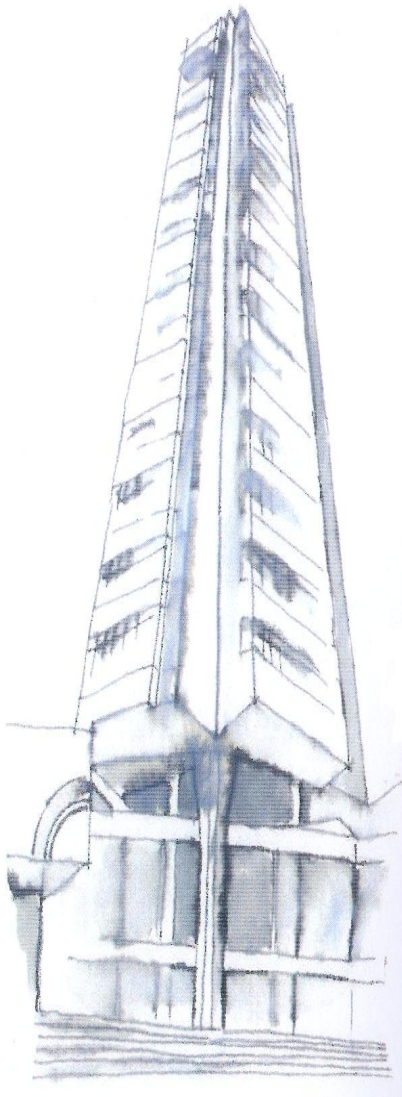


Offenbach am Main



Personalbericht 2005 – 2006


**Stadt
Offenbach
am Main**



PERSONALAMT

I N H A L T

VORWORT	5
KENNZAHLEN ZUR PERSONALSTRUKTUR	6
1. PLANSTELLEN	9
1.1 Stellenentwicklung 2002 bis 2006	9
1.2 Stellenentwicklung seit 1991	9
1.3 Besetzungsdichte	10
1.4 Kennzahlen zum Stellenabbau	10
1.5 Stellenabbau seit 1992 - Ziel und Besonderheiten 2004/2005	11
1.6 Für die Zukunft vereinbarte bzw. in Aussicht genommene Stellenstreichungen	11
2. PERSONALKOSTEN	13
2.1 Personalkostenentwicklung 2004/2005	13
2.2 Personalkostenentwicklung seit 1991	15
2.3 Lohn- und Gehaltszuwachs	15
2.4 Kosten je Planstelle	16
3. SANIERUNGSUNTERSTÜTZENDE REGELUNGEN	16
3.1 Verbeamtungen	16
3.2 Vorruhestand und Altersteilzeit	18
4. VERSORGUNG UND BEIHILFEN	21
4.1 Versorgungsstatus	21
4.2 Allgemeine Versorgungstrends	25
4.3 Aufbau eines Pensionsfonds	26
4.4 Beihilfen nach der HBeihVO	27
4.41 Vorbemerkungen	27
4.42 Statistische Auswertungen	28
4.43 Kostenbetrachtung	31

5. INTERKOMMUNALE PERSONALKENNZAHLEN-VERGLEICHE	32
6. PERSONALMANAGEMENT-BAUSTEINE	34
6.1 Leistungsanreizsysteme	34
6.11  - Ideenmarkt	34
6.12 Sanierungszulage	35
6.13 Arbeitszeitflexibilisierung	36
6.2 Frauenförderung	37
6.3 Schwerbehindertenförderung	38
6.4 Gesundheitsmanagement	39
7. PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	43
7.1 Die 'Landkarte' der Abteilung 11.4	44
7.2 Führungskräfte	44
7.21 Qualifizierung	44
7.22 Beratung, Coaching, Mediation	45
7.23 Nachwuchsförderung / Mentoring	46
7.3 Fortbildung	46
7.31 Fortbildungsprogramme 2004 / 2005	46
7.32 Bereichsbezogene Fortbildung	47
7.4 Ausbildung	47
7.41 Einführung einer praktischen Prüfung	47
7.42 Geänderte Ausbildungsplanung in den ausbildenden Ämtern unter Berücksichtigung des Trimestermodells	47
7.43 Einführung der Diplomarbeit für den gehobenen Dienst	48
7.5 Qualitätsmanagement	48
7.6 Beschwerdemanagement	50

ANHANG (GRAFIKEN UND TABELLEN)

Grafik	1.1	51
Tabelle	1.2	52
Grafik	1.3	53
Tabelle	1.4	54
Tabelle	1.5	55
Tabelle	2.1 a	73
Tabelle	2.1 b	74
Tabelle	2.2	75
Grafik	2.3	76
Grafik	6.1	77

IMPRESSUM**Herausgeber**

Stadt Offenbach a. M.
Personalamt (11)
Berliner Straße 100
63065 Offenbach

Fax: (069) 8065 - 3419

E-Mail: personalamt@offenbach.de

Qualitätsmanagementsystem



DQS-zertifiziert nach
DIN EN ISO 9001 : 2000
Reg.-Nr. 062878 QM

Fertig gestellt und veröffentlicht am 06.07.2006



VORWORT

Die in den Jahren 2001 bis 2004 jährlich herausgegebenen Personalberichte haben die zuvor seit 1992 gegenüber der Aufsichtsbehörde im Zuge der Haushaltsgenehmigung vorzulegenden Haushaltssanierungskonzepte im Personalteil abgelöst. Neben der Fortschreibung der Daten zum Stellen- und Personalabbau bzw. zur Verwaltungsstrukturreform wurden die Personalberichte kontinuierlich neu gegliedert und um weitere personalrelevante Angaben erweitert.

Mit dem Ziel, den Personalbericht zeitlich näher zu der Zahlengrundlage des jeweiligen Vorjahres zu veröffentlichen, haben wir uns entschieden, den schon seit geraumer Zeit vorbereiteten – aber wegen amtsinterner Umstrukturierung noch nicht veröffentlichten – Bericht 2005 (Datengrundlage 2004) um die jetzt bereits vollständig vorhandenen Angaben für das Jahr 2005 zu ergänzen und als Zweijahresbericht 2005 - 2006 herauszubringen.

Unverändert ist der jetzt vorgelegte Personalbericht in seinen Berichtsteilen weitgehend selbst-erklärend, so dass zu seinem Verständnis nicht auf die Vorberichte zurückgegriffen werden muss.

Erstmals sind dem Bericht die grundsätzlichen Personalstrukturdaten vorangestellt. Damit soll ein direkter Überblick über die Anzahl von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Frauen- und Männeranteile etc. ermöglicht werden.

Neu ist auch, dass die Autorinnen bzw. Autoren der jeweiligen Berichtsbeiträge genannt werden, so dass bei Nachfragen schneller Kontakt aufgenommen werden kann.

Wie schon mit dem Vorbericht geschehen, wird auch dieser Personalbericht ins Inter- und Intranet gestellt.

Zum Gelingen des Personalberichts trugen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Abteilungen des Personalamtes bei. Die Amtsleitung bedankt sich – insbesondere im Hinblick auf die kurzfristige Zeitvorgabe für das Einpflegen der Daten eines weiteren Jahres – für das besondere Engagement.

Stephan Grimm
Leiter des Personalamtes

KENNZAHLEN ZUR PERSONALSTRUKTUR

Erstmals werden in diesem Bericht Aussagen zur Personalstruktur der Kernverwaltung getroffen. Mit Hilfe des Auswertungsprogramms „SCOUT“ des Personalinformationssystems LOGA:2001 ist es ohne größeren Aufwand möglich geworden, derartige statistische Auswertungen selbst vorzunehmen. Hierbei finden nur die wichtigsten Kennzahlen Berücksichtigung, die z. B. von anderen Institutionen immer wieder nachgefragt werden. So wird auf die Zusammensetzung der Beschäftigten bezüglich Status- und Laufbahngruppen, auf Teilzeitbeschäftigung sowie auf den Anteil nicht-deutscher Beschäftigter und die Altersstruktur näher eingegangen – jeweils bezogen auf Geschlechter und unter Berücksichtigung der Auszubildenden.

Zum Stichtag **31.12.2005** waren in der Kernverwaltung insgesamt **1.053** Mitarbeiter/innen beschäftigt, hiervon 6 Personen im Rahmen von geförderten Sonderprojekten. Die Stammbeslegschaft einschl. Auszubildende belief sich somit auf **1.047** Personen. Zu anderen Dienstherren / Arbeitgebern Abgeordnete – z. B. die ARGE-Mitarbeiter/innen – und bei den Eigenbetrieben Tätige sowie solche mit Rente auf Zeit, während einer Beurlaubung und in der Altersteilzeit-Freistellungsphase, wurden hier nicht berücksichtigt.

Stammbeslegschaft:

	insgesamt	davon	
		Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte	498	220	278
Beschäftigte ¹⁾	509	341	168
Auszubildende / Anwärter/innen	35	22	13
Jahrespraktikanten/ Jahrespraktikantinnen	5	3	2
Insgesamt	1.047	586	461

¹⁾ Mit in Kraft treten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 01.10.2005 wurden BAT und BMT-G abgelöst und die Begriffe "Angestellte" und "Arbeiter/innen" durch die Bezeichnung "Beschäftigte" ersetzt.

Die aus dieser Umstellung resultierenden Veränderungen können in ihrer Gesamtheit mit den Daten für 2006 - also im folgenden Bericht - eingearbeitet werden (s. auch Ziffer 2.3).

Voll- / Teilzeitbeschäftigte – nach Geschlechtern:

	ins- gesamt	davon			
		Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamtinnen / Beamte	498	120	100	263	15
Beschäftigte ¹⁾	509	160	181	140	28
Auszubildende / Anwärter/innen	35	22	0	13	0
Jahrespraktikanten/ Jahrespraktikantinnen	5	3	0	2	0
Gesamtsumme:	1047	305	281	418	43

Statusgruppen:**Beamte / Beamtinnen**

	ins- gesamt	davon	
		Frauen	Männer
Wahlbeamte/ Wahlbeamtinnen	3	1	2
höherer Dienst	56	13	43
gehobener Dienst	250	134	116
mittlerer Dienst	189	72	117
Zwischensumme	498	220	278
Anwärter/innen g.D.	20	12	8
Anwärter/innen m.D.	10	8	2
Gesamtsumme	528	240	288

Beschäftigte in vergleichbaren Positionen

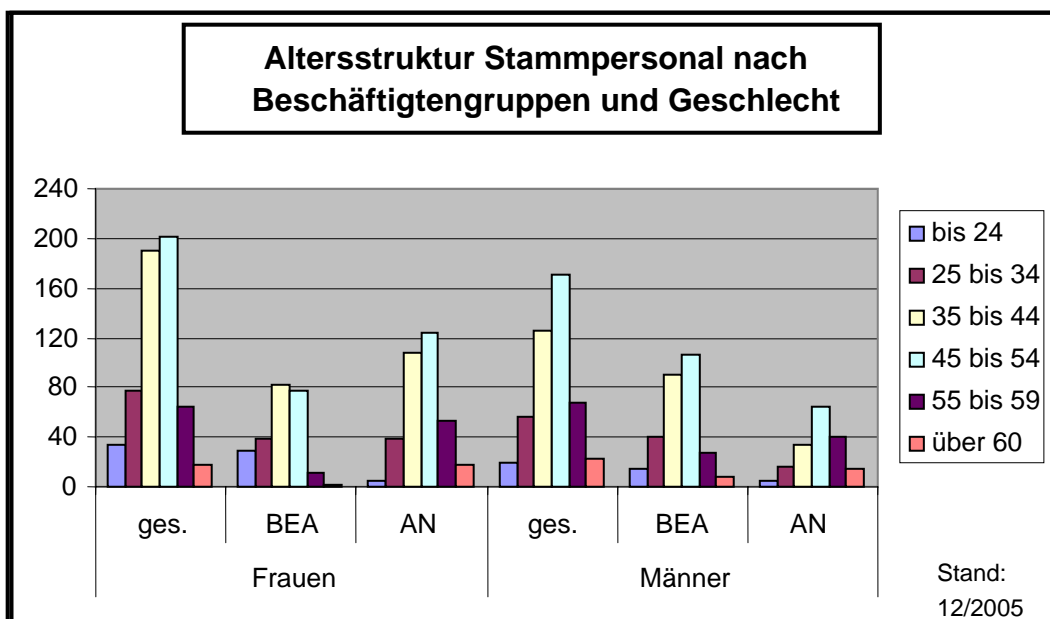
	ins- gesamt	davon	
		Frauen	Männer
höherer Dienst	39	16	23
gehobener Dienst	243	145	98
mittlerer Dienst	227	180	47
Zwischensumme	509	341	168
Tarifl. AusbVerg. / Jahresprakt.	10	5	5
Gesamtsumme	519	346	173

Nicht-deutsche Bedienstete

	ins- gesamt	davon	
		Frauen	Männer
Beamte / Beamtinnen	3	1	2
Beschäftigte	25	17	8
Projektkräfte	2	1	1
Auszubildende / Jahresprakt.	2	1	1
Gesamtsumme	32	20	12

Altersstruktur der Stammebelegschaft – einschl. Auszubildende

	ins- gesamt	Frauen			Männer		
		ges.	BEA	AN	ges.	BEA	AN
bis 24	53	34	29	5	19	14	5
25 bis 34	135	78	39	39	57	41	16
35 bis 44	315	190	82	108	125	91	34
45 bis 54	373	202	78	124	171	107	64
55 bis 59	131	64	11	53	67	27	40
über 60	40	18	1	17	22	8	14
	1047	586	240	346	461	288	173



Ansprechpartnerin: Ellen Katusic
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 22 40
 Mail: ellen.katusic@offenbach.de

1. PLANSTELLEN

1.1 Stellenentwicklung 2002 bis 2006

Die Stellenpläne weisen folgende Stellen aus:

	2002	2003	2004	2005	2006
Beamtinnen / Beamte	627,0	628,0	636,5	645,0	658,0
Angestellte	306,5	296,5	285,0	280,0	265,5
Arbeiter/innen	11,0	10,0	5,0	5,0	5,0
insgesamt	944,5	934,5	926,5	930,0	928,5

Auf Grund der Kommunalisierung des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutz mussten 8,5 Stellen in 2005 neu geschaffen werden. Gleichzeitig wurden 5,0 Stellen gestrichen, so dass sich die Stellenzahl tatsächlich nur um 3,5 erhöht hat. In 2006 wurden 1,5 Stellen abgebaut.

1.2 Stellenentwicklung seit 1991

In der nachfolgenden Aufstellung und der Grafik 1.1 im Anhang wird deutlich, dass der 1991 begonnene Kurs, die Stellen drastisch zu verringern, erfolgreich realisiert wurde:

Stellenplan / Jahr	Anzahl der Stellen		Stellenstreichungen gegenüber Vorjahr			Stellenstreichungen kumuliert
	ohne Sanierung	mit Sanierung	eigener Stellenabbau	Ausgliederungen	insgesamt	
1991	2.526,5	2.526,5				
1992	2.526,5	2.128,3	56,2	342,0	398,2	398,2
1993	2.526,5	1.786,0	109,3	233,0	342,3	740,5
1994	2.526,5	1.466,0	96,5	223,5	320,0	1.060,5
1995	2.526,5	1.340,0	47,5	78,5	126,0	1.186,5
1996	2.526,5	1.309,0	31,0		31,0	1.217,5
1997	2.526,5	1.104,0	36,5	168,5	205,0	1.422,5
1998	2.526,5	988,0	43,5	72,5	116,0	1.538,5
1999	2.526,5	973,0	15,0		15,0	1.553,5
2000	2.526,5	963,0	7,0	3,0	10,0	1.563,5
2001	2.526,5	953,5	9,5		9,5	1.573,0
2002	2.526,5	944,5	9,0		9,0	1.582,0
2003	2.526,5	934,5	10,0		10,0	1.592,0
2004	2.526,5	926,5	7,0	1,0	8,0	1.600,0
2005	2.526,5	930,0	-3,5		-3,5	1.596,5
2006	2.526,5	928,5	1,5		1,5	1.598,0
			476,0	1.122,0	1.598,0	

In den Jahren 1992 bis 2006 hat die Stellenzahl insgesamt um 1.598,0 Stellen abgenommen. Wie unter 1.1 bereits erwähnt, hat die auf Grund gesetzlicher Vorgaben zwingende Schaffung der 8,5 Stellen und die gleichzeitige Streichung von 5,0 Stellen nur zu einer Erhöhung von 3,5 Stellen in 2005 geführt. In 2006 konnte die Anzahl der Stellen wieder reduziert werden, so dass bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt 476,0 durch eigenen Stellenabbau und 1.122,0 durch Ausgliederungen im Stellenplan gestrichen werden konnten (s. Tabelle 1.2 und Grafik 1.3 im Anhang).

Der 1996 gebildete Eigenbetrieb Kindertagesstätten Offenbach weist im Erzieher/innen-Bereich der Stellenübersicht zum Wirtschaftsplan 2005 auf Grund der Erweiterung von Kindergartenplätzen einen Zugang von 22,1 (auf jetzt 243,0) Stellen aus. Eine weitere Zunahme um 9,8 Stellen ist im Wirtschaftsplan 2006 dokumentiert, wovon 8 Erzieher/innen-Stellen bereits seit 2003 als Sonderbudget zur Verfügung standen. Im Arbeiter/innen-Bereich hingegen werden freigewordene Stellen wegen Fremdvergabe kontinuierlich abgebaut. Hierdurch hat sich die in 2004 noch vorgehaltene Zahl von 21,0 um 1,0 in 2005 bzw. um 4,23 auf 15,77 Stellen in 2006 ermäßigt.

1.3 Besetzungsdichte

Im Jahr 2005 ist die Besetzungsdichte bei 921,0 von 930,0 Planstellen leicht gefallen und betrug 99,03 %, was auf die Erhöhung der Stellenzahl zurückzuführen ist. Hierzu wird auf Spalte 13 der Tabelle 1.4 im Anhang verwiesen.

1.4 Kennzahlen zum Stellenabbau

Ausgangszahl (Stellenplan 1991)	2.526,5 Stellen
Ausgliederungen	1.122,0 Stellen
Zwischensumme	1.404,5 Stellen
Abbau	476,0 Stellen
Bestand (StPl. 2006)	928,5 Stellen
Besetzung (30.06.2005)	921,0 Stellen

s. auch Grafik 1.3 im Anhang

Ansprechpartnerin: Ellen Katusic
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 22 40
 Mail: ellen.katusic@offenbach.de



1.5 Stellenabbau seit 1992 - Ziel und Besonderheiten 2004/2005

Die Stadtverwaltung Offenbach am Main verfolgt nach wie vor das Ziel, konsequent alle Möglichkeiten zur Senkung der Personalkosten zu nutzen. Einen Schwerpunkt bildet hierbei der Stellenabbau.

Der seit 1992 bis 2004 (Stand: 31.12.2003) erfolgte Stellenabbau von bis dahin 478,0 Stellen hat die Basis für zukünftige Stellenstreichungen erheblich geschwächt. Dennoch konnten im Jahr 2004 brutto 10,5 Stellen abgebaut werden. Dieser Abbau wirkte sich jedoch durch die Umschichtung bzw. Neuschaffung von 5,5 Stellen nur mit netto 5,0 Stellen im Stellenplan 2005 aus. Durch die notwendige Schaffung von 8,5 Stellen auf Grund der Kommunalisierung des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutz hat sich die Anzahl der Stellen im Stellenplan dennoch um 3,5 erhöht.

Im Jahr 2005 wurden brutto 7,5 Stellen abgebaut, denen 6,0 Umschichtungen bzw. Neuschaffungen gegenüberstanden, so dass letztlich 1,5 Stellen im Stellenplan 2006 abgebaut werden konnten.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Stellenstreichungen im Stellenplan 2005 bzw. 2006 sowie der Besonderheiten in den Vorjahren wurden damit seit dem Jahr 1992 – ohne Ausgliederungen – 484,5 Stellen tatsächlich abgebaut. Diese Stellen sind in der Tabelle 1.5 im Anhang vollständig dokumentiert.

1.6 Für die Zukunft vereinbarte bzw. in Aussicht genommene Stellenstreichungen

Der Stellenplan 2006 (Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen) enthält an folgenden 52,5 Stellen kw-Vermerke, woraus sich – bei konsequenter Beachtung – mittelfristig ein entsprechendes Einsparpotential ergibt:

OE	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert
10	Hauptamt	06300	0,5	BAT VII
11	Personalamt	08300	1,0	A 14 BBO
		08300	1,0	BAT II
17	Personalvertretungen ¹⁾ kw-Vermerke für freizustellende PR-Mitgl. / Schweb.-Vertr.; <u>nicht in der Endsumme enthalten</u>	08100	1,0 ¹⁾	A 13 hD BBO
		08100	0,5 ¹⁾	A 10 BBO
		08100	1,0 ¹⁾	BAT II
		08100	1,5 ¹⁾	BAT IV b'
		08100	0,5 ¹⁾	BAT V b *
30	Rechtsamt	02300	0,5	BAT VI b
32	Ordnungsamt	11000	1,0	A 11 BBO
		11000	1,0	BAT VII *



OE	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert
33	Amt für Umwelt, Energie u. Mobilität	11300	1,0	BAT II
35	Wohnungs-, Versicherungs- und Standesamt	62200	1,0	BAT V c *
37	Feuerwehr ²⁾ davon dürfen 2,0 für BrandM z.A., die ihre Ausbildung in 2006 beginnen, vorübergehend in Anspruch genommen werden	13000	1,0	A 13 gD BBO
		13000	8,0 ²⁾	A 7 BBO
46	Haus der Stadtgeschichte, Museum und Archiv	32100	1,0	A 12 BBO
		32100	0,5	A 11 BBO
		32150	1,0	BAT VI b
50	Sozialamt	40000	1,0	A 13 gD BBO
		40000	0,5	A 12 BBO
		40000	0,5	A 10 BBO
		40000	0,5	BAT IV a *
		40000	1,0	BAT IV a
		40000	0,5	BAT IV b '
		40000	0,5	BAT V c *
		40000	1,0	HLT 5 "
		48600	0,5	BAT V b * '
51	Jugendamt	40700	1,0	A 11 BBO
		40700	1,0	BAT VI b
		40700	1,0	BAT VIII/VII
		46500	2,0	aus 1,0 A 11 BBO 1,0 BAT III 1,0 BAT IV a
52	Sport- und Badeamt	55000	0,5	BAT VI b
53	Stadtgesundheitsamt	50000	1,0	A 14 BBO ²⁾
			1,0	A 10 BBO ²⁾
			1,0	BAT V b ²⁾
				²⁾ bei Ausgliederung des Sozialpsychiatrischen Dienstes

OE	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert
		50000	1,0 1,0 1,0	A 14 BBO ³⁾ A 8 BBO ³⁾ BAT VI b ³⁾ ³⁾ bei Ausgliederung des Jugendzahn- ärztlichen Dienstes
55	Ausgleichsamt	40900	1,0	A 13 hD BBO
		40900	1,0	A 11 BBO
		40900	1,0	A 10 BBO
		40900	0,5	A 6 BBO
60	Stadtplanung und Baumanagement	60000	1,0	BAT VIII *
		61000	1,0	A 15 BBO
		61000	1,0	A 13 hD BBO
		63000	1,0	BAT V c
		82010	2,0	A 12 BBO falls Ang.: 1,0 BAT IV a *
		82010	1,0	A 10 BBO
		82010	1,0	BAT III *
81	Amt für Arbeitsförderung, Statistik, Europaangelegenheiten	05100	0,5	A 8 BBO
	Summe der kw-Vermerke		52,5	lt. Stellenplan 2006
	Endsumme ohne Personalvertretungen, s. ¹⁾		48,0	

Ansprechpartner: Peter Portolan
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 29 40
 Mail: peter.portolan@offenbach.de

2. PERSONALKOSTEN

2.1 Personalkostenentwicklung 2004/2005

Seit 2001 werden alle Einnahmen im Personalbereich, die aus Veranschlagungsgründen oder wegen notwendiger Verwendungsnachweise nicht direkt dem Sammelnachweis A (SN A) zugeführt werden dürfen (Zuweisungen, Zuwendungen, Personalkostenersätze etc.), im Haushaltsplan tabellarisch ausgewiesen und fiktiv vom Rechnungsergebnis des Vorjahres abgesetzt.

