

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht 2024

Berichtszeitraum:	01.01.2024 bis 31.12.2024
Berichtsstichtag:	31.12.2024

Gendergerechte Sprache.....	6
Vorwort.....	7
Abkürzungsverzeichnis.....	8
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....	13
Einleitung.....	16
I. Arbeitsschwerpunkte 2024	20
1. Personalmanagement.....	20
1.1. Personalwirtschaft	20
1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung	21
1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement Unternehmenskultur, Beratung.....	24
1.4. Personalservice	31
2. Organisationsentwicklung	31
2.1. Projekte Internes Consulting (ICo).....	31
2.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“	31
2.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“	32
2.1.3. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“	32
2.1.4. Projekt „32/11 - Fahrerlaubnisbehörde“	33
2.1.5. Projekt „11/40 – Prozessoptimierung des Scanverfahrens in der Bußgeldstelle“	34
2.1.6. Gesamtprojekt Digitalisierung	35
2.1.7. Arbeitgeberattraktivität.....	36
2.1.8. Exzellenzinitiative – Studentische Projekte	37
2.1.9. PICTURE Prozessplattform	37
2.1.10. Robotic Process Automation (RPA)	37
2.1.11. Wissensmanagement.....	38
2.2. Aufbauorganisatorische Maßnahmen	39

3. Verwaltungsservice	40
3.1. Technischer Verwaltungsservice	40
3.2. Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement.....	41
3.3. Flächenmanagement	42
 II. Kennzahlen	 46
1. Stellenplan.....	46
1.1. Entwicklung der Planstellen 2015 bis 2024.....	46
1.2. Überplanmäßige Beschäftigungen	47
1.3. Vakanzen zum 31.12.2024.....	47
2. Personalstatistik	50
2.1. Entwicklung des Personalbestands.....	50
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen	50
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung	51
2.1.2.1. Entwicklung seit 2015.....	51
2.1.2.2. Fluktuation in 2024	54
2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	56
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	56
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	59
2.1.4. Gesamtpersonal	62
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen	62
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	63
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen	65
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst.....	65
2.1.5.2. Kindertagesbetreuung.....	66
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	68
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung.....	69
2.2.1. Entwicklung seit 2015 / vollzeitverrechnet.....	69
2.2.2. Entwicklung seit 2015 / Kopfzahlen.....	70
2.2.3. Entwicklung in 2024	70

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	72
2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht.....	72
2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote.....	74
2.3.3. Durchschnittsalter.....	75
2.4. Schwerbehindertenquote.....	77
2.5. Krankenquote.....	79
2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags	79
2.5.2. Krankenquote 2024	83
2.6. Beschäftigung von Migrant*innen	87
2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.....	87
2.6.2. Migrantquoten bei der Stadtverwaltung.....	89
2.6.2.1. Stammkräfte	90
2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	92
2.6.2.3. Gesamtpersonal.....	93
2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung	93
2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2015	95
3. Personalkosten.....	97
3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2024.....	97
3.1.1. Gesamtaufwendungen.....	97
3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge.....	99
3.1.2.1. Urlaub.....	108
3.1.2.2. Stundenüberhänge	109
3.1.2.3. Gesamtbewertung.....	112
3.1.3. Erträge.....	114
3.1.4. Gesamtergebnis	116
3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen.....	117
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich.....	120
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage.....	120
3.3.2. Personalaufwendungen.....	125

III. Konzern Stadt 130

1. Allgemeines 130

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen 133

2.1. Personalbestand..... 133

2.2. Personalaufwand 134

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern..... 134

IV. Ausblick auf 2025 137

1. Personalmanagement..... 137

2. Organisationentwicklung 139

3. Verwaltungsservice..... 142

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2024 Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen	156
Zehnjahresübersichten:	
Stammkräfte der Stadt Hagen	161
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")	162
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen")	163
Entwicklung der Personalaufwendungen	164
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen	165
Personalkennzahlen – Schwerbehindertenquote / Krankenquote	166
Personalkennzahlen (Stammkräfte)	167
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Gesamtverwaltung	168
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Eigenbetriebe	169

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

Der nachfolgende **Personal- und Organisationsbericht 2024** liefert für Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstige Interessierte erneut umfangreiche Informationen und Kennzahlen. Die im Fachbereich Personal und Organisation (11) angefallenen Arbeitsschwerpunkte des vergangenen Jahres werden ebenso dokumentiert wie die Entwicklung von Personalbestand und -aufwand. Ergänzend finden sich personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“. Der Bericht schließt mit einem Blick auf die aktuellen Schwerpunktthemen.

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und digitale Transformation stellen insbesondere das Personal- und Organisationsmanagement vor große Herausforderungen. Gleichzeitig verschärft sich mit hohen Tarif- und Besoldungssteigerungen der permanente Finanzdruck.

Bereits seit Beginn der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess bemüht, den wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotzdem ist Hagen weiterhin hoch verschuldet. Von 2011 bis 2020 bestand die Pflicht zur Teilnahme am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes NRW. Mit den Landeshilfen und eigenen Konsolidierungsbemühungen konnte 2017 erstmalig nach 25 Jahren wieder ein Überschuss im Jahresergebnis ausgewiesen werden. Ab 2020 führten allerdings Krisen wie Pandemie, Hochwasserkatastrophe und Ukrainekrieg bis heute zu einer außerordentlichen Haushaltsbelastung. Unter Fortsetzung der Konsolidierungsanstrengungen und mit krisenbezogenen Hilfen von Land und Bund konnte der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe langsam aber stetig zurückgefahren werden. Unter den zunehmend schlechten Rahmenbedingungen durch den Wegfall von Konsolidierungs- und Bilanzierungshilfen sowie Kostensteigerungen in Folge hoher Inflation musste der Doppelhaushalt 2024/2025 dagegen erstmals wieder defizitär geplant werden. Der Jahresabschluss 2024 wird zurzeit erstellt, der erwartbare Fehlbetrag führt zu einer Neuverschuldung und damit einer weiteren Erhöhung des negativen Eigenkapitals.

Der Personalaufwand als ein dominanter Kostenfaktor jeder öffentlichen Verwaltung steht auch im Hagerer Konsolidierungsprozess nach wie vor in einem besonderen Fokus. Mit knappem Personal soll ein breites Aufgabenspektrum unter Wahrung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. Alle organisatorischen Optimierungspotentiale sind auszuschöpfen und sämtliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsinstrumente stets fortzuentwickeln und kontinuierlich anzuwenden. Gleichwohl können dynamische Aspekte und Faktoren dabei nicht immer beeinflusst werden.

Nach einer positiven Entwicklung hat sich die Haushaltslage der Stadt Hagen wieder deutlich verschärft. Künftige Konsolidierungserfolge hängen umso mehr vom kooperativen Zusammenwirken des Fachbereichs, der betroffenen Organisationseinheiten und der Politik ab.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

April 2025

Abkürzungsverzeichnis

Allgemein übliche Abkürzungen (wie u. a., z. B., usw.) werden verwendet, sind im Folgenden aber nicht verzeichnet.

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AL	Abteilungsleitung
AOK	„Allgemeine Ortskrankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
AZR	Ausländerzentralregister
Azubis	Auszubildende
B. A.	Bachelor of Arts
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
B. Eng.	Bachelor of Engineering
beBPo	besonderes elektronisches Behördenpostfach
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BF	Berufsfeuerwehr
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BPJ	Berufspraktisches Jahr
BR	(Interne) Beratung
B. Sc.	Bachelor of Science
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
CCC	Customer Competence Center
COVID	englisch: <i>coronavirus disease</i> / Coronavirus-Erkrankung
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
DA	Dienstanweisung
d. A.	durchgerechnete Anteile

DAK	„Deutsche Angestellten Krankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DS	Drucksache
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte*r
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
EB	Eigenbetrieb
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
ERP(-Systeme)	„Enterprise-Resource-Planning“ / betriebswirtschaftliche Softwarelösungen zur Steuerung von Geschäftsprozessen
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
EZB	Europäische Zentralbank
FB	Fachbereich
FE	Führungsebene
FF	Freiwillige Feuerwehr
FISU	Fédération Internationale du Sport Universitaire (internationaler Hochschulsportverband)
fr.	früher/e/r
FrUrlV NRW	Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW)
fwtD	feuerwehrtechnischer Dienst
FZ	Familienzuschlag
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
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HA.WE	HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz
HR(-Verfahren)	„Human Resources“ / Softwarelösung zur Automatisierung und Rationalisierung verschiedener Personalfunktionen in einem Unternehmen
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HSPV	Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWK	Hauswirtschaftskraft
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting
ISB	Interne*r Sicherheitsbeauftragte*r
IT	Informationstechnologie
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
KG	Kommanditgesellschaft
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Künstliche Intelligenz
KI	Kommunales Integrationszentrum
KIM	Kommunales Integrationsmanagement
KJGD	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
KT	Klausurtagung
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)
LHO NRW	Landeshaushaltsordnung Nordrhein-Westfalen
m	männlich
MA	Mitarbeitende
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
nachr.	nachrichtlich
NFS	Notfallsanitäter*in
NKF-CIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz)
NKF-CUIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Ukraine-Isolierungsgesetz)
NRW	Nordrhein-Westfalen
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
OGS	Offene Ganzttagsschule
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
PE	Personalentwicklung
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
POEK	Personal- und Organisationsentwicklungskonzept
RPA	Robotic Process Automation / Robotergesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGL	Sachgruppenleitung
SK	Sonderkonto
SOD	Städtischer Ordnungsdienst

SOE	Südosteuropa
sonst.	sonstige
Std.	Stunden
stellvertr.	stellvertretend
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
techn.	technisch
Tg.	Tage
THCG	Teilhabechancengesetz
TN	Teilnehmende
TP	Teilprojekt
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
UK	Unternehmenskultur
U3	unter Dreijährige
VB	Vorstandsbereich
verb. U.	verbundene Unternehmen
Verwaltungs- fachang.	Verwaltungsfachangestellte*r
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZÄ	Vollzeitäquivalent
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
WBS	Wohnberechtigungsschein
Z	Zulagen

Zeichenerklärung:

Ø	durchschnittlich
>	größer als
<	kleiner als

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.12.2024)	17
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)	18
Abb. 3: Angebote der PE auf Führungsebenen 2024	25
Abb. 4: Angebote der PE für Zielgruppen 2024	25
Abb. 5: Offene Angebote der PE 2024	26
Abb. 6: Betriebliches Gesundheitsmanagement 2024	27
Abb. 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement 2024	28
Abb. 8: Unternehmenskultur 2024	28
Abb. 9: Coaching und Beratung 2024	29
Abb. 10: Stellenentwicklung 2015 bis 2024	46
Abb. 11: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	46
Abb. 12: Stellen 2024	48
Abb. 13: vakante Planstellen zum 31.12.2024	49
Abb. 14: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2024	49
Abb. 15: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZÄ insgesamt seit 2015	51
Abb. 16: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2015	52
Abb. 17: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2015	53
Abb. 18: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2024	54
Abb. 19: Zugangsgründe 2024 in Prozent	55
Abb. 20: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen	56
Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2024	57
Abb. 22: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2024	58
Abb. 23: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2024	58
Abb. 24: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse	59
Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2015	60
Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2024	61
Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2024	62
Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	63
Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2024	65
Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2024	66
Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich	67
Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2024	68

