HAGEN
Stadt der FernUniversität

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations-bericht

2019

Berichtszeitraum:	**01.01.2019 bis 31.12.2019**
Berichtsstichtag:	**31.12.2019**

Hinweis zur Sprachregelung.....8

Vorwort.....9

Abkürzungsverzeichnis.....10

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....16

Einleitung.....19

I. Organisation.....24

1. Arbeitsschwerpunkte 2019.....24

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo).....24

1.1.1. Interne Mobilität.....24

1.1.2. RPA.....24

1.1.3. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative.....25

1.1.4. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung.....25

1.1.5. Neue Karriere-Website.....26

1.1.6. Lean-Six-Sigma-Training.....26

1.1.7. Picture Prozessplattform.....26

1.1.8. Rückführung HABIT - Vorbereitung der Umsetzung.....26

1.2. Strategisches Flächenmanagement.....27

1.3. Rezentralisierung BEM.....27

1.4. Einsatz von 16i Kräften.....27

1.5. Novellierung der einheitlichen Regelung zur Aufbauorganisation und zu Innerbetrieblichen Regelungen 28

2. Entwicklung der Planstellen 29

2.1. Stellenentwicklung 2010 bis 2019 29

2.2. Planstellen 2019 nach Bereichen 31

3. Überplanmäßige Beschäftigungen 32

II. Personal 35

1. Arbeitsschwerpunkte 2019 35

1.1. Personalwirtschaft 35

1.2. Personalentwicklung 38

1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte 39

1.2.2. Beurteilungswesen 44

1.2.3. Personalentwicklung für Mitarbeiter, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind 44

1.2.4. Personalentwicklung für Mitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt 44

1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen 46

1.2.6. Interner Moderationsservice 47

1.2.7. Grundlehrgang für Auszubildende der Berufsfeuerwehr 48

1.2.8. Wiederholungslehrgänge im Rahmen der 30-Stunden Fortbildung 48

1.2.9. BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) 48

1.2.9.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen 48
1.2.9.2. Verhältnispräventive Maßnahmen 50

2. Personalstatistik 52

2.1. Entwicklung des Personalbestands 52

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen 52

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 52
2.1.1.2. Entwicklung in 2019 55

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung 55

2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011 56
2.1.2.2. Fluktuation in 2019 60

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse 61

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse 62
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse 64

2.1.4. Gesamtpersonal 68

2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen 68
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen 69

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen 70

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst 70
2.1.5.2. Kindertagesstätten 71
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung 72

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung 73

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet 73

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen 74

2.2.3. Entwicklung in 2019 75

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ 77

2.3.1. Fünfjahresübersicht 77

2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht 77
2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote 79
2.3.1.3. Durchschnittsalter 81
2.3.1.4. Schwerbehindertenquote 82
2.3.1.5. Krankenquote 83

2.3.2. Kennzahlen in 2019 nach Bereichen 87

2.4. Beschäftigung von Migranten 89

2.4.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung 89

2.4.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung 90

2.4.2.1. Stammkräfte 91
2.4.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse 93
2.4.2.3. Gesamtpersonal 94

2.4.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung 95

3. Personalkosten 97

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2019 97

3.1.1. Gesamtaufwendungen 97

3.1.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge 100

3.1.2.1. Urlaub 106
3.1.2.2. Stundenüberhänge 107
3.1.2.3. Gesamtbewertung 109

3.1.3. Erträge 112

3.2. Entwicklung der Personalkosten 114

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010 114

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich 117
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich 119
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage 119
3.3.2. Personalaufwendungen 123

III. Konzern Stadt 129

1. Allgemeines 129
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen 132
2.1. Personalbestand 132
2.1.1. Stammpersonal 132
2.1.2. Auszubildende 133
2.2. Personalaufwand 134
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern 135
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2018 135
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2019 138

IV. Ausblick auf 2020 139

1. Organisationsmanagement 139
2. Personalmanagement 142

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2019
Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen 152

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011 157

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") seit 2010 158

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") seit 2010 159

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010 160

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010 161

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 162

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung 163

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT 164

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH 165

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

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

Hinweis zur Sprachregelung

Der Artikel „der“, „die“ oder „das“ ist bei Personenbezeichnungen und bei der Bezeichnung von Personengruppen nicht generell als Markierung des Geschlechts zu verstehen (Institut für deutsche Sprache, Mannheim). Dies gilt auch für den vorliegenden Personal- und Organisationsbericht. Zur besseren Lesbarkeit des Berichts wird nur dort eine andere als die männliche Form verwendet, wo die Geschlechterabhängigkeit von Aussagen besonders betont werden soll. Ansonsten steht die männliche Form gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Mit dem **Personal- und Organisationsbericht 2019** stellt der Fachbereich Personal und Organisation (11) für Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstige Interessierte wieder umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit zusammen. Neben der Entwicklung von Personalbestand und -aufwand werden hier personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Erläuterungen zu den im Berichtsjahr schwerpunktmäßig angefallenen Aufgaben des Organisations- und Personalmanagements aufgezeigt. Darüber hinaus sind personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern dokumentiert. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Der auf der Verwaltung anhaltend lastende Finanzdruck hat auch 2019 die Arbeit des Fachbereichs geprägt. Seit Beginn der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotz allem gehört Hagen weiterhin zu den am stärksten verschuldeten Städten Deutschlands. Die Stadt ist nicht in der Lage, die Haushaltskonsolidierung allein aus eigener Kraft zu erreichen und nimmt vor diesem Hintergrund seit 2011 als pflichtige Kommune am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Mit weiteren intensiven Konsolidierungsbemühungen und den Landeshilfen ist es 2017 tatsächlich erstmalig nach 25 Jahren gelungen, einen Überschuss im Jahresergebnis auszuweisen. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018 fort und auch das Ergebnis 2019 wird einen Überschuss ausweisen. Mit dem Entwurf des Doppelhaushalts 2020/2021 kann weiterhin ein struktureller Ausgleich - ab 2021 ohne Landeszuschüsse - dargestellt werden. Die Kommunalaufsicht hat im Februar die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2020 genehmigt.

Der Personalaufwand steht als dominanter Kostenfaktor jeder öffentlichen Verwaltung auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Mit knappem Personal soll ein breites Aufgabenspektrum unter Beibehaltung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. Dazu sind alle organisatorischen Optimierungspotentiale auszuschöpfen und sämtliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsinstrumente stets fortzuentwickeln und kontinuierlich anzuwenden. Dieser Prozess unterliegt dabei dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht beeinflusst werden können.

Trotz der zuletzt positiven Entwicklung bleibt die Haushaltslage der Stadt - auch angesichts der zu erwartenden Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie - angespannt. Künftige Konsolidierungserfolge hängen weiter vom kooperativen Wirken zwischen den Agierenden des Fachbereichs, aller betroffenen Organisationseinheiten und der Politik ab.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

März 2020

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
API	Anwendungsschnittstelle (englisch: application programming interface)
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
Aug.	August
ausl.	Ausländisch
AWO	Arbeiterwohlfahrt
Azubis	Auszubildende
B	Büro
B. A.	Bachelor of Arts
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
Beih.	Beihilfe
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
dienstl.	dienstlich
Dipl.	Diplom

DO	Dortmund
Dr.	Doktor
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragter
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
E-	Elektro- / im Sinne elektrisch betriebener Fahrzeuge
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
EigVO NRW	Eigenbetriebsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
ERP(-Systeme)	Enterprise-Resource-Planning / betriebswirtschaftliche Softwarelösungen zur Steuerung von Geschäftsprozessen
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
Fachang.	Fachangestellter
FB	Fachbereich
ff.	folgende
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
fwtD	feuerwehrtechnischer Dienst
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
geh. D.	gehobener Dienst
gem.	gemäß
gem.	gemeinnützig
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommandit-gesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HA	Hagen

ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
HSG	Hagener Service GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWK	Hauswirtschaftskraft
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting
i. d. R.	in der Regel
i. H. v.	in Höhe von
IKEA	Interkommunaler Erfahrungsaustausch
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
Jan.	Januar
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
KFZ	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
KP III	Bundesförderprogramm nach dem Kommunalinvestitionsförderungsgesetz (Konjunkturpaket III)
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz)
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
lt.	laut

LVO	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung)
m	männlich
MA	Mitarbeiter
MAG	Mitarbeitergespräch
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MQ	modulare Qualifizierung
nachr.	nachrichtlich
Nf.	Nachfolge(besetzung)
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV Bühne	Normalvertrag für Bühnenbeschäftigte
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
OGS	Offene Ganztagsschule
Okt.	Oktober
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Org.	Organisationseinheit
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PBZ	Psychologisches Beratungszentrum (Iserlohn)
PC	Personal Computer
PE	Personalentwicklung
Personalaufw.	Personalaufwendungen
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
Pkw	Personenkraftwagen
POC	Personal- und Organisationscontrolling
Psych.	Psychologe
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
RPA	Robotic Process Automation / Robotergesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
s.	siehe
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeiter
SchwbV	Schwerbehindertenvertretung

SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
Sept.	September
SGB	Sozialgesetzbuch
SIHK	Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
SK	Sonderkonto
sog.	sogenannt
Stadtverw.	Stadtverwaltung
städt.	städtisch
Std.	Stunden
Str.	Straße
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
T	Tarif
techn.	technisch
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
TN	Teilnehmer
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVK	Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
TZO	Teilzeitoffensive
u.	und
u. a.	und anderes
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVG	Unterhaltsvorschussgesetz
U-3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
üpl.	überplanmäßig
VB	Vorstandsbereich
Verw.fachang.	Verwaltungsfachangestellter
vgl.	vergleiche
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
Z	Zulage
z. B.	zum Beispiel

z. T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

€	Euro	&	(kaufmännisches) und
§	Paragraf	Ø	durchschnittlich
%	Prozent	∑	Summe
<	weniger als	>	mehr als
↘	Tendenz fallend	↗	Tendenz steigend

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2020) 20
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) 22
Abb. 3: Modell des hierarchischen Aufbaus einer Organisationseinheit 29
Abb. 4: Stellenentwicklung seit 2010 29
Abb. 5: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung 30
Abb. 6: Planstellen 2019 nach Bereichen 31
Abb. 7: Überplanmäßige Beschäftigungen 2019 32
Abb. 8: Stammkräfte insgesamt in VZK 52
Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010 53
Abb. 10: Bevölkerungsentwicklung seit 2010 54
Abb. 11: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2019 55
Abb. 12: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011 56
Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011 57
Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011 57
Abb. 15: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011 58
Abb. 16: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011 59
Abb. 17: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2019 60
Abb. 18: Zugangsgründe 2019 in Prozent 61
Abb. 19: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011 62
Abb. 20: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2019 62
Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2019 63
Abb. 22: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2019 64
Abb. 23: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung
– Entwicklung seit dem 01.01.2011 64
Abb. 24: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010 66
Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010 66
Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2019 67
Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2019 68
Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen 69
Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2019 71
Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2019 71

Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich 72
Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2019 72
Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK 73
Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK 74
Abb. 35: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen 74
Abb. 36: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen 75
Abb. 37: Entwicklung des Personalbestands 2019 75
Abb. 38: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht 77
Abb. 39: Stammkräfte 2019 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht 78
Abb. 40: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2019) 78
Abb. 41: Besoldungsgruppen 2019 nach Geschlecht 79
Abb. 42: Entgeltgruppen 2019 nach Geschlecht 79
Abb. 43: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht 80
Abb. 44: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2019 81
Abb. 45: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2018/2019 83
Abb. 46: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010 84
Abb. 47: Bereichsbezogene Kennzahlen 2019 87
Abb. 48: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2019 in den Bereichen 88
Abb. 49: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2019 nach Bereichen 88
Abb. 50: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2019 91
Abb. 51: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2019 92
Abb. 52: Migrantenquoten in den Bereichen 2019 92
Abb. 53: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2019 93
Abb. 54: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2019 94
Abb. 55: Ausländisches Personal 2019 94
Abb. 56: Ausländische Bevölkerung 95
Abb. 57: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2019 96
Abb. 58: Personalaufwand 2019 – Plan/Ist-Vergleich 97
Abb. 59: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010 100
Abb. 60: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2019 101
Abb. 61: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem 104

Abb. 62: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge 104
Abb. 63: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub 104
Abb. 64: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen 105
Abb. 65: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen 105
Abb. 66: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen 105
Abb. 67: Erträge 2019 – Plan/Ist-Vergleich 112
Abb. 68: Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen 113
Abb. 69: Personalaufwendungen seit 2010 114
Abb. 70: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2019 115
Abb. 71: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2019 116
Abb. 72: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr 117
Abb. 73: Fortschreibung HSP 2020 bis 2024 122
Abb. 74: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren 123
Abb. 75: Konsolidierungserfolg bis 2019 125
Abb. 76:Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2024 126
Abb. 77: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2024 127
Abb. 78: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements 129
Abb. 79: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal 132
Abb. 80: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende 133
Abb. 81: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand 134
Abb. 82: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2018 137
Abb. 83: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2019 138

Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2019 144
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2019 148

Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hat Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Dem folgten 2016 zur weiteren Optimierung der Verwaltungsstrukturen die Neuordnung der Geschäftskreise der Beigeordneten und neue Zuschnitte von Fachbereichen. In den Vorstandsbereichen entstanden dadurch größere inhaltliche und thematische Schnittmengen. In den Jahren 2018 und 2019 wurden nochmals einige Aufgaben neu zugeordnet. Zuletzt wurde der als eigenbetriebsähnliche Einrichtung geführte Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) zum 01.01.2020 als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert. Auch die Zentralen Dienste - zuvor FB 25 - gingen im neuen Fachbereich 15 auf.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	OB/B	Büro des Oberbürgermeisters
Oberbürgermeister **Erik O. Schulz** 1. Vertreter Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann 2. Vertreter Beigeordneter Huyeng	01	Stadtkanzlei
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
	14	Rechnungsprüfungsamt
	OB/SchwbV	Schwerbehindertenvertretung*
	DSB	Behördlicher Datenschutz*
	OB/GB	Gleichstellungsstelle*
		*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt
		nachrichtlich: Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer **Christoph Gerbersmann** 1. Vertreter Beigeordnete Kaufmann 2. Vertreter Techn. Beigeordneter Keune	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
	TFD	Task Force Digitalisierung
	VB 2/S	Koordinierung Fördermittelmanagement
	VB 2/S-BC	Strategisches Beteiligungscontrolling

Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	FB 48	Fachbereich Bildung
	FB 49	Fachbereich Kultur
Beigeordnete **Margarita Kaufmann** 1. Vertreter Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann 2. Vertreter Beigeordneter Huyeng	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
		nachrichtlich: Jobcenter
Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen
Beigeordneter **Thomas Huyeng** 1. Vertreter Techn. Beigeordneter Keune 2. Vertreter Beigeordnete Kaufmann	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
	69	Umweltamt
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
Technischer Beigeordneter **Henning Keune** 1. Vertreter Beigeordneter Huyeng 2. Vertreter Oberbürgermeister Schulz	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2020)

Im Zuge der 2009 beschlossenen Neuordnung der Vorstandsbereiche wurde mit Wirkung vom 01.03.2010 der Fachbereich Personal und Organisation (11) gegründet.

In den nachfolgenden Jahren erfolgten mehrfach interne Strukturveränderungen.

So wurde 2016 der Bereich Organisation neu ausgerichtet und der Fokus stärker als bisher auf den Bereich des Projektmanagements gelegt. Mitte des Jahres nahm das Projektteam ICo (Internes Consulting) die Arbeit auf, um im Rahmen von Beratungen und Untersuchungen in den Organisationseinheiten der Verwaltung Optimierungsprozesse aufzuzeigen, zu gestalten und zu begleiten.

Mit Wirkung zum 01.01.2017 wurde der Bereich der Arbeitssicherheit vom Fachbereich 25 - Zentrale Dienste - zum Fachbereich 11 verlagert.

Im September 2017 trat die Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Kraft. In der den Gesamtprozess koordinierenden Arbeitsgruppe (AG BGM) ist auch der Fachbereich Personal und Organisation vertreten. Innerhalb des Fachbereichs ist das BGM als ein Schwerpunkt im Bereich Personalentwicklung angesiedelt.

Zum 01.10.2018 wurde die Task Force Digitalisierung (TFD) als Stabsstelle im Vorstandsbereich 2 eingerichtet. Zur Wahrnehmung der Aufgaben im Rahmen der Digitalisierung wurden damit die Stellen des bisherigen Fachgebiets 11/32 „IT-Organisation“ zur Task Force verlagert.

Im Zusammenhang mit der geplanten Rückführung des seinerzeit noch als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach den Vorschriften der Eigenbetriebsverordnung geführten HABIT in die Verwaltung ergaben sich auch Veränderungen für den Fachbereich Zentrale Dienste (25). In einem ersten Schritt wurden mit Wirkung zum 01.03.2019 Aufgaben und Stellen von dort u. a. zum Fachbereich Personal und Organisation verlagert. Das interne Mobilitätsmanagement und der Bereich Reisekosten inkl. Firmenticket wurden an das Fachgebiet „Internes Consulting“ angebunden.

Als Familienkasse der Stadt Hagen hat bislang der Fachbereich Personal und Organisation die kindergeldberechtigten Beschäftigten betreut. Die Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes wurde mit Gesetz vom 8. Dezember 2016 neu geregelt. Im Zuge der Familienkassenreform haben die öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, die Zuständigkeit für die Festsetzung und Auszahlung des Kindergelds an die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit (BA) abzugeben. Die Stadt Hagen hat mit Wirkung ab dem 01.07.2019 davon Gebrauch gemacht.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

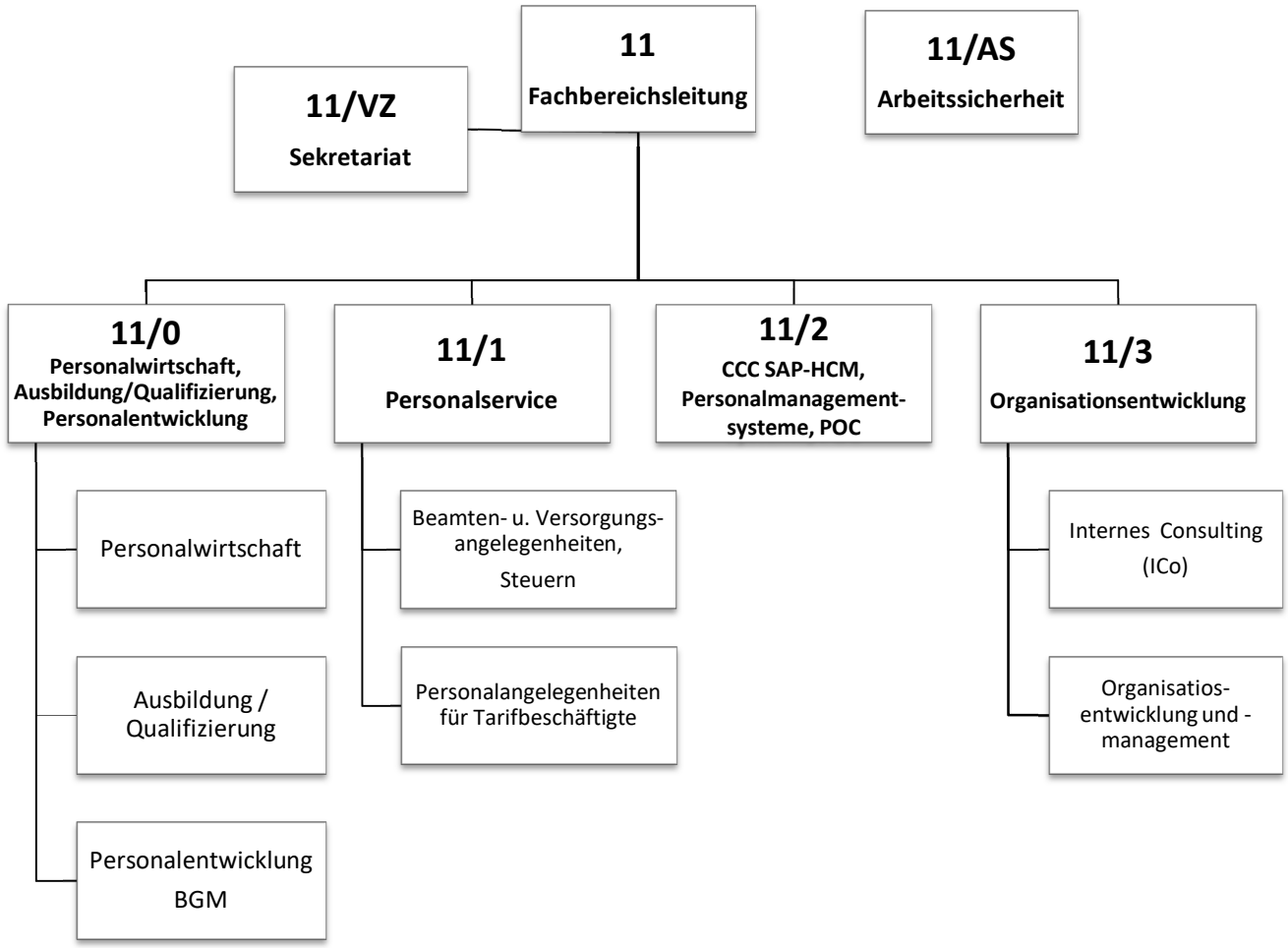


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)

Mit Einrichtung des Fachbereichs wurde auch das bisherige Berichtswesen neu strukturiert.

Bis einschließlich 2017 wurde im Rahmen von vierteljährlich vorgelegten Personalberichten über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Beginnend mit dem Bericht zum ersten Quartal 2018 wurden Form und Inhalt nochmals grundlegend modifiziert. Wie bisher gliedert sich auch der neue Entwicklungsbericht auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand.

Zum Gesamtpersonalbestand der Stadt Hagen gehört grundsätzlich auch das bei Eigenbetrieben beschäftigte Personal. Entsprechende Bestandszahlen und Entwicklungswerte werden im Bericht ausgewiesen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung. Hierzu liefert der Bericht in der Tiefe nähere Details wie beispielsweise Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurden erstmals für die jeweiligen Ertragsarten separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet und beplant. Im neuen Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Neben den Refinanzierungen ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich aus der Auflösung von Rückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls dargestellt.

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt. Mit dem hier vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2019** erfolgt dies bereits zum zehnten Mal.

Hagen nimmt als pflichtige Kommune am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Mit dem Stärkungspaktgesetz stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung. Maßgeblich für die Feststellung der Pflichtigkeit waren die Haushaltsdaten 2010. Ziel der Hilfegewährung ist, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Ein struktureller Ausgleich muss spätestens im Jahr 2021 ohne die Konsolidierungshilfe des Landes erreicht werden.

Die nachfolgend im Bericht enthaltenen mehrjährigen Datenreihen beginnen mit Beträgen des Jahresergebnisses 2010 bzw. Bestandszahlen zum Stichtag 31.12.2010. In Tabellen und Grafiken ausgewiesene absolute und prozentuale Entwicklungen beziehen sich jeweils auf den als Startbasis für den Konsolidierungszeitraum geltenden Jahresbeginn 2011.

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 151.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2019

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu behandeln:

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

1.1.1. Interne Mobilität

Zum 01.03.2019 ist das Thema innerbetriebliche Mobilität dem Bereich Internes Consulting zugeordnet worden. Hintergrund ist die Neustrukturierung bzw. Verschmelzung des ehemaligen Eigenbetriebs HABIT mit dem Fachbereich Zentrale Dienste (25), bei dem diese Aufgabe zuvor angebunden war.

Durch den Masterplan „Nachhaltige Mobilität“ wurde dem Streben nach schadstoffarmer bzw. schadstofffreier Mobilität Ausdruck verliehen. Ein Teil der Mobilitätsbedarfe entfällt auch auf die dienstlich erforderlichen Wege, die im Fokus der Aufgabe innerbetriebliche Mobilität stehen.

Der Masterplan „Nachhaltige Mobilität“ sah in der Maßnahme 3.3 die Elektrifizierung der städtischen Fahrzeugflotte vor, um auf den Dienstfahrten Emissionen einzusparen. Dieser Maßnahme wurde durch Ratsbeschluss vom 23.05.2019 die Priorität „mittel“ zugewiesen. Hierbei sollte im Bedarfsfall bei Ersatz- / Neuanschaffungen der Einsatz von E-Fahrzeugen vorrangig geprüft werden. Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur bewilligte durch Bescheid vom 24.10.2019 Beschaffungen mit einem Fördervolumen von 1,74 Mio. Euro, die Bezirksregierung bewilligte in einem ersten Bescheid zusätzlich zunächst Fördermittel in Höhe von 99.000 Euro für die Beschaffung von zehn Fahrzeugen.

Durch die kumulative Nutzung der Fördermöglichkeiten war mit einer Förderquote von ca. 90 % bei der Fahrzeugbeschaffung zu rechnen. Aufgrund der Deckelung der Landesförderung (progres.nrw) auf eine maximale Fördersumme von 500.000 Euro für Fahrzeuge und Ladeinfrastruktur ist aktuell die Beschaffung von insgesamt ca. 35 E-Fahrzeugen aus dem genannten Fördertopf realistisch.

1.1.2. RPA

Der Begriff RPA steht für „Robotic Process Automation“ und beschreibt die automatisierte Bearbeitung von strukturierten Geschäftsprozessen durch einen digitalen „Software-Roboter“. Der sogenannte „RPA Bot“ ahmt hierbei das Verhalten eines menschlichen

Nutzers nach und greift dazu auf das User Interface der bestehenden Software zu. Beispielsweise können die Dateneingaben in ERP-Systemen (z. B. SAP), die Erstellung von Listen (z. B. Excel, Word) oder das Ausführen von gesamten Geschäftsprozessen mit RPA ganz oder teilweise automatisiert werden. Durch das Nachahmen dieser Interaktion entfällt eine aufwendige Programmierung einer Anwendungsschnittstelle (API) und der Anwender benötigt keine großen Programmierkenntnisse. Des Weiteren benötigt RPA keine teuren Investitionen in neue Plattformen, da die bestehenden Anwendungen unverändert bleiben.

Zu Beginn des Jahres 2019 erfolgte eine Einarbeitung in die Thematik, Funktionsweise und Bedienung der Software. Im weiteren Verlauf erfolgte ein erstes Prozessscreening im Fachbereich Personal und Organisation (11) um geeignete Prozess zu identifizieren und diese technisch umzusetzen. Im Laufe des Jahres konnten erste Prozesse zu Testzwecken automatisiert werden, um Erfahrungswerte, hinsichtlich Aufwand und Nutzen, zu generieren.

Während der gesamten Projektzeit erfolgte ein enger Austausch mit der Fachhochschule Südwestfalen, die der Stadtverwaltung Hagen in beratender Funktion zur Seite stand und weiterhin steht. Hierzu wurde eigens ein neues Forschungslabor für den Bereich „Prozessautomatisierung durch Softwareroboter“ eingerichtet.

1.1.3. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde zum 01.09.2019 ein neues studentisches Projekt mit der Fachhochschule Südwestfalen Hagen begonnen. Das Projekt verlief nach Maßgabe der Lean-Six-Sigma-Systematik und befasste sich schwerpunktmäßig mit dem Thema „RPA in der öffentlichen Verwaltung“. Im Rahmen des Projektes sollten Einsatzmöglichkeiten und Potenziale einer robotergesteuerten Prozessautomatisierung in der Stadtverwaltung Hagen ermittelt und messbar gemacht werden. Das Projekt endete am 29.02.2020.

1.1.4. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung

Der Demografische Wandel ist im öffentlichen Dienst ebenso wie in Unternehmen ein Problem. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hagen liegt derzeit bei fast 48 Jahren, außerdem werden in den nächsten zehn Jahren 30 % der Mitarbeiter allein aus Altersgründen ausscheiden. Unter Beteiligung des Personalrats wurden Handlungsoptionen beleuchtet, um die Attraktivität unserer Stadtverwaltung als Arbeitgeber herauszustellen, damit das vorhandene Personal gebunden und geeignetes zukünftiges Personal, auch bei steigendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gefunden werden kann.

In den Monaten Mai und Oktober 2019 wurden die neu zur Stadtverwaltung Hagen gestoßenen Mitarbeiter im Rahmen einer Willkommensveranstaltung vom Oberbürgermeister

Erik O. Schulz im Ratssaal willkommen geheißen. Darüber hinaus boten verschiedene Bereiche der Verwaltung den „Neuen“ die Möglichkeit, sich über die vielfältige Palette an Angeboten der Verwaltung wie z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und -service zu informieren.

1.1.5. Neue Karriere-Website

Im Juni wurde die neue Karriere-Webseite der Stadtverwaltung Hagen vorgestellt. Die Webseite informiert über die breite Palette an Ausbildungs-, Studien- und Stellenangeboten der Stadtverwaltung. In Zeiten von Fachkräftemangel und einem Wettbewerb um die besten Köpfe wird nun im Internet ein moderner, ansprechender und bedienerfreundlicher Zugang zu den Ausbildungs- und Stellenangeboten ermöglicht.

1.1.6. Lean-Six-Sigma-Training

In 2019 wurden zwei Lean-Six-Sigma Yellow-Belt Trainings mit insgesamt 24 Teilnehmern durchgeführt, um interessierten Kollegen einen Einblick in die Lean-Six-Sigma-Methode zur Optimierung von Geschäftsprozessen zu verschaffen.

Das Yellow-Belt Training wurde durch Mitarbeiter aus dem Bereich ICo in Zusammenarbeit der Fachhochschule Südwestfalen durchgeführt.

1.1.7. Picture Prozessplattform

Bei Picture handelt es sich ein Modellierungstool zur Prozessdarstellung. Es dient der Unterstützung eines verwaltungsweiten Prozessmanagements und stellt zudem im Rahmen des Wissensmanagements ein Werkzeug zur Wissenssicherung dar. Neben den externen Schulungen bei der Picture GmbH wurden 2019 auch zwei durch das ICo-Projektteam konzipierte Inhouse-Schulungen organisiert und durchgeführt. Mittlerweile sind mehr als 40 Lizenzen aktiv, Tendenz steigend. Bislang wurden über 250 Prozesse in der Prozessplattform modelliert. Anwender sind neben den Teilnehmern der internen Picture-Schulungen auch die geschulten Yellow- und Greenbelts sowie in den ICo-Projekten beteiligte Personen. Für das Jahr 2020 sind weitere Inhouse-Kurzschulungen vorgesehen.

1.1.8. Rückführung HABIT - Vorbereitung der Umsetzung

Der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) wurde seit 1999 als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW geführt.

Mit Verfügung vom 24.10.2018 wurde das Projekt Rückführung des HABIT in Fachbereichsstrukturen und Zusammenführung der technischen Dienstleistungen des HABIT und des Fachbereichs Zentrale Dienste (25) eingerichtet.

Das Projekt hatte den Auftrag, die für die Restrukturierung erforderlichen Vorarbeiten hinsichtlich der zukünftigen Abbildung im städtischen Haushalt sowie der notwendigen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen rechtzeitig abzuschließen.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

Im Verwaltungsvorstand wurde in einer Vorlage die Auslastung der Rathäuser I und II dargestellt. Die Auslastungsquote liegt in beiden Häusern bei über 96 %. Durch zunehmende Aufgaben, Änderung gesetzlicher Fallzahlenschlüssel, Erhöhung der Ausbildungszahlen und Einstellungen aufgrund der Konjunkturpakete wird sich die räumliche Situation verschärfen. Inwiefern sich eine Entlastung durch eine mögliche Anmietung der VolmeGalerie ergibt, bleibt abzuwarten, da weitere Verhandlungen über das vorliegende Mietangebot anstehen. Bis zum Abschluss dieser Verhandlungen wird der Fachbereich Personal und Organisation (11) in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) durch die Ausweitung von HomeOffice Angeboten und restriktive Flächennutzung versuchen, weitere Flächenpotentiale zu erschließen.

1.3. Rezentralisierung BEM

Vor dem Hintergrund der verwaltungsweit zunehmenden Aufgaben im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und einem erforderlichen gesamtstädtischen Vorgehen wurde die Aufgabe dem Fachbereich Personal und Organisation zugeordnet. Durch diese Maßnahme konnte die Aufgabenwahrnehmung vereinheitlicht, ausgeweitet und damit gesamtstädtischen Anforderungen entsprechend aufgestellt werden.

1.4. Einsatz von 16i Kräften

Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Bei Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitgeber für maximal fünf Jahre Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Der Zuschuss gem. § 16i Abs. 2 SGB II beträgt in den ersten beiden Förderjahren 100 % und verringert sich in den Folgejahren um jeweils 10 %. Förderfähig sind erwerbsfähige Leistungsbezieher die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs der letzten sieben Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Weiter dürfen die Personen innerhalb dieses Zeitraums nicht oder nur kurzfristig sozialversicherungspflichtig, geringfügig beschäftig oder selbstständig beschäftigt

gewesen sein und dürfen die Leistungen nach Absatz 1 noch nicht länger als für eine Dauer von fünf Monaten bezogen haben.

Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Förderprogramm beteiligt. Es erfolgte eine verwaltungsweite Abfrage, in welchen Bereichen Einsatzmöglichkeiten für 16i-Kräfte bestehen. Es erfolgten diverse Rückmeldungen, die auf Realisierbarkeit sowie die Bewertung der Tätigkeiten überprüft wurden. Zwischenzeitlich konnten z. B. für die Bereiche Waste Watcher eine 16i-Kraft und den Scandienst insgesamt vier weitere eingestellt werden. Das inzwischen beim Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) angesiedelte Projekt Waste Watcher ist zunächst auf zwei Jahre befristet, danach wird eine Evaluationsphase erfolgen. Der Scandienst erfolgt zunächst im Fachbereich Personal und Organisation (11) für die Personalakten sowie im Fachbereich 32 für die Ausländerakten. Anschließend ist eine Ausweitung auf weitere Bereiche beabsichtigt, um im Rahmen der Digitalisierung die Vorhaltung von Papierakten zu minimieren und damit auch weitere Flächenpotentiale zu generieren.

1.5. Novellierung der einheitlichen Regelung zur Aufbauorganisation und zu Innerbetrieblichen Regelungen

Im Rahmen der neuen Dienstanweisung „Erstellung und Änderung von Geschäftsverteilungsplänen“ (DA Geschäftsverteilung) wurden die Grundsätze der Aufbauorganisation überarbeitet, Organisationskennziffern und Hierarchie-Ebenen neu definiert und Querschnittsaufgaben einheitlich festgelegt. Darüber hinaus wurde festgelegt, dass die obligatorischen Geschäftsverteilungspläne jeder Organisationseinheit in einem zweijährigen Turnus zu überarbeiten sind.

In diesem Kontext wurden auch die Führungsaufgaben einheitlich je Hierarchie-Ebene definiert und festgeschrieben. Der Aufgabenkatalog korrespondiert in allen seinen Teiltätigkeiten mit dem Anforderungsprofil für Führungskräfte, welcher von 11/02 (Personalentwicklung) erstellt wurde. In diesem Anforderungsprofil werden soziale, persönliche, methodische und fachliche Führungskompetenzen definiert und durch Beispiele geeigneter Verhaltensweisen näher erläutert.

In Form der Dienstanweisung „Erstellung und Rechtswirkung Innerbetrieblicher Regelungen“ wurden der Verfahrensablauf zur Erstellung bzw. Aktualisierung von Dienstanweisungen, -vereinbarungen sowie sonstiger Verfügungen neu strukturiert und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

In Zukunft stellt sich der hierarchische Aufbau der Stadtverwaltung Hagen ab Führungsebene 3 wie folgt dar:

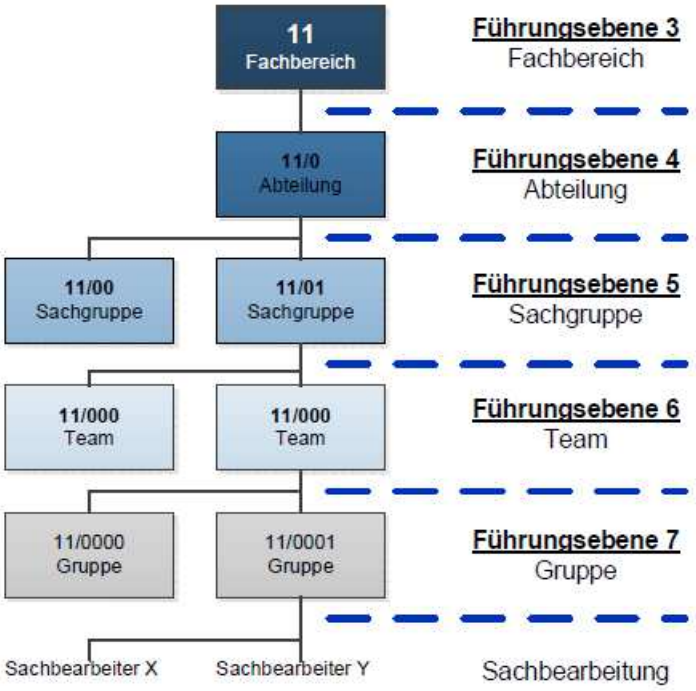


Abb. 3: Modell des hierarchischen Aufbaus einer Organisationseinheit

2. Entwicklung der Planstellen

2.1. Stellenentwicklung 2010 bis 2019

Die Stellenpläne der Jahre 2010 bis 2019 weisen folgende Stellen aus:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beamte*	866	839,50	812,50	808,50	786,00	784,50	797,50	781,50	778	778
Beschäftigte**	1.361,40	1.311,90	1.150,90	1.134,90	1.131,02	992,02	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23
Gesamt	**2.227,40**	**2.151,40**	**1.963,40**	**1.943,40**	**1.917,02**	**1.776,52**	**2.267,29**	**2.220,47**	**2.386,73**	**2.461,23**
Entwicklung ggü. Vorjahr		-76,00	-188,00	-20,00	-26,38	-140,50	490,77	-46,82	166,26	74,50
Entwicklung insg. seit 2010		-76,00	-264,00	-284,00	-310,38	-450,88	39,89	-6,93	159,33	233,83

*) inkl. Planstellen Beamte in Eigenbetrieben

**) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen – Dezimalwerte durch unterhälftige Darstellung der Stellenanteile in Schulsekretariaten

bis einschließlich 2014 inkl. Stellen des Orchesters

Abb. 4: Stellenentwicklung seit 2010

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

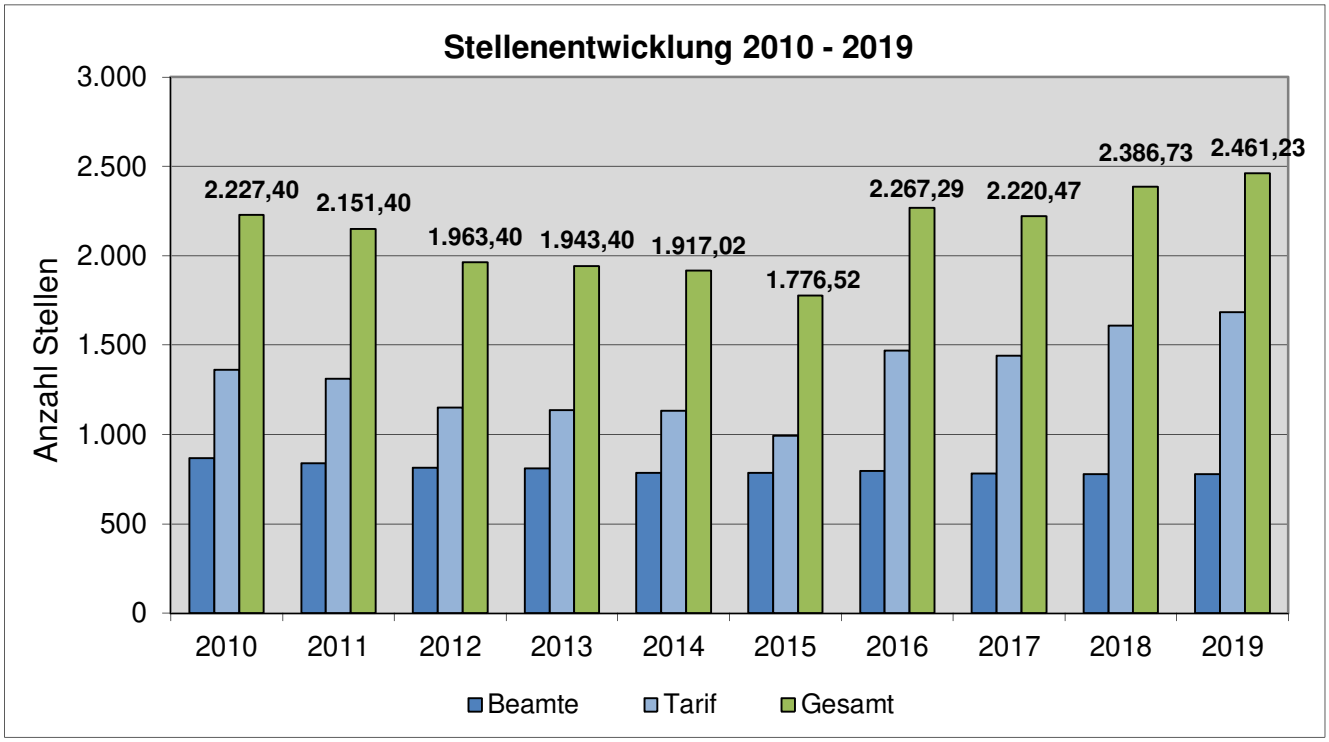


Abb. 5: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Die Entwicklung bis einschließlich 2015 weist eine deutliche Reduzierung im Stellenplan auf und verdeutlicht die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen. Mit der zum 01.01.2016 wirksamen Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH in die Kernverwaltung wurde der Stellenplan im Tarifbereich wieder erheblich ausgeweitet. In den letzten beiden Jahren ist die Zahl der Planstellen insgesamt deutlich gestiegen, dies beruht im Wesentlichen auf folgenden Sachverhalten:

- Im Fachbereich Finanzen und Controlling (20) konnten nach abschließender Bedarfsfeststellung überplanmäßige Stellen 2018 in Planstellen umgewandelt werden. Da sich die aus einer Organisationsuntersuchung ergebenen Zahlen manifestiert haben, wurden in 2019 weitere bisher überplanmäßige Bedarfe in Planstellen umgewandelt.
- Im Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) konnten bei der Ausländerstelle 2018 nach Abschluss der Fallzahlenerhebung bisher überplanmäßige Stellen in Planstellen umgewandelt werden. Aufgrund der gleichbleibend hohen Zahlen im Bereich Ausländerwesen und Einbürgerungen wurden 2019 zusätzliche Stellen erforderlich.
- Durch die Überarbeitung des Rettungsdienstbedarfsplans wurden beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) damit zusammenhängende zusätzliche Planstellen erforderlich. Außerdem wurde die Zahl der Stellen für Brandmeisteranwärter erhöht.

