

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht

2022

Berichtszeitraum:	01.01.2022 bis 31.12.2022
Berichtsstichtag:	31.12.2022

Gendergerechte Sprache.....	7
Vorwort.....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....	16
Einleitung.....	19
I. Organisation	24
1. Arbeitsschwerpunkte 2022	24
1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)	24
1.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“	24
1.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“	24
1.1.3. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“	25
1.1.4. Projekt „32/034 - Stadtordnungsdienst (SOD)“	25
1.1.5. Projekt „Online-Terminvergabe“	25
1.1.6. Robotic Process Automation (RPA)	25
1.1.7. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative	26
1.1.8. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung.....	26
1.1.9. Lean-Six-Sigma-Training	27
1.1.10. Picture Prozessplattform	27
1.1.11. Wissensmanagement	28
1.1.12. Projekt Digitalisierung.....	28
1.2. Strategisches Flächenmanagement.....	29
1.3. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie	30
1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise Ukraine	30
1.5. Aufbauorganisatorische Maßnahmen	30
2. Stellenplan	32
2.1. Entwicklung der Planstellen 2013 bis 2022	32
2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen.....	33
2.3. Vakanzen zum 31.12.2022	33

II. Personal	36
1. Arbeitsschwerpunkte 2022	36
1.1. Personalwirtschaft	36
1.2. Personalentwicklung	43
1.2.1. Zielgruppenangebote	45
1.2.1.1. Personalentwicklung für die Führungsebene 1 – 4	45
1.2.1.2. Personalentwicklung für die Führungsebenen 4, 5, 6 und 7	47
1.2.1.3. Modulare Qualifizierung	48
1.2.1.4. Personalentwicklung für Mitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt	49
1.2.1.5. Personalentwicklung für Mitarbeitende, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind	52
1.2.1.6. Personalentwicklung Auszubildende „Prüfungsvorbereitung“	52
1.2.2. Offene Angebote	52
1.2.3. Besondere Schwerpunktthemen der Personalentwicklung	57
1.2.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	57
1.2.4.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen	57
1.2.4.2. Verhältnispräventive Maßnahmen	60
1.2.5. Unternehmenskultur (UK)	62
1.2.5.1. Steuerungskreis Unternehmenskultur (UK)	62
1.2.5.2. Angebote für Führungskräfte in 2022	62
1.2.5.3. Austauschrunden für Mitarbeitende zu Themen der Unternehmenskultur	65
1.2.5.4. Willkommenskultur: Angebote für neu eingestellte Mitarbeiter*innen	65
1.2.5.5. Pilotprojekt „Energietanken in der Mittagszeit“	67
1.2.5.6. Veröffentlichungen (Newsletter UK, PE & BGM)	68
1.2.5.7. Marketing (Intranet UK)	69
2. Personalstatistik	70
2.1. Entwicklung des Personalbestands	70
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen	70
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung	71
2.1.2.1. Entwicklung seit 2013	71
2.1.2.2. Fluktuation in 2022	74

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	76
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	76
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	79
2.1.4. Gesamtpersonal	82
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen.....	82
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	83
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	85
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst	85
2.1.5.2. Kindertagesbetreuung	86
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	88
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung	89
2.2.1. Entwicklung seit 2013 / vollzeitverrechnet.....	89
2.2.2. Entwicklung seit 2013 / Kopfbzahlen	90
2.2.3. Entwicklung in 2022	90
2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“.....	92
2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht	92
2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote.....	94
2.3.3. Durchschnittsalter.....	95
2.4. Schwerbehindertenquote	97
2.5. Krankenquote	99
2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags	99
2.5.2. Krankenquote 2022	102
2.6. Beschäftigung von Migrant*innen	106
2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	106
2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....	108
2.6.2.1. Stammkräfte	108
2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	111
2.6.2.3. Gesamtpersonal	112
2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung	112
2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2013	114

3. Personalkosten	116
3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2022.....	116
3.1.1. Gesamtaufwendungen	116
3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge.....	118
3.1.2.1. Urlaub	128
3.1.2.2. Stundenüberhänge	129
3.1.2.3. Gesamtbewertung	133
3.1.3. Erträge.....	134
3.1.4. Gesamtergebnis	136
3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen	137
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	140
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage	140
3.3.2. Personalaufwendungen	145
III. Konzern Stadt	149
1. Allgemeines	149
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	152
2.1. Personalbestand	152
2.2. Personalaufwand	153
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern	153
IV. Ausblick auf 2023	156
1. Organisationsmanagement	156
1.1. Projekte des Internen Consultings (ICo).....	156
1.2. Strategisches Flächenmanagement.....	159
2. Personalmanagement.....	159

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2022

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen	173
Zehnjahresübersichten:	
Stammkräfte der Stadt Hagen	178
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")	179
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen")	180
Entwicklung der Personalaufwendungen	181
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen	182
Personalkennzahlen – Schwerbehindertenquote / Krankenquote	183
Personalkennzahlen (Stammkräfte)	184
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Gesamtverwaltung	185
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / HABIT	186
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / GWH	187

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

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

Gendergerechte Sprache

Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Der Gendergerechtigkeit wird im hier vorliegenden Bericht generell Rechnung getragen, indem weitgehend geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Sofern solche Formen in sich eignender Weise fehlen, findet stattdessen das sog. Gendersternchen Anwendung, um alle Geschlechter gleichermaßen einzuschließen.

Wird im Bericht nur die weibliche oder männliche Form verwendet, stellt dies heraus, dass es sich tatsächlich ausschließlich um Angehörige des genannten Geschlechts handelt.

Vorwort

Mit dem **Personal- und Organisationsbericht 2022** liefert der Fachbereich Personal und Organisation (11) Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten zum wiederholten Male umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit. Neben der Entwicklung von Personalbestand und -aufwand werden personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Erläuterungen zu den im Berichtsjahr schwerpunktmäßig angefallenen Aufgaben des Organisations- und Personalmanagements dokumentiert. Weitergehend sind auch personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern dargestellt. Der Bericht schließt mit dem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

2022 war die Arbeit des Fachbereichs von Krisen wie der anhaltenden Pandemie, der Hochwasserkatastrophe im Vorjahr und dem Beginn des Krieges in der Ukraine geprägt. Nicht nur das operative Handeln musste damit laufend situationsbedingt ausgerichtet werden, auch der permanente Finanzdruck hat sich weiter verschärft. Seit Anfang der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen im dauernden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotz allem ist Hagen weiterhin hoch verschuldet. Von 2011 bis 2020 bestand die Pflicht zur Teilnahme am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit den Landeshilfen und eigenen Konsolidierungsbemühungen ist es 2017 erstmalig nach 25 Jahren gelungen, einen Überschuss im Jahresergebnis auszuweisen. Diese Entwicklung setzte sich bis 2019 fort. Die in 2020 pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung konnte durch Hilfen von Land und Bund kompensiert werden. 2021 flossen erstmals keine Konsolidierungshilfen aus dem Stärkungspakt mehr, neben der Pandemie hat die Hochwasserkatastrophe das Ergebnis zusätzlich negativ beeinflusst. Im Jahresabschluss 2021 ergab sich letztlich auch mit dem Ansatz einer Bilanzierungshilfe nach dem NKF-CIG ein Fehlbetrag. Das vorläufige Jahresergebnis 2022 weist wieder einen Überschuss aus.

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 Wahrung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. Demografischer Wandel und zunehmende Digitalisierung stellen gerade auch den Fachbereich Personal und Organisation vor zentrale Herausforderungen. Alle Instrumente des Personalmanagements und organisatorischen Optimierungspotentiale sind voll zu nutzen. Manche dynamischen Aspekte und Faktoren können dabei jedoch nicht beeinflusst werden.

Die Haushaltslage der Stadt Hagen bleibt trotz der insgesamt positiven Entwicklung in den zurückliegenden Jahren weiter angespannt und künftige Konsolidierungserfolge hängen nach wie vor vom kooperativen Wirken zwischen den Agierenden des Fachbereichs, der betroffenen Organisationseinheiten und der Politik ab.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

April 2023

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
Aug.	August
Ausb.	Ausbildung
ausl.	ausländisch
AZR	Ausländerzentralregister
Azubis	Auszubildende
B. A.	Bachelor of Arts
BA	Bundesagentur für Arbeit
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIWAQ	Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (ESF-Projekt)
BMI	Body-Mass-Index
BO	Bochum
BPJ	Berufspraktisches Jahr
B. Sc.	Bachelor of Science
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
C.C.	Container Company
CCC	Customer Competence Center
COVID	englisch: <i>coronavirus disease</i> / Coronavirus-Erkrankung
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt

D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
Di.	Dienstag
dienstl.	dienstlich
Dipl.	Diplom
DMAIC	Define Measure Analyse Improve Control / Phasen der Lean-Six-Sigma-Methode (deutsch: Definieren - Messen - Analysieren - Verbessern - Steuern)
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DO	Dortmund
Do.	Donnerstag
DOP	Demografie, Organisation, Personal
Dr.	Doktor
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte/r
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
E-	Electronic-
EB	Eigenbetrieb
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
ERP(-Systeme)	Enterprise-Resource-Planning / betriebswirtschaftliche Softwarelösungen zur Steuerung von Geschäftsprozessen
ESF	Europäischer Sozialfonds
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
EZB	Europäische Zentralbank
FB	Fachbereich
FE	Führungsebene
ff.	folgende
FH-SWF	Fachhochschule Südwestfalen
FK	Führungskraft
FNP	Flächennutzungsplan
fr.	früher/e/r
FrUrlV NRW	Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein- Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW)

fwtd	feuerwehrtechnischer Dienst
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
geh. D.	gehobener Dienst
GekoS	Gesellschaft für kommunale Softwareentwicklung (mbH)
gem.	gemäß
gem.	gemeinnützig
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
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
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HA.WE	HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH
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
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HSPV	Hochschule für Polizei und öffentlichen Verwaltung
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting

i. d. R.	in der Regel
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
i. V. m.	in Verbindung mit
Jan.	Januar
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KIM	Kommunales Integrationsmanagement
KoCI	Koordinierende COVID-Impfeinheit
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
k. Teiln.	keine Teilnahme
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz)
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz)
LED	„light-emitting diode“ Leuchtdiode
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
LSS	Lean-Six-Sigma (Methode zur Prozessoptimierung)
lt.	laut
LTW	Landtagswahl
LVO	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung)
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
m	männlich
MA	Mitarbeitende
max.	maximal
mbH	mit beschränkter Haftung
Mi.	Mittwoch
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Mo.	Montag
monatl.	monatlich

MQ	modulare Qualifizierung
MSB NRW	Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen
nachr.	nachrichtlich
NFS	Notfallsanitäter*in
NKF-CIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz)
NKF-CUIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Ukraine-Isolierungsgesetz)
N.N.	Nomen nominandum (lateinisch: zu nennender Name)
Nov.	November
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
ÖGD	Öffentlicher Gesundheitsdienst
örE	öffentlich-rechtlicher Entsorgungsträger
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
PBZ	Psychologisches Beratungszentrum (Iserlohn)
PE	Personalentwicklung
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
POEK	Personal- und Organisationsentwicklungskonzept
Psych.	Psycholog*in
qm	Quadratmeter
Reha	Rehabilitation (medizinische)
RPA	Robotic Process Automation / Robotergesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sonderkonto
SOD	Städtischer Ordnungsdienst
SOE	Südosteuropa
sog.	sogenannt

sonst.	Sonstige
SRH	Hochschule in Nordrhein-Westfalen
Std.	Stunden
STEa	Ausschuss für Stadt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung
-str.	-straße
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
techn.	technisch
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
THCG	Teilhabechancengesetz
TN	Teilnehmende
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
u.	und
u. a.	unter anderem
UK	Unternehmenskultur
usw.	und so weiter
U-3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
v.	von
VB	Vorstandsbereich
verb. U.	verbundene Unternehmen
Verwaltungs- fachang.	Verwaltungsfachangestellte/r
vgl.	vergleiche
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
wissenschaftl.	wissenschaftlich
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Zeichenerklärung:

€	Euro	&	(kaufmännisches) und
§	Paragraf	Ø	durchschnittlich
%	Prozent	~	ungefähr

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.04.2023)	20
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – seit 15.10.2022	22
Abb. 3: Stellenentwicklung 2013 bis 2022	32
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	32
Abb. 5: Stellen 2022	34
Abb. 6: vakante Planstellen zum 31.12.2022	34
Abb. 7: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2022	35
Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit 2013	71
Abb. 9: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2013	72
Abb. 10: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2013	73
Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2022	74
Abb. 12: Zugangsgründe 2022 in Prozent	75
Abb. 13: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen	76
Abb. 14: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2022	77
Abb. 15: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2022	78
Abb. 16: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2022	78
Abb. 17: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse	79
Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2013	80
Abb. 19: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2022	81
Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2022	82
Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	83
Abb. 22: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2022	85
Abb. 23: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2022	86
Abb. 24: Befristungsgründe im Kita-Bereich	87
Abb. 25: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2022	88
Abb. 26: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	89
Abb. 27: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	90
Abb. 28: Entwicklung des Personalbestands 2022	90
Abb. 29: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	92
Abb. 30: Stammkräfte 2022 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	93
Abb. 31: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2022)	93

Abb. 32: Besoldungsgruppen 2022 nach Geschlecht	94
Abb. 33: Entgeltgruppen 2022 nach Geschlecht	94
Abb. 34: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	95
Abb. 35: Verteilung der Altersklassen in der Stammbesellschaft 2022	96
Abb. 36: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2022 in den ausgewählten Berufsgruppen	96
Abb. 37: Altersklassen in der Stammbesellschaft 2022 nach Berufsgruppen	97
Abb. 38: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2020 bis 2022	98
Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2013	100
Abb. 40: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2022	103
Abb. 41: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis	103
Abb. 42: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht	104
Abb. 43: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)	104
Abb. 44: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)	105
Abb. 45: Krankenquoten Auszubildende	105
Abb. 46: Ausländische Stammkräfte 2013 bis 2022	109
Abb. 47: Nationalitäten in der Stammbesellschaft 2022	110
Abb. 48: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2022	110
Abb. 49: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2022	111
Abb. 50: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2022	111
Abb. 51: Ausländisches Personal 2022	112
Abb. 52: Ausländische Bevölkerung	112
Abb. 53: Migrantenquoten in Hagen 2013 bis 2022	114
Abb. 54: Personalaufwand 2022 – Plan/Ist-Vergleich	116
Abb. 55: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2013	119
Abb. 56: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2013	120
Abb. 57: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2022	122
Abb. 58: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten	125

Abb. 59: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	126
Abb. 60: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	126
Abb. 61: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen	127
Abb. 62: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen	127
Abb. 63: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	128
Abb. 64: Erträge 2022 – Plan/Ist-Vergleich	134
Abb. 65: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2022	136
Abb. 66: Personalaufwendungen 2020 bis 2022	137
Abb. 67: Entwicklung der Personalaufwendungen 2013 bis 2022	137
Abb. 68: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2013 bis 2022	138
Abb. 69: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	145
Abb. 70: Konsolidierungsverlauf 2013 bis 2022	147
Abb. 71: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	149
Abb. 72: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden	152
Abb. 73: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand	153
Abb. 74: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2013 bis 2022	154
Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2022	161
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2022	168

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. Der frühere Eigenbetrieb GWH wurde zum 01.01.2016 als Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) rückgeführt. In den Jahren 2018 und 2019 wurden nochmals einige Aufgaben neu zugeordnet. 2020 wurde der ehemalige Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem wurden das Büro des Oberbürgermeisters und die Stadtkanzlei zum Fachbereich des Oberbürgermeisters zusammengelegt. Im letzten Jahr wurden Teile aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) in einem eigenen Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnungsnotfälle (56) zusammengeführt. Aktuell wurden zum 01.04.2023 der Fachdienst Schule (bisher 48/1) und das Regionale Bildungsbüro (bisher 55/30) in einen neuen Fachbereich Schule (40) überführt.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters Oberbürgermeister Erik O. Schulz	FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
	DSB	Behördlicher Datenschutz*
	OB/GB	Gleichstellungsstelle*
	OB/SchwV	Schwerbehindertenvertretung* *) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt <u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Christoph Gerbersmann	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
	BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
	KF	Koordinierung Fördermittelmanagement

Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	FB 40	Fachbereich Schule
	FB 48	Fachbereich Bildung
Beigeordnete Martina Soddemann	FB 49	Fachbereich Kultur
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
	FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung
		<u>nachrichtlich:</u> Jobcenter
Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
N.N.	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucher- schutz
	69	Umweltamt
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
Technischer Beigeordneter Henning Keune	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.04.2023)

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.

Zuletzt wurden mit Wirkung zum 15.10.2022 die bisherigen Abteilungen „Personalwirtschaft“ und „Personalservice“ zu einer Abteilung „Personalmanagement“ zusammengelegt. Durch die Zusammenlegung der Abteilungen sollen die beiden zentralen Querschnittsaufgaben nun schnittstellenoptimiert wahrgenommen werden und eine stärkere Vernetzung der Aufgabenbereiche erfolgen.

Teils werden frühere Aufgaben nicht mehr wahrgenommen.

Zum 01.10.2018 wurden Stellen des bisherigen Fachgebiets 11/32 „IT-Organisation“ zur Task Force Digitalisierung (TFD) verlagert.

Als Familienkasse der Stadt Hagen hat 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 abzugeben. Die Stadt Hagen hat mit Wirkung ab dem 01.07.2019 davon Gebrauch gemacht.

Dagegen wurden dem Fachbereich Personal und Organisation wiederholt neue Aufgaben aus anderen Verwaltungseinheiten zugeordnet.

2017 wurden der Bereich Arbeitssicherheit und 2019 die Aufgabenbereiche Innerbetriebliche Mobilität, Reisekosten, Parkplatzverwaltung und Firmenticket vom damaligen Fachbereich 25 - Zentrale Dienste - zum Fachbereich 11 verlagert.

Zum 01.03.2021 wurde das Aufgabenfeld „Unternehmenskultur“ von der Stadtkanzlei übernommen.

Zuletzt wurde mit Wirkung zum 01.07.2022 die Abteilung „Verwaltungsservice“ eingerichtet. Hier werden querschnittsorientierte interne Dienstleistungen zentral und unter Reduzierung von fachbereichsübergreifenden Schnittstellen wahrgenommen. Dabei sollen fachbereichsspezifische Interessen und gesamtstädtische Gesichtspunkte bestmöglich berücksichtigt und in Einklang gebracht werden. Die Aufgaben der neuen Abteilung waren zuvor teils in anderen Fachbereichen und dort in unterschiedlichen Abteilungen angebunden und werden nun „aus einer Hand“ wahrgenommen und fortentwickelt.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

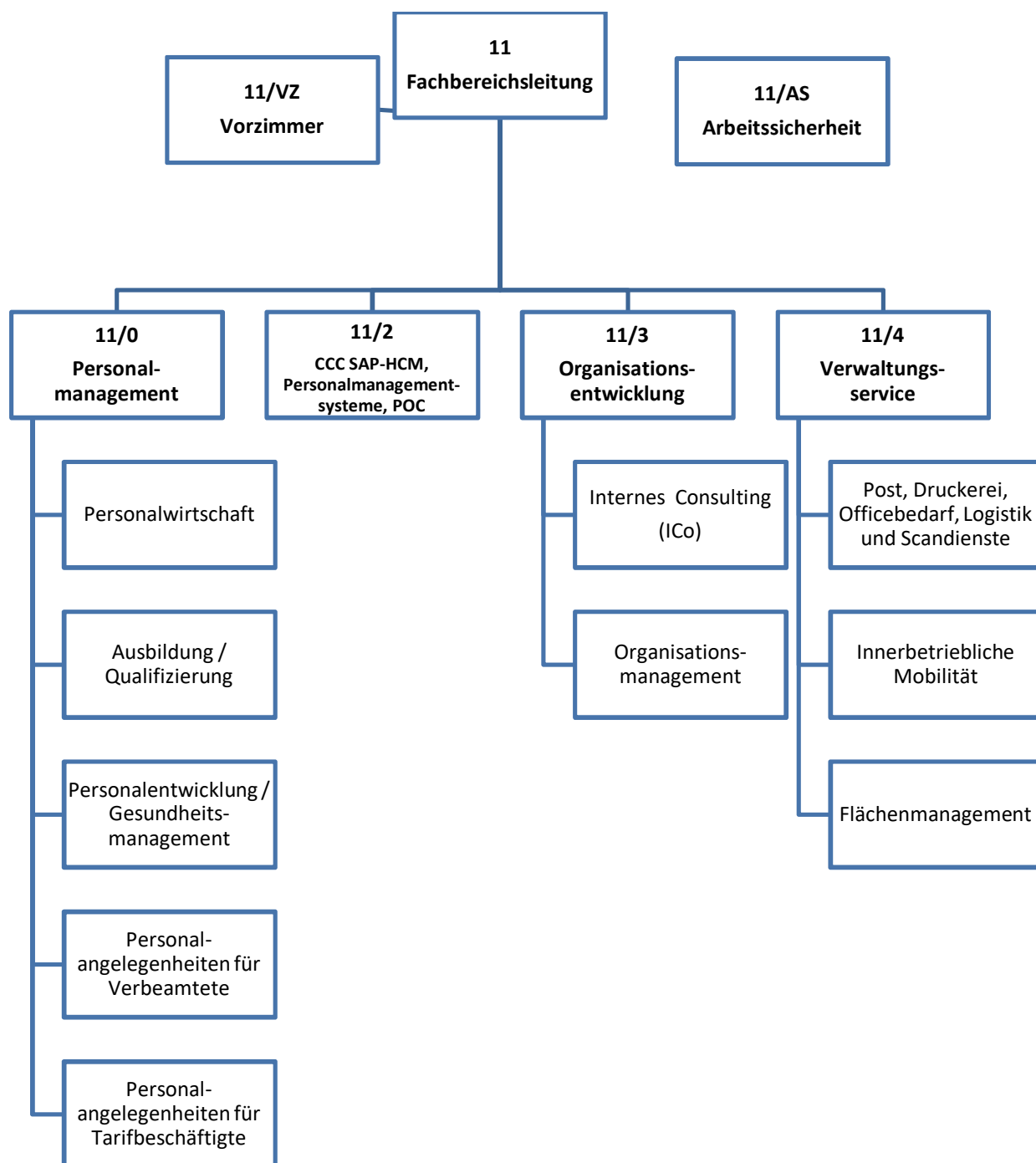


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – seit 15.10.2022

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.

Es werden aktuelle Personalbestandszahlen und Entwicklungswerte zum Vorquartal ausgewiesen. Daneben liefern die Berichte in der Tiefe nähere Details wie Fluktuationsbilanzen und weitere Angaben zu einzelnen Beschäftigungsarten sowie Informationen zu bestimmten Berufsgruppen. Ab 2022 werden außerdem Vakanzen dargestellt. Auf der Grundlage von unterjährigen Hochrechnungen werden die Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres prognostiziert. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Der vierte Quartalsbericht weist dann das vorläufige Rechnungsergebnis der Personalaufwendungen und -erträge aus.

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 2022** wird die Berichterstattung fortgesetzt.

Die nachfolgend in diesem Bericht enthaltenen mehrjährigen Datenreihen betreffen dabei Zeiträume von drei bzw. zehn Jahren. Weiter zurückreichende Zahlen und Informationen können früheren Personal- und Organisationsberichten entnommen werden. Alle bisher veröffentlichten Berichte des Fachbereichs Personal und Organisation sind im Internet (www.hagen.de) zu finden.

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 172.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2022

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu bearbeiten:

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

1.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“

Im Dezember 2022 startete das Gesamtoptimierungsprojekt des Fachbereichs Gebäudewirtschaft (65). Ziel ist die Neuausrichtung des Fachbereichs mit einer Verschlankung der Prozessabläufe inkl. Reduzierung der Schnittstellen und Sicherstellung eines einheitlichen Controllings. Somit soll eine Entlastung der Mitarbeitenden bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität erreicht werden.

Aufgrund des komplexen Projektumfangs wurde das Gesamtprojekt in mehrere Teilprojekte untergliedert, welche in unterschiedlichen zeitlichen Abschnitten untersucht wurden. Hierzu zählen u. a. eine Aufgabenumstrukturierung, um Ingenieur*innen und Architekt*innen zu entlasten bzw. zu unterstützen und somit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ebenfalls wird das Thema Schnittstellenmanagement in einem Teilprojekt genauer betrachtet, um mögliche Optimierungspotentiale auszuarbeiten (insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten und externen Beteiligten). Die wohl größte Herausforderung ist die Findung und Einführung eines geeigneten Fachverfahrens um Prozesse zu optimieren, feste Strukturen zu etablieren und ein einheitliches Verständnis zu schaffen.

1.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“

Im September 2022 startete das Projekt im Bereich der Infrastrukturellen Dienste (65/11) beim Fachbereich Gebäudewirtschaft. Der Schwerpunkt des Projektes liegt in der Untersuchung der Prozesse und Schnittstellen sowie der Prozessoptimierung. In enger Abstimmung mit dem Fachbereich wurden bereits die wichtigsten Prozesse aufgenommen, modelliert und analysiert. Die daraus entstandenen Optimierungspotentiale wurden mit dem Fachbereich besprochen und die nächsten Schritte abgestimmt, wobei ein großer Bestandteil der Optimierung die Digitalisierung darstellt. Um hier alle wichtigen Komponenten von Beginn an zu berücksichtigen, wurden die verantwortlichen Fachbereiche (15/50 und DSB) frühzeitig mit einbezogen.

Ein Pilot soll die Umsetzbarkeit der besprochenen Theorie in der Praxis beweisen. Bei dem Piloten geht es darum, die Digitalisierung (Technische Ausstattung der Objektbetreuer*innen)

voranzutreiben und bei 65/11 neue Workflows zu etablieren, welche langfristig eine Entlastung für die Bezirkssachbearbeiter*innen darstellt. Nach einem erfolgreichen Piloten wird die Umsetzung dann für alle Objektbetreuer*innen vorangetrieben.

1.1.3. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“

Im September 2022 startete ein Optimierungsprojekt im Bereich 55/72 „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“ beim Fachbereich Jugend und Soziales. Die Schwerpunkte des Projekts liegen in einer durchgängigen Prozesseffizienz und -qualität sowie der Entlastung der Mitarbeitenden. Hierfür werden gängige Instrumente des Prozessmanagements genutzt, um sowohl den Ist-Zustand zu erfassen als auch einen zukunftssicheren Soll-Zustand zu erstellen.

Hierzu gehört u. a. die Dokumentation der aktuellen Geschäftsprozesse und ihrer anschließenden Untersuchung auf Optimierungspotenziale. Mit der Erstellung eines Qualitätshandbuchs sollen die Arbeitsergebnisse dem bestehenden Personal, aber vor allem neuen Kolleg*innen in der Einarbeitung, zur Verfügung gestellt werden.

1.1.4. Projekt „32/034 - Stadtordnungsdienst (SOD)“

Im März 2022 startete das Projekt im Bereich des Stadtordnungsdienstes (32/034) beim Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung. Ziel des Projekts war es, durch die Aufnahme und Untersuchung der Prozesse Optimierungspotentiale zu erkennen und diese rechtssicher umzusetzen, sodass zukünftig Missstände in diesem Bereich vermieden und eine effektive und effiziente Aufgabenwahrnehmung sichergestellt werden kann.

1.1.5. Projekt „Online-Terminvergabe“

Aufgrund der zunehmenden Nutzung der Online-Terminvergabe im Jahr 2022 kam es vermehrt zu Engpässen bei der Buchung von Terminen. Die Gründe hierfür waren vielseitig und reichen von nichtwahrgenommenen Terminen bis hin zu fehlenden Unterlagen auf Seiten der Bürger*innen. Um den gesamten Prozess der Online-Terminvergabe vorwiegend benutzerfreundlich und effektiv zu gestalten, wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) Lösungsansätze erarbeitet und Optimierungen implementiert.

1.1.6. Robotic Process Automation (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 von menschlichen Nutzer*innen 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. Aufgrund der einfachen Bedienung von RPA, der vergleichsweise kostengünstigen Anschaffung und dem großen Potential zur Steigerung der Mitarbeiterkapazitäten wird RPA als die nächste große Innovation im Bereich der Prozessautomatisierung angesehen, welche nicht nur in der Industrie eingesetzt wird, sondern auch in der Stadtverwaltung (in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen) bereits erprobt wird.

Seit zwei Jahren wird bereits erfolgreich ein RPA-Bot im Bereich des Jobcenter-Controllings zur Generierung von Hebelisten genutzt. Durch die Automatisierung dieser wöchentlich anfallenden Aufgabe konnten die Bearbeitungszeiten um 255% reduziert werden.

Ein weiteres Projekt zur Erprobung von RPA im Gesundheitsamt zur Erfassung von Bürgerdaten in Bezug auf Corona-Erkrankungen wurde initialisiert, konnte jedoch aufgrund sich derzeitig ändernder Arbeitsprozesse nicht finalisiert werden.

1.1.7. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative

Wie bereits in den beiden Jahren 2020 und 2021 konnte die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie gewohnt erfolgen. Zusätzlich kam hinzu, dass sich die Ansprechpersonen innerhalb der FH-SWF verändert haben. Aufgrund dieser Veränderungen gab es im Jahr 2022 ein erstes Kick-off-Meeting, um sich persönlich kennenzulernen und um die gegenseitigen Erwartungen an die Exzellenzinitiative zu erörtern. In weiteren Meetings wurden zukünftige gemeinsame Projekte besprochen sowie potenzielle Themen für ein neues studentisches Projekt innerhalb der Themengebiete Lean-Six-Sigma und RPA erörtert.

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

Der Demografische Wandel ist im öffentlichen Dienst ebenso wie in Unternehmen ein Problem. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen liegt derzeit bei fast 47 Jahren, außerdem werden in den nächsten zehn Jahren 30 % der Mitarbeitenden allein aus Altersgründen ausscheiden. Unter Beteiligung des Personalsrats wurden Handlungsoptionen beleuchtet, um die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin herauszustellen, damit das vorhandene Personal gebunden und geeignetes zukünftiges Personal, auch bei steigendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gefunden werden kann.

Erstmals seit der Corona-Pandemie konnten im Juni 2022 wieder neue Mitarbeiter*innen durch Oberbürgermeister Erik O. Schulz im Ratssaal willkommen geheißen werden. Im Rahmen der Willkommensveranstaltung konnten sich die neuen Kolleg*innen an Informationsständen der verschiedenen Fachbereiche über die Leistungen und Angebote der Verwaltung erkundigen

sowie sich untereinander vernetzen. Die Ausrichtung dieses Angebots erfolgte in enger Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, die zukünftig dieses Format begleiten wird.

Informationsbroschüren für neue Mitarbeitende wie die „Willkommensmappe“ oder der „Leitfaden zu Einführung neuer Mitarbeiter*innen“ wurden optimiert und aktualisiert, um die Informationen für die „Neuen“ bestmöglich zur Verfügung zu stellen.

1.1.9. Lean-Six-Sigma-Training

Lean-Six-Sigma stellt die wichtigste Managementmethode in der Projektarbeit innerhalb des Projektteams (Internes Consulting) dar. Die Optimierungsprojekte werden vorwiegend nach dem Fünf-Phasen-Modell, dem sogenannten „DMAIC-Zyklus“, strukturiert und bedienen sich der Tools aus dessen Werkzeugkasten. Der steigende Verbesserungsgrad solcher LSS-Projekte und die anhaltende Popularität der Methoden spiegeln sich auch in den Anfragen nach internen Schulungen zu dem Thema wider.

Im Jahr 2022 konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie und der sich gleichzeitig verändernden Bezugspersonen bei der Fachhochschule Südwestfalen noch keine weiteren Lean-Six-Sigma-Trainings angeboten werden. Mit der Fachhochschule Südwestfalen ist man bereits in den Austausch getreten, um die Realisierung einer Yellow-Belt- und einer Green-Belt-Schulung möglichst bald erneut zu realisieren.

1.1.10. Picture Prozessplattform

Bei PICTURE handelt es sich um eine Software zur Prozessmodellierung und -darstellung. Die PICTURE-Methode dient der Unterstützung eines verwaltungsweiten Prozessmanagements, mit deren Hilfe Verwaltungsprozesse dokumentiert, analysiert und optimiert werden können. Diese Prozessdatenbank dient als Grundlage für das Projekt „Digitalisierung“ und wird im Rahmen der Einführung des DMS und des OZG kontinuierlich ausgebaut. Zudem dient die PICTURE-Software als Werkzeug zur Wissenssicherung im Hinblick auf das Wissensmanagement.

Die Anzahl der aktiven Lizenzen steigt jährlich kontinuierlich an und konnte im Jahr 2022 einen Zuwachs von 60 % verbuchen. Die Gründe für den immensen Zuwachs an neuen aktiven Benutzer*innen in PICTURE sind zum einen das wachsende Verständnis für die Wichtigkeit der Sicherung von Wissen mit Hilfe der Darstellung von Prozessen in der PICTURE-Prozessdatenbank, zum anderen aber auch das aktive Bewerben der Inhouse-Schulungen innerhalb und außerhalb von Optimierungsprojekten. Im letzten Jahr fanden sechs PICTURE Inhouse-Schulungen in Präsenz statt und weitere Einzel- sowie Gruppen-Coachings auf Anfrage.

In Absprache mit der Sachgruppe Ausbildung und Qualifizierung (11/01) bietet die Sachgruppe Internes Consulting (11/30) PICTURE-Schulungen für die jungen Ausbildungskräfte im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst sowohl intern als auch extern an, sodass die Nachwuchskräfte optimal vorbereitet sind, um das Leitbild der prozessorientierten Denkweise auch in andere Bereiche der Verwaltung zu übermitteln.

1.1.11. Wissensmanagement

Im Hinblick auf die aktuelle demografische Entwicklung ist das primäre Ziel, alle Führungskräfte und Beschäftigten als Wissensträger*innen der Stadtverwaltung für das Thema Wissensmanagement zu sensibilisieren und ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihr Wissen eigenständig mit selbst gewählten Instrumenten frühzeitig zu sichern, weiterzuentwickeln und insbesondere weiterzugeben.

Neben dem Leitfaden zur Selbsterfassung von Wissen und dem Intranet-Auftritt, welcher kontinuierlich nützliche Dokumente und Informationen rund um das Thema Wissensmanagement bietet, wurden in 2022 explizite Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur Wissenssicherung in einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung umgesetzt, u. a. auch mit Softwareeinsatz von PICTURE und MindManager.

Des Weiteren wird in Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung der Stadt Hagen ein neuer Fokus auch auf Wissensmanagement in der Ausbildung gelegt. Das primäre Ziel ist es, die Auszubildenden in einer möglichst frühen Phase ihrer Ausbildung bereits für die Themen Wissens- und Prozessmanagement zu sensibilisieren.

1.1.12. Projekt Digitalisierung

Im Jahr 2021 ist das Projekt zur verwaltungsweiten Einführung der elektronischen Aktenführung mit einem Dokumentenmanagementsystem (DMS), Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und der Teleheimarbeit für die gesamte Verwaltung gestartet. In Folge der großen Komplexität des Gesamtprojekts wurden einzelne Teilprojektgruppen zu den Themenschwerpunkten DMS, OZG und Teleheimarbeit gebildet. Zwischen den beteiligten Organisationseinheiten, bestehend aus dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) und dem Fachbereich Personal und Organisation (11), wurden unterschiedliche Aufgabenpakete verteilt, wobei die Federführung, die Gesamt-Projektkoordination und das Projektcontrolling bei der Task Force Digitalisierung (15/5) verankert wurden.

Die Kernaufgabe des Fachbereichs 11 liegt hierbei bei der Aufnahme aller IST-Prozesse in den Organisationseinheiten, in denen zukünftig die elektronische Schriftgutverwaltung durch Einführung des DMS zum Einsatz kommen soll. Sämtliche IST-Prozesse werden im Zuge der Digitalisierung auf organisatorische bzw. technische Anforderungen analysiert, um schlussendlich einen optimalen SOLL-Prozess zu erstellen. Die PICTURE-Prozessplattform bildet

hierbei die zentrale Datenbank, um sämtliche Prozesse zu dokumentieren. Zur Vorbereitung der verwaltungsweiten Prozessaufnahme wurden erste Anpassungen an der PICTURE-Prozessplattform vorgenommen im Hinblick auf die Arbeitsordner, die Prozessrichtlinien und der Nutzerverwaltung inkl. Rollenverteilung.

Ziel des Projekts Digitalisierung ist es, die daraus gewonnen Erfahrungen auszubauen und eine einheitliche Vorgehensweise bei den Rollouts weiterer Digitalisierungsprojekte zu etablieren. Nach gemeinsamer Absprache mit dem Fachbereich 15 wurde für die Pilotierung des Projekts Digitalisierung das Rechtsamt (30) ausgewählt. Der Projektstart erfolgte im Januar 2022 mit dem offiziellen Kick-off-Meeting mit allen Projektbeteiligten. Im Laufe des Jahres wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Amt der Aktenplan ausgearbeitet und abgestimmt sowie die Aufbewahrungsfristen definiert. Parallel dazu wurde das dazugehörige Rechte- und Rollenkonzept mit dem Fachbereich 15 und Datenschutzbeauftragten verfasst. Derzeit ist das Projektteam (Internes Consulting) im stetigen Austausch mit dem Rechtsamt, um sämtliche Kernprozesse aufzunehmen, zu analysieren und Optimierungspotentiale zu identifizieren.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

In 2022 wurden die Umbaumaßnahmen der Volme Galerie begonnen. Ziel war die Unterbringung der Bereiche Bürgeramt einschließlich des Fundbüros, des Versicherungsamtes, eines Kinder- und Jugendbüros sowie einer Abstellfläche für E-Bikes im Erdgeschoss.

Im Obergeschoss wurde die Unterbringung der Gewerbeabteilung, der Verkehrsabteilung, eines Beratungsbüros der Volkshochschule sowie eines Seminarraumes für Integrationskurse der Volkshochschule geplant.

Die Umbaumaßnahmen waren sehr umfangreich, um die Fläche an die Bedarfe der unterzubringenden Verwaltungseinheiten anzupassen. Ferner wurde eine notwendige Nutzungsänderung beantragt, die auch zeitnah vorlag.

Die mit der zukünftigen Nutzung der Volme Galerie einhergehende Optimierung der Flächenbedarfe mit dem Ziel der Abmietung anderer Objekte konnte nicht realisiert werden, da der Kernpunkt, die Nutzung von Haus Busch als Verwaltungsstandort, nicht realisiert werden konnte. Der Grund dafür war die andauernde Nutzung von Haus Busch als Unterkunft für Geflüchtete aus der Ukraine.

Aufgrund der aktuellen Situation ist eine belastbare Prognose, wann Haus Busch wieder für eine anderweitige Nutzung zur Verfügung steht, nicht möglich.

Die geplante Abmietung des Hauses Hochstr. 63 nach Beendigung der Arbeiten im Zusammenhang mit dem Zensus wird nicht zu realisieren sein. Hier ist die Folgeunterbringung

eines Bereiches des Fachbereichs Jugend- und Soziales geplant. Die Folgenutzung ist aufgrund der räumlichen Enge des Beratungszentrums Rat am Ring alternativlos.

Durch die bevorstehende Novellierung des Wohngeldes und dem damit zusammenhängenden zusätzlichen Personalbedarf wird die Unterbringung des Bereiches Wohngeld vorübergehend in Räumen des Jobcenters erfolgen.

1.3. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Insbesondere zu Beginn des Jahres 2022 wurden Ressourcen des Bereichs Organisationsmanagement für die stadtverwaltungsinterne Koordination und Abwicklung von Schutzmaßnahmen gegen die Pandemie aufgewandt. Zielsetzung war dabei weiterhin, die Stadtverwaltung als Unternehmen der Daseinsvorsorge hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung und der Personalressourcen bestmöglich zu schützen.

Im Laufe des Jahres konnten die hierfür aufgewendeten Ressourcen allerdings sukzessive zurückgefahren werden, was im Wesentlichen am Verlauf der Pandemie sowie an den eindeutigen übergeordneten Landes- oder Bundesregelungen lag.

1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise Ukraine

Der zum 01.01.2022 neu gegründete Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56) musste sich ab Frühjahr 2022 mit der Bewältigung der Flüchtlingskrise aus der Ukraine auseinandersetzen.

Hierzu mussten kurzfristig zusätzliche Aufgaben und Prozesse identifiziert und installiert werden und gleichzeitig zusätzliche Stellen eingerichtet und mit Personal besetzt werden.

Die Abstimmung dieser Maßnahmen mit den fachlich zuständigen Führungskräften war eine der Kernaufgaben im ersten Halbjahr 2022.

1.5. Aufbauorganisatorische Maßnahmen

Im Laufe des Jahres 2022 wurden folgende aufbauorganisatorischen Maßnahmen mit erheblichem Einfluss auf die Struktur der jeweiligen Fachbereiche getroffen:

a) Einrichtung einer Stabsstelle Stadtsauberkeit im Umweltamt

Im Umweltamt (69) wurde zum 01.03.2022 eine Stabsstelle Stadtsauberkeit eingerichtet, deren wesentliche Aufgabe die Bündelung und Koordinierung sämtlicher im Zusammenhang stehender Aufgaben zur mittelfristigen Aufstellung einer gesamtstädtischen Kampagne „Sauberes Hagen“ ist. Darüber hinaus werden die Aufgaben der Stadt Hagen als öffentlich-rechtlicher Entsorgungsträger (örE) in der Stabsstelle gebündelt.

b) Umstrukturierung des Fachbereichs Personal und Organisation (11)

Zum 01.07.2022 wurden Funktionen aus den Fachbereichen 65 (Flächen- und Umzugsmanagement) und 15 (Post, Druck, Logistik, Büromöbelbeschaffung) in einer Abteilung „Verwaltungsservice“ (11/4) zusammengeführt.

