

Personal- und Organisations- bericht

2010

Vorwort.....	5
I. Organisation	7
1. Arbeitsschwerpunkte 2010.....	7
1.1. Bildung von weiteren Fachbereichen	7
1.2. Interkommunale Zusammenarbeit / Interkommunale Vergleiche.....	9
2. Entwicklung der Planstellen.....	10
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2011	10
2.2. Planstellen 2010 nach Bereichen	11
3. Überplanmäßige Beschäftigungen	11
II. Personal	14
1. Arbeitsschwerpunkte 2010.....	14
1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen	14
1.1.1. Altersteilzeit	14
1.1.2. Teilzeitoffensive.....	17
1.1.3. Konzernweiter Arbeitsmarkt.....	19
1.2. Personalentwicklung.....	19
1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte	20
1.2.2. PE zur Gesundheitsförderung	21
1.2.3. PE für ServicemitarbeiterInnen	22

1.2.4.	PE für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind.....	22
1.2.5.	Konfliktberatungen/Moderationen	23
1.2.6.	Multiplikatorenveranstaltungen für Personalverantwortliche ...	23
1.2.7.	Bewerbertrainings/-beratungen	23
2.	Personalstatistik	24
2.1.	Entwicklung des Personalbestands.....	24
2.1.1.	Gesamtübersichten „Stammkräfte“	24
2.1.1.1.	Entwicklung seit dem 01.01.2004	24
2.1.1.2.	Entwicklung in 2010	26
2.1.2.	Gesamtübersichten „Sonstige Beschäftigungsverhältnisse“ ...	27
2.1.2.1.	Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	27
2.1.2.2.	Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	27
2.2.	Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“	28
2.2.1.	Fluktuation seit dem 01.01.2004.....	28
2.2.2.	Fluktuation in 2010	29
2.3.	Altersteilzeit	30
2.4.	Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	31
2.4.1.	Fünfjahresübersicht	31
2.4.2.	Kennzahlen in 2010 nach Bereichen.....	33
2.5.	Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten	34
3.	Personalkosten	37
3.1.	Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2010	37
3.1.1.	Personalaufwendungen insgesamt.....	37
3.1.2.	Honoraraufwendungen	38
3.2.	Personalkostenziele der Zukunftskommission.....	39

III. Konzern Stadt.....	44
1. Allgemeines.....	44
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen.....	45
2.1. Personalbestand.....	45
2.1.1. Stammpersonal.....	45
2.1.2. Auszubildende.....	46
2.2. Personalaufwand.....	46
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern.....	47

Vorwort

Im Zuge der am 17.12.2009 vom Rat der Stadt Hagen beschlossenen Neustrukturierung der Vorstandsbereiche wurde mit Wirkung vom 01.03.2010 der Fachbereich Personal und Organisation (11) ins Leben gerufen. Der hiermit erste vorgelegte Personal- und Organisationsbericht liefert umfassende Informationen und Kennzahlen aus der Arbeit des Fachbereiches. Hinausgehend über die vierteljährlich im Rahmen eines Personalberichts dargestellte Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten findet man hier neben umfangreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Auskünfte über die im vergangenen Jahr liegenden Arbeitsschwerpunkte des Organisations- und Personalmanagements. Außerdem wird ein Bogen gespannt zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ und den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern.

Maßgeblich geprägt wurde in 2010 die Arbeit des Fachbereiches durch den anhaltenden auf der gesamten Verwaltung lastenden Konsolidierungsdruck.

Seit Anfang der 80er Jahre befindet sich die Stadt Hagen auf einem langen Konsolidierungsweg, der mit fortlaufenden Defizitbelastungen zu einem hohen Kassenkreditbestand geführt hat.

In den vergangenen Jahren hat die Stadt Hagen daher vielfach Konsolidierungsmaßnahmen ergriffen. 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, Einnahmeeinbrüche, Zinssteigerungen oder Mehrausgaben als auch durch neue Aufgaben wieder aufgezehrt. Eine nachhaltige Verbesserung der Haushaltslage konnte deshalb nicht erreicht werden.

Angesichts dieser Entwicklung hatte 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, welches unter leichten Veränderungen mit einem Volumen von rd. 38 Mio. EUR am 20.06.2008 vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Anfang 2009 verabredeten der Regierungspräsident und der Oberbürgermeister, durch eine gemeinsame Zukunftskommission aus Vertretern der Stadt Hagen und der Bezirksregierung Arnsberg weitere Sparvorschläge erarbeiten zu lassen. Einvernehmliche Zielsetzung war die Erarbeitung eines umfassenden Sparpaketes, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden kann und Grundlage zu einem genehmigungsfähigen Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein soll.

Die Zukunftskommission hat verschiedene Analysen der Haushaltslage vorgenommen, eine Bestandsaufnahme durchgeführt und darüber hinaus den Einfluss externer Faktoren an der Verschlechterung der Haushaltslage in den letzten Jahren herausgearbeitet und letztendlich einvernehmlich ein Konsolidierungsvolumen von 90,5 Mio. EUR dargestellt.

Der Bericht der Zukunftskommission mit dem dort dargestellten Konsolidierungsvolumen von 90,5 Mio. EUR wurde in der Sitzung des Rates der Stadt am 14.5.2009 eingebracht und in seiner Sitzung am 25.6.2009 beschlossen.

Zur Erreichung des Konsolidierungsziels wurden in einem zeitintensiven Prozess durch die verantwortlichen Vorstandsbereiche und Fachämter insgesamt 260 konkrete Maßnahmen

mit einer Größenordnung von rd. 90,5 Mio. Euro erarbeitet und mit ihren Auswirkungen in den Haushaltsplanentwurf 2011 und die mittelfristige Finanzplanung bis 2014 eingeplant.

Nach der Einbringung des Haushaltssicherungskonzeptes in die Sitzung des Rates am 16.09.2010, der Vorstellung und Diskussion in Bürgerversammlungen in der Zeit vom 21.09. bis 07.10.2010 sowie der Beratungen in den Bezirksvertretungen, Beiräten und Fachausschüssen in der Zeit vom 22.09. bis 15.12.2010 hat der Rat der Stadt Hagen am 16.12.2010 204 Maßnahmen in einem Umfang von rd. 58 Mio. EUR beschlossen, 47 Konsolidierungsmaßnahmen zur endgültigen Beschlussfassung in die Sitzung des Rates am 24.02.2011 verschoben. In dieser Sitzung ist die Gesamtsumme des Haushaltssicherungskonzeptes durch Beschluss auf eine Gesamtsumme von rd. 87 Mio. EUR verteilt auf insgesamt 254 Konsolidierungsmaßnahmen erhöht worden.

Das HSK 2011 geht in der aktuellen Fassung in der Summe aller zuvor genannten Maßnahmen von geplanten Einsparungen im Personalbereich 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.

Die mit dem HSK 2011 vorgelegten Personalmaßnahmen im Umfang von rd. 15 Mio. EUR in der Kernverwaltung greifen aus heutiger Sicht strukturell mit rd. 3,5 Mio. EUR Einsparung aufgrund planmäßiger Fluktuation und anreizbedingter Reduzierung von Personalkosten sowie mit einem Volumen von rd. 4,5 Mio. EUR im Bereich der Alterszeit kassenwirksam bereits bis Ende 2014.

Bei rd. 7 Mio. EUR Personalkosten, deren Umfang mit einhergehenden organisatorischen Maßnahmen mit dem HSK 2011 zwingend festgeschrieben wird, hängt die Realisierung entscheidend von den Entwicklungen des zentralen Personalpools sowie dem weiteren Verlauf des anreizbedingten Ausscheidens ab. Spätestens bis 2020 wird die planmäßige Fluktuation „helfen“, den Betrag von rd. 7 Mio. EUR strukturell zu reduzieren. Die entsprechenden Aussagen dazu liefert die Personalbedarfsplanung, nach der im Zeitraum 2015 bis 2020 weitere 326 MitarbeiterInnen aus dem Dienst der Stadt Hagen ausscheiden. Von diesem Personal müssen nach heutigem Stand ca. 100 „Köpfe“ durch externe Neueinstellungen ersetzt werden. Weitere 10 MitarbeiterInnen werden durch die unbefristete Übernahme von Auszubildenden ersetzt werden können. Somit verbleibt ein kassenwirksames Fluktuationspotential von ca. 200 MitarbeiterInnen. Mit diesem Potential sollten dann die 7 Mio. EUR bis zum Jahr 2020 generiert werden können.

Parallel gilt es selbstverständlich, in der nächsten Zeit alle Möglichkeiten des internen Arbeitsmarktes, des konzernweiten Arbeitsmarktes, einer landesweiten, interkommunalen Jobbörse (auch im Hinblick auf unterstützende Angebote des Landes NRW über z. B. das Personaleinsatzmanagement (PEM)) weiter zu nutzen und zu intensivieren. Dabei müssen auch alle Instrumente der Qualifizierung und mithin der Personalentwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiterentwickelt und kontinuierlich angewendet werden.

Der Prozess im Bereich der Organisationsentwicklung und der Entwicklung des Personals ist „leider“ weder statisch noch verläuft er nach linearen Kriterien. Er unterliegt dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht von der Verwaltung beeinflusst werden können.

Insofern liegt vor der Verwaltung und besonders dem Fachbereich Personal und Organisation in den kommenden Jahren noch ein arbeitsintensiver Weg, der nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigt werden kann.

März 2011

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2010

1.1. Bildung von weiteren Fachbereichen

Organisatorisches Schwerpunktthema im Jahr 2010 bildete die Einrichtung von Fachbereichen. Der Rat der Stadt hat am 17.12.2009 neben der Neustrukturierung der Vorstandsbe-
reiche auch die Bildung weiterer Fachbereiche beschlossen.

Es handelte sich dabei um folgende Fachbereiche:

- Fachbereich des Oberbürgermeisters
- Fachbereich Finanzen und Controlling
- Fachbereich Umwelt und Forst
- Fachbereich Schule, Weiterbildung und Sport
- Fachbereich Bürgerdienste
- Fachbereich Kultur
- Fachbereich Umwelt und Verbraucherschutz
- Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung

Bis heute konnte die Bildung folgender Fachbereiche zum Abschluss gebracht werden:

- **Fachbereich des Oberbürgermeisters**
Die bisherigen Organisationseinheiten Gleichstellungsbeauftragte, Beteiligungsmanagement/-controlling sowie Amt des Oberbürgermeisters sind in den neuen Fachbereich integriert worden. Es ist beabsichtigt, den Bereich Beteiligungsmanagement/-controlling zur Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) zu verlagern. Insofern werden sich hier noch Veränderungen ergeben.
Das Servicezentrum Wirtschaft blieb zunächst als eigenständige Organisationseinheit bestehen, zwischenzeitlich ist dieser Bereich mit dem Bereich Tourismus in die HAGEN-Agentur verlagert worden.
- **Fachbereich Finanzen und Controlling**
Dieser Fachbereich umfasst die Organisationseinheiten Projekt Kommunales Finanzmanagement, Stadtkämmerei sowie das Zentrale Controlling. Die Einrichtung erfolgte zum 01.07.2010.
- **Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (Arbeitstitel Fachbereich Bürgerdienste)**
Die Organisationseinheiten Zentrales Bürgeramt, Ordnungsamt sowie die Bürgerämter der Bezirksverwaltungsstellen bilden den Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Bürgerdienste und Personenstandswesen.
Die Geschäftsführung der Bezirksvertretungen wurde unmittelbar beim Vorstandsbereich 4 angesiedelt. Die Einrichtung dieses Fachbereiches erfolgte zum 01.07.2010.
- **Fachbereich Umwelt und Verbraucherschutz**
Der Fachbereich Umwelt und Verbraucherschutz umfasst die Organisationseinheiten Gesundheitsamt, Veterinär- und Lebensmittelüberwachung sowie das Chemische Untersuchungsamt. Die Einrichtung des Fachbereiches konnte zum 01.07.2010 abgeschlossen werden.

- **Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung**

Der Fachbereich setzt sich aus den Organisationseinheiten Stadtentwicklung und Bauordnungsamt zusammen. Die Einrichtung des Fachbereiches konnte mit Wirkung vom 01.07.2010 realisiert werden.