Abb. 33: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZÄ	69
Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	70
Abb. 35: Entwicklung des Personalbestands 2024	70
Abb. 36: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	72
Abb. 37: Stammkräfte 2024 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	73
Abb. 38: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2024	73
Abb. 39: Besoldungsgruppen 2024 nach Geschlecht	74
Abb. 40: Entgeltgruppen 2024 nach Geschlecht	74
Abb. 41: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	75
Abb. 42: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2024	76
Abb. 43: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2024 in den ausgewählten Berufsgruppen	76
Abb. 44: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2024 nach Berufsgruppen	77
Abb. 45: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2022 bis 2024	78
Abb. 46: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2015	80
Abb. 47: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2015	82
Abb. 48: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2024	83
Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis	84
Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht	84
Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)	85
Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)	85
Abb. 53: Krankenquoten Auszubildende	86
Abb. 54: Ausländische Stammkräfte 2015 bis 2024	90
Abb. 55: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2024	91
Abb. 56: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2024	91
Abb. 57: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2024	92
Abb. 58: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2024	92
Abb. 59: Ausländisches Personal 2024	93
Abb. 60: Ausländische Bevölkerung in Hagen	93
Abb. 61: Migrantenquoten in Hagen 2015 bis 2024	95

Abb. 62: Personalaufwand 2024 – Plan/Ist-Vergleich	97
Abb. 63: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2015	99
Abb. 64: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2015	101
Abb. 65: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2024	102
Abb. 66: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2015	105
Abb. 67: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten	105
Abb. 68: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	106
Abb. 69: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	106
Abb. 70: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen	107
Abb. 71: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen	107
Abb. 72: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	108
Abb. 73: Erträge 2024 – Plan/Ist-Vergleich	114
Abb. 74: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2024	116
Abb. 75: Personalaufwendungen 2022 bis 2024	117
Abb. 76: Entwicklung der Personalaufwendungen 2015 bis 2024	117
Abb. 77: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2015 bis 2024	118
Abb. 78: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	125
Abb. 79: Konsolidierungsverlauf 2015 bis 2024	127
Abb. 80: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	130
Abb. 81: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden	133
Abb. 82: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand	134
Abb. 83: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2015 bis 2024	135
Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2024	144
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2024	152

Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hat Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Es folgten im Laufe der Zeit zur weiteren Optimierung diverse Veränderungen im Zuschnitt der Fachbereiche. Der frühere Eigenbetrieb GWH wurde 2016 als Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) rückgeführt. 2020 wurde der ehemalige Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters Oberbürgermeister Erik O. Schulz	FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
	DSB	Behördlicher Datenschutz*
	OB/GB	Gleichstellungsstelle*
	OB/SchwV	Schwerbehindertenvertretung* *) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt <u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen Stadtkämmerer Bernd Maßmann	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, Integration und Kultur Erste Beigeordnete Martina Soddemann	FB 40	Fachbereich Schule
	FB 48	Fachbereich Bildung und Kultur
	FB 49	Fachbereich Museen und Archive
	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 Beigeordneter Dr. André Erpenbach	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport Technischer Beigeordneter Henning Keune	69	Umweltamt
	FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.12.2024)

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

Der Fachbereich betreut die Mitarbeitenden der Stadt Hagen in allen Fragestellungen zum persönlichen Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis, zum Beispiel in den Themenfeldern Personalentwicklung, berufliches Wiedereingliederungs- sowie betriebliches Gesundheitsmanagement, Gehalts-, Besoldungs- und Versorgungsabrechnung.

Darüber hinaus findet die Beratung und Unterstützung der Ämter und Fachbereiche in allen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Themenfeldern statt. Ebenso werden weitere zentrale Dienstleistungen wie Internes Consulting, Innere Mobilität, Grafische Gestaltung und Druckerei, Postsachbearbeitung sowie das zentrale Flächenmanagement für die Gesamtverwaltung wahrgenommen. Auch alle HR-Verfahren unter SAP werden von hier gesteuert und durch ein eigenes Controlling- und Berichtswesen ergänzt.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

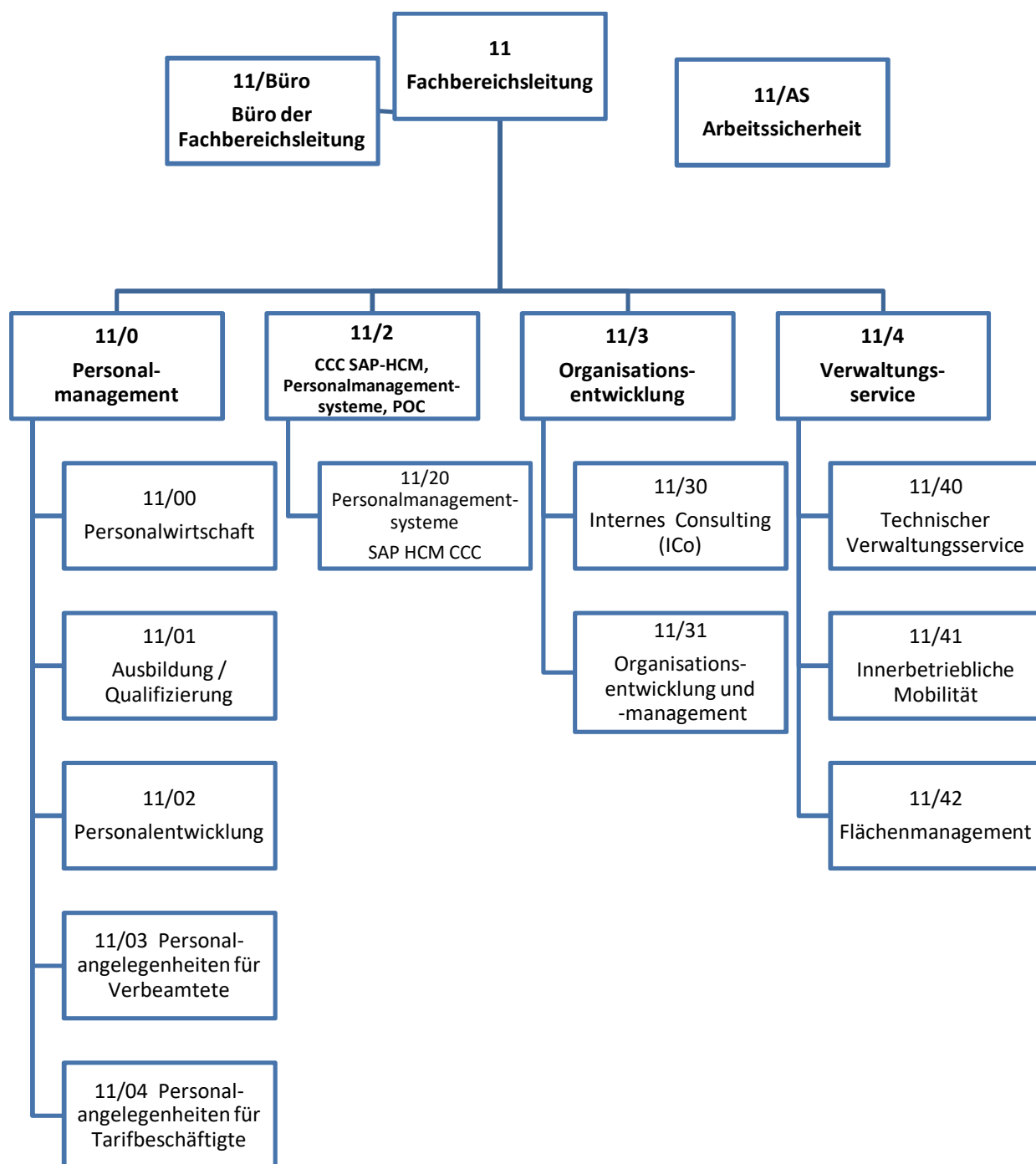


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)

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

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

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

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

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einer jährlichen Berichterstattung zusammengestellt. Mit dem **Personal- und Organisationsbericht 2024** erfolgt hier die Fortsetzung.

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

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 155.

I. Arbeitsschwerpunkte 2024

1. Personalmanagement

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einen Arbeitnehmermarkt entwickelt. Personalgewinnung und Personalbindung waren daher auch in 2024 Schwerpunktthemen des Personalmanagements. Dazu gehörte auch die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, um neue Talente nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden.

Das in vielen Bereichen praktizierte hybride Arbeiten stellte die Stadt Hagen vor die Herausforderung, eine gute Unternehmenskultur und Teamzusammenhalt trotz räumlicher Distanz zu erhalten.

1.1. Personalwirtschaft

- **Deckung erforderlicher Personalbedarfe**

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung organisatorischer Maßnahmen lag der Hauptschwerpunkt in 2024 darin, erforderliche Bedarfe durch geeignetes Personal zu decken.

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

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

Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen und hat in 2024 mit 452 internen und externen Ausschreibungen ihren bisherigen Höchststand erreicht.

Während die Personalakquise im Bereich der allgemeinen Verwaltungen i. d. R. erfolgreich verlief, konnten Stellen in anderen Bereichen aufgrund eines qualitativen und quantitativen Bewerbermangels manchmal nicht zeitnah mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Die größten Herausforderungen bestanden in 2024 im IT- und Baubereich sowie bei den Stellen

für Ärztinnen und Ärzte. Insbesondere in diesen Bereichen ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt höher als das Angebot an Fachkräften. Im Bereich der Sozialen Arbeit konnten in 2024 die meisten Stellen wieder besser als in den Vorjahren besetzt werden.

- **Implementierung neuer Maßnahmen zur Personalgewinnung und weitere Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit**

Die in 2022 eingeführte Bewerbermanagement-Software hat sich etabliert.

Das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, die Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden kann durch eine vollständige Digitalisierung effektiv und effizient abgewickelt werden.

In 2024 konnten 4.140 Bewerbungen digital verarbeitet werden. Gegenüber 2023 ist das eine weitere Steigerung in Höhe von weit über 1.000 Bewerbungen.

Veröffentlichungen der Stellenausschreibungen erfolgen auf mehr als 40 verschiedenen Jobbörsen, darunter XING, Indeed, Google for Jobs, Interamt und bei der Agentur für Arbeit.

Besonders vor dem Hintergrund, dass die sozialen Netzwerke immer weiter an Bedeutung gewinnen, wurde zum 01.05.2024 ein eigenständiger Instagram-Kanal (hagen_karriere) aufgebaut, welcher sich thematisch ausschließlich mit der Stadt Hagen als Arbeitgeberin beschäftigt und somit inhaltlich auch von dem allgemeinen städtischen Instagram-Kanal abgrenzt. Dieser eigene Kanal wird u. a. für Ankündigungen von Karrieretagen, Ausbildungsmessen etc. genutzt, die unter Teilnahme der Stadt Hagen stattfinden. Teilweise werden dort auch Stellenausschreibungen veröffentlicht.

Der Gleichstellungsplan 2020-2025 wurde fortlaufend umgesetzt

1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung

Für den Einstellungsjahrgang 2024 gingen insgesamt 1.224 Bewerbungen ein. Im Rahmen der Auswahlverfahren wurden insgesamt 85 Nachwuchskräfte für 21 Ausbildungsberufe und duale Studiengänge eingestellt, was eine Steigerung von rund 21 % zum Vorjahr bedeutet.

Erfreulicherweise ist eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadt Hagen aufgrund von guten Übernahmechancen und der Nachfrage nach krisensicheren Beschäftigungsmöglichkeiten bei jungen Menschen weiterhin sehr attraktiv. Insofern ist weiterhin beabsichtigt, dem Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung adäquat entgegenzuwirken.

Die bereits angesprochene eigene Präsenz auf Instagram soll insbesondere auch jungen Menschen Einblicke hinter die Kulissen der Stadt Hagen gewähren, über Benefits und

Angebote informieren und vakante Stellen publizieren. Gleichzeitig ist Instagram neben den verschiedenen Veranstaltungen an Schulen, Ausbildungsmessen und sonstigen Infotagen ein wichtiger Baustein bei der Akquise von Nachwuchskräften.

An der Hochschule für Polizei und öffentlichen Verwaltung und für den praktischen Ausbildungsteil in den Fachbereichen der Verwaltung haben in 2024 zehn dual Studierende (Bachelor of Laws / Allgemeine Verwaltung bzw. Bachelor of Arts / Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) ihre Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Widerruf für einen künftigen Einsatz in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt begonnen. Außerdem werden fünf Verwaltungsfachangestellte sowie zwei weitere Verwaltungsfachangestellte speziell für den städtischen Ordnungsdienst und drei Beamt*innen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt für einen künftigen Einsatz in der allgemeinen Verwaltung ausgebildet.

