

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht

2021

Berichtszeitraum:	01.01.2021 bis 31.12.2021
Berichtsstichtag:	31.12.2021

Gendergerechte Sprache.....	8
Vorwort.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	10
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....	17
Einleitung.....	21
I. Organisation	26
1. Arbeitsschwerpunkte 2021	26
1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)	26
1.1.1. Robotic Process Automation (RPA)	26
1.1.2. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative	26
1.1.3. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung	27
1.1.4. Lean-Six-Sigma-Training	27
1.1.5. Picture Prozessplattform	28
1.1.6. Wissensmanagement.....	28
1.1.7. Projekte im Rahmen der Hochwasserkatastrophe	29
1.1.8. Projekt Digitalisierung	29
1.2. Strategisches Flächenmanagement.....	30
1.3. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie	31
1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe.....	31
1.5. Gründung neuer Fachbereiche.....	32

2. Stellenplan	33
2.1. Entwicklung der Planstellen 2010 bis 2021	33
2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen	34
 II. Personal	 38
 1. Arbeitsschwerpunkte 2021	 38
1.1. Personalwirtschaft	38
1.2. Personalentwicklung	43
1.2.1. Zielgruppenangebote	44
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	51
1.2.1.6. Personalentwicklung für Vorzimmer- und Sekretariatskräfte	51
1.2.2. Offene Angebote	52
1.2.3. Besondere Schwerpunktthemen der Personalentwicklung	56
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 2021.....	62
1.2.5.3. Thematische Austauschrunden für Mitarbeitende zu Themen der Unternehmenskultur	64
1.2.5.4. Veröffentlichungen (Newsletter UK)	65
1.2.5.5. Marketing (Intranet UK).....	65
1.2.5.6. Kooperationen.....	65
 2. Personalstatistik	 66
2.1. Entwicklung des Personalbestands	66
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen	66
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011	66
2.1.1.2. Entwicklung in 2021.....	69
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung	70
2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011.....	70
2.1.2.2. Fluktuation in 2021.....	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	83
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen.....	83
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	84
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 dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet.....	89
2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen.....	90
2.2.3. Entwicklung in 2021	91
2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	93
2.3.1. Fünfjahresübersicht.....	93
2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht	93
2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote.....	95
2.3.1.3. Durchschnittsalter	97
2.3.2. Kennzahlen in 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen.....	98
2.4. Schwerbehindertenquote	100
2.5. Krankenquote.....	102
2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags	102
2.5.2. Krankenquote 2021	105
2.6. Beschäftigung von Migrant*innen	109
2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	109
2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....	111
2.6.2.1. Stammkräfte	111
2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	114
2.6.2.3. Gesamtpersonal	115
2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung	115
2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2010	116

3. Personalkosten	119
3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2021	119
3.1.1. Gesamtaufwendungen	119
3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge	122
3.1.2.1. Urlaub	130
3.1.2.2. Stundenüberhänge	132
3.1.2.3. Gesamtbewertung	135
3.1.3. Erträge	137
3.1.4. Gesamtergebnis	139
3.2. Entwicklung der Personalkosten	140
3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010	140
3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich	143
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	145
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage	145
3.3.2. Personalaufwendungen	150
 III. Konzern Stadt	 157
1. Allgemeines	157
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	160
2.1. Personalbestand	160
2.2. Personalaufwand	161

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern.....	161
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2020.....	162
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2021	163

IV. Ausblick auf 2022 164

1. Organisationsmanagement	164
1.1. Projekte des Internen Consultings (ICo).....	165
1.2. Strategisches Flächenmanagement.....	167
2. Personalmanagement.....	167

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2021 **Kennzahlen im Überblick**

Begriffsbestimmungen	180
Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011	185
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") seit 2010	186
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") seit 2010	187
Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010	188
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010	189
Personalkennzahlen seit 2010 – Schwerbehindertenquote / Krankenquote	190
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010	191
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung	192
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT	193
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH	194

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 2021** stellt der Fachbereich Personal und Organisation (11) für Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstige Interessierte erneut umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit zusammen. Neben der Entwicklung von Personalbestand und -aufwand werden hier personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Erläuterungen zu den im Berichtsjahr schwerpunktmäßig angefallenen Aufgaben des Organisations- und Personalmanagements aufgezeigt. Darüber hinaus sind personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern dokumentiert. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Auch 2021 war die Arbeit des Fachbereichs von der anhaltenden Corona-Pandemie geprägt. Nicht nur das operative Handeln musste damit laufend auf die Pandemielage 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 und nicht in der Lage, die Haushaltskonsolidierung allein aus eigener Kraft zu stemmen. Vor diesem Hintergrund bestand von 2011 bis 2020 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 aus dem Sommer das Ergebnis zusätzlich negativ beeinflusst. Im Jahresabschluss 2021 wird auch mit dem Ansatz einer Bilanzierungshilfe nach dem NKF-CIG ein Fehlbetrag auszuweisen sein.

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

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

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

März 2022

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
abs.	absolut
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
ausl.	ausländisch
Azubis	Auszubildende
B	Büro
B. A.	Bachelor of Arts
BAföG	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Bundesausbildungsförderungsgesetz)
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
Beih.	Beihilfe
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
B. Sc.	Bachelor of Science
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BTW	Bundestagswahl
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center

CoronaImpfV	Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung)
CoronaSchVO	Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronaschutzverordnung)
COVID	<i>CO</i> rona <i>V</i> irus <i>D</i> isease (englisch) / Coronavirus-Erkrankung
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
dienstl.	dienstlich
Dipl.	Diplom
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DO	Dortmund
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
Fachang.	Fachangestellte/r
FB	Fachbereich
FE	Führungsebene
ff.	folgende
FI	Financial Accounting / Modul in der SAP-Software für die Finanzbuchhaltung
FK	Führungskraft
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)

FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
fwtd	feuerwehrtechnischer Dienst
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
geh. D.	gehobener Dienst
gem.	gemäß
gem.	gemeinnützig
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommandit- gesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HA	Hagen
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HH	Haushalt
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
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
IfSG	Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz)

IKEA	Interkommunaler Erfahrungsaustausch
IKK	Innungskrankenkasse / gesetzliche Krankenversicherung
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
Jan.	Januar
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
KFZ	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KoCI	Koordinierende COVID-Impfeinheit
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
KPN	Kontaktpersonennachverfolgung
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)
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
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
MAG	Mitarbeitergespräch
max.	maximal
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
monatl.	monatlich
MQ	modulare Qualifizierung
MTA	Medizinisch-technische/r Assistent*in

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)
Nov.	November
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
Okt.	Oktober
Org.	Organisationseinheit
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PBZ	Psychologisches Beratungszentrum (Iserlohn)
PE	Personalentwicklung
Personalaufw.	Personalaufwendungen
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
Reha	Rehabilitation (medizinische)
Rewe	Rechnungswesen
RKI	Robert Koch-Institut
RPA	Robotic Process Automation / Roboter gesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
s.	siehe
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
Sept.	September
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sonderkonto
SOD	Städtischer Ordnungsdienst
SOE	Südosteuropa
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunden

-str.	-straße
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
T	Tarif
techn.	technisch
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
THCG	Teilhabechancengesetz
tlw.	teilweise
TN	Teilnehmende
Tsd.	Tausend
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
TZO	Teilzeittoffensive
u.	und
u. a.	und anderes
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
wirtschaftl.	wirtschaftlich
wissenschaftl.	wissenschaftlich
ZBA	Zentrales Bürgeramt
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

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

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2022)	22
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – seit 01.03.2021	24
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2010	33
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	34
Abb. 5: Überplanmäßige Beschäftigungen 2021	35
Abb. 6: Stammkräfte insgesamt in VZK	66
Abb. 7: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010	67
Abb. 8: Bevölkerungsentwicklung seit 2010	68
Abb. 9: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2021	69
Abb. 10: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011	70
Abb. 11: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011	71
Abb. 12: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011	71
Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011	72
Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011	73
Abb. 15: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2021	74
Abb. 16: Zugangsgründe 2021 in Prozent	75
Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011	76
Abb. 18: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2021	76
Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2021	77
Abb. 20: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2021	78
Abb. 21: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2021	78
Abb. 22: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2021	79
Abb. 23: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2011	79
Abb. 24: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010	81
Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010	81
Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2021	82
Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2021	83
Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	84

Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2021	86
Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2021	86
Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich	88
Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2021	88
Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	89
Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	90
Abb. 35: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	90
Abb. 36: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	91
Abb. 37: Entwicklung des Personalbestands 2021	91
Abb. 38: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ – Fünfjahresübersicht	93
Abb. 39: Stammkräfte 2021 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	94
Abb. 40: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2021)	94
Abb. 41: Besoldungsgruppen 2021 nach Geschlecht	95
Abb. 42: Entgeltgruppen 2021 nach Geschlecht	95
Abb. 43: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	96
Abb. 44: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2021	97
Abb. 45: Berufsgruppenbezogene Kennzahlen 2021	98
Abb. 46: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2021 in den ausgewählten Berufsgruppen	99
Abb. 47: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2021 nach Berufsgruppen	99
Abb. 48: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2019 bis 2021	101
Abb. 49: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010	103
Abb. 50: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2021	105
Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis	106
Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht	106
Abb. 53: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)	107
Abb. 54: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)	107
Abb. 55: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2021	112
Abb. 56: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2021	113

Abb. 57: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2021	113
Abb. 58: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2021	114
Abb. 59: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2021	114
Abb. 60: Ausländisches Personal 2021	115
Abb. 61: Ausländische Bevölkerung	115
Abb. 62: Migrantenquoten in Hagen 2010 bis 2021	116
Abb. 63: Personalaufwand 2021 – Plan/Ist-Vergleich	119
Abb. 64: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010	122
Abb. 65: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010	124
Abb. 66: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2021	125
Abb. 67: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten	128
Abb. 68: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	128
Abb. 69: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	129
Abb. 70: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen	129
Abb. 71: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen	130
Abb. 72: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	130
Abb. 73: Erträge 2021 – Plan/Ist-Vergleich	137
Abb. 74: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2021	139
Abb. 75: Personalaufwendungen seit 2010	140
Abb. 76: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2010 bis 2021	141
Abb. 77: Entwicklung der Personalaufwendungen 2010 bis 2021	142
Abb. 78: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr	143
Abb. 79: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	150
Abb. 80: Konsolidierungsverlauf bis 2020	153
Abb. 81: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2024	154
Abb. 82: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2024	155
Abb. 83: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	157
Abb. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalbestand	160
Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand	161

Abb. 86: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2020	162
Abb. 87: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2021	163
 Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2021	 170
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2021	 175

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. Zuletzt wurden zum 01.01.2022 aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) Teile herausgelöst und in einem neuen Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnungsnotfälle (56) zusammengeführt.

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/SchwBV	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 48	Fachbereich Bildung
	FB 49	Fachbereich Kultur
Beigeordnete Margarita Kaufmann	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
Beigeordneter Sebastian Arlt	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucher- schutz
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	69	Umweltamt
	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
Technischer Beigeordneter Henning Keune	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2022)

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

In den nachfolgenden Jahren erfolgten mehrfach interne Strukturveränderungen.

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

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

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

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

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.

Im Zusammenhang mit der geplanten Rückführung des seinerzeit noch als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach den Vorschriften der Eigenbetriebsverordnung geführten HABIT in die Verwaltung ergaben sich auch Veränderungen für den Fachbereich Zentrale Dienste (25). In einem ersten Schritt wurden im März 2019 Aufgaben und Stellen von dort u. a. zum Fachbereich Personal und Organisation verlagert und zunächst an das „Interne Consulting“ angebunden. Zum 01.10.2020 wurden die Aufgabenbereiche Innerbetriebliche Mobilität, Reisekosten, Parkplatzverwaltung und Firmenticket dann in den Personalservice verlagert.

Zuletzt wurde mit Wirkung zum 01.03.2021 das Aufgabenfeld „Unternehmenskultur“ von der Stadtkanzlei zum Fachbereich Personal und Organisation verlagert.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

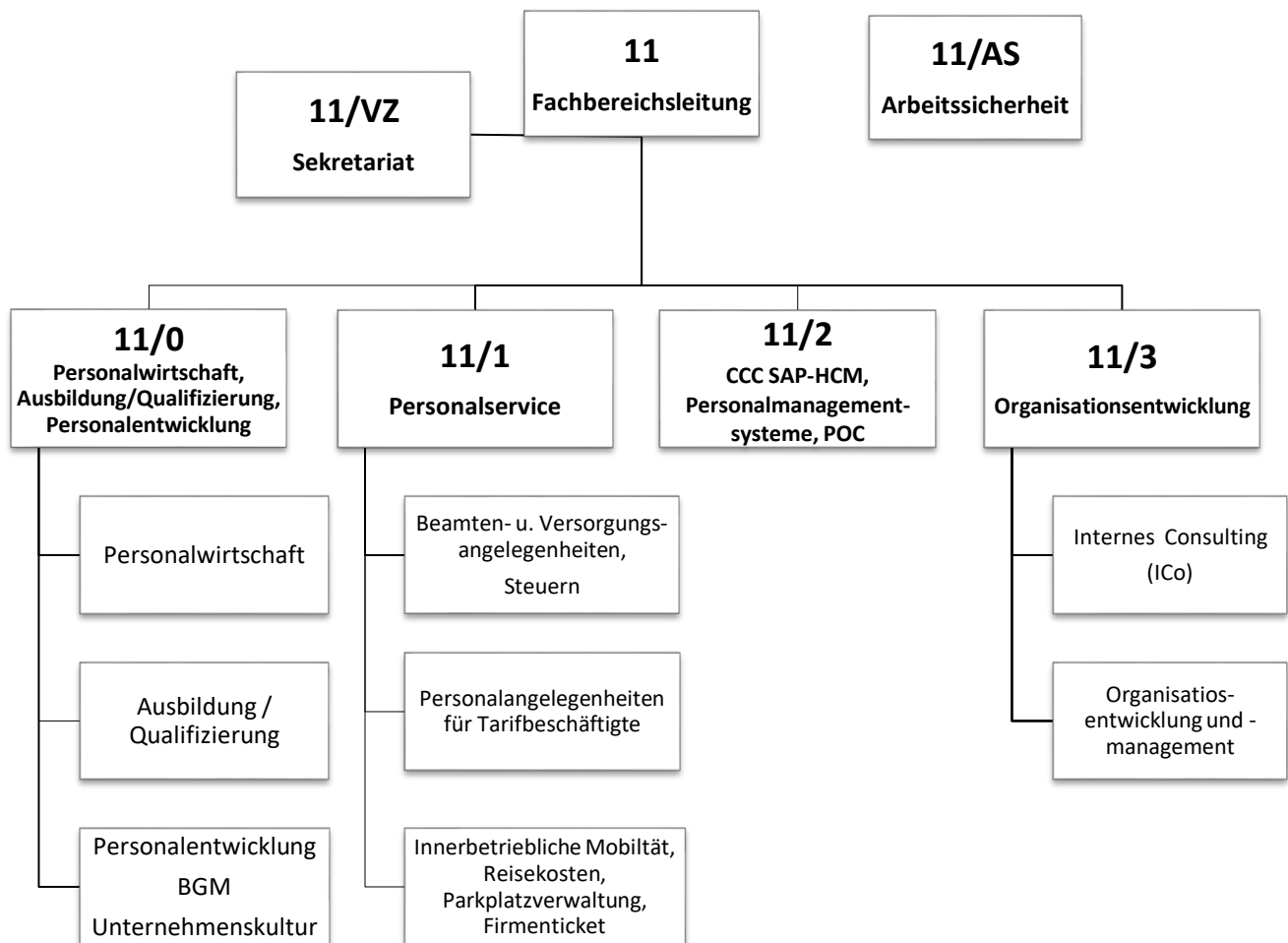


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – seit 01.03.2021

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

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

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

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

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt. Mit dem hier vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2021** erfolgt dies bereits zum zwölften Mal.

Hagen hat als pflichtige Kommune am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teilgenommen. Mit dem Stärkungspaktgesetz stellte das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung. Maßgeblich für die Feststellung der Pflichtigkeit waren die Haushaltsdaten 2010. Ziel der Hilfestellung war, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Spätestens im Jahr 2021 musste ein struktureller Ausgleich ohne die Konsolidierungshilfe des Landes erreicht werden.

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

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 179.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2021

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu bearbeiten:

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

1.1.1. 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 August 2021 wird ein RPA-Bot im Rahmen eines Testprojektes erfolgreich im Prozess des Jobcenter-Controllings eingesetzt. Mithilfe des Softwareroboters wird wöchentlich eine automatisierte Erstellung der Hebellisten ermöglicht. Im Vergleich zur manuellen Bearbeitung wird die Arbeit nicht nur schneller, sondern auch unter Ausschluss jeglicher Fehlertoleranzen verrichtet. Messungen haben ergeben, dass die Bearbeitungszeit je Einzelnachweis von durchschnittlichen 7 Minuten und 39 Sekunden auf 2 Sekunden gesenkt werden konnten.

1.1.2. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit veränderten Arbeitssituation waren neue studentische Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative nicht umsetzbar. Die Zusammenarbeit zwischen der Stadtverwaltung Hagen und der Fachhochschule Südwestfalen soll wieder intensiver gestaltet werden, sobald es die aktuelle Lage zulässt.

1.1.3. 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 rund 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 Arbeitgeber herauszustellen, damit das vorhandene Personal gebunden und geeignetes zukünftiges Personal, auch bei steigendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gefunden werden kann.

In den vergangenen Jahren wurden die neu zur Stadtverwaltung Hagen gestoßenen Beschäftigten im Rahmen einer Willkommensveranstaltung vom Oberbürgermeister Erik O. Schulz im Ratssaal willkommen geheißen. Darüber hinaus boten verschiedene Bereiche der Verwaltung den „Neuen“ die Möglichkeit, sich über die vielfältige Palette an Angeboten der Verwaltung wie beispielsweise Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und -service zu informieren.

In 2021 mussten, wie in 2020 ebenfalls, die Willkommensveranstaltungen wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Informationsbroschüren für neue Mitarbeitende wie die „Willkommensmappe“ wurden daher aktualisiert, um die Informationen für die „Neuen“ bestmöglich zur Verfügung zu stellen.

Weitere Angebote für neu zur Verwaltung stoßende Beschäftigte wie z. B. das Intranet-Angebot „Neu bei uns“, der „Karriereschlüssel“ etc. werden aufrechterhalten und ausgebaut.

1.1.4. Lean-Six-Sigma-Training

Auch im Jahr 2021 konnten aufgrund der Corona-Pandemie und der damit veränderten Arbeitssituation keine Lean-Six-Sigma-Trainings abgehalten werden. Trotz intensiver Anstrengungen und Überlegungen konnte eine digitale Umsetzung der Schulungen nicht umgesetzt werden, da ein Mehrwert der Veranstaltung insbesondere auch in persönlichen Netzwerken der Teilnehmenden gesehen wird. Die zahlreichen Anmeldungen und Rückfragen der letzten beiden Jahre werden bei einer voraussichtlichen Wiederaufnahme im Jahr 2022 berücksichtigt.

1.1.5. 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 2021 einen Zuwachs von 17 % verbuchen.

In 2021 wurde die Prozessablage, sowie zu vergebene Metadaten in der Prozessplattform auf die aktuelle Struktur der Stadtverwaltung angepasst, so dass jeder Fachbereich bzw. jedes Amt samt Sachgruppen über einen separaten Arbeitsordner verfügt. Darüber hinaus wurden ein Leitfaden zur Nutzung von PICTURE angefertigt und interne Schulungsunterlagen aktualisiert, um eine einheitliche Prozessaufnahme mit konstanter Qualität zu gewährleisten. Sowohl der Leitfaden als auch allgemeine Informationen zu PICTURE und anstehenden Schulungen sind auf der neu eingerichteten Intranetseite zu finden. Um neuen Nutzer*innen einen problemlosen Einstieg in die Prozessplattform zu ermöglichen wurde des Weiteren ein isolierter Testbereich geschaffen, in dem der Umgang mit PICTURE erprobt werden kann.

1.1.6. Wissensmanagement

Anfang 2021 wurde allen Führungskräften der Stadt Hagen der Leitfaden zur Selbsterfassung von Wissen als weitere Komplementierung des Werkzeugkastens für Führungskräfte zur Verfügung gestellt. Im Hinblick auf die aktuelle demografische Entwicklung ist das primäre Ziel, allen Führungskräften und Beschäftigten als Wissensträger*innen der Stadtverwaltung Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihr Wissen eigenständig mit selbst gewählten Instrumenten frühzeitig zu sichern, weiterzugeben und insbesondere die Führungskräfte für Wissensmanagement-Prozesse zu sensibilisieren.

Neben dem Leitfaden wurde ein Intranet-Auftritt veröffentlicht, auf welchem kontinuierlich nützliche Dokumente und Informationen rund um das Thema Wissensmanagement allen Führungskräften und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

1.1.7. Projekte im Rahmen der Hochwasserkatastrophe

- Organisation des Wahlbüros für Bundestagswahlen

Aufgrund der Hochwasserschäden am Zentralen Bürgeramt (ZBA) wurden die Arbeitsplätze der Beschäftigten des ZBA auf die Bürgerämter Boele, Hohenlimburg und Haspe verteilt. Im Rahmen der Bundestagswahl 2021 konnten diese Standorte aufgrund der resultierenden Auslastung nicht für die Einrichtung von Briefwahlbüros genutzt werden, wie es sonst in der Vergangenheit praktiziert wurde. Es war somit erforderlich, die Briefwahlbüros an alternativen Standorten einzurichten. In Zusammenarbeit mit weiteren Abteilungen des Fachbereichs Personal und Organisation (11) sowie den Fachbereichen Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15), Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und Kultur (49) wurde in kürzester Zeit eine Corona-konforme und barrierefreie Briefwahl in den Räumlichkeiten Rathaus an der Volme, Stadtbücherei Hohenlimburg und Stadtbücherei Haspe realisiert

- Unterstützung bei der Einrichtung des Fluthilfe-Büros

Des Weiteren wurde im Rahmen der Umsetzung der Wiederaufbauhilfe zur Flutkatastrophe des Landes NRW ein weiteres kurzfristiges Projekt unterstützt. In enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Jugend und Soziales (55), weiteren Abteilungen des FB 11 sowie mit dem Fachbereich des Oberbürgermeisters (01) und dem FB 15 wurden in kürzester Zeit Prozessstrukturen und Zugangsmöglichkeiten (Terminvergabe usw.) geschaffen sowie entsprechend ausgestattete und Corona-konforme Arbeitsplätze am Standort Haus Busch eingerichtet, um dort ein persönliches Beratungsangebot zur Beantragung der Wiederaufbauhilfe für die Bürger*innen anzubieten.

1.1.8. 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 Gesamtprojektes 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 FB 11 liegt hierbei bei der Aufnahme aller IST-Prozesse in den Organisationseinheiten, in denen zukünftig die elektronische Schriftgutverwaltung durch Ein-

führung 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.

Zu der weiteren Projektvorbereitung gehört die Ausarbeitung eines Aktenplans inkl. der dazugehörigen Aufbewahrungsfristen. Eine einheitliche und strukturierte Ablage gewinnt durch die Digitalisierung an Bedeutung und spielt bei der Einführung des DMS eine zentrale Rolle. Hierzu wurde bereits in einem ersten Schritt der aktuelle Aktenplan analysiert und mit möglichen Alternativen verglichen. Der produktorientierte Aktenplan der KGSt hat sich dabei in den letzten Jahren in der kommunalen Welt etabliert. Auf Grundlage dieser Informationen entstand ein erster Entwurf, der nun im nächsten Schritt anhand eines Pilotprojektes validiert werden muss.

Im Zuge des Teilprojektes Teleheimarbeit sollen aufgrund voranschreitender Digitalisierung und dem Ziel der Büroflächenoptimierung weitere Umsetzungsmöglichkeiten und Ansätze geprüft werden. Hierbei spielen die technischen Voraussetzungen jedoch eine sehr starke Rolle, die aktuell vom FB 15 abgestimmt werden.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

Nach dem Verkauf der Volme Galerie an den neuen Eigentümer, der Phoenix Volme Galerie GmbH & Co KG, wurden neue Verhandlungen zur Anmietung von Teilflächen aufgenommen. Die geplante Belegung sollte durch publikumsintensive Verwaltungsbereiche erfolgen.

Die Verhandlungen konnten erfolgreich abgeschlossen werden. Der Rat hat in seiner Sitzung am 18.11.2021 der Anmietung zugestimmt. Mit der Anmietung gehen in den nächsten Jahren Kompensationsmaßnahmen einher, so dass die Mietkosten durch die Abmietung extern angemieteter Flächen teilweise ausgeglichen werden können.

Die Pandemie und das Hochwasser erforderten zusätzlichen Personaleinsatz auch durch den Einsatz der Bundeswehr. Durch die Reaktivierung der eigenen Immobilie Haus Busch konnten Arbeitsplätze für die Kontaktnachverfolgung und die Unterbringung der Bundeswehr geschaffen werden.

Für den hohen Personaleinsatz für die Kontaktnachverfolgung war es erforderlich, das Gebäude Hochstr. 63 anzumieten. Zwischenzeitlich wurde das Personal für den Zensus dort

untergebracht. Nach Beendigung der Arbeiten für den Zensus ist eine Abmietung des Gebäudes vorgesehen.

Durch den Ankauf des Gebäudes Prentzelstr. wird es möglich, dort eine Kindertageseinrichtung sowie Räume für eine Verwaltungseinrichtung zu schaffen. Damit wird dem zusätzlichen Bedarf für Kindertageseinrichtungen Rechnung getragen.

1.3. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Auch im Jahr 2021 wurden erhebliche 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.

Neben den bereits im Bericht 2020 geschilderten Maßnahmen fokussierten sich die Aufgaben insbesondere auf die Auslegung der vorhandenen Rechtsnormen (IfSG, CoronaSchVO, CoronaImpfV), die teilweise erhebliche Auswirkungen auf den Dienstbetrieb hatten und einen erheblichen Aufwand im Zuge der Umsetzung für das gesamte Unternehmen Stadtverwaltung verursachten.

Im Rahmen einer Organisationsverfügung wurden die Strukturen der „Koordinierenden COVID-Impfeinheit (KoCI)“ in Form einer Stabsstelle in die Stadtverwaltung implementiert und entsprechende Stellen zur Aufgabenwahrnehmung geschaffen.

Die Maßnahme fußt auf einen Beschluss der Landesregierung Nordrhein-Westfalens vom 22.06.2021, wonach staatliche Basisstrukturen vorgehalten werden müssen, um im Bedarfsfall schnellstmöglich auf etwaige Veränderungen des Infektionsgeschehens bzw. auf die Notwendigkeit zur Durchführung erneuter Impfungen reagieren zu können. Zu diesem Zweck haben alle Kreise bzw. kreisfreien Städte zum 01.10.2021 und zunächst befristet bis voraussichtlich 31.12.2022 eine „Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI)“ einzurichten.

1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe

Die im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe entstandenen Schäden an Gebäuden, insbesondere im und am Rathaus I, führten zu erheblichen organisatorischen Entscheidungs- und Abstimmungsbedarfen.

Das Rathaus I war für einen längeren Zeitraum nicht nutzbar; innerhalb dieses Zeitraums musste zentral der Informationsfluss sowie die Aufgabenwahrnehmungen an anderen Orten

bzw. im Homeoffice sichergestellt werden. Dies erfolgte in der Regel unter Federführung einzelner betroffener Fachbereiche und unter Begleitung von 11/3; in Einzelfällen wurde der Prozess zentral gesteuert.

Auch die sukzessive Inbetriebnahme des Rathauses I sowie die Ermöglichung eines sicherheitsrechtlich ordnungsgemäßen und kontrollierten Zugangs musste als organisatorische Schnittstelle zwischen den technisch verantwortlichen Bereichen und den jeweiligen städtischen Verwaltungseinheiten sichergestellt werden.

Im Rahmen von Organisationsverfügungen wurden aufgrund der Nachwirkungen des Hochwassers

- eine Stabsstelle Flutkatastrophe bei VB 5 zum 01.09.2021
(zentraler Informationsknotenpunkt für alle anfallenden (insbesondere technischen) Fragestellungen; Schnittstelle zum Wirtschaftsbetrieb Hagen; kontinuierliche und punktuelle Unterrichtung und Information der Entscheidungsebenen.)
- die Abwicklung der Aufgabe „Förderrichtlinie Wiederaufbau Nordrhein-Westfalen“ beim Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 01.09.2021
(Einrichtung von Beratungsmöglichkeiten für Bürger*innen für die Hilfestellungen bei der Online-Antragsstellung, Unterstützung bei der Klärung erforderlicher Antragsanlagen sowie allgemeine und spezielle Fragen zu der Förderkulisse „Wiederaufbau NRW“)

begleitet und organisatorisch in den Verwaltungsaufgaben eingebunden.

1.5. Gründung neuer Fachbereiche

Im Laufe des Jahres 2021 wurden folgende aufbauorganisatorischen Maßnahmen mit erheblichem Einfluss auf die Struktur der jeweiligen Fachbereiche getroffen:

a) Fachbereich des Oberbürgermeisters (01)

Die Organisationseinheiten Stadtkanzlei (01) und das Büro des Oberbürgermeisters (OB/B) wurden rückwirkend zum 01.03.2021 zusammengelegt und als Fachbereich des Oberbürgermeisters (01) eingerichtet. In diesem Zug wurde gleichzeitig die Abteilung Statistik und Wahlen dem Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) zugeordnet. Ziel waren die Reduzierung von Schnittstellen und die Bündelung der administrativen Aufgaben in einem Fachbereich.

b) Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56)

Aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) wurden die Abteilung 55/5 „Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle“ und die Sachgruppe 55/34 „Kommunales Integrationszentrum KI“ herausgelöst und mit Wirkung zum 01.01.2022 in einem neuen Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnungsnotfälle (56) zusammengeführt. Wesentliches Ziel der Neuorganisation ist es, den kommunalen Aufgaben im Kontext der Zuwanderung und Integration von zugewanderten Menschen verbessert entsprechen zu können.

2. Stellenplan

2.1. Entwicklung der Planstellen 2010 bis 2021

Die Stellenpläne der Jahre 2010 bis 2021 weisen folgende Stellen aus:

Beschäftigte	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
verbeamtet*	866	839,50	812,50	808,50	786,00	784,50	797,50	781,50	778	778	795	794
tarif- beschäftigt**	1.361,40	1.311,90	1.150,90	1.134,90	1.131,02	992,02	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23	1.773,61	1.770,11
gesamt	2.227,40	2.151,40	1.963,40	1.943,40	1.917,02	1.776,52	2.267,29	2.220,47	2.386,73	2.461,23	2.568,61	2.564,11
Entwicklung ggü. Vorjahr		-76,00	-188,00	-20,00	-26,38	-140,50	490,77	-46,82	166,26	74,50	181,88	-4,50
Entwicklung seit 2010		-76,00	-264,00	-284,00	-310,38	-450,88	39,89	-6,93	159,33	233,83	341,21	336,71

*) inkl. Planstellen Beamt*innen in Eigenbetrieben

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

bis einschließlich 2014 inkl. Stellen des Orchesters

Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2010

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

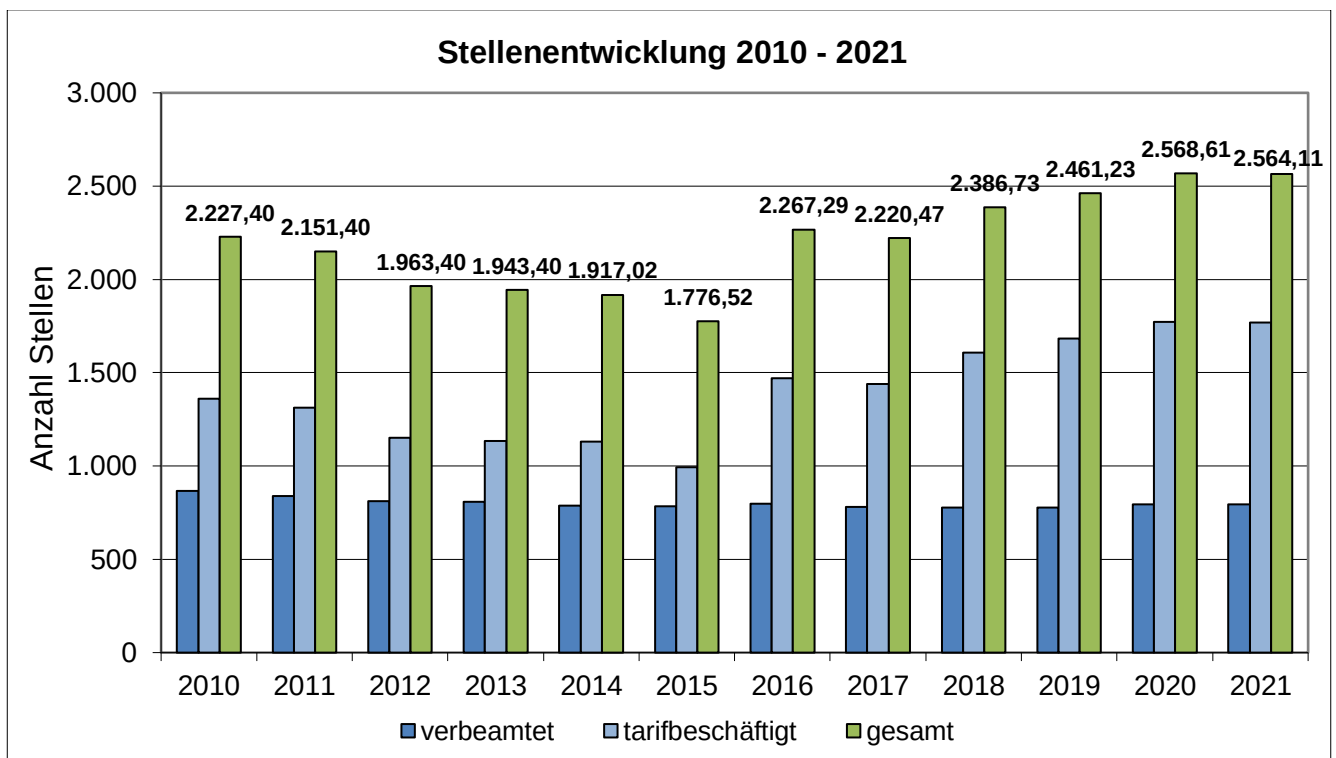


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

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 2020 stagniert die Zahl der Planstellen im Berichtsjahr jedoch leicht. Es handelt sich bei diesem Rückgang aber nicht um größere Stellencluster, sondern um Einzelstellen aus verschiedenen Bereichen.

Letztlich sind im Stellenplanjahr 2021 in Summe mehr Planstellen innerhalb der Stadtverwaltung (z. B. aufgrund längerfristiger Vakanzen) weggefallen als neue Bedarfe begründet wurden.

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 Aufgabenveränderungen 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). Stehen diesen Bedarfen unbesetzte Planstellen gegenüber, die zur Vermeidung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht besetzt werden dürfen, bleiben diese überplanmäßigen Bedarfe im vorliegenden Bericht unberücksichtigt (insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten).

