriterien des Städtetages basiert, ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Dies ist jedoch keine Einzelercheinung bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich als Trend bei den Vergleichskommunen des Städtetages und auch in der Privatwirtschaft erkennen.

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

1. Die Arbeitsverdichtung auf Grund des seit Jahren betriebenen Personalabbaus ist inzwischen offensichtlich. MitarbeiterInnen und Führungskräfte finden die Situation vor, dass Stellen oft monatelang unbesetzt bleiben, die Arbeit somit über einen langen Zeitraum auf die vorhandenen MitarbeiterInnen aufgeteilt werden muss.
2. Darüber hinaus ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Stadt Hagen sehr hoch. Externe Einstellungen finden kaum noch statt, Auszubildende werden zumindest dauerhaft nicht 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 präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts und des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt. Da sich alle drei o.g. genannten Negativfaktoren jedoch in den nächsten Jahren vermutlich noch verstärken werden, wird ein weiterer Anstieg der Krankenquote prognostiziert.

2.5.2. Kennzahlen in 2012 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)	2.707	1.653	259	153	558	84
Stammkräfte insg. (VZK)	2.276,06	1.418,94	258,72	145,14	370,51	82,75
Beamte (Kopfzahlen)	705	411	241	0	31	22
Beamte (VZK)	659,88	369,45	241,00	0,00	27,51	21,92
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.002	1.242	18	153	527	62
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.616,18	1.049,50	17,72	145,14	343,00	60,82
Frauenanteil insg. in %	60,51	68,00	3,86	47,71	73,66	23,81
Frauenanteil Beamte in %	38,30	59,37	1,24		58,06	22,73
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	68,33	70,85	38,89	47,71	74,57	24,19
Teilzeitquote insg. in %	41,49	42,47	1,54	11,11	70,61	7,14
davon Frauen in %	89,58	86,47	75,00	64,71	96,45	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	47,03	47,75	41,14	43,26	49,22	43,48
- Beamte	46,37	49,41	40,73		48,68	48,00
- Tarif-Beschäftigte	47,27	47,20	46,61	43,26	49,26	41,87
- Frauen	47,18	46,94	45,60	39,89	49,27	45,40
- Männer	46,81	49,46	40,96	46,34	49,10	42,88

Immer noch als klassische Männerdomänen zu erkennen sind der Bereich der Feuerwehr aber auch der Informationstechnologie. Dagegen sind in der Gebäudereinigung überwiegend Frauen beschäftigt. Parallel dazu zeigt sich außerdem wieder das oben beschriebene Verhältnis von Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den Einzelbereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute liegt das Pensionseintrittsalter bei 60 Jahren. Dementsprechend ist das Durchschnittsalter in diesem Bereich knapp 6 Jahre geringer als der Gesamtdurchschnitt. Dagegen ist in der Gebäudewirtschaft ein noch etwa 2 Jahre höherer Altersschnitt als der aller Stammbeschäftigten zu verzeichnen. Durch den Verzicht auf externe Stellenwiederbesetzungen in Vorjahren konnte hier zwar erfolgreich Personalabbau betrieben werden (vgl. 2.1.1.1), gleichzeitig stieg aber der Altersdurchschnitt der verbleibenden Belegschaft. In 2011 ist die Zahl der Stammkräfte bei der GWH erstmals wieder leicht gestiegen. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führten jedoch zu keiner Verjüngung der Belegschaft.

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 ist weitestgehend deckungsgleich mit 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 berücksichtigt.

Der Integrationsrat der Stadt Hagen verfolgt u.a. mit seinem Antrag zur „Förderung der Beschäftigung und der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Hagen“ ebenfalls das Ziel der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung.

2.6.2. Migrantenquote bei der Stadtverwaltung

2.6.2.1. Stammkräfte

Auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels steht die Integration von Menschen mit sog. Migrationshintergrund längst im Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung bei der Stadt Hagen. 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.

Problematisch ist dabei jedoch neben der Definition des Migrationsbegriffes vor allem die Bestandsaufnahme entsprechender Daten. Im Personalservice /Abrechnungssystem wird zwar 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 aber nicht zulässig.