Im sozialen Bereich wird die Kooperation mit der Hochschule in Hamm für die Durchführung des dualen Studiengangs Soziale Arbeit auch im fünften Jahr mit vier neuen Studierenden erfolgreich weitergeführt. Um dem Fachkräftemangel insbesondere in städtischen Kindertageseinrichtungen entgegenzuwirken, wurde die Zahl der ausbildenden Einrichtungen aufgestockt. Das praxisintegrierte Ausbildungsmodell hat sich bewährt und bietet nicht nur finanzielle Vorteile für die Nachwuchskräfte, sondern auch eine gute praktische Einbindung in den Tagesablauf einer städtischen Kindertageseinrichtung mit dem Ziel, diese ausgebildeten Menschen auch nach dem Fachschulexamen adäquat bei der Stadt Hagen einsetzen zu können. Auch im Einsatzbereich der OGS an Grundschulen werden zunehmend ausgebildete Fachkräfte benötigt, sodass auch in diesem Bereich erstmals fünf Erzieher*innen praxisintegriert ausgebildet werden. In 2024 wurden bei der Stadt Hagen insgesamt 22 Nachwuchskräfte für die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher*in eingestellt.

Bei der Hagener Feuerwehr konnten erfreulicherweise wieder fünf Notfallsanitäter*innen ihre Ausbildung antreten. Als etablierte Fachkräfte im Gesundheitswesen besitzen Notfallsanitäter*innen die höchste nicht-ärztliche Qualifikation im deutschen Rettungswesen. Für künftige Personalbedarfe im Einsatzdienst der Feuerwehr wurden 16 Brandmeister- und zwei Brandoberinspektoranwärter*innen gewonnen.

In 2024 haben sich auch ausreichend qualifizierte Bewerbende für eine Ausbildung oder ein Studium im informationstechnischen Bereich interessiert. Insgesamt haben vier Fachinformatiker und drei dual Studierende eine Ausbildung bzw. ein Studium begonnen.

Erstmals wurde in diesem Jahr das duale Studium Bachelor of Engineering, Vermessungswesen und Geoinformatik in das Portfolio der Studienangebote aufgenommen. Da auf dem Arbeitsmarkt nur sehr wenige Bewerbende dieser Fachrichtung zur Verfügung stehen, wurde ein neuer Studiengang in Kooperation mit der Hochschule Bochum und der Bezirksregierung implementiert, um die bestehenden Personalbedarfe von Kommunalverwaltungen künftig mit eigenem ausgebildetem Personal decken zu können.

Die Stadt Hagen bildet zudem auch in der städtischen Bücherei, im Tierheim und in der Pressestelle wieder Nachwuchskräfte aus.

Zum Stichtag 31.12.2024 waren insgesamt 170 Nachwuchskräfte bei der Stadt Hagen in Ausbildung. Die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen können der Abb. 26 unter II 2.1.3.2 entnommen werden. Die Ausbildung der Brandmeisteranwärter*innen erfolgt immer im Zeitraum vom 01.04. bis zum 30.09. des Folgejahres für die Dauer von 18 Monaten, sodass bei der Gesamtzahl immer ein Jahrgang der Feuerwehr am Stichtag 31.12. nicht enthalten ist.

In 2024 haben alle Nachwuchskräfte das Ausbildungsziel erreicht und die Abschlussprüfungen wurden mit guten Ergebnissen bestanden. Dies wäre ohne die engagierte, kreative und stetig gute Arbeit der vielen städtischen Ausbilder*innen in allen Fachbereichen und die Unterstützung durch deren Führungskräfte nicht möglich gewesen. Allen Nachwuchskräften, die für den eigenen Bedarf ausgebildet wurden, konnte in verschiedensten Aufgabenfeldern ein Übernahmeangebot gemacht werden, welches auch gerne angenommen wurde.

- **Praktika**

Die Nachfrage nach Praktikumsplätzen ist in 2024 auf 662 Bewerbungen angestiegen. Mit 371 Personen konnte ein Praktikumsvertrag abgeschlossen werden, wobei auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen im sozialen Bereich mit 247 abgeschlossenen Praktikumsvereinbarungen der größte Anteil entfiel. Da insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung personelle und räumliche Kapazitäten für Ausbildungskräfte vorgehalten werden müssen, war die Absage an 291 an Praktikumsoptionen Interessierte unvermeidbar.

- **Qualifizierung**

Die Nachfrage nach internen Qualifizierungsmöglichkeiten ist bei der Stadtverwaltung Hagen weiterhin hoch. Eine qualifizierte Weiterbildung mit einhergehender Höhergruppierungsoption ist nicht nur für die vielen Quereinsteigenden, die mit kaufmännischen Ausbildungsabschlüssen in die Verwaltung gekommen sind, attraktiv, sondern auch für alle diejenigen, die hier bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben und sich weiterentwickeln möchten.

Im Jahr 2024 befanden sich 11 Mitarbeitende in einem dreijährigen Basis- und Aufbaulehrgang, bei dem die Qualifikation eines/einer Verwaltungsfachangestellten nebenberuflich erworben werden kann.

Die Qualifikation zur/zum Verwaltungsfachwirt*in durch den Besuch des Verwaltungslehrgangs II streben derzeit nebenberuflich 20 Mitarbeitende an, die dadurch für Stellen qualifiziert werden, für die auf dem Arbeitsmarkt wenig qualifizierte Bewerbende zur Verfügung stehen.

Ausbildungskapazitäten können nur erhöht werden, wenn sich weiterhin in ausreichender Zahl Mitarbeitende auch in der praktischen Anleitung von Ausbildungskräften vor Ort engagieren. Um hier Unterstützung anzubieten, können interessierte Mitarbeitende an einem Ausbilder-

eignungslehrgang am Studieninstitut in Hagen teilnehmen, um dadurch befähigt und motiviert zu werden, junge Menschen auszubilden. Dieses Angebot wurde in 2024 von 8 Mitarbeitenden genutzt.

1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskultur, Beratung

Die Personalentwicklung der Stadt Hagen als grundlegende Unterstützung in der langfristigen Personalbindung fördert aktiv die moderne und offene Verwaltungskultur und ist Teil des Personalmanagements. Sie hat das Ziel, die Menschen und Teams bei der Stadt Hagen zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Alle Maßnahmen der Personalentwicklung werden stetig evaluiert und bei Bedarf verändert oder ergänzt.

Für unterschiedliche Zielgruppen und Themen werden am Bedarf orientierte Lösungen angeboten. So kommt im Qualifikationsbereich die Personalentwicklung unter anderem sowohl den spezifischen Belangen von Führungskräften als auch anderen Zielgruppen wie z. B. Mitarbeitende mit Kundenkontakten nach. Darüber hinaus ermöglichen individuelle und auch offene Angebote eine passgenaue Qualifizierung.

Zukunftsorientiert und unter dem Aspekt der langjährigen Personalbindung besteht für die Personalentwicklung ein großes Weiterentwicklungspotenzial.

Die Personalentwicklung der Stadt Hagen baut auf vier Säulen:

- Personalentwicklung (PE)
- Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Unternehmenskultur (UK)
- Interne Beratung (BR)

• Personalentwicklung (PE)

Die „klassische Personalentwicklung“ beinhaltet zielgruppenorientierte als auch offene Angebote. In der Zielgruppenorientierung werden die verschiedenen Führungsebenen als auch verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden angesprochen. Die Stadt Hagen verfügt über sieben Führungsebenen:

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

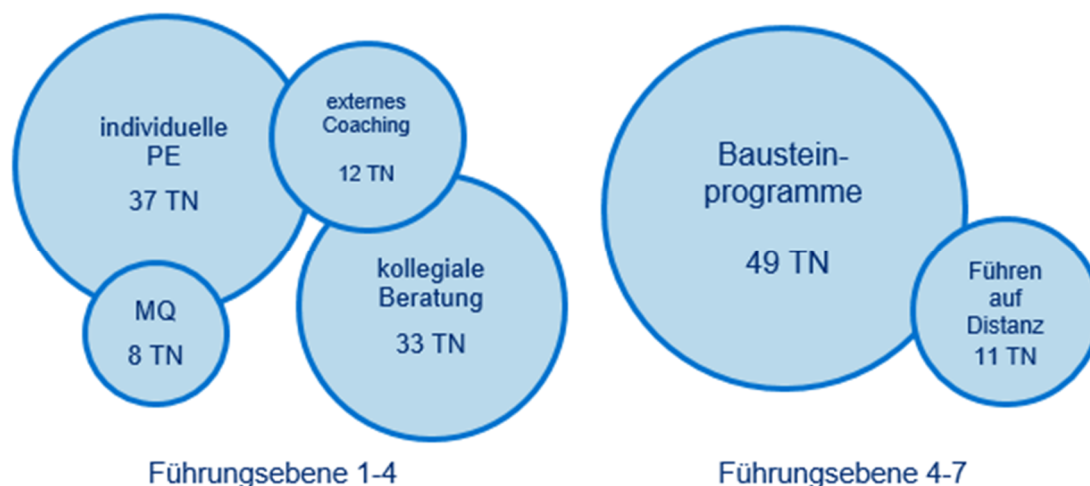


Abb. 3: Angebote der PE auf Führungsebenen 2024

Die Gruppen von Mitarbeitenden definieren sich über die inhaltliche Aufgabenstellung wie z. B. PE für Servicemitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt.

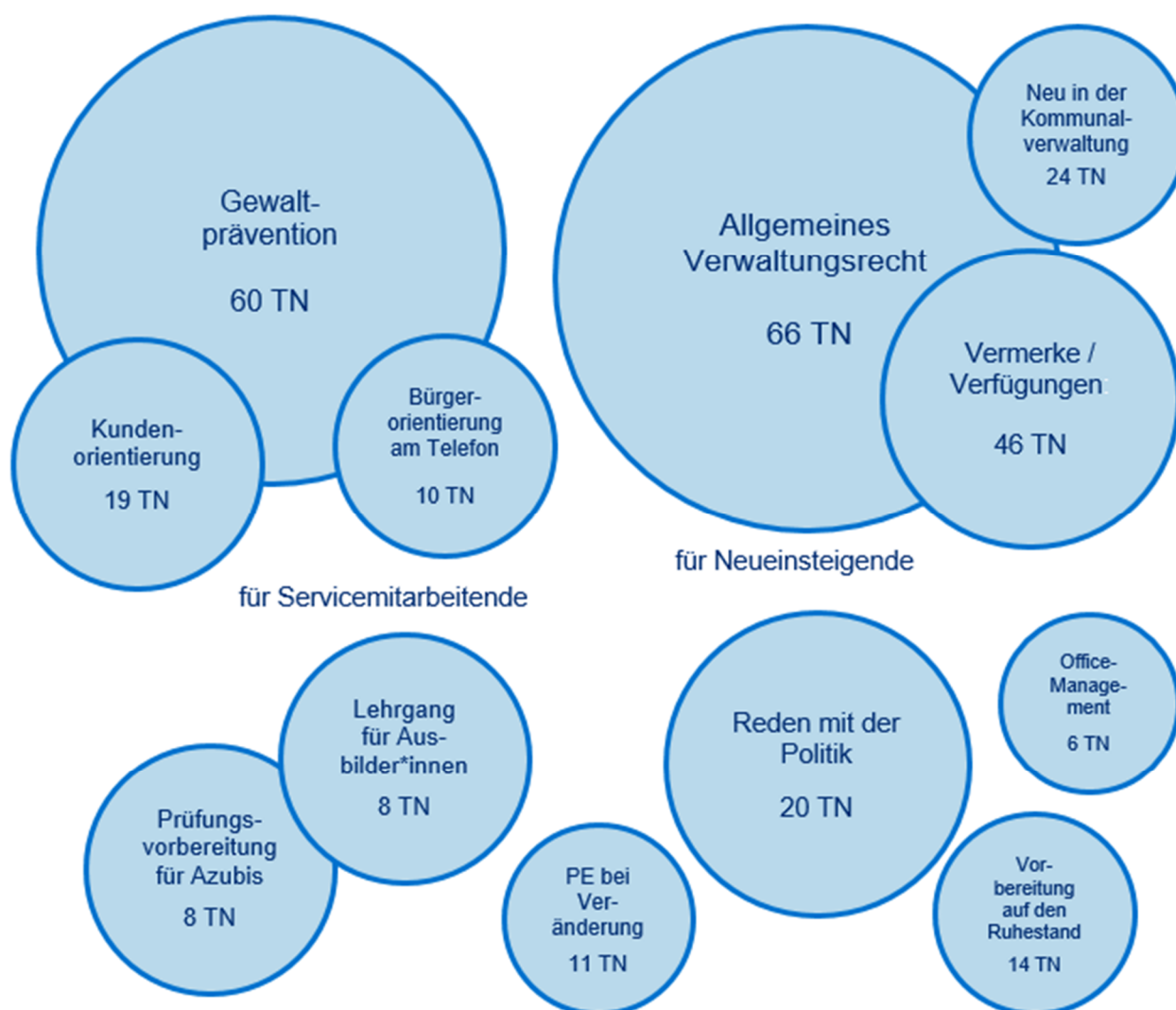


Abb. 4: Angebote der PE für Zielgruppen 2024

Als offene Angebote sind Formate wie z. B. thematische Workshops, Online-Kurzvorträge oder auch Angebote zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung zu verstehen.