Zusätzlich wurden zum 15.10.2022 die Abteilungen Personalwirtschaft, Ausbildung und Personalentwicklung (11/0) sowie Personalangelegenheiten für Beamte und Tarifbeschäftigte (11/1) zu einer Abteilung „Personalmanagement“ zusammengelegt.

Ziel beider Maßnahmen war eine Optimierung der Schnittstellen und eine stärkere Vernetzung der Aufgabenbereiche.

c) Umstrukturierung des Fachbereichs Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen

Zum 01.10.2022 wurde die Aufgabe Verkehrsplanung aus dem Fachbereich 61 herausgelöst und in den Fachbereich 60 implementiert. Die Zuordnungen der Aufgaben der Verkehrsplanung zum FB 60 soll wesentliche Aufgaben, sowohl in der Planung, als auch in der Auftraggeberfunktion zum WBH in einem Fachbereich bündeln und damit zu einem Abbau von Schnittstellen und zu einer Effizienzsteigerung in der Umsetzung von Maßnahmen der Verkehrswende führen.

2. Stellenplan

2.1. Entwicklung der Planstellen 2013 bis 2022

Die Stellenpläne der Jahre 2013 bis 2022 weisen folgende Stellen aus:

Beschäftigte	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verbeamtet*	808,5	786	784,5	797,5	781,5	778	778	795	794	786
tarif- beschäftigt**	1.134,90	1.131,02	992,02	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23	1.773,61	1.770,11	1.862,27
gesamt	1.943,40	1.917,02	1.776,52	2.267,29	2.220,47	2.386,73	2.461,23	2.568,61	2.564,11	2.648,27
Entwicklung ggü. Vorjahr		-26,38	-140,50	490,77	-46,82	166,26	74,50	107,38	-4,50	84,16
Entwicklung seit 2010		-26,38	-166,88	323,89	277,07	443,33	517,83	625,21	620,71	-26,38

*) inkl. Planstellen Beamt*innen in Eigenbetrieben

**) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen – Dezimalwerte durch unterhältliche Darstellung der Stellenanteile in Schulsekretariaten und für HWK in Kindertagesstätten
bis einschließlich 2014 inkl. Stellen des Orchesters

Abb. 3: Stellenentwicklung 2013 bis 2022

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

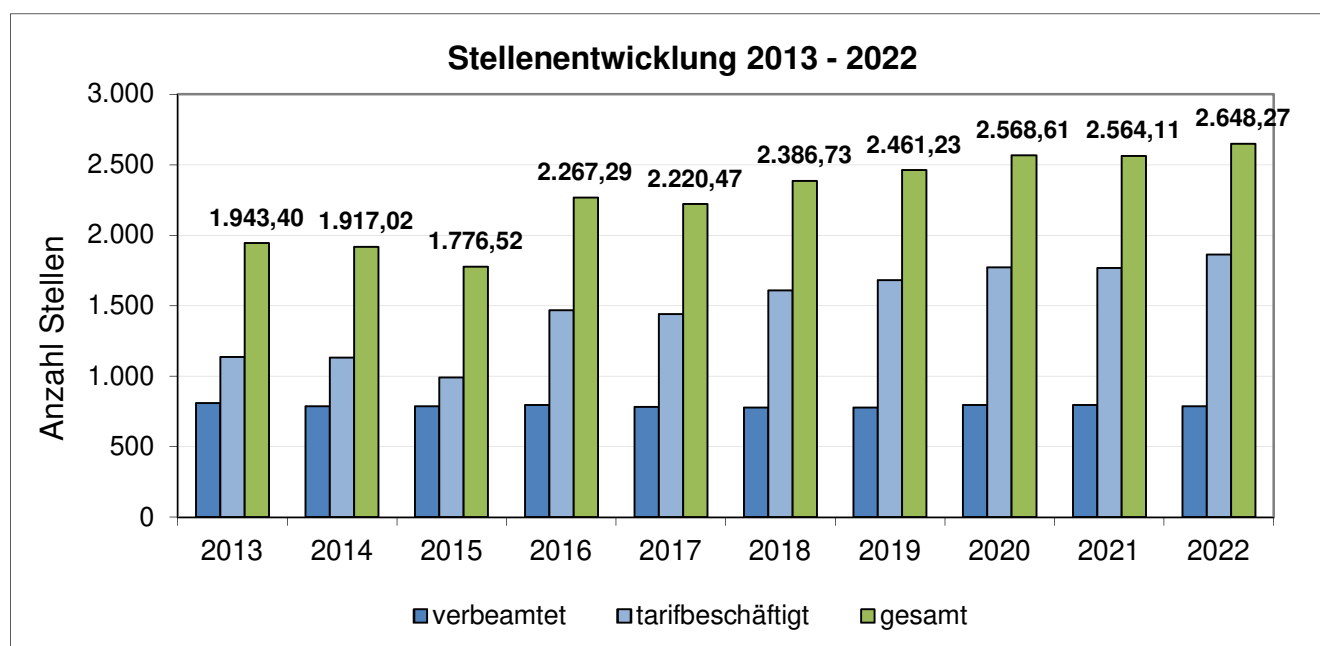


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Während die Stellenentwicklung bis einschließlich 2015 die Umsetzung der Konsolidierungsnotwendigkeiten im Personalkörper der Stadt Hagen verdeutlicht, steigen die Stellenbedarfe ab 2016 nahezu kontinuierlich an.

Im Vergleich zum Stellenplan 2021 steigt die Zahl der Planstellen im Berichtsjahr wieder an. Größere Stellencluster finden sich unter anderem an der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsstellen beim Fachbereich Personal und Organisation (11), zusätzlicher Stellen im Bereich der Kindertagesstätten (55/4), des Jobcenters sowie im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und dem Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

2.2. 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 Aufgabenänderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Hilfskräfte erforderlich sind (z. B. zur Unterstützung der Abwicklung von Wahlen).

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 auf ein unumgängliches Maß beschränkt.

2.3. Vakanzen zum 31.12.2022

Der Stellenplan 2022 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2022 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2022 insg.
Beamte*innen	786,00	59,00	845,00
Tarifbeschäftigte	1.862,27	89,00	1.951,27
Gesamt	2.648,27	148,00	2.796,27

Abb. 5: Stellen 2022

Zum Berichtsstichtag bestanden in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Plan- stellen
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	5,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	4,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	11,50
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	10,50
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	27,13
	FB 48 Fachbereich Bildung	3,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	21,63
	Jobcenter	2,50
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	26,50
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	8,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	16,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,50
	69 Umweltamt	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	21,00
	FB 60 Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	4,00
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	6,00
	FB 62 Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	4,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	7,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2022		91,13

Abb. 6: vakante Planstellen zum 31.12.2022

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZK
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	1,50
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	1,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	0,50
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	15,50
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	14,50
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	40,50
	FB 48 Fachbereich Bildung	2,00
	FB 49 Fachbereich Kultur	2,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	26,00
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum- sicherung	8,50
	Jobcenter	2,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	10,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,50
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	1,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,50
	69 Umweltamt	2,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	8,00
	FB 60 Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	1,00
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,00
	FB 62 Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	3,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2022		75,50

Abb. 7: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2022

Bei den ausgewiesenen Vakanzen handelt es sich um zum Berichtstichtag zur Besetzung freigegebene Stellen. Insbesondere externe Besetzungsverfahren im technischen, sozialen und medizinischen Bereich verlaufen häufig über einen längeren Zeitraum. Auch vakanten Stellen im nichttechnischen Verwaltungsdienst können nicht immer zeitnah besetzt werden.

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2022

Zum 15.10.2022 wurden die bisherigen Abteilungen Personalservice und Personalwirtschaft zu der Abteilung Personalmanagement zusammengeführt. Mit Zusammenlegung der beiden Abteilungen werden die beiden Querschnittsaufgaben nun schnittstellenoptimiert wahrgenommen.

Wie in den vergangenen Jahren waren auch in 2022 Personalgewinnung und Personalbindung Schwerpunkthemen des Personalmanagements. Mit Abklingen der Pandemie konnten bewährte Formate fortgeführt und neue Maßnahmen umgesetzt werden.

1.1. Personalwirtschaft

- **Deckung erforderlicher Personalbedarfe**

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung der vorstehenden organisatorischen Maßnahmen lag der Hauptschwerpunkt im Personalbereich in 2022 darin, erforderliche Bedarfe durch geeignetes Personal zu decken.

Seit Jahren wertet der FB 11 mit Hilfe der Personal- und Organisationsmanagementsysteme (SAP-HCM) die Fluktuationsdaten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen aus. Diese Daten werden halbjährlich aktualisiert und bilden unter Berücksichtigung von Durchschnittswerten der außerplanmäßigen Fluktuation sowie von planbaren Aufgabenveränderungen, auch unter dem Aspekt fortschreitender Digitalisierungsprozesse in den einzelnen Bereichen, die Basis für die zukünftige Personalbedarfsplanung.

In 2022 führten wachsende Aufgaben in den Bereichen IT, Bau, Schule, Kita, Sozialarbeit und Aufgaben u. a. noch bedingt durch die Flutkatastrophe im Juli 2021 sowie ab März 2022 für die Versorgung von Geflüchteten aus der Ukraine zu zusätzlichen Personalbedarfen. Neben der demographischen Entwicklung und dem fortschreitenden Fachkräftemangel stellte dies die Personalwirtschaft vor weitere Herausforderungen.

Stellenbesetzungen erfolgen, sofern die Bedarfe nicht durch eigene Auszubildende bzw. Studierende nach erfolgreichem Abschluss gedeckt werden können, grundsätzlich nach vorheriger interner und/oder externer Ausschreibung und, wie im öffentlichen Dienst vorgeschrieben, nach dem Prinzip der Bestenauslese.

Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen und hat in 2022 mit knapp 300 internen und externen Ausschreibungen ihren bisherigen Höchststand erreicht.

Während die Personalakquise im Bereich der Allgemeinen Verwaltungen i. d. R. erfolgreich verlief, konnten Stellen in anderen Bereichen aufgrund mangelnder Bewerbungen manchmal nicht zeitnah mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Die größten Herausforderungen bestanden hier im IT-, Bau- und im sozialen Bereich. Insbesondere in diesen Sparten ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt höher als das Angebot an Fachkräften.

Im **IT-Bereich** lag der Schwerpunkt 2022 bei der Personalgewinnung in den Bereichen Verwaltungsdigitalisierung, Smart City sowie Endanwendersysteme (Schulen), die in der Zukunft die I-Pad-Verwaltung (über 25.000 Geräte) für Hagener Schulen übernehmen werden. Für den Fachbereich Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurden insgesamt 24 Ausschreibungen für 35 Stellen veröffentlicht. Bis zum Jahresende konnten 18 externe Einstellungen und sieben interne Umsetzungen von Beschäftigten erzielt werden. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind in diesem Bereich sehr deutlich spürbar; die Bewerberlage in quantitativer und qualitativer Sicht herausfordernd. Eine anhaltende und sich verschärfende Konkurrenz zur privaten Wirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern ist zu verzeichnen.

Auch im **Baubereich** konnten trotz intensiver Bemühungen nicht alle vakanten Stellen zeitnah besetzt werden. Neben konkreten Stellenangeboten und zielgerichteter Ansprache potentieller Kandidat*innen wurde hier eine Dauerausschreibung für Werkstudent*innen veröffentlicht, die großen Anklang fand.

Im Baubereich ist der Anteil von Bewerber*innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, auffallend hoch. Leider sind unzureichende Deutschkenntnisse hier häufig ein Hemmnis. Ein ausreichendes Sprachniveau ist für einen Einsatz im öffentlichen Dienst mit „deutscher Amtssprache“ aber zwingend erforderlich. Für diesen Personenkreis sollen künftig berufsbegleitend und kostenfrei Sprachkurse angeboten werden, die speziell für Ingenieure*innen und Architekten*innen konzipiert sind.

Im **sozialen Bereich** wurden bereits Weichen gestellt, um die zu erwartenden Personalbedarfe, bedingt durch den demographischen Wandel und Stellenmehrungen, zu decken.

Nach einer in 2022 durchgeführten Datenanalyse zur Fluktuation und künftigen Bedarfslage konnten fast alle Arbeitsverhältnisse im Kita-Bereich entfristet und neue unbefristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden – ein wichtiger Schritt in Richtung Personalbindung und Konkurrenzfähigkeit.

Anfang 2022 wurde aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) die Abteilung „Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle“ und die Sachgruppe 55/34 „Kommunales Integrationszentrum“ herausgelöst und in einem neuen Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnungsnotfälle (56) zusammengeführt. Wesentliches Ziel der zunächst als Projekt gestarteten Neuorganisation war es, den kommunalen Aufgaben im Kontext der Zuwanderung und Integration von zugewanderten Menschen verbessert entsprechen zu können

Diese Neuorganisation wurde durch den Beginn der Ukraine Krise überlagert. Es mussten große Kraftanstrengungen unternommen werden, um kurzfristige ad-hoc Lösungen, mittelfristige Unterstützungen und langfristige Planbarkeit zu erwirken. Insgesamt wurden 18 Personalmaßnahmen durchgeführt, die von kurzfristigen Unterstützungen über interne Umsetzungen bis zu externen Einstellungen reichten. Durch die gute Zusammenarbeit aller Stellen konnte die Personalwirtschaft einen Beitrag leisten, damit der Fachbereich 56 auf die außerordentlichen Herausforderungen bestmöglich reagieren konnte. Neben der Arbeit im Bereich der Ukraine-Unterstützung wurden verschiedene reguläre Ausschreibungen zu vakanten Stellen veröffentlicht.

In dem in der Vergangenheit schwer zu besetzendem Bereich der Sozialarbeit konnten hier, auch durch eine verbesserte Reichweite mittels einer neuen Bewerbungssoftware, mehrere Fachkräfte gewonnen werden.

- **Implementierung neuer Maßnahmen zur Personalgewinnung**

**Einführung einer neuen Bewerbermanagement-Software / Social Recruiting /
Einrichtung einer Karriere-Seite**

2022 wurde eine neue Bewerbermanagement-Software eingeführt, die Bewerber*innen einen optimal gestalteten digitalen Zugang zur Stadt Hagen ermöglicht.

Das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, die (Sach-)Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden wurde durch eine vollständige Digitalisierung verbessert und effizienter gestaltet.

Mit Einführung der neuen Software wurde auch das Layout der Stellenausschreibungen informativ, übersichtlich und ansprechend neugestaltet. Die Personalgewinnung in sozialen Netzwerken (Social Recruiting) erfolgt bei jeder externen Stellenausschreibung über die Business Netzwerke XING, Indeed und Google for Jobs.

Die sozialen Netzwerke Facebook und Instagram werden für Ankündigungen wie Karrieretage, Ausbildungsmessen etc. genutzt, die unter Teilnahme der Stadt Hagen stattfinden. Eine Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über diese Netzwerke erfolgt bewusst nur in

Ausnahmefällen, da über die o. g. Business Netzwerke eine gezieltere Adressierung der Zielgruppen möglich ist.

Darüber hinaus werden die Stellenausschreibungen wie bisher auf INTERAMT und bei der Agentur für Arbeit veröffentlicht.

Weitere Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit

Sowohl im Ausbildungsbereich als auch bei der Suche nach Fachkräften wurde die Öffentlichkeitsarbeit weiter verstärkt. Neben der zuvor beschriebenen neuen „Bewerbersoftware“ und der Einrichtung einer „Karriere-Seite“ auf der Homepage war die Stadt Hagen im Rahmen des „**Active Sourcing**“ (~zielgerichtete, proaktive Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter*innen) tätig.

Um Absolventen in den Studiengängen der Ingenieurwissenschaften zu erreichen, hat sich die Stadt Hagen im Mai und im Dezember 2022 auf dem Career Day der Ruhruniversität in Bochum unter Beteiligung junger und engagierter Mitarbeiter*innen aus den jeweiligen Fachbereichen als interessante Arbeitgeberin präsentiert. Als erfolgreich hat sich hier bereits die Anwerbung von Werkstudent*innen erwiesen, die später als neue Beschäftigte gewonnen werden konnten.

Die nächste Aktion ist die Teilnahme am Karrieretag der SRH Hochschule in Hamm am 18.04.2023. Die Zielgruppen sind dort Bachelor- und Masterstudierende im Studiengang Soziale Arbeit.

Die Stadt Hagen war in 2022 und in den Vorjahren auch präsent auf der Hagener Ausbildungsmesse, auf Jobmessen der Bundeswehr und in den Soldatenlehrgängen des Südwestfälischen Studieninstitutes Hagen und hat sich dort den jeweiligen Zielgruppen als attraktive Arbeitgeberin vorgestellt.

Es wurde und wird jede Gelegenheit genutzt, Personal zu gewinnen. So nahm der Fachbereich 11 beispielsweise auch gerne die Einladung des Integrationsrates an, um auf dessen Neujahrsempfang über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Viele interessierte Bürger*innen mit Migrationshintergrund nutzten diese Gelegenheit zur Kontaktaufnahme.

Auch eigene Mitarbeitende verfügen über ein Anwerbepotenzial, das eingesetzt wurde und unter dem Fachbegriff „**Recruit a friend**“ geläufig ist. Die Mitarbeitenden haben Kontakte aus Ausbildung, Studium und aus dem beruflichen wie privaten Umfeld. Von dieser Methode wurde beispielsweise Gebrauch gemacht, als befristete Unterstützung für die Aufgabenbereiche Kontaktpersonennachverfolgung im Rahmen der Corona-Pandemie, Fluthilfe oder Zensus 2022 benötigt wurde.

Die Implementierung neuer Methoden zur Personalgewinnung und die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit haben bereits Wirkung gezeigt. Insbesondere in der Hochphase der Pandemie war ein gesteigertes Bewerbungsverhalten zu verzeichnen. Gerade in Krisenzeiten hat sich die Stadt Hagen als sichere, verlässliche und attraktive Arbeitgeberin bewiesen.

2022 konnten insgesamt 476 Neueinstellungen erfolgen. Dabei handelte es sich zu 64 % um Vollzeit- und zu 36 % um Teilzeitbeschäftigungen.

- **Ausbildung**

Eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots und das Etablieren neuer dualer Studiengänge war auch im Jahr 2022 primäres Ziel der Tätigkeit im Bereich Ausbildung und Qualifizierung. Insgesamt 63 neue Nachwuchskräfte wurden so aktuell für eine Ausbildung oder ein duales Studium in verschiedenen Berufsfeldern gewonnen.

Auf die künftigen Aufgaben in einer Kommunalverwaltung werden weitere acht angehende Verwaltungsfachangestellte in Theorie und Praxis vorbereitet. Die praktische Ausbildung erfolgt insbesondere für die Tätigkeitsfelder mit vielen Bürgerkontakten. Davon wird eine Ausbildungskraft für den städtischen Ordnungsdienst ausgebildet, in den nächsten Jahren soll hier die Einstellung weiterer Nachwuchskräfte erfolgen. Durch das Etablieren des Ausbildungsberufes „Verwaltungsfachangestellte*r SOD“ soll insbesondere der zu erwartenden Fluktuation entgegengewirkt und durch die eigene Ausbildung vor Ort den besonderen Anforderungen an diese Tätigkeit Rechnung getragen werden.

An der Hochschule für Polizei und öffentlichen Verwaltung und in den Fachbereichen der Verwaltung werden elf weitere dual Studierende (Bachelor of Laws / Allgemeine Verwaltung bzw. Bachelor of Arts / Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) für einen künftigen Einsatz in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) im Beamtenverhältnis ausgebildet.

In 2022 wurden zwei Nachwuchskräfte für das dreijährige Studium der Verwaltungsinformatik an der Hochschule für Polizei und Verwaltung in Münster eingestellt. Diese Studienplätze werden über den Städtetag an die interessierten Kommunen vergeben, in 2022 konnte der zweite Platz durch die Absage einer anderen Kommune übernommen werden. Mit den Absolvent*innen dieses Studienganges sollen künftig Personalbedarfe der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) im informationstechnischen Bereich aus eigenen Reihen besetzt werden. Außerdem wird im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) ein weitere Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung ausgebildet.

Um dem Fachkräftemangel insbesondere auch in städtischen Kindertageseinrichtungen entgegenzuwirken wird in jeder Einrichtung ein/e praxisintegrierte/r Erzieher*in (PIA) ausgebildet.

Dieses Ausbildungsmodell hat sich in der Praxis bewährt und bietet gegenüber der rein schulischen Ausbildung nicht nur finanzielle Vorteile für Nachwuchskräfte, sondern auch eine gute praktische Einbindung in den Tagesablauf einer städtischen Einrichtung mit dem Ziel, diese ausgebildeten Menschen auch nach dem Fachschulexamen adäquat bei der Stadt Hagen einsetzen zu können. In 2022 wurden insgesamt zwölf Nachwuchskräfte für die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher*in eingestellt.

Für den seit drei Jahren etablierten Studiengang Soziale Arbeit in Kooperation mit der Hochschule in Hamm gab es erfreulich viele qualifizierte Bewerbungen, so dass mit drei weiteren Studierenden erneut eine gute Personalauswahl getroffen werden konnte. Die ersten Hagener Absolvent*innen dieses Studiengangs konnten im Sommer 2022 das Studium beenden und sind seitdem ambitioniert im Fachbereich Jugend und Soziales (55) als Sozialarbeiter*innen tätig.

Wie geplant konnten am 01.02.2022 erstmals fünf angehende Notfallsanitäter*innen bei der Feuerwehr Hagen ihre dreijährige Ausbildung antreten, um künftig den Rettungsdienst der Feuerwehr unterstützen zu können. Für Personalbedarfe im Einsatzdienst wurden 16 Brandmeister-Anwärter und ein Brandoberinspektor-Anwärter eingestellt.

Der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur/-in“ wurde beim Fachbereich für Gesundheits- und Verbraucherschutz (53) mit einem Platz wieder in das Ausbildungsangebot aufgenommen.

In der städtischen Bücherei hat eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ebenfalls ihre Ausbildung begonnen.

Mit bereits abgeschlossenen Bachelor-Studiengängen in den Bereichen Architektur und Vermessungswesen haben eine Bauoberinspektor-Anwärterin und eine Vermessungsoberinspektor-Anwärterin den Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2.1 (vormals gehobener Dienst) aufgenommen, um sich für einen späteren Einsatz in der technischen Verwaltung zu qualifizieren.

Details zu allen 130 mit Stand zum 31.12.2022 aktiven Ausbildungsverhältnisse können der Abbildung 19 unter 2.1.3.2. entnommen werden.

Die Akquise und Werbebemühungen an Schulen für den Einstellungsjahrgang 2022, die üblicherweise bereits in 2021 erfolgen mussten, waren aufgrund der Pandemie noch etwas eingeschränkt und daher auf wenige Schulbesuche und die Präsenz auf Werbetafeln begrenzt. Die in Hagen etablierte Ausbildungsmesse fand in 2022 erstmals mit neuer Konzeption auf dem Elbersgelände in Hagen statt. Als Ausstellerin konnten wir in Präsenz viele interessante Gespräche mit potentiellen Bewerber*innen führen und die Stadt Hagen als interessante Arbeitgeberin präsentieren. Der Hagener Berufsschultag fand erstmals nach der Pandemie wieder in Präsenz statt und konnte in gewohnter Form mit persönlicher Ansprache der

interessierten Bewerber*innen erfolgen. Insbesondere die Information Interessent*innen durch eigene Ausbildungskräfte hat sich hierbei bewährt.

Für den Einstellungsjahrgang 2023 mit Bewerbungsschluss Ende 2022 gingen insgesamt 1.065 Bewerbungen ein.

Im Prüfungsjahrgang 2022 haben alle Nachwuchskräfte das Ausbildungsziel erreicht und die Abschlussprüfungen mit guten Ergebnissen bestanden. Dies wäre ohne die engagierte, kreative und stetig gute Arbeit der vielen städtischen Ausbilder*innen in allen Fachbereichen und die Unterstützung durch deren Führungskräfte nicht möglich gewesen. Erfreulicherweise haben sich alle Nachwuchskräfte für einen Verbleib bei der Stadt Hagen entschieden und konnten in verschiedenste Aufgabenfelder in die Fachbereiche vermittelt werden.

- **Praktika**

Die Nachfrage nach Praktikumsplätzen ist im Jahr 2022 wieder stark angestiegen, da insbesondere Schulen die während der Pandemie ausgesetzten verbindlich durchzuführenden Schülerpraktika wieder aufgelegt haben.

Bei der Stadt Hagen haben sich im Jahr 2022 insgesamt 489 Interessierte für einen Praktikumsplatz beworben. Mit 281 Bewerbenden konnte ein Praktikumsvertrag abgeschlossen werden. Auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen entfiel dabei der größte Anteil von insgesamt 151 Vertragsabschlüssen.

Nicht alle Anfragen nach Praktika konnten realisiert werden, da in den meisten Fachbereichen zunächst Plätze für die Ausbildung vor Ort freigehalten, bzw. vorgehalten werden müssen und freie Arbeitsplätze für Praktikant*innen sowohl aufgrund personeller als auch räumlicher Engpässe nicht in so großer Zahl, wie sie angefragt werden, vorhanden sind.

Das Praktikumsangebot für die städtischen Kindertageseinrichtungen blieb stabil, da in den Einrichtungen derzeit genügend Plätze vorhanden sind und diese bereits in der Vergangenheit stark frequentiert waren.

- **Qualifizierung**

Die Nachfrage nach internen Qualifizierungsmöglichkeiten ist weiterhin hoch. Eine qualifizierte Weiterbildung mit damit einhergehender Höhergruppierungsoption ist insbesondere für die vielen Quereinsteiger*innen, die in die Verwaltung gekommen sind, attraktiv.

Auch viele der bei der Stadt Hagen ausgebildeten Mitarbeiter*innen fragen Qualifizierungsangebote durch Verwaltungslehrgänge am Studieninstitut Hagen nach, um nach Absolvierung höherwertige Tätigkeiten in einem neuen Aufgabengebiet wahrnehmen zu können. Da beim Studieninstitut in jedem Jahr nur eine begrenzte Zahl von Plätzen an jede Kommune vergeben

werden kann, gibt es für diese Qualifikationswünsche allerdings längere Wartezeiten. Der Wunsch nach zusätzlichen Lehrgangsangeboten ist bereits gegenüber dem zuständigen Studieninstitut kommuniziert worden.

Im Jahr 2022 befanden sich 16 Mitarbeitende in einem ca. dreijährigen im Basis- und Aufbau-lehrgang, bei der die Qualifikation eines/einer Verwaltungsfachangestellten nebenberuflich erworben werden kann.

Die Qualifikation zum/zur Verwaltungsfachwirt*in streben derzeit nebenberuflich 22 Mitarbeitende durch den Besuch des Verwaltungslehrgangs II an.

Des Weiteren nehmen 13 Mitarbeitende an einem Ausbildereignungslehrgang teil, um sich dadurch für eine Tätigkeit als Ausbilder*in zu qualifizieren. Ausbildungskapazitäten können nur erhöht werden, wenn sich weiterhin viele Mitarbeitende auch in der praktischen Anleitung von Ausbildungskräften vor Ort engagieren.

1.2. Personalentwicklung

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung 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. Unterschieden wird zwischen Zielgruppenangeboten und offenen Angeboten der Personalentwicklung (PE) sowie Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der Unternehmenskultur (UK).

Zur Orientierung und Information der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Abteilungsleitungen (Führungsebene 4)
- PE für Sachgruppen-, Teamleitungen und Gruppenleitungen / Kita-Leitungen (Führungsebene 5, 6 und 7)
- PE für Mitarbeitende nach längerer Erkrankung (BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- PE für Servicemitarbeiter*innen mit engem Kunden- und Bürgerkontakt (intern und extern)

- PE für Mitarbeitende, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind
- PE für neue Mitarbeitende (extern Eingestellte, intern Umgesetzte, Rückkehrende)
- PE für Beurteiler*innen und zu Beurteilende
- PE für Vorzimmer- und Sekretariatskräfte
- PE für Auszubildende
- PE für Objektbetreuende
- PE für Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte

Offene Angebote:

- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeitende (Coachings, Konflikte, Schulungen, Sucht, Gewalt)
- Gruppenberatungen für ratsuchende bestehende oder neue Gruppen/Teams (Coachings, Teamentwicklung, Konflikte, Schulungen, Sucht, Gewalt)
- Interner Moderationsservice
- Perspektivorientierte PE (Schnupperkurs Führung)
- Digitale Angebote zu unterschiedlichen Themen
- Thematische Workshops

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
- Schulungen und Maßnahmen im Rahmen der migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung
- Schulungen und Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung

Mit diesen Bereichen ist die Personalentwicklung regelmäßig vernetzt, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen und Redundanzen zu verhindern.

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.

1.2.1. Zielgruppenangebote

Die Personalentwicklung für Führungskräfte erfolgt in erster Linie zielgruppenorientiert nachfolgenden Führungsebenen:

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

1.2.1.1. Personalentwicklung für die Führungsebene 1 – 4

- **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*innen 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 2022 konnte wieder nach pandemiebedingter Pause das Format durchgeführt werden.

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

Das externe Coaching ist als Ergänzung zum städtischen internen Beratungsangebot zur freiwilligen Inanspruchnahme platziert und bietet Erweiterung der Selbstreflexion zu beruflichen Entwicklungsfragen und Konfliktsituationen.

Coaching bietet die Möglichkeit, Themen aus dem beruflichen Umfeld zu reflektieren und alternative Lösungswege, Perspektiven und Verhaltensweisen zu finden.

Das nunmehr seit September 2019 bestehende Angebot der Personalentwicklung wird weiterhin durch die Führungskräfte der Stadt Hagen in Anspruch genommen. Es wurde in 2022 für elf Einzel- und Gruppenberatungsprozesse genutzt.

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

Das Nachbesetzungsverfahren von freiwerdenden Fachbereichs- und Abteilungsleitungsstellen beginnt in der Regel ein Jahr vor dem Ausscheiden der aktuellen Stelleninhaber*innen, 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.

2022 begann für 16 neue Mitarbeitende die begleitete, individuelle Personalentwicklung.

- **Fernstudiengang „Management Basics“ für die Führungsebene 4**
(Abteilungsleitungen)

Seit 2019 wird 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 angeboten. 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 2022 hat eine Mitarbeitende die Qualifizierung abgeschlossen.

- **Kollegiale Beratungsgruppen für die Führungsebene 4**
(Abteilungsleitungen)

Es bestehen aktuell vier 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 ist 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. Jede/r Teilnehmende 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 auf Anfrage im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach ergänzendem fachlichem Input ermittelt. Ziel dieses Unterstützungsangebots ist eine dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden Settings.

1.2.1.2. Personalentwicklung für die Führungsebenen 4, 5, 6 und 7 (Abteilungsleitungen, Sachgruppenleitungen, Teamleitungen, Gruppenleitungen sowie deren Stellvertretungen)

- **Bausteinprogramm 1**

Mitarbeitende der oben beschriebenen Führungsebenen können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Erstmals wurde in 2022 das Format aufgrund der überdurchschnittlichen Interessenlage zweimal jährlich angeboten und auch für die Stellvertretungen der Führungskräfte geöffnet.

Das Bausteinprogramm 1 vermittelt in 4 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement.

In 2022 konnten insgesamt 36 Führungskräfte das Format in Anspruch nehmen.

- **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.

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

Das Format konnte im Herbst 2022 erfolgreich mit sieben Teilnehmenden erfolgreich durchgeführt werden.

- **Führen in Zeiten der Pandemie**

In diesem Format wird im Rahmen von vier virtuellen Treffen die neuen Anforderungen an Führungsverhalten in Zeiten einer Zunahme alternierender Teleheimarbeit reflektiert und trainiert, wie Vertrauen, Verbindlichkeit, Motivation und Teamgeist etabliert werden können. Dabei steht neben zielgerichteten Inputs auch der Austausch über eigene Praxiserfahrungen im Vordergrund.

Themenschwerpunkte:

- Der Unterschied zwischen dem Führen vor Ort und dem Führen auf Distanz
- Mauer oder Windrad – Umgang mit Demotivation und Blockaden
- Identifikation, Teamgeist und Commitment stärken – Teamentwicklung unter schwierigen Bedingungen
- Kommunikation über Distanzen – gute Gespräche und produktive Konferenzschaltungen
- Die Selbstorganisation des Teams fördern und entwickeln – Transparenz durch den Einsatz geeigneter Methoden und Medien

Das Format wurde in 2022 einmalig als Online-Veranstaltung durchgeführt.

1.2.1.3. Modulare Qualifizierung

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 aktuell 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 24 Monaten mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder.

In 2022 wurde die MQ den in Personalauswahlgesprächen für Stellen des höheren Dienstes ausgewählten Mitarbeiter*innen angeboten.

Von den insgesamt bisher 25 Kandidat*innen der MQ haben seit 2018 inzwischen 18 Mitarbeitende die Qualifizierung abgeschlossen.

1.2.1.4. Personalentwicklung für Mitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt

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

Aushängeschild mit Vorbildfunktion und Träger*in 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*innen**

Dieses Format richtet sich an neue Mitarbeitende aus den Bürgerämtern zu den Schwerpunktthemen Kommunikation, Auftreten, Wirkung und Haltung statt.

In der alltäglichen Begegnung zwischen Verwaltung und Bürger*innen 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 Bürger*innen 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

Dieses Format wurde in 2022 zielorientiert mit zwei Tagesveranstaltungen für die Beschäftigten im Bürgeramt durchgeführt.

- **Seminar „Bürgerorientierung am Telefon leben“ (geschlossene Zielgruppe Hagendirekt)**

Das Format wurde individuell auf die Bedürfnisse eines Teamtrainings für den Bereich Hagendirekt entwickelt. Dabei wurden in Abstimmung mit dem Bereich schwerpunktmäßig die eigenen Einflussmöglichkeiten in der Kommunikation als auch die gegenseitige Unterstützung im Team bearbeitet.

Das Format wurde in 2022 erfolgreich mit dieser Zielgruppe durchgeführt.

- **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 Vorstands-bereiche die Möglichkeit, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Thema Kundenorientierung als einem Thema mit oberster Priorität in ihrem Bereich kurzfristig zu platzieren.

Der Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) machte davon in 2022 Gebrauch (siehe Seminar „Bürgerorientierung am Telefon leben“).

- **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 Mitarbeitende intensiv als Multiplikator*innen der „Gewaltprävention“ tätig. Der „Notfallkoffer“ im Intranet wurde aktualisiert und als Handlungsempfehlung und Anzeigemodul weiterentwickelt. Das Programm wurde mit einer Plakataktion („Für eine freundliche Zusammenarbeit“) in sechs Sprachen 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 Mitarbeitenden des Fachbereichs Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) wurden spezielle Fortbildungsmaßnahmen für den Außendienst, Ordnungsdienst, Ausländerbehörde, Kfz-Zulassung usw. durchgeführt.

Ziel ist es, alle Mitarbeitenden des FB 32 regelmäßig zu schulen. Unter einem entsprechenden Hygienekonzept konnten auch in 2022 diese Seminare durchgeführt werden, so dass vom FB 32 insbesondere 40 Außendienstmitarbeitende und vom Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) 20 Objektbetreuer*innen unter dem Schwerpunkt „Amok-Gefahren“ geschult werden konnten. Hinzu kam ein Praxisseminar für Mitarbeitende des neuen Fachbereichs Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56) mit ebenfalls 20 Teilnehmenden.

Als Referent*innen sind zwei aktive Polizeibeamt*innen (Hauptkommissar*innen) der „Selbst und Bewusst GmbH“ im Auftrag der Stadt Hagen tätig.

Auf Initiative des NRW-Innenministeriums wurde eine Vernetzung von Kommunen und Behörden zu diesem Thema initialisiert. An den Start gegangen ist inzwischen die Netzwerkseite „Sicher im Dienst“, die umfangreiche Informationen zur Bedrohungslage und zur Gewaltvermeidung im öffentlichen Dienst bereitstellt. Die Stadt Hagen ist hieran aktiv beteiligt und wird als „Best Practice“-Beispiel dort geführt.

- **Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende im städtischen Ordnungsdienst (SOD)**

Die Aufgaben und Anforderungen an Mitarbeiter*innen des städtischen Ordnungsdienstes steigen kontinuierlich. Hierauf wird u. a. durch gezielte regelmäßige Weiterbildung reagiert.

Um eine strukturierte und für alle gleichwertige verlässliche Weiterbildung zu gewährleisten, werden seit 2022 folgende Formate im Rahmen eines erstellten Konzeptes regelmäßig durchgeführt:

- Gewaltprävention
- Recht: Basics
- Antidiskriminierung/Antirassismus
- Bei Bedarf: Sonderthema
- Kommunikation im Außendienst
- Interne Schulungen durch Mitarbeiter*innen des Fachbereichs 32
- Unterweisungen zu Querschnittsthemen durch Dritte innerhalb der Verwaltung

Begleitend gibt es:

- Informationen im Intranet (Notfallkoffer)
- Hilfe und Betreuung nach Übergriffen/eskalierten Situationen (11/02 und 11/AS)

Das Konzept wird regelmäßig mit dem Fachbereich 32 evaluiert und angepasst.

1.2.1.5. Personalentwicklung für Mitarbeitende, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von Mitarbeitenden, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung nur ungenügend auf eine durch organisatorische Veränderung entstandene neue Aufgabe vorbereitet sind. Dies gilt zum Teil auch für neu eingestellte Mitarbeiter*innen.

Ein breites Spektrum an PE-Maßnahmen (fachliche Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung. Die Anzahl der Teilnehmenden schwankt aufgrund der nicht einschätzbaren Passung zwischen der neuen Aufgabe und Mitarbeiterprofil.

1.2.1.6. Personalentwicklung Auszubildende „Prüfungsvorbereitung“ (geschlossene Zielgruppe)

Das Format soll bestmöglich auf bevorstehende Prüfungen vorbereiten und richtet sich an die Auszubildenden des 3. Ausbildungsjahres.

Thematische Schwerpunkte sind:

- Gedächtnistraining/ kreatives Denken/Merkfähigkeitstechniken
- Selbst- und Zeitmanagement
- Aktive Entspannung/Stressbewältigung

Erstmalig wurde das Format in 2022 erfolgreich angeboten und soll in 2023 weitergeführt werden.

1.2.2. Offene Angebote

- **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 Mitarbeitende des Fachbereichs Personal und Organisation / Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement mit entsprechender Qualifikation dieses Portfolio bieten.

Auslösende Themen sind bei den Einzel- und Gruppenberatungen: Coaching, Konflikt, Schulung, Teamentwicklung, Sucht und Gewalt

In 2022 wurden 28 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 84 Teilnehmenden durchgeführt sowie 199 Einzelberatungen.

- **Interner Moderationsservice**

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

Außer den bekannten grundlegenden Techniken der Moderation spielen digitale Kompetenzen wie Webex und Online-Moderation eine immer größere Rolle. Daher werden die aktuell sechs Mitarbeiter*innen des Moderatorenpools zurzeit entsprechend geschult, um diesem Bedarf gerecht werden zu können.

Der Einsatz der Moderator*innen wird durch 11/02G koordiniert.

- **Schnupperkurs Führung**

Das Format richtet sich an diejenigen Mitarbeitenden, die zurzeit keine Führungsposition innehaben, sich jedoch für das Thema Führung interessieren. Ziel dieses Seminars ist es, sich mit dem eigenen Führungsverständnis auseinander zu setzen. Was verbindet man selbst mit der Rolle Führungskraft? Welche eigenen Kompetenzen kann man in dieser Rolle einsetzen? Die Beschäftigung mit den eigenen Werten, Mustern und Idealen ermöglicht einen Abgleich mit dem Anforderungsprofil für Führungskräfte der Stadt Hagen und ist womöglich die Antwort auf die Frage, ob eine Führungsposition bei der Stadt Hagen angestrebt werden sollte.

Das Format besteht aus drei Blöcken mit insgesamt vier Veranstaltungstagen. Das Seminar wurde in 2022 wieder in Präsenz durchgeführt.

- **Inhouse-Training „Reden mit der Politik“**

Das Format wurde aufgrund der großen Nachfrage in 2022 erstmalig zweimal angeboten. Das Inhouse-Training ist als Tagesveranstaltung konzipiert und bietet die Chance, Politik und Verwaltung mit ihren Mechanismen besser zu verstehen. Es wird ein Perspektivwechsel vollzogen, um Sachverhalte insbesondere der Verwaltung aus der Perspektive der Kommunalpolitik zu betrachten und dementsprechend adäquat zu kommunizieren. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, die eigenen kommunikativen und argumentativen Fähigkeiten zu schulen.

Thematische Schwerpunkte der Veranstaltung sind:

- Grundlagen der politischen Rhetorik
- Reden mit verschiedenen Parteien
- Grundlagen der Argumentationstechnik

- Politische Strategien der Verwaltung
- Feedback zur eigenen Rhetorik und Argumentation

Das Format wurde in 2022 mit überdurchschnittlich positiver Resonanz angeboten.

- **Online-Seminar „Neueinsteiger*innen in der Kommunalverwaltung“**

Dieses Format verschafft Neueinsteigenden - ob als Absolvent*in einer Hochschule oder als Quereinsteiger*in - einen Überblick über die „Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung“.