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

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

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

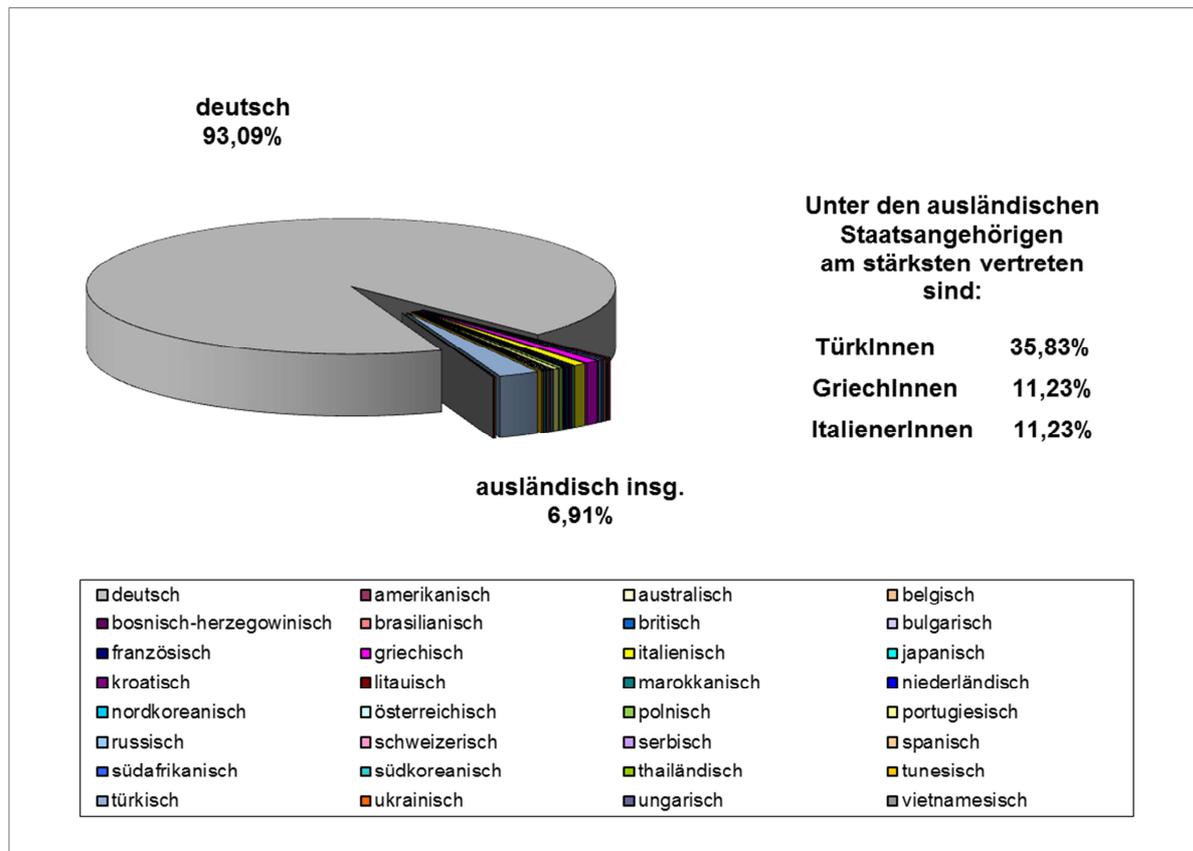
Stichtag 31.12.2012

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

Im Berichtsjahr war mehr als die Hälfte aller ausländischen Stammkräfte überhaupt bei der GWH, fast ein weiteres Viertel im Theater/Künstlerbereich beschäftigt. In der Allgemeinen Verwaltung liegt der Anteil des nicht-deutschen Personals bei unter 20%.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	33	17,65
Feuerwehr (37)	1	0,53
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	43	23,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	109	58,29
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,53
Gesamt	187	100,00

In der Stammbelogschaft der Stadtverwaltung ist mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 30 Nationen insgesamt ein breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.



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 21 verschiedene Nationalitäten vertreten.

Mit fast 20% 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 Berufsfeuerwehreute bislang keine MigrantInnen beschäftigt. Lediglich im gewerblich-technischen Bereich / Werkstatt wurde in 2010 erstmalig ein ausländischer Auszubildender übernommen.

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

Zum Stichtag 31.12.2012 waren unter den insg. 167 befristet beschäftigten Personen 17 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befristet Beschäftigte	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	139	8	5,76
Feuerwehr (37)	0	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	17	9	52,94
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	6	0	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	5	0	0
Gesamt	167	17	10,18

40 der insg. 41 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 2,44%.

Von 25 PraktikantInnen besitzen drei nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (12,00%).

2.6.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung

Im Vergleich zu den zuvor dargestellten Daten bemisst sich der Anteil ausländischer MitbürgerInnen an der Hagener Bevölkerung insgesamt wie folgt:

Hagener Bevölkerung	deutsche Staatsbürgerschaft	ausl. Staatsbürgerschaft*	Migrantenquote Stammebelegschaft Verwaltung
Stand: 31.12.2008	86,36%	13,64%	5,37%
Stand: 31.12.2009	86,41%	13,59%	5,55%
Stand: 31.12.2010	86,59%	13,41%	5,64%
Stand: 31.12.2011	86,38%	13,62%	6,35%
Stand: 31.12.2012	86,17%	13,83%	6,91%

*) davon aktuell rd. 33% türkisch, 13% italienisch und 11% griechisch

Zwar ist in der Vergangenheit ein sukzessiver Anstieg der Migrantenquote innerhalb der Stammebelegschaft der Verwaltung zu erkennen, gleichwohl liegt die Beschäftigungsquote von MigrantInnen im Berichtsjahr mit nur 6,91% immer noch weit unter dem ausländischen Anteil (13,83%) an der Hagener Bevölkerung.

Auf eine Angleichung der Quoten mag i.S. einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung hinzuzielen sein. Zu bedenken ist 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 Auszubildenden ist in den letzten Jahren stark rückläufig, Übernahmegarantien bestehen nicht (mehr).

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

2.6.4. Mitarbeiterbefragung zum Thema „Migrationshintergrund“

Im Juni 2012 stellte das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen die **Zuwanderungsstatistik NRW 2011** vor (www.mais.nrw.de). Neben der Unterscheidung zwischen Deutschen und Ausländern enthält die Statistik auch regionale Daten zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund (verwendete Definition dabei ähnlich der des Mikrozensus).

Insgesamt haben demnach fast ein Viertel (23,3%) der Menschen in NRW eine Zuwanderungsgeschichte. Landesweit hat Hagen mit mehr als 35% sogar den höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung.

Diese Zahlen und die Veröffentlichung des Ergebnisses einer anonymen und freiwilligen Beschäftigtenbefragung in den NRW-Landesbehörden veranlassten den Integrationsrat der Stadt Hagen dazu, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen zu hinterfragen.

Wie bereits oben ausgeführt liegen bisher nur Erkenntnisse zu den MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit vor. Dies sind rd. 7% aller in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben aktiv Beschäftigten.

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2012	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.707	187	6,91
Befristete	167	17	10,18
Aushilfen	54	4	7,41
Azubis	41	1	2,44
Praktikanten	25	3	12,00
BFD /FSJ	10	0	0
Gesamt	3.004	212	7,06

Nicht bekannt war dagegen immer, inwieweit der hohe Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Hagerer Bevölkerung auch in der Verwaltung repräsentiert ist. Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat daher eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt, um erstmalig zu ermitteln, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Hagen arbeiten.

Die Teilnahme an der Fragebogenaktion war **freiwillig** und **anonym**. Aus der Teilnahme oder der Nichtteilnahme konnten den Beschäftigten - schon wegen der Anonymität der Umfrage - weder Vor- noch Nachteile entstehen. Die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung erfolgte ohne Namensnennung. Da nicht erkennbar war, wer den Fragebogen ausgefüllt hat und ausschließlich nach dem Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Migrationshintergrundes gefragt wurde, waren Rückschlüsse auf eine bestimmte Person nicht möglich.

Um dies in jedem Fall zu gewährleisten wurde bei der Befragung auch auf die in diesem Personal- und Organisationsbericht verwendete Unterscheidung von Verwaltungsbereichen und Beschäftigtengruppen verzichtet. Anfang Dezember 2012 wurden so insgesamt 2.983 Fragebögen an die zu diesem Zeitpunkt aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung verschickt. Gefragt wurde nach dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes nach der Definition des Integrationsgesetzes NRW.

Verschlossen zurück an

11/43

Fragebogen zum Migrationshintergrund

Definition* Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind

1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ** sind **oder**
2. außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geborene und seit dem 1. Januar 1950 nach Deutschland zugewanderte Personen **oder**
3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.

Sie haben einen Migrationshintergrund nach Ziffer 1 der Definition, wenn Sie ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit haben.

Einen Migrationshintergrund nach Ziffer 2 der Definition haben Sie **zum Beispiel** auch, wenn Sie als Aussiedlerin oder Aussiedler, Spätaussiedlerin oder Spätaussiedler oder als deren Angehörige seit 1950 zugewandert sind.

Bitte kreuzen Sie an:

JA, ich habe nach dieser Definition **einen Migrationshintergrund**

NEIN, ich habe nach dieser Definition **keinen Migrationshintergrund**

*) nach § 4 des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration [...] (GV.NRW. 2012 Nr. 5 vom 24.02.12 S. 95 - 106)

**) Auszug aus dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 116

(1) Deutscher im Sinne dieses Grundgesetzes ist vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, wer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder als Flüchtling oder Vertriebener deutscher Volkszugehörigkeit oder als dessen Ehegatte oder Abkömmling in dem Gebiete des Deutschen Reiches nach dem Stande vom 31. Dezember 1937 Aufnahme gefunden hat.