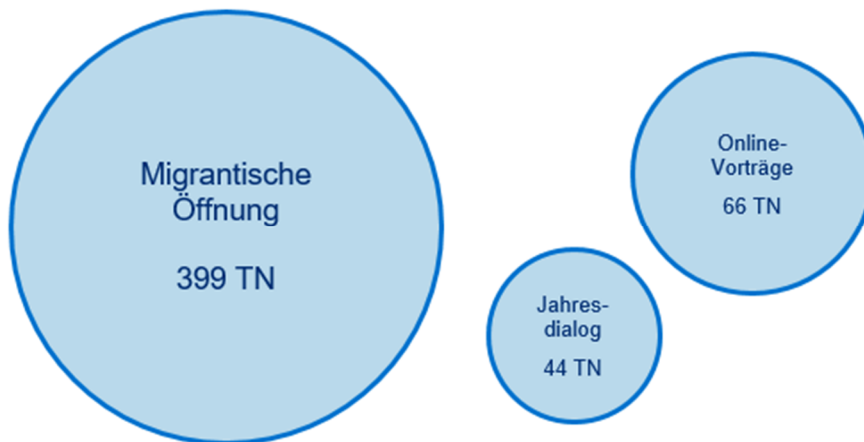


Abb. 5: Offene Angebote der PE 2024

Die Personalentwicklung vernetzt sich regelmäßig mit verschiedenen Bereichen und Organisationseinheiten wie z. B. VHS, Kommunales Integrationszentrum, Gleichstellungsstelle sowie den Fachbereichen und Ämtern unter dem Aspekt der fachspezifischen Qualifizierung und der Abstimmung von Maßnahmen mit dem Ziel, Redundanzen zu verhindern.

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

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement schafft gesundheitsgerechte und persönlichkeitsfördernde Arbeitsbedingungen. Dadurch werden eine Verbesserung der Gesundheitssituation und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden angestrebt.

Aufgefordert durch die Rechtsgrundlage des § 76 LBG NRW ist es für die Stadt Hagen als Arbeitgeberin eine Selbstverständlichkeit, sich für die Gesundheit der Mitarbeitenden einzusetzen und durch verhaltenspräventive und verhältnispräventive Maßnahme und Strukturen diese zu unterstützen und vor Gefahren zu schützen.

Verhaltenspräventive Maßnahmen orientieren sich an den Themen Ernährung, Bewegung, Sucht, Stress, Allgemeine Lebenskompetenzen und Sonstiges.

Verhältnispräventive Maßnahmen setzen an Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt mit den Schwerpunkten Führung, Arbeitsschutzmanagement, Arbeitsprozessmanagement, Eingliederungsmanagement, Notfallmanagement bei gleichzeitiger Verantwortung der zuständigen Organisationseinheiten.

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. Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

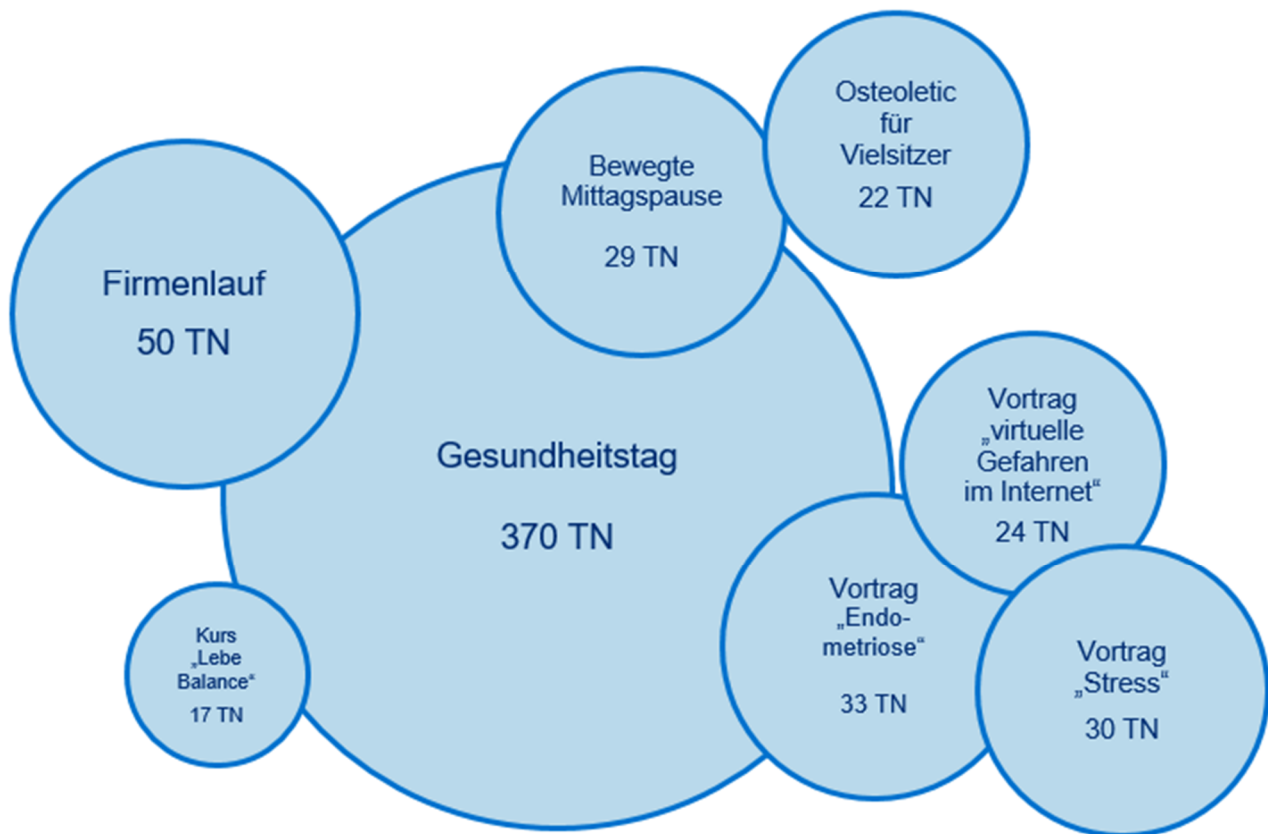


Abb. 6: Betriebliches Gesundheitsmanagement 2024

• Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Bestandteil des BGM

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

Im Rahmen solcher Beratungen werden Maßnahmen mit technischer Ausstattungsveränderung, organisatorischen Veränderungen oder persönlicher Weiterentwicklung bis hin zur Umsetzung ergriffen. Es kommt zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz-) Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führen.

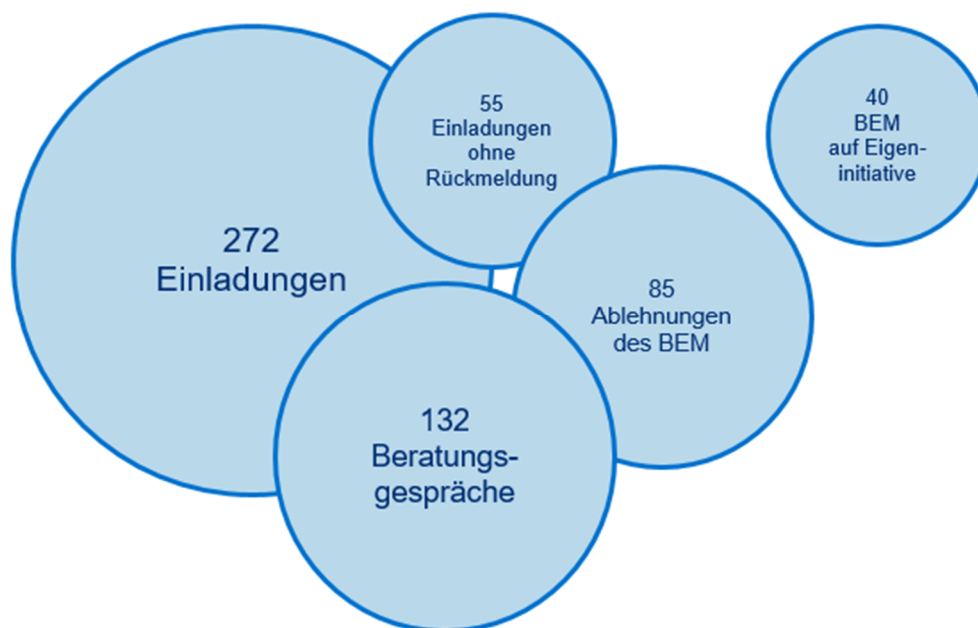


Abb. 7: Betriebliches Eingliederungsmanagement 2024

- **Unternehmenskultur (UK)**

Die Unternehmenskultur der Stadt Hagen mit dem Leitsatz „Gemeinsam geht gut“ wird fortgeführt. Der bestehende Werteflyer wird um weitere Bestandteile wie z. B. die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ergänzt.

Der Newsletter „Gemeinsam geht gut! - Aktuelles aus Unternehmenskultur, Personalentwicklung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ erscheint dreimal jährlich.

Im Rahmen der Unternehmenskultur finden auf den verschiedenen Ebenen Klausurtagungen und thematische Austauschtreffen, die die Grundlage der Weiterentwicklung sowie der Definition von Standards zur Verbesserung in der Zusammenarbeit schaffen und für die Fortschreibung der weiteren Prozessoptimierung und der strategischen Zielausrichtung der Verwaltung erforderlich sind.