Im Rahmen einer vierstündigen Online-Veranstaltung vermittelt das Format das notwendige Grundlagenwissen darüber, was sich alles hinter dem Begriff der öffentlichen Verwaltung verbirgt, welche Zuständigkeiten es in der Verwaltung gibt und wie die grundsätzlichen Abläufe in einer Verwaltung geregelt sind

Darüber hinaus wurde erstmalig in 2022 im Rahmen eines Pilotversuches das Format um die Module „Allgemeines Verwaltungsrecht“ und „Aktenvermerk und Verfügungen“ erweitert. Bedingt durch die verstärkte externe Einstellung von Quereinsteigenden soll dieses Format in der Rechtssicherheit des Verwaltungshandelns als auch im verwaltungstypischen Ablauf richtungsweise unterstützen. Zukünftig ist beabsichtigt, das Format als Modulreihe als auch mit einer möglichen Einzelbuchung der Module anzubieten.

- **Krankenrückkehrgespräche als Chance nutzen**

Das Format klärt Inhalt und Sinn von Krankenrückkehrgesprächen, welche zur Aufklärung von möglichen Krankheitsgründen beitragen und der Wertschätzung und Motivation der Mitarbeitenden dienen sollen. Die Führung der Gespräche kann unter anderem auch zur Reduzierung von motivationsbedingten und krankheitsverursachten Fehlzeiten beitragen.

Schwerpunkte wie rechtliche Aspekte, Grundlagen einer bedachtsamen Kommunikation und Basics erfolgreicher Krankenrückkehrgespräche sind Inhalt des Formats.

Das Format konnte wegen schwacher Nachfrage nur einmal in 2022 durchgeführt werden.

- **Jahresdialog**

In 2022 wurde das Instrument der Personalentwicklung im Rahmen einer gewünschten Verbesserung der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden verwaltungsweit, zunächst im Rahmen der freiwilligen Umsetzung, eingefügt. Zur Unterstützung im Verständnis wurden insgesamt drei Informationsveranstaltungen mit guter Resonanz durchgeführt. Die Einführung wurde abschließend in 2022 mit dem Angebot eines Workshops abgerundet, welcher thematisch folgende Schwerpunkte beinhaltete:

- praktische Beispiele
- Umsetzung von objektivem Feedback
- Vertiefung/Durchführung von Kommunikationsarten
- Kommunikation auf Augenhöhe

Das Angebot wird von den Mitarbeitenden gut angenommen. Weitere Workshops folgen in 2023. Der Jahresdialog selbst wurde im Jahr 2022 in der Praxis bereits von 50 Mitarbeitenden wahrgenommen. 37 Mitarbeitende lehnten das Angebot zum Jahresdialog ab.

- **Migrationsgesellschaftliche Kompetenz**

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

In 2022 wurden zwei Veranstaltungen zum Thema durchgeführt.

- **Kurzvortrag „Reden Männer und Frauen wirklich unterschiedlich?“
in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Hagen**

Mit dem Vortrag werden weiblichen Führungskräften Strategien aufgezeigt werden, wie sie den typischen "Frauenfallen" gelungen aus dem Weg gehen und sich platzieren können.

Themenschwerpunkte des Formats sind:

- Unterschiede in der Kommunikation
- nonverbale Strategien (hierarchische Botschaften)
- verbale Strategien mit Formulierungsübungen
- auditive Strategien (Geräusche zeigen Wirkung)

Das Format wurde in 2022 als gemeinsame Veranstaltung der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgreich durchgeführt.

- **Thematischer Workshop „Gelingende Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen“**

Im Jahr 2022 wurde erstmalig ein dreistündiger Workshop zu einem aktuellen Thema angeboten. Das Thema Einarbeitung wurde an dieser Stelle als Pilot genutzt und sehr gut angenommen. Ein zeitlich überschaubarer Workshop bietet die Möglichkeit für Mitarbeitende, sich in ihrer Arbeit themenorientiert zu reflektieren und in den kollegialen Austausch zu gehen. Das Angebot wurde von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen. Es ist daher beabsichtigt, dieses Angebot in 2023 auszuweiten und einmal pro Quartal anzubieten.

Folgende Formate wurden in 2022 wegen fehlender Nachfrage bzw. zu geringer Teilnehmerzahlen nicht angeboten:

- Online-Seminar „Veränderungen sind nicht leicht - Aktiv raus aus der Komfortzone“
- Online-Seminar „Basiswissen und Etikette“
- Exzellenzprogramm
- Office-Management (PE für Vorzimmer- und Sekretariatskräfte)
- Online-Seminar „Führen auf Distanz“
- Online-Seminar „Online-Moderation“

Übersicht der Teilnehmerzahlen

Seminar	Online / Präsenz	Anzahl TN
Neueinsteigende in der Kommunalverwaltung / 3 Kurse	Online	72
Schnupperkurs Führung	Präsenz	18
Bausteinprogramm 1 / 2 Kurse	Präsenz	36
Bausteinprogramm 2	Präsenz	7
Reden mit der Politik /2 Kurse	Präsenz	23
Bürgerorientierung für Neueinsteigende (BA) /2 Kurse	Online	17
Bürgerorientierung am Telefon leben	Präsenz	10
Krankenrückkehrgespräche als Chance nutzen	Präsenz	5
Führen in Zeiten der Pandemie	Online	8
Modulreihe für Quereinsteigende (Pilotprojekt)	Online	24
Reden Männer und Frauen wirklich unterschiedlich	Online	11
Prüfungsvorbereitung für Azubis	Präsenz	12
Schulung Jahresdialog	Präsenz	7
Workshop „Gelingende Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen“	Präsenz	12

<u>Insgesamt:</u>
14 Seminare, davon 5 online und 9 in Präsenz
262 Teilnehmende

1.2.3. Besondere Schwerpunktthemen der Personalentwicklung

- **Wissen und Werkzeuge**

Die Personalentwicklung erarbeitet stets weitere Instrumente - analog zum Leitfaden „Anforderungsprofil für Führungskräfte - und stellt zusammengefasste Unterlagen in Form von Leitfäden für die gesamte Verwaltung zur Verfügung. Die Bereitstellung der Instrumente orientiert sich am Bedarf. Unterlagen werden unter Beteiligung verschiedener Arbeitsgruppen erarbeitet. Die Arbeitsgruppen bestehen aus Mitarbeitenden verschiedener Verwaltungsbereiche, FB 11 und GPR. Durch diese Beteiligung ist gewährleistet, dass unterschiedliche Anliegen und Bedürfnisse ihre Berücksichtigung finden. In 2022 wurden die Instrumente „Führen von Krankenrückkehrgesprächen“ und „Jahresdialog – dialogorientierte Gespräche“ (siehe auch unter Punkt 1.2.2 – Offene Angebote) entwickelt und eingeführt.

- **Beurteilungswesen**

Das Beurteilungswesen wurde in 2022 bedingt durch juristische Anforderungen überarbeitet und wird in 2023 in Kraft treten. Zum Stichtag der nächsten Regelbeurteilungen am 30.04.2024 erfolgt die Durchführung auf Basis der neuen Richtlinie. Auf Wunsch finden nach Inkrafttreten der neuen Richtlinie Einzel- oder Gruppenberatungen zur dieser und zur Handhabung des Beurteilungsbogens statt. Zum späteren Zeitpunkt sollen nach Bedarfslage Schulungsangebote unterbreitet werden.

1.2.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Seit 2016 fordert das LBG NRW (Landesbeamtengesetz) im § 76 das Vorhalten eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, das sowohl verhaltenspräventiv (Förderung eines gesunden Verhaltens der Mitarbeitenden) aktiv ist als nun auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend werden alle gesundheitsrelevanten Aktivitäten der Stadt Hagen in der monatlich tagenden AG BGM gebündelt. Von dort werden verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt bzw. in den zuständigen Bereichen angestoßen. Jährlich gibt es einen Rückblick auf durchgeführte Veranstaltungen des Vorjahres.

1.2.4.1. 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 (digitale Vorträge, max. 2 Std. in der Dienstzeit)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
04.03.2022	Mit der Achterbahn der Gefühle während Corona umgehen	Sabrina Paul	33
26.10.2022	Medikamenten-/Schmerzmittel-missbrauch i. V. m der Legalisierung von Cannabis	Dr. Bodo Lieb	12

digitale Seminare/Workshops

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
21.02.2022	Achterbahn der Gefühle in Corona Zeiten	Jörg Szepanski	10
18.05./25.05./ 01.06.2022	Stress - Raus aus der Belastung	Dilape	8
03.08.2022	Psychotherapie - Möglichkeiten und Grenzen	Dipl. Psych. Andrea Prior	19
12.09.-05.12.2022	Lebe Balance Training 7 Einheiten je 90 Minuten	AOK, Herr Rietz; Jörg Szepanski	10

ganzjährige Angebote (digital)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
Jan.-Juni 2022	bewegte Mittagspause	Katharina Tiemann	17
Aug.-Dez 2022	bewegte Mittagspause	Katharina Tiemann	16

Aktionen

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
25.04.-21.05.2022	Schritte Challenge	Barmer Krankenkasse	41
29.09.2022	AOK Firmenlauf	AOK	36

Kooperationen

Datum	Kooperationspartner*in	Angebot
seit 01.06.2016	Injoy Färberstraße Freizeit-Center GmbH Hagen-Hohenlimburg	10 % auf den monatl. Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr um 30 %
Änderung seit Nov. 2016	Märkische Reha-Kliniken GmbH	12-Monatsabo für monatlich 19,90 € 12-Monatsabo inkl. 12 Massagen für monatlich 29,90 €
seit Aug. 2015	Body Check in der J-Apotheke	Blutzuckermessung Messung des Cholesterin-Wertes Blutdruckmessung BMI Ermittlung für 4,98 €
Änderungsvertrag seit 01.03.2016	Actic Fitness	7.- € auf den monatl. Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr auf 24,90 €
seit 2021	clever fit Hagen-Haspe	19,90 € monatlicher Beitrag, keine Anmeldegebühr und 50 % auf Servicepauschale

Marketing

- Jahresrückblick 2021
- Nachschau auf den AOK Firmenlauf 2022
- Nachschau auf die Schritte Challenge 2022
- Handout im Intranet nach Vorträgen

Zielgruppenspezifische BGM Angebote

Nach der Analyse des Gesundheitsberichts aus dem Jahr 2021 durch die Krankenkasse „Viactiv“ hatte man sich einvernehmlich auf die Bildung eines Gesundheitszirkels mit dem Fachbereich 65 verständigt, um passgenaue Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für den Personenkreis der Reinigungskräfte und Objektbetreuer*innen entwickeln zu können.

Der Gesundheitszirkel tagte digital einmal. Bei diesem Meeting wurde als erste Maßnahme eine allgemeine Objektabfrage vereinbart, um den konkreten Bedarf in allen städtischen Objekten zu erfragen. Ziel sollte sein, von einer allgemeinen Berechnung zu einer konkret zugeschnittenen Berechnung für jedes Objekt zu kommen, die nicht nur Flächen in qm, sondern auch bauliche Gegebenheiten berücksichtigen.

Diese Umfrage wurde auch durchgeführt. Konzipiert durch den Gesundheitszirkel, durchgeführt vom FB 65. Danach konnte kein neuer Termin mangels fehlender Rückmeldungen angesetzt werden. Der Gesundheitszirkel ist somit kein Bestand mehr.

Das Kita-Projekt in Kooperation mit der AOK wurde durchgeführt. Als ein Projektbaustein wurden in insgesamt 14 städtischen Kitas, die sich an dem Projekt beteiligen, zunächst digitale Workshops für Führungskräfte und anschließend Workshops in Präsenz für die Mitarbeitenden im Erziehungsdienst von der AOK organisiert, durchgeführt und ausgewertet.

Ziel der Workshops war es, die gesundheitlichen Belastungen bezogen auf den Arbeitsplatz zu analysieren und mit den Ergebnissen ggf. Entlastungen schaffen zu können.

Die Ergebnisse aller Workshops wurden der Arbeitsgruppe vorgestellt.

1.2.4.2. 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.

- **Arbeitsschutzmanagement**

Neben der Begleitung sich verändernder Corona-Schutzmaßnahmen wurden durch die Arbeitssicherheit ganzheitliche Arbeitsplatzberatungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Geplante Vorbereitungen zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden pandemiebedingt weiterhin verschoben.

- **Arbeitsprozessmanagement**

Die Arbeitsgruppen „Demografischer Wandel“ und „POEK“ wurden wegen nahezu deckungsgleicher Inhalte und Teilnehmer*innen in die AG DOP (Demografie, Organisation, Personal) zusammengeführt. Dort wird ein Konzept zur Personal- und Organisationsentwicklung erarbeitet, anhand dessen sich die Umsetzung von Maßnahmen orientieren wird.

Es werden halbjährlich Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende durchgeführt. Pandemiebedingt fand nur eine Veranstaltung in 2022 statt.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 167 SGB IX steht das Betriebliche Eingliederungsmanagement hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeiterkrankten Mitarbeitenden (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 die Beschäftigten allerdings ist die Teilnahme und Beratung zu jedem Zeitpunkt freiwillig.

In 2022 wurden 386 Mitarbeitende schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 197 Beratungsgesprächen, die persönlich, telefonisch oder digital durchgeführt wurden.

Bei 97 Personen wurden Maßnahmen ergriffen. Mit technischer Ausstattungsveränderung, organisatorischen Veränderungen oder persönlicher Weiterentwicklung bis hin zur Umsetzung konnte individuell geholfen werden und somit der Krankenstand geringer gehalten werden.

Häufige thematische Inhalte waren: individuelle Möglichkeiten der Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

Bei weiteren 71 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

Lediglich 126 Einladungen blieben ohne Reaktion bzw. wurden zu diesem Zeitpunkt nicht als Unterstützungsangebot angenommen.

Entsprechend kam es bei 61 Mitarbeitenden 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.

In allen 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.

Das gesamte BEM-Verfahren ist seit 2021 mithilfe des SAP digitalisiert; in Echtzeit kann bei einer mehr als 42tägigen Arbeitsunfähigkeit unmittelbar mit einer Einladung reagiert werden. Die Datenvermittlung auf Papier entfiel, somit wurden ca. 1.200 Blatt Papier eingespart.

- **Notfallmanagement**

Die in 2022 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden bereits oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeitende mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

Es kam in 2022 insgesamt zu sechs angezeigten übergriffigen Vorfällen gegen städtische Mitarbeitende. Der Abgleich erfolgte zusammen mit 11/AS und dem Rechtsamt (30). Die Unfallkasse wurde informiert und deren Sofortmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurden Strafanzeigen erstellt. Allen Betroffenen wurde psychologische Soforthilfe durch Fachkräfte von 11/0 und Unterstützung angeboten. Vier Mitarbeitende nahmen diese Hilfen auch an.

1.2.5. Unternehmenskultur (UK)

Die inhaltliche Basis der Arbeit bilden der in 2014 von den Führungskräften der FE 1-3 erstellte Werteflyer „Gemeinsam geht gut“ und das Ende 2018 vom Verwaltungsvorstand beschlossene „Zukunftsbild für die Stadtverwaltung Hagen“.

Nachfolgend werden die in 2022 durchgeführten Aktivitäten im Einzelnen dargestellt:

1.2.5.1. Steuerungskreis Unternehmenskultur (UK)

Die unterjährig laufenden Aktivitäten der UK wurden seit 2015 von einem Steuerungskreis beraten, um die in der Stabsstelle Unternehmenskultur tätige Referentin zu unterstützen. Durch die gute Integration der Stelle in das Team der Personalentwicklung wurde seitens der Verwaltungsführung die Begleitung durch einen Steuerungskreis als nicht weiter notwendig erachtet. Der Steuerungskreis wurde daraufhin im Mai 2022 aufgelöst.

1.2.5.2. Angebote für Führungskräfte in 2022

Führungsklausuren für die Führungsebenen 1 bis 4 (halbtags)

Ziel der Führungsklausuren ist es, miteinander an der Gestaltung einer werteorientierten Unternehmenskultur zu arbeiten, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln und auch Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu reflektieren. Die Kommunikation untereinander hilft, über den eigenen Tellerrand zu schauen und sich auf gleicher Führungsebene im Sinn von „Gemeinsam geht gut“ über nächste Schritte, mögliche Herangehensweisen sowie gute Praxis im Hause Stadtverwaltung auszutauschen. Die ursprünglich für November 2022 vorgesehene Klausurtagung der FE 1-3 wurde auf Januar 2023 verschoben.

Datum	Bezeichnung	Zielgruppe	TN
06.04.2022	Führungsklausur der Abteilungsleiter*innen	FE 4	20
22.08.2022 06.09.2022	Führungsklausur der Abteilungsleiter*innen	FE 4	22

Kurzaustauschtreffen der Führungskräfte FE 1 bis 3 (Dauer: 1 Stunde)

Ziel der Kurzaustauschtreffen ist es, die fachbereichsübergreifende Vernetzung zwischen den Führungskräften zu fördern. Neben dem Entstehen von Verständnis füreinander und Vertrauen zueinander ist das Lösen von Themen auf dem kurzen Dienstweg ein wesentliches Plus.

Im Führungsbereich FE 1-3 wurde auf Vorschlag des Oberbürgermeisters ab Dezember einmal monatlich das Format „Morgenstund“ mit einem absolut offenen halbstündigen Austausch von Führungskräften ergänzt. (Dauer: 30 Minuten).

Datum	Bezeichnung	Zielgruppe	TN
10.01.2022	Morgenstund	FE 1-3	5
26.01.2022	Kurzaustausch	FE 1-3	10
08.02.2022	Kurzaustausch	FE 4	22
17.02.2022	Morgenstund	FE 1-3	11
10.03.2022	Morgenstund	FE 1-3	7
09.06.2022	Kurzaustausch	FE 4	15
10.06.2022	Morgenstund	FE 1-3	11
05.09.2022	Kurzaustausch	FE 1-3	15
01.12.2022	Kurzaustausch	FE 4	20
14.12.2022	Morgenstund	FE 1-3	8

Austauschtreffen für FE 5 bis 7 (Dauer 2,5 - 3 Stunden)

Datum	Bezeichnung	Zielgruppe	TN
18.01.2022	Erster Austausch der Führungskräfte nach der Pandemie	FE 5-7	18
08.03.2022 09.03.2022 10.03.2022	Austausch der Führungskräfte zum Thema: „Kommunikation und transparente Information“	FE 5-7	29
21.06.2022 23.06.2022	Austausch der Führungskräfte Themen aus der alltäglichen Praxis	FE 5-7	9

07.09.2022 19.09.2022	Austausch der Führungskräfte Themen aus der alltäglichen Praxis	FE 5-7	23
14.11. 2022	Austausch der Führungskräfte Themen aus der alltäglichen Praxis	FE 5-7	11

Thematische Arbeitsgruppen (AGs)

Diese Form des Austauschs von städtischen Führungskräften (FK) zur Erarbeitung von Lösungsansätzen entspricht dem Kapitel 5 des Zukunftsbildes. Die Freiwilligkeit der Beteiligung lässt die am Thema interessierten FK verschiedenster Bereiche und Hierarchie-Ebenen zusammenkommen. Es ermöglicht das Zusammenbringen unterschiedlicher Blickwinkel. Neben dem Ziel, Lösungsansätze zu entwickeln, die von vielen FK mitgetragen werden, entstehen folgende weitere Vorteile:

- Entwicklung eines Verständnisses für die Arbeitssituationen anderer Bereiche
- Entwicklung von Vertrauen untereinander
- große Praxisnähe und damit gute reale Umsetzungschancen
- mehr Transparenz in dem Informationsfluss
- Mitgestalten können, führt zu einer stärkeren Bindung (Wir-Gefühl, Gemeinsam geht gut)

Im Jahr 2022 gab es anlässlich der Landtagswahl eine AG „LTW 2022- Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“.

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende	TN
26.01.2022	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	10
09.02.2022	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	7
23.03.2022	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	7
08.06.2022	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	7
06.12.2022	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	5

1.2.5.3. Austauschrunden für Mitarbeitende zu Themen der Unternehmenskultur

Dieses Angebot soll auch Mitarbeiter*innen eine Gelegenheit bieten, sich mit Themen aus der UK auseinanderzusetzen. Zusätzlich ermöglicht dieses Format allen Teilnehmenden Einblick in Umsetzungspraxis anderer Bereiche. Auch dem Gedanken „Für uns ist nichts dabei!“ wird entgegengewirkt. Gleichzeitig wird durch das Angebot erreicht, dass eine Brücke zwischen den theoretischen Grundlagen (Werteflyer, Zukunftsbild) und dem eigenen Erleben erreicht wird. Themen werden dadurch konkret erfahrbar und werden durch Teilnehmende in die unterschiedlichen Teams und Sachgruppen zurückgetragen.

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende aus den Bereichen	TN
25.01.2022	MA-Austausch „Vertrauen/vertrauensvolle Zusammenarbeit“	FB 55, 60, 62, 65	4
01.02.2022	MA-Austausch zum Thema „Kommunikation & transparente Information“	FB 11, 32, 60, 62, 65, 69	6
22.02.2022	MA-Austausch zum Thema „Ermutigende Kommunikation“	FB 15, 32, 55, 60, 65, 69	6
16.03.2022	MA-Austausch zum Thema „Kommunikation & transparente Information“ 2.Teil	FB 11, 60, 62, 65, 69	5
27.04.2022	MA-Austausch „Wertschätzung“	FB 32, 37, 60, 61, 69	6
05.12.2022	MA-Austausch „Zukunftsbild & Werteflyer- Wo stehen wir heute?“	FB 11, 14, 60, 65	4

1.2.5.4. Willkommenskultur: Angebote für neu eingestellte Mitarbeiter*innen

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende aus den Bereichen	TN
28.03.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 1 Kennenlernen der anderen Neuen und ihrer Bereiche, wie war der Einstieg? Info-Bedarfe?	FB 11,15, 20, 32, 48, 53, 55, 60, 61	19
01.02.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 2 Klären von Fragen und Informations-wünschen	FB 11,15, 20, 32, 48, 53, 60, 61	14

06.09.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 3 Stadt Hagen als sozialer Arbeitgeber, Erkunden von Schnittstellen für Kooperationen	FB 20, 32, 53	6
15.08.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 1 Kennenlernen der anderen Neuen und ihrer Bereiche, wie war der Einstieg? Info-Bedarfe?	VB/2KF, FB 11, 32, 48, 49, 53, 55, 61, 69, JC	17
20.09.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 2 Klären von Fragen und Informationswünschen	VB/2KF, FB 11, 32, 48, 55, JC	12
26.09.2022	Rathausführung mit Peter Mook	VB/2KF, FB 01, 11, 20, 32, 48, 53, 55, 61, JC	22
27.10.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 3 Stadt Hagen als sozialer Arbeitgeber, Erkunden von Schnittstellen für Kooperationen	VB/2KF, FB 11, 48, 55, JC	8
03.11.2022	Willkommensveranstaltung des Oberbürgermeisters für neue Mitarbeiter*innen	FB 11, 15, 20, 32, 48, 55, 56, 60, 62, 65, 69, JC	45
21.11.2022	Catch-up Austausch der Neuen aus Gruppe 1 & 2	FB 11, 20, 32, 48, 49, 53, 61, 69	13
22.11.2022	Kennenlernen & Vernetzen Teil 1 Kennenlernen der anderen Neuen und ihrer Bereiche, wie war der Einstieg? Info-Bedarfe?	FB 15, 55, 56, 60, 65	11

**1.2.5.5. Pilotprojekt „Energietanken in der Mittagszeit“ (jeweils 13.00 – 13.20 Uhr)
- Schnupper-Angebote für gestresste Führungskräfte**

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende aus den Bereichen	TN
02.05.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 15, 20, 37, 49, 53, 55, 60, 62, 69	20
03.05.2022	Di: Autogenes Training mit Imagination	FB 11, 14, 20, 37, 48, 53, 55, 60, 69, CVUA,	15
04.05.2022	Mi: Progressive Muskelentspannung	VB 4, FB 11, 15, 20, 32, 37, 55, 62, 69, CVUA, OB/GB	16
05.05.2022	Do: Antistress Training mit Achtsamkeit	FB 11, 15, 20, 55, 60, 65, 69, CVUA, OB/GB	14
09.05.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 15, 20, 49, 55, 60, 65, 69, CVUA, OB/GB	20
10.05.2022	Di: Autogenes Training mit Imagination	FB 11, 14, 15, 20, 32, 49, 53, 55, 60, 61, 62	14
11.05.2022	Mi: Progressive Muskelentspannung	FB 15, 20, 32, 55, 60, 62, 65, SZS, CVUA	13
12.05.2022	Do: Antistress Training mit Achtsamkeit	FB 14, 15, 32, 55, 60, 61, 65, CVUA	9
16.05.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 15, 20, 32, 53, 55, 60, 61, 62, CVUA	17
17.05.2022	Di: Autogenes Training mit Imagination	FB 11, 15, 20, 32, 53, 55, 60, 62, CVUA	12
18.05.2022	Mi: Progressive Muskelentspannung	FB 15, 20, 55, 60, 61, 62, CVUA	10
19.05.2022	Do: Antistress Training mit Achtsamkeit	FB 14, 15, 20, 53, 55, 60, 62, 65, CVUA	10
23.05.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 15, 20, 55, 60, 62, 65	12
24.05.2022	Di: Autogenes Training mit Imagination	FB 15, 20, 55, 62, 69	7
25.05.2022	Mi: Progressive Muskelentspannung	FB 15, 20, 55, 60, 61, 62, 69	10
02.06.2022	Do: Antistress Training mit Achtsamkeit	FB 11, 20, 49, 55, 61, 62, 65	11

Aufgrund einer sehr positiven Evaluation durch die Teilnehmenden wurde das Angebot im Herbst nochmal aufgegriffen (nur 2 x pro Woche) und für alle interessierten Mitarbeiter*innen geöffnet. Die veränderte Zeit (jeweils 12.15 – 12.35 Uhr) sollte das Angebot auch für Teilzeitkräfte attraktiv machen.

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende aus den Bereichen	TN
22.08.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	VB 4/S, FB 11, 14, 20, 32, 48, 49, 53, 55, 62, 65, 69	20
25.08.2022	Do: Entspannungsmix	FB 11, 14, 20, 32, 37, 48, 53, 55, 62, 65, 69, GPR	18
29.08.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	VB 4/S, FB 01, 11, 14, 15, 20, 53, 55, 62, 65, 69, CVUA	20
01.09.2022	Do: Entspannungsmix	FB 11, 14, 20, 53, 55, 60, 61, 62, 65, 69	16
05.09.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	VB 4/S, FB 11, 14, 20, 53, 55, 60, 61, 62, 65, 69	14
08.09.2022	Do: Entspannungsmix	FB VB 4/S, 11, 20, 55, 60, 62, 65, SZS, CVUA	12
12.09.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 14, 15, 20, 53, 55, 60, 62, 69, CVUA	15
15.09.2022	Do: Entspannungsmix	FB 11, 15, 20, 53, 55, 62, 65, 69	10
19.09.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 20, 55, 60, 61, 62, 65, 69, CVUA	12
22.09.2022	Do: Entspannungsmix	FB 11, 20, 55, 60, 62, 69, CVUA	12
26.09.2022	Mo: Schmerzfrei-Übungen	FB 11, 15, 20, 32, 55, 60, 62, 69	12
29.09.2022	Do: Entspannungsmix	FB 11, 20, 32, 55, 61, 62, 69, CVUA	12

1.2.5.6. Veröffentlichungen (Newsletter UK, PE & BGM)

Zu Beginn des Jahres 2022 wurde beschlossen, den Newsletter zu erweitern, um neben Inhalten der Unternehmenskultur auch aus den anderen beiden Bereichen des Teams (Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement) zu berichten. Um das mit einer Bildmarke zu unterstützen, wurde mit Unterstützung von 11/4 ein neues Logo und etwas moderneres Outfit des Newsletters entwickelt.

Datum	Ausgabe	Inhalte
12.03.2022	Newsletter 01/2022	- Mitarbeiter*innen Austausch zu Themen der Unternehmenskultur - Neues aus der AG „Landtagswahl 2022 – Gemeinsam geht mehr“ - Krankenrückkehrgespräche als Chance nutzen ... - Jobcenter – Der Weg zurück zur Normalität - Seminare zu Gesundheitsvorsorge, Gefühlen in Zeiten von Corona und Kommunikation - Seminar „Neu in der Kommunalverwaltung“ – Angebot PE und einiges mehr... - Schritte Challenge: "Gesucht und gefunden ...– Liane Theus, FB 55"
11.05.2022	Newsletter 02/2022	- Überzeugendes Feedback für das Angebot „Kennenlernen und Vernetzen“ - Erfahrungsgewinn oder Zeitverschwendung? - Rückblick auf das Seminar „Krankenrückkehrgespräche als Chance nutzen“ - Was ist eigentlich das Projekt ProSAP24? - Interner Moderationsservice - Aktuelle Angebote aus dem Bereich des BGM
20.06.2022	Newsletter 03/2022	- Spannendes Seminarangebot „Reden mit der Politik“ - Wahlhelfer*innen Party am 1. Juni - Auslosung der Gewinner*innen der Schritte Challenge 2022 - Die drei „W“s (Was, Wo, Wie) – Herausforderung für neue Kolleg*innen! - Save the date „16.09.2022“ – Großes Mitarbeiter*innenfest im Kultopia
07.10.2022	Newsletter 04/2022	- Team der Stadt Hagen erfolgreich beim 8. AOK Firmenlauf - „Hier wird Ihnen geholfen ...“ – Serviceline 15 - PICTURE-Inhouse-Schulung endlich wieder in Präsenz - Rückblick auf den WS „Gelingende Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen“ - Rathausführung - Termine und Sonstiges
12.2022	Newsletter 05/2022	- Reden Männer und Frauen wirklich unterschiedlich? - Fördermittel – Herausforderung und Chance - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) - Das Tierheim in Hagen – ein besonderes Stück Verwaltung - Gewaltprävention – Schutz aller Mitarbeitenden in der Praxis - Eine Weihnachtsgeschichte

1.2.5.7. Marketing (Intranet UK)

- Veröffentlichung der Dokumentationen von Veranstaltungen
- Bewerbung von offenen UK-Angeboten

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

Zum Gesamtpersonalbestand gehört grundsätzlich auch das bei Eigenbetrieben beschäftigte Personal. Seit 2020 unterhält die Stadt Hagen keine als Eigenbetrieb im Sinne der Eigenbetriebsverordnung geführten wirtschaftlichen Unternehmen ohne Rechtspersönlichkeit mehr. Vorherige Bestandszahlen und Entwicklungswerte werden jeweils im Bericht ausgewiesen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung. Hierzu erfolgen in der Tiefe nähere Details wie Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

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.

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen
- Auszubildende und entgeltliche Praktikumskräfte
- Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD)
- Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Besch.)
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

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

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2013 bis 2022 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.01.2020 wurden die bisherigen Eigenbetriebe "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" und „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Kernverwaltung zurückgeführt. Separate Ausweise entfallen jeweils ab diesen Zeitpunkten.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung der Gesamtzahl an Stammkräften bei der Stadt Hagen.

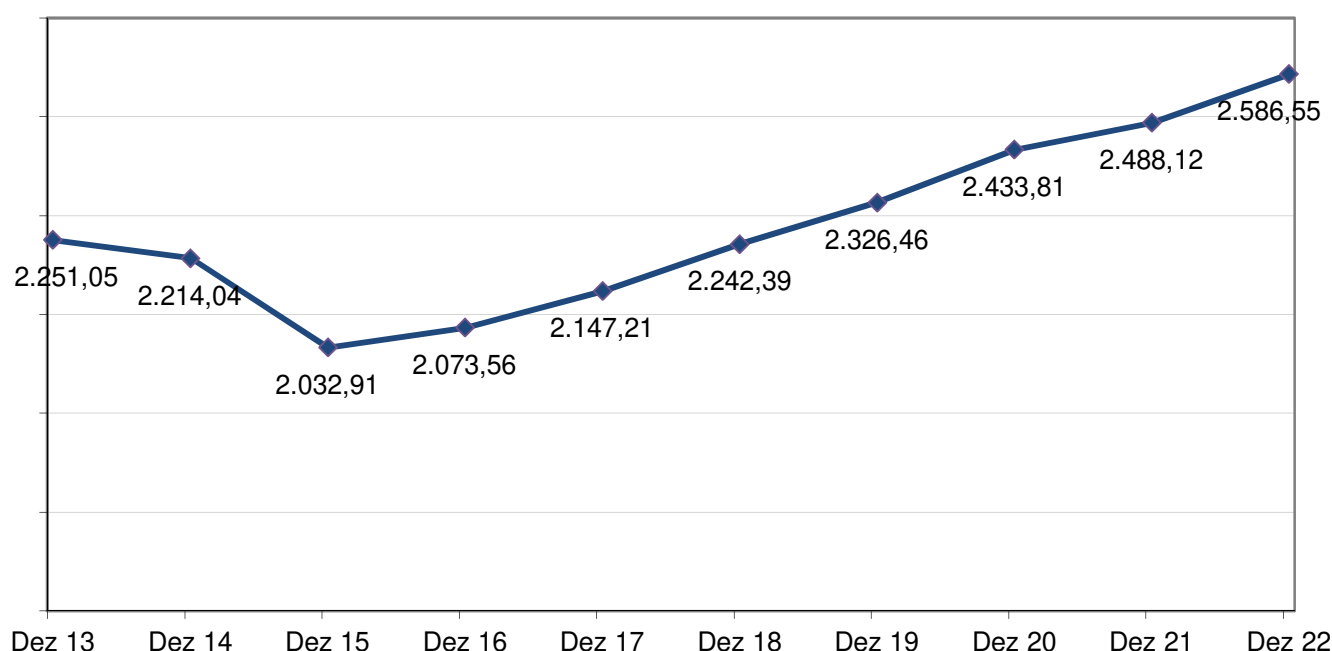


Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit 2013

Bis 2014 hatte sich zunächst noch ein sukzessiver Abbau des Stammpersonals fortgesetzt. Mit der Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theaters wurde das bisherige städtische Amt 46 zum 01.01.2015 in die Theater Hagen gGmbH überführt. Beschäftigungsverhältnisse wurden auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Damit ist 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Seither steigt die Zahl der vollzeitverrechneten Stammkräfte kontinuierlich.

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

2.1.2.1. Entwicklung seit 2013

Seit 2013 haben unterschiedliche Zu- und Abgangsgründe die Fluktuation beeinflusst.

Stundenausweitungen und Stundenreduzierungen schlagen sich zahlenmäßig in der Höhe der VZK nieder, führen dabei jedoch zu keiner Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

Neben Veränderungen im Beschäftigungsumfang erfolgen Zugänge durch Rückkehrende (aus bestehenden, jedoch inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Abgänge in Form zeitlich begrenzter Ausfälle (ohne dass Beschäftigungsverhältnisse unwiderruflich enden).

Im Zeitraum der letzten zehn Jahre überwiegen in Summe der VZK die temporären Abgänge und Stundenreduzierungen noch die der an Zugängen von Rückkehrenden und aus Stunden-

erhöhungen. Eine künftige Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigten ist aber nicht auszuschließen.

In der Vergangenheit haben insbesondere organisatorische Veränderungen zur Entwicklung der Bestandszahlen in der Gesamtverwaltung geführt.

Die zahlenmäßig hohen Personalzuwächse aus den Rückführungen von GWH (2016) und HABIT (2020) bildeten prozentual einen erheblichen Anteil aller Zugangsgründe. Inzwischen spielen Übernahmen aus dem Konzernbereich nur noch eine untergeordnete Rolle.

Aktuell lösen vor allem Neueinstellungen und Entfristungen eine Zunahme der Gesamtzahl der Stammkräfte aus. Auch die Übernahme von Auszubildenden gewinnt seit einigen Jahren wieder an Relevanz.

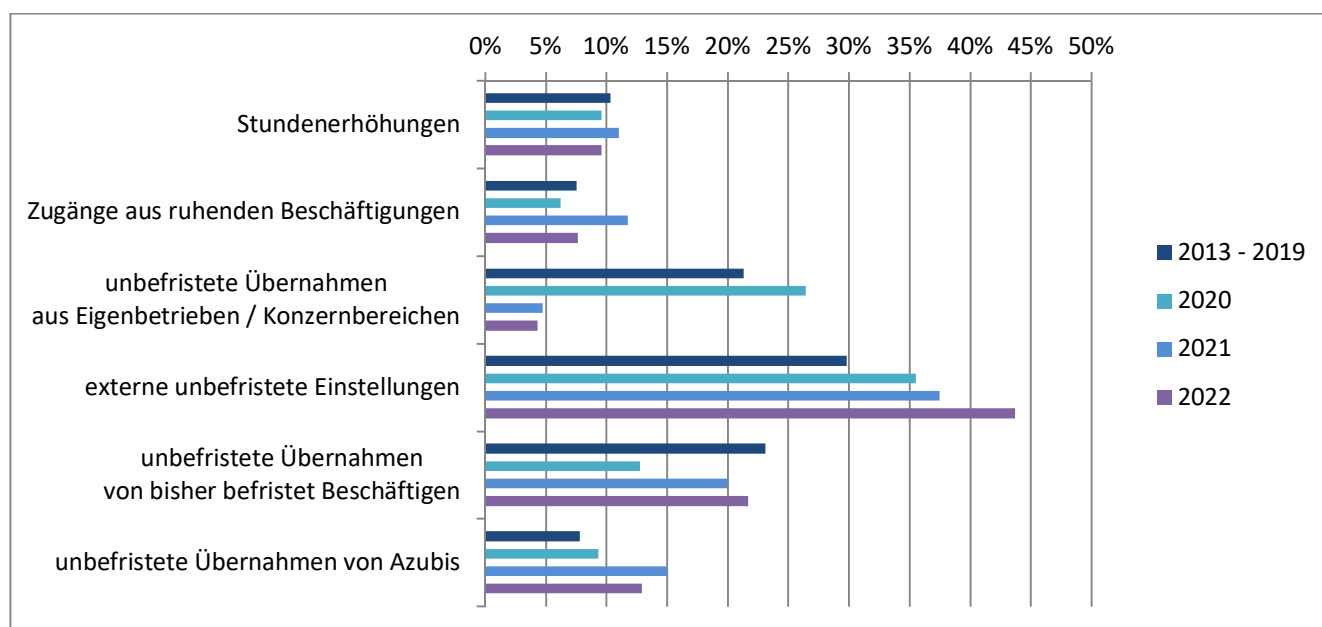


Abb. 9: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2013

In der Vergangenheit führten Ausgliederungen zu erheblichen Reduzierungen des Personalbestands. Die Gründung der Theater gGmbH 2015 fiel hier erheblich ins Gewicht. Danach sind Abgänge in Konzernbereiche für die Fluktuation kaum noch relevant.

Auch die Gewährung von Altersteilzeit insbesondere in Form des Blockmodells wurde als Mittel zum Personalabbau eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung war dann seit 2013 nicht mehr vorgesehen. Bestehende Verträge liefen aus, die letzten Übergänge in die Freistellungsphase erfolgten 2018. Ab dem Jahr 2020 wurden erstmals wieder neue Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) nun zumindest bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht.

Inzwischen resultieren Abgänge vermehrt aus altersbedingter Fluktuation und individuellen Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen.

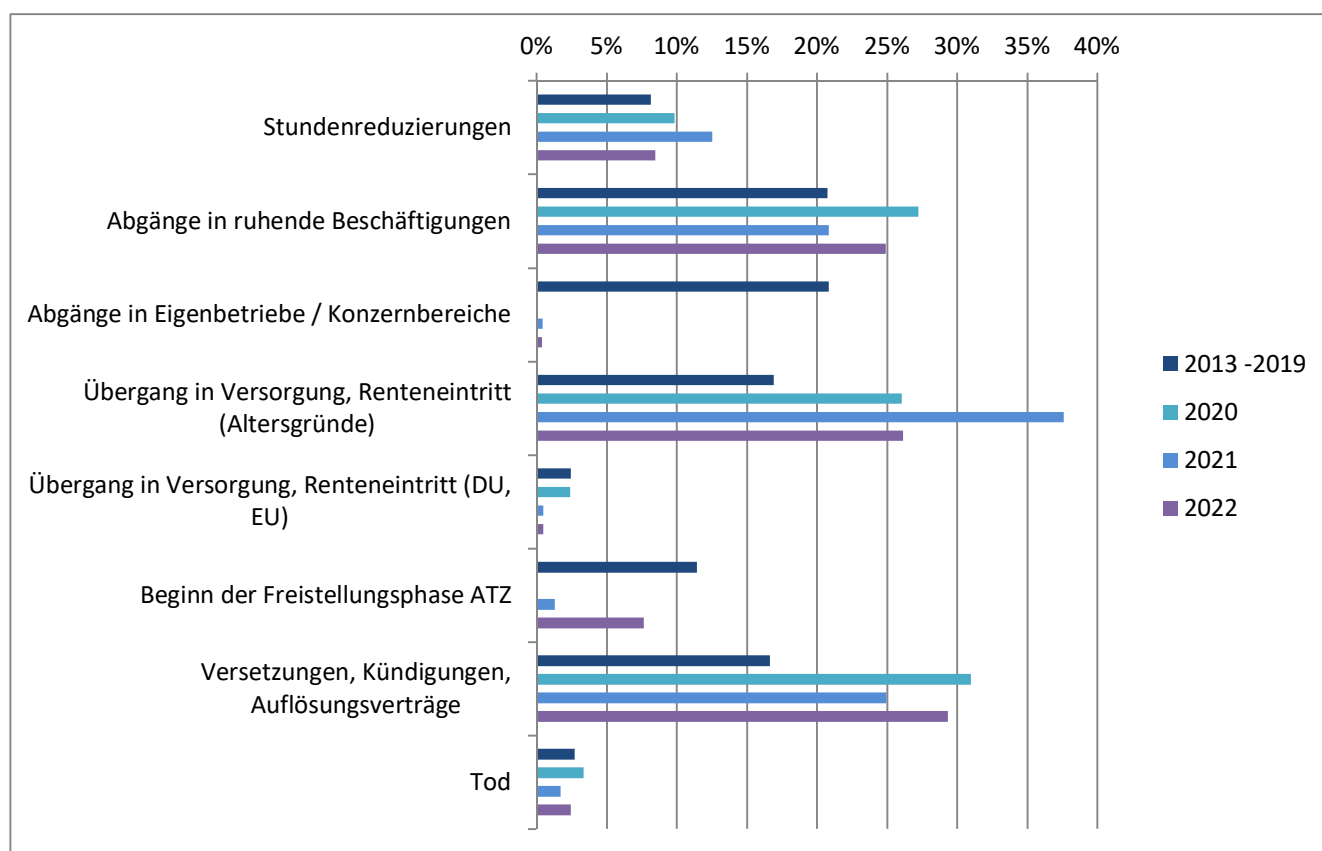


Abb. 10: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2013

2.1.2.2. Fluktuation in 2022

	Bestand zum 31.12.2021 in VZK		
	2.488,12		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	32,29	-20,18	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	25,69	-59,08	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	14,55	-1,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	146,70	-62,02	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	72,88	-1,18	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	43,41	-18,14	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-69,60	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-5,89	Tod
Summe Zugänge	335,52	-237,09	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2022 in VZK		
	2.586,55		

Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2022

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Ruhendstellung von bisher aktiven Beschäftigten sowie Stundenreduzierungen sind neben den beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2022 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 277,54 VZK begründet.