Für alle vorgenannten Fachbereiche gilt, dass es sich bei der Einrichtung um einen ersten organisatorischen Schritt gehandelt hat. Es sind weitere Entwicklungen erforderlich, um Optimierungspotentiale ermitteln und Synergieeffekte nutzen zu können. Die Fachbereichsbildung stellt den Beginn im Bemühen um Konsolidierung des Haushaltes dar. Der Abbau von Schnittstellen und die Optimierung von Prozessen werden die Arbeit in den kommenden Jahren prägen. Diese Maßnahmen sind unerlässlich, um die beschlossenen Konsolidierungspotentiale heben zu können.

Personalabbau und Stellenreduzierung erfordern schlanke Prozesse, um auch zukünftig mit verringertem Personal und Stellenumfang die Aufgabenerfüllung sicherstellen zu können.

Die Bildung folgender Fachbereiche konnte nicht realisiert bzw. in 2010 noch nicht abgeschlossen werden:

Fachbereich Umwelt und Forst

Durch die Bündelung von Aufgaben in der neuen AöR Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) und der damit verbundenen Verlagerung u.a. des Bereiches Forst war die vorgesehene Fachbereichsbildung obsolet.

Bereiche des Verbraucherschutzes der Organisationseinheit Umweltamt wurden in den Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz verlagert, der verbliebene Teil des Umweltamtes bildet weiterhin eine eigenständige Organisationseinheit im Vorstandsbereich 3.

Fachbereich Bildung (Arbeitstitel: Fachbereich Schule, Weiterbildung und Sport)

Der Bereich Sport wird als eigenständige Organisationseinheit direkt dem Vorstandsbereich 3 zugeordnet, er trägt den Titel „Servicezentrum Sport“. Durch die Kooperation mit dem Stadtsportbund werden Synergieeffekte erwartet.

Im Rahmen der Diskussionen zur Fachbereichsbildung erfolgte eine Zuordnung der Musikschule zum geplanten Fachbereich Bildung, da die Schnittmenge der musikalischen Erziehung zum Bereich Bildung größer ist als die Beziehungen zu einem Fachbereich Kultur.

Die notwendigen Abstimmungsprozesse nahmen einen erheblichen Raum in Anspruch, insofern konnte die Fachbereichsbildung noch nicht zum Abschluss gebracht werden. Die Einrichtung des Fachbereiches ist nun zum 01.04.2011 geplant.

Fachbereich Kultur

Die Planungen zur Fachbereichsbildung beinhalteten die Anbindung der Einheiten Musikschule, Osthaus Museum, Theater/Orchester Hagen sowie des Historischen Zentrums.

Die Diskussionen über die Zukunft des Theaters/Orchesters und mögliche Veränderungen in der Rechtsform sowie erforderliche Findungsprozesse der übrigen Kultureinrichtungen nahmen längere Zeit in Anspruch, als in der ursprünglich vorgesehenen Zeitplanung berücksichtigt war. Aus diesen Gründen konnte die Bildung des Fachbereiches Kultur bisher nicht realisiert werden.

Der Umbau der Verwaltung ist ein dynamischer Prozess. Die Arbeit des Organisationsmanagements wird in den kommenden Jahren darauf ausgerichtet sein, Verwaltungsstrukturen und -abläufe weiter zu optimieren und so einen schlanken und effizienten und damit zukunftsfähigen Dienstleistungsbetrieb aufzubauen.

1.2. Interkommunale Zusammenarbeit / Interkommunale Vergleiche

Die problematische Haushaltssituation vieler Kommunen mündete vielerorts in Überlegungen, welche Möglichkeiten der Kostenreduzierung bzw. Effektivitätssteigerung vorhanden, ausbaufähig oder neu zu entwickeln waren. Schnell fokussierte sich die Diskussion auf die Themen der interkommunalen Zusammenarbeit bzw. der interkommunalen Vergleiche.

Der Bericht der Zukunftskommission führt aus, dass die Stadt Hagen bereits in vielen Bereichen erfolgreich kooperiert. Besonders herauszuheben sind dabei die Kooperationen in den Bereichen der Umwelt- und Versorgungsverwaltung.

In den Bereichen Beihilfe und Reisekostenabrechnung wird ebenfalls interkommunale Zusammenarbeit angestrebt bzw. steht kurz vor dem Abschluss. So erfolgt die Beihilfeberechnung zukünftig durch die Stadt Dortmund für die Stadt Hagen. Für die Reisekostenabrechnung steht die Stadt Hagen in Verhandlungen mit der Stadt Hamm. Geplant ist, dass die Reisekosten zukünftig von der Stadt Hagen für die Stadt Hamm abgerechnet werden.

Ferner erarbeitet eine Projektgruppe der Städte Hagen und Dortmund zurzeit „Sollprozesse“ in den Bereichen BaföG und Wohngeld. Diese Prozessmodellierung ist erforderlich, um Abläufe zu vereinheitlichen und damit interkommunale Zusammenarbeit zu ermöglichen. Die Prozesse fließen in den **Leika** (Leistungskatalog der öffentlichen Verwaltung) ein. Damit wird in Deutschland perspektivisch erstmals ein einheitliches, vollständiges und umfassendes Verzeichnis der Verwaltungsleistungen über alle Verwaltungsebenen hinweg aufgebaut (Quelle: www.gk-leika.de).

Um mögliche zukünftige Gebiete, die für interkommunale Zusammenarbeit geeignet sind, zu erörtern sind 8 Kommunen in Münster zu Sondierungsberatungen zusammen gekommen. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Darüber hinaus ist beabsichtigt, der Einkaufsgemeinschaft kommunaler Verwaltungen e.G. unter dem Dach des Städtetages beizutreten, um Vorteile durch die Beschaffung größerer Mengen zu erhalten.

Die Organisationsberatung in weiteren Bereichen der Verwaltung erfordert interkommunale Vergleiche. Sie erhöhen den Realisierungsgrad der Konsolidierungsvorgaben, da Erfahrungen und Vorgehensweisen anderer Kommunen eigene Überlegungen unterstützen.

In einem Projekt mit der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) und anderen Kommunen erfolgt der Aufbau eines Kennzahlensystems, das Kostenvergleiche für Verwaltungsleistungen interkommunal ermöglichen soll.

Die Stadt Hagen ist ferner in Vergleichsringen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) beteiligt. Es handelt sich dabei um die Vergleichsringe „Ausländerwesen“ und „Zulassung“.

Ergänzend arbeitet die Stadt Hagen im „Arbeitskreis Städtevergleichsring Personal“ mit. Der Auftrag für die Bildung dieses Arbeitskreises erfolgte in einer Konferenz der PersonalamtsleiterInnen des Deutschen Städtetages. Der von Kommunen verschiedener Größenordnungen und Länderzugehörigkeiten selbst organisierte Vergleichsring befasst sich mit der Erarbeitung von Kennzahlen z.B. bezüglich der Kosten für die Personalsachbearbeitung.

Weitere Ergebnisse für die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben werden durch interkommunale Umfragen gewonnen.

2. Entwicklung der Planstellen

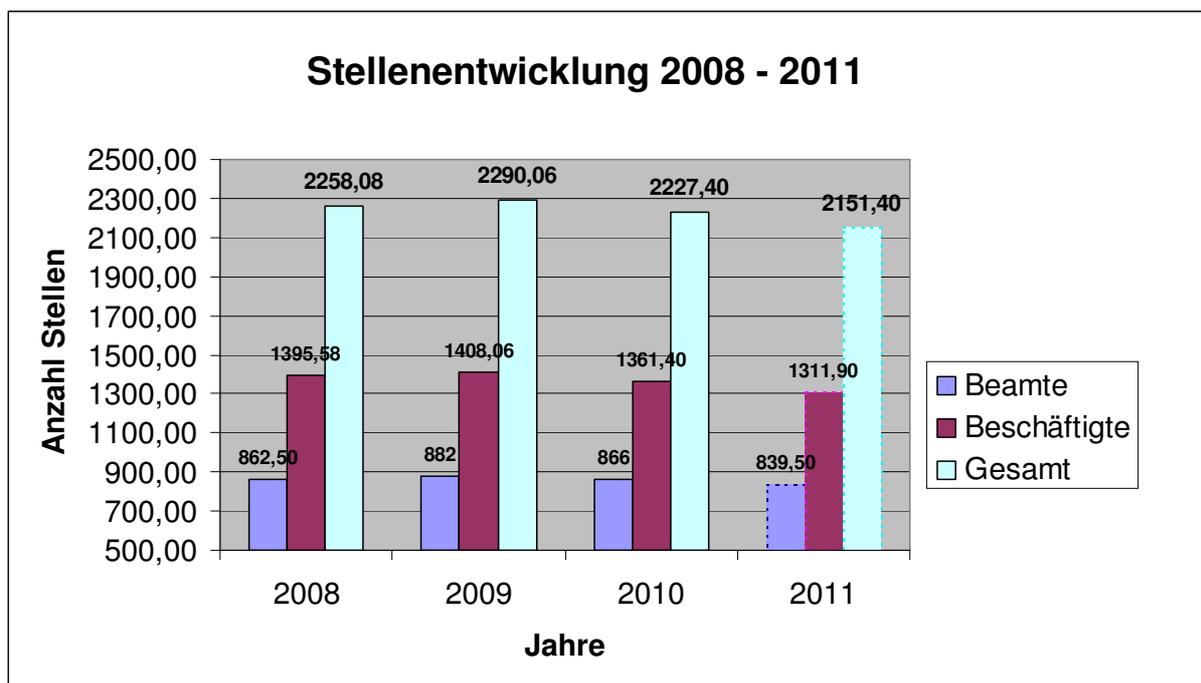
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2011

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2011 weisen folgende Stellen aus:

	2008	2009	2010	2011
Beamte	862,50	882	866	839,50
Beschäftigte*	1395,58	1408,06	1361,40	1311,90
Gesamt	2258,08	2290,06	2227,40	2151,40

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

Aus der grafischen Darstellung wird die Stellenentwicklung deutlich.



Zwischen den Jahren 2008 und 2009 ist es zu einem Stellenanstieg gekommen, da bereits in den Vorjahren beantragte zusätzliche Stellen erst zum Stellenplan 2009 beschlossen wurden. Grundsätzlich ist jedoch eine ständige Stellenreduzierung erkennbar.

Der Rat hat die im Bericht der Zukunftskommission dargestellten Einsparvolumina beschlossen. Die Reduzierung des Ermächtigungsrahmens des Stellenplans bildet eine flankierende Maßnahme zur Personalkostenreduzierung.

Der für den Bericht der Zukunftskommission ermittelten Fluktuationszahl von 546 Köpfen standen 246 Planstellen gegenüber. Diese Planstellenzahl wurde auf den verbleibenden Konsolidierungszeitraum heruntergerechnet. Für den verbleibenden Konsolidierungszeitraum

von 2010 bis 2014 ergab sich eine zu reduzierende Stellenzahl von 91 Planstellen für die Gesamtverwaltung. Anschließend erfolgte eine lineare Aufteilung der Stellen für die Gesamtverwaltung.

Zum Stellenplan 2010 wurde auf die Einrichtung neuer Stellen verzichtet, 92 Planstellen fielen fort.

Im Stellenplan für das Jahr 2011 sind 62 Planstellen zum Fortfall vorgesehen.

Für die Folgejahre können bereits heute nicht unerhebliche Stellenfortfälle durch Neustrukturierung des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) sowie die Verlagerung von Verwaltungseinheiten in die neue AöR Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) avisiert werden.

2.2. Planstellen 2010 nach Bereichen

Im Jahr 2010 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2010
Allgemeine Verwaltung	586,00	1283,90	1869,90
Feuerwehr (37)	246,00	16,50	262,50
Künstlerisches Personal und Orchester (46) *		61,00	61,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) **	14,00		14,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	20,00		20,00
insgesamt	866,00	1361,40	2227,40

*) 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 (z.B. im Fachbereich Finanzen und Controlling (20) zur Einführung NKF und Finanzbuchhaltung). Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Aushilfen erforderlich sind. Stehen diesen Bedarfen unbesetzte Planstellen gegenüber, die zur Vermeidung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht besetzt werden dürfen (10,42 Stellen Krankheitsvertretung im Kindergartenbereich), bleiben diese überplanmäßigen Bedarfe im vorliegenden Bericht unberücksichtigt.

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.