Im Haushaltsplan 2005 (Seite 469) konnte das Rechnungsergebnis 2003 so um 1.034.651,69 EUR bereinigt werden.

Rechnungsergebnis 2003 (SN A)	51.558.740,91 EUR
<u>abzgl.</u> Einnahmen	<u>1.034.651,69 EUR</u>
bereinigtes Rechnungsergebnis	50.524.089,22 EUR
<u>abzgl.</u> Einnahmen aus 2003, die erst 2004 realisiert wurden	86.300,00 EUR

Bereinigte Personalkosten 2003	50.437.789,22 EUR
---------------------------------------	--------------------------

zusätzlicher Personalkostenbedarf für 2004 (s. <u>Tabelle 2.1 a</u>) – Spalte 4 – im Anhang)	1.340.944,31 EUR
--	------------------

Ergäbe 2004 an bereinigten Personalkosten	51.778.733,53 EUR
--	--------------------------

Rechnungsergebnis 2004 (SN A)	52.476.544,12 EUR
<u>abzgl.</u> Einnahmen	<u>839.494,41 EUR</u>
bereinigtes Rechnungsergebnis	51.637.049,71 EUR
<u>abzgl.</u> in 2004 kassenwirksame Abfindungen	36.470,00 EUR
<u>abzgl.</u> Einnahmen aus 2004, die erst 2005 realisiert wurden	91.363,96 EUR

Bereinigte Personalkosten 2004	51.509.215,75 EUR
---------------------------------------	--------------------------

Personalkosteneinsparungen 2004	269.517,78 EUR
--	-----------------------

zusätzlicher Personalkostenbedarf für 2005 (s. <u>Tabelle 2.1 b</u>) – Spalte 4 – im Anhang)	683.988,80 EUR
--	----------------

Ergäbe 2005 an bereinigten Personalkosten	52.193.204,55 EUR
--	--------------------------

Rechnungsergebnis 2005 (SN A)	52.205.573,34 EUR
<u>abzgl.</u> Einnahmen	<u>937.610,15 EUR</u>
bereinigtes Rechnungsergebnis *)	51.267.963,19 EUR

Personalkosteneinsparungen 2005	925.241,36 EUR
--	-----------------------

*) **Keine** kassenwirksamen Abfindungen in 2005 und Einnahmen, die erst in 2006 realisiert wurden.

2.2 Personalkostenentwicklung seit 1991

In der nachfolgenden Darstellung kommt zum Ausdruck, in welcher Höhe inzwischen Personalkosten anfallen würden, wenn eine Sanierung **nicht** stattgefunden hätte. Um ein objektives Bild zu erhalten, wurde der Sanierungserfolg um die Ausgliederungen und die Personalkosten bereinigt, die inzwischen außerhalb des SN A veranschlagt werden.

Jahr	Personalkosten		Sanierungserfolg	Ausgliederungen	Pers.-Kosten außerhalb des SN A	Sanierungserfolg bereinigt
	ohne Sanierung	mit Sanierung				
1991	83.810.726	82.604.545	1.206.181	0	0	1.206.181
1992	89.969.166	74.716.161	15.253.005	11.040.803	0	4.212.202
1993	93.028.117	69.311.646	23.716.471	14.826.000	0	8.890.471
1994	94.609.595	58.089.419	36.520.176	25.193.007	462.922	10.864.247
1995	96.501.786	58.541.569	37.960.217	25.696.867	950.236	11.313.114
1996	99.396.840	52.351.851	47.044.989	31.894.348	926.604	14.224.037
1997	101.049.611	52.307.227	48.742.384	32.451.204	1.162.055	15.129.125
1998	102.565.355	49.440.894	53.124.461	35.540.311	1.303.920	16.280.230
1999	104.103.835	47.865.955	56.237.880	36.073.416	1.408.022	18.756.442
2000	106.810.535	48.107.701	58.702.834	37.131.836	1.337.790	20.233.208
2001	108.946.746	48.954.748	59.991.998	37.874.473	1.468.323	20.649.202
2002	111.343.575	49.602.926	61.740.649	38.707.711	1.444.363	21.588.575
2003	113.347.759	50.437.789	62.909.970	39.404.450	1.519.975	21.985.545
2004	115.047.975	51.509.216	63.538.759	40.053.676	1.467.201	21.017.882
2005	116.773.695	51.267.963	65.505.732	40.654.481	1.441.171	23.410.080
2006	117.941.432	53.772.780	64.168.652	41.061.026	1.698.230	21.409.396
Summe	1.655.246.748	898.882.390	756.364.358	487.603.609	16.590.812	252.169.937

Der Anteil der Personalkosten 2005 (51.267.963,19 EUR - bereinigt) an den Gesamtausgaben des Verwaltungshaushaltes 2005 (277.198.065,13 EUR - ohne Altfehlbeträge) beläuft sich auf 18,5 % (2004: 18,1 %) - s. Tabelle 2.2 - Spalte 6 - sowie Grafik 2.3 im Anhang.

2.3 Lohn- und Gehaltszuwachs

Am 01.10.2005 ist der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten. Er hat eine Laufzeit von 27 Monaten und endet am 31.12.2007. Mit ihm sind gravierende Veränderungen verbunden, u. a. ein einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiter/innen - jetzt Beschäftigte. Es gibt nur noch eine gemeinsame Entgelttabelle, die sich aus 15 Entgeltgruppen mit bis zu 6 Stufen zusammensetzt. Durch die Überleitung und den Strukturausgleich ist gewährleistet, dass es aktuell keine Einkommenseinschnitte auf Grund des neuen Tarifrechts gibt bzw. evtl. künftig entstehende abgemildert werden.

Für die Jahre 2005 bis 2007 wurden pro Jahr Einmalzahlungen in Höhe von 300 EUR vereinbart, die in 3 Raten zur Auszahlung kamen (2005) bzw. in 4 Raten (2006 und 2007 jeweils 2) kommen.



Bei der **Personalkostenplanung 2006** wurden ausgehend vom Ist 2004 für alle Beschäftigtengruppen Erhöhungen von je 1,50 % für 2005 und 2006 zu Grunde gelegt. Hinzu kamen für Stufensteigerungen wie in den Vorjahren jeweils 0,15 %. Somit wurden für 2006 einheitlich insgesamt 3,30 % berücksichtigt. Obwohl der Tarifabschluss im Frühjahr 2005 lediglich relativ geringe Bezügeerhöhungen (Einmalzahlungen) gebracht hat, wurde die Planung auf Empfehlung des KAV Hessen nicht verändert, da die tatsächlichen Auswirkungen der Überleitung auf den TVöD noch nicht absehbar waren. Auch die weitere Entwicklung im Besoldungsbereich blieb offen.

2.4 Kosten je Planstelle

Analog der Handhabung in den Vorjahren wurden bei der Berechnung der Kosten je Planstelle die zum 30.06.2005 tatsächlich besetzten Stellen zu Grunde gelegt, da keine Besonderheiten vorlagen, die hinsichtlich der Besetzungsdichte ein falsches Bild ergeben würden.

Wie die Tabelle 2.2 - Spalte 10 - im Anhang zeigt, sind die Kosten je Planstelle im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr von 55.866,83 EUR auf 55.665,54 EUR leicht gesunken, was auf den Rückgang der Personalkosten zurückzuführen ist.

Im Zeitraum von 1992 bis 2005 ist gegenüber 1991 ein Gesamtzuwachs von 62,50 % zu verzeichnen, was einen jährlichen Durchschnittswert von 4,46 % ergibt. Dieser Wert ist gegenüber den Vorjahren erneut gefallen. Ursächlich hierfür sind die ab 1999 berücksichtigten zusätzlichen Einnahmen und nicht zuletzt die Einsparungen aus der "Verbeamtungsaktion", die der Aufstellung unter 4.3 entnommen werden können. Die dort ebenfalls angegebenen Zuführungen zum Pensionsfonds blieben außen vor, da es sich hierbei um Ausgaben anstelle zukünftiger Aufwendungen handelt.

Bezüglich der Gesamtentwicklung bleibt anzumerken, dass die Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen mit 33,5 % zu Buche schlagen. Die verbleibenden 29,0 Prozentpunkte haben ihre Ursache im Wesentlichen darin, dass in den Anfangsjahren eine Vielzahl eher niedrig dotierter Stellen ausgegliedert und im Rahmen erfolgreicher Sanierungszulagenprojekte etc. Stellenanhebungen vorgenommen wurden.

Ansprechpartner/in: Ellen Katusic
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 22 40
Mail: ellen.katusic@offenbach.de

Peter Portolan
Personalamt
Tel. 0 69 / 80 65 - 29 40
Mail: peter.portolan@offenbach.de

3. SANIERUNGSUNTERSTÜTZENDE REGELUNGEN

3.1 Verbeamtungen

Im Rahmen der Auflagen zum Haushaltplan 1997 wurde die Stadt vom Regierungspräsidium aufgefordert, über die bestehenden Vorgaben hinaus weitere Konzepte mit dem Ziel zusätzlicher Personalkosteneinsparungen zu entwickeln.



Eine vor diesem Hintergrund vorgenommene betriebswirtschaftliche Betrachtung bzgl. der Beschäftigung von Beamtinnen / Beamten und Angestellten hat ergeben, dass es für die Stadt - da sie weder Pflicht- noch freiwilliges Mitglied bei der Versorgungskasse für Beamte in Darmstadt ist und somit keine entsprechenden Umlagebeträge anfallen - günstiger ist, Beamtinnen / Beamte anstelle von Angestellten zu beschäftigen. Eine seinerzeitige Modellrechnung auf der Basis "Besoldungsgruppe A 10 / Vergütungsgruppe BAT IV b" erbrachte Minderaufwendungen in Höhe von durchschnittlich 1.763 DM (= 901 EUR) pro Monat und Vollzeitstelle.

Der rechnerische Kostenvorteil ergibt sich aus den nicht zu leistenden Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung und zur Umlage der Zusatzversorgungskasse. Hinzu kommt der Differenzbetrag zwischen höherer Grundvergütung und geringerem Grundgehalt in der vergleichbaren Besoldungsgruppe. Bei der Vergleichsberechnung wurden die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung einerseits und die Beihilfeansprüche andererseits außer Acht gelassen.

Folgerichtig hat die Stadt ein Projekt zur Personalkostenreduzierung und Sicherung der Pensionsverpflichtungen entwickelt, das unter dem Begriff "Verbeamtungsaktion bei der Stadt Offenbach a. M." bereits in der Entstehungsphase (1997 u. 1998) bundesweit für Aufsehen gesorgt hat.

Im Rahmen des Projekts haben alle im Bereich der Leistungs- und Hoheitsverwaltung beschäftigten Angestellten, die 45 Jahre und jünger sind, die Möglichkeit, sich als "andere Bewerber" oder "Bewerber besonderer Fachrichtungen" ins Beamtenverhältnis übernehmen zu lassen.

Um die durch die späteren Versorgungszahlungen anfallenden Belastungen nicht auf die Zukunft abzuwälzen, wurde ein Pensionsfonds eingerichtet (siehe unter 4.3).

Die städt. "Verbeamtungsaktion" hat sich als bewährter Baustein zur Personalkostenreduzierung etabliert. Im Jahr 2004 konnten wieder 11 und im Jahr 2005 9 Angestellte ins Beamtenverhältnis übernommen werden. Damit wurden seit Beginn der Umsetzung im Jahr 1999 bereits 121 Verbeamtungen verwirklicht. Unter Berücksichtigung von 7 Verbeamtungen, die schon vor der eigentlichen Verbeamtungsaktion durchgeführt wurden, sind insgesamt 128 Verbeamtungen zu verzeichnen. Im ersten Halbjahr 2006 konnten bereits 3 Angestellte verbeamtet werden. Trotz der zum 01.01.2004 eingetretenen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit haben sich seit diesem Zeitpunkt 23 Angestellte zur Verbeamtung entschlossen. Dies lässt den Schluss zu, dass Verbeamtungen weiterhin attraktiv sind.

Auf die einzelnen Jahre verteilen sie sich wie folgt:

Jahr	Anzahl	weiblich	männlich
1998	07	1	6
1999	55	34	21
2000	18	11	7
2001	11	7	4
2002	13	10	3
2003	04	4	
2004	11	7	4
2005	9	8	1
insgesamt	128	82	46

Sofern Stellen nachzubesetzen sind, wird stets darauf geachtet, hierbei möglichst eine Beamtin oder einen Beamten zu berücksichtigen. Sollte auf Grund besserer Eignung ein/e Bewerber/in im Angestellten- bzw. inzwischen Beschäftigtenverhältnis zum Zuge kommen, überwacht die Abteilung Personalbetreuung (11.3), zu welchem Zeitpunkt eine Verbeamtung nach den beamtenrechtlichen Vorschriften möglich ist. Im Kontakt mit der betroffenen Person wird rechtzeitig abgeklärt, ob eine Verbeamtung gewünscht wird und die entsprechenden Schritte eingeleitet werden sollen.

Die durch die Verbeamtungen bisher erzielten Einsparungen und die Zuführungen zum Pensionsfonds sind unter 4.3 dargestellt.

3.2 Vorruhestand und Altersteilzeit

Bei der Stadt besteht seit 1992 eine **Vorruhestandsregelung** (58er- bzw. 59er-Regelung), die in der Vergangenheit als wesentliche Säule des Stellenabbaus diente. Die Regelung sieht vor, dass langjährig Beschäftigte, die mindestens das 58. Lebensjahr vollendet haben, bereits vor dem eigentlichen Rentenbeginn sozial abgesichert aus dem städtischen Dienst ausscheiden können. Zur finanziellen Absicherung wird in diesen Fällen eine Überbrückungsbeihilfe (Abfindung) gezahlt, die unter Einrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs von Altersruhegeld das durchschnittliche Nettoeinkommen auf der Basis der dem Austrittsmonat vorausgegangenen 12 Monate garantiert.

Die städtische Vorruhestandsregelung hat ihre Attraktivität wegen der seit einiger Zeit greifenden hohen Rentenabschläge verloren. Dennoch konnten im Jahr 2004 zwei Auflösungsverträge mit einer Gesamtabfindungssumme in Höhe von 36.470,00 EUR geschlossen werden, was im Stellenplan 2005 zur Streichung einer BAT IV a *-Stelle und im Stellenplan 2006 zur Streichung einer halben BAT VI b-Stelle geführt hat.

Es ist nicht daran gedacht, die städtische Vorruhestandsregelung dahingehend nachzubessern, als Ausgleich für die Rentenkürzung einen höheren Abfindungsbetrag zu zahlen. Da die Rentenkürzungen während der gesamten Dauer des Rentenbezugs greifen, würden bei der hohen durchschnittlichen Lebenserwartung - selbst bei einem nur teilweisen Ausgleich der Kürzung - erheblich höhere Abfindungsbeträge entstehen. Diese führten dann selbst wieder zu einem teilweisen Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, so dass der Effekt einer etwaigen höheren Abfindung aufgezehrt wäre.

Nach dem Tarifvertrag zur Regelung der **Altersteilzeitarbeit** (TV ATZ) vom 05.05.1998 besteht erstmals seit dem Jahr 1998 für die Beschäftigten die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren. Die Vereinbarung beruht auf dem Grundsatz, dass interessierte Beschäftigte ab einem Zeitpunkt nach dem vollendeten 55. Lebensjahr nur noch die Hälfte ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten. Grundsätzlich kann zwischen zwei Modellvarianten gewählt werden.

Nach dem **Teilzeitmodell** wird die Arbeitsleistung durchgehend mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht. Um die Voraussetzungen für eine Altersrente nach Altersteilzeit zu erfüllen, muss mindestens zwei Jahre Altersteilzeitarbeit geleistet worden sein.

Beim **Blockmodell** wird die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitverhältnisses zu leistende Arbeit in der ersten Hälfte (bei reduzierten Bezügen) vollständig erbracht. Anschließend erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zur Verrentung.



Die Altersteilzeitbezüge sind bei beiden Varianten um 20 % aufzustocken. Der Aufstockungsbetrag muss aber so hoch sein, dass 83 % des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgeltes ausgezahlt werden (Mindestnettobetrag).

Ferner wird - neben dem Rentenbeitrag für das eigentliche Teilzeitentgelt - ein besonderer Rentenbeitrag mit einer Beitragshöhe von 90 % entrichtet.

Sofern nach Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit eine Rentenkürzung zu erwarten ist, wird für je 0,3 % Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 % der Vergütung gezahlt.

Eine vergleichbare Regelung besteht gemäß § 85b HBG auch für Beamtinnen und Beamte ab dem 55. Lebensjahr.

Die Stadt ermöglicht ihren Bediensteten die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach den vorgenannten tariflichen bzw. gesetzlichen Vorschriften. Spätestens zum Ende der Freistellungsphase wird geprüft, ob sich durch mögliche organisatorische Veränderungen oder effektivere Arbeitsabläufe Personalkosteneinsparungen verwirklichen lassen.

In den beiden Jahren 2004 und 2005 wurden mit 36 Bediensteten Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen, und zwar mit 22 Frauen und 14 Männern. Hiervon haben sich 34 Personen für das Blockmodell und 2 Personen für das Teilzeitmodell entschieden. Von den seither in der Arbeitsphase Befindlichen sind 25 in die Freistellungsphase gewechselt. Nach Beendigung der Freistellungsphase sind 22 Personen mit Rentenbezug ausgeschieden.

Die Anzahl der seit dem Jahr 1998 begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse bzw. die bereits abgeschlossenen Fälle können den nachfolgenden Aufstellungen entnommen werden:

a) Angestellte/Beschäftigte nach dem TVöD

Jahr	Blockmodell		Teilzeitmodell		Abgeschlossene Fälle	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1998	2	1				
1999	3	1				
2000	3	1	1		1	
2001	19	5			3	
2002	9	4		1	1	
2003	7	5			3	3
2004	12	8		1	6	
2005	5	2	1		9	6
Summe:	60	27	2	2	23	9



b) Beamtinnen und Beamte

Jahr	Blockmodell		Teilzeitmodell		Abgeschlossene Fälle	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1998						
1999		2				
2000		1				
2001		2				
2002				1		
2003	3	3				
2004	3	2				1
2005	1	1				
Summe:	7	11		1		1

c) Beide Bedienstetengruppen zusammen

Jahr	Blockmodell		Teilzeitmodell		Abgeschlossene Fälle	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1998	2	1				
1999	3	3				
2000	3	2	1		1	
2001	19	7			3	
2002	9	4		2	1	
2003	10	8			3	3
2004	15	10		1	6	1
2005	6	3	1		9	6
Summe:	67	38	2	3	23	10

Ansprechpartner/in: Stefanie Neuser
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 22 50
 Mail: stefanie.neuser@offenbach.de

Peter Portolan
 Personalamt
 Tel. 0 69 / 80 65 - 29 40
 Mail: peter.portolan@offenbach.de

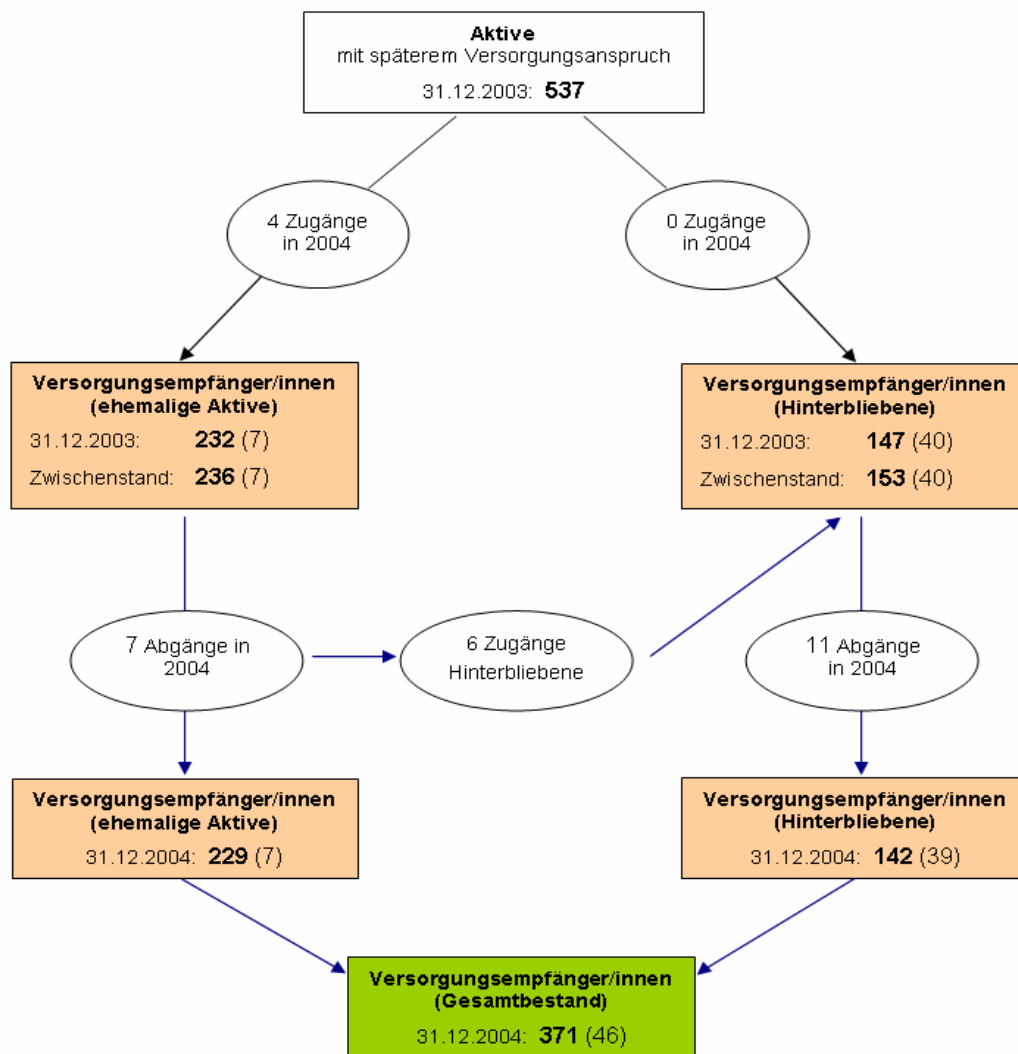


4. VERSORGUNG UND BEIHILFEN

4.1 Versorgungsstatus

Altersstruktur der aktiven Beamtinnen und Beamten mit späteren Versorgungsansprüchen *) (einschl. Eigenbetriebe) zum 31.12.2003			
Altersgruppe	w	m	Insgesamt
bis 19	1	1	2
20 bis 29	28	23	51
30 bis 39	85	82	167
40 bis 49	102	112	214
50 bis 59	24	64	88
über 60		15	15
	240	297	537

*) also mit Beurlaubten u. Beamtinnen /Beamten während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit, ohne Anwärter/innen