- Zusätzliche Stellenbedarfe sind im Fachbereich Jugend und Soziales (55) angefallen. Es handelt sich dabei um die Ambulanten Dienste als Pflichtaufgabe, Bedarfserhöhung im offenen Ganztag sowie die Umwandlung überplanmäßiger Stellen in Planstellen, da sich die Bedarfe manifestiert haben.
- Beim Jobcenter wurde der vertraglich vereinbarte Stellenschlüssel durch Erhöhung des kommunalen Anteils angepasst.
- Im Vorstandsbereich 5 lagen zusätzliche Bedarfe u. a. im Bereich der Problemimmobilien und der Breitbandkoordination vor.
- In mehreren Bereichen der Verwaltung war die Einrichtung zusätzlicher Stellen aufgrund der Förderpakete KP III und Gute Schule 2020 erforderlich.

2.2. Planstellen 2019 nach Bereichen

Im Jahr 2019 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	**Beamte**	**Beschäftigte**	**Bestand am 31.12.2019**
Gesamtverwaltung *	759,00	1.683,23	2.442,23
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	19,00		19,00
insgesamt	**778,00**	**1.683,23**	**2.461,23**

*) inkl. Planstellen Jobcenter

**) Im Stellenplan werden nur Beamte des Eigenbetriebs geführt.

Abb. 6: Planstellen 2019 nach Bereichen

3. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

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

Ü2 – vorübergehender Bedarf:
Vorübergehende Bedarfe sind in Bereichen zu finden, in denen Aufgabenveränderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Aushilfen erforderlich sind (z. B. zur Unterstützung der Abwicklung von Wahlen). Stehen diesen Bedarfen unbesetzte Planstellen gegenüber, die zur Vermeidung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht besetzt werden dürfen, bleiben diese überplanmäßigen Bedarfe im vorliegenden Bericht unberücksichtigt (insbesondere im Kindergartenbereich).

Ü4 – geringfügig Beschäftigte:
Bei geringfügig Beschäftigten handelt es sich um Kräfte, die nur mit einem geringen Stundenumfang arbeiten und damit als geringfügig beschäftigt im sozial- und steuerrechtlichen Sinne zu werten sind. Diese Beschäftigungen unterliegen ebenfalls unterjährigen Schwankungen, die Anzahl wird jedoch auf ein unumgängliches Maß beschränkt.

Zum Jahresende 2019 waren in den einzelnen Bereichen die folgenden überplanmäßigen Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	**Ü1** personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	**Ü2** vorübergehender Bedarf	**Ü4** geringfügig Beschäftigte	**Bestand am 31.12.2019**
Gesamtverwaltung	21,94	196,50	2,32	220,76
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				
insgesamt	**21,94**	**196,50**	**2,32**	**220,76**

*) Im Stellenplan werden nur Beamte des Eigenbetriebs geführt.

Abb. 7: Überplanmäßige Beschäftigungen 2019

Erläuterungen:

Ü2

Org.	*Bezeichnung / Aufgabe*	*Anzahl*
01	Stadtkanzlei	1,12
11	Fachbereich Personal und Organisation:	
	Projekt VolmeGalerie (Flächennutzung durch Stadtverwaltung)	1,00
	Internes Consulting	1,00
	Personalwirtschaft / Personalentwicklung	2,00
	Personalservice	0,38
	Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten	4,77
20	Fachbereich Finanzen und Controlling	6,69
25	Fachbereich Zentrale Dienste	1,00
32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen:	
32/01	Bußgeldstelle	2,64
	Waste Watcher	2,00
32/02	Gewerbeerlaubnis/-überwachung, Märkte	3,00
32/03	Städtischer Ordnungsdienst	4,00
	Waste Watcher	8,00
32/1	Fahrerlaubnisse und Zulassung	2,50
32/2	Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten	2,51
	Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten	1,54
32/3	Bürgerämter	0,21
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	7,42
48	Fachbereich Bildung:	
	Bildungsmonitoring / Programm "Bildung integriert“	2,00
	Fachdienst Schule	2,00
	Schulsekretariate	1,46
	Digitalisierung in Schulen	1,00
	Sachbearbeitung VHS	0,73
	Weiterbildungslehrer VHS	1,32
	Digitalisierung VHS	1,00
49	Fachbereich Kultur	4,45
53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	6,28
55	Fachbereich Jugend und Soziales:	
55/0	Service und Verwaltung / Projekt	1,00
55/1	Ambulante Erziehungshilfe	0,50
55/2	Behördenbetreuungen	0,50

Org.	*Bezeichnung / Aufgabe*	*Anzahl*
55/3	Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen:	
	Fachberatung OGS	0,50
	Jugendförderung, Projektmanagement	1,00
	Kultopia: Cafeteria, Licht-/Tontechnik	2,77
	Streetworker - Drogenhilfe	1,00
	Kommunales Integrationszentrum	2,00
55/4	Tagesbetreuung für Kinder:	
	Heranziehung Elternbeiträge	0,50
	Fachberatung Sprach-Kitas	1,50
	Personal in Kindertagesstätten	
	Sprach-Kitas (Bundesprogramm)	4,50
	plusKITA (Landesprogramm)	2,50
	Integrative Erziehung	8,96
	zusätzliche Bedarfe durch Neu- und Ausbau	
	Kita-Leitungen inkl. Vertretungen	4,00
	Erzieher	24,70
	Kinderpfleger	5,50
	Hauswirtschaftskräfte	0,54
55/5	Quartiersmanagement	2,00
55/6	Erziehungshilfen	4,50
55/7	Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	5,02
61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	0,50
62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,41
65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,50
69	Umweltamt:	
69/0	Tierschutz	1,73
69/1	Baumpflege	0,77
69/2	Abfallwirtschaft, Wasser- und Bodenschutz	4,00
69/3	Klimaschutz und Nachhaltige Mobilität	2,00
69/5	Untere Umweltschutzbehörde BO, DO, HA	2,00
GPR	Digitalisierungsbeauftragter	1,00
Jobcenter	Kommunales Personal im Jobcenter	25,08
OB	Pressestelle	2,00
VB 2 / BC	Beteiligungscontrolling	1,00
VB 2 / TFD	Task Force Digitalisierung	4,00
		196,50

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2019

1.1. Personalwirtschaft

Wie bereits in den vergangenen Jahren waren Personalbindung und Personalgewinnung Schwerpunkthemen des Personalmanagements.

- **Ausbildung**

Das erklärte Ziel, dem Fachkräftemangel auch durch die Erhöhung der Ausbildungszahlen entgegen zu steuern, wurde im Jahr 2019 erreicht. Die Ausbildungszahlen konnten insbesondere im sozialen Bereich und für die allgemeine Verwaltung erhöht werden. In 2019 haben 50 Ausbildungskräfte in verschiedenen Berufsausrichtungen ihre Ausbildung bzw. ihr duales Studium begonnen. Die Kooperation mit der Caritas zum Zweck der Ausbildung für den Beruf Kauffrau/-mann für Büromanagement (Prüfung vor der SIHK) wurde mit zwei Teilnehmern erfolgreich fortgesetzt.

Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung bei der Stadt Hagen wurde im Verwaltungsbereich erneut von einer Nachwuchskraft genutzt, so dass inzwischen eine von acht Verwaltungsfachangestellten jeden Jahrgangs Familie und Beruf bereits innerhalb der Ausbildung besser vereinbaren kann.

Um die gestiegene Nachfrage nach gutem Fachpersonal für die städtischen Kindertageseinrichtungen decken zu können, wurde die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von Erziehern etabliert und erfolgreich fortgesetzt. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Käthe-Kollwitz-Berufskolleg und den städtischen Kindertageseinrichtungen kann eine fachlich fundierte, anspruchsvolle Ausbildung angeboten werden, die sicherlich auch durch die entsprechende Entlohnung zunehmend auch männliche Bewerber anspricht und sich insgesamt als richtige Alternative zu der bisher rein schulischen Ausbildung zeigt.

Insbesondere die Personalgewinnung von Absolventen des Studiums „Soziale Arbeit“ für die vielfältigen Aufgaben im Fachbereich Jugend und Soziales (55) gestaltet sich immer schwieriger. Eine hohe Fluktuationsrate führt zusätzlich zu Qualitätsverlusten und Unruhe. Daher hat auch die Stadt Hagen versucht, hier neue Wege zu gehen. In Kooperation mit der SRH Hochschule in Hamm wird seit dem 01.09.2019 drei Nachwuchskräften die Möglichkeit gegeben, dieses Studium dual bei der Stadt Hagen zu absolvieren. Insbesondere durch die direkte Einbindung in die praktische Arbeit des Fachbereichs 55 bei der die theoretischen Kenntnisse aus der Hochschule sofort angewandt werden können und die dadurch bereits

frühe Integration in die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung wird hoffentlich eine Fluktuation, die in diesem Berufsfeld häufig ist, verhindern können.

Die verbindliche Zusage für einen, von allen Kommunen begehrten Studienplatz für den Studiengang „Verwaltungsinformatik“ an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung in Münster liegt vor. Hier wird eine Nachwuchskraft gesucht, die neben vielfältigen Kenntnissen im Verwaltungsbereich zusätzlich umfangreiche IT-Kenntnisse erwerben möchte, um künftig u. a. für eine Tätigkeit im Themenfeld „Digitalisierung“ einsetzbar zu sein.

Die Werbebemühungen um Nachwuchskräfte wurden durch die Herausgabe neuer Flyer, Aushänge und die Auftritte an digitalen Werbetafeln intensiviert. Gleichzeitig wurde die Präsenz auf Messen, in Schulen und auf Berufsschultagen optimiert und ausgeweitet. Diese Bemühungen haben dazu geführt, dass für die Einstellung von Ausbildungskräften im Jahr 2020 wieder fast 1.000 Bewerbungen eingingen. Mit HVG, Sparkasse, WBH und VHS konnte eine gemeinsame Werbung im Ausbildungs-Atlas für die Region der Stadt Hagen geschaltet werden.

- **Praktika**

Die Anfragen nach Praktikumsplätzen sind in auch in 2019 wieder stark angestiegen und lagen bei ca. 680. Fast jede Schulform sieht inzwischen bis zum Schulabschluss ein oder mehrere Praktika ihrer Schüler vor. Darüber hinaus erfordern auch viele neue Studiengänge Praktika. Die Stadt Hagen konnte in 2019 dann tatsächlich 270 Praktika in den verschiedenen Fachbereichen (Jugend und Soziales, Gesundheit, Bücherei, Feuerwehr, handwerklicher Bereich und Verwaltung) anbieten. Die Berufsfelderkundung wurde von vielen Schülern genutzt, um erste Einblicke in die Arbeit der Stadtverwaltung zu erhalten. Die Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen konnte ebenfalls fortgesetzt und somit weitere Exzellenz-Praktika angeboten werden.

Insbesondere im Hinblick auf die künftige Personalbedarfslage von Kommunalverwaltungen ist trotz des damit verbundenen hohen Arbeitsanfalls die Realisierung von Praktika aus Gründen der Mitarbeiteranwerbung stark in den Fokus gerückt.

- **Qualifizierung**

Aufgrund von zahlreichen externen Einstellungen wurde insbesondere der Verwaltungslehrgang I erneut sehr stark nachgefragt, da eine Teilnahme bisher auch arbeitgeberseitig für eine tarifkonforme Eingruppierung erforderlich ist. Die in diesem Zusammenhang im Laufe des Jahres angekündigten neuen Konzeptionen der Verwaltungslehrgänge I und II durch das Studieninstitut in Hagen werden erst in 2020 zum Tragen kommen. Da Weiterbildung ein sehr präsentes Thema innerhalb der Verwaltung ist, gab es ebenfalls viele Anmeldungswünsche für den Verwaltungslehrgang II, die aus finanziellen Gründen leider nicht alle kurzfristig realisiert werden können.

Weitere Qualifizierungen fanden beispielsweise auch in den Bereichen Buchführung, Bilanzrecht und Kosten- und Leistungsrechnung statt.

Erfreulicherweise ist auch der dringende Aufruf nach neuen Ausbildern auf eine gute Resonanz gestoßen, so dass neben der Durchführung von Multiplikatorenschulungen für Ausbilder von dual Studierenden auch der Lehrgang für die Ausbildereignung von 14 Kollegen begonnen wurde.

- **Allgemeine Personalwirtschaft**

Die bereits oben unter dem Abschnitt Organisation (I) genannten Maßnahmen im Rahmen des Projekts „Demografischer Wandel“ (1.1.4), der Aufbau einer neuen Karriere-Website (1.1.5), die Rezentralisierung des BEM (1.3) sowie der Einsatz von 16 i Kräften (1.4) wurden in enger Zusammenarbeit der Abteilungen 11/0 und 11/3 initiiert und umgesetzt.

Im **Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37)** wurden aufgrund eines erheblichen Anstiegs von Rettungsdiensteinsätzen 14 Stellen für Beschäftigte im Rettungsdienst extern ausgeschrieben und besetzt. Vier dieser 14 Stellen waren für Rettungssanitäter vorgesehen, die restlichen zehn Stellen sollten mit Rettungsassistenten bzw. Notfallsanitätern besetzt werden. Da auch weiterhin nicht genügend Bewerbungen von Rettungsassistenten bzw. Notfallsanitätern eingingen, wurden diese Stellen befristet zunächst mit Rettungssanitätern besetzt. Die ersten befristeten Verträge endeten 2019 und konnten befristet für ein weiteres Jahr verlängert werden.

In der Abteilung 37/3 (Vorbeugender Brandschutz) bestand eine Vielzahl offener Verfahren. Ursache dafür war u. a., dass im Rahmen der Konjunkturprogramme die Anzahl der Bauvorhaben gestiegen ist, sich der Umfang der Projekte vergrößert und „Eil-Aufträge“ großen Einfluss auf den Arbeitsprozess haben. Oberstes Ziel war es, die Rückstände abzuarbeiten und schnellere Durchlauf-/Bearbeitungszeiten zu erreichen. Hier zeigten die ergriffenen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen Erfolg. Die offenen Verfahren konnten größtenteils abgearbeitet werden.

Die Personalsituation im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst entspannt sich durch fünf externe Neueinstellungen von Brandmeistern und die Übernahme von 13 Brandmeister-Anwärtern nach erfolgreicher Laufbahnprüfung. Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst absolvierten zwei Aufstiegsbeamte erfolgreich ihre Prüfung und wechselten die Laufbahn. Zusätzlich wurden zwei Brandoberinspektoren extern eingestellt.

Der **konzernweite Arbeitsmarkt** wird weiter betrieben, um auch künftig in Einzelfällen flexibel personalwirtschaftlich handeln zu können.

1.2. Personalentwicklung

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung (PE) bei der Stadt Hagen liegt ein Personalentwicklungskonzept vor, das mit Stand von September 2010 im Rahmen des Haushaltssicherungskonzepts veröffentlicht wurde. Inhaltlich wird es an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Dabei wird unterschieden zwischen Zielgruppenangeboten und offenen Angeboten.

Zur Orientierung und Information für die Mitarbeiter ist im Intranet ein dem Konzept entsprechender Katalog zu Personalentwicklungsmaßnahmen veröffentlicht, der ebenso als Broschüre erhältlich ist und regelmäßig aktualisiert wird.

Zielgruppenangebote:

- PE für OB, Beigeordnete und Fachbereichsleitungen (Führungsebene 1, 2, 3)
- PE für neue Fachbereichs- und Abteilungsleitungen (Führungsebene 3 und 4)
- PE für Mitarbeiter, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Abteilungsleitungen (Führungsebene 4)
- PE für Sachgruppen-, Teamleitungen und Gruppenleiter / Kita-Leitungen (Führungsebene 5, 6 und 7)
- PE für Mitarbeiter nach längerer Erkrankung (BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- PE für Servicemitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt (intern und extern)
- PE für Mitarbeiter, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind
- PE für neue Mitarbeiter (extern Eingestellte, intern Umgesetzte, Rückkehrer)
- PE für Beurteiler und zu Beurteilende

Offene Angebote:

- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeiter (Psychosoziale Einzelberatungen bei Konflikten, persönlicher Unzufriedenheit, Überlastung, Supervisionsanliegen, zur Kompetenzerweiterung / Führungscoaching)
- Gruppenberatungen für ratsuchende Gruppen/Teams (Moderationsservice, Workshops bei Konflikten, Supervisionsanliegen für gemischte Gruppen, Teamentwicklung für bestehende oder neue Teams, zur Kompetenzerweiterung)
- Interner Moderationsservice
- Schnupperkurs Führung

BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement: Verhaltens- und Verhältnisprävention)

Seit 2016 fordert das LBG NRW (Landesbeamtengesetz) im § 76 das Vorhalten eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das sowohl verhaltenspräventiv (Förderung eines gesunden Verhaltens der Mitarbeiter) aktiv ist als nun auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“).

Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

Dem ganzheitlichen Ansatz folgend werden nun alle gesundheitsrelevanten Aktivitäten der Stadt Hagen in der monatlich tagenden AG BGM gebündelt. Von dort werden verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen selbst umgesetzt bzw. in den zuständigen Bereichen angestoßen.

Vernetzung der Personalentwicklung

Über die oben dargestellten Instrumente und Maßnahmen hinaus gibt es wie bisher weitere Instrumente der Personalentwicklung:

- Internes Fortbildungsangebot durch die VHS (48/3)
- Fachspezifische Fortbildung in den Ämtern und Fachbereichen mit eigenem Budget
- Leistungsentgeltverfahren
- Schulungen und Maßnahmen der Arbeitssicherheit

Mit diesen Bereichen ist die Personalentwicklung regelmäßig vernetzt, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen und Redundanzen zu verhindern. Ebenso findet ein Austausch mit dem Fachbereich 01 statt, um die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zur Unternehmenskultur in Maßnahmen der Personalentwicklung mit einfließen zu lassen.

Innerhalb des Fachbereichs Personal und Organisation ist die Personalentwicklung mit der Personalwirtschaft und der Organisation vernetzt, um auf die von dort ermittelten Personalbedarfe und Ergebnisse von Organisationsveränderungen zielgerichtet zu reagieren bzw. diese ggf. zu begleiten.

In 2019 wurden folgende PE-Maßnahmen durchgeführt:

1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte

Die Personalentwicklung für Führungskräfte erfolgt zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

Führungsebene 1: Oberbürgermeister
Führungsebene 2: Beigeordnete
Führungsebene 3: Fachbereichsleitungen
Führungsebene 4: Abteilungsleitungen
Führungsebene 5: Sachgruppenleitungen
Führungsebene 6: Teamleitungen / Kita-Leitungen
Führungsebene 7: Gruppenleitungen

Come together - Führungsforum für die Führungsebene 1, 2 und 3

Das Come together-Führungsforum ist eine Plattform für die Führungsebenen 1 bis 3 und richtet sich gezielt an die Entscheidungsträger der Stadt Hagen: an den Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichsleitungen.

Hier wird in regelmäßigen Abständen durch einen eingeladenen Experten ein Mehrwert an Wissen und Austausch zu Themen im Führungsalltag quer durch alle Vorstandsbereiche ermöglicht.

In 2019 fanden zwei Veranstaltungen statt:

- Orchesterprojekt als interaktive Impulsveranstaltung gemeinsam mit dem philharmonischen Orchester der Stadt Hagen unter dem Thema: „Was hat Führung mit dem Dirigieren eines Orchesters zu tun?“
- Workshop mit dem externen Referenten Dipl. Psych. Peter Maas zum Thema „Motivation – (k)ein Buch mit sieben Siegeln“

Darüber hinaus nehmen einige Mitglieder dieser Führungsebene das angebotene Einzelcoaching in Anspruch.

Modulare Qualifizierung (MQ) zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

Gemäß § 38 LVO ist der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden.

Mit Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung (LVO) ist nach § 38 LVO der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden:

- erfolgreiche Absolvierung einer „modularen Qualifizierung“ MQ
- erfolgreicher Abschluss eines geeigneten Masterstudiums
- nachgewiesener Studienabschluss („Aufstieg durch Spezialisierung“)

Die modulare Qualifizierung (MQ) ist die Variante, über die künftig in den häufigsten Fällen die Befähigung für den höheren Dienst erlangt wird, wobei der Dienstherr entscheidet, ob

und in welchem Umfang die Möglichkeit eines Aufstiegs durch modulare Qualifizierung eröffnet wird. Bei der Stadt Hagen erfolgt die MQ berufsbegleitend in einem Zeitraum von 18 Monaten mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder. Ausschreibungen zur MQ erfolgen bedarfsorientiert.

Von den insgesamt bisher 19 Kandidaten der MQ haben inzwischen zehn Mitarbeiter die Qualifizierung abgeschlossen.

Personalentwicklung für die Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen)

Fernstudiengang „Management Basics“

In 2019 wurde erstmalig für Abteilungsleitungen und Führungskräfte in vergleichbaren Positionen die Möglichkeit zur Teilnahme am Fernstudienmodul „Management Basics“ des Instituts für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH der Fernuniversität Hagen geboten. Der Studiengang vermittelt einen kompakten Überblick über das betriebswirtschaftliche Grundlagenwissen, das zugleich ein erstes Verständnis für die Praxis der Planung, Organisation und Analyse von Managementprozessen in Unternehmungen und Verwaltungen erschließt. Durch das Studium werden die Teilnehmenden befähigt, die ökonomischen Konsequenzen ihres Handelns in Grundzügen zu beurteilen und betriebswirtschaftliche Denkkonzepte auf praktische Probleme des eigenen beruflichen Umfeldes anzuwenden.

In 2019 haben zwei Mitarbeiter die Qualifizierung begonnen.

Kollegiale Beratungsgruppen

Seit der ersten gelungenen Auftaktveranstaltung in 2012 bestehen inzwischen unter Begleitung der Personalentwicklung fünf Gruppen „kollegiale Beratung“, deren Mitglieder sich in regelmäßig stattfindenden selbst organisierten Arbeitskreisen gegenseitig unterstützen.

Kollegiale Beratung bietet eine lebendige Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des Berufsalltags in einer festen Gruppe zu reflektieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Die Besonderheit dieser Beratungsform liegt darin, dass sich die teilnehmenden Mitglieder an einer einfachen und klaren Struktur orientieren und sich wechselseitig beraten.

Kennzeichnend sind darüber hinaus die Selbststeuerung der Gruppe, die Transparenz der Methodik und die Fokussierung auf berufliche und arbeitsbezogene Themen. Nach einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Jeder Teilnehmer profitiert dabei von der Erfahrung der anderen.

Voraussetzung ist die Teilnahme an einer Impulsveranstaltung, in der das Instrument der kollegialen Beratung vorgestellt und eingeübt wird.

Für die entstandenen kollegialen Arbeitsgruppen wird regelhaft nach ca. einem Jahr oder auf Anfrage im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach einem weiteren fachlichem Input ermittelt. Ziel dieses Unterstützungsangebots ist eine dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden Settings.

Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4
(Fachbereichs- und Abteilungsleitungen)

Das Nachbesetzungsverfahren von frei werdenden Fachbereichs-und Abteilungsleitungsstellen beginnt in der Regel ein Jahr vor dem Ausscheiden des aktuellen Stelleninhabers, so dass die neu ausgewählte Person im Rahmen des Wissensmanagements die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist eine Qualifizierungsanalyse durch den Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil.

Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung der am PE-Prozess Beteiligten externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt.

Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungscoachings, die in fünf bis zehn Einzelterminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln. Ca. 19 Mitarbeiter werden hier jährlich unterstützt. In 2019 nahmen davon sieben Führungskräfte internes Führungscoaching in Anspruch.

Externes Coaching beim Psychologischen Beratungszentrum (PBZ) Iserlohn für Führungsebene 1 bis 4

Seit September 2019 werden die bisherigen Angebote der Personalentwicklung um das Format des externen Führungskräfte-Coaching erweitert. Das Coaching ist als Ergänzung zum städtischen Beratungsangebot zur freiwilligen Inanspruchnahme platziert und bietet in dieser Form eine Wahlmöglichkeit bzw. Erweiterung der Selbstreflexion zu beruflichen Entwicklungsfragen und Konfliktsituationen. Der Zugang wird anonym und in vertraulich geschütztem Rahmen ermöglicht. Der Erstkontakt erfolgt per Telefon. Einen Beratungstermin gibt es dann innerhalb von 14 Tagen. Das Angebot ist freiwillig und anonym. Durch das PBZ wird sichergestellt, dass es keine zufälligen Treffen städtischer Mitarbeiter bei Beratungen gibt (two-door Technik).

Personalentwicklung für die Führungsebenen 5, 6 und 7
(Sachgruppenleitungen, Teamleitungen, Gruppenleitungen)

Bausteinprogramm 1

Mitarbeiter der oben beschriebenen Führungsebenen können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Diese Zielgruppe nimmt bereits Personalverantwortung wahr. Die Ausschreibung erfolgt jeweils im Herbst für das darauf folgende Jahr.

Das Bausteinprogramm 1 vermittelt in 4 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement. Ergänzt wird die Reihe durch einen von internen Experten gestalteten zweitägigen fünften Block zu spezifischen Hagener Führungsthemen wie arbeitsrechtliche Fragen, Antikorruption, Datenschutz, Leistungsentgeltverfahren, BEM, Arbeitsrecht und migrationsgesellschaftliche Öffnung.

Alle zwei Jahre richtet sich dieses Programm auch an Mitarbeiter der Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen).

Im Sinne von Nachhaltigkeit findet nach ca. einem Jahr ein „Follow-up“-Tag zur Reflektion der Erkenntnisse und zur Stärkung des Gruppenzusammenhaltes statt.

Danach werden einmal jährlich Praxis-workshops angeboten. Ziel ist dabei auch die weitere Vernetzung und Stabilisierung innerhalb der Führungsebene sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft. Die gemischte Gruppe entsteht durch die Abweichung vom Jahrgangsprinzip. Das heißt: jeder, der seit 2010 am Bausteinprogramm teilgenommen hat, ist teilnahmeberechtigt. Die Auswahl erfolgt bei Überbuchung per Losverfahren.

Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“

Führungskräfte, die das Bausteinprogramm 1 erfolgreich abgeschlossen haben, können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“ bewerben. Die Ausschreibung erfolgt jeweils im Herbst für das darauf folgende Jahr.

Das Format zielt auf eine Erweiterung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse unter dem Dachthema Gesundheit. Es werden an 3 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse zu folgenden Themen vermittelt:

- Eigene Gesundheit und Gesundheit der Mitarbeiter erhalten. Hier geht es um gesunde Führungsverhaltensweisen und gesunde organisatorische Aspekte.

- Psychische Belastungen erkennen und ansprechen. Hier wird Wissen zu den wichtigsten psychischen Störungsformen vermittelt. Es werden Hilfestellungen zum Umgang und zu Gesprächen mit betroffenen Mitarbeitern gegeben.

- Eigene Widerstandskraft aktivieren und stärken. Hier werden persönliche Reaktionsmuster in Belastungssituationen reflektiert und Resilienzfaktoren beleuchtet.

1.2.2. Beurteilungswesen

In 2019 wurde das Beurteilungswesen für Beamte überarbeitet. Die Veränderungen treten ab 01.02.2020 in Kraft. In die Gruppe der zu Beurteilenden werden ab 2020 die Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst sowie die Beamten auf Probe mit aufgenommen. Es werden Schulungen angeboten.

1.2.3. Personalentwicklung für Mitarbeiter, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von Mitarbeitern, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung nur ungenügend auf eine durch organisatorische Veränderung entstandene neue Aufgabe vorbereitet sind. Ein breites Spektrum an PE-Maßnahmen (fachliche Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung. Die Anzahl der Teilnehmer schwankt aufgrund der nicht einschätzbaren Passung zwischen der neuen Aufgabe und Mitarbeiterprofil.

1.2.4. Personalentwicklung für Mitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt

Städtische Mitarbeiter mit besonders hohem Kundenkontakt stehen als „Botschafter“ der Stadt im besonderen Scheinwerferlicht und bedürfen gesonderter Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung.

Aushängeschild mit Vorbildfunktion und Träger eines positiven Images nach Außen zu verkörpern, bedarf einfühlsamen und selbstbewussten Auftretens. Hierzu sind Strategien zur Aggressionsreduktion in Konfliktsituationen sowie Gesprächsführung mit besonders schwieriger Klientel im Außen- wie im Innenbereich notwendig.

- **Seminar Bürgerorientierung für kommunale Neueinsteiger**

Erstmals in 2019 fand dieses Format für neue Mitarbeiter aus den Bürgerämtern zu den Schwerpunktthemen Kommunikation, Auftreten, Wirkung und Haltung statt.

In der alltäglichen Begegnung zwischen Verwaltung und Bürgern trägt ein positiver und lösungsorientierter Kontakt wesentlich zu einer gelingenden Bearbeitung der unterschiedlichsten Anliegen bei. In dem eintägigen Format trainieren die Teilnehmenden eine zielorientierte, wertschätzende Kommunikation mit den Bürgern und das angemessene Auftreten im Beratungskontakt.

Inhaltlich ist das Angebot in vier Themenschwerpunkte gegliedert.

- Grundlagen der Kommunikation
- Der erste Eindruck und das äußere Erscheinungsbild
- Wichtige Höflichkeitsregeln, schlechte Manieren
- Haltung „Bürgerorientierung“ und „Wertschätzung“ leben

- **Exzellenzprogramm**

Auch in 2019 wurden für 18 Teilnehmer in der Reihe „Exzellenzprogramm - persönliche Kompetenz“ in 3 x 2 Tagen Inhalte zu den Themen Gesprächskompetenz, Medienkompetenz und Moderationskompetenz vermittelt. Beschäftigte, die als Ausbilder oder stellvertretende Leitung tätig sind, erhalten im Rahmen der Teilnehmerauswahl bei Überbuchung der Veranstaltungsreihe bevorzugt einen Platz.

Nach einem Jahr findet ein zweitägiger Reflexionsworkshop statt, um so die dauerhafte praktische Anwendung der Erkenntnisse zu gewährleisten.

- **Seminare zur Kundenorientierung in den Vorstandsbereichen**

Im Selbstverständnis einer bürgerorientierten modernen Verwaltung stellen Dienstleistungsgedanke, Mitarbeiterzufriedenheit und inhaltliche Sachkompetenz den Qualitätskreislauf dar, der Verwaltungsinnovation und Verbesserungsorientierung ermöglicht.

Um auf akut eintretende Bedarfssituationen reagieren zu können, erhalten die Vorstandsbereiche die Möglichkeit, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Thema Kundenorientierung als einem Thema mit oberster Priorität in ihrem Bereich kurzfristig zu platzieren. Zwei Fachbereiche machten davon in 2019 Gebrauch.

- **Migrationsgesellschaftliche Öffnung der Verwaltung**

Im Rahmen der migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung werden seitens PE Mittel zur Verfügung gestellt, um externe Referenten zu diesem Themengebiet einzuladen. Inhaltlich wird dieses Angebot durch das Kommunale Integrationszentrum betreut.

Es fanden in 2019 statt:

- Interreligiöse Kompetenztouren für Mitarbeiter und Auszubildende
- Vorträge eines Islamwissenschaftlers im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms

Der vorgesehene Workshop zum Umgang mit Diversity kam aufgrund mangelnder Anmeldezahlen nicht zustande. Hier wird nach einem passenderen Format gesucht.

- **Gewaltprävention**

In 2015 wurde die Kampagne „Gewaltprävention" gestartet. Ob im Innen- oder Außendienst kann es - besonders bei ordnungsdienstlichen, restriktiven Kundenkontakten - zu Bedrohungs- und Gefahrensituationen und (verbaler) Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung kommen. Die Kampagne basiert auf der „Null-Toleranz bei Gewalt"- Strategie und brachte Mitarbeiterschulungen, Plakataktionen mit öffentlichen Aufrufen, Intranet unterstützende Dienste und die Verantwortung der Vorgesetzten passgenau zusammen.

Mittlerweile sind 28 Mitarbeiter intensiv als Multiplikatoren der „Gewaltprävention" tätig. Der „Notfallkoffer" im Intranet wurde aktualisiert und als Handlungsempfehlung und Anzeigemodul weiter entwickelt. Das Programm wurde mit einer Plakataktion („Für eine freundliche Zusammenarbeit") in sechs Sprachen in 2017 fortgeführt. Hier wurden in allen städtischen Gebäuden insgesamt 70 großflächige Plakate angebracht. In fünf Sprachen wird für ein friedliches und konfliktfreies Miteinander geworben.

Für die Mitarbeiter des Fachbereichs 32 wurden spezielle Fortbildungsmaßnahmen für den Außendienst, Ordnungsdienst, Ausländerbehörde, KFZ-Zulassung usw. durchgeführt. Mit dem Ziel alle Mitarbeiter des FB 32 regelmäßig zu schulen, nahmen in 2019 weitere vier MA an diesem Format teil. Ebenfalls wurden alle Kita-Leitungen (55/4) diesbezüglich geschult.

Schwerpunkt der Schulungsmaßnahmen lag in 2019 bei einer neuen Zielgruppe: Schulhausmeister und Objektbetreuer wurden mit dem Schwerpunkt „Handeln bei Amokgefahrenlage" auf richtige Reaktion trainiert.

Als Referenten sind zwei aktive Polizeibeamte (Hauptkommissare) der „Selbst und Bewusst GmbH" im Auftrag der Stadt Hagen tätig.

1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder Moderation oder Workshops in Anspruch zu nehmen. Es entsteht kein Finanzaufwand, da 2,5 interne Mitarbeiter des Fach-

bereichs Personal und Organisation - Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement mit entsprechender Qualifikation dieses Portfolio darstellen.

Auslösende Themen sind bei den Einzel- und Gruppenberatungen: Konflikte, persönliche Unzufriedenheit, Überlastung, Kompetenzerweiterung und Supervisionsanliegen.

Als Beispiele können genannt werden:

- Beratung und Abstinenzunterstützung für 5 Personen mit dem Themenkreis „Abhängigkeit“
- Konfliktklärung/Mediation bei 8 Teams/Gruppen mit jeweils mehreren Beratungsterminen

In 2019 wurden 101 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 310Teilnehmern nachgefragt sowie 308 Einzeltermine mit 77 Teilnehmern.

Der Fachbereich Jugend und Soziales (55) wird von einem eigenständigen Personalentwickler betreut und führt dort ebenfalls Einzel- und Gruppenberatungen durch.

1.2.6. Interner Moderationsservice

12 Mitarbeiter sind im Rahmen einer PE-Maßnahme in Moderations- und Präsentationstechniken vertiefend geschult worden.

Basiswissen zur Moderation ist eine zentrale Schlüsselqualifikation für Mitarbeitende, um in Gesprächsrunden Themen strukturiert, zeiteffizient, ziel- und ergebnisorientiert zu bearbeiten. Ziel einer Moderation ist es, alle Teilnehmenden einzubinden und zu Beschlüssen zu kommen, die von jedem mitgetragen werden.

Im Rahmen der Moderatorenschulung wurden grundlegende Techniken der Moderation im praktischen Training vertieft. Themenspeicher, Kartenabfrage, Cluster, Maßnahmenplan, Brainstorming und Mindmapping sind nur einige Schlagworte – alles konnte im kreativen Rollenspiel unter fachkundiger Anleitung ausprobiert werden.

Ab 2020 kann auf einen Pool von 12 Mitarbeiter zurückgegriffen werden, die den Fachbereichen nach Anforderung für die Moderation sachgruppenübergreifender Veranstaltungen unterstützend zur Verfügung stehen.

Der Einsatz der Moderatoren wird zukünftig durch 11/021 koordiniert.

1.2.7. Grundlehrgang für Auszubildende der Berufsfeuerwehr

Der Grundausbildungslehrgang der Berufsfeuerwehr Hagen wurde durch einen Personalentwickler im Rahmen der Einführungsveranstaltung mit 16 Unterrichtseinheiten zu „Grundlagen der Kommunikation im Einsatz“ unterstützt.

1.2.8. Wiederholungslehrgänge im Rahmen der 30-Stunden Fortbildung

Ebenfalls wurde die Rettungsdienstschule der Stadt Hagen im Rahmen der jährlichen wiederkehrenden Schulung von Rettungsassistenten, Rettungssanitätern und Notfallsanitätern an acht Terminen mit jeweils mit jeweils sechs Unterrichtseinheiten zum Themenblock „Deeskalierende Kommunikation im Einsatz“ unterstützt.

1.2.9. BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)

1.2.9.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen

Verhaltenspräventive Maßnahmen orientieren sich an den Themen: Ernährung, Bewegung, Sucht, Stress, Allgemeine Lebenskompetenzen und Sonstiges. Im Berichtsjahr wurden die folgenden verhaltenspräventiven Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt:

Infoveranstaltungen (Vorträge im Vormittagsbereich, ca. 2 Stunden in der Arbeitszeit)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter / Referent	TN
20.03.2019	Stress und seine Folgen	AOK	37
12.06.2019	Vortrag Ernährung und Übergewicht	Dr. Brigitte Bäuerlein	55
05.11.2019	Vortrag Migräne	Dr. Köller, Dr. Stehr-Zirngibl	40
03.07.2019	Vortrag Essstörungen, u. a. Bulimie	AWO	17

Seminare/Workshops

Datum	Bezeichnung	Veranstalter / Referent	TN
April - Juni 2019	Gesundes Führen	Claudia Hans über das Studieninstitut Hagen	18
je ein Workshop im Halbjahr	Ergonomie Workshop für den gewerblich-technischen Bereich (organisiert durch FB 65)	Märkische Reha Kliniken	10
18.09.2019	Ergonomie Workshop für den allgemeinen Verwaltungsbereich	Märkische Reha Kliniken	35

Ganzjährige Angebote

Datum	Bezeichnung	Veranstalter / Referent	TN
Jan. - Juni 2019 Sept. - Dez. 2019	bewegte Mittagspause im Rathaus I	Katharina Tiemann	13/14
Jan. - Juni 2019	bewegte Mittagspause im Rathaus II	Katharina Tiemann	10/10
Jan. - Juni 2019 Sept. - Dez. 2019	Faszien Kurs im Rathaus I	Actic Fitness, Dagmar Klasvogt	10/11/13
Jan. - Juni 2019 Sept. - Dez. 2019	Faszien Kurs im Rathaus II	Märkische Reha Kliniken, Alexander Fehr	14/16
Jan. - Juni 2019 Sept. - Dez. 2019	Faszien Yoga im Rathaus I	Annette Michels	21/9/13
seit 2017	Lauftreff am Hengsteysee		8

Aktionen

Datum	Bezeichnung	Veranstalter / Referent	TN
16.05.2019	Firmenlauf (Organisation durch den GPR)	AOK	80
14.06.2019	Sponsorenlauf (Organisation durch den GPR)	Stadt Hagen, GPR	100
20.03.2019	Stressprofil Erstellung (PC Auswertung)	AOK, Christian Ernst	12
Mai / Juni 2019	Betreuung einer Adipositas Gruppe	Physio Grobe	8
Aug./Okt./Dez. 2019	Massage	Märkische Reha Kliniken, Birgit Madry Intrau`s Physio	jeweils 12

Besondere Veranstaltungen

Datum	Bezeichnung	Veranstalter / Referent	TN
03.04.2019	VorsorgTheater "Mit Lust und Leidenschaft"	Stiftung Lebensblicke	59
03.04.2019	Der "Dickenflüsterer"	Christian Erlemeyer	59

1.2.9.2. Verhältnispräventive Maßnahmen

Verhältnispräventive Maßnahmen setzen an Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt an. Dabei geht es um folgende Themen: Führung, Qualifizierungen, Arbeitsschutzmanagement, Arbeitsprozessmanagement, Eingliederungsmanagement, Notfallmanagement. Bei der Umsetzung von Maßnahmen verbleibt die Verantwortlichkeit bei den dafür zuständigen Organisationseinheiten.