Neue unbefristete Beschäftigungen ergeben sich vielfach auch aus Nachfolgebesetzungen. Die diese Bedarfe auslösenden Abgänge sind nicht zwangsläufig im selben Berichtszeitraum entstanden. Die Besetzungen erfolgen außerdem häufig durch die Entfristung von bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

2022 wurden außerdem wieder viele Auszubildende unbefristet übernommen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war noch bis 2012 stark zurückgegangen. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunktthema 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 im nicht-technischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich auch 2022 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden nieder.

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

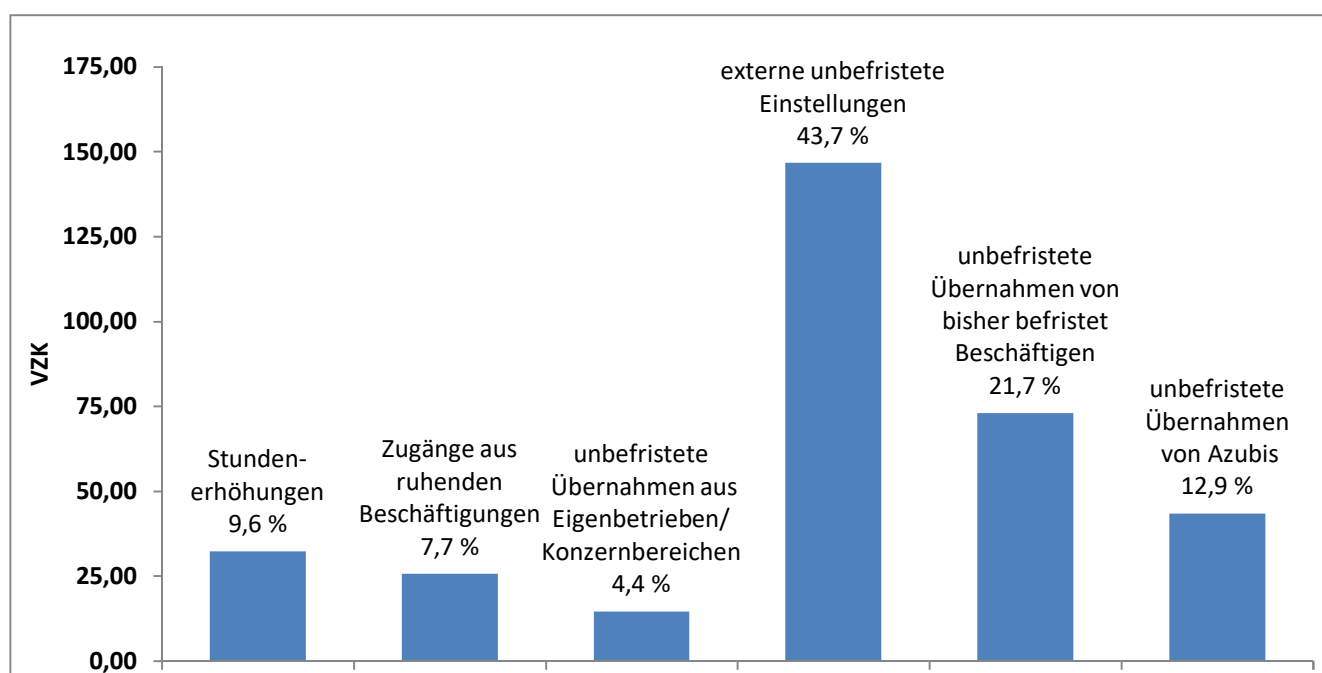


Abb. 12: Zugangsgründe 2022 in Prozent

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

In der Verwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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.

Die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen schwankt im Betrachtungszeitraum. Mit der Rückführung der GWH in die Verwaltung haben sich im Jahr 2016 außerdem entsprechende Verschiebungen - insbesondere bei den Aushilfen - ergeben. Seit 2020 bestehen vor allem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wieder erheblich mehr befristete Bedarfe als zuvor.

Bereiche	Bestand am 31.12.13	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22
Gesamtverwaltung	133,37	128,15	143,09	152,25	157,50	144,38	114,51	164,99	167,81	169,39
ehem. EB GWH	10,58	21,63	19,23							
ehem. EB HABIT	3,00	3,00	2,00	2,87	4,00	2,00	1,00			
insgesamt	146,95	152,78	164,32	155,12	161,50	146,38	115,51	164,99	167,81	169,39

Abb. 13: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen

Zum 31.12.2022 gab es verwaltungsweit 208 befristet Beschäftigte (161,27 VZK) und 25 Aushilfen (8,12 VZK).

In Summe ist der Umfang an vollzeitverrechneten befristeten Beschäftigungsverhältnissen (ohne Aushilfen) gegenüber dem Vorjahr wieder leicht gesunken. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2022 weitere befristete Einstellungen.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2021 in VZK		
	164,03		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	11,04	-6,73	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,50	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	116,77	-69,88	unbefristete Übernahmen
		-52,46	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	127,81	-130,57	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2022 in VZK		
	161,27		

Abb. 14: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2022

Eine Reihe von befristeten Beschäftigungen besteht u. a. im Rahmen des Förderprogramms „16i“. Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Programm beteiligt. Das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt. und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.

Seit 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere in den Fachbereichen für Gesundheit und Verbraucherschutz (FB 53) sowie Jugend und Soziales (FB 55) / Kindertageseinrichtungen (55/4) - vielfach befristete Stellen eingerichtet worden. Zum 31.12.2022 bestanden noch immer um die 29 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

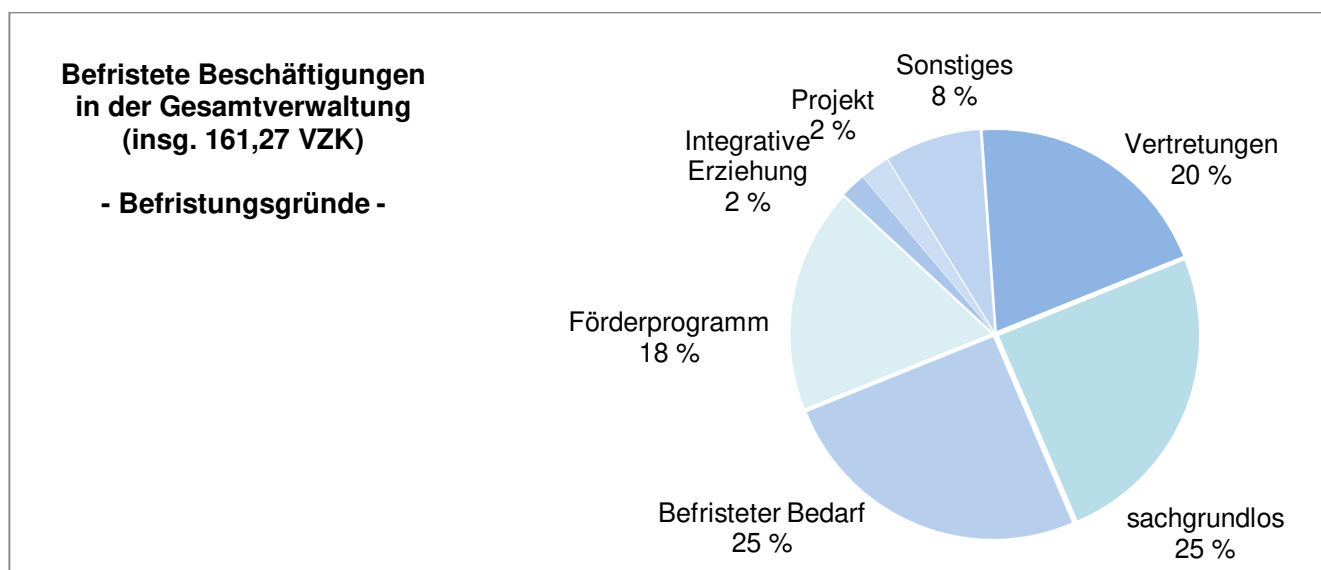


Abb. 15: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2022

Insgesamt 20 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse betreffen allein den Fachbereich 53, neben befristeten Bedarfen handelt es sich hier zu 13 % auch um Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen. Außerdem besteht mehr als ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich 55. Davon wiederum mehr als 80 % in den Kindertageseinrichtungen. Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

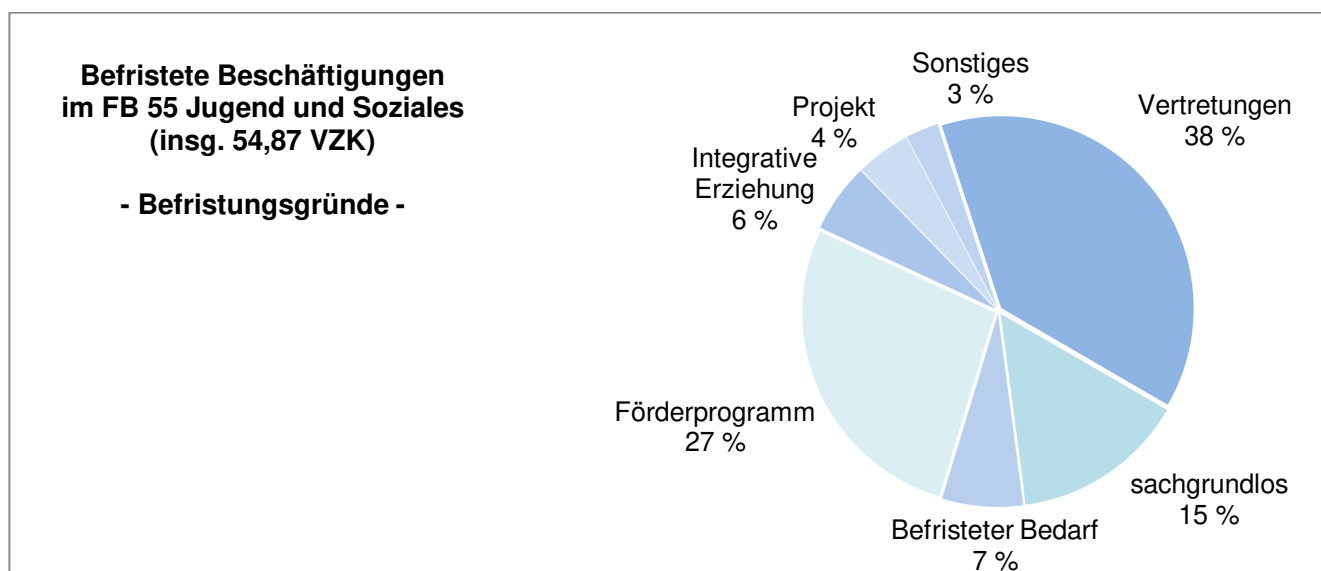


Abb. 16: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2022

Die Anlage 2 zeigt ausführlich auf, in welchen Bereichen die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen.

Bereiche	Bestand am 31.12.13	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22
Gesamtverwaltung	80	106	88	94	111	115	132	159	162	162
- BFD	17	24	19	24	23	24	24	34	25	24
- Praktikumskräfte	22	28	25	23	22	13	16	10	12	8
- Auszubildende	41	54	44	47	66	78	92	115	125	130
ehem. EB GWH (nur Auszubildende)	3	4	4							
ehem. EB HABIT (nur Auszubildende)	2	3	4	7	8	8	6			
Auszubildende	46	61	52	54	74	86	98	115	125	130
insgesamt	85	113	96	101	119	123	138	159	162	162

Abb. 17: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es regelmäßig eine Vielzahl an Einsatzstellen für den Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder im Sommer bzw. Herbst 2023 starten.

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

Die Zahl der Auszubildenden bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. In den vergangenen zehn Jahren ist nach dem damaligen Tiefststand die Gesamtzahl dagegen deutlich gestiegen. Zwar ging 2015 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst noch einmal leicht zurück, aber bereits 2016 waren es wieder mehr. Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich ab 2017 deutlich weiter fort.

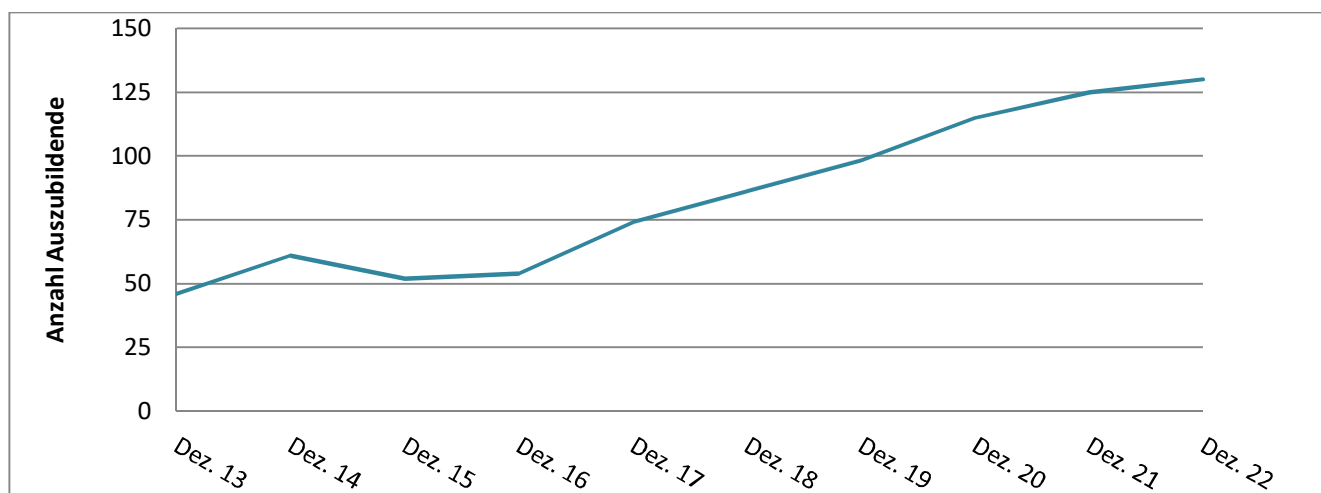


Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2013

Erstmals konnte 2017 die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Auch in den Jahren 2018 bis 2020 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nicht-technischen Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Erstmals wurde 2019 das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. Neu ab 2020 wurde ein dreijähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik (B. A.) angeboten, 2021 auch ein vierjähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik, E-Government (B. Sc.). Seit Februar 2022 werden erstmals Notfallsanitäter*innen ausgebildet. Außerdem wurde zum Jahresende der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur/-in“ wieder aufgenommen. Neben den Ausbildungs- und Studiengängen werden außerdem regelmäßig Volontariate in der Pressestelle und in den Museen angeboten.

Im Einstellungsjahrgang 2022 gibt es 63 neue Auszubildende und dual Studierende.

Insgesamt 44 (43,41 VZK) Nachwuchskräfte wurden 2022 nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss unbefristet übernommen, fünf weitere befristet. Vier Personen haben die Stadt Hagen verlassen. Außerdem endeten zwei Volontariate. Drei Ausbildungsverhältnisse ruhen aktuell.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum 31.12.2022 per Saldo um fünf erhöht.

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 21 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Volontariate gibt es derzeit in der Pressestelle.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	21,54	22
Verwaltungsfachangestellte SOD	1,00	1
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	14,00	14
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	25,00	25
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	3,00	3
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	129,54	130

Abb. 19: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2022

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 zu vermitteln. Ausgewiesen werden hier nachrichtlich auch die zum Stichtag bestehenden nicht-aktiven Beschäftigungsverhältnisse.

Aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2022

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.586,55	3.007	1.916	1.091	1.108	1.899
Befristete	161,27	208	108	100	73	135
Aushilfen	8,12	25	0	25	25	0
in Ausbildung	129,54	130	128	2	52	78
im Praktikum	7,00	8	6	2	1	7
im BFD	24,00	24	24	0	5	19
	2.916,48	3.402	2.182	1.220	1.264	2.138

davon:

verbeamtet	646,33	678	556	122	440	238
tarifbeschäftigt	2.270,15	2.724	1.626	1.098	824	1.900

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2022

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	18,74	21	13	8	6	15
ruhende Besch.	106,76	140	68	72	3	137
	125,50	161	81	80	9	152

davon:

verbeamtet	5,79	6	5	1	0	6
tarifbeschäftigt	119,71	155	76	79	9	146

Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2022

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2022 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

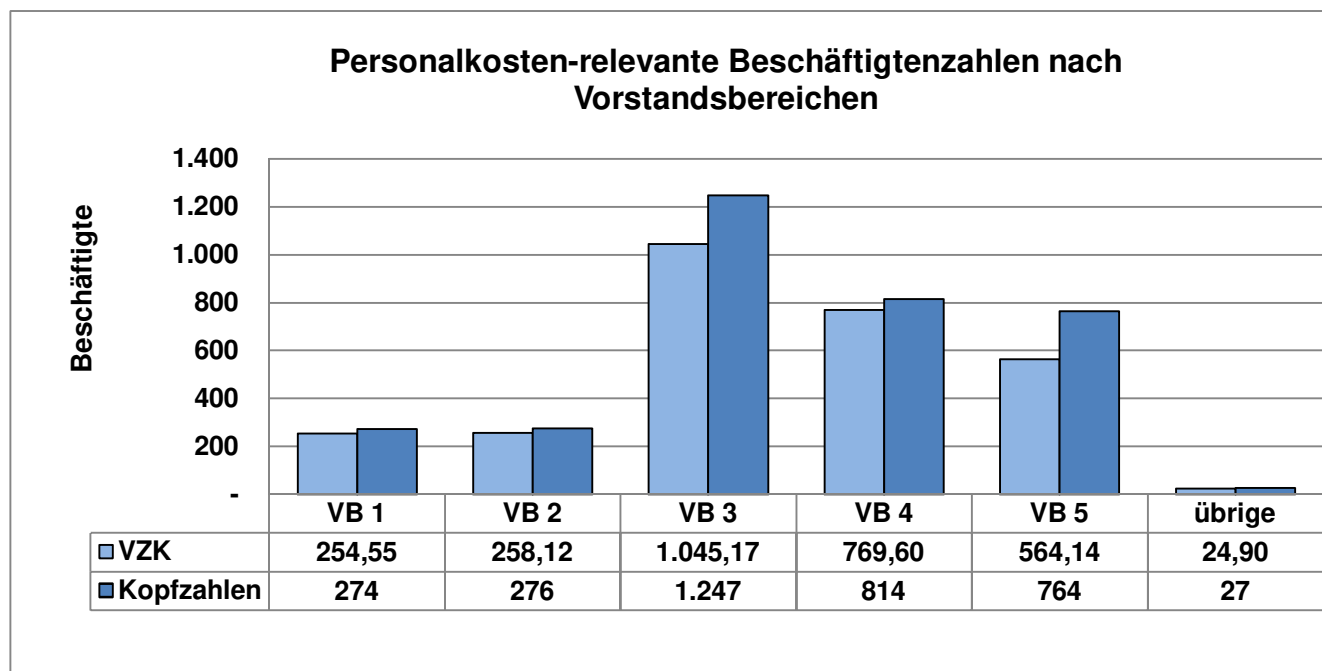


Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
DSB	Behördlicher Datenschutz*
OB/GB	Gleichstellungsstelle*
OB/SchwV	Schwerbehindertenvertretung*
GPR	Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
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
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung Jobcenter

VB 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
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 Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen
SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden hier auch die diversen Personalgestellungen (z. B. CVUA Westfalen oder Verbeamtete bei städtischen 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 (37). Ausgewiesen werden hier die verbeamteten Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst sowie die Beschäftigten im Rettungsdienst, außerdem die Feuerwehr-Anwärter*innen und Personen in der Ausbildung zu Notfallsanitäter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	185,50	186	97,50	98	283,00	284
tarifbeschäftigt			14,77	16	14,77	16
Befristete (Tarif)			4,00	4	4,00	4
	185,50	186	116,27	118	301,77	304
in Ausbildung						
verbeamtet					18,00	18
tarifbeschäftigt					5,00	5

Abb. 22: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2022

Lediglich fünf der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insgesamt 20 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Zwei Feuerwehrbeamte (m) und drei Tarifbeschäftigte (w) arbeiten in Teilzeit. Unter den 18 Anwärtern ist keine Frau. Zu Notfallsanitäter*innen werden drei Männer und zwei Frauen ausgebildet. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 95 % Männer tätig.

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

In den insgesamt 26 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hauswirt- schaftskräfte*		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	199,08	226	48,54	63	8,83	24	256,45	313
Befristete	19,41	24	13,80	18	10,57	18	43,78	60
	218,49	250	62,34	81	19,40	42	300,23	373
in Ausbildung							25,00	25
im Praktikum							7,00	8

*) inkl. Alltagshelfer*innen

Abb. 23: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2022

Daneben sind seit Sommer 2020 in einer neuen Großtagespflege drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals unbefristet beschäftigt. Eine weitere Tagesmutter wurde im vierten Quartal 2022 befristet als Vertretung für die Dauer von Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten eingestellt.

Nur 15 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem fünf Auszubildende und ein Praktikant. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 94 % Frauen, davon über 43 % in Teilzeit.

Etwa 85 % der Mitarbeitenden sind aktuell 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. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschalegeschlossen. Einige befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

Bedingt durch die Corona-Pandemie hatte sich der Personalbedarf in den Einrichtungen seit dem Frühsommer 2020 insgesamt erhöht. Es konnten laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden. Deshalb wurde der Aushilfspool zunächst für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet, die Maßnahme wurde insgesamt bis zum 31.07.2023 verlängert. Außerdem sind in den Kindertagesstätten neue Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Um den Anforderungen zur Umsetzung der Hygienevorgaben (Desinfektion, Essenszubereitung, Einhaltung von Abständen) Rechnung zu tragen, hatten zum Stammpersonal gehörende Hauswirtschaftskräfte ihren Beschäftigungsumfang teilweise erhöht. Weitere Kräfte wurden befristet eingestellt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen für Kindertageseinrichtungen“ des Landes NRW war zunächst bis zum 31.07.2021 befristet, die Verträge liefen aus. Im Dezember 2021 hat die Landesregierung dann beschlossen, das Förderprogramm bis zum 31.07.2022 fortzusetzen. Im ersten Quartal wurden daraufhin 14 Alltagshelferinnen befristet eingestellt. Inzwischen wurde das Programm vom Land bis zum 31.07.2023 verlängert.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen bei 26 %. Der überwiegende Teil aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht mit 46 % vertretungsbedingt.

Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der verschiedenen Befristungsgründe im Bereich der Kindertagesbetreuung zum Stand 31.12.2022.

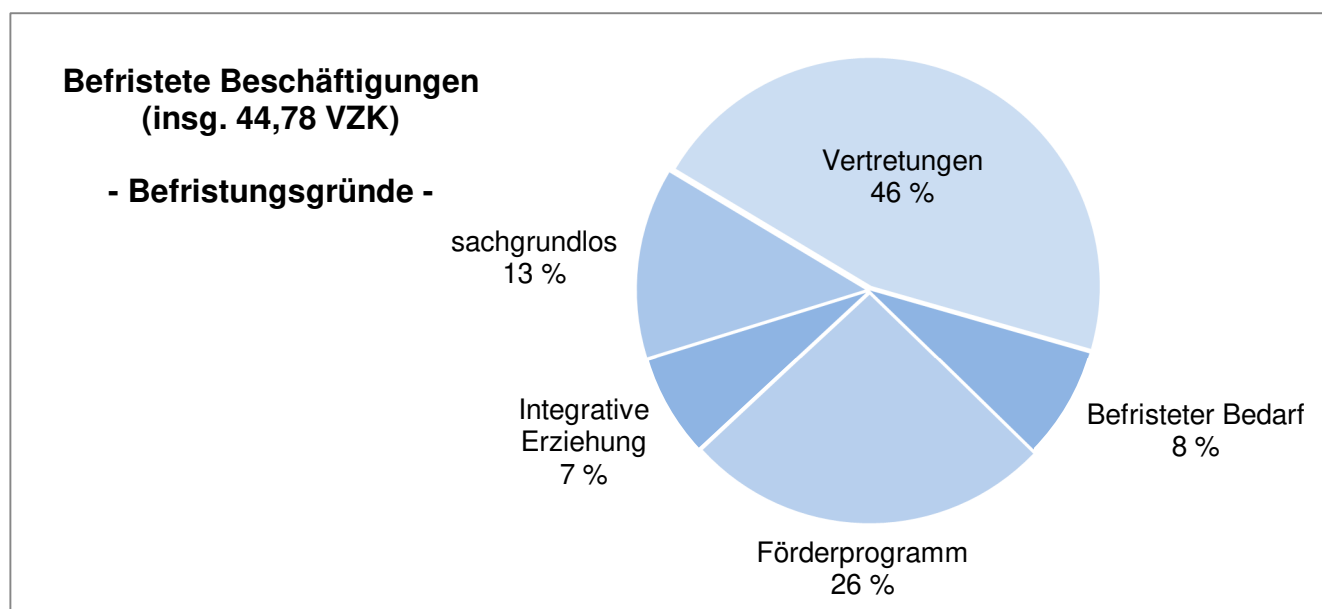


Abb. 24: Befristungsgründe im Kita-Bereich

Auf Dauer ausgerichtete Arbeitsplätze in den Kindertageseinrichtungen werden grundsätzlich unbefristet besetzt. Dabei wird im Zuge der Besetzungen befristet Beschäftigten eine Umwandlung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten.

Für zeitlich begrenzte Tätigkeiten (in Vertretungsfällen, Förderprogrammen, Projekten oder im Rahmen der „integrativen Erziehung“) besteht auch weiterhin die Notwendigkeit, bedarfsgerecht befristete Einstellungen vorzunehmen.

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	98,68	100	146,35	299	245,03	399
Befristete	-	-	-	-	-	-
Aushilfen			8,12	25	8,12	25
	98,68	100	154,47	324	253,15	424

Abb. 25: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2022

Rund 95 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei Objektbetreuer arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 90 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

Nachfolgend wird die Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in den zurückliegenden zehn Jahren aufgezeigt. Einbezogen sind die zuvor dargestellten aktiven unbefristeten (Stammkräfte) sowie die befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der früheren Eigenbetriebe finden dagegen hier keine Berücksichtigung, da für sie auch kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des Kernhaushalts (vgl. 3.1.1) erfolgt ist.

2.2.1. Entwicklung seit 2013 / vollzeitverrechnet

Insgesamt unterliegen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum erkennbaren Schwankungen. So ist 2015 insbesondere die Zahl der Stammkräfte erheblich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen GmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung der GWH in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. 2020 stieg die Beschäftigtenzahl wiederum deutlich. Der HABIT wurde wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse wurde merklich erhöht. Mit Beginn der Corona-Pandemie kam es zu zusätzlichen befristeten Personalbedarfen. Bis zum jetzigen Berichtsstichtag sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen weiter angestiegen und haben sich im Vergleich zu 2013 um 44,6 % erhöht.

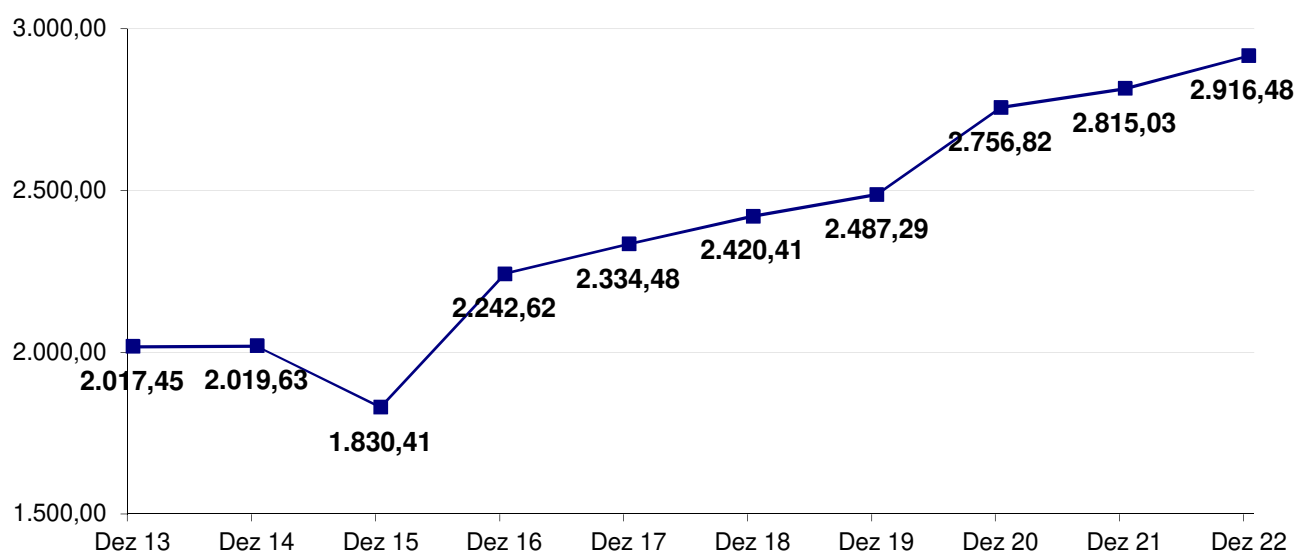


Abb. 26: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2013 bis 2022 ist im Anhang dargestellt.

2.2.2. Entwicklung seit 2013 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Im Betrachtungszeitraum liegt der Anstieg von 2013 bis 2022 hier bei 49,2 %. Dies liegt an einer steigenden Anzahl von Teilzeitbeschäftigungen.

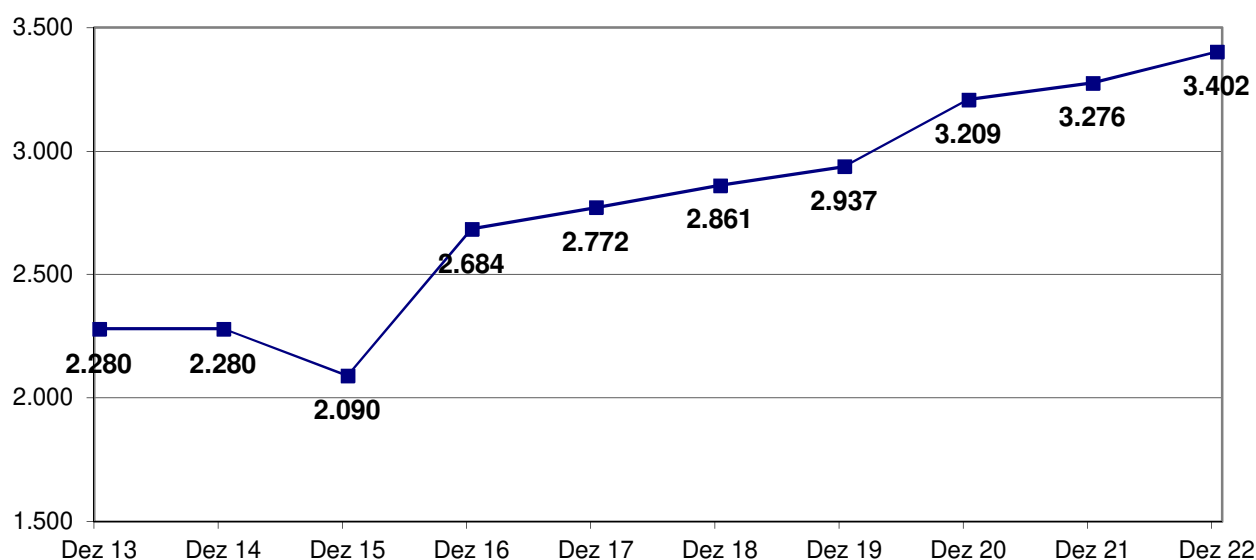


Abb. 27: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2013 bis 2023.

2.2.3. Entwicklung in 2022

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand um 4 % erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2021	12/2022	absolut	in %	12/2021	12/2022	absolut	in %
Beschäftigte	2.815,03	2.916,48	101,45	4 %	3.276	3.402	126	4 %
Stammkräfte	2.488,12	2.586,55	98,43	4 %	2.893	3.007	114	4 %
Befristete	164,03	161,27	-2,76	-2 %	203	208	5	2 %
Aushilfen	3,78	8,12	4,34	115 %	18	25	7	39 %
in Ausbildung	124,04	129,54	5,50	4 %	125	130	5	4 %
im Praktikum	10,50	7,00	-3,50	-33 %	12	8	-4	-33 %
im BFD	24,56	24,00	-0,56	-2 %	25	24	-1	-4 %

Abb. 28: Entwicklung des Personalbestands 2022

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 126 Personen bzw. rund 101,5 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.

Insbesondere die Zahl der Stammkräfte (aktive, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) in der Gesamtverwaltung ist im Berichtsjahr gestiegen. Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

Von den 168 Neueinstellungen (146,70 VZK) betrafen mehr als 22 % den Fachbereich Jugend und Soziales (55). Weitere fast 11 % der Einstellungen erfolgten im Fachbereich Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) sowie jeweils um die 10 % im Fachbereich Bildung (48) und im Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

79 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 72,88 VZK wurden entfristet, darunter fallen auch drei frühere Aushilfen. Fast die Hälfte der Entfristungen erfolgte im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Allein in den Kindertagesstätten profitierten von den Entfristungen 26 Erzieher*innen und sechs Kinderpfleger*innen.

Aus dem Konzernbereich wurden insgesamt 32 Personen in Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen übernommen, darunter 30 (12,55 VZK) Reinigungskräfte von der GIS.

Die Zahl der befristet Beschäftigten hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr kaum geändert. Ab 2020 wurden zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere im Gesundheitsamt und in den Kindertageseinrichtungen befristete Stellen eingerichtet. Zum 31.12.2022 bestanden noch um die 29 % aller bestehenden befristeten Beschäftigungen im Zusammenhang mit der Pandemie.

Auch die Zahl der Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr nochmals um fünf gestiegen. 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“

Folgende personalwirtschaftliche Kennzahlen zum 31.12.2022 ergeben sich für die Stammkräfte in der Gesamtverwaltung und in den ausgewählten Berufsgruppen:

	davon:			
	Gesamt- verwaltung	feuerwehr- technischer Dienst	Kindertages- betreuung	Objekt- betreuung und Reinigung
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.007	300	316	399
Stammkräfte insg. (VZK)	2.586,55	297,77	258,95	245,03
verbeamtet (Kopfzahlen)	622	284	0	0
verbeamtet (VZK)	590,33	283,00	0,00	0,00
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.385	16	316	399
tarifbeschäftigt (VZK)	1.996,22	14,77	258,95	245,03
Frauenanteil insg. in %	63,15	4,00	95,57	74,69
Frauenanteil verbeamtet in %	34,41	1,76	-	-
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	70,65	43,75	95,57	74,69
Teilzeitquote insg. in %	36,28	1,67	39,87	76,19
davon Frauen in %	92,30	60,00	100,00	97,37
Durchschnittsalter in Jahren	46,85	41,04	41,79	53,19
- verbeamtete Personen	46,50	41,25	-	-
- tarifbeschäftigte Personen	46,94	37,25	41,79	53,19
- Frauen	47,36	38,83	42,24	53,16
- Männer	45,97	41,13	32,21	53,30

Abb. 29: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2013 ist im Anhang dargestellt.

2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt durchschnittlich bei etwa 1:3. In den letzten Jahren ist die Tendenz leicht fallend.

Nur rund ein Drittel aller verbeamteten Personen ist weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehreuten sind mit einem Anteil von weniger als 1,8 % nahezu keine Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei über 70 %. Im einfachen Dienst sind hier sogar mehr als 93 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

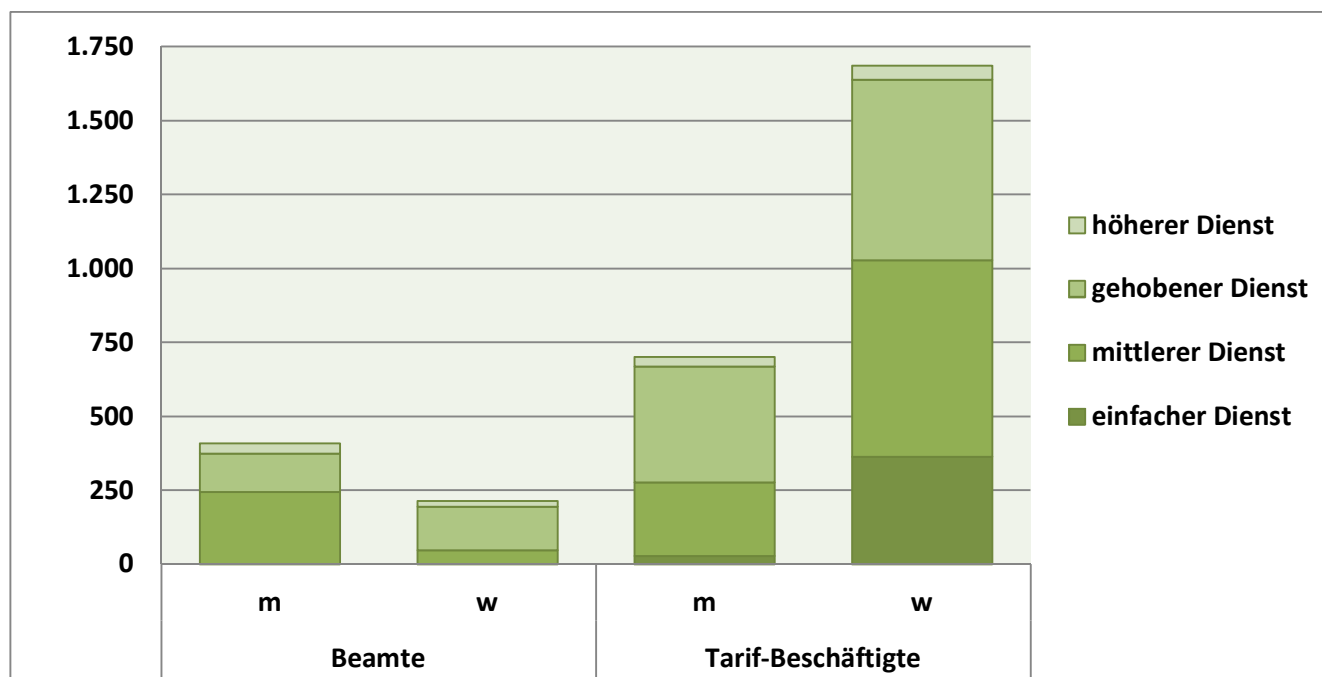


Abb. 30: Stammkräfte 2022 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den mittleren Laufbahnen tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 17 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Von insgesamt 130 Personen im höheren Dienst sind 53 verbeamtet (20 Frauen, 33 Männer) und 77 tarifbeschäftigt (46 Frauen, 31 Männer). Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

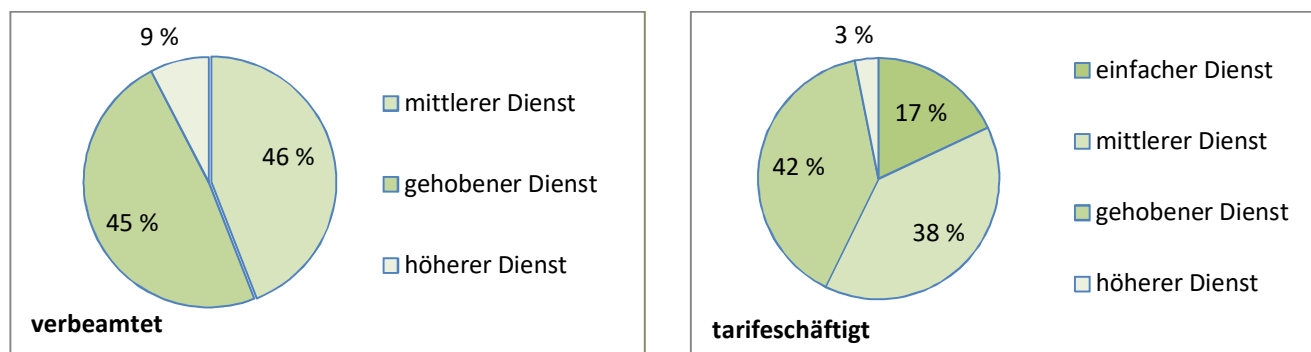


Abb. 31: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2022)

Unter den Beamtinnen sind 69 % 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.

