

## ANFRAGE GEM. § 5 GESCHÄFTSORDNUNG

**Absender:**

FDP-Fraktion im Rat der Stadt Hagen

**Betreff:**

Anfrager der FDP-Fraktion

Hier: Umsetzung der Prinzipien von New Work in der Verwaltung der Stadt Hagen

**Beratungsfolge:**

07.02.2019 Haupt- und Finanzausschuss

**Anfragetext:**

Siehe Anlage

**Kurzfassung**

Entfällt

**Begründung**

Siehe Anlage

## Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung  
(Bitte ankreuzen und Teile, die nicht benötigt werden löschen.)

sind nicht betroffen

**FDP-Fraktion • Rathausstr. 11 • 58095 Hagen**

An den  
Oberbürgermeister  
Erik O. Schulz  
Im Haus

Hagen, 29.01.2019

**Betreff: „Umsetzung der Prinzipien von New Work in der Verwaltung der Stadt Hagen“  
HFA, 07.02.2019**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

hiermit stellen wir folgende Anfrage zur Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 07.02.2019 gem. § 5 GO:

Anfrage

1. Ist das momentane Gleitzeitmodell nach Meinung der Verwaltung flexibel genug oder ist eine weitere Flexibilisierung in Zukunft geplant?
2. Wie viele Mitarbeiter der Stadt Hagen pendeln regelmäßig aus einer anderen Kommune zur Arbeit (falls bekannt)? Kommen für diese Mitarbeiter aus Sicht der Verwaltung andere Arbeitszeitmodelle, z.B. Mobile Working oder Vertrauensarbeitszeit in Frage?
3. Gibt es Mitarbeiter der Stadt, die teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiten?
  - a. Falls ja, in welchen Bereichen sind diese tätig?
  - b. Falls ja, bekommen alle Arbeitnehmer, die dies wünschen und deren Tätigkeit insoweit geeignet ist, grundsätzlich die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten?
  - c. Falls ja, stellt die Stadt Arbeitsmaterial/ einen Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung?
  - d. Falls nein, ist die Möglichkeit der Arbeit aus dem Homeoffice heraus in Zukunft geplant?
  - e. Falls nein, was steht der Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen in geeigneten Bereichen entgegen?

4. Werden insbesondere die Führungskräfte der Stadt nur nach geleisteten Arbeitsstunden vergütet oder gibt es auch Mitarbeiter, die im Rahmen von Vertrauensarbeitszeitmodellen mit Zielvorgaben arbeiten?
5. Nutzt die Stadt Hagen moderne Bürokonzepte, wie zum Beispiel Gemeinschaftsräume, Besprechungsräume, Arbeitsflächen im Außenbereich, um die Kreativität, Kommunikation und Vernetzung der Mitarbeiter zu fördern?
6. Nutzt die Stadt Hagen moderne Formen der Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander (z.B. Projektarbeit in interdisziplinären Teams)?
  - a. Falls ja, in welchen Bereichen?
  - b. Falls nein, sieht die Stadt Potenzial für solche Projektteams?
7. Sind den Mitarbeitern in allen Bereichen der Verwaltung dauerhaft feste Aufgaben zugewiesen oder wird auch institutionalisierte job-rotation bzw. der Wechsel von einzelnen Arbeitsaufgaben praktiziert?
8. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt haben in den vergangenen fünf Jahren Elternzeit in Anspruch genommen? Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären berechtigt gewesen, haben aber keine Elternzeit in Anspruch genommen? (Bitte, wenn möglich, nach Jahr, Geschlecht des Mitarbeiters und Dauer der Elternzeit aufschlüsseln)
9. Gibt die Stadt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneten Bereichen die Möglichkeit, insbesondere Säuglinge und Kleinkinder dauerhaft oder zumindest im Einzelfall mit an den Arbeitsplatz zu nehmen?
  - a. Falls es die Möglichkeit gibt, Kinder dauerhaft mit an den Arbeitsplatz zu nehmen: Werden bestimmte Maßnahmen vorgenommen, um die Arbeitsplätze kindgerecht zu gestalten?
  - b. Falls nein, ist die Möglichkeit Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen in Zukunft geplant?
  - c. Falls nein, was steht der Schaffung einer solchen Möglichkeit in geeigneten Bereichen entgegen?
10. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt haben in den vergangenen fünf Jahren Pflegezeit in Anspruch genommen? (Bitte, wenn möglich, nach Jahr, Geschlecht des Mitarbeiters und Dauer der Pflegezeit aufschlüsseln)
11. Wie viele Beschäftigte der Stadt gehen neben ihrer Tätigkeit bei der Stadt einer weiteren Beschäftigung gegen Entgelt nach? Sofern bekannt, wie viele Mitarbeiter der Stadt studieren neben ihrer Tätigkeit bei der Stadt?
12. Gibt es für alle Mitarbeiter der Stadt die Möglichkeit an bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen?
  - a. Wie viele Mitarbeiter haben diese Möglichkeit in den letzten fünf Jahren in Anspruch genommen? Welche Bereiche und Schwerpunkte umfasst das Weiterbildungsangebot der Stadt?
  - b. Ist für die nächsten Jahre ein Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten geplant?

