

# **Personal- und Organisations- bericht**

# **2011**

<b>Vorwort.....</b>	<b>6</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>8</b>
<b>I. Organisation .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Arbeitsschwerpunkte 2011 .....</b>	<b>11</b>
1.1. Organisationsberatungen .....	11
1.2. Organisationsveränderungen.....	11
1.2.1. Einrichtung des Fachbereiches „Bildung“.....	11
1.2.2. Ausgliederungen in den Wirtschaftsbetrieb Hagen.....	12
1.2.3. Einrichtung eines Mieter-Vermieter-Modells in der städtischen Immobilienwirtschaft .....	12
1.2.4. Erweiterung der Gebäudewirtschaft Hagen .....	13
1.3. Interkommunale Zusammenarbeit .....	13
1.4. Flächenmanagement .....	14
<b>2. Entwicklung der Planstellen.....</b>	<b>15</b>
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2011 .....	15
2.2. Planstellen 2011 nach Bereichen .....	16
<b>3. Überplanmäßige Beschäftigungen .....</b>	<b>16</b>
<b>II. Personal .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Arbeitsschwerpunkte 2011 .....</b>	<b>19</b>
1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen .....	19

1.1.1.	Altersteilzeit .....	19
1.1.2.	Teilzeitoffensive.....	22
1.1.3.	Konzernweiter Arbeitsmarkt.....	23
1.1.4.	Interkommunaler Arbeitsmarkt .....	24
1.1.5.	Projekt Schulverwaltungsassistenz.....	24
1.2.	Personalentwicklung.....	25
1.2.1.	Personalentwicklung für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte .....	26
1.2.2.	PE zur Gesundheitsförderung .....	27
1.2.3.	Beurteilungswesen.....	29
1.2.4.	PE für ServicemitarbeiterInnen .....	29
1.2.5.	PE für MitarbeiterInnen, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind.....	29
1.2.6.	Konfliktberatungen/Moderationen .....	29
1.2.7.	Multiplikatorenveranstaltungen für Personalverantwortliche ...	30
2.	Personalstatistik .....	31
2.1.	Entwicklung des Personalbestands.....	31
2.1.1.	Gesamtübersichten „Stammkräfte“ .....	31
2.1.1.1.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 .....	31
2.1.1.2.	Entwicklung in 2011 .....	33
2.1.2.	Gesamtübersichten „Sonstige Beschäftigungsverhältnisse“ ...	34
2.1.2.1.	Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	34
2.1.2.2.	Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	35
2.2.	Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“ .....	36
2.2.1.	Fluktuation seit dem 01.01.2009.....	36
2.2.2.	Fluktuation in 2011 .....	37
2.3.	Altersteilzeit .....	38
2.4.	Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ .....	39
2.4.1.	Fünfjahresübersicht .....	39

2.4.2.	Kennzahlen in 2011 nach Bereichen.....	42
2.5.	Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten .....	43
2.5.1.	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung .....	43
2.5.2.	Migrantenquote bei der Stadtverwaltung .....	43
2.5.2.1.	Stammkräfte.....	43
2.5.2.2.	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse .....	46
2.5.3.	Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung.....	47
<b>3.</b>	<b>Personalkosten .....</b>	<b>48</b>
3.1.	Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2011 .....	48
3.1.1.	Personalaufwendungen insgesamt.....	48
3.1.2.	Honoraraufwendungen .....	49
3.1.3.	Urlaub und Stundenüberhänge 2011 .....	51
3.2.	Konsolidierung im Personalkostenbereich.....	53
<b>III.</b>	<b>Konzern Stadt.....</b>	<b>58</b>
1.	Allgemeines.....	58
2.	Kennzahlen aus den Beteiligungen .....	59
2.1.	Personalbestand.....	59
2.1.1.	Stammpersonal.....	59
2.1.2.	Auszubildende .....	60
2.2.	Personalaufwand .....	60
2.3.	Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern.....	61

<b>IV. Ausblick auf 2012.....</b>	<b>63</b>
1. Organisationsmanagement.....	63
2. Personalmanagement.....	64
3. Personalstatistik .....	65

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

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

# Vorwort

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) - im Zuge der Neustrukturierung der Vorstandsgebiete zum 01.03.2010 installiert - legt hiermit seinen zweiten Jahresbericht vor. Dieser **Personal- und Organisationsbericht 2011** liefert Politik und Verwaltung umfassende Informationen und Kennzahlen aus der Arbeit des Fachbereiches. Über die vorab vierteljährlich im Rahmen eines Personalberichts dargestellte Entwicklung von Personalbestand und -kosten hinausgehend findet man hier neben umfangreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Auskünfte zu den im Berichtsjahr liegenden Arbeitsschwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Darüber hinaus wird ein Bogen gespannt zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ und den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern. Abschließend erfolgt ein Ausblick auf die Schwerpunkte des laufenden Jahres.

Auch im Jahr 2011 war die Arbeit des Fachbereiches wieder maßgeblich geprägt durch den anhaltenden auf der gesamten Verwaltung lastenden Konsolidierungsdruck.

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

In jüngerer Vergangenheit hatte man Ende 2007 beschlossen, den weiteren Konsolidierungsprozess durch einen Mentor begleiten zu lassen. Dieser entwickelte ein Sparpaket mit einem Volumen von rd. 34 Mio. EUR, das dann Mitte 2008 unter leichten Veränderungen mit einem Volumen von rd. 38 Mio. EUR vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Vor der sich abzeichnenden Überschuldung wurden die Sparanstrengungen Anfang 2009 nochmals forciert. Hierzu haben Vertreter der Stadt und der Bezirksregierung Arnsberg eine Zukunftskommission gegründet und ein Sparkonzept entwickelt. Dieses Konzept enthält eine Vielzahl von Maßnahmen, die sich zu einem Gesamtkonsolidierungsziel von 90,5 Mio. EUR aufsummieren. Aber auch dieses ambitionierte Sanierungsziel reicht nicht aus, um den städtischen Haushalt strukturell auszugleichen.

Die dramatische Situation ist jedoch kein „Exklusivproblem“ der Stadt Hagen. Gut drei Dutzend Kommunen in NRW befinden sich in einer ähnlichen oder noch schlimmeren finanziellen Lage. Die derzeitige Landesregierung NRW will dieser Misere entgegenzutreten und stellte daher Ende 2011 finanzielle Mittel zur Verfügung. Voraussetzung, um an diesem Hilfspaket „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ zu partizipieren ist aber, dass die Kommunen einen „klaren Sanierungskurs einschlagen“. D.h., dass mit den Landeszuschüssen ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden muss. Ohne diese Zuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein.

Da die Personalaufwendungen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung darstellen, stehen diese selbstverständlich auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Die geplanten Personalkosteneinsparungen gehen vielfach einher mit organisatorischen Maßnahmen und hängen in ihrer Realisierung entscheidend auch von den Entwicklungen des Zentralen Personalpools sowie dem weiteren Verlauf des anreizbedingten Ausscheidens ab. Eine zukunftsorientierte Analyse zeigt auf, welche strukturellen Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2020 generieren lassen.

Parallel gilt es, weiterhin die Möglichkeiten des internen Arbeitsmarktes, des konzernweiten Arbeitsmarktes sowie einer landesweiten, interkommunalen Jobbörse (auch im Hinblick auf

unterstützende Angebote des Landes NRW über z.B. das Personaleinsatzmanagement (PEM)) zu nutzen und zu intensivieren. Dabei sind auch alle Instrumente der Qualifizierung und mithin der Personalentwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiterzuentwickeln und kontinuierlich anzuwenden.

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

Der arbeitsintensive Weg, der in den kommenden Jahren noch vor der Verwaltung und besonders dem Fachbereich Personal und Organisation liegt, wird nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigt werden können.

Jörg Dehm  
Oberbürgermeister

Mai 2012

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
Allg. Verw.	Allgemeine Verwaltung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
ARGE	Arbeitsgemeinschaft für die Stadt Hagen zur Durchführung der Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch II
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
AZUBI	Auszubildende/r
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BEZ	Beschäftigungszuschuss
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BO	Bochum
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CIB	City in balance
d.h.	das heißt
DO	Dortmund
ehem.	ehemals/ehemalig
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
fachl.	fachlich
FB	Fachbereich
FSG	Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
G.I.S.	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
gem.	gemeinnützig
GemHVO	Gemeindehaushaltsverordnung
ggf.	gegebenenfalls
ggü.	gegenüber
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPA	Gemeindeprüfungsamt
GPR	Gesamtpersonalrat
GV.NRW	Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen
GWH	Gebäudewirtschaft der Stadt Hagen
HA	Hagen
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr

HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HSG	Hagener Service GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
i.d.R.	in der Regel
i.H.v.	in Höhe von
i.S.	im Sinne
i.V.m.	in Verbindung mit
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
k.A.	keine Angabe
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
kw	künftig wegfallend
LBG NRW	Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz)
lfd.	laufend
m	Meter
max.	maximal
Mio.	Million/en
MS	Microsoft
MVG	Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
NKF	Neues Kommunales Finanzmanagement
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Org.	Organisationseinheit
p. a.	per anno (= pro Jahr)
p.P.	pro Person
PE	Personalentwicklung
PEM	Personaleinsatzmanagement
PTA	Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund
RH	Rathaus
RÜM	Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf Hagen (Projekt)
RVR	Regionalverband Ruhr
s.	siehe
S.	Seite
s.o.	siehe oben

SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SBH	Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunde/n
SVA	Schulverwaltungsassistent/in
tlw.	teilweise
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TZO	Teilzeitoffensive
u.a.	unter anderem
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
Überstd.	Überstunde/n
üpl.	Überplanmäßig
usw.	und so weiter
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
VV	Verwaltungsvorstand
VZK	Vollzeitkraft
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
WFG	Wirtschaftsförderung Hagen GmbH
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

### **Zeichenerklärung:**

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

# **I. Organisation**

## **1. Arbeitsschwerpunkte 2011**

Als organisatorische Schwerpunkte des abgelaufenen Jahres, welche jedoch zum Großteil auch noch in das laufende Jahr ausstrahlen, können folgende Themen benannt werden:

### **1.1. Organisationsberatungen**

#### **Organisationsberatung des Amtes für Schulverwaltung und Hochschulwesen**

Ausgelöst durch personalwirtschaftliche Bedarfe sowie die Erstellung von Überlastungsanzeigen durch mehrere MitarbeiterInnen wurde im Zeitraum November 2010 bis Anfang Mai 2011 eine Organisationsuntersuchung im Bereich Schulverwaltungsamt durchgeführt.

Untersucht wurden 17 Arbeitsplätze in den Abteilungen Schulorganisation, Haushalt, Verwaltung, Neue Medien sowie Lehrer- und Schülerangelegenheiten und Sekretariate der Schulaufsichtsbehörde.

Ebenfalls untersucht wurde die Schnittstelle zu den Schulsekretariaten, nicht jedoch die dortigen Arbeitsplätze selbst.

Ziel der Untersuchung war die Optimierung der Geschäftsprozesse.

Durch Interviewtechnik wurden die Geschäftsprozesse der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhoben, in der Form von Folgestrukturplänen modelliert und analysiert.

Abschließend wurde eine Soll-Konzeption erarbeitet.

Zur Untersuchung gehörten außerdem eine umfassende Schnittstellenanalyse sowie eine allgemeine Aufgabenkritik. Die im Laufe der Untersuchung aufgefallenen „sonstigen Optimierungspotentiale“ wurden ebenfalls im Rahmen des Abschlussberichtes dargestellt.

In der Bilanz wurden:

- 43 Ist-Prozesse dargestellt,
- 65 Aufgaben klassifiziert,
- 48 Optimierungsempfehlungen gegeben sowie
- 26 Schnittstellen identifiziert und z.T. optimiert.

Bei der Erstellung des Berichtes wurde die für das Jahr 2012 anstehende Bildung des Fachbereichs 48 berücksichtigt. Die anfänglich erforderliche Umsetzungsbegleitung wurde ebenfalls geleistet.

### **1.2. Organisationsveränderungen**

#### **1.2.1. Einrichtung des Fachbereiches „Bildung“**

Zum 01.01.2012 wurde der Fachbereich Bildung mit der Organisationskennziffer 48 gegründet und dem Vorstandsbereich 3 zugeordnet. Ziel der Einrichtung des Fachbereiches ist, Bildung in ihrer Gesamtheit zu erfassen, kommunale Schwerpunkte zu setzen sowie Hierarchieebenen abzuflachen.

Die Bildung des Fachbereiches 48 erfolgte aus den bisherigen Organisationseinheiten Amt für Schulverwaltung und Hochschulwesen (40), Amt für Weiterbildung und Medien (43) und der Max-Reger-Musikschule (44). Diese Ämter wurden stellenplantechnisch mit Ablauf des 31.12.2011 abgegrenzt und sind erloschen.

Unter dem Dach des Fachbereiches Bildung entstanden die Fachdienste

- Lehrer- und Schülerangelegenheiten (staatliches Schulamt) (48/0),
- Schulverwaltung (48/1),
- Stadtbücherei (48/2) und
- VHS / Musikschule (48/3).

Im Nachgang zur Fachbereichsbildung wird eine Veränderung der Geschäftsverteilung erarbeitet.

Gleichzeitig setzen verschiedene Arbeitsgruppen (bestehend aus VertreterInnen des Fachbereiches 48, GPR und 11) die Maßnahmen aus der im Jahr 2010/2011 von 11/3 durchgeführten Organisationsberatung (s.o.) sukzessive um.

Als Meilensteine der Fachbereichsbildung können somit die Maßnahmen „Prozessoptimierung bei 48/0 und 48/1 auf Grundlage der Organisationsberatung“, die „inhaltliche und organisatorische Zusammenführung von VHS und Musikschule“ sowie die Einrichtung der „Servicestelle Controlling“ bei 48 definiert werden.

### **1.2.2. Ausgliederungen in den Wirtschaftsbetrieb Hagen**

Die städtische Organisationseinheit Forstamt (24), Teile des Fachbereiches Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken (66) und der Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb (67) wurden aufgrund der Ratsbeschlüsse vom 17.02.2011 und 12.05.2011 rückwirkend zum 01.01.2011 in den Wirtschaftsbetrieb Hagen WBH, AöR ausgegliedert. Die sich daraus ergebenden Leistungsbeziehungen in einem Auftraggeber- / Auftragnehmervverhältnis wurden im Rahmen einer vom Fachbereich 11 betreuten Projektgruppe erarbeitet und eine Leistungsvereinbarung entworfen. Neben eindeutig zu regelnden Zuständigkeiten, insbesondere für die Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflicht, waren steuerliche Aspekte im Zusammenhang mit Betrieben gewerblicher Art auf beiden Seiten zu beachten.