Ü5 – Beschäftigungszuschuss (BEZ):

Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die befristet sind und zu 100% durch das JobCenter (bis 2010 ARGE) refinanziert werden.

Zum Jahresende 2010 waren in den einzelnen Bereichen folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	Ü1 personalwirtschaftl. Einzelmaßnahme	Ü2 vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Ü5 BEZ	Bestand am 31.12.2010
Allgemeine Verwaltung	31,27	72,87	1,80	18,00	123,94
Feuerwehr (37)		1,00			1,00
Künstlerisches Personal und Orchester (46)					0,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) *		1,48			1,48
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *					0,00
insgesamt	31,27	75,35	1,80	18,00	126,42

*) Im Stellenplan werden nur BeamtInnen der Eigenbetriebe geführt.

Erläuterungen:

Ü1: davon 7 ehem. Auszubildende = 5,39 VZK

Ü2:	Org.	Bezeichnung	Anzahl
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	1
	14	Rechnungsprüfungsamt	1,48
	FB 20	Kämmerei/NKF	24,57
	FB 23	Fachbereich Immobilien und Sonderprojekte	1,72
	24	Forstamt	3
	25	Zentraler Service	0,49
	30	Rechtsamt	1,01
	FB 32	FB Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstand	5,33
	FB 32	Politessen	3,48
	FB 32	Zensus	2
	37	Feuerwehr, Werkstatt	1
	40	Schulverwaltungsamt	0,68
	41	Kulturbüro, Projekt Ruhr 2010 (refinanziert)	1
	43/1	VHS (refinanziert)	3,75
	43/2	Bücherei	0,99
	46	Theater Hagen	0,2
	53	FB Gesundheit und Verbraucherschutz	0,77
	55	FB 55 Verwaltungsbereich	1,41
	55/4	Sprachförderung (refinanziert)	2,61
	55/6	Erziehungshilfen	2,78
	55/7	Wirtschaftliche Hilfen	0,94
	55/7	Projekt RÜM - Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf Hagen (refinanziert)	3,5
	62	Vermessungstechniker	2
	67	Verwaltung	2
	69/5	Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (refinanziert)	2
	ARGE	(refinanziert)	0,95
	FB OB 3	Beteiligungscontrolling	1
	VB 3-CIB	Projekt City in balance (refinanziert)	1,48
	VB 4/S	Steuerungsunterstützung	0,73
	GWH	Gebäudewirtschaft Hagen	1,48

Ü5: BEZ / Beschäftigungsprogramm der ARGE für Langzeitarbeitslose mit multiplen Einstellungshindernissen, Personalkosten zu 100 % refinanziert.

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2010

1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen

Um das Einsparziel von rd. 18,5 Mio. € im Bereich der reinen Personalkosten (inklusive der Eigenbetriebe) bis zum Jahr 2020 zu erreichen, reicht es nicht aus, die natürliche Personalfluktuations zu nutzen und weitestgehend auf Wiederbesetzungen zu verzichten (s. hierzu auch die Ratsvorlage 0791-10/2010 zum Thema Personalbedarfsplanung und -entwicklung). Die Arbeitsschwerpunkte der Personalwirtschaft lagen daher im Jahr 2010 darauf, weitere fluktuationsfördernde und personalkostensenkende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

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 (LGB NRW). 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.

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

- **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 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 30.09.10)

Die Dienstvereinbarung sieht als Anreiz prozentual höhere Zahlungen an die Beschäftigten und längere Laufzeiten vor, als sie der TVFlexAZ vorgibt (Dienstvereinbarung: Aufstockung auf 83 % des früheren Nettoeinkommens bzw. „Turbo-Anreiz“ bei Abschluss bis 30.09.10 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 (hälftige 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.

Bis 31.12.2010 wurden folgende Anträge gestellt:

Berufsgruppe	Verwaltung	sonstige	gesamt
Anzahl Anträge	35	107	142
davon Teilzeitmodell	0	3	3
davon Blockmodell	35	104	139
Rücktritte (Blockmodell)	4	4	8
Anträge bis 31.12.2010	31	100	131
Ablehnungen	0	55	55
Noch im Prüfvorgang	0	5	5
Bewilligungen	31	40	71
Beginn ATZ 2010	12	24	36
Beginn ATZ 2011	8	7	15
Beginn ATZ 2012	11	9	20
Beginn Freistellung 2011	0	1	1
Beginn Freistellung 2012	0	1	1
Beginn Freistellung 2013	2	1	3
Beginn Freistellung 2014	10	21	31
Beginn Freistellung 2015	8	8	16
Beginn Freistellung 2016	11	8	19

Von den Antragstellern/innen gehören 123 den „neu“ hinzugekommenen **Geburtsjahrgängen 1955-1957** an (d.h. bislang **57 %** der in Frage kommenden Personen haben auch einen Antrag gestellt). Zusätzlich haben **8** Personen aus den Geburtsjahrgängen 1950-1954 einen Antrag gestellt. Hier dürfte auch der „Turbo-Anreiz“ seine Wirkung erzielt haben.

Bereits positiv entschieden wurde über die 31 Anträge der Verwaltungs(fach)angestellten sowie über 40 Anträge aus den sonstigen Berufsgruppen, d.h. bisher wurden **71 Anträge bewilligt, damit konnten insgesamt 54 % der Anträge bewilligt werden.**

Von den **100** Anträgen in speziellen Berufsgruppen wurden bislang 40 Anträge bewilligt und 55 Anträge abgelehnt; d.h. **40 %** der Anträge konnten bisher bewilligt werden. 5 Anträge sind noch in der Prüfphase, da noch Entscheidungen ausstehen, die eine Prognose überhaupt erst möglich machen. Ablehnungsgrund war immer das Fehlen einer internen Kompensationsmöglichkeit (z.B. Berufsgruppe ErzieherIn/KinderpflegerIn, Reinigungskräfte, medizinische Berufe, technische Berufe).

Alle beabsichtigten Ablehnungen wurden dem Gesamtpersonalrat zugeleitet. 10 Anträge wurden mit dem Gesamtpersonalrat erörtert; 4 davon wurden nach Erörterung bewilligt; 4 sind noch nicht abschließend entschieden; 2 wurden abgelehnt.

Fazit

Die hohen Antragszahlen lassen darauf schließen, dass das Thema Altersteilzeit in der Tat für Beschäftigte von großem Interesse ist. Beschäftigte haben den Vorteil, zu günstigen Bedingungen die Zeit bis zur Altersrente zu überbrücken und durch Wahl des Blockmodells wesentlich eher als sonst Freizeit/Lebensqualität zu gewinnen. 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.

Da die Dienstvereinbarung in der Berufsgruppe Verwaltungs(fach)angestellte eine Kompensation unterstellt, ist es hier besonders wichtig darauf zu achten, dass die Aufgabenkritik im Verwaltungsbereich insgesamt mit dem tatsächlichen Ausscheiden der Personen (ab Beginn der Freistellungsphasen) gleichzieht und die vorzeitige Freistellung von Beschäftigten nicht dazu führt, dass z.B. vermehrt ausgebildet (und übernommen) wird bzw. sogar extern eingestellt werden muss. Zurzeit bestehen beispielsweise Engpässe in den Eingangssämtern des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Nur bei konsequentem Stellenfortfall (ggf. im Rahmen von Umsetzungsketten) spart man durch Altersteilzeit Personalkosten; ansonsten ist sie kontraproduktiv und kostensteigernd.

Ausblick:

Spätestens wenn im Jahr 2012 über die Verlängerung der Dienstvereinbarung diskutiert wird, ist anhand der Personalbedarfsplanung zu entscheiden, ob das Instrument der Altersteilzeit und insbesondere die Regelung, die Verwaltungs(fach)angestellten generell gehen zu lassen, fortgeführt werden kann. Ggf. ist bereits vorher nachzuverhandeln, wenn sich abzeichnet, dass in den Jahren 2014 bis 2016 (Beginn der Freistellungsphasen) z.B. Bedarfe im gehobenen Dienst voraussichtlich nicht mehr intern gedeckt werden können.

1.1.2. Teilzeittoffensive

Als ein Modell innerhalb der Maßnahmen, die zusätzlich zur natürlichen Fluktuation zur Reduzierung von Personalkosten ergriffen werden sollen, wurde in einer Arbeitsgruppe - bestehend aus Vertretern des Fachbereichs Personal und Organisation und des Personalrates - die „Teilzeittoffensive“ (TZO) entwickelt. Ziel ist es hierbei, MitarbeiterInnen zu animieren, ihre Arbeitszeit entweder erstmalig oder über ein bereits bestehendes Teilzeitvolumen hinaus zu reduzieren.

Dieses bis dahin gänzlich neue Angebot wird im Rahmen einer Pilotphase im Zeitraum 01.08.2010 – 31.07.2011 getestet und evaluiert und soll damit Basis für die Entscheidung sein, ob und wie ein derartiges Modell danach weitergeführt wird.

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 4 (2) 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.

Zum Beginn der Pilotphase am 01.08.2010 lagen von insgesamt 151 Personen Anträge für die Teilnahme an der Teilzeitorfensive vor. Es wurden im Einzelfall aber auch noch verspätet eingegangene Anträge zugelassen, so dass insgesamt 158 Anträge gestellt wurden, 33 von BeamtInnen und 125 von Tarifbeschäftigten.

Obengenannte Modelle wurden folgendermaßen beantragt:

	Freizeit für Geld		Freizeit für Geld		Urlaub für Geld		Σ
	80/90	90/95	90/90	95/95	90/90	95/95	
Tarifbeschäftigte	57	40			7	21	125
Beamte/-innen			8	8	11	6	33
Gesamt	57	40	8	8	18	27	158

Von den **158 Anträgen** konnten 130 direkt genehmigt werden, 13 Anträge wurden abgelehnt.

Ablehnungsgründe waren hier insbesondere:

- Die Antragstellung von mehreren MitarbeiterInnen in einem kleinen Team, wodurch die Sprechzeiten nicht mehr bürgerfreundlich hätten aufrecht erhalten werden können.
- Die Antragstellung von mehreren SozialarbeiterInnen im ASD, deren Reduzierung eventuell eine externe Nachbesetzung notwendig gemacht hätte.

15 Anträge wurden zwischen dem Personalrat und dem Oberbürgermeister erörtert, danach erfolgten 2 weitere Genehmigungen und 13 Ablehnungen. Somit konnte **insgesamt 132** MitarbeiterInnen die Möglichkeit gegeben werden, an der Pilotphase der Teilzeitorfensive **teilzunehmen**.

Ausblick:

Der Erfolg der Pilotphase dieser Teilzeitorfensive wird Mitte des Jahres 2011 bewertet werden. Hierbei wird natürlich das Hauptziel - die dadurch entstandene Personalkosteneinsparung - die größte Rolle spielen, aber auch die Umsetzbarkeit der Modelle in den Ämtern und Fachbereichen.

Ein Indikator dafür ist die Anzahl der gekündigten Anträge. Die internen Regelungen zur Pilotphase der Teilzeitorfensive sehen vor, dass sowohl seitens des Amtes/Fachbereiches als auch der MitarbeiterInnen eine Kündigung zum Ablauf des Halbjahres (31.01.11) möglich ist. Von dieser Möglichkeit wurde nur in drei Fällen Gebrauch gemacht und zwar ausschließlich von Seiten der MitarbeiterInnen, deren Arbeitsumfang sich nicht auf einen reduzierten Teil umorganisieren ließ, bzw. sich durch einen Aufgabenzuwachs noch erweitert hat.

Da während der Laufzeit keine anderslautenden Rückmeldungen aus den Ämtern/Fachbereichen geäußert wurden und keine Kündigungsanforderungen eingingen, ist davon auszugehen, dass die Umsetzung der TZO größtenteils gut funktioniert hat.

Berücksichtigt man zu den 3 Kündigungen noch die 26 Anträge, die erst gar nicht genehmigt werden konnten, so ergibt sich - in Bezug auf 158 Beantragungen - mit den laufenden 129 Anträgen eine Quote von **82 % an erfolgreich verlaufenden Teilzeitmodellen** (Verhältnis genehmigter, nicht genehmigter Anträge zur Gesamtantragszahl).

Des Weiteren zeigen die zahlreichen Anrufe beim Fachbereich Personal und Organisation sowie beim Personalrat, dass sich die MitarbeiterInnen eine Fortführung der Modelle über den 31.07.2011 hinaus wünschen.