13. Nutzt die Stadt Dienste von freiberuflichen Experten für Weiterbildungen oder werden diese ausschließlich von gewerblichen Anbietern durchgeführt?
14. Ermöglicht die Stadt Hagen ihren Angestellten ein Sabbatjahr in Anspruch zu nehmen? Wie viele Beamte und ggf. Angestellte haben in den vergangenen fünf Jahren ein solches Jahr in Anspruch genommen?

Begründung

Das Konzept „New Work“ bezeichnet den Wandel von Arbeitsformen im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung. Klassische Arbeitsformen und Organisationsstrukturen werden in Konsequenz des gesellschaftlichen Wandels und neuer Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Vernetzung durch Arbeitgeber angepasst. Diese Möglichkeiten für die zeitliche, räumliche und organisatorische Gestaltung der Arbeit sollen die Eigenverantwortung und persönlichen Freiheiten jedes einzelnen Mitarbeiters fördern, aber auch bessere Kooperation ermöglichen und das Gemeinschaftsgefühl steigern. Die zentralen Werte von „New Work“ sind Selbstständigkeit, Work-Life Balance, lebenslanges Lernen, und die Stärkung der allgemeinen Handlungsfähigkeit. Dies fördert die Bereitschaft der Mitarbeiter sich neu zu erfinden und steigert Kreativität, Produktivität und Flexibilität.

Gerade deswegen stellt sich die Frage, wie die Hagener Verwaltung mit den Instrumentarien des Konzeptes „New Work“ umgeht und ob diese gezielt gefördert werden. Aus Sicht der FDP-Fraktion sind die oben genannten Werte auch für die Stadt Hagen von entscheidender Wichtigkeit. Sie stehen für die Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft einer kommunalen Verwaltung. Kommunale Verwaltungen können in diesem Sinne auch als Vorbild für den notwendigen Wandel bei Arbeitsmodellen und Betriebskultur dienen. Positive Beispiele aus Karlsruhe, München und anderen Städten Deutschlands zeigen bereits, dass die Umsetzung der Prinzipien von „New Work“ viele positive Ergebnisse für die Produktivität von Verwaltungen und die Qualität ihrer Serviceangebote erzielen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Claus Thielmann  
**Fraktionsvorsitzender**

Monika Schröder  
**Ratsfrau**

## ÖFFENTLICHE STELLUNGNAHME

**Amt/Eigenbetrieb und ggf. beteiligte Ämter:**

**11 Fachbereich Personal und Organisation**

**01 Stadtkanzlei**

**Betreff:** Drucksachennummer: **0143/2019**

**Anfrage der FDP-Fraktion**

**hier: Umsetzung der Prinzipien von New Work in der Verwaltung der Stadt Hagen**

**Beratungsfolge:**

**04.04.2019 Rat der Stadt Hagen**



Die Verwaltung geht auf die Anfrage der FDP-Fraktion vom 29.01.2019 zur „Umsetzung der Prinzipien von New Work in der Verwaltung der Stadt Hagen“ wie folgt ein:

### **Vorbemerkung**

Die Stadtverwaltung Hagen entwickelt seit einigen Jahren unter der Überschrift „**Gemeinsam geht gut**“ ihre Unternehmenskultur weiter. Unsere Gesellschaft verändert sich. Demografische Entwicklung, Wertewandel, kulturelle Vielfalt und Digitalisierung sind nur einige Schlagworte, die das umreißen. Im Bewusstsein begrenzter Ressourcen entwickelt die Stadt auf der Grundlage definierter Werte ihre Führungskultur, Formen der interdisziplinären Projektarbeit, Kommunikation weiter, passt die Strukturen und Prozesse den sich ändernden Anforderungen an, um effiziente und dienstleistungsorientierte Partnerin für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Stadtgesellschaft zu sein. Für die angestrebte Unternehmenskultur ist die Weiterentwicklung folgender Aspekte von zentraler Bedeutung:

- Ausrichtung auf klar definierte strategische Ziele und Prioritäten
- ermutigende Führung
- Stärkung der Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Orientierung an den Bedürfnissen und Interessen der Hagener Stadtgesellschaft
- Qualität, Effektivität und Wirtschaftlichkeit
- Transparenz nach innen und außen, nach oben und unten
- zielorientierte, von Kriterien geleitete, zügige Entscheidungen

### **Frage 1:**

**Ist das momentane Gleitzeitmodell nach Meinung der Verwaltung flexibel genug oder ist eine weitere Flexibilisierung in Zukunft geplant?**

Zum 01.05.2018 ist die Dienstvereinbarung Arbeitszeit in Kraft getreten. Die gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit) ist als wesentlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten grundsätzlich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Rahmens, als auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen selbst bestimmen können. Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dazu beitragen, den Service gegenüber den Bürgern zu optimieren und den Beschäftigten eine hohe Zeitsouveränität einzuräumen.

Weiterhin wird durch die bestehende Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert und dient somit ebenfalls der Attraktivitätssteigerung des Arbeitgebers Stadt Hagen.

Darüber hinaus können die Beschäftigten aufgrund der bestehenden Dienstvereinbarung Teleheimarbeit unabhängig von vorgegebenen Zeiten bei Bedarf von zu Hause aus arbeiten. Bei dem gegebenen hohen Maß an Flexibilität ist daher keine weitere Flexibilisierung geplant.



**Frage 2:**

Wie viele Mitarbeiter der Stadt Hagen pendeln regelmäßig aus einer anderen Kommune zur Arbeit (falls bekannt)? Kommen für diese Mitarbeiter aus Sicht der Verwaltung andere Arbeitszeitmodelle, z. B. Mobile Working oder Vertrauensarbeitszeit in Frage?

Zum Zeitpunkt der Anfrage hatten insgesamt 398 Mitarbeiter/-innen ihren Wohnort nicht in Hagen sondern in anderen Kommunen und pendeln vermutlich regelmäßig zur Arbeit. Ob und in welchem Umfang diese Mitarbeiter/-innen andere Arbeitszeitmodelle nutzen (können), ist abhängig von den jeweiligen Aufgaben. Vertrauensarbeitszeit (siehe Frage 4) ist bei der Stadt Hagen aktuell nur bis zur Führungsebene der Amts- bzw. Fachbereichsleitungen vorgesehen.

**Frage 3:**

**Gibt es Mitarbeiter der Stadt, die teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiten?**

Auf Grundlage der Dienstvereinbarung „alternierende Teleheimarbeit“ sind bereits heute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage, ihre Arbeitsleistung anteilig aus dem „Homeoffice“ zu erbringen. Dieses Angebot wird positiv von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgenommen. Insbesondere in den letzten beiden Jahren ist eine deutlich erhöhte Nachfrage nach Teleheimarbeitsplätzen zu verzeichnen.

**a) Falls ja, in welchen Bereichen sind diese tätig?**

Alternierende Teleheimarbeit wird in allen Verwaltungseinheiten genutzt, soweit die jeweils ausgeübte Tätigkeit hierfür geeignet ist. Bei Tätigkeiten mit regelmäßigem Bürgerkontakt ist eine alternierende Teleheimarbeit nur bedingt umsetzbar.