### **1.2.3. Einrichtung eines Mieter-Vermieter-Modells in der städtischen Immobilienwirtschaft**

Mit Ratsbeschluss vom 25.02.2010 wurde die Verwaltung beauftragt, die internen Beziehungen zwischen Verwaltung und der Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) mit dem Ziel neu zu ordnen, ein möglichst realistisches Vermieter-Mieter-Modell abzubilden, in dem den Ämtern/Fachbereichen Miete und Nebenkosten für die genutzten Räumlichkeiten in Rechnung gestellt werden.

Dabei sollten

- die Zahl der Schnittstellen erheblich verringert und die Kommunikation wesentlich vereinfacht werden,
- überschneidende Zuständigkeiten durch eindeutige Verantwortlichkeiten ersetzt werden,

- die von der GWH ermittelten Zahlen auf Basis einer Vollkostenrechnung als Grundlage für die Immobilien-Budgets der Ämter und Fachbereiche im Rahmen des noch zu erstellenden Budgetierungsmodells der Stadtverwaltung dienen.

Der Fachbereich 11 hat den Ratsbeschluss aufgegriffen und unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Personalrates ein Organisationsmodell erarbeitet. Das Mieter-Vermieter-Modell wurde im Laufe des Jahres 2011 entwickelt und ausgestaltet und schließlich am 15.03.2012 vom Rat beschlossen. Die Realisierung erfolgt rückwirkend zum 01.01.2012 und wird organisatorisch vom Fachbereich 11 betreut.

#### **1.2.4. Erweiterung der Gebäudewirtschaft Hagen**

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

### **1.3. Interkommunale Zusammenarbeit**

#### **Unterstützung der Stadt Altena bei der Durchführung von Stellenbewertungen**

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

Seitens 11/3 wurde angeboten, die Bewertungen sukzessive im ersten und zweiten Quartal 2012 durch zwei Organisatoren vor Ort durchführen zu lassen.

Grundlage für die zu erstellenden Bewertungen sind die von der Stadt Altena zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibungen.

Um einen möglichst detaillierten und inhaltlich korrekten Überblick über die Tätigkeiten der zu bewertenden Stelle zu erhalten, werden zusätzlich so genannte „Interviews“ mit den MitarbeiterInnen geführt, welche den Arbeitsablauf und die in der Stelle notwendigen Tätigkeitsschritte schildern.

Die Personal- und Organisationsabteilung der Stadt Altena nimmt an den maßgeblichen Prüfschritten der Bewertungen teil; abschließend wird ein Bewertungsvorschlag erarbeitet und der Stadt Altena zur Entscheidung vorgelegt.

Aktuell befinden sich zwei Stellenbewertungen im laufenden Verfahren und werden vermutlich im April 2012 abgeschlossen sein.

Das Thema interkommunale Zusammenarbeit ist aus Sicht von 11/3 auch dazu geeignet, eine Unterstützungsfunktion für andere Kommunen in ausgewählten Bereichen anzubieten. Gleichzeitig wird durch Wissenstransfer die Aufgabenwahrnehmung anderer Kommunen unterstützt.

Die Unterstützung bei den Bewertungen könnte somit auch die Basis für eine zukünftige Zusammenarbeit in anderen Bereichen darstellen.

## 1.4. Flächenmanagement

Seit dem 01.05.2011 ist der Fachbereich 11 für das strategische Flächenmanagement zuständig.

Hier sollen alle relevanten personalwirtschaftlichen und organisatorischen Informationen gebündelt werden und in ein Flächenkonzept fließen mit dem Ziel, eine sachgemäße Bündelung der Verwaltungsstandorte unter dem Aspekt der Haushaltskonsolidierung zu gewährleisten.

Zunächst fand eine Bestandsanalyse statt mit dem Ziel, Einsparpotentiale zu ermitteln. Mögliche Einsparpotentiale ergeben sich durch folgende Maßnahmen:

1. Ermittlung von Raumbedarfen nach dem Breitenraster  
Hier wird als Maßstab pro Arbeitsplatz eine Raumbreite von mindestens 1,80 m zu Grunde gelegt. Ist ein Raum 3,60 m breit und mehr, sind dort 2 Arbeitsplätze einzurichten usw.
2. Verringerung von Besprechungsräumen und Archivflächen  
Zukünftig sollen Besprechungsräume über die Kalenderfunktion in MS-Outlook allen Ämtern/Fachbereichen zugänglich gemacht werden. Dadurch werden die Besprechungsräume besser ausgelastet und eine Verringerung der Anzahl um ca. 30% ermöglicht.
3. Arbeitsplatzbedarf von TeleheimarbeiterInnen, Teilzeitkräften und AußendienstmitarbeiterInnen  
Bei diesem Personenkreis soll im Einzelfall geprüft werden, ob sich zwei oder mehr Personen einen Arbeitsplatz teilen können.

Das Flächenkonzept wurde mit 3 Varianten einer möglichen Unterbringung der Ämter/Fachbereiche in den Rathäusern I und II im Verwaltungsvorstand vorgestellt und mehrfach diskutiert. Es ist beschlossen worden, die GWH im Rathaus II und den HABIT im Rathaus I unterzubringen.

Beginnend im Jahr 2012 soll das Konzept sukzessive umgesetzt werden.

Mittlerweile sind folgende Fachbereiche zusammengeführt worden bzw. nach dem Breitenraster beurteilt und umgesetzt worden:

FB 60: Zusammenlegung im Standort Rathaus I ( MitarbeiterInnen von 23, 66, VB 5/S)

FB 61: Zusammenlegung im Standort Rathaus I ( MitarbeiterInnen von 61 und 66 - ohne 61/0 und 61/5, die im Rathaus II untergebracht sind)

FB 48: Zusammenlegung im Standort Rathaus II (ohne VHS Schwanenstr. und ohne 44)

FB 53: Zusammenlegung im Standort Rathaus II (auch MitarbeiterInnen aus ehemaligem Schlachthof)

## 2. Entwicklung der Planstellen

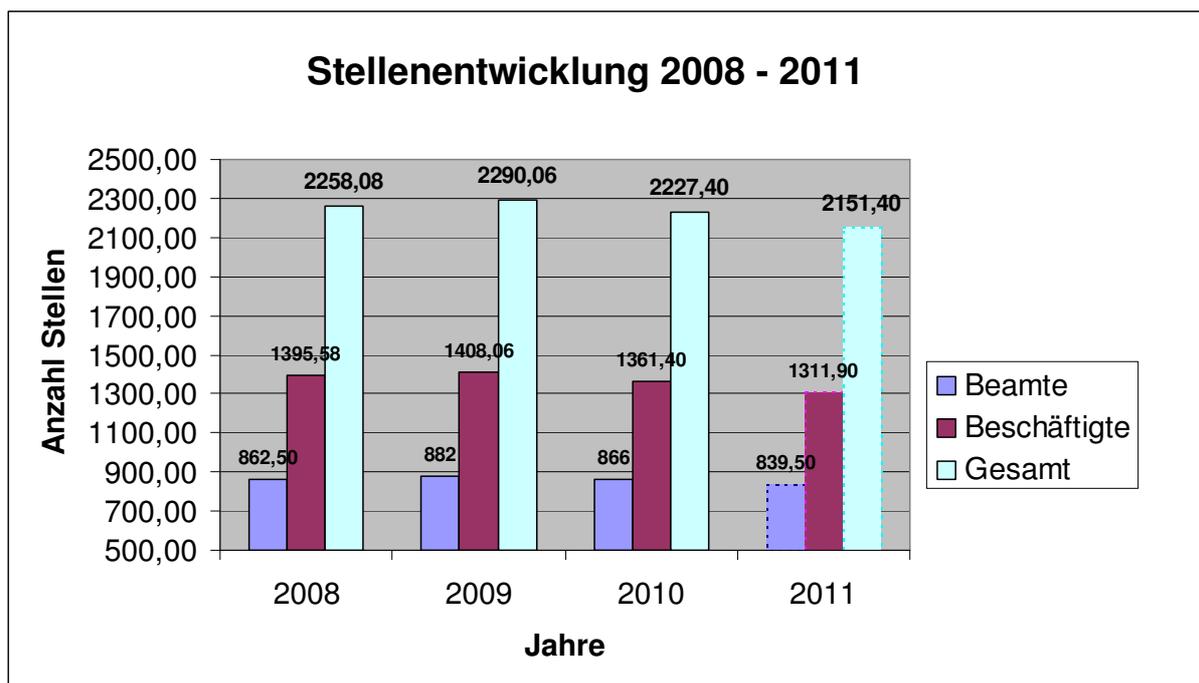
### 2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2011

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

	2008	2009	2010	2011
<b>Beamte</b>	862,50	882	866	839,50
<b>Beschäftigte*</b>	1.395,58	1.408,06	1.361,40	1.311,90
<b>Gesamt</b>	2.258,08	2.290,06	2.227,40	2.151,40

\*) 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 Zeitraum 2010 bis 2014 wurde jeweils eine Einsparquote von 91 Stellen als Konsolidierungsziel pro Stellenplanjahr rechnerisch ermittelt. Die zwischenzeitlich erfolgten Ausgliederungen von Verwaltungseinheiten (Amt 24, FB 67, Teile von FB 66) sind mit 213 Stellen (212 Wenigerstellen und 1 Realisierung kw-Vermerk) von der Startbasis abzuziehen.

Als bereinigtes Ergebnis verbleibt eine Anzahl von durchschnittlich 82,7 Planstellen, die bis 2014 abzubauen sind. Im o.g. Konsolidierungszeitraum konnte mit den Stellenplänen 2010 und 2011 eine Reduzierung um 118,8 Planstellen erzielt werden. Mit dem Stellenplan 2012/2013 ist eine weitere Reduzierung um 83 Planstellen vorgesehen. Für den Stellenplan 2014 verbleibt ein Einsparungssoll von 129 Stellen.

## 2.2. Planstellen 2011 nach Bereichen

Im Jahr 2011 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2011
Allgemeine Verwaltung	544,00	1.276,40	1.820,40
Feuerwehr (37)	246,00	16,50	262,50
Künstlerisches Personal und Orchester (46) *		61,00	61,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) **	14,50		14,50
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	20,00		20,00
<b>insgesamt</b>	<b>834,50</b>	<b>1.353,90</b>	<b>2.188,40</b>

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

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

## 3. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

### Ü1 – personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme:

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

### **Ü2 – vorübergehender Bedarf:**

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

### **Ü4 – geringfügig Beschäftigte:**

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

Zum Jahresende 2011 waren in den einzelnen Bereichen folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

<b>Bereiche</b>	<b>Ü1 personal- wirt- schaftliche Einzel- maßnahme</b>	<b>Ü2 vorüber- gehender Bedarf</b>	<b>Ü4 geringfügig Beschäftigte</b>	<b>Bestand am 31.12.2011</b>
Allgemeine Verwaltung	14,92	60,67	1,26	76,85
Feuerwehr (37)	2,00			2,00
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	1,00			1,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) *		0,98		0,98
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				0,00
<b>insgesamt</b>	<b>17,92</b>	<b>61,65</b>	<b>1,26</b>	<b>80,83</b>

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

### **Erläuterungen:**

Ü1:                   davon 4 ehem. Auszubildende = 3,77 VZK

Ü2:	Org.	Bezeichnung	Anzahl
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	1
	14	Rechnungsprüfungsamt	0,5
	FB 20	Kämmerei/NKF	22,93
	FB 23	Fachbereich Immobilien und Sonderprojekte	1

Ü2:	<i>Org.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Anzahl</i>
	30	Rechtsamt	1,1
	FB 32	FB Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstand	2,78
	FB 32	Zensus	2
	43/1	VHS (refinanziert)	5,77
	46	Theater Hagen	1,2
	55	FB 55 Verwaltungsbereich	3,62
	55/4	Sprachförderung (refinanziert)	2,25
	55/6	Erziehungshilfen	1,9
	55/7	Wirtschaftliche Hilfen	3,62
	55/7	Projekt RÜM - Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf Hagen (refinanziert)	3,5
	61/4	Bebauungsplan	1
	62	Vermessungstechniker	1
	69/5	Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (teilrefinanziert)	2
	VB 3-CIB	Projekt City in balance (refinanziert)	0,98
	VB 3	Unterstützung Dezentrale Betriebswirtschaft	1,52
	GPR	Gesamtpersonalrat	1
	GWH	Gebäudewirtschaft Hagen	0,98

## **II. Personal**

### **1. Arbeitsschwerpunkte 2011**

#### **1.1. Fluktuationsfördernde / personalkostensenkende Maßnahmen**

Um das vorgegebene Einsparziel im Bereich der reinen Personalkosten 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 2011 wiederum 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). Dieses ermöglicht zunächst noch bis zum 31.12.2012 die Gewährung von Altersteilzeit. Im Rahmen des hier eingeräumten Ermessens ermöglicht die Stadt Hagen unter bestimmten Voraussetzungen die Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Diese sind festgelegt in den „Grundsätzen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen für Beamtinnen und Beamte“. Die Grundsätze wurden am 15.06.2010 aktualisiert und hinsichtlich der Bedingungen für die Gewährung von Altersteilzeit an die Regelungen der Dienstvereinbarung für die Beschäftigten angepasst. Hier ist gegenüber dem Vorjahr keine Änderung erfolgt.

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

Im Jahr 2011 wurden von BeamtInnen 7 Anträge gestellt, von denen einer abgelehnt werden musste.

- **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 30.09.2010)

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

Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 31.12.2012, d.h. erstmals haben auch die Jahrgänge 1955 bis 1957, die bis Ende 2012 das 55. Lebensjahr vollenden und damit die Grundvoraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllen, die Möglichkeit, einen entsprechenden Antrag zu stellen. Es handelt sich um **217** Beschäftigte, die nun einen Antrag stellen könnten und im Juli 2010 mit einem persönlichen Anschreiben auf die Möglichkeit der Altersteilzeit hingewiesen wurden. Von diesen Personen sind **59** Personen Verwaltungs(fach)angestellte, deren Antrag gemäß der Dienstvereinbarung ohne besondere Prüfung bewilligt werden würde. Eine interne Kompensation wird in dieser größten Berufsgruppe ggf. unter Bildung von Umsetzungsketten unterstellt. Bei den übrigen **158** Personen handelt es sich um spezielle Berufsgruppen, bei denen eine Einzelfallprüfung erfolgen müsste. Aufgrund des „Turbo-Anreizes bei Abschluss bis 30.09.2010“ wurde die überwiegende Zahl der Anträge bis 30.09.2010 gestellt (142 Anträge, von denen im Jahr 2010 71 Anträge bewilligt werden konnten). Im Jahr 2011 wurden 2 Anträge bewilligt, die noch aus dem Jahr 2010 stammten und im Prüfvorgang waren, 1 ursprünglich abgelehnter Antrag konnte aufgrund einer geänderten Prognose bewilligt werden; nur 1 Person stellte in 2011 erstmalig einen Antrag, der bewilligt wurde.