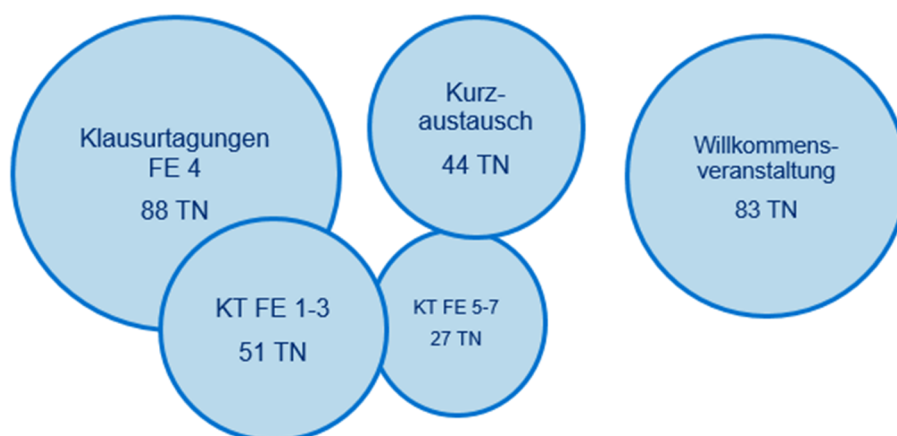


Abb. 8: Unternehmenskultur 2024

- **Interne Beratung (BR)**

Für die Mitarbeitenden der Stadt Hagen stehen verschiedene Beratungsangebote zur Verfügung. Unabhängig von der Funktion der jeweiligen Personen können diese Angebote persönlich oder auch durch Fachbereiche und Ämter in Anspruch genommen werden. 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. Auslösende Themen sind bei den Einzel- und Gruppenberatungen: Coaching, Konflikt, Schulung, Teamentwicklung, Sucht und Gewalt.

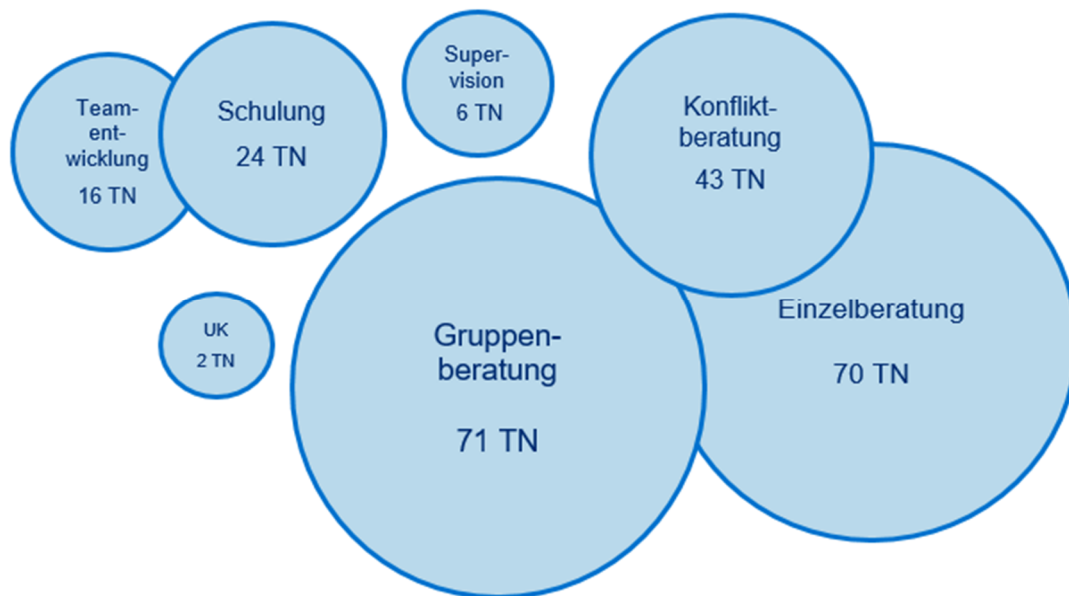


Abb. 9: Coaching und Beratung 2024

Im Rahmen des Notfallmanagements als Bestandteil der Beratung kam es in 2024 zu insgesamt sechs Anzeigen nach übergriffigen Vorfällen gegen städtische Mitarbeitende. Der Abgleich erfolgte zusammen mit 11/AS. Die Unfallkasse wurde informiert und Sofortmaßnahmen eingeleitet. Allen Betroffenen wurde psychologische Soforthilfe durch Fachkräfte von 11/02 und Unterstützung angeboten.

Folgende Themen waren in 2024 besondere Arbeitsschwerpunkte in den einzelnen Aufgabenbereichen:

- **Gesundheitstag 2024 (BGM)**

Der Gesundheitstag fand aufgrund der großen Nachfrage an Ausstellenden erstmalig auf zwei Ebenen des Rathauses an der Volme statt. Die Hager Institutionen besetzten verschiedenste Stände, an denen alle teilnehmenden Mitarbeitenden umfangreiche Informationen über unterschiedliche Gesundheitsthemen (Ernährung, Bewegung, Stress, Sucht und allgemeine Lebenskompetenzen) erlangen und präventive Maßnahmen wie z. B. Hör- und Sehtests, Tests der Lungenfunktion und einer Herzratenvariabilitätsmessung auch sofort nutzen konnten. Des Weiteren gab es viele Vorsorgeangebote und Mitmachaktionen zum Beispiel

zum Thema Hautschutz und der ersten Hilfe. Für diverse Vorträge als auch ein Achtsamkeitstraining mit Atemübungen kamen Expert*innen ins Rathaus.

Der nächste Gesundheitstag ist für 2027 anvisiert.

- **DV sexuelle Belästigung / Einsatz einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG (PE)**

Die „DV sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ ist im Entwurf fertiggestellt. Die Umsetzung ist für 2025 einschließlich des Einsatzes einer zentralen Beschwerdestelle beabsichtigt.

- **Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (PE)**

Das unter Federführung der PE erstellte Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (POEK) der Stadt Hagen wurde in 2024 veröffentlicht und allen Führungskräften zur Verfügung gestellt. Das POEK wird eine der Grundlagen für das Strategische Personal der nächsten fünf Jahre sein. Ab 2025 fortlaufend ist die Umsetzung der hier hinterlegten Maßnahmen beabsichtigt.

- **Beurteilungswesen für Beamt*innen – Regelbeurteilung zum 30.04.2024 (PE)**

Erstmalig erfolgte in 2024 die Fertigung der Regelbeurteilung nach den neuen Beurteilungsrichtlinien. Die Anwendung der neuen Richtlinie verlief komplikationsfrei. Kleinere redaktionelle Änderungen, die durch die Anwendung hervorgerufen wurden, werden in 2025 eingepflegt.

- **Ergonomie Workshops und zielgruppenorientiertes BGM für Kita- Mitarbeitende (BGM)**

In 2024 wurden insgesamt vier Ergonomie-Workshops angeboten, die jedoch aufgrund mangelnder Teilnehmerzahlen nicht durchgeführt wurden.

Im Rahmen des zielgruppenorientiertem BGM wurde Kita-Mitarbeitenden die Möglichkeit eines Wirbelsäulenscreenings angeboten. Alle vier Veranstaltungen wurden mit einer gesamten Teilnehmendenzahl von 42 Personen in Anspruch genommen.

- **Personalentwicklung für Auszubildende (PE)**

Im ersten Halbjahr eines Jahres wird zielgruppenorientiert für Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr das eintägige Format „Vorbereitung auf die Prüfung“ angeboten, in dem die Teilnehmende insbesondere mental auf die Prüfungssituation vorbereitet werden.

- **„Begleitendes Teamcoaching“ für Kita-Leitungen und ständige Vertretungen (BR)**

In 2024 wurden die bestehenden begleiteten Teamcoaching-Gruppen weiter etabliert und mit interessierten Kita-Leitungen bzw. ständigen Vertretungen erweitert. Zurzeit arbeiten vier aktive Gruppen mit insg. 26 Kolleg*innen zusammen. Die Gruppen bestehen aus 5 bis 7 Teilnehmenden und treffen sich in einem Rhythmus von 6 bis 8 Wochen.

- **Unterstützung der Arbeitssicherheit beim Pilotprojekt psychische Gefährdungsbeurteilung FB 61 (BGM)**

Das Pilotprojekt zur psychischen Gefährdungsbeurteilung im FB Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung (61) wurde mit dem Ergebnis abgeschlossen, dass eine Maßnahmenumsetzung im Bereich BGM nicht erforderlich ist.

1.4. Personalservice

Neben dem Alltagsgeschäft waren in 2024 Arbeitsschwerpunkte

- Umsetzung der Besoldungserhöhung 2024, insbesondere die Prüfung und korrekte Zahlbarmachung der Familienzuschläge für Verbeamtete
- Auswertung der aktuellen Rechtsprechung zur Abrechnung von Mehrarbeitsstunden für Verbeamtete

2. Organisationsentwicklung

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen im Jahr 2024 zu bearbeiten:

2.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

2.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“

Im Dezember 2022 wurde das Gesamtoptimierungsprojekt des Fachbereichs Gebäudewirtschaft (65) gestartet, mit dem Ziel, den Fachbereich neu auszurichten. Dies beinhaltet die Verschlinkung der Prozessabläufe durch die Reduzierung von Schnittstellen und die Sicherstellung eines einheitlichen Controllings, um die Mitarbeitenden zu entlasten und gleichzeitig den Output zu optimieren.

Aufgrund der Komplexität des Projekts wurde es in vier Teilprojekte unterteilt, die bis zum Jahresende 2024 liefen:

- TP 1: Aufgabenumstrukturierungen zur Entlastung von Ingenieur*innen und Architekt*innen
- TP 2: Multiprojektmanagement FB 65 intern
- TP 3: Optimierung der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
- TP 4: Fachverfahren / Betriebsführungssoftware Gebäudewirtschaft

Im Jahr 2024 wurden die Arbeiten am Geschäftsprozessoptimierungsprojekt im Fachbereich Gebäudewirtschaft konsequent weitergeführt. Der Schwerpunkt lag auf der Strukturierung und organisatorischen Neuausrichtung des gesamten Fachbereichs, um die Prozesse effizienter gestalten, Schnittstellen innerhalb des FB 65 reduzieren und klare Verantwortlichkeiten schaffen zu können.

Ein zentraler Meilenstein war die Erarbeitung eines neuen Organigramms, das den gesamten Fachbereich abbildet und eine optimierte Aufgabenverteilung ermöglicht. So wurden im Jahr 2024 die folgenden Projektstände erarbeitet:

- Fertigstellung eines alternativen Organigramm-Entwurfs zum Ende des Jahres
- Klare Definition von Verantwortlichkeiten innerhalb der neu erarbeiteten Struktur, um Redundanzen zu vermeiden und die Effizienz zu steigern
- Zusammenführung von Prozessen zur besseren Steuerung

Mit dem Abschluss der organisatorischen Neustrukturierung in 2024 in der Entwurfsphase wurde der Grundstein für die finale Phase des Projekts gelegt, die Feinabstimmung des Organigramms, welche den Projektschwerpunkt für das kommende Jahr darstellt.

2.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“

Das Projekt „Infrastrukturelle Dienste“ konnte Anfang des Jahres erfolgreich abgeschlossen werden. Ein Abschlussbericht wurde gefertigt und die Ergebnisse des Projekts wurden dem Verwaltungsvorstand präsentiert. Im Kern wurde vorgeschlagen zeitnah einen „Springerpool“ für die Objektbetreuung einzurichten und hier Personal einzustellen, um der hohen Fluktuation von Aushilfen und den Herausforderungen des demographischen Wandels in diesem Bereich entgegenzutreten.

Darüber hinaus soll die Digitalisierung im Bereich der Objektbetreuung weiter ausgebaut werden. Daher wurde hier ein Pilotprojekt gestartet, an dem fünf Hausmeistereien teilnehmen. Die Hausmeistereien wurden mit Smartphones ausgestattet, entsprechende Hardware (PC und Drucker) an den Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt und eine Anbindung an das städtische Netz ist erfolgt. Das Pilotprojekt läuft in enger Abstimmung mit dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15). Ziel ist es, nach erfolgreicher Pilotierung weitere Hausmeistereien technisch entsprechend auszustatten.

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

Im September 2022 wurde ein Optimierungsprojekt im Bereich der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII) im Fachbereich Jugend und Soziales (55) gestartet. Ziel des Projekts war es, die Prozesse effizienter, einheitlicher und qualitätsgesichert zu gestalten sowie die Mitarbeitenden zu entlasten.