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.

Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern sind im Übrigen unter III 2.3 dargestellt.

Neben der planmäßigen Personalfluktuations 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.

1.2. 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. Über die dort dargestellten Instrumente und Maßnahmen hinaus finden sich 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
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Schulungen und Maßnahmen der Arbeitssicherheit

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

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 2010 wurden die folgenden PE-Maßnahmen bzw. Veranstaltungen durchgeführt:

1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte

Die PE erfolgt an dieser Stelle zielgruppenorientiert nach 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 für Führungsebene 2 und 3**

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

Zur besonderen Führungsunterstützung der aktuellen Fachbereichs- und AmtsleiterInnen wird eine halbjährlich stattfindende Veranstaltung zu Führungsthemen auf Vorstandsebene empfohlen. Bei Bedarf kann der Beigeordnete dazu einladen. Im Anschluss an den workshop-Tag kann jeweils ein Amtsleiter pro Vorstandsbereich einen Coaching-Prozess in Anspruch nehmen.

Wegen der stattfindenden Veränderungsprozesse (Fachbereichsbildungen/ Neuorganisationen) sind nur folgende extern moderierte workshops durchgeführt worden:

Workshops	VB 3: schwierige Führungssituationen (6 TN) VB 4: Motivierung bei zunehmender Leistungsverdichtung (13 TN) VB übergreifend: Gesprächsführung in Veränderungssituationen (18 TN) extern und intern moderiert
Einschätzung	Nach Abschluss der Neuorganisationen werden die Beigeordneten diese Veranstaltungen stärker nachfragen

- **Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4**

(Fachbereichs-/Amts- und AbteilungsleiterInnen und vglb. Positionen)

Das Nachbesetzungsverfahren von frei werdenden Abteilungs- und Amtsleitungsstellen 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. Es schließen sich für zwei Jahre externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. an.

Begleitung neuer Fachbereichs-/ Amts- und AbteilungsleiterInnen	19
Einschätzung	Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen

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

GruppenleiterInnen 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 intern gestalteter Tag zu Führungsthemen aus dem Rathaus.

Anzahl TeilnehmerInnen	18
Einschätzung	Zielgruppenezusammenführung, Erkennen ähnlicher Problemlagen, Austauschmöglichkeit und Lernen von veränderten Verhaltensoptionen durch eine gute Referentin macht diese Veranstaltungsreihe zu einem notwendigen Bestandteil von PE

1.2.2. PE zur Gesundheitsförderung

- **Krankenrückkehrgespräche**

Unabhängig von Krankheitsdauer oder -ursache soll Führungskräften bewusst gemacht werden, welche Bedeutung die Nutzung dieses Gesprächs hat.

Anzahl TeilnehmerInnen an kombinierter intern/extern moderierter Veranstaltung	16
Einschätzung	Gerade die Kombination von externem und interner ReferentIn zum BEM macht diese Veranstaltung sehr praxisnah und dient so als Modellstruktur auch für andere PE-Instrumente (s. letzter workshop für AmtsleiterInnen)

- **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 durch entsprechende Veranstaltungen geführt worden.

Anzahl TeilnehmerInnen (Führungskräfte und Personalverantwortliche)	15
Einschätzung	Die bleibende Aktualität des Themas (5 - 7% der Beschäftigten/Betrieb sind betroffen) fordert hier kontinuierliches Engagement des Arbeitgebers

- **Bewegungsangebote**

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

Anzahl TeilnehmerInnen	54
Einschätzung	Beispiellose Aktion einer Kommunalverwaltung;

	die Übertragungsabsicht auf den Freizeitbereich gelingt insofern, dass etliche sich nun stärker auch „privat bewegen“. In 2011 gibt es auch im Rathaus I die Möglichkeit der Teilnahme
--	--

- **Info-Veranstaltungen zur Gesundheit**

Vormittags außerhalb der Arbeitszeit ohne Finanzaufwand durch Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Ärzten etc., werden Info-Veranstaltungen durchgeführt

Anzahl TeilnehmerInnen „Darmerkrankungen“	38
„Der gesunde Rücken“	46
Einschätzung	als niederschwellige Möglichkeit zur Informationsbeschaffung zu Gesundheitsthemen sehr gut geeignet, hohes Teilnehmerinteresse

- **Aktionen zur Gesundheit**

Flyer „Treppe statt Aufzug“, Werbekampagne für gesundes Essen in der Kantine mit Äpfelverteilung, Männergesundheitstag mit Präventionsuntersuchungen etc. schärfen den Blick für Vorsorge. Eine Plattform im Intranet sammelt Anregungen.

1.2.3. PE für ServicemitarbeiterInnen

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

Anzahl TeilnehmerInnen	2 x 10
Einschätzung	Durch den Einsatz interner TrainerInnen konnten die Kosten bisher minimal gehalten werden; perspektivisch Erweiterung auf andere Servicebereiche (z.B. 32)

1.2.4. PE für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind

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	3
Einschätzung	Die Anzahl wird durch begonnene organisatorische Veränderungen zukünftig stark ansteigen

1.2.5. Konfliktberatungen/Moderationen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Problem mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen.
kein Finanzaufwand

Anzahl Konfliktberatungen/Moderationen	33 mit 55 beteiligten Personen
Einschätzung	Tendenz steigend – wegen des Effektes positiv wahrgenommener Unterstützung

1.2.6. Multiplikatorenveranstaltungen für Personalverantwortliche

Anzahl TeilnehmerInnen „Psychische Belastungen erkennen - Rolle von Führungskräften“	2 x 8
Einschätzung	Erhaltung und Steigerung der psychosozialen Gesundheit wird in Zukunft ein wichtiges Handlungsfeld sein

1.2.7. Bewerbertrainings/-beratungen

Der enorme Kostendruck hat dazu geführt, dass Auszubildende nicht von der Stadt Hagen übernommen werden konnten. Bewerbertrainings für diesen Personenkreis ermöglichen zumindest eine bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Stadt Hagen. Es erfolgen Gruppenseminare, Einzelberatungen, Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Info-Veranstaltungen.

Anzahl TeilnehmerInnen	47 aus den Prüfungsjahrgängen 2009 und 2010
Einschätzung	O.g. Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit der agentur mark durchgeführt wurden, haben dazu geführt, dass insgesamt 30 ehemalige Auszubildende eine Beschäftigung außerhalb der Stadt Hagen gefunden haben.

Ausblick:

Neuerungen/Erweiterungen in 2011 sind zu folgenden Themen geplant:

- Personalentwicklung für MitarbeiterInnen mit besonderen Belastungen
- Gründung eines Moderatorenpools, auf den Ämter auf Anfrage zugreifen können.
- Erweiterung des Bausteinprogramms um einen follow-up Tag
- Übertragung des Konzeptes „PE für ServicemitarbeiterInnen“ der Bürgerämter auf weitere Bereiche des Fachbereichs öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32).

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
- Zivildienstleistende

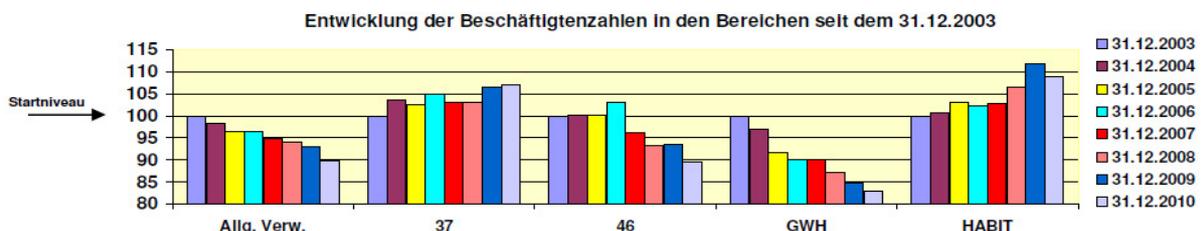
Die ermittelten Zahlen sind jeweils in Vollzeitkräfte (VZK) umgerechnet worden.

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 01.01.2004

Stammkräfte * Bereich	Startniveau ↓								Entwicklung	in Prozent
	Bestand am 31.12.2003	Bestand am 31.12.2005	Bestand am 31.12.2006	Bestand am 31.12.2007	Bestand am 31.12.2008	Bestand am 31.12.2009	Bestand am 31.12.2010			
Allgemeine Verwaltung	1947,44 100%	1880,84 96,58%	1876,07 96,34%	1847,22 94,85%	1830,68 94,00%	1809,18 92,90%	1750,80 89,90%	-196,64	↘	-10,10%
Feuerwehr (37)	247,47 100%	253,47 102,42%	259,47 104,85%	254,97 103,03%	254,97 103,03%	263,74 106,57%	264,60 106,92%	17,13	↗	6,92%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	158,65 100%	158,80 100,09%	163,57 103,10%	152,50 96,12%	147,99 93,28%	148,38 93,53%	140,13 88,33%	-18,52	↘	-11,67%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	439,44 100%	403,06 91,72%	396,12 90,14%	395,43 89,98%	383,01 87,16%	372,47 84,76%	363,73 82,77%	-75,71	↘	-17,23%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	72,31 100%	74,52 103,06%	73,89 102,19%	74,36 102,84%	76,96 106,43%	80,96 111,96%	78,74 108,89%	6,43	↗	8,89%
insgesamt	2865,31 100,00%	2770,69 96,70%	2769,12 96,64%	2724,48 95,08%	2693,61 94,01%	2674,73 93,35%	2598,00 90,67%	-267,31	↘	-9,33%

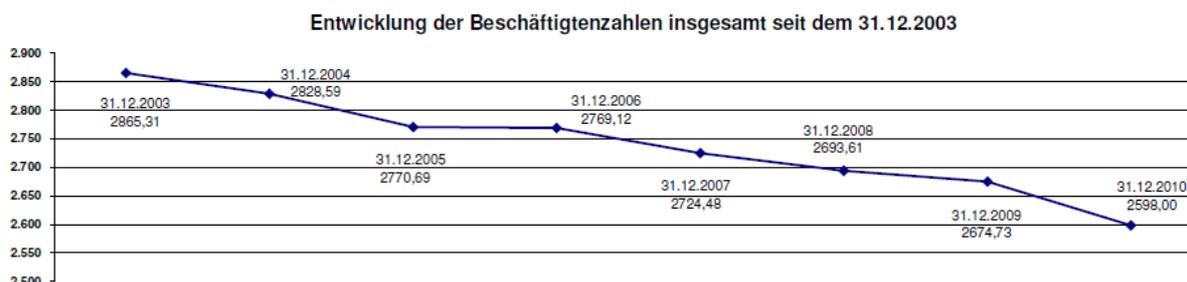
* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)



Die in der Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als Startniveau (= 100%) festgelegten Jahresbeginn 2004. In der zugehörigen Grafik werden die in der Tabelle aufgeführten vergangenen und aktuellen Jahreswerte nebeneinander als Balken dargestellt. So ergibt sich in den Bereichen Feuerwehr (37) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **bezogen auf die Startbasis** ein Personalanstieg, gleichwohl sind beim HABIT im Berichtsjahr die Beschäftigtenzahlen gegenüber dem Vorjahreswert gesunken.

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.

Insgesamt ist ein sukzessiver Personalabbau zu erkennen.



Die tendenziell sinkenden Beschäftigtenzahlen korrespondieren dabei mit der demographischen Entwicklung in Hagen. Bereits seit 2005 wurde die Marke von 200.000 EinwohnerInnen nicht mehr erreicht, vielmehr setzt sich im Laufe der vergangenen Jahre der Bevölkerungsrückgang kontinuierlich fort.