- **Führung und Qualifizierungen**

Über das relativ neue Format Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“ wurde bereits weiter oben berichtet.

Durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) wurden Info-Veranstaltungen zum BGM in den Fachbereichen durchgeführt. Ziel war hier sowohl die Informationsverbreitung und eine Bewusstseinsschärfung zum Thema „Gesund am Arbeitsplatz“ als auch Anregungen aus dem Dialog mit Beschäftigten aus den unterschiedlichen Fachbereichen einzusammeln, die von der AG BGM zukünftig umgesetzt werden.

- **Arbeitsschutzmanagement**

Durch die Arbeitssicherheit wurden ganzheitliche Arbeitsplatzberatungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. In 2019 wurden die Vorbereitungen zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung getroffen, die für 2020 ansteht.

- **Arbeitsprozessmanagement**

Die Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ unter Federführung der Organisationsentwicklung hat erste Ergebnisse präsentiert: ein Leitfaden für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern steht zur Verfügung und eine Willkommensmappe. Beides findet sich auch im Intranet unter „Neu bei uns“. Es werden vierteljährlich Willkommensveranstaltungen für die neuen Mitarbeiter durchgeführt.

Der durch die Organisationsentwicklung erarbeitete Musterplan zu einem einheitlichen Geschäftsverteilungsplan ist erstellt. Die guten Erfahrungen des als Pilot fungierenden Fachbereichs Personal und Organisation werden nun auf die Gesamtverwaltung übertragen. Ziel sind einheitliche klare Strukturen und Aufgabenbeschreibungen sowie einheitliche Bezeichnungen von Hierarchieebenen.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 167 SGB IX steht das betriebliche Eingliederungsmanagement hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeiterkrankten Mitarbeitern (mehr als 42 Kalendertage in den letzten zwölf Monaten) als persönliches Hilfsangebot zur Seite. Für Arbeitgeber ist dieses Verfahren, ein einladendes Angebot zu machen, verpflichtend. Für Beschäftigte allerdings ist die Teilnahme und Beratung zu jedem Zeitpunkt freiwillig.

In 2019 wurden 101 Mitarbeiter schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 119 Beratungsgesprächen für 54 Personen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

Bei weiteren 48 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

Lediglich 17 Einladungen blieben ohne Reaktion bzw. wurden zu diesem Zeitpunkt nicht als Unterstützungsangebot angenommen.

Entsprechend kam es bei 54 Mitarbeitern zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz)-Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führten.

Fünf weitere Maßnahmen werden im kommenden Jahr erst greifen und auf Effizienz überprüft - sind also noch ergebnisoffen.

In allen 54 Einzelfällen waren konkrete Hilfen erforderlich. Konfliktklärungsgespräche mit anderen Beteiligten, Unterstützung durch technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz bis hin zu Arbeitszeitreduzierungen oder Umsetzungen in neue, weniger belastende Arbeitsfelder sind als gesundheitsfördernde Verbesserungen durchgeführt worden.

- **Notfallmanagement**

Die in 2019 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden bereits oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeiter mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

Zum Gesamtpersonalbestand der Stadt Hagen gehört grundsätzlich auch das bei Eigenbetrieben beschäftigte Personal. Entsprechende Bestandszahlen und Entwicklungswerte werden hier ausgewiesen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung. Hierzu liefert der Bericht in der Tiefe nähere Details wie beispielsweise Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um unbefristet und zum Berichtsstichtag aktiv Beschäftigte der Stadt Hagen und ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe, d. h. ohne
- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen
- Auszubildende und entgeltliche Praktikanten
- Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst (BFD)
- Mitarbeiter in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Besch.)
- Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

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

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011

Stammkräfte* / Bereich	Bestand am 31.12.				Entwicklung		in Prozent
	2010	2014	2018	2019			
Gesamtverwaltung	2.155,53 100 %	1.785,98 82,86 %	2.161,92 100,30 %	2.242,75 104,05 %	**6,39**	↗	**4,05 %**
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	78,74 100 %	74,83 95,03 %	80,47 102,20 %	83,71 106,31 %	**1,73**	↗	**6,31 %**
bis einschl. 2015: Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	363,73 100 %	353,23 97,11 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	**-363,73**	↘	**-100,00 %**
insgesamt	**2.598,00 100 %**	**2.214,04 85,22%**	**2.242,39 86,31%**	**2.326,46 89,55 %**	**-355,61**	↘	**-10,45 %**

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	**2.998**	**2.601**	**2.625**	**2.725**	**-273**	↘	**-9,11 %**

Abb. 8: Stammkräfte insgesamt in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2019 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 wurde der bisherige Eigenbetrieb "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zurückgeführt. Ein separater Ausweis entfällt ab diesem Zeitpunkt.

Die in der obigen Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als **Startniveau (= 100 %)** festgelegten Jahresbeginn 2011.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.

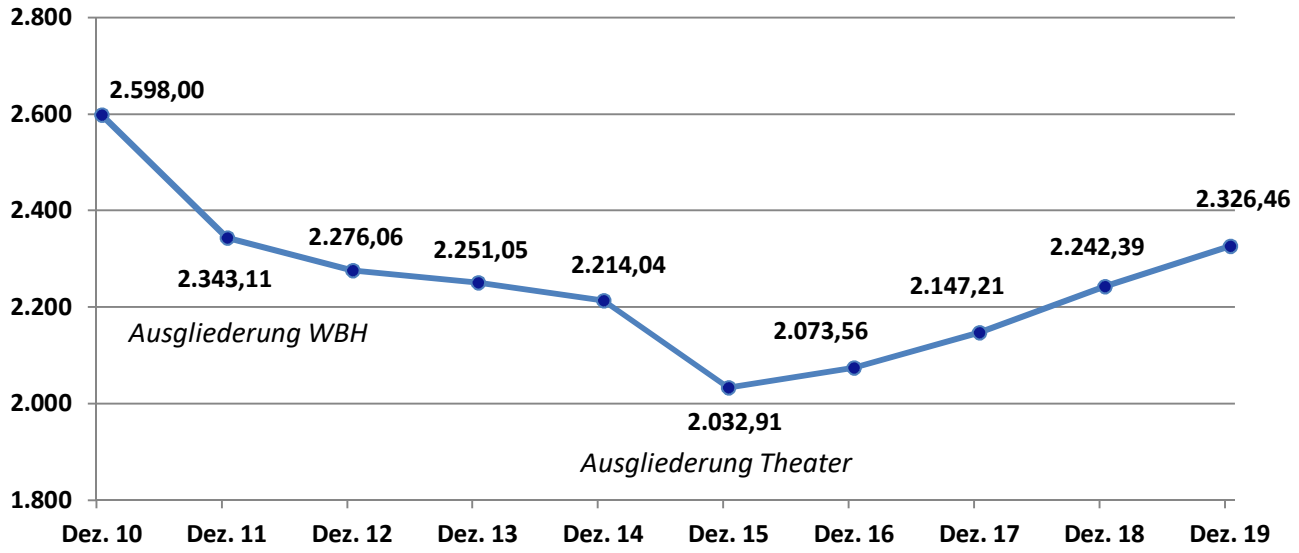


Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010

Insgesamt ist **bezogen auf die Startbasis** ein Personalabbau erkennbar. Dies und die deutlichen Schwankungen in den Personalbestandszahlen im gesamten Betrachtungszeitraum resultieren dabei wesentlich aus diversen Organisationsveränderungen.

Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergab sich 2011 aus den Abgängen aus der Verwaltung in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR, ehem. SEH). Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurde 2012 der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben u. a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in die GWH zehrten 2012 den dort selbst generierten Personalabbau auf und führten in diesem Bereich zu einer zeitweiligen Spitze. In den Jahren 2013 und 2014 hat sich dann der allgemeine Trend des sukzessiven Abbaus des Stammpersonals fortgesetzt. Der Rat der Stadt Hagen hat 2014 die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem

künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK) wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Damit ist 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Im Jahr 2016 erfolgte dann die Restrukturierung der GWH. Der bis dahin nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführte Betrieb „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ wurde zum 31.12.2015 aufgelöst, in der Nachfolge des Eigenbetriebs wurde zum 01.01.2016 der Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) im Vorstandsbereich 5 eingerichtet. In der Verwaltung führte dies zu einem deutlichen Personalzuwachs, die Gesamtbeschäftigtenzahl blieb jedoch durch diese Verschiebung im Wesentlichen unberührt. Darüber hinaus war ein geringer Zuwachs um 2 % zu verzeichnen. Seit 2017 setzt sich der Anstieg im Personalbestand sukzessiv fort.

Die insgesamt gesunkenen Beschäftigtenzahlen korrespondierten zunächst grundsätzlich mit der demografischen Entwicklung in Hagen (gem. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort Statistik, Stadtforschung und Wahlen – www.hagen.de). Bis einschließlich 2013 ist ein kontinuierlicher Bevölkerungsrückgang erkennbar. Zum Stand 31.12.2014 ist erstmals ein geringer Zuwachs ausgewiesen, allerdings erfolgte in 2014 eine Umstellung in der Fortschreibungsmethodik. Ab 2015 ist dann ein merklicher Anstieg der Gesamtbevölkerung zu verzeichnen. Dieser Zuwachs resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang von ausländischen Einwohnern gegenüber dem Abgang deutscher Bewohner. Seit 2018 ist wieder ein geringer Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen.

Bevölkerung zum 31.12.	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
lt. Fortschreibung Basis Volkszählung 1987	**190.509**	**189.240**	**187.810**	**186.465**	*					
lt. Einwohnermelderegister	**191.986**	**190.883**	**189.955**	**189.379**	**190.448**	**193.504**	**194.778**	**195.182**	**194.879**	**194.825**
ggü. Vorjahr		-1.269	-1.430	-1.345						
		-0,67 %	-0,76 %	-0,72 %						
		-1.103	-928	-576	1.069	3.056	1.274	404	-303	-54
		-0,57 %	-0,49 %	-0,30 %	0,56 %	1,60 %	0,66 %	0,21 %	-0,16 %	-0,03 %
Entwicklung insgesamt seit 2010		-1.269	-2.699	-4.044						
		-0,67 %	-1,42 %	-2,12 %						
		-1.103	-2.031	-2.607	-1.538	1.518	2.792	3.196	2.893	2.839
		-0,57 %	-1,06 %	-1,36 %	-0,80 %	0,79 %	1,45 %	1,66 %	1,51 %	1,48 %

***) Umstellung der Einwohnerfortschreibung:** Bis Ende 2013 basierten die Einwohnerzahlen auf der Fortschreibung des Volkszählungsergebnisses 1987. Seit 01.01.2014 ist die Basis der Einwohnerzahlen das Einwohnermelderegister.

Abb. 10: Bevölkerungsentwicklung seit 2010

2.1.1.2. Entwicklung in 2019

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte im Berichtsjahr gestiegen.

In der Gesamtverwaltung hat sich der Personalbestand in 2019 erhöht. Aufgrund des hohen Personalabbaus und der verringerten Ausbildungszahlen in zurückliegenden Jahren sowie durch zusätzliche neue Aufgaben konnten nicht alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen wurden und werden auch künftig grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Gerade bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie aber beispielsweise immer wieder erforderlich. Mehr als jede fünfte externe Einstellung resultierte 2019 außerdem aus der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil im Jobcenter sukzessive bis zur Parität zu erhöhen.

Auch beim HABIT überwiegen die Zugänge. Neben drei externen Neueinstellungen wurden zwei bisher befristet Beschäftigte sowie drei ehemalige Auszubildende in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Außerdem wechselte ein Beschäftigter aus der Gesamtverwaltung zum HABIT. Darüber hinaus gab es geringfügige Stundenerhöhungen. Drei Beschäftigungsverhältnisse wurden arbeitnehmerseitig beendet und zwei Beschäftigte wechselten in die Gesamtverwaltung. Ein Beschäftigungsverhältnis ruht aktuell und ein Mitarbeiter hat die Arbeitszeit reduziert.

Stammkräfte* / Bereich	Bestand am 31.12.2018	Zugänge bis 31.12.2019	Abgänge bis 31.12.2019	Bestand am 31.12.2019	Entwicklung bis 31.12.2019		in Prozent
Gesamtverwaltung	2.161,92	235,53	-154,70	2.242,75	80,83	↗	3,74 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	80,47	9,42	-6,18	83,71	3,24	↗	4,03 %
insgesamt	**2.242,39**	**244,95**	**-160,88**	**2.326,46**	**84,07**	↗	**3,75 %**

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 11: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2019

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

Zur Gesamtverwaltung zählen alle Ämter, Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Hagen. Beschäftigte, die im Rahmen von Personalgestellungen bei

anderen Einrichtungen tätig sind, werden ebenfalls der Gesamtverwaltung zugerechnet. Aus den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum abzulesen.

2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011

	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	2.155,53		
Zugänge	**VZK**	**VZK**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	189,63	-124,10	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	174,93	-275,41	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	422,17	-472,09	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	409,95	-215,53	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen	337,51	-36,74	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	139,73	-197,34	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-226,92	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-38,57	Tod
Summe Zugänge	**1.673,92**	**-1.586,70**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2019 in VZK		
	2.242,75		

Abb. 12: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011

Die nachfolgenden Diagramme visualisieren die Bedeutung der einzelnen Zu- und Abgangsgründe für die Gesamtfluktuation.

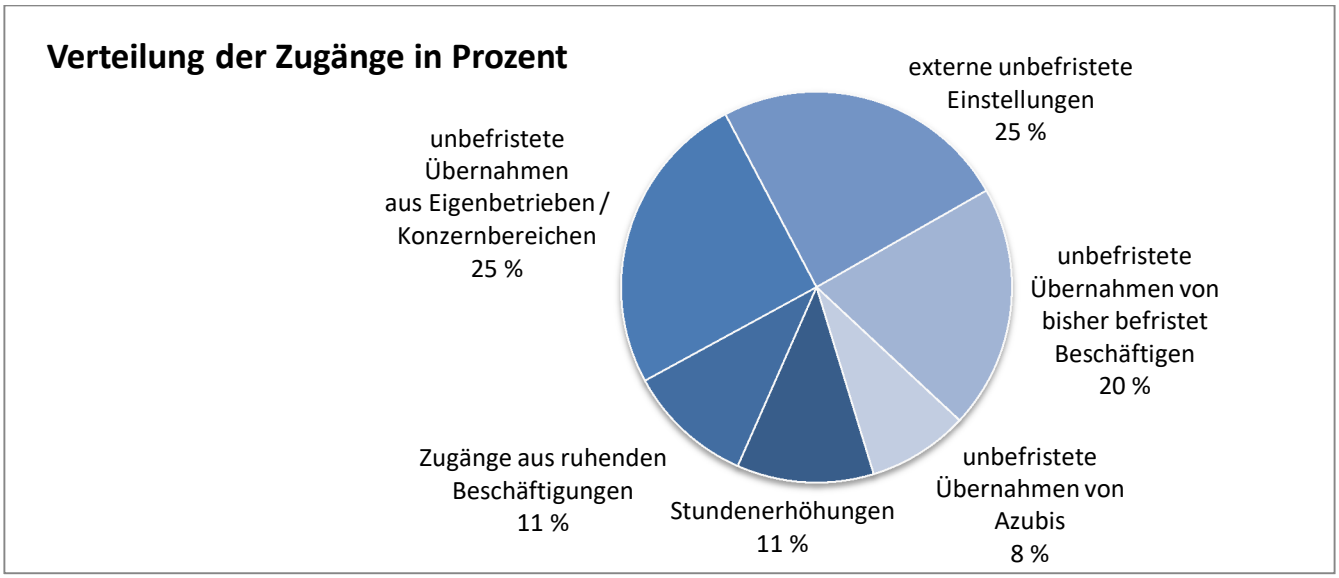


Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigungen) sind mit insg. 53 % zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 25 % Übernahmen aus dem Konzernbereich. Hier hatte 2016 die Rückführung der GWH zu einer erheblichen Erhöhung des prozentualen Anteils geführt, zuvor lag dieser bei unter 10 %.

Jeweils 11 % der Zugänge bilden Rückkehrer (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 189 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

Während in der Vergangenheit hauptsächlich organisatorische Veränderungen zur Erhöhung der Bestandszahlen geführt haben, sind es in den beiden letzten Jahren Neueinstellungen, Entfristungen und im zunehmenden Maße wieder Übernahmen von Auszubildenden.

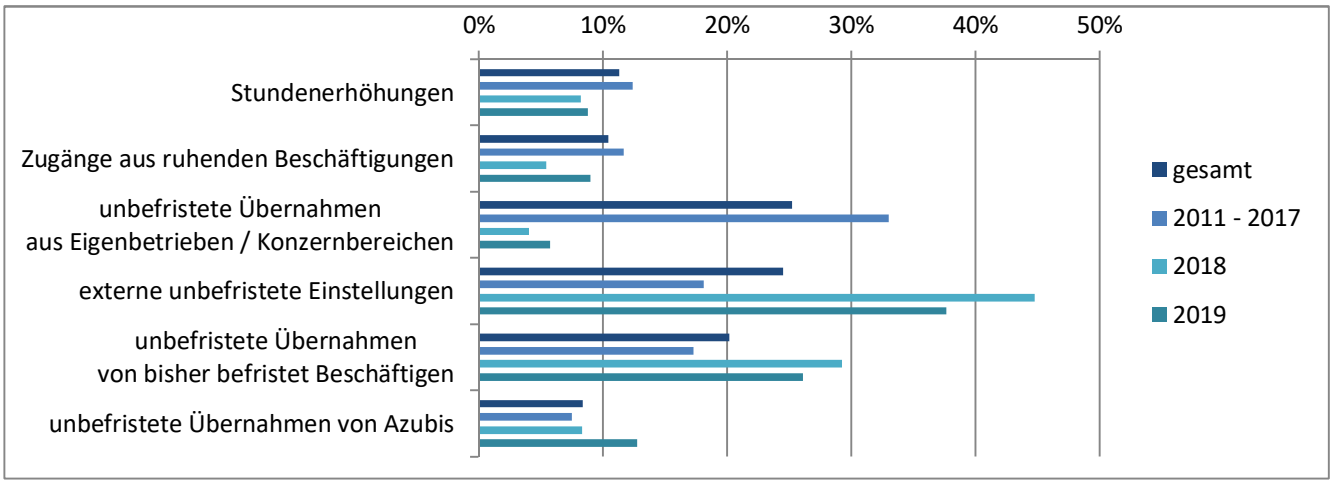


Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011

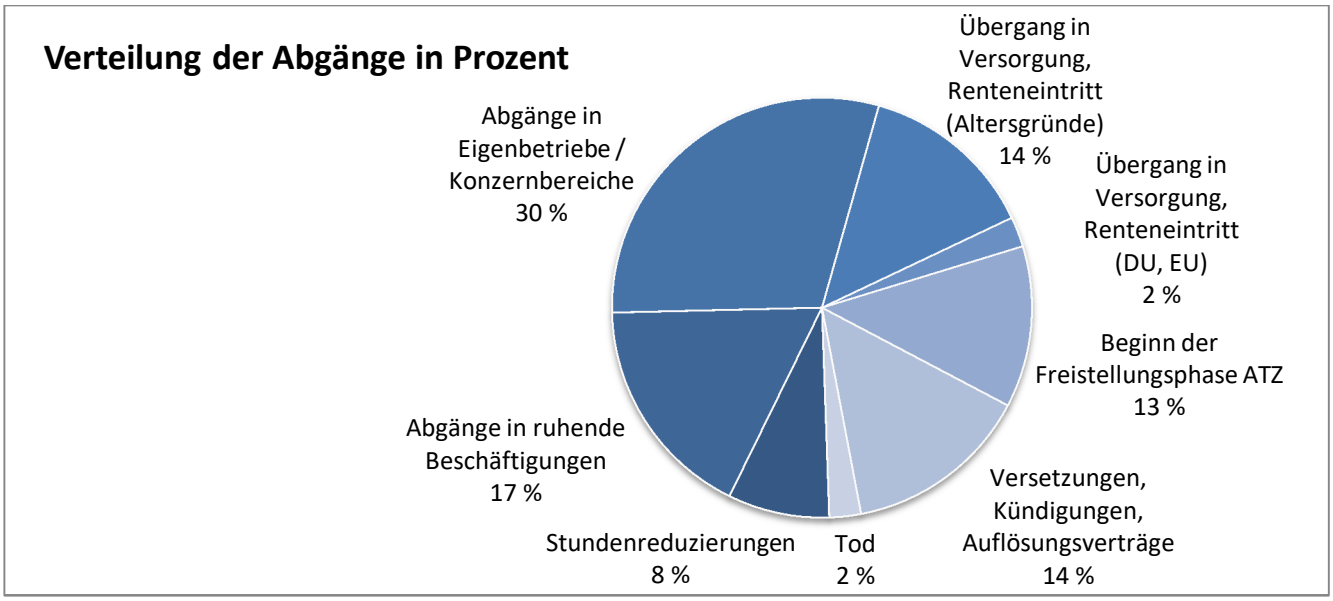


Abb. 15: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011

14 % der Abgänge betreffen altersbedingte Übergänge in die Versorgung bzw. Renteneintritte, weitere 2 % entfallen auf dauerhafte Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuation eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. So machen die Übergänge in die ATZ-Freistellungsphase insg. 13 % aller Abgänge seit 2011 aus. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung ist seit 2013 nicht mehr vorgesehen. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 35 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Außerdem nutzen vier Personen das Teilzeitmodell.

14 % aller Beschäftigungsverhältnisse endeten seit 2011 durch Versetzungen, Kündigungen und Auflösungsverträge.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 30 % die Abgänge in Eigenbetriebe, Gesellschaften und Sonderbereiche. Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen fallen hier vor allem die Überleitungen/Übergänge städtischer Bediensteter zur WBH AöR aus 2011, die Auslagerungen von Aufgaben und Personal des Kernhaushaltes in den Eigenbetrieb GWH im Jahr 2012 und die Gründung der Theater gGmbH zum 01.01.2015 ins Gewicht.

Ein Viertel aller Abgänge entfällt auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind diese Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den rund 400 VZK stehen im gleichen Zeitraum knapp 365 VZK an Zugängen von Rückkehrern und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Zurzeit überwiegen damit noch die temporären

Abgänge, eine Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von Beschäftigungen ist aber nicht auszuschließen.

In der Vergangenheit führten insbesondere Ausgliederungen zu erheblichen Reduzierungen des Personalbestands. Auch die Altersteilzeit wurde zum Personalabbau genutzt. Seit 2018 resultieren Abgänge vermehrt aus altersbedingter Fluktuation und anderen individuellen Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen.

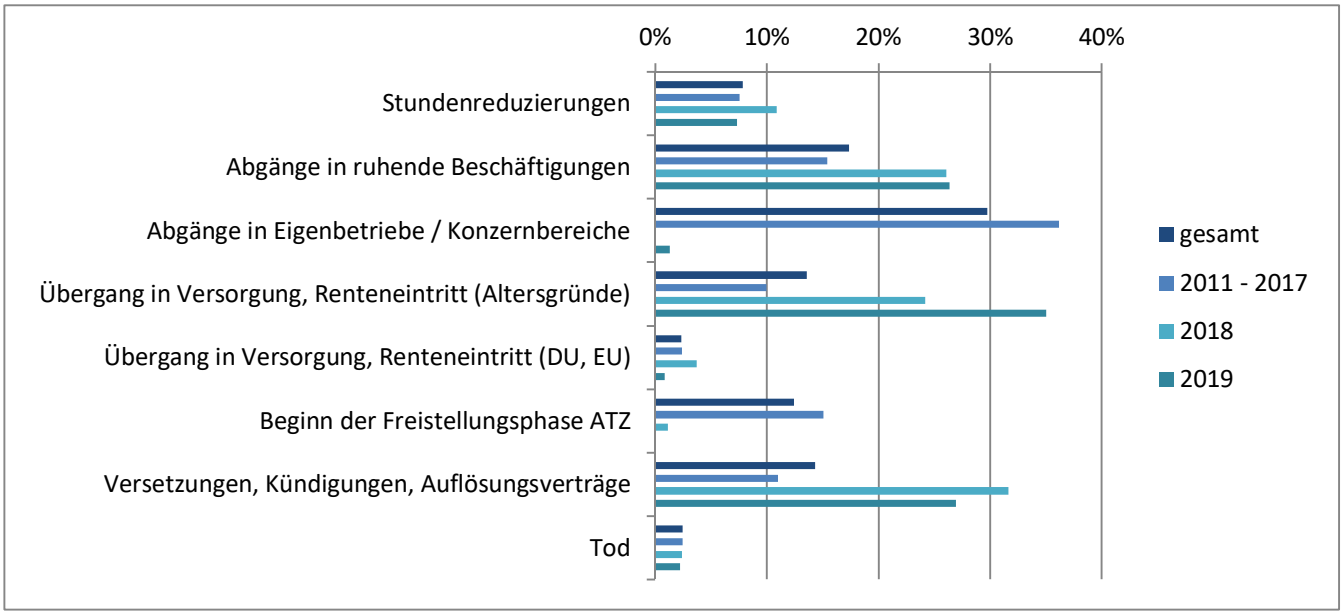


Abb. 16: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011

2.1.2.2. Fluktuation in 2019

	Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
	2.161,92		
Zugänge	**VZK**	**VZK**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	20,71	-11,35	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	21,14	-40,78	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	13,51	-2,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	88,65	-54,22	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen	61,52	-1,26	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	30,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-41,70	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-3,39	Tod
Summe Zugänge	**235,53**	**-154,70**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2019 in VZK		
	2.242,75		

Abb. 17: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2019

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Deaktivierung von Beschäftigungen und Stundenreduzierungen sind neben beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2019 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 193,68 VZK begründet. Dabei handelt es sich vielfach um Nachfolgebesetzungen. Die diese Bedarfe auslösenden Abgänge sind nicht zwangsläufig im selben Berichtszeitraum entstanden. Die Besetzungen erfolgten außerdem

häufig durch Entfristungen bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Von den Neueinstellungen betreffen fast 29 % allein den Fachbereich Jugend und Soziales (55), insbesondere Sozialarbeiter wurden hier eingestellt. Mehr als 23 % der externen Einstellungen erfolgten im Jobcenter. Vor dem Hintergrund der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil sukzessive bis zur Parität zu erhöhen, wurde dieser weiter aufgestockt.

2019 wurden auch deutlich mehr Auszubildende unbefristet übernommen als in Vorjahren. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war bis 2012 stark zurückgegangen, in den Jahren 2010 und 2011 wurden z. B. überhaupt keine Auszubildenden für den Verwaltungsbereich eingestellt. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunkthema des Personalmanagements. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse - insbesondere auch im nichttechnischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich 2019 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Azubis nieder.

Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

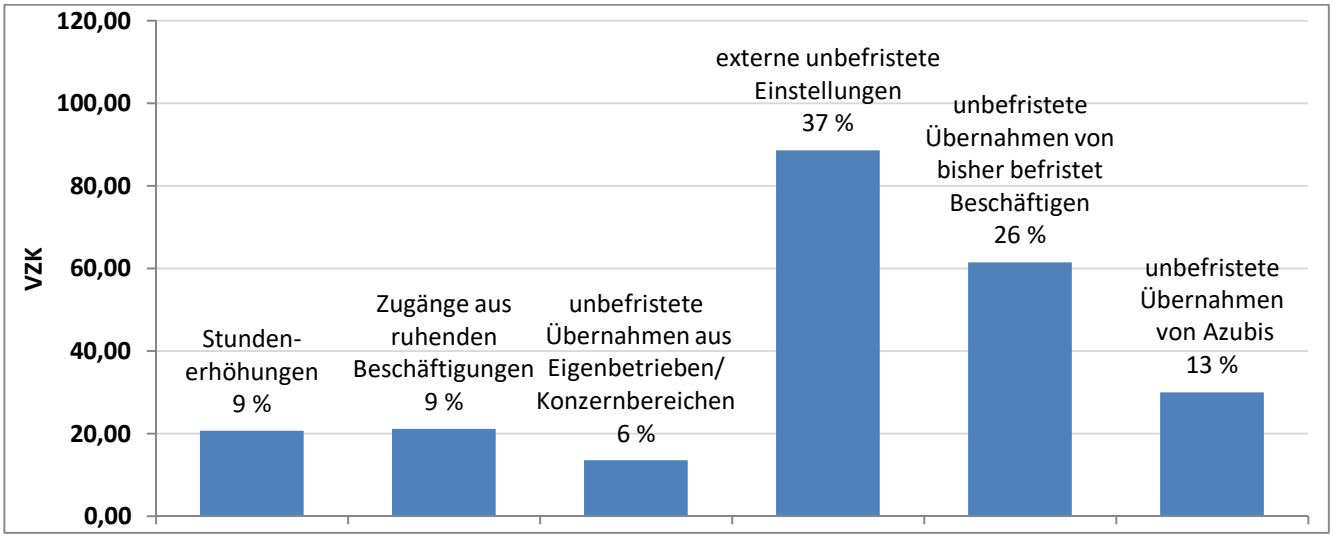


Abb. 18: Zugangsgründe 2019 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

In den nachfolgenden Übersichten sind die sonstigen aktiven Beschäftigungsverhältnisse angeführt, die neben den zuvor dargestellten Stammkräften in den Quartalsberichten ebenfalls ausgewiesen werden.

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt ist seit 2011 die Zahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen deutlich gesunken. Allein schon bedingt durch Ausgliederungen in die zum 01.01.2015 gegründete Theater gGmbH sind befristete Beschäftigungen entfallen. Mit der Rückführung der GWH in die Verwaltung haben sich außerdem im Jahr 2016 entsprechende Verschiebungen - insbesondere bei den Aushilfen - ergeben. Seit 2017 ist allgemein ein erheblicher Rückgang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen.

Bereiche	**Entwicklung seit dem 01.01.2011**		**in Prozent**
Gesamtverwaltung	-28,83	↘	-20,11 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-59,80	↘	-100,00 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-0,54	↘	-35,06 %
insgesamt	**-89,17**	↘	**-43,57 %**

Abb. 19: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011

Bereiche	**Bestand am 31.12.10**	**Bestand am 31.12.14**	**Bestand am 31.12.18**	**Bestand am 31.12.19**			**Entwicklung ggü. Vorjahr**		**in Prozent**
				befr. Beschäftigte	**Aushilfen**	**insg.**			
Gesamtverwaltung	143,34	128,15	144,38	108,11	6,40	**114,51**	-29,87	↘	**-20,69 %**
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	59,80	21,63							
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1,54	3,00	2,00	1,00		**1,00**	-1,00	↘	**-50,00 %**
insgesamt	**204,68**	**152,78**	**146,38**	**109,11**	**6,40**	**115,51**	**-30,87**	↘	**-21,09 %**

Abb. 20: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2019

In Summe der VZK ist der Umfang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr um ein gutes Fünftel gesunken. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2019 aber auch vielfach neue befristete Einstellungen.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
	136,57		
Zugänge	**VZK**	**VZK**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	9,48	-4,45	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,77	-2,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	63,94	-60,01	unbefristete Übernahmen
		-36,19	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	**74,19**	**-102,65**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2019 in VZK		
	108,11		

Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2019

In der Verwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe - insbesondere in Spezialberufen.

Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe, Förderprogramme und Projekte sowie im Kita-Bereich die integrative Erziehung. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht feststeht, ob ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht und/oder wenn der Befristungsgrund nicht rechtssicher ist (dies ist gelegentlich bei Förderprogrammen der Fall) werden Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG (ohne Sachgrund) geschlossen.

Zum 31.12.2019 waren rund 55 % aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Besonders betroffen ist hier mit mehr als 90 % wiederum der Kita-Bereich (55/4). Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

Die Anlage 2 zeigt auf, in welchen Bereichen derzeit befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

(Auszubildende, Praktikanten, Zivis/BFD/FSJ)

Bereiche	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19				Entwicklung ggü. Vorjahr		in Prozent
				Auszubildende	Praktikanten	BFD	insg.			
Gesamtverwaltung	108	106	115	92	16	24	**132**	**17**	↗	**14,78 %**
ehem. Immobilien-betrieb der Stadt Hagen (GWH)	3	4								
Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)	6	3	8	6			**6**	**-2**	↘	**-25,00 %**
insgesamt	**117**	**113**	**123**	**98**	**16**	**24**	**138**	**15**	↗	**12,20 %**

Abb. 22: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2019

Im Berichtsjahr ist die Zahl der besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung weiter gestiegen. Schon in den letzten Jahren hatten die Bereiche Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst nach zwischenzeitlich deutlichen Rückgängen wieder Zuwächse zu verzeichnen, insgesamt liegen die Zahlen jetzt auf einem neuen Höchststand.

Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum 31.12.										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Azubis	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92
Praktikanten	23	28	25	22	28	25	23	22	13	16
Zivis/BFD/FSJ	17	10	10	17	24	19	24	23	24	24
gesamt	**108**	**76**	**72**	**80**	**106**	**88**	**94**	**111**	**115**	**132**
Veränderung ggü. Vorjahr		***-29,63 %***	***-5,26 %***	***11,11 %***	***32,50 %***	***-16,98 %***	***6,82 %***	***18,09 %***	***3,60 %***	***14,78 %***
Veränderung insgesamt seit 2010		**-29,63 %**	**-33,33 %**	**-25,93 %**	**-1,85 %**	**-18,52 %**	**-12,96 %**	**2,78 %**	**6,48 %**	**22,22 %**

Abb. 23: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2011

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals acht Zivildienstleistende beschäftigt. In der übrigen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt neun Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Ersatz bietet hier der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst. Seit 2013 haben darüber hinaus immer wieder weitere Freiwillige ihren Dienst aufgenommen. Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es eine Vielzahl an Einsatzstellen für den

Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Jugendzentren oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder 2020 starten.

Die Zahl der Praktikanten ist nach 2017 deutlich zurückgegangen, insbesondere im Kita-Bereich. Hier werden aber nun vermehrt im Rahmen einer praxis-integrierten Ausbildung (PIA) staatlich anerkannte Erzieher ausgebildet.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. In den Jahren 2010 und 2011 sind mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden in der Vergangenheit schon regelmäßig Ausbildungsplätze teils auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgte seinerzeit vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Durch eine duale Ausbildung ergibt sich mittlerweile auch für Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Damit sollten nach Ausbildungsende aber nicht nur externen Arbeitgebern qualitativ hochwertig ausgebildete Mitarbeiter erschlossen, sondern auch im eigenen Dienstleistungsbetrieb dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer Überalterung der Belegschaft entgegengewirkt werden. Bezogen auf das eigene Personalmanagement zwingen die finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. Diese bestehen aktuell in diversen Bereichen und sollen nicht zuletzt auch durch Ausbildung gedeckt werden. Im gehobenen Verwaltungsdienst z. B. mit dem Ziel einer Beschäftigung im Jobcenter Hagen, da hier eine Ausweitung des (refinanzierten) kommunalen Anteils bis zur Parität angestrebt wird. Im Bereich der Verwaltungsfachangestellten mit dem Ziel, erhebliche fluktuationsbedingte Vakanzen wie in Schulsekretariaten und publikumsintensiven Bereichen ausgleichen zu können. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung dem durch die planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Inzwischen ist nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen wieder deutlich gestiegen. Nachdem 2015 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst leicht zurückging, wurden bereits 2016 wieder mehr Ausbildungsverhältnisse geschlossen. U. a. wurde der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur“ in das Ausbildungsangebot aufgenommen Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich 2017 deutlich fort, mehr als 30 neue Azubis wurden eingestellt. Erstmals konnte die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erziehern angeboten werden. Auch in 2018 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nichttechnischen Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Hinzu kamen außerdem ein Brandoberinspektor- und ein Bauoberinspektor-Anwärter. Zuletzt wurden im Einstellungsjahrgang 2019 zahlreiche

neue Ausbildungs- und Studienplätze besetzt. Zum 01.04.2019 haben sechszehn Brandmeister-Anwärter sowie zwei weitere Brandoberinspektor-Anwärter ihren Dienst aufgenommen. Am 01.08.2019 haben acht Personen ihre Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten begonnen. Seit dem 01.09.2019 qualifizieren sich außerdem jeweils vier angehende Bachelor of Arts und Bachelors of Laws im dualen Studium für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Im technischen und handwerklichen Bereich starteten im August Ausbildungen zum KFZ-Mechatroniker, zu Vermessungstechnikern, zum Elektroniker und Tierpfleger. Hinzu kommen vier neue PIA-Azubis. Erstmalig wurde das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. Hier haben in Kooperation mit der Hochschule Hamm zum 01.09.2019 drei Studierende bei der Stadt Hagen begonnen. Im Fachbereich Kultur ist ein weiterer wissenschaftlicher Volontär beschäftigt.

In den Einstellungsjahren 2020 und 2021 sollen nach jetzigem Stand wiederum jeweils rund 50 Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich sowie im feuerwehrtechnischen Dienst, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich besetzt werden. Darunter sind auch neue Angebote von dualen Studiengängen (Bachelor Verwaltungsinformatiker und Umweltoberinspektor).

Bereich	**Anzahl Auszubildende zum 31.12.**									
	2010	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Gesamtverwaltung	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	3	1	2	3	4	4				
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	6	4	2	2	3	4	7	8	8	6
	77	**43**	**41**	**46**	**61**	**52**	**54**	**74**	**86**	**98**
Veränderung ggü. Vorjahr		**-44,16 %**	**-4,65 %**	**12,20 %**	**32,61 %**	**-14,75 %**	**3,85 %**	**37,04 %**	**16,22 %**	**13,95 %**
Veränderung insg. seit 2010		**-44,16 %**	**-46,75 %**	**-40,26 %**	**-20,78 %**	**-32,47 %**	**-29,87 %**	**-3,90 %**	**11,69 %**	**27,27 %**

Abb. 24: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010

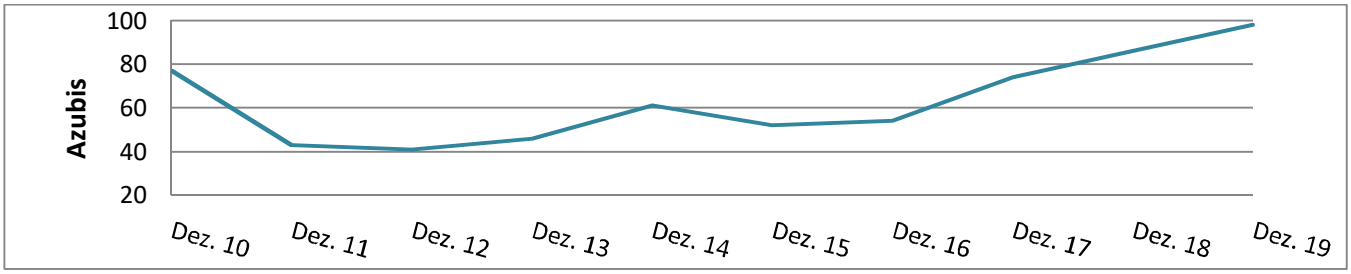


Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 15 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in den Bereichen Verwaltung, Feuerwehr, IT, Handwerk, Soziales und Technik aus. Volontariate werden in der Pressestelle und im Fachbereich Kultur angeboten.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfz.
nichttechnischer Verwaltungsdienst		
Verwaltungsfachangestellter	24,50	25
Bachelor of Arts	9,00	9
Bachelor of Laws	12,00	12
gewerblich-technischer Bereich		
Amt für Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter	3,00	3
Stadtbücherei		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	1,00	1
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannter Erzieher	9,00	9
B. A. Soziale Arbeit	3,00	3
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker	4,00	4
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger	1,00	1
Volontariate		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	91,50	**92**

HABIT	VZK	Kopfz.
Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung oder Systemintegration)	6,00	6

Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2019

2.1.4. Gesamtpersonal

2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen

Nachfolgend werden alle zuvor dargestellten Personalbestandszahlen des Berichtsjahres (Stammkräfte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse) zusammengeführt, um einen Überblick über den Gesamtpersonalkörper der Stadt Hagen und ihres Eigenbetriebs zu vermitteln. Ausgewiesen werden hier nachrichtlich auch die zum Berichtsstichtag bestehenden nicht-aktiven Beschäftigungsverhältnisse.