Die Rücklaufquote ist mit knapp einem Drittel zurückgesendeter Fragebögen sehr gering. Zurückzuführen ist dies möglicherweise auf eine geringe Akzeptanz der Befragung bei den Beschäftigten. Die Thematik als solche scheint in Zeiten größter Haushaltsnot und damit einhergehenden allgemeinen und persönlichen Arbeitssituationen als absolut nachrangig wahrgenommen zu werden. Einige wenige Beschäftigte haben dies durch entsprechende Kommentierungen auf rückgelaufenen Fragebögen deutlich zum Ausdruck gebracht.

Ergebnis der Fragebogenaktion „Beschäftigte mit Migrationshintergrund“

verschickt	2983	
Rücklauf gesamt	992	33,26%
nicht zustellbar	6	
zurück: ohne Angabe	5	
zurück: ja	160	16,31%
zurück: nein	821	83,69%

Inwieweit das Ergebnis angesichts der niedrigen Rücklaufquote insgesamt als valid angesehen werden kann mag dahingestellt bleiben. Auch die Frage nach statistischen Differenzen In Folge einer fehlenden verbindlichen Definition des Migrationshintergrundes ist zu vernachlässigen. Festgehalten werden kann, dass unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hagerer Bevölkerung unterrepräsentiert sind.

Das Ressort für Statistik hat jüngst Zahlen der Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2012 veröffentlicht, wonach inzwischen 36,7% der HagererInnen eine Zuwanderungsgeschichte haben. Hier werden bei der Erhebung der Einwohnermeldedaten mittels der Software „MigraPro“ seit 2008 die Merkmale zweite Staatsangehörigkeit, Zuzugsherkunft, Lage des Geburtsortes und familiärer Hintergrund als Kriterien herangezogen. Während die Gesamtbevölkerungszahl in Hagen kontinuierlich sinkt, nimmt der Anteil an EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund stetig zu. In Anbetracht des bereits oben dargestellten geringen Handlungsspielraums zur Erhöhung des Migrantenanteils unter den Beschäftigten der Verwaltung wird sich die Schere zwischen den Quoten bezogen auf die Frage nach dem Migrationshintergrund in näherer Zukunft eher weiter öffnen. Mittel- bis langfristig sollte hier eine Evaluierung vorgenommen werden.

3. Personalkosten

3.1. Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2012

3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

In 2012 ist es trotz Tarif- und Besoldungserhöhungen wieder gelungen, die Personalaufwendungen gegenüber dem Vorjahr zu senken.

Bedingt durch die zum 01.01.2012 rückwirkende Ausgliederung von Aufgaben zur Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) wurden ca. 1,1 Mio. EUR Personalaufwendungen verlagert. Dadurch liegen die Aufwendungen für das Gesamtpersonal der Kernverwaltung / VB 5 in 2012 deutlich unter dem vorläufigen Rechnungsergebnis von 2011. Aber auch ohne die Organisationsveränderung in 2012 sind die Personalaufwendungen insgesamt rückläufig. Mit der Anwendung neuer Berechnungsfaktoren für die Pensions- und Beihilferückstellungen wurde in 2012 hier ein erheblicher Effekt erzielt.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2012

Personalaufwendungen in der Kernverwaltung	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	5.317.298	5.214.547	-102.751	-1,9%
VB 2	7.430.985	7.173.003	-257.982	-3,5%
VB 3	36.246.240	37.041.669	795.428	2,2%
VB 4	37.282.361	38.336.775	1.054.414	2,8%
VB 5	10.425.650	9.184.819	-1.240.831	-11,9%
Zwischensumme I	96.702.534	96.950.813	248.279	0,3%
Mitarbeiter Personalpool (VB 1)	2.117.279	1.910.255	-207.024	-9,8%
Mitarbeiter BEZ (div.)	218.095	0	-218.095	-100,0%
Zwischensumme II	2.335.374	1.910.255		
Ergebnis	99.037.908	98.861.068	-176.840	-0,2%

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfen und Unterstützungen	3.434.671	2.194.423	-1.240.248	-36,1%
- Aufwand	2.000.000	1.771.212		
- Rückstellungen	1.434.671	423.211		
Pensionsrückstellungen	9.460.407	1.845.077	-7.615.330	-80,5%
Altersteilzeit	4.437.717	4.131.934	-305.783	-6,9%
- Aufwand (Freistellungsphase)	3.208.287	3.911.995		
- Rückstellungen	1.229.430	219.939		
Zwischensumme III	21.957.719	12.334.484	-9.623.235	-43,8%

davon aufwandsmindernd abzuziehen, da durch Inanspruchnahme von Rückstellungen gedeckt:

ATZ: Aufwand (Freistellungsphase)	-3.208.287	-3.911.995		
Ergebnis	14.124.508	4.259.439	-9.865.069	-69,8%

Gesamtergebnis	113.162.416	103.120.507	-10.041.909	-8,9%
-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------

Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen	2.289.550	2.252.795	-36.755	-1,6%
Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + II + Honorare	118.660.253	109.285.297	-9.374.956	-7,9%

allgemeine Erklärungen:

Mitarbeiter 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.

Mitarbeiter BEZ:

Aufwendungen für Beschäftigungen im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms des Jobcenters für Langzeitarbeitslose mit multiplen Einstellungshindernissen. Die hier entstandenen Kosten sind zu 100 % refinanziert. Maßnahmen endeten zum 31.05.2011.

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 2013 werden in Summe wiederum geringere Honoraraufwendungen prognostiziert.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2012 und Prognose für 2013

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Abweichung		Prognose 2013
			in Euro	in %	
VB 1	9.626	4.750	-4.876	-51%	6.100
VB 2	0	0	0	0%	0
VB 3	796.108	786.879	-9.229	-1%	941.787
davon 48/3 (VHS)	408.295	364.190	-44.105	-11%	433.800
48/3 (MRM)	158.570	158.000	-570	0%	180.174
55	212.391	231.967	19.576	9%	304.613
sonstige	16.852	32.722	15.870	94%	23.200

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Abweichung		Prognose 2013
			in Euro	in %	
VB 4	1.483.266	1.461.166	-22.100	-1%	1.268.211
davon 32	4.300	0	-4.300	-100%	200
37	5.760	5.712	-48	-1%	7.000
46	1.236.861	1.257.210	20.349	2%	1.061.371
49/1	135.297	119.198	-16.099	-12%	84.540
49/2	38.324	28.556	-9.768	-25%	37.100
49/3	13.127	13.547	420	3%	15.000
53	49.597	36.943	-12.654	-26%	63.000
VB 5	550	0	-550	-100%	0
Ergebnis	2.289.550	2.252.795	-36.755	-2%	2.216.098

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

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

RAA: Sprachförderung
Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte,
Ferienmaßnahmen
Jugendzentren: Programmangebote, Schul-
arbeitshilfen

Vorstandsbereich 4

32 - Statistik u. Wahlen

Zensus 2011, Befragungen

37 - Feuerwehr

Lehranstalt für Rettungsassistenten

46 – Theater

Kompensation Stammpersonal zur Aufrecht-
erhaltung des Spielbetriebs

49/1- Fachbereich Kultur/
Kulturbüro

i.d.R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostende-
ckend

49/3 – Fachbereich Kultur/
Historisches Centrum

Museumspädagogen / 100 % Kostende-
ckung durch Veranstaltungsgebühren

53 - Gesundheitsamt

PTA-Ausbildung, Leichenschauen,
schulärztliche Untersuchungen (üpl. Bereit-
stellung)

Vorstandsbereich 5

Verlagerung zum WBH

3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2012

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 31.12.2012 wurden nachstehende Daten ermittelt.