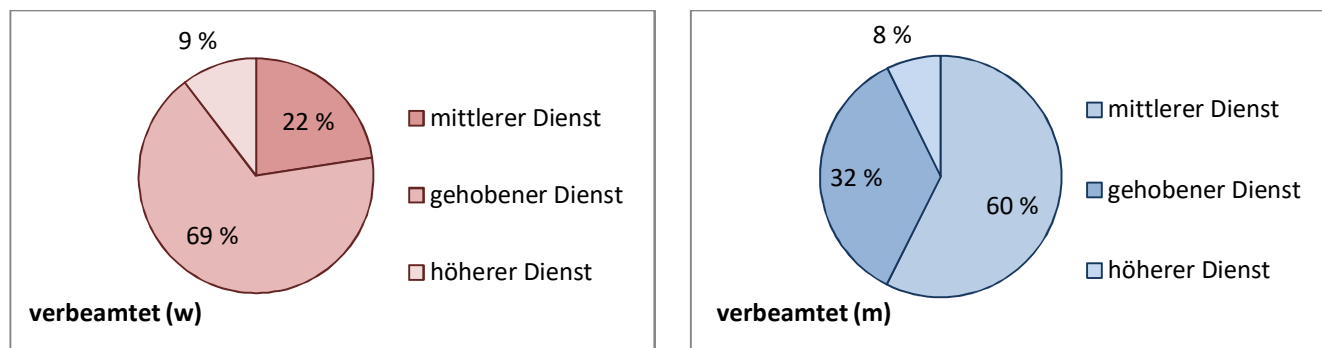


Abb. 32: Besoldungsgruppen 2022 nach Geschlecht

Von den tariflich Beschäftigten sind jeweils mehr als ein Drittel der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber die meisten übrigen männlichen Tarifbeschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 22 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

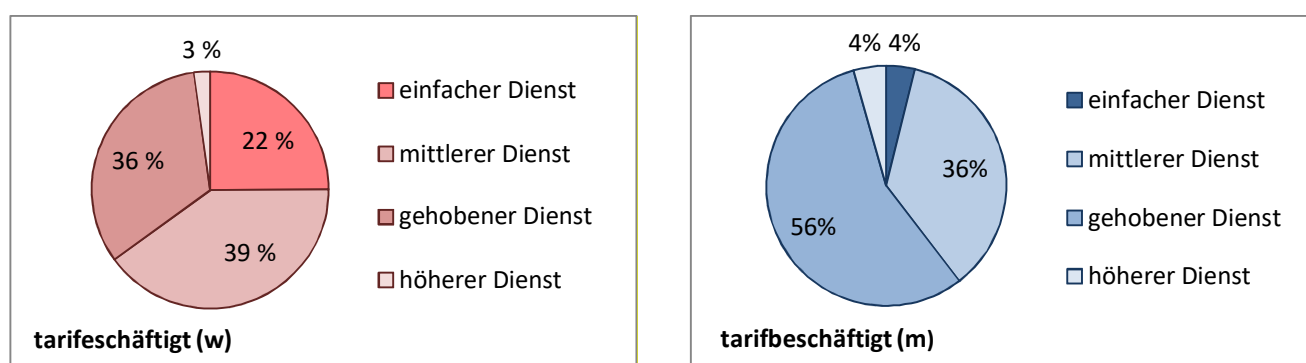


Abb. 33: Entgeltgruppen 2022 nach Geschlecht

2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten.

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei mehr als 63 % liegt, ist insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst nach wie vor als klassische Männerdomäne zu erkennen. In den Kindertagesstätten und in den Bereichen Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen der Männeranteil gering.

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich fast 93 % aller Teilzeitbeschäftigten (meist aus familiären Beweggründen) weiblich.

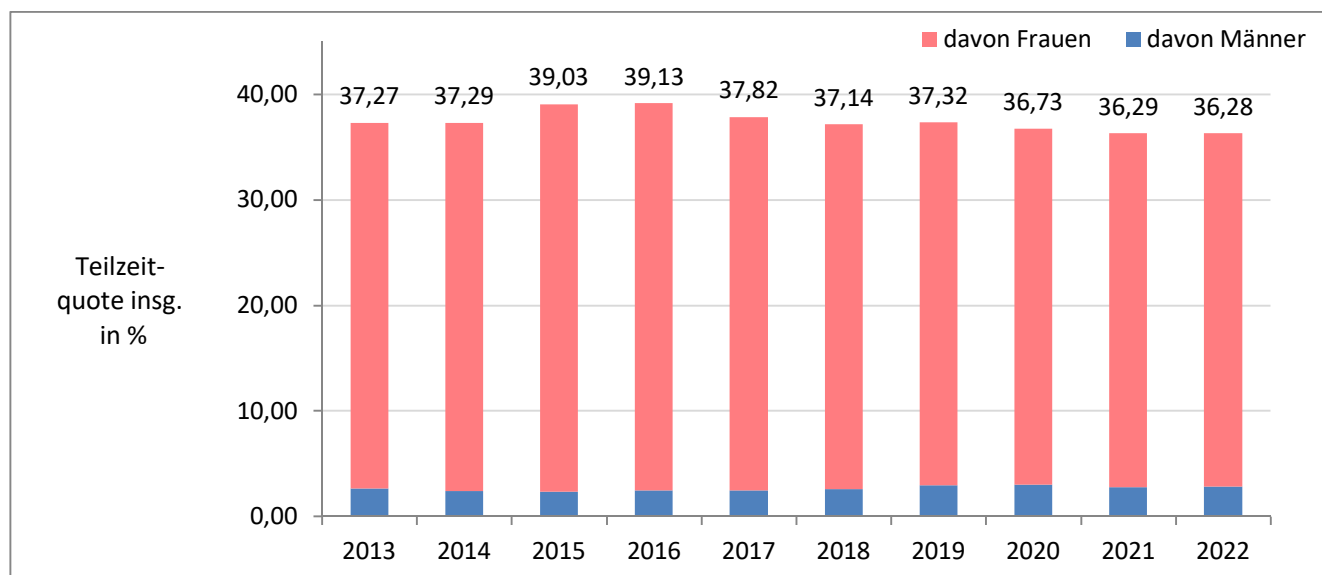


Abb. 34: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

2015 war die Teilzeitquote um 1,74 Prozentpunkte deutlich gestiegen. 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. Seit 2020 sinkt innerhalb der Stammbesetzung der Gesamtverwaltung der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nicht einmal 4,5 % des unbefristet beschäftigten Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2022 fast 42 % in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur 14 Männer.

Im Reinigungsbereich sind mit knapp 98 % nahezu nur Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbesetzung war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Danach ist wie schon in den Jahren zuvor auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt seit 2019 damit zunehmend deutlich unter 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2022 dennoch insgesamt 57 % der Beschäftigten bereits 46 Jahre und älter, weniger als ein Viertel der Stammkräfte war jünger als 36.

Altersklassen 2022

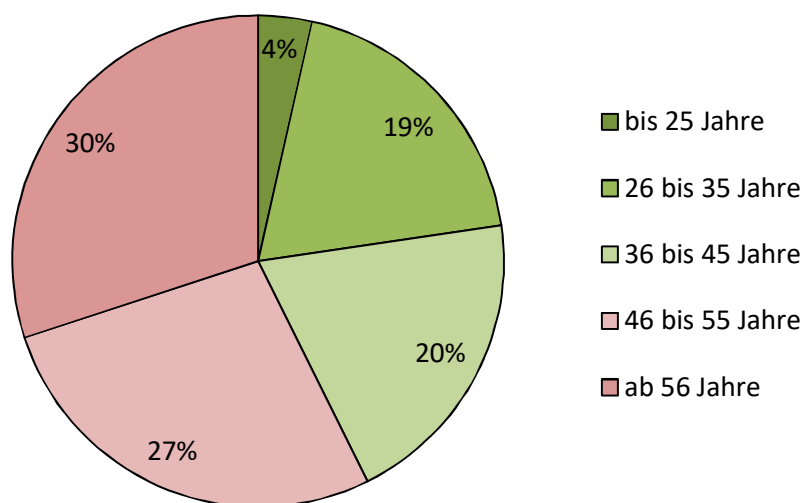


Abb. 35: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2022

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. Seit 2013 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bis heute deutlich gestiegen. Dies führt inzwischen zu einer signifikanten Anzahl an unbefristeten Übernahmen von meist jungen Azubis.

Auffällig sind die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen.

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	4 %	19 %	20 %	27 %	30 %
- feuerwehrtechnischer Dienst	5 %	33 %	26 %	26 %	10 %
- Kindertagesbetreuung	9 %	23 %	27 %	28 %	13 %
- Objektbetreuung/Reinigung	1 %	4 %	13 %	33 %	49 %

Abb. 36: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2022 in den ausgewählten Berufsgruppen

Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Entsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich mehr als fünf Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beamt*innen. Im Tarifbereich sind insbesondere die wenigen männlichen Beschäftigten in den Kindertagesstätten deutlich jünger. Erst in den letzten Jahren entscheiden sich zunehmend auch Männer für den Beruf des Erziehers. Seit 2017 wird bei der Stadt Hagen die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten. Mit den Übernahmen nach erfolgreichem Abschluss verjüngt sich inzwischen das Personal in den Einrichtungen. Der Altersdurchschnitt im Bereich Objektbetreuung/Reinigung

ist dagegen deutlich höher als der der gesamten Stammbeslegschaft. Hier sind 82 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender Stammkräfte wird größtenteils auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, so dass in diesem Bereich damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

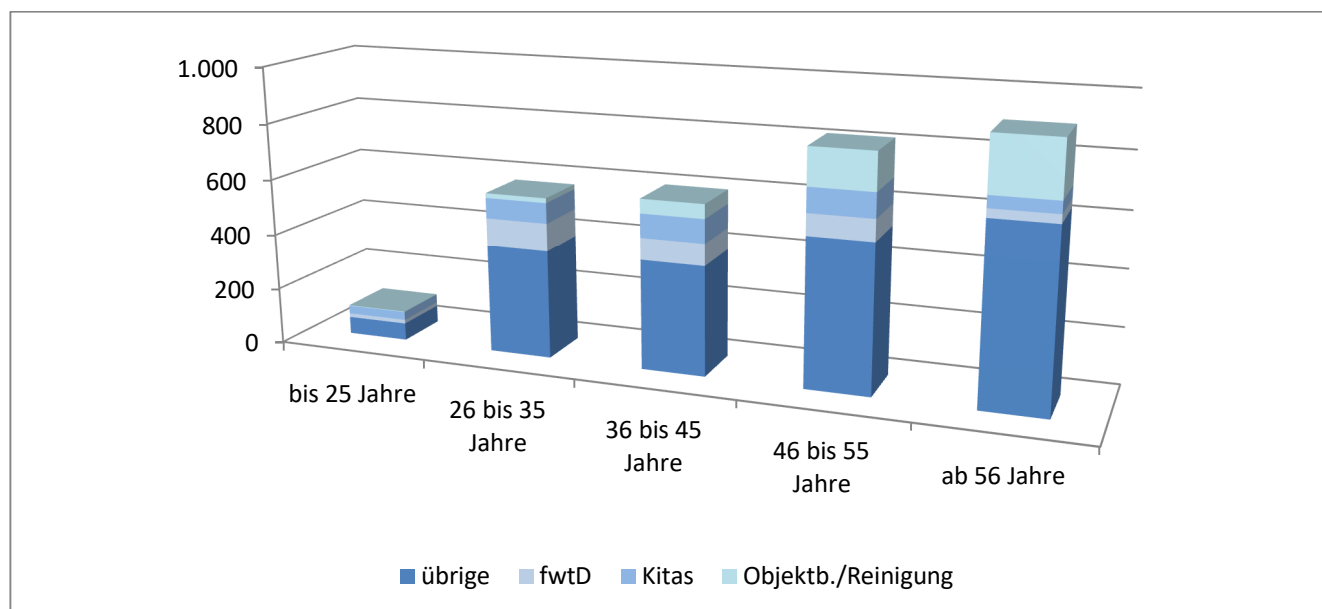


Abb. 37: Altersklassen in der Stammbeslegschaft 2022 nach Berufsgruppen

2.4. 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 2022 bei 7,24 % und überschreitet wie auch in den Vorjahren die Pflichtquote weiterhin deutlich. Die Stadt Hagen kommt ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und

muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet zudem durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich die Schwerbehindertenquote tendenziell verändert. Von 2013 bis 2015 war zunächst noch ein Anstieg zu verzeichnen. Zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88 % gegenüber dem Vorjahr ein 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, darunter waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Seit 2016 sinkt die Quote kontinuierlich. Während sich die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Laufe der Jahre verringert hat, ist im gleichen Zeitraum die Gesamtbeschäftigtenzahl - u. a. bedingt durch Einstellungen - gestiegen. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen, davon in 2022 keine jünger als 35 Jahre. Insgesamt ist seit längerem eine Verjüngung der Belegschaft zu verzeichnen. Schwerbehinderte Beschäftigte scheiden zunehmend altersbedingt aus. Ende 2018 waren weniger als 25 % der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Bis zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote inzwischen auf 36 % gestiegen.

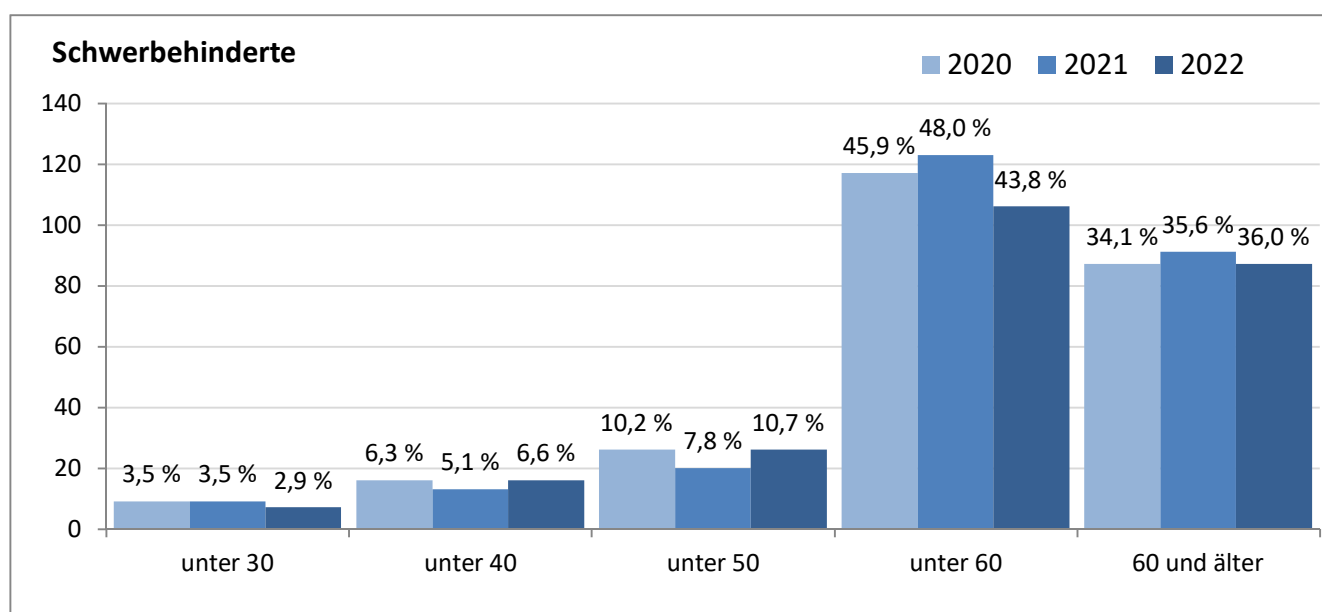


Abb. 38: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2020 bis 2022

Zum Berichtsstichtag waren nur zwei schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren 79,8 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum 45,1 % sogar mindestens 60 Jahre.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2013 ist im Anhang dargestellt.

2.5. Krankenquote

2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

Ende 2001 hat sich das Präsidium des Deutschen Städtetags dafür ausgesprochen, den Krankenstand bei den unmittelbaren Mitgliedsstädten auf der Grundlage eines einheitlichen Kriterienkatalogs 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 Beamt*innen und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen) zum Stichtag 31.12.
- auf Basis von 365 Kalendertagen (d. h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fort dauert).

In die Erfassung gehen nicht ein: Praktikumskräfte, Personen im Bundesfreiwilligendienst, Personen in ruhenden Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Auszubildende werden getrennt erfasst. Für sie wird eine eigene Quote ausgewiesen.

Nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz und andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen wg. Erkrankung von Kindern und erfolglose Arbeitsversuche.

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.

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 (11) 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 somit nicht zu realisieren.

Ab dem Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagener Daten zur Verfügung gestellt werden. Auch für 2022 wurden bereits Quoten ermittelt, Umfrageergebnisse des DST liegen allerdings zurzeit noch nicht vor. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Krankenquoten ist daher nur eingeschränkt möglich.

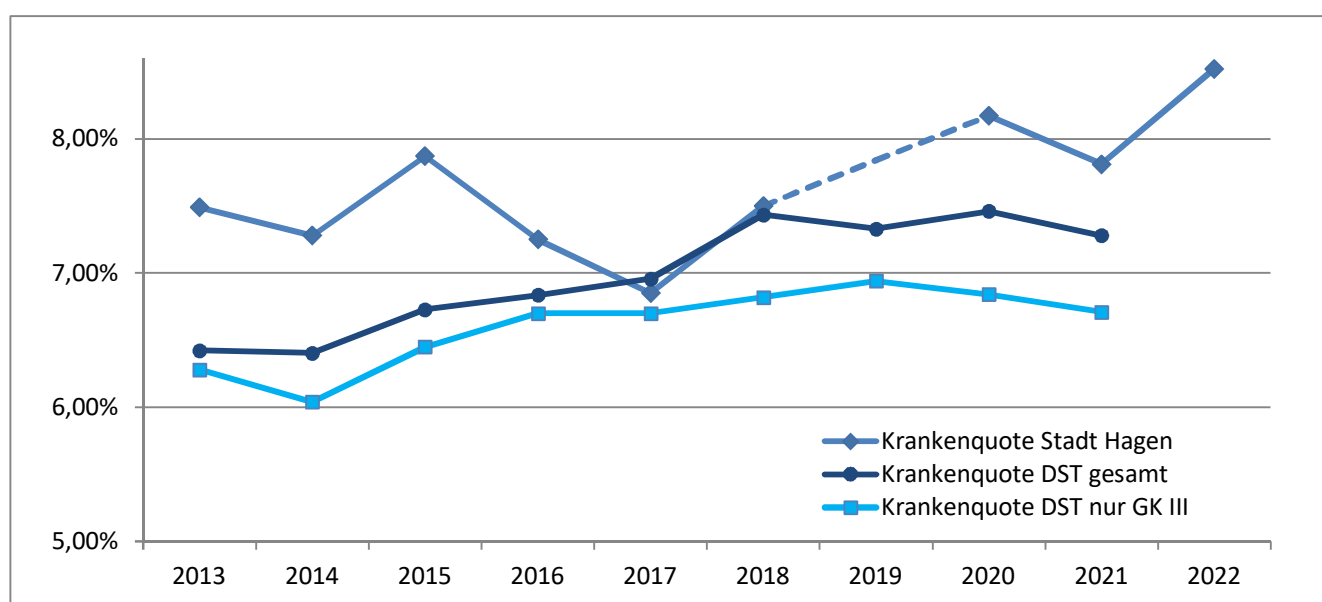


Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2013

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 bis 2016 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittlichen Krankenquoten des DST. 2017 lag sie dann in einem mittleren Bereich. Nach 2018 war die Krankenquote der Stadt Hagen wieder regelmäßig höher als die der eigenen Größenklasse bzw. aller Mitgliedskommunen. 2022 ist ein deutlicher Anstieg der Hagener Quote zu sehen, vergleichende Werte aus der letzten Umfrage des Städtetags liegen noch nicht vor.

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 freierwerdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten haben in der Vergangenheit im öffentlichen Dienst dazu geführt, dass sich das Durchschnittsalter der Belegschaften stets erhöht hatte.

Zum 31.12.2021 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 45,54 Jahren. 2020 war es seit langem erstmalig wieder unter 46 gesunken. Der Trend setzt sich fort. Auch in Hagen sinkt der Altersdurchschnitt tendenziell, liegt aber dennoch regelmäßig über dem Schnitt aller Mitgliedskommunen des DST.

Als einen möglichen Grund für den 2020 insgesamt verzeichneten Anstieg der Krankenquote gab der Deutsche Städtetag u. a. die Corona-Pandemie an. Die Belastung der Beschäftigten in bestimmten Bereichen der Verwaltungen war durch Personalverschiebungen, Mehrarbeit, Homeoffice und die gleichzeitige psychische Belastung durch die Gefahren von möglichen Ansteckungen höher als in den Vorjahren. Auch in Hagen war der Krankenstand im Jahr 2020 sehr hoch. Ein pandemiebedingter Zusammenhang ist hier nicht auszuschließen.

Nach Auffassung des Deutschen Städtetags kommen außerdem angesichts häufigerer Langzeiterkrankungen wohl auch zunehmend psychische Erkrankungen zum Tragen. 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 Betroffene 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 Mitarbeitenden 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 Beschäftigten) aktiv ist als auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden

Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum BGM wurde 2017 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen und ein Maßnahmenkatalog in beiden Bereichen 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 auf Arbeitgeberseite beeinflusst werden können. Gleichmaßen werden attraktive Angebote für die Beschäftigten 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.

2.5.2. Krankenquote 2022

Im Vergleich zu den Vorjahren sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten erheblich gestiegen und erreichen mit 8,5 % einen neuen Höchststand. Vor allem mittelfristige Erkrankungen nahmen deutlich zu. Auch nach Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer gab es 2022 mit 5,6 % den höchsten Krankenstand seit mehr als zwei Jahrzehnten. In den letzten fünf Jahren lag die Quote der GKV durchschnittlich bei 4,3 %. Der hohe Anstieg wird nach Information der Krankenkassen vor allem durch in 2022 häufigere Atemwegserkrankungen verursacht (www.statista.de).

Beim Vergleich der Quoten muss berücksichtigt werden, dass die Erhebungsmerkmale des DST von denen der GKV abweichen. Die von den Kassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Rückmeldungen aus der Ärzteschaft und erfassen dementsprechend nur Krankmeldungen mit Attest. Im Unterschied dazu werden von den Kommunen auch die Fehltage berücksichtigt, für die kein ärztliches Attest vorgelegt wird. Dies schlägt sich insbesondere in der Kategorie der Kurzzeiterkrankungen nieder. Hinzu kommt, dass die Krankenstandquote in den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags anders als bei den gesetzlichen Krankenversicherern auf der Basis von Kalender- und nicht nur Arbeitstagen ermittelt wird. Insgesamt führen die abweichenden Erhebungsmerkmale in den Kommunen zu eher höheren Quoten. Während die Krankenkassen Angaben zu den Gründen der Ausfallzeiten machen können, sind auf Seiten der Arbeitgeber Diagnosen nicht bekannt. Ein Vergleich der jeweils erhobenen Krankenstandzahlen ist grundsätzlich nur eingeschränkt möglich, gleichwohl sind tendenziell Parallelen erkennbar. Beispielsweise zeigen auch Statistiken der GKV regelmäßig, dass Ältere häufig länger als Jüngere erkranken oder Frauen öfter als Männer.

Im Rahmen der Meldung zur jährlichen Umfrage für das Jahr 2022 wurden folgende Quoten nach dem Kriterienkatalog des Städtetags ermittelt.

Beschäftigte

Altersdurchschnitt: 46,3 Jahre

	Status		
	verbeamtet	tarif- beschäftigt	
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,84 %	0,98 %	0,96 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	3,68 %	5,10 %	4,83 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	3,72 %	2,51 %	2,74 %
	8,24 %	8,59 %	8,52 %

Abb. 40: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2022

Nach der Modifizierung des innerbetrieblichen Verfahrens zur Ermittlung der Krankenquote können mithilfe technikunterstützter Datenerfassung und -auswertung seit 2020 differenzierte Aussagen zu Status, Geschlecht, Alter und Berufsgruppenzugehörigkeit getroffen werden.

Die Quoten der kurzfristigen Erkrankungen sind in beiden Statusgruppen gering. Mittelfristige und Langzeiterkrankungen treten dagegen deutlich häufiger auf. Insgesamt ist die Krankenquote bei den Tarifbeschäftigten höher als im Beamtenbereich.

Von den einbezogenen 3.240 Personen sind 19,4 % verbeamtet und 80,6 % tarifbeschäftigt. Dieses Verhältnis spiegelt sich insgesamt in etwa auch bei den Erkrankungen wider.

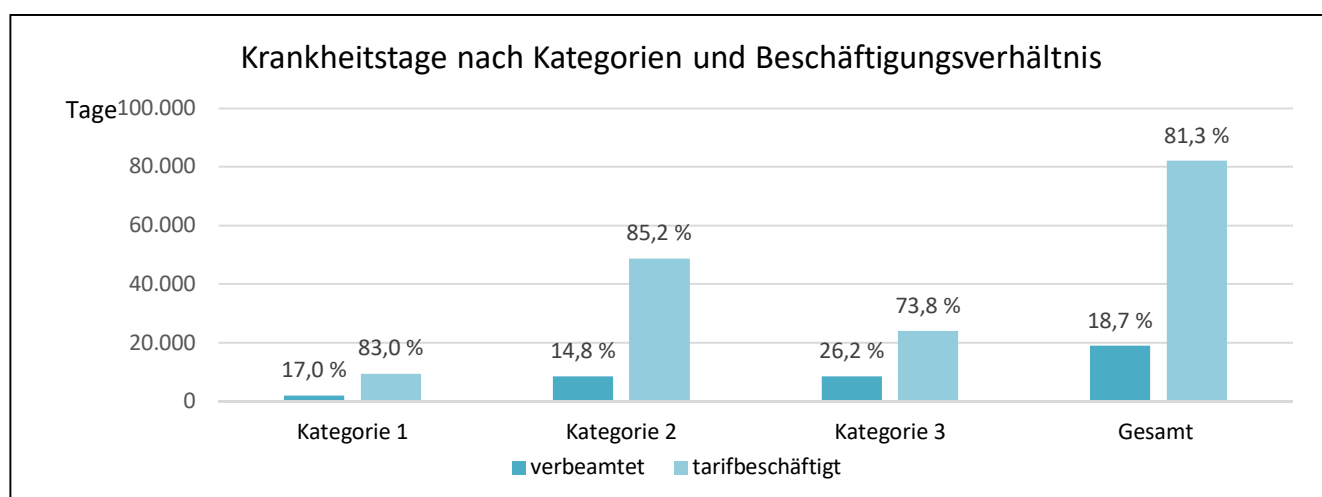


Abb. 41: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

Tarifbeschäftigte waren in 2022 häufiger kurz- und mittelfristig erkrankt. Dagegen gab es mehr Langzeiterkrankungen im Beamtenbereich. Das durchschnittliche Alter liegt mit über 51 Jahren

bei den verbeamteten Langzeiterkrankten hier deutlich höher als der allgemeine Durchschnitt.

Von den 3.240 berücksichtigten Beschäftigten sind 62,8 % weiblich und 37,2 % männlich. Tendenziell sind Frauen etwas häufiger krank.

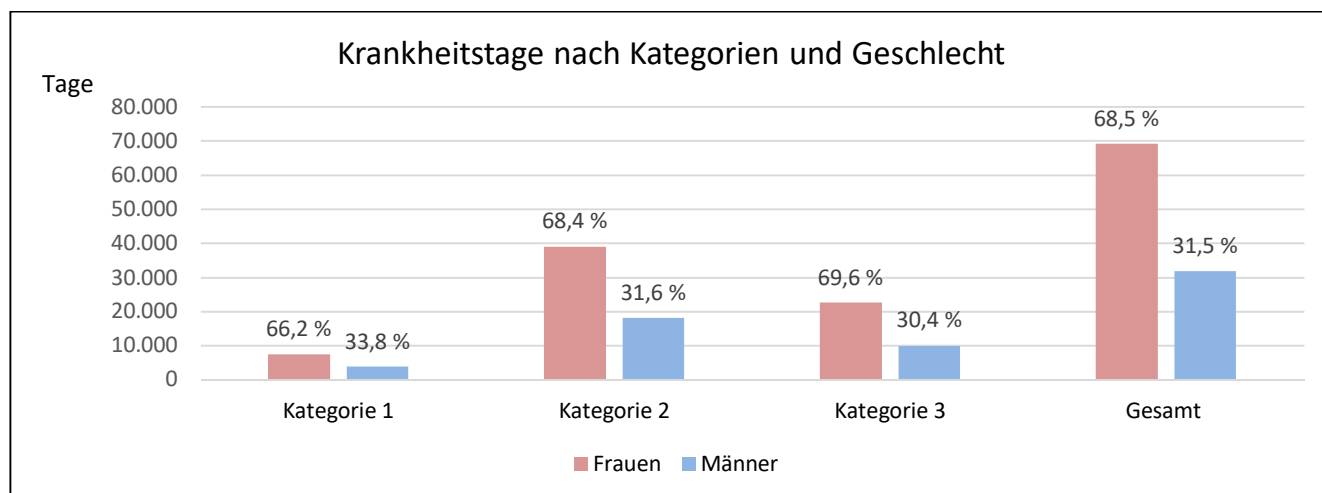


Abb. 42: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 34,3 % der Beschäftigten weiblich und 65,7 % männlich. Von den Männern sind wiederum fast 68 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute bei 60 Jahren. Der Frauenanteil ist hier mit unter 1,8 % extrem gering. Die Frauen sind durchschnittlich knapp 51 Jahre alt, die Männer nur etwas mehr als 44 Jahre.

Im Verhältnis erkrankten Beamtinnen insgesamt häufiger, dies ist insbesondere bei den kurz- und langfristigen Erkrankungen der Fall. Von der Gesamtzahl der Ausfalltage in der Kategorie der mittelfristigen Erkrankungen entfallen 50 % auf Feuerwehrbeamte.

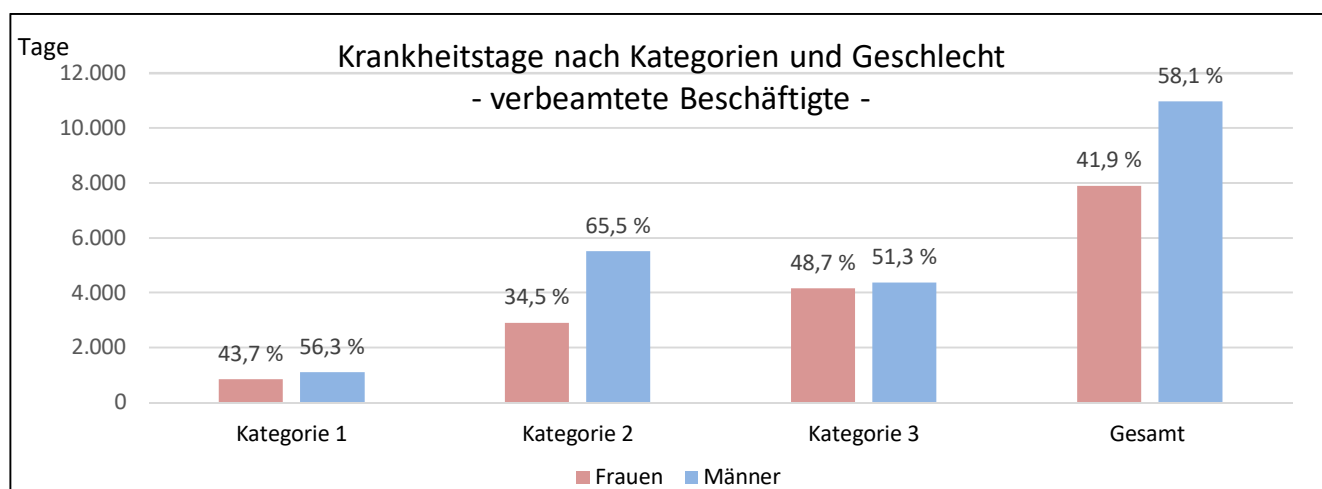


Abb. 43: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 69,6 % Frauen und 30,4 % Männer. Insgesamt erkranken weibliche Tarifbeschäftigte öfter, insbesondere sind sie häufiger von mittel- und langfristigen Erkrankungen betroffen.

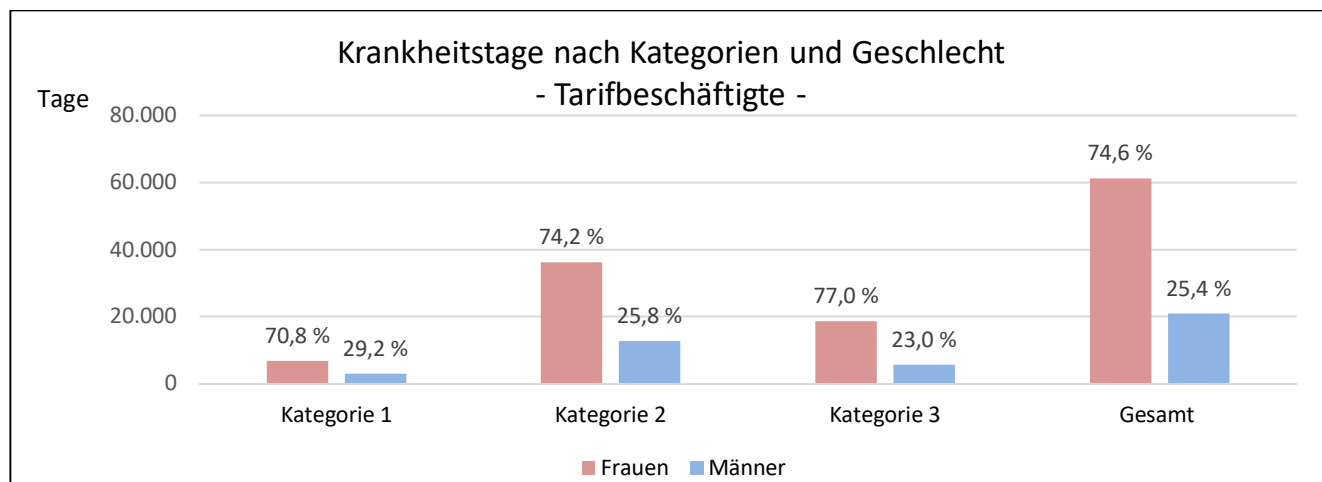


Abb. 44: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der Auszubildenden lag im Jahr 2022 bei insgesamt 3,89 %. Sie setzt wie folgt zusammen und hat sich seit 2020 erheblich erhöht.

	2022	2021	2020
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,67 %	0,52 %	0,42 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	2,75 %	1,33 %	1,58 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	0,48 %	1,19 %	0,00 %
	3,89 %	3,04 %	1,99 %

Abb. 45: Krankenquoten Auszubildende

Gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere auch bei den Auszubildenden die Quote der mittelfristigen Erkrankungen merklich gestiegen. 2020 war keine der Nachwuchskräfte langzeiterkrankt. Schon wenige Fälle in 2021 und 2022 wirken sich erheblich auf die Quoten aus.

Im Verhältnis erkranken die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst etwas seltener. Von kurz- und mittelfristigen Erkrankungen sind angehende Erzieher*innen häufiger als andere betroffen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2013 finden sich im Anhang.

2.6. Beschäftigung von Migrant*innen

2.6.1. 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 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.

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2021 hatten 27,3 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, in Nordrhein-Westfalen lag der Anteil bei 31,7 %.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Ende 2022 lebten hier nach Angaben des Hagener Bevölkerungsatlas 45,9 % 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. 2012 wurde ein solches Konzept unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen weiteren Institutionen und freien Trägern entwickelt und vom Rat der Stadt Hagen beschlossen. Die Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurde beantragt und die Förderung durch das Land NRW bewilligt. 2013 wurde die bisherige Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zum Kommunalen Integrationszentrum umgewandelt und personell aufgestockt. Seit 2018 ist das

Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einem eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

Aufgabe des 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 Mitarbeitenden unterstützt und stärkt das KI diese zum Thema Migrationssensibilität in der Einwanderungsgesellschaft. Zudem verfolgt das KI das Ziel, die Anzahl der Beschäftigten aus Einwandererfamilien in der Stadtverwaltung zu erhöhen.

Um die Kommunen bei der Integrationsarbeit zu stärken und die intra- und interkommunale Kooperation zu fördern, hat die Landesregierung im Rahmen einer neuen Integrationsstrategie 2020 das Förderprogramm „Kommunales Integrationsmanagement NRW“ eingeführt. Das vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI) finanzierte Programm beinhaltet eine strategische Ebene zur Steuerung, eine operative Ebene des individuellen Case-Managements und zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden zur rechtlichen Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen. In Hagen ist das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) beim KI angesiedelt.

Orientiert an der Strategie des Landes wurde eine Restrukturierung der integrationsrelevanten Aufgaben und Zuständigkeiten auf den Weg gebracht. Angesichts der bisherigen Aufgabenverteilung stellte sich die Frage, inwieweit doppelte Strukturen vermieden werden können und durch eine Bündelung der Aufgaben eine höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden kann. So erfolgte zum 01.01.2022 die Bildung des neuen Fachbereichs Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56).

Mit Blick auf die stetig wachsende Bedeutung des Themas Zuwanderung und die Notwendigkeit einer gelingenden Integration der Zugewanderten in die Stadtgesellschaft ist eine auch organisatorische Abbildung dieser Realität sinnvoll und wichtig. Gleichzeitig bedeutet eine solche Neuaufstellung der Verwaltung eine sichtbare Aufwertung des Themas, das der tatsächlichen Struktur der Stadtgesellschaft Rechnung trägt.

Seit 2014 ist das Thema Interkulturelle Öffnung auch im Rahmen der Personalentwicklung implementiert. Das Ziel einer migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung setzt

zwingend voraus, erfolgskritische Verhaltensweisen in beruflichen interkulturellen Kontakt-situationen zu identifizieren. Zum Erwerb dieser Kompetenz dienen sowohl das Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen als auch spezielle Qualifizierungsangebote, um kulturell bedingte Missverständnisse und Probleme erfolgreich lösen zu können. Hier arbeiten PE und KI eng zusammen und bieten mehrmals jährlich entsprechende Formate an, um Integration zu fördern. Beispielhaft seien hier genannt:

- Interreligiöse Kompetenztouren
- Islamwissenschaftliche Vorträge
- Workshops zum Thema „diversity“

Pandemiebedingt konnten 2022 und 2021 keine Veranstaltungen stattfinden. In 2022 wurden zwei Veranstaltungen zum Thema durchgeführt.

2.6.2. 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 Migrant*innen 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 Migrant*innen im engsten Sinne – also nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

2.6.2.1. 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 2013 bis 2022

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
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
31.12.2019	93,50 %	2.548	6,50 %	177	76	23
31.12.2020	93,25 %	2.638	6,75 %	191	85	29
31.12.2021	92,67 %	2.681	7,33 %	212	98	31
31.12.2022	92,18%	2.772	7,82%	235	111	31

Abb. 46: Ausländische Stammkräfte 2013 bis 2022

Zum Jahreswechsel 2014/2015 hatte 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 Stammebelegschaft 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 Stammebelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 31 Nationen wieder ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2022 bei 7,82 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum 68,8 % türkisch, italienisch und griechisch. Die Anteile der übrigen 28 Nationalitäten sind folglich mit zumeist nur einer oder maximal drei Personen marginal. Lediglich Staatsangehörige aus Portugal, Polen, Bulgarien, Rumänien und Marokko sind jeweils mit sechs oder mehr vertreten.

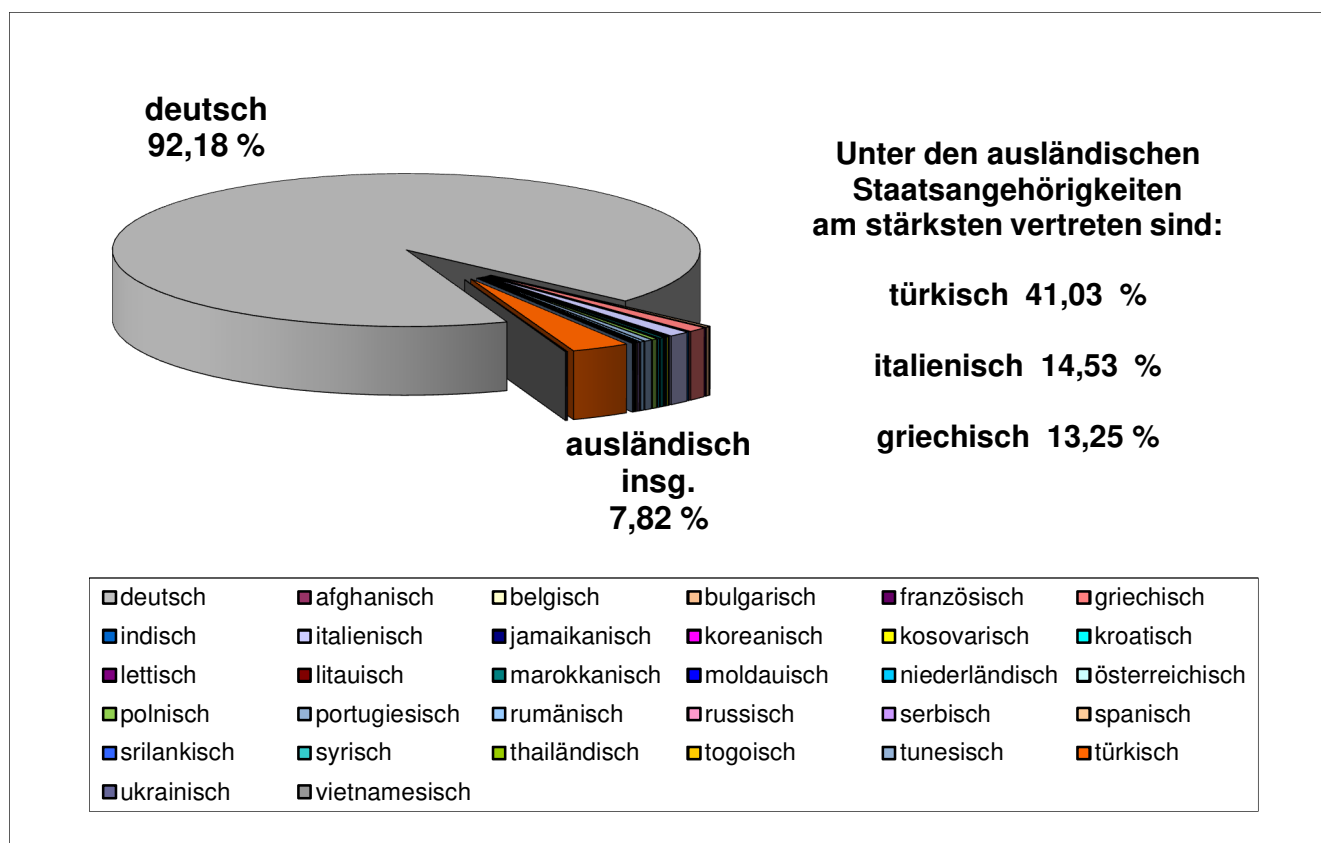


Abb. 47: Nationalitäten in der Stammbesellschaft 2022

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	3.007	235	7,82
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	300	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	316	40	12,66
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	399	132	33,08

Abb. 48: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2022

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 Migrant*innen zu finden. Auch alle Tarifbeschäftigten im Rettungsdienst sind deutsch.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit rund einem Drittel signifikant hoch. Hier sind insgesamt 19 ausländische Nationalitäten vertreten, dabei sind rund 57 % aller Migranten sind türkische Staatsangehörige. Unter den türkischen Beschäftigten sind nur zwei Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	235	100,00
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	40	17,02
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	132	56,17

Abb. 49: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2022

Weit mehr als die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind im Bereich der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.6.2.2. 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“ (Personen in Ausbildung, Praktikum und BFD).