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT			
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	∑ VZK	∑ Kopfz.
Stammkräfte	2.242,75	2.640	83,71	85	2.326,46	2.725
Befristete	108,11	138	1,00	1	109,11	139
Aushilfen	6,40	27	0,00	0	6,40	27
Azubis	91,50	92	6,00	6	97,50	98
Praktikanten	14,89	16	0,00	0	14,89	16
BFD	23,64	24	0,00	0	23,64	24
	2.487,29	**2.937**	**90,71**	**92**	**2.578,00**	**3.029**
davon:						
Beamte	592,31	624	15,90	16	608,21	640
Tarifbeschäftigte	1.894,98	2.313	74,81	76	1.969,79	2.389

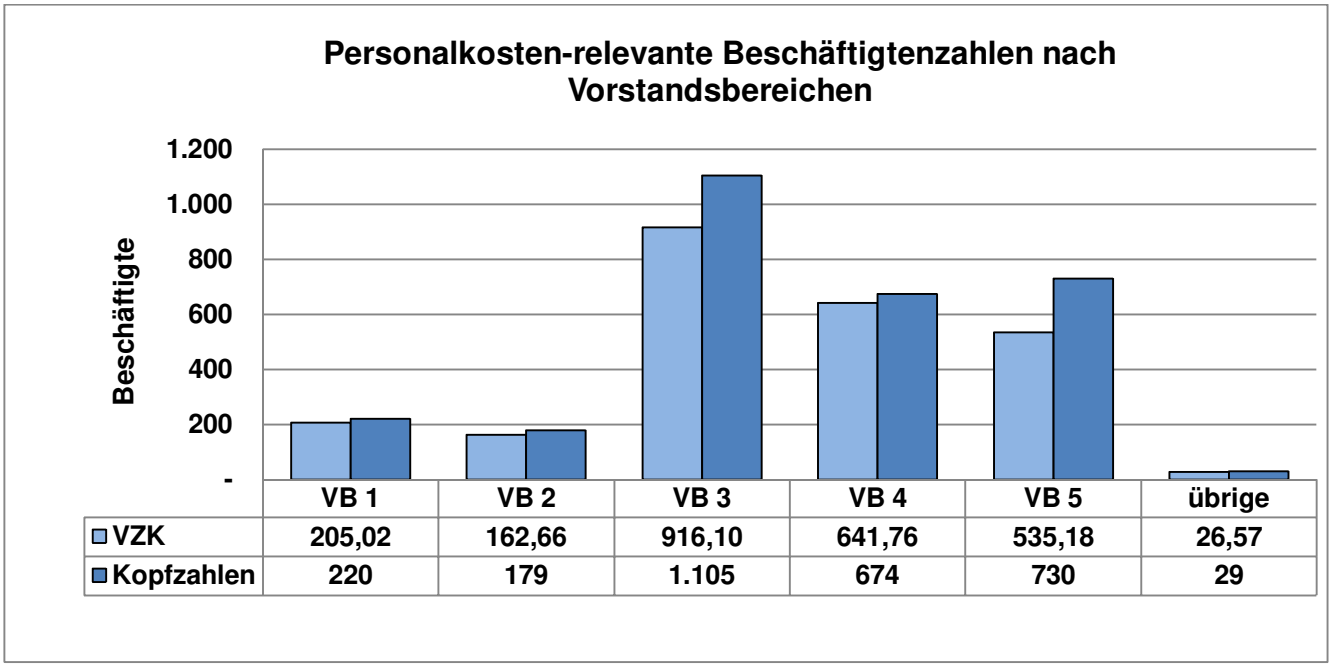
Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT			
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	∑ VZK	∑ Kopfz.
In ATZ-Freiphase	33,04	35	0,00	0	33,04	35
ruhende Besch.	90,60	125	1,00	1	91,60	126
	123,64	**160**	**1,00**	**1**	**124,64**	**161**
davon:						
Beamte	22,82	26	0,00	0	22,82	26
Tarifbeschäftigte	100,82	134	1,00	1	101,82	135

Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2019

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2019 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:



	VB 1	VB 2	VB 3	VB 4	VB 5	übrige
VZK	205,02	162,66	916,10	641,76	535,18	26,57
Kopfzahlen	220	179	1.105	674	730	29

Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

OB/B	Büro des Oberbürgermeisters
01	Stadtkanzlei
FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
14	Rechnungsprüfungsamt
OB/SchwbV	Schwerbehindertenvertretung*
DSB	Behördlicher Datenschutz*
OB/GB	Gleichstellungsstelle*
GPR	Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste

FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
FB 25	Fachbereich Zentrale Dienste
TFD	Task Force Digitalisierung
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierung Fördermittelmanagement

VB 3	**Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur**	
	FB 48	Fachbereich Bildung
	FB 49	Fachbereich Kultur
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
		Jobcenter
VB 4	**Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt**	
	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
	69	Umweltamt
VB 5	**Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**	
	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
	SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden hier auch die diversen Personalgestellungen (z. B. CVUA Westfalen, Beamte bei städt. Gesellschaften) ausgewiesen.

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

Im Allgemeinen ist die Kommunalverwaltung ein Gebiet mit überwiegend administrativen Berufen. Beschäftigte im nichttechnischen Verwaltungsdienst können in den Ämtern und Fachbereichen grundsätzlich flexibel eingesetzt werden. Darüber hinaus gibt es Bereiche, in denen die Aufgabenwahrnehmung besondere Qualifikationen erfordert. Nachfolgend werden einige solcher Berufsgruppen differenzierter betrachtet.

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Ausgewiesen werden hier die Feuerwehrbeamten im Einsatz- und Mischdienst, die Beschäftigten

im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
Beamte	170,50	171	87,00	87	**257,50**	**258**
Tarifbeschäftigte			8,50	9	**8,50**	**9**
Befristete (Tarif)			7,21	8	**7,21**	**8**
	170,50	**171**	**102,71**	**104**	**273,21**	**275**
Azubis					19,00	19

Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2019

Lediglich drei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 17 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Ein Feuerwehrbeamter und zwei weibliche Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 19 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

2.1.5.2. Kindertagesstätten

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	163,35	190	45,09	56	6,04	23	**214,48**	**269**
Befristete	36,2	44	18,77	27	0,13	1	**55,10**	**72**
	199,55	**234**	**63,86**	**83**	**6,17**	**24**	**269,58**	**341**
Azubis							9,00	9
Praktikanten							14,00	14

Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2019

Nur 14 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem drei Praktikanten. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In den Tagesstätten arbeiten zu rund 95 % Frauen, davon 42 % in Teilzeit.

Etwa 80 % der Mitarbeiter sind unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen

Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Zum Berichtsstichtag waren deutlich mehr als die Hälfte aller Befristungen durch Vertretungen begründet. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plusKITA, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Einige befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

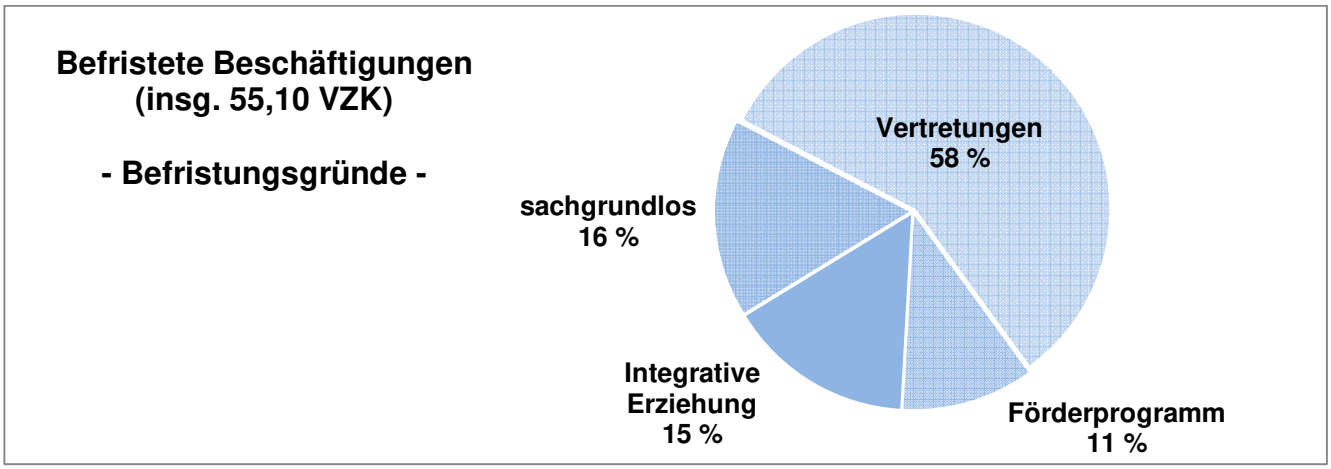


Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

Im Fachbereich Gebäudewirtschaft / Objektbetreuung und Reinigung waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	93,22	95	137,59	277	**230,81**	**372**
Befristete					**-**	**-**
Aushilfen			6,40	27	**6,40**	**27**
	93,22	**95**	**143,99**	**304**	**237,21**	**399**

Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2019

Fast 95 % der Objektbetreuer sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind etwa 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

Die folgenden Tabellen und zugehörigen Grafiken zeigen die Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen nach dem 31.12.2010. Einbezogen sind die zuvor dargestellten aktiven unbefristeten (Stammkräfte) sowie die befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der Eigenbetriebe finden hier keine Berücksichtigung, da für sie auch kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des Kernhaushalts (vgl. 3.1.1) erfolgt.

Insgesamt unterliegen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum deutlichen Schwankungen. Ein erster signifikanter Rückgang erfolgte 2011 aus den Abgängen in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH). 2015 ist insbesondere die Zahl der Stammkräfte nochmals deutlich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigungen hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands, gleichwohl lag die Gesamtzahl noch bis 2017 unter dem Ausgangswert von 2010. Danach ist der Personalkörper stetig weiter gewachsen, zum Berichtsstichtag übersteigen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen die des Jahres 2010 um mehr als 3,3 %.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet

Bereich	Gesamtverwaltung									
	31.12.2010	.	.	.	**31.12.2014**	.	.	.	**31.12.2018**	**31.12.2019**
Stammkräfte	2.155,53				1.785,98				2.161,92	2.242,75
Befristete	136,21				122,01				136,57	108,11
Aushilfen	7,13				6,14				7,81	6,40
Azubis	68,00				53,50				77,60	91,50
Praktikanten	23,00				28,00				12,51	14,89
Zivis/BFD/FSJ	17,00				24,00				24,00	23,64
	2.406,87				**2.019,63**				**2.420,41**	**2.487,29**
Veränderung seit 2010					-16,09 %				0,56 %	3,34 %

Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2019 ist im Anhang dargestellt.

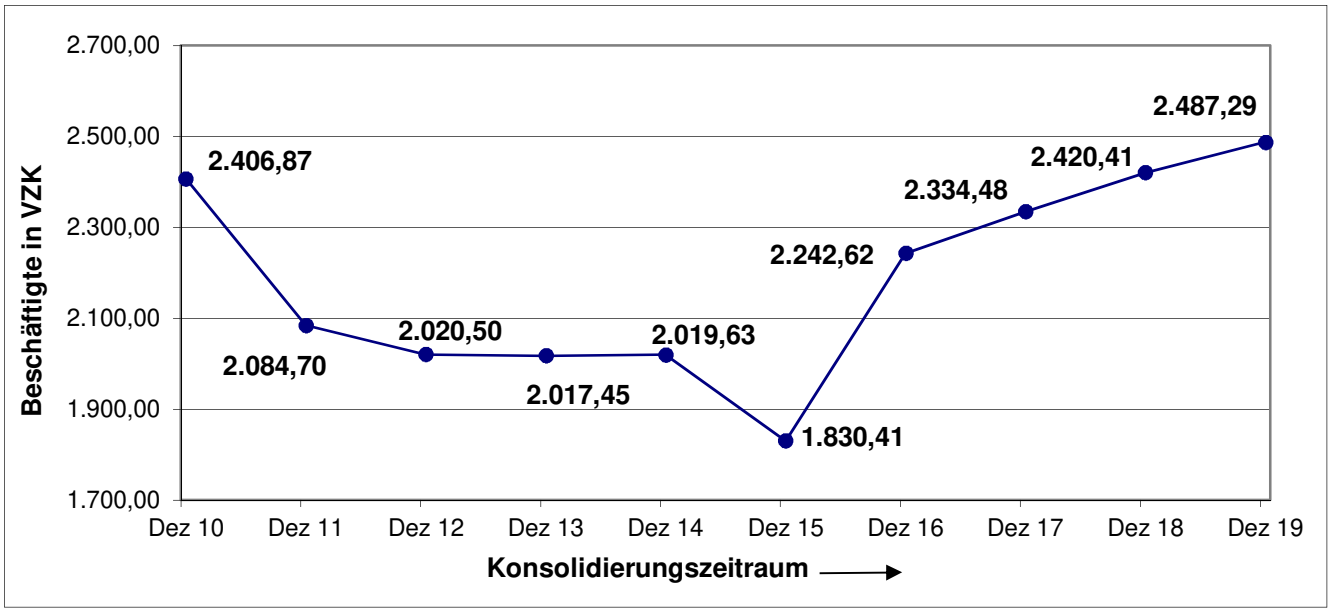


Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Bereits zum Jahresende 2016 waren kaum noch weniger Personen beschäftigt als 2010. Im Berichtsjahr liegt der Anstieg bei fast 8,8 %. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Betrachtungszeitraum deutlich erhöht, ihr Anteil stieg um etwa 2, 8 %.

Bereich	Gesamtverwaltung									
	31.12.2010	**.**	**.**	**.**	**31.12.2014**	**.**	**.**	**.**	**31.12.2018**	**31.12.2019**
Stammkräfte	2.397				2.001				2.543	2.640
Befristete	172				160				180	138
Aushilfen	23				13				23	27
Azubis	68				54				78	92
Praktikanten	23				28				13	16
Zivis/BFD/FSJ	17				24				24	24
	2.700				**2.280**				**2.861**	**2.937**
Veränderung seit 2010					-15,56 %				5,96 %	8,78 %

Abb. 35: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2010 bis 2019.

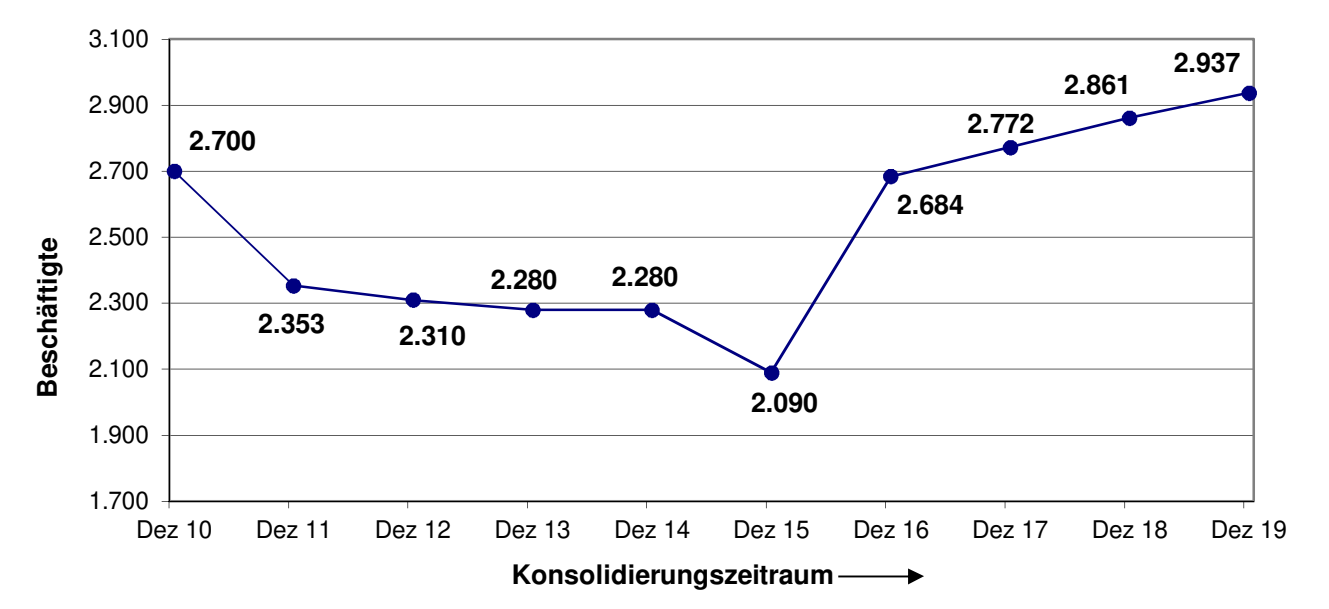


Abb. 36: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.2.3. Entwicklung in 2019

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand um knapp 3 % erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2018	12/2019	absolut	in %	12/2018	12/2019	absolut	in %
	2.420,41	**2.487,29**	**66,88**	**3 %**	**2.861**	**2.937**	**76**	**3 %**
Stammkräfte	2.161,92	2.242,75	80,83	4 %	2.543	2.640	97	4 %
Befristete	136,57	108,11	-28,46	-21 %	180	138	-42	-23 %
Aushilfen	7,81	6,40	-1,41	-18 %	23	27	4	17 %
Azubis	77,60	91,50	13,90	18 %	78	92	14	18 %
Praktikanten	12,51	14,89	2,38	19 %	13	16	3	23 %
BFD	24,00	23,64	-0,36	-2 %	24	24	0	0 %

Abb. 37: Entwicklung des Personalbestands 2019

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 76 Personen bzw. rund 67 VZK. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Zahl der Neueinstellungen. Per Saldo überwiegt aber die Gesamtzahl der Zugänge die Gesamtzahl der Abgänge, wobei in den einzelnen Beschäftigungsgruppen die Ausprägungen unterschiedlich ausfallen.

Die Zahl der Stammkräfte (aktive, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) in der Gesamtverwaltung ist im Berichtsjahr gestiegen, die Zahl der befristet Beschäftigten ging dagegen deutlich zurück.

76 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 61,52 VZK wurden entfristet, darunter fallen auch zwei frühere Aushilfen (1,51 VZK) aus der Objektbetreuung/-reinigung im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65). Allein im Kita-Bereich (55/4) profitierten von den Entfristungen 23 Erzieher, fünf Kinderpfleger und zwei Hauswirtschaftskräfte. Darüber hinaus wurden in diversen Bereichen bislang überplanmäßige Bedarfe als dauernd anerkannt, so etwa im Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32), im Fachbereich Jugend und Soziales (55) oder im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) im Zusammenhang mit den Förderpaketen KP III und Gute Schule 2020. Insgesamt werden so jetzt rund 30 Mitarbeiter unbefristet weiterbeschäftigt.

Von den 106 Neueinstellungen (88,65 VZK) erfolgten allein 22 im Jobcenter. Hier wird der kommunale Personalanteil immer noch erheblich aufgestockt, die paritätische Besetzung soll 2020 erreicht werden. Weitere 40 Einstellungen gab es im Fachbereich Jugend und Soziales (55), davon fast zur Hälfte als Sozialarbeiter. Daneben wurden ehemalige Honorarkräfte im Kinder- und Jugendkulturhaus Kultopia (55/3) und einige Mitarbeiter für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in den Kindertagesstätten (55/4) eingestellt. Insgesamt neun Neueinstellungen betrafen außerdem das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37), hier konnten Vakanzen im feuerwehrtechnischen Dienst geschlossen werden. Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

Neben den unbefristeten Beschäftigungen ist insbesondere die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen (18 %). Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen auch im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.3.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725
Stammkräfte insg. (VZK)	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46
Beamte (Kopfzahlen)	653	642	627	621	616
Beamte (VZK)	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25
Frauenanteil insg. in %	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53
Frauenanteil Beamte in %	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04
Frauenanteil Tarif-Besch. in %	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27
Teilzeitquote insg. in %	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32
davon Frauen in %	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13
Durchschnittsalter in Jahren	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71
Schwerbehindertenquote in % *	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17
Krankenquote in % **	7,87	7,25	6,85	7,50	k. A.

*) gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 163 (2) SGB IX
**) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Abb. 38: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2010 ist im Anhang dargestellt.

2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt im Schnitt bei etwa 1:3. Während die Gesamtzahl der Beamten tendenziell rückläufig ist, steigt die Zahl der Tarif-Beschäftigten.

Nur wenig mehr als ein Drittel aller Beamten ist weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind nahezu keine Frauen (< 1,3 %). Bei den Tarif-Beschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei mehr als zwei Dritteln. Im einfachen Dienst sind hier sogar 94 %

der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

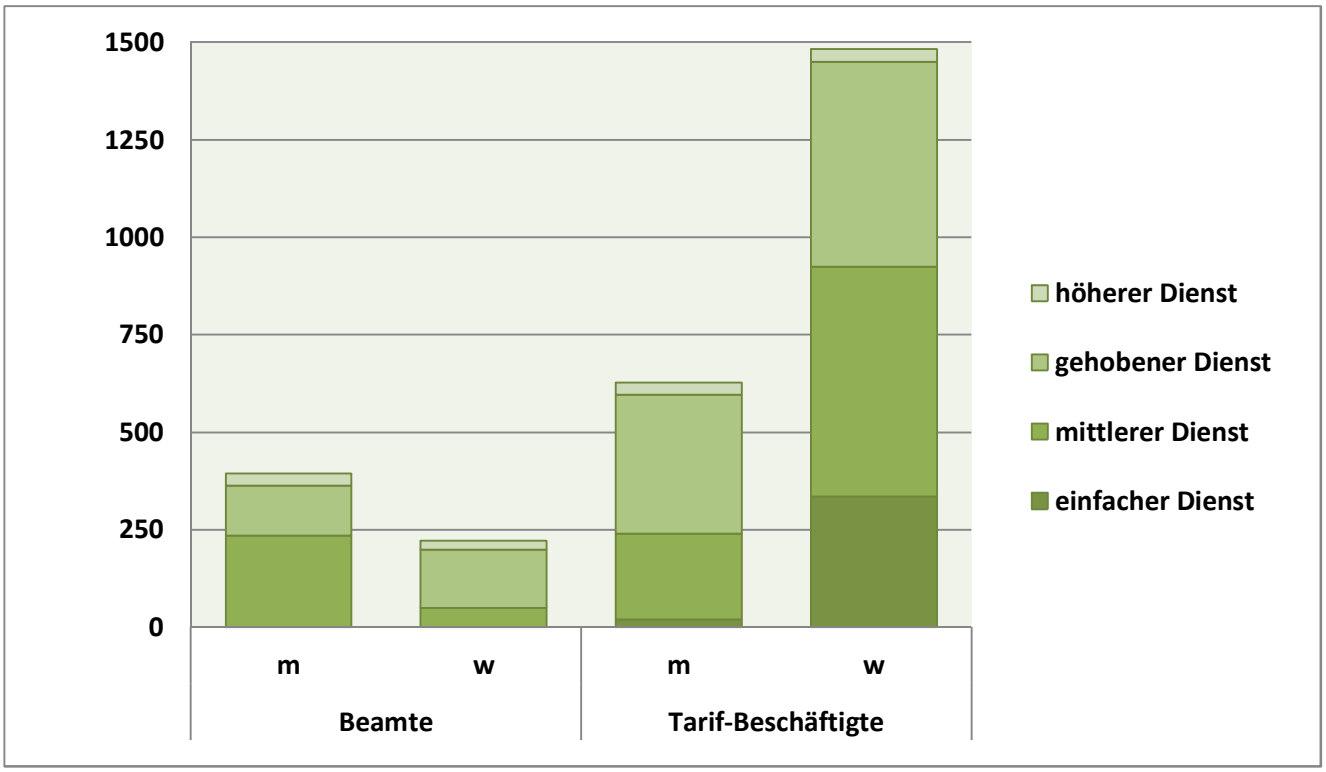


Abb. 39: Stammkräfte 2019 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamten sind in den oberen Laufbahnen - jeweils etwa zur Hälfte im gehobenen und höheren Dienst - tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamten gibt, sind dagegen 17 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Im höheren Dienst sind 53 Beamte (23 Frauen, 30 Männer) und 62 Tarif-Beschäftigte (32 Frauen, 30 Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

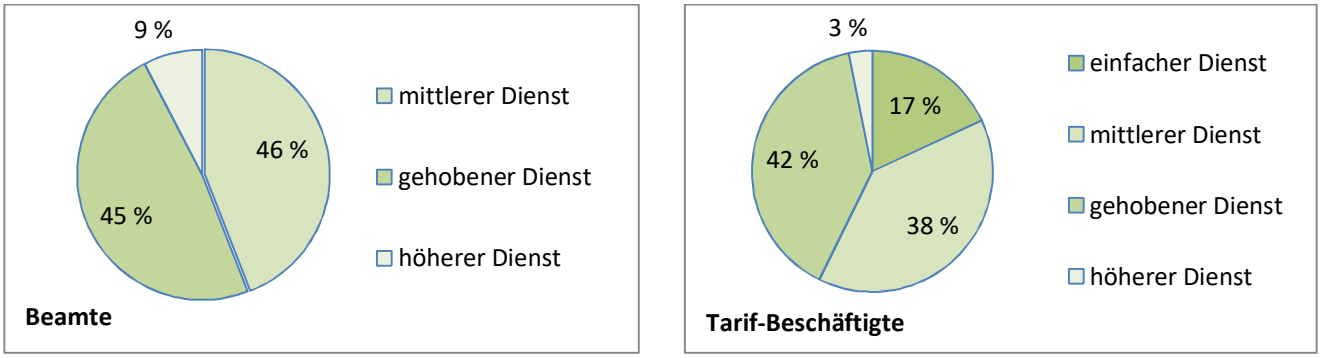


Abb. 40: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2019)

Unter den Beamtinnen sind rund zwei Drittel im gehobenen Dienst. Der Hauptanteil der männlichen Kollegen ist dagegen im mittleren Dienst. Hier schlägt sich die Tatsache nieder, dass bei den Berufsfeuerwehrleuten nur sehr wenige Frauen zu finden sind.

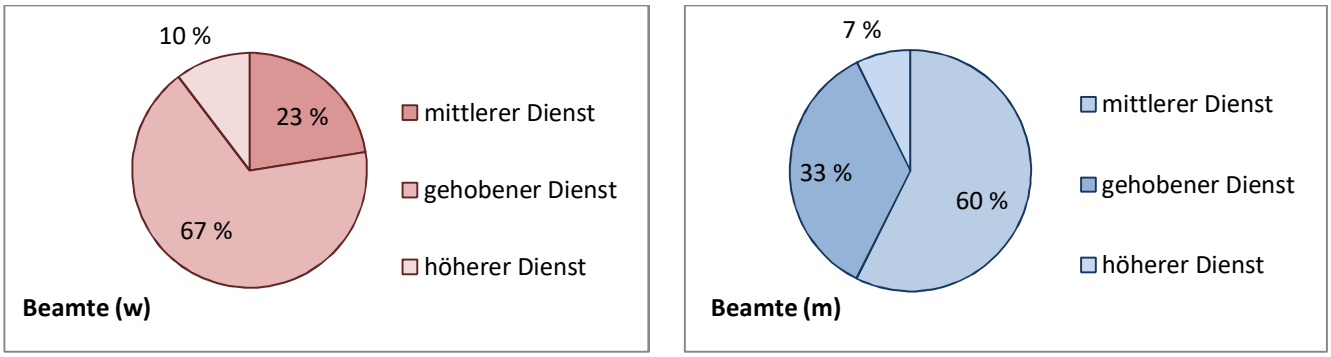


Abb. 41: Besoldungsgruppen 2019 nach Geschlecht

Bei den Tarif-Beschäftigten sind jeweils mehr als ein Drittel der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber fast alle übrigen männlichen Tarif-Beschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 23 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

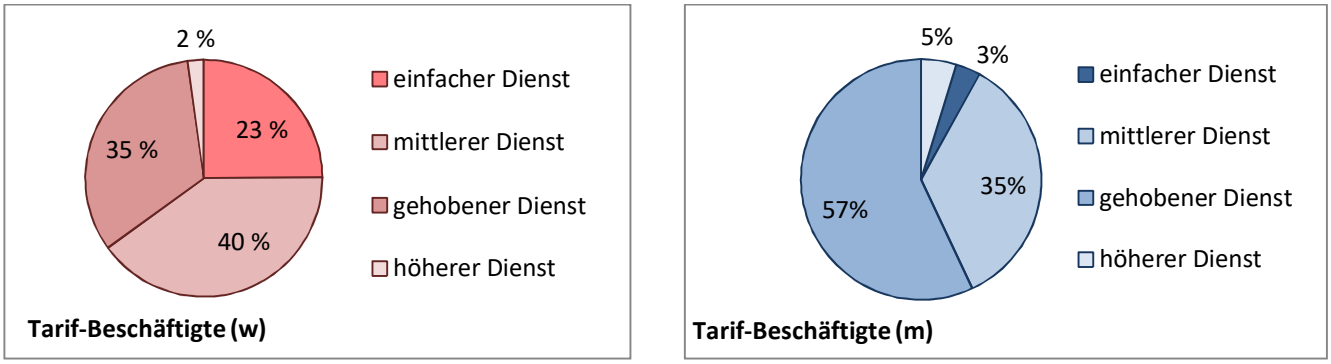


Abb. 42: Entgeltgruppen 2019 nach Geschlecht

2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 62 %).

Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Stammbelegschaft der Stadt Hagen war im Jahr 2011 zu verzeichnen. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin

zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich rund 15 % der von der Verlagerung Betroffenen waren weiblich, darunter nur knapp 50 % in Vollbeschäftigung.

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich über 92 % aller Teilzeitbeschäftigten (i. d. R. aus familiären Beweggründen) weiblich. Besonders zu nennen sind hier die Wirkungen der sog. "Teilzeitoffensive" im Zeitraum 01.08.2010 bis 31.07.2013, die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitquote stieg während der TZO tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Nach dem Aussetzen der TZO allerdings kehrte sich der Trend wieder um, so dass danach die Teilzeitquote insgesamt sank, während sich zeitgleich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten wieder erhöhte.

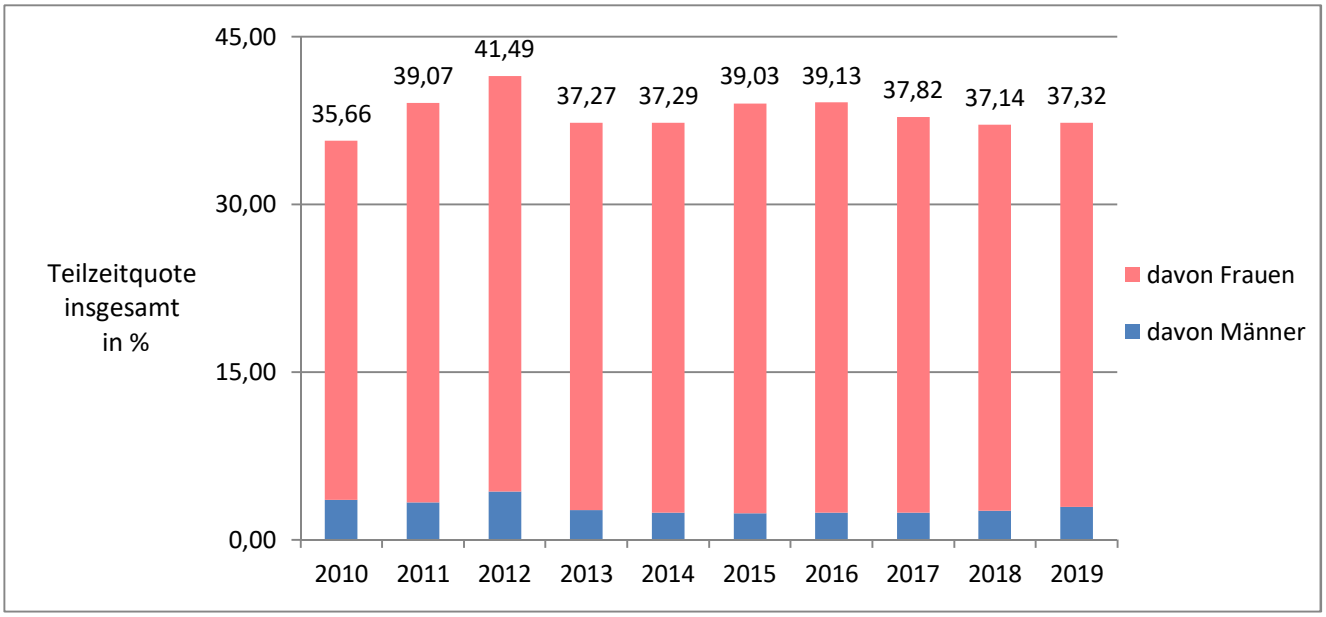


Abb. 43: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

2015 ist die Teilzeitquote insgesamt deutlich angestiegen. Mit der Überführung des Theaters zum 01.01.2015 in eine gGmbH sind überproportional viele Vollzeitbeschäftigungen entfallen. Die Teilzeitquote lag beim künstlerischen Personal und Orchester in der Vergangenheit regelmäßig bei nur um die zehn Prozent.

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nicht einmal 3 % des Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2019 knapp 41 % in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur sechs Erzieher.

Auch im Reinigungsbereich sind mit 91 % zum deutlich überwiegenden Teil Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbelegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Wie schon 2018 ist auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere leichte „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt erstmals wieder unter 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2019 dennoch 30 % der Beschäftigten bereits 56 Jahre und älter, den größten Anteil haben mit einem Drittel die 46- bis 55jährigen, nur jeder fünfte Beschäftigte war jünger als 36.

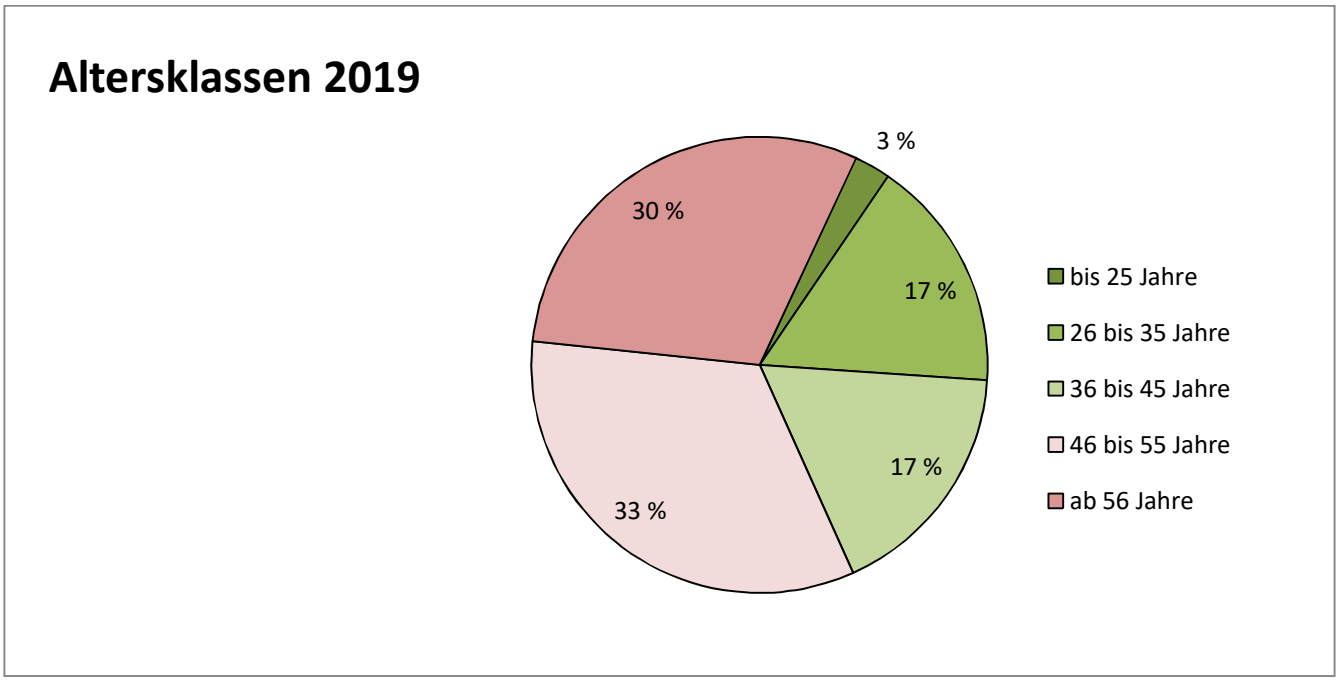


Abb. 44: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2019

In der Vergangenheit haben Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen mündeten, wesentlich zum Anstieg des Durchschnittalters beigetragen. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung**.** Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse inzwischen wieder deutlich gestiegen. Dies schlägt sich im Berichtsjahr durch eine weitere deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Azubis nieder.

2.3.1.4. Schwerbehindertenquote

§ 154 SGB IX verpflichtet private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bei Unterschreitung dieser Quote muss der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe entrichten.

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

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2019 bei 8,17 % und überschreitet wie schon in den Vorjahren die Pflichtquote deutlich. Die Stadt Hagen kommt also nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Dabei resultierte der bis einschließlich 2011 kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft. Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erleiden, erhöht sich mit dem Lebensalter. So war zum Stichtag 31.12.2011 keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt - rund 80 % aller betroffenen Beschäftigten waren 50 Jahre und älter, davon wiederum 20 % mindestens 60 Jahre. Im Jahr 2012 befanden sich unter den ausgeschiedenen Mitarbeitern überproportional viele Schwerbehinderte, so dass die Quote in diesem Jahr deutlich geringer ausfiel. Ab 2013 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88 % gegenüber dem Vorjahr ein neuer Höchststand der Quote erreicht. Die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015 hat zu einer deutlichen Reduzierung des Gesamtpersonalkörpers geführt, unter den betroffenen Beschäftigten waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Wie seit 2016 ist die Quote auch im Berichtsjahr weiter leicht gesunken ist. Zum Jahresende 2019 ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt zurückgegangen. Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist in 2019 - u. a. bedingt durch Einstellungen - gestiegen. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen, davon nur eine jünger als 30 Jahre. Zum 31.12.2018 waren noch weniger als 25 % der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Trotz geringerer absoluter Zahlen in dieser Altersgruppe ist deren Anteil an der Gesamtquote zum 31.12.2019 auf mehr als 30 % gestiegen.

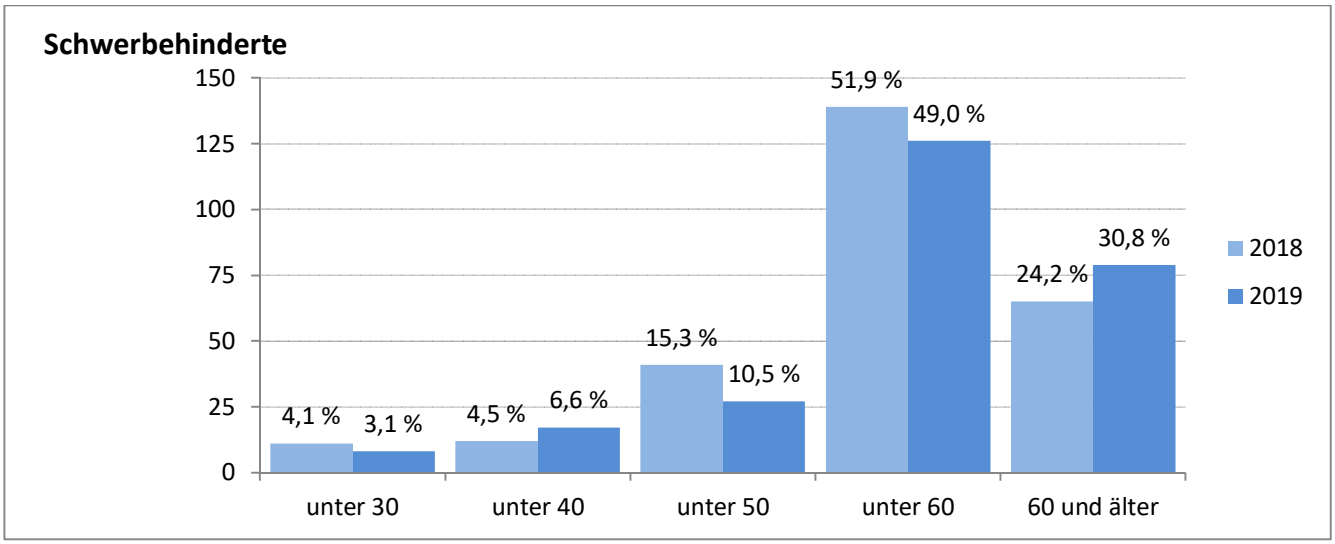


Abb. 45: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2018/2019

Zum Berichtsstichtag waren lediglich drei schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren fast 80 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum mehr als 38 % sogar mindestens 60 Jahre.