Stand IV. Quartal 2012

		Tage	Betrag in €
Urlaub		18.331	3.233.389 €
Schwerbehinderten Zusatzurlaub		272	<u>51.422 €</u>
Summe Rückstellungen Urlaub			3.284.810 €
davon			
	VB 1	1.625	288.206 €
	VB 2	1.795	331.659 €
	VB 3	8.587	1.401.059 €
	VB 4	4.518	839.733 €
	VB 5	2.078	424.154 €
		Stunden	Betrag in €
Gleitzsaldos		27.187	821.807 €
Sonderkonto 1		7.189	189.862 €
Sonderkonto 3		31.830	<u>888.468 €</u>
Summe Rückstellungen Überstd.			1.900.137 €
davon			
	VB 1	7.421	239.743 €
	VB 2	8.602	256.970 €
	VB 3	24.380	624.331 €
	VB 4	18.456	547.087 €
	VB 5	7.347	232.007 €
			<u><u>5.184.948 €</u></u>

Rückstellung	Ergebnis 31.12.2011	Ergebnis 31.12.2012	Abweichung	
			in Euro	in %
Urlaub	2.805.547 €	3.284.810 €	479.263 €	17%
Überstunden	1.814.821 €	1.900.137 €	85.317 €	5%
Gesamt	4.620.367 €	5.184.948 €	564.580 €	12%

Erläuterungen:

Bei 1.756 Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung, die an der Zeiterfassung teilnehmen, ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

Zum Vergleich 2011:

- nicht genommener Urlaub:	11 Tage	9
- Stundenüberhang:	15 Std.	13

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

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

Die Gleitzeitsalden verteilen sich wie folgt:

unter -12 Std.	84	50
unter 0 Std.	198	217
bis 10 Std.	645	736
bis 30 Std.	541	567
bis unter 50 Std.	166	159
bis unter 100 Std.	87	74
100 Std. und mehr	35	17
	1.756 Beschäftigte	1.820

Die gestiegenen Durchschnittswerte an nicht genommenem Urlaub und Stundenüberhängen und der Zuwachs an hohen Gleitzeitsalden bei gleichzeitig sinkenden Personalzahlen sind allgemein als Indiz für die zunehmende Arbeitsverdichtung zu werten.

3.1.3.1. Urlaub

Die für 2012 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Vorjahr deutlich höher (Zuwachs von 17%). Während nach dem Bilanzstichtag 31.12.2011 insgesamt 15.991 Urlaubstage ins Folgejahr übertragen wurden, waren es zum 31.12.2012 mit 18.331 Tagen nicht genommenen Urlaub 2.340 Tage mehr.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012 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 davon auszugehen ist, dass auch für den Beamtenbereich 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 Neuregelungen der §§ 26 TVöD, 9 TVAöD bzw. 10 TVPöD. Eine entsprechende Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlVO) für 2013 wird erwartet.

Für die Jahre 2011 und 2012 wurden folgende allgemein geltende Regelungen getroffen und den MitarbeiterInnen im Juli (Tarifbereich) bzw. Oktober (Beamtenbereich) 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 bedeutet dies, dass sich im Jahr 2012 die Urlaubsansprüche von rd. 190 Beschäftigten unter 30 Jahren um jeweils acht und von knapp 230 Beschäftigten unter 40 Jahren um je zwei Tage erhöht haben. Insgesamt ist ein Mehranspruch von rd. 1.980 Tagen zu verzeichnen. Für die Betroffenen standen diese zusätzlichen Tage erst in der zweiten Jahreshälfte 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 31.12.2012 mit 66.206 Stunden um 1.574 Stunden unter dem Vorjahreswert (67.780 Std.). Die für 2012 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind gegenüber dem Vorjahr um 5% höher.

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 verhindern 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 2012 durch den **Beschluss des Verwaltungsvorstands** vom 20.11.2012 zur Schließung der Verwaltung „zwischen den Jahren“ am 27. und 28. 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 31.01.2013 wieder auszugleichen.

Fazit:

Zum Bilanzstichtag 31.12.2012 lagen bei rd. 93% der Beschäftigten die Gleitzeitsalden in einem Bereich, der mit den aktuell gültigen allgemeinen Arbeitszeitrichtlinien und der besonderen Regelung zur Schließung am 27./28.12.2012 vereinbar ist.

3.2. Konsolidierung im Personalkostenbereich

Seit Anfang der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem permanenten Konsolidierungsprozess um den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Eine Umkehrung dieses Trends konnte bis heute jedoch nicht erzielt werden. Lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung war das Ergebnis diverser Konsolidierungsbemühungen.

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

Angesichts 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 Volumen von rd. 38 Mio. EUR vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Vor der sich dennoch weiter abzeichnenden Überschuldung wurden die Sparanstrengungen Anfang 2009 nochmals forciert. Hierzu haben Vertreter der Stadt und der Bezirksregierung Arnsberg eine Zukunftskommission gegründet und ein Sparkonzept entwickelt. Einvernehmliche Zielsetzung war die Erarbeitung eines umfassenden Sparpakets, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden kann und Grundlage zu einem genehmigungsfähigen

gen Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein sollte. Das Konzept der Zukunftskommission enthielt eine Vielzahl von Maßnahmen, die sich zu einem Gesamtkonsolidierungsziel von 90,5 Mio. EUR aufsummierten. Der Rat der Stadt Hagen hat das Haushaltssicherungskonzept letztlich mit einer Gesamtsumme 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.

Doch trotz des ambitionierten Sanierungsziels des HSK und aller Konsolidierungsbemühungen ist es nicht gelungen den Haushaltsausgleich im Jahr 2014 darzustellen und die Genehmigung des Haushaltssicherungskonzeptes 2011 zu erreichen.