Ü4 – geringfügig Beschäftigte:

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

Zum Jahresende 2021 waren folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

	Ü1 personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	Ü2* vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2021
Gesamtverwaltung	31,12	301,27	1,78	334,17

Abb. 5: Überplanmäßige Beschäftigungen 2021

*)

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
01	Fachbereich des Oberbürgermeisters:	
	Sitzungsservice	0,50
	Pressestelle	1,00
	Stadtjubiläum	1,95
	Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI)	4,00
11	Fachbereich Personal und Organisation:	
	Unterstützung Strategisches Flächenmanagement (Volme Galerie)	0,51
	Internes Consulting / Organisationsentwicklung und -management	4,64
	Personalwirtschaft / Personalentwicklung	3,75

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste:	
	DMS, SAP, TFD	6,00
	Endanwendersysteme, Schulen	2,82
	IT-Vergaben, Rechnungswesen	4,50
	Zentrale Dienste	8,27
20	Fachbereich Finanzen und Controlling	9,47
32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung:	
32/S	Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung	1,00
32/0	Öffentliche Sicherheit und Ordnung	20,50
	davon „Waste Watcher“: 11	
32/1	Fahrerlaubnisse und Zulassung	3,77
32/2	Ausländer- und Einbürgerungswesen	5,04
32/3	Bürgerämter und Personenstandswesen	1,00
32/4	Statistik und Wahlen (inkl. Zensus)	9,14
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	13,15
48	Fachbereich Bildung:	
	Bildungsmonitoring / Programm "Bildung integriert"	1,00
	Fachdienst Schule	4,00
	Stadtbücherei	1,00
	Volkshochschule / Musikschule	3,20
49	Fachbereich Kultur	2,22
53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz:	
	Infektionsschutz / Corona-Pandemie	43,00
	Stadtärztlicher Dienst	1,00
	Sozialpsychiatrischer Dienst	1,00
	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst	1,00
	Medizinisch-technisches Gesundheitswesen / Hygiene	2,00
55	Fachbereich Jugend und Soziales:	
55/0	Service und Verwaltung	6,86
	davon Wiederaufbauhilfe Hochwasser: 3,97	
55/1	Beratungszentrum Rat am Ring	1,89
55/2	Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	3,67
55/3	Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen:	
	Koordination Jugendhilfe und Schule	1,00
	Jugendförderung / Werkstudent*innen in Einrichtungen	0,49
	Kultopia: Cafeteria, Licht-/Tontechnik	3,04
	Kommunales Integrationszentrum	12,45

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
55/4	Tagesbetreuung für Kinder:	
	Verwaltungsaufgaben	4,24
	Fachberatungen	3,00
	Personal in Kindertagesstätten:	
	Erweiterung Pool wg. Corona	9,00
	Sprach-Kitas (Bundesprogramm)	3,00
	plusKITA (Landesprogramm)	5,50
	Integrative Erziehung	4,36
	zusätzliche Bedarfe durch Neu- und Ausbau:	
	Erzieher*innen	8,87
	Kinderpfleger*innen	3,00
	Hauswirtschaftskräfte (inkl. 16i-Kräfte)	0,54
	Großtagespflege	2,50
55/5	Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	6,00
55/6	Erziehungshilfen	6,39
55/7	Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	2,87
61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	5,15
62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,45
65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	11,77
69	Umweltamt	9,73
GPR	Gesamtpersonalrat	1,00
Jobcenter	Kommunales Personal im Jobcenter	16,08
SZS	Servicezentrum Sport	2,00
VB 2 / BC	Beteiligungscontrolling	1,00
		301,27

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2021

Personalgewinnung und Personalbindung waren auch in 2021 Schwerpunktthemen des Personalmanagements. Pandemiebedingt mussten leider wieder einige in Präsenz geplante Veranstaltungen abgesagt werden, so z. B. der Besuch diverser Messen, auf denen die Stadt Hagen um Fachkräfte werben wollte. Andere Veranstaltungen wurden soweit möglich auf digitale Formate umgestellt.

1.1. Personalwirtschaft

- **Deckung erforderlicher Personalbedarfe**

Neben der leider immer noch anhaltenden Corona-Pandemie hat die Flutkatastrophe im Juli 2021 auch die Personalwirtschaft vor große Herausforderungen gestellt.

Insbesondere zur Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) wurden wie bereits im Vorjahr kurzfristig Beschäftigte aus anderen Bereichen umgesetzt sowie befristete Einstellungen vorgenommen. Die Personalausstattung konnte dadurch im Laufe des Jahres immer wieder bedarfsgerecht angepasst werden.

Zusätzliche personelle Unterstützung erhielt der Fachbereich 53 auch durch die Inanspruchnahme von Soldat*innen der Bundeswehr und den Einsatz sog. Containment Scouts des RKI.

Im Rahmen der Hochwasserhilfe konnten die zusätzlichen Personalbedarfe durch zum Teil temporäre Umsetzungen von Beschäftigten aus anderen Bereichen abgedeckt werden.

Die Bundestagswahl 2021 erforderte, wie bereits die Kommunalwahl im Vorjahr, aufgrund der Corona-Pandemie eine höhere personelle Ausstattung des Briefwahlbüros. Diese zusätzlichen Personalbedarfe konnten je zur Hälfte intern und extern sichergestellt werden.

Personalwirtschaftlich mussten in diesem Jahr neben dem Alltagsgeschäft viele Maßnahmen veranlasst werden, um diese zusätzlichen Aufgaben bewältigen zu können und gleichzeitig noch die erforderliche Aufgabenwahrnehmung in allen Teilen der Stadtverwaltung sicherzustellen.

- **E-Recruiting – Bewerbermanagement**

Der in 2020 begonnene Prozess im Rahmen E-Recruiting/Bewerbermanagement wurde weitergeführt. Das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, die (Sach-)Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden bei der Stadt Hagen kann künftig durch eine vollständige Digitalisierung verbessert und effizienter gestaltet werden. Die Umsetzung erfolgt ab Frühjahr 2022.

- **Ausbildung**

Dem stetig steigenden Fachkräftebedarf soll durch die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes und insbesondere durch das Etablieren neuer dualer Studiengänge offensiv entgegengewirkt werden. Im Jahr 2021 haben 59 Ausbildungskräfte in verschiedenen Berufsausrichtungen ihre Ausbildung, ihr duales Studium oder ein Volontariat begonnen.

Für den Verwaltungsbereich wurden 2021 acht angehende Verwaltungsfachangestellte eingestellt, womit sich für diesen Bereich aktuell 25 Nachwuchskräfte in der Ausbildung in den verschiedenen Fachbereichen der Verwaltung befinden und von den Ausbilder*innen vor Ort auf die künftigen Aufgaben in einer Kommunalverwaltung vorbereitet werden.

Des Weiteren werden in jedem Jahrgang jeweils acht dual Studierende (Bachelor of Laws / Allgemeine Verwaltung bzw. Bachelor of Arts / Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) an der Hochschule für Polizei und Verwaltung und in den Fachbereichen der Verwaltung für einen künftigen Einsatz in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) im Beamtenverhältnis ausgebildet.

Um das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und ein Zeichen als familienfreundlicher Arbeitgeber auch im Ausbildungsbereich zu setzen, wurde wieder ein Ausbildungsplatz für eine Verwaltungsfachangestellte in Teilzeit vergeben, so dass diese Möglichkeit nunmehr in allen drei Jahrgängen gegeben ist. In den übrigen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen gibt es Planungen zur Etablierung von Teilzeitangeboten, die aber von den zuständigen Stellen noch nicht abschließend umgesetzt sind. Eine Teilzeitbeschäftigung führt ansonsten zu einer erheblichen Verlängerung der Ausbildungsdauer und ist weder für Ausbildungskräfte noch für den Arbeitgeber attraktiv.

Um zum Themenfeld Digitalisierung auch durch Ausbildung einen Beitrag zu leisten, wurde der in 2020 neu eingerichtete duale Studiengang Verwaltungsinformatik, nichttechnische Laufbahn erneut beworben und auch in 2021 eine Nachwuchskraft für das dreijährige Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung in Münster eingestellt. In ersten Praxiseinsätzen gab es erfreuliche Rückmeldungen aus dem zuständigen Fachbereich zum bisherigen Wissensstand der Nachwuchskräfte nach den Theoriemodulen an der Hoch-

schule. Diese Studienplätze sind rar und werden über den Städtetag an die interessierten Kommunen vergeben. Auch für die Folgejahre sind weitere Plätze beantragt.

Erfreulicherweise konnte im Jahr 2021 der duale Studiengang Verwaltungsinformatik-E-Government, technische Laufbahn in das städtische Ausbildungs- und Studienangebot aufgenommen werden. Dieses duale Studium dauert vier Jahre und kombiniert ein Informatikstudium an der Hochschule Rhein-Waal mit Praxisanteilen im IT-Bereich hier vor Ort. Die Stadt Hagen hat zwei von drei beantragten Plätzen über den Städtetag zugeteilt bekommen und konnte dafür ambitionierte Bewerber auswählen, die im Beamtenverhältnis ausgebildet werden. Mit Absolvent*innen dieses Studienganges sollen künftig Personalbedarfe der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) im informationstechnischen Bereich aus eigenen Reihen besetzt werden.

Daneben wird die Ausbildung von Fachinformatiker*innen fortgesetzt.

In 2021 wurden insgesamt 13 Nachwuchskräfte für die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher*in eingestellt, um hier weiter das Ziel zu verfolgen, künftig in jeder städtischen Kindertageseinrichtung eine Nachwuchskraft auszubilden. Insbesondere die Tatsache, dass die gesamte Ausbildungszeit von drei Jahren in derselben Kindertageseinrichtung erfolgt, trägt dazu bei, dass Ausbildungskräfte Kontinuität und gute Integration in die Arbeitsabläufe erfahren können.

Die Kooperation mit der Hochschule in Hamm für die Durchführung des dualen Studienganges Soziale Arbeit wird auch im dritten Jahr weitergeführt, wobei die ersten Absolvent*innen im Sommer 2022 das Studium beenden und dann im Fachbereich Jugend und Soziales (55) als Sozialarbeiter*innen tätig sein werden.

Um die Personalbedarfe der Feuerwehr insbesondere im Einsatzdienst decken zu können, wurden in 2021 weitere 15 Brandmeister-Anwärter und ein Brandoberinspektor-Anwärter mit dem Ziel, nach 24 Monaten die Laufbahnprüfung abzulegen, eingestellt.

In 2021 konnten erstmals zwei Umwelterinspektor-Anwärterinnen für das Umweltamt der Stadt Hagen eingestellt werden. Nach einigen Jahren Wartezeit hat die Stadt Hagen in 2021 den Zuschlag für zwei der von allen Kommunen begehrten Lehrgangsplätze erhalten. Beide Nachwuchskräfte bringen bereits ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit und werden für eine Tätigkeit in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst) der Umweltverwaltung vorbereitet, in dem ihnen neben den theoretischen Modulen insbesondere die praktische Tätigkeit in einer Kommunalverwaltung mit allen Facetten nähergebracht wird.

Darüber hinaus bildet die Stadt Hagen Nachwuchskräfte in der Werkstatt der Feuerwehr, im Amt für Geoinformation- und Liegenschaftskataster, in der Stadtbücherei, in der Gebäude-

wirtschaft und im Tierheim aus. In der Pressestelle und in den Hager Museen werden weiterhin Volontariate angeboten.

Die Corona-Pandemie hat sich auf den Bereich Ausbildung insbesondere in der praktischen Ausbildung vor Ort ausgewirkt, da durch Kontaktbeschränkungen, Abstandsgebote vor Ort und Homeoffice-Regelungen in vielen Fällen auch praktische Ausbildung in digitaler Form erfolgen musste. Da die Nachwuchskräfte aber auch in der theoretischen Ausbildung im Online-Format unterrichtet wurden, ist dies für alle ohne besondere Schwierigkeiten verlaufen. Hier haben insbesondere die Ausbilder*innen vor Ort sehr gute Arbeit mit viel Kreativität für die Organisation der Ausbildung geleistet. Das Ausbildungsziel haben auch in 2021 alle Nachwuchskräfte erreicht und die Abschlussprüfungen wurden gut bestanden.

Die Akquise und die Werbebemühungen für den Einstellungsjahrgang 2022, die bereits zwischen Mai und September 2021 erfolgen mussten, waren auf wenige Schulbesuche und die Präsenz auf Werbetafeln begrenzt. Die in Hagen etablierte Ausbildungsmesse fand in digitaler Form statt und die Arbeitgeberpräsentation konnte, wie für alle anderen Aussteller auch, nicht in gewohnter Form mit persönlicher Ansprache der interessierten Bewerber*innen erfolgen. Der Hager Berufsschultag und weitere Infoveranstaltungen mussten pandemiebedingt entfallen. Trotzdem gingen wieder ca. 1050 Bewerbungen ein, nur einige weniger als im Vorjahr. Möglicherweise gibt es seit Beginn der Pandemie mehr junge Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz in einer sicheren Branche sind, oder die sich statt für ein klassisches Studium für einen dualen Studiengang interessieren.

Nicht nur die Ausbildung der Nachwuchskräfte vor Ort und die theoretische Ausbildung in Berufs-, Fach- und Hochschulen musste den Pandemiebedingungen angepasst werden, sondern auch die Durchführung von Auswahlverfahren.

Diese wurden bis auf wenige Ausnahmen ebenfalls in digitaler Form organisiert und durchgeführt. Einen persönlichen Kontakt wird dies nie ersetzen können, aber eine Gesprächssituation im Online-Format ohne eine Mund-Nasen-Bedeckung lässt zumindest eine gute Kommunikation zu. Daher konnten auch nahezu alle Auswahlverfahren für das Jahr 2022, die bereits im Oktober 2021 begonnen haben, trotz des Pandemiegeschehens erfolgen.

- **Praktika**

Die Vergabe von Praktikumsplätzen war im Jahr 2021 stark vom Verlauf der Corona-Pandemie abhängig. Aufgrund des Lockdowns ging auch die Nachfrage zurück, da insbesondere die Schulen Praktikumszeiten für verbindlich vorgeschriebene Schülerpraktika abgesagt haben.

Allein die Nachfrage nach Praktikumsplätzen für die städtischen Kindertageseinrichtungen blieb stabil, da diese Praktika trotz der Pandemie weitergeführt wurden, weil sie Bestandteil der schulischen Kinderpfleger*innen- und Erzieher*innen-Ausbildung ist.

Viele andere Praktika konnten leider nicht realisiert werden, da die Bereitschaft für die Durchführung von Praktika in den meisten Fachbereichen aufgrund vermehrter Tätigkeit von Anleiter*innen im Homeoffice nicht gegeben war. Auch machte in vielen Bereichen eine Praktikumsdurchführung über Anleitung durch oder im Homeoffice wenig Sinn, da bei Praktikant*innen die Zugänge zur Teilnahme an städtischen IT-Verfahren anders geregelt sind als bei den städtischen Ausbildungskräften.

Die Stadt Hagen hat im Jahr 2021 insgesamt 326 Praktikumsanfragen erhalten, von denen 221 Praktikumsverhältnisse tatsächlich realisiert werden konnten.

- **Qualifizierung**

Die stetige Erhöhung der Ausbildungszahlen bringt die Notwendigkeit mit sich, verstärkt neue Ausbilder*innen zu akquirieren. Nur dadurch kann insbesondere im Verwaltungs- und Kita-bereich der Bedarf an neuen Ausbilder*innen für die Betreuung zusätzlich geschaffener Ausbildungsstellen gedeckt werden. Daher wurden für den Ausbildereignungslehrgang, der einmal jährlich über ca. sechs Monate mit einem Unterrichtstag am kommunalen Studieninstitut angeboten wird, erneut zehn Mitarbeitende der Stadt Hagen angemeldet, um dort die förmliche Ausbilderqualifikation erwerben.

Die Nachfrage von Mitarbeitenden zur Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen am Studieninstitut steigt kontinuierlich an. Da dies auch bei den umliegenden Kommunen der Fall ist, werden die freien Kapazitäten teilweise nach einem Schlüssel wie z. B. nach Größe der Kommunen verteilt. Insbesondere für den Basis- und Aufbaulehrgang (vormals Verwaltungslehrgang I), der nach der Entgeltordnung für einen allumfassenden Einsatz im Bereich der allgemeinen Verwaltung erforderlich ist, gibt es lange Wartezeiten für eine Vielzahl qualifizierter Quereinsteiger*innen mit anderen kaufmännischen Ausbildungen. Aktuell qualifizieren sich 16 Mitarbeitende der Stadt Hagen in solchen Lehrgängen, die ca. drei Jahre dauern.

Wartezeiten gibt es auch für eine Teilnahme am Besuch des Verwaltungslehrganges II, der zu einer Übernahme von Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 9c TVöD befähigt. Im letzten Jahr ist insbesondere der städtische Personalbedarf durch Fluktuation und Rentenabgänge in diesem Bereich stark angestiegen. Alternativ zu diesem Lehrgangsbesuch und den eigenen städtischen Nachwuchskräften in den dualen Studiengängen für die allgemeine Verwaltung kann die Stadt Hagen diese Personalbedarfe nur mit externen Bewerber*innen decken, wobei diese auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind und meist keine gewünschten Verwaltungskenntnisse mitbringen. Insofern wird von hier stetig angeregt, das Qualifizierungs-

angebot beim Studieninstitut Hagen aufzustocken, sobald dort Kapazitäten personeller und räumlicher Art gegeben sind. Den Verwaltungslehrgang II besuchen derzeit 18 Mitarbeiter*innen der Stadt Hagen in verschiedenen Jahrgängen.

1.2. Personalentwicklung

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung bei der Stadt Hagen liegt ein Personalentwicklungskonzept vor, das mit Stand von September 2010 im Rahmen des Haushalts-sicherungskonzepts 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 Gruppenleiter / 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 Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte

Offene Angebote:

- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeitende (Psychosoziale Einzelberatungen bei Konflikten, persönlicher Unzufriedenheit, Überlastung, Supervisionsanliegen, zur Kompetenzerweiterung / Führungsscoaching)
- Gruppenberatungen für ratsuchende Gruppen/Teams (Moderationsservice, Workshops bei Konflikten, Supervisionsanliegen für gemischte Gruppen, Teamentwicklung für bestehende oder neue Teams, zur Kompetenzerweiterung)
- Interner Moderationsservice
- Perspektivorientierte PE (Schnupperkurs Führung)
- Digitale Angebote zu unterschiedlichen Themen

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

Mit diesen Bereichen ist die Personalentwicklung regelmäßig vernetzt, um Maßnahmen aufeinander abzustimmen und Redundanzen zu verhindern. Im Jahr 2021 wurde der Aufgabenbereich zur Unternehmenskultur in das Aufgabengebiet der Personalentwicklung integriert. Somit fließen Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zur Unternehmenskultur als Bestandteil der Personalentwicklung direkt in Maßnahmen ein.

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 zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

Führungsebene 1: Oberbürgermeister
Führungsebene 2: Beigeordnete
Führungsebene 3: Fachbereichsleitungen
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 2021 fanden pandemiebedingt keine Veranstaltung statt.

- **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.

Um trotz der Kontaktbeschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie das Angebot aufrecht erhalten zu können, ist der Anbieter verstärkt zu Telefon- und Video-Beratungen übergegangen. 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. Ein leichter Rückgang in der Nachfrage war 2021 pandemiebedingt zu verzeichnen. Das Angebot wurde in 2021 für neun Beratungsprozesse 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.

Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungcoachings, die in fünf bis zehn Einzelterminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln.

2021 begann für zehn 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 2021 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)

- **Bausteinprogramm 1**

Mitarbeitende der oben beschriebenen Führungsebenen können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Diese Zielgruppe nimmt bereits Personalverantwortung wahr. Die Ausschreibung erfolgt jeweils am Ende des Jahres für das darauf folgende Jahr.

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

Pandemiebedingt musste das Format im Frühjahr 2021 vorzeitig beendet werden. Die Teilnehmenden erhielten eine verbindliche Zusage für eine Teilnahme an diesem Format in 2022.

- **Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“**

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

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

- Eigene Gesundheit und Gesundheit der 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 2021 erfolgreich durchgeführt werden.

- **Online-Seminar „Führen auf Distanz“**

Mit dem bewusst in Pandemiezeiten durchgeführten Webinar „Führen auf Distanz“ wird den Teilnehmenden Wissen zum Führungsverhalten auf Distanz vermittelt. Sie werden in die Lage versetzt, angemessenes Führungsverständnis trotz fehlender persönlicher Anwesenheit darzulegen. Die Führungskraft wird in die Lage versetzt, eine vertrauensvolle, verbindliche Beziehung zu ihren Mitarbeitenden trotz räumlicher Distanz aufrechtzuerhalten. Besonders Gewicht liegt hierbei auf dem Erlernen von sachgerechten kommunikativen Möglichkeiten aus der Ferne. Die Mitarbeitenden sollen in der Lage sein, mittels digitalen Tools eine gute Kommunikation zu führen, einen Austausch herzustellen sowie die Vertrauensbasis und den Teamgeist aufrechtzuerhalten.

In einem virtuellen Nachtreffen werden die Praxiserfahrungen nach dem Seminar gemeinsam ausgetauscht.

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 künftig in den häufigsten Fällen die Befähigung für den höheren Dienst erlangt wird, wobei der Dienstherr entscheidet, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit eines Aufstiegs durch modulare Qualifizierung eröffnet wird. Bei der Stadt Hagen erfolgt die MQ berufsbegleitend in einem Zeitraum von 24 Monaten mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder. Ausschreibungen zur MQ erfolgen bedarfsorientiert.

Von den insgesamt bisher 23 Kandidat*innen der MQ haben 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 2021 nicht durchgeführt, da der Bedarf nicht gegeben war.

- **Exzellenzprogramm**

In der Seminarreihe „Exzellenzprogramm - persönliche Kompetenz“ werden den Teilnehmenden in 3 x 2 Tagen Inhalte zu den Themen Gesprächskompetenz, Medienkompetenz und Moderationskompetenz vermittelt. Beschäftigte, die als Ausbilder*innen oder stellvertretende Leitung tätig sind, erhalten im Rahmen der Teilnehmerauswahl bei Überbuchung der Veranstaltungsreihe bevorzugt einen Platz.

Die Veranstaltungsreihe wurde in 2021 aufgrund der Einschränkungen der Corona-Pandemie zunächst als Online-Format gestartet. Die weiteren zwei Blöcke des Formats konnten durch die pandemiebedingten Lockerungen als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Um den Kontaktbeschränkungen Rechnung zu tragen, wurde auf für dieses Format die Anzahl der Teilnehmenden auf 10 reduziert.

Der zweitägige Reflexionsworkshop für Teilnehmende der Programmreihe aus 2020 wurde bedingt durch die geringe Nachfrage auf einen Tag gekürzt und fand im Dezember 2021 in Präsenz statt.

- **Seminare zur Kundenorientierung in den Vorstandsbereichen**

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

Um auf akut eintretende Bedarfssituationen reagieren zu können, erhalten die Vorstandsbereiche die Möglichkeit, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Thema Kundenorientierung als einem Thema mit oberster Priorität in ihrem Bereich kurzfristig zu platzieren. Kein Fachbereich machte davon in 2021 Gebrauch.

- **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 in 2021 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 2021 diese Seminare durchgeführt werden, so dass vom FB 32 insbesondere 40 Außendienstmitarbeitende und vom Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) 20 Objektbetreuer unter dem Schwerpunkt „Amok-Gefahren“ geschult werden konnten.

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.

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. 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 für Vorzimmer- und Sekretariatskräfte

- **Office-Management**

Das Format beschäftigt sich inhaltlich mit der Vielzahl an anspruchsvollen Aufgaben, die ein zeitgemäßes Büromanagement heute umfasst: von A wie das Anwenden der Microsoft Office-Programme über die souveräne Kommunikation mit Gesprächspartner*innen und

Kund*innen bis Z wie Zeitmanagement. Dies alles geschieht an der Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden und der Führungsebene in der Verwaltung.

Im Rahmen einer zweitägigen Veranstaltung vermittelt das Seminar die notwendigen Grundlagen und Methoden, um den unterschiedlichen Erwartungen gerecht werden zu können. Hierbei wird besonderes Augenmerk auf die nachstehend genannten Themenblöcke gelegt:

- Selbstmanagement
- Zeitmanagement
- Kooperation
- Kommunikation

Das Format wurde erneut in 2021 an drei Terminen angeboten. Leider musste Anfang des Jahres pandemiebedingt einer der Termine abgesagt werden. Die geplanten Termine im 2. Halbjahr 2021 wurden durchgeführt.

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: Konflikte, persönliche Unzufriedenheit, Überlastung, Kompetenzerweiterung und Supervisionsanliegen.

In 2021 wurden 14 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 65 Teilnehmenden durchgeführt sowie 146 Einzelberatungen mit 167 Teilnehmenden – teilweise pandemiebedingt auch telefonisch. Zudem wurden 12 Konfliktmoderationen durchgeführt. Der Fachbereich Jugend und Soziales (55) wird von einem eigenständigen Personalentwickler betreut und führt dort ebenfalls Einzel- und Gruppenberatungen durch.

- **Interner Moderationsservice**

Basiswissen zur Moderation ist eine zentrale Schlüsselqualifikation für Mitarbeitende, um in Gesprächsrunden und sachgruppenübergreifenden Veranstaltungen Themen strukturiert, zeiteffizient, 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 11/02E koordiniert. Pandemiebedingt konnte in 2021 leider keine Moderation in Präsenz durchgeführt werden.

- **Schnupperkurs Führung**

Das Format richtet sich an diejenigen Mitarbeitenden, die zurzeit keine Führungsposition innehaben, sich jedoch für das Thema Führung interessieren. Ziel dieses Seminares 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. Durch die bestehenden Kontaktbeschränkungen im ersten Halbjahr 2021 wurde das Format zunächst in Online-Form gestartet und später als Präsenzveranstaltung fortgeführt.

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

Das Format wurde aufgrund der großen Nachfrage auch in 2021 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

- **Online-Seminar „Online-Moderation“**

Einschränkungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben an vielen Stellen die Art, wie und wo gearbeitet wird, stark verändert: digitaler statt persönlicher Austausch mit Kolleg*innen hat immer mehr an Bedeutung gewonnen. Zwangsläufig führte dieser Wandel zu einer Zunahme digitaler Besprechungsformate.

Das Format folgt der Kontinuität einer systematischen Personalentwicklung zum Aufbau digitaler Kompetenzen und bietet den Rahmen für einen gelingenden Ausbau der digitalen Formate.

Ergänzend zur grundlegenden Schulung von Basiskompetenzen zu den Themenbereichen Technik, Etikette und Struktur vermittelte dieses Format im Rahmen eines vierstündigen Online-Seminars die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zur gelingenden Moderation von Online-Besprechungen. Das Format wurde in 2021 einmalig erfolgreich angeboten.

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

Dieses ab 2021 neue 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:

- Aufgaben und Ziele der Verwaltung
- Verwaltungsmäßiges Handeln / Verwaltungsverfahrensgesetz
- Aufbauorganisation der Verwaltung
- Klassische „Anfängerfehler“ und deren Vermeidung
- Die Rolle der Personalvertretung
- Fragen / Diskussionen der Teilnehmenden und Erfahrungsaustausch

Das Format wird regelmäßig angeboten.

- **Online-Seminar „Stressmanagement: Raus aus der Belastung“**

Die Folgen der Pandemie haben viele Menschen auf eine psychische Belastungsprobe gestellt. Viele Menschen fühlen sich gestresst. Der Prävention und Reduktion der psychischen Belastung kommen in Zeiten wie dieser eine besonders wichtige Bedeutung zu. Das Format vermittelt daher - im Rahmen der drei Veranstaltungsblöcke - die notwendigen Grundlagen, um auch in belastenden Situationen souverän, ruhig und ausgeglichen zu reagieren:

- Bedeutung und Entstehung von Stress

- Strategien für einen effektiven Umgang
 - Veränderung der Gedanken und Gefühle – Fokus auf das Positive
 - Prioritäten erkennen und setzen – Zufriedenheit aufbauen
 - Abgrenzen – vom Nein-Sagen bis zum Grenzen setzen
 - Ritualinventur – Pflegen neuer Rituale in der Coronazeit
 - Entspannungstechniken –Übungen für den Alltag

Das Seminar wurde online als aufbauende Reihe von drei Blöcken zu jeweils vier Stunden in 2021 angeboten und durchgeführt.

- **Online-Seminar „Veränderungen sind nicht leicht - Aktiv raus aus der Komfort-zone“**

Das Format wurde entwickelt, um insbesondere die durch Corona-Pandemie bedingten Veränderungen in Struktur, Verhalten und Umdenken umsetzen zu können. Die Pandemie hat für einen anderen Blick auf die Arbeitswelt gesorgt: Prioritäten verschieben sich und gewohnte Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag müssen angepasst werden. Das alles hat Auswirkungen auf die Mitarbeitenden.

Das Format wurde als aufbauende Reihe von drei Blöcken zu jeweils vier Stunden als Online-Seminar konzipiert. Leider musste es aufgrund geringer Nachfrage in 2021 abgesagt werden.

- **Online-Seminar „Basiswissen und Etikette“**

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitsabläufe in der Stadtverwaltung Hagen drastisch verändert. Geänderte Rahmenbedingung fordern den zunehmenden Einsatz digitalen Austausches und damit einhergehend eine aktive Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Grenzen dieser Technik. Nicht selten führen Unsicherheiten in der Anwendung zu erheblichen Vorbehalten und in der Folge zu einer grundsätzlichen Ablehnung. Das zweistündige Online-Seminar vermittelt Basistechniken, die eine gelingende Teilnahme an digitalen Besprechungsformaten erleichtern. Das Format wurde in 2021 an insgesamt drei Terminen erfolgreich durchgeführt.

- **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 2021 wurde aufgrund der pandemischen Situation auf eine Durchführung von Veranstaltungen verzichtet.

Übersicht der Teilnehmerzahlen

Seminar	Online / Präsenz	Anzahl Teilnehmende
Basics der Online-Moderation	Online	15
Basiswissen und Etikette	Online	45
Führen auf Distanz	Online	9
Neueinsteigende in der Kommunalverwaltung	Online	24
Stressmanagement	Online	10
Office-Management	Online	11
Schnupperkurs Führung	Online	9
Exzellenzprogramm	Online	10
Führen auf Distanz	Online	10
Bausteinprogramm 2	Präsenz	11
Reden mit der Politik	Präsenz	10
Reflexionstag zum Exzellenzprogramm	Präsenz	7
Office-Management	Präsenz	9

Insgesamt:

13 Seminare, davon 9 online und 4 in Präsenz

210 Teilnehmende

1.2.3. Besondere Schwerpunktthemen der Personalentwicklung

- **Wissen und Werkzeuge**

Die Personalentwicklung beabsichtigt, weitere Instrumente - analog zum Leitfaden „Anforderungsprofil für Führungskräfte - für die gesamte Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Die Bereitstellung der Instrumente orientiert sich am Bedarf und wird zum großen Teil unter Beteiligung verschiedener Arbeitsgruppen erarbeitet. Die Arbeitsgruppen bestehen unter anderem aus Mitarbeitenden verschiedener Verwaltungsbereiche. Durch diese Beteiligung ist gewährleistet, dass unterschiedliche Anliegen und Bedürfnisse von Mitarbeitenden insgesamt ihre Berücksichtigung finden. Für 2022 ist die Bereitstellung der Instrumente „Führen von Krankenrückkehrgesprächen“ und „Jahresdialog – dialogorientierte Gespräche“ beabsichtigt.

- **Beurteilungswesen**

Zum 30.04.2021 endete der Beurteilungszeitraum mit den veränderten Richtlinien, welche zum 01.01.2020 in Kraft getreten sind. Grundsätzlich verlief die Durchführung der Beurteilungen reibungslos. Lediglich in wenigen Fällen bestanden Diskrepanzen, die auf strukturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen waren. Diese wurden im Einzelnen analysiert und von hier begleitet. Der aktuelle Beurteilungszeitraum läuft vom 1.5.2021 bis zum 30.04.2024.

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
08.09.2021	gesunde Ernährung	Sabrina Paul	20
02.12.2021	Trinkwasser	Ingrid Klatte (Verbraucherzentrale)	26

digitale Seminare/Workshops

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
22.03.2021	Stress Resistenz im Homeoffice	Salzgrotte, Frau Gieseler und AOK, Herr Rietz	12
26.03.2021	Stress Resistenz im Homeoffice	Salzgrotte, Frau Gieseler und AOK, Herr Rietz	15
16.06.2021	Stress Resistenz im Homeoffice	Salzgrotte, Fr. Gieseler und AOK, Herr Rietz	11
10.06.2021	Persönliches Gesundheitsmanagement	AOK, Herr Rietz; Jörg Szepanski	10
17.06.2021	Persönliches Gesundheitsmanagement	AOK, Herr Rietz; Jörg Szepanski	10
Jan.- Juli 2021	Lebe Balance Training 7 Einheiten je 90 Minuten	AOK, Herr Rietz; Jörg Szepanski	10

ganzjährige Angebote (digital)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
Juni - Aug. 2021	bewegte Mittagspause	Märkische Reha Kliniken, Alexander Fehr	17
Juni - Aug. 2021	bewegte Mittagspause	Katharina Tiemann	14
Okt.- Dez. 2021	bewegte Mittagspause	Katharina Tiemann	12

Aktionen

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
Sept./Okt. 2021	Schritte Challenge	Barmer Krankenkasse	50

Besondere Veranstaltungen/Unterstützungen

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
20.10.2021	Gesundheitstag für alle städtischen MA	Verschiedene Krankenkassen und Kooperationspartner sowie interne Angebote	160
Juli 2021	Unterstützung des Fachbereichs Bildung (48)		
bis März 2021	Unterstützung des Gesundheitsamts (Corona-Nachverfolgung)		

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 monatl. 19,90 € 12-Monatsabo inkl. 12 Massagen für monatl. 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

- Intranet Box – jeden Monat einen Tipp
- Nichtraucher Motivationstexte
- Jahresrückblick 2020
- Nachschau auf den Gesundheitstag 2021
- Nachschau auf die Schritte Challenge 2021
- Handout im Intranet nach Vorträgen

Zielgruppenspezifische Angebote

Abschluss des Projektes im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) mit der IKK Classic, sowie Installierung eines Gesundheitszirkels beim FB 65 nach Auswertung des Gesundheitsberichtes der VIACTIV Krankenkasse. Aufgabe dieses Gesundheitszirkels, bestehend aus Mitarbeiter*innen von FB 65, FB 11, des Personalrats, der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsmanagerin der VIACTIV, soll sein, gesundheitsförderliche Maßnahmen für Objektbetreuer*innen und den Reinigungsbereich zu etablieren.

Beginn eines Kooperationsprojektes mit der AOK für Beschäftigte in den Kindertagesstätten. Ziel ist hier die Analyse individueller Arbeitsbelastungen und die Initiierung entsprechender gesundheitsfördernder Maßnahmen.

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**

Durch die Arbeitssicherheit wurden ganzheitliche Arbeitsplatzberatungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Geplante Vorbereitungen zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden pandemiebedingt weiterhin verschoben.

- **Arbeitsprozessmanagement**

Die Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ unter Federführung der Organisationsentwicklung hat erste Ergebnisse präsentiert: ein Leitfaden für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden steht zur Verfügung und eine Willkommensmappe. Beides findet sich auch im Intranet unter „Neu bei uns“. Es werden vierteljährlich Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende durchgeführt. Pandemiebedingt fielen diese auch in 2021 aus.

Der durch die Organisationsentwicklung erarbeitete Musterplan zu einem einheitlichen Geschäftsverteilungsplan fungiert als Pilot für die Gesamtverwaltung. Einheitliche Bezeichnungen von Hierarchieebenen wurden eingeführt.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 167 SGB IX steht das Betriebliche Eingliederungsmanagement hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeit-erkrankten 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 2021 wurden 354 Mitarbeitende schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 138 Beratungsgesprächen, die persönlich, telefonisch oder digital durchgeführt wurden.

Bei 55 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 83 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

Lediglich 31 Einladungen blieben ohne Reaktion bzw. wurden zu diesem Zeitpunkt nicht als Unterstützungsangebot angenommen.

Entsprechend kam es bei 55 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 55 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 war im Jahr 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. 1200 Blatt Papier eingespart.

- **Notfallmanagement**

Die in 2021 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden bereits oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeitende mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

Es kam in 2021 insgesamt zu acht angezeigten übergriffigen Vorfällen gegen Mitarbeitende. Der Abgleich erfolgte zusammen mit 11 /AS und dem Rechtsamt (30). Die Unfallkasse wurde informiert und deren Sofortmaßnahmen eingeleitet. In vier Fällen wurde Strafanzeige erstellt. Alle Betroffenen wurde psychologische Soforthilfe und Unterstützung angeboten; Sechs Mitarbeitende nahmen diese Hilfen auch an.