**b) Falls ja, bekommen alle Arbeitnehmer, die dies wünschen und deren Tätigkeit insoweit geeignet ist, grundsätzlich die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten?**

Die alternierende Teleheimarbeit steht grundsätzlich allen - in den genannten Rahmen fallenden - Mitarbeiter/-innen zur Verfügung. Selbstverständlich stets in direkter Absprache mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten.

**c) Falls ja, stellt die Stadt Arbeitsmaterial / einen Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung?**

Seitens der Stadt Hagen werden keine Arbeitsmaterialien (außer dem für die Einwahl auf den Terminal-Server notwendige RSA-Token) zur Verfügung gestellt. Die Wahl des privaten Endgerätes, mit welchem die Teleheimarbeit geleistet wird, obliegt dem Benutzer.

**d) Falls nein, ist die Möglichkeit der Arbeit aus dem Homeoffice in Zukunft geplant?**

./.



**e) Falls nein, was steht der Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen in geeigneten Bereichen entgegen?**

./.

**Frage 4:**

**Werden insbesondere die Führungskräfte der Stadt nur nach geleisteten Arbeitsstunden vergütet oder gibt es auch Mitarbeiter, die im Rahmen von Vertrauensarbeitszeitmodellen mit Zielvorgaben arbeiten?**

Neben dem Oberbürgermeister und den Beigeordneten nehmen zurzeit 14 Amts-/Fachbereichsleitungen an dem Arbeitszeitmodell "Vertrauensarbeitszeit" teil. Nach der neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit gilt die Vertrauensarbeitszeit auch für künftige Amts-/Fachbereichsleiter. Dieser Personenkreis kann völlig eigenverantwortlich und ohne aktive Zeiterfassung seine Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen organisieren.

Darüber hinaus kann die Vertrauensarbeitszeit für im Amt befindliche Führungskräfte der Ebene 3 (Amts-/Fachbereichsleitungen) auch weiterhin auf freiwilliger Basis und nach Abstimmung mit dem Personalrat in Anspruch genommen werden.

**Frage 5:**

**Nutzt die Stadt Hagen moderne Bürokonzepte, wie zum Beispiel Gemeinschaftsräume, Besprechungsräume, Arbeitsflächen im Außenbereich, um die Kreativität, Kommunikation und Vernetzung der Mitarbeiter zu fördern?**

Die vorhandenen Gemeinschafts-/Besprechungsräume können verwaltungsweit von der gesamten Belegschaft für die jeweiligen Zwecke über MS Outlook gebucht werden. Die Raumbuchung wird sofort bestätigt / abgelehnt.

Darüber hinaus werden die Räume sukzessive modernisiert und hinsichtlich der technischen Ausstattung optimiert.

**Frage 6:**

**Nutzt die Stadt Hagen moderne Formen der Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander (z. B. Projektarbeit in interdisziplinären Teams)?**

Mitte 2016 wurde im Fachbereich 11 das Fachgebiet Internes Consulting (ICo) eingerichtet. Unter dem Dach der Exzellenzinitiative, der Kooperation von Stadtverwaltung Hagen und Fachhochschule Südwestfalen, beschäftigt sich ICo schwerpunktmäßig mit der Prozess-optimierung innerhalb der Verwaltung. Die Arbeiten werden im Rahmen von Projekten durchgeführt. Die Verwaltungsmitarbeiter des ICo-Teams arbeiten hier regelmäßig mit Studenten der Fachhochschule Südwestfalen zusammen, die diese Projekte im Rahmen ihrer Bachelor- oder Masterarbeit durchführen. In der Vergangenheit wurden zum Beispiel bereits Projekte im Servicezentrum Sport, in der Abrechnungsstelle des Fachbereichs 37 und bei den Veterinären der Fachbereiche 53 und 69 durchgeführt.



Die Projekte werden mittels der Prozessoptimierungsmethode Lean-Six-Sigma-Systematik durchgeführt, welche für eine systematische und methodische Vorgehensweise steht, die sich auf Zahlen, Daten und Fakten stützt.