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

Weil die dramatische Situation kein „Exklusivproblem“ der Stadt Hagen ist, hat die Landesregierung NRW Ende 2011 beschlossen, der Finanzmisere von gut drei Dutzend Kommunen im Land, die sich in einer ähnlichen oder sogar noch schlimmeren finanziellen Lage befinden, entgegenzutreten.

Mit der Verabschiedung des Stärkungspaktgesetzes stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 Gemeinden in einer besonders schwierigen Haushaltssituation finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen zur Verfügung. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden werden solche angesehen, die bereits überschuldet sind oder für die sich mittelfristig eine Überschuldungssituation ergibt. Mit Bescheid vom 21.12.2011 wurde die Pflichtigkeit der Stadt Hagen 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.

Zuletzt konnten in den Jahren 2000 und 2006 Haushaltssicherungskonzepte der Stadt Hagen genehmigt werden. Durch die Änderung des § 76 GO, 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 jetzt realistisch erstmals wieder die Chance - aber gleichzeitig auch die Pflicht -, ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept aufzustellen.

Bei der Erstellung des Haushaltssanierungsplanes wurde die Stadt Hagen durch die Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) begleitet.

Der Haushaltssanierungsplan zum Doppelhaushalt 2012/2013 der Stadt Hagen besteht aus drei Teilen:

- I. Beschlossene Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes 2011
- II. Neue Maßnahmen des Haushaltssanierungsplans 2012/2013
- III. Berechnung der Gesamtkonsolidierung und Erstellung der Projektionsrechnung

Die endgültige Fassung des am 29.11.2012 vom Rat der Stadt Hagen beschlossenen HSP 2012 und zugleich des HSP 2013 als Fortschreibung i.S. des § 6 Abs. 3 des Stärkungspakt-

gesetzes wurde Anfang Dezember zur Genehmigung nach Abs. 2 der Bezirksregierung Arnsberg vorgelegt. Mit Verfügungen vom 20.12.2012 (HSP 2012) und 25.03.2012 (HSP 2013) wurden die Genehmigungen durch die Kommunalaufsicht erteilt. Die Maßnahmen des HSP sind nunmehr verbindlich umzusetzen, die sich aus ihnen ergebenden Konsolidierungsziele sind mindestens einzuhalten.

Im besonderen Fokus jeglicher Konsolidierungsanstrengungen stehen immer auch die Personalaufwendungen, da sie einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung darstellen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie wesentlicher Bestandteil. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, inwieweit die bisher geplanten Sparmaßnahmen bis 2012 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 2012:

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 ca. 110,5 Mio. EUR. Davon werden in der Finanzrechnung die Personalkosten für die Beschäftigten in der ATZ-Freistellungsphase i. H. v. 2,8 Mio. EUR aufwandsmindernd abgezogen, da diese durch die Inanspruchnahme von Rückstellungen gedeckt sind. Es verbleiben somit für aktiv Beschäftigte 107,7 Mio. EUR Personalkosten im Basisjahr 2008.

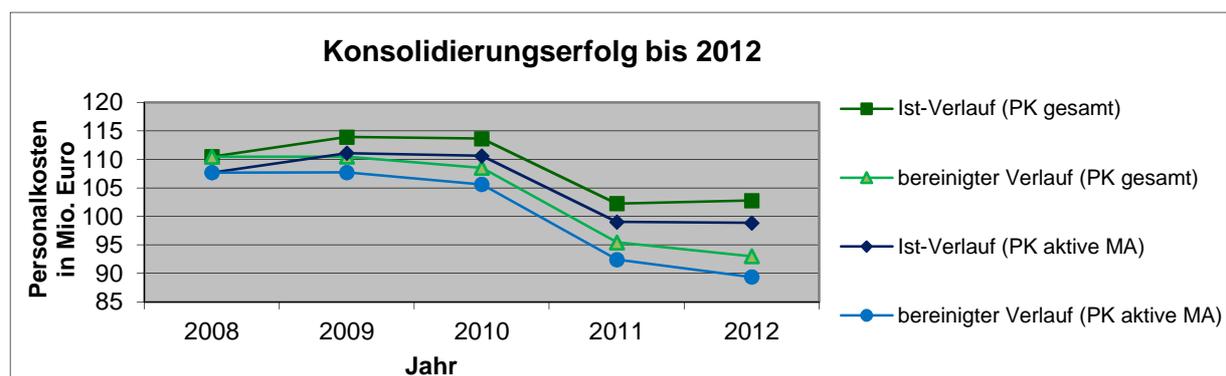
Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Personalkosten MA in ATZ-Freist. in Euro	Gesamtsumme in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro	externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
2008	107.687.867	2.800.574	110.488.441	-	-	110.488.441	-
2009	111.108.190	2.837.510	113.945.700	3.457.259	-3.466.420	110.479.280	-9.161
2010	110.625.733	3.034.641	113.660.374	3.171.933	-5.126.965	108.533.409	-1.955.032
2011	99.037.908	3.208.287	102.246.195	-8.242.246	-6.789.168	95.457.027	-15.031.414
2012	98.861.068	3.911.995	102.773.063	-7.715.378	-9.771.684	93.001.379	-17.487.062

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro	externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
2008	107.687.867	-	-	107.687.867	-
2009	111.108.190	3.420.323	-3.380.746	107.727.444	39.577
2010	110.625.733	2.937.866	-4.998.185	105.627.548	-2.060.319
2011	99.037.908	-8.649.959	-6.617.918	92.419.990	-15.267.877
2012	98.861.068	-8.826.799	-9.483.148	89.377.920	-18.309.947

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 des Forstamtes (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) 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 wurde der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben 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.



Prognose bis 2020:

Die Personalkostenhochrechnung prognostiziert ein Jahresergebnis von ca. 99,8 Mio. EUR für 2013.

Anhand einer detaillierten Fluktuationsanalyse bezüglich des ausscheidenden Personals bis 2020 lassen sich die Personalkosten voraussichtlich um ca. 14,3 Mio. EUR reduzieren. Die Personalaufwendungen 2020 würden sich real (d.h. ohne externe Faktoren) auf ca. 77,9 Mio. EUR belaufen.

Wie schon oben beschrieben, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren „aufgefressen“ wird. Schon eine geschätzte Preissteigerung von nur einem Prozent hat eine Ergebnisverschlechterung von ca. 10,4 Mio. EUR zur Folge. Die Personalaufwendungen würden so im Jahr 2020 ca. 88,2 Mio. EUR betragen.