2.3.1.5. Krankenquote

Das innerbetriebliche Verfahren zur Ermittlung der Krankenquote wurde aktuell grundlegend modifiziert. Ab dem Jahr 2020 wird es damit erstmalig möglich sein, mithilfe technikunterstützter Datenerfassung und -auswertung verschiedene Quoten nach unterschiedlichsten Kriterien - beispielweise auch berufsgruppenspezifisch - quasi „per Knopfdruck“ zu ermitteln.

Bis einschließlich 2018 wurden die krankheitsbedingten Ausfalltage dezentral in den Ämtern und Fachbereichen erfasst. Die Daten wurden quartalsweise aggregiert an den Fachbereich Personal und Organisation übermittelt und dort für die jährliche Krankenstanderhebung aufbereitet.

Zum 01.01.2019 ist rückwirkend die Dienstanweisung "Verhaltensweisen im Krankheitsfall (DA Krankheit)“ vom 08.03.2019 in Kraft getreten. Diese beinhaltet u. a. die Einführung der zentralen Erfassung sämtlicher Krankentage im Personalabrechnungsverfahren (SAP-HCM) um hieraus auch die Informationen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Krankenstatistik zu generieren.

Aus organisatorischen Gründen konnte erst zum 01.04.2019 damit begonnen werden, sämtliche Krankentage in SAP zentral zu erfassen. Auf eine Nacherfassung der Fehlzeiten des ersten Quartals wurde verzichtet. Die Ermittlung einer Krankenquote für das Jahr 2019 war daher nicht möglich.

Ende 2001 hat sich das Präsidium des Deutschen Städtetags dafür ausgesprochen, den Krankenstand bei den unmittelbaren Mitgliedsstädten auf der Grundlage eines einheitlichen Kriterienkataloges zu erfassen. Die Umfrage wurde erstmals für das Jahr 2003 durchgeführt.

Nach den Kriterien des Deutschen Städtetags (DST) wird eine Krankenquote ermittelt. Einbezogen werden

- Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)
- Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage) und
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)

- der Beamten und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen)
- auf Basis von 365 Kalendertagen (d. h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fortdauert).

Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollzeit aufgrund von 365 Kalendertagen ab.

Die Stadt Hagen hat sich in den vergangenen Jahren regelmäßig an der Umfrage des DST beteiligt. Für das Kalenderjahr 2019 konnten erstmalig aus den genannten Gründen keine Daten zur Verfügung gestellt werden. Die Umfrageergebnisse des DST für 2019 liegen zurzeit ohnehin noch nicht vor. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Krankenquoten ist daher nur bis einschließlich 2018 möglich.

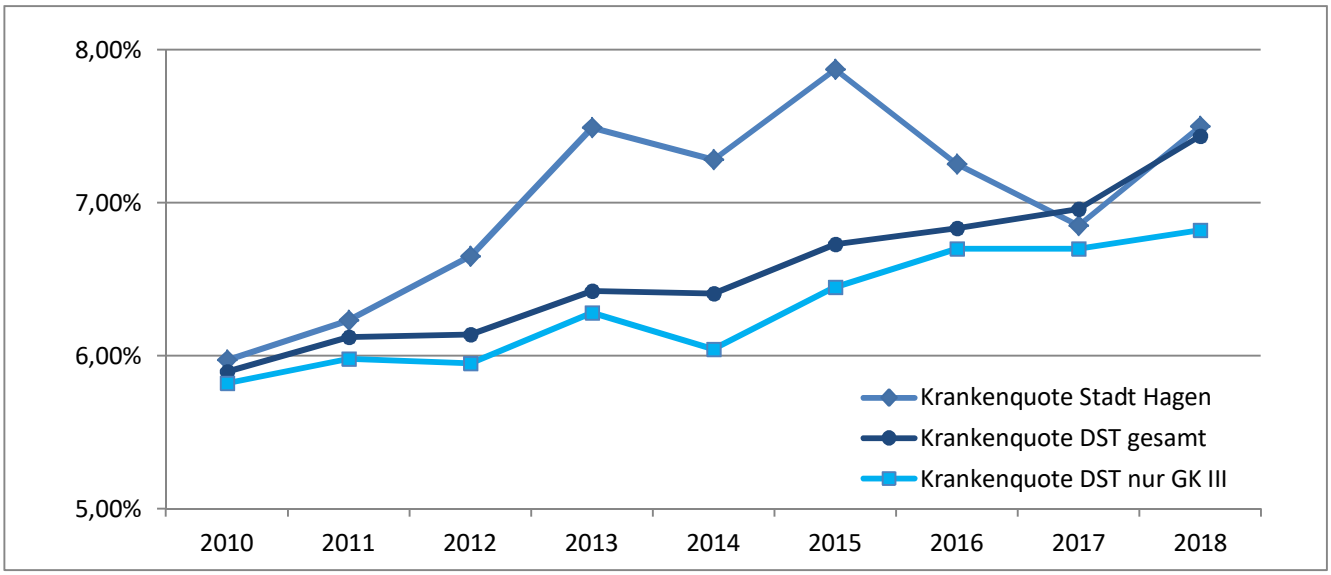


Abb. 46: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010

Der tendenzielle Anstieg der Krankenquote ist kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich grundsätzlich als allgemeine Entwicklung auch bei den Teilnehmerkommunen des Städtetags erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich dabei unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen

proportional zur Einwohnerzahl verhält, die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Hagen (Größenklasse III) liegt regelmäßig über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Außerdem ist von 2012 bis 2016 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittlichen Krankenquoten des DST. 2017 lag sie dann in einem mittleren Bereich. Die Auswertungen des Städtetags haben ergeben, dass 2018 in allen Einwohnergrößenklassen ansteigende Zahlen zu verzeichnen sind. Die Krankenquote der Stadt Hagen liegt dabei deutlich über der innerhalb der eigenen Größenklasse als auch gering über der Quote aller Mitgliedskommunen.

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen auch die Erhebungen der Krankenkassen seit Jahren, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter, aber für längere Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten haben in den letzten Jahren im öffentlichen Dienst dazu geführt, dass sich das Durchschnittsalter der Belegschaften stets erhöht hatte.

Zum 31.12.2018 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 46,22 Jahren und ist damit gegenüber den beiden Vorjahren wieder gesunken. Auch in Hagen hat sich 2018 der Altersdurchschnitt erstmals verringert, lag aber dennoch bei über 48 Jahren. Nach Auffassung des Deutschen Städtetags erstaunt der weitere Anstieg der Krankenquote angesichts des sinkenden Durchschnittsalters der Beschäftigten. Möglicherweise kämen auch in den Städten zunehmend psychische Erkrankungen zum Tragen.

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

Grundsätzlich betont der Städtetag die Notwendigkeit, aufgrund der weiterhin ansteigenden Krankenquoten auch zukünftig ein Augenmerk auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu richten, auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind. Für die Kommunen gelten die Beschäftigten als wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Daher sei es ein vorrangiges Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Seit 2016 fordert das Landesbeamtengesetz das Vorhalten eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das sowohl verhaltenspräventiv (Förderung eines gesunden Verhaltens der Mitarbeiter) aktiv ist als nun auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum BGM wurde im September 2017 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen. Ein Katalog der Maßnahmen in beiden Bereichen wurde erstellt.

Alle gesundheitsrelevanten Themen werden in Abstimmung mit dem Arbeitsschutzausschuss und der Arbeitsgruppe BGM koordiniert. Durch Kooperation und Zusammenarbeit aller Fachstellen können Synergien genutzt, Redundanzen vermieden und ein größtmöglicher Erfolg durch unterschiedliche Maßnahmen erzielt werden. Die Stadt Hagen kümmert sich seit 2018 im Rahmen des BGM verstärkt um Arbeitsbedingungen und Faktoren, die von Seiten des Arbeitgebers beeinflusst werden können. Gleichermaßen werden attraktive Angebote für die Mitarbeiter bereitgestellt, die präventiv oder kurativ auf das Individuum Einfluss nehmen können.

Allerdings wirken sich eine Reihe von multifaktoriellen Einflüssen auf die individuelle Gesundheit aus. Die Arbeitsbedingungen sind dabei nur einer von vielen Einflussfaktoren. Damit wird deutlich, dass kein monokausales Verhältnis z. B. zwischen krankheitsbedingten Ausfalltagen und Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsaktivitäten bestehen kann, da es sich hier nur um eine von mehreren Präventions- oder kurativ begleitenden Möglichkeiten handelt.

2.3.2. Kennzahlen in 2019 nach Bereichen

Im Berichtsjahr differieren die personalwirtschaftlichen Kennzahlen in den jeweiligen Bereichen wie folgt:

Bereich	Gesamt-verwaltung	davon: *feuerwehr-technischer Dienst*	*Kinder-tages-stätten*	*Objekt-betreuung und Reinigung*	Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)	insg.
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.640	*267*	*269*	*372*	85	2.725
Stammkräfte insg. (VZK)	2.242,75	*266,00*	*214,48*	*230,81*	83,71	2.326,46
Beamte (Kopfzahlen)	600	*258*	*0*	*0*	16	616
Beamte (VZK)	568,31	*257,50*	*0,00*	*0,00*	15,90	584,21
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.040	*9*	*269*	*372*	69	2.109
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.674,44	*8,50*	*214,48*	*230,81*	67,81	1.742,25
Frauenanteil insg. in %	63,90	*1,87*	*97,77*	*75,54*	20,00	62,53
Frauenanteil Beamte in %	36,33	*1,16*	-	-	25,00	36,04
Frauenanteil Tarif-Besch. in %	72,01	*22,22*	*97,77*	*75,54*	18,84	70,27
Teilzeitquote insg. in %	38,30	*0,75*	*40,15*	*76,34*	7,06	37,32
davon Frauen in %	92,19	*50,00*	*100,00*	*98,94*	83,33	92,13
Durchschnittsalter in Jahren	47,81	*41,61*	*44,29*	*53,49*	44,85	47,71
- Beamte	47,23	*41,73*	-	-	50,88	47,33
- Tarif-Beschäftigte	47,98	*38,11*	*44,29*	*53,49*	43,45	47,83
- Frauen	48,27	*38,80*	*44,58*	*53,42*	44,76	48,23
- Männer	46,99	*41,66*	*31,67*	*53,70*	44,87	46,85

Abb. 47: Bereichsbezogene Kennzahlen 2019

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei fast 64 % liegt, sind insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst aber auch die Informationstechnologie nach wie vor als klassische Männerdomänen zu erkennen. In den Kindertagesstätten und in den Bereichen Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen der Männeranteil gering. Parallel zeigt sich außerdem wieder das oben bereits beschriebene Verhältnis zwischen Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Dementsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich fünfeinhalb Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beamten. Beim HABIT wurden in der Vergangenheit regelmäßig IT-Fachleute ausgebildet und übernommen. Der Altersdurchschnitt ist hier derzeit noch deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft. Auch die Beschäftigten in den Kindertagesstätten sind tendenziell eher jünger, im Schnitt gut dreieinhalb Jahre.

Sowohl in der Gesamtverwaltung als auch beim HABIT stellen aktuell mit jeweils etwa einem Drittel die 46- bis 55jährigen die größten Altersgruppen. Während beim HABIT daneben auch viele Jüngere arbeiten, sind es in der Gesamtverwaltung vielfach Ältere. Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung sind sogar 88 % der Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender Stammkräfte wird größtenteils auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, sodass damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

Bereich	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	3 %	16 %	17 %	33 %	31 %
- *davon feuerwehrtechnischer Dienst*	*4 %*	*30 %*	*26 %*	*28 %*	*12 %*
- *davon Kindertagesstätten*	*3 %*	*21 %*	*30 %*	*26 %*	*20 %*
- *davon Objektbetreuung/Reinigung*	*0 %*	*3 %*	*9 %*	*44 %*	*44 %*
HABIT	6 %	21 %	17 %	34 %	22 %

Abb. 48: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2019 in den Bereichen

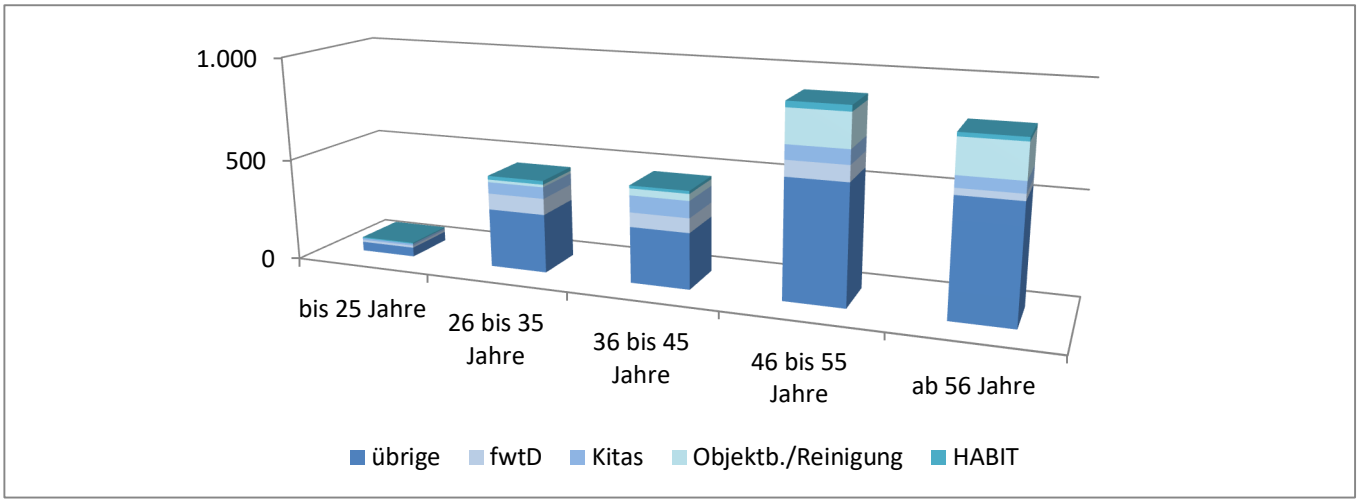


Abb. 49: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2019 nach Bereichen

Zur Entwicklung der Personalkennzahlen in den einzelnen Bereichen seit 2010 wird auf den Anhang verwiesen.

2.4. Beschäftigung von Migranten

2.4.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

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

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

1. die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind

   oder

2. die außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geboren und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewandert sind

   oder

3. bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nr. 2 erfüllt, also zugewandert ist.

Diese Definition entspricht weitestgehend der des Statistischen Bundesamtes zum Mikrozensus. Hier zählen auch die, bei denen mindestens ein Elternteil als Ausländer in Deutschland geboren wurde, als Menschen mit Migrationshintergrund. Im Gegensatz zur Definition des Integrationsgesetzes NRW, die sich letztlich auf die sog. „Zweite Generation“ beschränkt, werden beim Mikrozensus also auch weitere Generationen einbezogen.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Ende 2018 lebten hier zu gut 40 % Menschen mit Migrationshintergrund.

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 28.06.2012 ein solches Konzept, das unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen weiteren Institutionen und freien Trägern entwickelt wurde, beschlossen. Die Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurde beantragt und die Förderung ab 10.12.2012 durch das Land NRW bewilligt. 2013 wurde die bisherige RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) zum Kommunalen Integrationszentrum umgewandelt und personell aufgestockt. Seit Jahresbeginn 2018 ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einen eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

Aufgabe das Kommunalen Integrationszentrums ist die Förderung einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Dabei steht die Kommunale Integrationsarbeit als Querschnittsaufgabe in Beziehung mit allen Bereichen des täglichen Lebens. Das KI Hagen schafft Transparenz über bestehende Angebote und setzt bei seiner täglichen Arbeit auf Vernetzung und Kooperation. Hierzu arbeitet es in einem interdisziplinären Team eng mit verschiedenen Ämtern, Bildungseinrichtungen, Vereinen und Institutionen der Stadt Hagen, aber auch überregional zusammen.

Das Kommunale Integrationszentrum ist außerdem auch federführend in dem Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung tätig. Es begleitet interne aber auch externe Dienststellen auf ihrem Weg zur interkulturellen Öffnung. Mit Schulungsangeboten für die Mitarbeiter unterstützt und stärkt das KI diese zum Thema Migrationssensibilität in der Einwanderungsgesellschaft. Zudem verfolgt das KI das Ziel, die Anzahl der Mitarbeiter aus Einwandererfamilien in der Stadtverwaltung zu erhöhen.

2014 wurde das Thema Interkulturelle Öffnung auch im Rahmen der Personalentwicklung implementiert. So wurden Info-Veranstaltungen für Führungskräfte und für Auszubildende durchgeführt und inhaltliche Blöcke im Rahmen des PE-Bausteinprogramms und im internen Fortbildungsprogramm platziert. Im Berichtsjahr erfolgten im Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ wieder mehrere Weiterbildungsangebote.

2.4.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

Vor dem Hintergrund des fortschreitenden demografischen Wandels steht die Integration von Menschen mit sog. Migrationsgeschichte seit langem im Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung bei der Stadt Hagen. Bereits ab 2006 sind nach einem Beschluss des seinerzeit installierten Personalausschusses Informationen über die Entwicklung der Beschäftigung von Migranten in der Stadtverwaltung regelmäßig zum Jahresbeginn Bestandteil der Personal(- und Organisations)berichte.

Problematisch ist hierbei neben der Definition des Migrationsbegriffes insbesondere die Sammlung und Auswertung entsprechender Daten. Im Personalservice/Abrechnungssystem werden zwar aufgrund von arbeitsrechtlichen Erfordernissen die Staatsangehörigkeiten-Schlüssel in jedem Personalfall erfasst, darüber hinaus ist die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s. o.) der Beschäftigten jedoch nicht zulässig.

Nachfolgend können daher nur Migranten im engsten Sinne – also nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

2.4.2.1. Stammkräfte

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

Zeitraum 2010 bis 2019

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
31.12.2010	94,36 %	2.829	5,64 %	169	84	33
31.12.2011	93,65 %	2.579	6,35 %	175	80	30
31.12.2012	93,09 %	2.520	6,91 %	187	80	31
31.12.2013	93,29 %	2.473	6,71 %	178	80	32
31.12.2014	93,23 %	2.425	6,77 %	176	77	31
31.12.2015	94,05 %	2.260	5,95 %	143	62	21
31.12.2016	93,95 %	2.298	6,05 %	148	66	21
31.12.2017	93,70 %	2.366	6,30 %	159	68	22
31.12.2018	93,52 %	2.455	6,48 %	170	72	22

Stichtag 31.12.2019

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	93,41 %	2.466	6,59 %	174	73	22
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	96,47 %	82	3,53 %	3	3	2
Gesamt	**93,50 %**	**2.548**	**6,50 %**	**177**	**76**	**23**

Abb. 50: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2019

Zum Jahreswechsel 2014/2015 hat mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH das Stammpersonal an kultureller Vielfalt eingebüßt. Zuletzt waren beim Theater mit einem Anteil von ca. 27 % und aus 22 Ländern überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass unter dem Künstlerischen Personal und Orchester zu finden. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in der Stammbelegschaft wurde damit deutlich reduziert und die Gesamt-

migrantenquote hat sich verringert. Der Anteil daran wiederum von türkischen Staatsangehörigen ist seinerzeit von vorher rund 35 % auf mehr als 46 % gestiegen.

In der Stammbelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 23 Nationen immer noch ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten. In der Vergangenheit waren es allerdings noch 30 und mehr Nationalitäten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2019 bei 6,50 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum mehr als 72 % türkisch, griechisch und italienisch. Die Anteile der übrigen 20 Nationalitäten sind folglich nur marginal.

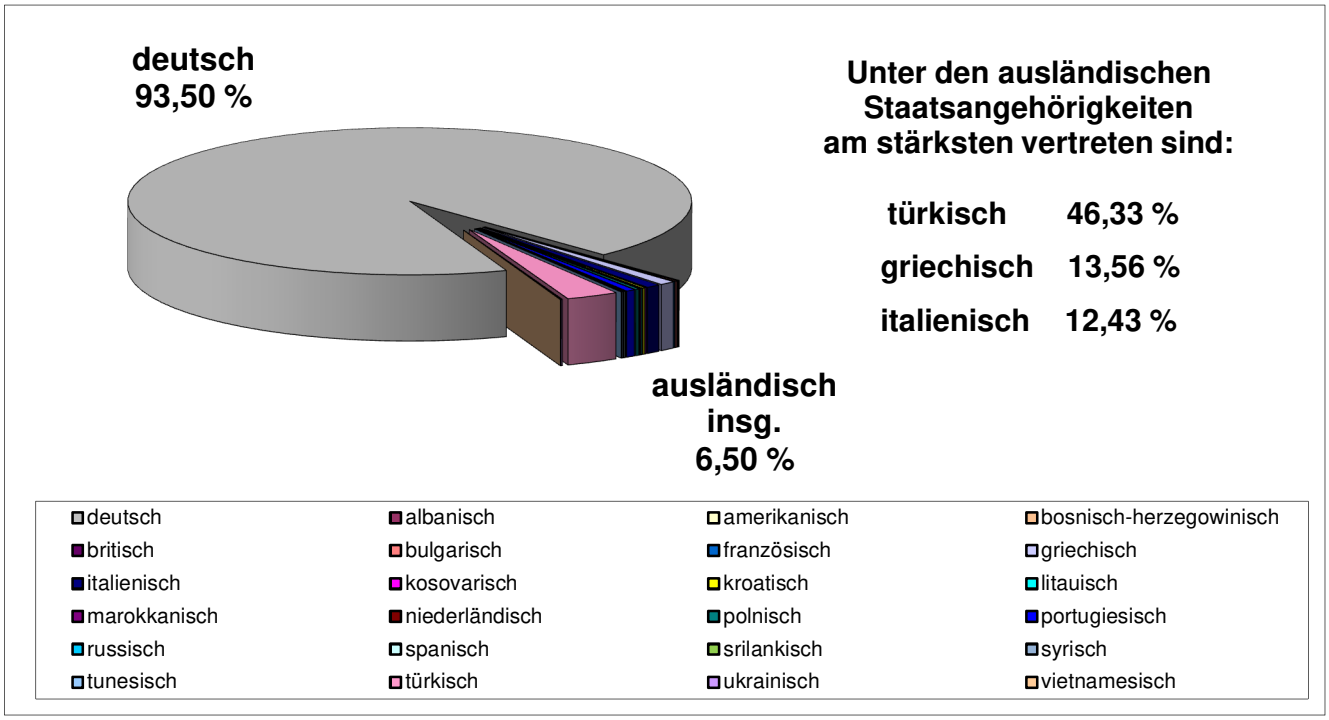


Abb. 51: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2019

Bereich	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	2.640	174	6,59
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*267*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesstätten*	*269*	*27*	*10,04*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*372*	*104*	*27,96*
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	85	3	3,53
Gesamt	**2.725**	**177**	**6,50**

Abb. 52: Migrantenquoten in den Bereichen 2019

Obwohl der Gesetzgeber mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bereits im Jahr 1993 zumindest für EU-Angehörige die Möglichkeit, in das Beamtenverhältnis ernannt zu werden, eröffnet hat, so sind im Bereich der Berufsfeuerwehrleute nach wie vor keine Migranten zu finden.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit rund 28 % signifikant hoch. Hier sind insgesamt 14 ausländische Nationalitäten vertreten, 63,5 % aller Migranten sind türkische Staatsangehörige. Unter den 66 Beschäftigten mit türkischer Staatsangehörigkeit ist nur ein Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	174	98,31
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesstätten*	*27*	*15,25*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*104*	*58,76*
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3	1,69
Gesamt	**177**	**100,00**

Abb. 53: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2019

Mit nur drei ausländischen Stammkräften liegt der Anteil des HABIT an der Migrantenquote der Stadtverwaltung deutlich unter zwei Prozent. Weit mehr als die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind im Bereich der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.4.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Unter 2.1.3 wurden in Ergänzung zu den Stammkräften auch die „sonstigen (aktiven) Beschäftigungsverhältnisse“ dargestellt. Dabei erfolgt eine Unterscheidung nach „befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ und sog. „besonderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Azubis, Praktikanten, BFD).

Zum Stichtag 31.12.2019 waren unter den insg. 166 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 14 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	165	14	8,48
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*8*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesstätten*	*72*	*8*	*11,11*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*27*	*5*	*18,52*
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0	0,00
Gesamt	**166**	**14**	**8,43**

Abb. 54: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2019

Von den 98 Auszubildenden der Stadtverwaltung besitzen sechs eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einer Quote von knapp 6 %. Zwei der 16 Praktikanten sind nicht deutsch, unter den 24 Personen im Bundesfreiwilligendienst sind drei Migranten, ihre Anteile liegen damit jeweils bei 12,5 %.

2.4.2.3. Gesamtpersonal

Bei Betrachtung aller Beschäftigtengruppen bemisst sich die Migrantenquote bei der Stadtverwaltung Hagen wie folgt:

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2019	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.725	177	6,50
Befristete	139	9	6,47
Aushilfen	27	5	18,52
Azubis	98	6	6,12
Praktikanten	16	2	12,50
BFD	24	3	12,50
Gesamt	**3.029**	**202**	**6,67**

Abb. 55: Ausländisches Personal 2019

2.4.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung

Beim Vergleich der zuvor dargestellten Daten mit dem Anteil ausländischer Mitbürger an der Hagener Bevölkerung ergibt sich folgendes Bild:

Hagener Bevölkerung	deutsche Staats-bürgerschaft	ausländische Staats-bürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
Stand: 31.12.2010	86,59 %	13,41 %	5,64 %	k. A.
Stand: 31.12.2011	86,38 %	13,62 %	6,35 %	6,82 %
Stand: 31.12.2012	86,17 %	13,83 %	6,91 %	7,06 %
Stand: 31.12.2013	85,69 %	14,31 %	6,71 %	6,95 %
Stand: 31.12.2014	85,51 %	14,49 %	6,77 %	7,00 %
Stand: 31.12.2015	83,49 %	16,51 %	5,95 %	6,30 %
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %	6,05 %	6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %	6,30 %	6,56 %
Stand: 31.12.2018	80,90 %	19,10 %	6,48 %	6,81 %
Stand: 31.12.2019	80,09 %	19,91 %	6,50 %	6,67 %

Abb. 56: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren gestiegen, allein seit Ende 2014 - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht - um mehr als 5 %. Anfang 2019 hatte fast jeder fünfte Ausländer in Hagen die türkische Staatsangehörigkeit. Syrer, Italiener, Rumänen und Griechen stellten danach mit jeweils um die 9 bis 10 % die nächsten größeren Gruppen. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 19,91 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2018 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW 13,3 % und bundesweit 12,2 % (www.destatis.de – Zahlen für 2019 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor). Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung war bis 2014 ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hat sich jedoch die Quote spürbar verringert. Seiher ist ein neuer Anstieg erkennbar, der Wert von 2014 aber noch nicht wieder erreicht. Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migranten bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagener Bevölkerung, wobei sich nach 2014 die Zahlen sogar noch scherenartig auseinander entwickelt haben.

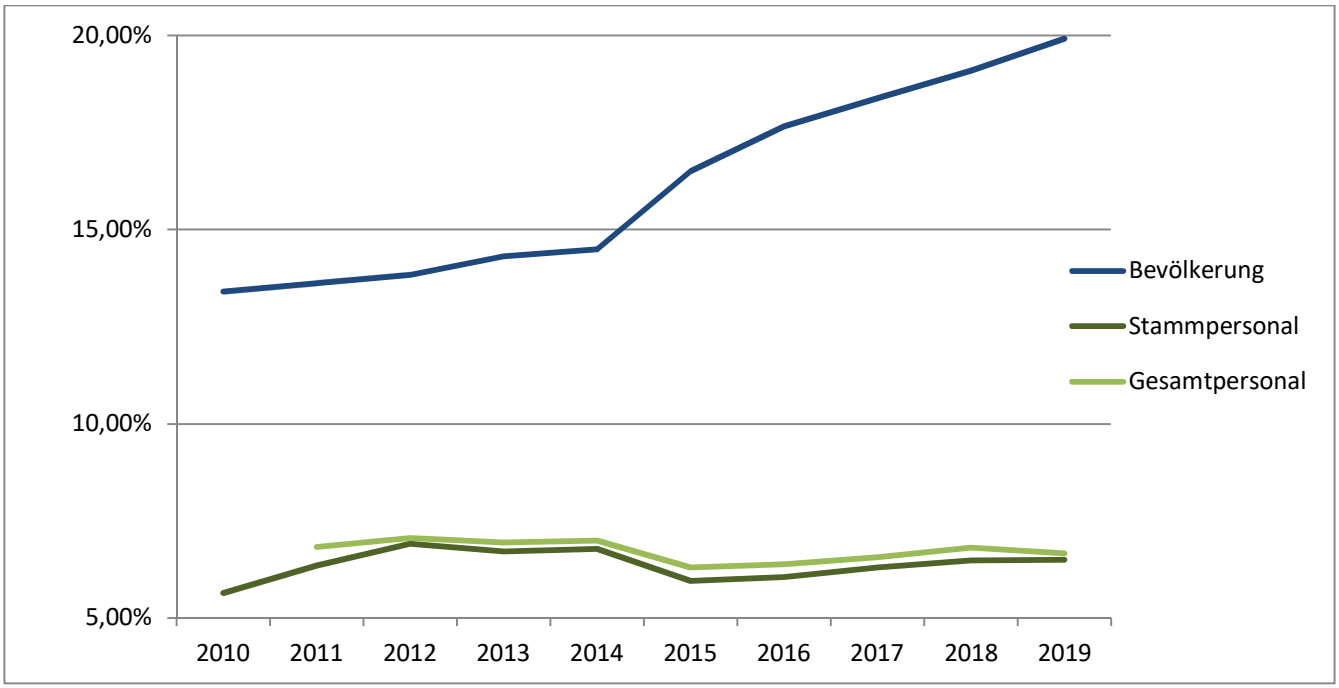


Abb. 57: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2019

Im Sinne des Integrationsgesetzes mag es zielorientiert scheinen, eine weitreichende Angleichung der Quoten anzustreben und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung zu erreichen. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft von Bewerbern kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellen (Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Auch in Zukunft bleibt damit der Handlungsspielraum für eine nachhaltige Erhöhung der Migrantenquote in der Stadtverwaltung eher gering.

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2019

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich zeigt sich der tatsächliche Personalaufwand 2019 erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2019	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Vorstandsbereich 1	9.495.684	10.257.391	761.707	8,0 %
Vorstandsbereich 2	8.799.144	8.943.265	144.121	1,6 %
Vorstandsbereich 3	48.313.244	52.065.280	3.752.036	7,8 %
Vorstandsbereich 4	32.149.550	34.201.352	2.051.802	6,4 %
Vorstandsbereich 5	30.803.468	30.872.335	68.867	0,2 %
Übrige*	1.948.458	3.450.512	1.502.054	77,1 %
Fortschreibung HSP 2019	2.002.531			
Summe I	**133.512.079**	**139.790.135**	**6.278.056**	**4,7 %**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2019	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Beihilfeaufwendungen	2.113.000	1.815.794	-297.206	-14,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.300.000	2.280.000	-20.000	-0,9 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	-1.676.806	393.194	-19,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	16.127.427	1.127.427	7,5 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	400.803	400.803	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	639.255	639.255	
Summe II	**17.343.000**	**19.586.473**	**2.243.473**	**12,9 %**

Gesamtsumme Aufwendungen	**150.855.079**	**159.376.608**	**8.521.529**	**5,6 %**

*) Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden auch die diversen Personalgestellungen (z. B. CVUA Westfalen, Beamte bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

Abb. 58: Personalaufwand 2019 – Plan/Ist-Vergleich

Im Dezember 2018 hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt beschlossene Fortschreibung 2019 des Haushaltssanierungsplans gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt. Bereits mit der Genehmigung zur Fortschreibung 2018 hatte die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen vereinbar sei. Aufgrund der beschlossenen Tariferhöhungen müsse von einer zusätzlichen Belastung ausgegangen werden, die insbesondere für das Jahr 2019 eine Gefährdung für den Haushaltsausgleich darstellt. Laut Genehmigung des HSP 2019 sind unter Verweis auf die Ausführungen zum Vorjahr und zur Eigenkapital- und Verschuldungssituation Politik und Verwaltung der Stadt Hagen gleichermaßen zwingend gehalten, den weiteren Anstieg der Personalaufwendungen möglichst gering zu halten.

Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tariferhöhungen jeweils pauschal 2 % veranschlagt. Der im Frühjahr 2018 erzielte Tarifabschluss TVöD VKA sieht ab dem 01.03.2018 Erhöhungen von durchschnittlich 3,19 % und ab dem 01.04.2019 um durchschnittlich weitere 3,09 % vor. Die Fortschreibung des HSP 2019 enthält hierfür rund 2 Mio. Euro an Mehraufwendungen.

Darüber hinaus überschreitet das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2019 den Haushaltsansatz um 4,7 %.

Dies resultiert zum Teil aus weiteren Entgelterhöhungen. Das Tarifverhandlungsergebnis TV-L wurde laut Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen rückwirkend ab dem 01.01.2019 wirkungsgleich auf Beamte, Richter und Versorgungsempfänger übertragen. Die Erhöhung der Bezüge in 2019 beträgt danach 3,2 %. Der aus den Besoldungserhöhungen resultierende Mehraufwand beläuft sich inklusive der Sonderzuschläge für Brandmeister-Anwärter auf 700 Tausend Euro für das abgelaufene Haushaltsjahr.

Außerdem ergeben sich höhere Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen. So etwa durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts und die Verfolgung weiterer umwelt- und klimarelevanter Zielsetzungen, die Fortführung der Schulsozialarbeit, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultieren insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter (VB 3) weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Hierdurch sind die Personalaufwendungen in 2019 um 1,6 Mio. Euro gestiegen. Korrespondierend zur Erhöhung der Aufwendungen fallen hier auch die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter entsprechend höher aus.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht das vorläufige Jahresergebnis erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Das Ergebnis berücksichtigt die tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Beihilfeaufwendungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

Die Pensionsrückstellungen mussten nach Maßgabe des versicherungsmathematischen Gutachtens über die Pensionsverpflichtungen gegenüber der Planung erhöht werden.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuation eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wird seit 2013 nicht weiter verfolgt. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 35 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Ab 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen. Der nun im vorläufigen Ergebnis ausgewiesene Zuführungsbetrag resultiert i. H. v. 388 Tausend Euro aus erforderlich gewordenen Korrekturbuchungen. In gleicher Höhe erfolgt eine Auflösung bei den Personalrückstellungen (vgl. 3.1.3), insoweit sind die Buchungen erfolgsneutral. Der darüber hinaus verbleibende geringe Zuführungsbetrag ergibt sich aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2019 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2019 wird nachfolgend ausführlich berichtet.

3.1.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Urlaubsansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Urlaubs- und Überstundenrückstellungen werden gemäß § 37 Abs. 5 KomHVO in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

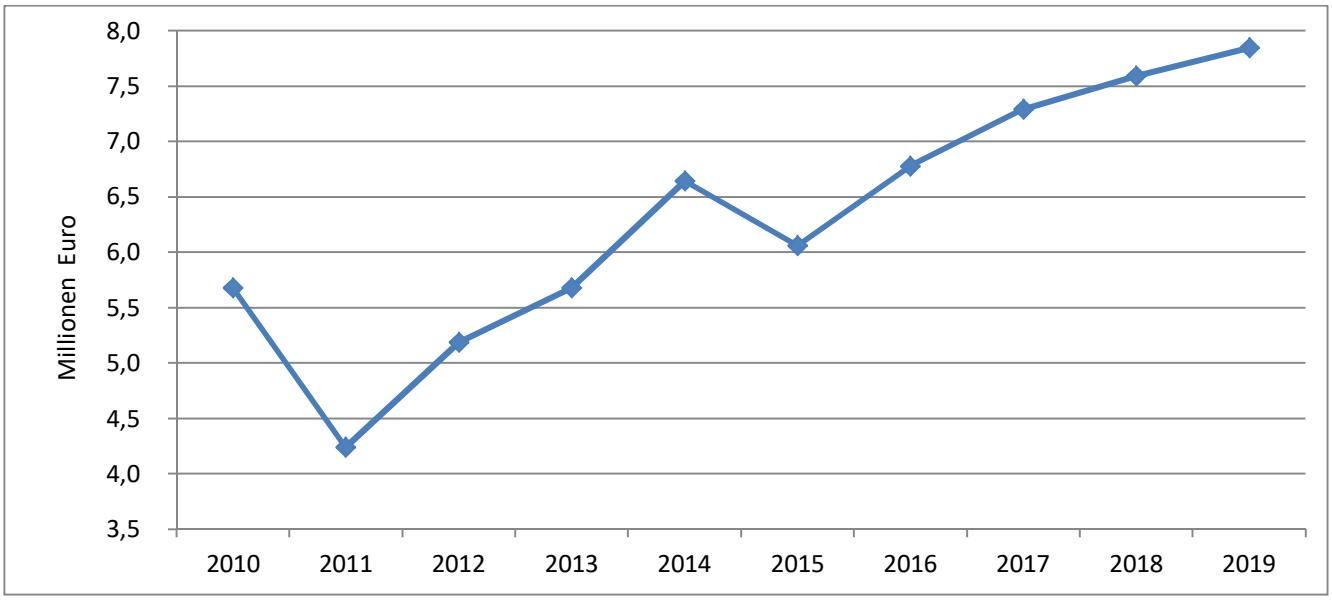


Abb. 59: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010

Der stetige Zuwachs bei den Rückstellungen für Urlaubs- und Stundenüberhänge führt zum aktuellen Bilanzstichtag zu einem neuen Höchststand von mehr als 7,8 Mio. Euro.

Nur 2011 und 2015 sind Verringerungen zu verzeichnen. Diese resultieren im Wesentlichen aus Teilauflösungen in Folge organisatorischer Veränderungen. Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert. Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in die gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung „Theater Hagen gGmbH“ überführt. In beiden Jahren wurden die anteiligen Rückstellungen für Urlaubs- und Stundenüberhänge aufgelöst.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2019 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um knapp 3,4 % gestiegen. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2018	Stand 31.12.2019	Veränderung 2019 in Euro	Inan-spruch-nahme	Auf-lösung	Zu-führung	in %
Urlaub	5.403.322 €	5.912.536 €	509.214 €	-27.307 €	0 €	536.521 €	9,42 %
davon Beamte	1.383.814 €	1.505.919 €	122.105 €	-423 €		122.528 €	
davon Tarif-Beschäftigte	4.019.509 €	4.406.617 €	387.109 €	-26.884 €		413.993 €	
Stundenüberhänge	2.185.130 €	1.932.441 €	-252.689 €	-12.590 €	-342.833 €	102.734 €	-11,56 %
davon Beamte	816.289 €	473.456 €	-342.833 €	0 €	-342.833 €		
davon Tarif-Beschäftigte	1.368.842 €	1.458.985 €	90.143 €	-12.590 €		102.734 €	
Gesamt	**7.588.453 €**	**7.844.977 €**	**256.525 €**	**-39.898 €**	**-342.833 €**	**639.255 €**	**3,38 %**

Abb. 60: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2019

Regelmäßig werden ausscheidenden Mitarbeitern mit noch u. a. aus Vorjahren bestehenden Urlaubs- und Stundenüberhängen die daraus resultierenden Ansprüche ausgezahlt. Darüber hinaus bestehen im Rahmen einzelner Abbaupläne auch Vereinbarungen über Vergütungen von Urlaubs- und Stundenüberhängen. Insgesamt sind in 2019 so rund 40 Tausend Euro als Inanspruchnahme der Rückstellung zur Auszahlung gekommen.

Die Auflösung resultiert im Wesentlichen aus der Entscheidung, die Mehrarbeitsstunden der Feuerwehrbeamten im Einsatz- und Mischdienst sowie der Beschäftigten des Rettungsdienstes im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten 2019 erstmalig komplett in der eigenen Feuerwehr-Rückstellung zu berücksichtigen. Dort wurden demgemäß höhere Zuführungen erforderlich. Die Rückstellung für nicht genommenen Urlaub wird weiterhin nicht separat bilanziert.

Darüber hinaus wurde in Summe ein geringfügiger Rückgang der Stundenüberhänge in der Verwaltung erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist dagegen insgesamt höher als im Vorjahr. Auch bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen sowie durch individuelle Einkommenssteigerungen sind entsprechende Zuführungen zur Rückstellung auszuweisen.