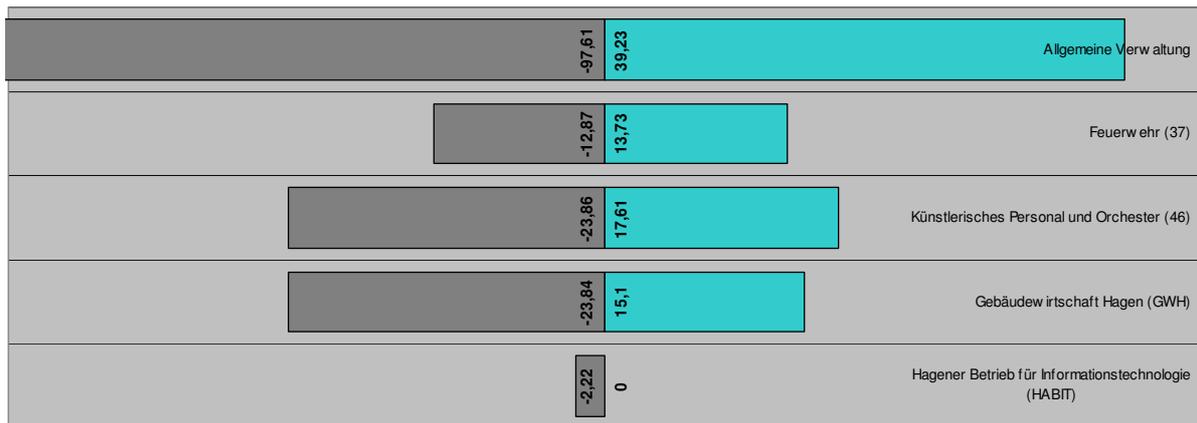
Bevölkerung zum 31.12.	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
		202.209	201.171	199.657	198.103	195.853	193.979	191.558	190.509
ggü. Vorjahr		-869	-1.038	-1.514	-1.554	-2.250	-1.874	-2.421	-1.049
		-0,43%	-0,51%	-0,75%	-0,78%	-1,14%	-0,96%	-1,25%	-0,55%
Entwicklung insgesamt seit 2003									
		-1.038	-2.552	-4.106	-6.356	-8.230	-10.651	-11.700	
		-0,51%	-1,26%	-2,03%	-3,14%	-4,07%	-5,27%	-5,79%	

2.1.1.2. Entwicklung in 2010

Stammkräfte * Bereich	Bestand am 31.12.2009	Zugänge bis 31.12.2010	Abgänge bis 31.12.2010	Bestand am 31.12.2010	Entwicklung bis 31.12.2010		in Pro- zent
Allgemeine Verwaltung	1809,18	39,23	-97,61	1750,80	-58,38	↘	-3,23%
Feuerwehr (37)	263,74	13,73	-12,87	264,60	0,86	↗	0,33%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	148,38	12,61	-20,86	140,13	-8,25	↘	-5,56%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	372,47	15,10	-23,84	363,73	-8,74	↘	-2,35%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	80,96	0,00	-2,22	78,74	-2,22	↘	-2,74%
insgesamt	2674,73	80,67	-157,40	2598,00	-76,73	↘	-2,87%

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Zu- und Abgänge bis 31.12.2010



Abgänge
bis
31.12.2010
 Zugänge
bis
31.12.2010

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.

2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.09	Bestand am 30.09.10	Aushilfen (< = 3 Monate)	Befristet Beschäftigte (> 3 Monate)	Bestand am 31.12.10	Entwicklung		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	109,24	116,56	123,30	7,13	117,21 davon 18 BEZ	124,34	1,04	↗	0,84%
Feuerwehr (37)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	8,50	11,50	13,50	0,00	19,00	19,00	5,50	↗	40,74%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	42,85	37,12	57,84	51,38	8,42	59,80	1,96	↗	3,39%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3,00	3,00	1,54	0,00	1,54	1,54	0,00	-	0,00%
insgesamt	163,59	168,18	196,18	58,51	146,17	204,68	8,50	↗	4,33%

2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Auszubildende, PraktikantInnen, Zivildienstleistende)

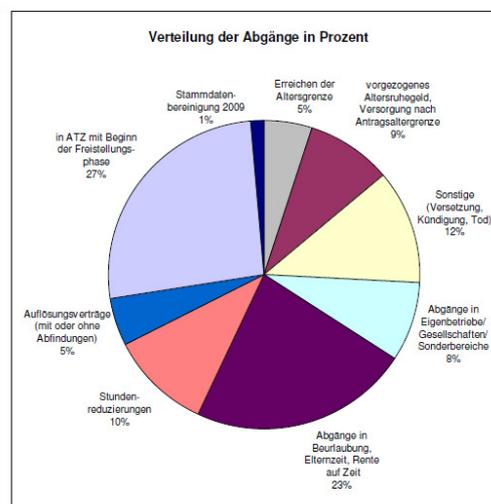
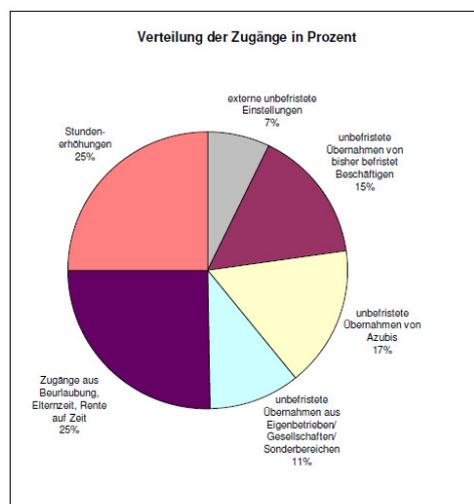
Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.09	Bestand am 30.09.10	Auszubildende	PraktikantInnen	Zivildienstleistende	Bestand am 31.12.10	Entwicklung		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	153,00	156,00	97,00	65,00	23,00	9,00	97,00	0,00	-	0,00%
Feuerwehr (37)	17,00	13,00	11,00	3,00	0,00	8,00	11,00	0,00	-	0,00%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	2,00	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	-	0,00%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	11,00	10,00	6,00	6,00	0,00	0,00	6,00	0,00	-	0,00%
insgesamt	183,00	182,00	117,00	77,00	23,00	17,00	117,00	0,00	-	0,00%

2.2. 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.

2.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2004

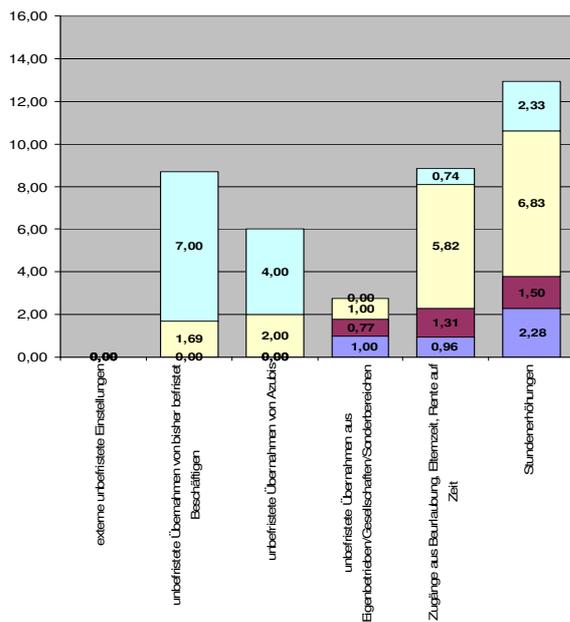
	Bestand zum 31.12.2003 in VZK		
	1947,44		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	36,27	-35,71	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	77,91	-61,67	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltersgrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	83,33	-83,73	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	53,19	-57,78	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	128,16	-159,97	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	125,39	-73,56	Stundenreduzierungen
		-36,63	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-181,84	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
Summe Zugänge	504,25	-700,89	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	1750,80		



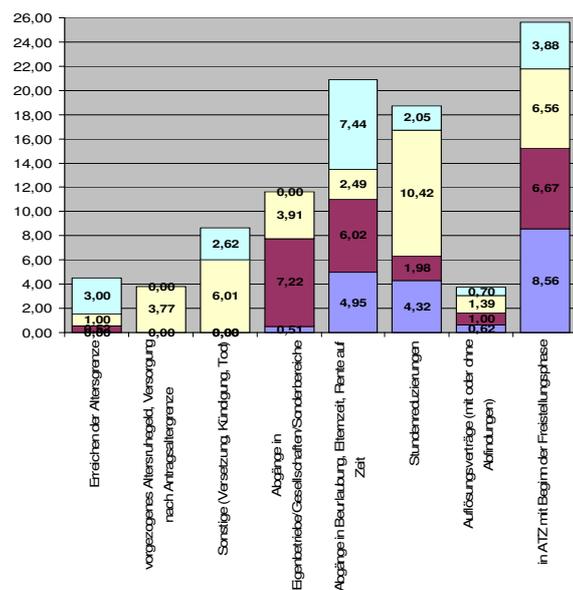
2.2.2. Fluktuation in 2010

	Bestand zum 31.12.2009 in VZK		
	1809,18		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	0,00	-4,52	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	8,69	-3,77	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	6,00	-8,63	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	2,77	-11,64	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	8,83	-20,90	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	12,94	-18,77	Stundenreduzierungen
		-3,71	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-25,67	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
Summe Zugänge	39,23	-97,61	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	1750,80		

Zugänge in 2010



Abgänge in 2010



■ I. Quartal 2010 ■ II. Quartal 2010 ■ III. Quartal 2010 ■ IV. Quartal 2010

■ I. Quartal 2010 ■ II. Quartal 2010 ■ III. Quartal 2010 ■ IV. Quartal 2010

2.3. Altersteilzeit

Gesamtzahl ATZ-Verträge seit 01.07.1999 bis zum Stichtag 31.12.2010:	605	davon Block- modell:	583	davon Teilzeit- modell:	22
---	------------	---------------------------------	------------	------------------------------------	-----------

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

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

2011 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2011	2. Quartal 2011	3. Quartal 2011	4. Quartal 2011
im Blockmodell (Arbeitsphase)	214	205	191	183
im Blockmodell (Freizeitphase)	117	126	131	144
im Teilzeitmodell	14	14	13	12
insgesamt	345	345	335	339
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	221	226	238	242

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

2012 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2012	2. Quartal 2012	3. Quartal 2012	4. Quartal 2012
im Blockmodell (Arbeitsphase)	182	163	153	150
im Blockmodell (Freizeitphase)	150	159	165	174
im Teilzeitmodell	12	12	12	12
insgesamt	344	334	330	336
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	246	258	265	269

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

2013 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2013	2. Quartal 2013	3. Quartal 2013	4. Quartal 2013
im Blockmodell (Arbeitsphase)	134	123	111	84
im Blockmodell (Freizeitphase)	179	183	187	205
im Teilzeitmodell	11	10	8	8
insgesamt	324	316	306	297
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	281	289	299	308

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

2014 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2014	2. Quartal 2014	3. Quartal 2014	4. Quartal 2014
im Blockmodell (Arbeitsphase)	81	72	48	39
im Blockmodell (Freizeitphase)	196	195	209	211
im Teilzeitmodell	8	7	6	4
insgesamt	285	274	263	254
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	320	331	342	351

2.4. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.4.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3189	3146	3107	3081	2998
Stammkräfte insg. (VZK)	2769,12	2724,48	2693,61	2674,73	2598,00
Beamte (Kopfzahlen)	767	759	769	766	754
Beamte (VZK)	720,72	711,51	722,26	721,7	706,95
Beschäftigte (Kopfzahlen)	2422	2387	2338	2315	2244
Beschäftigte (VZK)	2048,40	2012,97	1971,35	1953,03	1891,05
Frauenanteil insg. in %	55,72	55,94	55,68	56,05	55,77
Frauenanteil Beamte in %	35,33	35,84	36,41	36,42	36,60
Frauenanteil Beschäftigte in %	62,18	62,34	62,02	62,55	62,21
Teilzeitquote insg. in %	32,14	32,93	32,86	32,62	35,66
davon Frauen in %	93,37	93,44	93,83	93,43	90,08
Durchschnittsalter in Jahren	45,26	45,56	45,73	46,09	46,17
Schwerbehindertenquote in % *	8,47	6,95	6,94	8,66	8,82
Krankenquote in %	5,01	5,03	5,22	5,77	5,97

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

- **Status**

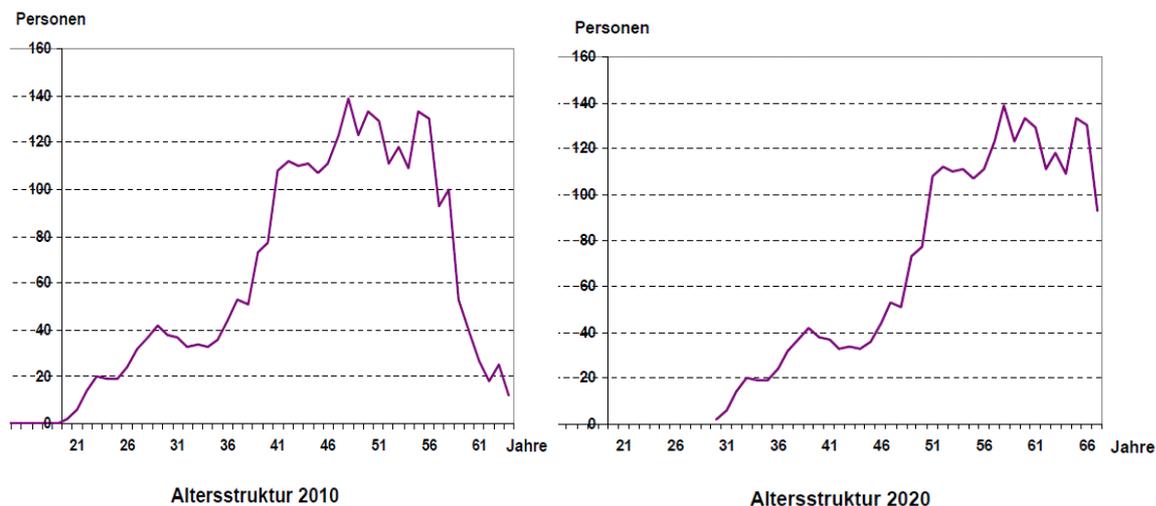
Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen ist mit 1:3 über die Jahre konstant.