1.2.5. Unternehmenskultur (UK)

Seit dem 01.03.2021 ist das Aufgabengebiet der Unternehmenskultur aufgrund der inhaltlichen Nähe und den Schnittstellen zur Personalentwicklung in die Sachgruppe integriert. Die inhaltliche Basis der Arbeit bilden nach wie vor der in 2014 erstellte Werteflyer „Gemeinsam geht gut“ und das Ende 2018 vom Verwaltungsvorstand beschlossene „Zukunftsbild für die Stadtverwaltung Hagen“.

Nachfolgend werden die in 2021 durchgeführten Aktivitäten im Einzelnen dargestellt:

1.2.5.1. Steuerungskreis Unternehmenskultur (UK)

Die unterjährig laufenden Aktivitäten der UK werden vom Steuerungskreis beschlossen. Außerdem reflektiert dieses Gremium die angebotenen Aktivitäten, den zentral organisierten Prozess und die Situation in den verschiedensten Bereichen. Dem Steuerungskreis gehören der Kämmerer als Vertreter des Verwaltungsvorstands, je drei Fachbereichs- und Abteilungsleiter*innen sowie der Gesamtpersonalratsvorsitzende, die Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Personalentwicklung an. Bei der Besetzung wurde darauf geachtet, dass alle Vorstandsbereiche repräsentiert sind. Die Geschäftsführung des Steuerungskreises liegt bei der Referentin für Unternehmenskultur. Die Sitzungen finden in der Regel ein Mal pro Quartal statt und dauern je 1,5 Stunden. In 2021 fanden die Sitzungen am 22.02., 17.05., 20.09. und 08.11.2021 statt.

1.2.5.2. Angebote für Führungskräfte in 2021

Führungsklausuren (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.

Datum	Bezeichnung	Zielgruppe	TN
25.01.2021	Führungsklausur des Oberbürgermeisters	FE 1-3	24
30.06.2021	Führungsklausur der Abteilungsleitungen	FE 4	21
11.11.2021	Führungsklausur der Abteilungsleitungen	FE 4	25
19.11.2021	Führungsklausur des Oberbürgermeisters	FE 1-3	17

Kurzaustauschtreffen der Führungskräfte (Dauer: 1 Stunde)

Ziel der Kurzaustauschtreffen ist, 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. In 2021 mussten aufgrund der Pandemie alle Treffen im Rahmen von Videokonferenzen stattfinden. Das ist mittel- und langfristig kein Ersatz für die realen Treffen. Beziehungen benötigen reale Begegnungen. Im Führungsbereich FE 1-3 wurde auf Vorschlag des Oberbürgermeisters ab Dezember einmal im Monat das Format „Morgenstund“ mit einem absolut offenen halbstündigen Austausch von Führungskräften ergänzt. (Dauer: 30 Minuten).

Datum	Bezeichnung	Zielgruppe	TN
17.02.2021	Kurzaustausch	FE 4	32
15.03.2021	Kurzaustausch	FE 1-3	18
28.04.2021	Kurzaustausch	FE 4	28
11.06.2021	Kurzaustausch	FE 1-3	14
16.09.2021	Kurzaustausch	FE 4	29
20.09.2021	Kurzaustausch	FE 1-3	19
09.12.2021	Kurzaustausch	FE 4	25
15.12.2021	Morgenstund	FE 1-3	5

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.

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende	TN
28.04.2021	AG BTW 2021 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	17
06.05.2021	AG Vertrauen	Führungskräfte der FE 3-4	15
19.05.2021	AG BTW 2021 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	15
16.06.2021	AG BTW 2021 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	8
21.06.2021	AG Führen auf Distanz	Führungskräfte der FE 3-5	8
03.08.2021	AG Vertrauen	Führungskräfte der FE 3-4	9
13.12.2021	AG LTW 2022 – Gemeinsam geht mehr „Freiwilligkeit“	Führungskräfte der FE 3-5	8

1.2.5.3. Thematische Austauschrunden für Mitarbeitende zu Themen der Unternehmenskultur

Dieses Angebot soll auch Mitarbeitenden eine Gelegenheit bieten, sich mit Themen aus der UK auseinanderzusetzen. Zusätzlich ermöglicht dieses Format allen Teilnehmenden Einblick in Umsetzungspraxis anderer Bereiche.

Datum	Bezeichnung	Teilnehmende aus den Bereichen	TN
08.06.2021	MA-Austausch zum Thema „Ermutigende Kommunikation“	FB 32, 48, 55, 61, 62	5
14.09.2021	MA-Austausch zum Thema „Ermutigende Kommunikation“	FB 11, 15, 20, 32, 55, 69	6
05.10.2021	MA-Austausch „Information und Kommunikation in Zeiten räumlicher Trennung“	FB 15, 55 (4 absolut kurzfristige Absagen)	2
27.10.2021	MA-Austausch „Ermutigende Kommunikation“ 2. Teil	FB 32, 48, 65	4
04.11.2021	MA-Austausch „Vertrauen/ vertrauensvolle Zusammenarbeit“	FB 20, 32, 55	3

1.2.5.4. Veröffentlichungen (Newsletter UK)

Datum	Bezeichnung	Inhalt
23.03.2021	Newsletter 01/2021	Führungsklausur des OB, 1. Virtueller Kurzaustausch der Abteilungsleitungen, Werteklarheit – Zeit für Veränderung, UK jetzt bei 11, Tipps u. Angebote des BGM
27.04.2021	Newsletter 02/2021	Osterhasenlauf FB 62, Führen auf Distanz, MA-Austausch als neue Angebote, Vertrauen
01.07.2021	Newsletter 03/2021	Bericht aus AG BTW, 3 Artikel warum Kolleg*innen Wahldienst leisten, Bericht zum MA-Austausch
21.07.2021	Newsletter 04/2021	Verwaltungsvorstandsbeschluss zur Erhöhung von Erfrischungsgeld und Freizeitausgleich für Wahlhelfende
28.10.2021	Newsletter 05/2021	BTW-Danke, Bericht der Azubis aus dem Briefwahlbüro, Schritte Challenge, Hagener UK auf dem KGSt-Forum in Bonn
15.12.2021	Newsletter 06/2021	Neu bei uns – Sebastian Arlt, VB 4, Führungsklausuren reflektieren die beiden Krisen, Gesundheitstag der Stadtverwaltung Hagen, Team Zensus stellt sich vor, Jahresausblick

1.2.5.5. Marketing (Intranet UK)

- Veröffentlichung der Dokumentationen der Führungsklausuren
- Bewerbung von offenen UK-Angeboten
- Veröffentlichung interessanter externer Dokumente
(z. B. KGSt-Bericht zur Organisations-Kultur)

1.2.5.6. Kooperationen

Datum	Kooperation mit	Angebot
07.10.2021	KGSt	Präsentation der Hagener UK als Good-Practice im Rahmen eines Workshops des KGSt-Kongresses mit über 200 TN im Workshop

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

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

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

- befristet Beschäftigte inkl. 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.

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011

Stammkräfte*	Bestand am 31.12.					Entwicklung		in Prozent
	2010	2015	2019	2020	2021			
Gesamtverwaltung	2.155,53 100 %	1.599,82 74,22 %	2.242,75 104,05 %	2.433,81 112,91 %	2.488,12 115,43 %	332,59	↗	15,43 %
bis einschl. 2019: HABIT	78,74 100 %	77,93 98,97 %	83,71 106,31 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-78,74	↘	-100,00 %
bis einschl. 2015: GWH	363,73 100 %	355,16 97,64 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-363,73	↘	-100,00 %
insgesamt	2.598,00 100 %	2.032,91 78,25 %	2.326,46 89,55 %	2.433,81 93,68 %	2.488,12 95,77 %	-109,88	↘	-4,23 %

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	2.998	2.403	2.725	2.829	2.893	-105	↘	-3,50 %
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---	---------

Abb. 6: Stammkräfte insgesamt in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2021 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 in der obigen Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als **Startniveau (= 100 %)** festgelegten Jahresbeginn 2011.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.

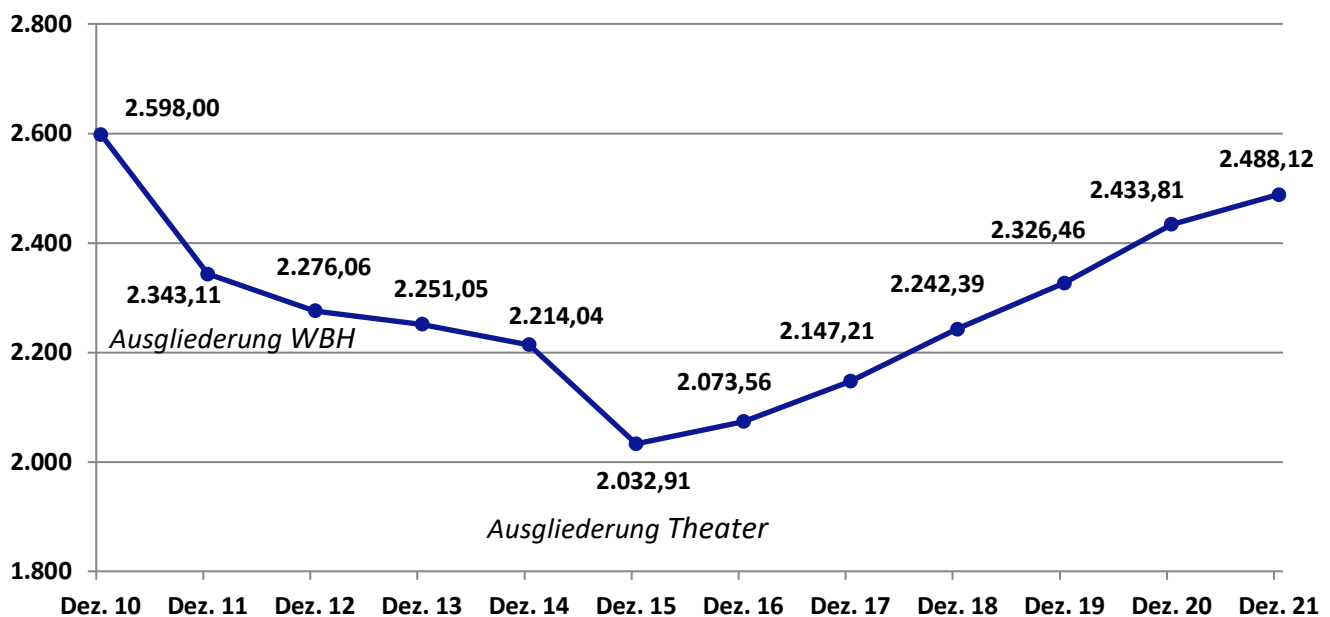


Abb. 7: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010

Insgesamt ist **bezogen auf die Startbasis** noch immer ein Abbau beim Stammpersonal zu erkennen. Dies und die deutlichen Schwankungen in den Personalbestandszahlen im gesamten Betrachtungszeitraum resultieren dabei wesentlich aus diversen Organisationsveränderungen.

Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergab sich 2011 aus den Abgängen aus der Verwaltung zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR). Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurde 2012 der frühere Fachbereich 23 aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben u. a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in die GWH zehrten 2012 den dort selbst generierten Personalabbau auf und führten in diesem Bereich zu einer zeitweiligen Spitze. In den Jahren 2013 und 2014 hat sich dann der allgemeine Trend des sukzessiven Abbaus des Stammpersonals fortgesetzt. Mit der Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theaters wurde das bisherige städtische Amt 46 zum 01.01.2015 in die Theater Hagen gGmbH überführt. Neben dem künstlerischen Personal wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der Verwaltung auf die

neue Gesellschaft übergeleitet. Damit ist 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Im Jahr 2016 erfolgte die Restrukturierung der Gebäudewirtschaft. Der bisherige „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ wurde aufgelöst und in dessen Nachfolge der Fachbereich 65 eingerichtet. In der Verwaltung führte dies zu einem deutlichen Personalzuwachs, die Gesamtbeschäftigtenzahl blieb jedoch durch diese Verschiebung im Wesentlichen unberührt. Darüber hinaus war ein geringer Zuwachs um 2 % zu verzeichnen. Seit 2017 setzte sich der Anstieg im Personalbestand sukzessiv fort. 2020 wurde der „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Verwaltung zurückgeführt. Neben der Verschiebung aus der Rückführung hat sich der Personalbestand in der Gesamtverwaltung weiter erhöht. Auch in 2021 ist ein erneuter Zuwachs erfolgt, insgesamt unterschreitet der aktuelle Personalbestand in VZK den des Jahres 2010 aber noch um mehr als 4 %.

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

Bevölkerung zum 31.12. in Tsd.	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
lt. Fortschreibung Basis Volkszählung 1987	190,5	189,2	187,8	186,5	*							
lt. Einwohnermelderegister	192,0	190,9	190,0	189,4	190,5	193,5	194,8	195,2	194,9	194,8	194,9	195,1
ggü. Vorjahr	in %	-0,67	-0,76	-0,72								
	abs.	-1.103	-928	-576	1.069	3.056	1.274	404	-303	-54	113	124
	in %	-0,57	-0,49	-0,30	0,56	1,60	0,66	0,21	-0,16	-0,03	0,06	0,06
Entwicklung seit 2010	in %	-0,67	-1,42	-2,12								
	abs.	-1.103	-2.031	-2.607	-1.538	1.518	2.792	3.196	2.893	2.839	2.952	3.076
	in %	-0,57	-1,06	-1,36	-0,80	0,79	1,45	1,66	1,51	1,48	1,54	1,60

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

Abb. 8: Bevölkerungsentwicklung seit 2010

2.1.1.2. Entwicklung in 2021

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte im Berichtsjahr gestiegen.

Aufgrund des hohen Personalabbaus und der verringerten Ausbildungszahlen in zurückliegenden Jahren sowie durch zusätzliche neue Aufgaben konnten nicht alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen wurden und werden auch künftig grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Gerade bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie aber beispielsweise immer wieder erforderlich. Darüber hinaus wurden in diversen Bereichen bislang überplanmäßige Bedarfe als dauernd anerkannt.

Stammkräfte*	Bestand am 31.12.2020	Zugänge bis 31.12.2021	Abgänge bis 31.12.2021	Bestand am 31.12.2021	Entwicklung bis 31.12.2021		in Prozent
Gesamtverwaltung	2.433,81	247,06	-192,75	2.488,12	54,31	↗	2,23 %

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 9: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2021

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

Zur Gesamtverwaltung zählen alle Ämter, Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Hagen. Beschäftigte, die im Rahmen von Personalgestellungen bei anderen Einrichtungen tätig sind, werden ebenfalls der Gesamtverwaltung zugerechnet. Aus den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum abzulesen.

2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011

	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	2.155,53		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	250,77	-164,19	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	226,03	-359,55	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	527,09	-472,99	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	627,83	-330,07	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	431,90	-41,68	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	209,73	-199,88	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-325,04	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-47,36	Tod
Summe Zugänge	2.273,35	-1.940,76	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2021 in VZK		
	2.488,12		

Abb. 10: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011

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

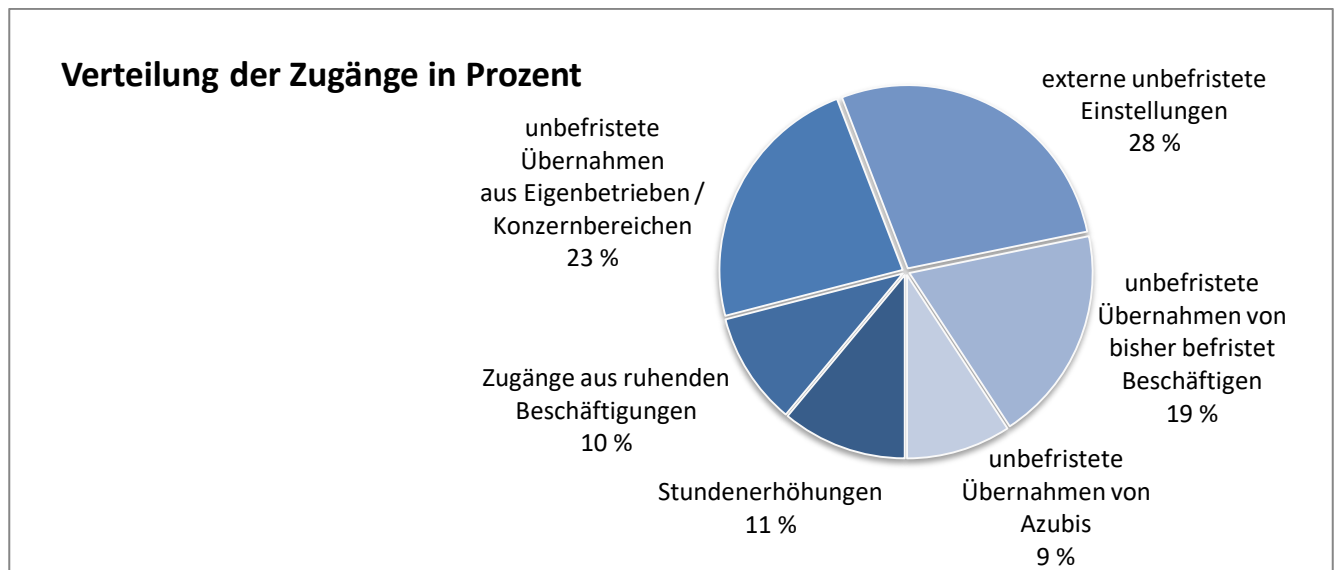


Abb. 11: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigten) sind mit insg. 56 % zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 23 % Übernahmen aus dem Konzernbereich.

Zusammen 21 % aller Zugänge bilden Rückkehrende (aus bestehenden, jedoch inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 250 VZK, aber ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

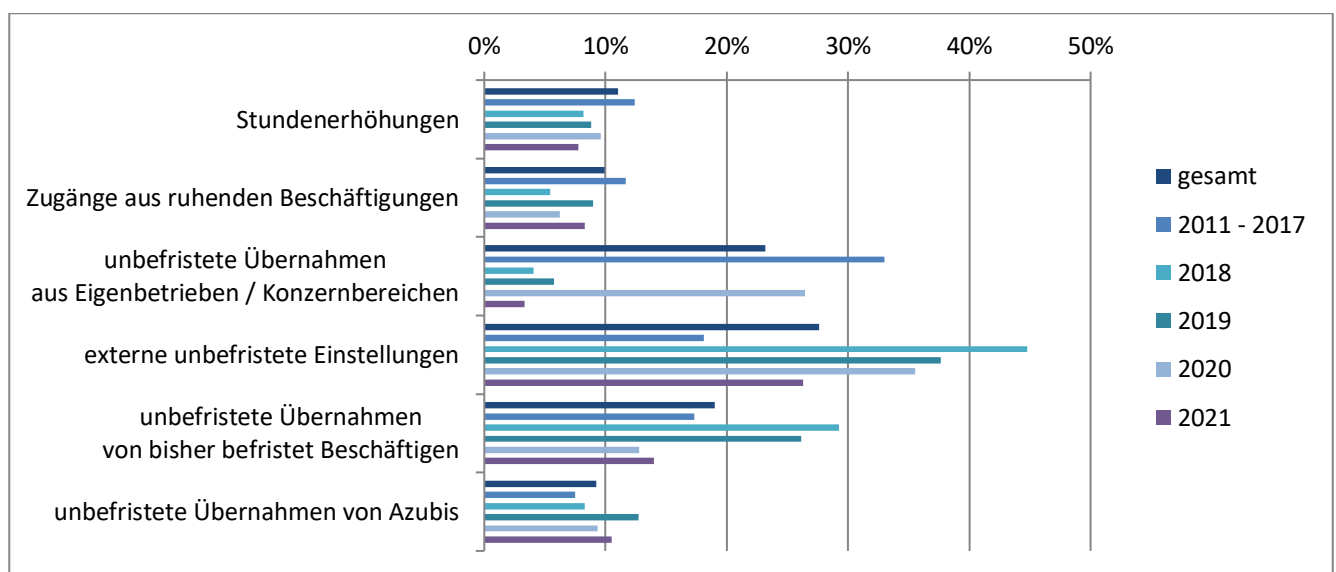


Abb. 12: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011

Während in der Vergangenheit hauptsächlich organisatorische Veränderungen zur Erhöhung der Bestandszahlen geführt haben, sind es seit 2018 Neueinstellungen, Entfristungen und im zunehmenden Maße wieder Übernahmen von Auszubildenden.

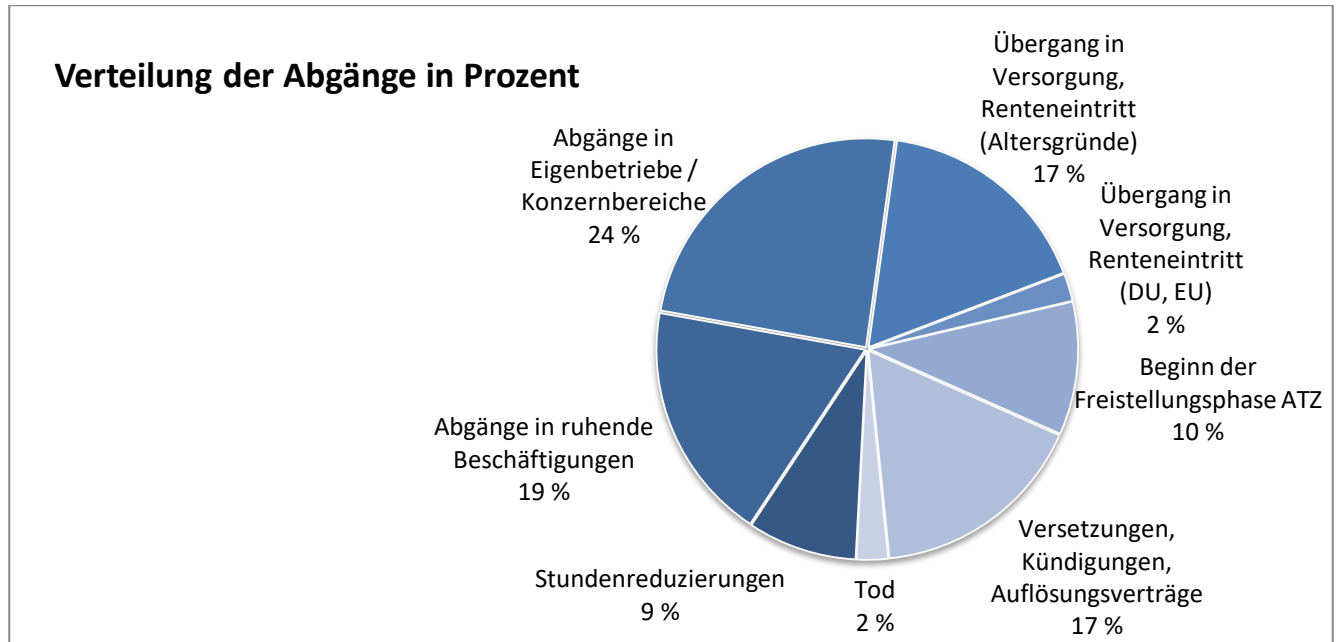


Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011

17 % der Abgänge betreffen altersbedingte Übergänge in die Versorgung bzw. Renteneintritte, weitere 2 % entfallen auf dauerhafte Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung war seit 2013 nicht mehr vorgesehen. In den Fällen des Blockmodells endeten die letzten Arbeitsphasen in 2018. Zum 31.12.2021 nutzte außerdem noch eine Person das Teilzeitmodell. Ab dem Jahr 2020 wurden erstmals wieder neue Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) aktuell zumindest bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Zurzeit befinden sich damit 39 Tarifbeschäftigte in der Blockmodell-Arbeitsphase und vier in der Freizeitphase. So machen die Übergänge in die ATZ-Freistellungsphase insg. 10 % aller Abgänge seit 2011 aus.

17 % aller Beschäftigungsverhältnisse endeten seit 2011 durch Versetzungen, Kündigungen und Auflösungsverträge.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit fast einem Viertel die Abgänge in Eigenbetriebe, Gesellschaften und Sonderbereiche. Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen fallen hier vor allem die Überleitungen/Übergänge von städtischen Bediensteten

zur WBH AöR aus 2011, die Auslagerungen von Aufgaben und Personal des Kernhaushaltes in den Eigenbetrieb GWH im Jahr 2012 und die Gründung der Theater gGmbH 2015 ins Gewicht.

28 % aller Abgänge entfallen auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind diese Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den rund 524 VZK stehen im gleichen Zeitraum fast 477 VZK an Zugängen von Rückkehrenden und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Nach wie vor überwiegen damit noch die temporären Abgänge, eine Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigten ist aber nicht auszuschließen.

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

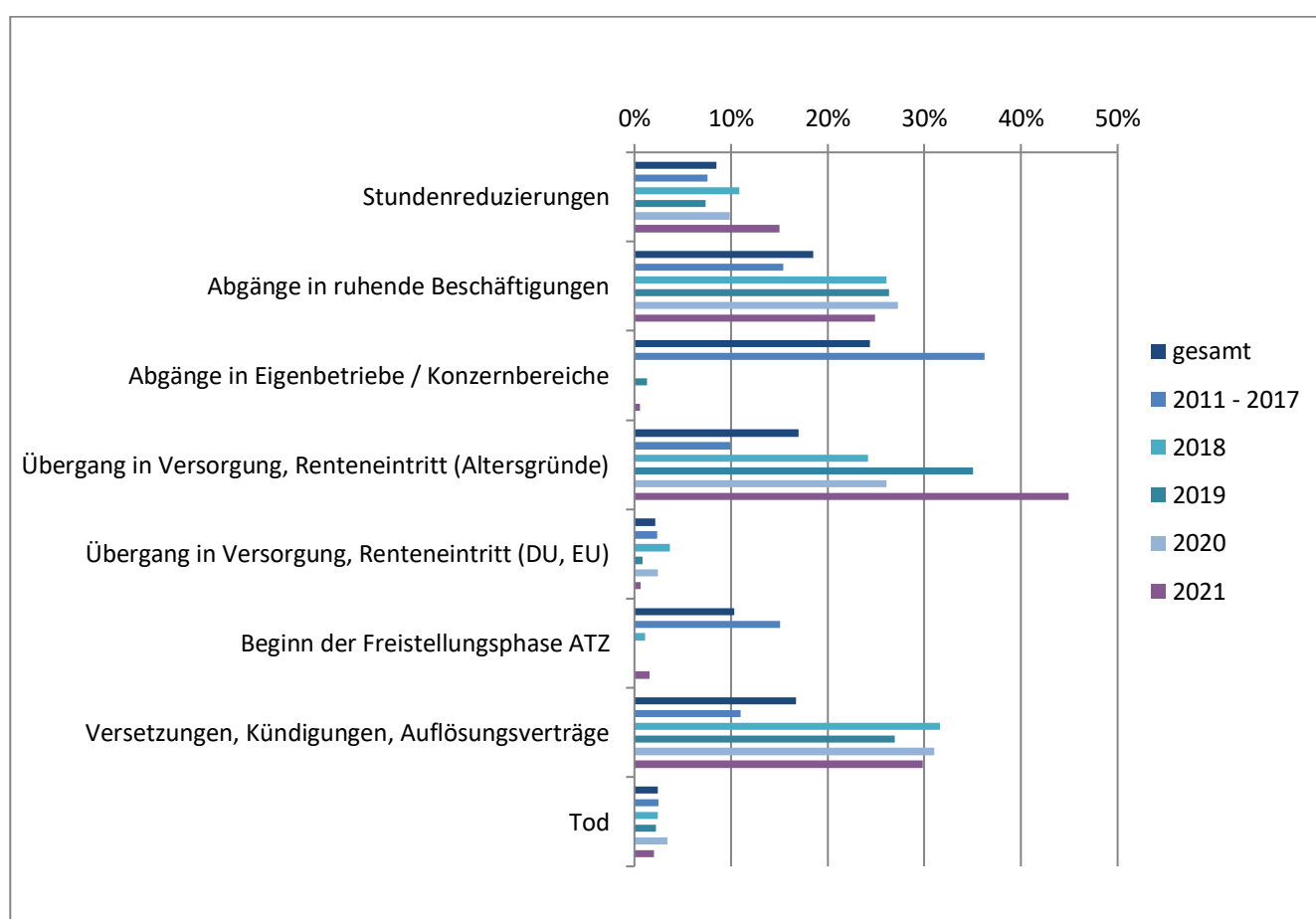


Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011

2.1.2.2. Fluktuation in 2021

	Bestand zum 31.12.2020 in VZK 2.433,81		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	27,31	-24,18	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	29,12	-40,18	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	11,69	-0,90	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	92,62	-72,52	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	49,32	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	37,00	-2,54	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-48,12	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-3,31	Tod
Summe Zugänge	247,06	-192,75	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2021 in VZK 2.488,12		

Abb. 15: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2021

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 und Stundenreduzierungen sind neben beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2021 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 190,63 VZK begründet.

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

2021 wurden außerdem wieder viele Auszubildende unbefristet übernommen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war bis 2012 stark zurückgegangen, in den Jahren 2010 und 2011 wurden beispielsweise überhaupt keine Auszubildenden für den Verwaltungsbereich eingestellt. 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 nichttechnischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich auch 2021 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden nieder.

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

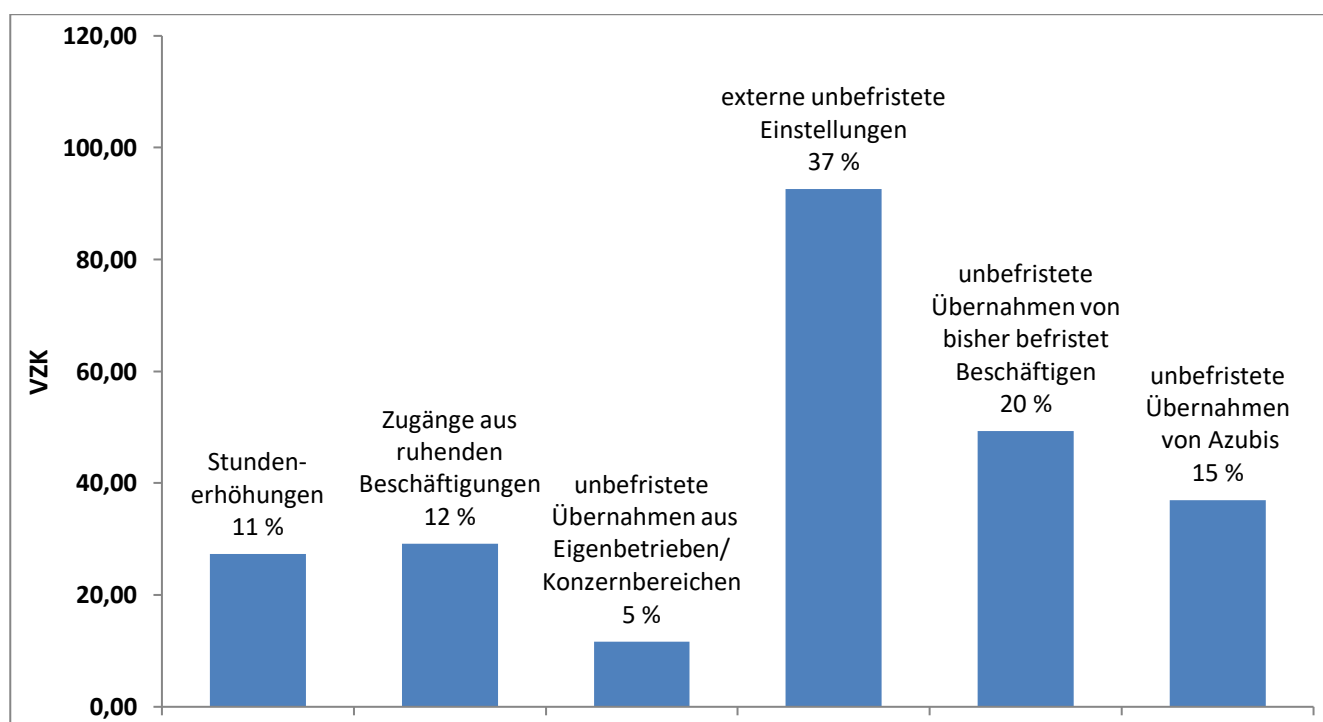


Abb. 16: Zugangsgründe 2021 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt ist seit 2011 die Zahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen gesunken. Allein schon bedingt durch Ausgliederungen in die zum 01.01.2015 gegründete Theater gGmbH sind befristete Beschäftigungen entfallen. Mit der Rückführung der GWH in die Verwaltung haben sich außerdem im Jahr 2016 entsprechende Verschiebungen - insbesondere bei den Aushilfen - ergeben.