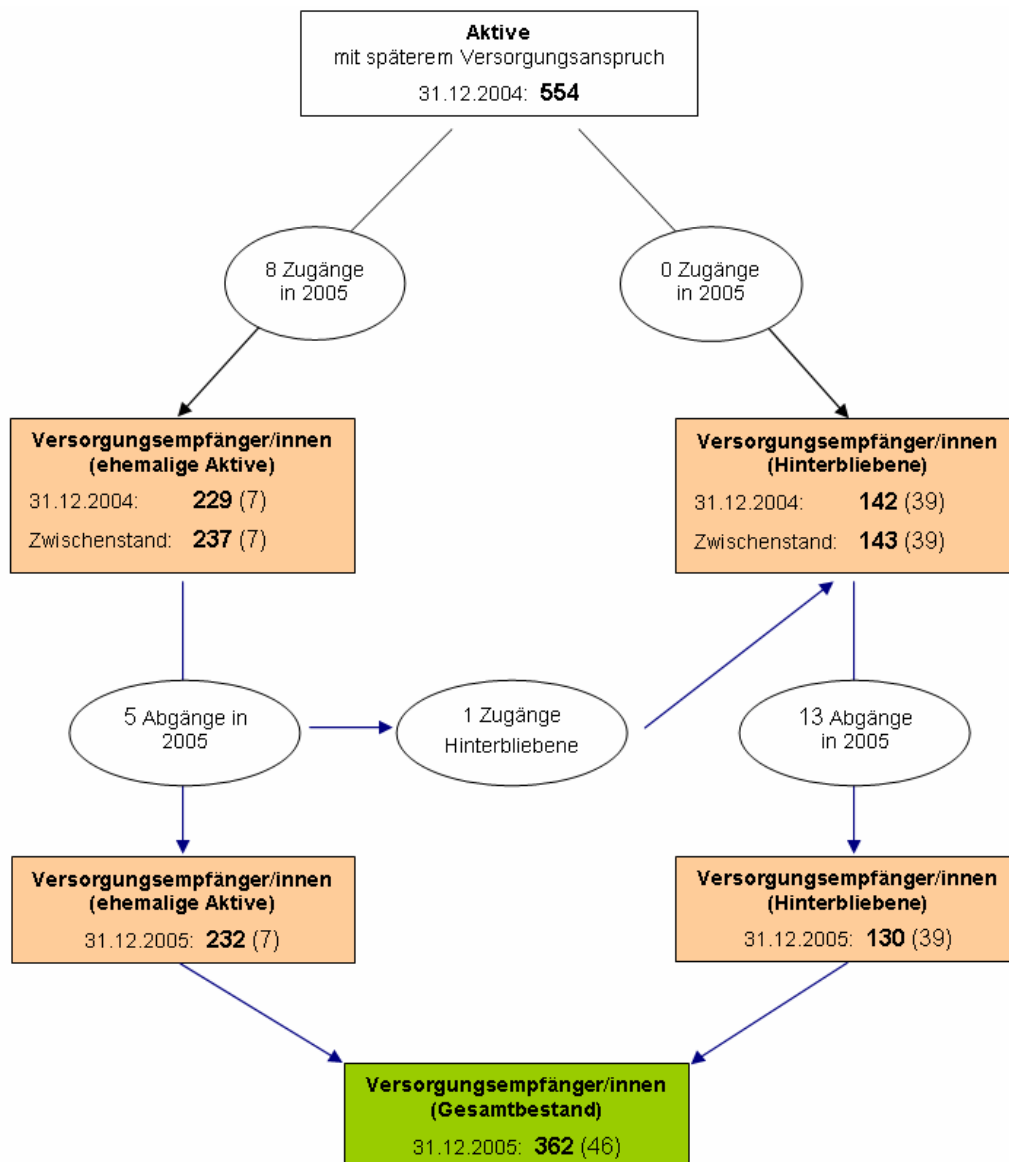


(x) = in den Summen jeweils enthaltene ehemalige kommunale Polizeibeamte bzw. deren Hinterbliebene



Altersstruktur der aktiven Beamtinnen und Beamten mit späteren Versorgungsansprüchen *) (einschl. Eigenbetriebe) zum 31.12.2004			
Altersgruppe	w	m	Insgesamt
bis 19		4	4
20 bis 29	30	28	58
30 bis 39	75	79	154
40 bis 49	114	105	219
50 bis 59	27	78	105
über 60	1	13	14
	247	307	554

*) also mit Beurlaubten u. Beamtinnen /Beamten während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit, ohne Anwärter/innen



(x) = in den Summen jeweils enthaltene ehemalige kommunale Polizeibeamte bzw. deren Hinterbliebene

Fortschreibung des Versorgungsbestandes							
Jahr	Ehemalige Aktive			Hinterbliebene			Gesamt
	Zugänge	Abgänge	Bestand am 31.12.	Zugänge	Abgänge	Bestand am 31.12.	Bestand am 31.12.
2001			250 (10)			164 (41)	414 (51)
2002	4	12	242 (8)	2	12	154 (42)	396 (50)
2003	4	14	232 (7)	6	13	147 (40)	379 (47)
2004	4	7	229 (7)	6	11	142 (39)	371 (46)
2005	8	5	232 (7)	1	13	130 (39)	362 (46)

Aufteilung der Versorgungsempfänger/innen							
Alter ¹⁾	ehemalige Aktive			Hinterbliebene			Insgesamt
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt	
bis 24				1	2	3	3
25 bis 34							0
35 bis 44	1	0	2	1	1	2	4
45 bis 54	3	19	22	1	0	1	23
55 bis 64	6	34	40	12 (1)	0	12 (1)	52 (1)
65 bis 74	7	89	96	23 (4)	1	24 (4)	120 (4)
75 bis 84	7	39 (2)	46 (2)	55 (23)	0	55 (23)	101 (25)
85 bis 89	1	16 (4)	17 (4)	20 (9)	0	20 (9)	37 (13)
über 90	2	8 (1)	10 (1)	12 (2)	1	14 (2)	24 (3)
31.12.05	27	205 (7)	232 (7)	125 (39)	5	130 (39)	362 (46)
31.12.04	26	203 (7)	229 (7)	136 (39)	6	142 (39)	371 (46)
31.12.03	26	206 (7)	232 (7)	141 (40)	6	147 (40)	379 (47)
31.12.02	30	212 (8)	242 (8)	147 (42)	7	154 (42)	396 (50)
31.12.01	38	212 (10)	250 (10)	159 (41)	5	164 (41)	414 (51)

(x) = in den Summen jeweils enthaltene ehemalige kommunale Polizeibeamte bzw. deren Hinterbliebene

¹⁾ Auf Grund neuer Auswertungen wurden die Altersgruppen ab 2005 angepasst

Alter	Versorgungsbezüge aus Besoldungsgruppe													TB
	B	A 16	A 15	A 14	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 8	A 7	A 6	A 5	
bis 24									2		1			
25 bis 34														
35 bis 44							1	1	1					
45 bis 54	3					2	3	2	9	1	3			
55 bis 64	3		3	1	4	8	3	6	12	5	7			
65 bis 74	7	2	12	9	12	12	7	5	26	9	14	3	2	
75 bis 84	5	2	8	4	23	7	7	1	20	7	8	1	7	1
85 bis 89	3	2	4	3	3	2	5	4	6	4	1	1	1	2
über 90	1	0	1	5	2		2	1	2	3	2		1	3
am 31.12.05 insg.: 362	22	6	24	22	44	31	28	20	78	29	36	5	11	6
am 31.12.04 insg.: 371	23	7	24	23	44	32	27	20	78	30	38	5	11	9
am 31.12.03 insg.:379	23	7	24	24	45	31	28	19	78	31	39	7	11	12
am 31.12.02 insg.:396	22	7	25	24	46	31	31	17	81	32	40	11	12	17
am 31.12.01 insg.:414	21	8	26	24	51	30	30	20	84	32	41	12	13	22

TB = Tarifbereich

Durchschnittliche monatliche Versorgungsbezüge einschließlich Sonderzuwendung								
Jahr	Vers.-Empf.	Besoldungsgruppen						
		B 8 - B 2	A 16 - A 14	A 13 hD/gD	A 12 - A 10	A 9 gD/mD	A 8 + A 7	A 6 + A 5
2005	Ehem. Aktive	4.331	3.457	2979	2.274	1.991	1.640	1.068
	Hinterbliebene	2.683	2.062	1.823	1.323	1.056	919	637
2004	Ehem. Aktive	4.275	3.447	3.023	2.342	2.054	1.717	1.065
	Hinterbliebene	2.528	2.056	1.818	1.330	1.036	947	635
2003	ehem. Aktive	4.601	3.406	3.001	2.368	2.042	1.760	1.058
	Hinterbliebene	2.489	2.002	1.775	1.314	1.106	930	702

Aufteilung des Versorgungsaufwandes				
Rechnungsergebnisse (RE)				
	2002 in EUR	2003 in EUR	2004 in EUR	2005 in EUR
Beamt(inn)enbereich				
Ausgaben	9.570.134,29	9.315.978,88	9.298.874,01	9.048.519,86
Einnahmen	785.956,46	832.036,11	762.161,46	686.942,42
RE	8.784.177,83	8.483.942,77	8.536.712,55	8.361.577,44
Tarfbereich (ANG/ARB)				
Ausgaben	241.345,16	191.787,66	179.128,00	133.841,24
Einnahmen	221.040,41	155.736,78	156.683,19	109.602,40
RE	20.304,75	36.050,88	22.444,81	24.238,84
Beihilfen				
Ausgaben	709.730,54	820.605,72	950.933,94	875.643,65
Einnahmen	61.237,44	97.285,21	77.895,38	60.198,25
RE	648.493,10	723.320,51	873.038,56	815.445,40
Insgesamt				
Ausgaben	10.521.209,99	10.328.372,26	10.428.935,95	10.058.004,75
Einnahmen	1.068.234,31	1.085.058,10	996.740,03	856.743,07
RE	9.452.975,68	9.243.314,16	9.432.195,92	9.201.261,68

Ansprechpartnerinnen: Martina Dingeldein
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 28 40
 Mail: martina.dingeldein@offenbach.de

Ellen Katusic
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 22 40
 Mail: ellen.katusic@offenbach.de

4.2 Allgemeine Versorgungstrends

Die Bundesregierung will durch das Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz 2 weitere Kürzungen im Versorgungsbereich umsetzen. Zum einen erfolgt eine Reduzierung der Anrechnungsmöglichkeiten für eine Hochschul- bzw. Fachschulausbildung von früher 3 Jahren auf nunmehr max. 855 / 1.095 Tage (einschließlich Prüfungszeit). Zum anderen wird der Versorgungshöchstsatz auf 71,13 % gesenkt (Übertragung der Regelung in der GRV zum Nachhaltigkeitsfaktor).



Außerdem schafft der Gesetzgeber in § 69 e BeamtVG eine sog. Revisionsklausel, d.h. er kündigt schon jetzt an, dass eine nochmalige Überprüfung der Wirkungen der Minderungen in Bezug auf die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse durchgeführt wird.

Gravierendere Einschnitte zeichnen sich auch versorgungsrechtlich durch das vorgesehene Strukturreformgesetz ab. Die "ruhegehaltfähige Bezahlung" (man gibt hier den Begriff "Dienstbezüge" auf) soll sich an einer Durchschnittsberechnung hinsichtlich der Leistungsstufen orientieren. Außerdem sind die Auswirkungen der "Bandbreitenbezahlung" abzuwarten (Zahlungen vor In Kraft treten des Gesetzes sollen mit 100 % als Durchschnittswert bewertet werden).

Die Änderungen werden auch umfangreiche Folgewirkungen bei den vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und -empfängern mit sich bringen, da die in den §§ 69 ff. BeamtVG enthaltenen Übergangsregelungen vollständig überarbeitet werden.

Ansprechpartner: Thomas Heberer
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 26 30
Mail: thomas.heberer@offenbach.de

4.3 Aufbau eines Pensionsfonds

Gemäß Beschluss der Stadtverordnetenversammlung I (A) 464 vom 18.03.1999 ist zur Sicherung der Versorgungsverpflichtungen aus der "Verbeamtungsaktion" ein Pensionsfonds eingerichtet worden, dessen Zuführungen im Vermögenshaushalt mit der Bezeichnung "Sonderrücklage Pensionsfonds Beamte" unter der Haushaltsstelle 91000.91000 (ab 2005: 91000.91600) ausgewiesen sind.

Der Ausgleich erfolgt über die Haushaltsstellen 91500.86020 (Ausgabe im Verwaltungshaushalt) und 91500.30020 (Einnahme im Vermögenshaushalt).

Die Höhe der jährlichen Zuführungen bemisst sich nach der hälftigen im Jahr der Verbeamtung tatsächlichen bzw. in den Folgejahren fiktiv errechneten Personalkostenersparnis aus den Verbeamtungen. Der entsprechende gerundete Betrag wird seit 2004 im Sammelnachweis A (Gruppierung 42000 - Versorgungsbezüge der Beamtinnen/Beamten) – eingeplant.

Die Entwicklung des Pensionsfonds ist der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

Jahr	Personalkosteneinsparung in EUR	Zuführung zum Pensionsfonds in EUR
1999	397.167,95	2.556.400,00 ¹⁾
2000	1.051.503,45	525.810,62
2001	1.295.388,14	647.295,52
		9.970.191,68 ¹⁾
2002	1.220.211,00	610.011,74
2003	1.272.676,00	636.340,00
2004	1.517.607,00	760.000,00 ²⁾
2005	1.826.986,00	932.568,90 ³⁾
Zwischensumme	8.581.539,54	16.638.618,46
2006	1.800.473,00	926.227,00 ⁴⁾

¹⁾ aus dem Veräußerungserlös von EVO-Anteilen

²⁾ eingeplant, im Rahmen der Jahresrechnung wurden tatsächlich 545.581,60 EUR in den Pensionsfonds abgeführt, die Restzahlung hat noch zu erfolgen

³⁾ einschl. 2 % Inflationsausgleich

⁴⁾ Prognose der Hochrechnung im Jahr 2005. Spitzabrechnung im September 2006

Ansprechpartnerinnen: Stefanie Neuser
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 22 50
Mail: stefanie.neuser@offenbach.de

Ellen Katusic
Personalamt
Tel. 0 69 / 80 65 - 22 40
Mail: ellen.katusic@offenbach.de

4.4 Beihilfen nach der HBeihVO

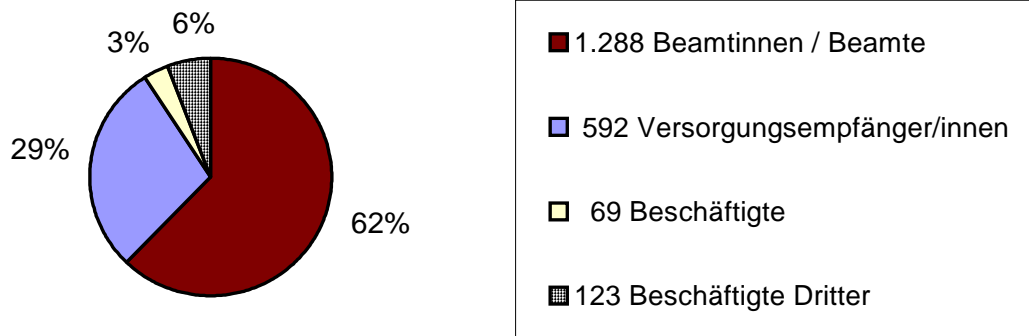
4.41 Vorbemerkungen

Die Beihilfeansprüche entsprechen dem Grunde nach den Leistungsansprüchen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Anspruchsberechtigt sind Beamtinnen / Beamte und Versorgungsempfängerinnen / Versorgungsempfänger. Auf Grund ihres sonstigen Versicherungsschutzes gilt dies mit Einschränkungen auch für die Beschäftigten, sofern das Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.05.2001 begründet worden ist.

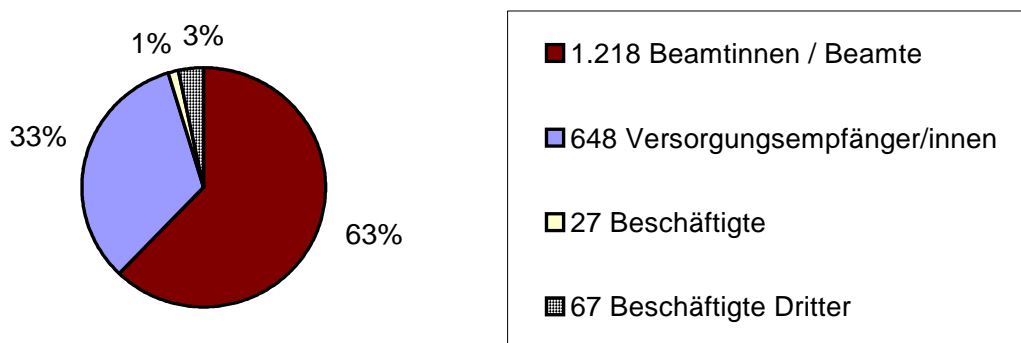


4.42 Statistische Auswertungen

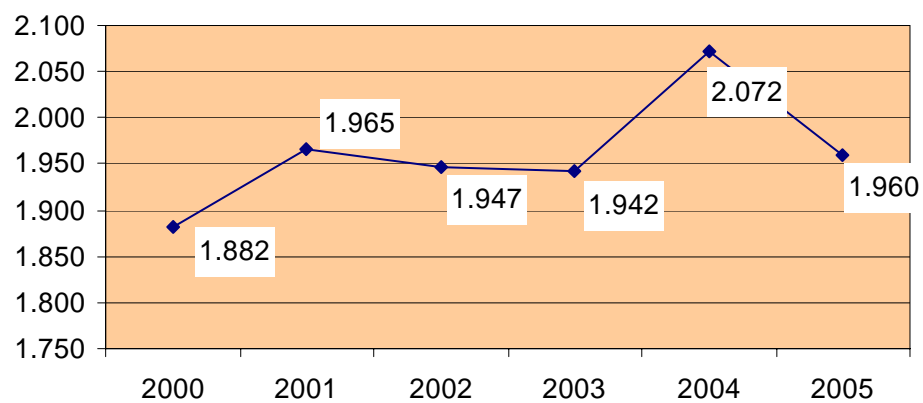
Im Jahr 2004 wurden insgesamt 2.072 Beihilfeanträge gestellt.



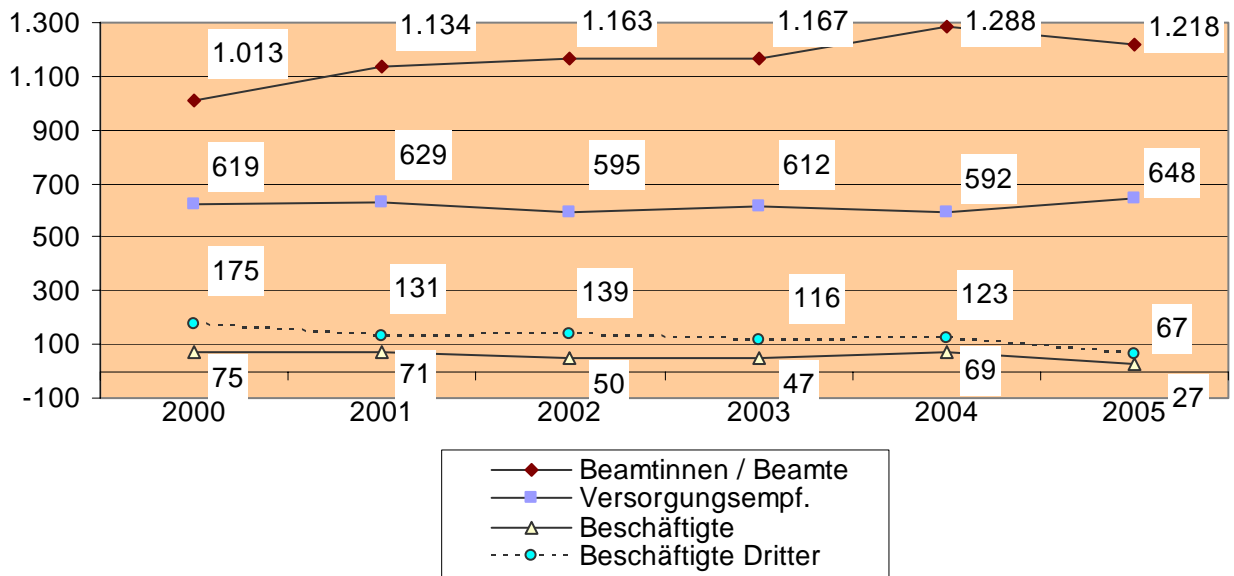
Im Jahr 2005 wurden insgesamt 1.960 Beihilfeanträge gestellt.



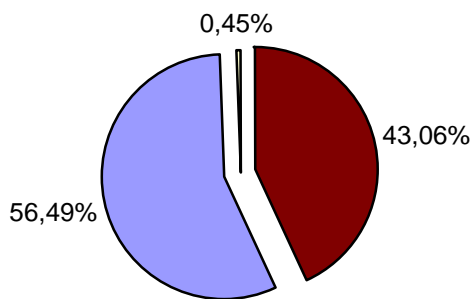
Gestellte Beihilfeanträge von 2000 bis 2005:



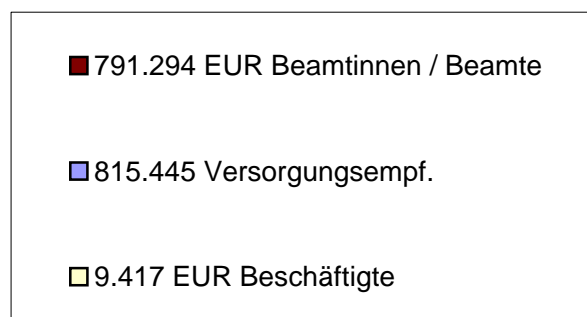
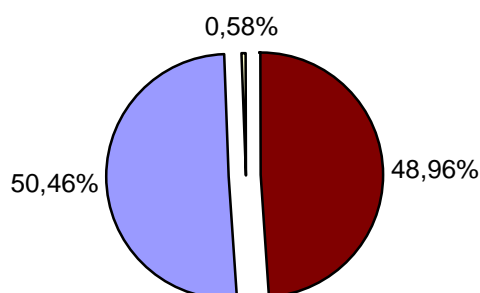
Gestellte Beihilfeanträge von 2000 bis 2005 aufgeteilt nach Personengruppen:



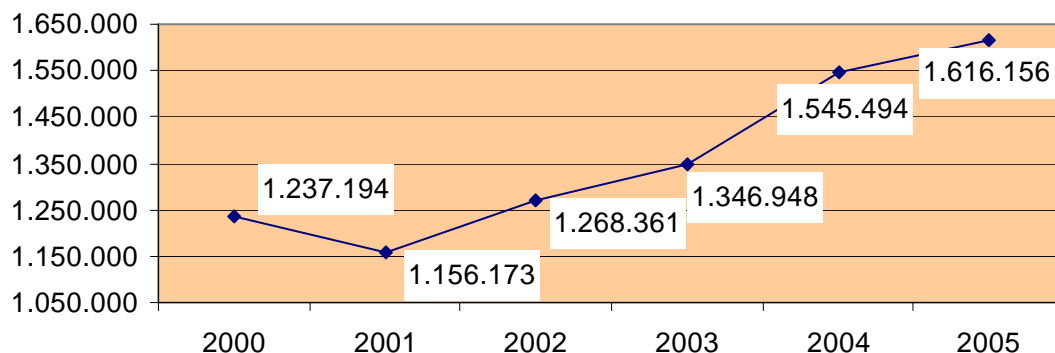
Das auf volle Euro gerundete Ausgabevolumen für Beihilfen betrug im Jahr 2004 gemäß Rechnungsergebnis 1.545.494 EUR.



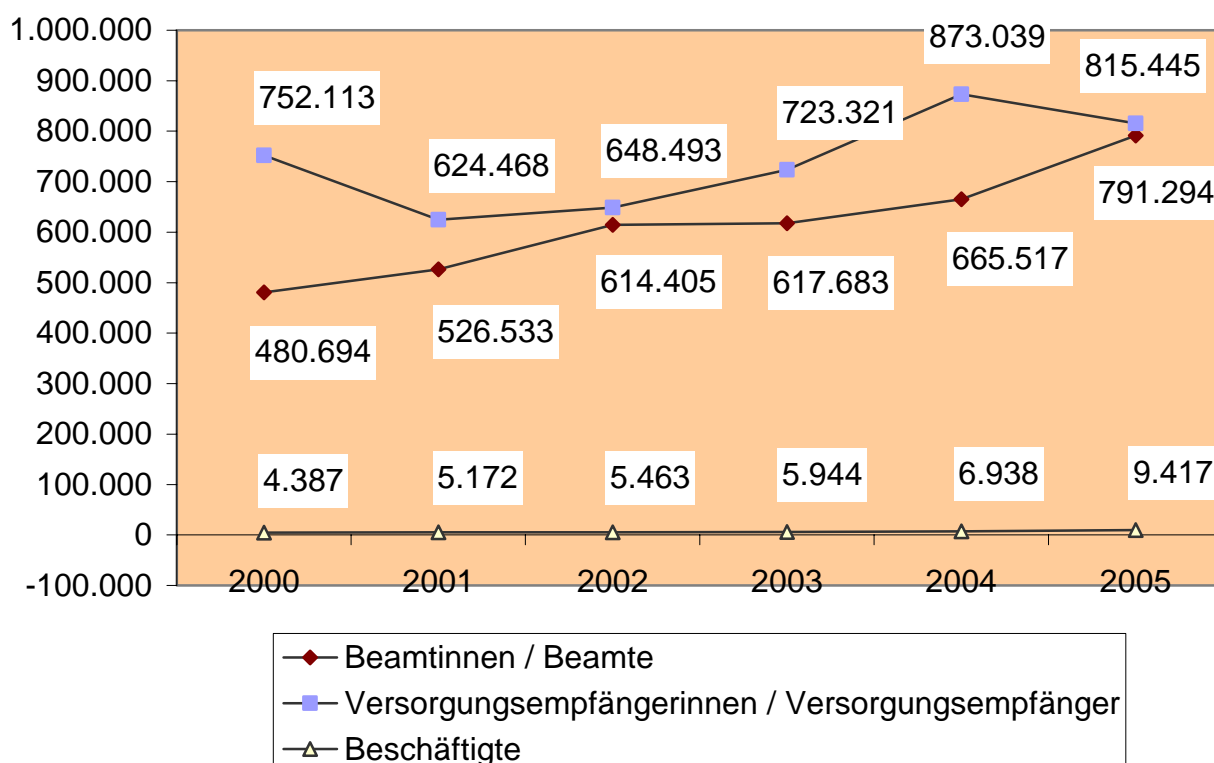
Das auf volle Euro gerundete Ausgabevolumen für Beihilfen betrug im Jahr 2005 gemäß Rechnungsergebnis 1.616.156 EUR.