Bis 31.12.2011 wurden folgende Anträge gestellt:

Berufsgruppe	Verwaltung	sonstige	gesamt
Anzahl <b>Anträge</b>	35	108	<b>143</b>
davon Teilzeitmodell	0	4	4
davon Blockmodell	35	105	140
Rücktritte (Blockmodell)	4	7	11
<b>Anträge bis 31.12.2011</b>	<b>31</b>	<b>101</b>	<b>132</b>
Ablehnungen	0	56	56
Noch im Prüfvorgang	0	1	1
<b>Bewilligungen</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>75</b>
Beginn ATZ 2010	12	24	36
Beginn ATZ 2011	8	10	18
Beginn ATZ 2012	11	10	21
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	9	17
Beginn Freistellung 2016	11	9	20
Teilzeitmodell	0	2	2

Von den AntragstellerInnen 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 **9** 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 44 Anträge aus den sonstigen Berufsgruppen, d.h. bisher wurden **75 Anträge bewilligt, damit konnten insgesamt 57 % der Anträge bewilligt werden.**

Von den **101** Anträgen in speziellen Berufsgruppen wurden bislang 44 Anträge bewilligt und 56 Anträge abgelehnt; d.h. **44 %** der Anträge konnten bisher bewilligt werden. Ablehnungsgrund war immer das Fehlen einer internen Kompensationsmöglichkeit (z.B. Berufsgruppe ErzieherIn/KinderpflegerIn, Reinigungskräfte, medizinische Berufe, technische Berufe).

#### Fazit

Die hohen Antragszahlen seit Abschluss der Dienstvereinbarung 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. Bis auf einen wurden alle Anträge der Beschäftigten noch während der Frist gestellt (30.09.2010), die zur Zahlung von zusätzlichen 5 % des Nettoeinkommens während der Arbeitsphase führte. Daraus lässt sich zwar nicht direkt ableiten, dass bei einer Zahlung von nur 83 % keine Altersteilzeitanträge gestellt worden wären; der „Turbo-Anreiz“ hat sich jedoch sicherlich positiv auf das Antragsverhalten ausgewirkt. Bedauerlich ist, dass gerade in

Berufen, deren Ausübung in höherem Alter sicherlich auch gesundheitlich schwieriger wird, häufig Ablehnungen erfolgen müssen (z.B. ErzieherInnen, Reinigungskräfte, SozialpädagogInnen), da bei Ausscheiden davon auszugehen ist, dass eine externe Nachbesetzung erforderlich wird.

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.

### 1.1.2. Teilzeitoffensive

Die als Pilotphase getestete Teilzeitoffensive (TZO) wurde für ein weiteres Jahr, nämlich vom 01.08.2011 bis zum 31.07.2012, fortgeführt. Ziel war die Prüfung, ob dieses Modell sich auch über einen längeren Zeitraum bewährt und von den MitarbeiterInnen in dem Maße nachgefragt wird, dass es sich im Hinblick auf eine deutliche Einsparung von Personalkosten lohnt.

Im Gegensatz zu der Pilotphase (01.08.2010 – 31.07.2011) wurde das Modell „Freizeit für Geld“ für BeamtInnen mit einem zusätzlichen Anreiz versehen. Da dieses Modell bisher nicht so oft nachgefragt worden war, wurden die Dienstbefreiungstage von 4 (2) auf 6 (3) erhöht.

Somit standen den MitarbeiterInnen folgende Modelle zur Auswahl:

- **„Freizeit für Geld“**

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

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

- **„Urlaub für Geld“**

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

173 Anträge auf die Teilnahme an diesem Verlängerungsjahr wurden bisher gestellt. Fünf Anträge davon mussten abgelehnt werden und zwar, weil diese MitarbeiterInnen in Spezialberufen tätig sind. Eine Arbeitszeitreduzierung ist dort nicht umsetzbar ohne dass eine externe Nachbesetzung erfolgen müsste.

Obengenannte Modelle wurden folgendermaßen gewählt:

	Freizeit für Geld		Freizeit für Geld		Urlaub für Geld		Σ
	80/90	90/95	90/90	95/95	90/90	95/95	
<b>Tarifbeschäftigte</b>	61	50			6	14	131
<b>BeamtInnen</b>			11	14*	6	6	37*
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>14*</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>168*</b>

Obige Tabelle ist so aufgebaut, dass auf die Anzahl der teilnehmenden MitarbeiterInnen abgestellt wird. Bei den Zahlen, die mit \* gekennzeichnet sind, muss gedanklich ein Fall dazu gezählt werden, da eine Beamtin zwei Modelle miteinander kombiniert hat. In der Tabelle ist sie mit ihrem Ausgangsmodell „Urlaub für Geld“ erfasst.

In den internen Regelungen ist eine Kündigungsmöglichkeit zum 31.01.2012 vorgesehen. Hiervon wurde in einem Fall Gebrauch gemacht und zwar seitens des Mitarbeiters. Eine Kündigung seitens eines Fachbereiches/Amtes gab es nicht. Da es auch keine anderslautenden Meldungen oder Anmerkungen gab, kann man davon ausgehen, dass die Umsetzung der Teilzeitorientierung in den Fachbereichen/Ämtern größtenteils ohne gravierende Probleme funktioniert.

Insgesamt nehmen somit **167 MitarbeiterInnen laufend** an der Teilzeitorientierung teil. Das sind über 20 % mehr Teilnehmende als während der vorangegangenen Pilotphase. Es hat nicht nur der überwiegende Teil die Pilotphase verlängert, sondern es konnten auch sehr viele neue MitarbeiterInnen dazu gewonnen werden.

Mit dem erhöhten Dienstbefreiungsanreiz für das Modell „Freizeit für Geld“ für BeamtInnen ist erwartungsgemäß auch die Nachfrage nach diesem Modell gewachsen. Grundsätzlich ist jedoch auch weiterhin die Tendenz festzustellen, dass die Modelle, die einen finanziellen Anreiz bieten, überproportional häufig gegenüber denjenigen Modellen gewählt werden, die „nur“ einen Anreiz in Form von Freizeitausgleich anbieten. Damit erklärt sich auch, warum im Verhältnis zu den Tarifbeschäftigten so wenig BeamtInnen an der Teilzeitorientierung teilnehmen. Diesen können – wie oben erwähnt – leider keine finanziellen Anreize offeriert werden.

### 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 Personalfuktuation und den zuvor beschriebenen Anreizsystemen bietet dieser konzernweite Arbeitsmarkt zusätzliche Chancen, die vom Rat beschlossenen

Einsparvorgaben im Bereich Personal zu erreichen und weiterhin auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

#### **1.1.4. Interkommunaler Arbeitsmarkt**

Der interkommunale Arbeitsmarkt gewinnt zunehmend an Bedeutung, da dies eine Möglichkeit benachbarter Kommunen ist, auf ausgebildetes Fachpersonal zugreifen zu können. In der Regel handelt es sich um befristete Einsätze im Verwaltungsbereich, die für Hagener MitarbeiterInnen interessant sind, da sich die Möglichkeit eines wohnortnahen Einsatzes bieten kann. Für die Stadt Hagen bietet dieser Arbeitsmarkt die Möglichkeit einer Reduzierung der Personalkosten.

Die Bekanntgabe der Stellenangebote erfolgt im Intranet der Stadt Hagen. In 2011 haben sich die Bezirksregierung Arnsberg, der Märkische Kreis, die Stadt Menden und die Stadt Breckerfeld mit entsprechenden Anfragen an die Stadt Hagen gewandt. In 2011 arbeiteten im Wege der Abordnung je eine Mitarbeiterin bei der Stadt Breckerfeld und der Bezirksregierung Arnsberg.

#### **1.1.5. Projekt Schulverwaltungsassistentenz**

##### Warum Schulverwaltungsassistenten?

Die Schule unterrichtet und erzieht junge Menschen. Um diesen verfassungsrechtlich und gesetzlich verankerten Anspruch zu erfüllen, arbeiten in der Institution Schule unterschiedliche Berufsgruppen zusammen.

Der Unterricht wird durch Lehrerinnen und Lehrer erteilt; sie sind das für den Unterricht pädagogisch ausgebildete Personal. Aber Schule besteht nicht nur aus Unterricht. Neben der pädagogischen Arbeit sind Aufgaben wie Kooperation, Koordination, Organisation und Verwaltung zu erledigen. Diese Tätigkeiten können von für diese Aufgabenfelder ausgebildeten MitarbeiterInnen der Kommunen wahrgenommen werden, um Lehrkräfte sowie Schulleitungen zu entlasten, damit diese sich verstärkt dem pädagogischen Kerngeschäft (Unterrichten, Erziehen, Beraten, Beurteilen, Betreuen, Fördern, Innovieren, Evaluieren) widmen können.

##### Historie:

2007 initiierte die Bezirksregierung Arnsberg das Projekt Schulverwaltungsassistentenz. Eine landesweite Ausweitung dieses Projektes war für 2008 vorgesehen. Die Vermittlung erfolgte federführend über das Personaleinsatzmanagement des Landes NRW (PEM); zuständig für die Personalvermittlung des zur Verfügung stehenden Landespersonals. Ursprünglich geplant war der Einsatz von 210 Schulverwaltungsassistenten (SVA). Landesweit sind derzeit 305 SVA im Einsatz.

Den Städten Hagen und Altena sollte 2010 probeweise die Möglichkeit gegeben werden, ebenfalls MitarbeiterInnen für Schulen zu benennen, um das anhaltende Interesse der Schulen zu decken. Dies war für die Stadt Hagen eine Möglichkeit zur Personal- und Personalkostenentlastung, zumal der Refinanzierungssatz bei jährlich 25.000 EUR p. P. lag. Zum 01.09.2010 sollten 15-20 Hagener Bedienstete über PEM in Schulen eingesetzt werden. Nach der Landtagswahl 2010 informierte PEM die Stadt Hagen, dass sich die Startphase verzögere.

Anfang Dezember 2010 hat das Ministerium den Einsatz kommunaler Bediensteter aus den Städten Hagen und Altena zugelassen. Der Starttermin wurde auf den 01.02.2011

festgesetzt. Die Kürzung des Refinanzierungsbetrages auf 16.700 EUR veranlasste den OB, seitens der Stadt Hagen zunächst nur max. 10 Personen in das Projekt zu entsenden. Von der Stadt Altena wurde lediglich 1 Person benannt.

Im Unterschied zum bisherigen Verfahren wurde das Personal nicht zum PEM, sondern an die Bezirksregierung Arnsberg für die Dauer von 2 Jahren abgeordnet. Von dort erfolgte die weitere Zuweisung in die jeweiligen Schulen.

Dieses Verfahren sowie weitergehende Regelungen sind in einer Vereinbarung zwischen der Bezirksregierung Arnsberg, Stadt Hagen und Stadt Altena beschrieben.

Die Rolle vom PEM beschränkt sich hierbei auf Vermittlung und Schulung des Personals.

### Situation in Hagen:

Es gibt bereits in 7 Hagener Schulen Schulverwaltungsassistenten (Landesbedienstete), die über PEM eingesetzt wurden:

**Fritz-Steinhoff-Gesamtschule**  
**Gesamtschule Eilpe**  
**Berufskolleg Kaufmannschule II (Hohenlimburg)**  
**Berufskolleg Cuno II**  
**Fichte-Gymnasium**  
**Theodor-Heuss-Gymnasium**  
**Realschule Hohenlimburg**

Zum 01.02.2011 wurden 7 MitarbeiterInnen ( 5 BeamtInnen / 2 Beschäftigte ) für 2 Jahre bis 31.01.2013 zur Bezirksregierung Arnsberg abgeordnet. Hiervon werden 5 Personen in Hagener Schulen eingesetzt:

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

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

## **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
- Beurteilungswesen für BeamtInnen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Schulungen und Maßnahmen der Arbeitssicherheit

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

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 2011 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 und Einzelcoachings	OB und Beigeordnete: Supervision VV OB und Beigeordnete: Moderation Perspektivworkshop VB 4: 3 Einzelcoachings
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 Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungsstellen beginnt ein Jahr vor dem Ausscheiden der/des aktuellen Stelleninhaberin/-inhabers, so dass die/der neu ausgewählte KandidatIn die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Es schließen sich für die Dauer von zwei Jahren externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. an.

Begleitung neuer Fachbereichs-/Amts- und AbteilungsleiterInnen	14
Einschätzung	Durch die deutlich individuelle Ausrichtung wer-

	den die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungcoachings.
--	--

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

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

Anzahl TeilnehmerInnen	18
Einschätzung	Zielgruppenzusammenführung, Erkennen ähnlicher Problemlagen, Austauschmöglichkeit und Lernen von veränderten Verhaltensoptionen durch eine beispielhaft gute Referentin macht diese Veranstaltungsreihe zu einem notwendigen Bestandteil von PE. Im Anschluss an die Bausteinreihe werden derselben Gruppe weitere Themen eigener Wahl angeboten. Ziel ist die weitere Vernetzung und Stabilisierung der Gruppe sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft.

### 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 ebenfalls 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) erzielt den Nebeneffekt, das Thema Bewegung auch in der Freizeit bei einem möglichst großen Teilnehmerkreis attraktiv zu machen.

Anzahl TeilnehmerInnen	75
Einschätzung	Beispiellose Aktion einer Kommunalverwaltung; die Übertragungsabsicht auf den Freizeitbereich gelingt insofern, dass etliche sich nun stärker auch „privat bewegen“. Seit 2011 gibt es auch im Rathaus I die Möglichkeit der Teilnahme. Weitere Standorte sind in Planung.

- **Info-Veranstaltungen zur Gesundheit**

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

Anzahl TeilnehmerInnen „Gesunder Rücken - Muskulaturmessungen“ - Back-check an 3 Tagen im RH I (Techniker Kasse)	144
„Hilfen für pflegende Angehörige“ (interne Referentin von 55)	33
Einschätzung	Aktionen sind als niederschwellige Möglichkeit zur Informationsbeschaffung zu Gesundheitsthemen sehr gut geeignet. Die hohe Teilnehmerzahl zeigt das Interesse trotz Auscheckpflicht Informationen zur Gesundheit zu erhalten.

- **Aktionen zur Gesundheit**

Wechselnde Aktionen, z.B. Flyer „Treppe statt Aufzug“, schärfen den Blick für Vorsorge. Eine Plattform im Intranet sammelt Anregungen, die regelmäßig durch die Arbeitsgruppe Gesundheit aufgegriffen werden.