Die Ziele des ICo-Teams sind unter anderem der Aufbau eines Prozessdenkens in der Verwaltung und die Unterstützung der Ämter und Fachbereiche bei der Umsetzung von Veränderungsprozessen. Für interessierte Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen im Bereich Lean-Six-Sigma angeboten, um sie in die Projektarbeit einzubinden und so durch die aktiv gestaltende Mitarbeit eine Identifikation mit der eigenen Arbeit und Nachhaltigkeit zu schaffen. Die so aufgearbeiteten Arbeitsprozesse werden im Rahmen eines Wissensmanagements fortwährend den Verwaltungsmitarbeitern zu Verfügung gestellt.

**Frage 7:**

**Sind den Mitarbeitern in allen Bereichen der Verwaltung dauerhaft feste Aufgaben zugewiesen oder wird auch institutionalisierte job-rotation bzw. der Wechsel von einzelnen Arbeitsaufgaben praktiziert?**

Den Mitarbeiter/-innen werden durch den Geschäftsverteilungsplan feste Aufgabengebiete zugeordnet. Eine systematische Job-Rotation wird nicht durchgeführt. Jedoch gehören über die personalwirtschaftlichen Prozesse (interne Stellenausschreibungen und regelmäßige interne Besetzungen) sehr wohl neue Arbeitsbereiche über Stellenwechsel zur üblichen Praxis.

**Frage 8:**

**Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt haben in den vergangenen fünf Jahren Elternzeit in Anspruch genommen? Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären berechtigt gewesen, haben aber keine Elternzeit in Anspruch genommen? (Bitte, wenn möglich, nach Jahr, Geschlecht des Mitarbeiters und Dauer der Elternzeit aufschlüsseln)**

In den vergangenen fünf Jahren haben insgesamt 350 Mitarbeiter/-innen (162 davon mehrfach) Elternzeit in Anspruch genommen. Hiervon waren 278 weiblich und 72 männlich.

Jahr	Anzahl MA	Dauer der Elternzeit
2014	61	9122 Tage
2015	54	8107 Tage
2016	50	8256 Tage
2017	93	12641 Tage
2018	92	11490 Tage

Zur möglichen Berechtigung kann keine Aussage getroffen werden, da Daten von Müttern und Vätern, die die Elternzeit z. B. bei anderen Arbeitgebern in Anspruch nehmen, nicht erfasst werden.



**Frage 9:**

**Gibt die Stadt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneten Bereichen die Möglichkeit, insbesondere Säuglinge und Kleinkinder dauerhaft oder zumindest im Einzelfall mit an den Arbeitsplatz zu nehmen?**

- a) Falls es die Möglichkeit gibt, Kinder dauerhaft mit an den Arbeitsplatz zu nehmen: Werden geeignete Maßnahmen vorgenommen, um die Arbeitsplätze kindgerecht zu gestalten?**
- b) Ist die Möglichkeit, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, in Zukunft geplant?**
- c) Was steht der Schaffung einer solchen Möglichkeit in geeigneten Bereichen entgegen.**

Zurzeit besteht bei der Stadt Hagen nicht die Möglichkeit, insbesondere Säuglinge und Kleinkinder dauerhaft mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Dies ist in absehbarer Zeit auch nicht geplant, da u. a. die räumlichen Voraussetzungen fehlen.

Aktuell laufen jedoch Verhandlungen, in der Nähe des Rathauses I Räumlichkeiten für eine Großtagespflege anzumieten, in der städtische Mitarbeiter/-innen ihre Kinder während ihrer Arbeitszeit betreuen lassen können.

**Frage 10:**

**Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt haben in den vergangenen fünf Jahren Pflegezeit in Anspruch genommen? (Bitte, wenn möglich, nach Jahr, Geschlecht des Mitarbeiters und Dauer der Pflegezeit aufschlüsseln)**

In den vergangenen fünf Jahren haben insgesamt 9 Mitarbeiter/-innen (3 davon mehrfach) Pflegezeit in Anspruch genommen. Dabei handelte es sich um 4 männliche und 5 weibliche Mitarbeiter/-innen.