- **Frauenanteil und Teilzeitquote**

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Während im Fünfjahres-Vergleich stets gut die Hälfte aller Beschäftigten weiblich ist, stellen Frauen doch immer noch mehr als 90% aller Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. aus familiären Beweggründen). Bemerkenswert in 2010 ist der Anstieg der Teilzeitquote insgesamt um drei Prozentpunkte bei gleichzeitig im ähnlichen Maße sinkendem Frauenanteil. Hier greift die in der zweiten Jahreshälfte gestartete sog. "Teilzeitoffensive" (vgl. II 1.1.2), die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde.

- **Durchschnittsalter**

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammebelegschaft steigt kontinuierlich an. Wesentlich dazu beigetragen haben jetzt bereits Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen münden. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Auch die Anhebung des Renteneintrittsalters wird den Altersdurchschnitt weiter 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 2010 bei 8,82% und damit um 3,82% 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.

2.4.2. Kennzahlen in 2010 nach Bereichen

Im Berichtsjahr differieren die personalwirtschaftlichen Kennzahlen in den einzelnen Bereichen folgendermaßen:

Bereich	Allgemeine Verwaltung	Feuerwehr (37)	Künstlerisches Personal und Orchester (46)	Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	1984	265	148	521	80
Stammkräfte insg. (VZK)	1750,80	264,60	140,13	363,73	78,74
Beamte (Kopfzahlen)	470	247	0	17	20
Beamte (VZK)	424,51	246,73	0,00	15,78	19,93
Beschäftigte (Kopfzahlen)	1514	18	148	504	60
Beschäftigte (VZK)	1326,29	17,87	140,13	347,95	58,81
Frauenanteil insg. in %	60,84	3,02	46,62	71,02	22,50
Frauenanteil Beamte in %	55,32	0,81		52,94	25,00
Frauenanteil Beschäftigte in %	62,55	33,33	46,62	71,63	21,67
Teilzeitquote insg. in %	35,13	1,13	10,81	66,60	7,50
davon Frauen in %	86,80	100,00	56,25	97,98	100,00
Durchschnittsalter in Jahren	46,45	41,38	43,03	48,85	43,38
- Beamte	48,31	41,05		41,94	47,25
- Beschäftigte	45,88	45,94	43,03	49,08	42,08
- Frauen	45,78	46,75	40,01	49,22	45,22
- Männer	47,51	41,22	45,67	47,93	42,84

So sind die Bereiche Feuerwehr und Informationstechnologie als nach wie vor klassische Männerdomänen zu erkennen, wohingegen in der Gebäudereinigung überwiegend Frauen beschäftigt sind. Parallel dazu zeigt sich außerdem wieder das zuvor beschriebene Verhältnis von Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den Einzelbereichen. Als Konsequenz der für den Eintritt in den Ruhestand geltenden besonderen Altersgrenze von 60 Jahren bei den FeuerwehrbeamtInnen liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich knapp 5 Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt. Ein dagegen noch rd. 2 1/2 Jahre höherer Altersschnitt als der aller Stammbeschäftigten ist in der Gebäudewirtschaft zu verzeichnen. Durch den Verzicht auf externe Stellenwiederbesetzungen in den vergangenen Jahren konnte hier zwar erfolgreich Personalabbau betrieben werden (vgl. 2.1.1.1), gleichzeitig steigt aber der Altersdurchschnitt der verbleibenden Belegschaft.

2.5. Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten

Unter dem Aspekt des aktuell viel diskutierten demografischen Wandels gelangt auch die Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit sog. Migrationshintergrund in den Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung. Problematisch ist dabei jedoch neben der Definition des Migrationsbegriffes vor allem die Bestandsaufnahme entsprechender Daten. Im Personalservice /Abrechnungssystem erfasst werden zwar aufgrund arbeitsrechtlicher Erfordernisse die Staatsangehörigkeiten-Schlüssel zu jeder/m Beschäftigten, nicht aber weitere individuelle Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (Geburtsland, Staatsangehörigkeit der Eltern, doppelte - deutsch/ausländische - Staatsangehörigkeit etc.).

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

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

Stichtag 31.12.2006

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2079 98,16%	39 1,84%	27
Feuerwehr (37)	260 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	118 69,01%	53 30,99%	24
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	473 83,87%	91 16,13%	26
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	73 96,05%	3 3,95%	2
Gesamt	3003 94,17%	186 5,83%	79

Stichtag 31.12.2007

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2051 98,09%	40 1,91%	26
Feuerwehr (37)	255 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	115 71,87%	45 28,13%	22
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	471 83,36%	94 16,64%	30
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	72 96,00%	3 4,00%	2
Gesamt	2964 94,21%	182 5,79%	80

Stichtag 31.12.2008

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2044 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	2940 94,63%	167 5,37%	80

Stichtag 31.12.2009

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	2004 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	2910 94,45%	171 5,55%	83

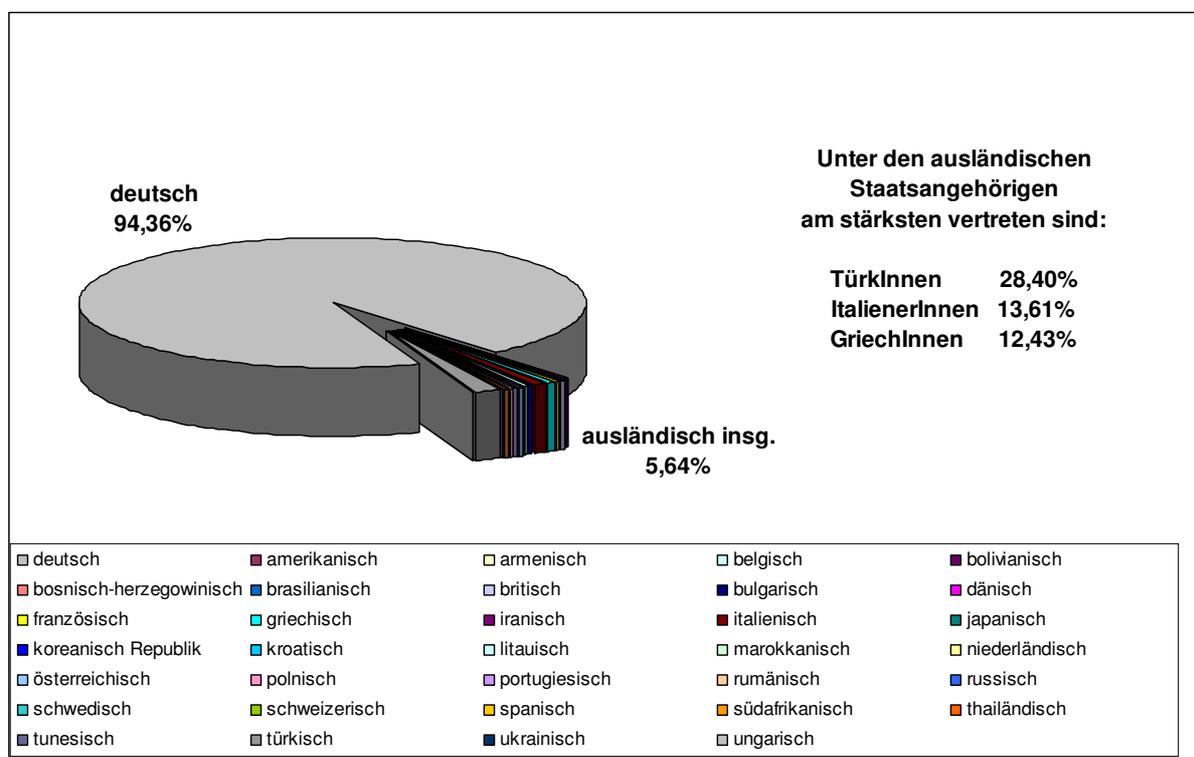
Stichtag 31.12.2010

Bereich	deutsch	ausländisch	davon EU-BürgerIn
Allgemeine Verwaltung	1944 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	2829 94,36%	169 5,64%	84

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
Stand: 31.12.2006	86,25%	13,75%
Stand: 31.12.2007	86,30%	13,70%
Stand: 31.12.2008	86,36%	13,64%
Stand: 31.12.2009	86,41%	13,59%
Stand: 31.12.2010	86,59%	13,41%

Zwar ist in der Stammebelegschaft der Stadtverwaltung mit Angehörigen aus mehr als 30 Nationen insgesamt ein breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten, gleichwohl liegt die Beschäftigungsquote von MigrantInnen mit nur 5,64% weit unter dem ausländischen Anteil (13,41 %) an der Hagener Bevölkerung.



Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche findet man überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass - mehr als ein Viertel - beim Theater unter dem Künstlerischen Personal und Orchester. Hier sind fast 20 verschiedene Nationalitäten vertreten.

Einen ebenfalls deutlich überdurchschnittlichen Anteil an den Beschäftigten haben MigrantInnen bei der Gebäudewirtschaft. Dort sind es überwiegend im Reinigungsbereich teilzeitbeschäftigte Frauen türkischer Herkunft.

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

3. Personalkosten

3.1. Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2010

3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

In 2010 ist es trotz Tarifsteigerungen gelungen, die Personalaufwendungen gegenüber dem Vorjahr zu senken.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2010

Gesamtpersonal in der Kernverwaltung	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	7.422.726	7.298.022	-124.704	-1,7%
VB 2	7.670.076	7.507.735	-162.341	-2,1%
VB 3	36.575.387	36.429.676	-145.711	-0,4%
VB 4	39.306.434	39.037.889	-268.545	-0,7%
VB 5	19.955.006	19.849.476	-105.530	-0,5%
Ergebnis	110.929.629	110.122.798	-806.831	-0,7%

zuzüglich:

Zusätzliche Personalaufwendungen	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen	2.342.610	2.508.224	165.614	7,1%
Beschäftigungszuschuss ARGE (BEZ)	178.561	502.935	324.374	181,7%
Pensionsrückstellungen	14.872.976	9.048.108	-5.824.868	-39,2%
Beihilfen und Unterstützungen	3.962.593	3.006.291	-956.302	-24,1%
Aufwand für Altersteilzeit	4.837.961	5.416.462	578.501	12,0%
Ergebnis	26.194.701	20.482.020	-5.712.681	-21,8%

Gesamtergebnis	137.124.330	130.604.818	-6.519.512	-4,8%
-----------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

Erläuterungen zu den Abweichungen:

Nach derzeitiger Prognose ist davon auszugehen, dass die Aufwendungen für das Gesamtpersonal der Kernverwaltung in 2010 mit ca. 800.000 EUR unter dem vorläufigen Rechnungsergebnis von 2009 liegen.