### 1.2.3. Beurteilungswesen

Es finden auf Anforderung Einzelberatungen zur Handhabung des neuen Beurteilungsbogens statt, der für gesetzlich vorgeschriebene Beurteilungsnotwendigkeiten bereits seit längerer Zeit verwendet wird.

Die Einführung des Regelbeurteilungswesens für Beamte in überarbeiteter Fassung erfolgte zum 01.11.2011.

Bis zum Jahresende 2011 erfolgten vier Einzelberatungen.

### 1.2.4. 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	je 1 x 9 bzw. 11
Einschätzung	Durch den Einsatz interner TrainerInnen konnten die Kosten bisher minimal gehalten werden; perspektivisch ist die Erweiterung auf andere Servicebereiche (z.B. 32) geplant.

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

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von MitarbeiterInnen, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung ungenügend auf die neue Aufgabe vorbereitet sind. Ein breites Spektrum an PE-Maßnahmen (fachl. Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung.

Anzahl TeilnehmerInnen	10
Einschätzung	Die Anzahl wird durch begonnene organisatorische Veränderungen zukünftig weiter ansteigen.

### 1.2.6. Konfliktberatungen/Moderationen

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

Es entsteht kein Finanzaufwand.

Anzahl Konfliktberatungen/Moderationen	56 mit 38 beteiligten Personen
Einschätzung	Tendenz steigend – wegen des Effektes positiv wahrgenommener Unterstützung

### 1.2.7. Multiplikatorenveranstaltungen für Personalverantwortliche

Anzahl TeilnehmerInnen „Burnout“	8
Einschätzung	„Burnout“ ist ein Thema mit steigender Brisanz. Erhaltung und Steigerung der psychosozialen Gesundheit wird in Zukunft grundsätzlich ein wichtiges Handlungsfeld sein.

## 2. Personalstatistik

### 2.1. Entwicklung des Personalbestands

#### 2.1.1. Gesamtübersichten „Stammkräfte“

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

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

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

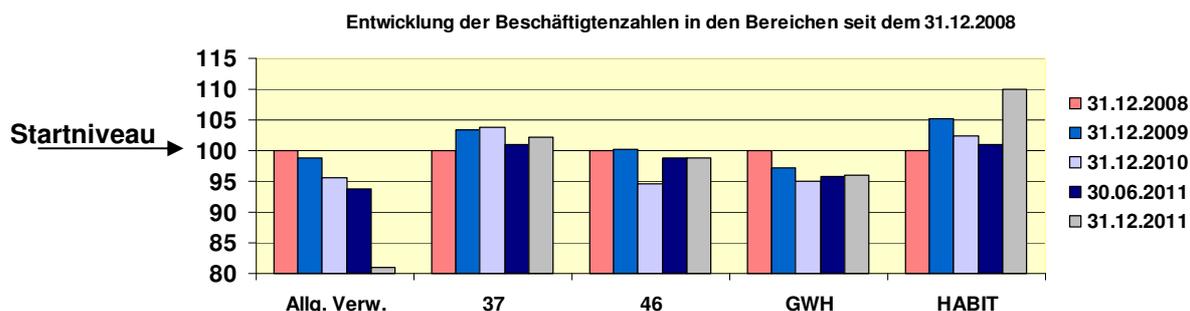
Die folgenden Gesamtübersichten enthalten die Summen aller Stammkräfte sowie die jährliche Entwicklung (2.1.1.1) bzw. Anzahl der Zugänge und Abgänge (2.1.1.2) differenziert nach den Bereichen Allgemeine Verwaltung, 37/Feuerwehr, 46/Künstlerisches Personal und Orchester und für die Eigenbetriebe Gebäudewirtschaft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

#### 2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Startniveau ↓

Bereich	Stammkräfte *					Entwicklung	in Prozent
	Bestand am 31.12.2008	Bestand am 31.12.2009	Bestand am 31.12.2010	Bestand am 30.06.2011	Bestand am 31.12.2011		
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100%	1.809,18 98,83%	1.750,80 95,64%	1.716,16 93,74%	1.484,04 81,06%	-346,64 ▲	-18,94%
Feuerwehr (37)	254,97 100%	263,74 103,44%	264,60 103,78%	257,60 101,03%	260,65 102,23%	5,68 ▲	2,23%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100%	148,38 100,26%	140,13 94,69%	146,24 98,82%	146,24 98,82%	-1,75 ▲	-1,18%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	383,01 100%	372,47 97,25%	363,73 94,97%	366,63 95,72%	367,54 95,96%	-15,47 ▲	-4,04%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96 100%	80,96 105,20%	78,74 102,31%	77,74 101,01%	84,64 109,98%	7,68 ▲	9,98%
<b>insgesamt</b>	<b>2.693,61</b> <b>100%</b>	<b>2.674,73</b> <b>99,30%</b>	<b>2.598,00</b> <b>96,45%</b>	<b>2.564,37</b> <b>95,20%</b>	<b>2.343,11</b> <b>86,99%</b>	<b>-350,50</b> ▲	<b>-13,01%</b>

\* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)



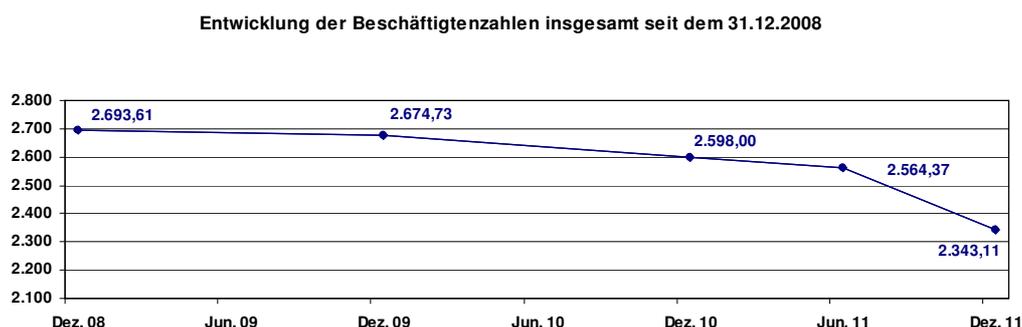
Die in der Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als Startniveau (= 100%) festgelegten Jahresbeginn 2009. In der zugehörigen Grafik werden die in der Tabelle aufgeführten vergangenen und aktuellen Jahreswerte nebeneinander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

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

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

Beim HABIT wurde in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres ein komplett neuer Servicebereich mit 5 VZK (SAP-CCC „Customer Competence Center“) aufgebaut; dies hat dazu geführt, dass die Beschäftigtenzahlen gegenüber den Vorjahreswerten deutlich gestiegen sind.

Insgesamt ist bis zur Jahresmitte 2011 ein sukzessiver Personalabbau zu erkennen. Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergibt sich danach bis zum Jahresende aus den Abgängen aus der Allgemeinen Verwaltung in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR, ehem. SEH). Im III. Quartal 2011 erfolgte der Ausweis der Abgänge von insg. 204,27 VZK (vgl. III 2.3).



Die tendenziell sinkenden Beschäftigtenzahlen korrespondieren mit der demographischen Entwicklung in Hagen.

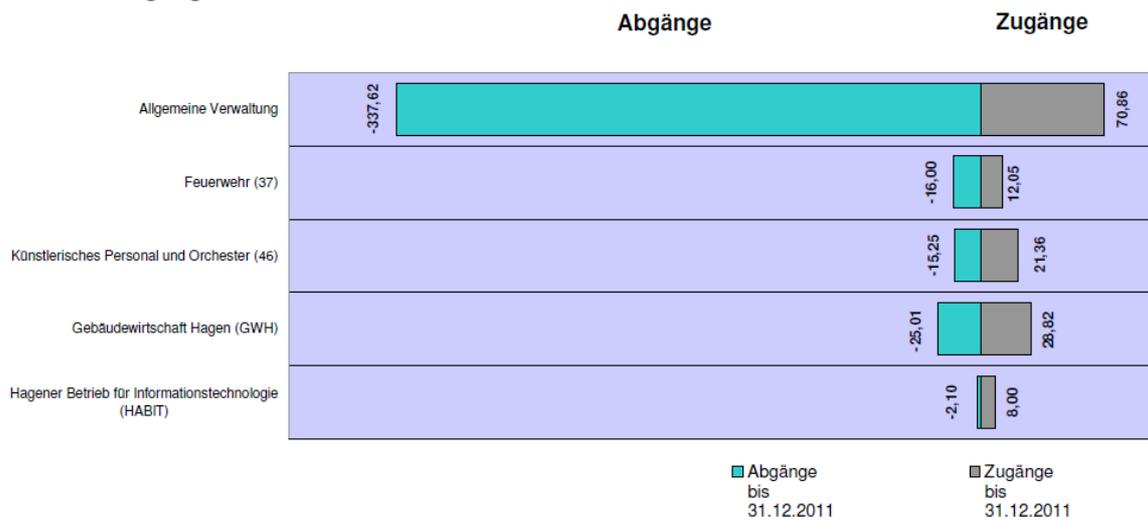
Bevölkerung zum 31.12.	2008	2009	2010	2011
		193.979	191.558	190.509
ggü. Vorjahr	-1.874	-2.421	-1.049	-1.269
	-0,96%	-1,25%	-0,55%	-0,67%
Entwicklung insgesamt seit 2008		-2.421	-3.470	-4.739
		-1,25%	-1,79%	-2,44%

## 2.1.1.2. Entwicklung in 2011

Stammkräfte * Bereich	Bestand am 31.12.2010	Zugänge bis 31.12.2011	Abgänge bis 31.12.2011	Bestand am 31.12.2011	Entwicklung bis 31.12.2011		in Pro- zent
Allgemeine Verwaltung	1.750,80	70,86	-337,62	1.484,04	-266,76	↘	-15,24%
Feuerwehr (37)	264,60	12,05	-16,00	260,65	-3,95	↘	-1,49%
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	140,13	21,36	-15,25	146,24	6,11	↗	4,36%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	363,73	28,82	-25,01	367,54	3,81	↗	1,05%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	78,74	8,00	-2,10	84,64	5,90	↗	7,49%
<b>insgesamt</b>	<b>2.598,00</b>	<b>141,09</b>	<b>-395,98</b>	<b>2.343,11</b>	<b>-254,89</b>	↘	<b>-9,81%</b>

\*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

### Zu- und Abgänge bis 31.12.2011



## 2.1.2. Gesamtübersichten „Sonstige Beschäftigungsverhältnisse“

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

Um eine Vergleichbarkeit zu den Stammkräften zu ermöglichen, wurden bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen die ermittelten Zahlen auf Vollzeitkräfte umgerechnet. Die besonderen Beschäftigungsverhältnisse werden in Kopffzahlen dargestellt. In der Praxis handelt es sich im Übrigen hierbei um Vollzeit-Beschäftigungen.

### 2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.09	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.11			Entwicklung	in Prozent
				Aushilfen (< = 3 Monate)	Befristet Beschäftigte (> 3 Monate)	insg.		
Allgemeine Verwaltung	109,24	116,56	124,34	6,50	93,77	100,27	-24,07 ↓	-19,36%
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	19,00	0,00	17,50	17,50	-1,50 ↓	-7,89%
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	42,85	37,12	59,80	18,06	1,77	19,83	-39,97 ↓	-66,84%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3,00	3,00	1,54	0,00	1,00	1,00	-0,54 ↓	-35,06%
<b>insgesamt</b>	<b>163,59</b>	<b>168,18</b>	<b>204,68</b>	<b>24,56</b>	<b>114,04</b>	<b>138,60</b>	<b>-66,08 ↓</b>	<b>-32,28%</b>

Über ein Beschäftigungsprogramm der ARGE (jetzt Jobcenter) für Langzeitarbeitslose mit multiplen Einstellungshindernissen waren seit der zweiten Jahreshälfte 2009 in Bereichen der Allgemeinen Verwaltung rd. 20 Personen befristet eingestellt worden. Die letzten Beschäftigungsverhältnisse dieser Art liefen zum 31.05.2011 aus.

In der Gebäudewirtschaft sind 2011 mehrfach Stellen ausscheidender Stammkräfte nachbesetzt worden. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führen korrespondierend dazu in diesem Bereich zu einem deutlichen Rückgang ggü. dem Vorjahreswert.

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

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.09	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.11				Entwicklung	in Prozent
				Auszubildende	PraktikantInnen	BFD + FSJ	insg.		
Allgemeine Verwaltung	153,00	156,00	97,00	36,00	28,00	10,00	74,00	-23,00	↘ -23,71%
Feuerwehr (37)	17,00	13,00	11,00	2,00	0,00	0,00	2,00	-9,00	↘ -81,82%
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	1,00	0,00	0,00	1,00	-2,00	↘ -66,67%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	11,00	10,00	6,00	4,00	0,00	0,00	4,00	-2,00	↘ -33,33%
<b>insgesamt</b>	<b>183,00</b>	<b>182,00</b>	<b>117,00</b>	<b>43,00</b>	<b>28,00</b>	<b>10,00</b>	<b>81,00</b>	<b>-36,00</b>	<b>↘ -30,77%</b>

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Allgemeinen Verwaltung ist stark rückläufig. Die engen finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zwingen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. Seit dem Einstellungsjahrgang 2010 sind mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich mehr eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich werden Ausbildungsplätze z.T. auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgt vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als großer Arbeitgeber in der Region. Es wird ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern ausgebildet, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

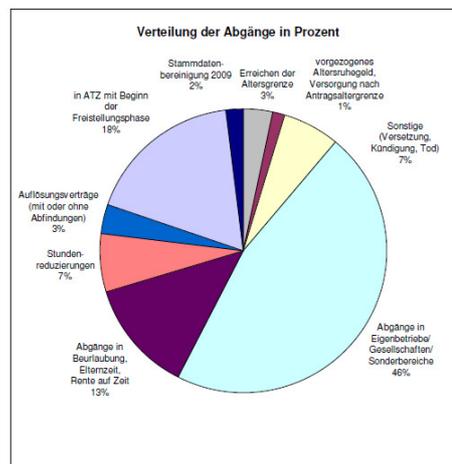
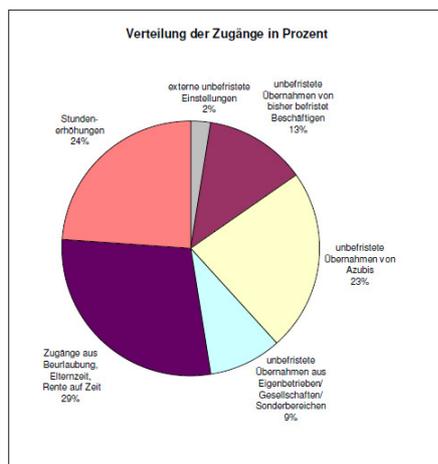
Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals 8 Zivildienstleistende beschäftigt. In der Allgemeinen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt 9 Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Allerdings ersetzt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