Gesamtausgabevolumen für Beihilfen von 2000 bis 2005.



Ausgabevolumen für Beihilfen von 2000 bis 2005 in EUR aufgeteilt nach Personengruppen:



4.43 Kostenbetrachtung

Entsprechend den Vorbemerkungen unter 4.41 entstehen der Stadt bei Beamtinnen / Beamten Beihilfekosten und bei den Beschäftigten Aufwendungen für Arbeitgeberanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung und ggf. für Beihilfen.

Zum Zwecke eines Kostenvergleichs wurden die entsprechenden Aufwendungen der Jahre 2004/2005 (jeweils auf volle Euro gerundet) zusammengestellt und zur jeweiligen Personengruppe ins Verhältnis gesetzt, also die durchschnittlichen Kosten pro Jahr und Person im Beamt(inn)enbereich einerseits und Tarifbereich andererseits ermittelt.

Am 31.12.2004 / 31.12.2005 waren

- ◆ 561 / 538 Beamtinnen / Beamte
(ohne zu anderen Dienstherren / Arbeitgebern Abgeordnete, z.B. ARGE-Mitarbeiter/innen, ohne Eigenbetriebe, zuzüglich Beurlaubte mit Bezügen und in der Altersteilzeit-Freistellungsphase Befindliche)
- ◆ sowie 570 / 553 Beschäftigte
(ohne ABM- / HzA-Kräfte und ARGE-Mitarbeiter/innen, zuzüglich in der Altersteilzeit-Freistellungsphase und in Elternzeit Befindliche)

bei der Stadt beschäftigt, wobei der Beschäftigtenbereich – um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen – auf Vollzeitkräfte (= 461 / 448) umgerechnet wurde.

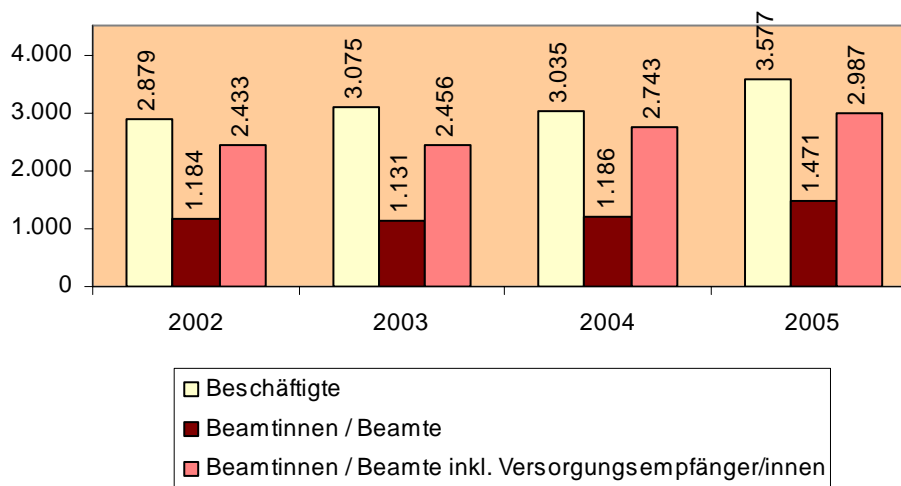
In 2004/2005 sind insgesamt 1.392.253 / 1.593.205 EUR an Arbeitgeberbeitragsanteilen zur Kranken- und Pflegeversicherung für das Tarifpersonal (ohne ABM- / HzA-Kräfte) angefallen. Zusätzlich wurden Beihilfen an diesen Personenkreis i. H. v. 6.938 / 9.417 EUR ausgezahlt, was einen Gesamtbetrag von 1.399.191 / 1.602.622 EUR ergibt.

Für Beihilfen an Beamtinnen und Beamte wurden im Jahr 2004 / 2005 insgesamt 665.517 / 791.294 EUR ausgegeben.

Die Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie Beihilfen betragen im Jahr 2004/2005 pro Kopf durchschnittlich 3.035 / 3.577 EUR im Tarifbereich und 1.186 / 1.471 EUR im Beamt(inn)enbereich.

Es muss natürlich berücksichtigt werden, dass für Beamtinnen und Beamte auch über deren aktive Dienstzeit hinaus Aufwendungen für Beihilfen anfallen. Selbst wenn man die Gesamtbeihilfeausgaben für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger (2004 = 873.039 / 2005 = 815.445 EUR) denjenigen für Beamtinnen und Beamte (665.517 / 791.294 EUR) hinzuaddiert und die Summe (1.538.556 / 1.606.739 EUR) durch die Anzahl der aktiven Beamtinnen und Beamten (561 / 538) teilt, ist dieser Durchschnittsbetrag mit 2.743 / 2.987 EUR pro Kopf immer noch um 9,62 / 16,49 % (2002: 15,49 %, 2003: 20,13 %) geringer als der entsprechende durchschnittliche Pro-Kopf-Betrag für das Tarifpersonal (3.035 / 3.577 EUR).

Kosten pro Person / Jahre 2002, 2003, 2004 und 2005
(Aufwendungen für Kranken- und Pflegeversicherung sowie Beihilfen in Euro):



Ansprechpartner/in: Mark Krapp
Personalamt
Tel. 0 69 / 80 65 - 27 40
Mail: mark.krapp@offenbach.de

Ellen Katusic
Personalamt
Tel. 0 69 / 80 65 - 22 40
Mail: ellen.katusic@offenbach.de

5. INTERKOMMUNALE PERSONALKENNZAHLEN-VERGLEICHE

Seitens der Stadtverwaltung Offenbach wurden die zur Ermittlung der nachfolgenden **Personalkennzahlen** benötigten Daten in gleicher Form wie im Vorjahr an die geschäftsführende Stelle (Stadt Kassel) weitergeleitet. Die an diesem Vergleich beteiligten Kommunen - bedauerlicherweise nur noch Kassel und Offenbach - haben ihre Zahlen fortgeschrieben, und zwar – wenn nicht anders vermerkt – zum **Stichtag 30.06.2004**.

Exemplarisch wird wiederum nur auf die wesentlichsten Auswertungsergebnisse eingegangen. Für detailliertere – insbes. qualitativ bessere – Analyse- und Rückschlussmöglichkeiten ist die vorhandene Datenbasis leider zu gering und zu wenig aussagefähig.

Die **Teilzeitbeschäftigungsquote** lag in Offenbach im Schnitt bei **28,80 %** (Vorjahr 26,16 %) und war damit immer noch niedriger im Vergleich zu Kassel mit 36,80 % (37,12 %). Weiterhin ist Offenbach aber die Stadt, in der nahezu alle teilzeitintensiven Bereiche – beispielsweise alle Arbeiter/innen, u. a. im Reinigungsdienst sowie typische "Frauendomänen", wie Altenpflege und Erziehungsdienst – ausgegliedert sind. Folglich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den anderen Beschäftigtengruppen in Offenbach höher. Im Einzelnen betrug er bei den **Beamtinnen/Beamten 34,25 %**, Kassel 13,91 %, bei den **Angestellten 65,41 %**, Kassel 66,56 % und bei den **Arbeiterinnen/Arbeitern 0,34 %**, Kassel 19,53 %. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung war in Offenbach mit **83,56 %** etwas niedriger als in Kassel mit 85,46 %.



Mit **53,85 %** (Vorjahr 54,57 %) weiblichen Beschäftigten lag Offenbach bei der **Frauenquote** insgesamt erneut niedriger als Kassel mit 56,13 % (67,58 %). Größere Abweichungen ergaben sich jedoch beim Betrachten der einzelnen Beschäftigtengruppen: Der Anteil der **Beamtinnen** hat sich in Offenbach und auch in Kassel wieder leicht erhöht und lag bei **36,81 %** (35,86 %) bzw. 16,42 % (15,62 %). Demgegenüber hat sich die Quote in Offenbach bei den **weiblichen Angestellten** auf Grund der Verbeamtungen wieder etwas vermindert und lag bei **62,82 %** (63,60 %), in Kassel 70,56 % (71,18 %). Der Anteil der **Arbeiterinnen** ist in Offenbach mit **0,37 %** (0,54 %) ebenso wie in Kassel mit 13,01 % (13,20 %) etwas gesunken.

Das **Durchschnittsalter der Bediensteten** betrug in Offenbach **44,05 Jahre** (Frauen: 43,08 - Männer: 45,04) und in Kassel 44,48 Jahre (Frauen: 43,30 - Männer: 45,85). Damit lag in Offenbach im Vergleich zu Kassel das Durchschnittsalter erneut insgesamt niedriger.

Der **Schwerbehindertenanteil** betrug 2004 im Jahresdurchschnitt in Offenbach **7,06 %** und lag immer noch unterhalb dem von Kassel (7,93 %). Die Pflichtquote von 5 % war damit in Offenbach wieder deutlich überschritten.

Die **Ausbildungsquote** (Verhältnis von Anzahl der Auszubildenden zum Stammpersonal) ist in Offenbach mit **3,34 %** (Vorjahr 2,96 %) im Gegensatz zu Kassel mit 2,62 % (3,58 %) etwas gestiegen. Beim Vergleich der Bedienstetengruppen – in Offenbach **91,43 % Beamten/Beamtinnen / 8,57 % Angestellte / 0,00 % Arbeiter(innen)**, in Kassel 20,90 % / 68,66 % / 10,45 % – wird erneut deutlich, dass sich in Offenbach die Ausbildung fast ausschließlich auf den Beamt(inn)enbereich konzentriert.

Die **Freistellungsquote** (Anzahl aller nicht kurzfristigen, d.h. länger als ein Monat dauernden Freistellungen und Beurlaubungen, wie z. B. Mutterschutz, Elternzeit, zur Gesamtzahl der Beschäftigten – Freistellungen im Rahmen von Altersteilzeit im Blockmodell sind nicht enthalten) ist in Offenbach und Kassel weiter gesunken und betrug **5,42 %** (Vorjahr 5,60 %) bzw. 4,38 % (5,42 %). Bei der Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengruppen differierte der Anteil der Beamtinnen/Beamten und Angestellten in Offenbach mit **49,09 % bzw. 47,27 %** nicht so sehr, während in Kassel der Unterschied zwischen Beamtinnen/Beamten und Angestellten mit 74,11 % bzw. 3,57 % sehr stark ausgeprägt war. Demgegenüber war der Anteil der Arbeiterinnen/Arbeiter in Offenbach mit **3,64 %** im Gegensatz zu Kassel mit 22,32 % verschwindend gering.

Die **Besetzungsdichte** 2004 lag in Offenbach bei **99,51 %** (in 2003 bei 99,20 %), während sich der Stellenbesetzungsgrad in Kassel auf einem wesentlich niedrigeren Niveau bei 90,78 % (in 2003 bei 87,99 %) bewegte.

Der **Anteil der Bediensteten, die im gesamten Jahr 2004 an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben** (statistisch erfasst werden in Offenbach – anders als in Kassel – nur die zentral organisierten Maßnahmen, nicht dagegen die ämter-spezifischen Fachfortbildungen, die tendenziell eher rückläufig sind), ist in Offenbach insgesamt leicht gesunken und lag bei **62,52 %** (2003: 70,80 %). Gestiegen ist jedoch der Frauenanteil auf 63,25 % (Vorjahr 57,08 %), so dass der Männeranteil nur noch auf **36,75 %** (Vorjahr 42,92 %) kam. In Kassel stieg die Quote mit 64,18 % (45,68 %) sehr stark an, wobei auch hier jetzt die Frauen mit 53,68 % (48,39 %) - Männer 45,10 % (51,61 %) mehrheitlich vertreten sind.

Die **Ausgaben für Fortbildung** (hierzu zählen auch die dezentral durchgeführten Maßnahmen) **und Personalentwicklung pro beschäftigte Person** beliefen sich im Durchschnitt des Jahres 2004 in Offenbach auf **382 EUR** (2003: 352 EUR) und in Kassel auf 98 EUR (103 EUR), jeweils gerundet.


Auf Grund organisatorischer Veränderungen bei der Stadt Kassel konnten die Daten für 2005 nicht rechtzeitig geliefert werden, um sie in diesen Bericht einarbeiten zu können. Sie werden daher erst im nächsten Personalbericht Eingang finden. Ferner beabsichtigt Kassel die Stadt Darmstadt als weitere Teilnehmerin zu gewinnen.


Ansprechpartnerin: Ellen Katusic
Personalamt
Tel. 0 69 / 80 65 - 22 40
Mail: ellen.katusic@offenbach.de


6. PERSONALMANAGEMENT-BAUSTEINE

6.1 Leistungsanreizsysteme



6.11 - Ideenmarkt

Das Betriebliche Vorschlagswesen wurde 1996 neubelebt und firmierte schon bald unter  - **Ideenmark(t)**. Die Anzahl an eingereichten Verbesserungsvorschlägen erreichte bisher ungeahnte Größen. Insgesamt liegen bis heute rund 1.300 Ideen von den Mitarbeiter(inne)n vor.



Von Anfang an sind im stadtinternen Mitteilungsblatt "OF-intakt" mehrmals jährlich Artikel veröffentlicht worden, um allen Beschäftigten den  - **Ideenmark(t)** näher zu bringen. Von Mitte 1996 bis Ende 2005 waren es fast 80 Beiträge, die das Interesse für Ideen aufrecht erhielten.

Bereits 1997 kam der **Feuerwehr- - Ideenmark(t)** auf Initiative der Amtsleitung der Feuerwehr hinzu, denn die Ideen der Mitarbeiter/innen können in diesem sehr technischen Bereich besser direkt vor Ort begutachtet werden.

Seit dem Jahre 2000 wird der  - **Ideenmark(t)** im Qualitätsmanagement in Form einer Systemverfahrensanweisung abgebildet.


Am 05.06.2000 wurde die Dienstvereinbarung Nr. 28/GPR zum  - **Ideenmark(t)** in der OF-intakt-Sonderausgabe Nr. 06/2000 veröffentlicht und trat damit in Kraft. In der Folge wurde die  - **Ideenmark(t)** - Kommission gebildet, die sich nun bereits seit über vier Jahren erfolgreich mit den Verbesserungsvorschlägen befasst und über ihre Umsetzung / Ablehnung / Prämierung beschließt.

Mit der Einführung des Euro ab 2002 gab es eine Namensänderung:


Aus  - **Ideenmark(t)** wurde  - **Ideenmarkt**.

Das Jahr 2005 konnte mit **150 Verbesserungsvorschlägen** abgeschlossen werden. (2004: 140 Verbesserungsvorschläge und 2003: 146 Verbesserungsvorschläge)



Die Konstanz zeigt, dass der  - **Ideenmarkt** eine feste Institution geworden ist, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Ideen objektiv prüfen zu lassen. Der Nutzen ist inzwischen für alle Seiten, d. h. für die Bediensteten, die Bürgerinnen und Bürger sowie die Stadtverwaltung, sehr beachtlich.

In 2006 soll nun eine intranetfähige Software die Einreichung, Begutachtung und Verwaltung der Verbesserungsvorschläge und insgesamt den administrativen Teil enorm erleichtern. Zudem verhilft die Software zu mehr Transparenz im Verfahren.

Die Entwicklung des  - **Ideenmarktes** lässt sich anhand der [Grafik 6.1 im Anhang](#) auch jahresbezogen nachvollziehen.

Ansprechpartner: Andreas Grün
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 30 33
Mail: andreas.gruen@offenbach.de

6.12 Sanierungszulage

Für alle Beschäftigten – ausgenommen Amtsleiter/innen – wurde als monetärer Leistungsanreiz 1993 die Richtlinie zur Gewährung einer Sanierungszulage geschaffen. Beamtinnen / Beamte erhalten für tatsächlich geleistete zusätzliche Stunden als Sanierungszulage eine Mehrarbeitsvergütung in Anwendung der entsprechenden Verordnung.

Sanierungszulagen werden gezahlt für Mehrleistungen, durch die nachweisbar und bezifferbar die persönlichen Ausgaben durch Freilassen sonst zu besetzender Stellen gesenkt werden, was auch im Falle krankheits- bzw. mutterschaftsbedingter Vakanzen nach Ablauf der sechsten Woche gilt, oder durch die im sächlichen Verwaltungshaushalt der Zuschussbedarf reduziert bzw. der Überschuss erhöht wird. Die Sanierungszulage beträgt 30 % der eingesparten Mittel in Fällen von Mehrleistungen durch Vakanzen, ansonsten 20 % der eingesparten Mittel bzw. der Mehreinnahmen, jedoch jeweils höchstens ein Monatsgehalt. Sanierungszulagen werden bei Vakanzen längstens für die Dauer von 12 Monaten gezahlt. Danach erfolgt entweder die Nachbesetzung einer Stelle unter Wegfall der Zulage oder eine höhere Eingruppierung im Gegenzug zum endgültigen Wegfall einer Stelle. Bei der Einsparung von Mitteln bzw. Mehreinnahmen gibt es eine Einmalzahlung. Die Entscheidung trifft die jeweilige Amtsleitung gemeinsam mit der zuständigen Personalvertretung im Einvernehmen mit dem Personalamt und ggf. der Kämmerei bzw. dem Revisionsamt. Die Inanspruchnahme der Richtlinie setzt bei allen Beteiligten Freiwilligkeit voraus.

Von 1993 bis Ende 2004 waren 29 verschiedene Ämter bzw. Organisationseinheiten der Stadtverwaltung in 126 Einzelprojekten mit 386 Beschäftigten beteiligt.

Bis Ende 2005 stieg die Zahl der Einzelprojekte auf 137 mit 417 Beschäftigten aus 30 verschiedenen Ämtern bzw. Organisationseinheiten.

Personalkosteneinsparungen von 2.540.295,30 EUR (Ende 2005: 2.841.981,54 EUR) standen Sanierungszulagen in Höhe von 363.005,45 EUR (Ende 2005: 402.176,64 EUR) gegenüber.



Hieraus ergibt sich eine Personalkostenreduzierung von 2.177.289,85 EUR (Ende 2005: 2.439.804,90 EUR). Im rechnerischen Durchschnitt 2004 erhielten die Mehrleistenden pro Kopf eine Zulage in Höhe von 940,43 EUR, die Durchschnittsberechnung 2005 ergab 964,45 EUR.

Im unmittelbaren Zusammenhang mit den Projekten wurden bis Ende 2004 insgesamt 62 Beschäftigte (46 Frauen, 16 Männer) höher gruppiert bzw. befördert und 38,75 Planstellen (davon waren zuvor 25,25 Stellen mit Frauen und 13,5 Stellen mit Männern besetzt) eingespart.

Ein Jahr später waren insgesamt 72 Beschäftigte (55 Frauen, 17 Männer) höher gruppiert bzw. befördert und 41,75 Planstellen (davon waren zuvor 27,25 Stellen mit Frauen und 14,5 Stellen mit Männern besetzt) eingespart.

Dadurch reduzieren sich die Personalkosten auf Dauer jährlich, und zwar auf der Basis der durchschnittlichen Kosten je Planstelle des Haushaltsjahres 2004 um rund 2.170.200 EUR (38,75 x 56.005,48 EUR). Für das Haushaltsjahr 2005 entsprechend berechnet beträgt die Reduzierung 2.324.036,20 EUR (41,75 x 55.665,54 EUR).

Ansprechpartnerin: Beate Sabo-Gohr
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 26 40
Mail: beate.sabo-gohr@offenbach.de

6.13 Arbeitszeitflexibilisierung

Aufbauend auf der fortbestehenden Dienstvereinbarung Nr. 25/GPR über die Arbeitszeit vom 13.03.1990 mit Regelungen über die Festarbeitszeit bzw. Gleitende Arbeitszeit mit Vor- und Nachgleitzeit sowie Kernarbeitszeit und einer Sonderregelung für Abendsprechstunden wurde die Richtlinie zur Arbeitszeitflexibilisierung konzipiert.

Sie beschreibt im Wesentlichen zwei Interessenlagen, nämlich die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (familiäre Pflichten, sportliche Betätigung, sonstige Hobbys) sowie die dienstlichen (Entkopplung von Öffnungs- und Arbeitszeit, Verbesserung des Dienstleistungsservices), und ermutigt dazu, gänzlich neue Arbeitszeitvarianten zu erproben, die den genannten Interessen Rechnung tragen bzw. bereits praktizierte bewährte Handhabungen aus der "Grau-/Tabuzone" herauszuführen und offiziell zu machen.

Eckpunkte der Richtlinie sind ein Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr, längste tägliche Arbeitszeit (ohne Pausen) 10 Stunden, Zeitguthaben monatlich maximal eine Woche, kumuliert drei Wochen, Zeitschuld monatlich höchstens 10 Stunden, kumuliert eine Woche, Zeitausgleich stundenweise und/oder fünf mal pro Monat ganztägig (4-Tage-Woche), einmal jährlich bis zu drei Wochen, Arbeitszeitplanung zur Bestimmung von Arbeitsspitzen.

Flexible Arbeitszeit wurde als nichtmonetärer Leistungsanreiz vom Frauenbüro initiiert und vom Personaldezernat aufgegriffen, von einer eigens dafür eingerichteten, funktionsbezogen besetzten Projektgruppe in Form einer Richtlinie ausformuliert, 1995 in zwölf Pilotprojekten erprobt und im Juni 1996 flächendeckend freigegeben. Sie war von Anfang an auf eine intensive in- und externe Beteiligung abgestellt, verfügt über eine Reihe von Nahtstellen zu anderen Bausteinen bzw. Instrumenten der Verwaltungsstrukturreform und hat zu einer Optimierung des Dienstleistungsservices einer- und einer höheren Arbeitszufriedenheit andererseits beigetragen.



Die Einführung flexibler Arbeitszeiten erfolgt anhand entsprechender Projektbeschreibungen zunächst probeweise für ein halbes Jahr und – positiven Erfahrungsbericht vorausgesetzt – danach dauerhaft.

Am 31.12.2004 praktizieren von 1048 Bediensteten (583 Frauen, 465 Männer) 771 Personen (485 Frauen, 286 Männer) in 32 Organisationseinheiten der Kernverwaltung die flexible Arbeitszeit.

Ein Jahr später, zum Stichtag 31.12.2005, gab es fast keine Veränderung: von jetzt 1047 Bediensteten (586 Frauen, 461 Männer) nutzen nach wie vor 771 Personen dieses Arbeitszeitmodell offiziell. Das sind 73,6 % aller Bediensteten - 82,8 % aller Frauen, 62 % aller Männer.

Somit beteiligen sich inzwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus nahezu allen Organisationseinheiten an der flexiblen Arbeitszeit. Auch kann davon ausgegangen werden, dass sich bei Stellennachbesetzungen Bedienstete in bereits laufende Projekte integriert bzw. bei Wechsel der Stelle das individuell schon praktizierte Arbeitszeitmodell nach Möglichkeit weitergeführt haben – in der Praxis die Zahl der Teilnehmer/innen also noch höher liegt.