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2011		in Prozent
Gesamtverwaltung	24,47	↗	17,07 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-59,80	↘	-100,00 %
ehem. Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-1,54	↘	-100,00 %
insgesamt	-36,87	↘	-18,01 %

Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011

Bereiche	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21			Entwicklung ggü. Vorjahr		in Prozent
					befr. Besch.	Aushilfen	insg.			
Gesamtverwaltung	143,34	143,09	114,51	164,99	164,03	3,78	167,81	2,82	↗	1,71 %
ehem. EB GWH	59,80	19,23								
ehem. EB HABIT	1,54	2,00	1,00							
insgesamt	204,68	164,32	115,51	164,99	164,03	3,78	167,81	2,82	↗	1,71 %

Abb. 18: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2021

In Summe der VZK ist der Umfang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2021 insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie weitere befristete Einstellungen.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2020 in VZK		
	161,00		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	6,73	-8,70	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,50	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	93,03	-46,53	unbefristete Übernahmen
		-40,00	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	99,76	-96,73	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2021 in VZK		
	164,03		

Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2021

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

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

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 31.12.2021 bestanden noch immer fast 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

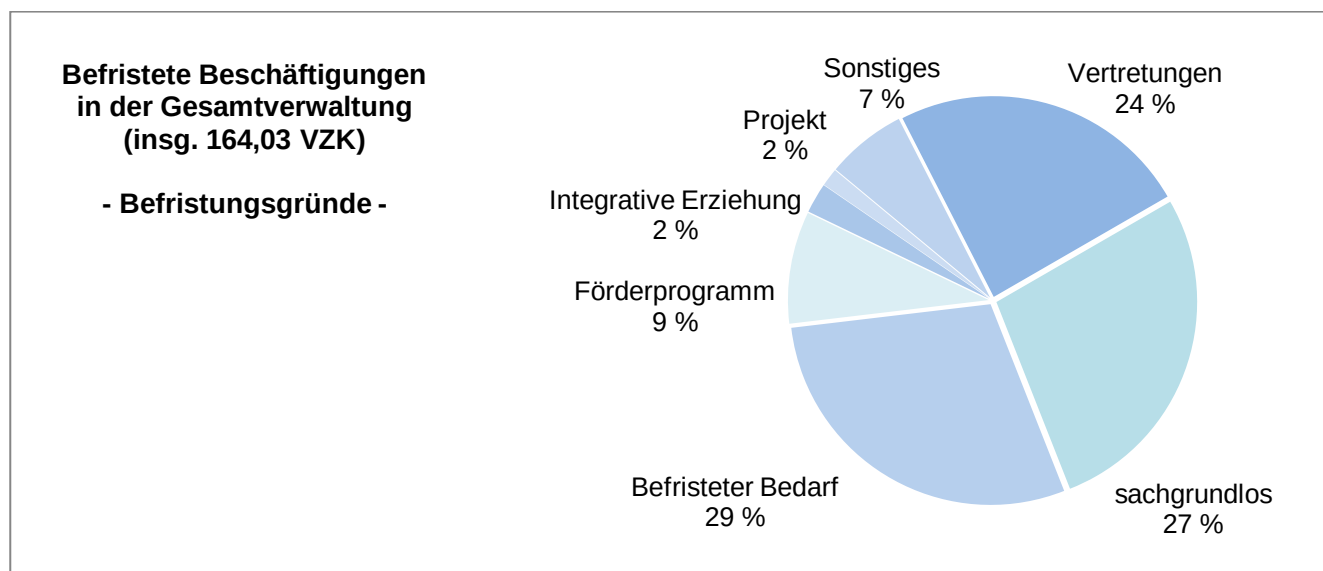


Abb. 20: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2021

Zum 31.12.2021 waren rund 41 % aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Besonders betroffen ist hier mit 78 % wiederum der Kita-Bereich (55/4). Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

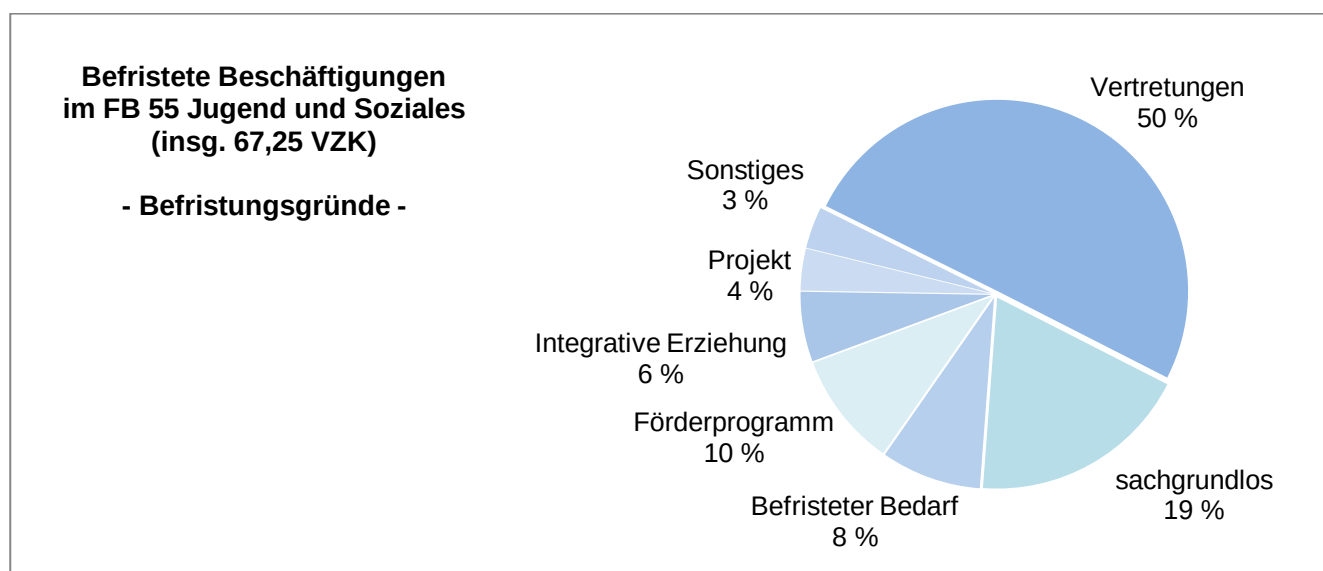


Abb. 21: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2021

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

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

(Auszubildende, Praktikumskräfte, Zivis/BFD/FSJ)

Bereiche	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21				Entwick- lung ggü. Vorjahr		in Prozent
					Aus- zu- bildende	Prak- tikums- kräfte	BFD	insg.			
Gesamtverwaltung	108	88	132	159	125	12	25	162	3	↗	1,89 %
ehem. EB GWH	3	4									
ehem. EB HABIT	6	4	6								
insgesamt	117	96	138	159	125	12	25	162	3	↗	1,89 %

Abb. 22: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2021

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

Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum 31.12.												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
in Ausbildung	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92	115	125
im Praktikum	23	28	25	22	28	25	23	22	13	16	10	12
Zivis/BFD/FSJ	17	10	10	17	24	19	24	23	24	24	34	25
gesamt	108	76	72	80	106	88	94	111	115	132	159	162
Veränderung ggü. Vorjahr		-29,63 %	-5,26 %	11,11 %	32,50 %	-16,98 %	6,82 %	18,09 %	3,60 %	14,78 %	20,45 %	1,89 %
Veränderung insgesamt seit 2010		-29,63 %	-33,33 %	-25,93 %	-1,85 %	-18,52 %	-12,96 %	2,78 %	6,48 %	22,22 %	47,22 %	50,00 %

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

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

zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder im Sommer bzw. Herbst 2022 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 Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. In den Jahren 2010 und 2011 sind mangels entsprechender Bedarfe keine Auszubildende im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden in der Vergangenheit schon regelmäßig Ausbildungsplätze teils auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgte seinerzeit vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Durch eine duale Ausbildung ergibt sich mittlerweile auch für Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Damit sollten nach Ausbildungsende aber nicht nur externen Arbeitgebern qualitativ hochwertig ausgebildete Mitarbeitende erschlossen, sondern auch im eigenen Dienstleistungsbetrieb dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer Überalterung der Belegschaft entgegengewirkt werden. Bezogen auf das eigene Personalmanagement zwingen die finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. Diese bestehen aktuell in diversen Bereichen der Verwaltung und sollen nicht zuletzt auch durch Ausbildung gedeckt werden. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung dem durch die planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Inzwischen ist nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Auszubildenden bei der Stadt Hagen wieder deutlich gestiegen. Nachdem 2015 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst leicht zurückging, wurden bereits 2016 wieder mehr Auszubildende eingestellt. Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich 2017 deutlich fort, mehr als 30 neue Azubis wurden eingestellt. Erstmals konnte die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Auch in den Jahren 2018 bis 2020 ist die Zahl der Auszubildenden nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nichttechnischen 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 duales Studium der Verwaltungsinformatik (B. A.) angeboten.

Zuletzt wurden im Einstellungsjahrgang 2021 insgesamt 59 neue Ausbildungs-, Studien- und Volontariatsplätze besetzt.

Zum 01.04.2021 haben 15 Brandmeister-Anwärter, ein Brandoberinspektor-Anwärter sowie zwei Umwelterinspektor-Anwärterinnen ihren Dienst aufgenommen. Am 01.08.2021 haben acht Nachwuchskräfte ihre Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten begonnen, davon eine in Teilzeit. Seit dem 01.09.2021 qualifizieren sich außerdem insgesamt acht angehende Bachelors of Arts bzw. Bachelors of Laws im dualen Studium für den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst. Auch ein weiteres dreijähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik (B. A.) wurde begonnen. Darüber hinaus wurde erstmals ein vierjähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik, E-Government (B. Sc.) angeboten. Hierfür wurden zwei Studierende ausgewählt. Im technischen und handwerklichen bildet die Stadt Hagen seit dem 01.08.2021 weitere drei junge Menschen zu Fachinformatiker*innen sowie einen Vermessungstechniker und eine Tierpflegerin aus. Im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) als staatlich anerkannte Erzieher*in konnten zum 01.08.2021 sogar 13 neue Auszubildende eingestellt werden. Zum 01.10.2021 haben außerdem drei Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Bereits im März 2021 startete in der Pressestelle ein weiteres Volontariat.

Bereich	Anzahl Auszubildende zum 31.12.											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamtverwaltung	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92	115	125
ehem. EB GWH	3	1	2	3	4	4						
ehem. EB HABIT	6	4	2	2	3	4	7	8	8	6		
	77	43	41	46	61	52	54	74	86	98	115	125
Veränderung ggü. Vorjahr	-44,16 %	-4,65 %	12,20 %	32,61 %	-14,75 %	3,85 %	37,04 %	16,22 %	13,95 %	17,35 %	8,70 %	
Veränderung insg. seit 2010	-44,16 %	-46,75 %	-40,26 %	-20,78 %	-32,47 %	-29,87 %	-3,90 %	11,69 %	27,27 %	49,35 %	62,34 %	

Abb. 24: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010

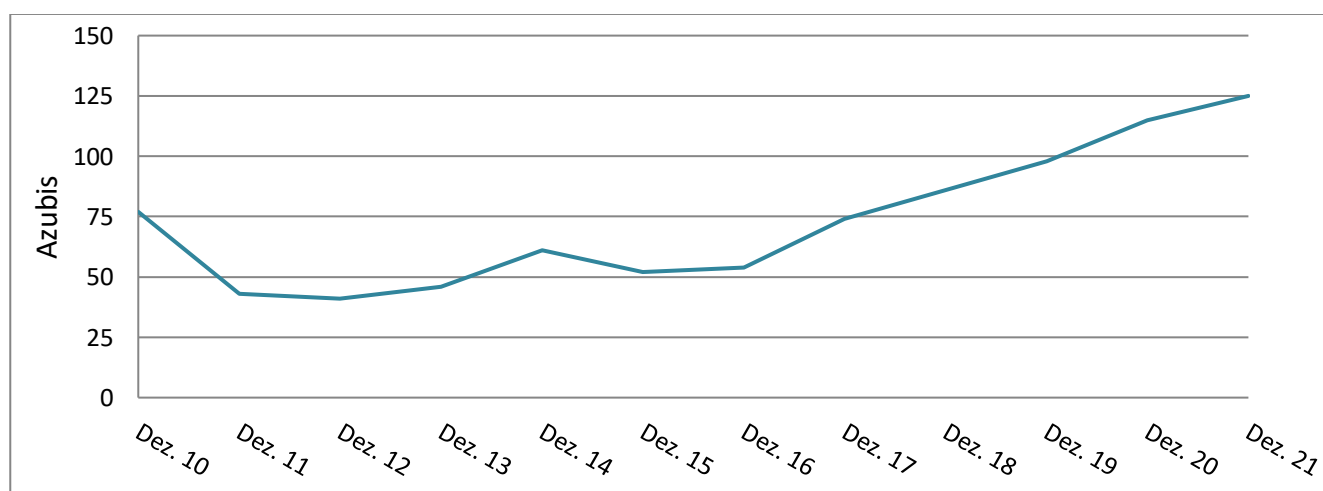


Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 18 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Volontariate gibt es in der Pressestelle und im Bereich Museen.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfz.
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	24,04	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	2,00	2
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Amt für Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	1,00	1
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannter Erzieher*innen	21,00	21
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	124,04	125

Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2021

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 31.12.2021

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.488,12	2.893	1.843	1.050	1.077	1.816
Befristete	164,03	203	124	79	68	135
Aushilfen	3,78	18	0	18	18	0
in Ausbildung	124,04	125	121	4	51	74
im Praktikum	10,50	12	9	3	0	12
im BFD	24,56	25	24	1	6	19
	2.815,03	3.276	2.121	1.155	1.220	2.056

davon:

verbeamtet	635,38	668	536	132	437	231
tarifbeschäftigt	2.179,65	2.608	1.585	1.023	783	1.825

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2021

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	3,54	4	2	2	1	3
ruhende Besch.	94,27	124	59	65	6	118
	97,81	128	61	67	7	121

davon:

verbeamtet	7,00	7	7	0	0	7
tarifbeschäftigt	90,81	121	54	67	7	114

Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2021

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2021 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

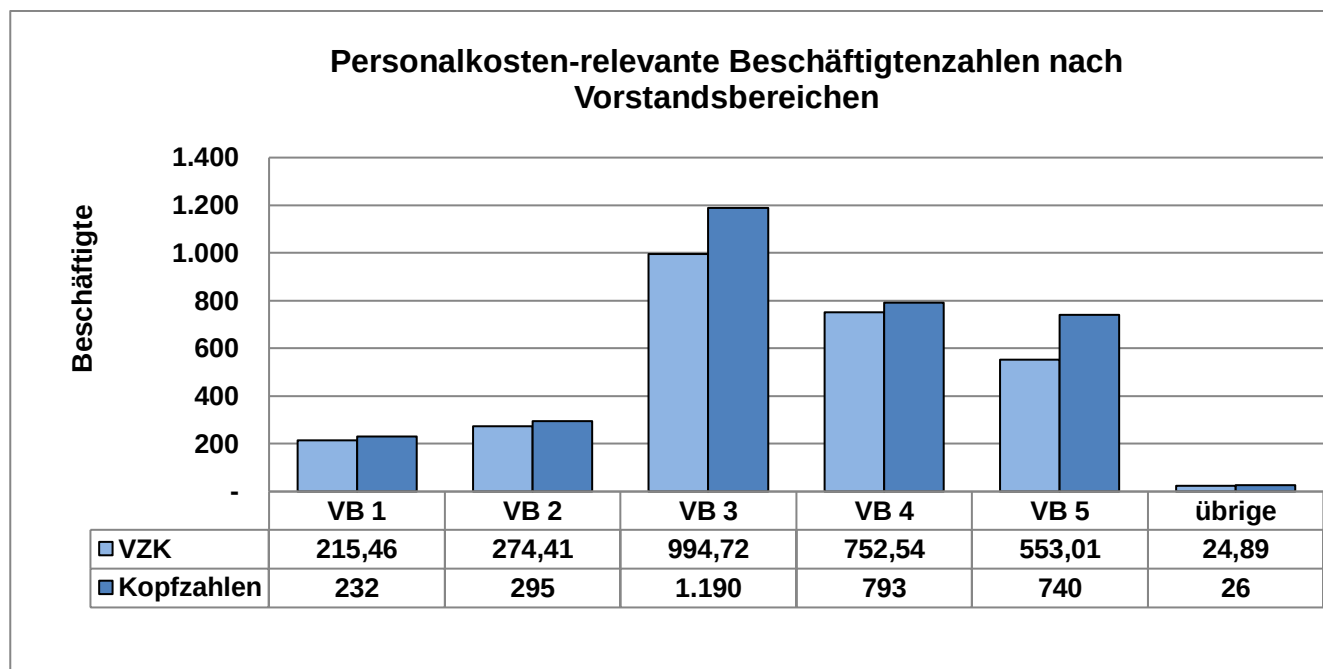


Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

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 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 Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

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

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Ausgewiesen werden hier die Feuerwehrbeamt*innen im Einsatz- und Mischdienst sowie die

Beschäftigten im Rettungsdienst, außerdem die Feuerwehr-Anwärter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	193,60	194	90,00	91	283,60	285
tarifbeschäftigt			14,00	15	14,00	15
Befristete (Tarif)			4,00	4	4,00	4
	193,60	194	108,00	110	301,60	304
in Ausbildung					18,00	18

Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2021

Lediglich vier der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insgesamt 19 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei Feuerwehrbeamte und zwei Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 18 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

In den insgesamt 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	172,77	198	46,13	60	4,86	21	223,76	279
Befristete	33,83	38	16,50	26	2,13	5	52,46	69
	206,60	236	62,63	86	6,99	26	276,22	348
in Ausbildung							21,00	21
im Praktikum							10,50	12

Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2021

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.

Nur 13 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 96 % Frauen, davon aktuell mehr als 40 % in Teilzeit.

Etwa 80 % der Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für die befristet umgesetzten 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 plusKITA, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. 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 inzwischen bis zum 31.07.2022 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. Mitte Dezember hat die Landesregierung dann beschlossen, das Förderprogramm bis zum 31.07.2022 fortzusetzen.

Die Zahl der Hauswirtschaftskräfte und insbesondere deren Gesamtbeschäftigungsumfang ist nach dem 31.07.2021 entsprechend gesunken. Der befristete Bedarf an Kinderpfleger*innen und Erzieher*innen wird weiterhin gedeckt. Während Mitte des Jahres 20 % aller befristeten Beschäftigungen in den Kindertagesstätten noch im Rahmen von Förderprogrammen bestanden haben, lagen zum Jahresende 59 % der Befristungen vertretungsbedingt vor.

Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der verschiedenen Befristungsgründe im Bereich der Kindertagesbetreuung zum Stand 31.12.2021.

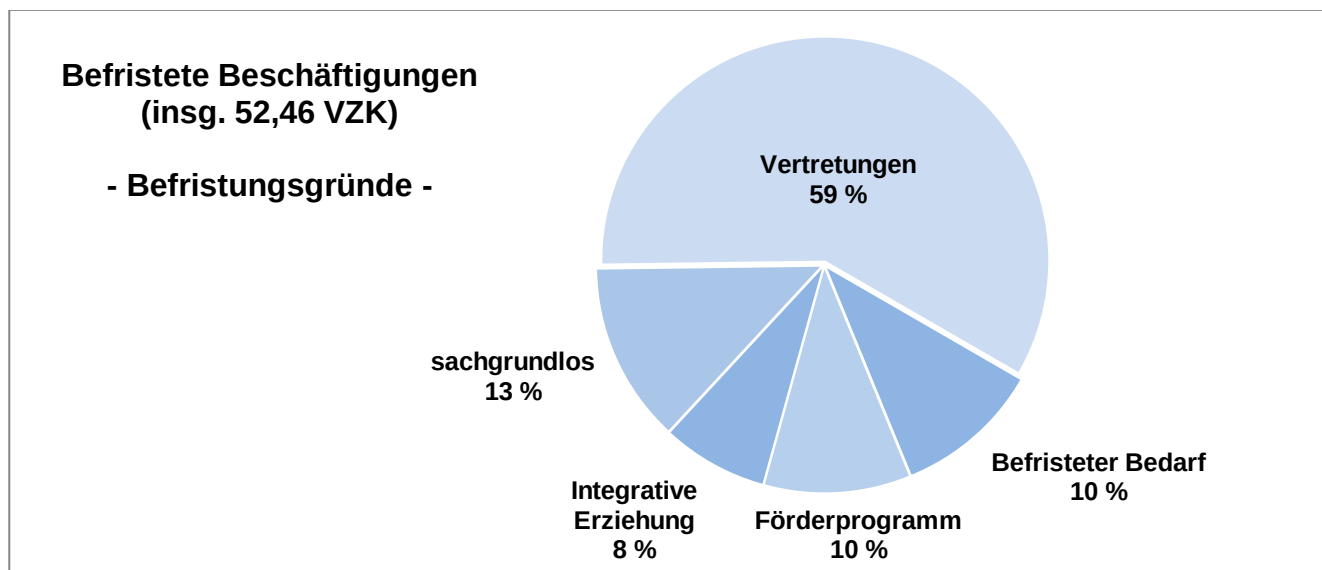


Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	94,95	96	139,86	284	234,81	380
Befristete	1,00	1			1,00	1
Aushilfen			2,86	17	2,86	17
	95,95	97	142,72	301	238,67	398

Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2021

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur ein Objektbetreuer arbeitet in Teilzeit. Dagegen sind fast 93 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

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

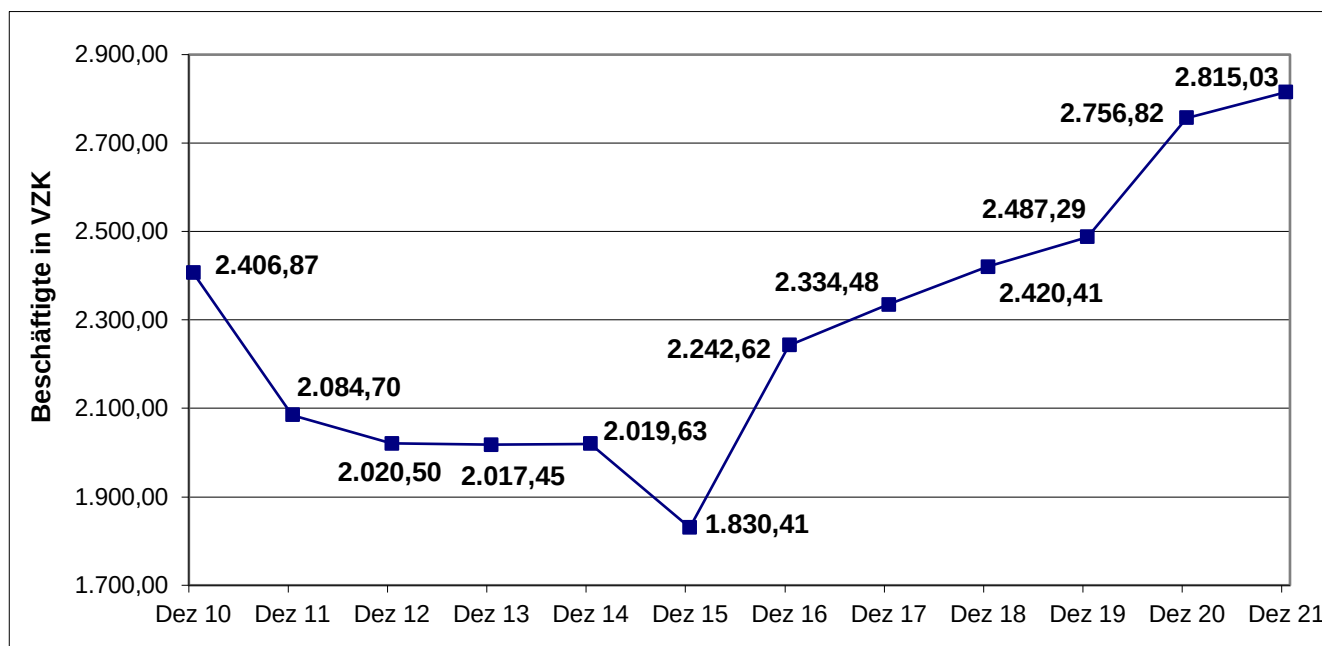
Insgesamt unterliegen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum deutlichen Schwankungen. Ein erster signifikanter Rückgang erfolgte 2011 aus den Abgängen in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH). 2015 ist insbesondere die Zahl der Stammkräfte nochmals deutlich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands, gleichwohl lag die Gesamtzahl noch bis 2017 unter dem Ausgangswert von 2010. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. Zum 01.01.2020 wurde der nach der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Zum Berichtsstichtag übersteigen die Beschäftigtenzahlen vollzeitverrechnet die des Jahres 2010 um fast 17 %.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet

Beschäftigte	Gesamtverwaltung											
	31.12.2010	.	.	.	.	31.12.2015	.	.	.	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Stammkräfte	2.155,53					1.599,82				2.242,75	2.433,81	2.488,12
Befristete	136,21					142,77				108,11	161,00	164,03
Aushilfen	7,13					0,32				6,40	3,99	3,78
Auszubildende	68,00					43,50				91,50	114,52	124,04
Praktikumskräfte	23,00					25,00				14,89	9,50	10,50
Zivis/BFD/FSJ	17,00					19,00				23,64	34,00	24,56
	2.406,87					1.830,41				2.487,29	2.756,82	2.815,03
Veränderung seit 2010						-23,95 %				3,34 %	14,54 %	16,96 %

Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2021 ist im Anhang dargestellt.



2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Bereits zum Jahresende 2016 waren kaum noch weniger Personen beschäftigt als 2010. Im Berichtsjahr liegt der Anstieg bei 21,33 %. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Betrachtungszeitraum deutlich erhöht, ihr Anteil liegt aktuell bei mehr als 35 %.

Beschäftigte	Gesamtverwaltung												
	31.12.2010	.	.	.	.	31.12.2015	.	.	.	.	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Stammkräfte	2.397					1.800					2.640	2.829	2.893
Befristete	172					200					138	203	203
Aushilfen	23					2					27	18	18
Auszubildende	68					44					92	115	125
Praktikumskräfte	23					25					16	10	12
Zivis/BFD/FSJ	17					19					24	34	25
	2.700					2.090					2.937	3.209	3.276
Veränderung seit 2010						-22,59 %					8,78 %	18,85 %	21,33 %

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2010 bis 2021.

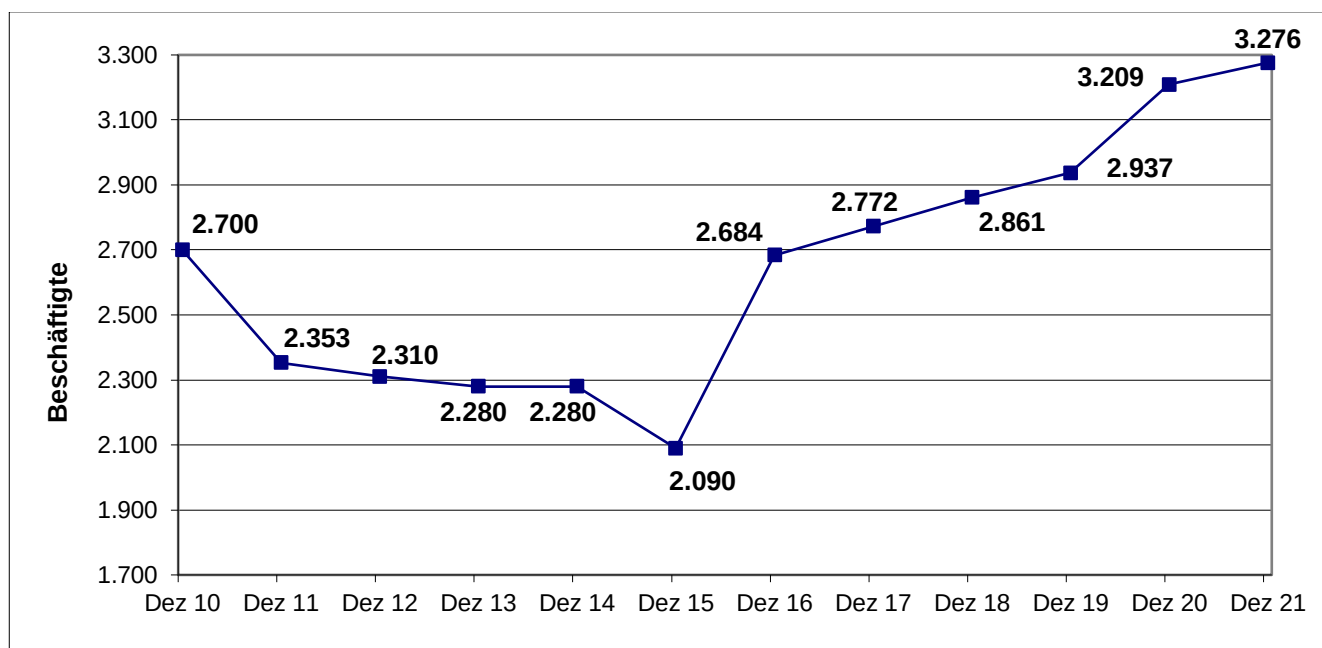


Abb. 36: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.2.3. Entwicklung in 2021

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand um rund 2 % erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2020	12/2021	absolut	in %	12/2020	12/2021	absolut	in %
Beschäftigte	2.756,82	2.815,03	58,21	2 %	3.209	3.276	67	2 %
Stammkräfte	2.433,81	2.488,12	54,31	2 %	2.829	2.893	64	2 %
Befristete	161,00	164,03	3,03	2 %	203	203	0	0 %
Aushilfen	3,99	3,78	-0,21	-5 %	18	18	0	0 %
in Ausbildung	114,52	124,04	9,52	8 %	115	125	10	9 %
im Praktikum	9,50	10,50	1,00	11 %	10	12	2	20 %
im BFD	34,00	24,56	-9,44	-28 %	34	25	-9	-26 %

Abb. 37: Entwicklung des Personalbestands 2021

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 67 Personen bzw. knapp über 58 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.

Von den 101 Neueinstellungen (92,62 VZK) betrafen fast 25 % den Fachbereich Jugend und Soziales (55). Jeweils etwa 10 % der Einstellungen erfolgten im Fachbereich Informations-technologie und Zentrale Dienste (15) sowie im Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37). Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

56 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 49,32 VZK wurden entfristet, darunter fallen auch drei frühere Aushilfen aus dem Bereich Objektbetreuung/Reinigung. Insgesamt 17 Entfristungen erfolgten z. B. im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32). In den Kindertagesstätten profitierten von den Entfristungen 17 Erzieher*innen und vier Kinderpfleger*innen.

Aus dem Konzernbereich wurden insgesamt 26 Personen (11,69 VZK) in Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen übernommen, darunter 24 Reinigungskräfte von der GIS.

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Schon 2020 wurden zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere im Gesundheitsamt und in den Kindertageseinrichtungen befristete Stellen eingerichtet. In 2021 sind pandemiebedingt weitere befristete Bedarfe entstanden, wie etwa für die Koordinierende COVID-Impfereinheit (KoCI) oder für den Städtischen Ordnungsdienst. Zum 31.12.2021 bestanden somit knapp ein Drittel aller bestehenden befristeten Beschäftigungen noch immer im Zusammenhang mit der Pandemie.

Auch die Zahl der Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr nochmals um zehn 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“

2.3.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893
Stammkräfte insg. (VZK)	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12
verbeamtet (Kopfzahlen)	627	621	616	626	622
verbeamtet (VZK)	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271
tarifbeschäftigt (VZK)	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74
Frauenanteil insg. in %	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77
Frauenanteil verbeamtet in %	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45
Teilzeitquote insg. in %	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29
davon Frauen in %	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38
Durchschnittsalter in Jahren	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22

Abb. 38: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ – Fünfjahresübersicht

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

2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt im Schnitt bei etwa 1:3.

Weniger als 35 % aller verbeamteten Personen sind weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind mit einem Anteil von nur 1,4 % nahezu keine Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei deutlich mehr als zwei Dritteln. Im einfachen Dienst sind hier sogar fast 94 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

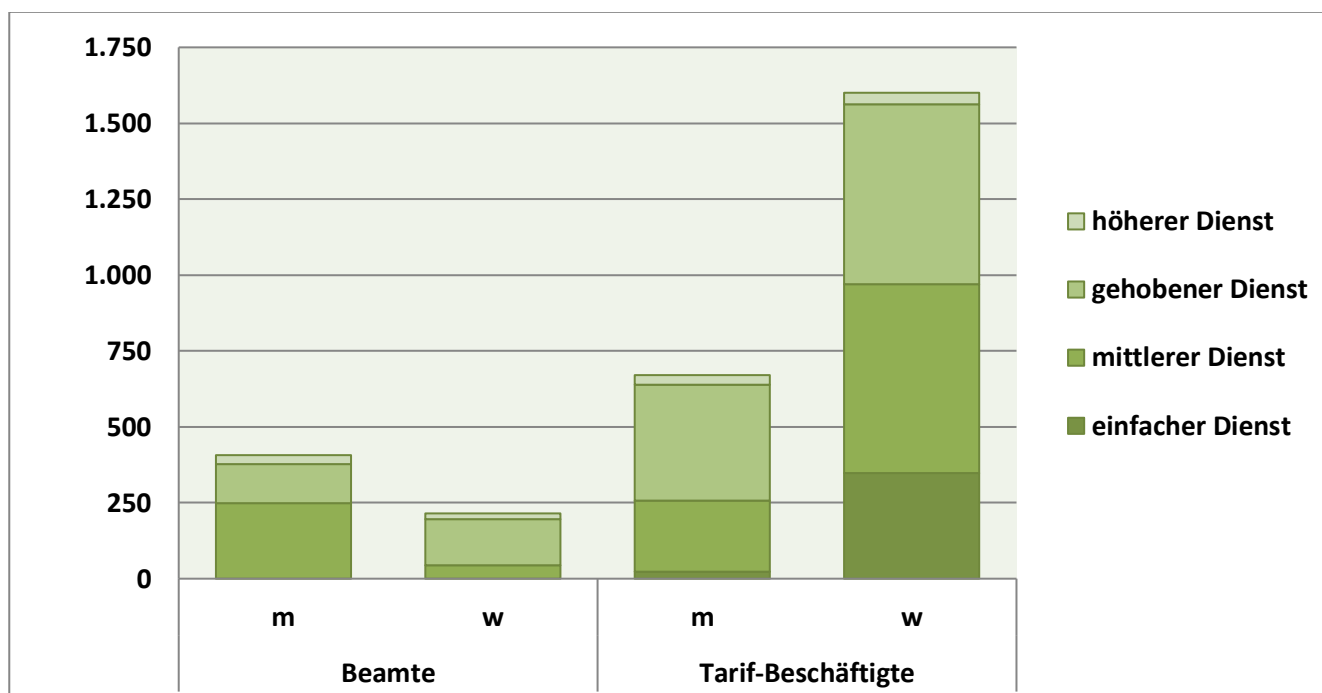


Abb. 39: Stammkräfte 2021 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den mittleren Laufbahnen tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 16 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Im höheren Dienst sind 47 Beamt*innen (19 Frauen, 28 Männer) und 70 Tarifbeschäftigte (38 Frauen, 32 Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

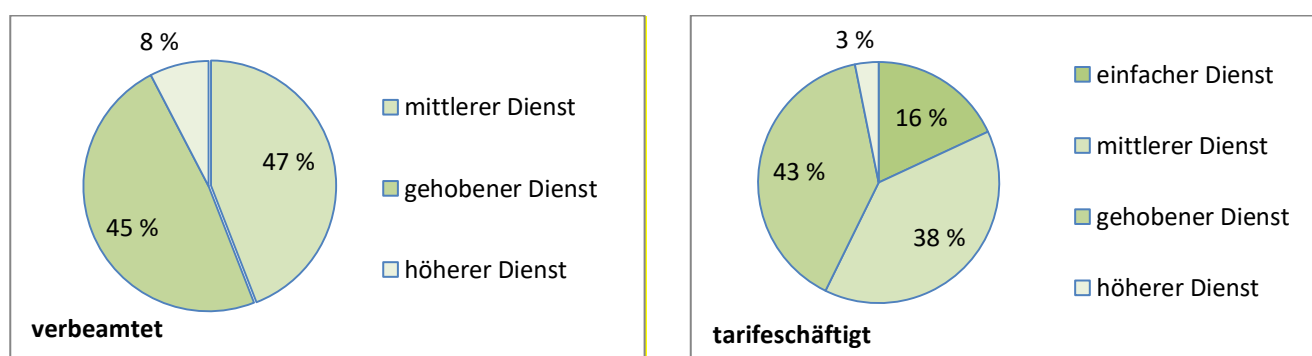


Abb. 40: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2021)

Unter den Beamtinnen sind 70 % im gehobenen Dienst. Der Hauptanteil der männlichen Kollegen ist dagegen im mittleren Dienst. Hier schlägt sich die Tatsache nieder, dass bei den Berufsfeuerwehrleuten nur sehr wenige Frauen zu finden sind.

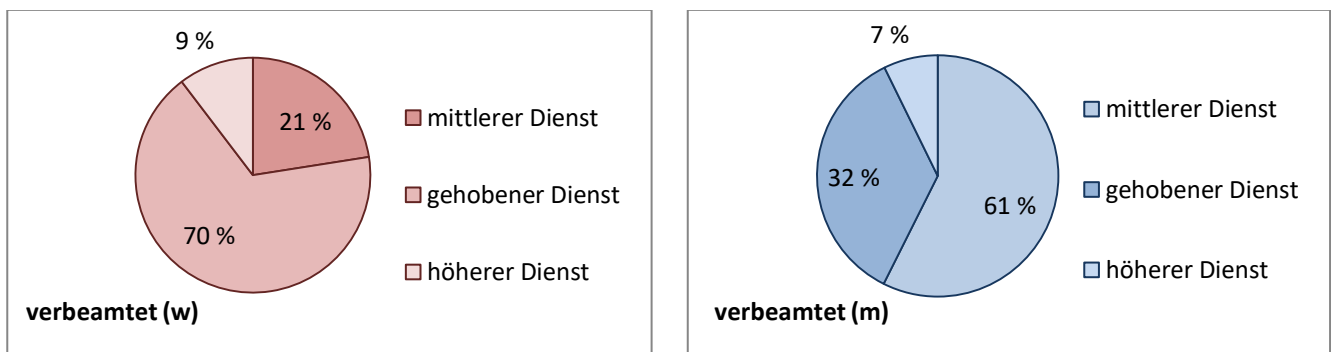


Abb. 41: Besoldungsgruppen 2021 nach Geschlecht

Von den tariflich Beschäftigten sind jeweils mehr als ein Drittel der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber fast alle 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).

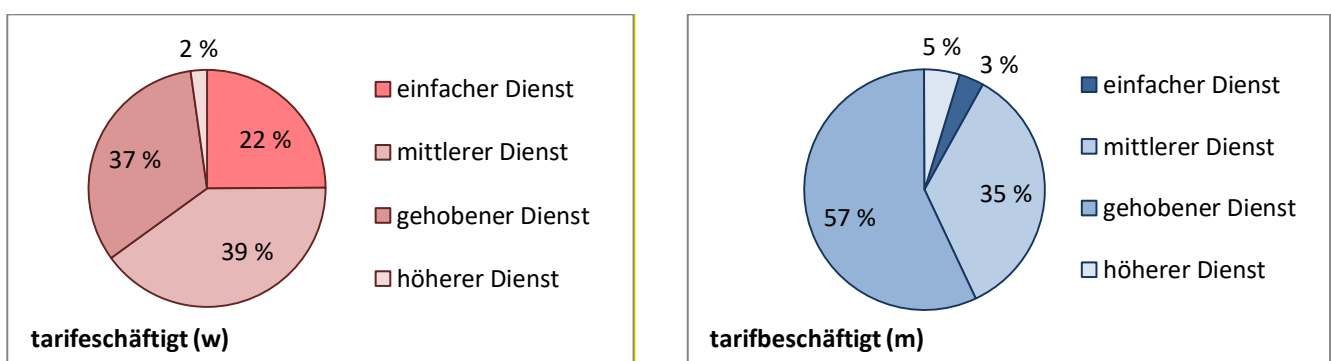


Abb. 42: Entgeltgruppen 2021 nach Geschlecht

2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

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

Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Stammbesetzung der Stadt Hagen war im Jahr 2011 zu verzeichnen. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich rund 15 % der von der Verlagerung Betroffenen waren weiblich, darunter nur knapp 50 % in Vollbeschäftigung.