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2019 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			**29.037**	**5.912.536 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.013	420.444 €
		VB 2	1.654	364.326 €
		VB 3	10.637	2.146.647 €
		VB 4	6.484	1.362.909 €
		VB 5	6.815	1.326.871 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.434	291.339 €

			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			**58.196**	**1.932.441 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.686	199.906 €
		VB 2	3.974	126.714 €
		VB 3	22.966	748.731 €
		VB 4	7.628	259.710 €
		VB 5	16.612	550.199 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.330	47.181 €
				7.844.977 €

Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

			Zum Vergleich:			
für 2.943 berücksichtigte Beschäftigte[1]						
- nicht genommener Urlaub			*2018*	*2017*	*2016*	*2015*
durchschnittlich	10	Tage	*10*	*9*	*9*	*9*
Spitzenwert	70	Tage	*70*	*70*	*70*	*96*

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2019 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 2.651 berücksichtigte Beschäftigte[2]

- Stundenüberhang			*2018*	*2017*	*2016*	*2015*
durchschnittlich						
(ohne Sonderkonten)	12	Std.	*14*	*19*	*16*	*20*
(gesamt)	22	Std.	*24*	*28*	*28*	*35*
Spitzenwerte[3]						
Gleitzeitsaldo	156	Std.	*186*	*771*	*599*	*647*
Sonderkonto 1	1.097	Std.	*944*	*907*	*800*	*800*
Sonderkonto 3	1.175	Std.	*1.175*	*769*	*819*	*1.124*
Gesamtstundenüberhang	1.202	Std.	*1.200*	*1.157*	*1.084*	*1.206*

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

			2018	*2017*	*2016*	*2015*
unter -30 Std.	19	*: unter -12 Std.	*15*	*105**	*96**	*98**
unter 0 Std.	299		*302*	*267*	*333*	*164*
bis 10 Std.	1.128		*1.360*	*1.162*	*1.127*	*871*
bis 30 Std.	1.051		*1.000*	*697*	*624*	*560*
bis 40 Std.	52		*42*	*k. A.*	*k. A.*	*k. A.*
bis unter 50 Std.	27		*27*	*299*	*234*	*195*
bis unter 100 Std.	53		*55*	*137*	*150*	*133*
bis unter 300 Std.	20		*37*	*71*	*62*	*58*
bis unter 500 Std.	2		*11*	*9*	*6*	*7*
500 Std. und mehr	0		*5*	*5*	*5*	*6*
	2.651	Beschäftigte	*2.854*	*2.752*	*2.637*	*2.092*

2) Wie unter 1 ohne Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrbeamte des Einsatz- und Mischdienstes sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. Deren Stundenüberhänge werden ab 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

3) Nach Ziffer 5 der DV Arbeitszeit dürfen Gleitzeitkonten zum Jahresende maximal + 30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich.

Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen. Dies führt 2018 zu einer entsprechenden Verschiebung der Spitzenwerte.

Insgesamt sind 2019 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge relativ unverändert. Im Schnitt werden von den Beschäftigten regelmäßig neun bis zehn Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Die Pro-Kopf-Werte der Stundenüberhänge haben sich im Berichtsjahr verringert.

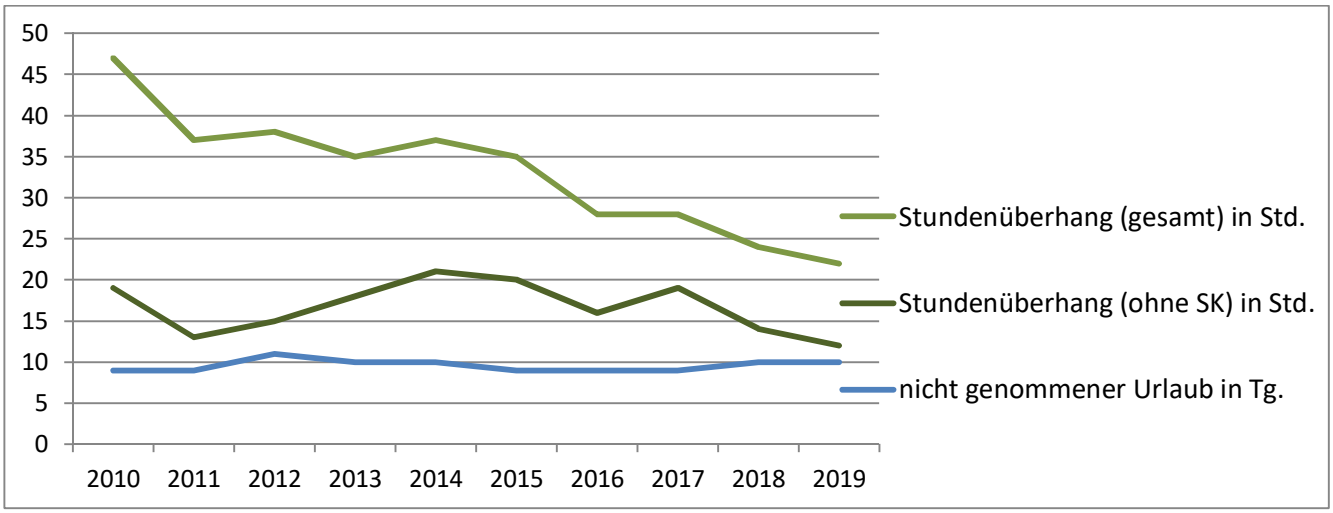


Abb. 61: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem

Nach wie vor beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner auch aktuell die Gesamthöhe der Rückstellung ungünstig.

Gesamt-stundenüberhang	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	93	818.840 €	3,51 %	42,37 %
300 Std. und mehr	21	421.888 €	0,79 %	21,83 %
500 Std. und mehr	8	253.931 €	0,30 %	13,14 %
"TOP 10"	10	288.772 €	0,38 %	14,94 %

Abb. 62: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

Ähnlich verhält es sich auch bei den Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub.

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	1.022	4.499.318 €	34,73 %	76,10 %
mehr als 25 Tage	276	1.986.732 €	9,38 %	33,60 %
mehr als 35 Tage	62	574.498 €	2,11 %	9,72 %
mehr als 45 Tage	27	310.449 €	0,92 %	5,25 %
"TOP 10"	10	151.850 €	0,34 %	2,57 %

Abb. 63: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub

Insgesamt findet man in allen Vorstandsbereichen und deren Fachbereichen und Ämtern Beschäftigte mit besonders hohen Stundenüberhängen oder einer großen Zahl von nicht genommenen Urlaubstagen. Bei nicht-aktiv Beschäftigten bestehen vielfach hohe Urlaubsüberhänge.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	8 %	10 %	12 %	19 %
VB 2	7 %	7 %	5 %	5 %
VB 3	41 %	39 %	32 %	38 %
VB 4	14 %	13 %	14 %	5 %
VB 5	26 %	29 %	35 %	33 %
Inaktive	3 %	2 %	1 %	0 %

Abb. 64: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Personen	Tage	
VB 1	7 %	7 %	5 %
VB 2	6 %	6 %	4 %
VB 3	37 %	37 %	37 %
VB 4	23 %	22 %	22 %
VB 5	24 %	23 %	24 %
Inaktive	2 %	5 %	8 %

Abb. 65: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen

Dabei erstreckt sich der Personenkreis auch über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen. Tendenziell sind der gehobene und höhere Dienst stärker betroffen als der einfache und mittlere Dienst.

EG/BG	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
einf. D.	15 %	1 %	0 %	14 %	10 %
mittl. D.	40 %	20 %	9 %	44 %	34 %
geh. D.	41 %	55 %	61 %	38 %	48 %
h. D.	4 %	24 %	30 %	4 %	8 %

Abb. 66: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Gesamtzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage hat sich im Berichtsjahr um 1.480 erhöht, das entspricht einem Plus von 5,4 %. Die für 2019 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Vorjahr mit rund 509.000 Euro um 9,4 % gestiegen. Bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die Rückstellungsbeträge nicht linear.

Gegenüber dem Vorjahr wurden in die Berechnung der Rückstellung 89 Personen (+3,1 %) mehr einbezogen. In 2019 hat sich der Personalbestand per Fluktuationssaldo erhöht. Bei Neueinstellungen darf in aller Regel während der Probezeit für sechs Monate kein Urlaub genommen werden, gleichwohl bestehen aber anteilige Urlaubsansprüche.

Damit liegt der Schnitt je Beschäftigtem bei dem Wert der vergangenen Jahre. Allerdings ist eine stetig steigende Tendenz (2017: 9,33 Tage, 2018: 9,66 Tage, 2019: 9,87 Tage) erkennbar.

Nach dem TVöD beträgt der Erholungsurlaub bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Für die Beamten gilt die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW. Hiernach beträgt der jährliche Erholungsurlaub bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage. Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt.

Gem. § 208 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen.

Zum Bilanzstichtag kann die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Tatsächlich hatten zum 31.12.2019 weniger als zehn Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen. In 75 % der Fälle handelt es sich dabei um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen lag zum Bilanzstichtag 31.12.2019 um knapp 11.300 Stunden bzw. 16,3 % unter dem des Vorjahres. Die für 2019 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind um 11,6 % gesunken. Auch hier erfolgt die monetäre Entwicklung bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen sowie individuelle Einkommenssteigerungen, nicht linear.

Allein die Berücksichtigung der Mehrarbeitsstunden der Feuerwehrbeamten im Einsatz- und Mischdienst sowie der Beschäftigten des Rettungsdienstes nun komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung führt zu einem deutlichen Rückgang der Stundenüberhänge. Lässt man den Anteil des feuerwehrtechnischen Dienstes am Gesamtstundenvolumen 2018 im Vergleich außer Acht, ist verwaltungsweit zum Jahresende 2019 immerhin noch ein Abbau von rund 740 Stunden bzw. 1,3 % zu verzeichnen.

Zum 01.05.2018 ist die Neufassung der **Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen (DV Arbeitszeit)** in Kraft getreten. Die gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit) ist als wesentlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten grundsätzlich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Rahmens als auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen selbst bestimmen können. Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dazu beitragen, den Service gegenüber den Bürgern zu optimieren und den Beschäftigten eine hohe Zeitsouveränität einzuräumen. Die Steuerung der Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich in den Organisationseinheiten. Die reibungslose Durchführung des Dienstbetriebs hat oberste Priorität und liegt sowohl in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft als auch in der eines jeden Beschäftigten.

Es werden über ein elektronisches Zeiterfassungssystem Arbeitszeitkonten geführt, die den Beschäftigten eine selbständige Disposition der Arbeitszeit ermöglichen. Die DV Arbeitszeit sieht - wie auch die zuvor geltende Gleitzeitrichtlinie - dabei weiterhin ein Ampelsystem vor. Der Beschäftigte selbst, aber auch der jeweilige Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass die entsprechenden Maßnahmen, wie in den jeweiligen Ampelzonen beschrieben, eingehalten werden Zum Jahresende muss das Gleitzeitkonto grundsätzlich im grünen Bereich liegen (-30/+30 Stunden). Ein Übertrag von mehr als 30 Plusstunden ins neue Jahr ist dabei ausgeschlossen. Ausnahmen sind nur nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich. Der Personalrat wird über entsprechende Anträge informiert.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden weiterhin die Sonderkonten 1 und 3 geführt. Um eine entsprechende Zuordnung vornehmen zu können, sind angeordnete Überstunden ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. sind mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszuzahlen

und dürfen nicht angesammelt werden. Mit Inkrafttreten der neuen DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Stundenüberhänge auf das Sonderkonto 3 übertragen. Das SK 3 bleibt ausschließlich zu diesem Zweck bestehen, es dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuer und Reinigungspersonal, Marktmeister, Politessen, Geschwindigkeitsüberwachung und Städtischer Ordnungsdienst, Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrer, Aufsichts- und Kassenpersonal der Museen, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen.

Ergänzt wird die DV Arbeitszeit durch die **Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage)** vom 20.12.2017. Die DV Brückentage gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung und regelt die Schließung an sog. Brückentagen (Werktag/e zwischen einem Wochenfeiertag und einem Wochenende bzw. Werktag/e zwischen einem Wochenende und einem in der Woche folgenden Wochenfeiertag) und in Zeiträumen über Weihnachten und/oder den Jahreswechsel. Sie soll zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und so der Attraktivitätssteigerung des Arbeitgebers Stadt Hagen dienen, zum anderen aber auch mit Betriebskosteneinsparungen durch eine effizientere Bewirtschaftung der städtischen Dienstgebäude und der Reduzierung der Rückstellungen für Stundenüberhänge und Urlaub einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung leisten.

2019 gab es insgesamt sechs Schließungstage:

Freitag, 31.05.2019 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“
Freitag, 21.06.2019 – Tag nach „Fronleichnam“
Freitag, 04.10.2019 – Tag nach „Tag der Deutschen Einheit“

23., 27. und 30.12.2019 – Weihnachten/Neujahr (3 Tage)

Als Ausgleich für diese Tage konnten gemäß § 4 der DV Brückentage vorrangig Gleitzeitüberhänge, aber auch Urlaub in Anspruch genommen werden. Bei Überschreitungen des zulässigen Gleitzeitminus waren diese jeweils bis zum Ende des Folgemonats wieder auszugleichen.

3.1.2.3. Gesamtbewertung

Im Haushaltssanierungsplan (HSP) war als Konsolidierungsmaßnahme die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. Die Haushaltsplanungen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung mehr vor. Entgegen der Prognosen sind in den Vorjahren die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch weiter gestiegen und erforderten daher regelmäßig Zuführungen zur Rückstellung. Die Kommunalaufsicht hatte mit der Genehmigung des HSP 2017 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Maßnahme letztmalig anerkannt werde. Sofern sich im Jahr 2017 erneut keine finanziellen Effekte ergäben, sei zwingend eine Anpassung des HSP herbeizuführen. Insofern ist die Maßnahme auch vom Fachbereich Finanzen und Controlling (20) als wegbrechend beurteilt worden.

Auch wenn nicht weiter ausdrücklich als Konsolidierungsmaßnahme definiert, besteht nach wie vor die Absicht, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. Insgesamt wurden die in 2019 geltenden Regelungen zur Arbeitszeit als dazu geeignet angesehen, die Überhänge bis zum Jahresende tatsächlich zu reduzieren. Die unterjährigen Prognosen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge hatte sich 2018 verwaltungsweit erstmals seit Jahren merklich verringert. Zum Jahresende 2019 wurde ein weiterer leichter Rückgang des Gesamtstundenüberhangs erzielt. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist jedoch höher als im Vorjahr, außerdem steigt die monetäre Bewertung bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen von Jahr zu Jahr. Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist so zum Bilanzstichtag 31.12.2019 insgesamt um knapp 3,4 % gestiegen.

Am 31.12.2019 lagen bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten (> 94 %) die Zeitsalden in einem Bereich, der mit der neuen DV Arbeitszeit sowie der besonderen Regelung der „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ vom 20.02.2017 vereinbar ist.

Nach Ziffer 5 der DV Arbeitszeit dürfen die Gleitzeitkonten zum Jahresende maximal + 30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nur auf Antrag und nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs 11 möglich. Insgesamt sind 34 solcher Anträge beim FB 11 eingegangen, davon wurde ein Antrag abgelehnt. In den übrigen Fällen bestand grundsätzlich eine Ausnahmeregelung hinsichtlich der 30-Stunden-Grenze. Letztlich wurde aber zum Jahresende in nur 21 Fällen der Grenzwert wirklich überschritten. Zum Bilanzstichtag wurden in Summe dadurch 846 Stunden auf den Gleitzeitkonten belassen, im Schnitt also 40 Stunden je tatsächlichem Ausnahmefall. In 43 Fällen wurde der zum Jahresende zulässige Maximalwert ohne entsprechende Ausnahmegenehmigung überschritten. Zum 31.12.2019 wurden hier insgesamt 176 Stunden in Abzug gebracht. Bei 15 Betroffenen betrug der Abzug jeweils

weniger als eine Stunde, bei weiteren 25 Personen waren es eine bis neun Stunden. Die höchsten Abzüge lagen zwischen zehn und 57 Stunden.

Der hohe Grad an Regelkonformität ist allerdings teils dem Umstand geschuldet, dass mit Inkrafttreten der neuen DV Arbeitszeit einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen wurden. Zum 01.05.2018 wurden insgesamt mehr als 13.600 Stunden umgebucht, betroffen waren davon mehr als 390 Beschäftigte. Das Gesamtvolumen auf dem SK 3 ist durch den Übertrag auf mehr als 30.200 Stunden angestiegen, zum Stichtag 31.12.2019 lag der Wert noch bei etwa 19.000 Stunden. Seit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit ist damit tatsächlich eine Verringerung um ein knapp 37 % erreicht worden, aktuell übersteigt das Stundenvolumen auf dem SK 3 die vor dem Übertrag bestehende Gesamtstundenzahl aber noch immer um rund 15 %. In der Vergangenheit waren auf den Sonderkonten kaum positive Entwicklungen erkennbar. Einzelfallbezogen stagnieren hier die Werte teilweise seit Jahren. 195 Beschäftigte haben auch nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung noch keine Zeiten auf dem SK 3 abgebaut. Auf die Einhaltung der Regelungen zum zeitnahen Abbau muss daher künftig dringend weiter geachtet werden.

Bei den gemäß Anlage 1 zur DV Arbeitszeit von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommenen Beschäftigten in besonderen Bereichen (ohne Feuerwehrbeamte im Einsatz- und Mischdienst sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes) hatten zum Stichtag 31.12.2019 mehr als jeder Zehnte einen Zeitsaldo von über 30 Stunden – im Schnitt über 60 Stunden. Auch hier muss in geeigneter Weise ein weiterer Anstieg vermieden bzw. ein Abbau der Überhänge erreicht werden.

Nach wie vor beeinflussen insbesondere die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig.

Mehr als zwei Fünftel der Rückstellung entfallen auf lediglich etwa 4,5 % der Beschäftigten, die insgesamt über 100 bis unter 300 Überhangstunden verfügen. Gerade einmal 0,3 % aller Beschäftigten haben jeweils mehr als 500 Überhangstunden (inkl. Sonderkonten), aber mehr als 13 % der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge betrifft allein diesen Personenkreis. Fast 15 % der gesamten Rückstellung werden von nur zehn Personen verursacht.

Um eine nachhaltige Reduktion der Überhänge zu erreichen, sind die jeweiligen Führungskräfte - insbesondere bezogen auf die oben genannten Gruppen - nach wie vor gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten Abbaupläne zu vereinbaren. Dabei werden die Führungskräfte vor Ort u. a. durch ein unterjähriges Berichtswesen weiterhin für die Thematik sensibilisiert.

Insgesamt sind 2019 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge in Summe zwar weiter gestiegen, im Verhältnis zu den steigenden Personalzahlen aber relativ unverändert. Im Schnitt werden von den Beschäftigten regelmäßig neun bis zehn Tage, d. h. rund ein

Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Auch hier beeinflussen insbesondere die Urlaubsüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig.

Mehr als 43 % der Mitarbeiter haben 2019 nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren rund 22 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage. Nur etwa ein Drittel der Mitarbeiter hat einen Urlaubsüberhang von zehn und mehr Tagen, hierauf entfallen jedoch gut drei Viertel der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Für weniger als 1 % der Beschäftigten, die mehr als 45 Urlaubstage noch nicht in Anspruch genommen haben, beträgt der Rückstellungsanteil mehr als 5 %.

Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit sollte bei der Terminierung der Jahresurlaube Grundlage der Planung der jeweilige Jahresurlaubsanspruch und - zumindest ein Anteil - des Urlaubsanspruchs aus Vorjahren sein, um auch hier Überhänge nachhaltig zu reduzieren.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2019	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	Abweichung 2019
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-14.068.706	-16.632.067	-2.563.361	18,2 %
Zuschüsse	-12.500	-77.412	-64.912	519,3 %
Personalkostenerstattungen	-1.535.946	-1.296.625	239.321	-15,6 %
Zwischensumme	**-15.617.152**	**-18.006.104**	**-2.388.952**	**15,3 %**
Erstattungen von SV	0	-578.338	-578.338	
Summe zahlungswirksame Erträge	**-15.617.152**	**-18.584.442**	**-2.967.290**	**19,0 %**
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-3.659.169	-1.249.169	51,8 %
Gesamtsumme Erträge	**-18.027.152**	**-22.243.611**	**-4.216.459**	**23,4 %**

Abb. 67: Erträge 2019 – Plan/Ist-Vergleich

Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 ist es erstmals möglich geworden, verwaltungsweit eine Aussage zu treffen, in welchen Bereichen es Personalkostenrefinanzierungen gibt und wie hoch diese ausfallen. Hierfür sind je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet worden. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereichs (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Zuschüsse sind Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt. Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Kindertagesbetreuung sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Verwaltungsbereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Als Beispiele seien hier genannt: Breitbandkoordination, Bundesfreiwilligendienst, Elterngeld, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, das Kommunale Integrationszentrum, Integrationskurse, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Klimaschutz, Klimaanpassung und Untere Umweltschutzbehörde.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge aus. Insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter sind korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen auch die Zuweisungen entsprechend gestiegen. Dagegen fallen die Personalkostenerstattungen wegen der Beendigung einzelner Personalgestellungen geringer aus. Der Zuschuss für das

Europe Direct Büro ist entgegen der ursprünglichen Planung ganz entfallen. Im Ergebnis ausgewiesen sind jetzt die Zuschüsse für das im Herbst 2018 angelaufene Gesundheitsförderungsprogramm „GEWINN Hagen“ sowie für die Ausgabe der gelben Säcke des neuen Entsorgers durch die Bürgerämter ab 2019.

Neben den Refinanzierungen sind zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstanden. Hier handelt es sich um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeber aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt. Von Beschäftigungsverboten besonders häufig betroffen sind Beschäftigte in den Kindertagesstätten. Dies erfordert vielfach die befristete Einstellung von Vertretungen (vgl. 2.1.5.2).

Nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich können sich aus der Auflösung von Rückstellungen ergeben. Rückstellungen müssen grundsätzlich solange fortbestehen bis die Gemeinde ihre Verpflichtung erfüllt hat oder der Grund für die Verpflichtung nicht mehr besteht. Nach dem Wegfall des Grundes besteht kein Bedarf mehr für die in der gemeindlichen Bilanz angesetzte Rückstellung und sie wird aufgelöst. Bei den Pensions- und Beihilferückstellungen geschieht dies beispielsweise bei Versetzungen oder im Sterbefall. Eine ergebniswirksame Auflösung einer Rückstellung ist auch dann möglich, wenn die Rückstellung von Anfang an in ihrer Höhe unzutreffend geschätzt worden und zu reduzieren ist.

Die im vorläufigen Ergebnis ausgewiesenen Erträge aus Auflösungen von Personalrückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

Auflösung Personalrückstellungen	
Auflösung Beihilferückstellung	-603.194 €
Auflösung Pensionsrückstellung	-2.315.393 €
Auflösung Rückstellung ATZ	-388.577 €
Auflösung Rückstellung Urlaub/GLZ	-342.833 €
Auflösung sonstige Rückstellungen	-9.172 €
Gesamtsumme	-3.659.169 €

Abb. 68: Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen

3.2. Entwicklung der Personalkosten

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2014	...	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019
Ergebnis	**110.568.173**		**102.130.074**		**132.444.888**	**139.790.135**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2014	...	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019
◦ Beihilfeaufwendungen	1.623.216		1.923.410		1.777.435	1.815.794
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.372.146		2.129.911		2.280.000	2.280.000
◦ Inanspruchnahme der Beihilferückstellung					-1.719.217	-1.676.806
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	9.048.108		15.768.525		13.931.949	16.127.427
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	5.492.749		2.662.150		1.243.840	400.803
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	71.209		1.052.128		583.208	639.255
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	89.500					
Ergebnis	**17.696.928**		**23.536.124**		**18.097.215**	**19.586.473**

Gesamtergebnis	**118.781.229**		**125.666.198**		**150.542.103**	**159.376.608**

nachrichtlich:

	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2014	...	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	**2.505.224**		**2.391.591**		**-**	**-**

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	**130.770.325**		**128.057.789**		**150.542.103**	**159.376.608**

Abb. 69: Personalaufwendungen seit 2010

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2010 bis 2019 einschl. der Planung zum Doppelhaushalt 2020/2021 findet sich im Anhang.

Die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten in der Gesamtverwaltung weisen im Betrachtungszeitraum erhebliche Schwankungen auf. Deutliche Einsparungen konnten insbesondere 2011 und 2012 durch den Personalabbau erzielt werden, der mit Auslagerungen von Aufgaben und Personal in Sonderbereiche verbunden war. In den Jahren 2013 und 2014 sind die Personalaufwendungen bei konstantem Personalbestand bedingt durch Tarif- und Besoldungserhöhungen gestiegen. 2015 führte die Gründung der Theater gGmbH zu einem weiteren Personalabbau und damit erheblich reduzierten Aufwendungen. Im Jahr 2016

resultierten aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Wie schon in 2017 und 2018 haben auch im Berichtsjahr neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals weiter erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen wie z. B. im Kita-Bereich oder durch das Waste Watcher-Projekt entstanden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Stellen überwiegend refinanziert sind. Die entsprechenden Erstattungen führen daher zu Mehrerträgen im Haushalt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist ab 2017 jährlich deutlich gestiegen.

Zur Veranschaulichung sind die Personalbestandszahlen (vgl. 2.2) nachfolgend nochmals aufgezeigt.

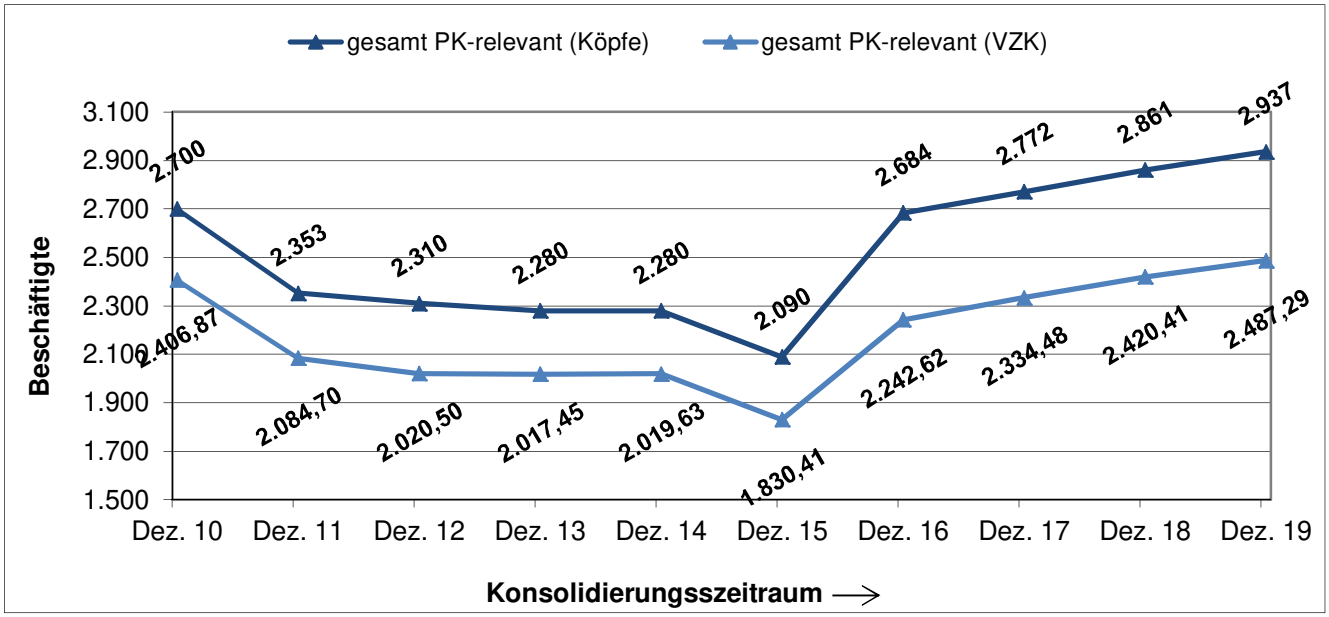


Abb. 70: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2019

Während sich die Beihilfeaufwendungen im Jahresvergleich relativ gleichbleibend darstellen, unterliegen die Zuführungen zu den Personalrückstellungen erheblichen Schwankungen. Dies ist insbesondere bei den Pensions- und Beihilferückstellungen auf mehrmalige Umstellungen in der Berechnungsmethodik zurückzuführen. Die Zuführungen zu den sonstigen Rückstellungen beinhalten in den einzelnen Jahren unterschiedlichste Rückstellungserfordernisse.

In der Vergangenheit hat die Kontierung der Honorar- als Personalaufwendungen dazu geführt, dass sie in den jährlichen Personal- und Organisationsberichten unter den Personalkosten nachrichtlich ausgewiesen wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Die Aufwendungen

für Honorarkräfte blieben von 2010 bis 2014 vergleichsweise konstant. 2015 haben sich die Aufwendungen gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist. Im Ergebnis 2017 sind letztmalig Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Seit 2019 werden die Honoraraufwendungen laufend korrekt gebucht. Mit dem Doppelhaushalt 2020/2021 entfallen auch jegliche Planwerte.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Personalkostenentwicklung unter Einbeziehung der jeweiligen Bestandteile der Personalaufwendungen.

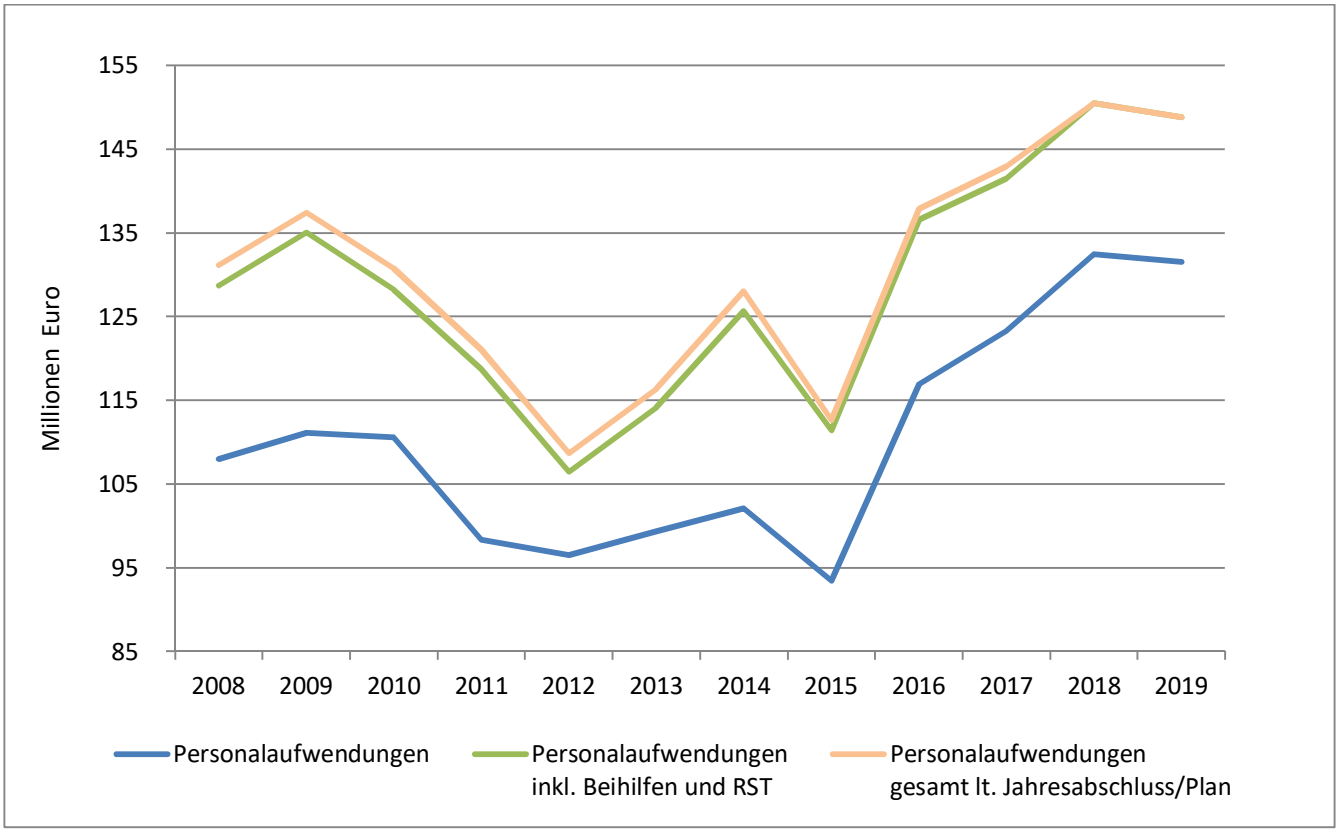


Abb. 71: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2019

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Summe I	**132.444.888**	**139.790.135**	**7.345.247**	**5,5 %**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Beihilfeaufwendungen	1.777.435	1.815.794	38.359	2,2 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	2.280.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung	-1.719.217	-1.676.806	42.411	-2,5 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	13.931.949	16.127.427	2.195.478	15,8 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	1.243.840	400.803	-843.037	-67,8 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	583.208	639.255	56.047	9,6 %
Summe II	**18.097.215**	**19.586.473**	**1.489.258**	**8,2 %**

Gesamtsumme Personalaufwendungen	**150.542.103**	**159.376.608**	**8.834.505**	**5,9 %**

Abb. 72: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2019 überschreiten das Vorjahresergebnis um 5,5 %. Dies resultiert zum Teil aus Besoldungs- und Tariferhöhungen, darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Der Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter wurde z. B. nochmals aufgestockt. Weitere Personalausweitungen betreffen außerdem die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts und die Verfolgung weiterer umwelt- und klimarelevanter Zielsetzungen, die Fortführung der Schulsozialarbeit, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in 2019 noch einmal deutlich erhöht worden.

Das vorläufige Ergebnis der Beihilfen und der Zuführungen zu den Personalrückstellungen ist in Summe um mehr als 8 % höher als das Ergebnis 2018. Dabei kommt es je nach Rückstellungsart zu teils deutlichen Unter- oder Überschreitungen.

Gerade die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen jährlichen Schwankungen, in der Vergangenheit nicht zuletzt wegen mehrmaliger Umstellungen in der Berechnungsmethodik. Während 2018 entgegen der Haushaltsplanung die Zuführung zur Pensionsrückstellung im Ergebnis um 7,1 % geringer ausfiel, weist das vorläufige Ergebnis 2019 gegenüber dem Ansatz eine um 7,5 % höhere Zuführung aus.

Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung ist ab 2013 nicht weiter vorgesehen. Damit sollten die erforderlichen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen sukzessive geringer werden. In 2018 wurde jedoch festgestellt, dass die Rückstellung wegen der bisherigen Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht ausreichend war. Die notwendige Aufstockung ist mit 1,2 Mio. Euro im Jahresergebnis enthalten. Ab 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen. Entgegen der Planung wurden weitere Zuführungen dennoch erforderlich. Der nun im vorläufigen Ergebnis ausgewiesene Zuführungsbetrag resultiert i. H. v. 388 Tausend Euro aus erforderlich gewordenen Korrekturbuchungen. Der darüber hinaus verbleibende geringe Zuführungsbetrag ergibt sich aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge.

Als Konsolidierungsmaßnahme war die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit vorgesehen. U. a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen sollte ein signifikanter Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden. Die Haushaltsplanungen für 2018 als auch für 2019 sahen keine weiteren Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde in beiden Jahren kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher jeweils doch Zuführungen zur Rückstellung erfolgen (vgl. 3.1.2).

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

Die Gemeindeordnung NRW verpflichtet die Kommunen, ihre Haushaltswirtschaft so zu planen und zu führen, dass die stetige Erfüllung ihrer Aufgaben gesichert ist. Der Haushalt muss in jedem Jahr in Planung und Rechnung ausgeglichen sein. Kann der Haushalt nicht ausgeglichen werden, hat die Gemeinde zur Sicherung ihrer dauerhaften Leistungsfähigkeit ein Haushaltssicherungskonzept (HSK) aufzustellen und darin den nächstmöglichen Zeitpunkt zu bestimmen, bis zu dem der Haushaltsausgleich wieder hergestellt ist. Das Haushaltssicherungskonzept dient dem Ziel, im Rahmen einer geordneten Haushaltswirtschaft die künftige, dauernde Leistungsfähigkeit der Gemeinde zu erreichen. Das HSK bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Dabei ist die Genehmigung nach einer Änderung der Rechtsgrundlage von Ende 2011 zulässig, wenn nunmehr spätestens im zehnten auf das Haushaltsjahr folgende Jahr der Haushaltsausgleich wieder erreicht wird.

Bereits seit Beginn der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess mit dem Ziel, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegen zu wirken. Diese Tendenz konnte jedoch nie umgekehrt werden, das Ergebnis der diversen Konsolidierungsbemühungen war lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung.

Im Februar 2020 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei rund 9,9 Mio. Euro und Hagen gehört damit auch aktuell zu den am höchsten verschuldeten Städten in Deutschland.

Diese prekäre Situation ist in Nordrhein-Westfalen bei weitem kein individuelles Problem der Stadt Hagen. Die Landesregierung hat daher Ende 2011 beschlossen, der Finanznot zahlreicher Kommunen im Land entgegenzuwirken.

Mit dem sog. Stärkungspaktgesetz stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung. Ziel der Hilfegewährung ist, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden werden solche angesehen, die 2010 bereits überschuldet sind oder für die sich mittelfristig für die Jahre 2011 bis 2013 eine Überschuldungssituation ergibt. Auch für die Stadt Hagen wurde die Pflichtigkeit nach § 3 festgestellt und eine Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 ausgezahlt. Beginnend mit dem Jahr 2012 ist Zahlungsvoraussetzung für die pflichtig teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Den vom Rat beschlossenen Haushaltssanierungsplan müssen die Gemeinden der Bezirksregierung einen Monat vor Beginn des neuen Haushaltsjahres vorlegen. Eine Genehmigung ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

1. Im HSP wird der Haushaltsausgleich unter Einbeziehung der Konsolidierungshilfe zum nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch ab dem Jahr 2016 erreicht.

2. Der HSP muss das Erreichen des Haushaltsausgleichs in gleichmäßigen Schritten darstellen.

3. Der Haushaltsausgleich wird spätestens im Jahr 2021 ohne die Konsolidierungshilfe erreicht. Dabei ist nach erstmaligem Erreichen des Haushaltsausgleichs ein degressiver Abbau der Konsolidierungshilfe vorzusehen.

4. Sämtliche möglichen Konsolidierungsbeiträge der verselbständigten Aufgabenbereiche der Gemeinde in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form werden geprüft und in den Haushaltssanierungsplan mit einbezogen.

5. Die Einhaltung des Haushaltssanierungsplans wird von der Bezirksregierung überwacht. Der Bezirksregierung ist dazu zum 30.6. und 01.12. des laufenden Jahres und 15.4. des Folgejahres mit dem bestätigten Jahresabschluss zum Stand der Umsetzung zu berichten.

6. Kommt die Gemeinde ihrer Pflicht zur Aufstellung eines HSP nicht nach, weicht sie davon ab oder werden dessen Ziele aus anderen Gründen nicht erreicht, ist nach einer angemessenen Frist, in der die Gemeinde Maßnahmen zur Erreichung des HSP ergreifen kann, durch das für Kommunales zuständige Ministerium ein Beauftragter nach § 124 der Gemeindeordnung NRW zu bestellen.

Der Haushaltsausgleich 2016 konnte aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen weder im Plan noch im Ergebnis erreicht werden. Ein Antrag auf Ausgleichsverschiebung auf das Haushaltsjahr 2017 unter gleichzeitiger Erhöhung der Stärkungspaktmittel wurde abgelehnt. Eine Beschlussfassung zur Fortschreibung der Haushaltssatzung und des HSP 2017, die den Ausgleich ab 2017 darstellen konnte, führte schließlich zur Genehmigung durch die Kommunalaufsicht. Tatsächlich gelang dann 2017 erstmals seit 25 Jahren der Haushaltsausgleich.

Die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 wurde auf knapp 40,5 Mio. Euro festgelegt. Dieser Betrag wurde in 2012 zunächst auf 39,9 Mio. Euro abgesenkt. Aufgrund einer Neuberechnung nach Korrektur der statistischen Meldungen der betroffenen Kommunen ergibt sich eine weitere jährliche Absenkung ab 2013 auf nur noch 36,0 Mio. Euro. Dieser Betrag wird seit 2017 bis 2020 degressiv abgebaut. Ab 2021 ist der Haushaltsausgleich ohne Stärkungspaktmittel darzustellen. Insgesamt fließen Konsolidierungshilfen i. H. v. 292,7 Mio. Euro an die Stadt Hagen.