## 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.

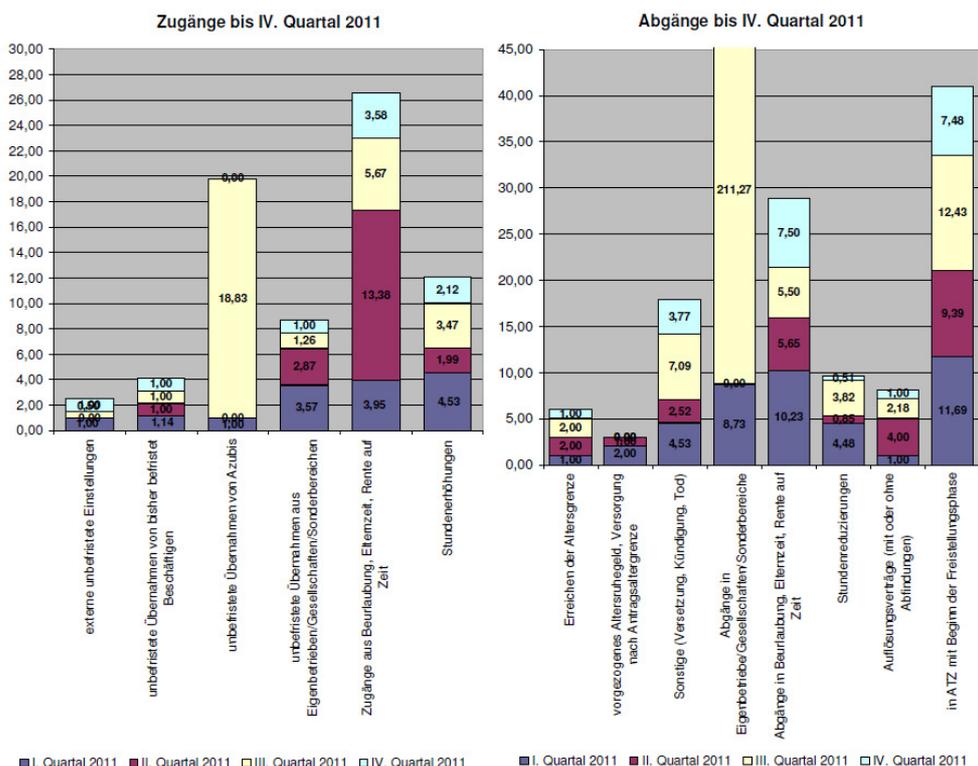
### 2.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009

		<b>Bestand zum 31.12.2008 in VZK</b>	
		<b>1.830,68</b>	
<b>Zugänge</b>	<b>Zugänge in VZK</b>	<b>Abgänge in VZK</b>	<b>Abgänge</b>
externe unbefristete Einstellungen	4,50	-17,89	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	23,60	-7,06	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltersgrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	42,49	-34,70	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	16,91	-245,44	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	52,27	-67,67	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	44,15	-35,93	Stundenreduzierungen
		-17,21	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-94,66	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
<b>Summe Zugänge</b>	<b>183,92</b>	<b>-530,56</b>	<b>Summe Abgänge</b>
		<b>Bestand zum 31.12.2011 in VZK</b>	
		<b>1.484,04</b>	



## 2.2.2. Fluktuation in 2011

	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	1.750,80		
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge
externe unbefristete Einstellungen	2,50	-6,00	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	4,14	-3,00	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	19,83	-17,91	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	8,70	-226,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	26,58	-28,88	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	12,11	-9,66	Stundenreduzierungen
		-8,18	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-40,99	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
<b>Summe Zugänge</b>	<b>73,86</b>	<b>-340,62</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2011 in VZK</b>		
	<b>1.484,04</b>		



## 2.3. Altersteilzeit

### Gesamtzahl

ATZ-Verträge seit 01.07.1999  
bis zum Stichtag 31.12.2011:

590

davon Block-  
modell:

566

davon Teilzeit-  
modell:

24

### 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
<b>insgesamt</b>	<b>307</b>	<b>307</b>	<b>309</b>	<b>345</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>150</b>	<b>159</b>	<b>166</b>	<b>173</b>

### 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
<b>insgesamt</b>	<b>335</b>	<b>322</b>	<b>330</b>	<b>346</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>181</b>	<b>196</b>	<b>208</b>	<b>216</b>

### 2011 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

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

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

### 2012 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2012	2. Quartal 2012	3. Quartal 2012	4. Quartal 2012
im Blockmodell (Arbeitsphase)	169	151	142	138
im Blockmodell (Freizeitphase)	145	154	159	168
im Teilzeitmodell	13	13	13	13
<b>insgesamt</b>	<b>327</b>	<b>318</b>	<b>314</b>	<b>319</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>266</b>	<b>270</b>

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

### 2013 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2013	2. Quartal 2013	3. Quartal 2013	4. Quartal 2013
im Blockmodell (Arbeitsphase)	124	114	103	81
im Blockmodell (Freizeitphase)	173	176	179	192
im Teilzeitmodell	12	11	10	10
<b>insgesamt</b>	<b>309</b>	<b>301</b>	<b>292</b>	<b>283</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>281</b>	<b>289</b>	<b>298</b>	<b>307</b>

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

### 2014 - lfd. Fälle MitarbeiterInnen mit ATZ

davon	1.Quartal 2014	2. Quartal 2014	3. Quartal 2014	4. Quartal 2014
im Blockmodell (Arbeitsphase)	79	71	49	41
im Blockmodell (Freizeitphase)	182	179	191	192
im Teilzeitmodell	10	9	8	6
<b>insgesamt</b>	<b>271</b>	<b>259</b>	<b>248</b>	<b>239</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>319</b>	<b>331</b>	<b>342</b>	<b>351</b>

## 2.4. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

### 2.4.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.146	3.107	3.081	2.998	2.754
Stammkräfte insg. (VZK)	2.724,48	2.693,61	2.674,73	2.598,00	2.343,11
Beamte (Kopfzahlen)	759	769	766	754	722
Beamte (VZK)	711,51	722,26	721,7	706,95	676,46
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.387	2.338	2.315	2.244	2.032
Tarif-Beschäftigte (VZK)	2.012,97	1.971,35	1.953,03	1.891,05	1.666,65
Frauenanteil insg. in %	55,94	55,68	56,05	55,77	59,59
Frauenanteil Beamte in %	35,84	36,41	36,42	36,60	37,67
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,34	62,02	62,55	62,21	67,37
Teilzeitquote insg. in %	32,93	32,86	32,62	35,66	39,07
davon Frauen in %	93,44	93,83	93,43	90,08	91,45
Durchschnittsalter in Jahren	45,56	45,73	46,09	46,17	46,69
Schwerbehindertenquote in % *	6,95	6,94	8,66	8,82	9,10
Krankenquote in %	5,03	5,22	5,77	5,97	6,23

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

- **Status**

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

- **Frauenanteil und Teilzeitquote**

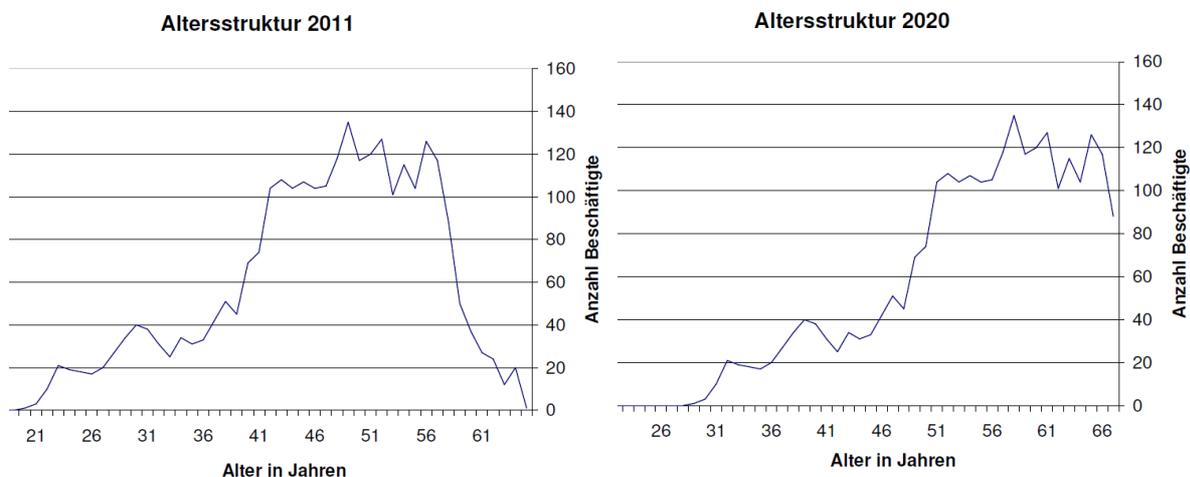
In 2011 hat sich der Frauenanteil in der Stammbesetzung signifikant erhöht. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich rd. 15% der von der Verlagerung Betroffenen waren weiblich, darunter nur knapp 50% in Vollbeschäftigung.

Deutlich erkennbar ist nach wie vor der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Während im Fünfjahres-Vergleich stets mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weiblich ist, stellen Frauen immer noch über 90% aller Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. aus familiären Beweggründen). Bemerkenswert in 2010 war der Anstieg der Teilzeitquote insgesamt um drei Prozentpunkte bei gleichzeitig im ähnlichen Maße sinkendem Frauenanteil. Hier hat

die in der zweiten Jahreshälfte gestartete sog. "Teilzeitoffensive" gegriffen, die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitoffensive wurde für den Zeitraum 01.08.2011 bis 31.07.2012 verlängert und zeigt daher auch im Berichtsjahr weiterhin ihre Wirkung.

- **Durchschnittsalter**

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



- **Schwerbehindertenquote**

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

Die seit 2002 bei der Stadt Hagen geltende Integrationsvereinbarung ergänzt und konkretisiert das SGB IX bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. In ihrer Präambel heißt es: "Die Stadt Hagen ist sich der besonders wichtigen gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgabe bewusst, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. [...] Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches IX bemüht sich die Stadt Hagen über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus, [...], einen zusätzlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten."

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2011 bei 9,10% und damit um 4,10% deutlich über der Pflichtquote. Die Stadt Hagen kommt damit nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit Behinderter.

Dabei resultiert der in den vergangenen Jahren kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft (s.o.). Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erwerben, erhöht sich mit

dem Lebensalter. So ist zum Berichtstichtag keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt - rd. 80% aller betroffenen Beschäftigten sind 50 Jahre und älter.

- **Krankenquote**

Die Krankenquote für das Jahr 2011 beträgt 6,23 %.

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

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

1. Die Arbeitsverdichtung auf Grund des seit Jahren betriebenen Personalabbaus ist inzwischen offensichtlich. MitarbeiterInnen und Führungskräfte finden die Situation vor, dass Stellen oft monatelang unbesetzt bleiben, die Arbeit somit über einen langen Zeitraum auf die vorhandenen MitarbeiterInnen aufgeteilt werden muss.

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

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

Bei der Stadt Hagen werden präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts und des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt. Da sich alle drei o.g. genannten Negativfaktoren jedoch in den nächsten Jahren vermutlich noch verstärken werden, wird ein weiterer Anstieg der Krankenquote prognostiziert.

## 2.4.2. Kennzahlen in 2011 nach Bereichen

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

Bereich	gesamt	Allg. Verwaltung	Feuerwehr (37)	Künstlerisches Personal und Orchester (46)	Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.754	1.707	261	153	547	86
Stammkräfte insg. (VZK)	2.343,11	1.484,04	260,65	146,24	367,54	84,64
Beamte (Kopfzahlen)	722	439	243	0	17	23
Beamte (VZK)	676,46	395,06	242,73	0,00	15,74	22,93
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.032	1.268	18	153	530	63
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.666,65	1.088,98	17,92	146,24	351,80	61,71
Frauenanteil insg. in %	59,59	66,73	3,83	47,71	72,94	23,26
Frauenanteil Beamte in %	37,67	58,09	1,23		52,94	21,74
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	67,37	69,72	38,89	47,71	73,58	23,81
Teilzeitquote insg. in %	39,07	39,54	1,15	8,50	69,10	8,14
davon Frauen in %	91,45	88,15	100,00	69,23	98,15	85,71
Durchschnittsalter in Jahren	46,69	47,34	41,2	42,99	48,82	43,38
- Beamte	46,07	48,96	40,92		42,94	47,61
- Tarif-Beschäftigte	46,91	46,78	44,94	42,99	49,01	41,84
- Frauen	46,83	46,58	43,40	39,93	49,01	44,40
- Männer	46,48	48,86	41,11	45,78	48,34	43,08

Insbesondere der Bereich der Feuerwehr aber auch der Informationstechnologie sind immer noch als 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. Für die Berufsfeuerwehrlaute liegt das Pensionseintrittsalter bei 60 Jahren. Dementsprechend ist das Durchschnittsalter in diesem Bereich rd. 5½ Jahre geringer als der Gesamtdurchschnitt. Ein dagegen noch etwa 2 Jahre höherer Altersschnitt als der aller Stammbeschäftigten ist in der Gebäudewirtschaft zu verzeichnen. Durch den Verzicht auf externe Stellenwiederbesetzungen in Vorjahren konnte hier zwar erfolgreich Personalabbau betrieben werden (vgl. 2.1.1.1), gleichzeitig stieg aber der Altersdurchschnitt der verbleibenden Belegschaft. In 2011 ist die Zahl der Stammkräfte bei der GWH erstmals wieder leicht gestiegen. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führen jedoch zu keiner Verjüngung der Belegschaft.

## 2.5. Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten

### 2.5.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

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

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

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

Diese Definition deckt sich weitestgehend mit der des Statistischen Bundesamtes zum Mikrozensus. Hier zählen darüber hinaus auch die, bei denen mindestens ein Elternteil als Ausländer in Deutschland geboren wurde, als Menschen mit Migrationshintergrund.

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

### 2.5.2. Migrantenquote bei der Stadtverwaltung

#### 2.5.2.1. Stammkräfte

Auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels steht die Integration von Menschen mit sog. Migrationshintergrund längst im Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung bei der Stadt Hagen. Bereits seit 2006 wird aufgrund eines Beschlusses des seinerzeit installierten Personalausschusses im Rahmen des Personalberichts zu Beginn eines Jahres über die Entwicklung der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung informiert.

Problematisch ist dabei jedoch neben der Definition des Migrationsbegriffes vor allem die Bestandsaufnahme entsprechender Daten. Im Personalservice /Abrechnungssystem wird zwar aufgrund arbeitsrechtlicher Erfordernisse ein Staatsangehörigkeiten-Schlüssel zu jeder/m Beschäftigten erfasst. Die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s.o.) ist aber nicht zulässig.