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

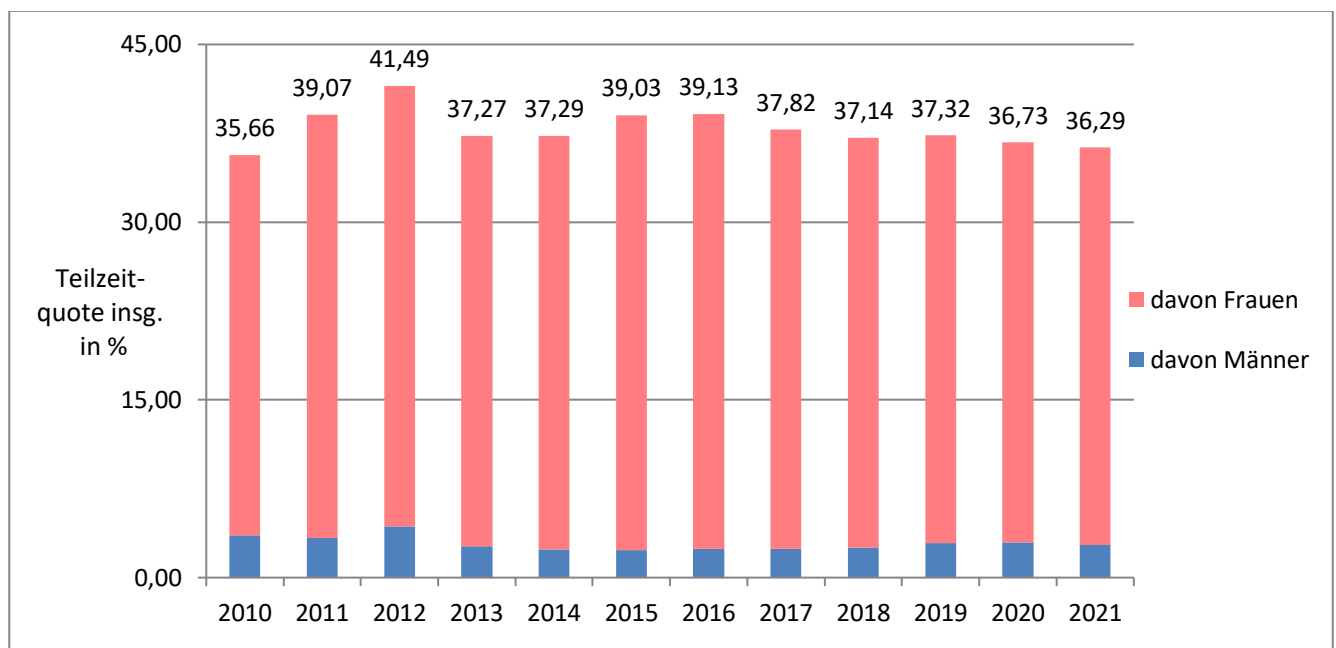


Abb. 43: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

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

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nicht einmal 4 % des Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2021 mehr als 39 % in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur zehn Männer.

Im Reinigungsbereich sind mit mehr als 98 % nahezu nur Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung. Von den gerade einmal fünf männlichen Reinigungskräften arbeitet dagegen niemand in Teilzeit.

2.3.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbeslegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Danach ist wie schon in den Jahren zuvor auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere leichte „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt seit 2019 damit zunehmend deutlich unter 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2021 dennoch insgesamt 59 % der Beschäftigten bereits 46 Jahre und älter, weniger als ein Viertel der Stammkräfte war jünger als 36.

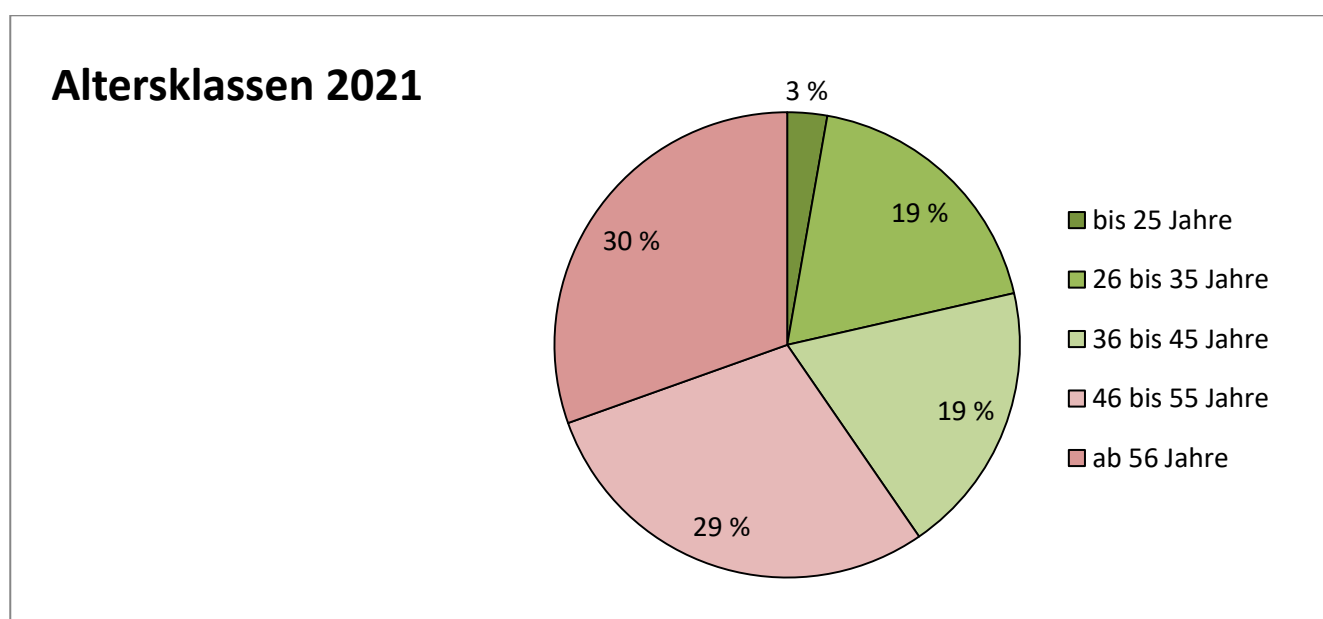


Abb. 44: Verteilung der Altersklassen in der Stammbeslegschaft 2021

In der Vergangenheit haben Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen mündeten, wesentlich zum Anstieg des Durchschnittsalters beigetragen. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bis heute wieder deutlich gestiegen. Dies führt inzwischen zu einer signifikanten Anzahl an unbefristeten Übernahmen von meist jungen Azubis.

2.3.2. Kennzahlen in 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen

Im Berichtsjahr differieren die personalwirtschaftlichen Kennzahlen in ausgewählten Berufsgruppen wie folgt:

	davon:			
	Gesamt- verwaltung	feuerwehr- technischer Dienst	Kindertages- betreuung	Objekt- betreuung und Reinigung
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.893	300	282	380
Stammkräfte insg. (VZK)	2.488,12	297,60	226,26	234,81
verbeamtet (Kopfzahlen)	622	285	0	0
verbeamtet (VZK)	589,38	283,60	0,00	0,00
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.271	15	282	380
tarifbeschäftigt (VZK)	1.898,74	14,00	226,26	234,81
Frauenanteil insg. in %	62,77	3,67	96,45	74,47
Frauenanteil verbeamtet in %	34,73	1,40	-	-
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	70,45	46,67	96,45	74,47
Teilzeitquote insg. in %	36,29	1,67	39,36	76,05
davon Frauen in %	92,38	40,00	100,00	97,92
Durchschnittsalter in Jahren	47,22	40,93	43,31	53,41
- verbeamtete Personen	46,69	41,13	-	-
- tarifbeschäftigte Personen	47,36	37,27	43,31	53,41
- Frauen	47,72	37,55	43,74	53,30
- Männer	46,36	41,06	31,80	53,75

Abb. 45: Berufsgruppenbezogene Kennzahlen 2021

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei mehr als 62 % 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. Parallel zeigt sich außerdem wieder das oben bereits beschriebene Verhältnis zwischen Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Dementsprechend

liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich rund fünfeinhalb 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. Der Altersdurchschnitt in der Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen deutlich höher als der der gesamten Stammbeslegschaft. Hier sind 84 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender Stammkräfte wird im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung größtenteils auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, sodass damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	3 %	19 %	19 %	29 %	30 %
- <i>feuerwehrtechnischer Dienst</i>	6 %	32 %	26 %	25 %	11 %
- <i>Kindertagesbetreuung</i>	4 %	22 %	31 %	28 %	15 %
- <i>Objektbetreuung/Reinigung</i>	<1 %	4 %	11 %	36 %	48 %

Abb. 46: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2021 in den ausgewählten Berufsgruppen

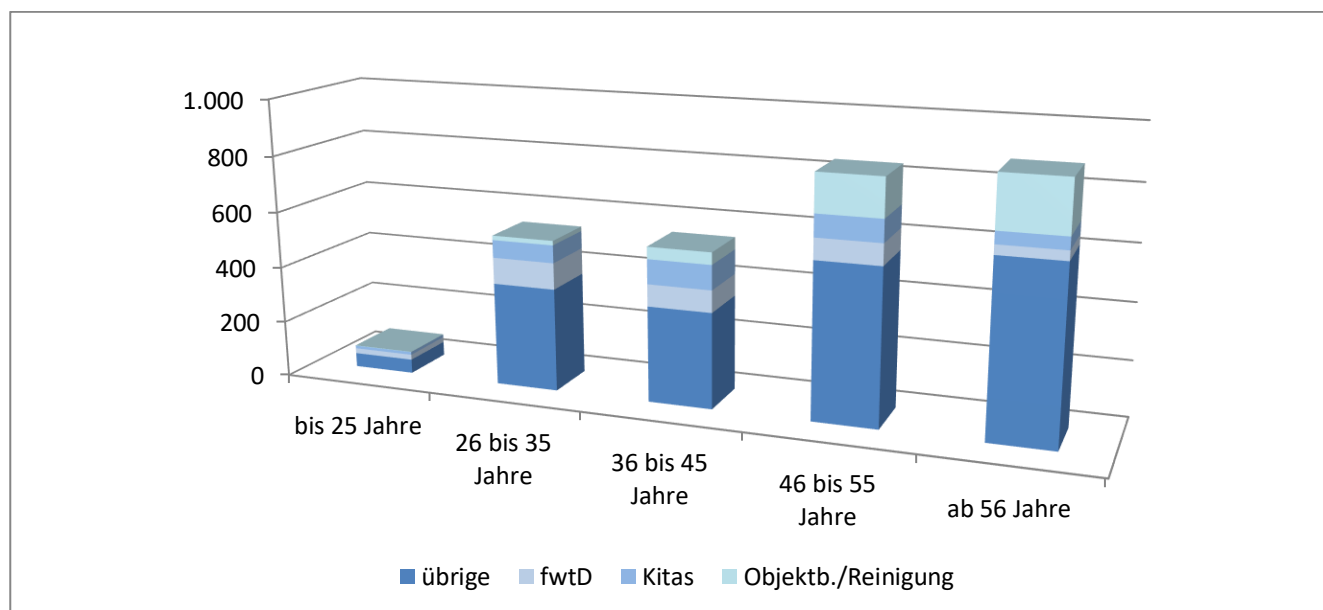


Abb. 47: Altersklassen in der Stammbeslegschaft 2021 nach Berufsgruppen

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

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 2021 bei 7,82 % und überschreitet wie auch in den Vorjahren die Pflichtquote weiterhin deutlich. Die Stadt Hagen kommt also nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Dabei resultierte der bis einschließlich 2011 kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft. Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erleiden, erhöht sich mit dem Lebensalter. So war zum Stichtag 31.12.2011 keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt – rund 80 % aller betroffenen Beschäftigten waren 50 Jahre und älter, davon wiederum 20 % mindestens 60 Jahre. Im Jahr 2012 befanden sich unter den ausgeschiedenen Beschäftigten überproportional viele Schwerbehinderte, so dass die Quote in diesem Jahr deutlich geringer ausfiel. Ab 2013 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88 % gegenüber dem Vorjahr ein neuer Höchststand der Quote erreicht. Die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015 hat zu einer deutlichen Reduzierung des Gesamtpersonalkörpers geführt, unter den betroffenen Beschäftigten waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Seit 2016 sinkt die Quote wieder. So war in den vergangenen drei Jahren die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten nahezu unverändert. Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist im gleichen Zeitraum – u. a. bedingt durch Einstellungen – gestiegen. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen, davon in 2021 nur eine einzige jünger als 25 Jahre, die Hälfte dagegen mindestens 55 Jahre alt. Ende 2018 waren noch weniger als 25 % der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Bis zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote inzwischen auf mehr als 35 % gestiegen.

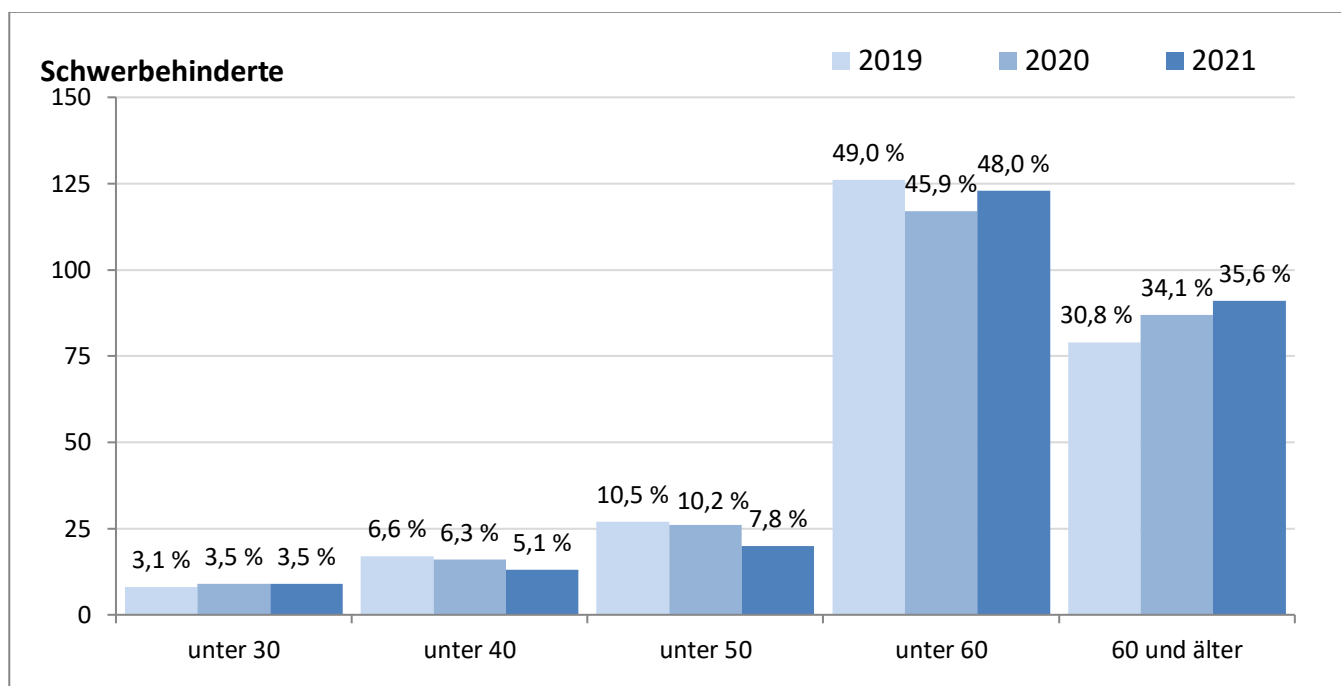


Abb. 48: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2019 bis 2021

Zum Berichtsstichtag waren lediglich fünf schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren 83,6 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum 42,5 % sogar mindestens 60 Jahre.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2010 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.

Für das Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagener Daten zur Verfügung gestellt werden. Auch für 2021 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.

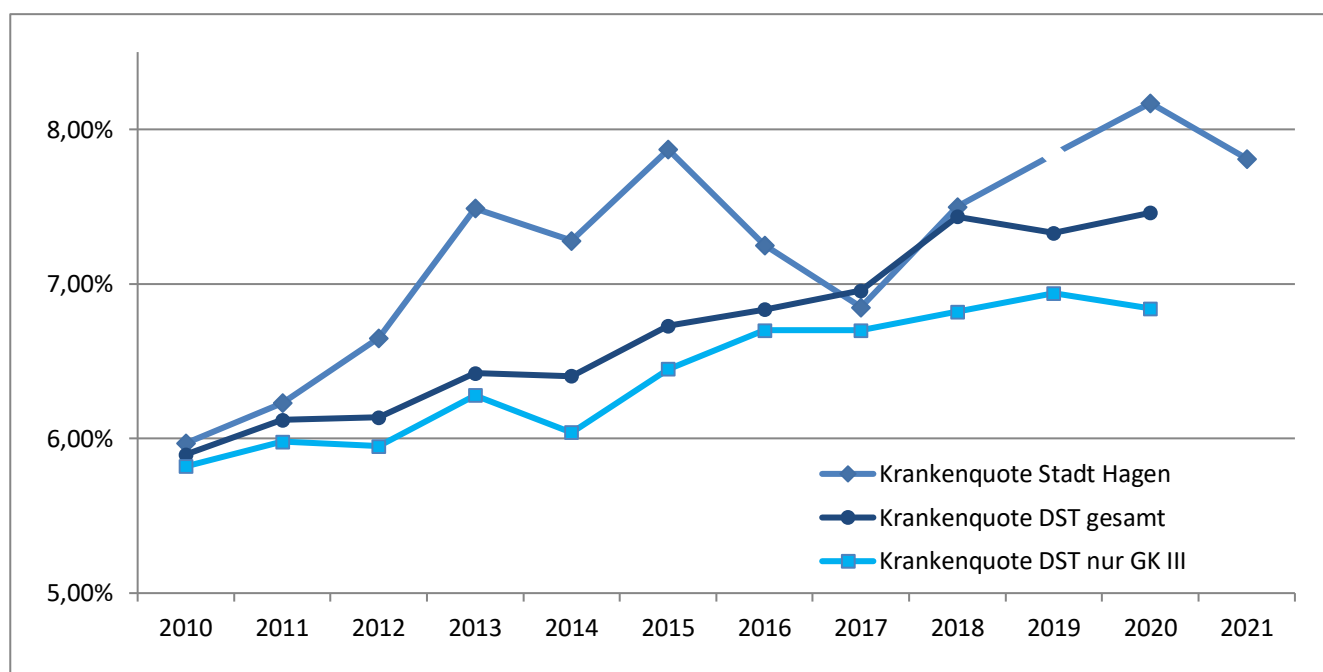


Abb. 49: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010

Der tendenzielle Anstieg der Krankenquote ist kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich grundsätzlich als allgemeine Entwicklung auch bei den Teilnehmerkommunen des Städtetags erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich dabei unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen proportional zur Einwohnerzahl verhält, die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Hagen (Größenklasse III) liegt regelmäßig über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Außerdem ist von 2012 bis 2016 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittlichen Krankenquoten des DST. 2017 lag sie dann in einem mittleren Bereich. Nach 2018 war auch 2020 die Krankenquote der Stadt Hagen wieder höher als die der eigenen Größenklasse bzw. aller Mitgliedskommunen.

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen auch die Erhebungen der Krankenkassen seit Jahren, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter, aber für längere Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung freiwerdender 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 31.12.2020 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 45,93 Jahren und ist damit seit langem erstmalig wieder unter 46 gesunken. 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 gibt 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 besonders hoch. Ein pandemiebedingter Zusammenhang ist hier nicht auszuschließen. Dies gilt für 2021 fort.

Nach Auffassung des Deutschen Städtetags kommen außerdem angesichts häufigerer Langzeiterkrankungen wohl auch zunehmend psychische Erkrankungen zum Tragen. Die Erfahrungen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement zeigen, dass sich die Zunahme der psychischen Erkrankungen als ein weiterer, allgemeingesellschaftlicher Trend auch bei den Beschäftigten der Stadt Hagen wiederfindet. Insbesondere psychische Erkrankungen sind mit langfristigen Ausfallzeiten verbunden und auch nach einer Dienstaufnahme sind die Betroffenen meistens noch für eine längere Zeit nicht wieder voll belastbar.

Grundsätzlich betont der Städtetag die Notwendigkeit, aufgrund der weiterhin ansteigenden Krankenquoten auch zukünftig ein Augenmerk auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu richten, auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind. Für die Kommunen gelten die Beschäftigten als wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der 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 nun auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum BGM wurde im September 2017 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen. Ein Katalog der Maßnahmen in beiden Bereichen wurde erstellt.

Alle gesundheitsrelevanten Themen werden in Abstimmung mit dem Arbeitsschutzausschuss und der Arbeitsgruppe BGM koordiniert. Durch Kooperation und Zusammenarbeit aller Fachstellen können Synergien genutzt, Redundanzen vermieden und ein größtmöglicher Erfolg durch unterschiedliche Maßnahmen erzielt werden. Die Stadt Hagen kümmert sich seit 2018 im Rahmen des BGM verstärkt um Arbeitsbedingungen und Faktoren, die von Seiten des Arbeitgebers beeinflusst werden können. Gleichermaßen werden attraktive Angebote für die 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 2021

Nach der Modifizierung des innerbetrieblichen Verfahrens zur Ermittlung der Krankenquote können seit 2020 mithilfe technikunterstützter Datenerfassung und -auswertung die Quoten nach dem Kriterienkatalog des DST ermittelt und darüber hinaus auch differenzierte Aussagen zu Status, Geschlecht, Alter und Berufsgruppenzugehörigkeit getroffen werden.

Für die Meldung zur jährlichen Umfrage des Städtetags wurden folgende Quoten für 2021 ermittelt.

Beschäftigte

	Beschäftigtenstatus		
	verbeamtet	tarifbeschäftigt	
Altersdurchschnitt: 46,7 Jahre			
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,80 %	1,02 %	0,97 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	2,80 %	3,73 %	3,54 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	3,71 %	3,20 %	3,30 %
	7,31 %	7,94 %	7,81 %

Abb. 50: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2021

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 3.114 Personen sind 20,1 % verbeamtet und 79,9 % tarifbeschäftigt. Dieses Verhältnis spiegelt sich insgesamt in etwa auch bei den Erkrankungen wider.

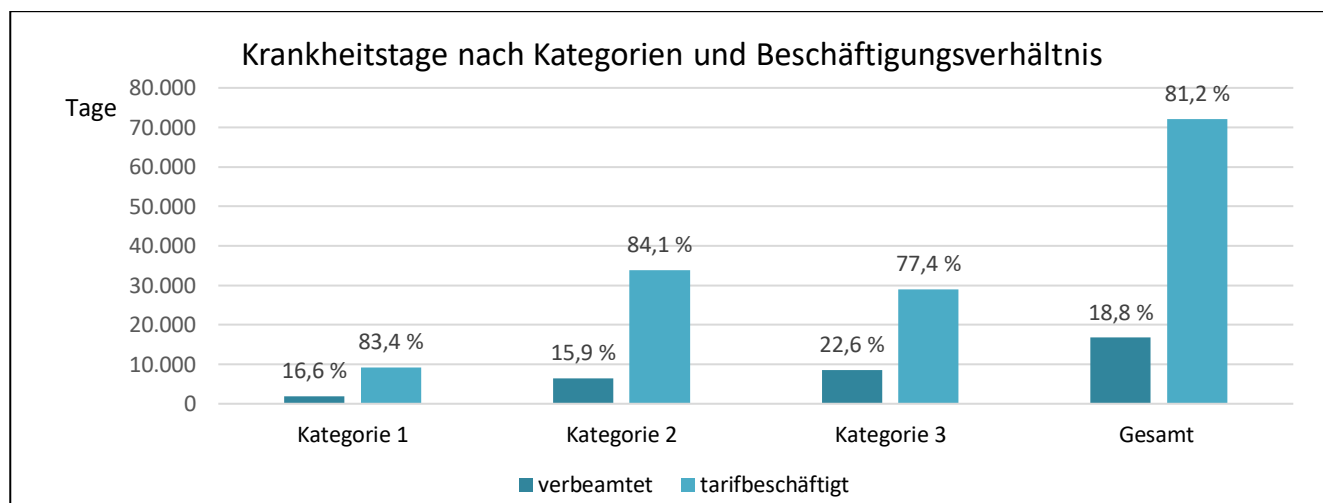


Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

Tarifbeschäftigte waren in 2021 häufiger kurz- und mittelfristig erkrankt. Dagegen gab es mehr Langzeiterkrankungen im Beamtenbereich. Das durchschnittliche Alter liegt mit 52,2 Jahren bei den verbeamteten Langzeiterkrankten hier wesentlich höher als der allgemeine Altersdurchschnitt.

Von den 3.114 berücksichtigten Beschäftigten sind 62,7 % weiblich und 37,3 % männlich. Tendenziell sind Frauen etwas häufiger krank.

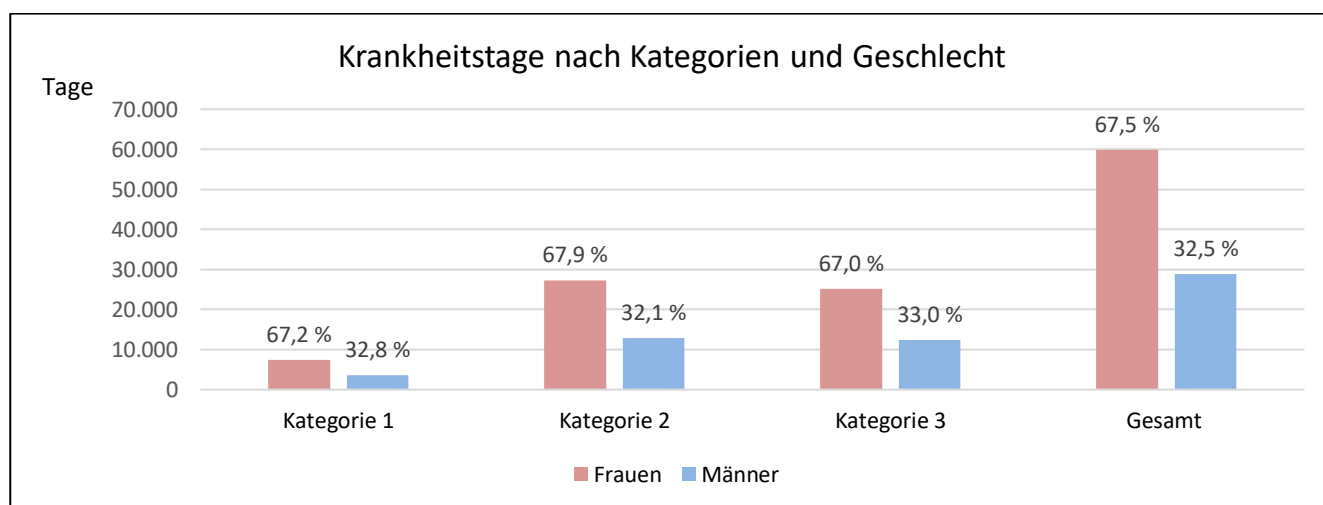


Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 34,6 % der Beschäftigten weiblich und 65,4 % männlich. Von den Männern sind wiederum mehr als 68 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute bei 60 Jahren. Der Frauenanteil ist hier mit nur 1,4 % extrem gering. Der Altersdurchschnitt der Frauen liegt insgesamt bei mehr als 51 Jahren, der der Männer bei nur 41 Jahren.

Im Verhältnis erkranken Beamtinnen insgesamt häufiger, dies ist insbesondere bei den kurzfristigen Erkrankungen der Fall. Von mittelfristigen Erkrankungen sind oft Feuerwehrbeamte betroffen.

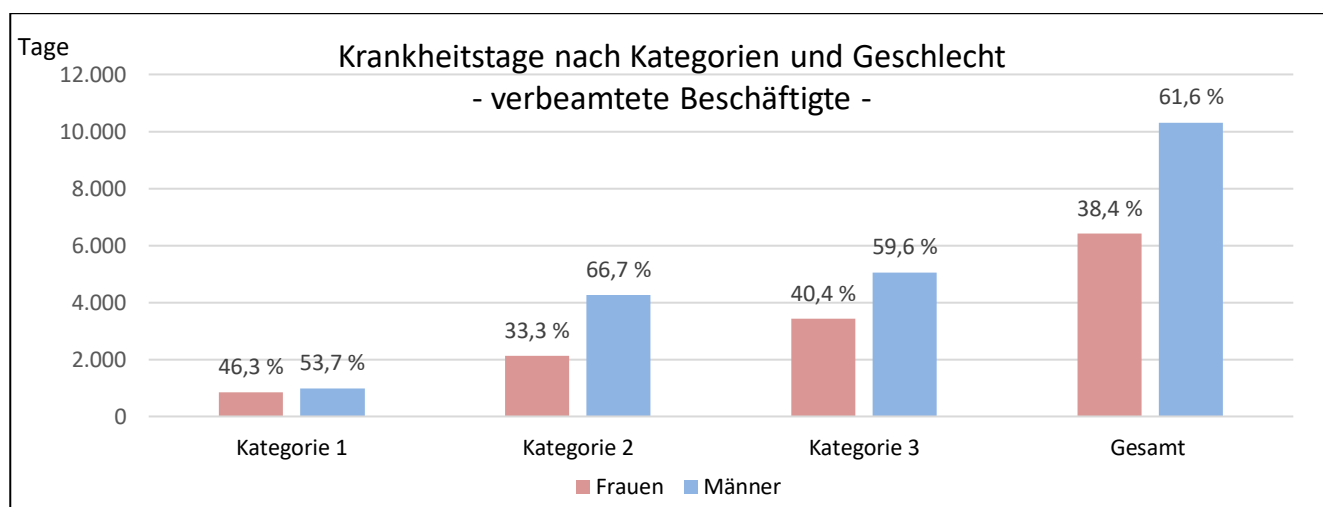


Abb. 53: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 69,7 % Frauen und 30,3 % Männer. Insgesamt erkranken weibliche Tarifbeschäftigte öfter, insbesondere sind sie häufiger von mittel- und langfristigen Erkrankungen betroffen.

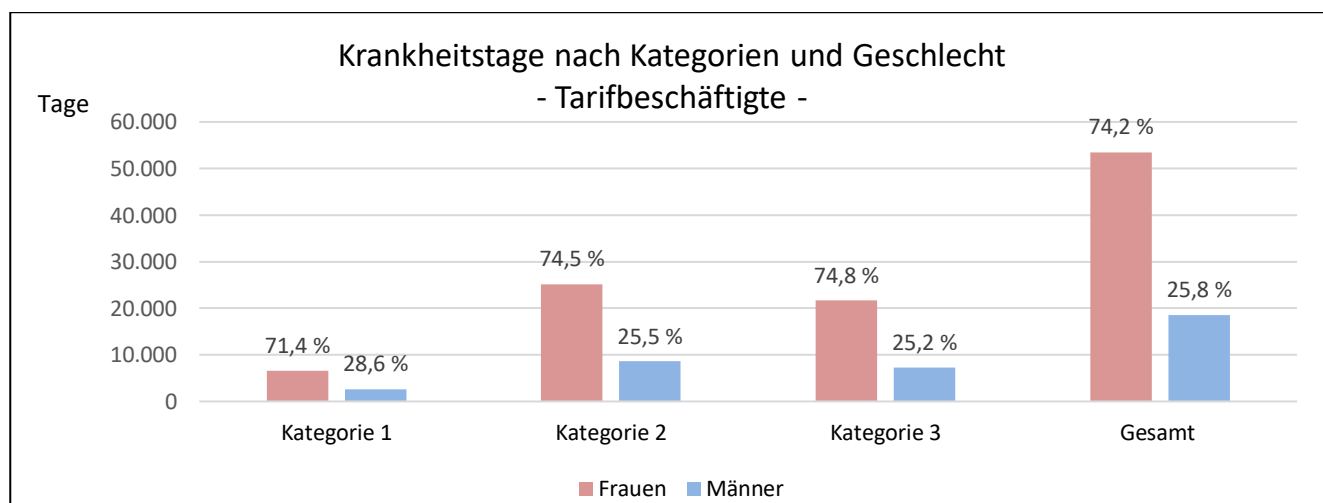


Abb. 54: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der 125 Auszubildenden lag im Jahr 2021 bei 3,04 %. Sie setzt sich zusammen aus einer Quote von 0,52 % an kurzfristigen, 1,33 % an mittelfristigen und 1,19 % an langfristigen Erkrankungen.

Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtquote merklich gestiegen. Bei den kurz- und mittelfristigen Erkrankungen gab es keine gravierenden Veränderungen. Allerdings war 2020 kein Azubi langzeiterkrankt. Die wenigen Fälle in 2021 wirken sich erheblich auf die Quote aus.

Im Verhältnis waren die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst seltener kurz- und mittelfristig krank. Besonders häufig erkrankten in diesen Kategorien angehende Erzieher*innen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2010 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 2020 hatten 26,7 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, in Nordrhein-Westfalen lag der Anteil bei 32,3 %.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Ende 2020 lebten hier nach Angaben des Hagerer Bevölkerungsatlas 42,8 % 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 KIM (Kommunales Integrationsmanagement) 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 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 wurden 2021 keine Veranstaltungen 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 2010 bis 2021

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

Abb. 55: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2021

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 30 Nationen wieder ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2021 bei 7,33 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum fast 70 % türkisch, italienisch und griechisch. Die Anteile der übrigen 28 Nationalitäten sind folglich mit zumeist nur einem oder zwei Angehörigen marginal. Lediglich aus Portugal, Polen, Bulgarien und Rumänien sind jeweils mehr als drei vertreten.