Für das Jahr 2006 werden ebenfalls keine inhaltlich neuen Projekte erwartet, einzelne Organisationseinheiten haben die Nachmeldung weiterer Bediensteter für bereits erprobte Modelle avisiert. Damit kann de facto von einer flächendeckenden Einführung der flexiblen Arbeitszeit ausgegangen werden, die zugrunde liegende Richtlinie hat sich bewährt. Es wird deshalb angestrebt, die flexible Arbeitszeit im Laufe des Jahres 2006 zur Standard- bzw. Regelarbeitszeit zu erklären. Die dazu notwendigen Gespräche mit allen gemäß der Richtlinie zu Beteiligten werden rechtzeitig geführt.

Ansprechpartnerin: Beate Sabo-Gohr
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 26 40
Mail: beate.sabo-gohr@offenbach.de

6.2 Frauenförderung

Die interne Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil städtischer Personalpolitik, die – was ihre Konzeptionierung und Umsetzung anbelangt – vom Frauenbüro, der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung und dem Personalamt in Gänze getragen wird.

Aus diesem Grund folgt an dieser Stelle ganz bewusst keine detaillierte Einzeldarstellung. Beim Abfassen des Personalberichtes wurde jedoch insgesamt auf eine durchgängig moderne und damit geschlechtergerechte Verwaltungssprache geachtet. Soweit möglich, enthalten einzelne statistische Angaben Frauen- und Männeranteile.

Angaben über Maßnahmen, die in Erfüllung des Frauenförderplans ergriffen wurden, und umfangreiche Statistiken sind im Übrigen Gegenstand des gesonderten Berichts nach dem Frauenförderplan, der jeweils im Abstand von zwei Jahren zu erstellen ist. Der Bericht für die Jahre 2004/2005 wurde vom Magistrat am 17.05.2006 beschlossen und an die Stadtverordnetenversammlung zur Kenntnisnahme weitergeleitet.

Ansprechpartnerin: Beate Sabo-Gohr
Personalamt
Tel: 0 69 / 80 65 - 26 40
Mail: beate.sabo-gohr@offenbach.de

6.3 Schwerbehindertenförderung

Die Stadt Offenbach sieht es als eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe an, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, sie zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Sie hat daher mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat am 05.02.2003 eine Dienstvereinbarung als **Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX** zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben bei der Stadtverwaltung abgeschlossen.

Ziele der Integrationsvereinbarung sind die

- Einhaltung der Pflichtquote nach § 71 SGB IX,
- Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung behinderter Menschen,
- Arbeitsplatzerhaltung behinderter Beschäftigter im Sinne von § 2 SGB IX,
- Erhaltung der Gesundheit und deren Wiederherstellung.

Die Integrationsvereinbarung wird als Zielvereinbarungs- bzw. Steuerungsinstrument genutzt, das die Chance bietet, eng an der "betrieblichen" Situation orientiert, Menschen mit Behinderung dauerhaft aktiv am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Durch die Vereinbarung sollen auch die Zusammenarbeit der Verantwortlichen und die Planung und Durchführung des Integrationsprozesses verbessert werden.

Die Stadt Offenbach strebt an, nicht nur die gesetzliche Pflichtquote von derzeit 5 % zu erfüllen, sondern dauerhaft einen Schwerbehindertenanteil von mindestens 1 % über der Pflichtquote sicherzustellen.

Im Jahr 2004 betrug der Schwerbehindertenanteil bei der Stadtverwaltung durchschnittlich 7,1 % und im Jahr 2005 7,3 %. Er hat sich damit gegenüber 2003 (6,9 %) geringfügig erhöht. Die vorgenannte Zielsetzung ist damit erfüllt.

Eine Betrachtung nach Statusgruppen und Geschlecht zeigt, dass zum Stand **31.12.2004** 18 schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (11 weiblich, 7 männlich) und 59 schwerbehinderte Angestellte (32 weiblich, 27 männlich) beschäftigt waren. Zum Stand **31.12.2005** hat sich im Bereich der Beamtinnen und Beamten keine Veränderung ergeben. Im Bereich der Beschäftigten (ersetzt durch den TvöD den Begriff "Angestellten") ergab sich eine Erhöhung auf nunmehr 62 schwerbehinderte Personen (33 weibliche, 29 männliche). Deren Altersstruktur setzt sich wie folgt zusammen:



Für das Jahr 2004 ergibt sich nachfolgende Betrachtung:

Altersgruppe	Beamtinnen / Beamte		Angestellte		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	0	0	0	0	0
25 bis 34 Jahre	0	2	3	0	5
35 bis 44 Jahre	5	2	6	2	15
45 bis 54 Jahre	6	2	11	13	32
55 bis 59 Jahre	0	1	10	9	20
60 Jahre und älter	0	0	2	3	5
Insgesamt	11	7	32	27	77

Für das Jahr 2005 ergibt sich nachfolgende Betrachtung:

Altersgruppe	Beamtinnen / Beamte		Angestellte		Insgesamt
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
bis 24 Jahre	1	0	0	0	1
25 bis 34 Jahre	0	1	3	1	5
35 bis 44 Jahre	4	3	6	2	15
45 bis 54 Jahre	6	2	12	10	30
55 bis 59 Jahre	0	1	7	12	20
60 Jahre und älter	0	0	5	4	9
Insgesamt	11	7	33	29	80

Ansprechpartner: Peter Portolan
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 29 40
 Mail: peter.portolan@offenbach.de

6.4 Gesundheitsmanagement

Im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt die Stadt das Ziel, durch entsprechend strukturierte Präventionsmaßnahmen gesundheitsgefährdende Arbeiten auszuschließen. Darüber hinaus werden die Beschäftigten durch entsprechende Angebote bei der Stärkung ihrer persönlichen Gesundheitskompetenz unterstützt.



Zur Umsetzung dieser Zielvorgabe wurde mit dem Gesamtpersonalrat im Jahr 1998 die Dienstvereinbarung Nr. 27/GPR zur **Gesundheitsprävention** bei der Stadtverwaltung Offenbach abgeschlossen. Kernpunkte dieser Dienstvereinbarung sind die Einrichtung eines Arbeitskreises Gesundheitsprävention, die Definition von Maßnahmen zur Gesundheitsprävention sowie die Abwesenheitszeitenerfassung und deren Auswertung.

Zur Ermittlung der Abwesenheitszeitenquote werden monatlich u. a. die krankheitsbedingten, die bezahlten und die unbezahlten Abwesenheitszeiten erfasst. In die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten fließen die Ausfallgründe Krankheit bis 3 Tage, über 3 Tage, über sechs Wochen und die Zeiten einer Kur ein. Die so ermittelten Ausfalltage werden in Bezug zur monatlichen bzw. jährlichen Sollarbeitszeit gesetzt. Diese wird errechnet, indem die monatlich bzw. jährlich zu leistenden tatsächlichen Arbeitstage (d. h. ohne Wochenenden und Feiertage) mit der Summe der Arbeitskräfte multipliziert wird.

Die hiernach ermittelte Fehlzeitenquote bildet die Grundlage für die jährlich vom Arbeitskreis Gesundheitsprävention vorzunehmende Auswertung und Analyse. Dabei erfolgt vorrangig ein Vergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitsquote der jeweiligen Organisationseinheit im Verhältnis zur durchschnittlichen Quote in der Gesamtverwaltung. Liegen einzelne Organisationseinheiten über dem Gesamtdurchschnitt der Stadtverwaltung, kann der Arbeitskreis Gesundheitsprävention eine schriftliche Stellungnahme der jeweiligen Leitung über die möglichen Ursachen hierfür anfordern. Als ein weiteres Instrument zur Analyse dient die Möglichkeit, in der jeweiligen Organisationseinheit mittels einer Fragebogenaktion die Beschäftigten anonym über die möglichen Ursachen für die erhöhte Abwesenheitsquote zu befragen. Schwerpunkte der Befragung sind hierbei insbesondere die Themenkomplexe Organisation / Arbeitsabläufe, Führungsverhalten, Arbeitsklima und Arbeitsplatzausstattung.

Ein Vergleich der krankheitsbedingten Abwesenheitsquote der Stadtverwaltung Offenbach mit denen anderer Kommunen, der Industrie oder den alljährlich von den verschiedenen Institutionen, wie z. B. Krankenkassen, veröffentlichten Quoten ist nicht ohne weiteres möglich. Die Ursache hierfür liegt in den unterschiedlichen Erfassungskriterien und der teilweise unvollständigen Datenlage. So erfassen z. B. die Krankenkassen nicht die Kurzzeiterkrankungen bis 3 Arbeitstage, während andere wiederum nur stichtagsbezogen erfassen.

Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote bei der Stadtverwaltung Offenbach betrug im Jahr 2004 6,22 % gegenüber 6,31 % im Jahr 2003. In 2005 hat sie sich gegenüber dem allgemeinen Trend auf 6,50 % erhöht.

Die Entwicklung der Krankheitsquote kann der nachstehenden Aufstellung entnommen werden:

Jahr	Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote
1999	7,13 %
2000	7,01 %
2001	6,43 %
2002	6,21 %
2003	6,31 %
2004	6,22 %
2005	6,50 %

Die Zielsetzung, vorbeugenden Gesundheitsschutz zu betreiben, wird durch die Aktivitäten des Arbeitskreises Gesundheitsprävention und des Arbeitsschutzausschusses sowie die Fortbildungsangebote der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt.

Auf erneute Initiative des Arbeitskreises wurde durch die AOK Offenbach im August 2004 auf der Datengrundlage 2003 und Juli 2005 auf der Datengrundlage 2004 jeweils ein umfassendes Arbeitsunfähigkeitsprofil für die dort versicherten städtischen Bediensteten erstellt. Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse vom Juli 2005 sind nachstehend auf einen Blick zusammengestellt:

- ◆ Die Datengrundlage erfasste 126 versicherte Personen. Der Anteil der Frauen betrug 65,1 %, der der Männer 34,9 %.
- ◆ Das Durchschnittsalter der AOK-versicherten Bediensteten der Stadt betrug 46,5 Jahre und ist damit **höher** als das der Branche öffentliche Verwaltung (44,2 Jahre) und der Wirtschaftsregion (39,1 Jahre).
- ◆ Der Krankenstand bei der Stadt Offenbach betrug **5,6 %**. Der **Vergleichswert** der **öffentlichen Verwaltung** lag bei **6,2 %**. In der Branche der öffentlichen Verwaltung hat die Stadt daher bei den AOK-Versicherten wesentlich **geringere** Ausfallzeiten zu verzeichnen. Die Quote der Wirtschaftsregion lag bei 5,1 % und ist damit nur geringfügig niedriger.
- ◆ Von 100 Bediensteten waren 62 mindestens einmal arbeitsunfähig gemeldet. Diese Quote liegt **unter dem Wert** der vergleichbaren Branche (67).
- ◆ Ein **Arbeitsunfähigkeitsfall** dauerte durchschnittlich 12,4 Tage. Der zugehörige Branchenwert betrug ebenfalls 12,4, der der Wirtschaftsregion 12,2 Tage.
- ◆ Die **Langzeiterkrankungen** mit mehr als 42 Tagen betrug nach der Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle 4,3 % und nach Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage 37,2 %. Beide Werte lagen damit geringfügig **unter** denen der vergleichbaren Branche (4,4 % und 37,5 %).
- ◆ Der prozentuale Anteil der **Arbeitsunfälle** an allen Arbeitsunfähigkeitsfällen betrug **2,1 %** und **liegt erheblich unter dem der Branche öffentliche Verwaltung (3,4%)**. Die Quote der Wirtschaftsregion betrug 4,7 %.
- ◆ Eine Betrachtung der Diagnosegruppen nach Arbeitsunfähigkeitstagen zeigte, dass auf die Erkrankungen des **Bewegungsapparates** 17,7 %, **Atemwegserkrankungen** 15,8 %, Erkrankungen der **Verdauungsorgane** 10,2 %, **Verletzungen** und **Vergiftungen** 2,8 %, Erkrankungen des **Nervensystems** 2,2 %, **Psychische Erkrankungen** 8,8 %, **nicht klassifizierbare oder zuordenbare Symptome** 5,2 % aller Arbeitsunfähigkeitstage entfielen. 37,3 % aller Arbeitsunfähigkeitstage bezogen sich auf die restlichen Diagnosen.

Das Ergebnis der Betrachtung nach Diagnosegruppen wird durch adäquate Fortbildungsangebote der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zur Gesundheitsprävention berücksichtigt. So enthält das Fortbildungsprogramm 2006 u. a. folgende Angebote zur Gesundheitsprävention:

- ◆ Autogenes Training
- ◆ Rückentraining und Entspannung
- ◆ Yoga für den Rücken
- ◆ Feldenkrais
- ◆ Low Fat
- ◆ Augentraining
- ◆ Powergymnastik
- ◆ Selbstmassage
- ◆ Yoga für Fortgeschrittene
- ◆ Stretching und Gymnastik



Daneben gibt es Zuschüsse für die Teilnahme an von der Volkshochschule Offenbach angebotenen Kursen im Programmbereich "Körper und Gesundheit" sowie an adäquaten Kursen des Sport- und Badeamtes und für die Teilnahme am AQUA-TREFF.

Weitere Aktivitäten des AK Gesundheitsprävention in 2004 waren u. a. der mit OF-intakt Bl. 024/04 vorgenommene Aufruf zur Beteiligung an der vom Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung durchgeführten Nichtraucherkampagne "Rauchfrei 2004" und die Initiierung eines Gesundheitspreisausschreibens mit OF-intakt Bl. 031/04. Hier lockten für drei Gewinner bzw. Gewinnerinnen mehrere halbstündige Massagen, die in der Physikalischen Therapie des Klinikums eingelöst werden konnten.

Ferner wurden auf Veranlassung des AK Gesundheitsprävention der Katalog der Prämien für Verbesserungsvorschläge um die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Shiatsu-Massagen erweitert. Zu dem wurde auf der Grundlage eines Verbesserungsvorschlages mit dem Deutschen Roten Kreuz eine Blutspendeaktion organisiert, an der am 16.09.2004 42 Personen teilgenommen haben.

Im Jahr 2005 hat der AK Gesundheitsprävention durch eine Veröffentlichung in OF-intakt Bl. 035/05 über die von den gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen finanzierten Vorsorgeuntersuchungen informiert und zusammen mit der AOK am 25.05.2005 einen Aktionstag "Gesundes Essen" organisiert. Darüber hinaus wurde erfolgreich Werbung zur Teilnahme an der Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit" betrieben, an der sich in der Zeit vom 01. bis 30.06.2005 36 Bedienstete beteiligt haben.

Ferner wurde im zweiten Halbjahr 2005 eine Arbeitsgruppe aus dienstlichen und personalrätlichen Vertreterinnen und Vertretern gebildet, die die konkrete Vorgehensweise der Umsetzung des in § 84 (2) SGB IX vorgesehenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements erörtert. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses waren die Arbeiten soweit fortgeschritten, dass hierzu in 2006 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann. Hierüber wird im nächsten Personalbericht informiert.

Die Aktivitäten des Sicherheitstechnischen Dienstes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutzausschuss im Jahr 2005 bezogen sich im Wesentlichen auf folgende Punkte:

- Brandschutz- und Sanierungsmaßnahmen im Rathaus, die Einhaltung der einschlägigen für Arbeits- und Gesundheitsschutz relevanten Richtlinien überwachen, um die Beschäftigten während der gesamten Sanierungsphase vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen;
- Aktualisierung der bestehenden Unterweisungsvorlagen;
- In Zusammenarbeit mit den Fachämtern Einrichtungs- und Belegungsplanung für das neu bezogene Stadthaus;
- Rück- bzw. Vollzugsmeldungen von Mängelbeseitigungen aus Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen;
- Erstellung eines Fragebogens „psychische und soziale Belastungen am Arbeitsplatz“;
- Neuregelung Dienst- und Schutzkleidung;
- Ausstattung der Verwaltung mit Notfall-Defibrillatoren (AED);
- Feststellung gesundheitlicher Belastungen bei im Stadthaus tätigen Beschäftigten durch Raumluft bzw. raumklimatische Problematiken. Dies erfolgte durch Messungen.



Den gegebenen Empfehlungen wurde zum größten Teil entsprochen, die vollständige Umsetzung bleibt eines der Hauptziele des Sicherheitstechnischen Dienstes und des Arbeitsschutzausschusses.

Das Unfallgeschehen in der Stadtverwaltung im Jahr 2005 kann als normal angesehen werden, wie die nachfolgende Tabelle (Zahlen des Jahres 2004 in Klammern) zeigt:

PR-Bereich	Arbeitsunfall	Wegeunfall	Sportunfall
STV	17 (12)	10 (13)	./ (./)
Feuerwehr	18 (23)	2 (2)	6 (16)

Die Sportunfälle bei der Feuerwehr haben gegenüber dem Vorjahr massiv abgenommen, dies ist maßgeblich mit der Inbetriebnahme der neuen Sporthalle verbunden.

Ansprechpartner: Peter Portolan
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 29 40
 Mail: peter.portolan@offenbach.de

Detlef Thomsen
 Personalamt
 Tel: 0 69 / 80 65 - 21 72
 Mail: detlef.thomsen@offenbach.de

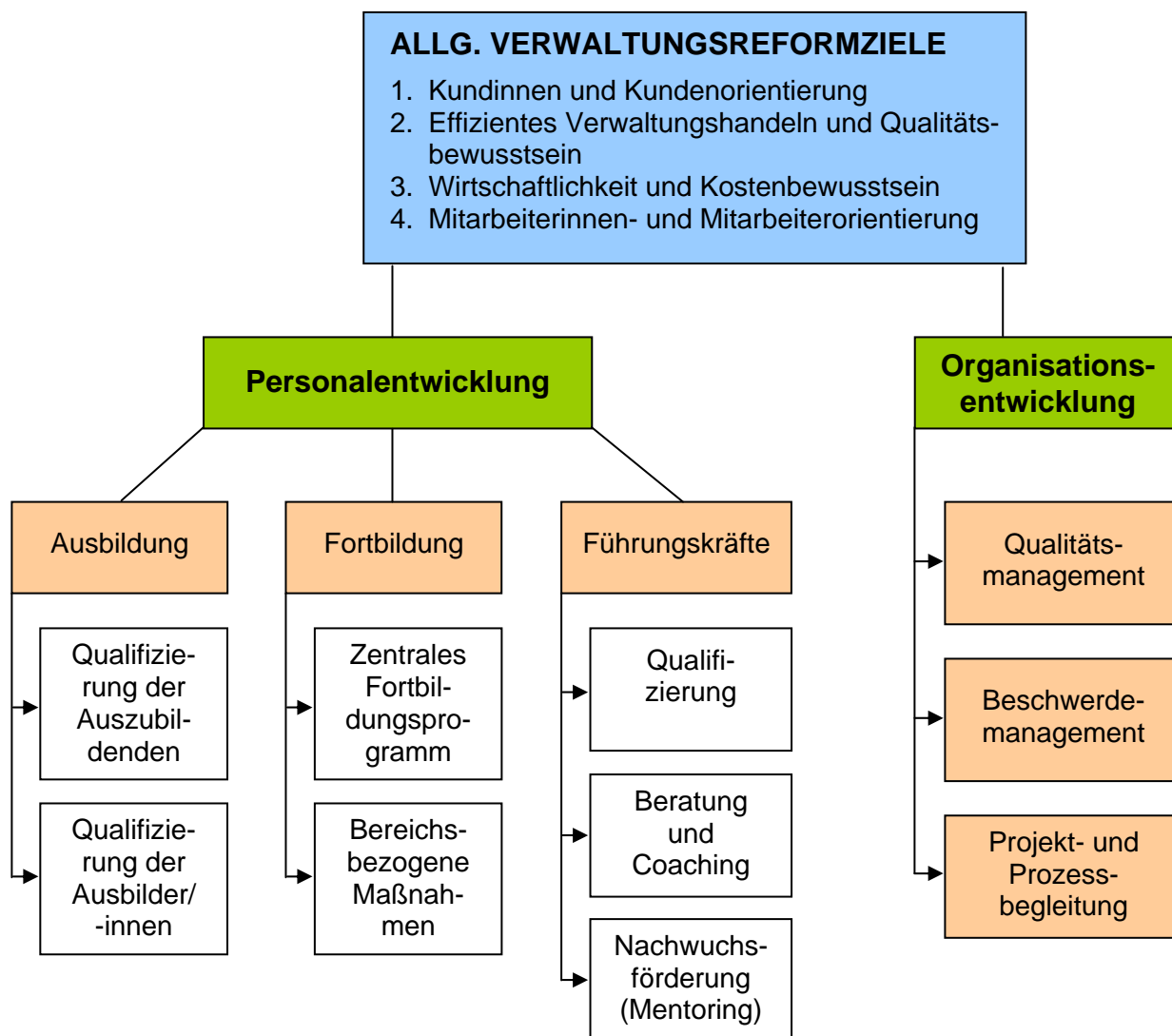
7. PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (11.4) besteht seit 1992. Doch bereits davor gab es zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung. Neben diesen fortbestehenden klassischen Aufgaben sind Qualitätsmanagement und Beschwerdemanagement sowie vielfältige Maßnahmen im Bereich der Beratung und Begleitung von Führungskräften und Organisationseinheiten beim Verwaltungsreformprozess Tätigkeitsfelder der Abteilung.

Alle Handlungsfelder und Maßnahmen der Abteilung 11.4 leiten sich aus den vier – insbesondere in den "Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit" definierten – allgemeinen Verwaltungsreformzielen ab, was in der nachfolgenden Landkarte dargestellt wird:



7.1 Die 'Landkarte' der Abteilung 11.4



7.2 Führungskräfte

7.21 Qualifizierung

Fast alle Führungskräfte haben in den letzten Jahren eine verbindliche Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen. In den Jahren 1997 bis 1999 wurden alle Amtsleitungen und Führungskräfte mit mehr als 5 nachgeordneten Mitarbeiter(inne)n qualifiziert. Im Dezember 2000 begann die so genannte 2. Welle der Führungskräfteentwicklung (FkE) für die neu hinzugekommenen Führungskräfte und diejenigen, die i. d. R. weniger als 5 nachgeordnete Mitarbeiter/innen hatten. Das ursprüngliche Konzept wurde überarbeitet und bedarfsgerechter ausgestaltet.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiteten in festen Lehrganggruppen über die Dauer eines Jahres miteinander. Es gab insgesamt sechs Lehrganggruppen, die zeitversetzt begonnen haben und jeweils etwas andere inhaltliche Schwerpunkte hatten. So konnte den individuellen Bedarfen eher Rechnung getragen werden.

Ende 2004 hatten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Maßnahme abgeschlossen.

Folgende Ziele sollten mit der Qualifizierungsmaßnahme erreicht werden:

- Weiterentwicklung eines kooperativ-situativen Führungsstils
- Entwicklung einer Führungsidentität zwischen Fach- und Führungsaufgaben
- Herstellung einer Rollenklarheit zwischen Kollegen- und Vorgesetztenstatus
- Erweiterung des Führungsinstrumentariums für ein modernes
Verwaltungsmanagement
- Schärfung des Leitungsprofils
- Umsetzung der "Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit"
in der eigenen Führungspraxis.

Allen Lehrgängen waren zwei Seminarschwerpunkte gemeinsam, nämlich "Grundlagen der Führung" sowie "Kommunikation I", die beiden anderen Seminare variierten - wie in Abs. 2 kurz beschrieben - je nach Bedarf.

Ein Lehrgang setzte sich aus mehreren Bausteinen, wie Seminare, Coaching, Projektarbeit und Tandem-Gespräche zusammen. Zudem konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf freiwilliger Basis einen "Kultursprung" (Hospitanz) in einem Wirtschaftsunternehmen durchführen.

Da seit Ende der Maßnahme im Dezember 2004 einige Mitarbeiter/innen neu in Führungsverantwortung gekommen sind, wird derzeit überprüft, ob und in welcher Form die neuen Führungskräfte qualifiziert werden können. Die Entscheidung darüber wird in 2006 getroffen.

7.22 Beratung, Coaching, Mediation

Führungskräfte, aber auch Projektleiter/innen oder Sachbearbeiter/innen in herausgehobenen Funktionen können nach vorhergehender individueller Beratung ein externes Coaching in Anspruch nehmen. Sie erhalten hier eine persönliche Unterstützung, um komplexe und schwierige (Führungs-) Situationen in ihrem Arbeitsalltag besser bewältigen zu können.