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

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

**Stichtag 31.12.2008**

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

**Stichtag 31.12.2009**

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

**Stichtag 31.12.2010**

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

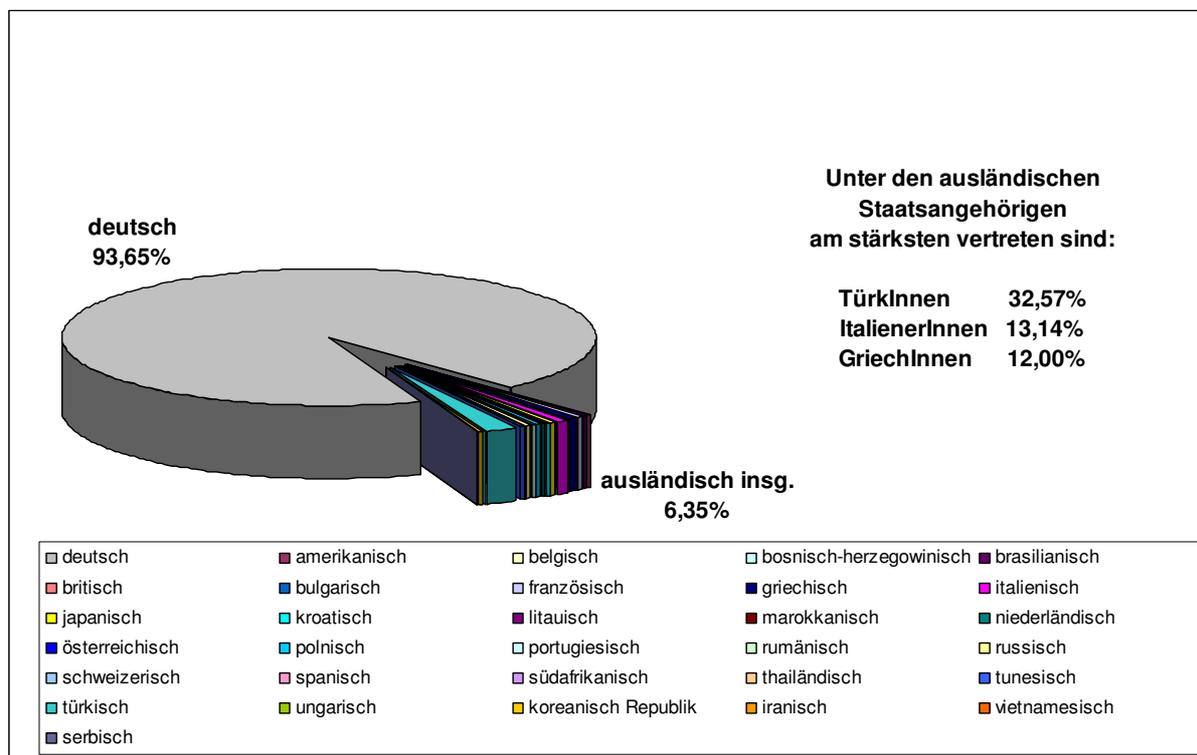
**Stichtag 31.12.2011**

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

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

<b>Bereich</b>	<b>ausländische Stammkräfte</b>	<b>Anteil in %</b>
Allgemeine Verwaltung	33	18,87
Feuerwehr (37)	1	0,57
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	42	24,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	91	56,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,57
<b>Gesamt</b>	<b>175</b>	<b>100,00</b>

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



Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche findet man mit einem Anteil von rd. 27,5% überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass beim Theater unter dem Künstlerischen Personal und Orchester. Hier sind fast 20 verschiedene Nationalitäten vertreten. Mit knapp 18% haben auch in der Gebäudewirtschaft MigrantInnen einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft. 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.

### 2.5.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

Zum Stichtag 31.12.2011 waren unter den insg. 145 befristet beschäftigten Personen 17 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befristet Beschäftigte	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	122	7	5,74
Feuerwehr (37)	0	0	-
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	20	10	50,00
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	2	0	0,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>145</b>	<b>17</b>	<b>11,72</b>

41 der insg. 43 Auszubildenden der Stadtverwaltung einschließlich ihrer Eigenbetriebe sind deutsche Staatsangehörige. Nur im Bereich der allg. Verwaltung werden zwei Personen mit anderer Staatsangehörigkeit ausgebildet. Dies entspricht einer Quote von 4,65%.

Von 28 PraktikantInnen besitzen zwei nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (7,14%).

### 2.5.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung

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

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

Zwar ist in der Vergangenheit ein leichter Anstieg der Migrantenquote innerhalb der Stammebelegschaft der Verwaltung zu erkennen, gleichwohl liegt die Beschäftigungsquote von MigrantInnen im Berichtsjahr mit nur 6,35% immer noch weit unter dem ausländischen Anteil (13,62%) an der Hagener Bevölkerung.

Eine Angleichung der Quoten mag i.S. einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung anzustreben sein. Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung kommt jedoch insbesondere den Einsparbemühungen im Bereich der Personalkosten eine besondere Bedeutung zu. Aus diesem Grund besteht seit vielen Jahren ein genereller externer Einstellungsstopp, von dem nur in wenigen besonderen Fällen Ausnahmen zugelassen werden. Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist rückläufig, Übernahmegarantien bestehen nicht (mehr).

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

### 3. Personalkosten

#### 3.1. Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2011

##### 3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

In 2011 ist es trotz Tarif- und Besoldungserhöhungen gelungen, die Personalaufwendungen gegenüber dem Vorjahr zu senken.

Bedingt durch die zum 01.01.2011 rückwirkende Neugründung des Wirtschaftsbetriebs Hagen (WBH AöR) wurden ca. 10 Mio. EUR Personalaufwendungen in die neue Organisationseinheit verlagert. Dadurch liegen die Aufwendungen für das Gesamtpersonal der Kernverwaltung / VB 5 in 2011 sehr deutlich unter dem vorläufigen Rechnungsergebnis von 2010. Aber auch ohne die Organisationsveränderung in 2011 sind die Personalaufwendungen insgesamt rückläufig.

##### vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2011

Gesamtpersonal in der Kernverwaltung	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	6.070.843	5.317.298	-753.545	-12,4%
VB 2	7.507.735	7.430.985	-76.750	-1,0%
VB 3	36.429.676	36.246.240	-183.436	-0,5%
VB 4	39.037.889	37.282.361	-1.755.528	-4,5%
VB 5	19.849.476	10.425.650	-9.423.826	-47,5%
<b>Ergebnis</b>	<b>108.895.619</b>	<b>96.702.534</b>	<b>-12.193.085</b>	<b>-11,2%</b>

##### zuzüglich:

Zusätzliche Personalaufwendungen	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen	2.508.224	2.289.549	-218.675	-8,7%
Beschäftigungszuschuss Jobcenter (BEZ)	502.935	218.095	-284.840	-56,6%
Mitarbeiter Personalpool	1.227.179	2.117.279	890.100	72,5%
Pensionsrückstellungen	9.048.108	9.460.407	412.299	4,6%
Beihilfen und Unterstützungen	3.006.291	3.434.671	428.380	14,2%
- Aufwand	1.634.145	2.000.000		
- Rückstellungen	1.372.146	1.434.671		
Altersteilzeit	5.416.463	5.590.108	173.645	3,2%
- Aufwand (Freistellungsphase)	3.034.642	3.208.287		
- Rückstellungen	2.381.821	2.381.821		
<b>Ergebnis</b>	<b>21.709.200</b>	<b>23.110.109</b>	<b>1.400.909</b>	<b>6,5%</b>

<b>Gesamtergebnis</b>	<b>130.604.819</b>	<b>119.812.643</b>	<b>-10.792.176</b>	<b>-8,3%</b>
-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------

## allgemeine Erklärungen:

Honoraraufwendungen:	Gesamtstädtische Aufwendungen für Honorarkräfte
Beschäftigungszuschuss (Jobcenter) BEZ:	Aufwendungen für ein Beschäftigungsprogramm des Jobcenters für Langzeitarbeitslose mit multiplen Einstellungshindernissen. Die hier entstandenen Kosten sind zu 100 % refinanziert. Maßnahmen endeten zum 31.05.2011.
Mitarbeiter Personalpool:	Im Personalpool werden neben personalwirtschaftlichen Einzelfallmaßnahmen auch MitarbeiterInnen geführt, die im Rahmen des in 2011 begonnenen Projektes Schulverwaltungsassistenz an diversen Schulen eingesetzt werden. Diese Beschäftigungen sind zum Teil refinanziert. Zudem werden die Personalgestellungen ebenfalls über den Personalpool abgewickelt.

### 3.1.2. Honoraraufwendungen

Die oben bereits unter „zusätzliche Personalaufwendungen“ ausgewiesenen Aufwendungen für Honorare werden im Folgenden geschlüsselt nach Vorstandsbereichen näher betrachtet. Insgesamt sind die Honoraraufwendungen im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr gesunken. Für das Jahr 2012 werden wiederum geringere Honoraraufwendungen prognostiziert.

Signifikant rückläufig sind die Aufwendungen beispielsweise im Kulturbüro (41). Als eine von 53 Städten des Regionalverbandes Ruhr (RVR) war Hagen beteiligt am Projekt „RUHR.2010 - Kulturhauptstadt Europas“ - eine Woche präsentierte sich Hagen als sog. „Local hero“. Die Honoraraufwendungen sind u.a. dadurch in 2010 höher ausgefallen.

Deutlich gestiegen sind dagegen die Honoraraufwendungen im Theater (46). Hier bedingen die Aufwendungen für Stammpersonal und Honorarkräfte einander. Grundsätzliche Zielrichtung des Theaters Hagen ist es, wie in anderen vergleichbaren Häusern auch, größere personalwirtschaftliche Flexibilität durch den Einsatz von Honorarkräften anstelle tarifvertraglich langfristig gebundener Stammkräfte zu erreichen. In dem Maße wie die Aufwendungen für das Stammpersonal gesunken sind, stiegen die für Honorare. Darüber hinaus haben die Aktivitäten des Jubiläumsjahres 2011 (100 Jahre Theater Hagen) die Honorarmittel zusätzlich belastet.

#### vorläufiges Ergebnis gemäß Hochrechnung IV. Quartal 2011 und Prognose für 2012

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Abweichung		Prognose 2012
			in Euro	in %	
VB 1	7.695	9.626	1.931	25%	6.100
VB 2	0	0	0	0%	0
VB 3	978.903	796.108	-182.795	-19%	914.836
davon 43 (VHS)	484.134	408.295	-75.839	-16%	510.996
44	147.539	158.570	11.031	7%	189.640
55	309.135	212.391	-96.744	-31%	211.700
sonstige	38.095	16.852	-21.243	-56%	2.500

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Abweichung		Prognose 2012
			in Euro	in %	
VB 4	1.519.905	1.483.266	-36.639	-2%	1.249.515
davon 32	23.637	4.300	-19.337	-82%	200
37	4.632	5.760	1.128	24%	7.000
41	243.550	135.297	-108.253	-44%	79.540
45	66.304	38.324	-27.980	-42%	45.600
46	1.120.570	1.236.861	116.291	10%	1.039.025
47	15.902	13.127	-2.775	-17%	15.150
53	45.310	49.597	4.287	9%	63.000
VB 5	1.721	550	-1.171	-68%	0
<b>Ergebnis</b>	<b>2.508.224</b>	<b>2.289.550</b>	<b>-218.674</b>	<b>-9%</b>	<b>2.170.451</b>

Nachfolgender Liste ist zu entnehmen, für welche Zwecke 2011 in den einzelnen Vorstandsbereichen im Wesentlichen Honoraraufwendungen angefallen sind.

### Honoraraufwendungen im

### u.a. für

#### Vorstandsbereich 1

FB OB - Fachbereich des  
Oberbürgermeisters

Durchführung von Umfragen

#### Vorstandsbereich 2

-

#### Vorstandsbereich 3

43 - Amt für Weiter-  
bildung und Medien

VHS-Kursleiter / i.d.R. Deckung durch Kursge-  
bühren

44 - Musikschule

Musikschullehrer / i.d.R. Deckung durch  
Kursgebühren

55/3 – Fachbereich  
Jugend und Soziales/  
Angebote für Kinder,  
Jugendliche und junge  
Menschen

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

#### Vorstandsbereich 4

32 - Statistik u. Wahlen

Zensus 2011, Befragungen

41 - Kulturbüro

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

46 - Theater

Kompensation Stammpersonal zur Aufrecht-  
erhaltung des Spielbetriebs,  
„100 Jahre Theater Hagen“

47 - Historisches Centrum

Museumspädagogen / 100 % Kostende-  
ckung durch Veranstaltungsgebühren

53 - Gesundheitsamt

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

#### Vorstandsbereich 5

Verlagerung zum WBH

### 3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2011

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

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

Zum Stichtag 31.12.2011 wurden nachstehende Daten ermittelt.

Die für 2011 ermittelten Rückstellungsbeträge sind gegenüber dem Vorjahr deutlich geringer; dies resultiert u.a. erheblich aus den Auslagerungen zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH).

#### Stand IV. Quartal 2011

		Tage	Betrag in €
Urlaub		15.991	2.754.694 €
Schwerbehinderten Zusatzurlaub		270	<u>50.853 €</u>
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>2.805.547 €</b>
davon			
	VB 1	1.492	257.649 €
	VB 2	1.338	224.686 €
	VB 3	7.800	1.312.795 €
	VB 4	3.763	649.045 €
	VB 5	1.868	361.372 €
		Stunden	Betrag in €
Gleitzsaldos		24.606	624.532 €
Sonderkonto 1		4.309	144.271 €
Sonderkonto 3		38.865	<u>1.046.017 €</u>
<b>Summe Rückstellungen Überstd.</b>			<b>1.814.821 €</b>
davon			
	VB 1	9.803	258.920 €
	VB 2	7.708	205.347 €
	VB 3	24.455	650.009 €
	VB 4	18.110	489.324 €
	VB 5	7.704	211.222 €
			<u><u>4.620.367 €</u></u>

Rückstellung	Ergebnis 31.12.2010	Ergebnis 31.12.2011	Abweichung	
			in Euro	in %
Urlaub	3.248.170 €	2.805.547 €	- 442.623 €	-14%
Überstunden	2.427.464 €	1.814.821 €	- 612.644 €	-25%
<b>Gesamt</b>	<b>5.675.634 €</b>	<b>4.620.367 €</b>	<b>- 1.055.267 €</b>	<b>-19%</b>

### Erläuterungen:

Bei 1.820 Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung, die an der Zeiterfassung teilnehmen, ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

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

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

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

Die Gleitzeitsalden verteilen sich wie folgt:

bis 10 Std.	1.003
bis 30 Std.	567
bis unter 50 Std.	159
bis unter 100 Std.	74
100 Std. und mehr	17
	1.820 Beschäftigte

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

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

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

Ein Arbeitszeitkonto ist in drei Ampelzonen aufgeteilt:

*die Grüne Zone:*

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

*die Gelbe Zone:*

+ 40 Stunden = bei Erreichen dieser Zone sprechen MitarbeiterIn und Führungskraft geeignete Maßnahmen ab, um ein weiteres Anwachsen von Zeitguthaben zu verhindern und somit den Zeitsaldo in angemessener Zeit wieder in die grüne Zone zurückzuführen.