Dauer der Pflegezeit nach Jahren:	
2014	2 Tage
2015	22 Tage
2016	135 Tage
2017	2 Tage

**Frage 11:**

**Wie viele Beschäftigte der Stadt gehen neben ihrer Tätigkeit bei der Stadt einer weiteren Beschäftigung gegen Entgelt nach? Sofern bekannt, wie viele Mitarbeiter der Stadt studieren neben ihrer Tätigkeit bei der Stadt?**

Zum Zeitpunkt der Anfrage gingen 252 Mitarbeiter/-innen einer Nebentätigkeit nach, davon 69 ohne Angabe von Entgelt (eine Aufstellung über die erhaltenen Einnahmen aus Nebentätigkeiten sind von Beamten/-innen dann vorzulegen, soweit die Einnahmen den Betrag von jährlich 1.200 Euro übersteigen). Wie viele Mitarbeiter/-innen neben ihrer Tätigkeit bei der Stadt Hagen studieren ist nicht bekannt.



**Frage 12:**

**Gibt es für alle Mitarbeiter der Stadt die Möglichkeit an bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen?**

Die Stadtverwaltung Hagen bietet all ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit an bezahlten Weiterbildungmaßnahmen teilzunehmen.

**a) Wie viele Mitarbeiter haben diese Möglichkeit in den letzten 5 Jahren in Anspruch genommen? Welche Bereiche und Schwerpunkte umfasst das Weiterbildungsangebot der Stadt?**

Das Weiterbildungsangebot der Stadt umfasst zahlreiche Angebote zur fachlichen wie persönlichen Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Neben den fachlichen Weiterbildungen, zu denen die Ämter und Fachbereiche im Rahmen ihrer Budgets ihre Mitarbeiter/-innen eigenverantwortlich entsenden, finden viele interne Fortbildungsveranstaltungen in Kooperation mit der VHS Hagen statt. Die Angebote reichen von fachlichen Schulungen (z. B. IT-Fortbildungen) bis zu Seminaren zur Schulung sozialer und persönlicher Kompetenzen.

Gesamtstädtisch koordiniert und finanziert der Fachbereich Personal und Organisation im Bereich Ausbildung / Qualifizierung schwerpunktmäßig die Teilnahme

- von Tarifbeschäftigten an den Verwaltungslehrgängen (früher: Angestelltenlehrgänge) und die Zulassungslehrgänge hierzu,
- von Beamtinnen und Beamten an Lehrgängen zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst
- beider Statusgruppen an der sogenannten Modularen Qualifizierung als Voraussetzung für den Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst
- sowie Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilder/-innen (AdA)

Die nachstehende Tabelle bietet einen Überblick über die o. g. Qualifizierungsangebote der letzten fünf Jahre und die Anzahl der Teilnehmer/-innen.

Maßnahmen 2014 - 2018	Anzahl Teilnehmer/-innen
Einführungslehrgänge für Verwaltungsfremde	18
Zulassungslehrgänge Verwaltungslehrgänge I +II	
Verwaltungslehrgänge I	16
Verwaltungslehrgänge II	16
Qualifizierungslehrgänge Beamte (mD/gD)	4
Modulare Qualifizierung (hD)	16
Ausbilder-Lehrgänge	25

Darüber hinaus erfolgt zentral die Koordination und Finanzierung von Weiterbildungen im Rahmen des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF).

Die Personalentwicklung als Teil des Personalmanagements der Stadt Hagen bietet zudem viele am Bedarf orientierte Weiterbildungen für unterschiedliche Zielgruppen und zu diversen



Themen an. Ergänzt wird das Angebot durch individuelle und für alle Mitarbeiter/-innen offene Veranstaltungen.

Schwerpunkte bilden hier Angebote zu den Themenbereichen Führung, Kundenkontakte und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Die Anzahl aller Personalentwicklungsmaßnahmen deren Beschreibung sowie die Anzahl der Teilnehmer/-innen werden jährlich im Personal- und Organisationsbericht der Stadt Hagen veröffentlicht.