Auch in den Jahren 2004 und 2005 haben viele Führungskräfte das interne Beratungsangebot der Abteilung 11.4 sowie externes Coaching oder auch Mediation zur Konfliktklärung in unterschiedlichen Zusammenhängen in Anspruch genommen. Hier ist eine kontinuierlich steigende Nachfrage zu verzeichnen. Häufig wurden im Anschluss an individuelle interne und/oder externe Beratungen, Veränderungsprozesse in den Organisationseinheiten durchgeführt. Die interne Kompetenz der Abteilung 11.4 zum Thema "Moderation von konflikthaften Situationen" wurde oft nachgefragt.

Zudem verfügt die Abteilung 11.4 über einen entsprechenden Pool an ausgewiesenen externen Beraterinnen und Beratern, Coaches und Mediatorinnen und Mediatoren, die für derartige Prozesse eingesetzt werden. Auf Anregung des Personalrates ist geplant, den Pool der internen Moderator/innen in 2007 wieder zu reaktivieren, um die intern vorhandenen Kompetenzen noch stärker zu nutzen.

7.23 Nachwuchsförderung / Mentoring

Das Konzept des Mentoring hat eine lange Tradition und ist bislang vor allem in Amerika, aber auch in Großbritannien und Skandinavien verbreitet. Der Begriff Mentor/Mentorin beschreibt ursprünglich eine Person, die einer – in der Regel – jüngeren Person (Mentee) das Rüstzeug für das vor allem berufliche Leben vermittelt oder sie in wichtige gesellschaftliche Bereiche einführt. Der Mentor / Die Mentorin fungiert als "Coach" für die Mentee und steht daher nicht in einer direkten hierarchischen Beziehung zu ihr.

Das Besondere am Mentoring ist die "one-to-one-Beziehung" zwischen Mentor / Mentorin und Mentee in einem begleitenden Programm. Beide treffen sich in einem verabredeten Rahmen und besprechen die bisherigen Schritte sowie das weitere Vorgehen der Mentee auf dem Weg der beruflichen Entwicklung und Karriere.

Das 2. konzernweite "Mentoring-Programm zum beruflichen Aufstieg von Frauen" startete im Oktober 2003 und wurde am 10.12.2004 mit einer großen Präsentation der Projekte erfolgreich beendet. Der Schwerpunkt lag beim Thema "Projektmanagement". An dem Programm nahmen 13 Frauen teil, 6 davon aus der Stadtverwaltung.

Die Planungen für das 3. Programm begannen im Frühjahr 2005. Im Januar 2006 erfolgte der Start mit einer veränderten Zielgruppe, da erstmalig auch männliche Nachwuchskräfte an dem Programm teilnehmen, um dem Gendergedanken Rechnung zu tragen. Insgesamt nehmen 15 Mentees, davon 9 Frauen und 6 Männer teil. Von Seiten der Stadtverwaltung beteiligen sich 3 weibliche und kein männlicher Mentee an dem Programm.

Der Abschluss des 3. Programms ist für Februar 2007 geplant.

Ansprechpartnerin: Beate Röschmann
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 32 30
Mail: beate.roeschmann@offenbach.de

7.3 Fortbildung

7.31 Fortbildungsprogramme 2004/2005

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden die im zentralen Fortbildungsprogramm 2005 angebotenen Veranstaltungen gut angenommen.

Geplant waren insgesamt 58 (im Vergleich 2004: 60) Veranstaltungen, von denen 6 (2004: 8) Seminare wegen zu geringer Teilnahme nicht durchgeführt werden konnten.

Insgesamt haben sich 698 (2004: 690) Personen zu den Veranstaltungen angemeldet. Teilgenommen haben tatsächlich 562 Beschäftigte der Stadt (2004: 595) sowie 26 externe Teilnehmer/innen aus den Eigenbetrieben und Konzerntöchtern (2004: 28).

Insgesamt konnten also 110 Personen (2004: 67), die sich angemeldet hatten nicht teilnehmen, sei es, weil der Kurs nicht zustande kam, bereits belegt war oder sonstige Gründe – wie Krankheit, erforderliche betriebsbedingte Anwesenheit etc. – zum Tragen kamen.



7.32 Bereichsbezogene Fortbildung

Einen Zuwachs gab es im Berichtszeitraum im Vergleich zum Jahr 2003 wiederum bei der finanziellen Unterstützung von Organisationseinheiten, wenn es z. B. galt, amtsspezifische Fachfortbildungen zu besuchen. Organisationseinheiten kamen auch verstärkt auf die Abteilung 11.4 zu, wenn – z. B. ausgelöst durch individuelles Coaching oder das Qualitätsmanagement – Beratungsprozesse oder Umstrukturierungsmaßnahmen, etwa in Form von Klausurtagungen oder Zukunftswerkstätten mit externer Unterstützung, geplant werden mussten. Insgesamt wurden dafür aus dem Budget der Abteilung 11.4 im Jahr 2004 rd. 39.000,00 EUR und 2005 rd. 31.500,00 EUR (Vgl. 2003: rd. 24.400,00 EUR) zur Verfügung gestellt.

Es ist ein besonderes Anliegen der Abteilung 11.4, auch die Fachfortbildung in den einzelnen Ämtern zu fördern, um damit sowohl ein hohes und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistetes Qualitätsniveau sicher zu stellen, als auch die berufliche Handlungssicherheit und damit die persönliche Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Deshalb unterstützen wir die Ämter nach wie vor auch bei der Planung von bereichsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen.

Ansprechpartnerinnen: Marita Neumann
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 21 18
Mail: marita.neumann@offenbach.de

Beate Röschmann
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 32 30
Mail: beate.roeschmann@offenbach.de

7.4 Ausbildung

7.41 Einführung einer praktischen Prüfung

Im Jahr 2005 fand erstmals für Nachwuchskräfte im mittleren Dienst eine praktische Prüfung statt. Durch die geänderten Prüfungsanforderungen erhält die Ausbildung eine stärkere Praxisausrichtung. Unsere Anwärterinnen und Anwärter waren bei den wahlweise in Form eines Bürgergesprächs oder einer Präsentation abgelegten Prüfung erfolgreich, was für eine gute Vorbereitung durch unsere ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spricht, aus deren Bereich die Prüfungsthemen kamen. Von den Erfahrungen wird die zweite Ausbildungsgruppe, die im Sommer 2006 ihre Prüfung ablegt, profitieren.

7.42 Geänderte Ausbildungsplanung in den ausbildenden Ämtern unter Berücksichtigung des Trimestermodells

Die Ausbildungspläne der ausbildenden Ämter sind kontinuierlich hinsichtlich der geänderten Studienabläufe und der kürzeren Zuweisungszeiträume angepasst worden. Die im Jahr 2004 erstmals geänderten Zuweisungszeiten, je nach Fachbereich um 50 v. H. verkürzt oder verlängert, sind in die Ausbildungsabläufe der ausbildenden Ämter integriert.



7.43 Einführung der Diplomarbeit für den gehobenen Dienst

Im Jahr 2003 wurde der Studienablauf im gehobenen Dienst der allgemeinen Verwaltung mit der Einführung von Trimestern weit reichend geändert und um die Abgabe einer Diplomarbeit ergänzt. In Folge dessen waren von unseren Anwärterinnen und Anwärtern die ersten Diplomarbeiten im Jahr 2005 vorzulegen.

Es ist gelungen, durch das Angebot von qualifizierten Themen aus dem Bereich der auszubildenden Ämter, die Praxisorientierung der Ausbildung nachhaltig zu forcieren. Unterstützt wurde dies zusätzlich durch die Bereitschaft auszubildender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die anschließenden Zweitgutachten zu erstellen.

Erfreulich waren die insgesamt guten Ergebnisse der Offenbacher Absolventen der Verwaltungsfachhochschule. Die umfangreiche Bearbeitung von Themen aus den Bereichen Rechts-, Sozialwissenschaft und Betriebswirtschaft stehen den Fachämtern unentgeltlich zur Verfügung.

Die Erfahrungen im Rahmen der Betreuung und Begutachtung kommen den nächsten, im Sommer 2006 zu erstellenden Diplomarbeiten zu Gute.

Ansprechpartner/in: Manfred Keller
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 29 96
Mail: manfred.keller@offenbach.de

Beate Röschmann
Personalamt / Abteilung 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 32 30
Mail: beate.roeschmann@offenbach.de

7.5 Qualitätsmanagement

Der Beschluss des Magistrats der Stadt Offenbach, ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem auf der Basis der DIN EN ISO 9000 ff einzuführen wurde 1998 gefällt. Vor diesem Beschluss lag eine einjährige Pilotphase, in der mit sieben Organisationseinheiten die Umsetzung und der Nutzen eines QM-Systems geklärt wurden.

Die flächendeckende Implementierung des QM-Systems in der Kernverwaltung wurde sukzessiv in so genannten Wellen organisiert.

Seit November 2005, nach insgesamt 6 Zertifizierungswellen, ist die Stadtverwaltung Offenbach die erste kommunale Verwaltung einer Großstadt der Bundesrepublik, die in allen Bereichen ¹⁾ ein zertifiziertes QM-System vorweisen kann.

Unter Federführung der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung ist es in Offenbach gelungen, über einen Zeitraum von 9 Jahren eine kontinuierliche und nachhaltige Verwaltungsmodernisierung umzusetzen. Mit der ersten kompletten Zertifizierung der Stadtverwaltung ist allerdings erst ein Etappenziel erreicht worden. Für die Verantwortlichen in den Ämtern und Abteilungen und 11.4 gilt es nun über den Projektabschluss hinaus, die kontinuierliche Weiterentwicklung des QM-Systems voranzutreiben.

¹⁾ Das erst im Jahr 2005 kommunalisierte Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz ist noch nicht zertifiziert; das gemeinsam mit dem Kreis Offenbach geführte Ausgleichsamtsamt ist für eine Zertifizierung nicht vorgesehen.



Im Berichtszeitraum 2004/2005 haben folgende Organisationseinheiten erfolgreich das Offenbacher QM-System eingeführt:

2004	2005
Frauenbüro, 18	Teile des Hauptamtes, 10.1 und 10.2
Stadtschulamt, 40	Ausländeramt, 39
Volkshochschule, 43	Teile des Sozialamtes, 50.1 und 50.2
Teile des Sozialamtes, 50.3	Teile des Jugendamtes, 51.1, 51.3 und 51.4
Teile des Jugendamtes, 51.0	Sport- und Badeamt, 52
Stadtplanung und Baumanagement, 60	Stadtgesundheitsamt, 53
Bauaufsichtsamt, 63	Alle Ämter im Forum Kultur 41, 42, 44, 45, 46,

Das QM-System der Verwaltung ist den grundsätzlichen Zielen der Stadtverwaltung, die im Rahmen der Haushaltssanierung erstellt wurden, verpflichtet.

Diese Ziele sind:

Effektive Arbeitsorganisation - schnelle, einfache, transparente Sachbearbeitung durch beherrschte und kontinuierlich verbesserte Arbeitsabläufe

Kundinnen-/Kundenorientierung - Servicehaltung und -kompetenz bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern, systematisches Aufgreifen von Verbesserungsideen, deren Einarbeitung in das alltägliche Arbeitsgeschehen

Wirtschaftlichkeit - auf der Grundlage einer effektiveren Gestaltung der Arbeitsorganisation kann die Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns und die Qualität der öffentlichen Dienstleistung verbessert werden

Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterorientierung - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst entwickeln das Qualitätsmanagement und nicht externe Expertinnen und Experten

Ansprechpartnerinnen: Claudia Spiegel
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 28 14
Mail: claudia.spiegel@offenbach.de

Beate Röschmann
Personalamt / Abteilung 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 32 30
Mail: beate.roeschmann@offenbach.de



7.6 Beschwerdemanagement

Auch in den Jahren 2004 und 2005 wurde das Dienstleistungsangebot der Beschwerdestelle von Kundinnen und Kunden häufig in Anspruch genommen.

Seit Einrichtung der Beschwerdestelle konnten so bis Ende 2005 unterschiedlichste Sachverhalte bearbeitet werden, die im Rahmen von über 2300 Kundenkontakten geäußert wurden.

Zwar verzeichnete die Beschwerdestelle im Jahr 2004 mit 523 Kontakten und im Jahr 2005 mit 503 Kontakten in der Summe jeweils etwas weniger Kontakte als in den beiden Jahren zuvor. Jedoch hat sich die Qualität der einzelnen Kontakte im Gesamten merklich erhöht.

Hierbei kristallisierte sich die Entwicklung heraus, dass beschwerdeführende Personen immer häufiger gleich mehrere Anliegen äußerten, die dann in der Zuständigkeit mehrerer Organisationseinheiten lagen. Dadurch erhöhte sich der Koordinierungsaufwand für die Beschwerdestelle.

Bei über 90 Prozent der registrierten Kontakte handelte es sich um allgemeine, sachbezogene Anliegen, Anfragen und Anregungen.

Reklamationen über das Leistungsergebnis der Stadtverwaltung oder der Konzerntöchter (ESO, GBM etc.) stellten lediglich rund sechs Prozent aller vorgetragenen Sachverhalte dar.

In weniger als zwei Prozent aller Fälle stand das Verhalten städtischer Bediensteter in der Kritik von Kundinnen und Kunden.

Hier spiegelt sich der Trend der vorangegangenen Jahre hinsichtlich des wachsenden Servicegedankens in unserer Stadtverwaltung wider.

Wie in den Vorjahren verliefen die Zusammenarbeit und der Kontakt zwischen den einzelnen Fachstellen, der Personalvertretung sowie den Konzerntöchtern und der Beschwerdestelle sehr produktiv und unproblematisch.

Ansprechpartner/in: Jan Schmidbauer
Personalamt / Abt. 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 43 21
Mail: jan.schmidbauer@offenbach.de

Beate Röschmann
Personalamt / Abteilung 11.4
Tel: 0 69 / 80 65 - 32 30
Mail: beate.roeschmann@offenbach.de



Grafik 1.1 (zu 1.2 des Berichtsteils)

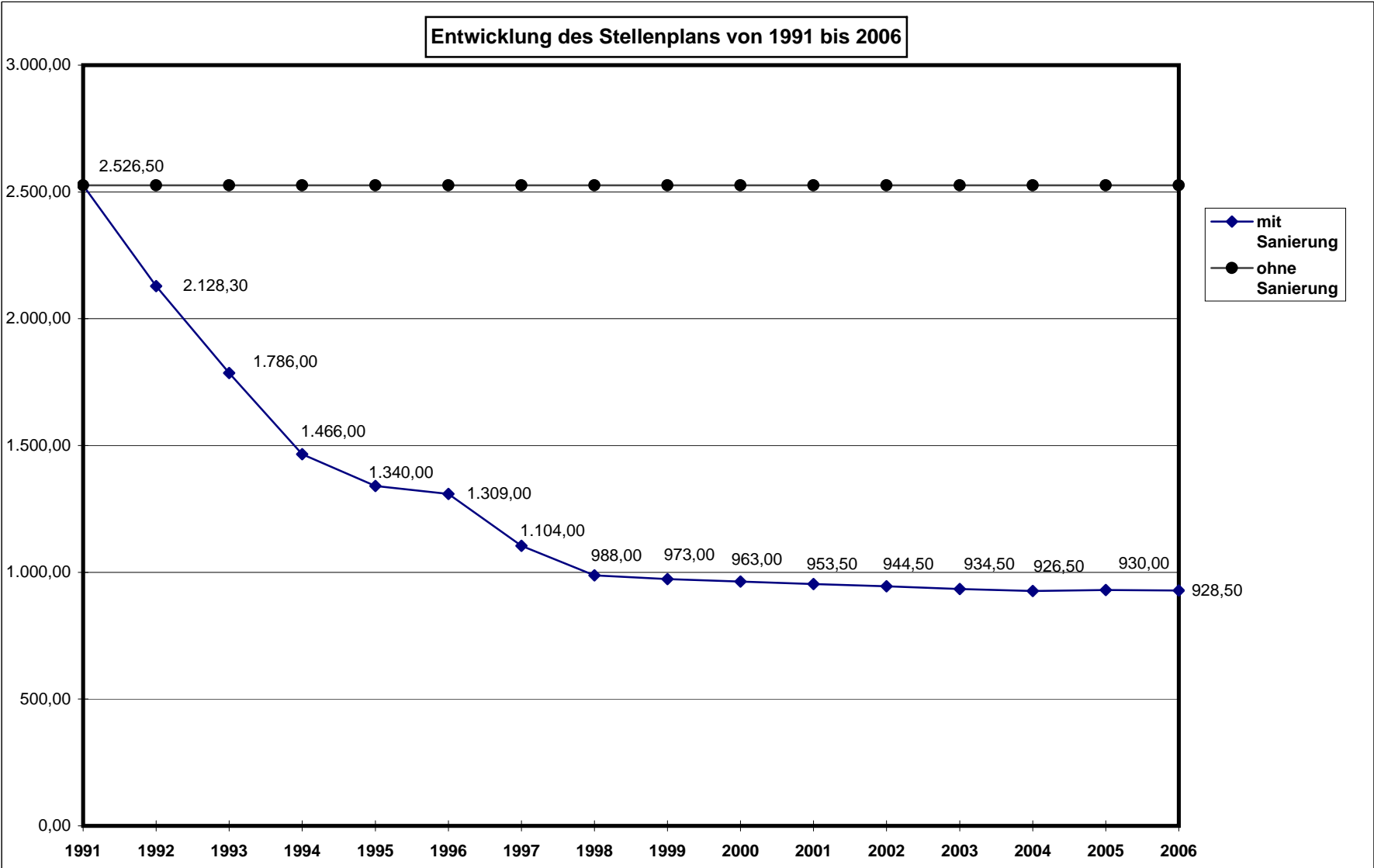


Tabelle 1.2 (zu 1.2 des Berichtsteils)

Ausgliederungen (Stellen)

Jahr	Umsetzung im Stellenplan	Bereich	Betrieb / Gesellschaft	Stellen nach Bereichen	Stellen nach Betrieben / Gesellsch.
1992	NT 1992	Straßenbeleuchtung	EVO	0009,0	0009,0
		Stadtreinigung und Abfallwirtschaft, Stadtentwässerung	ESO	0333,0	0763,0
1993	1993	Friedhofswesen (vorübergehend SFO)		0051,0	
		Gebäudereinigung		0182,0	
1994	1994	Straßenunterhaltung und Verkehrssicherung		0046,0	
	1995	Gebäudeverwaltung und -unterhaltung		0078,5	
1998	1998	Park- u. Gartenanlagen, Sportstättenpflege		0072,5	
1994	1994	Städt. Alten- und Pflegeheim	APF	0177,5	0177,5
1996	1997	Kindertagesstätten	EKO	0161,5	0161,5
		Stadthalle	GBO	0007,0	0007,0
1999	2000	Verkehrsbüro	OSG	0003,0	0003,0
2003	2004	Straßenreinigungs- und Abfallgebühren	ESO	0001,0	0001,0
			insgesamt	1122,0	1122,0

"In 2004 und 2005 sind keine weiteren Ausgliederungen erfolgt"

Grafik 1.3 (zu 1.2 / 1.4 des Berichtsteils)

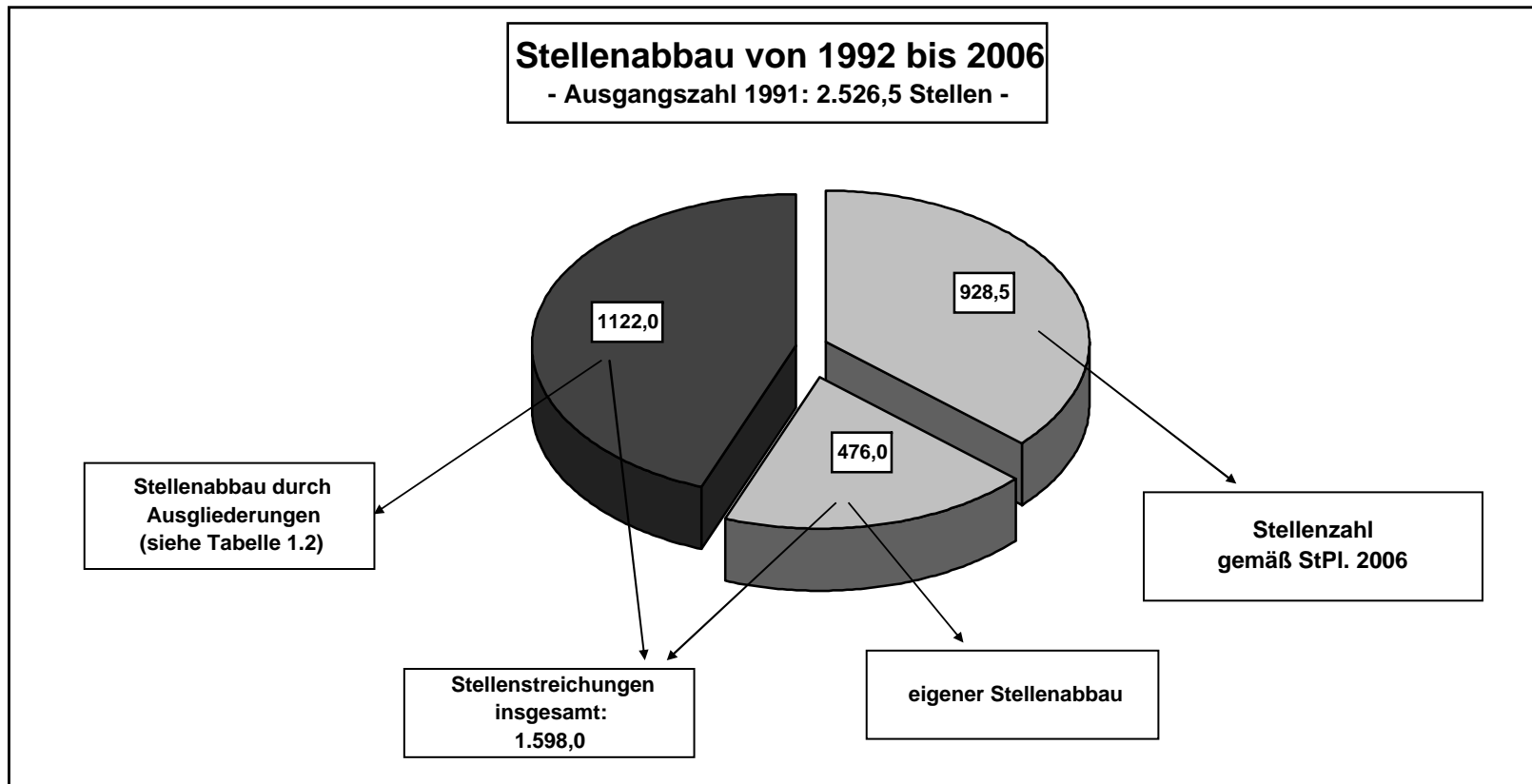


Tabelle 1.4 (zu 1.3 des Berichtsteils)