Nach einer umfassenden IST-Analyse durch die Projektgruppe in enger Zusammenarbeit mit der Sachgruppe 55/72 wurden verschiedene Optimierungsmaßnahmen erarbeitet. Dazu zählen die Standardisierung der Arbeitsabläufe durch die Entwicklung von IST- und SOLL-Prozessen, die Einführung eines Qualitätshandbuchs bzw. einer Wissensdatenbank, regelmäßige Dienstbesprechungen zur transparenten Kommunikation sowie ein verbessertes Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeitende. Darüber hinaus wurden die Benennung von Prozessverantwortlichen und die Stärkung der Ausbildungssituation als zentrale Maßnahmen definiert.

Im Herbst 2023 wurden diese Zwischenergebnisse präsentiert, und der betroffene Bereich erhielt Zeit, möglichst viele Maßnahmen umzusetzen, um die Rahmenbedingungen zu verbessern. Geplant war, Ende 2024 eine erneute Überprüfung des IST-Zustands durchzuführen, um gegebenenfalls weitere Maßnahmen abzuleiten. Zur Unterstützung der Umsetzung und zur Entlastung der angespannten Arbeitssituation wurde unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen die Einrichtung zusätzlicher Stellen empfohlen. Ziel war es, den Veränderungsprozess effektiv voranzutreiben und die Sachbearbeitung zu stabilisieren. Die geschaffenen Stellen wurden zunächst befristet, wobei ihre Verlängerung an den erfolgreichen Fortschritt der Optimierungsmaßnahmen geknüpft ist.

2024 kam es im geplanten Veränderungsprozess jedoch zu Verzögerungen, da die Sachgruppe mit langfristigen Personalausfällen und hoher Fluktuation konfrontiert war. Die dauerhafte Vertretungssituation, sowie die Einarbeitung von sechs neuen Sachbearbeiter*innen führten dazu, dass die empfohlenen Optimierungsmaßnahmen nur teilweise umgesetzt werden konnten. Dadurch fehlten bislang die Voraussetzungen für eine erneute Überprüfung.

Trotz dieser Herausforderungen bleibt die Umsetzung der Optimierungsmaßnahmen ein zentrales Ziel, das angesichts der Personalsituation flexibel angepasst werden muss.

2.1.4. Projekt „32/11 - Fahrerlaubnisbehörde“

In der Sachgruppe 32/11 Fahrerlaubnisbehörde, die für sämtliche Verwaltungsprozesse rund um Fahrerlaubnisse zuständig ist, wurden in einem umfassenden Optimierungsprojekt die bestehenden Arbeitsabläufe analysiert und verbessert. Anlass für das Projekt waren erhebliche strukturelle Probleme und Arbeitsrückstände, die durch hohe krankheitsbedingte Ausfälle und Personalfuktuation entstanden waren. Diese Situation führte zu einer Überlastung der verbliebenen Mitarbeitenden und beeinträchtigte die Servicequalität für die Bürger*innen.

Das durchgeführte Projekt identifizierte systematisch die Ursachen für die Rückstände und entwickelte konkrete Lösungsansätze. Die erarbeiteten Maßnahmen umfassen unter anderem ein Prioritätskonzept, standardisierte Prozessabläufe, die Optimierung des Antragsannahmekonzepts sowie die Anwendung von Lean-Prinzipien in der Eignungsprüfung. Weitere Maßnahmen betreffen die Umstrukturierung der digitalen Ordnerstruktur, die Einführung eines

Archivierungssysteme, eine verbesserte Arbeitsplatzorganisation nach dem 5S-Prinzip und die Erstellung strukturierter Schulungs- und Einarbeitungsunterlagen.

Als Ergebnis des Projekts liegt ein detaillierter Umsetzungsplan mit klar definierten Maßnahmen vor, der den erwarteten Effekt, den Nutzen, den geschätzten Aufwand und die Priorität jeder Maßnahme dokumentiert. Die entwickelten Prozessmodelle wurden in der PICTURE-Prozessplattform hinterlegt, um eine einfache Anpassung und Weiterentwicklung zu ermöglichen. Die konsequente Umsetzung der Maßnahmen wird dazu beitragen, die Mitarbeitenden zu entlasten, die Servicequalität zu verbessern und den Bürger*innen wieder einen effizienten und zuverlässigen Service zu bieten.

2.1.5. Projekt „11/40 – Prozessoptimierung des Scanverfahrens in der Bußgeldstelle“

Das Projekt „11/40 - Prozessoptimierung des Scanverfahrens für die Post der Bußgeldstelle“ wurde von Januar 2024 bis Dezember 2024 durchgeführt. Ziel des Projekts war es, die bestehenden Schwächen und Engpässe in den Arbeitsabläufen der Poststelle sowie der Schnittstelle zur Bußgeldstelle zu analysieren und Optimierungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Insbesondere sollten die internen Abläufe so verbessert werden, dass die Digitalisierung der Eingangspost schneller, präziser und effizienter erfolgt. Eine zentrale Zielsetzung war zudem, die Mitarbeitenden in der Poststelle zu entlasten und den Prozess insgesamt zu verschlanken.

Im Rahmen des Projekts wurden drei Alternativen zur Digitalisierung geprüft, wobei sich eine Option als die effizienteste Lösung herausstellte. Diese Möglichkeit beinhaltet die Einrichtung zentraler Scankräfte in unmittelbarer Nähe der Bußgeldstelle. Dies ermöglicht eine schnelle und fehlerfreie Digitalisierung der Eingangspost sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Sachbearbeitenden, um Missverständnisse zu vermeiden. Dank der kurzen Wege lassen sich Anpassungen flexibel umsetzen und die Mitarbeitenden der Poststelle werden deutlich entlastet.

Nach sorgfältiger Analyse der verschiedenen Handlungsoptionen und unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen sowie des zusätzlichen Aufwands wurden zwei neue Stellen für Scankräfte in unmittelbarer Nähe der Bußgeldstelle geschaffen.

Zudem wurde die Einführung einer fortschrittlichen Software vorgeschlagen, um die Digitalisierung auf ein zukunftsfähiges Niveau zu heben und auch bei wachsenden Postaufkommen flexibel reagieren zu können. Es wurde empfohlen, die Implementierung und den Betrieb der Software durch eine enge Verfahrensbetreuung zu begleiten. Diese sollte nicht nur für eine fachgerechte Integration sorgen, sondern auch die kontinuierliche Überwachung, Anpassung und Optimierung aller relevanten Prozesse gewährleisten.

Im Jahr 2025 wird dieser Lösungsansatz von der Abteilung 11/4 umgesetzt. Während der Umsetzungsphase steht das Projektteam weiterhin beratend und unterstützend zur Seite.

2.1.6. Gesamtprojekt Digitalisierung

Im Jahr 2024 lag der Fokus des Fachbereichs 11 im Rahmen des Gesamtprojekts Digitalisierung auf dem Teilprojekt DMS. Nach dem ersten Piloten in 2023 beim Rechtsamt (30) wurden die gesammelten Erfahrungen ausgewertet und die Einführung des Aktenplans weiterentwickelt und optimiert.

Bereits im vergangenen Jahr wurde der Fachbereich Rechnungsprüfung (14) als nächster Pilot für die Einführung des DMS ausgewählt. Ähnlich wie beim ersten Piloten (Amt 30) lag auch hier der Schwerpunkt des Fachbereichs 11 auf der Entwicklung des Aktenplans, einschließlich des Rechte- und Rollenkonzepts sowie der Prozessaufnahme mithilfe der Prozessplattform PICTURE.

Dank der zuvor gewonnenen Erfahrungen konnte die Vorgehensweise strukturierter und effizienter gestaltet werden. Mit der überarbeiteten Vorgehensweise wurde der Aktenplan erfolgreich bei dem zweiten Piloten (FB 14) eingeführt, ebenso wie das zugehörige Rechte- und Rollenkonzept, welches in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten (DSB) entwickelt und freigegeben wurde.

Nach der erfolgreichen Einführung wurde die Vorgehensweise intern sowie mit den beteiligten Organisationseinheiten und dem Fachbereich 14 genauer betrachtet. Ein Feedback wurde eingeholt und Anpassungen für den nächsten Fachbereich und Pilot vorgenommen, mit dem Ziel, eine standardisierte Vorgehensweise zu etablieren.

Die Prozessaufnahme mit dem Fachbereich 14 wurde bereits thematisiert und auf das kommende Jahr terminiert.

Für die OZG-Leistung „Digitaler Bauantrag“ übernimmt die Task Force Digitalisierung (15/5) die Projektkoordination. Bei der Prozessaufnahme wurde sie durch das Interne Consulting (11/30) unterstützt. Die IST-Prozesse wurden gemeinsam mit der Bauordnung (61/5) aufgenommen. Anschließend hat das Interne Consulting die IST-Prozesse mit der Prozessplattform PICTURE modelliert und der Abteilung 61/5 zur Verfügung gestellt. Die Prozessaufnahme wurde abgeschlossen und die modellierten PICTURE-Prozesse von 61/5 freigegeben.

Im Allgemeinen wurden die Teilprojektsitzungen zu allen relevanten Themen fortgeführt. Bereits erstellte Projektstrukturpläne wurden weiter ausgearbeitet, um eine solide Grundlage für die kommende Projektarbeit zu bieten.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesamtprojekts Digitalisierung und somit auch bei den Teilprojektsitzungen liegt in der Definition transparenter und nachvollziehbarer Auswahlkriterien, um eine Reihenfolge für die Einführung der Teilprojekte bei den jeweiligen Fachbereichen festzulegen.

Zudem werden bestehende Dokumente, wie das Scankonzept, der Ablaufplan für die Digitalisierung von Alt-Akten, der Fragenkatalog zu organisatorischen Grundlagen, die Checkliste für anzubindende Organisationseinheiten sowie die Verfahrensbeschreibung für das Scannen in der Scanstelle, auf Vollständigkeit und Aktualität überprüft und bei Bedarf überarbeitet. Ziel ist es, verwaltungsweite Standards und Abläufe zu etablieren.

2.1.7. Arbeitgeberattraktivität

Die demografische Veränderung stellt sowohl im öffentlichen Dienst als auch in Unternehmen weiterhin eine große Herausforderung dar. Aktuell liegt das Durchschnittsalter der Stammkräfte der Stadtverwaltung Hagen bei knapp 46 Jahren und in den nächsten zehn Jahren werden voraussichtlich 30 % der Belegschaft allein aufgrund ihres Alters ausscheiden. Gemeinsam mit dem Personalmanagement und dem Gesamtpersonalrat wurden verschiedene Maßnahmen diskutiert, um die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu steigern. Dadurch sollen bestehende Mitarbeitende gehalten und geeignete zukünftige Mitarbeitende gewonnen werden können, insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um junge Talente.

Das Jahr 2024 war zum einen geprägt von der finalen Ausarbeitung und Abstimmung des Konzepts für Personal- und Organisationsentwicklung (POEK), das maßgeblich von der Sachgruppe für Personalentwicklung umgesetzt wird. Das POEK spielt eine zentrale Rolle, indem es mit seinem detaillierten Maßnahmenkatalog als Leitfaden für sämtliche Entwicklungsaktivitäten fungiert. Zum Ende des Jahres wurden die Arbeiten hieran finalisiert und das fertiggestellte Konzept als Arbeitsergebnis allen Führungskräften zur Verfügung gestellt.

Ein anderer Meilenstein für die Arbeitgeberattraktivität wurde im September durch die Einführung eines Mitarbeiter-Rabattportals erreicht. Diese Mitarbeiter-Rabatte stellen besondere Zusatzleistungen und Angebote dar, die die Stadt Hagen ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellt.

Die Arbeiten rund um die Einführung wurden im ständigen Austausch mit der Antikorruptionsstelle umgesetzt, sodass höchste Integrität und Transparenz gewährleistet werden können.

Das Ziel dieser Maßnahme war es, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu verbessern. Darüber hinaus wird dazu beigetragen, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Belegschaft nachhaltig zu fördern.