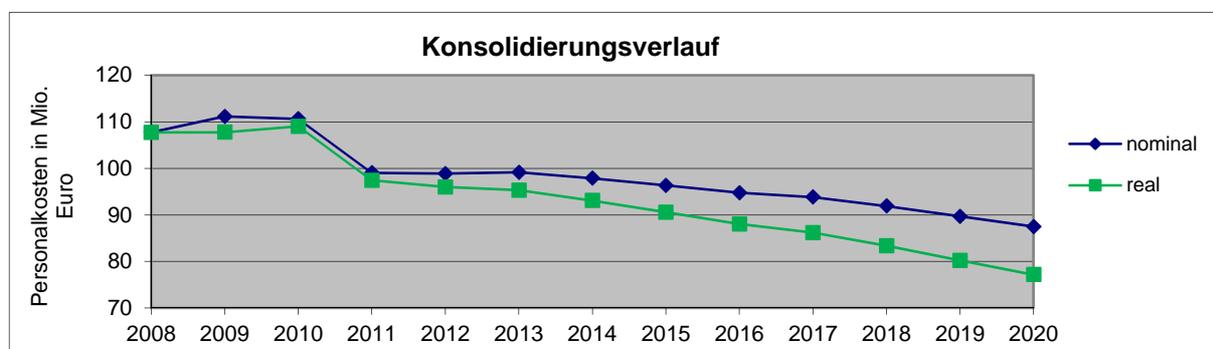
Jahr	2014	2016	2018	2020
------	------	------	------	------

Nominaler Verlauf (in Mio. EUR)

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	102,05	102,23	102,92	102,57
Konsolidierung kumuliert	-3,46	-6,74	-10,27	-14,33
Nominaler Konsolidierungsverlauf	98,59	95,49	92,65	88,24

Realer Verlauf (in Mio. EUR)

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	102,05	102,23	102,92	102,57
Konsolidierung kumuliert	-3,46	-6,74	-10,27	-14,33
Externe Faktoren kumuliert	-4,83	-6,74	-8,59	-10,36
Realer Konsolidierungsverlauf	93,76	88,75	84,06	77,88



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.

Dieser Effekt wird bei jeglichen zukünftigen Konsolidierungen unausweichlich sein. Sollten aber die externen Faktoren nicht übermäßig steigen, ist es der Stadt Hagen mit einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich, gegen diese Faktoren anzusparsen und die Personalkosten signifikant zu senken.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

In Ergänzung zu den unter I und II erfolgten Ausführungen bezüglich der Organisations- und Personalwirtschaft für die Kernverwaltung und die rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe der Stadt Hagen - dem originären Geschäftsfeld des hier berichtenden Fachbereiches Personal und Organisation - 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, in dem ihre wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Betätigung zu erläutern ist, zu erstellen. Grundsätzlich liegt dabei die Zuständigkeit für die Sammlung und Aufbereitung von Informationen aus den Geschäftsbereichen der städtischen Töchter 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
SBH Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH
agentur mark GmbH / bis 31.12.2010 Wirtschaftsförderung Hagen GmbH (WFG)

- **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
FSG 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 / bis 31.12.2010 Stadtentwässerung Hagen SEH
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 2011** entnommen. Dieser wurde vom HVG/Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung des Fachbereiches des Oberbürgermeisters dem Rat der Stadt Hagen in seiner Sitzung vom 15.11.2012 vorgelegt. Interessierte LeserInnen finden darin 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
HVG	x			6	6	7	6
HST	x			288	278	273	278
HSG	x			70	73	73	73
HAGENBAD	x			50	51	64	74
BSH	x			209	224	234	228
Werkhof		x		58	54	44	45
G.I.V.	x			3	3	3	4
G.I.S.	x			37	25	29	24

Gesellschaften	a	b	c	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen			
				2008	2009	2010	2011
ha.ge.we	x			37	38	38	38
HEB	x			281	287	301	286
HUI	x			27	29	29	26
HAGENagentur	x			17	17	17	21
agentur mark	x			17	18	14	13
Stadthalle		x		16	17	16	16

- a Eigengesellschaft
b Mehrheitsbeteiligung
c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)	93	92	90	330*
Sparkasse	606	545	514	487

*) 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.

2.1.2. Auszubildende

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

- a Eigengesellschaft
b Mehrheitsbeteiligung
c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

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

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	a	b	c	Personalaufwendungen in Tausend Euro			
				2008	2009	2010	2011
HVG	x			1.668	1.624	1.106	1.020
HST	x			22.804	14.983	13.761	15.237
HSG	x			4.434	3.429	3.267	3.342
HAGENBAD	x			3.050	2.179	2.374	2.527
BSH	x			6.834	7.568	8.100	8.024
Werkhof		x		4.806	4.407	3.215	2.548
G.I.V.	x			190	217	237	244
G.I.S.	x			112	135	183	705
ha.ge.we		x		2.122	2.217	2.127	2.112
HEB		x		12.891	13.089	13.566	13.041
HUI		x		960	958	1.030	1.016
HAGENagentur		x		907	947	777	1.194
agentur mark		x		974	895	679	638
Stadthalle			x	883	954	917	805

a Eigengesellschaft

b Mehrheitsbeteiligung

c Beteiligung zu gleichen Teilen

Anstalten des öffentlichen Rechts

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

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

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.

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

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

Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass - genau wie die Verwaltung selbst - auch die Konzernunternehmen Sparzwängen unterliegen und hier keine Personalausweitungen in beliebigem Maße möglich sind.

So ist im Berichtsjahr insgesamt zahlenmäßig eine größere Fluktuation festzustellen, die Personalbewegungen aus der Kernverwaltung heraus resultieren 2012 aber im Wesentlichen aus der Erweiterung der Gebäudewirtschaft und den damit verbundenen organisatorischen Veränderungen und Aufgabenverlagerungen.

Im Einzelnen sind konzernübergreifende Fluktuationen wie folgt zu verzeichnen:

Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz

	zum 31.12.2012				Abgänge im
	Zugänge		Abgänge		
Zugänge im	in VZK	von	in VZK	zu	
I. Quartal	0,73	GWH	-0,50	WBH	I. Quartal
	0,65	WBH			
II. Quartal			-0,90	37/Feuerwehr	II. Quartal
			-1,00	GWH	
III. Quartal			-2,00	WBH	III. Quartal
			-22,85	GWH	
IV. Quartal	1,00	BSH	-1,00	GWH	IV. Quartal
	3,45	GWH			
	1,00	HABIT			
Summe Zugänge		6,83		-29,25	Summe Abgänge
				-22,42	

Erläuterungen:

Die dargestellten Personalbewegungen des **ersten Halbjahrs 2012** innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

Die Zugänge zur Kernverwaltung sind wie folgt begründet:

Die Pflege des Taubenhauses (69 - Umweltamt) erfolgte bis Anfang 2012 durch einen Mitarbeiter des Werkhofs. Für die Nachfolge wurde eine Beschäftigte der GWH gefunden.

Zum 01.01.2012 wechselte eine Beschäftigte vom WBH zum Fachbereich 60 - Bauverwaltung. Sie übernimmt dort u.a. Verwaltungsaufgaben, die sich aus der Auftraggeberfunktion der Stadt Hagen gegenüber dem WBH ergeben.

Im **dritten Quartal 2012** sind ausschließlich Abgänge aus der Kernverwaltung zu verzeichnen.