Durch den Einmaleffekt der Besoldungserhöhung für die städtischen BeamtInnen in 2009 wird eine signifikante Abweichung bei den Pensionsrückstellungen zum derzeitigen Haushaltsjahr ausgewiesen.

allgemeine Erklärungen:

Honoraraufwendungen: Gesamtstädtische Aufwendungen für Honorarkräfte

Beschäftigungszuschuss (ARGE) BEZ: Aufwendungen für ein Beschäftigungsprogramm der ARGE für Langzeitarbeitslose mit multiplen Einstellungshindernissen. Die hier entstandenen Kosten sind zu 100 % refinanziert.

3.1.2. Honoraraufwendungen

Als eine von 53 Städten des Regionalverbandes Ruhr (RVR) war Hagen beteiligt am Projekt „RUHR.2010 - Kulturhauptstadt Europas“ - eine Woche präsentierte sich Hagen als „Local hero“. Die Honoraraufwendungen sind u.a. dadurch in 2010 höher als im Vorjahr ausgefallen. Für das Jahr 2011 werden deutlich geringere Honoraraufwendungen prognostiziert.

vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2010 und Prognose für 2011

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Abweichung		Prognose 2011
			in Euro	in %	
VB 1	3.220	7.695	4.475	139%	4.800
VB 2	0	0	0	0%	0
VB 3	818.394	831.364	12.970	2%	802.662
davon 43 (VHS)	473.239	484.134	10.895	2%	499.800
55	320.325	309.135	-11.190	-3%	284.666
sonstige	24.830	38.095	13.265	53%	18.196
VB 4	1.510.076	1.667.444	157.368	10%	1.103.315
davon 32	65.310	23.637	-41.673	-64%	200
37	8.040	4.632	-3.408	-42%	7.000
41	105.389	243.550	138.161	131%	89.740
44	119.716	147.539	27.823	23%	156.800
45	35.427	66.304	30.877	87%	58.250
46	1.122.914	1.120.570	-2.344	0%	713.325
47	21.488	15.902	-5.586	-26%	15.000
53	31.792	45.310	13.518	43%	63.000
VB 5	10.920	1.721	-9.199	-84%	2.000
Ergebnis	2.342.610	2.508.224	165.614	7%	1.912.777

Nachfolgender Liste ist zu entnehmen, für welche Zwecke in den einzelnen Vorstandsbereichen im Wesentlichen Honoraraufwendungen in 2010 angefallen sind.

Honoraraufwendungen im

u.a. für

Vorstandsbereich 1

OB/A - Amt des Oberbürgermeisters	Durchführung von Umfragen
OB/GB - Gleichstellungsbeauftragte	Referenten

Vorstandsbereich 2

-

Vorstandsbereich 3

43 - Amt für Weiterbildung und Medien	VHS-Kursleiter / 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, Schularbeitshilfen

Vorstandsbereich 4

32 - Statistik u. Wahlen	Landtagswahl, Wahlbenachrichtigungen
41 - Kulturbüro	i.d.R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend Projekt „RUHR.2010“
44 - Musikschule	Musikschullehrer / i.d.R. Deckung durch Kursgebühren
46 - Theater	Kompensation Stammpersonal zur Aufrechterhaltung des Spielbetriebs
47 - Historisches Centrum	Museumspädagogen / 100 % Kostendeckung durch Veranstaltungsgebühren
53 - Gesundheitsamt	PTA-Ausbildung, Leichenschauen, schulärztl. Untersuchungen (üpl. Bereitstellung)

Vorstandsbereich 5

67/0 - Friedhofs- und Bestattungswesen	Sonderreinigungen im Krematorium nach Leichenschauen
--	--

3.2. Personalkostenziele der Zukunftskommission

Der Bericht der Zukunftskommission 2009 geht im Themenfeld Personal von einem Konsolidierungspotential von rd. 33 Mio. EUR aus und differenziert dabei nach Einsparungen im Personalbereich von rd. 24,5 Mio. EUR reinen Personalkosten und rd. 8,5 Mio. EUR im Bereich der personalbedingten Sachkosten.

Der Fachbereich Personal und Organisation hat vor Einbringung in den Rat umfangreiche Fluktuationsanalysen durchgeführt, entsprechende Personalbedarfsplanungen aufgestellt und zusammen mit allen Fachämtern und Fachbereichen aufgabenkritische Organisationsentwicklung betrieben. Entstanden sind daraus zahlreiche Konsolidierungsmaßnahmen mit

personellen wie organisatorischen Auswirkungen, die in das Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 eingeflossen sind.

Das HSK 2011 geht in der aktuellen Fassung in der Summe aller zuvor genannten Maßnahmen von geplanten Einsparungen im reinen Personalkostenbereich von rd. 17,5 Mio. EUR aus.

Übersicht der ins HSK 2011 aufgenommenen Personalkostenmaßnahmen

MNr.	Kurzbezeichnung der Maßnahme	Amt/FB	Betrag
PK.5110	Personalkosteneinsparung im TP 5110 Räuml. Planungs- /Entwicklungsmaßnahmen	23	104.507 €
PK.1111	Personalkosteneinsparung im TP 1111 Information der Öffentlichkeit	FBOB	59.097 €
PK.5510	Personalkosteneinsparung im TP 5510 Parkanlagen und öffentliche Grünflächen (s. a. AÖR.001)	67	99.340 €
PK.1114	Personalkosteneinsparung im TP 1114 Steuerungsunterstützung	11	1.507.000 €
PK.1115	Personalkosteneinsparung im TP 1115 Planung und Einsatz Datenverarbeitung	11	20.000 €
PK.5410	Personalkosteneinsparung im TP 5410 Gemeindestraßen (GS) (s. a. AÖR.001)	66	156.407 €
PK.5530	Personalkosteneinsparung im TP 5530 Friedhofs- und Bestattungswesen (s. a. AÖR.001)	67	32.464 €
PK.1119	Personalkosteneinsparung im TP 1119 Bürgerämter/Bezirksverwaltungsstellen	32	557.928 €
PK.1120	Personalkosteneinsparung im TP 1120 Finanzmanagement und -controlling	20	700.800 €
PK.1121	Personalkosteneinsparung im TP 1121 Finanzbuchhaltung	20	208.000 €
PK.1122	Personalkosteneinsparung im TP 1122 Steuerverwaltung	20	80.000 €
PK.1123	Personalkosteneinsparung im TP 1123 Verwaltung der Liegenschaften	23	154.323 €
PK.1124	Personalkosteneinsparung im TP 1124 Zentrale Beschaffungsstelle /Poststelle	25	287.000 €
PK61/63	Personalkostenreduzierung in den Fachbereichen 61 und 63	61	574.635 €
PK.1210	Personalkosteneinsparung im TP 1210 Statistik und Wahlen	32	47.012 €
PK.1220	Personalkosteneinsparung im TP 1220 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	32	191.200 €
PK.1221	Personalkosteneinsparung im TP 1221 Melde- und Personenstandswesen	32	287.295 €
PK.1116	Personalkosteneinsparung im TP 1116 Service f. Verwaltungsmitarbeiter	25	26.500 €
PK.5550	Personalkosteneinsparung im TP 5550 Land- und Forstwirtschaft (s. a. AÖR.001)	24	23.740 €
PK.1260	Personalkosteneinsparung im TP 1260 Brandschutz	37	120.000 €
PK.1270	Personalkosteneinsparung im TP 1270 Rettungsdienst	37	80.000 €
PK.2561	Personalkosteneinsparung im TP 2561 Theater und Orchester	46	460.666 €
PK.1110	Personalkosteneinsparung im TP 1110 Unterst. Pol. Grem./Verw.steuerung	FBOB	99.426 €
PK.2131	Personalkosteneinsparung im TP 2131 Berufskollegs	40	45.365 €
PK.2112	Personalkosteneinsparung im TP 2112 Hauptschulen	40	-5.121 €
PK.1223	Personalkosteneinsparung im TP 1223 Tierschutz und Verbraucherbereich	53	106.825 €
PK.2111	Personalkosteneinsparung im TP 2111 Grundschulen	40	140.841 €

MNr.	Kurzbezeichnung der Maßnahme	Amt/FB	Betrag
PK.3650	Personalkosteneinsparung im TP 3650 Tageseinrichtungen für Kinder	55	1.000.000 €
PK.2143	Personalkosteneinsparung im TP 2143 Serviceleistungen f. Schulen	40	104.801 €
PK.1112	Personalkosteneinsparung im TP 1112 Gleichstellung	FBOB	30.127 €
PK.2521	Personalkosteneinsparung im TP 2521 Historisches Centrum (Stadtmuseum, Stadtarchiv, Werdringen)	47	150.000 €
PK.2115	Personalkosteneinsparung im TP 2115 Realschulen	40	-11.400 €
PK.2563	Personalkosteneinsparung im TP 2563 Max-Reger-Musikschule	44	264.700 €
PK.2571	Personalkosteneinsparung im TP 2571 Volkshochschule	43	116.230 €
PK.2572	Personalkosteneinsparung im TP 2572 Bücherei	43	196.175 €
PK.2581	Personalkosteneinsparung im TP 2581 Kulturamt	41	57.483 €
PK.3110	Personalkosteneinsparung im TP 3110 Interne Dienste 55	55	294.835 €
PK.5371	Personalkosteneinsparung im TP 5371 Kompostierungsanlage (s. a. AÖR.001)	67	1.726 €
PK.3112	Personalkosteneinsparung im TP 3112 Grundsicherung nach SGB II	55	45.912 €
PK.3113	Personalkosteneinsparung im TP 3113 Leistungen für Asylbewerber	55	160.113 €
PK.3115	Personalkosteneinsparung im TP 3115 Soziale Einrichtungen	55	14.422 €
PK.3151	Personalkosteneinsparung im TP 3151 Sonst. soziale Leistungen	55	92.858 €
PK.3620	Personalkosteneinsparung im TP 3620 Jugendarbeit	55	101.251 €
PK.3630	Personalkosteneinsparung im TP 3630 Sonst.Leist.Förd.junger Menschen	55	290.069 €
PK.5372	Personalkosteneinsparung im TP 5372 Abfallwirtschaft und Bodenschutz	69	111.934 €
PK.3660	Personalkosteneinsp. TP 3660 Einrichtungen d. Jugendarbeit	55	290.715 €
PK.3670	Personalkosteneinsparung im TP 3670 Sonst. Einr. f. J. Menschen / Familien	55	220.348 €
PK.2121	Personalkosteneinsparung im TP 2121 Förderschulen	40	-42.973 €
PK.1118	Personalkosteneinsparung im TP 1118 Rechtsangelegenheiten	30	96.058 €
PK.2117	Personalkosteneinsparung im TP 2117 Gymnasien, Kollegs	40	100.756 €
PK.5750	Personalkosteneinsparung im TP 5750 Tourismus	FBOB	122.411 €
PK.4210	Personalkosteneinsparung im TP 4210 Allg. Verwaltung u. Förderung des Sports	52	51.530 €
PK.4140	Personalkosteneinsparung im TP 4140 Gesundheitsschutz und -pflege	53	113.759 €
PK.2118	Personalkosteneinsparung im TP 2118 Gesamtschulen	40	23.143 €
PK.5113	Personalkosteneinsparung im TP 5113 Projekt Soziale Stadt	55	150.204 €
PK.5220	Personalkosteneinsparung im TP 5220 Wohnungswesen	23	179.393 €
PK.5610	Personalkosteneinsparung im TP 5610 Umweltschutzmaßnahmen	69	231.264 €
PK.1222	Personalkosteneinsparung im TP 1222 Verkehrsrecht	32	639.895 €
PK.2520	Personalkosteneinsparung im TP 2520 Kunstmuseen Hagen	45	82.110 €
PK.4120	Personalkosteneinsparung im TP 4120 Chemische Untersuchungen (Beschluss über 50.901 €)	54	254.503 €
PK.5532	Personalkosteneinsparung im TP 5532 Krematorium (s. a. AÖR.001)	67	33.369 €
PK.5111	Personalkosteneinsparung im TP 5111 Geoinformationen	62	549.503 €
PK.5540	Personalkosteneinsparung im TP 5540 Natur und Landschaft	69	65.470 €
PK.3111	Personalkosteneinsparung im TP 3111 Grundversorgung/Leistungen nach SGB XII/globaler Sachaufwand	55	387.076 €
PK.4111	Personal- und Sachkosteneinsparung im TP 4111 Gemeindenahe Therapie (Beschluss über 38.764 €)	55	294.849 €

MNr.	Kurzbezeichnung der Maßnahme	Amt/FB	Betrag
PK.5710	Personalkosteneinsparung im TP 5710 Wirtschaftsförderung	OB/SZW	80.220 €
PK.1150	Personalkosteneinsparung im TP 1150 Beteiligungscontrolling	FBOB	194.254 €
PK.4121	Personalkosteneinsparung im TP 4121 Pharm.-techn.Lehranstalt	53	136.041 €
Summe			13.440.384 €
Maßnahmen, die aufgrund des Überganges AöR nicht mehr als Personalmaßnahmen im städtischen Haushalt abbildbar sind			1.448.245 €
Personalmaßnahme HABIT			300.000 €
Personalmaßnahme GWH (reduzierter Beschluss)			2.200.000 €
Gesamtpersonaleinsparung			17.388.629 €

Die beiden Eigenbetriebe HABIT und GWH werden die Vorgabe ihrer Personalkostenreduzierung von zusammen 2,5 Mio. EUR in den Wirtschaftsplänen der nächsten Jahre nachweisen müssen.