Die Arbeitsgruppe Social Media und Employer Branding hat auf den im vergangenen Jahr gewonnenen Erfahrungen aufgebaut und die strategische Ausrichtung weiter präzisiert. Dadurch konnten im Bereich Social Media weitere Erfolge erzielt werden, welche sich durch einen Anstieg der Nutzerzahlen bemerkbar machen.

2.1.8. Exzellenzinitiative – Studentische Projekte

Nach der erfolgreichen Wiederaufnahme der Planung im Sommer 2023 konnte die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen im Rahmen der Exzellenzinitiative in diesem Jahr intensiv fortgeführt werden. Von April bis Oktober 2024 wurde das gemeinsame Projekt in der Fahrerlaubnisbehörde durchgeführt. Als zusätzlicher Benefit des Projekts erhielt die projektverantwortliche Person eine Lean-Six-Sigma-Green-Belt-Zertifizierung durch die Fachhochschule Südwestfalen Hagen.

Im Rahmen der Projektstätigkeit wurden zahlreiche Potenziale zur Steigerung der Prozesseffizienz und -qualität erkannt und durch konkrete Lösungsvorschläge wichtige Weichen für zukünftige Verbesserungen gestellt. Parallel zum aktuellen Projekt wurden bereits Gespräche über eine weitere Zusammenarbeit geführt. Nach einer sorgfältigen Sichtung potenzieller Projekte ist eine Fortsetzung der Kooperation geplant, wobei der Schwerpunkt weiterhin auf der Anwendung von Lean Six Sigma oder künftig auch auf dem Gebiet der Prozessautomatisierung liegen soll.

2.1.9. PICTURE Prozessplattform

Die PICTURE-Prozessplattform ist eine spezialisierte Software für die Modellierung, Analyse und Optimierung von Verwaltungsprozessen. Die PICTURE-Methode unterstützt ein umfassendes Prozessmanagement in der Verwaltung und dient als Grundlage für Digitalisierungsprojekte. Sie trägt dazu bei, die Effizienz zu steigern, Wissen zu sichern und die Einführung von Dokumentenmanagementsystemen (DMS) sowie die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) zu unterstützen.

Im Jahr 2024 hat sich die Nutzung der PICTURE-Prozessplattform weiter etabliert und die Anzahl der Nutzenden ist kontinuierlich gestiegen. Insgesamt fanden fünf Inhouse-Schulungen in Präsenz statt, ergänzt durch gezielte Einzel- und Gruppen-Coachings auf Anfrage. Besonders im Ausbildungsbereich wurden die Schulungen für junge Auszubildende im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst intensiviert. Seit 2024 finden die Schulungen im Schulungsraum des Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) im Rathaus II statt. Durch die gegebene IT-Infrastruktur vor Ort konnte die Inhouse-Schulung zugänglicher gemacht werden. Mit steigender Nutzerzahl wurde die Prozessdatenbank kontinuierlich ausgebaut, wodurch eine essenzielle Grundlage für die Digitalisierungsprojekte der Verwaltung entsteht.

2.1.10. Robotic Process Automation (RPA)

RPA steht für "Robotic Process Automation" und beschreibt die automatisierte Bearbeitung strukturierter Geschäftsprozesse durch digitale "Software-Roboter". Diese "RPA-Bots" imitieren das Verhalten menschlicher Nutzer*innen und interagieren direkt mit der

Benutzeroberfläche vorhandener Software. Zum Beispiel können sie Dateneingaben in ERP-Systemen wie SAP vornehmen, Listen in Programmen wie Excel oder Word erstellen oder ganze Geschäftsprozesse automatisiert durchführen. Die Einfachheit der Bedienung von RPA, die vergleichsweise niedrigen Anschaffungskosten und das beträchtliche Potenzial zur Steigerung der Mitarbeiterproduktivität machen RPA zu einer wegweisenden Innovation im Bereich der Prozessautomatisierung.

Im vergangenen Jahr fanden mehrere Austauschtermine mit verschiedenen Institutionen statt, darunter die Stadt Frankfurt und die Fachhochschule Südwestfalen. Insbesondere das Gespräch mit Vertreter*innen der Stadt Frankfurt erwies sich als sehr informativ.

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung von RPA in der Stadtverwaltung wurde ein Strategiekonzept erarbeitet, das konkrete Anforderungen definiert und als Grundlage für kommende Entscheidungen dienen soll. Der im Bereich des Jobcenter-Controllings eingesetzte RPA-Bot läuft nach wie vor fehlerfrei und erzeugt zuverlässig die benötigten Hebelisten für die Abrechnung von Trägerleistungen, was die grundsätzliche Stabilität und den Nutzen dieser Technologie unterstreicht.

2.1.11. Wissensmanagement

Angesichts des demografischen Wandels, der stetig zunehmenden Aufgabenvielfalt in den Kommunalverwaltungen und der sich durch die fortschreitende Digitalisierung rasch verändernden Arbeitswelt gewinnt Wissensmanagement zunehmend an Bedeutung.

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Wissensmanagements wurde 2024 die Promotion des Themas Wissensmanagement weiter intensiviert, um die Zugänglichkeit und Nutzung der vorhandenen Ressourcen zu optimieren. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der verstärkten Nutzung digitaler Softwarelösungen, wie insbesondere der PICTURE-Prozessplattform sowie dem MindManager.

Des Weiteren wurden individuelle Unterstützungsprojekte im Bereich Wissensmanagement umgesetzt, etwa im Fachbereich Finanzen und Controlling (20), um maßgeschneiderte Lösungen für spezifische Herausforderungen zu entwickeln, die Implementierung des Wissensmanagements in den Arbeitsalltag zu erleichtern und den Wissenstransfer zu sichern.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Sensibilisierung für das Thema Wissensmanagement, insbesondere im Bereich der Ausbildung. Hier wurden Veranstaltungen und Workshops für Nachwuchskräfte organisiert, um sie frühzeitig für die Bedeutung des Prozess- und Wissensmanagements zu sensibilisieren und die Themen Wissensbewahrung sowie -weitergabe bereits in der beruflichen Sozialisierung zu verankern.

Zusätzlich wurde 2024 ein innovatives Patenprogramm unter den Nachwuchskräften eingeführt, bei dem ausgewählte Studierende die Verantwortung für den Wissenspool – insbesondere die Sammlung aktueller Arbeitshilfen im Rahmen der Ersteinrichtung am neuen Arbeitsplatz – übernommen haben. Diese Pat*innen arbeiten eng mit dem Internen Consulting zusammen, um den Wissenspool aktuell zu halten und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zudem wurde der Wissenspool intern verschiedenen Bereichen zur Verfügung gestellt, um einen noch breiteren Zugriff auf relevante Informationen zu ermöglichen und den Arbeitsalltag zu erleichtern.

2.2. Aufbauorganisatorische Maßnahmen

Im Laufe des Jahres 2024 wurden folgende aufbauorganisatorischen Maßnahmen mit teilweise erheblichem Einfluss auf die Struktur der jeweiligen Fachbereiche getroffen:

- a) Einführung eines/einer dezentralen Datenschutzbeauftragten beim Amt 37

Das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) hat mit der Leitstelle eigenständige IT-Systeme, die durch einen Datenschutzbeauftragten (DSB) und einen internen Sicherheitsbeauftragten (ISB) überwacht werden müssen.

Da sich die IT-Infrastruktur der Stadtverwaltung stark von der Leitstellen-IT-Infrastruktur unterscheidet, bedarf es einer Dezentralisierung der DSB- und ISB-Funktion. Die eigenständige Zuständigkeit von 37 beschränkt sich dabei ausschließlich auf das von 37 in eigener Verantwortung betriebene Datennetz (Domäne) mit allen darin enthaltenen und angebundenen Komponenten sowie alle in diesem Netz eingesetzten Applikationen mit und ohne Verarbeitung personenbezogener Daten.

- b) Einrichtung der internen Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Die Interne Meldestelle der Stadt Hagen für Hinweisgebende wird auf Grundlage der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden vom 23.10.2019 und des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) vom 12.05.2023 eingerichtet.

Der Rat der Stadt Hagen hat die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch den Fachbereich Rechnungsprüfung (14) in seiner Sitzung am 14.12.2023 (DS 0945/2023) beschlossen.

Der internen Meldestelle obliegen die Annahme, Bearbeitung und Dokumentation von Meldungen nach der EU-Richtlinie 2019/1937 bzw. § 13 ff. HinSchG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Regelungen und Informationssicherheitsvorgaben. Hierzu kann sie weitere Dienststellen, z. B. DSB oder 30 zur rechtlichen Beratung hinzuziehen.

3. Verwaltungsservice

3.1. Technischer Verwaltungsservice

Die Sachgruppe 11/40 - Technischer Verwaltungsservice ist eine neuralgische Schnittstelle der Verwaltung und umfasst die Aufgabenbereiche Postdienste, Druckerei, Buchbinderei, grafische Gestaltung, Büromaterialbeschaffung und Scandienste.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2024 Arbeitsschwerpunkt:

- **Erweiterung des besonderen Behördenpostfachs**

Seit dem 1. Januar 2022 sind alle deutschen Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts verpflichtet, am elektronischen Rechtsverkehr teilzunehmen. Bei der Stadt Hagen wurde zu diesem Zweck das besondere elektronische Behördenpostfach (beBPo) zunächst zentral bei der Poststelle angesiedelt, eingerichtet und der eingehende Schriftverkehr von dort an einzelne angebundene Fachbereiche weitergeleitet.

Durch die fortschreitende Ausweitung und um zeitaufwendige Arbeitsschritte zu rationalisieren wurde in 2024 versucht, den zentralen Ansatz Poststelle als globalen Verteiler einzusparen und die Möglichkeit zu schaffen, dass sendende Behörden und juristische Personen direkt die entsprechenden Fachbereiche adressieren können.

Die Umsetzung wurde Ende 2024 als Pilotprojekt zunächst mit sechs Fachbereichen realisiert. Da sich der dezentrale Ansatz bewährt hat, sollen für 2025 und Folgejahre weitere Fachbereiche als direkt adressierbare Postfächer an das Behördenpostfach angebunden werden oder zumindest eine beBPo-Schnittstelle zur Verfügung gestellt bekommen.

- **Europaweite Ausschreibung neuer Zentraldruckmaschinen**

In 2024 wurde ein Vergabeverfahren für die Beschaffung von drei Digitaldruckmaschinen angestoßen. Im Frühjahr 2025 werden die Druckmaschinen geliefert, aufgebaut und entsprechend angeschlossen, damit eine digitalisierte Verarbeitung von Druckerzeugnissen erfolgen kann. Des Weiteren wird die bereits vorhandene Druckstufensoftware im städtischen Netzwerk installiert und implementiert. Um den Workflow für die Verwaltung bei der Erstellung von Druckerzeugnissen zu erleichtern und um ein Kosten- / Budgetmanagement verwaltungsweit einzuführen, ist die Beschaffung einer Intranet Shop Software geplant.

- **Sonstige Vergaben**

Es wurden diverse Beschaffungsvorgänge für den Bereich Büromateriallager und Druckerei durchgeführt.

- **Digitalisierung des Posteingangs der Bußgeldstelle**

Der digitale Posteingang der Bußgeldstelle wurde bisher von einem externen Dienstleister durchgeführt. Im Jahr 2023 wurde im Rahmen der verwaltungsweiten Einführung eines Posteingangsscans die Rückholung der ausgelagerten Digitalisierung des Posteingangs geplant. In 2024 wurde dies realisiert.

- **Prozessoptimierung im Büromateriallager**

Es wurde eine Bestandsaufnahme des aktuellen Materiallagers aufgenommen, um die Lagerprozesse anschließend definieren und optimieren zu können. Dazu wurde ein Lagerverkehrskonzept erstellt, um die Flächen effizienter nutzen zu können. Durch die Lagerflächenoptimierung werden nun die Arbeitsabläufe verkürzt. Für 2025 ist geplant, den Workflow für die Büromaterialanforderung für die Weiterverarbeitung zu optimieren.