**b) Ist für die nächsten Jahre ein Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten geplant?**

Ausbau und Anpassung des Weiterbildungsangebots finden kontinuierlich und bedarfsorientiert statt. Für 2019 sind im Bereich der Personalentwicklung z. B. folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen geplant:

- Etablierung einer Toolbox für Führungskräfte;
- „Schnupperkurs Führung“
- Externes Coaching für die Führungsebenen 1-4 im Format EAP (employee assistant-programm)
- Auftakt „psychische Gefährdungsbeurteilung“
- Weitere Schulungen im Bereich „Gewaltprävention“
- Aufbau und Schulung eines internen Moderatorenpools
- Diverse Angebote/Kurse/Vorträge im Rahmen des BGM

**Frage 13:**

**Nutzt die Stadt Dienste von freiberuflichen Experten für Weiterbildungen oder werden diese ausschließlich von gewerblichen Anbietern durchgeführt?**

Die Weiterbildungen werden von unterschiedlichen Anbietern, so z. B. durch Studieninstitute, Fachhochschulen, KGSt, VHS, sonstigen gewerblichen Anbietern, eigenen Mitarbeiter/-innen oder auch freiberuflichen Experten durchgeführt.

**Frage 14:**

**Ermöglicht die Stadt ihren Angestellten ein Sabbatjahr in Anspruch zu nehmen? Wie viele Beamte und ggf. Angestellte haben in den vergangenen fünf Jahren ein solches Jahr in Anspruch genommen?**

Das sogenannte „Sabbatjahr“ für Beamte wurde neben anderen Teilzeitmodellen in 2010 seitens der Verwaltung beworben. Hintergrund war damals nicht der New Work-Gedanke, sondern ein Auftrag der Zukunftskommission und der dazu ergangene Ratsbeschluss mit dem Ziel Personalkosten einzusparen. Voraussetzung war bei allen Modellen, dass die Teilzeit nicht zu externen Einstellungen führte. Bestimmte Berufsgruppen, in denen damals schon ein Fachkräftemangel herrschte, so z. B. im sozialen und technischen Bereich wurden von vornherein ausgeschlossen. Während die mit zusätzlichen Anreizen versehenen Modelle „Altersteilzeit“ und „Teilzeitoffensive“ stark nachgefragt und in Anspruch genommen wurden, bestand am „Sabbatjahr“ kein Interesse. Bis heute wurde von den Mitarbeiter/-innen kein Sabbatjahr in Anspruch genommen.



Sollten aktuell Anträge gestellt werden, würde jeder Einzelfall geprüft, müsste voraussichtlich aber aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels, der mittlerweile fast alle bei der Stadt Hagen vertretenen Berufsgruppen betrifft, aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Um die notwendige Aufgabenerfüllung sicherzustellen, wären die befristet freiwerdenden Stellen, befristet nachzubesetzen. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass qualifizierte Fachkräfte in der Regel nicht befristet für ein Jahr gewonnen werden können.

### **Erste Einschätzung**

Mit fortschreitender Digitalisierung ändert sich auch die Arbeitswelt bei der Stadt Hagen. Viele Elemente von New Work wurden, wie zuvor dargestellt, bereits aufgegriffen und umgesetzt, andere sind auf dem Weg.

In einigen Bereichen sind wir jedoch nicht so frei wie z. B. private Unternehmen. Einen ganzheitlichen Verzicht auf hierarchische Strukturen wird es in einer Kommunalverwaltung nicht geben. Darüber hinaus ist die Bezahlung unserer Beschäftigten stark durch Gesetze und Tarifverträge reglementiert und erfordert je nach Aufgabe spezielle Ausbildungs- und Studienabschlüsse. Dennoch arbeiten wir bereits heute projektbezogen mit engagierten und talentierten Mitarbeiter/-innen in interdisziplinären Teams miteinander.

Letztlich wird New Work aus heutiger Sicht hier jedoch nicht als Konzept betrachtet, das man einführen kann, sondern als eine Frage der Haltung von Führungskräften bis hin zu den Mitarbeiter/-innen.

Das Organisations- und Personalmanagement ist kontinuierlich dabei die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, um zum einen die Produktivität der Verwaltung und die Qualität der Dienstleistungsangebote für die Bürgerinnen und Bürger zu optimieren und zum anderen die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern und attraktiver Arbeitgeber in der Region zu bleiben.

gez.  
Erik O. Schulz  
Oberbürgermeister