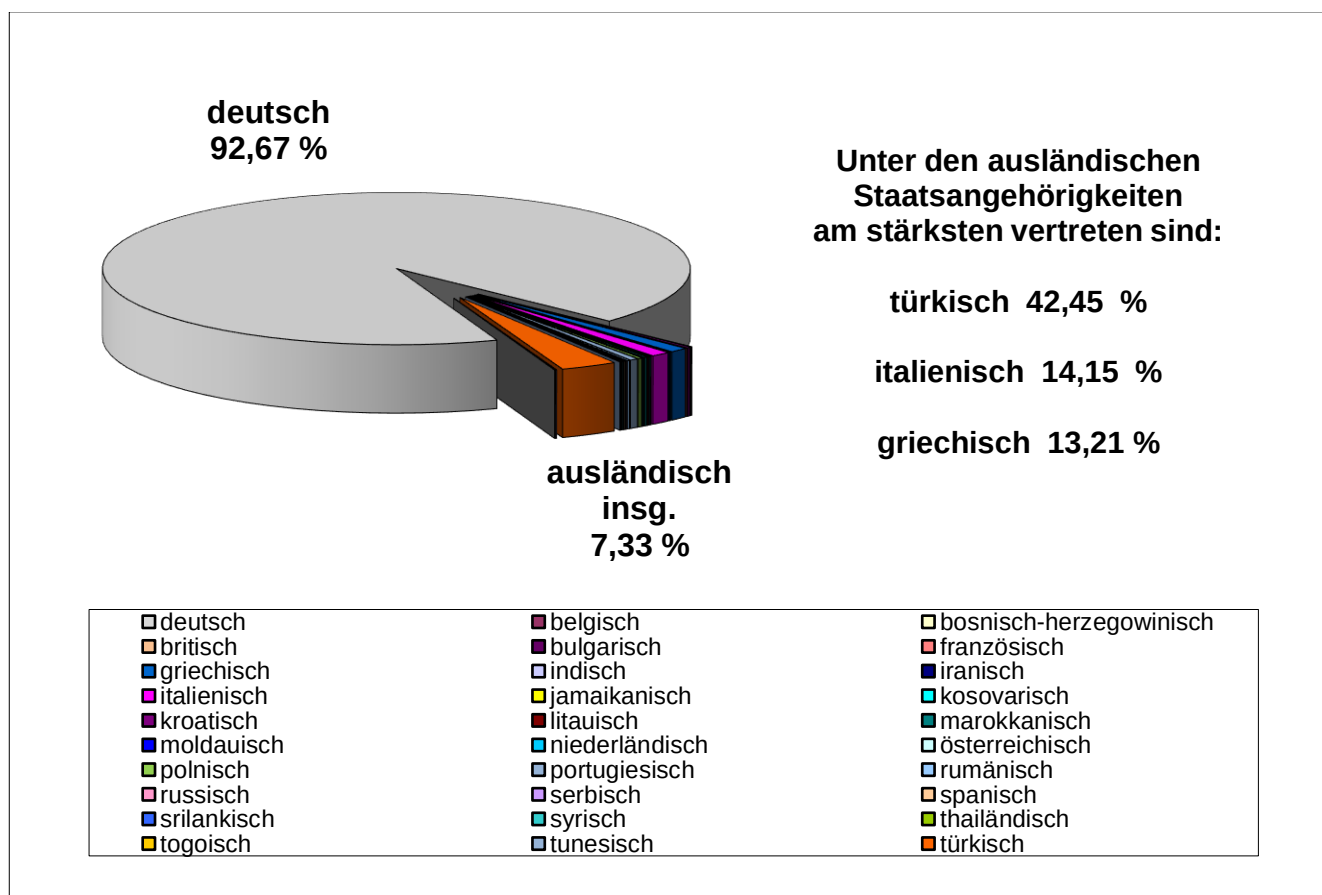


Abb. 56: Nationalitäten in der Stammbesellschaft 2021

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	2.893	212	7,33
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	300	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	282	33	11,70
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	380	119	31,32

Abb. 57: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2021

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 mehr als 31 % signifikant hoch. Hier sind insgesamt 17 ausländische Nationalitäten vertreten, rund 58 % aller Migranten sind türkische Staatsangehörige. Unter den 69 türkischen Beschäftigten ist nur ein Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	212	100,00
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	33	15,57
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	119	56,13

Abb. 58: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2021

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 31.12.2021 waren unter den insgesamt 221 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 24 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	221	24	10,86
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	4	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	69	9	13,04
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	18	3	17,65

Abb. 59: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2021

Von den 125 Auszubildenden der Stadtverwaltung besitzen lediglich drei eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einer Quote von 2,4 %. Mit drei von zwölf Praktikumskräften ist ein Viertel von ihnen nicht deutsch. Bei gerade einer ausländischen von insgesamt 25 Personen im Bundesfreiwilligendienst liegt der Migrantanteil bei 4 %.

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2021	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.893	212	7,33
Befristete	203	21	10,34
Aushilfen	18	3	16,67
Auszubildende	125	3	2,40
Praktikumskräfte	12	3	25,00
BFD	25	1	4,00
Gesamt	3.276	243	7,42

Abb. 60: Ausländisches Personal 2021

2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung

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

Hagerer Bevölkerung	deutsche Staats- bürgerschaft	ausländische Staats- bürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
Stand: 31.12.2010	86,59 %	13,41 %	5,64 %	k. A.
Stand: 31.12.2011	86,38 %	13,62 %	6,35 %	6,82 %
Stand: 31.12.2012	86,17 %	13,83 %	6,91 %	7,06 %
Stand: 31.12.2013	85,69 %	14,31 %	6,71 %	6,95 %
Stand: 31.12.2014	85,51 %	14,49 %	6,77 %	7,00 %
Stand: 31.12.2015	83,49 %	16,51 %	5,95 %	6,30 %
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %	6,05 %	6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %	6,30 %	6,56 %
Stand: 31.12.2018	80,90 %	19,10 %	6,48 %	6,81 %
Stand: 31.12.2019	80,09 %	19,91 %	6,50 %	6,67 %
Stand: 31.12.2020	79,22 %	20,78 %	6,75 %	6,70 %
Stand: 31.12.2021	78,41 %	21,59 %	7,33 %	7,42 %

Abb. 61: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren gestiegen, allein seit Ende 2014 - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht - um mehr als 7 %. Ende 2021 waren die meisten ausländischen Menschen in Hagen aus der Türkei, weitere kommen vor allem aus Syrien, Italien, Rumänien und Griechenland. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 21,6 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2020 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW 15,4 % und bundesweit 13,7 % (www.destatis.de – Zahlen für 2021 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor). In NRW kommen Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit zumeist aus der Türkei, Syrien, Polen, Italien und Rumänien. Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung war bis 2014 ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hatte sich jedoch die Quote spürbar verringert. Seither ist ein neuer Anstieg erkennbar und der Wert von 2014 erstmals überschritten.

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2010

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

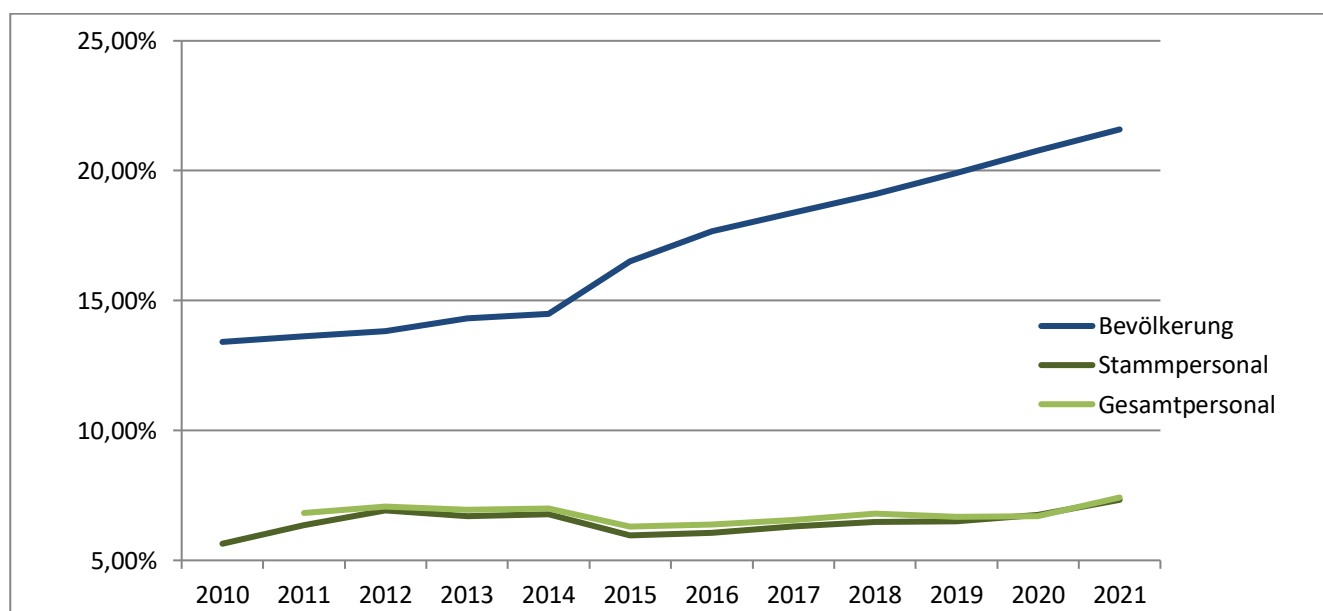


Abb. 62: Migrantenquoten in Hagen 2010 bis 2021

Eine weitreichende Angleichung der Quoten anzustreben und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung zu erreichen, mag sinnvoll erscheinen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Einstellungen die Abstammung und die

Herkunft von Bewerber*innen kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellen (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. 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. Außerdem werden im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. 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 haben die Zahlen aus der Zuwanderungsstatistik NRW 2011 und die Veröffentlichung des Ergebnisses einer anonymen und freiwilligen Beschäftigtenbefragung in den NRW-Landesbehörden den Integrationsrat der Stadt Hagen dazu veranlasst, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen zu hinterfragen.

Laut der genannten Statistik hatte 2011 fast ein Viertel (23,3 %) der Menschen in NRW eine Zuwanderungsgeschichte. Landesweit hatte Hagen schon damals mit mehr als 35 % den höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung. Nicht bekannt war, inwieweit dieser hohe Anteil auch in der Verwaltung repräsentiert war. Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat daher eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt, um erstmalig zu ermitteln, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Hagen arbeiten.

Die Teilnahme an der Fragebogenaktion war freiwillig und anonym. Aus der Teilnahme oder der Nichtteilnahme konnten den Beschäftigten - schon wegen der Anonymität der Umfrage - weder Vor- noch Nachteile entstehen. Die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung erfolgte ohne Namensnennung. Da nicht erkennbar war, wer den Fragebogen ausgefüllt hat und ausschließlich nach dem Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Migrationshintergrundes gefragt wurde, waren Rückschlüsse auf eine bestimmte Person nicht möglich.

Anfang Dezember 2012 wurden so insgesamt fast 3.000 Fragebögen an die zu diesem Zeitpunkt aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung (inkl. Eigenbetriebe) verschickt. Gefragt wurde nach dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes nach der Definition des Integrationsgesetzes NRW.

Die Rücklaufquote war mit knapp einem Drittel zurückgesendeter Fragebögen sehr gering. Zurückzuführen ist dies möglicherweise auf eine geringe Akzeptanz der Befragung bei den

Beschäftigten. Die Thematik als solche wurde in Zeiten größter Haushaltsnot und damit einhergehenden allgemeinen und persönlichen Arbeitssituationen vermutlich als absolut nachrangig wahrgenommen. Einige wenige Beschäftigte haben dies durch entsprechende Kommentierungen auf rückgelaufenen Fragebögen deutlich zum Ausdruck gebracht.

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 Hagerer Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Seit dem Jahr der Befragung ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2020 bereits 42,8 %. 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 2021

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich hat sich der tatsächliche Personalaufwand 2021 um insg. 9,5 % erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	10.170.898	10.673.684	502.786	4,9 %
Vorstandsbereich 2	16.466.538	16.531.122	64.584	0,4 %
Vorstandsbereich 3	56.582.100	57.681.635	1.099.535	1,9 %
Vorstandsbereich 4	35.253.055	40.835.791	5.582.736	15,8 %
Vorstandsbereich 5	31.674.639	32.826.117	1.151.478	3,6 %
Übrige*	3.589.280	3.610.684	21.404	0,6 %
Fortschreibung HSP 2021	1.244.394			
Summe I	154.980.904	162.159.033	7.178.129	4,6 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	2.006.716	-123.284	-5,8 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	3.951.480	1.674.480	73,5 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	0	2.070.000	-100,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	15.116.461	3.216.461	27,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	1.334.325	1.334.325	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	683.117	683.117	
Summe II	14.237.000	23.092.099	8.855.099	62,2 %

Gesamtsumme Aufwendungen	169.217.904	185.251.132	16.033.228	9,5 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

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

Abb. 63: Personalaufwand 2021 – Plan/Ist-Vergleich

Im März 2021 hat die Kommunalaufsicht die vom Rat der Stadt im Februar beschlossene Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans (HSP) nach § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt.

Die Planung zum Doppelhaushalt 2020/2021 sah für das Jahr 2021 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 153,74 Mio. Euro vor. Hinzu kommen aus der Fortschreibung des HSP weitere 1,24 Mio. Euro. Ein Mehraufwand für tariflich Beschäftigte von rund 85.000 Euro resultiert aus der beschlossenen Tarifsteigerung. Ab dem 01.04.2021 erfolgte die Tarifierhöhung um 1,4 % und ab dem 01.01.2022 mit 1,8 %. Im Rahmen der Haushaltsplanung wurde zunächst nur eine Steigerung von 1 % berücksichtigt. In einem Volumen von 1,16 Mio. Euro ergeben sich pandemiebedingte Mehraufwendungen. In 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon insbesondere im VB 4 der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) sowie im VB 3 der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen.

Im vorläufigen Jahresergebnis sind die Erhöhungen aus der Fortschreibung des HSP den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen zugeordnet.

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2021 (Summe I) weist eine Erhöhung um 4,6 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

In 2021 sind pandemiebedingt weitere befristete Bedarfe entstanden, wie etwa für die Koordinierende COVID-Impfereinheit (KoCI) im VB 1 oder im VB 3 für den Städtischen Ordnungsdienst im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32). Im Vorstandsbereich 5 resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen im Wesentlichen aus den rückwirkenden Höhergruppierungen von Reinigungskräften. Beinhaltet sind außerdem höhere Personalaufwendungen, die sich aus weiteren bei der Haushaltsplanung nicht absehbaren Bedarfen ergeben.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 62,2 % erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Dies hat unterschiedliche Ursachen.

Bei den Beihilfeaufwendungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

Die Methode zur Berechnung der Beihilferückstellung nach § 37 KomHVO wurde bereits 2020 umgestellt. Im Ergebnis werden damit seither höhere Zuführungen erforderlich.

Die seit 2017 aufwandsmindernd gebuchten Inanspruchnahmen der Beihilferückstellung für Aktive waren sachlich falsch. Ab dem Jahresabschluss 2020 erfolgt daher keine Buchung mehr.

Die deutliche Erhöhung bei den Pensionsrückstellungen resultiert aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Seit 2019 war für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

Bereits im Jahresergebnis 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da nun 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 (TV FlexAZ). 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 Altersteilzeitanspruch war in 2020 und 2021 unterschritten, so dass jeweils eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte.

Das vorläufige Ergebnis weist den erforderlichen Zuführungsbetrag zur Rückstellung für die seit 2020 neu geschlossenen ATZ-Vereinbarungen aus.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2021 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2021 wird nachfolgend ausführlich 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.

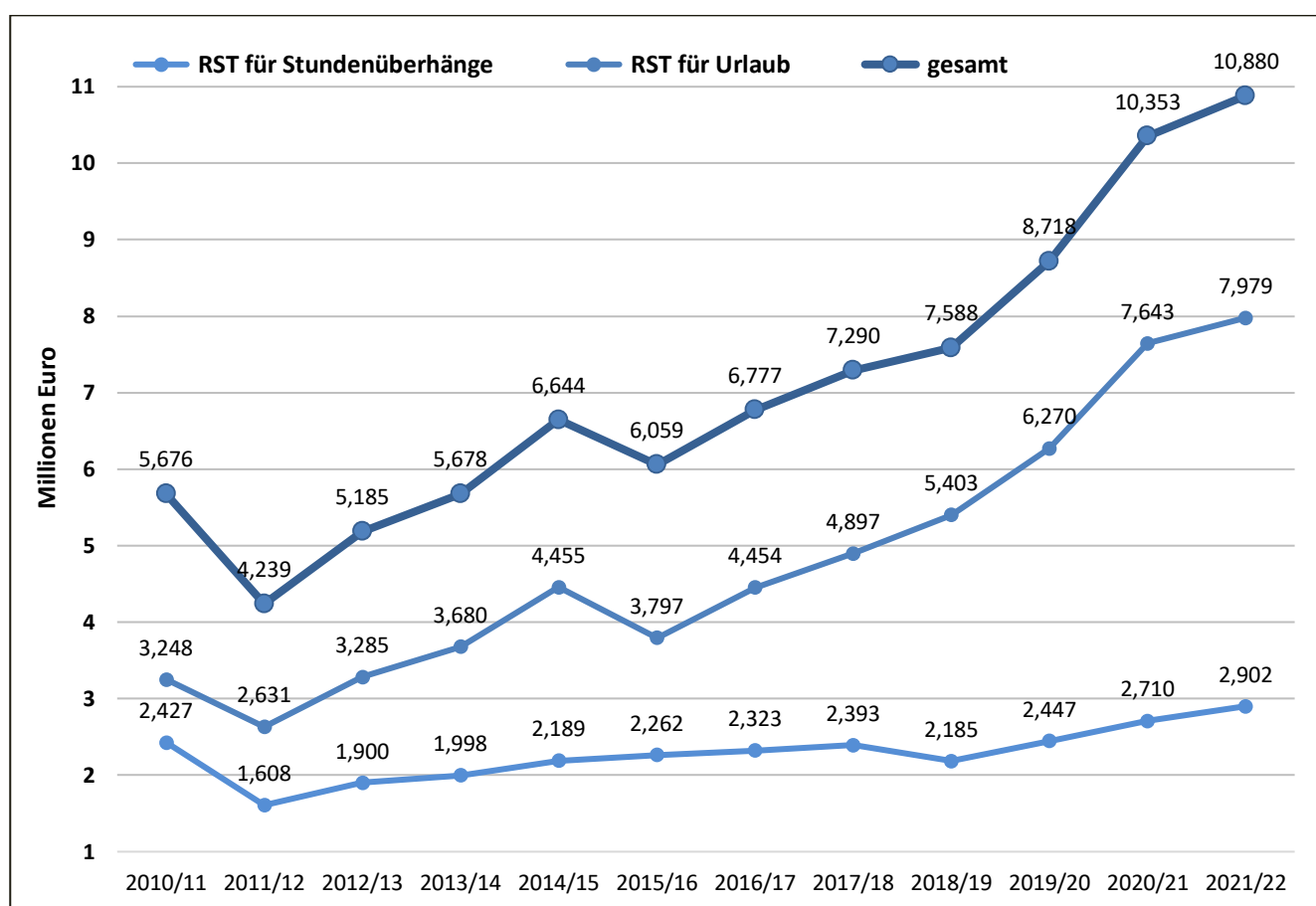


Abb. 64: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010

Der seit Jahren stetige Zuwachs bei den Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge führt zum aktuellen Bilanzstichtag zu einem neuen Höchststand von 10,88 Mio. Euro.

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung zunehmend. Ihr Anteil ist seit 2010 von 57 % auf aktuell mehr als 73 % gestiegen.

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

Im aktuellen Berichtsjahr 2021 sind die jeweiligen Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge wiederum höher als im Vorjahr, insgesamt führt dies zu einem weiteren Anstieg der Rückstellung.

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

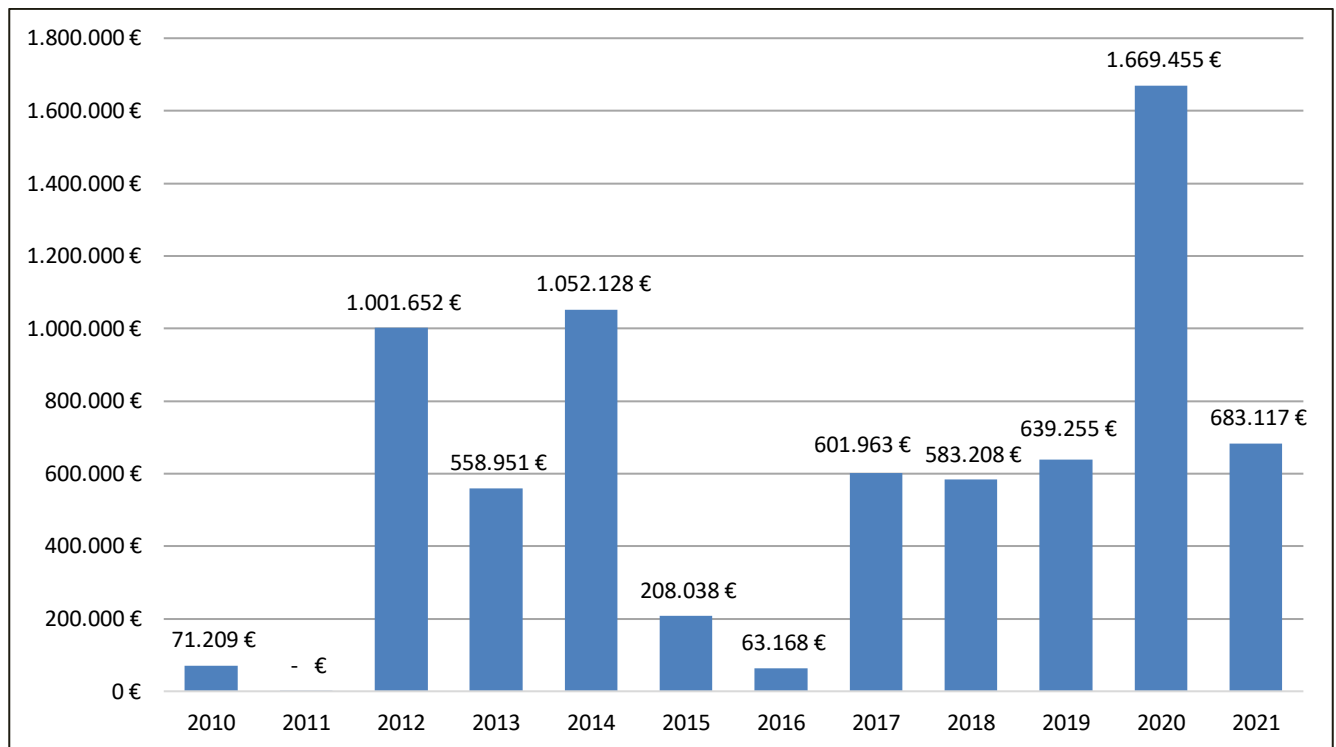


Abb. 65: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010

In den Jahren 2011 und 2015 konnten durch Teilauflösungen die Rückstellungen reduziert werden. Zum Bilanzstichtag 31.12.2015 wurde zwar ein moderater Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht, gleichwohl wurde bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen eine geringe Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Gleitzeitüberhänge erforderlich.

Seit 2017 werden der Rückstellung regelmäßig 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 aktuellen Berichtsjahr 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 Bilanzstichtag eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

Zum 31.12.2021 ist die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge unter der Berücksichtigung von Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um rund 5,1 % gestiegen. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2021	Veränderung 2021				
			in Euro	Inanspruchnahme	Auflösung	Zuführung	in %
Urlaub	7.643.156 €	7.978.638 €	335.482 €	-42.406 €	0 €	377.888 €	4,4 %
davon Besoldung	1.891.920 €	1.976.361 €	84.441 €	-10.881 €		95.322 €	4,5 %
davon Tarif	5.751.236 €	6.002.278 €	251.041 €	-31.525 €		282.566 €	4,4 %
Stundenüberhänge	2.709.920 €	2.901.543 €	191.623 €	-84.581 €	-29.024 €	305.229 €	7,1 %
davon Besoldung	641.784 €	585.098 €	-56.686 €	-27.662 €	-29.024 €	0 €	-8,8 %
davon Tarif	2.068.135 €	2.316.445 €	248.310 €	-56.919 €		305.229 €	12,0 %
Gesamt	10.353.076 €	10.880.181 €	527.106 €	-126.987 €	-29.024 €	683.117 €	5,1 %

Abb. 66: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2021

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 in 2021 so rund 127 Tausend Euro brutto als Inanspruchnahme der Rückstellung zur Auszahlung gekommen.

Eine Teilauflösung der Rückstellung in Höhe von 29 Tausend Euro wurde erreicht, da sich das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen der Beamt*innen in 2021 gegenüber dem Vorjahr verringert hat.

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2021 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			37.023	7.978.638 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.636	591.619 €
		VB 2	3.106	801.411 €
		VB 3	12.061	2.428.139 €
		VB 4	9.668	2.088.314 €
		VB 5	7.336	1.581.000 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.216	488.155 €

			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			81.179	2.901.543 €
davon		VB 1	5.922	207.470 €
		VB 2	12.849	476.800 €
		VB 3	24.720	785.144 €
		VB 4	21.183	864.523 €
		VB 5	14.522	493.047 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.983	74.559 €
				<u>10.880.181 €</u>

Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

Zum Vergleich:

für 3.290 berücksichtigte Beschäftigte¹

- nicht genommener Urlaub			<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>
durchschnittlich	11	Tage	11	10	10	9
Spitzenwert	86	Tage	86	70	70	70

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2021 (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 2.968 berücksichtigte Beschäftigte²

- Stundenüberhang			<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>
durchschnittlich						
(ohne Sonderkonten)	18 Std.		15	12	14	19
(gesamt)	27 Std.		26	22	24	28
Spitzenwerte ³						
Gleitzeitsaldo	1.919 Std.		1.276	156	186	771
Sonderkonto 1	1.109 Std.		1.107	1.097	944	907
Sonderkonto 3	1.175 Std.		1.175	1.175	1.175	769
Gesamtstundenüberhang	1.919 Std.		1.276	1.202	1.200	1.157

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	6	*: unter -12 Std.	13	19	15	105*
unter 0 Std.	246		279	302	267	333
bis 10 Std.	1.237		1.352	1.360	1.162	1.127
bis 30 Std.	1.185		1.074	1.000	697	624
bis 40 Std.	83		86	42	k. A.	k. A.
bis unter 50 Std.	46		33	27	299	234
bis unter 100 Std.	113		80	55	137	150
bis unter 300 Std.	43		44	37	71	62
bis unter 500 Std.	3		3	11	9	6
500 Std. und mehr	6		6	5	5	5
	2.968 Beschäftigte		2.970	2.651	2.854	2.752

2) Wie unter 1 ohne BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrbeamt*innen des Einsatz- und Mischdienstes, Feuerwehr-Anwärter*innen sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. 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 durchschnittlichen Stundenüberhänge sind im Berichtsjahr insgesamt gestiegen. In den einzelnen Organisationseinheiten haben sich die jeweiligen Pro-Kopf-Werte unterschiedlich entwickelt. In mehr als der Hälfte aller Bereiche konnten die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Allerdings geht dies dort dann häufig zu Lasten gestiegener Urlaubsüberhänge.

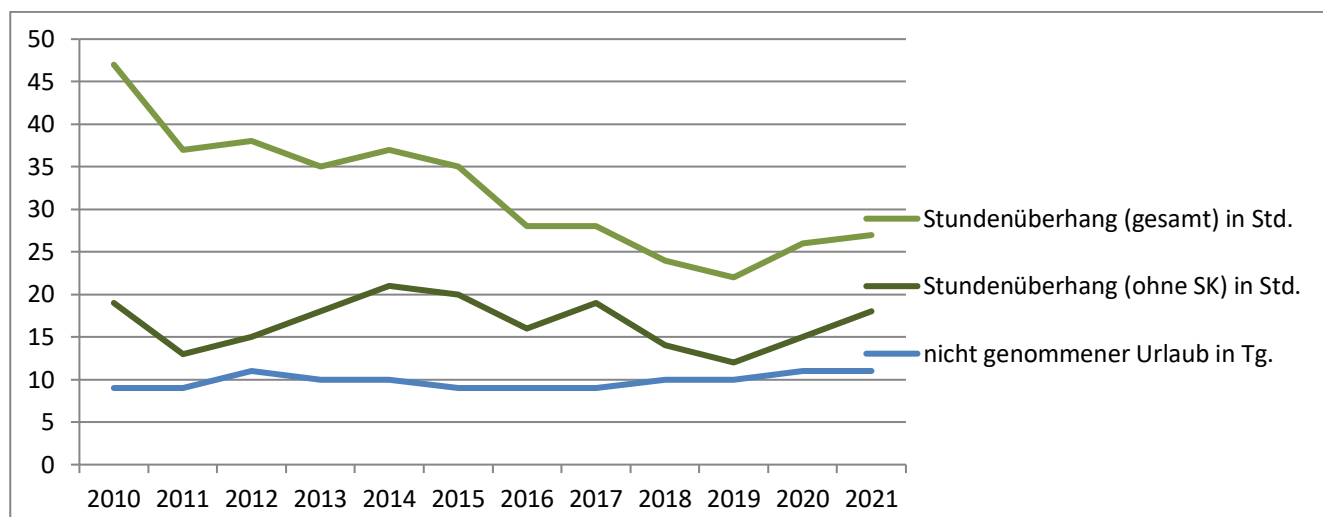


Abb. 67: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

Insgesamt hatten sich bereits im Vorjahr die durchschnittlichen Urlaubsüberhänge erstmals auf mehr als elf Tage erhöht. Diese Entwicklung hat sich in 2021 auch nicht wieder umgekehrt.

Bei rund 90 % der Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden haben zehn oder weniger 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	129	1.467.594 €	4,35 %	50,58 %
300 Std. und mehr	29	877.726 €	0,98 %	30,25 %
500 Std. und mehr	14	655.902 €	0,47 %	22,61 %
"TOP 10"	10	573.677 €	0,34 %	19,77 %

Abb. 68: 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	1.360	6.425.486 €	41,34 %	80,53 %
mehr als 25 Tage	393	3.022.797 €	11,95 %	37,89 %
mehr als 35 Tage	71	758.250 €	2,16%	9,50 %
mehr als 45 Tage	27	343.559 €	0,82 %	4,31 %
"TOP 10"	10	144.493 €	0,30 %	1,81 %

Abb. 69: 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 ist der Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zugeordnet. Mehr als 75 % des Gesamtanstiegs der Stundenüberhänge in 2021 betreffen allein diesen Fachbereich. Im Jahresverlauf haben sich die Wellen der Corona-Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widerspiegelt. Im Frühjahr 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.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	7 %	7 %	7 %	4 %
VB 2	10 %	16 %	19 %	29 %
VB 3	40 %	30 %	22 %	25 %
VB 4	16 %	26 %	32 %	25 %
VB 5	24 %	18 %	19 %	18 %
Inaktive	3 %	2 %	2 %	0 %

Abb. 70: 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	6 %	7 %	6 %
VB 2	9 %	8 %	7 %
VB 3	36 %	33 %	29 %
VB 4	24 %	26 %	27 %
VB 5	22 %	20 %	21 %
Inaktive	3 %	6 %	10 %

Abb. 71: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen

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

EG/BG	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
einf. D.	12 %	3 %	3 %	13 %	7 %
mittl. D.	43 %	12 %	3 %	38 %	30 %
geh. D.	41 %	67 %	62 %	45 %	55 %
h. D.	4 %	18 %	32 %	4 %	8 %

Abb. 72: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Summe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr nur um knapp 200 gestiegen, das entspricht einem Plus von unter 0,6 %.

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt kaum verändert. Während die Zahl der aktiv Beschäftigten stieg, mussten dagegen bei weniger ruhenden Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr Überhänge berücksichtigt werden.

Dennoch liegen gerade bei ruhenden Beschäftigungen 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 hat sich auch in 2021 noch nicht wieder umgekehrt.

Trotz allem haben etwa 37 % der Mitarbeitenden nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 21,6 % 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 dringend empfohlen, frühzeitig entsprechende Urlaubslisten zu erstellen.

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). Hier-nach 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 (11/1) möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2021 gerade einmal elf Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen, dabei handelt es sich in zehn Fällen um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 ist das Gesamtüberhangvolumen um fast 4.500 Stunden gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Erhöhung um 5,8 %.

Ein massiver Anstieg ist erneut beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu verzeichnen. 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. 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 aktuellen Bilanzstichtag lag das Gesamtvolumen an Überhangstunden um rund ein Drittel höher als im Vorjahr.

Mehr als 75 % des Gesamtanstiegs betreffen allein den Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Lässt man den FB 53 außer Acht, ist das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen zum Bilanzstichtag 31.12.2021 dennoch verwaltungsweit um 1,6 % gestiegen.

Gleichwohl lagen bei insgesamt rund 90 % der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist.

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.

Die insgesamt rund 145 Beschäftigten des Fachbereichs für Gesundheit und Verbraucherschutz (53), der Sachgruppe „Zentraler Außendienst, Allg. Ordnungsbehördliche Aufgaben“ (32/03) sowie der Stabstelle "Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI)" wurden 2021 wegen der besonderen Arbeitsbelastung durch die Corona-Pandemie pauschal von der Antragspflicht ausgenommen. Daneben wurden rund 80 Einzelanträge aus anderen Bereichen gestellt.

Zum Bilanzstichtag wurde letztlich in 137 Ausnahmefällen der zulässige Maximalwert tatsächlich überschritten. Dadurch sind in Summe fast 13.800 Stunden über die 30er Marke hinaus auf den Gleitzeitkonten belassen worden, etwa 78 % davon pandemiebedingt. Bei 36 Beschäftigten ohne entsprechende Ausnahmeregelung wurden zum 31.12.2021 insgesamt weniger als 150 Stunden in Abzug gebracht.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden weiterhin die Sonderkonten 1 und 3 geführt. Um eine entsprechende Zuordnung vornehmen zu können, sind angeordnete Überstunden ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. sind mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszuzahlen und dürfen nicht angesammelt werden. Mit Inkrafttreten der neuen DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Stundenüberhänge auf das Sonderkonto 3 übertragen. Das SK 3 bleibt ausschließlich zu diesem Zweck bestehen, es dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen.

Zum Stichtag 31.12.2021 lag das Gesamtvolumen des SK 3 noch bei rund 17.700 Stunden. Seit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurde bisher eine Verringerung um fast 51 % erreicht, das Stundenvolumen auf dem SK 3 ist zum Jahresende 2020 erstmals geringfügig unter die

vor dem Übertrag bestehende Gesamtstundenzahl gesunken und liegt zum Bilanzstichtag 31.12.2021 inzwischen um rund 15 % darunter.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und Städtischer Ordnungsdienst, 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 ca. 1.320 Personen, davon fast 13 % mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

Generell beeinflussen insbesondere die hohen Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig.

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. 2021 gab es insgesamt sechs solcher Schließungstage:

Freitag, 14.05.2021 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“

Freitag, 04.06.2021 – Tag nach „Fronleichnam“

27.12. bis 30.12.2021 – Weihnachten/Neujahr (4 Tage)

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

3.1.2.3. Gesamtbewertung

Im Haushaltssanierungsplan (HSP) war als Konsolidierungsmaßnahme die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. Die Haushaltsplanungen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung mehr vor. Entgegen der Prognosen sind in den Vorjahren die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch weiter gestiegen und erforderten daher regelmäßig Zuführungen zur Rückstellung. 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 2021 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.

Ab Herbst zeichnete sich allerdings mit der wieder verschärften Pandemielage ab, dass sich Corona auch in 2021 belastend auf die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge auswirken würde. Letztlich ist es nicht gelungen, Urlaubsüberhänge zu reduzieren. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist insbesondere im Zusammenhang mit der erhöhten pandemiebedingten Arbeitsbelastung weiter gestiegen.

Tatsächlich wurde im Jahresabschluss eine Zuführung von rund 683 Tausend Euro gebucht. Damit ist die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge zum 31.12.2021 insgesamt um 5,1 % gestiegen – auf einen neuen Höchststand von mehr als 10,88 Mio. Euro. Insbesondere die Rückstellung für nicht genommenen Urlaub belastet die Gesamtrückstellung zunehmend. Ihr Anteil ist seit 2010 von 57 % auf aktuell mehr als 73 % gestiegen.

Bereits in der Vergangenheit stieg tendenziell der durchschnittliche Urlaubsüberhang pro Kopf, Ende 2020 waren es erstmals mehr als elf Tage. Zwar sind die Urlaubsüberhänge im Berichtsjahr insgesamt mit unter 0,6 % zwar nur geringfügig gestiegen, bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tarifierhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die erforderlichen Rückstellungsbeträge nicht linear.

Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Entwicklung der Rückstellung ungünstig. Deutlich weniger als die Hälfte der Beschäftigten hat einen Urlaubsüberhang von mehr als zehn Tagen, hierauf entfallen jedoch über 80 % der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 lagen bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten (> 90 %) die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Dagegen beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung massiv. Knapp die Hälfte des Rückstellungsbetrags betrifft weniger als 5 % der

Beschäftigten, die jeweils über insgesamt 100 und mehr Überhangstunden verfügen. Fast 20 % der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge werden von nur zehn Personen verursacht.