Besetzungsdichte												
Haus- halts- jahr	Planstellen				besetzt am 30.06.							
	BEA	ANG	ARB	Gesamt	BEA		ANG		ARB		Gesamt	
					absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1981	507,0	0955,5	938,0	2400,5	489,0	96,45	0899,0	94,09	907,0	96,70	2295,0	95,61
1982	502,0	0958,0	921,0	2381,0	484,5	96,51	0920,0	96,03	882,0	95,77	2286,5	96,03
1983	498,5	0971,0	926,0	2395,5	486,5	97,59	0927,1	95,48	884,5	95,52	2298,1	95,93
1984	498,5	0964,0	911,0	2373,5	480,5	96,39	0918,7	95,30	876,5	96,21	2275,7	95,88
1985	512,0	1005,0	912,0	2429,0	485,0	94,73	0953,4	94,87	870,0	95,39	2308,4	95,03
1986	518,0	1036,5	914,0	2468,5	503,5	97,20	0980,0	94,55	879,0	96,17	2362,5	95,71
1987	520,0	1044,0	912,0	2476,0	506,0	97,31	1023,0	97,99	887,0	97,26	2416,0	97,58
1988	525,5	1039,0	902,0	2466,5	513,0	97,62	1001,5	96,39	873,0	96,78	2387,5	96,80
1989	529,5	1059,0	914,0	2502,5	513,0	96,88	1010,5	95,42	867,5	94,91	2391,0	95,54
1990	523,5	1079,0	907,0	2509,5	511,5	97,71	1033,5	95,78	852,5	93,99	2397,5	95,54
1991	523,5	1101,0	902,0	2526,5	512,0	97,80	1039,4	94,41	860,0	95,34	2411,4	95,44
1992	508,0	1042,3	578,0	2128,3	484,5	95,37	0967,8	92,85	544,0	94,12	1996,3	93,80
1993	478,5	1004,5	303,0	1786,0	468,0	97,81	0928,5	92,43	270,0	89,11	1666,5	93,31
1994	464,5	0827,5	174,0	1466,0	449,0	96,66	0751,0	90,76	124,0	71,26	1324,0	90,31
1995	466,5	0747,5	126,0	1340,0	455,0	97,53	0713,0	95,38	119,0	94,44	1287,0	96,04
1996	464,0	0563,5	113,0	1140,5	456,0	98,28	0545,0	96,72	103,0	91,15	1104,0	96,80
1997	463,0	0537,5	103,5	1104,0	441,0	95,25	0521,5	97,02	090,5	87,44	1053,0	95,38
1998	465,0	0496,0	027,0	0988,0	459,5	98,82	0477,0	96,17	026,0	96,30	0962,5	97,42
1999	595,5	0352,5	025,0	0973,0	584,0	98,07	0337,0	95,60	025,0	100,00	0946,0	97,23
2000	608,0	0336,0	019,0	0963,0	595,0	97,86	0330,5	98,36	019,0	100,00	0944,5	98,08
2001	616,0	0319,5	018,0	0953,5	605,0	98,21	0315,5	98,75	018,0	100,00	0938,5	98,43
2002	627,0	0306,5	011,0	0944,5	619,0	98,72	0301,0	98,21	011,0	100,00	0931,0	98,57
2003	628,0	0296,5	010,0	0934,5	624,5	99,44	0292,5	98,65	010,0	100,00	0927,0	99,20
2004	636,5	0285,0	005,0	0926,5	635,5	99,84	0281,5	98,77	005,0	100,00	0922,0	99,51
2005	645,0	0280,0	005,0	0930,0	640,5	99,30	0275,5	98,39	005,0	100,00	0921,0	99,03

Tabelle 1.5

Dokumentation des Stellenabbaus seit 1992 (ohne Ausgliederungen)					
Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1992	Rechnungsprüfungsamt	01000	1,0	BAT III	
	Hauptamt	02000	1,5	BAT VII 0,5 m. 24 Std. wchtl.	
		02000	0,5	BAT VIII/VII Inh. VI b	
		02000	1,0	BAT VIII Inh. VII	
	Stadtverordnetenbüro	02500	0,5	BAT VI b	
	Stadtkasse	03100	1,0	A 8 BBO	
	Liegenschaftsamt	03500	0,5	BAT VIII/VII	
	Beschaffungswesen	06000	1,0	BAT VII Inh. VI b	
		06000	1,0	HLT 4	
	Rathausverwaltung / Poststelle	06300	1,0	HLT 3	
	Fernsprechzentrale	06400	0,5	BAT VII	
	Verkehrsüberwachung	11020	1,0	BAT VII	
	Umweltamt	11300	1,0	A 9 gD BBO	
		11300	2,0	BAT II	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	1,0	A 12 BBO	
	Stadtschulamt	20000	1,0	BAT VI b	
	Grund- u. Hauptschulen	21000	0,5	BAT IV b	
	Klingspormuseum	31010	1,0	BAT V b	
	Theater	33000	1,0	BAT V b	
	Volkshochschule	35000	1,0	BAT II	
		35000	1,0	BAT VI b darunter 0,5 m. 25 Std. wchtl.	
	Sozialamt	40000	1,0	A 11 BBO	
		40000	1,0	BAT III	
		40000	1,0	BAT IV a	
		40000	1,0	BAT VIII/VII	
	Verwaltung der Jugendhilfe	40700	1,0	BAT IV a	
	Ausgleichsamt	40900	1,0	A 10 BBO	
		40900	0,5	A 9 gD BBO	
	Arbeit an sozialen Brennpunkten	43500	1,0	BAT IV b	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellen- anzahl	Stellenwert	Stellen- anzahl kumuliert
1992	Einrichtungen der Jugendarbeit	46000	2,2	BAT IV b	56,2
	Sportanlagen	56000	1,0	BAT IV b	
	Badeanstalten Herrnstraße	57000	1,0	BAT VIII *	
		57000	1,0	HLT 4 *	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	2,0	HLT 4 *	
		58000	3,0	HLT 2 *	
		58000	1,0	HLT 1 Teilb.	
	Hochbauamt	60100	2,0	BAT IV a	
		60100	2,0	HLT 5 *	
	Wohngeldstelle	62200	1,0	A 12 BBO	
		62200	0,5	BAT VII	
	Friedhöfe	75000	1,0	BAT IV b	
		75000	1,0	HLT 4	
	Forstwirtschaftliche Unternehmen	85500	1,0	GFTV W 2	
		85500	1,0	GFTV W 1	
	Lagerhaus	87000	1,0	BAT VI b	
87000		4,0	HLT 5 *		
87000		1,0	HLT 3 * Inh. 5		
87000		1,0	HLT 3		
Städt. Wohngebäude	88010	1,0	A 9 gD BBO		
	88010	1,0	BAT VII		
Stellenabbau brutto			57,2		
Neuschaffung			1,0		
1992 Stellenabbau netto			56,2		
1993	Hauptamt	02000	0,5	BAT VI b	
		02000	0,5	BAT VIII/VII	
	Personal- u. Organisationsamt	02200	1,0	BAT V c *	
		02200	2,0	BAT VII 1,0 Inh. BAT VI b	
	Ausländerbeirat	02600	1,0	BAT IV b	
	Stadtkasse	03100	1,5	BAT VII	
	Standesamt	05000	0,5	BAT VII	
Beschaffungswesen	06000	0,5	BAT VII 29,5 Std. wchtl.		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Technikunterst. Informationsverarb.	06100	1,0	BAT VII	
	Rathauskantine u. -Küche	08000	1,0	BAT V c *	
		08000	2,0	BAT VI b	
		08000	2,0	BAT VII	
		08000	1,0	HLT 4 *	
		08000	1,0	HLT 2 *	
		08000	5,0	HLT 1 *	
		08000	5,0	HLT 1 * Teilb.	
	Aus- u. Fortbildung	08300	1,0	A 7 BBO	
	Ordnungswesen	11000	1,0	BAT V c *	
		11000	0,5	BAT V c	
	Straßenverkehrsamt	11010	1,0	BAT II	
	Verkehrsüberwachung	11020	1,0	A 12 BBO	
	Kfz-Zulassungsstelle	11200	1,0	BAT VIII	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	11,0	A 6 BBO	
	Zivil- u. Katastrophenschutz	14000	0,5	A 10 BBO	
	Stadtschulamt	20000	2,0	BAT VI b	
	Berufliche Schulzentren	24000	0,5	BAT VII *	
	Kulturamt	30000	1,0	BAT III *	
		30000	0,5	BAT VI b Teilb.	
	Deutsches Ledermuseum	31000	1,0	A 14 BBO	
	Stadtbücherei	35200	1,0	BAT IV b	
		35200	2,0	BAT VII	
		35200	1,0	HLT 5	
	Sozialamt	40000	1,0	A 12 BBO	
		40000	1,0	A 10 BBO	
		40000	1,0	BAT VI b	
		40000	2,0	BAT VIII/VII	
	Versicherungswesen	40800	0,5	BAT V c 27 Std. wchtl.	
	Ausgleichsamt	40900	1,0	A 13 hD BBO	
		40900	0,5	A 10 BBO	
		40900	1,0	BAT VIII/VII	
		40900	1,0	HLT 3	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Städt. Alten- u. Pflegeheim	43000	1,0	Kr. IV *	
		43000	1,0	HLT 5 *	
		43000	0,5	HLT 2 Inh. HLT 3	
	Sozialdienst Karlstraße 58	43600	1,0	HLT 4 Inh. 5	
	Einrichtungen der Jugendarbeit	46000	0,8	BAT VI b	
	Stadtgesundheitsamt	50000	1,0	A 9 mD BBO m.Z.	
	Tbc-Beratung	54300	1,0	A 10 BBO	
	Badeanstalten Herrnstraße	57000	1,0	BAT V c	
		57000	1,0	BAT VI b *	
		57000	4,0	BAT VII *	
		57000	2,0	BAT VIII *	
		57000	2,0	BAT VIII	
		57000	4,0	HLT 5 *	
		57000	1,0	HLT 4	
		57000	0,5	HLT 3 24 Std. wchtl.	
		57000	10,0	HLT 2	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	1,0	BAT V c *	
		58000	2,0	HLT 5 *	
		58000	4,0	HLT 4 *	
		58000	3,0	HLT 4	
		58000	2,0	HLT 2 *	
	Hochbauamt	60100	1,0	A 11 BBO	
		60100	1,0	BAT II	
		60100	1,0	BAT IV a	
	Stadtplanungsamt	61000	1,0	BAT II	
	Vermessungsamt	61200	1,0	BAT III	
		61200	1,0	BAT VI b *	
	Bauaufsichtsamt	61300	1,0	A 10 BBO	
	Wohngeldstelle	62200	1,0	BAT VII	
	Gemeindestraßen	63000	1,0	BAT IV a	
		63000	1,0	HLT 3	
		63000	2,0	HLT 2 *	
	S-Bahn	82000	1,0	BAT VI b	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Stadthalle	84000	0,5	BAT VIII/VII	
		84000	1,0	HLT 4 *	
	Forstwirtschaftliche Unternehmen	85500	1,0	GFTV W 4	
	Lagerhaus	87000	1,0	HLT 7 *	
	Städt. Wohngebäude	88010	1,0	BAT V c *	
	Stellenabbau brutto		121,8		
Umschichtungen / Neuschaffungen		12,5			
1993	Stellenabbau netto		109,3		165,5
1994	Rechnungsprüfungsamt	01000	1,0	A 12 BBO	
	Hauptamt	02000	1,0	A 13 hD BBO	
		02000	1,0	BAT II	
		02000	1,0	BAT IV a	
		02000	2,0	BAT V b	
	Personal- u. Organisationsamt	02200	1,0	BAT VI b *	
		02200	1,0	BAT VII Inh. BAT VI b	
	Kämmerei	03000	0,5	BAT VIII/VII	
	Stadtkasse	03100	1,0	A 8 BBO	
	Liegenschaftsamt	03500	1,0	BAT V c	
		03500	0,5	BAT VIII/VII	
	Beschaffungswesen	06000	1,5	BAT VII	
		06000	1,0	HLT 5	
	Technikunterst. Informationsverarb.	06100	1,5	BAT VII	
	Zentraler Ermittlungsdienst	06500	0,5	BAT VII Inh. BAT VI b m. 30 Std. wchtl.	
	Personalvertretungen	08100	1,0	BAT V b	
		08100	1,5	BAT VI b	
	Personalentwicklung	08300	1,0	A 12 BBO	
		08300	2,0	A 11 BBO	
Ordnungswesen	11000	1,0	A 14 BBO		
	11000	1,0	A 13 gD BBO		
	11000	1,5	BAT V c		
	11000	1,0	BAT VI b		
	11000	2,0	BAT VIII/VII		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Verkehrsüberwachung	11020	1,0	BAT VIII/VII	
	Kfz-Zulassungsstelle	11200	0,5	BAT VII	
	Umweltamt	11300	0,5	A 10 BBO	
	Waldschutz	11400	2,0	BAT VII	
	ZER inkl. Passstelle	12000	1,0	A 5 mD BBO	
		12000	2,0	BAT VII	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	3,0	A 6 BBO	
	Stadtschulamt	20000	2,0	BAT VI b	
		20000	0,5	BAT VII *	
		20000	1,0	HLT 5 ku 4 "	
	Gesamtschulen	28500	0,5	BAT VII * Teilb.	
	Jugendverkehrsschule	29210	1,0	HLT 4 "	
	Stadtarchiv	32150	0,5	BAT VII	
	Theater	33000	1,0	BAT IV b	
	Volkshochschule	35000	1,0	BAT IV/b	
	Sozialamt	40000	1,0	BAT VIII/VII	
	Gemeinsame Rechnungsabteilung	40500	1,0	BAT IV a	
	Obdachlosenunterbringung	43100	1,0	BAT VI b	
	Erziehungsberatungsstelle	46500	1,0	BAT III	
		46500	1,0	BAT VIII/VII	
	Stadtgesundheitsamt	50000	1,0	BAT V c 30 Std. wchtl.	
		50000	1,0	BAT VI b	
		50000	1,0	HLT 5 "	
	Sportanlagen	56000	1,0	HLT 6 * "	
	Bieberer Berg	56020	2,0	HLT 5 * "	
		56020	1,0	HLT 4 * "	
	Bad Tambourweg	57100	1,0	BAT V c *	
		57100	2,0	BAT VI b *	
		57100	2,0	BAT VIII *	
		57100	1,0	HLT 4 * "	
		57100	2,0	HLT 1 * "	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	2,0	HLT 6 * "	
		58000	2,0	HLT 5 * "	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1994		58000	2,0	HLT 4 * "	262,0
		58000	1,0	HLT 2 * "	
	Bauverwaltungsamt	60000	1,0	A 13 hD BBO	
		60000	1,0	A 13 gD BBO	
		60000	1,0	BAT III	
		60000	2,0	BAT IV b	
		60000	1,0	BAT V c	
		60000	2,0	BAT VI b	
		60000	0,5	BAT VII 30 Std. wchtl.	
		60000	1,0	BAT VIII/VII	
	Hochbauamt	60100	1,0	BAT II '	
		60100	2,0	BAT III *	
		60100	1,0	BAT III	
		60100	2,0	BAT IV a *	
		60100	1,0	HLT 6 * "	
	Tiefbauamt	60200	0,5	BAT VI b	
	Stadtplanungsamt	61000	0,5	BAT III *	
	Gemeindestraßen	63000	2,0	HLT 6 * "	
		63000	3,0	HLT 5 * "	
		63000	7,0	HLT 4 * "	
		63000	7,0	HLT 3 * "	
	Stadthalle	84000	1,0	BAT VI b	
		84000	0,5	HLT 1 * "	
	Forstwirtschaftl. Unternehmen	85500	1,0	GFTV W 4	
		85500	1,0	GFTV W 3	
	Lagerhaus	87000	1,0	HLT 6 * "	
		87000	2,0	HLT 3 "	
		87000	1,0	HLT 3	
	Stellenabbau brutto		116,0		
	Neuschaffungen / Umschichtungen		19,5		
	Stellenabbau netto		96,5		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1995	Hauptamt	02000	1,0	BAT V c	
		02000	1,0	BAT VII darunter 0,5 m. 30 Std. wchtl.	
		02000	0,5	BAT VIII/VII	
		02000	1,0	HLT 3 "	
	Personalamt	02200	0,5	A 11 BBO	
		02200	1,5	BAT VI b 0,5 m. 30 Std. wchtl.	
	Kämmerei	03000	0,5	BAT VIII/VII	
	Controlling / Organisation	03010	1,0	A 13 hD BBO	
		03010	1,0	BAT II	
	Liegenschaftsamt	03500	1,0	A 14 BBO	
	Beschaffungswesen	06000	1,0	BAT VI b	
	Technikunterst. Informationsverarb.	06100	2,0	BAT VII	
	Hausdienst / Poststelle	06300	1,0	BAT IV a	
		06300	1,0	HLT 6 * "	
		06300	1,0	HLT 4	
		06300	1,0	HLT 3	
		06300	1,0	HLT 2 "	
	Fernsprechzentrale	06400	0,5	BAT VII	
	Personalentwicklung	08300	0,5	BAT V b	
	Ordnungswesen	11000	1,0	A 6 BBO	
	Umweltamt	11300	1,0	HLT 5 * "	
	ZER inkl. Passstelle	12000	0,5	BAT VII	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	1,0	A 9 mD BBO	
	Zivilverteidigung	14100	0,5	BAT IV a	
	Stadtschulamt	20000	1,0	A 10 BBO	
		20000	0,5	BAT VI b	
	Klingspormuseum	31010	1,0	Pauschalohnempf. (teilb. Arb.)	
	Volkshochschule	35000	0,5	BAT V b	
	Stadtbücherei	35200	0,5	HLT 3 "	
	Verwaltung der Jugendhilfe	40700	1,0	BAT IV b	
40700		1,0	BAT VII Inh. BAT VI b		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1995	Einrichtungen der Jugendarbeit	46000	1,0	Pauschallohempf. (teilb. Arb.)	309,5
	Tageseinrichtungen für Kinder	46400	1,0	Pauschallohempf. (teilb. Arb.)	
	Sportanlagen	56000	0,5	HLT 2 * "	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	1,0	BAT V c *	
		58000	1,0	BAT V c "	
		58000	3,0	BAT VII	
		58000	1,0	HLT 6 * "	
		58000	1,0	HLT 5 "	
		58000	1,0	HLT 4 * "	
		58000	1,0	HLT 4 "	
	Erholungsgebiet Mainbogen	59300	2,0	BAT VII	
	Bauamt	60000	1,0	A 7 BBO	
		60000	1,0	BAT V c	
		60000	0,5	HLT 3	
	Hochbauamt	60100	1,0	A 15 BBO	
		60100	1,5	BAT VI b	
	Tiefbauamt	60200	0,5	BAT VI b	
	Vermessungsamt	61200	0,5	BAT VI b "	
	Bauaufsichtsamt	61300	1,0	BAT VIII/VII	
	S-Bahn-Bauamt	82000	1,0	BAT IV a *	
82000		1,0	BAT IV b		
Stellenabbau brutto		51,0			
Neuschaffungen / Umschichtungen		3,5			
1995 Stellenabbau netto			47,5		
1996	Hauptamt	02000	1,0	A 11 BBO	
		02000	0,5	BAT VI b	
	Personalamt	02200	1,0	BAT V c *	
		02200	0,5	BAT VI b	
	Kämmerei	03000	1,0	A 10 BBO	
		03000	1,0	BAT VIII/VII	
	Liegenschaftsverwaltung	03500	0,5	BAT VII vorübergeh. 25 Std. wchtl.	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1996	Ordnungswesen	11000	0,5	BAT VI b	340,5
	Ausländerbehörde	11040	1,0	A 12 BBO	
	ZER inkl. Passstelle	12000	0,5	BAT VI b	
		12000	1,0	BAT VII*	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	0,5	BAT VIII/VII	
	Zivil- und Katastrophenschutz	14000	0,5	BAT VIII/VII	
	Stadtschulamt	20000	0,5	BAT VII	
		20000	1,5	BAT VIII/VII	
	Klingspormuseum	31010	0,5	BAT III	
	Stadtbücherei	35200	1,0	BAT VII	
	Büsing-Palais	36010	1,0	A 13 hD BBO	
	Sozialamt	40000	0,5	BAT VIII/VII 25 Std. wchtl.	
	Ausgleichsamt	40900	1,0	BAT VI b	
		40900	0,5	BAT VIII/VII	
	Einrichtungen der Jugendarbeit	46000	1,0	BAT VIII	
	Erziehungsberatungsstelle	46500	1,0	BAT IV a	
	Stadtgesundheitsamt	50000	1,0	BAT IV a	
		50000	1,5	BAT V c	
		50000	1,0	BAT VII	
	Sportanlagen	56000	1,0	HLT 5 * "	
		56000	1,0	HLT 5 "	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	1,0	HLT 4 * "	
		58000	1,0	HLT 4 "	
		58000	4,0	HLT 2 * "	
	Bauamt	60000	0,5	BAT VI b	
	Stadtplanungsamt	61000	1,0	BAT II	
	Bauaufsichtsamt	61300	1,0	BAT III *	
		61300	0,5	BAT VIII/VII	
	Wohnungsfürsorge	62200	1,5	A 11 BBO	
	S-Bahn-Citytrasse	82000	1,0	BAT IV a *	
	Stellenabbau brutto			35,0	
Neuschaffungen / Umschichtungen			4,0		
Stellenabbau netto			31,0		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1997	Rechnungsprüfungsamt	01000	0,5	A 11 BBO	
	Personalamt	02200	1,5	BAT VI b	
	Büro der Stadtverordnetenvers.	02500	0,5	BAT V b	
	Kämmerei	03000	1,0	A 11 BBO	
		03000	1,0	A 10 BBO	
	Stadtkasse	03100	1,0	A 12 BBO	
		03100	1,0	A 11 BBO	
		03100	2,0	BAT VI b	
		03100	2,0	BAT VII	
	Informationstechnik	06100	1,0	BAT VII	
	Personalvertretungen	08100	1,0	A 13 gD BBO	
		08100	1,0	A 10 BBO	
	Straßenverkehrsamt	11010	0,5	BAT V c *	
	Verkehrsüberwachung	11020	1,0	BAT VIII/VII	
	Zentrales Einwohnerregister	12000	1,0	BAT VI b	
	Stadtschulamt	20000	1,0	BAT VI b	
	Kulturamt	30000	1,0	HLT 5 * "	
	Stadtmuseum	32100	1,0	Pauschallohempf. (teilb. Arb.)	
	Stadtbücherei	35200	2,0	BAT VII	
	Sozialamt	40000	1,5	BAT VIII/VII	
	Förd. der freien Gesundheitspflege	54100	1,0	A 14 BBO	
		54100	1,0	BAT VI b	
	Sport- und Badeamt	55000	0,5	BAT V c 22 Std. wchtl.	
	Sportanlagen	56000	1,0	HLT 4 * "	
	Park u. Gartenanlagen	58000	1,0	HLT 4 "	
		58000	6,0	HLT 2 * "	
	Bauamt	60000	1,0	BAT VI b	
		60000	0,5	HLT 3	
	Stadtplanungsamt	61000	1,0	BAT I b	
	Bauaufsichtsamt	61300	0,5	BAT VII *	
61300		0,5	BAT VIII/VII		
Gemeindestraßen	63000	1,0	BAT VII * Inh. HLT 5 a		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	S-Bahn-Citytrasse	82000	1,0	A 15 BBO	
		82000	1,0	BAT II	
		82000	1,0	BAT III *	
		82000	1,0	BAT VI b	
	Stellenabbau brutto Neuschaffungen / Umschichtungen		41,5		
1997	Stellenabbau netto		36,5		377,0
1998	Magistrat	00100	3,0	B 5 BBO	
		00100	1,0	A 13 hD BBO	
		00100	1,0	BAT V b	
	Rechnungsprüfungsamt	01000	1,0	BAT VI b	
	Personalamt	02200	0,5	BAT V b *	
		02200	1,0	BAT V c * darunter 0,5 m. 23 Std. wchtl.	
		02200	0,5	BAT VI b	
	Rechtsamt	02300	1,0	A 16 BBO	
	Controlling u. Organisation	03010	1,0	BAT V b '	
	Stadtkasse	03100	1,0	A 8 BBO	
		03100	1,0	BAT VII	
	Liegenschaftsverwaltung	03500	0,5	A 9 gD BBO	
		03500	1,0	BAT V b	
	Ordnungswesen	11000	1,0	BAT V c	
	Straßenverkehrsamt	11010	1,0	BAT V b '	
		11010	1,5	BAT VII 0,5 Inh. BAT VI b	
	Verkehrsüberwachung	11020	1,5	BAT VII *	
	Umweltamt	11300	0,5	BAT VII *	
	ZER inkl. Passstelle	12000	1,0	BAT V b	
	Sozialamt	40000	1,0	BAT IV b	
	Ausgleichsamt	40900	1,0	A 10 BBO	
		40900	1,0	A 6 BBO	
40900		0,5	BAT VIII/VII		
Hilfen n. d. Landesaufnahmegesetz	42000	2,0	BAT IV b		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
1998	Stadtgesundheitsamt	50000	0,5	BAT VII *	420,5
	Förd. der freien Gesundheitspflege	54100	1,0	A 11 BBO	
	Sportanlagen	56000	2,0	HLT 5 * "	
		56000	1,0	HLT 5 "	
	Park- u. Gartenanlagen	58000	1,0	A 12 BBO	
		58000	1,0	BAT VIII/VII	
		58000	1,0	HLT 5 "	
		58000	2,0	HLT 4 * "	
		58000	2,0	HLT 4 "	
		58000	4,0	HLT 2 * "	
	Erholungsgebiet Mainbogen	59300	1,0	HLT 5 * "	
	Bauamt	60000	2,0	BAT VI b 0,5 m. 30 Std. wchtl.	
	Vermessungsamt	61200	1,0	HLT 5 "	
	Bauaufsichtsamt	61300	0,5	BAT III *	
		61300	0,5	BAT VIII/VII 25 Std. wchtl.	
	Wohnungsfürsorge	62200	0,5	BAT VI b	
62200		1,0	BAT VII		
Stellenabbau brutto		47,5			
Neuschaffungen / Umschichtungen		4,0			
1998 Stellenabbau netto			43,5		
1999	Personalamt	02200	0,5	A 11 BBO	
	Controlling u. Organisation	03010	0,5	BAT VI b	
		03010	0,5	BAT VII	
	Stadtkasse	03100	0,5	A 9 gD BBO	
		03100	1,0	BAT V c	
	Steuerangelegenheiten	03200	1,0	A 10 BBO 30 Std. wchtl.	
		03200	0,5	BAT VIII/VII	
	Informationstechnik	06100	1,0	BAT V c *	
	Personalvertretungen	08100	1,0	BAT V c	
Ausländerbehörde	11040	0,5	BAT VII		
Umweltamt	11300	1,0	BAT VIII/VII		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Grund- u. Hauptschulen	21000	0,5	BAT V b * '	
	Kulturamt	30000	1,0	HLT 5 * "	
	Volkshochschule	35000	1,0	BAT III	
	Stadtbücherei	35200	0,5	BAT IV b	
	Sozialamt	40000	1,0	BAT VII	
	Jugendamt	40700	1,0	A 11 BBO	
		40700	1,0	BAT VII *	
		40700	0,5	BAT VIII/VII	
	Ausgleichsamt	40900	1,0	A 11 BBO	
	Hilfen n. d. Landesaufnahmegesetz	42000	1,5	BAT IV b	
	Verw. der Übergangswohnheime	43610	1,0	HLT 5 "	
	Förd. der freien Gesundheitspflege	54100	0,5	BAT V c	
	Bauamt	60000	0,5	BAT VIII/VII	
	Vermessungsamt	61200	1,0	BAT VIII/VII Inh. BAT VI b	
	S-Bahn-Rodgau	82010	1,0	BAT VIII/VII	
Stellenabbau brutto Neuschaffungen / Umschichtungen			21,0		
			6,0		
1999	Stellenabbau netto		15,0		435,5
2000	Personalamt	02200	0,5	BAT VI b	
	Kämmerei	03000	1,0	BAT V c	
	Liegenschaftsverwaltung	03500	0,5	BAT VI b	
	Umweltamt	11300	0,5	BAT VIII/VII	
	ZER inkl. Passstelle	12000	1,0	A 12 BBO	
		12000	1,0	A 8 BBO	
		12000	1,0	A 7 BBO	
		12000	1,0	BAT VI b	
	Stadtschulamt	20000	0,5	BAT VII	
	Stadtarchiv	32150	0,5	BAT VII	
	Verwaltung der Jugendhilfe	40700	1,0	A 12 BBO	
	Ausgleichsamt	40900	0,5	BAT VI b	
	Stadtgesundheitsamt	50000	1,0	BAT VI b	
	Vermessungsamt	61200	1,0	BAT VI b "	
Wohnungsfürsorge	62200	0,5	BAT VII		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
2000	Gemeindestraßen	63000	1,0	BAT VI b "	442,5
	Stellenabbau brutto		12,5		
	Neuschaffungen / Umschichtungen		5,5		
	Stellenabbau netto		7,0		
2001	Controlling u. Projektsteuerung	03020	1,0	A 15 BBO	452,0
		03020	1,0	BAT V b	
	Standesamt	05000	1,0	A 13 gD BBO	
	Brand- u. Katastrophenschutzamt	13000	5,0	A 9 mD BBO 4,0 m.Z.	
	Deutsches Ledermuseum	31000	1,0	A 16 BBO	
	Sozialamt	40000	1,0	A 11 BBO	
		40000	0,5	A 9 mD BBO	
		40000	0,5	BAT VI b	
	Verwaltung der Jugendhilfe	40700	1,0	BAT VIII/VII	
	Einricht. der Jugendarbeit § 11 ff.	46000	1,0	BAT VIII/VII 30 Std. wchtl.	
	Stadtgesundheitsamt	50000	0,5	BAT VI b	
	Wohnungsfürsorge	62200	0,5	A 11 BBO	
	Stellenabbau brutto		14,0		
Neuschaffungen / Umschichtungen		4,5			
	Stellenabbau netto		9,5		
2002	Personalamt	02200	1,0	A 13 gD BBO	
		02200	0,5	BAT V c	
	Kämmerei	03000	1,0	BAT III	
		03000	1,0	A 9 gD BBO	
	Kassen- u. Steueramt	03100	0,5	A 7 BBO	
	Kassen- u. Steueramt, Steuerangel.	03200	0,5	A 7 BBO	
	Umweltamt	11300	1,0	BAT VI b	
	Stadtschulamt	20000	1,0	BAT VI b	
	Klingspormuseum	31010	2,0	Pauschallohempf. (teilb. Arb.)	
	Stadtmuseum	32100	2,0	Pauschallohempf. (teilb. Arb.)	
Einricht. der Jugendarbeit § 11 ff.	46000	1,0	BAT V b * '		
Stadtgesundheitsamt	50000	0,5	BAT VI b		