Unter Berücksichtigung der Landeshilfen konnte in 2017 ein Jahresüberschuss von 3,8 Mio. Euro erzielt werden. Dieser Überschuss betrug mehr als das Doppelte des im Ansatz ausgewiesenen Planwerts. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018

fort, welches unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe einen Überschuss von 11,6 Mio. Euro ausweist. Damit wurde gegenüber der Planung eine Ergebnisverbesserung von fast 10,4 Mio. Euro erreicht. Auch der Haushalt 2019 wird nach derzeitigem Stand mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abschließen. Der aktuell ermittelte Überschuss beträgt dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro das 22fache des in der Haushaltsplanung angesetzten Betrags. Der Controllingbericht über das vorläufige Ergebnis 2019 wird zurzeit vom zuständigen Fachbereich Finanzen und Controlling (20) erstellt.

Die intensiven Sparbemühungen haben nicht allein zum Konsolidierungserfolg geführt. Die letzten Haushaltsjahre waren auch geprägt von einer positiven Entwicklung auf der Ertragsseite, hier im Wesentlichen durch Mehreinnahmen bei der Gewerbesteuer, die aus der guten Konjunkturlage und Einmaleffekten resultieren. Außerdem haben sich Minderzinsaufwendungen, die auf die anhaltende Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank zurückzuführen sind, günstig ausgewirkt.

Für die Stadt Hagen als pflichtig teilnehmende Gemeinde nach dem Stärkungspaktgesetz besteht weiterhin die Verpflichtung zur Aufstellung eines genehmigungsfähigen Haushaltssanierungsplans, der den strukturellen Ausgleich ohne die auslaufende Konsolidierungshilfe bis zum Jahr 2021 ausweist. Nach umfangreichen politischen Beratungen und Anpassungen ist es gelungen, dem Rat im Dezember 2019 eines entsprechenden Haushaltsplanentwurf zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Februar 2020 hat die Kommunalaufsicht die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2020 genehmigt. Die öffentliche Bekanntmachung der Haushaltssatzung für die Jahre 2020 und 2021 konnte somit erfolgen.

Die Fortschreibung 2020 des HSP umfasst mehr als 130 offene Maßnahmen, für die ein Konsolidierungspotential ausgewiesen wird und die in der Summe dazu beitragen sollen, den Haushaltsausgleich 2020 ff. zu erreichen. Die Fortschreibung weist zwar Veränderungen der einzelnen Maßnahmen aus, der Gesamtkonsolidierungsbetrag der einzelnen Jahre überschreitet aber die Planwerte der Fortschreibung 2019. Somit mussten keine weiteren Maßnahmen eingebracht werden. Der Gesamtkonsolidierungsbetrag im Jahr 2020 beträgt rund 82,5 Mio. Euro und in 2021 rund 82,3 Mio. Euro. Unter Berücksichtigung der in 2020 letztmalig zu erwartenden Konsolidierungshilfe wird ein Jahresüberschuss von etwa 870 Tausend Euro prognostiziert. Im Jahr 2021 soll das Jahresergebnis ohne Konsolidierungshilfe des Landes voraussichtlich bei knapp über 600 Tausend Euro liegen.

Die Planung zur Haushaltssanierung bis 2024 stellt sich wie folgt dar:

Haus-halts-jahr	Jahresergebnis ohne Konsolidierungs-beiträge und -hilfe	Konsolidierungs-beiträge nach Fortschreibung des HSP 2020	Konsolidierungs-hilfe nach Stärkungspakt-gesetz	Jahresergebnis mit Konsolidierungs-beiträgen und -hilfe
2020	-88.068.900 €	82.458.658 €	6.477.789 €	867.547 €
2021	-82.738.948 €	83.343.367 €	-	604.419 €
2022	-82.707.169 €	83.291.946 €	-	584.777 €
2023	-79.691.656 €	81.385.989 €	-	1.694.333 €
2024	-77.130.526 €	79.388.711 €	-	2.258.185 €

Abb. 73: Fortschreibung HSP 2020 bis 2024

Die Planung der Erträge und Aufwendungen für die Jahre 2020 bis 2024 ist nach Beurteilung der Kommunalaufsicht insgesamt nachvollziehbar und nicht zu beanstanden. Der zum Ende 2019 erfolgte Abbau der Liquiditätskredite auf einen Bestand von unter einer Milliarde Euro sowie die im HSP aufgezeigte weitere vorgesehene Reduzierung bis Ende 2024 auf rund 818 Mio. Euro wird ausdrücklich begrüßt. In der Umsetzung dieser Planung sieht die Aufsichtsbehörde das maßgebliche Ziel der Haushaltswirtschaft der Stadt Hagen für die kommenden Jahre. Dies gelte wegen der unverändert äußerst kritischen Eigenkapitalsituation gleichermaßen für den Abbau der Verschuldung.

Insgesamt ist seit 2014 eine Abnahme der Verschuldung festzustellen. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte seit 2017 in geringfügigem Umfang zurückgeführt werden. Mit der Umsetzung des HSP 2020 kann der Abbau fortgeführt werden. Dennoch stellt der verbleibende Bestand an Liquiditätskrediten eine enorme Belastung für den Haushalt dar. Die Stadt hat auch zukünftig sich ergebende Haushaltsverbesserungen zur Minderung von Verbindlichkeiten - insbesondere zur Reduzierung der Kredite zur Liquiditätssicherung - zu nutzen, um die zuletzt positive Entwicklung fortzusetzen. Auch über den Konsolidierungszeitraum hinaus muss die Stadt Hagen Überschüsse zum Aufbau von Eigenkapital erwirtschaften, um so die Rückkehr zu einer rechtmäßigen Haushaltsführung entsprechend den Vorschriften der GO NRW erreichen zu können.

Zuletzt konnten deutlich höhere Jahresüberschüsse als geplant erzielt werden. Dies war erheblich bedingt durch die positive Entwicklung auf der Ertragsseite - Mehreinnahmen bei der Gewerbesteuer aufgrund einer guten Konjunkturlage - sowie durch geringe Zinsaufwendungen wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank. Die zu erwartenden Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie auf das Jahresergebnis 2020 sind in ihrem Ausmaß derzeit nicht vorhersehbar.

3.3.2. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar. Sie stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2019 gegriffen haben. Darüber hinaus soll mittels einer zukunftsorientierten Analyse aufgezeigt werden, wie sich der weitere Konsolidierungsverlauf bis zum Jahr 2024 voraussichtlich entwickelt.

Konsolidierungserfolg bis 2019:

Als Basis zur Messung der erzielten Konsolidierung dienen die IST-Personalkosten aus dem Jahr 2010. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 110,6 Mio. Euro (s. 3.2.1).

Beihilfe und Versorgung bleiben im Konsolidierungsprozess unberücksichtigt, da Entwicklungen im Personalbestand korrelierende Veränderungen dieser Aufwendungen implizieren. Ebenso nicht eingerechnet sind Rückstellungsbeträge.

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Konsolidierungszeitraum kumulieren sie sich bislang auf mehr als 27 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2010 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2010 in Euro
2010	110.568.173	-	-	110.568.173	-
2011	98.354.191	-12.213.982	-1.619.733	96.734.458	-13.833.715
2012	96.476.695	-14.091.478	-4.484.963	91.991.732	-18.576.441
2013	99.355.498	-11.212.675	-6.750.093	92.605.405	-17.962.768
2014	102.130.074	-8.438.099	-9.732.365	92.397.709	-18.170.464
2015	93.485.897	-17.082.276	-12.095.082	81.390.815	-29.177.358
2016	116.899.807	6.331.634	-15.142.079	101.757.728	-8.810.445
2017	123.258.283	12.690.110	-18.282.887	104.975.396	-5.592.777
2018	132.444.888	21.876.715	-22.442.262	110.002.626	-565.547
2019	139.790.135	29.221.962	-27.057.530	112.732.605	2.164.432

Abb. 74: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Das Jahresergebnis 2011 weist auf den ersten Blick ganz erheblich geringere Personalaufwendungen als im Basisjahr 2010 auf. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in diesem Ergebnis die zum 01.01.2011 rückwirkenden Verlagerungen zum Wirtschaftsbetrieb Hagen

(WBH) beinhaltet sind. Allein durch diese Organisationsveränderung wurde eine deutliche Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. Euro erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-) Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegengerechnet werden. Nominaler und realer Konsolidierungserfolg reduzieren sich ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung dementsprechend.

Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurden bisherige Aufgaben der Kernverwaltung zum 01.01.2012 u. a. zur GWH verlagert. Nur dadurch wurden ca. 1,1 Mio. Euro Personalaufwendungen in die GWH verlagert. Darüber hinaus konnte durch sonstigen Personalabbau ein weiterer Konsolidierungserfolg erreicht werden.

2013 lagen die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten der Kernverwaltung dann über dem Vorjahresbetrag. Hier haben sich Auslauf der Teilzeitoffensive zum 01.07.2013, Beförderungen zum 01.08.2013 und die Besoldungserhöhungen ab 01.01.2013 als externe Faktoren trotz geringerer Kopfzahlen sowohl nominal als auch real auf den bisherigen Konsolidierungsverlauf negativ ausgewirkt.

Im Jahr 2014 schließlich überschreitet das Ergebnis das des Vorjahres bei unveränderten Personalbestandszahlen in der Kernverwaltung im Wesentlichen aufgrund der Tarif- und Besoldungserhöhungen. Während nominal ein Anstieg der Personalaufwendungen von 2,8 % zu verzeichnen ist, konnte real gegenüber 2013 wieder eine Verbesserung erzielt werden. Der bis 2012 kumulierte Konsolidierungsbetrag wird aber noch knapp unterschritten.

2015 sind die Personalaufwendungen gegenüber dem Vorjahr nominal um 8,5 % gesunken. Dieses Ergebnis resultiert jedoch ganz wesentlich aus der Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH. Damit wurde eine Reduzierung der Personalaufwendungen von mehr als 12 Mio. Euro erreicht. Ohne die Organisationsveränderung hätten die Tarif- und Besoldungserhöhungen insgesamt zu einer nominalen und realen Erhöhung geführt.

Aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ resultierte im Jahr 2016 eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Im neuen Fachbereich 65 beliefen sich die Personalaufwendungen 2016 auf 16,8 Mio. Euro. Tatsächlich ist eine nominale Erhöhung von 25 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die Restrukturierung der GWH nicht, beliefe sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tariferhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Der um externe Faktoren bereinigte und seit 2011 kumulierte Konsolidierungserfolg wird durch die Organisationsveränderung zwar erheblich geschmälert, gleichwohl errechnet sich immerhin noch ein realer Konsolidierungsbetrag von rund 8,8 Mio. Euro.

Seit 2017 haben neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. So etwa aktuell durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts und die Verfolgung weiterer umwelt- und klimarelevanter Zielsetzungen, die Fortführung der Schulsozialarbeit, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultieren insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bis zum Jahr 2018 kumulierte sich der Konsolidierungserfolg seit 2011 gleichwohl noch auf mehr als eine halbe Million Euro. Im Berichtsjahr liegt das um die externen Faktoren bereinigte Ergebnis erstmals wieder über der Basis von 2010. Die Mehrbelastungen aus aktuellen und früheren Tarif- und Besoldungserhöhungen zehren die Konsolidierungsbeiträge mehr als auf.

Die nachfolgende Grafik zeigt die nominale und um externe Faktoren bereinigte Entwicklung der Personalaufwendungen im bisherigen Konsolidierungszeitraum.

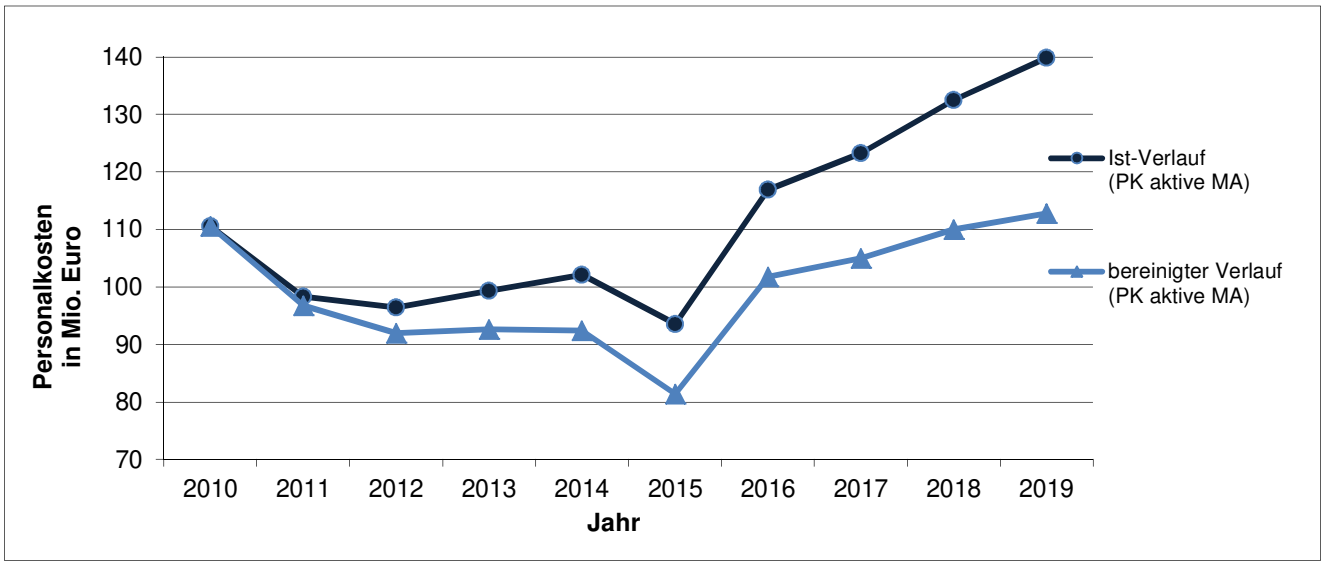


Abb. 75: Konsolidierungserfolg bis 2019

Prognose bis 2024:

Der Haushaltsansatz 2020 sieht Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von ca. 150,82 Mio. Euro vor. Die Planung berücksichtigt die zum 01.01.2020 erfolgte Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs HABIT in die Verwaltung und ist allein damit deutlich höher als das Vorjahresergebnis.

In Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglich auf Ebene der Teilpläne bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung ab dem HSP 2014 zur besseren

Übersichtlichkeit in einer Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden. Das Volumen dieser Maßnahme beläuft sich insgesamt auf 11,91 Mio. Euro. Zusätzlich hat der Rat der Stadt mit dem HSP 2016 weitere 11 Maßnahmen sowie im HSP 2018 eine neue Maßnahme mit Auswirkungen auf die Höhe des Personalaufwands beschlossen. Insgesamt umfassen diese Maßnahmen rund 0,71 Mio. Euro. Zwei der Maßnahmen in Summe von 150.000 Euro wurden ab dem Haushaltsjahr 2020 als wegbrechend gemeldet. Das HSP 2020 sieht mittelfristig als Gesamtkonsolidierung im Personalkostenbereich bis 2024 einen Betrag von 12,48 Mio. Euro vor.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von zwei Prozent ca. 163,21 Mio. Euro im Jahr 2024 betragen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein die im weiteren Verlauf geschätzte Steigerung von nur zwei Prozent zieht eine kumulierte Ergebnisverschlechterung seit 2011 von rund 41 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2024 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 122,21 Mio. Euro belaufen.

Die nachstehenden Tabellen und die zugehörige Grafik stellen den aktuell prognostizierten nominalen und realen Konsolidierungsverlauf im Bereich der Personalaufwendungen bis 2024 dar.

Jahr	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)					
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	150,82	153,84	156,91	160,05	163,25
Konsolidierung kumuliert	-	-0,04	-0,04	-0,04	-0,05
Nominaler Konsolidierungsverlauf	150,82	153,80	156,87	160,01	163,21
Realer Verlauf (in Mio. Euro)					
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	150,82	153,84	156,91	160,05	163,25
Konsolidierung kumuliert	-	-0,04	-0,04	-0,04	-0,05
Externe Faktoren kumuliert seit 2011	-28,57	-31,58	-34,66	-37,80	-41,00
Realer Konsolidierungsverlauf	122,25	122,21	122,21	122,21	122,21

Abb. 76:Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2024

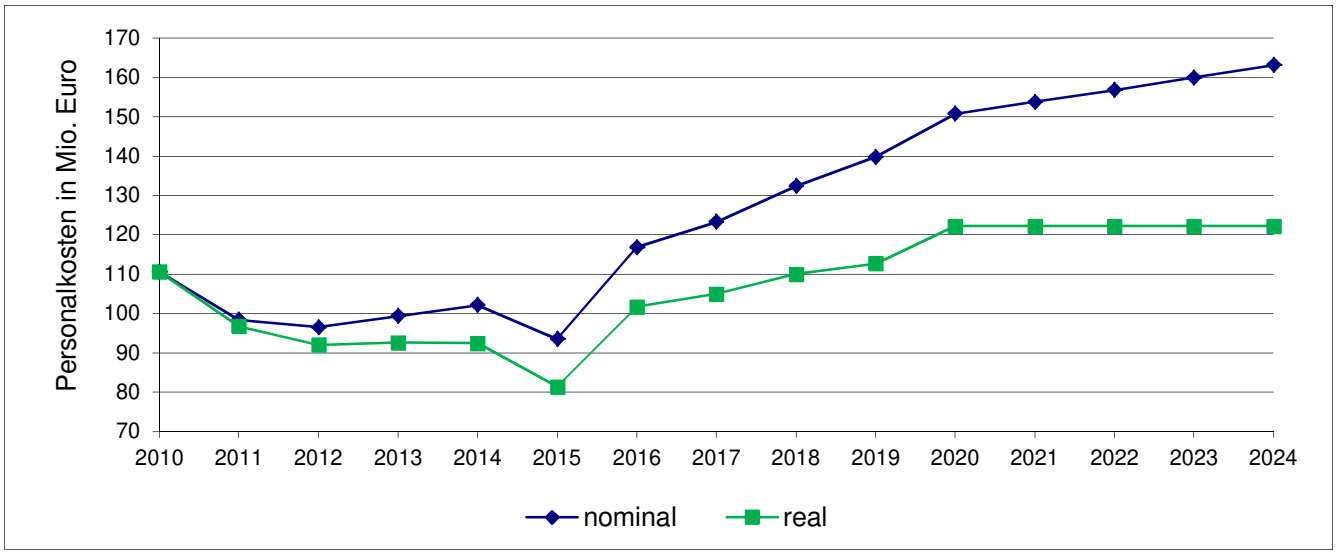


Abb. 77: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2024

Fazit:

In den Jahren 2011 und 2012 konnten zwar nominal und real deutliche Konsolidierungserfolge erzielt werden. Diese sind aber wesentlich auf die Auslagerung großer Verwaltungsbereiche zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) in 2011 und die Verlagerung von Aufgaben und Personal des früheren Fachbereichs Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) zur GWH in 2012 zurückzuführen. Danach sind die Personalaufwendungen nominal gestiegen. Im Jahr 2013 ist selbst nach Abzug der externen Faktoren keine reale Konsolidierung erzielt worden. 2014 konnte zumindest hier wieder eine Wende vollzogen werden. Im Jahr 2015 sind zwar erhebliche Konsolidierungsbeträge generiert worden, diese resultieren jedoch aus der Gründung der Theater Hagen gGmbH. Zum 01.01.2016 wurde der ehemalige Eigenbetrieb GWH wieder in die Kernverwaltung eingegliedert. Die Rückführung führt ab diesem Zeitpunkt zwangsläufig zu einer Verschlechterung der nominalen und realen Konsolidierung. Gleiches gilt ab dem Jahr 2020 für die Wiedereingliederung des ehemaligen Eigenbetriebs HABIT.

Der Anstieg der Personalaufwendungen ist - auch nach Auffassung der Kommunalaufsicht - als dauerhaft anzusehen. Der Anstieg stellt ungeachtet der vorgenommenen Ein- und Ausgliederungen sowie der Refinanzierung eines Teils der Aufwendungen (vgl. 3.1.3) eine massive und anhaltende Belastung des Haushalts dar.

Schon mit der Genehmigung zur Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans hat die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen vereinbar sei. Neben Tarif- und Besoldungserhöhungen bringen Stellenausweitungen erhebliche finanzielle Belastungen mit sich. Auch wenn die Ausweisung neuer

Stellen aufgrund neuer Aufgaben erfolgt, muss nach Maßgabe der Bezirksregierung die Stadt Hagen gleichzeitig fortlaufend prüfen, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen bei den Personalaufwendungen erreicht werden können. Neben der konsequenten Umsetzung bereits beschlossener Maßnahmen seien weiterhin dauerhaft neue Einsparpotentiale zu sondieren.

Laut Genehmigung des HSP 2019 sind unter Verweis auf die Ausführungen zum Vorjahr und zur Eigenkapital- und Verschuldungssituation Politik und Verwaltung der Stadt Hagen gleichermaßen zwingend gehalten, den weiteren Anstieg der Personalaufwendungen möglichst gering zu halten. In Anbetracht der Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Hagen ist in den kommenden Jahren mit einer großen Anzahl von Eintritten in den Ruhestand bei gleichzeitig zunehmenden Schwierigkeiten in der Nachwuchsgewinnung zu rechnen. Hieraus ergibt sich ggf. die Notwendigkeit, bei der Gestaltung zukünftiger Stellenpläne weniger Stellen auszuweisen bzw. zu besetzen. Gleichzeitig beinhaltet diese Entwicklung die Chance, insbesondere unter Ausnutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung und einer konzeptionell fundierten Organisationsentwicklung, weitere organisatorische Veränderungen herbeizuführen, die neben der Gewährleistung der Aufgabenerfüllung mittel- und langfristig auch das Risiko für den Haushalt der Stadt Hagen aufgrund der Personalaufwendungen reduzieren.

Die Maßgaben der Kommunalaufsicht gelten fort. Auch die Haushaltssatzung für den Doppelhaushalt 2020/2021 sieht entsprechende Bewirtschaftungsregelungen vor. So ist gem. § 8a bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabweisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

Sofern auch die Steigerung bei den externen Faktoren künftig moderat verläuft, sollte es der Stadt Hagen mit Organisationsveränderungen sowie einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich sein, gegen die beschriebenen Effekte weiter wenigsten teilweise anzusparen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Die Stadt Hagen ist in verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge sowohl unmittelbar als auch mittelbar an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit - in privater und öffentlich-rechtlicher Form - beteiligt. Dabei umfasst das kommunale Beteiligungsportfolio Eigengesellschaften bis hin zu Kleinbeteiligungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts. Es bestehen keine Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen.

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Stadt Hagen und deren rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Hier stehen die Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt dem Fachbereich Personal und Organisation.

Als ergänzende Informationen dazu werden nachfolgend einige personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ ausgewiesen.

Das aktive Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen versteht sich als Dienstleister für die Entscheidungsträger in der Kommune (Beteiligungskommission, Haupt- und Finanzausschuss und Rat) sowie in den Unternehmen (Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung) und ist wie folgt aufgebaut:

Abb. 78: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements

Ausgehend von unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Stadt Hagen regelt und standardisiert das Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen das Zusammenspiel der handelnden Akteure (Rat, Verwaltung und Beteiligungsunternehmen) in der kommunalen Beteiligungspolitik. Die Beteiligungspolitik der Stadt Hagen obliegt originär dem Rat. Er trifft die wesentlichen Eigentümerentscheidungen und bestimmt die Handlungsfelder und Grundstrukturen des Konzerns Stadt. Die Beteiligungskommission berät Beteiligungsangelegenheiten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für den Haupt- und Finanzausschuss sowie den Rat vor und gibt Empfehlungen ab. Die Entscheidungen des Rates der Stadt Hagen werden durch die von ihm entsandten Vertreter in den Gesellschafterversammlungen umgesetzt.

Die Aufgaben des **operativen Beteiligungscontrollings** wurden 2011 mittels eines Dienstleistungsvertrages von der Stadt Hagen auf die Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) übertragen. Das **strategische Beteiligungscontrolling** liegt weiter in der Zuständigkeit der Verwaltung und wurde nach Zugehörigkeit erst zum Fachbereich des Oberbürgermeisters und 2016 erfolgter Verlagerung zur Stadtkanzlei schließlich 2019 als Stabsstelle im Vorstandsbereich 2 (VB 2/S-BC) angebunden.

Die Vielfalt unmittelbarer und mittelbarer städtischer Beteiligungen an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit stellt sich aktuell wie folgt dar (inkl. durchgerechneter Anteile):

- **Eigengesellschaften 100 %**

  Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)
  HAGENBAD GmbH (HBG) [1]
  Hagener Straßenbahn AG (HST) [1]
  Sander Reisen GmbH [2]
  BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH [1]
  HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH [1]
  G.I.V. Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
  GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH [5]
  HEG Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH [4]
  HIG Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH [4]
  Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)

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

Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we) [2,5]
Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH [1]
Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH [1]
HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb [1,8]
HEB Service GmbH [3]
HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft [5,8]
agentur mark GmbH [1,6]
HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH [8]
Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

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

HABUS GmbH [2]
ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG [1]
Mark-E Aktiengesellschaft [7]
C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG [3,4]
C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH [3,4]

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH [1]
ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH
Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH [2]
Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG [1]

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG
2 durchgerechnete Anteile HST
3 durchgerechnete Anteile HEB
4 durchgerechnete Anteile WBH
5 durchgerechnete Anteile G.I.V.
6 durchgerechnete Anteile HAGENagentur
7 durchgerechnete Anteile ENERVIE
8 durchgerechnete Anteile Mark-E

§ 117 GO NRW verpflichtet die Gemeinde zur Information des Rates und der Einwohner einen Bericht über die kommunalen Beteiligungen an Unternehmen und Einrichtungen in der Rechtsform des privaten Rechts zu erstellen. Dabei soll der Bericht insbesondere Angaben über die Erfüllung des öffentlichen Zwecks, die finanzwirtschaftlichen Auswirkungen der Beteiligungen, Beteiligungsverhältnisse und Zusammensetzung der Organe enthalten. Der Bericht ist jährlich fortzuschreiben und zu veröffentlichen.

Über die gesetzliche Pflicht des § 117 GO NRW hinaus hatte die Stadt Hagen als Trägerin nach dem Sparkassengesetz bis einschließlich 2015 die Sparkasse Hagen mit in ihren Beteiligungsberichten aufgenommen. 2016 fusionierten die Sparkasse Hagen und die Stadtsparkasse Herdecke unter dem Dach der „Sparkasse HagenHerdecke“. Seither enthalten die Beteiligungsberichte keine weitergehenden Informationen.

Die folgenden Personalkennzahlen zu den Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind nach dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2018** fortgeschrieben worden. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 12.12.2019 vorgelegt. Interessierte Leser finden in dem Bericht detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen								
				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
HVG	x			7	6	6	5	5	5	79	74	76
HSG*	x		x	73	73	72	72	73	71			
HBG	x		x	64	74	75	75	70	70	70	71	71
HST	x		x	273	278	288	289	272	278	284	281	285
BSH	x		x	234	228	245	242	236	239	271	269	267
HaWeD	x		x	3	3	3	3	2	2	2	3	3
G.I.V.	x			3	4	4	3	3	2	2	2	2
GIS	x		x	29	24	21	64	40	24	61	52	69
Theater**	x								267	270	270	254
ha.ge.we		99,04	x	38	37	38	36	36	35	36	36	39
Werkhof		74,00	x	44	45	50	55	58	60	60	64	66
Stadthalle		72,50	x	16	16	17	15	16	16	16	16	15
HEB		62,15	x	301	286	279	276	265	267	266	265	268
HUI		62,13	x	29	26	27	32	31	28	27	27	28
agentur mark		51,65	x	11	13	13	15	16	14	21	22	25
HAGENagentur		51,04		17	21	24	21	20	19	17	20	23
Stadtbeleuchtung		51,00		4	4	4	3	3	3	3	3	3

d. A. = durchgerechnete Anteile

Anstalt des öffentlichen Rechts	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
WBH (vormals SEH)***	90	330	333	343	355	348	342	343	338

*) Die Hagener Service GmbH (HSG) ist 2016 auf die HVG verschmolzen worden. Die HVG erbringt nun die bislang von der HSG erbrachten (Konzern-)Dienstleistungen.

**) Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Das Geschäftsjahr der Gesellschaft orientiert sich an der Theater-Spielzeit. Es beginnt am 01. August jeden Jahres und endet am 31. Juli des Folgejahres. Im Gründungsjahr 2015 handelt es sich um ein Rumpfgeschäftsjahr.

***) Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

Abb. 79: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal

2.1.2. Auszubildende

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Anzahl Azubis zum 31.12. 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
HVG	x			0	0	0	0	0	0	6	7	6
HSG*	x		x	7	8	6	8	6	5			
HBG	x		x	4	3	4	3	6	7	7	6	5
HST	x		x	24	25	26	25	25	22	20	17	19
BSH	x		x	5	9	10	10	7	9	9	10	8
HaWeD	x		x	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.I.V.	x			0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIS	x		x	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Theater**	x								6	6	4	2
ha.ge.we		99,04	x	5	4	2	3	3	4	4	4	5
Werkhof		74,00	x	1	0	0	1	0	3	3	2	0
Stadthalle		72,50	x	0	1	1	2	1	2	1	1	0
HEB		62,15	x	10	7	11	9	11	9	11	10	10
HUI		62,13	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0
agentur mark		51,65	x	0	0	0	0	0	1	1	0	0
HAGENagentur		51,04		1	1	3	1	0	1	1	0	0
Stadtbeleuchtung		51,00		0	0	0	0	0	0	0	0	0

d. A. = durchgerechnete Anteile

Anstalt des öffentlichen Rechts	Anzahl Azubis zum 31.12. 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
WBH (vormals SEH)***	1	6	6	10	11	13	14	14	10

*) Die Hagener Service GmbH (HSG) ist 2016 auf die HVG verschmolzen worden. Die HVG erbringt nun die bislang von der HSG erbrachten (Konzern-)Dienstleistungen.

**) Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Das Geschäftsjahr der Gesellschaft orientiert sich an der Theater-Spielzeit. Es beginnt am 01. August jeden Jahres und endet am 31. Juli des Folgejahres. Im Gründungsjahr 2015 handelt es sich um ein Rumpfgeschäftsjahr.

***) Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

Abb. 80: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	>50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
HVG	x			1.106	1.020	1.197	1.179	1.092	1.270	5.560	5.351	4.993
HSG*	x		x	3.267	3.342	3.471	3.524	3.781	3.625			
HBG	x		x	2.374	2.527	2.488	2.506	2.673	2.811	2.782	2.860	2.849
HST	x		x	13.366	15.237	15.342	15.146	16.260	16.126	16.153	16.837	16.838
BSH	x		x	8.100	8.024	8.306	8.521	8.922	9.445	10.112	10.528	11.222
HaWeD	x		x	70	101	95	91	90	71	68	66	81
G.I.V.	x			237	244	235	246	229	181	88	110	101
GIS	x		x	183	705	822	1.046	980	1.064	1.172	1.370	1.368
Theater**	x								8.004	14.629	14.721	13.945
ha.ge.we		99,04	x	2.127	2.112	2.467	2.229	2.298	2.427	2.437	2.519	2.702
Werkhof		74,00	x	3.215	2.548	2.388	2.473	2.728	2.892	3.290	3.742	3.502
Stadthalle		72,50	x	917	805	992	1.048	1.101	1.042	1.040	1.068	1.057
HEB		62,15	x	13.566	13.041	14.081	14.710	14.387	14.509	14.892	15.190	15.890
HUI		62,13	x	1.030	1.016	1.071	1.051	1.183	1.060	1.165	1.150	1.220
agentur mark		51,65	x	679	638	869	1.029	1.032	940	1.082	1.251	1.410
HAGENagentur		51,04		777	1.194	1.209	1.182	1.286	1.132	1.169	1.314	1.400
Stadtbeleuchtung		51,00		12	12	13	12	12	13	13	13	14

d. A. = durchgerechnete Anteile

Anstalt des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)***	5.195	18.104	16.944	17.856	19.173	19.984	18.396	21.210	23.704

*) Die Hagener Service GmbH (HSG) ist 2016 auf die HVG verschmolzen worden. Die HVG erbringt nun die bislang von der HSG erbrachten (Konzern-)Dienstleistungen.

**) Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Das Geschäftsjahr der Gesellschaft orientiert sich an der Theater-Spielzeit. Es beginnt am 01. August jeden Jahres und endet am 31. Juli des Folgejahres. Im Gründungsjahr 2015 handelt es sich um ein Rumpfgeschäftsjahr.

***) Zum 01.01.2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

Abb. 81: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Die Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern wird regelmäßig in den vierteljährlichen „Berichten zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen“ in den „Fluktuationsbilanzen Stammkräfte“ dargestellt. Im hier vorliegenden Personal- und Organisationsbericht ist die konzernübergreifende Fluktuation seit dem 01.01.2011 unter II 2.1.2.1 bereits wie folgt ausgewiesen:

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	**422,17**	**-472,09**	Abgänge in Eigenbetriebe /Konzernbereiche

Per Saldo wurde damit das Stammpersonal der Kernverwaltung i. H. v. insgesamt 49,92 VZK reduziert.

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2018

Bereits 2010 wurde das Ziel, städtisches Personal in unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des „Konzerns Stadt“ zu vermitteln, im Grundsatz definiert und ein konzernweiter Arbeitsmarkt gegründet. Aber auch die Konzernunternehmen unterliegen - ebenso wie die Verwaltung selbst - Sparzwängen und können ihre Beschäftigtenzahlen nicht in beliebigen Ausmaßen erhöhen. Obwohl zahlenmäßig - insbesondere in den Jahren 2011, 2012, 2015 und 2016 - eine große Fluktuation zu verzeichnen ist, resultieren die Personalbewegungen aus der Verwaltung in andere Bereiche des „Konzerns Stadt“ aber im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen und Aufgabenverlagerungen.

2011 wurde die Stadtentwässerung Hagen (SEH) zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

2012 erfolgte die Erweiterung der Gebäudewirtschaft. Der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) wurde aufgelöst und dessen Aufgaben teilweise zur GWH verlagert. Daraus resultierten entsprechende Personalbewegungen.

2015 war insgesamt zahlenmäßig eine relativ hohe Fluktuation zu verzeichnen. Dabei gab es einen deutlichen Überhang an Abgängen aus der Kernverwaltung, davon wiederum betrafen mehr als drei Viertel das Theater. Der Rat der Stadt Hagen hatte 2014 die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“

(Theater Hagen gGmbH) überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK / separater Ausweis in den Personalberichten), wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der allgemeinen Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Zwei Beamte wurden der neuen Gesellschaft im Rahmen von Personalgestellungen zugewiesen, sie blieben weiterhin im Personalbestand der Verwaltung. Die übrigen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultierten 2015 in der Regel aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

Einen deutlichen Überhang an Zugängen in die Kernverwaltung gab es schließlich im Jahr 2016 als Resultat aus der Restrukturierung der Gebäudewirtschaft. Im Juni 2015 hatte der Rat beschlossen, den nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführten „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ zum 31.12.2015 aufzulösen und in der Nachfolge den „Fachbereich Gebäudewirtschaft (65)“ zum 01.01.2016 im Vorstandsbereich 5, Stadtentwicklung und Bauen, einzurichten. Die bisher im Wirtschaftsplan GWH geführten Stellen für Tarifbeschäftigte wurden zum Stellenplan 2016 als Stellen der Kernverwaltung geführt. Die bisher im Bereich Sondervermögen des Stellenplans geführten Beamtenstellen wurden zum Stellenplan 2016 ebenfalls in die Kernverwaltung verlagert.

Bereits mit Wirkung zum 01.05.2015 wurden bisherige Aufgaben der GWH zum Fachbereich 60 (Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen) verlagert. Ebenso wird die Auftraggeberfunktion gegenüber dem Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) seither gebündelt vom Fachbereich 60 wahrgenommen. Die Geschäftsverteilung wurde entsprechend geändert. Die Stellen wurden mit Wirkung zum 01.05.2015 bei gleichzeitiger Umsetzung der Stelleninhaber verlagert. Mit der Organisationsverfügung wurde auch festgelegt, dass im laufenden Haushaltsjahr Erträge und Aufwendungen sowie Kostenstellen entsprechend dem Haushaltsplan der Stadt und dem Wirtschaftsplan der GWH bewirtschaftet werden. Insoweit wurden in 2015 Personalaufwand und -bestand hier noch nicht der Verwaltung zugeordnet. Ein Ausweis der Zugänge im Rahmen der konzernweiten Fluktuation erfolgte damit erst im ersten Quartal 2016.

Die geringen für 2017 und 2018 ausgewiesenen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultierten aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen. Insbesondere wurden freie Stellen im Reinigungsbereich und der Objektbetreuung vornehmlich mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt. In 2018 gab es - wie schon 2016 - keinen Wechsel von Mitarbeitern der Kernverwaltung in den Eigenbetrieb oder andere Konzernbereiche.

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	**in VZK**	**von**	**in VZK**	**zu**	**Abgänge in**
	5,30	GWH	-7,00	GWH	
			-7,00	HABIT	
	3,40	HagenAgentur	-6,73	HagenAgentur	
			-205,27	WBH	
2011	**8,70**		**-226,00**		**2011**
	1,00	BSH			
	4,18	GWH	-24,85	GWH	
	1,00	HABIT	-1,00	HagenAgentur	
	0,65	WBH	-2,50	WBH	
2012	**6,83**		**-28,35**		**2012**
	1,00	GWH	-5,00	GWH	
	1,00	HABIT			
	1,00	HagenAgentur			
	1,00	WBH	-0,50	WBH	
2013	**4,00**		**-5,50**		**2013**
	6,54	GWH	-3,45	GWH	
	4,72	HABIT	-1,00	HABIT	
2014	**11,26**		**-4,45**		**2014**
	2,98	GWH	-6,92	GWH	
	4,80	HABIT	-4,00	HABIT	
	1,00	Theater gGmbH	-192,87	Theater gGmbH	
	1,00	WBH			
2015	**9,78**		**-203,79**		**2015**
	353,02	GWH			
2016	**353,02**		**-0,00**		**2016**
	2,83	GIS			
	2,00	Theater gGmbH			
	1,00	HABIT	-2,00	HABIT	
2017	**5,83**		**-2,00**		**2017**
	6,24	GIS			
	2,00	HABIT			
	1,00	WBH			
2018	**9,24**		**0,00**		**2018**
Summe Zugänge	**408,66**		**-470,09**		**Summe Abgänge**
	-61,43				

Abb. 82: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2018

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2019

Die Jahresbilanz im Berichtsjahr weist insgesamt zahlenmäßig nur eine geringe Fluktuation aus, die sich im Detail wie folgt darstellt:

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge im	**in VZK**	**von**	**in VZK**	**zu**	**Abgänge im**
I. Quartal	4,56	GIS			**I. Quartal**
	1,00	Theater gGmbH			
II. Quartal	1,57	GIS			**II. Quartal**
	2,00	HABIT			
			-1,00	WBH	
III. Quartal	0,48	GIS			**III. Quartal**
			-1,00	HABIT	
IV. Quartal	2,90	GIS			**IV. Quartal**
	1,00	Theater gGmbH			
Summe Zugänge	**13,51**		**-2,00**		**Summe Abgänge**
	11,51				

Abb. 83: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2019

Die ausgewiesenen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

Bei Stellenbesetzungsverfahren werden grundsätzlich die Beschäftigten aller Bereiche - sofern die persönliche Eignung besteht - für die Auswahl herangezogen bzw. als Bewerber zugelassen. Regelmäßig wird so von der Option, bereichsübergreifend in eine andere Stelle zu wechseln, Gebrauch gemacht.

Freie Stellen im Reinigungsbereich wurden in 2019 zumeist mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt.

Weitere Einzelheiten können der Anlage 1 unter Punkt „unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen“ entnommen werden.

IV. Ausblick auf 2020

Kurz vor Fertigstellung dieses Berichts erreichte das Corona-Virus Deutschland und damit auch die Stadt Hagen. In kürzester Zeit mussten - ergänzend zu den Vorschriften und Empfehlungen des Bundes und des Landes - innerbetriebliche Regelungen geschaffen sowie Führungskräfte und Mitarbeiter entsprechend informiert werden. Diese Ausnahmesituation zwingt dazu, neue Prioritäten zu setzen. Es ist zum jetzigen Zeitpunkt daher fraglich, ob und in welchem Umfang alle für 2020 anstehenden Themen im Organisations- und Personalmanagement wie geplant umgesetzt werden können. Seit Mitte März besteht der Alltag im Fachbereich weitgehend daraus, alle erforderlichen Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten und die Gesundheit der Bürger und Mitarbeiter sicherzustellen.