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

Seit 2020 haben vor allem die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehenden Mehrarbeiten und sonstigen Einschränkungen die Entwicklung der Rückstellung negativ beeinflusst. Absehbar wird auch noch im laufenden Jahr die anhaltende Pandemielage die Abläufe in der Verwaltung mitbestimmen. Ungeachtet dessen kann eine signifikante und nachhaltige Reduzierung der Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge nur unter strikter Einhaltung der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit und zur Urlaubsgewährung gelingen.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-17.282.381	-23.387.154	-6.104.773	35,3 %
- Zuschüssen	0	-18.000	-18.000	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.391.304	-1.123.453	267.851	-19,3 %
Zwischensumme	-18.673.685	-24.528.607	-5.854.922	31,4 %
zuzüglich				
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-35.212	-35.212	
Erstattungen von SV	-61.418	-1.617.348	-1.555.930	2.533,3 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.735.103	-26.181.167	-7.446.064	39,7 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-1.631.358	898.642	-35,5 %
Gesamtsumme Erträge	-21.265.103	-27.812.525	-6.547.422	30,8 %

Abb. 73: Erträge 2021 – Plan/Ist-Vergleich

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

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis insgesamt eine deutliche Erhöhung der Erträge aus.

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

Seit dem Wechsel des zuständigen Entsorgers 2019 fließt für die Ausgabe der gelben Säcke durch die Bürgerämter ein jährlicher Zuschuss in Höhe von 18.000 Euro an die Stadt. Bei der Haushaltplanung 2020/2021 war dies noch nicht bekannt.

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

In 2020 neu eingerichtet wurde ein weiteres Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne.

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

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

Der im Haushaltsansatz ausgewiesene Betrag von 2,53 Mio. Euro sah eine Auflösung der Pensionsrückstellung vor. Laut versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen waren nur knapp mehr als 1,6 Mio. Euro aufzulösen. Daneben wurde eine Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in Höhe von 29 Tausend Euro erreicht, da sich im Beamtenbereich das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen in 2021 gegenüber dem Vorjahr verringert hat.

3.1.4. Gesamtergebnis

	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	154.980.904	162.159.033	7.178.129	4,6 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	23.092.099	8.855.099	62,2 %
Summe Aufwendungen	169.217.904	185.251.132	16.033.228	9,5 %
Erträge				
zahlungswirksam	-18.735.103	-26.181.167	-7.446.064	39,7 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-1.631.358	898.642	-35,5 %
Summe Erträge	-21.265.103	-27.812.525	-6.547.422	30,8 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	147.952.801	157.438.607	9.485.806	6,4 %

Abb. 74: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2021

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

3.2. Entwicklung der Personalkosten

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010		Ergebnis 2015		Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021
Ergebnis	110.568.173		93.486.897		155.614.146	162.159.033

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2010		Ergebnis 2015		Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021
◦ Beihilfeaufwendungen	1.623.216		1.900.772		1.766.451	2.006.716
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.372.146		1.793.908		4.199.893	3.951.480
◦ Inanspruchnahme der Beihilferückstellung					0	0
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	9.048.108		12.323.797		18.985.520	15.116.461
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	5.492.749		1.747.180		306.998	1.334.325
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	71.209		208.038		1.669.455	683.117
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	89.500					
Ergebnis	17.696.928		17.973.695		26.928.318	23.092.099

Gesamtergebnis	118.781.229		111.460.592		182.542.464	185.251.132
-----------------------	--------------------	--	--------------------	--	--------------------	--------------------

nachrichtlich:

	Ergebnis 2010		Ergebnis 2015		Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.505.224		1.217.380		-	-
Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	130.770.325		112.677.972		182.542.464	185.251.132

Abb. 75: Personalaufwendungen seit 2010

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2010 bis 2021 findet sich im Anhang.

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

weitung 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 Kernverwaltung und führte entsprechend zu einer Erhöhung der Personalaufwendungen.

Von 2017 bis 2019 haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals weiter erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen wie z. B. im Kita-Bereich oder durch das Waste Watcher-Projekt entstanden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Stellen überwiegend refinanziert sind. Die entsprechenden Erstattungen führen daher zu Mehrerträgen im Haushalt. Darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Insbesondere mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie seit 2020 zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Betroffen sind der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen. In 2021 sind pandemiebedingt weitere befristete Bedarfe entstanden, wie etwa für die Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI) im VB 1 oder im VB 3 für den Städtischen Ordnungsdienst im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32). Auch die Zahl der Auszubildenden ist seit 2017 jährlich deutlich gestiegen.

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

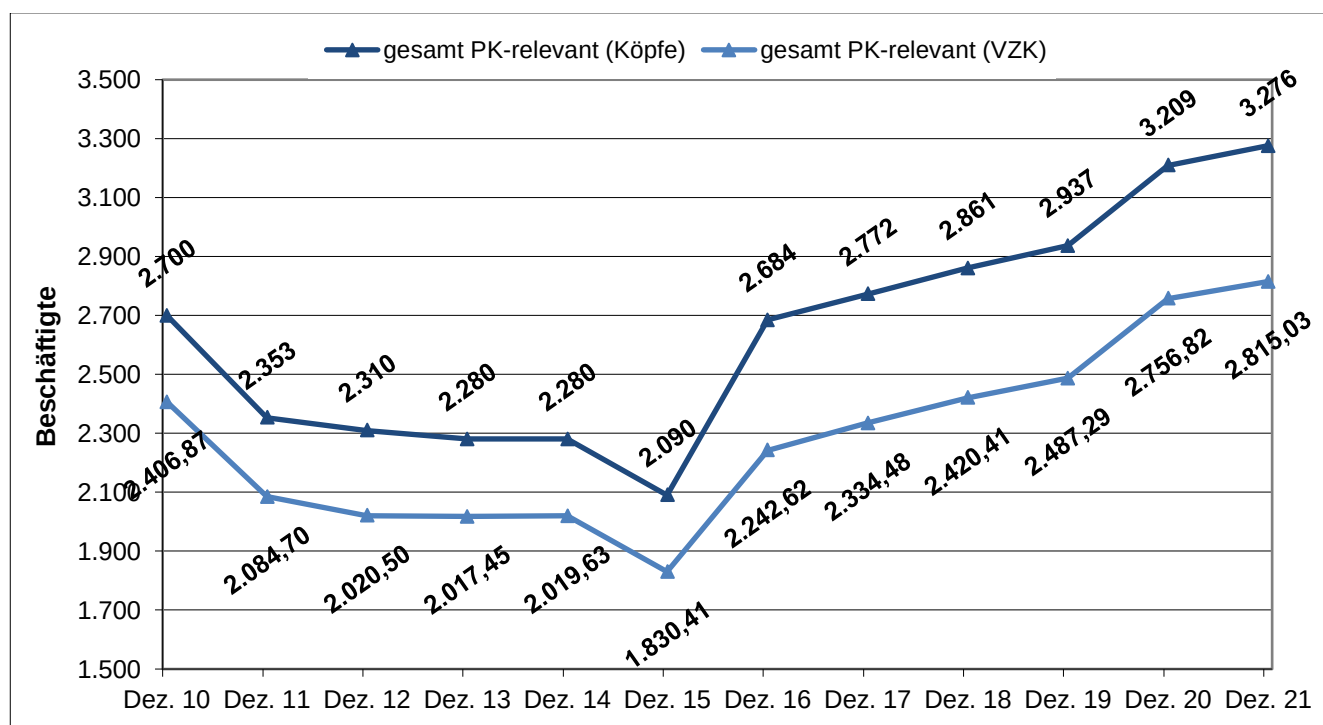


Abb. 76: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2010 bis 2021

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

In der Vergangenheit hat die Kontierung der Honorar- als Personalaufwendungen dazu geführt, dass sie in den jährlichen Personal- und Organisationsberichten unter den Personalkosten nachrichtlich ausgewiesen wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Die Aufwendungen für Honorarkräfte blieben von 2010 bis 2014 vergleichsweise konstant. 2015 haben sich die Aufwendungen gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist. Im Ergebnis 2017 sind letztmalig Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Seit 2019 werden die Honoraraufwendungen laufend korrekt gebucht. Ab dem Doppelhaushalt 2020/2021 sind auch jegliche Planwerte entfallen.

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

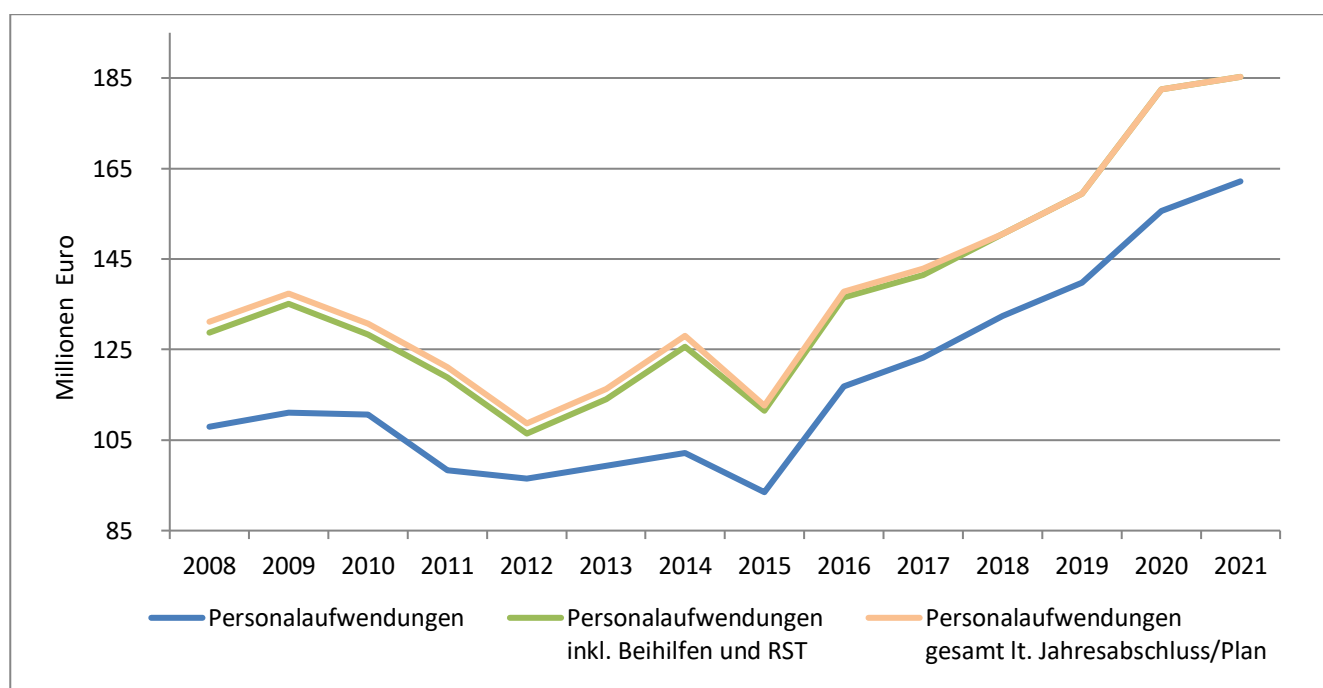


Abb. 77: Entwicklung der Personalaufwendungen 2010 bis 2021

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung in Euro in %	
Summe I	155.614.146	162.159.033	6.544.887	4,2 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	1.766.451	2.006.716	240.265	13,6 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.199.893	3.951.480	-248.413	-5,9 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung	0	0	0	
Zuführung zur Pensionsrückstellung	18.985.520	15.116.461	-3.869.059	-20,4 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	306.998	1.334.325	1.027.327	334,6 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	1.669.455	683.117	-986.338	-59,1 %
Summe II	26.928.318	23.092.099	-3.836.219	-14,2 %

Gesamtsumme Personalaufwendungen	182.542.464	185.251.132	2.708.668	1,5 %
---	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Abb. 78: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2021 (Summe I) überschreiten das Vorjahresergebnis um 4,2 %.

Gestiegene Personalaufwendungen resultieren u. a. aus Besoldungs- und Tariferhöhungen. Diese betragen insgesamt 2,55 Mio. Euro. Darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Insbesondere mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie weitere zusätzliche befristete Stellen in den betroffenen Bereichen eingerichtet werden. Nach dem Gesundheitsamt und den Kindertageseinrichtungen waren dies in 2021 die Koordinierende COVID-Impfeinheit (KoCI) und der Städtische Ordnungsdienst. Auch die Zahl der Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich erhöht worden.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) ist insgesamt um 14,2 % geringer als das Ergebnis 2020. Dabei kommt es je nach Aufwandsart zu teils deutlichen Unter- oder Überschreitungen.

Die Beihilfeaufwendungen sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

Die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen jährlich zumeist deutlichen Schwankungen, in der Vergangenheit häufig auch wegen Umstellungen in der Berechnungsmethodik. Die Methode zur Berechnung der Beihilferückstellung nach § 37

KomHVO wurde zuletzt 2020 umgestellt. Die seit 2017 aufwandsmindernd gebuchten Inanspruchnahmen der Beihilferückstellung für Aktive waren sachlich falsch. Seit dem Jahresabschluss 2020 erfolgt daher eine solche Buchung nicht mehr. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen resultiert aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

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 Altersteilzeitenanspruch war 2020 unterschritten, so dass eine festgestellte Anzahl an Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch in 2021 wurde die Quote unterschritten, weitere Beschäftigte konnten somit von der ATZ-Regelung Gebrauch machen. Das vorläufige Ergebnis 2021 weist den nun gestiegenen erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung für die bestehenden und neuen Vereinbarungen aus.

Als Konsolidierungsmaßnahme war die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit vorgesehen. Nachdem das Konsolidierungsziel wiederholt nicht erreicht wurde, musste die Maßnahme als wegbrechend eingestuft werden. Gleichwohl ist es nach wie vor das Ziel, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. U. a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen sollte ein signifikanter Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden. Die Haushaltsplanungen für 2020 als auch für 2021 sahen keine weiteren Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde in beiden Jahren kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher jeweils doch Zuführungen zur Rückstellung erfolgen (vgl. 3.1.2). Der im Ergebnis 2020 ausgewiesene sehr hohe Betrag steht wesentlich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die erforderliche Zuführung zur Rückstellung für Stundenüberhänge resultierte zu mehr als 100 % allein schon aus der Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Da außerdem offenbar viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben, sind auch dadurch die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen und erforderten eine erhebliche Zuführung zur Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Mit der weiter anhaltenden Pandemielage ist es nicht gelungen, die Überhänge in 2021 zu reduzieren. Tatsächlich stiegen die Urlaubsüberhänge insgesamt zwar nur geringfügig, bedingt durch allgemeine und individuelle Einkommenssteigerungen wurde dennoch eine Zuführung zur Urlaubsrückstellung erforderlich. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist, insbesondere auch wieder im Zusammenhang mit der erhöhten Arbeitsbelastung durch die anhaltende Corona-Pandemie, weiter gestiegen und erforderte zum Bilanzstichtag eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

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

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, das Ergebnis der diversen Konsolidierungsbemühungen war lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung.

Im Februar 2022 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei mehr als 927 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 ausbezahlt.

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 Stärkungspaktmittel darzustellen. Insgesamt flossen Konsolidierungshilfen in Höhe 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.

Der Controlling-Abschlussbericht über das vorläufige Ergebnis 2021 wird zurzeit durch den Fachbereich Finanzen und Controlling (20) erstellt und muss nach § 7 Abs. 1 Stärkungspaktgesetz bis zum 15.04.2022 der Bezirksregierung vorgelegt werden. Der Jahresabschluss wird gemäß § 95 Abs. 5 GO NRW zum 31.03.2022 dem Rat zur Feststellung zugeleitet. Das vorläufige Ergebnis zeigt einen Jahresfehlbetrag von rund 7 Mio. Euro.

Dabei wird das Ergebnis nur durch den Ansatz der Bilanzierungshilfe nach NKF-CIG in Höhe von rund 22 Mio. Euro erreicht. Ansonsten belief sich das Defizit auf etwa 29 Mio. Euro. 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. Die Bilanzierungshilfen der Jahre 2022 – 2024 werden zusätzliche Abschreibungsbelastungen verursachen.

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

Aktuell laufen die Beratungen zum Doppelhaushalt 2022/2023.

Bereits ab 2021 fehlen im Vergleich zu 2020 allein aus dem Stärkungspakt ca. 23 Mio. Euro im Haushalt, die an anderer Stelle kompensiert werden müssen.

Die Haushaltsplanung ist außerdem geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die hieraus resultierenden haushaltswirtschaftlichen Folgen sind erheblich. Dies gilt in besonderem Maße für die zukünftige Entwicklung der Steuererträge.

Das NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) ermöglicht es den Kommunen, den Saldo aus allen finanziellen Verschlechterungen und Verbesserungen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, im Haushalt durch Anwendung der sog. Bilanzierungshilfe zu separieren. So kann der „Netto-Corona-Schaden“ als außerordentlicher Ertrag im Ergebnisplan die entsprechenden Verluste ausgleichen. Diese Regelung gilt derzeit für das Haushaltsplanjahr 2022 und im Falle eines Doppelhaushaltes auch für 2023. Darüber hinaus darf er auch in der mittelfristigen Finanzplanung berücksichtigt werden.

Die Bilanzierungshilfe für den Zeitraum von fünf Jahren sorgt zunächst buchhalterisch als „außerordentlicher Ertrag“ für einen ausgeglichenen Haushalt. Allerdings muss dieser außerordentliche Ertrag ebenfalls buchhalterisch in den nächsten Jahren abgeschrieben werden. Damit wird das Ergebnis erheblich beeinflusst und verringert.

Die voraussichtlichen Jahresergebnisse für den Planungszeitraum 2022 und 2023 entlasten die angespannte Überschuldungssituation nur in geringem Maße. In der mittelfristigen Finanzplanung wird weiterhin in jedem Jahr ein Überschuss erzielt. Die Gesamtentwicklung von 2022 bis 2026 stellt somit eine Reduzierung der Überschuldung dar.

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 - Mehreinnahmen bei der Gewerbesteuer aufgrund einer guten Konjunkturlage - sowie durch geringe Zinsaufwendungen wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB). Die Inflation war zuletzt in Deutschland und der EU wieder überraschend hoch. Die Europäische Zentralbank ist von ihrer bisherigen Einschätzung einer temporären Entwicklung abgerückt. Als Reaktion auf die hohen Inflationsraten hat sie eine Straffung ihrer Geldpolitik in Aussicht gestellt und Leitzinserhöhungen in diesem Jahr nicht mehr ausgeschlossen. In diesem Umfeld sind die Zinsen am Kapitalmarkt deutlich gestiegen. Die Geldmarktzinsen blieben bis zu einer Laufzeit von drei Monaten nahezu unverändert, darüber hinaus kam es zu einem leichten Anstieg. Im Zuge der erwarteten Leitzinserhöhungen der EZB wird in den nächsten Monaten mit einem entsprechenden Anstieg des Zinsniveaus gerechnet.

Die Jahresergebnisse 2020 und 2021 sowie die Haushaltsplanung für die nächsten Jahre sind geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Hinzu kommen jetzt noch die Folgen der Flutkatastrophe aus dem vergangenen Sommer. In der Nacht zum 14.07.2021 traf die Stadt Hagen ein unermessliches Hochwasser als Folge von lange andauerndem Starkregen. Auch die immer wieder zulegenden Regenfälle am folgenden Tag führten zu schweren Schäden auf dem Hagener Stadtgebiet. Das gesamte Ausmaß der Katastrophe konnte erst Wochen nach dem Unwetter grob abgeschätzt werden. Ganze Brücken und Straßenabschnitte wurden von der Wucht des Wassers fortgerissen. Massive Schäden in Verwaltungsgebäuden durch Zerstörung der Technik, Untergang von Fahrzeugen, Wasserschäden in und an Schulen und Kindertageseinrichtungen sowie Zerstörungen im Bereich der Gewässer und des Kanalnetzes sind nur einige Bereiche, die zu nennen sind. 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 Richtlinie über die Gewährung von Billigkeitsleistungen des Landes Nordrhein-Westfalen zur Beseitigung von Schäden an öffentlicher und

privater Infrastruktur sowie zum Wiederaufbau anlässlich der Starkregen- und Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 (Förderrichtlinie Wiederaufbau Nordrhein-Westfalen) die Basis für die finanzielle Unterstützung bei der Beseitigung der Schäden und den Wiederaufbau dar. Zum aktuellen Zeitpunkt ist noch nicht abschätzbar, wie hoch der finanzielle Schaden ist, der nach Abrechnung aller Hilfsleistungen von Land und Bund im städtischen Haushalt verbleiben wird.

Ganz aktuell sind außerdem die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Haushaltslage kaum abzuschätzen. Die Notwendigkeit einer weiteren Anpassung des Zinsaufwandsbudgets im Rahmen der Haushaltsbewirtschaftung kann nicht ausgeschlossen werden. Hierin liegt ein deutliches Risiko, dem unterjährig ggf. durch Haushaltssteuerungsmaßnahmen begegnet werden muss.

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 erheblichen 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 aus der Corona-Pandemie und der Flutkatastrophe noch nicht abzuschätzenden langfristigen finanziellen Folgen stellen neue Herausforderungen dar. Trotz dieser unbeeinflussbaren Faktoren ist die Stadt Hagen weiterhin bemüht, einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen. Mit der Aufstellung des neuen HSK verfolgt die Stadt Hagen das Ziel, einen Konsolidierungsprozess voranzutreiben, der die Bürgerschaft mit weiteren Konsolidierungsmaßnahmen so wenig wie möglich belastet und zugleich durch die Aufstellung eines ausgeglichen Haushaltes zukünftigen Generationen keine weiteren finanziellen Belastungen 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 Hagerer Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2021 gegriffen haben. Darüber hinaus soll mittels einer zukunftsorientierten Analyse aufgezeigt werden, wie sich der weitere Konsolidierungsverlauf bis zum Jahr 2026 voraussichtlich entwickelt.

Konsolidierungserfolg bis 2021:

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

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

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Konsolidierungszeitraum kumulieren sie sich bislang auf mehr als 33,7 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2010 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2010 in Euro
2010	110.568.173	-	-	110.568.173	-
2011	98.354.191	-12.213.982	-1.619.733	96.734.458	-13.833.715
2012	96.476.695	-14.091.478	-4.484.963	91.991.732	-18.576.441
2013	99.355.498	-11.212.675	-6.750.093	92.605.405	-17.962.768
2014	102.130.074	-8.438.099	-9.732.365	92.397.709	-18.170.464
2015	93.485.897	-17.082.276	-12.095.082	81.390.815	-29.177.358
2016	116.899.807	6.331.634	-15.142.079	101.757.728	-8.810.445
2017	123.258.283	12.690.110	-18.282.887	104.975.396	-5.592.777
2018	132.444.888	21.876.715	-22.442.262	110.002.626	-565.547
2019	139.790.135	29.221.962	-27.057.530	112.732.605	2.164.432
2020	155.614.146	45.045.973	-31.201.613	124.412.533	13.844.360
2021	162.159.033	51.590.860	-33.727.015	128.432.018	17.863.845

Abb. 79: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Das Jahresergebnis 2011 weist auf den ersten Blick ganz erheblich geringere Personalaufwendungen als im Basisjahr 2010 auf. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in diesem Ergebnis die zum 01.01.2011 rückwirkenden Verlagerungen zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) beinhaltet sind. Allein durch diese Organisationsveränderung wurde eine deutliche Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. Euro erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-)Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegengerechnet werden. Nominaler und realer Konsolidierungserfolg reduzieren sich ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung dementsprechend.

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

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

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

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

Aus der Rückführung des 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. Der um externe Faktoren bereinigte und seit 2011 kumulierte Konsolidierungserfolg wird

durch die Organisationsveränderung zwar erheblich geschmälert, gleichwohl errechnet sich immerhin noch ein realer Konsolidierungsbetrag von rund 8,8 Mio. Euro.

Seit 2017 haben neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. So etwa 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 weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bis zum Jahr 2018 kumulierte sich der Konsolidierungserfolg seit 2011 gleichwohl noch auf mehr als eine halbe Million Euro. 2019 lag das um die externen Faktoren bereinigte Ergebnis erstmals wieder über der Basis von 2010. Die Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen haben die Konsolidierungsbeiträge mehr als aufgezehrt.

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, belief 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 mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Daneben wurden Vakanzen in diversen Bereichen der Verwaltung besetzt. Auch wurde die Gesamtzahl der Auszubildenden nochmals erhöht. Der um die externen Faktoren bereinigte und seit 2011 kumulierte Konsolidierungsbetrag verschlechtert sich durch die Organisationsveränderung wiederum erheblich und belief sich ohne sie auf rund 7,5 Mio. Euro.

Im Berichtsjahr stiegen die Personalaufwendungen aufgrund von Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie durch weitere - teils pandemiebedingte - Personalbedarfe. Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde nochmals erhöht.

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

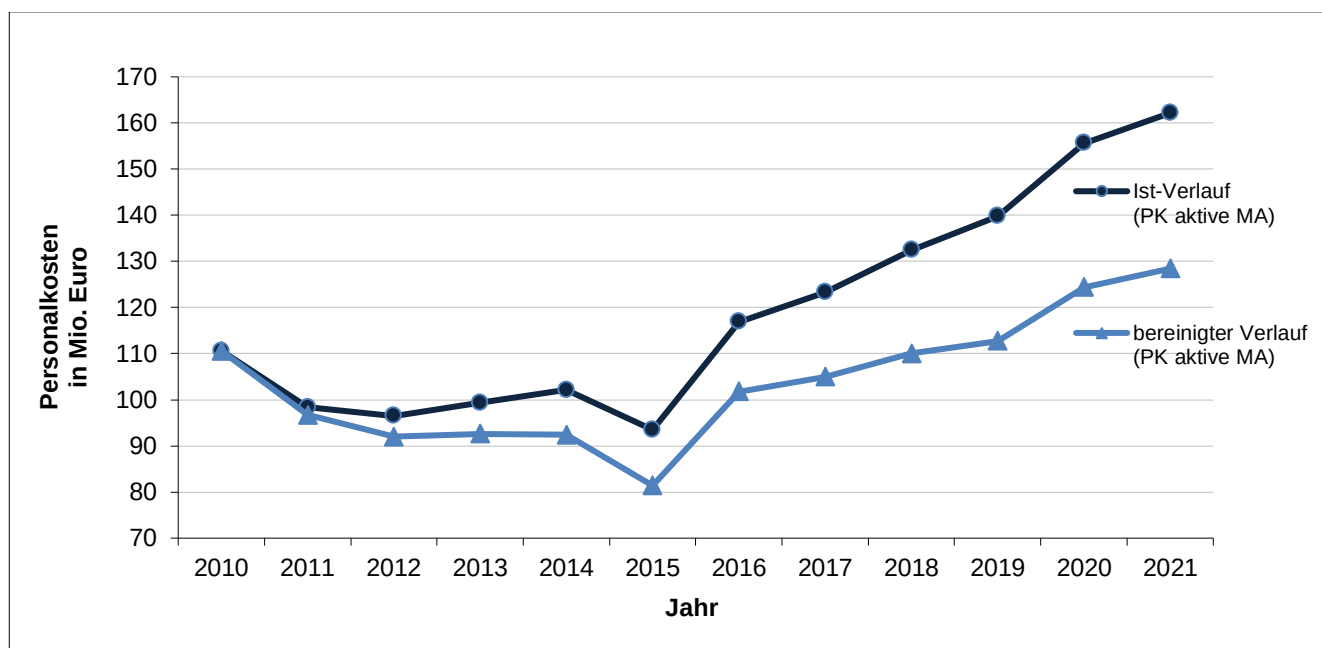


Abb. 80: Konsolidierungsverlauf bis 2021

Prognose bis 2026:

Die Planungen zum Doppelhaushalt 2022/2023 sehen aktuell Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von ca. 165,10 Mio. Euro für das Jahr 2022 bzw. 167,56 Mio. Euro für das Jahr 2023 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 Vorstandsbereiche 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.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von zwei Prozent ca. 177,6 Mio. Euro im Jahr 2026 betragen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein die im weiteren Verlauf geschätzte Steigerung von nur zwei Prozent zieht eine kumulierte Ergebnisverschlechterung seit 2011 von nahezu 44 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2026 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 133,62 Mio. Euro belaufen.

Die nachstehenden Tabellen und die zugehörige Grafik stellen den aktuell prognostizierten nominalen und realen Konsolidierungsverlauf im Bereich der Personalaufwendungen bis 2026 dar.

Jahr	2022	2023	2024	2025	2026
Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)					
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	165,10	167,56	170,91	174,33	177,82
Konsolidierung kumuliert	-	-0,13	-0,16	-0,19	-0,22
Nominaler Konsolidierungsverlauf	165,10	167,43	170,75	174,14	177,60
Realer Verlauf (in Mio. Euro)					
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	165,10	167,56	170,91	174,33	177,82
Konsolidierung kumuliert	-	-0,13	-0,16	-0,19	-0,22
Externe Faktoren kumuliert seit 2011	-33,73	-33,73	-37,08	-40,50	-43,98
Realer Konsolidierungsverlauf	131,38	133,71	133,68	133,65	133,62

Abb. 81: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2026

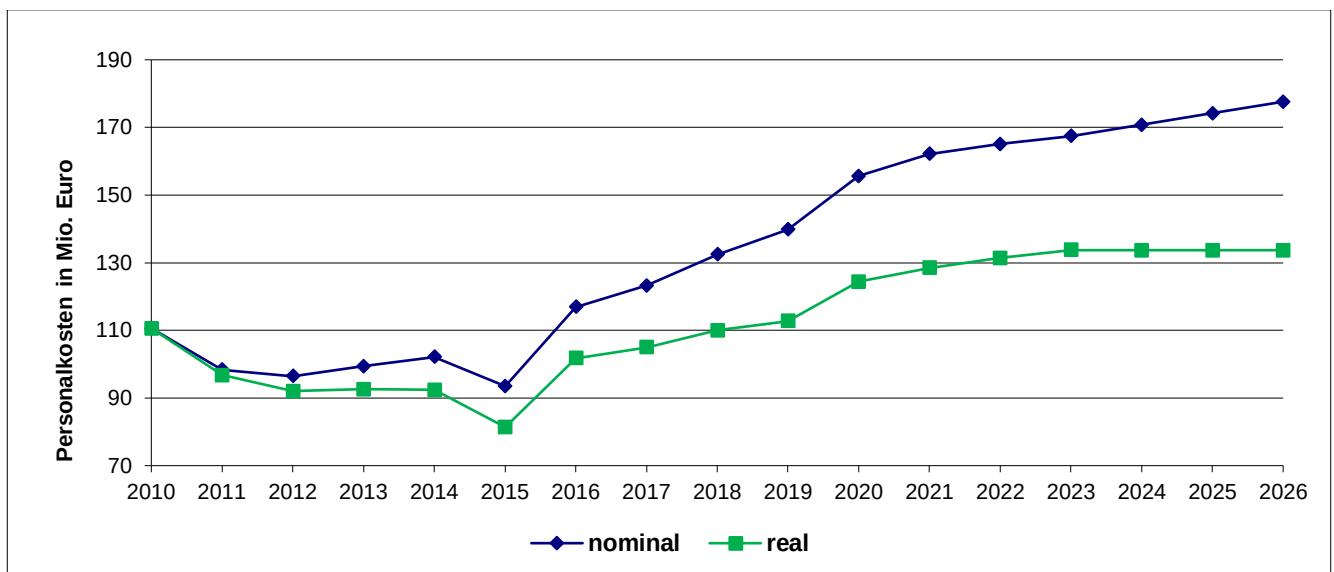


Abb. 82: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2026

Fazit:

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

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

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

Stadt Hagen gleichzeitig fortlaufend prüfen, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen bei den Personalaufwendungen erreicht werden können. Neben der konsequenten Umsetzung von bereits beschlossenen Maßnahmen seien weiterhin dauerhaft neue Einsparpotentiale zu sondieren.

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

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

Die Ergebnisse der letzten beiden Jahre und die Planung des Doppelhaushaltes 2022/2023 waren stark geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Dies gilt insbesondere auch für die Höhe der Personalaufwendungen. Aktuell bestehen weiterhin pandemiebedingte Personalmehrbedarfe.

Nach einem Ende der Pandemie 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 anzusparen.

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. Hier stehen die Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt dem Fachbereich Personal und Organisation.

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

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



Abb. 83: 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)

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

Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we) ^{2,5}

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH ¹

Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH ¹

HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb ^{1,8}

HEB Service GmbH ³

HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft ^{5,8}

agentur mark GmbH ^{1,6}

HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH ⁸

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

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

HABUS GmbH ²

ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG ¹

Mark-E Aktiengesellschaft ⁷

C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG ^{3,4}

C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH ^{3,4}

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH ¹

ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH ²

Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG ¹

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG

2 durchgerechnete Anteile HST

3 durchgerechnete Anteile HEB

4 durchgerechnete Anteile WBH

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

6 durchgerechnete Anteile HAGENagentur

7 durchgerechnete Anteile ENERVIE

8 durchgerechnete Anteile Mark-E

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

Die folgenden Kennzahlen zu Personalbestand und -aufwand der Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2020** entnommen. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 16.12.2021 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.	durchschnittlicher Personalbestand				
				2016	2017	2018	2019	2020
HVG	x			79	74	76	83	80
HBG	x		x	70	77	76	77	81
HST	x		x	284	281	285	320	341
BSH	x		x	280	278	275	276	296
HaWeD	x		x	2	3	3	4	5
G.I.V.	x			2	2	2	2	2
GIS	x		x	61	52	69	85	68
Theater	x			270	270	242	243	246
ha.ge.we		99,04	x	36	36	39	39	40
Werkhof		74,00	x	60	64	66	74	77
Stadthalle		72,50	x	16	16	15	15	14
HEB		62,15	x	266	265	268	284	294
HUI		62,13	x	27	27	28	28	28
agentur mark		51,65	x	21	22	25	25	25
HAGENagentur		51,04	x	17	20	23	22	25
Stadtbeleuchtung		51,00		3	3	3	3	3
WBH AöR				342	343	338	348	345

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Anzahl Auszubildende				
				2016	2017	2018	2019	2020
HVG	x			6	7	6	5	6
HBG	x		x	7	6	5	5	5
HST	x		x	18	17	17	18	17
BSH	x		x	9	9	8	10	9
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			0	6	3	2	0
ha.ge.we		99,04	x	4	4	5	3	2
Werkhof		74,00	x	0	0	0	0	0
Stadthalle		72,50	x	1	1	1	1	0
HEB		62,15	x	9	10	8	10	9
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	0
Stadtbeleuchtung		51,00		0	0	0	0	0
WBH AöR				14	15	11	9	10

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalbestand

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro				
				2016	2017	2018	2019	2020
HVG	x			5.560	5.351	4.993	4.974	4.649
HBG	x		x	2.782	2.860	2.849	2.854	2.439
HST	x		x	16.153	16.837	16.838	17.772	18.552
BSH	x		x	10.112	10.528	11.222	11.376	12.249
HaWeD	x		x	68	66	81	100	141
G.I.V.	x			88	110	101	106	95
GIS	x		x	1.172	1.370	1.368	1.564	1.585
Theater	x			14.629	14.721	13.945	14.513	12.635
ha.ge.we		99,04	x	2.437	2.519	2.702	2.845	2.963
Werkhof		74,00	x	3.290	3.742	3.502	3.686	3.904
Stadthalle		72,50	x	1.040	1.068	1.057	1.037	775
HEB		62,15	x	14.892	15.190	15.890	16.666	17.805
HUI		62,13	x	1.165	1.150	1.220	1.198	1.279
agentur mark		51,65	x	1.082	1.251	1.410	1.453	1.554
HAGENagentur		51,04	x	1.169	1.314	1.400	1.368	1.619
Stadtbeleuchtung		51,00		13	13	14	14	13
WBH AöR				18.396	21.210	23.704	23.741	24.752

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

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

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	527,09	-472,99	Abgänge in Eigenbetriebe /Konzernbereiche
--	--------	---------	--

Per Saldo wurde damit das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt 54,10 VZK erweitert.