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Sport- u. Badeamt	55000	0,5	BAT VI b 10,75 Std. wchtl.	
	Bauamt	60000	0,5	A 6 BBO	
	Stadtplanung	61000	0,5	BAT V c	
	Vermessungsamt	61200	1,0	BAT IV b	
	Bauaufsichtsamt	61300	0,5	A 14 BBO	
	Stellenabbau brutto		15,0		
Umschichtungen / Neuschaffungen		6,0			
2002	Stellenabbau netto		9,0		461,0
2003	Kassen- u. Steueramt	03100	1,0	A 7 BBO 30 Std. wchtl.	
	Kassen- u. Steueramt, Steuerangel.	03200	1,0	A 8 BBO	
	Ordnungswesen	11000	1,0	BAT VII *	
	Bürgerbüro	12000	0,5	BAT V b 13,5 Std. wchtl.	
	Feuerwehr	13000	1,0	A 7 BBO	
	Stadtschulamt	20000	1,0	HLT 5 * "	
	Stadtmuseum	32100	1,0	BAT V c 30 Std. wchtl.	
	Allgemeine Sozialverwaltung	40000	0,5	A 11 BBO 25 Std. wchtl.	
	Lastenausgleichsverwaltung	40900	1,0	BAT V b	
	Einrichtungen d. Jugendarb. § 11 ff.	46000	1,5	BAT V b * '	
	Bauamt	60000	0,5	A 10 BBO	
		60000	1,0	BAT V b '	
	Bauaufsichtsamt	61300	0,5	A 7 BBO	
	Marktverwaltung	73000	0,5	BAT VII *	
Stellenabbau brutto		12,0			
Umschichtungen / Neuschaffungen		2,0			
2003	Stellenabbau netto		10,0		471,0
2004	Revisionsamt	01000	1,0	BAT IV a *	
	Personalamt	02200	0,5	BAT V c *	
	Öffentlichkeitsarbeit	02400	1,0	A 12 BBO	
	Kassen- und Steueramt	03100	1,0	A 10 BBO	
	Kassen- u. Steueramt, Steuerangel.	03200	0,5	A 12 BBO	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
2004	Haus- und Saaldienst	06300	1,0	BAT VII	478,0
	Zivil- und Katastrophenschutz	14000	0,5	BAT V c	
	Stadtschulamt	20000	0,5	BAT V b	
	Versicherungsamt	40800	1,0	BAT V b	
	Lastenausgleichsverwaltung	40900	0,5	BAT VI b	
	Bauamt	60000	0,5	A 11 BBO	
	Vermessungsamt	61200	0,5	BAT VI b "	
	S-Bahn-Rodgau	82010	1,0	BAT I b	
	Stellenabbau brutto Umschichtungen / Neuschaffungen		9,5 2,5		
Stellenabbau netto		7,0			
2005	Revisionsamt	01000	1,0	BAT IV a *	483,0
	Kämmerei	03000	0,5	BAT IV b VZA: 12,68 %	
	Kassen- und Steueramt	03200	1,0	A 8 BBO	
		03200	0,5	BAT VIII/VII	
	Standesamt	05000	0,5	A 6 BBO	
	Ordnungswesen	11000	1,0	BAT VII *	
	Feuerwehr	13000	1,0	A 10 BBO	
	Stadtbibliothek	35200	0,5	BAT VI b	
	Allgemeine Sozialverwaltung	40000	1,0	BAT IV b VZA: 88,31 %	
	Verwaltung der Jugendhilfe	40700	0,5	BAT VIII/VII	
	Vermessungsamt	61200	1,0	A 13 gD	
	Wohnungsfürsorge	62200	1,0	A 10 BBO	
		62200	1,0	BAT IV b	
Stellenabbau brutto Umschichtungen / Neuschaffungen		10,5 5,5			
Stellenabbau netto		5,0			
2006	Revisionsamt	01000	1,0	BAT IV a * kw	
	Hauptamt	02000	1,0	BAT V c kw	
	Personalamt	02200	1,0	A 9 gD BBO	
	Arbeitssicherheit	08400	1,0	BAT V b kw	
	Kämmerei	03000	0,5	A 10 BBO	

Jahr	Bezeichnung	UA	Stellenanzahl	Stellenwert	Stellenanzahl kumuliert
	Kassen und Steueramt	03200	0,5	BAT VI b	
		03200	1,0	A 7 kw BBO	
	Feuerwehr	13000	0,5	A 8 BBO	
	Allgemeine Sozialverwaltung	40000	0,5	BAT VI b	
	Ausgleichsamt	40900	0,5	A 11 BBO	
	Stellenabbau brutto		7,5		
	Umschichtungen / Neuschaffungen		6,0		
	Stellenabbau netto		1,5		484,5 *)

*) Die Anzahl der kumulierten Stellen stellt den tatsächlich sanierungsbedingten Abbau dar. Die Zahl 484,5 korrespondiert daher nicht mit den unter Ziffer 1.2 (Stellenentwicklung seit 1991) und Ziffer 1.4 (Kennzahlen zum Stellenabbau) genannten 476,0 Stellen. Dies ist u. a. auf die auf Grund gesetzlicher Vorgaben zwingende Neuschaffung von 8,5 Stellen für die Kommunalisierung des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutz zurückzuführen.

Tabelle 2.1 a (zu 2.1 des Berichtsteils)

Personalkostenentwicklung 2003 / 2004 (SN A)

Kostenart	RE 2003	zusätzl. Personalkostenbedarf für 2004		Personalkosten- bedarf 2004	RE 2004	Abweichung PKO-Bedarf 2004 / RE 2004		Erläuterung der Abweichung
	in EUR	Grund	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Bezüge BEA	17.907.966,87	Besoldungserhöhung: jeweils 1,0% ab 04/2004 bzw.08/2004 Einmalzahlung	322.091,20	18.361.951,14	18.499.474,10	137.522,96	0,74	weitere Verbeamtungen im Jahr 2004
		Einsparung UrlG	-69.500,00					
		Stufensteigerungen = 0,15 %	28.503,07					
		Beförderungen = 0,93 %	172.890,00					
Vergütung ANG	18.054.386,40	Vergütungserhöhung: jeweils 1,0% ab 01/2004 bzw.05/2004 Einmalzahlung	206.557,67	18.379.116,00	18.110.880,96	-268.235,04	-1,48	Verbeamtungen
		Stufensteigerungen = 0,15 %	27.900,00					
		Höhergruppierungen = 0,5%	90.271,93					
Löhne ARB	280.738,68	Lohnerhöhung jeweils 1,0% ab 01/2004 bzw.05/2004 Einmalzahlung	6.479,80	287.775,65	197.972,26	-89.803,39	-45,36	weiterer Abbau von Arbeiter/-innen- Stellen
		Stufensteigerungen = 0,15 %	557,17					
Sozial- versicherung ANG / ARB	3.989.543,92	Sozialversicherung AG- Anteil = 21 % der ermittelten PKO	69.670,98	4.059.214,90	3.988.549,64	-70.665,26	-1,77	Erhöhung der Krankenkassenbeiträge
ZVK ANG / ARB	1.254.433,55	ZVK-Umlage von 5,7 % und 1,2 % Sanierungsgeld	145.583,32	1.400.016,87	1.362.299,11	-37.717,76	-2,77	Ab 01.01.04 zusätzlich Abführung von 1,2% Sanierungsgeld an die ZVK
Versorgung BEA / ANG / ARB	8.519.993,65	Erhöh. der Versorgung analog der BEA-Bezüge Einmalzahlung	141.393,60	8.661.387,25	8.559.157,36	-102.229,89	-1,19	Anzahl der Versorg.Empfänger/-innen hat sich weiter verringert
Sonstige nicht beeinflussbare Personalkosten	1.551.677,84	Erhöhung der Beihilfen um weitere 14,75 %	198.545,55	1.750.223,39	1.758.210,69	7.987,30	0,45	Neben höheren Beihilfeaufwendungen auch gestiegene Personalnebenausgaben
Summe	51.558.740,91		1.340.944,31	52.899.685,22	52.476.544,12	-423.141,10	-0,81	

Tabelle 2.1 b (zu 2.1 des Berichtsteils)

Personalkostenentwicklung 2004 / 2005 (SN A)

Kostenart	RE 2004	zusätzl. Personalkostenbedarf für 2005		Personalkosten- bedarf 2005	RE 2005	Abweichung PKO-Bedarf 2005 / RE 2005		Erläuterung der Abweichung
	in EUR	Grund	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR	in %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Bezüge BEA	18.499.474,10	Besoldungserhöhung: Einmalzahlung	0,00	18.672.506,64	18.747.884,51	75.377,87	0,40	weitere Verbeamtungen - demgegenüber jedoch Einnahmen durch Abordnung an die ARGE
		Stufensteigerungen = 0,15 %	27.749,21					
		Beförderungen = 0,8%	145.283,33					
Vergütung ANG	18.110.880,96	Vergütungserhöhung: Einmalzahlung	136.800,00	18.385.827,28	17.714.894,15	-670.933,13	-3,79	weitere Verbeamtungen - darüber hinaus Einnahmen durch Abordnung an die ARGE
		Stufensteigerungen = 0,15 %	27.166,32					
		Höhergruppierungen = 0,6%	110.980,00					
Löhne ARB	197.972,26	Lohnerhöhung Einmalzahlung	1.500,00	199.769,22	136.389,68	-63.379,54	-46,47	weiterer Abbau von Arbeiter/-innen-Stellen
		Stufensteigerungen = 0,15 %	296,96					
Sozial- versicherung ANG / ARB	3.988.549,64	Sozialversicherung AG- Anteil = 21 % der ermittelten PKO	57.738,73	4.046.288,37	3.951.126,38	-95.161,99	-2,41	
ZVK ANG / ARB	1.362.299,11	ZVK-Umlage von 5,7 % und 1,8 % Sanierungs- geld	111.513,58	1.473.812,69	1.446.290,97	-27.521,72	-1,90	ab 01.01.2005 hat sich das Sanierungsgeld um 0,6 Prozentpunkte auf 1,8% erhöht
Versorgung BEA / ANG / ARB	8.559.157,36	Versorg.Erhöhung analog der BEA	0,00	8.559.157,36	8.385.816,28	-173.341,08	-2,07	Anzahl der Versorg.Empfänger/-innen hat sich weiter verringert
Sonstige nicht beeinflussbare Personalkosten	1.758.210,69	Erhöhung der Beihilfen der aktiven BEA, Reduz. der der VE	64.960,68	1.823.171,37	1.823.171,37	0,00	0,00	
Summe	52.476.544,12		683.988,80	53.160.532,93	52.205.573,34	-954.959,59	-1,83	

Tabelle 2.2 (zu 2.2 / 2.4 des Berichtsteils)

Personalkostenrelevante Daten - 1986 bis 2005 -									
Haus- halts- Jahr	P e r s o n a l k o s t e n			Gesamt- ausgaben des VwHh in EUR	Anteil an Gesamt- ausgaben in %	Zahl der Plan- stellen	Besetzung zum 30.06.	Besetzungs- dichte in %	Kosten je Planstelle in EUR
	Rechnungs- ergebnis in EUR	Verände- rung in %	Index						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1986	68.404.636,07	00,00	100,0	196.117.637,31	34,88	2.468,5	2.362,5	95,71	28.954,34
1987	71.141.127,87	04,00	104,0	203.171.922,99	35,02	2.476,0	2.416,0	97,58	29.445,83
1988	72.036.946,09	01,26	105,3	214.967.463,52	33,51	2.466,5	2.387,5	96,80	30.172,54
1989	73.871.647,56	02,55	108,0	231.718.853,76	31,88	2.502,5	2.391,0	95,54	30.895,71
1990	76.528.585,09	03,60	111,9	240.486.877,52	31,82	2.509,5	2.397,5	95,54	31.920,16
1991	82.604.545,82	07,94	120,8	256.968.738,88	32,15	2.526,5	2.411,4	95,44	34.255,85
1992	74.369.190,35	-09,97	108,7	237.748.139,95	31,28	2.128,3	2.043,2	96,00	36.414,32
1993	69.187.420,84	-06,97	101,1	245.320.046,79	28,20	1.786,0	1.714,6	96,00	40.369,90
1994	57.907.741,26	-16,30	084,7	258.863.782,79	22,37	1.466,0	1.407,4	96,00	41.163,73
1995	58.390.632,71	00,83	085,4	253.390.406,02	23,04	1.340,0	1.287,0	95,96	45.369,57
1996	52.037.704,20	-10,88	076,1	247.495.422,40	21,03	1.140,5	1.104,0	96,80	47.135,60
1997	51.895.971,53	-00,27	075,9	255.269.471,27	20,33	1.104,0	1.060,0	96,00	48.958,46
1998	49.131.635,08	-05,33	071,8	255.083.798,69	19,26	0.988,0	0.962,5	97,42	51.045,85
1999	47.865.954,56	-02,58	070,0	262.522.816,40	18,23	0.973,0	0.946,0	97,23	50.598,26
2000	48.107.700,90	00,51	070,3	271.153.980,66	17,75	0.963,0	0.944,5	98,08	50.848,81
2001	48.954.748,49	01,76	071,6	272.386.449,74	17,97	0.953,5	0.938,5	98,43	52.162,76
2002	49.602.926,04	01,32	072,5	249.327.937,19	19,89	0.944,5	0.931,0	98,57	53.279,19
2003	50.437.789,22	01,68	073,7	267.137.981,71	18,88	0.934,5	0.927,0	99,20	54.409,70
2004	51.509.216,00	02,12	075,3	284.437.955,63	18,11	0.926,5	0.922,0	99,51	55.866,83
2005	51.267.963,00	-00,47	074,9	277.198.065,13	18,50	0.930,0	0.921,0	99,03	55.665,54

Spalte 2, ab 1992, ab 1994 bzw. ab 1999:

ohne die ab 1992 gezahlten Abfindungen, die ab 1994 nicht mehr im SN A enthaltenen "Externen Personalkosten" und ab 1999 abzüglich der zusätzlichen Einnahmen

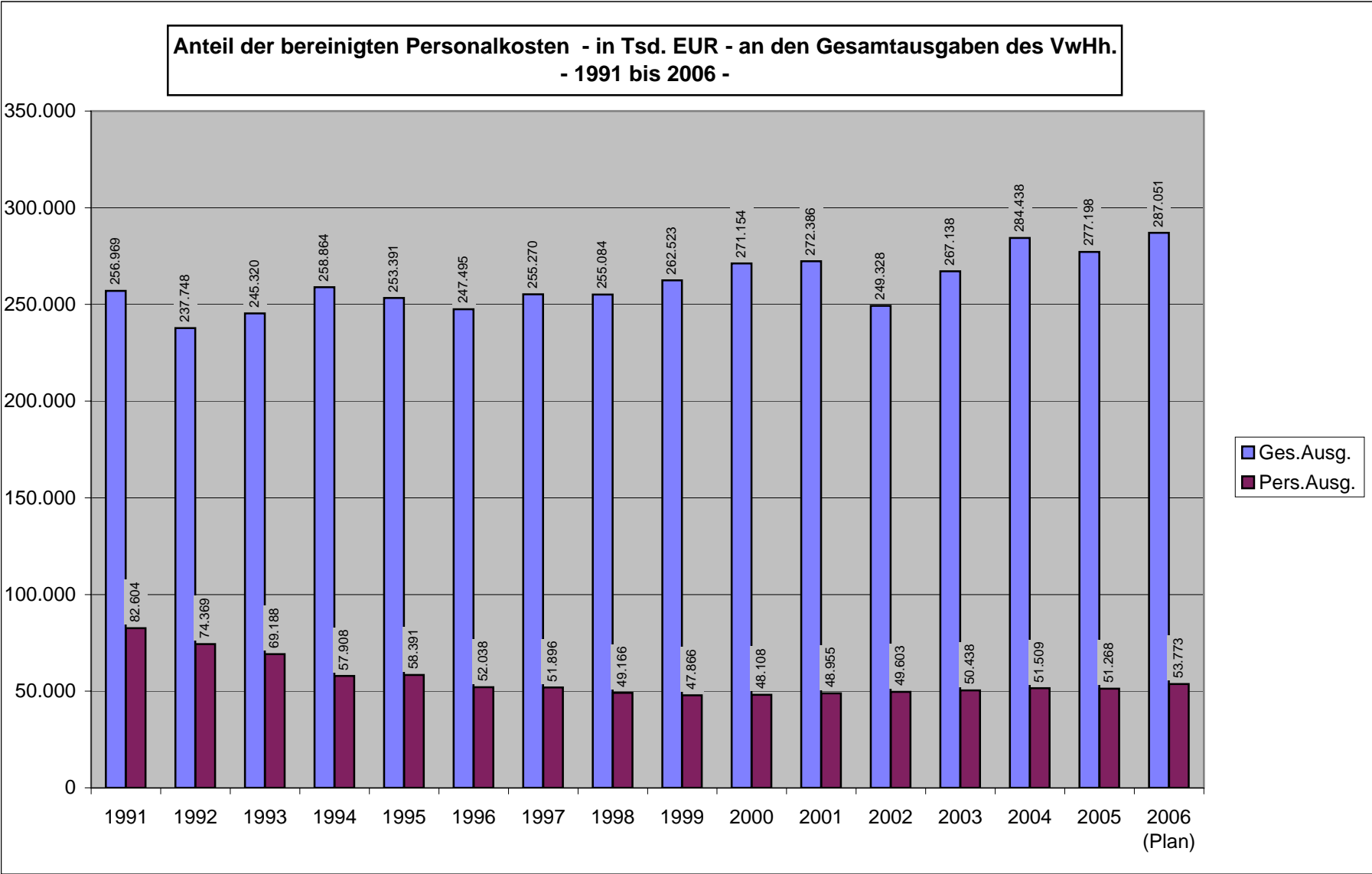
Spalten 7 und 8, 1996:

Um hinsichtlich der Kosten je Planstelle einen realistischen Wert zu erhalten, wurden die in 1996 erfolgte Ausgliederung der Kindertagesstätten und die Privatisierung der Stadthalle bereits berücksichtigt (1.309,0 bzw. 1.272,5 abzüglich 168,5 Planstellen bzw. Stelleninh.), obwohl die entsprechende Änderung erst im Stellenplan 1997 vorgenommen wurde.

Spalten 8 und 9, von 1992 bis 1994 und 1997:

Bei der Berechnung der Kosten je Planstelle sind bis 1991, 1995, 1996 und ab 1998 die jew. zum 30.06. tatsächlich besetzten Stellen zugrunde gelegt. Für die Jahre dazwischen hätte diese Vorgehensweise ein falsches Bild ergeben, da durch die im Laufe eines Rechnungsjahres freigesetzten und im Stellenplan des Folgejahres zu streichenden Stellen die Besetzungsdichte einsparbedingt künstlich reduziert wurde. Insoweit waren diese Werte zu bereinigen. Es wurde einheitlich die durchschnittliche Besetzungsdichte der Jahre 1988 bis 1990 unterstellt.

Grafik 2.3 (zu 2.2 des Berichtsteils)



Grafik 6.1 (zu 6.11 des Berichtsteils)