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

Beabsichtigt sind für das Jahr 2020 folgende Arbeitsschwerpunkte.

1. Organisationsmanagement

Dem bisherigen Konsolidierungserfolg stehen der steigende Personalbedarf u. a. durch den demografischen Wandel und zusätzliche Aufgaben z. B. im Bereich Digitalisierung gegenüber. Ein wesentlicher Faktor zum angestrebten Konsolidierungserfolg liegt in einer Begleitung durch organisatorische Maßnahmen. Ein Baustein dazu stellt die Prozessaufnahme und Prozessoptimierung dar.

Projekte des Internen Consultings (ICo):

- **RPA**

Zu Beginn des Jahres müssen erste technische Schritte umgesetzt werden, um die bereits programmierten Softwareroboter in einer Testumgebung zu pilotieren. Hierzu wird eine Software der Firma UiPath als Testversion eingesetzt. Durch die Pilotierung können Erfahrungswerte hinsichtlich Stabilität und Zuverlässigkeit gewonnen werden. Zudem müssen einige Kontrollmechanismen ausgearbeitet und getestet werden, um einen reibungslosen Prozessablauf zu garantieren.

Im nächsten Schritt sollen weitere Prozesse zur Automatisierung identifiziert und beurteilt werden. Zu diesem Zweck werden geeignete Parameter ausgearbeitet, um diese Prozesse

hinsichtlich ihrer Automatisierbarkeit zu beurteilen. Im Anschluss daran erfolgt die technische Umsetzung und Pilotierung der Prozesse.

Zum Jahresende erfolgt eine abschließende Analyse hinsichtlich der Umsetzbarkeit sowie des Aufwands und Nutzens.

- **Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative**

Für das Jahr 2020 ist ein weiteres studentisches Projekt zu dem Thema RPA geplant. Hierbei soll auf den ersten gewonnen Ergebnissen aufgebaut werden und weitere Prozesse zur Automatisierung identifiziert werden. Der Projektstart ist für den 01.03.2020 terminiert.

- **Innerbetriebliche Mobilität**

Der weitere Ausbau der Ladeinfrastruktur hat hier oberste Priorität, damit nachfolgend die von Land und Bund bewilligten Fördermittel für die Anschaffung von Elektrofahrzeugen eingesetzt werden können. Geplant ist zunächst der Ausbau von Ladeinfrastruktur im Parkhaus Rathaus I, Rathaus II, Böhmerstr. 1 und Schwerter Str. 168. Sobald die Ladeinfrastruktur ausgebaut ist, wird sukzessive die entsprechende Anzahl von E-Autos beschafft.

Mit der Anschaffung von E-Autos soll unter anderem ein Fahrzeugpool aufgebaut werden, der zum Teil der Reduktion des Einsatzes von privaten Pkws zu dienstlichen Zwecken dienen soll. Des Weiteren sollen Ersatzbeschaffungen zukünftig in Form von E-Autos erfolgen soweit dies möglich ist, wie aktuell z. B. zwei Transporter der Poststelle.
Zusätzlich werden zunächst vier E-Bikes angeschafft, die an den Standorten Rathaus I und II als Diensträder eingesetzt werden sollen.

Im Rahmen der angestrebten Mobilitätsvermeidung wurde eine Mitfahrbörse für städtische Mitarbeiter eingerichtet, die die Bildung von Fahrgemeinschaften zum Ziel hat.

- **Arbeitgeberattraktivität**

Neben den bereits in 2019 gestarteten Aktionen, um die Attraktivität der Stadt Hagen als Arbeitgeber weiter zu erhöhen, sind weitere Maßnahmen für 2020 geplant bzw. werden weiter fortgeführt.

Weitere Maßnahmen sollen dazu beitragen ein erfolgreiches „Onboarding – made in Hagen“ zu etablieren.

- **Umsetzung des Wissensmanagements**

Aktuell werden unterschiedliche Werkzeuge zur Wissensdokumentation erprobt, um passgenaue Lösungen entwickeln zu können. Parallel dazu wird aktuell an einem Leitfaden zur

Selbsterfassung von Wissen gearbeitet, welcher in 2020 veröffentlicht wird. Der Leitfaden soll die Mitarbeiter - als Wissensträger der Stadt Hagen - dabei unterstützen, ihr Wissen eigenständig und -initiativ mit selbst gewählten Instrumenten zu sichern. Neben der bereits erwähnten Erleichterung bei der Einarbeitung durch gezielte Wissenskonservierung und den Wissenstransfer soll dieser Leitfaden auch eine Sensibilisierung für das Thema der Wissensbewahrung fördern, mit dem Ziel eine verwaltungsweit lebende Wissenskultur zu etablieren.

- **Rückführung HABIT**

Auch nach erfolgreicher Integration des HABIT in die Kernverwaltung bleibt die Fortentwicklung der finanztechnischen Prozesse ein Thema.

Die organisatorische Zusammenführung paralleler Aufgabeninhalte, wie beispielsweise die Beschaffungsstellen des HABIT und des ehemaligen Fachbereichs Zentrale Dienste bleibt ausdrückliches Ziel der Verschmelzung der bisherigen Bereiche. Ziel für 2020 ist die intensive Betrachtung der jeweiligen Prozessabläufe.

- **Lean Six Sigma Yellow Belt Training**

Aufgrund der positiven Resonanz der bisherigen Lean-Six-Sigma-Trainings sind auch für 2020 weitere Angebote für interessierte Mitarbeiter geplant.

Für Mitte 2020 ist mindestens ein weiteres Yellow-Belt-Training vorgesehen. Die aktuell mit der Fachhochschule Südwestfalen laufenden Gespräche haben das Ziel, auch in diesem Jahr wieder ein fünftägiges Green-Belt Training anzubieten, um einen vertieften Einblick in die Methodik und erste Erfahrungen in der Anwendung einzelner Werkzeuge zu ermöglichen.

- **Ideenmarkt**

Als betriebliches Vorschlagswesen bietet der Ideenmarkt allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit neuen Ideen an laufenden und künftigen Modernisierungs- und Veränderungsprozessen innerhalb der Stadtverwaltung zu beteiligen und hierfür entsprechend prämiert zu werden.

Auch in 2020 wird es weiterhin das Ziel sein, die guten Ideen der Mitarbeiter wahrzunehmen, zu fördern und wertzuschätzen. Um den Ideenmarkt für die Belegschaft noch transparenter zu präsentieren sind zudem kleinere Aktualisierungsmaßnahmen vorgesehen, u. a. durch Überarbeitung des Intranet-Auftritts.

2. Personalmanagement

- **Personalbindung und Personalgewinnung**

bleiben auch in 2020 ein Schwerpunkthema des Personalmanagements. Neben neuen und erweiterten Angeboten der Personalentwicklung und Gesundheitsförderung wird die Stadt Hagen auch in 2020 eine erweiterte bedarfsgerechte Ausbildung anbieten, um sich weiter als attraktiver Arbeitgeber in der Region positionieren zu können.

Im Grunde konträr zur Personalbindung ist der bestehende Rechtsanspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). Dieser besteht im Rahmen einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen. Am Stichtag lag die Quote erstmals unter 2,5 %, so dass für das Jahr 2020 für einige Beschäftigte ein Anspruch bestehen wird. Übersteigt die Zahl der Anträge, die zu einem Stichtag angefordert werden, die Zahl der möglichen Abschlüsse (28) wird eine Rangfolge gebildet. Erstes Rangfolgekriterium wäre das Lebensalter.

Die Stadt Hagen macht auch weiterhin **nicht** davon Gebrauch, über die tarifliche Notwendigkeit hinaus in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen Altersteilzeitvereinbarungen anzubieten, da durch den demographischen Wandel die Fluktuation bereits hoch ist und bereits jetzt ein Fachkräftemangel spürbar ist.

- **Fortschreibung des Gleichstellungsplans**

Die Stadt Hagen ist nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) bereits seit vielen Jahren verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und diesen fortzuschreiben. Die letzte Fortschreibung wurde im Jahr 2016 vom Rat beschlossen und gilt grundsätzlich für drei Jahre. Der Rat hat am 12.12.2019 die Verlängerung der Laufzeit der Fortschreibung des bisherigen Frauenförderplans bis zur Beschlussfassung des Rates über einen Gleichstellungsplan, längstens bis 30.06.2020, beschlossen. Es ist vorgesehen, dem Rat für seine Sitzung im Mai 2020 den Gleichstellungsplan zur Beschlussfassung vorzulegen. Durch Änderungen im Landesgleichstellungsgesetz hat sich die Begrifflichkeit geändert: der bisherige „Frauenförderplan“ wird zum „Gleichstellungsplan“.

- **Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Wegen der aktuellen Corona-Pandemie ist fraglich, ob und in welchem Umfang alle für 2020 beabsichtigten Maßnahmen umgesetzt werden können. Geplant sind im Rahmen Personalentwicklung und BGM folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen:

- Erweiterung der Toolbox/Werkzeugkasten für Führungskräfte
- Fortsetzung des Come together Führungsforums für die Führungsebenen 1 - 3
- Evaluation des externen Coachings für die Führungsebenen 1 - 4 beim PBZ
- Neuausrichtung der kollegialen Beratungsgruppen der Führungsebene 4 inkl. Input
- Interkommunaler Erfahrungsaustausch (IKEA) zur Personalentwicklung
- Erste Veranstaltung des Formats „Achtung Führung“ für alle Führungskräfte
- Weitere Begleitung der ausgewählten Mitarbeiter, die an der „modularen Qualifizierung“ zum Aufstieg in den höheren Dienst teilnehmen
- Einführung des Instruments „Mitarbeitergespräch“ (MAG)
- Anforderungsprofil für Führungskräfte
- Überarbeitung des Katalogs „Formate der Personalentwicklung“
- Erste Veranstaltung des „Schnupperkurs Führung“, offenes Format für (noch nicht) Führungskräfte
- Erste Veranstaltung des Bausteinprogramms Führung für Objektbetreuer
- Sommerakademie für Kita-Leitungen
- Erste Veranstaltung im Rahmen Off-Boarding
- Schulungen und Leitfaden im Rahmen des überarbeiteten Beurteilungswesens für Beamte
- Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung für alle städtischen Mitarbeiter
- Weitere Schulungen im Bereich „Gewaltprävention“
- Begleitung des etablierten internen Moderatorenpools
- Weiterführung der bewegten Mittagspause im Rathaus I und im Rathaus II
- Faszien Kurs im Rathaus I sowie Faszien Yoga im Rathaus I als weitere Mittagspausenangebote
- Ausbau der mobilen Massage am Arbeitsplatz
- Diverse Vorträge z. B.
  - Depressionen
  - Multimodale Schmerztherapie-Konzept für chronische Schmerzpatienten
  - Azubi-Fit Day
  - Pflegende Angehörige
  - Gesunde Ernährung unter Berücksichtigung häufiger Erkrankungen
  - Ernährung
  - Cannabis als Arzneimittel
- Organisation Firmenlauf/Sponsorenlauf
- Waldsäuberungsaktion
- Schrittzähleraktion
- Zielgruppenspezifische BGM Angebote z. B. für Mitarbeiter in Kindertagesstätten
- Weiterführung der zielgruppenspezifischen BGM Angebote für Objektbetreuer
- BGM Marketing – u. a. Anschaffung von give aways
- Pflege von Kooperationspartnern

Personal- und Organisationsbericht 2019 Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2019

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	A12	1,00	Leitung der Sachgruppe Haushalt
	E07	1,00	Geschäftsbuchhaltung, Nachfolgebesetzung
	E08	1,00	Finanzbuchhaltung, Nachfolgebesetzung
25	E08	1,00	Mediengestalter
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	(E04/Z) E08	1,00	SB Bürgerservice
37	A7	5,00	Brandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. Dienst
	A10L2E1	2,00	Brandoberinspektor, Nachfolgebesetzungen
	E08NFS	1,00	SB Desinfektion und Medizinprodukte
	E09B	1,00	Systemadministration Einsatzleitrechner
48	E04	1,00	Schulsekretariat, Nachfolgebesetzung
	E06	2,50	Schulsekretariate, Nachfolgebesetzungen
49	E09C	0,50	SB Kulturbüro
	E11	1,00	Archivar
53	E08	1,00	Hygienesachbearbeiter
	E14	1,00	Arzt im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
		2,00	Amtstierärzte, Nachfolgebesetzungen
	S12	1,00	Streetworker - sozialpsychiatrischer Dienst
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Dienst
55/0	S15	1,00	Jugendhilfeplanung
55/3	E02	2,16	8 Servicekräfte Cafeteria Kultopia / ehem. Honorarkräfte
	E04	0,27	Servicekraft Cafeteria Kultopia, Nf.
	E05	0,31	Lichttechnik Kultopia / ehem. Honorarkraft
	E07	0,31	Tontechnik Kultopia/ ehem. Honorarkraft
	S11B	2,50	1 x Förderprogramm "Komm An", 2 x Fachberatung OGS, 0,5 Schulsozialarbeiter (Nachfolgebesetzung)
	S12	1,00	Bezirksjugendpfleger, Nachfolgebesetzung
		1,00	Streetworker - Drogenhilfe
	S17	1,00	Fachgebietsleitung Bezirksjugendarbeit

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/4	E02	1,06	4 Hauswirtschaftskräfte
	S08A	1,00	Erzieher
	S15	1,00	Kita-Leitung
55/6	S14	10,50	12 Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzungen
55/7	A9	0,50	UVG / Nachfolgebesetzungen
	E09C	1,00	
		1,00	SB SGB XII, Nachfolgebesetzung
61	E11	1,00	techn. SB Bauordnung
	E12	2,00	techn. SB Projektmanagement Neuaufstellung des Flächennutzungsplans
		1,00	techn. SB Freiraum- und Grünordnungsplanung
	E14	1,00	Fachdienstleitung Bauleitplanung
62	E08	0,50	Vermessungstechniker
65	E04	1,00	Objektbetreuer
	E08	2,00	techn. Betreuung Feuerwehrgebäude
	E11	1,00	techn. SB Instandhaltung, Nachfolgebesetzung
69	E05	1,00	Tierpfleger
	E09A	1,00	techn. SB Gemeinsame Untere Umweltschutz-behörde BO DO HA
	E11	2,00	techn. SB Gemeinsame Untere Umweltschutz-behörde BO DO HA techn. SB Abfallwirtschaft
Jobcenter	E08	1,00	Eingangszone
	E09C	18,82	20 MA, Aufstockung kommunaler Anteil
	E10	1,00	Widerspruchsstelle, Vakanz
OB/B	E10	0,72	Online-Redaktion Pressestelle
SZS	E05	2,00	Pflege städtischer Sportanlagen
		88,65	

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	(E04/Z) E08	1,64	2 SB Bußgeldstelle
32/1	(E04/Z) E07	5,00	SB Zulassungsbehörde
	(E04/Z) E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/2	E09C	2,00	SB Ausländerbehörde
32/3	(E04/Z) E07	1,00	SB Bürgerservice
48	E03	0,33	2 MA VHS Hausbetreuung, Vakanzen
	E06	0,87	Schulsekretariat
53	E06	1,00	Verwaltungsaufgaben im Kinder- und Jugend-gesundheitsdienst
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Dienst
	E14	0,50	Amtstierarzt
55/0	E09A	0,50	SB Rechnungsstelle
55/2	S11B	0,50	Sozialarbeiter, Pflege- und Wohnberatung
55/3	E05	0,77	Assistenzkraft
	E05	0,50	Sekretariat Schulpsychologische Beratungsstelle
	E07	0,50	Verwaltungsaufgaben im KI
	S11B	1,00	Schulsozialarbeiter
	S15	1,00	Drogenberatung, Nachfolgebesetzung
55/4	E02	0,41	2 Hauswirtschaftskräfte
	S04	4,00	5 Kinderpfleger
	S08A	19,81	21 Erzieher
55/5	E09A	0,50	Verwaltungsaufgaben im Quartiersmanagement
	S11B	1,68	2 MA Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber
55/6	S11B	1,00	Sozialarbeiter, Quartiersmanagement
	S14	1,00	Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzung
61	E02	0,50	Digitalisierung Mikrofilmarchiv
	E11	1,00	Bauleitplanung
		1,00	techn. SB Umplanung städt. Grundstücke
		1,00	techn. SB Verkehrsplanung / Barrierefreiheit ÖPNV
		1,00	techn. SB Vorbeugender Brandschutz
65	E01	0,51	Reinigungskraft (frühere Aushilfe), Nf.
	E04	1,00	Objektbetreuer, (frühere Aushilfe)
	E11	4,00	Ingenieure, KP III, Gute Schule 2020
69	E10	1,00	techn. SB Allg. Hochwasserschutz
	E11	1,00	Stadtplaner/Verkehrsplaner "Nachhaltige Mobilität"
Jobcenter	E09C	2,00	Aufstockung kommunaler Anteil
		61,52	

unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Personalentwicklung / Bachelor of Laws
20	A9L2E1	1,00	SB Investitionsplanung / Bachelor of Arts
	E08	1,00	SB Grundbesitzabgaben u. a. / Verw.fachang.
30	A9L2E1	1,00	SB Haftpflichtschäden u. a. / Bachelor of Laws
32/S	E08	1,00	SGL Geschwindigkeitsauswertung / Verw.fachang.
32/0	E08	1,00	SB Bußgeldstelle / Verwaltungsfachangestellter
32/1	E08	2,00	SB Fahrerlaubnisse / Verwaltungsfachangestellte
32/2	A9L2E1	1,00	SB Ausländerbehörde / Bachelor of Laws
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachangestellter
37	A7	13,00	fwtD / ehem. Brandmeister-Anwärter
48	A9L2E1	1,00	Controlling / Bachelor of Arts
	E07	1,00	Fachang. für Medien- und Informationsdienste
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge / Verwaltungsfachangestellter
55/7	E08	1,00	SB Rentenversicherung / Verw.fachang.
	E09C	1,00	SB SGB XII / Bachelor of Arts
61	A10L2E1	1,00	Bauoberinspektor
62	A10	1,00	Vermessungsoberinspektor
		30,00	

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E12	1,00	IT-Prüfer / von HABIT
48	A14	1,00	Digitalisierung VHS / von HABIT
	E09C	1,00	Digitalisierung in Schulen / von Theater gGmbH
49	E07	1,00	Handwerker Museen und Archive inkl. Depots / von Theater gGmbH
65	E01	7,87	18 Reinigungskräfte / von GIS
	E02	0,64	3 Reinigungskräfte / von GIS
	E06	1,00	Objektbetreuer / von GIS
		13,51	

Personal- und Organisationsbericht 2019 Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2019

Amt / FB	Bestand am 31.12.2019		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf-zahlen	
Verwaltungs-vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
11 - Fachbereich Personal und Organisation	4,00	4	Projekt VolmeGalerie (Flächennutzung Stadtverw.) Internes Consulting 2 MA Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten - Förderprogramm
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	2,06	3	Bilanzbuchhaltung (0,50 VZK) Stammdatenmanagement (0,56 VZK) - Vertretung Vollstreckungsinnendienst (1,00 VZK) - üpl. Bedarf
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstands-wesen	12,06	14	Projekt "Waste Watcher" - 7 MA Außendienst, 2 MA SB OWiG 3 SB Ausländer- und Einbürgerungs-angelegenheiten (1,52 VZK) 2 MA Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten (1,54 VZK) - Förderprogramm
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	8,21	9	Notarzt (0,21 VZK) 7 Rettungssanitäter - Sicherstellung Dienstbetrieb KFZ-Mechatroniker / weitere befr. Übernahme nach Ausbildung
48 – Fachbereich Bildung	3,00	6	SB Lehrer- und Schülerangelegenheiten (0,26 VZK) - befristeter Bedarf Dipl.-Bibliothekar (0,91 VZK) - Vertretung Programm "Bildung integriert" - Projekt 2 Weiterbildungslehrer VHS - Vertretung (0,50 VZK), befr. Bedarf (0,20 VZK) Cafeteria VHS (0,13 VZK)
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,38	3	SB Projekt "GEWINN Hagen" SB Sozialpsychiatrischer Dienst (0,15 VZK) Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin (0,23 VZK) - Vertretung

Amt / FB	Bestand am 31.12.2019		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf-zahlen	
55 – Fachbereich Jugend und Soziales			
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	2,72	4	Werkstudent - B. A. Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Jugendzentrum (0,49 VZK) Kommunales Integrationszentrum KI - 1 Sozialarbeiter - 1 MA "Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte" - befristetes Förderprojekt Schulpsychologe (0,23 VZK) - Vertretung
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	55,10	72	44 Erzieher, 27 Kinderpfleger, 1 HWK
55/5 – Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	0,09	1	Männerasyl
55/6 – Erziehungshilfen	1,00	1	Sozialarbeiter ASD - Vertretung
55/7 – Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	0,26	1	SB SGB XII (befristeter Bedarf)
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,96	3	Verwaltungsaufgaben im Projekt "Freizeit-entwicklung Hengsteysee - Harkortsee" (0,50 VZK) techn. SB Verkehrsplanung / Radverkehrsplanung SB Bauordnung (0,46 VZK)
62 – Amt für Geoinformation und Liegenschafts-kataster	1,00	1	Vermessungstechniker - ehem. Azubi, kein dienstl. Dauerbedarf

Amt / FB	Bestand am 31.12.2019		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf-zahlen	
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	2,50	3	techn. SB Hochbau (Vertretung) Bauzeichner (0,50 VZK) / befr. Übernahme nach Ausbildung Elektroniker / befr. Übernahme nach Ausbildung
69 – Umweltamt	4,77	5	SB Abfallwirtschaft techn. SB Allg. Hochwasserschutz und -vorsorge 2 techn. SB Altlasten / Bodenschutz Baumpfleger, SB Baumpflegesatzung (0,77 VZK)
Jobcenter	3,00	3	SB Arbeitsvermittlung
insgesamt	**108,11**	**138**	

HAGEN
Stadt der FernUniversität

Anhang zum Personal- und Organisations-bericht 2019

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

Als Beschäftigte gelten alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen stehenden Personen.

Beamte

Beamte sind im beamtenrechtlichen Sinn Bedienstete, die in einem besonderen gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Hierzu zählen als kommunale Wahlbeamte auch der Oberbürgermeister und die Beigeordneten.

Tarifbeschäftigte

Beschäftigte, die dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegen, werden als Tarifbeschäftigte bezeichnet. Personen, die im Rahmen einer Vereinbarung nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) tätig sind, werden zur Vereinfachung ebenfalls den Tarifbeschäftigten zugeordnet.

Stammkraft

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um **unbefristet** und zum Berichtsstichtag **aktiv** Beschäftigte der Stadt Hagen und ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Die Gesamtheit aller Stammkräfte wird auch als Stammpersonal bezeichnet.

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

- Auszubildende und entgeltliche Praktikanten
- Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

- Mitarbeiter in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Beschäftigungen)
- Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

Vollzeitkraft (VZK)

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZK geschieht unter Berücksichtigung der individuellen Teilzeitfaktoren der Beschäftigten. Dabei gilt für Tarifbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Sollarbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden. Für Beamte beträgt diese durchschnittlich 41 Stunden, sie verringert sich mit Ablauf des Tages der Vollendung des 55. Lebensjahres auf 40 Stunden und des 60. Lebensjahres auf 39 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamte liegt bei durchschnittlich 39,50 Stunden ab dem Grad der Behinderung von mindestens 50 und 39 Stunden ab einem Grad der Behinderung von mindestens 80.

Gesamtverwaltung

Zur Gesamtverwaltung zählen alle Ämter, Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Hagen. Beschäftigte, die im Rahmen von Personalgestellungen bei anderen Einrichtungen tätig sind, werden ebenfalls der Gesamtverwaltung zugerechnet.

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Zuletzt wurde bis zum 31.12.2019 nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt.

Konzernbereich

Die Stadt Hagen ist in verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge sowohl unmittelbar als auch mittelbar an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit - in privater und öffentlich-rechtlicher Form - beteiligt. Dabei umfasst das kommunale Beteiligungsportfolio Eigengesellschaften bis hin zu Kleinbeteiligungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts. Es bestehen **keine** Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen.

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Als personalkostenrelevant gelten grundsätzlich alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Hagen. Die Beschäftigtenzahlen von Eigenbetrieben finden jedoch keine Berücksichtigung, da für sie kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des kommunalen Kernhaushaltes erfolgt.

Personalaufwendungen

Unter Personalaufwendungen sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit aktiv Beschäftigten der Kommune zu verstehen. Im engeren Sinne sind dies Aufwendungen in Form von Dienstbezügen und Vergütungen inklusive Lohnsteuer, Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung und Versorgungskassen als sog. Arbeitgeber-Brutto.

Beihilfe

Beihilfen im Sinne der Beihilfeverordnung sind Geldzuwendungen eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, die dieser zur Erfüllung seiner Fürsorgepflicht an den Beihilfeberechtigten (Beamte, deren Kinder sowie deren Ehepartner, soweit diese nicht selbst sozialversicherungspflichtig sind) zum Teilausgleich der in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen entstehenden Kosten gewährt.

Rückstellungen

Rückstellungen sind Verpflichtungen der Gemeinde, die in Bezug auf Höhe oder Fälligkeit am Abschlussstichtag ungewiss sind und deren dazugehöriger Aufwand dem abzuschließenden Haushaltsjahr zugerechnet werden muss. Die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme und die Höhe müssen geschätzt werden. Sie dienen dem Zweck, Aufwand periodengerecht abzubilden. Dies geschieht durch Zuführung an die bilanziellen Rückstellungskonten. Zu den personalbedingten Rückstellungstatbeständen zählen Pensions- und Beihilferückstellungen, Rückstellungen für Altersteilzeit und für Entgeltansprüche aus geleisteten Stundenüberhängen und nicht in Anspruch genommenem Urlaub. Daneben können vereinzelt weitere Zuführungen zu den sonstigen Rückstellungen erforderlich werden.

Honoraraufwendungen

Der Abschluss von Honorarverträgen obliegt den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen. Ein Honorarvertrag hat die Realisierung einer definierten Aufgabe oder die Erbringung einer Dienstleistung zum Ziel, er definiert kein Arbeitsverhältnis. Honorarkräfte wurden grundsätzlich nicht in den Personalbestandszahlen geführt, bis einschließlich 2017 wurden jedoch Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt dann festgestellt, dass eine solche Verbuchung nicht korrekt ist. Seit 2018 erfolgt der Ausweis von Honoraraufwendungen als Aufwendungen für Dienstleistungen.

Erträge

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Dies erfolgt **zahlungswirksam** in Form von **Zuweisungen, Zuschüssen und Erstattungen**.

Daneben können sich **nicht zahlungswirksame** Erträge im Personalbereich aus der **Auflösung von Rückstellungen** ergeben. Rückstellungen müssen grundsätzlich solange fortbestehen bis die Gemeinde ihre Verpflichtung erfüllt hat oder der Grund für die Verpflichtung nicht mehr besteht. Nach dem Wegfall des Grundes besteht kein Bedarf mehr für die in der gemeindlichen Bilanz angesetzte Rückstellung und sie wird aufgelöst. Eine ergebniswirksame Auflösung einer Rückstellung ist auch dann möglich, wenn die Rückstellung von Anfang an in ihrer Höhe unzutreffend geschätzt worden und zu reduzieren ist.

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bildet das Verhältnis der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter zum Personalbestand insgesamt ab. Die Quote wird auf der Basis von absoluten Werten ermittelt.

Schwerbehindertenquote

§ 154 SGB IX verpflichtet private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (sogenannte Pflichtarbeitsplätze). Die Schwerbehindertenquote bildet das Verhältnis der Jahressumme der schwerbehinderten Menschen (gem. § 2 SGB IX) zur Jahressumme der Arbeitsplätze. Der Begriff des Arbeitsplatzes bestimmt sich nach § 156 SGB IX.

Krankenquote

Die Krankenquote wird nach den Kriterien des Deutschen Städtetags ermittelt. Einbezogen werden kurz-, mittel- und langfristige Erkrankungen der Beamten und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen) aufgrund von 365 Kalendertagen. Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollarbeitszeit ab.

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011

Startniveau ↓

Stammkräfte* / Bereich	Bestand am 31.12.										Entwicklung		in Prozent
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
Gesamtverwaltung	2.155,53 100,00 %	1.890,93 87,72 %	1.822,80 84,56 %	1.804,58 83,72 %	1.785,98 82,86 %	1.599,82 74,22 %	1.996,62 92,63 %	2.067,95 95,94 %	2.161,92 100,30 %	2.242,75 104,05 %	**87,22**	↗	**4,05 %**
Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)	78,74 100,00 %	84,64 107,49 %	82,75 105,09 %	79,57 101,05 %	74,83 95,03 %	77,93 98,97 %	76,94 97,71 %	79,26 100,66 %	80,47 102,20 %	83,71 106,31 %	**4,97**	↗	**6,31 %**
bis einschl. 2015: Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	363,73 100,00 %	367,54 101,05 %	370,51 101,86 %	366,90 100,87 %	353,23 97,11 %	355,16 97,64 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	**-363,73**	↘	**-100,00 %**
insgesamt	**2.598,00** **100,00 %**	**2.343,11** **90,19 %**	**2.276,06** **87,61 %**	**2.251,05** **86,65 %**	**2.214,04** **85,22 %**	**2.032,91** **78,25 %**	**2.073,56** **79,81 %**	**2.147,21** **82,65 %**	**2.242,39** **86,31 %**	**2.326,46** **89,55 %**	**-271,54**	↘	**-10,45 %**

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	**2.998**	**2.754**	**2.707**	**2.651**	**2.601**	**2.403**	**2.446**	**2.525**	**2.625**	**2.725**	**-273**	↘	**-9,11 %**

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("vollzeitverrechnet") seit 2010

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Bereich	Gesamtverwaltung									
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte**	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75
Befristete	136,21	111,27	121,93	131,33	122,01	142,77	141,80	149,00	136,57	108,11
Aushilfen	7,13	6,50	4,26	2,04	6,14	0,32	10,45	8,50	7,81	6,40
Azubis	68,00	38,00	36,50	40,50	53,50	43,50	46,75	65,50	77,60	91,50
Praktikanten	23,00	28,00	25,00	22,00	28,00	25,00	23,00	20,53	12,51	14,89
Zivis/BFD/FSJ	17,00	10,00	10,00	17,00	24,00	19,00	24,00	23,00	24,00	23,64
	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29
Veränderung seit 2010		-13,39 %	-16,05 %	-16,18 %	-16,09 %	-23,95 %	-6,82 %	-3,01 %	0,56 %	3,34 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen") seit 2010

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Bereich	Gesamtverwaltung									
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte**	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640
Befristete	172	142	156	166	160	200	194	191	180	138
Aushilfen	23	14	17	7	13	2	28	26	23	27
Azubis	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92
Praktikanten	23	28	25	22	28	25	23	22	13	16
Zivis/BFD/FSJ	17	10	10	17	24	19	24	23	24	24
	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937
Veränderung seit 2010		-12,85 %	-14,44 %	-15,56 %	-15,56 %	-22,59 %	-0,59 %	2,67 %	5,96 %	8,78 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

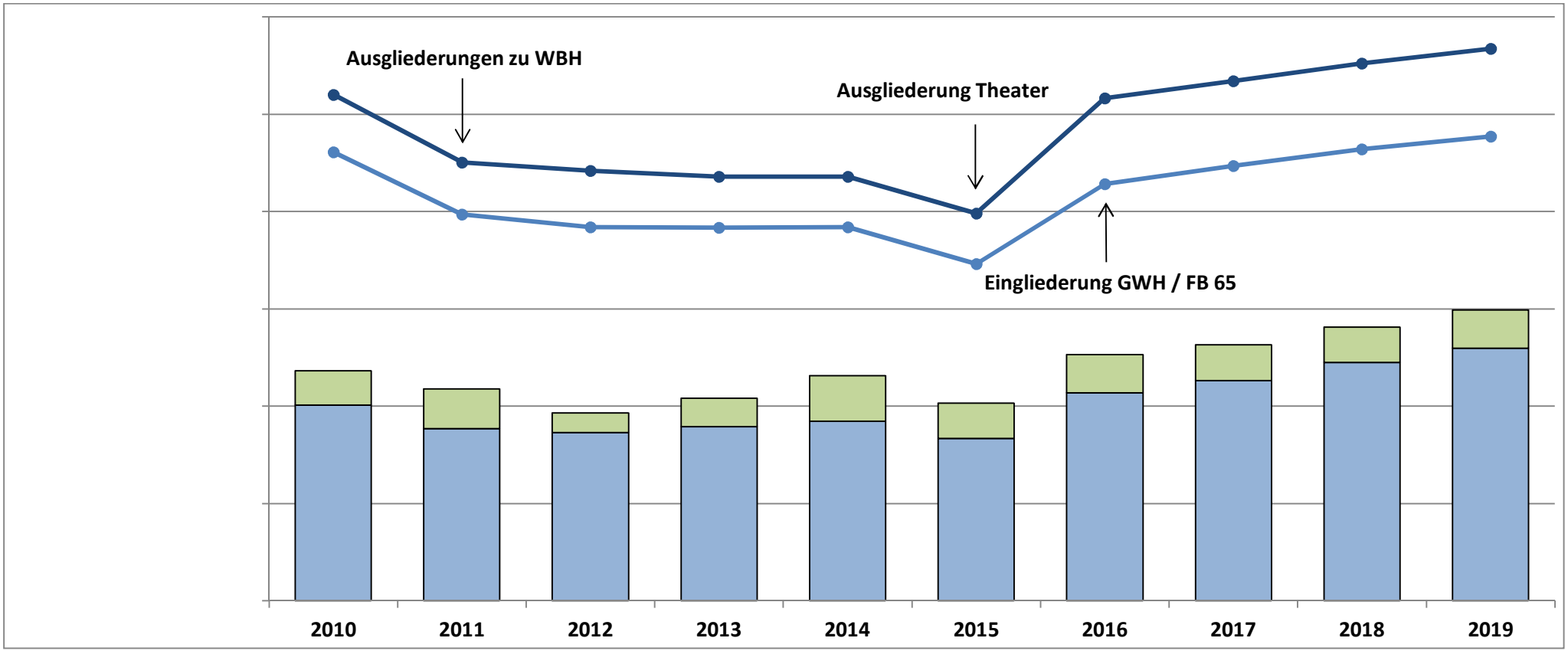
Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	vorl. Ergebnis 2019	Plan 2020	Plan 2021
Ergebnis	**110.568**	**98.354**	**96.477**	**99.355**	**102.130**	**93.487**	**116.900**	**123.258**	**132.445**	**139.790**	**150.820**	**153.737**
zuzüglich:												
Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen												
Beihilfeaufwendungen	1.623	1.601	1.771	1.836	1.923	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	2.130	2.130
Zuführung zur Beihilfe-RST	1.372	1.862	423	926	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	2.277	2.277
Inanspruchnahme Beih.-RST								-1.487	-1.719	-1.677	-2.070	-2.070
Zuführung zur Pensions-RST	9.048	12.278	2.152	6.246	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	11.900	11.900
Zuführung zur RST für ATZ	5.493	4.589	4.401	4.010	2.662	1.747	828	267	1.244	401		
Zuführung RST Urlaub/GLZ	71		1.002	559	1.052	208	63	602	583	639		
Zuführung zu sonstigen RST	90	97	215	1.150				248				
Ergebnis	**17.697**	**20.427**	**9.964**	**14.727**	**23.536**	**17.974**	**19.656**	**18.185**	**18.097**	**19.586**	**14.237**	**14.237**
Gesamtergebnis	**128.265**	**118.781**	**106.441**	**114.082**	**125.666**	**111.461**	**136.556**	**141.444**	**150.542**	**159.376**	**165.057**	**167.974**
nachrichtlich:												
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	**2.505**	**2.293**	**2.245**	**2.205**	**2.392**	**1.217**	**1.293**	**1.464**	**-**	**-**	**-**	**-**
Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss/Plan	**130.770**	**121.074**	**108.686**	**116.287**	**128.058**	**112.678**	**137.849**	**142.908**	**150.542**	**159.377**	**165.057**	**167.974**

Besoldungs- und Tarifsteigerungen – z. T. jahresübergreifend (Quelle: www.ÖffentlicherDienst.Info.de)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beamte NRW	+1,5 %	+1,9 % +17 €	+1,3 % + 30 €	+1,3 % + 30 €	+1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %
TVöD-VKA	+0,6 % +0,5 %	+3,5 %	+1,4 % +1,4 %	+3,0 %	+2,4 %	+2,4 %	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %	Ø +1,06 % bis 31.08.	

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010



VZK	**2.406,87**	**2.084,70**	**2.020,50**	**2.017,45**	**2.019,63**	**1.830,41**	**2.242,62**	**2.334,48**	**2.420,41**	**2.487,29**
Köpfe	**2.700**	**2.353**	**2.310**	**2.280**	**2.280**	**2.090**	**2.684**	**2.772**	**2.861**	**2.937**
Personalaufw. in Mio. €	110,57	98,35	96,48	99,36	102,13	93,49	116,90	123,26	132,45	139,79
Beihilfe u. RST in Mio. €	17,70	20,43	9,96	14,73	23,54	17,97	19,66	18,19	18,10	19,59
Summe in Mio. €	**128,27**	**118,78**	**106,44**	**114,08**	**125,67**	**111,46**	**136,56**	**141,44**	**150,54**	**159,38**

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725
Stammkräfte insg. (VZK)	2.598,00	2.343,11	2.276,06	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46
2Beamte (Kopfzahlen)	754	722	705	682	658	653	642	627	621	616
Beamte (VZK)	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.891,05	1.666,65	1.616,18	1.608,86	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25
Frauenanteil insg. in %	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53
Frauenanteil Beamte in %	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27
Teilzeitquote insg. in %	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32
davon Frauen in %	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13
Durchschnittsalter in Jahren	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71
- Beamte	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33
- Tarif-Beschäftigte	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83
- Frauen	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23
- Männer	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85
Schwerbehindertenquote in % *	8,82	9,1	8,02	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17
Krankenquote in % **	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50	k. A.

*) gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 163 (2) SGB IX

**) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640
Stammkräfte (VZK)	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75
Beamte (Kopfzahlen)	717	682	652	629	609	604	624	610	604	600
Beamte (VZK)	671,24	637,79	610,45	592,69	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.680	1.439	1.413	1.398	1.392	1.196	1.744	1834	1.939	2.040
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.484,29	1.253,14	1.212,37	1.211,89	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44
Frauenanteil in %	53,57	57,61	58,45	59,00	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90
Frauenanteil Beamte in %	36,54	37,83	37,88	37,84	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	60,83	66,99	67,94	68,53	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01
Teilzeitquote in %	29,87	32,58	35,01	30,29	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30
davon Frauen in %	86,17	87,84	85,89	90,07	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19
Durchschnittsalter in Jahren	45,68	46,27	46,59	46,96	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81
- Beamte	45,81	46,09	46,20	46,67	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23
- Tarif-Beschäftigte	45,63	46,35	46,76	47,09	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98
- Frauen	45,47	46,16	46,50	47,03	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27
- Männer	45,92	46,42	46,71	46,86	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	80	86	84	81	76	79	78	81	82	85
Stammkräfte (VZK)	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71
Beamte (Kopfzahlen)	20	23	22	22	21	19	18	17	17	16
Beamte (VZK)	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93	15,90
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	60	63	62	59	55	60	60	64	65	69
Tarif-Beschäftigte (VZK)	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil in %	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil Beamte in %	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote in %	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	43,38	43,38	43,48	43,86	43,93	43,71	44,68	44,64	45,12	44,85
- Beamte	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00	50,88
- Tarif-Beschäftigte	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94	45,78	44,87

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	521	547	558	543	524	524
Stammkräfte (VZK)	363,73	367,54	370,51	366,90	353,22	355,16
Beamte (Kopfzahlen)	17	17	31	31	28	30
Beamte (VZK)	15,78	15,74	27,51	27,58	25,48	27,13
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	504	530	527	512	496	494
Tarif-Beschäftigte (VZK)	347,95	351,80	343,00	339,32	327,75	328,03
Frauenanteil in %	71,02	72,94	73,66	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil Beamte in %	52,94	52,94	58,06	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	71,63	73,58	74,57	73,83	73,79	72,67
Teilzeitquote in %	66,60	69,10	70,61	67,77	68,70	67,94
davon Frauen in %	97,98	98,15	96,45	97,55	97,78	97,75
Durchschnittsalter in Jahren	48,85	48,82	49,22	49,64	50,23	50,84
- Beamte	41,94	42,94	48,68	49,06	48,04	48,30
- Tarif-Beschäftigte	49,08	49,01	49,26	49,67	50,35	50,99
- Frauen	49,22	49,01	49,27	49,62	50,45	51,07
- Männer	47,93	48,34	49,10	49,67	49,63	50,25

ab 01.01.2016

Eingliederung in die Gesamtverwaltung

(FB 65)