Im Zuge personalwirtschaftlicher Einzelmaßnahmen beendeten zwei Mitarbeiter ihre Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen um zum WBH zu wechseln.

Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH vom 10.07.2012 wurde der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) mit Wirkung zum 31.12.2011 aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben rückwirkend ab dem 01.01.2012 u.a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in die GWH sind im dritten Quartal ausgewiesen.

Im Laufe des **letzten Quartals** sind die konzernübergreifenden Fluktuationen wiederum in organisatorischen/ personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen begründet.

Nutzer von SAP-HCM (mit den Modulen PA/Personalabrechnung und OM/Organisationsmanagement) ist der Fachbereich 11. Die Anwendungsbetreuung wurde nun direkt im FB - mit entsprechendem personellen Wechsel vom HABIT - eingebunden.

Teils aus gesundheitlichen Gründen wechselte ehemaliges GWH-Personal in den Verwaltungsbereich.

Eine Beschäftigte des BSH machte von ihrer Rückkehroption aus einem früheren Überleitungsvertrag Gebrauch.

Dagegen beendete ein Mitarbeiter sein Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen um zur HagenAgentur zu wechseln.

IV. Ausblick auf 2013

Die generellen Bemühungen, den städtischen Haushalt zu konsolidieren, werden auch im laufenden Jahr maßgeblich die Arbeit des Fachbereiches Personal und Organisation (11) beeinflussen.

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

Im Einzelnen liegen 2013 folgende Arbeitsschwerpunkte im Fachbereich an:

1. Organisationsmanagement

Aufbau des Berichtswesens für die Bezirksregierung

Für die Jahre 2012 und 2013 liegen der Stadt Hagen bewilligte Haushaltssanierungspläne (HSP) vor. Die Umsetzung der umfangreichen, von der Bezirksregierung eingeforderten, Berichtspflichten wird Schwerpunktthema des Jahres 2013 sein.

Organisationsentwicklungskonzept

Mit der Genehmigung des HSP 2013 fordert die Kommunalaufsicht die Erstellung eines Organisationsentwicklungskonzeptes ein, um die Einhaltung der Konsolidierungsziele im Bereich der Personalaufwendungen sicherzustellen. Das Organisationsentwicklungskonzept, mit dem Bewertungen von Funktionsstellen sowie die bestehenden Hierarchiestrukturen zu überprüfen und anzupassen sind, ist zum 01.12.2013 vorzulegen.

Flächenmanagement

Das Thema Flächenmanagement und damit die Reduzierung der Verwaltungsstandorte wird auch in den kommenden Jahren Priorität haben. Im Rahmen der Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen spielen die durch Flächenabmietung einzusparenden Potentiale eine nicht unerhebliche Rolle.

Organisationsberatung

Aufgrund der demographischen Entwicklung und unter dem strikten Einstellungsverbot der Bezirksregierung im Bereich Allgemeine Verwaltung sind verschiedene Organisationsbereiche in den nächsten Jahren von einer extremen Personalfuktuation betroffen. Hier werden Organisationsberatungen durch den Fachbereich 11 angeboten, um die Entwicklung der nächsten Jahre zu begleiten.

Arbeitszeitrichtlinien

Die Anpassung und Aktualisierung der Arbeitszeitrichtlinien ist für das Jahr 2013 geplant. Um die geplanten Aktualisierungen umsetzen zu können, ist die Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung erforderlich. Dafür ist der Eintritt in einen Diskussionsprozess erforderlich, um im Ergebnis eine einvernehmliche Regelung mit dem Gesamtpersonalrat erzielen zu können.

Interkommunale Zusammenarbeit

a) „Initiative verschiedener Großstädte aus NRW zur Interkommunalen Zusammenarbeit

Wie unter I 1.2.2. bereits erläutert, befasst sich eine Initiative der Oberbürgermeister verschiedener Großstädte aus NRW mit dem Thema „Interkommunale Zusammenarbeit“. In der Sitzung der Oberbürgermeister/innen im Februar 2013 wurde vereinbart, die bisher in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen erarbeiteten Vorschläge bzw. Vorgehensweisen zu vertiefen und eine dauerhafte Arbeitsgruppe zu bilden, die gemeinsam Projekte oder Vorhaben in unterschiedlichen Kooperationsstufen definieren und im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit durchführen soll.

b) Betreuungsgeld

Zum jetzigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass aufgrund der geltenden Gesetzeslage zum 01.08.2013 die Auszahlung des Betreuungsgeldes auf kommunaler Ebene erfolgen wird.

Im Verbund mit Dortmund und Bochum werden bereits heute die Aufgaben des Versorgungsamtes sowie das Elterngeld bearbeitet. Die Auszahlung des Betreuungsgeldes soll ebenfalls im Rahmen dieses Verbundes erfolgen.

c) weitere Kooperationsfelder für Interkommunale Zusammenarbeit

Im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit führt die Stadt Hagen Bewertungen für die Stadt Altena durch. Es ist beabsichtigt, dieses Verfahren beizubehalten.

Zurzeit wird geprüft, inwiefern die Stadt Hagen für andere Kommunen die Rechnungsprüfung übernehmen kann. Ein abschließendes Ergebnis liegt aktuell noch nicht vor.

Durch die Büroleiter der Oberbürgermeister werden auf Arbeitsebene weitere Themenfelder der Zusammenarbeit diskutiert, auch hier steht ein Ergebnis noch aus.

2. Personalmanagement

Auch in 2013 wird ein Arbeitsschwerpunkt in der personalwirtschaftlichen Umsetzung und Begleitung der Konsolidierungsvorgaben im Themenfeld Personal liegen, um die beschlossenen Ziele aus HSK 2011 sowie HSP 2012 und 2013 dauerhaft und strukturell zu erreichen.

Personalentwicklung

Im Bereich Personalentwicklung sind für 2013 folgende Neuerungen/Erweiterungen geplant:

- Kommunikationsworkshopreihe für ÄrztInnen
- Gesundheitstag für alle MitarbeiterInnen
- Ergänzung des „follow-up“-Tages des Bausteinprogramms für Führungskräfte mit den Themen Arbeitsschutz und Korruption
- Angebot zur mobilen Massage am Arbeitsplatz
- Bei Bedarf Bewerbertrainings/-beratungen für Auszubildende (Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Einzelberatungen, Gruppenseminare)

Altersteilzeit

Die „Dienstvereinbarung über eine Altersteilzeitregelung für **Beschäftigte** bei der Stadt Hagen“ gilt nur für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens am 31.12.2012 beginnen. Antragstellungen ab 2013 werden daher nicht mehr nach dieser Dienstvereinbarung abgewickelt. Eine Ausweitung der Gültigkeit der Dienstvereinbarung auf später beginnende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse wurde nicht vorgenommen. Im gehobenen und mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst bestehen in einigen Bereichen bereits Personalengpässe.