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2020

Insgesamt ist zahlenmäßig eine große Fluktuation auf dem „konzernweiten Arbeitsmarkt“ zu verzeichnen. Insbesondere in den Jahren 2011, 2012 und 2015 resultierten die Personalbewegungen aus der Verwaltung heraus in andere Konzernbereiche aber im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen und Aufgabenverlagerungen. 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 in	Zugänge		Abgänge		Abgänge in
	in VZK	von	in VZK	zu	
	8,70	diverse	-20,73 -205,27	diverse WBH	
2011	8,70		-226,00		2011
	6,83	diverse	-3,50 -24,85	diverse GWH	
2012	6,83		-28,35		2012
	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 -192,87	diverse Theater	
2015	9,78		-203,79		2015
	353,02	GWH			
2016	353,02		-0,00		2016
	2,83 2,00 1,00	GIS Theater HABIT	-2,00	HABIT	
2017	5,83		-2,00		2017
	6,24 2,00 1,00	GIS HABIT WBH			
2018	9,24		0,00		2018
	9,51 2,00 2,00	GIS HABIT Theater	-1,00	HABIT	
			-1,00	WBH	
2019	13,51		-2,00		2019
	9,50 83,73	GIS HABIT			
2020	93,23		0,00		2020
Summe Zugänge	515,40		-472,09		Summe Abgänge
			-43,31		

Abb. 86: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2020

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

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

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

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.

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2021

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

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge im	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge im
I. Quartal	3,93	GIS	-0,90	WBH	I. Quartal
II. Quartal	1,70	GIS			II. Quartal
	1,00	WBH			
III. Quartal	1,00	Theater			III. Quartal
IV. Quartal	4,06	GIS			IV. Quartal
Summe Zugänge	11,69		-0,90		Summe Abgänge
	10,79				

Abb. 87: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2021

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

IV. Ausblick auf 2022

Das Coronavirus beeinflusst auch im dritten Jahr der Pandemie die Arbeit des Fachbereichs Personal und Organisation (11). Nach wie vor müssen - ergänzend zu den Vorschriften und Empfehlungen des Bundes und des Landes - innerbetriebliche Regelungen geschaffen und überarbeitet sowie Führungskräfte und Mitarbeitende entsprechend informiert werden. Dies zwingt weiterhin dazu, Prioritäten zu setzen. Immer noch besteht der Alltag im Fachbereich u. a. daraus, alle erforderlichen Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten und die Gesundheit sowohl der Bevölkerung als auch der Belegschaft sicherzustellen. Auch die Flutkatastrophe aus dem Sommer 2021 zieht noch organisatorische und personalwirtschaftliche Arbeiten im Flächenmanagement und der Abwicklung der Hochwasserhilfe nach sich. Ganz aktuell ist außerdem aufgrund des Krieges in der Ukraine mit einem zunehmenden Flüchtlingsaufkommen zu rechnen. Hier sind Fragestellungen zur Flüchtlingsaufnahme, Wohnraumversorgung sowie zur Koordination von Hilfsangeboten auch im Fachbereich 11 zu thematisieren.

Es ist zurzeit schwer einzuschätzen, ob und in welchem Umfang die für 2022 anstehenden Themen im Organisations- und Personalmanagement planmäßig umgesetzt werden können. Je nach Entwicklung der genannten aktuellen Krisen sind Auswirkungen auf organisatorische und personalwirtschaftliche Themenfelder und damit eine veränderte Prioritätenbildung nicht auszuschließen.

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

Beabsichtigt sind für das Jahr 2022 folgende Arbeitsschwerpunkte.

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**

Auf Grundlage der in den letzten Jahren gewonnenen Erfahrungen werden auch in 2022 weitere Potentiale und praktische Einsatzmöglichkeiten einer robotergesteuerten Prozessautomatisierung in der Stadtverwaltung Hagen ermittelt und deren Umsetzung geprüft. Mithilfe der erhaltenen Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt „Jobcenter-Controlling“ können aufkommende Schwierigkeiten bei der zukünftigen Prozessauswahl frühestmöglich erkannt werden. Der Prozess „Jobcenter-Controlling“ an sich wird in naher Zukunft den Piloten-Status verlassen und vollwertig in den Arbeitsalltag integriert werden.

- **Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative**

Für das Jahr 2022 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**

Für Sommer 2022 ist eine Willkommensveranstaltung in Präsenz für neue Mitarbeitende geplant. Sofern es pandemiebedingt möglich sein wird, soll diese in einem ähnlichen Rahmen stattfinden wie bereits die Veranstaltungen im Jahr 2019.

Zusätzlich sollen weitere Maßnahmen dazu beitragen, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Hierbei liegt der Fokus vor allem im Bereich Social Media und Marketing auf Karriere-Plattformen.

- **Picture Prozessplattform**

Die Anzahl der aktiven Lizenzen ist konstant steigend und auch für 2022 kann von einem weiteren Nutzerzahlenanstieg ausgegangen werden. Gründe hierfür sind u. a. die voranschreitenden Digitalisierungsprozesse in der Verwaltung.

Im Hinblick auf das OZG werden im Laufe des Jahres eine Vielzahl an weiteren Prozessen aufgenommen. Mithilfe des verfassten Leitfadens und der festgelegten Konventionen in der Prozessaufnahme wird auf die Einhaltung einer hohen Qualität der PICTURE-Prozesse geachtet. Bereits aufgenommene Prozesse, die sich in den letzten Jahren angesammelt haben, werden im Zuge dessen ebenfalls einer entsprechenden Qualitätsprüfung unterzogen, um eine gewisse Stringenz zu bewahren.

- **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.

Aktuell werden daher weiterhin unterschiedliche Maßnahmen erprobt, um passgenaue Lösungen entwickeln zu können und perspektivisch eine verwaltungsweit lebende Wissenskultur zu etablieren. In diesem Zusammenhang ist u. a. geplant im Laufe des Jahres eine aktualisierte Version des Leitfadens zur Selbsterfassung von Wissen zu veröffentlichen.

- **Lean Six Sigma Yellow Belt Training**

Aufgrund der zahlreichen Anmeldungen nach der Veranstaltung „Achtung Führung“ aus dem Frühjahr 2020 und der positiven Resonanz der bisherigen Lean-Six-Sigma-Trainings sind auch für 2022 weitere Angebote für interessierte Beschäftigte geplant.

Hierzu zählen vor allem weitere Yellow-Belt-Trainings, die aufgrund der Corona-Pandemie bisher nicht stattfinden konnten. Die erste Veranstaltung ist bereits für den Sommer angesetzt.

Zudem werden aktuell Gespräche mit der Fachhochschule Südwestfalen geführt, um auch in diesem Jahr ein fünftägiges Green-Belt-Training anbieten zu können. Hierbei haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, einen vertieften Einblick in die Methodik zu bekommen und können erste Erfahrungen in der Anwendung einzelner Werkzeuge sammeln.

- **Ideenmarkt**

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

Auch in 2022 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 zudem kleinere Verbesserungsmaßnahmen vorgesehen, so wurde beispielsweise zuletzt der Intranet-Auftritt des Ideenmarktes komplett überarbeitet.

- **Projekt Digitalisierung**

Zu Beginn des Jahres liegt der Fokus auf der weiteren Projektvorbereitung hinsichtlich der PICTURE-Prozessplattform und des Aktenplans inkl. der dazugehörigen Aufgabenfristen. Die bisher erzielten Ausarbeitungen werden im nächsten Schritt anhand eines Pilotprojektes beim Rechtsamt (30) umgesetzt und anschließend analysiert. Hierzu erfolgt ein ständiger Austausch mit allen Projektbeteiligten, um mögliche Optimierungsansätze zu identifizieren und für den weiteren Projektverlauf zu übernehmen. Um eine standardisierte Prozessaufnahme zur gewährleisten, werden einige Vorlagen entwickelt, wie z. B. ein Interviewleitfaden und eine Controlling-Liste für das Prozessscreening.

Auch im Bereich der Teleheimarbeit erfolgt eine weitere Vertiefung in die Thematik, um weitere Lösungsansätze zu entwickeln. Hierzu zählt auch die weitere Ausarbeitung von Innerbetrieblichen Regelungen zur Umsetzung dieser Alternativen.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

Der Mietvertrag für die Volme Galerie wird in Kürze abgeschlossen. Die Planungen für den Umbau und die Belegung der Flächen laufen. Das Hochwasser und die Beschädigungen der Galerie haben einen Verzug nach sich gezogen. Ein konkretes Datum für die Fertigstellung steht daher noch nicht fest.

Haus Busch ist weiterhin durch die Kontaktnachverfolgung belegt. Erst nach Abklingen der Pandemie kann daher in eine weitere Planung für die Nachnutzung eingetreten werden.

2. Personalmanagement

- **Personalbindung und Personalgewinnung**

Neben der Deckung zusätzlicher Personalbedarfe z. B. zur Krisenbewältigung im Rahmen der Corona-Pandemie, der Hochwasserhilfe und aktuell der Flüchtlingshilfe wird die Personalwirtschaft auch in 2022 alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um der altersbedingten Fluktuation und dem steigenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Personalgewinnung und Personalbindung bleiben daher auch in diesem Jahr Schwerpunktthemen des Personalmanagements.

- **Ausbildung**

Für das Jahr 2022 ist eine weitere Erhöhung des Ausbildungs- und Studienplatzangebots geplant. Für die Bachelor-Studiengänge der allgemeinen Verwaltung wurden bereits zwei weitere Studienplätze für das Jahr 2022 bei der Hochschule für Polizei und Verwaltung angemeldet.

Auch im Bereich des Ausbildungsberufs Verwaltungsfachangestellte*r sollen zwei Plätze aufgestockt werden, wobei hier der Fokus auf einer generalistischen Ausbildung mit dem Ziel eines künftigen Einsatzes im kommunalen Stadtordnungsdienst liegt.

Um Personalbedarfe im Rettungsdienst decken zu können, werden an der Rettungsdienstschule der Feuerwehr in 2022 erstmals auch fünf Notfallsanitäter*innen bei der Stadt Hagen ausgebildet.

Sich als attraktiver Arbeitgeber mit einem vielseitigen Angebot an interessanten Ausbildungsberufen, spannenden und innovativen dualen Studiengängen sowie gut organisierten Praktikumsangeboten zu präsentieren ist das vorrangige Ziel für die kommenden Jahre. Allein dadurch werden sich insbesondere junge Bewerber*innen für die Stadt Hagen entscheiden und hier ihre berufliche Zukunft sehen.

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

Wegen der immer noch aktuellen Corona-Pandemie ist fraglich, ob und in welchem Umfang alle für 2022 beabsichtigten Maßnahmen umgesetzt werden können. Geplant sind im Rahmen Personalentwicklung und BGM folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen:

- Erweiterung der Toolbox/Werkzeugkasten für Führungskräfte
- Interkommunaler Erfahrungsaustausch (IKEA) zur Personalentwicklung
- Einführung des Instruments „Mitarbeitergespräch“ (MAG)
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für Auszubildende
- Überarbeitung des Katalogs „Formate der Personalentwicklung“
- Angebot „Krankenrückkehrgespräche führen“ als hybrides Format inkl. Leitfaden
- Neues Angebot der PE für Führungskräfte der FE 1-3 in Zusammenarbeit mit der FernUniversität
- Seminar „Achterbahn der Gefühle in Corona-Zeiten“
- Vortrag „Mit der Achterbahn der Gefühle während Corona umgehen lernen“
- Schritte Challenge
- Stressmanagement-Reihe

- Vortrag „Psychotherapie - Möglichkeiten und Grenzen“
- Lebe Balance Einheiten
- Vortrag „Medikamenten/Schmerzmittel-Missbrauch in Verbindung mit der Legalisierung von Cannabis“
- Vortrag „Nahrungsergänzungsmittel“
- Bewegte Mittagspause Angebot(e)
- Kooperationen
- Netzwerkpflege
- Jahresrückblick auf 2021

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 2021

Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2021

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A11	1,00	Internes Consulting (ICo)
	E10	2,64	1 MA Organisationsentwicklung 2 MA Internes Consulting (1,64 VZK)
14	E11	1,00	Technische Rechnungsprüfung
15	A13L2E1	1,00	SB SAP-Service
	E04	2,00	Poststelle
	E08	1,00	SB IT-Endanwendersysteme Hagener Schulen
	E09A	1,00	Serviceline
	E10	1,00	IT-Anwenderbetreuung, DMS-Projektkoordination
		1,00	Schriftgutverwaltung DMS
		1,00	Administration Endanwendersysteme Front-Office
	E11	1,00	SAP, Schwerpunkt Rewe, FI und Geschäftspartner- buchhaltung
		1,00	Anwendungsentwicklung/-betreuung E-Government, Internet und Multimedia
	E13	1,00	SAP FI Business Warehouse
20	A9L2E1	1,00	Interne Steuerberatung
	E07	2,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	2,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E10	2,00	1 SB Ergebnisplanung 1 SB Investive HH-Planung und Bewirtschaftung
30	A14	1,00	Amtsleitung
	E14	1,00	juristische Sachbearbeitung
32/0	E06	1,00	SB Bußgeldstelle
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
32/2	E09A	1,00	Städtischer Ordnungsdienst
	E09C	3,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
32/4	E10	1,00	SB Statistik und Wahlen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	4,00	Brandmeister*innen / Vakanzen fwtD
	A9L1E2	2,00	Einsatzlenkung Leitstelle
	E08	1,00	SB Lagerlogistik und Geräteinstandhaltung
		1,00	SB Atemschutz/Umweltschutz/Logistiklager
		1,00	KFZ-Mechatroniker*in
	E08NFS	1,00	Notfallsanitäter*in
48	E03	0,18	Hausbetreuung VHS
	E06	1,38	2 Schulsekretariate
	E09B	0,80	2 Musikschullehrer*innen
	E09C	1,00	Controlling / Abrechnung Fördermittel
		1,00	SB Schulträgerangelegenheiten
		1,00	Dipl.-Bibliothekar*in
53	E15	0,50	Stadtarzt*in
	S14	1,00	Sozialarbeit Sucht- und Psychkrankenhilfe
55/2	E09A	0,77	Pflegefachkraft / Heimaufsicht
	E09C	1,00	SB Hilfen für Menschen mit Behinderung
	S15	0,77	Sachgruppenleitung Pflege- und Wohnberatung
55/3	E04	0,27	Kultopia / Service Cafeteria
	S08A	0,50	KI Sprachförderung von Kindern im Vorschulalter
	S11B	0,50	Kultopia / pädagogische Mitarbeit
		2,50	Schulsozialarbeit (3 MA)
		5,00	Kommunales Integrationszentrum
	S15	1,00	Sachgruppenleitung Schulsozialarbeit
55/4	S08A	2,00	Erzieher*innen
	S08B	0,90	Erzieher*in
	S15	1,00	Fachberatung Tages- und Großtagespflege
		1,00	Fachberatung kommunale Kitas
55/6	E09C	1,00	Verwaltungsaufgaben in der Eingliederungshilfe
	S14	2,00	ASD
55/7	E08	1,00	SB Wohngeld

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
60	E08	0,50	SB Verwaltung unbebauter Grundstücke
61	E09B	1,00	techn. SB Baukontrolle
	E11	2,00	techn. SB Denkmalschutz und -pflege
		2,00	techn. SB Verkehrsplanung
		2,00	techn. SB Stadtentwicklung / -planung
65	E03	1,00	Objektbetreuung
	E06	3,00	Bauzeichner*in, Maler*in, Tischler*in
	E07	1,00	Heizungsmonteur*in
	E11	2,00	techn. SB Neubau, Planung, Projektmanagement
69	A14	1,00	Stellvertretende Behördenleitung und Leitung der Sachgruppe Genehmigung und Überwachung
	E10	1,00	techn. SB Gewässerschutz
Jobcenter	E06	1,00	Assistenz in der Rechtsbehelfsstelle (2 x 0,5 VZK)
	E09C	1,00	Persönliche*r Ansprechpartner*in im Bereich Bewerber*innen-Betreuung SGB II
		2,00	SB Leistungsgewährung
		1,41	2 SB Unterhalt
92,62			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E07	1,77	2 MA Telefonservice
20	E10	0,60	SB Investive Haushaltsplanung und Bewirtschaftung
32/0	E06	1,00	SB Bußgeldstelle
	E07	7,00	Waste Watcher
	E08	3,00	SB Bußgeldstelle
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	2,00	SB Bürgerservice
32/4	E08	0,92	SB Statistik und Wahlen
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
53	E05	0,14	Sozialpsychiatrischer Dienst / Sonderaufgaben
	E08	1,00	MTA, Labor u. a.
55/3	E04	1,23	KI: 2 Bildungsmediator*innen / Förderung und Integration von Zugewanderten aus SOE
	S08A	1,00	KI / Sprachförderung von Kindern im Vorschulalter
	S11B	1,00	Sozialarbeit Jugendzentrum
55/4	S04	2,50	4 Kinderpfleger*innen
	S08A	13,37	16 Erzieher*innen
	S08B	1,00	Erzieher*in
65	E02	0,79	Reinigung / fr. Aushilfe
	E05	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
	E06	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
Jobcenter	E08	2,00	Fachassistenz Leistungsgewährung
	E09C	2,00	2 SB Arbeitsvermittlung

49,32

unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Personalservice / Bachelor of Laws
15	E08	1,00	SB Einkauf und Vertragsmanagement / Verwaltungsfachang.
	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
20	E08	3,00	SB Vollstreckungsinendienst SB Gewerbe- und Vergnügungssteuer SB Grundbesitzabgaben und Hundesteuer - Verwaltungsfachangestellte
32/1	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Bachelor of Laws
	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde / Verwaltungsfachang.
32/2	A9L2E1	2,00	SB Ausländerbehörde / Bachelor of Laws
	E07	1,00	SB Standesamt / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
37	A7	19,00	Brandmeister*innen
	A10L2E1	2,00	Brandoberinspektor*innen
48	A9L2E1	1,00	SB Schulträgerangelegenheiten / Bachelor of Laws
55/3	E07	1,00	Assistenz KI / Verwaltungsfachang.
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in / PIA
61	E09C	1,00	Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung / Bachelor of Arts
37,00			

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E07	1,00	Telefonservice / von WBH
65	E02	9,69	24 Reinigungskräfte / von GIS
	E09B	1,00	Verantwortliche*r Veranstaltungstechniker*in / von Theater gGmbH
11,69			

Personal- und Organisationsbericht 2021

Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2021

Amt / FB	Bestand am 31.12.2021		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
01 – Fachbereich des Oberbürgermeisters	5,00	5	Pressestelle / Mehrbedarf wg. Corona-Pandemie 4 MA Koordinierende COVID-Impfereinheit (KoCI)
11 – Fachbereich Personal und Organisation	0,51	1	Unterstützung strategisches Flächenmanagement
15 – Fachbereich für Informations- technologie und Zentrale Dienste	2,00	2	Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kraft SB grafische Gestaltung/Mediengestaltung
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	2,70	4	Investitionsplanung (1,00 VZK) Bilanzbuchhaltung (0,50 VZK) Zahlungsabwicklung (0,64 VZK) Stammdatenmanagement (0,56 VZK)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicher- heit und Ordnung	18,31	19	1 MA mobile Geschwindigkeitsüberwachung 3 MA SOD / u. a. Corona-Kontrollen 2 MA "Waste Watcher" Fahrerlaubnisbehörde - Kopierarbeiten/Aktensichtung, 16i-Kraft (0,77 VZK) - Sachbearbeitung Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten - 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten 16i-Kräfte (1,54 VZK) - 3x Sachbearbeitung 1 SB Einwohnerangelegenheiten 4 SB Bürgerservice 1 MA Unterstützung Wahlen

Amt / FB	Bestand am 31.12.2021		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	5,15	6	2 MA Katastrophenschutzlager (1,15 VZK) 4 Rettungssanitäter*innen
48 – Fachbereich Bildung	4,45	7	Digitalisierung Schulen (0,51 VZK) Schulsekretariat Fachang. für Medien- und Informationsdienste - befr. Übernahme nach Ausbildung Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft 3 Weiterbildungslehrer*innen VHS (0,94 VZK)
49 – Fachbereich Kultur	1,13	2	Museumsbibliothek/Museumsarchiv - Wissenstransfer (0,13 VZK) Wissenschaftliche/r Mitarbeiter*in
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	34,52	40	38 MA Unterstützung Infektionsschutz (Hotline, KPN) / Corona-Pandemie (32,65 VZK) Sozialpsychiatrischer Dienst - Parkbetreuung, 16i-Kraft - Streetwork (0,87 VZK)
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/0 – Service und Verwaltung	0,59	2	Aufbauhilfen Hochwasser (0,21 VZK) Prozesserfassung "Leistungen für Kinder und Jugendliche nach SGB VIII und SGB XII" (0,38 VZK)
55/1 – Beratungszentrum Rat am Ring	1,26	2	Hilfen für straffällig gewordene Jugendliche und Heranwachsende (0,90 VZK) Schulpsycholog*in (0,36 VZK)
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	1,50	2	Pflege- und Wohnberatung (0,50 VZK) Projekt „Guter Lebensabend NRW“

Amt / FB	Bestand am 31.12.2021		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	6,15	8	Assistenzkraft (0,67 VZK) Projektleitung ESF-Projekt "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier" (BIWAQ) Kinder- u. Jugendpark / Werkstudent*in (0,49 VZK) Schulsozialarbeit (0,49 VZK) Case-Management KI Drogenberatungsstelle - 2 Sozialarbeiter*innen (1,50 VZK) - MA Drogentherapeutische Ambulanz / 16i-Kraft
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	52,46	69	39 Erzieher*innen, 26 Kinderpfleger*innen, 5 Hauswirtschaftskräfte, davon 4 16i-Kräfte - tlw. Mehrbedarf wg. Corona-Pandemie
55/5 – Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	4,01	8	Sozialarbeit zur Koordinierung des Projektes Zuwanderung aus SOE / Werkstudent*in (0,51 VZK) 7 Sprach- und Kulturmittler*innen für Zugewanderte aus SOE (3,50 VZK)
55/6 – Erziehungshilfen	0,38	1	ASD / Werkstudent*in
55/7 – Wirtschaftl. Hilfen, Beratung und Betreuung	0,90	1	Beistandschaften, Beurkundungen, BAföG
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,51	3	Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätter- höhle“ - wissenschaftliche Grabungsleitung Wissenschaftl. MA zur Erarbeitung einer Denkmal- topographie in Westfalen-Lippe II Band Hagen Stadtplanung / Werkstudent*in (0,51 VZK)
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	1,00	1	Vermessungstechniker*in - ehem. Azubi, kein dienstl. Dauerbedarf
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,00	4	Objektbetreuung Zentralheizungs- und Lüftungsbaumeister*in 2 techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maßnahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW

Amt / FB	Bestand am 31.12.2021		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
69 – Umweltamt	3,00	3	Tierpfleger*in techn. SB Hochwasserschutz/Hochwasservorsorge techn. SB Untere Umweltschutzbehörde BO, DO, HA
Jobcenter	5,50	6	Fachassistenz Eingangszone 2 SB Arbeitsvermittlung 3 SB Leistungsgewährung (2,50 VZK)
SZS – Service- zentrum Sport	2,00	2	Pflege von Sportstätten / 16i-Kräfte
insgesamt	164,03	203	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2021

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beam*tinnen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. 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. Zuletzt wurde bis zum 31.12.2019 nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt.

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

Beihilfen im Sinne der Beihilfeverordnung sind Geldzuwendungen eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, die dieser zur Erfüllung seiner Fürsorgepflicht an den Beihilfeberechtigten (Beamt*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.

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011

Startniveau ↓

	Bestand am 31.12.												Entwick- lung		in Prozent
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Gesamt- verwaltung	2.155,53 100,00 %	1.890,93 87,72 %	1.822,80 84,56 %	1.804,58 83,72 %	1.785,98 82,86 %	1.599,82 74,22 %	1.996,62 92,63 %	2.067,95 95,94 %	2.161,92 100,30 %	2.242,75 104,05 %	2.433,81 112,91 %	2.488,12 115,43 %	332,59	↗	15,43 %
HABIT (bis 2019)	78,74 100,00 %	84,64 107,49 %	82,75 105,09 %	79,57 101,05 %	74,83 95,03 %	77,93 98,97 %	76,94 97,71 %	79,26 100,66 %	80,47 102,20 %	83,71 106,31 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-78,74	↘	-100,00 %
GWH (bis 2015)	363,73 100,00 %	367,54 101,05 %	370,51 101,86 %	366,90 100,87 %	353,23 97,11 %	355,16 97,64 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-363,73	↘	-100,00 %
insgesamt	2.598,00 100,00 %	2.343,11 90,19 %	2.276,06 87,61 %	2.251,05 86,65 %	2.214,04 85,22 %	2.032,91 78,25 %	2.073,56 79,81 %	2.147,21 82,65 %	2.242,39 86,31 %	2.326,46 89,55 %	2.433,81 93,68 %	2.488,12 95,77 %	-109,88	↘	-4,23 %

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfz.	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	-105	↘	-3,50 %
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---	---------

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte		Gesamtverwaltung										
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Stammkräfte**	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12
Befristete	136,21	111,27	121,93	131,33	122,01	142,77	141,80	149,00	136,57	108,11	161,00	164,03
Aushilfen	7,13	6,50	4,26	2,04	6,14	0,32	10,45	8,50	7,81	6,40	3,99	3,78
Auszubildende	68,00	38,00	36,50	40,50	53,50	43,50	46,75	65,50	77,60	91,50	114,52	124,04
Praktikumskräfte	23,00	28,00	25,00	22,00	28,00	25,00	23,00	20,53	12,51	14,89	9,50	10,50
Zivis/BFD/FSJ	17,00	10,00	10,00	17,00	24,00	19,00	24,00	23,00	24,00	23,64	34,00	24,56
	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03
Veränderung seit 2010		-13,39 %	-16,05 %	-16,18 %	-16,09 %	-23,95 %	-6,82 %	-3,01 %	0,56 %	3,34 %	14,54 %	16,96 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung											
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Stammkräfte**	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893
Befristete	172	142	156	166	160	200	194	191	180	138	203	203
Aushilfen	23	14	17	7	13	2	28	26	23	27	18	18
Auszubildende	68	38	37	41	54	44	47	66	78	92	115	125
Praktikumskräfte	23	28	25	22	28	25	23	22	13	16	10	12
Zivis/BFD/FSJ	17	10	10	17	24	19	24	23	24	24	34	25
	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276
Veränderung seit 2010		-12,85 %	-14,44 %	-15,56 %	-15,56 %	-22,59 %	-0,59 %	2,67 %	5,96 %	8,78 %	18,85 %	21,33 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020	vorl. Ergebnis 2021
Ergebnis	110.568	98.354	96.477	99.355	102.130	93.487	116.900	123.258	132.445	139.790	155.614	162.159

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen												
Beihilfeaufwendungen	1.623	1.601	1.771	1.836	1.923	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.007
Zuführung zur Beihilfe-RST	1.372	1.862	423	926	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	3.952
Inanspruchnahme Beih.-RST								-1.487	-1.719	-1.677	0	0
Zuführung zur Pensions-RST	9.048	12.278	2.152	6.246	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	15.116
Zuführung zur RST für ATZ	5.493	4.589	4.401	4.010	2.662	1.747	828	267	1.244	401	307	1.334
Zuführung RST Urlaub/GLZ	71		1.002	559	1.052	208	63	602	583	639	1.669	683
Zuführung zu sonstigen RST	90	97	215	1.150				248				
Ergebnis	17.697	20.427	9.964	14.727	23.536	17.974	19.656	18.185	18.097	19.586	26.928	23.092

Gesamtergebnis	128.265	118.781	106.441	114.082	125.666	111.461	136.556	141.444	150.542	159.376	182.542	185.251
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

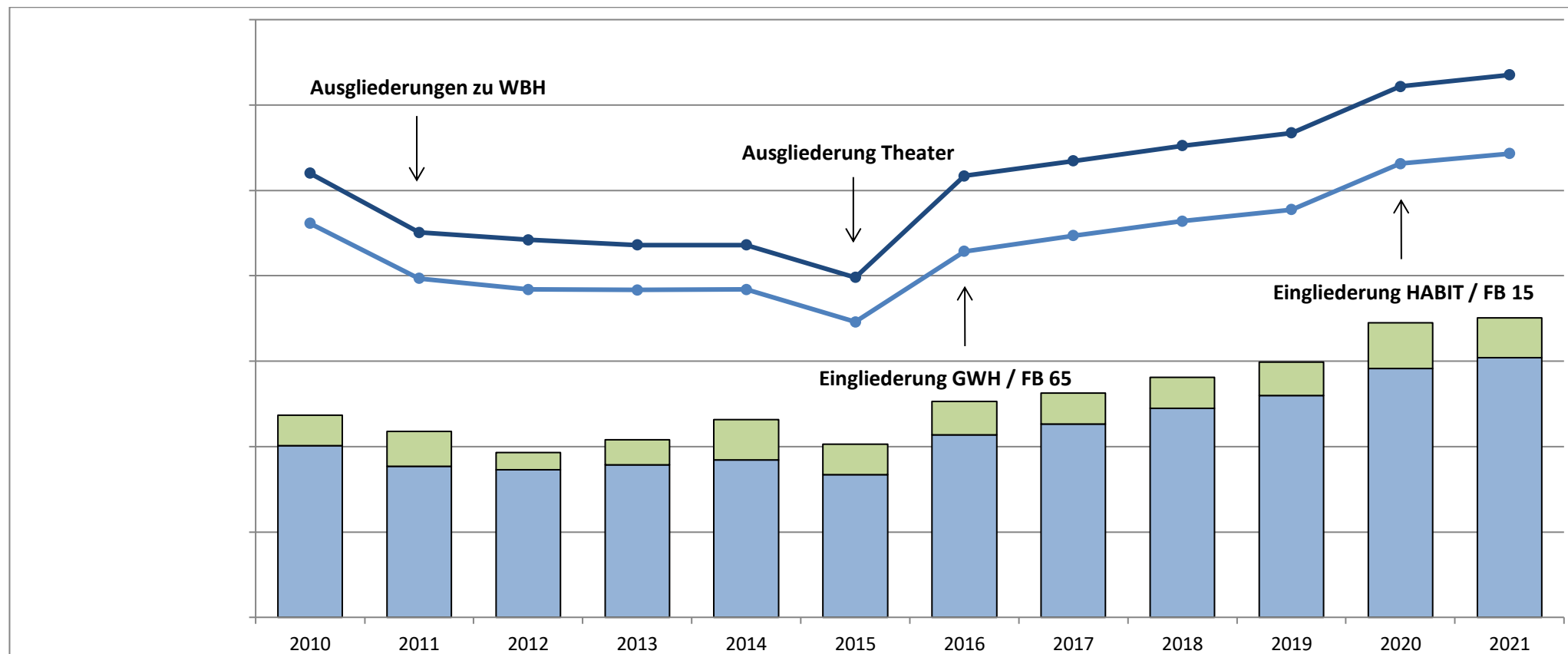
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.505	2.293	2.245	2.205	2.392	1.217	1.293	1.464	-	-	-	-
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---	---	---	---

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	130.770	121.074	108.686	116.287	128.058	112.678	137.849	142.908	150.542	159.377	182.542	185.251
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
LBesG NRW	+1,5 %	+1,9 % +17 €	+1,3 % + 30 €	+1,3 % + 30 €	+1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %
TVöD-VKA	+0,6 % +0,5 %	+3,5 %	+1,4 % +1,4 %	+3,0 %	+2,4 %	+2,4 %	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %	Ø +1,06 % bis 31.08.	+1,4 % ab 01.04.

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010



VZK	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03
Köpfe	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276
Personalaufw. in Mio. €	110,57	98,35	96,48	99,36	102,13	93,49	116,90	123,26	132,45	139,79	155,61	162,16
Beih. u. RST in Mio. €	17,70	20,43	9,96	14,73	23,54	17,97	19,66	18,19	18,10	19,59	26,93	23,09
Summe in Mio. €	128,27	118,78	106,44	114,08	125,67	111,46	136,56	141,44	150,54	159,38	182,54	185,25

Personalkennzahlen seit 2010

- Schwerbehindertenquote

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

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Schwerbehindertenquote in %	8,82	9,10	8,02	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17	8,08	7,82

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Quote in % / Beschäftigte	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17	7,81
Quote in % / Auszubildende	k. A.	3,10	k. A.	6,04	4,18	k. A.	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99	3,04

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893
Stammkräfte insg. (VZK)	2.598,00	2.343,11	2.276,06	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12
verbeamtet (Kopfzahlen)	754	722	705	682	658	653	642	627	621	616	626	622
verbeamtet (VZK)	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271
tarifbeschäftigt (VZK)	1.891,05	1.666,65	1.616,18	1.608,86	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74
Frauenanteil insg. in %	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77
Frauenanteil verbeamtet in %	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45
Teilzeitquote insg. in %	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29
davon Frauen in %	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38
Durchschnittsalter in Jahren	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22
- verbeamtete Personen	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20	46,69
- tarifbeschäftigte Personen	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65	47,36
- Frauen	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16	47,72
- Männer	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52	46,36

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893
Stammkräfte (VZK)	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12
verbeamtet (Kopfzahlen)	717	682	652	629	609	604	624	610	604	600	626	622
verbeamtet (VZK)	671,24	637,79	610,45	592,69	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46	589,38
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.680	1.439	1.413	1.398	1.392	1.196	1.744	1834	1.939	2.040	2.203	2.271
tarifbeschäftigt (VZK)	1.484,29	1.253,14	1.212,37	1.211,89	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35	1.898,74
Frauenanteil insg. in %	53,57	57,61	58,45	59,00	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64	62,77
Frauenanteil verbeamtet in %	36,54	37,83	37,88	37,84	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30	34,73
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	60,83	66,99	67,94	68,53	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40	70,45
Teilzeitquote insg. in %	29,87	32,58	35,01	30,29	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73	36,29
davon Frauen in %	86,17	87,84	85,89	90,07	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92	92,38
Durchschnittsalter in Jahren	45,68	46,27	46,59	46,96	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55	47,22
- verbeamtete Personen	45,81	46,09	46,20	46,67	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20	46,69
- tarifbeschäftigte Personen	45,63	46,35	46,76	47,09	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65	47,36
- Frauen	45,47	46,16	46,50	47,03	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16	47,72
- Männer	45,92	46,42	46,71	46,86	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52	46,36

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	80	86	84	81	76	79	78	81	82	85
Stammkräfte (VZK)	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71
verbeamtet (Kopfzahlen)	20	23	22	22	21	19	18	17	17	16
verbeamtet (VZK)	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93	15,90
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	60	63	62	59	55	60	60	64	65	69
tarifbeschäftigt (VZK)	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil insg. in %	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil verbeamtet in %	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote insg. in %	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	43,38	43,38	43,48	43,86	43,93	43,71	44,68	44,64	45,12	44,85
- verbeamtete Personen	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00	50,88
- tarifbeschäftigte Personen	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94	45,78	44,87

ab 01.01.2020 Eingliederung in die Gesamtverwaltung (FB 15)

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH

zum Stichtag 31.12.:	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	521	547	558	543	524	524
Stammkräfte (VZK)	363,73	367,54	370,51	366,90	353,22	355,16
verbeamtet (Kopfzahlen)	17	17	31	31	28	30
verbeamtet (VZK)	15,78	15,74	27,51	27,58	25,48	27,13
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	504	530	527	512	496	494
tarifbeschäftigt (VZK)	347,95	351,80	343,00	339,32	327,75	328,03
Frauenanteil insg. in %	71,02	72,94	73,66	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil verbeamtet in %	52,94	52,94	58,06	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,63	73,58	74,57	73,83	73,79	72,67
Teilzeitquote insg. in %	66,60	69,10	70,61	67,77	68,70	67,94
davon Frauen in %	97,98	98,15	96,45	97,55	97,78	97,75
Durchschnittsalter in Jahren	48,85	48,82	49,22	49,64	50,23	50,84
- verbeamtete Personen	41,94	42,94	48,68	49,06	48,04	48,30
- tarifbeschäftigte Personen	49,08	49,01	49,26	49,67	50,35	50,99
- Frauen	49,22	49,01	49,27	49,62	50,45	51,07
- Männer	47,93	48,34	49,10	49,67	49,63	50,25

ab 01.01.2016

Eingliederung
in die
Gesamtverwaltung

(FB 65)