Zum Stichtag 31.12.2022 waren unter den insgesamt 233 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 30 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	233	30	12,88
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	4	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	61	6	9,84
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	25	6	24,00

Abb. 50: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2022

Die 130 Auszubildenden sowie die 24 Personen im Bundesfreiwilligendienst besitzen alle die deutsche Staatsangehörigkeit. Unter den Praktikumskräften liegt die Migrantenquote mit zwei von acht bei 25 %.

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2022	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	3.007	235	7,82 %
Befristete	208	24	11,54 %
Aushilfen	25	6	24,00 %
Auszubildende	130	0	0,00 %
Praktikumskräfte	8	2	25,00 %
BFD	24	0	0,00 %
Gesamt	3.402	267	7,85 %

Abb. 51: Ausländisches Personal 2022

2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung

In Ergänzung der zuvor dargestellten Daten wird der Anteil ausländischer Mitbürger*innen an der Hager Bevölkerung ausgewiesen. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Hager Bevölkerung	deutsche Staats- bürgerschaft	ausländische Staats- bürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamt- personal
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 %
Stand: 31.12.2020	79,22 %	20,78 %	6,75 %	6,70 %
Stand: 31.12.2021	78,41 %	21,59 %	7,33 %	7,42 %
Stand: 31.12.2022	76,99 %	23,01 %	7,82 %	7,85 %

Abb. 52: Ausländische Bevölkerung

Die Einwohnerzahlen sind in Hagen seit 2013 von knapp unter 189.400 auf mehr als 196.500 zum Jahresende 2022 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs um 3,8 % und resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang ausländischer gegenüber dem Abgang deutscher Einwohner*innen. Die Migrantenquote innerhalb der Stadtbevölkerung ist seit 2013 um 8,7 % gestiegen - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht. Ende 2022 lagen die Wurzeln der meisten ausländischen Menschen in Hagen in der Türkei, gefolgt von Syrien, Italien, Rumänien und Griechenland. Die Ukraine ist in der Reihe der Herkunftsländer mit den größten Anteilen sprunghaft auf den achten Platz vorgerückt. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 23,01 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landes- sowie dem Bundesdurchschnitt. 2020 waren dies nach seinerzeitigen Angaben des Statistischen Bundesamtes - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW 15,4 % und bundesweit 13,7 %. Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit hatten ihre Wurzeln zumeist in der Türkei, Syrien, Polen, Italien und Rumänien. Zum Jahresende 2022 lebten nach erster Schätzung des Statistischen Bundesamtes rund 84,3 Millionen Menschen in Deutschland und damit so viele wie nie zuvor. Gegenüber 2021 nahm die Bevölkerungszahl um mehr als eine Million zu. Die Ursache dieses starken Wachstums war eine Nettozuwanderung auf Rekordniveau. Vor allem Fluchtmigration trägt bereits seit Ende 2014 zum Bevölkerungswachstum in Deutschland bei. Mit dem Beginn des Krieges in der Ukraine gibt es von dort eine starke Zuwanderung von Geflüchteten. Aber auch aus den EU-Staaten Rumänien, Bulgarien und Polen sind stetig Zuzüge zu verzeichnen. Die Zahl der Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit dagegen ist rückläufig. Ende 2022 kamen nach Daten des AZR vor Qualitätsprüfung durch das Statistische Bundesamt Migrierte meist aus der Türkei, der Ukraine, Syrien, Rumänien und Polen. Die Ausländerquote steigt bundesweit auf fast 16 %, erfahrungsgemäß ist sie in NRW noch höher. Endgültige Ergebnisse werden im Sommer 2023 veröffentlicht (www.destatis.de).

Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung ist insgesamt ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Nur mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hatte sich die Quote zwischenzeitlich spürbar verringert. Seiher ist ein neuer Anstieg erkennbar und der Wert vor der Ausgründung bereits seit 2021 wieder überschritten.

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2013

Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migrant*innen bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagerer Bevölkerung, wobei sich nach 2014 die Zahlen scherenartig auseinander entwickelt haben.

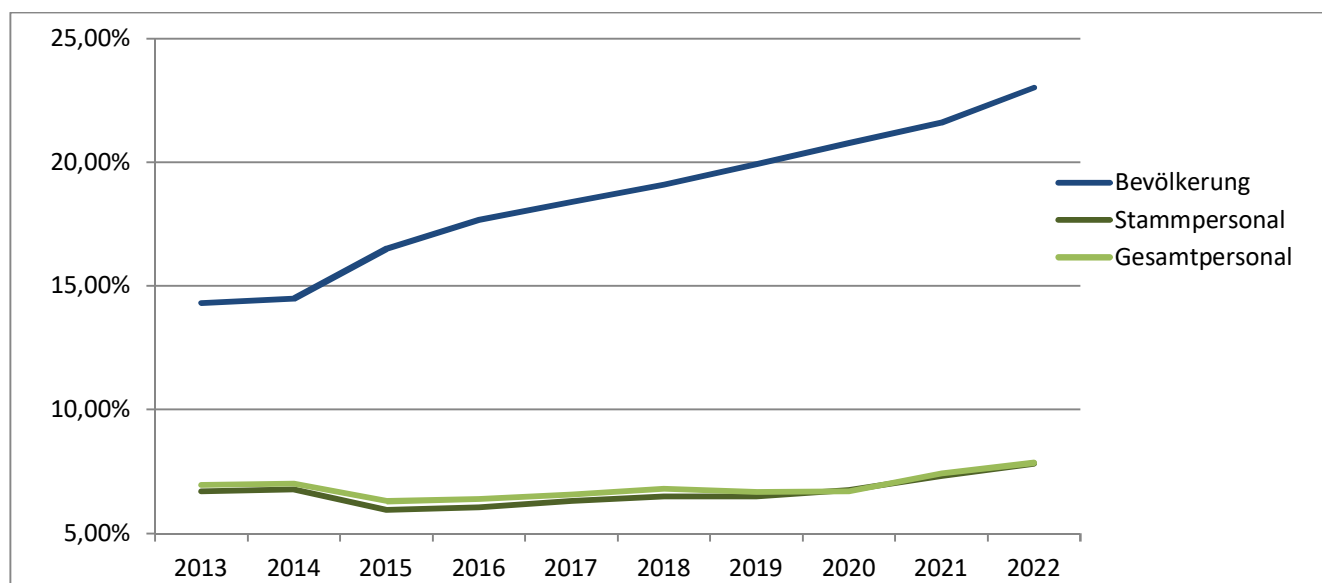


Abb. 53: Migrantenquoten in Hagen 2013 bis 2022

Eine höhere Angleichung der Quoten anzustreben und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung zu erreichen, mag als Ziel sinnvoll sein. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft kein zulässiges Differenzierungskriterium sind (vgl. 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 der Bewerber*innen. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) und des Gleichstellungsplans der Stadt Hagen erhalten Frauen beim Vorliegen gleicher Qualifikation zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen den Vorzug. Im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung werden außerdem schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtig. Eine bevorzugte Einstellung nur aufgrund einer Migrationsbiografie ist nicht zulässig. Gleichwohl erfolgt in externen Stellenausschreibungen der ausdrückliche Hinweis, dass der Umgang mit Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen zum Alltag innerhalb der Stadtverwaltung gehören und eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, gepflegt wird.

Im Jahr 2012 hat der Integrationsrat der Stadt Hagen den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen hinterfragt. Dazu hat der Fachbereich Personal und Organisation (11) eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt. Gefragt wurde nach dem Vorliegen

eines Migrationshintergrundes nach der Definition des Integrationsgesetzes NRW. Die Teilnahme an der Fragebogenaktion war freiwillig und anonym. Die Rücklaufquote der fast 3.000 verschickten Fragebögen war mit knapp einem Drittel sehr gering. Von den Beschäftigten, die tatsächlich an der Befragung teilnahmen, gaben 16,3 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Inwieweit das Ergebnis angesichts der niedrigen Rücklaufquote insgesamt als valide anzusehen ist, mag dahingestellt bleiben. Festgehalten werden kann jedoch, dass unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hager Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Laut Zuwanderungsstatistik NRW 2011 hatten 23,3 % seinerzeit einen Migrationshintergrund. Landesweit hatte Hagen schon damals mit mehr als 35 % den höchsten Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bevölkerung. Seither ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2022 bereits 45,9 %. Wenngleich keine konkreten Daten vorliegen, wird auch aktuell in der Belegschaft der Stadtverwaltung wohl keine annähernd so hohe Quote erreicht.

Auch in Zukunft bleibt der Handlungsspielraum für eine bewusst nachhaltige Erhöhung der Migrantenquote in der Stadtverwaltung aus den genannten Gründen eher gering.

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2022

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich hat sich der tatsächliche Personalaufwand 2022 um insg. 5,8 % erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	11.840.801	11.472.480	-368.321	-3,1 %
Vorstandsbereich 2	18.392.129	17.789.067	-603.062	-3,3 %
Vorstandsbereich 3	60.274.837	61.501.038	1.226.201	2,0 %
Vorstandsbereich 4	38.148.643	44.329.354	6.180.711	16,2 %
Vorstandsbereich 5	33.153.499	34.026.930	873.431	2,6 %
Übrige*	3.294.856	3.228.563	-66.293	-2,0 %
Summe I	165.104.765	172.347.432	7.242.667	4,4 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	1.988.000	1.882.224	-105.776	-5,3 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.510.000	4.426.700	-83.300	-1,8 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.300.000	18.968.953	2.668.953	16,4 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	1.715.709	915.709	114,5 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	349.131	349.131	
Summe II	23.598.000	27.342.717	3.744.717	15,9 %

Gesamtsumme Aufwendungen	188.702.765	199.690.149	10.987.384	5,8 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

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

Abb. 54: Personalaufwand 2022 – Plan/Ist-Vergleich

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde am 17.03.2022 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste

dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 31.03.2022 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Am 03.05.2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 13.06.2022 das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die Mehraufwendungen aus dem im März 2022 beschlossenen sog. „Besoldungspaket“ (einmalige Corona-Sonderzahlung sowie Erhöhung der Bezüge um 2,8 % ab dem 01.12.2022) sind im Plan bereits berücksichtigt.

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2022 (Summe I) weist eine Erhöhung um 4,4 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Im Mai 2022 wurde ein Tarifiergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst (TVöD SuE) erzielt. Dies beinhaltet u. a. monatliche Zulagen von 130 bzw. 180 Euro ab dem 01.07.2022 und führt insgesamt zu Mehraufwendungen von rund 370.000 Euro im VB 3.

Darüber hinaus resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

Unter anderem waren weitere befristete Stellen zur Bewältigung der Corona-Pandemie zu besetzen. Betroffen sind hiervon insbesondere der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3. Zusätzliche Stellenbedarfe im Bereich des Infektionsschutzes sind derzeit noch bis zum 30.06.2023 anerkannt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ ist bis zum 31.07.2023 verlängert worden und die Stellen weiterhin besetzt. Die pandemiebedingten Mehraufwendungen betragen knapp 3,77 Millionen Euro.

Weitere Stellen wurden 2022 aufgrund des Krieges in der Ukraine im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie in der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Der zusätzliche Personalaufwand durch die Flüchtlingssituation beträgt rund 520.000 Euro.

Wegen der Hochwasserkatastrophe aus dem Sommer 2021 bestehen außerdem Stellenbedarfe beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) und beim Umweltamt (69) im VB 4 sowie im Fachbereich Jugend und Soziales (55) im VB 3. Die 2022 im Zusammenhang mit dem Flutereignis stehenden Personalaufwendungen von 626.600 Euro wurden in den unterjährigen Berichten ausgewiesen. Im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten wurden sie als außerordentliche Aufwendungen umgebucht.

Außerdem führt die im Juli erfolgte Organisationsveränderung im Zuge der Neueinrichtung der Abteilung Verwaltungsservice (11/4) zu einer Verschiebung der danach bis Jahresende entstandenen Personalaufwendungen zwischen den Vorstandsbereichen 2 und 1.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 15,9 % von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab.

Im Bereich der Beihilfeaufwendungen und -rückstellungen hat sich eine geringe Ergebnisverbesserung in Summe von knapp 190.000 Euro eingestellt.

Bei den Pensionsrückstellungen resultiert die deutliche Erhöhung aus dem versicherungs-mathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Im Tarifbereich werden seit 2020 durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich. Die Gewährung von Altersteilzeit richtet sich nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TVFlexAZ). Gemäß TVFlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Diese Quote war seit 2020 regelmäßig unterschritten, so dass jeweils eine Anzahl an Tarifbeschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Im Beamtenbereich beschränkt sich die Gewährung von Altersteilzeit aktuell auf eine Einzelfallentscheidung. Das vorläufige Ergebnis weist den für die derzeit bestehenden Verträge erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung aus.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2022 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2022 wird nachfolgend im Detail berichtet.

3.1.2. Rückstellung für Urlaub 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. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Ansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Urlaubs- und Überstundenrückstellungen werden gemäß § 37 Abs. 5 KomHVO in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

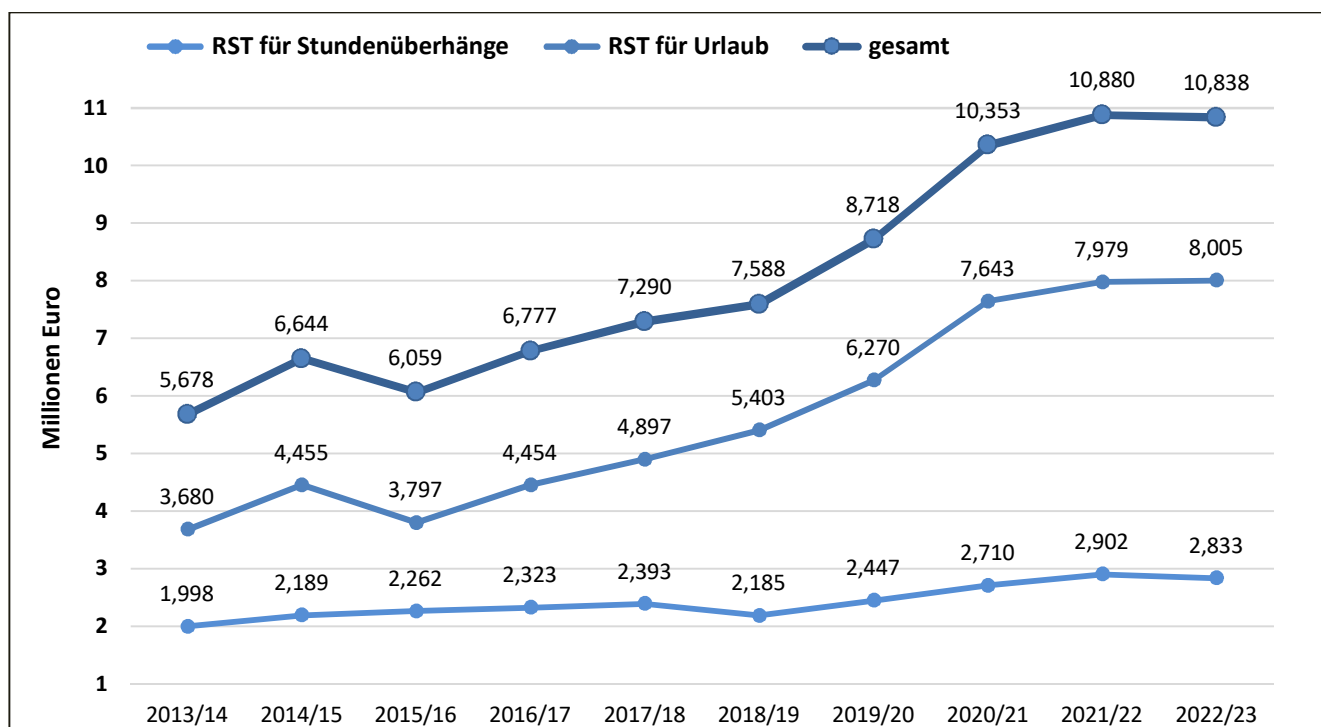


Abb. 55: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2013

Der seit Jahren stetige Zuwachs bei den Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge führte zum letzten Bilanzstichtag zu einem Höchststand von 10,88 Millionen Euro. Zum Jahresende 2022 ist ein geringfügiger Rückgang um etwa 42.300 Euro zu verzeichnen.

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung zunehmend. Ihr Anteil ist seit Ende 2013 von 65 % auf aktuell 74 % gestiegen.

Im Zeitverlauf war bislang nur 2015 eine Verringerung der Gesamtrückstellung eingetreten. Dies lag im Wesentlichen an Teilaufösungen in Folge organisatorischer Veränderungen. Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in die gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung „Theater Hagen gGmbH“ überführt. Die anteiligen Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge wurden aufgelöst.

Zum 01.01.2016 wurde der bisherige Eigenbetrieb „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ mit mehr als 500 Beschäftigten in die Verwaltung zurückgeführt. Die im letzten Jahresabschluss der GWH ausgewiesenen Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge waren zu diesem Zeitpunkt in den städtischen Haushalt zu übertragen. Entsprechend resultierten zum Bilanzstichtag 31.12.2016 im Vergleich zum Vorjahr allein aus der Rückführung der GWH erheblich höhere Rückstellungen.

In 2017 waren die jeweiligen Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge höher als im Vorjahr, insgesamt führte dies zu einem deutlichen Anstieg der Rückstellung.

Sowohl 2018 als auch 2019 wurde zwar eine Verringerung der Stundenüberhänge erreicht, die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage war jedoch wiederum jeweils höher als im Vorjahr. Insgesamt stieg die Rückstellung weiter an.

Zum 01.01.2020 wurde der bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ mit rund 90 Beschäftigten wieder in die Verwaltung eingegliedert. Die im letzten Jahresabschluss des Eigenbetriebs ausgewiesenen Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge waren zu diesem Zeitpunkt in den städtischen Haushalt zu übertragen. Dementsprechend ist festzuhalten, dass allein aus der Rückführung des HABIT schon deutlich höhere Rückstellungen resultieren.

Zum Jahresende 2020 war die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage wesentlich höher als im Jahr zuvor. Auch die Summe der Stundenüberhänge ist - insbesondere durch die enorm hohe Arbeitsbelastung im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und weiteren Bereichen wegen der Corona-Pandemie - deutlich gestiegen. Die Rückstellung stieg dadurch sprunghaft auf erstmals über zehn Millionen Euro.

2021 waren die jeweiligen Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge wiederum höher als im Vorjahr, insgesamt führte dies zu einem weiteren Anstieg der Rückstellung.

Im aktuellen Berichtsjahr stiegen die Urlaubsüberhänge nur geringfügig, die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist gesunken. Die Rückstellung reduzierte sich um rund 0,4 % auf jetzt 10,84 Millionen Euro.

Die jährlichen Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge unterliegen deutlichen Schwankungen.

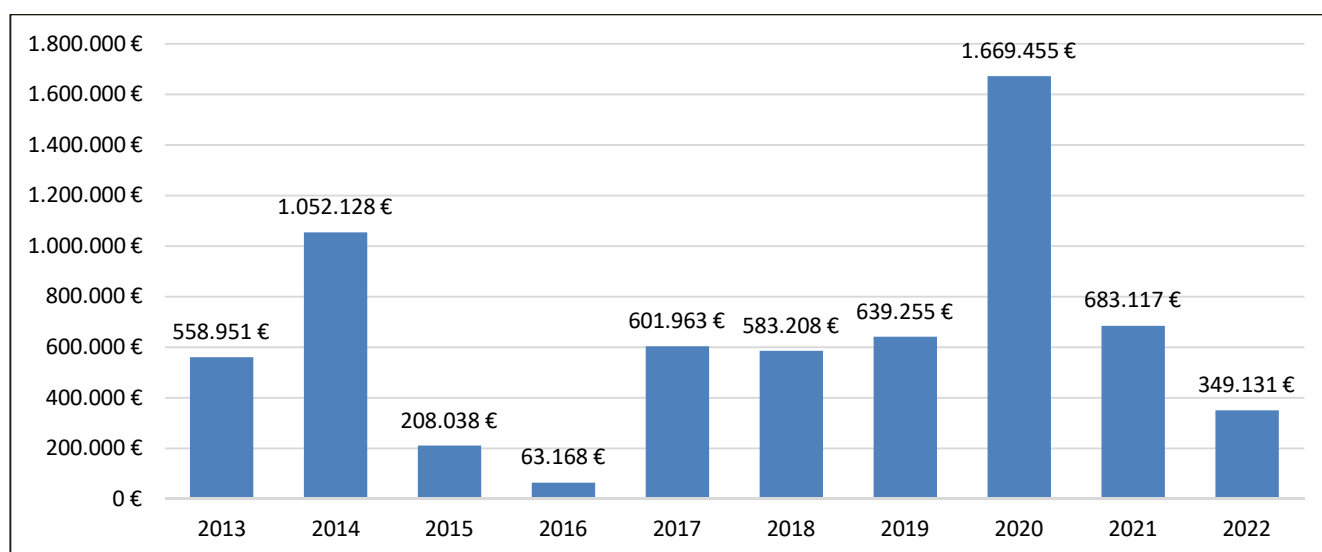


Abb. 56: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2013

Im vorläufigen Jahresergebnis 2014 war zunächst eine Zuführung zur Rückstellung in Höhe von rund. 458 Tausend Euro ausgewiesen. Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses mussten die Buchungen korrigiert werden. Die Verschiebung des Gründungsprozesses der Theater gGmbH erst in das Folgejahr hat seinerzeit dazu geführt, dass im Rahmen von Korrekturbuchungen zum Jahresabschluss 2014 für Beschäftigte des Theaters noch 594 Tausend Euro als Urlaubsrückstellung eingestellt werden mussten. Insgesamt führte dies zum Bilanzstichtag zu einer Zuführung zur Rückstellung von insgesamt 1,05 Millionen Euro. Zum 01.01.2015 wurde das frühere Amt 46 dann in die Theater Hagen gGmbH überführt und die anteilige Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge in Summe von rund 793 Tausend Euro aufgelöst.

In den Jahren 2015 und 2016 wurde jeweils ein moderater Abbau an Überhängen erreicht, gleichwohl waren bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen sowie durch individuelle Einkommenssteigerungen und wegen der differenzierten Buchungen für Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif geringe Zuführungsbeträge auszuweisen.

Seit 2017 wurden der Rückstellung regelmäßig wieder hohe Beträge zugeführt.

2020 hat die Zuführung zur Rückstellung eine absolute Höchstmarke erreicht. Dies resultierte wesentlich auch aus pandemiebedingten Mehrbelastungen. Bereits seit Jahresanfang führte die beginnende Corona-Pandemie besonders im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu erheblicher Mehrarbeit. Hier haben sich die Stundenüberhänge bis zum Bilanzstichtag schließlich deutlich mehr als versechsfacht. Mindestens seit Mitte März 2020 war die Arbeit der Stadtverwaltung dann insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen betroffen. Auch in anderen Bereichen hat die Pandemie teilweise zu Mehrbelastungen geführt. Außerdem sind 2020 im Vergleich zu den Vorjahren insbesondere die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen. Hier ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub nicht in vollem Umfang angetreten haben.

Im Folgejahr stiegen die Urlaubsüberhänge insgesamt nur geringfügig, bedingt durch allgemeine und individuelle Einkommenssteigerungen wurde dennoch eine Zuführung zur Urlaubsrückstellung im sechsstelligen Bereich erforderlich. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist, insbesondere auch wieder im Zusammenhang mit der erhöhten Arbeitsbelastung durch die anhaltende Corona-Pandemie, gestiegen und erforderte zum letzten Bilanzstichtag eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

Zum 31.12.2022 ist die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge unter der Berücksichtigung von Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um 0,4 % leicht gesunken. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stunden-

überhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2021	Stand 31.12.2022	Veränderung 2022				
			in Euro	Inan- spruch- nahme	Auf- lösung	Zu-füh- rung	in %
Urlaub	7.978.638 €	8.004.846 €	26.208 €	-60.731 €	-187.522 €	274.461 €	0,3 %
davon Besoldung	1.976.361 €	1.770.916 €	-205.445 €	-17.923 €	-187.522 €		-10,4 %
davon Tarif	6.002.278 €	6.233.930 €	231.653 €	-42.808 €		274.461 €	3,9 %
Stundenüberhänge	2.901.543 €	2.832.996 €	-68.547 €	-125.622 €	-17.595 €	74.671 €	-2,4 %
davon Besoldung	585.098 €	542.620 €	-42.477 €	-24.882 €	-17.595 €		-7,3 %
davon Tarif	2.316.445 €	2.290.376 €	-26.069 €	-100.740 €		74.671 €	-1,1 %
Gesamt	10.880.181 €	10.837.842 €	-42.339 €	-186.353 €	-205.117 €	349.131 €	-0,4 %

Abb. 57: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2022

Regelmäßig werden ausscheidenden Beschäftigten 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. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstandene Stunden können außerdem aufgrund eines besonderen Beschlusses des Verwaltungsvorstandes aus Oktober 2020 vergütet werden.

Insgesamt sind rund 186 Tausend Euro brutto als Inanspruchnahme der Rückstellung zur Auszahlung gekommen.

Eine Teilauflösung der Rückstellung in Höhe von 205 Tausend Euro wurde erreicht, da sich das Gesamtvolumen an Urlaubs- und Stundenüberhängen der Beamt*innen in 2022 gegenüber dem Vorjahr verringert hat.

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2022 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			37.134	8.004.846 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.808	649.276 €
		VB 2	2.846	762.129 €
		VB 3	12.118	2.447.290 €
		VB 4	8.678	1.941.647 €
		VB 5	7.417	1.566.297 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		3.267	638.207 €

			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			78.048	2.832.996 €
davon		VB 1	6.756	240.796 €
		VB 2	11.034	423.578 €
		VB 3	24.212	778.041 €
		VB 4	18.916	796.027 €
		VB 5	14.955	511.609 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.175	82.945 €

10.837.842 €

Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

Zum Vergleich:

für 3.461 berücksichtigte Beschäftigte¹

- nicht genommener Urlaub

		<u>2021</u>	<u>2020</u>
durchschnittlich	11 Tage	11	11
Spitzenwert	86 Tage	86	86

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2022 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Personen im BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 3.134 berücksichtigte Beschäftigte²

- Stundenüberhang		<u>2021</u>	<u>2020</u>
durchschnittlich			
(ohne Sonderkonten)	17 Std.	18	15
(gesamt)	25 Std.	27	26
Spitzenwerte ³			
Gleitzeitsaldo	2.697 Std.	1.919	1.276
Sonderkonto 1	629 Std.	1.109	1.107
Sonderkonto 3	1.175 Std.	1.175	1.175
Gesamtstundenüberhang	2.697 Std.	1.919	1.276

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	9	6	13
unter 0 Std.	297	246	302
bis 10 Std.	1.301	1.237	1.360
bis 30 Std.	1.243	1.185	1.000
bis 40 Std.	85	83	42
bis unter 50 Std.	55	46	27
bis unter 100 Std.	100	113	55
bis unter 300 Std.	35	43	37
bis unter 500 Std.	2	3	11
500 Std. und mehr	7	6	5
	3.134 Beschäftigte	2.968	2.970

2) Wie unter 1 ohne BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst und Beschäftigte des Rettungsdienstes sowie Nachwuchskräfte in diesem Bereich. Deren Stundenüberhänge werden seit 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 führte 2018 zu einer entsprechenden Verschiebung der Spitzenwerte.

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt mit mehr als 5 % merklich erhöht. Nicht nur die Zahl der aktiv Beschäftigten stieg, auch bei mehr ruhenden Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr bestanden Urlaubs- und/oder Stundenüberhänge, die in die Rückstellungsberechnungen einbezogen werden mussten.

Die aktuellen durchschnittlichen Stundenüberhänge sind im Vergleich zum Vorjahr insgesamt gesunken. Die Pro-Kopf-Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist kaum verändert.

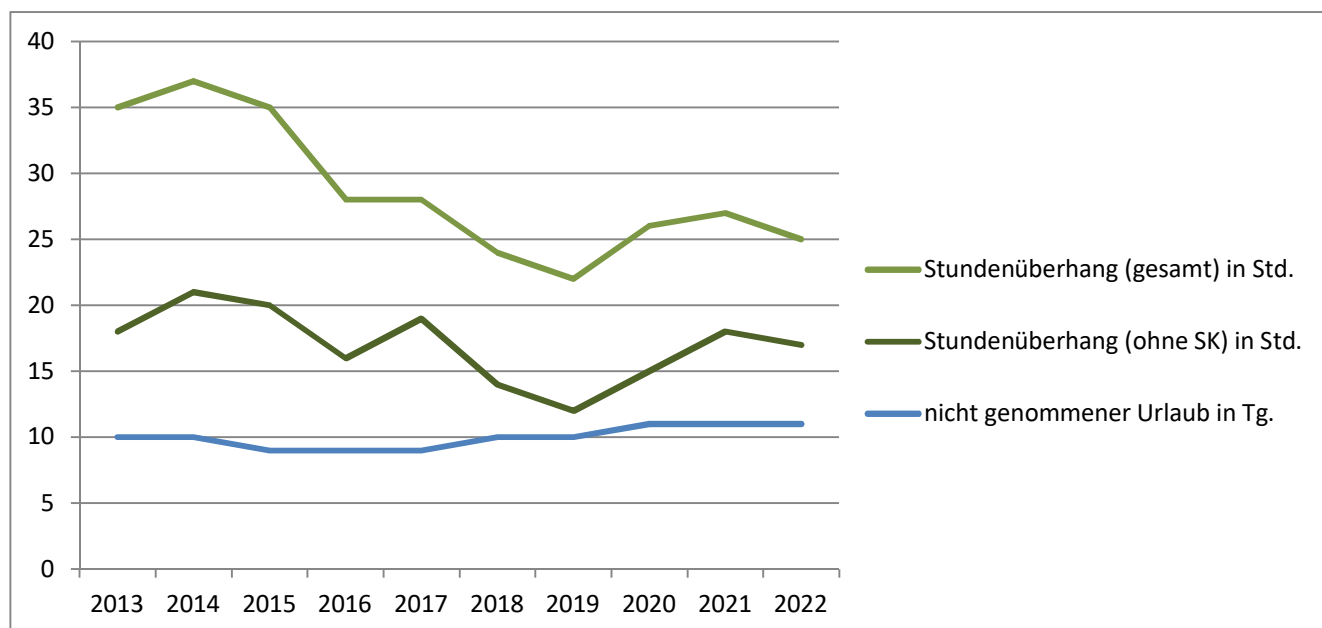


Abb. 58: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge hatte sich bis 2019 verwaltungsweit erkennbar verringert. 2020 stieg mit Beginn der Corona-Pandemie der Durchschnitt von zuvor 22 auf 26 Stunden. Ohne Berücksichtigung des pandemiebedingt besonders belasteten Fachbereichs Gesundheit und Verbraucherschutz (53) wäre auch 2020 eine Verringerung des mittleren Stundenüberhangs erreicht worden. Ende 2021 lag der Pro-Kopf-Wert verwaltungsweit schon bei 27 Stunden. Mehr als 75 % des Gesamtanstiegs betrafen dabei den Fachbereich 53. Zum aktuellen Bilanzstichtag ist die Gesamtzahl der Stundenüberhänge gesunken, pro Kopf auf jetzt 25 Stunden. Ende 2022 haben sich erstmals seit Pandemiebeginn auch im FB 53 die Überhänge verringert, hier im Schnitt um acht Stunden.

Insgesamt hatten sich ab 2020 auch die Urlaubsüberhänge deutlich erhöht. Wurden in der Vergangenheit von den Beschäftigten regelmäßig etwa 9 bis 10 Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen, waren es dann erstmals mehr als elf Tage. Diese Entwicklung hat sich bis zum Jahresende 2021 auch nicht wieder umgekehrt. Zum aktuellen Bilanzstichtag 31.12.2022 ist die Gesamtzahl der nicht genommenen Urlaubstage zwar marginal weiter gestiegen, angesichts des höheren Personalbestands sinkt der Durchschnitt aber um etwa einen halben Tag.

In den Organisationseinheiten bzw. Beschäftigtengruppen haben sich die jeweiligen durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge unterschiedlich entwickelt. Immerhin konnten 2022 in mehr als 77 % aller Bereiche die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Auch die Urlaubsüberhänge wurden nahezu in allen Bereichen verringert.

Bei rund 91 % der Beschäftigten lagen zum neuen Bilanzstichtag die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden haben weniger als zehn Urlaubstage nicht in Anspruch genommen.

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

Gesamtstundenüberhang	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	109	1.359.503 €	3,48 %	47,99 %
300 Std. und mehr	26	852.096 €	0,83 %	30,08 %
500 Std. und mehr	13	661.168 €	0,41 %	23,34 %
"TOP 10"	10	582.461 €	0,32 %	20,56 %

Abb. 59: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

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

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	1.314	6.168.136 €	37,97 %	77,06 %
mehr als 25 Tage	391	2.832.555 €	11,30 %	35,39 %
mehr als 35 Tage	66	651.693 €	1,91 %	8,14 %
mehr als 45 Tage	26	333.366 €	0,75 %	4,16 %
"TOP 10"	10	149.275 €	0,29 %	1,86 %

Abb. 60: 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.

Insbesondere im Vorstandsbereich 4 bestehen überproportional hohe Stundenüberhänge. Hier hat im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) die Corona-Pandemie zu erheblicher Mehrarbeit geführt. Die Stundenüberhänge hatten sich im Jahresverlauf 2020 deutlich mehr als versechsfacht. Bis zum Jahresende 2021 lagen sie nochmals um ein Drittel höher. Zum aktuellen Bilanzstichtag beträgt die Gesamtzahl der Überhänge trotz eines geringen Rückgangs noch immer mehr als das Achtfache des Wertes vom letzten Bilanzstichtag vor der Pandemie Ende 2019.

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 %	9 %	11 %	8 %
VB 2	9 %	14 %	22 %	23 %
VB 3	40 %	31 %	25 %	23 %
VB 4	15 %	24 %	21 %	27 %
VB 5	23 %	19 %	20 %	19 %
Inaktive	5 %	3 %	1 %	0 %

Abb. 61: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen

Hohe Urlaubsüberhänge bestehen vielfach bei den nicht aktiv Beschäftigten.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Personen	Tage	
VB 1	7 %	7 %	7 %
VB 2	8 %	8 %	7 %
VB 3	36 %	33 %	27 %
VB 4	24 %	23 %	21 %
VB 5	21 %	20 %	19 %
Inaktive	4 %	9 %	19 %

Abb. 62: 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 Urlaubs- tagen
einf. D.	15 %	3 %	0 %	14 %	15 %
mittl. D.	38 %	19 %	4 %	42 %	26 %
geh. D.	43 %	59 %	68 %	40 %	51 %
h. D.	4 %	19 %	38 %	4 %	8 %

Abb. 63: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Summe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr nur um 111 gestiegen, das entspricht einem Plus von knapp 0,3 %.

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um 5,2 % erhöht. Nicht nur die Zahl der aktiv Beschäftigten stieg deutlich, es mussten auch bei mehr ruhenden Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr Überhänge berücksichtigt werden.

Gerade bei ruhenden Beschäftigungen liegen vielfach hohe Urlaubsüberhänge vor. Bei Neueinstellungen darf in aller Regel während der Probezeit für sechs Monate kein Urlaub genommen werden, gleichwohl bestehen aber anteilige Urlaubsansprüche. Insgesamt ist bereits seit 2016 eine leicht steigende Tendenz der durchschnittlichen Urlaubsüberhänge erkennbar. Darüber hinaus sind 2020 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge dann deutlich gestiegen. der Schnitt lag erstmalig bei mehr als elf Tagen. Ursächlich dürfte hier sein, dass viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben. Diese Entwicklung hatte sich auch in 2021 noch nicht wieder umgekehrt. Zum aktuellen Berichtstichtag ist erstmals wieder eine andere Tendenz erkennbar.

So haben 38,2 % der Mitarbeitenden nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 23,8 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage. Insbesondere hohe Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Gesamtentwicklung ungünstig.

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat 2020 einen **Leitfaden zur Urlaubsgewährung** herausgegeben. Darin wird u. a. einleitend darauf hingewiesen, dass der

Jahresurlaub sowohl im Beamten- als auch im Tarifbeschäftigtenverhältnis grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden sollte (§ 26 Abs.1 Satz 5 TVöD und § 19 Abs. 1 und 2 FrUrlV NRW). Die zeitliche Lage und Verteilung des Urlaubs soll abgestimmt und besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Dazu gehören ein reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und der Genehmigung des Urlaubs (schriftlich bzw. digital), die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub und dessen Abbau sowie eine möglichst gerechte Behandlung der Interessen der Beschäftigten. Führungskräften wird dazu im Leitfaden dringend empfohlen, frühzeitig entsprechende Urlaubslisten zu erstellen. Im Mai 2022 hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, dass künftig spätestens bis zum 31.01. eines Kalenderjahres eine pflichtige Urlaubsplanung für das aktuelle Urlaubsjahr über mindestens 20 Tage des neu anstehenden Urlaubsanspruchs sowie übertragener Urlaubstage zu erstellen ist. Dieser Beschluss greift erstmalig ab dem laufenden Jahr.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Regelungen des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG). Der Erholungsurlaub beträgt 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. Für die Stadt Hagen wurde darüber hinaus eine interne Regelung getroffen, nach der der Erholungsurlaub mit Ablauf des 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres übertragen werden kann.

Im Beamtenbereich gilt die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV 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 sollte die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Ausnahmen sind im Fall langandauernder Erkrankung und bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente oder in ähnlich gelagerten Fällen nach vorheriger Prüfung durch den Personalservice möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2022 gerade einmal 13 Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen, dabei handelt es sich in sechs Fällen um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Zum Bilanzstichtag 31.12.2022 ist das Gesamtüberhangvolumen um mehr als 3.100 Stunden gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Verringerung um 3,86 %.

Nachdem in den ersten Pandemie Jahren 2020 und 2021 das Volumen an Überhangstunden in der Gesamtverwaltung zu den jeweiligen Bilanzstichtagen stieg, ist 2022 ein Rückgang zu verzeichnen.

Einen massiven Zuwachs an Stundenüberhängen gab es pandemiebedingt insbesondere beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Bereits seit Jahresbeginn 2020 wurde die Arbeit der Gesundheitsämter generell maßgeblich von der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland beeinflusst. Dies war auch in Hagen deutlich erkennbar. Wegen der vorübergehenden Entspannung der Pandemielage über den Sommer und durch die Aufstockung des Personals hatte sich die permanent ansteigende Entwicklung der Stundenüberhänge verlangsamt. Im letzten Quartal 2020 hat das Pandemiegeschehen dann wieder zu ganz erheblichen Belastungen geführt. Insgesamt hat sich im Verlauf des Jahres 2020 die Summe an Überhangstunden im FB 53 mehr als versechsfacht auf schließlich mehr als 10.000 Stunden zum Bilanzstichtag. Auch im Laufe des Jahres 2021 haben sich die Wellen der Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widerspiegelt. Zunächst hatte sich der Anstieg weiter fortgesetzt, Ende August lag die Gesamtsumme der Überhangstunden im FB 53 nur noch knapp über dem Niveau vom 31.12.2020. Ab dem Herbst hat die sich wieder verschärfende pandemiebedingte Entwicklung auch die Arbeitsbelastung im Fachbereich erneut deutlich erhöht. Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 lag das Gesamtvolumen an Überhangstunden hier bei fast 13.500, dies bedeutet einen Jahreszuwachs von rund einem Drittel.