*die Rote Zone:*

+ 50 Stunden = diese Zone darf nur ausnahmsweise bzw. vorübergehend genutzt und muss schnellstmöglich wieder verlassen werden. Die Vorgesetzten haben dazu in

Zusammenarbeit mit den Beschäftigten entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

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

Fazit:

In 2011 lagen bei rd. 95% der Beschäftigten die Gleizeitüberhänge in einem Bereich, der mit den aktuell gültigen Arbeitszeitrichtlinien vereinbar ist.

### **3.2. Konsolidierung im Personalkostenbereich**

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. Lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung war das Ergebnis aller Konsolidierungsbemühungen.

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.

Vor der sich dennoch abzeichnenden Überschuldung wurden die Sparanstrengungen nochmals forciert. 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 Sparpakets, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden kann und Grundlage zu einem genehmigungsfähigen Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein sollte.

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 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 der 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.

Im Personalbereich geht das HSK 2011 in der Summe aller Maßnahmen von geplanten Einsparungen von rd. 17,5 Mio. EUR Personalkosten (inkl. der beiden Eigenbetriebe im Umfang von 2,5 Mio. EUR) und 3,5 Mio. EUR im Bereich der personalbedingten Sachkosten aus.

Aber auch das ambitionierte Sanierungsziel der Zukunftskommission reicht nicht aus, um den städtischen Haushalt strukturell auszugleichen.

Diese dramatische Situation ist kein „Exklusivproblem“ der Stadt Hagen. Gut drei Dutzend Kommunen in NRW befinden sich in einer ähnlichen oder sogar noch schlimmeren finanziellen Lage.

Die derzeitige Landesregierung NRW will dieser Misere entgegentreten und stellte daher finanzielle Mittel zur Verfügung. Voraussetzung, um an diesem Hilfspaket „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ zu partizipieren ist aber, dass die Kommunen einen „klaren Sanierungskurs einschlagen“. D.h., dass mit den Landeszuschüssen ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden muss. Ohne diese Zuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein.

Da die Personalaufwendungen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung darstellen, stehen diese auch immer im besonderen Fokus jeglicher Konsolidierungsanstrengungen.

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, inwieweit die bisher geplanten Sparmaßnahmen aus dem Bericht der Zukunftskommission bis 2011 gegriffen haben. Darüber hinaus soll anhand einer zukunftsorientierten Analyse dargestellt werden, welche Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2020 generieren lassen.

### **Konsolidierungserfolg bis 2011:**

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

Als Basis zur Messung der Zielerreichung dienen die IST-Personalkosten aus dem Jahr 2008. Diese betragen demnach ca. 110,5 Mio. EUR.

Bis zum Jahr 2010 sind die Personalaufwendungen nominal um ca. 3,2 Mio. EUR auf ca. 113,7 Mio. EUR gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben externe Faktoren in Höhe von ca. 5,1 Mio. EUR (hierbei handelt es sich hauptsächlich um Tarif- und Besoldungserhöhungen)

die städtischen Personalaufwendungen belastet. Wird das nominale Ergebnis um diese externen Faktoren bereinigt, errechnet sich ein realer Konsolidierungserfolg von rd. 2 Mio. EUR.

Jahr	Ist – Ergebnis in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro	externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
2008	110.488.441	-	-	110.488.441	
2009	113.945.700	3.457.259	-3.466.420	110.479.280	-9.161
2010	113.660.374	3.171.933	-5.126.965	108.533.409	-1.955.032

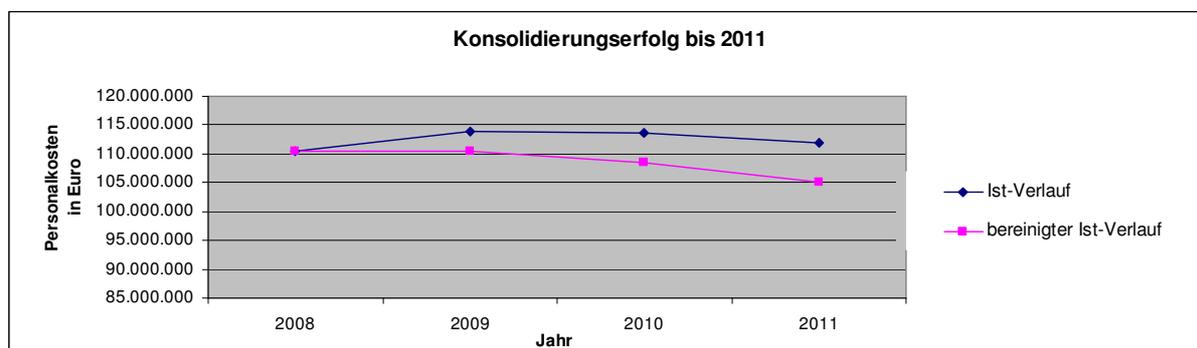
Das vorläufige Jahresergebnis 2011 weist i.S.d. Konsolidierungsprozesses zu berücksichtigende Personalaufwendungen von ca. 102 Mio. EUR auf. Hierbei ist zu beachten, dass dieses Ergebnis bereits die zum 01.01.2011 rückwirkenden Verlagerungen des Forstamtes (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) beinhaltet. Allein durch diese Organisationsveränderung wurde eine Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. EUR erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-) Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegen gerechnet werden.

Jahr	Ist – Ergebnis in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro	externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
2011	102.246.195	-8.242.246	-6.787.965	95.458.230	-15.030.211

ohne Verlagerung von Personalaufwendungen zum WBH:

2011	111.910.480	1.422.039	-6.944.568	104.965.912	-5.522.529
------	-------------	-----------	------------	-------------	------------

Der reale Konsolidierungserfolg bis 2011 beläuft sich ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung auf ca. 5,5 Mio. EUR, nominal haben sich die Personalaufwendungen um ca. 1,4 Mio. EUR erhöht.



## Prognose bis 2020:

Die Personalkostenhochrechnung prognostiziert für 2012 ein Jahresergebnis von ca. 102,6 Mio. EUR.

Anhand einer detaillierten Fluktuationsanalyse bezüglich des ausscheidenden Personals bis 2020 lassen sich die Personalkosten voraussichtlich um ca. 14,3 Mio. EUR reduzieren. Die Personalaufwendungen 2020 würden sich real (d.h. ohne externe Faktoren) auf ca. 86,3 Mio. EUR belaufen.

Wie schon oben beschrieben, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren „aufgefressen“ wird. Schon eine geschätzte Preissteigerung von nur einem Prozent hat eine Ergebnisverschlechterung von ca. 11,2 Mio. EUR zur Folge. Die Personalaufwendungen würden so im Jahr 2020 ca. 97,5 Mio. EUR betragen.

Jahr	2012	2014	2016	2018	2020
------	------	------	------	------	------

### Nominaler Verlauf

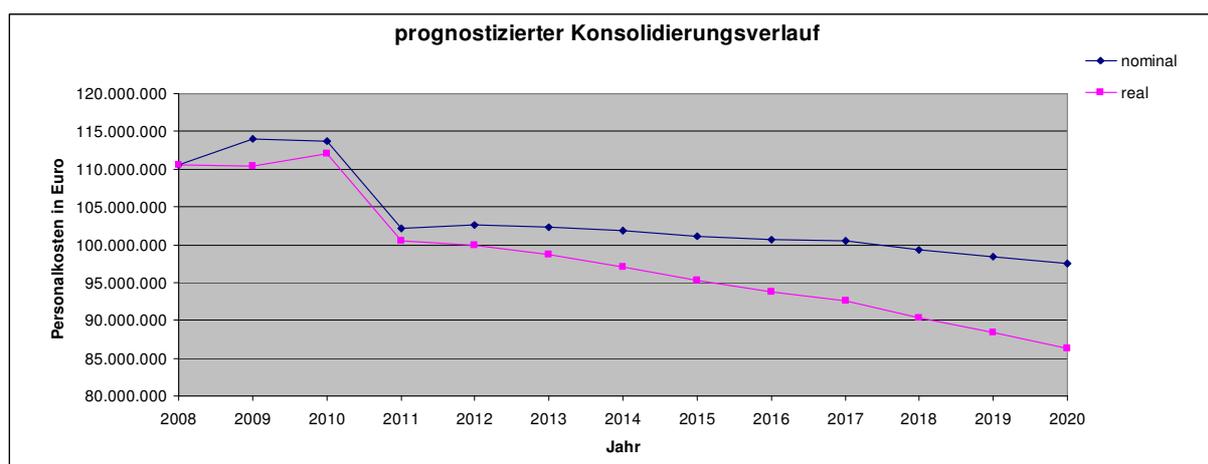
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	102.634.326	105.344.357	107.461.779	109.621.760	111.825.158
Konsolidierung kumuliert	*-	-3.458.961	-6.744.154	-10.268.164	-14.329.533
Nominaler Konsolidierungsverlauf	102.634.326	101.885.396	100.717.625	99.353.596	97.495.625

\* Konsolidierungsbetrag 2012 bereits in der Prognose von 102.634.326 € enthalten

### Realer Verlauf

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	102.634.326	105.344.357	107.461.779	109.621.760	111.825.158
Konsolidierung kumuliert	* -	-3.458.961	-6.744.154	-10.268.164	-14.329.533
Externe Faktoren kumuliert	-2.683.462	-4.759.162	-6.876.584	-9.036.565	-11.239.963
Realer Konsolidierungsverlauf	99.950.864	97.126.234	93.841.041	90.317.031	86.255.662

\* Konsolidierungsbetrag 2012 bereits in der Prognose von 102.634.326 € enthalten



## Fazit:

Die Konsolidierungsbemühungen der Jahre 2008 bis 2010 i. H. v. 2 Mio. EUR wurden durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen i. H. v. 5,1 Mio. EUR nicht nur komplett aufgezehrt. Vielmehr haben sich die Personalaufwendungen nominal um ca. 3,2 Mio.

EUR erhöht. Im Jahr 2011 sind durch Auslagerung großer Verwaltungsbereiche zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) die Personalaufwendungen deutlich reduziert worden. Ohne die Berücksichtigung dessen ist wiederum trotz eines realen Konsolidierungserfolges i. H. v. 5,5 Mio. EUR nominal ein Anstieg der Personalaufwendungen i. H. v. 1,4 Mio. EUR zu verzeichnen.

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

### III. Konzern Stadt

#### 1. Allgemeines

Als Ergänzung zu den Ausführungen unter I und II aus der Organisations- und Personalwirtschaft für die Kernverwaltung und die rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe der Stadt Hagen - dem originären Geschäftsfeld des berichtenden Fachbereiches Personal und Organisation - sollen im Folgenden einige personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ ausgewiesen werden.

Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit für die Sammlung und Aufbereitung von Informationen aus den Geschäftsbereichen der städtischen Töchter beim **Beteiligungscontrolling**, das im Jahr 2011 vom Fachbereich des Oberbürgermeisters zur Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) verlagert wurde.

Die Vielzahl unmittelbarer und mittelbarer 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  
Hagener Straßenbahn AG (HST)  
Sander Reisen GmbH  
BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH  
HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH  
Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (HEG)  
G.I.V. Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH  
G.I.S. 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 Servicegesellschaft mbH  
HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft  
agentur mark GmbH  
SBH Stadtbeleuchtung Hagen GmbH  
Wirtschaftsförderung Hagen GmbH (WFG) / ab 01.01.2011 HAGENagentur

- **Beteiligungen zu gleichen Teilen 50 %**

Stadthallenbetriebs GmbH Hagen  
Eventpark Hagen GmbH

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

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

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

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

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

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

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Stadtentwässerung Hagen SEH (AöR) / ab 01.01.2011 Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH)  
 Sparkasse der Stadt Hagen

Die nachfolgenden Daten zu den wichtigsten Beteiligungen bis 50 % und den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts sind größtenteils dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2010** entnommen. Dieser wurde vom HVG/Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung des Fachbereiches des Oberbürgermeisters dem Rat der Stadt Hagen in seiner Sitzung vom 15.03.2012 vorgelegt. Interessierte LeserInnen finden darin ein umfang- und aufschlussreiches Zahlenwerk, das einen transparenten Überblick über die vielfältigen Beteiligungen der Stadt Hagen an Unternehmen und Gesellschaften bietet ([www.hagen.de](http://www.hagen.de)).

## 2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

### 2.1. Personalbestand

#### 2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	a	b	c	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfbzahlen		
				2008	2009	2010
HVG	x			6	6	7
HSG	x			70	73	73
HAGENBAD	x			50	51	64
HST	x			288	278	273
BSH	x			209	224	234
Werkhof		x		58	54	44
G.I.V.	x			3	3	3
G.I.S.	x			37	25	29
ha.ge.we	x			37	38	38
HEB		x		281	287	301
HUI		x		27	29	29
WFG		x		17	17	17
Stadthalle			x	16	17	16
agentur mark			x	17	14	11

a Eigengesellschaft b Mehrheitsbeteiligung c Beteiligung zu gleichen Teilen

durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen		
2008	2009	2010

#### Anstalten des öffentlichen Rechts

SEH	93	92	90
Sparkasse	606	571	544

#### 2.1.2. Auszubildende

<u>Gesellschaften</u>	a b c	Anzahl AZUBIS zum	Anzahl AZUBIS zum
		31.12.2009	31.12.2010
HVG	x	0	0
HSG	x	7	7
HAGENBAD	x	2	4
HST	x	20	24
BSH	x	7	5
Werkhof	x	5	1
G.I.V.	x	0	0
G.I.S.	x	0	0
ha.ge.we	x	3	5
HEB	x	9	10
HUI	x	0	0
WFG	x	1	1
Stadthalle	x	0	0
agentur mark	x	0	0

#### Anstalten des öffentlichen Rechts

SEH	1	1
Sparkasse	27	38

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

#### 2.2. Personalaufwand

<u>Gesellschaften</u>	a b c	Personalaufwendungen in Tausend Euro		
		2008	2009	2010
HVG	x	1.668	1.624	1.106
HSG	x	4.434	3.429	3.267
HAGENBAD	x	3.050	2.179	2.374
HST	x	22.804	14.983	13.366
BSH	x	6.834	7.568	8.100
Werkhof	x	4.806	4.407	3.215

<b>Gesellschaften</b>	a b c	<b>Personalaufwendungen in Tausend Euro</b>		
		<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
G.I.V.	x	190	217	237
G.I.S.	x	112	135	183
ha.ge.we	x	2.122	2.217	2.127
HEB	x	12.891	13.089	13.566
HUI	x	960	958	1.030
WFG	x	907	947	777
Stadthalle	x	883	954	917
agentur mark	x	974	895	679

#### **Anstalten des öffentlichen Rechts**

SEH	4.791	5.022	5.195
Sparkasse	31.300	28.300	k.A.

a Eigengesellschaft b Mehrheitsbeteiligung c Beteiligung zu gleichen Teilen

## **2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern**

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

So ist zwar zahlenmäßig eine große Fluktuation zu verzeichnen, die Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in andere Bereiche des „Konzerns Stadt“ resultieren 2011 aber im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen / Aufgabenverlagerungen.