Da die Dienstvereinbarung in der Berufsgruppe Verwaltungs(fach)angestellte eine Kompensation unterstellt, ist es hier besonders wichtig, darauf zu achten, dass die Aufgabenkritik im gesamtstädtischen Verwaltungsbereich mit dem tatsächlichen Ausscheiden von Personen (im Blockmodell ab Beginn der Freistellungsphasen) einhergeht. Die vorzeitige Freistellung von Beschäftigten soll nicht dazu führen, dass die Arbeitsverdichtung in einzelnen Bereichen so hoch wird, dass Schwierigkeiten entstehen, die Aufgaben unter Sicherstellung notwendiger Standards wahrzunehmen und dies zu einer (ggf. gesundheitlichen) Belastung der verbleibenden MitarbeiterInnen führt. Insbesondere in den Jahren 2014 bis 2016, in denen - zusätzlich zur sonstigen Fluktuation und bei einer restriktiven Einstellungspolitik - bedingt durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit 29 Beschäftigte des nichttechnischen Verwaltungsdienstes in die Freistellungsphase eintreten, ist eine Aufgabenkritik unerlässlich.

In 2013 können Beschäftigte Altersteilzeit nur nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – beantragen, der noch bis 31.12.2016 gilt. Dieser hat ungünstigere Bedingungen als die Dienstvereinbarung: U.a. Eintrittsalter 60 Jahre, maximale Laufzeit 5 Jahre, zustehendes Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile (ca. 50 %, Aufstockung um 20 % dieses Betrages = insgesamt ca. 60 %). Ein Rechtsanspruch besteht nicht; die Entscheidung über den Antrag trifft der Arbeitgeber. Im Regelfall würden Anträge abgelehnt werden, da die Altersteilzeit nicht länger zur Steigerung der Fluktuation genutzt werden soll.

Für **Beamtinnen und Beamte** stellt § 65 Landesbeamtengesetz Nordrhein Westfalen (LBG NRW) die Grundlage für die Altersteilzeit dar. Dieser ist nur anwendbar, wenn die Altersteilzeit bis zum 31.12.2012 beginnt. Ab 2013 ist daher nach jetzigem Stand Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte nicht mehr möglich.

Die „Grundsätze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen für Beamtinnen und Beamte“ wurden daher **ab 01.01.2013 außer Kraft gesetzt**.

Der Gesetzgeber sieht vor, das LBG NRW dahingehend zu ändern, dass die Gültigkeitsdauer des § 65 LBG um 3 Jahre bis 31.12.2015 verlängert wird. Es ist **nicht** vorgesehen, die „Grundsätze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen für Beamtinnen und Beamte“ wieder in Kraft zu setzen, falls eine entsprechende Änderung des LBG beschlossen wird. Auch hier wird im Regelfall eine Ablehnung erfolgen, da die Altersteilzeit derzeit nicht länger zur Steigerung der Fluktuation genutzt werden soll. Wie bei den Beschäftigten gilt es auch hier die anstehenden Freistellungsphasen der kommenden Jahre (im Bereich des nichttechnischen Verwaltungsdienstes 31 Beamtinnen und Beamte in den Jahren 2014-2016) zu kompensieren.

Konzernweiter Arbeitsmarkt / Interkommunaler Arbeitsmarkt

Beide Arbeitsmärkte werden weiterhin umworben und seitens der Personalwirtschaft professionell begleitet, um jede Möglichkeit des Personalabbaus bzw. der Personalkostenreduzierung zu nutzen.

3. Personalstatistik

Berichtswesen

Nachdem zum Jahreswechsel 2011/2012 das Abrechnungsverfahren für Tarifbeschäftigte, Besoldungs- und Versorgungsempfänger umgestellt wurde, ist es im Berichtsjahr gelungen, die Gewinnung statistischer Daten und personalwirtschaftlicher Kennzahlen aus dem neuen SAP-System in gewohnter Weise sicherzustellen. Im laufenden Jahr wird es wesentliche Aufgabe sein, diese Datengewinnung für Zwecke des internen Berichtswesens und Controllings und zur Information der Verwaltung und der politischen Gremien weiter zu optimieren.

Vergleichsarbeit

Daneben erfordern Personal- und Organisationsmanagement interkommunale Vergleiche. Gerade in der aktuellen Haushaltssituation vermögen sie den Realisierungsgrad von Konsolidierungsvorgaben zu erhöhen, da Erfahrungen und Vorgehensweisen anderer Kommunen und der Erfahrungsaustausch darüber eigene Überlegungen unterstützen.

Bereits im Mai 2012 ist Hagen daher einem Vergleichsring der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) beigetreten. Hierbei handelt es sich um einen „Vergleichsring Personal- und Organisationservice“, dem in der seinerzeit laufenden Projektphase weitere sieben nordrheinwestfälische Städte in einer Größenordnung zwischen 50.000 und 200.000 Einwohnern angehörten. 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 größtenübergreifenden Vergleich der Kennzahlenergebnisse.

Der Einstieg in den KGSt-Vergleichsring erfolgte in der laufenden Projektphase III für den Erhebungszeitraum 2010/2011. Aus Gründen eines angemessenen Aufwands hat Hagen in dieser Phase lediglich mit Daten für das Jahr 2011 teilgenommen. Wegen der Umstellung des Personalabrechnungsverfahrens zum 01.01.2012 auf SAP wurde außerdem auf die aufwendige nur einmalige Ermittlung einiger Grundzahlen noch aus dem Altverfahren heraus verzichtet. Wegen der fehlenden Grundzahlen war die Berechnung einzelner Kennzahlenwerte somit nicht möglich. Insgesamt sind allein aus der Projektphase III noch keine wesentlichen Schlüsse für das weitere Handeln des Fachbereiches 11 zu ziehen. Dazu bedarf es einer längerfristigen Teilnahme am Vergleichsring über weitere Erhebungszeiträume.

Im Januar diesen Jahres wurde mithin die Projektvereinbarung für die IV. Projektphase (Erhebungszeitraum 2012 und 2013) unterzeichnet. Beteiligt sind nunmehr insgesamt 14 Kommunen. Die Arbeiten zur umfassenden Erhebung der Hagener Vergleichsdaten aus 2012 werden im laufenden Jahr wesentliche Kapazitäten in Anspruch nehmen. Bereits im Mai ist die erste Arbeitssitzung des Vergleichsrings terminiert. Es gilt nun und in den Folgejahren die Rahmenbedingungen für die Ermittlung aller erforderlichen Grundzahlenwerte sukzessive zu schaffen und auszubauen. So wurden beispielsweise mit Jahresbeginn 2013 die bisher nur für die Krankenstatistik des Städtetags genutzten Erfassungstabellen so um maßgebliche Kriterien des Vergleichsrings erweitert, dass künftig aus den Meldungen auch die Krankentagestatistik der KGSt „gespeist“ werden kann.