Zum 31.12.2022 hat sich verwaltungsweit erstmals seit Pandemiebeginn die Summe an Stundenüberhängen verringert. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge im Fachbereich 53 beträgt noch immer mehr als das Achtfache des Wertes vom letzten Bilanzstichtag vor der Corona-Pandemie Ende 2019.

Bei insgesamt rund 91 % aller Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Im Fachbereich 53 trifft dies nur auf weniger als 63 % zu.

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. Die Beschäftigten selbst, aber auch die jeweiligen Vorgesetzten haben 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.

Wegen der besonderen krisenbedingten Arbeitsbelastung wurden der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) wiederholt und neu der Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56) in 2022 pauschal von der Antragspflicht ausgenommen. Daneben wurden knapp 70 Einzelanträge aus anderen Bereichen gestellt.

Zum Bilanzstichtag wurde letztlich insgesamt in 100 Ausnahmefällen der zulässige Maximalwert tatsächlich überschritten. Dadurch sind in Summe etwa 14.000 Stunden über die 30er Marke hinaus auf den Gleitzeitkonten belassen worden, etwa 71 % davon pandemiebedingt. Bei weniger als 60 Beschäftigten ohne entsprechende Ausnahmeregelung wurden zum 21.12.2022 insgesamt rund 190 Stunden in Abzug gebracht.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden Sonderkonten geführt. Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Stundenüberhänge auf das Sonderkonto 3 übertragen. Das SK 3 sollte ausschließlich zu diesem Zweck bestehen bleiben und keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden. Ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen.

Zum Jahresende 2022 lag das Gesamtvolumen des SK 3 noch bei rund 15.500 Stunden. Seit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurde bisher eine Verringerung um 57 % erreicht, das Stundenvolumen auf dem SK 3 ist Ende 2020 erstmals geringfügig unter die vor dem Übertrag bestehende Gesamtstundenzahl gesunken und liegt zum aktuellen Bilanzstichtag um 25,6 % darunter.

Inzwischen ist absehbar, dass sich im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) Arbeitsprozesse im Zusammenhang mit Corona deutlich schlanken und die Beschäftigten sukzessive wieder in einen vorpandemischen, alltäglichen Arbeitsrhythmus zurückfinden können. Ziel ist dabei, die Ampelregelungen zur Gleitzeit künftig wieder einzuhalten. Um es den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten beginnend ab dem 01.03.2023 zu ermöglichen, auf einen erneuten Aufbau von Überhängen zeitnah zu reagieren, wurden bestehende Gleitzeit-salden von mehr als 30 Stunden einmalig auf das Sonderkonto 3 übertragen.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und SOD, Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrende, 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. Zum Bilanzstichtag waren dies ohne Feuerwehr insgesamt 1.390 Personen, davon mehr als jeder Siebte mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

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 Beschäftigten 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.

Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus Brückentage für weitere drei Jahre festgesetzt, für 2022 insgesamt sechs solcher Schließungstage:

Freitag, 27.05.2022 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“

Freitag, 17.06.2022 – Tag nach „Fronleichnam“

27.12. bis 30.12.2022 – Weihnachten/Neujahr (4 Tage)

Aufgrund der Energiemangellage wurde ein weiterer Schließungstag innerhalb der Heizperiode festgelegt, um damit den Energieverbrauch in den städtischen Verwaltungsgebäuden zusätzlich zu senken. Mit dieser Ausweitung der Brückentagregelung ergeben sich für das Jahr 2022 insgesamt sieben Schließungstage.

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. Nachdem das Konsolidierungsziel wiederholt nicht erreicht wurde, musste die Maßnahme als wegbrechend eingestuft werden. Gleichwohl besteht nach wie vor das Ziel, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern.

Insgesamt wurden die in 2022 gültigen Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung als dazu geeignet angesehen, die Überhänge bis zum Jahresende tatsächlich zu reduzieren. Die unterjährigen Prognosen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2022 erstmals seit Jahren geringfügig um 0,4 % gesunken, beläuft sich aber noch immer auf mehr als zehn Millionen Euro. Wegen der differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif wurden auch in 2022 wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich.

Die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung in zunehmendem Maße. Ihr Anteil liegt inzwischen bei 74 %.

Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner wirken sich ungünstig auf die Entwicklung der Rückstellung aus. Nur knapp 38 % der Beschäftigten hat einen Urlaubsüberhang von mehr als zehn Tagen, hierauf entfallen jedoch 77 % der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2022 lagen mit rund 91 % bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Dagegen beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung massiv. Fast die Hälfte des Rückstellungsbetrags entfällt auf knapp 3,5 % der Beschäftigten, die jeweils über insgesamt 100 und mehr Überhangstunden verfügen. Rund ein Fünftel der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge wird von nur zehn Personen verursacht.

Generell wird die Entwicklung der Rückstellung auch durch die jährlich steigende monetäre Bewertung der Urlaubs- und Stundenüberhänge bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen negativ beeinflusst. So wächst bei stagnierenden bzw. schon bei nur gering rückläufigen Überhängen die Rückstellung dennoch weiter an.

Um eine nachhaltige Reduktion der Überhänge zu erreichen, sind die jeweiligen Führungskräfte gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten den Abbau von Überhängen zu planen. So müssen u. a. ab 2023 pro Kalenderjahr pflichtige Abbaupläne über mindestens 40 Stunden oder aber wenigstens 10 % für auf den Sonderkonten 3 bestehende Zeitguthaben zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden vereinbart werden.

Auch wenn die bis heute aufgelaufene Höhe der Rückstellungen für Urlaubs- und Stundenüberhänge zuletzt insbesondere erheblich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie steht, muss an dem Ziel, die Rückstellung dauerhaft zu reduzieren, grundsätzlich weiter festgehalten werden. Dabei kann eine signifikante und nachhaltige Reduzierung grundsätzlich nur durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter strikter Einhaltung der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit und zur Urlaubsgewährung gelingen. Mit unterjährigen internen Berichten und zur Verfügung stehenden Controllingwerkzeugen sollen dazu die Ämter und Fachbereiche in die Lage versetzt werden, die Entwicklung auf allen Führungsebenen zu steuern und positiv zu beeinflussen.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro in %	
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-22.172.135	-25.728.795	-3.556.660	16,0 %
- Zuschüssen	0	-25.370	-25.370	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.174.404	-1.119.404	55.000	-4,7 %
Zwischensumme	-23.346.539	-26.873.569	-3.527.030	15,1 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-62.000	-1.128.416	-1.066.416	1.720,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-169.485	-169.485	
Summe zahlungswirksame Erträge	-23.408.539	-28.171.470	-4.762.931	20,3 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalarückstellungen	-2.530.000	-2.529.044	956	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-25.938.539	-30.700.514	-4.761.975	18,4 %

Abb. 64: Erträge 2022 – Plan/Ist-Vergleich

Zur Darstellung von Personalkostenrefinanzierungen bestehen je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereichs (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche

Sozialversicherer). Bei Zuschüssen handelt es sich um 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 Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Als Beispiele seien hier folgende genannt: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich beispielsweise um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeberin aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der gesetzlichen Schutzfristen sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

In 2020 wurde ein Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband neu eingerichtet. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaufschlägen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2022/2023 bestehen hier keine Haushaltsansätze.

Nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich ergeben sich aus der Auflösung von Rückstellungen. 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.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 18,4 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertageseinrichtungen. Neu ist ein

Zuschuss für die Familienberatung. Reduzierte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen erheblich über den Haushaltsansätzen. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2022 erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

3.1.4. Gesamtergebnis

	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	165.104.765	172.347.432	7.242.667	4,4 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.598.000	27.342.717	3.744.717	15,9 %
Summe Aufwendungen	188.702.765	199.690.149	10.987.384	5,8 %
Erträge				
zahlungswirksam	-23.408.539	-28.171.470	-4.762.931	20,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.529.044	956	0,0 %
Summe Erträge	-25.938.539	-30.700.514	-4.761.975	18,4 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	162.764.226	168.989.635	6.225.409	3,8 %

Abb. 65: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2022

Bei den Aufwendungen ergeben sich Mehrbelastungen. Die Erhöhungen auf der Ertragsseite mindern die absolute Ergebnisverschlechterung.

3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	vorl. Ergebnis 2022
Ergebnis	155.614.146	162.159.033	172.347.432

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	vorl. Ergebnis 2021
◦ Beihilfeaufwendungen	1.766.451	2.006.716	1.882.224
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	4.199.893	3.951.480	4.426.700
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	18.985.520	15.116.461	18.968.953
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	306.998	1.334.325	1.715.709
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	1.669.455	683.117	349.131
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen			
Ergebnis	26.928.318	23.092.099	27.342.717

Gesamtergebnis	182.542.464	185.251.132	199.690.149
-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Abb. 66: Personalaufwendungen 2020 bis 2022

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2013 bis 2022 findet sich im Anhang. Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung unter Einbeziehung der jeweiligen Bestandteile der Personalaufwendungen.

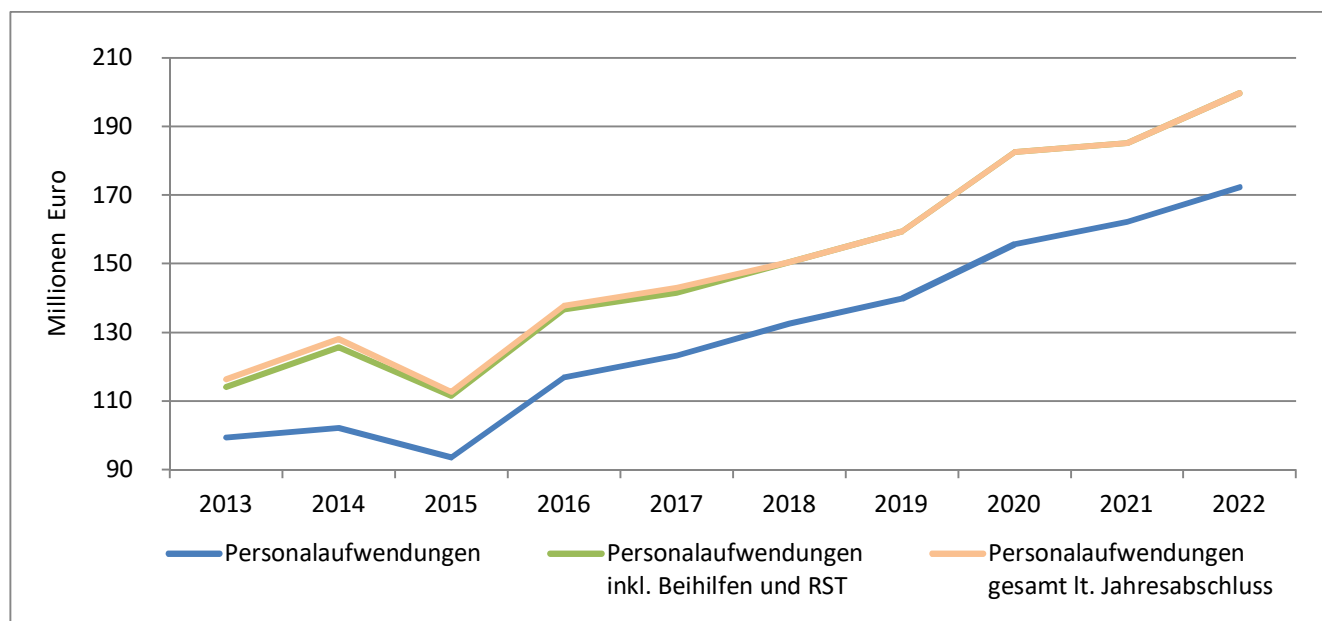


Abb. 67: Entwicklung der Personalaufwendungen 2013 bis 2022

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 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. 2020 wurde der bisherige „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ wieder in Verwaltungsstrukturen eingegliedert. Allein aus der Rückführung resultiert seither eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung und führte entsprechend zu einer Erhöhung der Personalaufwendungen.

Ansonsten haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen beispielsweise im Kita-Bereich entstanden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Stellen überwiegend refinanziert sind. Die entsprechenden Erstattungen führen daher zu Mehrerträgen im Haushalt. Seit 2020 mussten insbesondere zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Betroffen sind der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den Jahren deutlich gestiegen.

Zur Veranschaulichung sind die Personalbestandszahlen (vgl. 2.2) nachfolgend nochmals auf-
gezeigt.

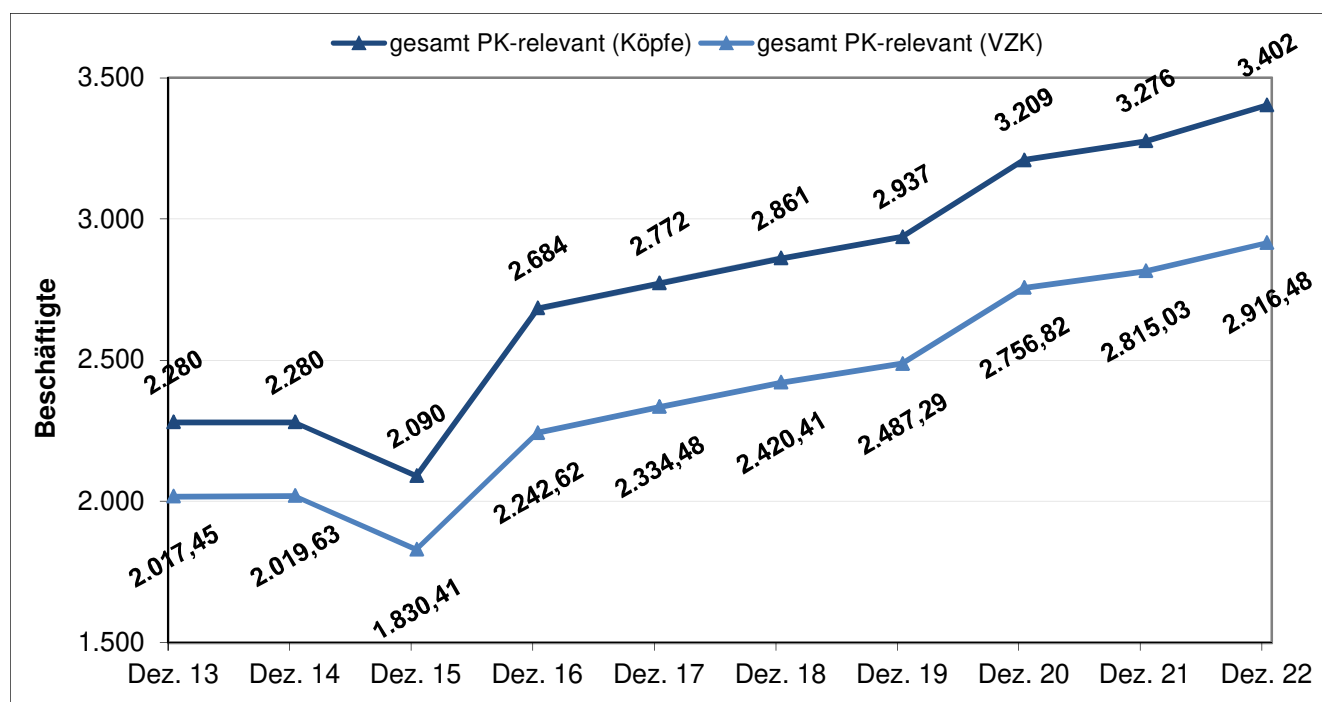


Abb. 68: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2013 bis 2022

Während sich die Beihilfeaufwendungen im Jahresvergleich im Schnitt relativ gleichbleibend darstellen, unterliegen dagegen die Zuführungen zu den Personalarückstellungen erheblichen Schwankungen. Dies ist insbesondere bei den Pensions- und Beihilferückstellungen auf mehrmalige Umstellungen in der Berechnungsmethodik zurückzuführen.

Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Bestehende Verträge liefen sukzessive aus. Ab 2019 waren in den Haushaltsansätzen grundsätzlich keine Zuführungen zur ATZ-Rückstellung mehr vorgesehen. Tatsächlich doch ausgewiesene Zuführungsbeträge haben sich aus ergebnisneutralen Korrekturbuchungen und teils aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge ergeben. In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtet sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte. Gemäß des TV FlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitananspruch war 2020 unterschritten, so dass eine gewisse Anzahl an Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch in 2021 und 2022 wurde die Quote unterschritten, weitere Beschäftigte konnten somit von der ATZ-Regelung Gebrauch machen.

Mit dem Ziel der dauerhaften Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit sahen die Haushaltsplanungen hier keine Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde bisher kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher doch regelmäßig teils hohe Zuführungen zur Rückstellung erfolgen. Dabei hat seit 2020 insbesondere die Corona-Pandemie zu erheblich gestiegenen Urlaubs- und Stundenüberhängen geführt (vgl. 3.1.2).

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 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. Ab dem Doppelhaushalt 2020/2021 sind auch jegliche Planwerte entfallen.

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 HSK dient dem Ziel, im Rahmen einer geordneten Haushaltswirtschaft die künftige, dauernde Leistungsfähigkeit der Gemeinde zu erreichen. Es 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 dem Haushaltsjahr folgende Jahr der Haushaltsausgleich wieder erreicht wird.

Schon 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, die diversen Konsolidierungsbemühungen führten lediglich zu einer Verlangsamung der Schuldenausweitung.

Im Februar 2023 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei mehr als 902 Mio. Euro und Hagen gehört damit auch aktuell zu den höchst verschuldeten Städten in Deutschland.

In Nordrhein-Westfalen ist diese prekäre Situation keineswegs ein individuelles Problem der Stadt Hagen. Die Landesregierung hat daher Ende 2011 beschlossen, der Finanznot zahlreicher Kommunen im Land entgegenzuwirken.

Mit dem sog. Stärkungspaktgesetz hat das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung gestellt. Ziel der Hilfestellung war es, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Unterschieden wurde zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme am Stärkungspakt. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden wurden solche angesehen, die 2010 bereits überschuldet waren oder für die sich mittelfristig für die Jahre 2011 bis 2013 eine Überschuldungssituation ergab. Auch für die Stadt Hagen wurde die Pflichtigkeit nach § 3 festgestellt und eine Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 ausgezahlt.

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 ergab sich eine weitere jährliche Absenkung ab 2013 auf nur noch 36,0 Mio. Euro. Dieser Betrag wurde von 2017 bis 2020 degressiv abgebaut. Ab 2021 ist der Haushaltsausgleich ohne Stärkungspakt-

mittel darzustellen. Insgesamt flossen Konsolidierungshilfen in Summe von 292,7 Mio. Euro an die Stadt Hagen.

Beginnend mit dem Jahr 2012 war Zahlungsvoraussetzung für die pflichtig teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Die Haushaltssanierungspläne für die Jahre 2012 bis 2015 genehmigte die Kommunalaufsicht.

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.

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 wurde mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abgeschlossen. Der Überschuss beträgt dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro das 22fache des in der Haushaltsplanung angesetzten Betrags.

Für die Stadt Hagen als pflichtig teilnehmende Gemeinde nach dem Stärkungspaktgesetz bestand weiterhin die Verpflichtung zur Aufstellung eines genehmigungsfähigen Haushaltssanierungsplans, der den strukturellen Ausgleich ohne die auslaufende Konsolidierungshilfe ausweist. Nach umfangreichen politischen Beratungen und Anpassungen ist es gelungen, dem Rat im Dezember 2019 einen 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. Der Haushaltssanierungsplan war unabhängig vom Beschluss über einen Doppelhaushalt jahresbezogen fortzuschreiben. Im März 2021 genehmigte die Kommunalaufsicht auch die Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans. Für das Haushaltsjahr 2021 konnte im HSP ein Jahresüberschuss ausgewiesen werden, somit war kein zusätzliches Konsolidierungspotenzial zu heben.

Im Jahresabschluss 2020 wurde tatsächlich ein Jahresüberschuss von 884 Tausend Euro ausgewiesen. Dabei konnte die pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung durch die Beteiligung von Land und Bund an den Gewerbesteuermindererträgen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden.

Für das Jahr 2021 weist der Jahresabschluss dann einen Fehlbetrag in Höhe von 1,59 Mio. Euro aus. Insgesamt wird das Ergebnis von zwei wesentlichen Sachverhalten geprägt. Im Sommer ereignete sich eine Starkregen- und Hochwasserkatastrophe, die zu schweren Schäden auf dem Hagener Stadtgebiet geführt hat. Zur Bewältigung der Folgen fanden und finden umfassende Aufräum- und Sanierungsmaßnahmen statt. Neben der Sonderbedarfszuweisung nach § 19 Abs. 2 Nr. 5 Gemeindefinanzierungsgesetz 2021 stellt die Förderrichtlinie Wiederaufbau Nordrhein-Westfalen die Basis für die finanzielle Unterstützung bei der Beseitigung der Schäden und den Wiederaufbau dar. Dabei ist eine genaue und detaillierte Schadensumfangsmeldung für die Inanspruchnahme der Förderrichtlinie unumgänglich. Dies gestaltete sich jedoch schwierig, eine Erstattung der bereits im Jahr 2021 entstandenen Aufwände konnte nicht vollumfänglich erzielt werden. In der Folge schlägt sich die Hochwasserkatastrophe mit einer Ergebnisbelastung in Höhe von rd. -3,3 Mio. Euro im Jahresabschluss 2021 nieder. Dagegen wirkt sich der Ansatz der Bilanzierungshilfe nach dem NKF-CIG in Höhe von rund 22 Mio. Euro deutlich ergebnisverbessernd aus. Gemäß § 5 Abs. 5 des Gesetzes zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz – NKF-CIG) sind die Kommunen im Jahresabschluss dazu verpflichtet, den Saldo aus allen finanziellen Verschlechterungen und Verbesserungen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, als außerordentlichen Ertrag in die Ergebnisrechnung einzustellen. Allein durch die buchhalterische Abschreibung der Bilanzierungshilfe aus dem Jahr 2021 ergibt sich über einen Zeitraum von 50 Jahren (ab 2025) eine Ergebnisbelastung in Höhe von rund 440 Tausend Euro jährlich.

Für die am Stärkungspakt teilnehmenden Kommunen endete die Geltung des Stärkungspaktgesetzes mit Ablauf des 31.12.2021. Der Haushaltsausgleich muss ohne die Konsolidierungshilfe des Landes dargestellt werden. Seit dem 01.01.2022 finden wieder uneingeschränkt die allgemeinen haushaltsrechtlichen Vorschriften der Gemeindeordnung NRW und der Kommunalhaushaltsverordnung NRW in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Gelingt der Haushaltsausgleich nicht, ist ein Haushaltssicherungskonzept (HSK) aufzustellen.

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde im März 2022 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 31.03.2022 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) verabschiedet. Im Mai 2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 13.06.2022 das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Durch den Fachbereich Finanzen und Controlling (20) wird zurzeit gemäß § 95 Abs. 5 GO NRW der Jahresabschluss erstellt. Der durch den Oberbürgermeister bestätigte Entwurf wird dem Rat zur Feststellung und zum 30.04.2023 der Bezirksregierung vorgelegt. Das vorläufige Ergebnis zeigt einen Jahresüberschuss von rund 2,5 Euro. Positiv beeinflusst wird

das Ergebnis von Gewerbesteuermehreinnahmen. Ansonsten war das Jahr 2022 und damit auch das Jahresergebnis des städtischen Haushalts geprägt von drei Sondereffekten. Zum einen handelt es sich dabei um die bereits in 2021 vorhandenen Ergebniseinflüsse aus der Corona-Pandemie und der Schadensbeseitigung von Hochwasserschäden. Zum anderen sind Belastungen als Folge des Ukrainekrieges hinzugekommen. Im Dezember 2022 ist das NKF-COVID-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) in das „Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Ukraine-Isolierungsgesetz – NKF-CUIG) umbenannt und um Bestimmungen zu den Auswirkungen des Krieges gegen die Ukraine erweitert worden. Das NKF-CUIG ermöglicht durch den Ansatz der Bilanzierungshilfe und mit dem damit verbundenen außerordentlichen Ertrag einen Ausgleich in der Ergebnisrechnung. Bezüglich der Corona-Pandemie gleichen sich Mehrbelastungen und Mehrerträge im abgelaufenen Jahr aus, somit erübrigt sich hierfür die Bilanzierungshilfe. Dies gilt allerdings nicht für die Folgen des Ukrainekrieges. Hierzu sind per Saldo Belastungen von rund 1,2 Mio. Euro festzustellen, die den Ansatz der Bilanzierungshilfe implizieren. Für die Beseitigung von Hochwasserschäden ist die Genehmigung des Wiederaufbauplans in Höhe von 76,5 Mio. Euro im vergangenen Jahr erfolgt, somit werden die Billigkeitsmittel projektbezogen abgerufen und anfallende Aufwendungen entsprechend erstattet. In Summe bleiben die Auswirkungen aus den Hochwasserschäden ergebnisneutral, mit Ausnahme der überplanmäßigen Personalkosten, die nicht förderfähig sind.

Insgesamt weist die Bilanz weiterhin ein negatives Eigenkapital von etwa -91,2 Mio. Euro aus. Aufgrund der bilanziellen Überschuldung besteht die Verpflichtung zur Aufstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes gemäß § 76 GO NRW. Der Bericht zum Haushaltssicherungskonzept für das abgelaufene Jahr wird zurzeit bearbeitet und der Bezirksregierung Arnsberg bis zum 30.04.2023 vorgelegt.

Aktuell laufen die Planungen zum Doppelhaushalt 2024/2025.

Bereits seit 2021 fehlen im Vergleich noch zu 2020 allein aus dem Stärkungspakt ca. 23 Mio. Euro im Haushalt, die an anderer Stelle kompensiert werden müssen. Außerdem erfolgen die Haushaltsplanungen weiter unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen des NKF-CUIG. Die Bilanzierungshilfen sorgen zunächst buchhalterisch als „außerordentlicher Ertrag“ für einen Haushaltsausgleich. Allerdings müssen diese außerordentlichen Erträge ebenfalls buchhalterisch in den nächsten Jahren abgeschrieben werden und führen dann zu Ergebnisverschlechterungen.

Insgesamt ist seit 2014 eine Abnahme der Verschuldung festzustellen. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte seit 2017 in geringfügigem Umfang zurückgeführt werden. Es wurden in den letzten Jahren deutlich höhere Jahresüberschüsse als geplant erzielt. Dies war erheblich bedingt durch die positive Entwicklung auf der Ertragsseite (Gewerbesteuermehreinnahmen aufgrund einer guten Konjunkturlage) und durch geringe Zinsaufwendungen

wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB). Seit dem vergangenen Jahr ist die Inflation jedoch außergewöhnlich hoch. Die Europäische Zentralbank hat als Reaktion auf die hohen Inflationsraten seit Mitte 2022 die Leitzinsen laufend erhöht.

Die Stadt Hagen hat insbesondere durch die positive Entwicklung im Konsolidierungsprozess gezeigt, dass sie den massiven Mehrbelastungen im Haushalt, die zum Teil nicht beeinflussbare Faktoren darstellen, seit Jahren entschieden entgegengewirkt und Gegensteuerungspotenziale und Einflussmöglichkeiten einsetzt. Durch die Konsolidierungsanstrengungen konnte der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe langsam aber stetig zurückgefahren werden. Dennoch ist die Schuldenlage in Hagen weiterhin sehr hoch. Der Wegfall der Konsolidierungshilfe aus dem Stärkungspakt ab 2021 sowie die langfristigen finanziellen Folgen aus der Corona-Pandemie, der Flutkatastrophe und dem Ukrainekrieg stellen neue Herausforderungen dar. Trotz dieser unbeeinflussbaren Faktoren ist die Stadt Hagen weiterhin bemüht, einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen. Sie verfolgt dabei das Ziel, einen Konsolidierungsprozess voranzutreiben, der die Bürgerschaft mit weiteren Einsparmaßnahmen so wenig wie möglich belastet und zugleich zukünftigen Generationen keine weiteren finanziellen Bürden auferlegt.

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 2022 gegriffen haben und mit welcher weiteren Entwicklung zu rechnen ist.

Als Basis zur Messung der erzielten Konsolidierung der vergangenen zehn Jahre dienen die IST-Personalkosten aus 2013. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 99,36 Mio. Euro.

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 Betrachtungszeitraum kumulieren sie sich auf mehr als 30,2 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2013 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2013 in Euro
2013	99.355.498			99.355.498	0
2014	102.130.074	2.774.576	-2.982.272	99.147.802	-207.696
2015	93.485.897	-5.869.601	-5.344.989	88.140.908	-11.214.590
2016	116.899.807	17.544.309	-8.391.986	108.507.821	9.152.323
2017	123.258.283	23.902.785	-11.532.794	111.725.489	12.369.991
2018	132.444.888	33.089.390	-15.692.169	116.752.719	17.397.221
2019	139.790.135	40.434.637	-20.307.437	119.482.698	20.127.200
2020	155.614.146	56.258.648	-24.451.520	131.162.626	31.807.128
2021	162.159.033	62.803.535	-26.976.922	135.182.111	35.826.613
2022	172.347.432	72.991.934	-30.237.777	142.109.655	42.754.157

Abb. 69: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Im Jahr 2014 überschreitet das Ergebnis das des Vorjahres bei unveränderten Personalbestandszahlen in der Kernverwaltung im Wesentlichen aufgrund der Tarif- und Besoldungserhöhungen.

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 Immobilienbetriebs 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, beliefen sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tarifierhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen.

Seit 2017 haben neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. So etwa durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultierten insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

2020 resultiert aus der Rückführung des HABIT eine Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch eine deutliche Erhöhung der Aufwendungen. Mit der Gründung des neuen Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurden der HABIT und der bisherige Fachbereich Zentrale Dienste (25) zusammengeführt. Im neuen Fachbereich betrugen die anteiligen Personalaufwendungen für die zuvor beim HABIT Beschäftigten rund 6,52 Mio. Euro. Tatsächlich ist in 2020 eine nominale Erhöhung von mehr als 11 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die HABIT-Rückführung nicht, beliefen sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal knapp 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus Besoldungs- und Tarifierhöhungen, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Insbesondere mit Beginn der Corona-Pandemie mussten zu deren Bewältigung zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Daneben wurden Vakanzen in diversen Bereichen der Verwaltung besetzt. Weiter wurde die Gesamtzahl der Auszubildenden nochmals erhöht.

Auch in den letzten zwei Jahren stiegen die Personalaufwendungen aufgrund von Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie durch zusätzliche - teils pandemiebedingte - Personalbedarfe. Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde weiter erhöht.

Die nachfolgende Grafik zeigt die nominale und um externe Faktoren bereinigte Entwicklung der Personalaufwendungen im Zeitraum von zehn Jahren.

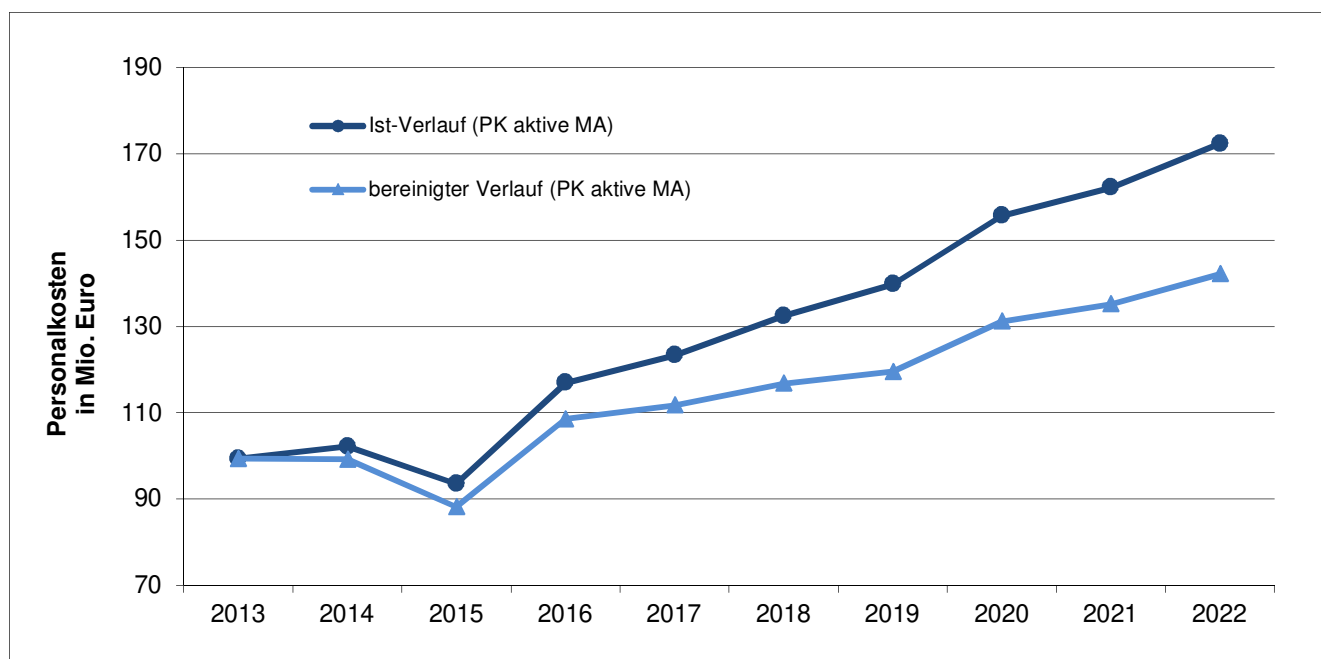


Abb. 70: Konsolidierungsverlauf 2013 bis 2022

Die Planung zum Doppelhaushalt 2022/2023 sieht für das Jahr 2023 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 167,56 Mio. Euro vor.

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. Ab dem Jahr 2021 sollen nach der Zusammenlegung des ehemaligen Eigenbetriebs HABIT und des früheren Fachbereichs Zentrale Dienste (25) im neuen Fachbereich 15 dort durch Stelleneinsparungen Synergien erzielt und so die Personalaufwendungen strukturell um 310.000 Euro verringert werden. Das HSP 2021 sah mittelfristig als Gesamtkonsolidierung im Personalkostenbereich bis 2024 einen Betrag von 12,79 Mio. Euro vor.

Die beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen des HSP 2021 wurden im Rahmen der Aufstellung des HSK mit Hilfe der Ämter und Fachbereiche sowie der Vorstandsgebiete auf ihre Umsetzung hin geprüft. Die Planwerte der einzelnen Konsolidierungsmaßnahmen aus dem HSP 2021 wurden gegebenenfalls neu ermittelt und die mittelfristige Planung angepasst.

Eine Einzelmaßnahme wurde für das Haushaltsjahr 2022 als nicht umsetzbar gemeldet. Ab 2023 wird jedoch von einer Umsetzung ausgegangen. Es wurde außerdem im Rahmen des

HSK 2022 eine neue Maßnahme mit einem Volumen von 2,93 Mio. Euro im Jahr 2022 und 2,98 Mio. Euro im Jahr 2023 eingerichtet. Gegenstand der Maßnahme ist, der Entwicklung steigender Personalaufwendungen durch konsequente Einhaltung der Wiederbesetzungssperren von sechs Monaten für vakant werdende Stellen entgegenzusteuern sowie durch einen Abbau der Stundenüberhänge und Urlaubstage eine Teilauflösung der Rückstellung zu erzielen. Zum Stellenplan wurden Stellen bezüglich der Wirtschaftlichkeit und zwingenden Notwendigkeit kritisch betrachtet und ggf. gekürzt.

In den vergangenen zehn Jahren betrugen die Steigerungen der Personalaufwendungen durch die externen Faktoren im Schnitt 2,5 %. Aktuell haben die Gewerkschaften als nachhaltigen Inflationsausgleich erheblich höhere Tarifsteigerungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen gefordert. Auch das Arbeitgeberangebot beinhaltet bereits deutliche Anhebungen. Nach Scheitern der Tarifverhandlungen wurde eine Schlichtungskommission einberufen. Sie soll bis Mitte April einen Einigungsvorschlag vorlegen, danach sollen die Tarifverhandlungen am 22. April fortgesetzt werden. Insgesamt ist in der Tarifrunde 2023 mit Abschlüssen weit höher als in den Vorjahren zu rechnen.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des bisherigen Konsolidierungsziels, ohne weitere Maßnahmen und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von fünf Prozent ab dem Jahr 2027 mehr als 200 Millionen Euro betragen.

Bei zukünftigen Sparanstrengungen wird weiter der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird.

Fazit:

Der Anstieg der Personalaufwendungen ist - auch nach Auffassung der Kommunalaufsicht - als dauerhaft anzusehen. Dies stellt auch unter Berücksichtigung der Refinanzierung eines Teils der Aufwendungen (vgl. 3.1.3) eine massive und anhaltende Belastung des Haushalts dar.

Die letzten Jahresergebnisse waren krisenbedingt stark geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie, der Flutkatastrophe und des Zustroms von Geflüchteten aus der Ukraine. Dies gilt insbesondere auch für die Höhe der Personalaufwendungen. Aktuell bestehen hier auch weiterhin Personalmehrbedarfe.

Mit fortschreitender Normalisierung und sofern die Steigerungen bei den externen Faktoren künftig moderat verlaufen, sollte es der Stadt Hagen mit Organisationsveränderungen sowie einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich sein, gegen die beschriebenen Effekte weiter wenigsten teilweise anzusporen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Die Stadt Hagen ist in unterschiedlichen Bereichen der Daseinsvorsorge sowohl unmittelbar als auch mittelbar an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit - in privater und öffentlich-rechtlicher Form - beteiligt. Das kommunale Beteiligungsportfolio umfasst 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 ehemaligen rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Arbeitgeberin ist hier ist die 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 (Haupt- und Finanzausschuss, Rat) sowie in den Unternehmen (Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Gesellschafterversammlung) und ist wie folgt aufgebaut:



Abb. 71: Grundmodell des Hagerer 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 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 ist seit 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)

HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH (HA.WE)

- **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}

- **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 HA.WE

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.

Die folgenden Kennzahlen zu Personalbestand und -aufwand der Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2021** entnommen. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 15.12.2022 vorgelegt. Interessierte finden in dem Bericht neben Ausführungen zur Zulässigkeit der wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Betätigung von Kommunen und zu den rechtlichen Grundlagen zur Erstellung eines Beteiligungsbericht auch - gegliedert nach den Bereichen Ver- und Entsorgung und Verkehr, Wohnungsbau und Betreuung städtischer Bauten, Soziales, Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung sowie Kultur, Sport und Erholung - detaillierte Einblicke in das umfassende kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	2017	2018	2019	2020	2021
HVG	x			74	76	83	80	76
HBG	x		x	77	76	77	81	74
HST	x		x	281	285	320	341	340
BSH	x		x	278	275	276	296	300
HaWeD	x		x	3	3	4	5	5
G.I.V.	x			2	2	2	2	2
GIS	x		x	52	69	85	68	70
Theater	x			270	242	243	246	252
HA.WE	x							27
ha.ge.we	99,04	x		36	39	39	40	41
Werkhof	74,00	x		64	66	74	77	68
Stadthalle	72,50	x		16	15	15	14	15
HEB	62,15	x		265	268	284	294	287
HUI	62,13	x		27	28	28	28	28
agentur mark	51,65	x		22	25	25	25	26
HAGENagentur	51,04	x		20	23	22	25	
Stadtbeleuchtung	51,00			3	3	3	3	3
WBH AöR				343	338	348	345	341

			Anzahl Auszubildende				
HVG	x		7	6	5	6	6
HBG	x	x	6	5	5	5	5
HST	x	x	17	17	18	17	18
BSH	x	x	9	8	10	9	18
HaWeD	x	x	0	0	0	0	0
G.I.V.	x		0	0	0	0	0
GIS	x	x	0	0	0	0	0
Theater	x		6	3	2	0	0
HA.WE	x						0
ha.ge.we	99,04	x	4	5	3	2	1
Werkhof	74,00	x	0	0	0	0	0
Stadthalle	72,50	x	1	1	1	0	0
HEB	62,15	x	10	8	10	9	8
HUI	62,13	x	0	0	0	0	0
agentur mark	51,65	x	0	0	0	0	0
HAGENagentur	51,04	x	0	0	0	0	
Stadtbeleuchtung	51,00		0	0	0	0	0
WBH AöR			15	11	9	10	13

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 72: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro				
				2017	2018	2019	2020	2021
HVG	x			5.351	4.993	4.974	4.649	4.936
HBG	x		x	2.860	2.849	2.854	2.439	1.949
HST	x		x	16.837	16.838	17.772	18.552	18.260
BSH	x		x	10.528	11.222	11.376	12.249	12.847
HaWeD	x		x	66	81	100	141	196
G.I.V.	x			110	101	106	95	106
GIS	x		x	1.370	1.368	1.564	1.585	1.567
Theater	x			14.721	13.945	14.513	12.635	10.041
HA.WE	x							1.608
ha.ge.we		99,04	x	2.519	2.702	2.845	2.963	2.834
Werkhof		74,00	x	3.742	3.502	3.686	3.904	3.475
Stadthalle		72,50	x	1.068	1.057	1.037	775	942
HEB		62,15	x	15.190	15.890	16.666	17.805	17.235
HUI		62,13	x	1.150	1.220	1.198	1.279	1.417
agentur mark		51,65	x	1.251	1.410	1.453	1.554	1.623
HAGENagentur		51,04	x	1.314	1.400	1.368	1.619	
Stadtbeleuchtung		51,00		13	14	14	13	16
WBH AöR				21.210	23.704	23.741	24.752	*

d. A. = durchgerechnete Anteile

* Bei Erstellung des Beteiligungsberichts lag der Jahresabschluss 2021 des WBH noch nicht vor.

Abb. 73: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Im Zeitraum von 2013 bis 2022 ist insgesamt zahlenmäßig eine hohe Fluktuation auf dem „konzernweiten Arbeitsmarkt“ zu verzeichnen. In den letzten zehn Jahren wurde per Saldo das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt mehr als 306 VZK erweitert.