#### **Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz**

	<b>zum 31.12.2011</b>				<b>Abgänge im</b>
	<b>Zugänge</b>		<b>Abgänge</b>		
<b>Zugänge im</b>	<b>in VZK</b>	<b>von</b>	<b>in VZK</b>	<b>zu</b>	<b>I. Quartal</b>
<b>I. Quartal</b>	2,00	GWH	-2,00	GWH	<b>I. Quartal</b>
	1,57	WFG (neu: Hagen Agentur)	-6,73	Hagen Agentur	
<b>II. Quartal</b>	1,04	GWH			<b>II. Quartal</b>
	1,83 *	Hagen Agentur			
<b>III. Quartal</b>	1,26	GWH	-5,00	GWH	<b>III. Quartal</b>
			-2,00	HABIT	
			-204,27	WBH	
<b>IV. Quartal</b>	1,00	GWH	-5,00	HABIT	<b>IV. Quartal</b>
			-1,00	WBH	
<b>Summe Zugänge</b>	<b>8,70</b>		<b>-226,00</b>		<b>Summe Abgänge</b>
			<b>-217,30</b>		

\*) Korrektur zum Abgang im I. Quartal

### **Erläuterungen:**

Zum 01.01.2011 wurde die Aufgabe Europe Direct von der Wirtschaftsförderung (WFG neu: Hagen Agentur) zurück zur Kernverwaltung verlagert und die dort betroffene Mitarbeiterin (0,57 VZK) umgesetzt.

Gleichzeitig wurde im Rahmen der Neuorganisation der Wirtschaftsförderung ein Mitarbeiter (1 VZK) wieder in der Kernverwaltung eingesetzt. Im Gegenzug wechselten sieben MitarbeiterInnen (6,73 VZK) von der Kernverwaltung zur Hagen Agentur. Während die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten auf die Gesellschaft übergeleitet wurden, bleibt bei den BeamtInnen (1,83 VZK) die Stadt Hagen weiterhin der Dienstherr (Korrektur im II. Quartal).

Die Wahrnehmung der Aufgaben der bisherigen Verwaltungseinheiten Forstamt (24) und Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb (67) wurde rückwirkend zum 01.01.2011 auf die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts (Wirtschaftsbetrieb Hagen, WBH AöR, ehem. SEH) übertragen. Gleiches gilt teilweise für die Aufgabenwahrnehmung aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken (66). Die Verwaltungseinheiten 24 und 67 wurden mit Wirkung zum 31.12.2010, der Fachbereich 66 zum 30.06.2011 aufgelöst. Die Überleitung der Beschäftigten der genannten Bereiche erfolgte mit Personalüberleitungsvertrag, der Übergang der BeamtInnen kraft Gesetzes gem. § 128 Abs. 4, 3. Alternative i.V.m. § 128 Abs. 1 BRRG. Der Rat der Stadt Hagen hat im Mai 2011 die Satzung der AöR WBH beschlossen, die Bezirksregierung Arnsberg stimmte im Juli 2011 zu. Daher erfolgte der Ausweis der Abgänge von insg. 204,27 VZK erst im III. Quartal 2011.

Beim HABIT wurde im Geschäftsbereich HABIT/4 der neue Servicebereich "SAP-CCC (Customer Competence Center), fachlicher Support im Rahmen des NKF" für die finanzwirtschaftliche Software von SAP aufgebaut. Zur Besetzung der Stellen dort wurden 5 MitarbeiterInnen (VZK) aus der Allgemeinen Verwaltung im IV. Quartal 2011 umgesetzt.

## IV. Ausblick auf 2012

Generell wird auch im laufenden Jahr die Arbeit des Fachbereiches Personal und Organisation (11) weitgehend durch die Bemühungen, den städtischen Haushalt zu konsolidieren, beeinflusst.

Mit der Verabschiedung des Stärkungspaktgesetzes Ende 2011 stellt das Land NRW Gemeinden in besonders schwierigen Haushaltslagen bis zum Jahr 2020 Konsolidierungshilfen in jeweiliger Millionenhöhe zur Verfügung.

Das Gesetz unterscheidet zwischen pflichtiger und freiwilliger Teilnahme am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“. Hagen gehört wegen der Überschuldungssituation zu den pflichtig teilnehmenden Gemeinden. Mit Bescheid vom 21.12.2011 wurde die Pflichtigkeit festgestellt und die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 auf rd. 40,5 Mio. EUR festgelegt.

Ab dem Jahr 2012 ist Zahlungsvoraussetzung für pflichtig teilnehmende Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplans (HSP), der den Haushaltsausgleich unter Einbeziehung der Konsolidierungshilfe spätestens ab dem Jahr 2016 darstellt. Darüber hinaus muss der Haushaltsausgleich ohne die Konsolidierungshilfe des Landes spätestens 2021 erreicht werden.

Die Gemeinden müssen den vom Rat beschlossenen HSP bis zum 30.06.2012 der Bezirksregierung zur Genehmigung vorlegen. Die Verwaltung hat den Entwurf des Haushaltssanierungsplans zum Doppelhaushalt 2012/2013 am 26.04.2012 in den Rat der Stadt Hagen eingebracht. Bei der Erstellung des HSP wurde sie durch die Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) begleitet.

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

Im Einzelnen liegen 2012 folgende Arbeitsschwerpunkte im Fachbereich an:

### 1. Organisationsmanagement

Das Organisationsmanagement wird auch 2012 weiter daran arbeiten, Verwaltungsaufbau und -abläufe zu optimieren.

Bezogen auf die Organisationsberatung und Organisationsveränderung im Fachbereich Bildung (48) sind noch Umsetzungsarbeiten wie z.B. das Erarbeiten von Geschäftsverteilungsplänen etc. zu leisten. Die Begleitung dieser Prozesse wird voraussichtlich bis zu den Sommerferien 2012 beendet sein.

Die Umsetzungsarbeiten aus folgenden Projekten dauern an:

- Ausgliederung in den WBH
- Einrichtung eines Mieter-Vermieter-Modells sowie
- Erweiterung der GWH

Neu hinzugekommen ist die Aufgabe „Organisationsuntersuchung des Umweltamtes (69)“. Im Rahmen dieses Untersuchungsauftrages werden sowohl die internen Prozesse als auch die Schnittstellen zu Dritten analysiert und nach Möglichkeit optimiert.

Fortgeführt wird in 2012 auch die interkommunale Zusammenarbeit mit der Stadt Altena.

Grundsätzlich ist die interkommunale Zusammenarbeit - nicht zuletzt unter dem Aspekt von Konsolidierungserfordernissen - zu forcieren.

Auf dem Gebiet des Flächenmanagements liegen folgende aktuelle Auftragslagen vor:  
Um den Einzug der GWH in das Rathaus II zu ermöglichen, sind dort verschiedene Organisationseinheiten im Vorfeld von Umzügen betroffen. Die für eine sinnvolle Abfolge erforderliche Feinplanung dieser Maßnahmen wird zurzeit erarbeitet. Der Einzug der GWH ist für das II. Quartal 2013 geplant, der Mietvertrag für die Martin-Luther-Straße wird zum 30.06.2012 mit Wirkung zum 30.06.2013 gekündigt.

Parallel erfolgen erste Gespräche mit dem HABIT zur Feinplanung des bevorstehenden Umzuges in das Rathaus I.

Das Zentrale Bürgeramt ist als Projektbereich für die Einführung neuer intelligenter Arbeitsplatzmodelle wie z.B. die Einrichtung nonterritorialer Arbeitsplätze benannt worden. Hierfür ist eine Arbeitsgruppe gebildet worden. Aufgrund des Berichtes der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) können die Ergebnisse jedoch zurzeit nicht näher konkretisiert werden, da das Zentrale Bürgeramt aufgrund der Prüfergebnisse erst einer Organisationsuntersuchung nach aufgabenkritischen Gesichtspunkten unterzogen werden soll.

## **2. Personalmanagement**

### Personalentwicklung

Im Bereich Personalentwicklung sind folgende Neuerungen/Erweiterungen geplant:

- Ausbau des Bereiches der Konfliktberatungen und Moderationen (gestiegener Bedarf)
- Ausbau des Bereiches der Gesundheitsförderung (erneute Back-check Messungen aufgrund der Überbuchungen des letzten Jahres, 3. Standort für die bewegte Mittagspause, neues externes Seminarthema „Gesundes Führen“, etc.)
- Übertragung des PE Teilkonzeptes für ServicemitarbeiterInnen auf den Bereich der Feuerwehr (Sozialkompetenzseminare für AnwärterInnen zu Beginn ihrer Ausbildung)
- Übertragung des PE Teilkonzeptes für ServicemitarbeiterInnen auf den Bereich 32
- Bei Bedarf Bewerbertrainings/-beratungen für Auszubildende (Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Einzelberatungen, Gruppenseminare)

### Altersteilzeit

Im Jahr 2012 gilt die Dienstvereinbarung für Beschäftigte weiterhin. Es ist nicht mit vielen Antragseingängen zu rechnen, da sich Personen der betroffenen Jahrgänge überwiegend direkt nach Abschluss der Dienstvereinbarung entschieden haben, um durch den „Turbo-Anreiz“ bessere finanzielle Konditionen zu haben. Anhand der Personalbedarfsplanung ist im Laufe des Jahres 2012 zu entscheiden, ob das Instrument der Altersteilzeit und insbesondere die Regelung, die Verwaltungs(fach)angestellten generell gehen zu lassen, fortgeführt werden kann.

Das Landesbeamtengesetz lässt die Beantragung von Altersteilzeit noch bis zum 31.12.2012 zu. Hier ist damit zu rechnen, dass auch im Jahr 2012 noch einige Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

### Teilzeitoffensive

Bereits zur Mitte des Zeitraums der Verlängerungsphase meldeten sich viele MitarbeiterInnen mit der Nachfrage, ob die Teilzeitoffensive über den 31.07.2012 hinaus verlängert werden wird.

Da die Personalkosteneinsparung in der einjährigen Pilotphase rund 450.000 EUR betrug, hat dieses Modell seinen vornehmlichen Zweck erfüllt. Es wird von allen Seiten als „win-win-Situation“ bewertet, da es zudem auch die Belange der MitarbeiterInnen berücksichtigt. Unter diesen Gesichtspunkten ist eine Fortführung sinnvoll. So wurde jetzt entschieden, die TZO um ein weiteres Jahr (01.08.2012 bis 31.07.2013) zu verlängern.

### Frauenförderplan

Der Frauenförderplan ist im Jahr 2012 fortzuschreiben. Die letzte Fortschreibung wurde am 25.06.2009 vorgenommen; die Gültigkeitsdauer beträgt 3 Jahre. Es ist vorgesehen, die aktuelle Fortschreibung am 28.06.2012 vom Rat beschließen zu lassen. Die bisherige Struktur des Frauenförderplans wird beibehalten. Neben der erforderlichen Betrachtung von unterrepräsentierten Bereichen wird erneut das Hauptaugenmerk auf die Handlungsfelder Berufsgruppen mit fast ausschließlichem Frauenanteil, Frauen in Führungspositionen, Aus- und Fortbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet.

### Projekt Schulverwaltungsassistenz

Auch in 2012 wird im Rahmen der Vereinbarung zwischen der Bezirksregierung Arnsberg und der Stadt Hagen an der Abordnung des kommunalen Hagener Personals festgehalten, um die Refinanzierung der Personalkosten zu sichern. Im Laufe des Jahres 2012 ist eine politische Entscheidung auf Landesebene über die Zukunft dieses Projektes zu erwarten.

### Konzernweiter Arbeitsmarkt / Interkommunaler Arbeitsmarkt

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

## **3. Personalstatistik**

Zum Jahreswechsel 2011/2012 wurde das Abrechnungsverfahren für Tarifbeschäftigte, Beoldungs- und Versorgungsempfänger umgestellt. Hier gilt es, die Gewinnung statistischer Daten und personalwirtschaftlicher Kennzahlen aus dem neuen SAP-System zunächst sicherzustellen und sukzessive zu optimieren.

Eine weitere Aufgabe liegt in der Erhebung ergänzender Kennzahlen. So ist z.B. für 2012 geplant, nach dem Vorbild einer anonymen und freiwilligen Beschäftigtenbefragung in den NRW-Landesbehörden den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen zu ermitteln.

Auch dem interkommunalen Vergleich will sich der Fachbereich 11 im laufenden Jahr wieder verstärkt widmen. In der Vergangenheit arbeitete die Stadt Hagen im „Arbeitskreis Städtevergleichsring Personal“ mit. Der Auftrag für die Bildung dieses Arbeitskreises erfolgte 1997 in einer Konferenz der PersonalamtsleiterInnen des Deutschen Städtetages. Der von Kommunen verschiedener Größenordnungen und Länderzugehörigkeiten selbst organisierte Vergleichsring befasste sich mit der Erarbeitung von Kennzahlen z.B. bezüglich der Kosten für die Personalsachbearbeitung - zuletzt für das Jahr 2010. Da der Arbeitskreis nicht mehr fortbesteht, ist für das Jahr 2012 der Beitritt zu einem Vergleichsring der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) geplant. Hierbei handelt es sich um einen „Vergleichsring Personalmanagement“, dem zurzeit 7 nordrheinwestfälische Städte in einer Größenordnung zwischen 50.000 und 200.000 Einwohner angehören. Im Fokus steht die

Erhebung von Kennzahlen zu Personalentwicklung, Personalbetreuung und Organisation. Ein einheitliches Kennzahlensystem, auf das alle KGSt-Vergleichsringe zugreifen, ermöglicht den bundesweiten und größenübergreifenden Vergleich der Kennzahlenergebnisse.