Die Verwaltungsbereiche, die in die neue AöR wechseln, werden einschließlich ihrer Einsparziele 2011 bis 2014 übergeleitet. Hierdurch wird ein Konsolidierungsbetrag von rd. 1,5 Mio. EUR in den Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) transferiert.

Der Verwaltung ist bewusst, dass bei den Personalkosten eine Differenz von rd. 7 Mio. EUR sowie insgesamt beim Themenfeld Personal ein Delta von rd. 12 Mio. EUR zum Betrag der 33 Mio. EUR im Bericht der Zukunftskommission 2009 besteht.

Im Hinblick auf die aktuelle Fluktuationsanalyse, den heutigen Stand der Aufgabenkritik, die aktuelle Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Anreizen gänzlich aus dem Dienst der Stadt Hagen auszuschneiden und des weiterhin geltenden Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen war jedoch zunächst keine andere realistische Einschätzung der Situation im Themenfeld Personal möglich.

Dies gilt im Übrigen auch für die „Kassenwirksamkeit“ dieser Maßnahmen. Aus heutiger Sicht werden die planmäßige Fluktuation und das anreizbedingte Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den zurzeit bestehenden Rahmenbedingungen nicht ausreichen, dass bis Ende 2014 die Personalkosten strukturell um rd. 24,5 Mio. EUR reduziert werden können.

Die mit dem HSK 2011 vorgelegten Personalmaßnahmen im Umfang von rd. 15 Mio. EUR in der Kernverwaltung (einschließlich der Maßnahmen mit Übergang zur AöR) greifen aus heutiger Sicht strukturell mit rd. 3,5 Mio. EUR Einsparung aufgrund planmäßiger Fluktuation und anreizbedingter Reduzierung von Personalkosten sowie mit einem Volumen von rd. 4,5 Mio. EUR im Bereich der Altersteilzeit kassenwirksam bereits bis Ende 2014.

Die komplette strukturelle und kassenwirksame Umsetzung wird bis zum Jahr 2020 angestrebt.

Innerhalb der Kernverwaltung sollen neben der genannten Personalkostensenkung bis zum Jahr 2014 zusätzlich Einsparungen bei den personalbedingten Sachkosten i. H. v. 3,5 Mio. EUR und durch interkommunale Zusammenarbeit ein Einsparvolumen i. H. v. 1,5 Mio. EUR erreicht werden.

Die Einsparungen im Personalbereich umfassen ausschließlich das Gesamtpersonal (3.1.1). Einsparungen bei den Honorarkräften (3.1.2) werden an anderen Stellen generiert.

Vorbehaltlich des Abschlusses der zurzeit andauernden Ergebnisgespräche mit den Fachämtern und Fachbereichen verteilen sich nach derzeitigem Stand die Sanierungsmaßnah-

men im Bereich der Personalaufwendungen im Sanierungszeitraum bis 2014 wie im Folgenden dargestellt auf die Vorstandsbereiche.

Verteilung der Sanierungsmaßnahmen im Bereich der Personalaufwendungen

Stand: März 2011

Berichtsobjekt:
Vorstandsbereiche der Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Berichtszeitraum:
31.12.2008 - 31.12.2014

Verteilung Kernverwaltung

Vorstandsbereiche	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Summe
VB 1	87.289	284.565	269.197	286.300	230.151	908.645	2.066.147
VB 2	322.256	378.544	209.417	137.583	147.000	286.000	1.480.800
VB 3	215.818	1.126.103	1.431.573	439.025	509.774	1.031.915	4.754.208
VB 4	544.563	885.970	471.335	638.985	515.734	324.187	3.380.774
VB 5	194.784	585.471	227.067	197.264	289.976	391.104	1.885.667
Gesamtergebnis	1.364.710	3.260.653	2.608.588	1.699.158	1.692.635	2.941.851	13.567.596

Konsolidierungsmaßnahmen, die in die AöR transferiert wurden:	1.448.245
---	-----------

Summe der amts- und fachbereichsbezogenen gegenläufigen Faktoren:	-127.212
---	----------

Summe Kernverwaltung:	14.888.629
------------------------------	-------------------

Verteilung Eigenbetriebe

Eigenbetriebe	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ergebnis
HABIT		60.000	0	100.000	40.000	100.000	300.000
GWH			722.190	400.450	398.600	678.760	2.200.000

Summe Eigenbetriebe:	2.500.000
-----------------------------	------------------

Summe Konsolidierungsmaßnahmen insgesamt:	17.388.629
--	-------------------

nachrichtlich:

zusätzliche Aufwendungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ergebnis
personalbed.							
Sachkosten	0	0	0	0	1.050.000	2.450.000	3.500.000
interkom. Zusammenarb.	0	0	0	0	0	1.500.000	1.500.000

Ziel der Verwaltung bleibt es weiterhin, sowohl die Personalkosten, als auch die personalbedingten Sachkosten in den vorzulegenden HSK der nächsten Jahre im Umfang von rd. 33 Mio. EUR im Sinne des Berichtes der Zukunftskommission 2009 zu realisieren.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Ergänzend zu den Ausführungen unter I und II aus der Organisations- und Personalwirtschaft der Kernverwaltung und der rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe der Stadt Hagen - dem originären Geschäftsfeld des berichtenden Fachbereiches Personal und Organisation - soll im Folgenden ein Ausweis einiger personalwirtschaftlicher Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ erfolgen.

Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit für die Sammlung und Aufbereitung von Informationen aus den Geschäftsbereichen der städtischen Töchter beim Beteiligungscontrolling, das derzeit noch im Fachbereich des Oberbürgermeisters angesiedelt ist, künftig aber zur Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) verlagert werden soll (vgl. I 1.1).

Die Vielzahl städtischer Beteiligungen an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit stellt sich wie folgt dar:

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)
Hagener Service GmbH (HSG)
HAGENBAD GmbH (HBG)
Hagener Straßenbahn AG (HST)
Sander Reisen GmbH
BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
Hagener Werk- und Dienstleistungs GmbH (HaWeD)
Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH (G.I.V.)
GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH
Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we)

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH
HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEB Service GmbH
HUI GmbH Hagener Umwelt- und Investitionsgesellschaft
agentur mark GmbH
Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
Wirtschaftsförderung Hagen GmbH (WFG)

- **Beteiligungen zu gleichen Teilen 50 %**

Stadthallenbetriebs GmbH
Eventpark Hagen GmbH

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

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

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

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

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Beka GmbH
 MVG Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
 Betriebsgesellschaft Radio Hagen GmbH & Co. KG

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Stadtentwässerung Hagen SEH (AöR)
 Sparkasse der Stadt Hagen

Die nachfolgenden Daten zu den wichtigsten Beteiligungen bis 50 % und den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten - im November 2010 veröffentlichten - Beteiligungsbericht 2009 (www.hagen.de) entnommen. 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.

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	a	b	c	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen					
				2004	2005	2006	2007	2008	2009
HVG	x			10	9	5	5	6	6
HSG	x				71	69	68	70	73
HBG	x			63	58	56	61	50	51
HST	x			413	368	301	281	288	278
Sander	x			44	55	76	71	80	79
BSH	x			180	191	198	210	209	224
Werkhof		x		56	62	69	69	58	54
G.I.V.	x			1	2	3	2	3	3
GIS	x						8	8	16
ha.ge.we	x			36	39	39	38	38	38
HEB		x		298	277	276	281	281	287
HUI	x			22	26	26	27	27	29
WFG	x			18	18	18	18	17	17
Stadthalle			x	22	18	15	16	16	16
agentur mark		x		11	15	15	24	18	16

a Eigengesellschaft b Mehrheitsbeteiligung c Beteiligung zu gleichen Teilen

durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen					
2004	2005	2006	2007	2008	2009

Anstalten des öffentlichen Rechts

SEH	90	93	95	92	91	92
Sparkasse	689	670	626	609	582	545

2.1.2. Auszubildende

Gesellschaften	a	b	c	Anzahl Auszubildende zum
				31.12.2009
HVG	x			0
HSG	x			7
HBG	x			2
HST	x			20
Sander	x			0
BSH	x			7
Werkhof		x		5
G.I.V.	x			0
GIS	x			0
ha.ge.we	x			3
HEB		x		9
HUI		x		0
WFG		x		1
Stadthalle			x	0
agentur mark			x	0

Anstalten des öffentlichen Rechts

SEH	1
Sparkasse	27

- a Eigengesellschaft
- b Mehrheitsbeteiligung
- c Beteiligung zu gleichen Teilen

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	a	b	c	Personalaufwendungen in Euro		
				2007	2008	2009
HVG	x			1.195.924	1.668.148	1.624.176
HSG	x			3.124.427	4.434.312	3.429.336
HBG	x			2.407.463	3.050.282	2.179.276
HST	x			16.914.429	22.804.099	14.983.193
Sander	x			2.211.139	2.216.519	2.196.816
BSH	x			6.239.322	6.833.831	7.567.883

		Personalaufwendungen in Euro		
		2007	2008	2009
Werkhof	x	3.667.609	4.806.172	4.407.252
G.I.V.	x	185.423	190.105	216.798
GIS	x	87.475	112.309	135.376
ha.ge.we	x	2.125.362	2.121.624	2.217.428
HEB	x	12.148.785	12.891.475	13.089.097
HUI	x	876.719	960.149	958.266
WFG	x	913.354	907.150	947.124
Stadthalle	x	941.746	882.697	935.609
agentur mark	x	957.091	973.747	894.218

Anstalten des öffentlichen Rechts

SEH	4.837.829	4.790.626	5.021.477
Sparkasse		31.300.000	28.300.000

- a Eigengesellschaft
- b Mehrheitsbeteiligung
- c Beteiligung zu gleichen Teilen

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Wie bereits unter II 1.1.3 näher ausgeführt, ist mit der Gründung eines konzernweiten Arbeitsmarktes 2010 das Ziel, städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des „Konzerns Stadt“ zu vermitteln, grundsätzlich gesetzt worden.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass - ebenso wie die Verwaltung selbst - auch die Konzernunternehmen Sparzwängen unterliegen und keine Personalausweitungen in beliebigem Ausmaß tragen können.

Zwischen Kernverwaltung und städtischen Töchtern sind daher in der Vergangenheit noch nicht die Personalbewegungen zu verzeichnen, die über den konzernweiten Arbeitsmarkt angestrebt werden.

So kehrten im Jahr 2009 zunächst noch zwei Personen (1,4 VZK) aus den Konzerngesellschaften G.I.V. und BSH in die Kernverwaltung zurück.

In der ersten Jahreshälfte 2010 wechselte vorübergehend eine Person in die SEH, vor dem 31.12. von dort wieder in eine Stelle der Kernverwaltung.

Des Weiteren wurden zwischen Juli und November 2010 zwei Beschäftigte (1,12 VZK) der Kernverwaltung in einem Projekt der WFG eingesetzt.

Außerdem konnte 2010 eine Person mit innerhalb der Verwaltung erworbenem Abschluss als Vermessungstechniker in ein volles befristetes Beschäftigungsverhältnis beim HEB vermittelt werden.

Nach heutigem Stand zeichnet sich bereits ab, dass es im Jahr 2011 deutlich mehr Personalbewegungen aus der Kernverwaltung heraus in den Konzern geben wird.