Große Personalbewegungen resultierten allerdings im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen.

2015 war insgesamt zahlenmäßig eine relativ hohe Fluktuation zu verzeichnen. Dabei gab es einen deutlichen Überhang an Abgängen aus der Kernverwaltung, davon wiederum betrafen rund 95 % die Rechtsformänderung beim Theater. Das bisherige städtische Amt 46 wurde in die Theater Hagen gGmbH überführt.

Mit der Rückführung der ehemaligen Eigenbetriebe GWH und HABIT in den Jahren 2016 und 2020 gab es dagegen jeweils entsprechend viele Zugänge in der Kernverwaltung.

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge in
	4,00	diverse	-5,50	diverse	
2013	4,00		-5,50		2013
	11,26	diverse	-4,45	diverse	
2014	11,26		-4,45		2014
	9,78	diverse	-10,92	diverse	
			-192,87	Theater	
2015	9,78		-203,79		2015
	353,02	GWH			
2016	353,02		-0,00		2016
	2,83	GIS			
	2,00	Theater			
	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
	9,51	GIS			
	2,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	2,00	Theater			
			-1,00	WBH	
2019	13,51		-2,00		2019
	9,50	GIS			
	83,73	HABIT			
2020	93,23		0,00		2020
	9,69	GIS			
	1,00	Theater gGmbH			
	1,00	WBH	-0,90	WBH	
2021	11,69		-0,90		2021
	13,55	GIS			
	1,00	WBH			
			-1,00	HA.WE	
2022	14,55		-1,00		2022
Summe Zugänge	526,11		-219,64		Summe Abgänge
	-306,47				

Abb. 74: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2013 bis 2022

Die übrigen ausgewiesenen diversen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren zumeist aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen. Insbesondere werden freie Stellen im Reinigungsbereich und der Objektbetreuung vornehmlich mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt.

Auch die Jahresbilanz im Berichtsjahr weist insgesamt zahlenmäßig eine geringe Fluktuation aus. Einzelheiten können der Anlage 1 unter Punkt „unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich“ entnommen werden.

IV. Ausblick auf 2023

Neben den weiter zu verfolgenden Konsolidierungsbemühungen stellen der demografische Wandel, der daraus u. a. resultierende Fachkräftemangel sowie die Digitalisierung die Stadtverwaltung Hagen vor zentrale Herausforderungen. Personalgewinnung und Personalbindung bleiben weiter zentrale Aufgaben des Personalmanagements. Im Bereich Digitalisierung steht verwaltungsweit ein enormer Transformationsprozess an, der durch den Fachbereich Personal und Organisation (11) begleitet wird.

Folgende Arbeitsschwerpunkte ergeben sich dabei für das Jahr 2023:

1. Organisationsmanagement

Im Hinblick auf den voranschreitenden demographischen Wandel und der verwaltungsweiten Veränderung hin zu einer digitalen Arbeitswelt bedarf es konsequenter Herangehensweisen, um den bisherigen Konsolidierungserfolg aufrecht zu erhalten. Ein wesentlicher Faktor liegt hierbei im Prozessdenken durch Begleitung von organisatorischen Maßnahmen. Wichtige Bausteine dazu stellen die Prozessaufnahme, Prozessoptimierung und Prozessautomatisierung dar, die bei dem Projekt Digitalisierung im Mittelpunkt stehen.

1.1. Projekte des Internen Consultings (ICo)

- **RPA**

Für die Zukunft sind neue Prozess-Screenings vorgesehen, um die Vorteile von RPA auch in anderen Fachbereichen der Stadtverwaltung weiter erproben zu können. Insbesondere im Zusammenhang der Projektarbeit und der damit verbundenen Optimierung bestehender Prozesse, wird RPA in Zukunft als weiteres Werkzeug genutzt werden, um Bearbeitungszeiten radikal zu kürzen und Fehleranfälligkeiten zu eliminieren. Auch im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Umsetzung des DMS und des OZG, ergeben sich weitere große Möglichkeiten, die Prozesse mit Hilfe von RPA effizienter zu gestalten.

- **Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative**

Für das Jahr 2023 ist mindestens ein weiteres studentisches Projekt zum Thema Prozessoptimierung geplant. Hierbei soll auf den zuletzt gewonnen Ergebnissen aufgebaut und weitere Prozesse zur Optimierung (mittels Lean-Six-Sigma) bzw. Automatisierung (mittels RPA) identifiziert werden.

- **Arbeitgeberattraktivität**

Auch für das kommende Jahr sind zwei weitere Willkommensveranstaltungen geplant, um die Bindung von neuen Mitarbeitenden an die Stadtverwaltung zu festigen und hiermit ein Signal der Wertschätzung auszudrücken. Die Ausrichtung dieses Angebots erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich der Personalentwicklung, welcher dieses Format künftig begleiten wird.

Zusätzlich sollen weitere Maßnahmen erarbeitet werden, die die Arbeitgeberattraktivität erhöhen, beispielsweise für die Phasen des Onboardings und des Recruiting, mit dem Fokus auf Social Media und Marketing auf Karriere-Plattformen.

- **Picture Prozessplattform**

Die Anzahl der aktiven PICTURE-User*innen innerhalb der Stadtverwaltung ist konstant steigend und auch für 2023 kann von einem weiteren Anstieg der Nutzerzahlen ausgegangen werden. Gründe hierfür sind u. a. die voranschreitenden Digitalisierungsprozesse in der Verwaltung und die zunehmende Bedeutung des Wissensmanagements.

Ziel ist es, mittelfristig eine umfassende Prozessdatenbank zu erstellen, in der die wichtigsten Prozesse der einzelnen Bereiche dargestellt und fortwährend durch ihre jeweiligen Nutzer*innen aktualisiert werden können. Diese Prozesse dienen nicht nur der Wissenssicherung, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken und die Einarbeitung einfacher bzw. effektiver zu gestalten, sondern stellen gleichzeitig die Grundlage für die anstehende Digitalisierung in den Bereichen DMS und OZG dar.

- **Umsetzung des Wissensmanagements**

Um die Leistungsfähigkeit der gesamten Verwaltung nachhaltig zu bewahren, werden Wissenserhalt, Wissensentwicklung und Wissenstransfer zu Daueraufgaben. Hier gilt es dauerhafte Voraussetzungen zu schaffen, um das Wissen der ausscheidenden Beschäftigten in geeigneter Form vorzuhalten bzw. die nachfolgenden Personen möglichst schnell in die Lage zu versetzen, die Aufgabenwahrnehmung aufrechtzuerhalten.

Aufgrund dessen werden weiterhin unterschiedliche Maßnahmen erprobt, um passgenaue Lösungen entwickeln zu können und perspektivisch eine verwaltungsweit lebende Wissenskultur zu etablieren. In diesem Zusammenhang sind für 2023 u. a. weitere Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur Wissenssicherung in einzelnen Bereichen der Verwaltung geplant. Des Weiteren wird eine aktualisierte Version des Leitfadens zur Selbsterfassung von Wissen veröffentlicht und der Intranet-Auftritt zum Thema Wissensmanagement kontinuierlich aktualisiert.

Zudem findet im Frühjahr ein studentisches Projekt der HSPV unter dem Titel "Etablierung einer Sensibilisierung und Grundlagenvermittlung zum Wissens- und Prozessmanagement in

der Ausbildung (mittlerer und gehobener Dienst) bei der Stadt Hagen“ statt. Die Zielsetzung des Projekts liegt in einer möglichst frühen Vermittlung von Wissens- und Prozessmanagement. Es gilt die Frage zu beantworten, wie eine gründliche Etablierung und Sensibilisierung dieser Themen bei angehenden Kolleg*innen in der Verwaltung erreicht werden kann. Der Fokus der Wissensvermittlung wird dabei bewusst auf Auszubildende in einer möglichst frühen Phase ihrer Ausbildung gesetzt, damit diese möglichst eigenständig Verbesserungspotentiale bei ihrer Einarbeitung in späteren Fachbereichen identifizieren und ggf. optimieren können. Darüber hinaus könnten sie gleichzeitig als Multiplikator*innen bzgl. des Wissens- bzw. Prozessmanagements in ihren zukünftigen Arbeitsgebieten eingesetzt werden.

- **Lean-Six-Sigma-Training**

Für das Jahr 2023 sind bereits Yellow-Belt-Trainings geplant, welche interessierten Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen einen ersten Einblick in die Managementmethode Lean-Six-Sigma bieten soll, um ihnen ein fundiertes Verständnis für die Vorgehensweise von Lean und Six Sigma zu vermitteln. Hierzu gibt es bereits zahlreiche Anfragen der letzten drei Jahre, in denen die Schulungen aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden konnten.

Für die Organisation eines Green-Belt-Trainings werden aktuell Gespräche mit der Fachhochschule Südwestfalen geführt, um eine fünftägige Schulung unter Leitung eines zertifizierten Black-Belt umsetzen zu können. Bei dieser Schulung haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, einen tieferen Einblick in die Methodik zu bekommen und erste Erfahrungen in der Anwendung einzelner Werkzeuge zu sammeln.

- **Ideenmarkt**

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

Auch in 2023 wird es weiterhin das Ziel sein, die guten Ideen der Beschäftigten wahrzunehmen, zu fördern und wertzuschätzen. Um den Ideenmarkt für die Belegschaft noch transparenter zu präsentieren, sind weiterhin kleinere Verbesserungsmaßnahmen vorgesehen. So wurde beispielsweise Anfang 2022 das Verfahren zur Ideeneinreichung durch Online-Formulare im Intranet vereinheitlicht und digitalisiert.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

Die Umbauarbeiten der Volme Galerie konnten größtenteils zum Abschluss gebracht werden. Im Anschluss an die Möblierung der Volme Galerie kann die Netzwerkverkabelung erfolgen. Aufgrund der anhaltenden Probleme mit der Materialbeschaffung und der zur Verfügung stehenden Handwerksbetriebe kann ein genauer Eröffnungstermin nicht benannt werden.

Die Zahl der Geflüchteten aus der Ukraine ist weiterhin hoch, so dass ein Freiwerden von Haus Busch nicht absehbar ist. Damit ist eine Umsetzung des Gesamtkonzeptes mit dem Ziel der Abmietung von Gebäuden nicht realisierbar.

Um den zunehmenden Flächenbedarf aufgrund der notwendigen Einstellung zusätzlichen Personals sowie der Wohngeldreform und der Bildung des Fachbereichs 56 befriedigen zu können, wird aktuell an einer weiteren Optimierung der Büroflächen gearbeitet. Perspektivisch wird das Thema Homeoffice und Teleheimarbeit einen immer höheren Stellenwert einnehmen. Durch ein entsprechendes Konzept wird sich die Nutzung temporär freier Büros weiter optimieren lassen.

2. Personalmanagement

Die aktuellen Maßnahmen des städtischen Personalmanagements sind bereits vielfältig, werden kontinuierlich evaluiert und an die weitere dynamische Entwicklung des Arbeitsmarkts angepasst.

In 2023 werden insbesondere folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterentwickelt:

- Weiterer Ausbau des Internetauftritts (Optimierung Karrierewebsite)
- Ausbau der Arbeitgeberpräsenz in den Business Netzwerken
- Nutzung verschiedener Werbeträger, z. B. LED-Tafeln
- Ausbau und Intensivierung der Vernetzung mit allgemeinbildenden Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen
- Bereitstellung von Hospitationsmöglichkeiten für Studierende
- Weiterentwicklung der Employer Brand
- Berufsbegleitende Sprachkurse für neue Mitarbeitende zur Überwindung von Sprachbarrieren

Des Weiteren steht in 2023 die Evaluierung der Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans an.

- **Ausbildung**

Für das Jahr 2023 liegt neben dem Ziel der stetigen Erhöhung von Ausbildungsangeboten insbesondere die Ausweitung der dualen Studiengänge im Fokus. Im informationstechnischen Bereich sind qualifizierte Bewerbende von allen Kommunen umworben, so dass perspektivisch die Akquise interessierter und geeigneter junger Menschen für die Realisierung künftiger Digitalisierungsprojekte enorm wichtig sein wird. Dies soll durch aktives Recruiting in Schulen und die Ansprache von Hochschulnetzwerken gelingen. Auch für den vermessungstechnischen Bereich wird ein duales Studium in Kooperation mit der Hochschule Bochum etabliert mit dem Ziel, auch in dieser Berufssparte dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Auch wenn die Stadt Hagen im Ausbildungsbereich für 2023 weiterhin auf viele interessierte Bewerbende zurückgreifen kann, steht sie stets in Konkurrenz zu allen Nachbarkommunen. Um qualifizierte Bewerbende auch dauerhaft an sich zu binden, ist die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin entscheidend. Diese Bemühungen werden auf Ausbildungsmessen, bei Berufsfelderkundungstagen und Schulbesuchen weiter ausgebaut.

- **Personalentwicklung**

Geplant für das Jahr 2023 sind im Rahmen Personalentwicklung, Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen:

- Erstellung eines POEK (Personal- und Organisationsentwicklungskonzept)
- Konzept und Maßnahmen im Bereich Offboarding/Wissensmanagement
- Einführung des Instruments Jahresdialog
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für Auszubildende
- Angebot „Krankenrückkehrgespräche führen“ als hybrides Format inkl. Leitfaden
- Etablierung des Formats „Begleitendes Teamcoaching“ für Kita-Leitungen und ständige Vertretungen
- diverse Angebote (Vorträge, Workshops und andere Veranstaltungen) im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Unternehmenskultur

Spezielle und passgenaue Angebote für den gewerblichen Bereich, für Auszubildende bzw. für Studierende, für hoch belastete Fachbereiche und für den Bereich der Kindertagesstätten werden nach Absprache mit den Vorgesetzten erarbeitet. Das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt in den jeweiligen Bereichen individuell.

Personal- und Organisationsbericht 2022

Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2022

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A11	1,00	Personalwirtschaft
	E10	0,77	Projekt- und Prozessmanagement
14	E12	0,82	Prüfbereichsleitung technische Rechnungsprüfung
15	A10L2E1	1,00	Projektmanagement Digitalisierung, E-Government
	A11	1,00	Projektmanagement Smart City
	A12	1,00	Projektmanagement DMS
	E08	1,00	SB Unterstützung interne IT-Services
	E09A	1,00	ServiceLine
	E10	2,00	Projektmanagement Digitalisierung, E-Government
		1,00	Anwendungsbetreuung Schulen
		1,00	IT Security Spezialist*in / Hagener Schulen
		6,00	IT-Servicetechniker*innen für Hagener Schulen
	E13	1,00	Sachgruppenleitung Smart City
20	E07	1,00	MA Büro der Fachbereichsleitung
	E08	6,00	SB Zahlungsabwicklung
		2,00	Vollstreckungsinendienst
30	E14	1,00	Juristische Sachbearbeitung
32/0	E06	2,00	Überwachung ruhender Verkehr
	E10	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	A9L2E1	1,00	Standesbeamt*in
	E07	0,64	SB Urkundenstelle

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	2,00	Brandmeister*innen
	A8	1,00	SB Geräte/Nachschub/Logistik
	A9L1E2	3,00	Leitstellendisponent*innen
		2,00	Oberbrandmeister*in, Hauptbrandmeister*in / Notfallsanitäter*in
	A14	1,00	Abteilungsleitung Ausbildung, Schulleitung Berufsfachschule Rettungsdienst
		1,00	Leitung der Abteilung Rettungsdienst
	E08NFS	1,00	Notfallsanitäter*in
	E08	2,00	Kfz-Werkstatt
	E09A	1,00	Fahrlehrer*in / Leitung Behördenfahrschule
48	E05	0,51	Schulsekretariat
	E06	8,23	11 Schulsekretariate
	E09B	1,97	4 Musikschullehrer*innen
	E09C	2,00	Controlling
	E11	1,00	Sachgruppenleitung Schulträgerangelegenheiten
		1,14	2 Weiterbildungslehrer*innen
49	E09C	0,65	Kulturbüro
	E10	1,00	Wissenschaftl. MA (Museologie/Museumspädagogik)
	E14	1,00	Leitung der Abteilung Kunstsammlungen und Archive Osthaus-Museum
53	E05	1,00	2 Zahnmedizinische Fachangestellte
	E08	3,00	5 MA Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	E14	1,00	2 Stadtzahnärzt*innen
	S12	0,50	Streetwork
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Dienst
55/0	S15	1,00	Teamleitung Koordinationsstelle präventiver Kinderschutz

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/1	E06	0,50	Sekretariat
	E13	3,00	Psycholog*innen, Schulpsycholog*in
	S12	0,90	Heilpädagogischen Ambulanz
	S15	1,00	Sozialarbeit zur Beratung, Unterstützung und Stabilisierung im Falle sexualisierter Gewalt
55/2	A9L2E1	1,00	SB Hilfe zur Pflege / Materielle Hilfen für Pflege- bedürftige
	E09C	2,00	
	S12	1,00	Eingliederung von Menschen mit Behinderungen
55/3	E04	0,27	Servicekraft Kultopia
	E08	0,50	SB Haushalt- und Rechnungswesen
	S11B	1,00	2 pädagogische Fachkräfte Spiel- u. Sportpark Emst
		1,00	Schulsozialarbeit
55/4	E02	0,67	3 Hauswirtschaftskräfte
	S08A	5,50	6 Erzieher*innen / davon 3 nach BPJ
	S12	1,50	Bildungskoordination Kindertagespflege / Fachberatung Kindertagespflege
55/6	S12	1,50	2 MA Eingliederungshilfe
	S11B	1,00	Sozialarbeit Prävention u. Sozialraummanagement
	S14	1,77	2 MA Pflegekinderdienst
		4,79	4 VZK ASD, 0,79 VZK Pflegekinderdienst
55/7	E06	1,00	Assistenzkraft der Abteilungsleitung
	E08	2,00	SB Wohngeld
56	E04	1,00	2 Bildungsmediator*innen / Projekt Förderung und Integration von Zuwanderern aus SOE
	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Koordination Laien-Sprachmittlerpool
		1,00	Sozialarbeiter*in / Projektbereich Südosteuropa
		1,00	SB Wohnraumsicherung / Sozialarbeit „Endlich ein Zuhause“

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
60	A16	1,00	Leitung des Fachbereichs
	E09C	3,00	SB An- und Vermietung
61	A11	1,00	techn. SB Projektmanagement Aufstellung FNP
	E09B	1,00	SB Baukontrolle
	E09C	1,00	SB Verwaltungsabteilung und Schriftführung STEA
		1,00	ITK, GekoS Administration
	E11	1,00	SB Bauleitplanung
		1,00	Architekt*in / Bauordnung
		1,00	SB Radverkehrsplanung
		1,00	techn. SB Untere Bauordnungsbehörde
62	E09A	0,77	SB Grundstücksbewertung
	E11	1,00	Teamleitung Geodatenzentrum
65	E04	1,50	2 Objektbetreuer*innen
	E05	3,00	Objektbetreuer*innen
	E06	2,00	Objektbetreuer*innen
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer*in
69	A13L2E2	1,00	Projekt „Stadtsauberkeit“
	E11	1,00	techn. SB Bodenschutz
		1,00	techn. SB Hochwasserschutz und -vorsorge
	E13	1,00	Abteilungsleitung Generelle Umweltplanung
	E14	1,40	2 Veterinär*innen / Tierheimleitung
Jobcenter	A9L2E1	0,90	SB Leistungsgewährung
	E09C	2,00	SB Arbeitsvermittlung
		5,00	SB Leistungsgewährung
SZS	E04	1,00	Pflege der städtischen Sportanlagen
146,70			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	1,00	SB Investive Haushaltplanung und Bewirtschaftung
32/S	E05	1,00	mobile Geschwindigkeitsüberwachung
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
	E09A	3,00	SOD
32/1	E02	1,00	Unterstützung Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E08	3,00	SB Ausländerwesen
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	2,00	SB Bürgerservice
37	E05	1,00	Geschäftszimmer Sachgruppe RD Ausbildung
	E07	1,00	Gebührenabrechnung
	E08	1,00	Gebührenabrechnung
48	E06	1,00	Schulsekretariat
		1,00	Bücherei
	E07	0,51	Digitalisierung Schule
49	E12	1,00	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
53	E06	0,51	Koordination Infektionsschutz
	S12	0,50	Streetwork
55/3	E06	0,63	Assistenzkraft
	S11B	1,00	Sozialarbeit Jugendzentrum / ehem. Werkstudent*in
		0,50	pädagogische Fachkraft / Kinder- und Jugendkultur
	S12	0,77	Teamleitung Bezirksjugendarbeit
55/4	E02	0,92	2 Hauswirtschaftskräfte
	E08	1,00	SB Elternbeiträge
	S04	5,27	6 Kinderpfleger*innen
	S08A	25,19	26 Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	Pflegekinderdienst

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
56	E07	1,00	Männerasyl / <u>fr. Aushilfe</u>
	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Casemanagement
61	E11	1,00	SB Stadtplanung / ehem. Werkstudent*in
62	E08	0,68	Vermessungstechniker*in
65	E04	1,00	Objektbetreuung / <u>fr. Aushilfe</u>
	E05	1,00	Objektbetreuung
	E07	1,00	Objektbetreuung / <u>fr. Aushilfe</u>
69	E04	0,50	Schließdienste Tierheim
	E11	1,00	techn. SB Hochwasserschutz / -vorsorge
Jobcenter	E08	1,00	Eingangszone
	E09C	4,90	3 SB Arbeitsvermittlung, 2 SB Leistungsgewährung (1,90 VZK)
OB	E10	1,00	Pressestelle

72,88

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Ausbildung u. Qualifizierung / Bachelor of Laws
15	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
32/0	A9L2E1	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten / Bachelor of Arts
		1,00	SB Gewerbeerlaubnis,-überwachung / Bachelor of Arts
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Verwaltungsfachang.
32/2	A9L2E1	1,00	SB Ausländerbehörde / Bachelor of Arts
	E08	1,77	SB Ausländerbehörde / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	15,00	Brandmeister*innen
	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
55/2	A9L2E1	1,00	Materielle Hilfen für Pflegebedürftige / Bachelor of Laws
55/3	S11B	1,00	Schulsozialarbeit / B. A. Soziale Arbeit
55/4	E08	0,64	SB Elternbeiträge / Verwaltungsfachang.
	S08A	4,00	Erzieher*innen / PIA
55/6	S12	1,00	Jugendgerichtshilfe / B. A. Soziale Arbeit
	S14	1,00	ASD / B. A. Soziale Arbeit
55/7	A9L2E1	1,00	SB Grundsicherung / Bachelor of Laws
56	E08	2,00	Unterkunftsverwaltung / Verwaltungsfachang.
60	A9L2E1	1,00	SB Straßenrecht / Bachelor of Arts
	E08	1,00	SB unbebaute Grundstücke / Verwaltungsfachang.
65	E08	1,00	allg. Verwaltungsaufgaben / Verwaltungsfachang.
69	A9L2E1	1,00	Projekt Stadtsauberkeit / Bachelor of Laws
	A10L2E1	2,00	Umweltoberinspektor*innen
	E05	1,00	Tierpfleger*in
43,41			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	E07	1,00	Waste Watcher / von WBH
65	E02	12,55	30 Reinigungskräfte / von GIS
	E06	1,00	Objektbetreuung / von GIS
14,55			

Personal- und Organisationsbericht 2022

Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2022

Amt / FB	Bestand am 31.12.2022		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
01 – Fachbereich des Oberbürgermeisters	1,00	1	Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI)
11 – Fachbereich Personal und Organisation	2,01	4	2 MA Unterstützung strategisches Flächen- management (0,52 VZK) Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kraft grafische Gestaltung/Mediengestaltung (0,49 VZK)
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	3,23	5	Bilanzbuchhaltung (0,50 VZK) Anlagenbuchhaltung (1,50 VZK) Stammdatenmanagement (0,56 VZK) Zahlungsabwicklung (0,67 VZK)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicher- heit und Ordnung	18,05	19	1 SB Gewerbe, Märkte 2 MA "Waste Watcher" 3 MA SOD Fahrerlaubnisbehörde - Kopier- und Scantätigkeiten, Terminunterstützung 16i-Kraft - 4x Sachbearbeitung Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten - 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten 16i-Kräfte (1,54 VZK) 1 SB Einwohnerangelegenheiten 3 SB Bürgerservice (2,51 VZK) 2 SB Wahlen/Zensus 2022
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	5,56	7	2 MA Katastrophenschutzlager (1,15 VZK) 4 Rettungssanitäter*innen Atemschutzwerkstatt (0,41 VZK)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2022		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
48 – Fachbereich Bildung	3,23	7	Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft Mediengestalter*in VHS / Eingliederungsmaßnahme BA (0,50 VZK) Hausbetreuung VHS (0,18 VZK) Mithilfe VHS / 16i-Kraft (0,50 VZK) 2 Weiterbildungslehrer*innen VHS (0,52 VZK) Musikschullehrer*in / Verwaltungsaufgaben Projekt Musikschuloffensive, Digitalisierung (0,53 VZK)
49 – Fachbereich Kultur	1,13	2	Fachbereichsleitung Museumsbibliothek/Museumsarchiv, Wissens- transfer (0,13 VZK)
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	31,60	37	32 MA Infektionsschutz / Corona (27,10 VZK) 1 MA Hygieneüberwachung / Mehrbedarf wg. Corona (0,50 VZK) 1 MA Förderprogramm "Aufbau gesundheits- förderlicher Steuerungsstrukturen" 1 MA Förderprogramm "Pakt ÖGD" / Entwicklung Digitalisierungsstrategie 2 MA Parkbetreuung / 16i-Kräfte
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/0 – Service und Verwaltung	0,21	1	Aufbauhilfen Hochwasser (0,21 VZK)
55/1 – Beratungszentrum Rat am Ring	1,38	2	Hilfen für straffällig gewordene Jugendliche und Heranwachsende gruppentherapeutische Angebote / Förder- programm "Aufholen nach Corona" (0,38 VZK)
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderung	1,00	1	Projekt „Guter Lebensabend NRW“

Amt / FB	Bestand am 31.12.2022		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	6,50	10	2 MA Servicestelle Jugendbeteiligung (1,00 VZK) Jugendarbeit / 4 Werkstudent*innen (2,00 VZK) Schulsozialarbeit (0,50 VZK) Leitung Koordination Familiengrundschulzentren / Förderprogramm des MSB NRW „Familiengrundschulen im Ruhrgebiet“ Drogenhilfe: - Sozialarbeit - Mitarbeit in der Drogentherapeutischen Ambulanz 16i-Kraft
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	45,28	62	Fachberatung Förderprogramm "Sprach-Kitas" (0,50 VZK) 24 Erzieher*innen, 18 Kinderpfleger*innen (davon 4 Pool Corona), 1 Tagesmutter - überwiegend Vertretungen 15 Alltagshelfer*innen / Förderprogramm 3 Hauswirtschaftskräfte (16i-Kräfte)
55/6 – Erziehungshilfen	0,50	1	ASD / Werkstudent*in
56 - Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum- sicherung	12,05	16	Verwaltungsaufgaben SB Unterkunftsverwaltung Sozialarbeit „Endlich ein Zuhause“ (0,50 VZK) Sozialdienst für Migrant*innen (3,00 VZK), Werk- student*in (0,50 VZK) Projektleitung ESW-Projekt "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier" (BIWAQ) 8 Sprach- und Kulturmittler*innen für Zugewanderte aus SOE (5,05 VZK)
60 - Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	0,50	1	Verkehrsplanung / Werkstudent*in

Amt / FB	Bestand am 31.12.2022		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	4,26	5	SB Registratur und Baustatistik Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätter- höhle“ - wissenschaftliche Grabungsleitung Wissenschaftl. MA zur Erarbeitung einer Denkmal- topographie in Westfalen-Lippe II Band Hagen Stadtplanung, Stadterneuerung / Begleitung von Prioritätsprojekten (0,26 VZK) Bauleitplanung
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	2,50	3	Vermessungsingenieur*in / nach Ausb. (0,50 VZK) 2 Vermessungstechniker*innen - ehem. Azubis, kein dienstl. Dauerbedarf
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	3,42	5	2 Werkstudent*innen / Hochbau (0,52 VZK) techn. SB Instandhaltung (0,90 VZK) 2 techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maßnahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW
69 – Umweltamt	4,15	5	Tierheim / 16i-Kraft SB Artenschutz (0,65 VZK) Werkstudent*in (0,50 VZK) techn. SB Hochwasserschutz und -vorsorge techn. SB Untere Umweltschutzbehörde BO, DO, HA
Jobcenter	6,71	7	2 SB Arbeitsvermittlung 5 SB Leistungsgewährung (4,71 VZK)
SZS – Service- zentrum Sport	2,00	2	Pflege von Sportstätten / 16i-Kräfte
insgesamt	161,27	208	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2022

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beam*t*innen

Beam*t*innen sind im beamtenrechtlichen Sinn Bedienstete, die in einem besonderen gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Hierzu zählen als kommunale Wahlbeam*t*innen 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 ggf. ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Die Gesamtheit aller Stammkräfte wird auch als Stammpersonal bezeichnet.

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

- Auszubildende und entgeltliche Praktikumskräfte
- Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

- Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Beschäftigungen)
- Beschäftigte 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 Beamt*innen 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 Beamt*innen 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. Bis 2015 wurden der Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) und bis 2019 der Hagerer 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 Kernhaushalts erfolgt.

Vakanz

Eine Stelle gilt als vakant, wenn zum Berichtsstichtag ein Besetzungsantrag genehmigt und ggf. eine Besetzungssperrfrist abgelaufen ist.

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*innen, deren Kinder sowie deren Ehepartner*innen, 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 tätigen Beschäftigten 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 verbeamteten und tarifbeschäftigten Personen aufgrund von 365 Kalendertagen. Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollarbeitszeit ab. Für Auszubildende wird eine eigene Quote ermittelt.

Stammkräfte der Stadt Hagen seit 2013

	Bestand zum 31.12.									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gesamtverwaltung	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55
HABIT (bis 2019)	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71			
GWH (bis 2016)	366,90	353,23	355,16							
Summe in VZK	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55
Veränderung zum Vorjahr		-1,64 %	-8,18 %	2,00 %	3,55 %	4,43 %	3,75 %	4,61 %	2,23 %	3,96 %
Veränderung seit 2013		-1,64 %	-9,69 %	-7,88 %	-4,61 %	-0,38 %	3,35 %	8,12 %	10,53 %	14,90 %
nachr.: Kopfbzahlen	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007
Veränderung zum Vorjahr		-1,89 %	-7,61 %	1,79 %	3,23 %	3,96 %	3,81 %	3,82 %	2,26 %	3,94 %
Veränderung seit 2013		-1,89 %	-9,35 %	-7,73 %	-4,75 %	-0,98 %	2,79 %	6,71 %	9,13 %	13,43 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("vollzeitverrechnet") seit 2013

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Stammkräfte**	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55
Befristete	131,33	122,01	142,77	141,80	149,00	136,57	108,11	161,00	164,03	161,27
Aushilfen	2,04	6,14	0,32	10,45	8,50	7,81	6,40	3,99	3,78	8,12
Auszubildende	40,50	53,50	43,50	46,75	65,50	77,60	91,50	114,52	124,04	129,54
Praktikumskräfte	22,00	28,00	25,00	23,00	20,53	12,51	14,89	9,50	10,50	7,00
BFD	17,00	24,00	19,00	24,00	23,00	24,00	23,64	34,00	24,56	24,00
	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48
Veränderung zum Vorjahr		0,11 %	-9,37 %	22,52 %	4,10 %	3,68 %	2,76 %	10,84 %	2,11 %	3,60 %
Veränderung seit 2013		0,11 %	-9,27 %	11,16 %	15,71 %	19,97 %	23,29 %	36,65 %	39,53 %	44,56 %

***) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen") seit 2013

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Stammkräfte**	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007
Befristete	166	160	200	194	191	180	138	203	203	208
Aushilfen	7	13	2	28	26	23	27	18	18	25
Auszubildende	41	54	44	47	66	78	92	115	125	130
Praktikumskräfte	22	28	25	23	22	13	16	10	12	8
BFD	17	24	19	24	23	24	24	34	25	24
	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402
Veränderung zum Vorjahr	0,00 %	-8,33 %	28,42 %	3,28 %	3,21 %	2,66 %	9,26 %	2,09 %	3,85 %	
Veränderung seit 2013	0,00 %	-8,33 %	17,72 %	21,58 %	25,48 %	28,82 %	40,75 %	43,68 %	49,21 %	

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2013 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	vorl. Ergebnis 2022
Ergebnis	99.355	102.130	93.487	116.900	123.258	132.445	139.790	155.614	162.159	172.347

zuzüglich:

Beihilfeaufwendungen	1.836	1.923	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.007	1.882
Zuführung zur Beihilferückstellung	926	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	3.952	4.427
Inanspruchnahme Beihilferückstellung					-1.487	-1.719	-1.677	0	0	-
Zuführung zur Pensionsrückstellung	6.246	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	15.116	18.969
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	4.010	2.662	1.747	828	267	1.244	401	307	1.334	1.716
Zuführung Rückstellung Urlaub/GLZ	559	1.052	208	63	602	583	639	1.669	683	349
Zuführung zu sonst. Rückstellungen	1.150				248					
Ergebnis	14.727	23.536	17.974	19.656	18.185	18.097	19.586	26.928	23.092	27.343

Gesamtergebnis	114.082	125.666	111.461	136.556	141.444	150.542	159.376	182.542	185.251	199.690
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

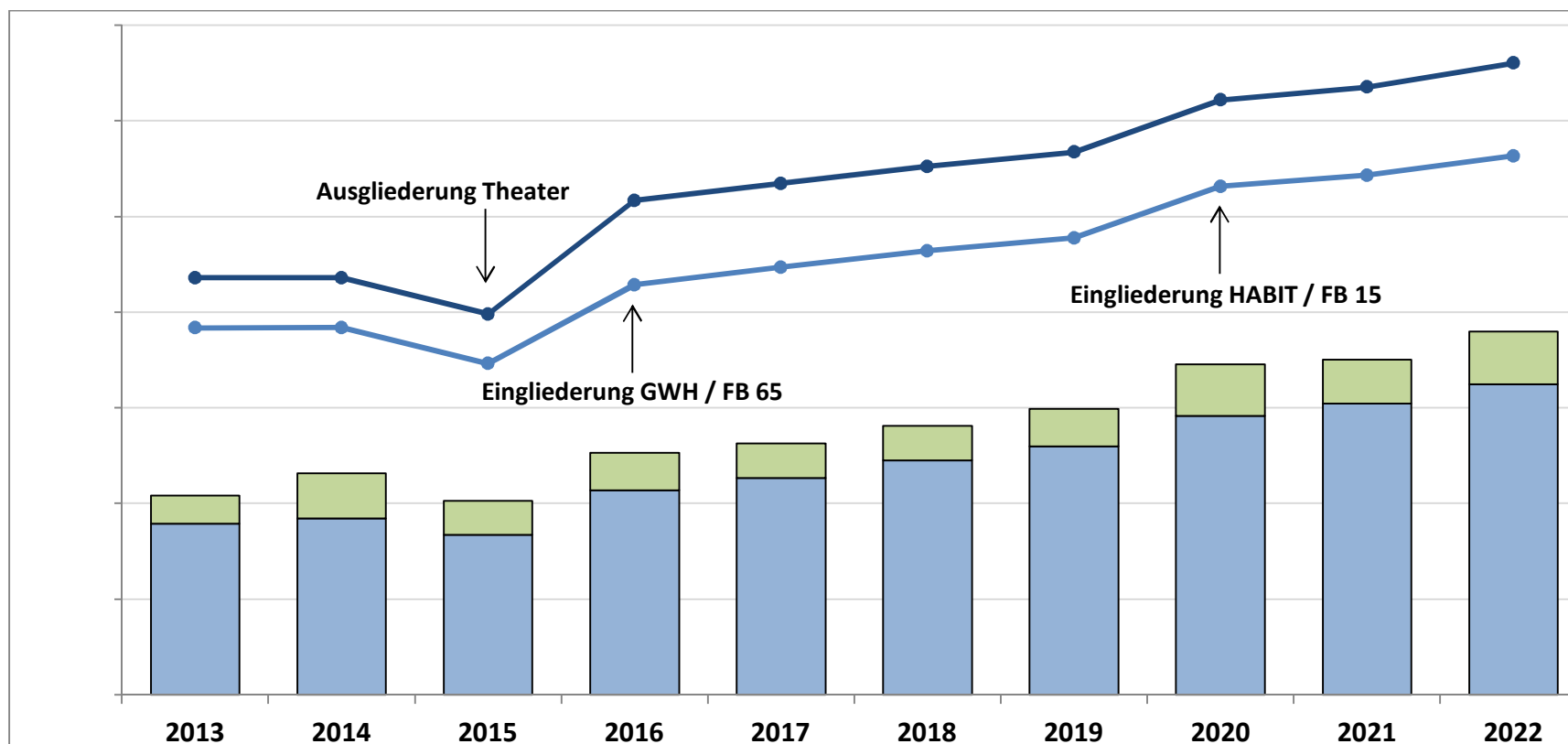
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.205	2.392	1.217	1.293	1.464	-	-	-	-	-
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---	---	---	---	---

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	116.287	128.058	112.678	137.849	142.908	150.542	159.377	182.542	185.251	199.690
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
LBesG NRW	+1,3 % + 30 €	+1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %	+2,8 % ab 01.12.
TVöD-VKA	+3,0 %	+2,4 %	+2,4 %	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %	Ø +1,06 % bis 31.08.	+1,4 % ab 01.04.	+1,8 % ab 01.04.

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2013



VZK	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48
Köpfe	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402
Personalaufwand in Mio. €	99,36	102,13	93,49	116,90	123,26	132,45	139,79	155,61	162,16	172,35
Beihilfe und RST in Mio. €	14,73	23,54	17,97	19,66	18,19	18,10	19,59	26,93	23,09	27,34
Summe in Mio. €	114,08	125,67	111,46	136,56	141,44	150,54	159,38	182,54	185,25	199,69

Personalkennzahlen seit 2013

- Schwerbehindertenquote

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

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Schwerbehindertenquote in %	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17	8,08	7,82	7,24

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Quote in % / Beschäftigte	7,49	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17	7,81	8,52
Quote in % / Auszubildende	6,04	4,18	k. A.	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99	3,04	3,89

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2013

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007
Stammkräfte insg. (VZK)	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55
verbeamtet (Kopfzahlen)	682	658	653	642	627	621	616	626	622	622
verbeamtet (VZK)	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38	590,33
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271	2.385
tarifbeschäftigt (VZK)	1.608,86	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74	1.996,22
Frauenanteil insg. in %	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77	63,15
Frauenanteil verbeamtet in %	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73	34,41
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45	70,65
Teilzeitquote insg. in %	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29	36,28
davon Frauen in %	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38	92,30
Durchschnittsalter in Jahren	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22	46,85
- verbeamtete Personen	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20	46,69	46,50
- tarifbeschäftigte Personen	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65	47,36	46,94
- Frauen	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16	47,72	47,36
- Männer	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52	46,36	45,97

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2013 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007
Stammkräfte (VZK)	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55
verbeamtet (Kopfzahlen)	629	609	604	624	610	604	600	626	622	622
verbeamtet (VZK)	592,69	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46	589,38	590,33
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.398	1.392	1.196	1.744	1834	1.939	2.040	2.203	2.271	2.385
tarifbeschäftigt (VZK)	1.211,89	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35	1.898,74	1.996,22
Frauenanteil insg. in %	59,00	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64	62,77	63,15
Frauenanteil verbeamtet in %	37,84	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30	34,73	34,41
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	68,53	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40	70,45	70,65
Teilzeitquote insg. in %	30,29	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73	36,29	36,28
davon Frauen in %	90,07	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92	92,38	92,30
Durchschnittsalter in Jahren	46,96	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55	47,22	46,85
- verbeamtete Personen	46,67	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20	46,69	46,50
- tarifbeschäftigte Personen	47,09	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65	47,36	46,94
- Frauen	47,03	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16	47,72	47,36
- Männer	46,86	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52	46,36	45,97

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2013 / HABIT

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	81	76	79	78	81	82	85
Stammkräfte (VZK)	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71
verbeamtet (Kopfzahlen)	22	21	19	18	17	17	16
verbeamtet (VZK)	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93	15,90
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	59	55	60	60	64	65	69
tarifbeschäftigt (VZK)	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil insg. in %	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil verbeamtet in %	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote insg. in %	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	43,86	43,93	43,71	44,68	44,64	45,12	44,85
- verbeamtete Personen	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00	50,88
- tarifbeschäftigte Personen	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94	45,78	44,87

ab 01.01.2020

**Eingliederung
in die
Gesamtverwaltung

(FB 15)**

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2013 / GWH

zum Stichtag 31.12.:	2013	2014	2015
----------------------	------	------	------

Stammkräfte (Kopfzahlen)	543	524	524
Stammkräfte (VZK)	366,90	353,22	355,16

verbeamtet (Kopfzahlen)	31	28	30
verbeamtet (VZK)	27,58	25,48	27,13
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	512	496	494
tarifbeschäftigt (VZK)	339,32	327,75	328,03

Frauenanteil insg. in %	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil verbeamtet in %	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	73,83	73,79	72,67

Teilzeitquote insg. in %	67,77	68,70	67,94
davon Frauen in %	97,55	97,78	97,75

Durchschnittsalter in Jahren	49,64	50,23	50,84
- verbeamtete Personen	49,06	48,04	48,30
- tarifbeschäftigte Personen	49,67	50,35	50,99
- Frauen	49,62	50,45	51,07
- Männer	49,67	49,63	50,25

ab 01.01.2016

Eingliederung
in die
Gesamtverwaltung

(FB 65)