3.2. Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement

Das innerbetriebliche Mobilitätsmanagement der Stadt Hagen umfasst alle Aufgaben, die sich mit dem aus der täglichen Arbeitserledigung ergebenden Mobilitätsbedarf beschäftigen. Es trifft Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger, effizienter und wirtschaftlicher Mobilitätsangebote für Mitarbeitende.

Aufgabenbereiche sind u. a. Reisekosten, DeutschlandTicket Job, Schaffung und Verwaltung des dienstlichen Fahrzeugpools, Parkplatzverwaltung sowie Schaffung alternativer Angebote für die Mitarbeitenden zur Reduzierung des Pkw-Verkehrs.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2024 Arbeitsschwerpunkt:

- **Dienstradleasing**

Der TV Fahrradleasing ermöglicht es den Kommunen, ihren Mitarbeitenden das Dienstradleasing anzubieten. Das Modell des Dienstradleasings, mit dem Beschäftigte die Gelegenheit erhalten, im Wege der Entgeltumwandlung Einsparungen beim Erwerb eines Fahrrades zu erzielen und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, wurde nach erfolgter Ausschreibung zu Beginn des Jahres eingeführt. Im Laufe des Jahres haben 75 Mitarbeitende von der Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Für 2025 wird die Erweiterung auf Beamtinnen und Beamte vorgenommen.

- **Fahrzeugpool**

Am Rathaus I ist ein Fahrzeugpool verschiedener Modelle vorhanden, der allen Mitarbeitenden zur dienstlichen Verfügung steht. Der Pool besteht überwiegend aus Elektrofahrzeugen. Dem

innerbetrieblichen Mobilitätsmanagement obliegt die Anschaffung neuer Fahrzeuge, die Verwaltung und Buchung sowie die Fahrzeugpflege. Dieser Pool wurde auf sieben Fahrzeuge erweitert.

In 2025 werden weitere Fahrzeuge angeschafft. Auch im Rathaus II soll ein Fahrzeugpool installiert werden.

- **Gesamtstädtische Fahrzeugflotte (außer Feuerwehr)**

Der städtische Fuhrpark mit Ausnahme der Feuerwehrfahrzeuge wird zentral bewirtschaftet. Hier wurden für die verschiedenen Fachbereiche nach vorheriger Ausschreibung insgesamt 13 neue Fahrzeuge angeschafft. Die Fahrzeuge werden als Poolfahrzeug im Rathaus I, aber auch an den Standorten Rathaus II, Grubenstr., Böhmerstr. und Eilper Str. eingesetzt. Hier handelt es sich zum größten Teil um Ersatzbeschaffungen für alte und defekte Fahrzeuge, aber auch um Fahrzeuge, die auf Grund der Ausweitung des Personals angeschafft wurden. Den Anschaffungen geht jeweils eine umfassende Beratung des Fachbereichs zu Ausstattung und Zweckmäßigkeit voraus.

Im Jahr 2025 werden weitere Fahrzeuge auf Grund ihres Alters und technischen Zustandes ausrangiert und durch neue Fahrzeuge ersatzbeschafft.

- **Ladeinfrastruktur**

Für die Ladung der städtischen Elektrofahrzeuge wird, soweit es die Stromkapazitäten hergeben, die notwendige Ladeinfrastruktur geschaffen. Die an verschiedenen Standorten bereits vorhandenen Lademöglichkeiten wurden um 14 nicht-öffentliche Ladepunkte für die Nutzung durch die Elektrofahrzeuge der städtischen Fahrzeugflotte erweitert.

Für 2025 ist die Erschließung neuer nicht-öffentlicher Lademöglichkeiten entsprechend der Anschaffung zusätzlicher Elektrofahrzeuge geplant.

- **Reisekosten**

Bislang war der Bereich der Reisekosten überwiegend analog tätig. In 2024 wurden sowohl für die Genehmigung einer Dienstreise als auch für die Abrechnung von Reisekosten digitale Lösungen eingeführt, die eine komfortablere Beantragung und effizientere Bearbeitung möglich machen.

3.3. Flächenmanagement

Im Flächenmanagement erfolgt die optimale Nutzung aller städtisch genutzten Büroflächen. Es wird gesamtstädtisch orientiert gearbeitet, um die Interessen der Fachbereiche bestmöglich zu berücksichtigen. Dabei werden die Arbeitgeberinteressen der Stadtverwaltung vertreten.

Die einzelnen Organisationseinheiten werden bei sämtlichen organisatorischen Fragestellungen zum Thema Flächenmanagement unterstützt. Auf Grund des knapp bemessenen Flächenkontingents im Vergleich zur Anzahl an Mitarbeitenden bei der Stadt Hagen sind Veränderungen, Zusammenlegungen und Modernisierungen sowie das Integrieren von neuen Arbeitswelten (Desksharing, Homeoffice, Workplaces) unumgänglich. In Zusammenarbeit mit den Ämtern und Fachbereichen ist eine zufriedenstellende Lösung für alle Betroffenen zu erarbeiten. Weitere Aufgaben des Flächenmanagements sind die Beschaffung von Büromöbeln inklusive der Durchführung von komplexen Vergabeverfahren, Organisation und Unterstützung bei Umzügen von einzelnen Mitarbeitenden aber auch von kompletten Organisationseinheiten sowie die Erarbeitung von Konzepten, z. B. zum mobilen Arbeiten.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2024 Arbeitsschwerpunkt:

- **„die Fünfzehnte“**

Im Rathaus I konnte „die Fünfzehnte“ eröffnet werden. Es wurde eine Fläche geschaffen, die zum Verweilen in der Pause aber auch zum Arbeiten in gemütlicher Atmosphäre einlädt. Die Belegschaft hat die Möglichkeit, frische Speisen sowie warme und kalte Getränke zu sich zu nehmen oder auch den ansprechenden Besprechungsraum für Meetings zu buchen.

- **Umzug Wohngeldstelle (55/7)**

Durch die Eröffnung des Volme Forums Ende 2023 sind u. a. im Rathaus II Flächen freigezogen worden. Aufgrund der Wohngeldreform 2023 wurde das Personal in der Wohngeldstelle aufgestockt. Für die kurzfristige Unterbringung der Mitarbeitenden wurde eine Bürofläche am Berliner Platz 2-4 angemietet. Die Wohngeldstelle konnte nach Eröffnung des Volme Forums auf der o. g. Fläche im Rathaus II untergebracht werden, sodass der Berliner Platz 2-4 in 2024 abgemietet werden konnte.

- **Einrichtung Briefwahlbüro**

Nachdem der Märkische Kreis die im Rahmen der Amtshilfe zur Verfügung gestellten Flächen im ehemaligen Zentralen Bürgeramt freigezogen hat, wurde dort das Briefwahlbüro für die Bundes- und Kommunalwahl 2025 eingerichtet.

- **Umzüge im Fachbereich für Informationstechnologie und interne Dienste (15)**

Im dritten Quartal 2024 sind die ersten Mitarbeitenden des Fachbereichs innerhalb des Verwaltungsgebäudes Eilper Str. 132-136 umgezogen. Weitere Umzüge sowie die Beschaffung von erforderlichen Büromöbeln erfolgen in 2025.

- **Umzug Verbraucherzentrale**

In 2024 wurde gemeinsam mit der Verbraucherzentrale der Umzug vom Volksparkpavillon in den Bauteil A des Rathauses I geplant. Der hierfür erforderliche nutzerspezifische Umbau soll

durch den Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) im zweiten Quartal 2025 erfolgen, sodass ein Umzug in 2025 realisiert werden kann.

- **Planung Freiflächen Marienhospital für Verwaltung**

Durch die Entscheidung zum Ankauf des Marienhospitals und der Änderung der geplanten Schulform, stehen in der Bergstr. 56 Freiflächen zur Verfügung, welche teilweise für die schulische Nutzung nicht geeignet sind bzw. nicht benötigt werden. Es wurde geprüft, ob diese Freiflächen für eine Verwaltungsnutzung geeignet wären, um das städtische Gebäude bestmöglich zu nutzen. Sollte der Verwaltungsnutzung des Marienhospitals in den politischen Gremien zugestimmt werden, kann in die konkrete Planung eingestiegen werden.

- **Unterbringung einer Stadtwache**

Für die Unterbringung einer Stadtwache ist eine geeignete Fläche bereitzustellen. Gemeinsam mit dem Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) wurden unterschiedliche Standorte betrachtet. Eine Entscheidung wird in 2025 herbeigeführt.

- **Restarbeiten Hochwasser**

Das Flächenmanagement beschäftigte sich 2024 weiterhin mit den Folgen der Hochwasserkatastrophe aus Juli 2021. Sowohl im Keller des Rathauses II als auch in Hohenlimburg wurden zahlreiche Akten durch das Hochwasser beschädigt und zur Aktenrettung zur Firma Rhenus übergeben. Dort werden bis heute diverse Aktenpaletten aufbereitet. Die nicht vom Hochwasser betroffenen Akten wurden während der Trocknung der Kellerräume im Rathaus II im Bunker Bachstr. 17 zwischengelagert. Die Einrichtung eines dauerhaften Archivs in den Räumlichkeiten des Bunkers erwies sich als nicht wirtschaftlich, sodass dieser abgemietet wurde. Unter Einhaltung besonderer Sicherheitsvorkehrungen wurden die Akten wieder im Keller des Rathauses II untergebracht. Der Abschluss der Arbeiten wird in 2025 erfolgen.

- **Vergaben**

Es wurden diverse Vergabeverfahren angestoßen, u. a. die Vergabe zur Beschaffung von Bürodrehstühlen.

- **Wegweisung Verwaltungsgebäude**

Im Rahmen eines studentischen Hilfsprojekts der HSPV wurde ein Konzept zur Wegweisung (Hausleitsystem) in städtischen Verwaltungsgebäuden erarbeitet. Die Ergebnisse wurden für das Rathaus I in Teilen umgesetzt und ein neues Leitsystem für dieses Verwaltungsgebäude erarbeitet. Sukzessive ist geplant, alle Verwaltungsstandorte mit einer einheitlichen Beschilderung und Wegweisung auszustatten.

- **DA Mobile Arbeit**

Gemeinsam mit weiteren Fachbereichen erarbeitet das Flächenmanagement eine Dienstanweisung zur mobilen Arbeit und ist Teil einer entsprechenden Projektgruppe.

- **DA Sicherheitsdienste**

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Fachbereiche Personal und Organisation, Gebäudewirtschaft, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Arbeitssicherheit und Personalrat wurde eingerichtet. Ziel ist es, eine Dienstanweisung für die Gestellung von Zutrittskontrollen und Sicherheitsdiensten zu erarbeiten, um das subjektive Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden und Besucher*innen der Verwaltungsgebäude zu erhöhen. In 2025 soll eine entsprechende Dienstanweisung in Kraft treten.

II. Kennzahlen

1. Stellenplan

1.1. Entwicklung der Planstellen 2015 bis 2024

Die Stellenpläne der Jahre 2015 bis 2024 weisen folgende Stellen aus:

Beschäftigte	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
verbeamtet*	784,5	797,5	781,5	778	778	795	794	786	786	827,50
tarif- beschäftigt**	992,02	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23	1.773,61	1.770,11	1.862,27	1.862,27	2.130,91
gesamt	1.776,52	2.267,29	2.220,47	2.386,73	2.461,23	2.568,61	2.564,11	2.648,27	2.648,27	2.958,41
Entwicklung ggü. Vorjahr		490,77	-46,82	166,26	74,50	107,38	-4,50	84,16	0,00	310,14
Entwicklung seit 2015		490,77	443,95	610,21	684,71	792,09	787,59	871,75	871,75	1.181,89

*) inkl. Planstellen Beamt*innen in Eigenbetrieben

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

Abb. 10: Stellenentwicklung 2015 bis 2024

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

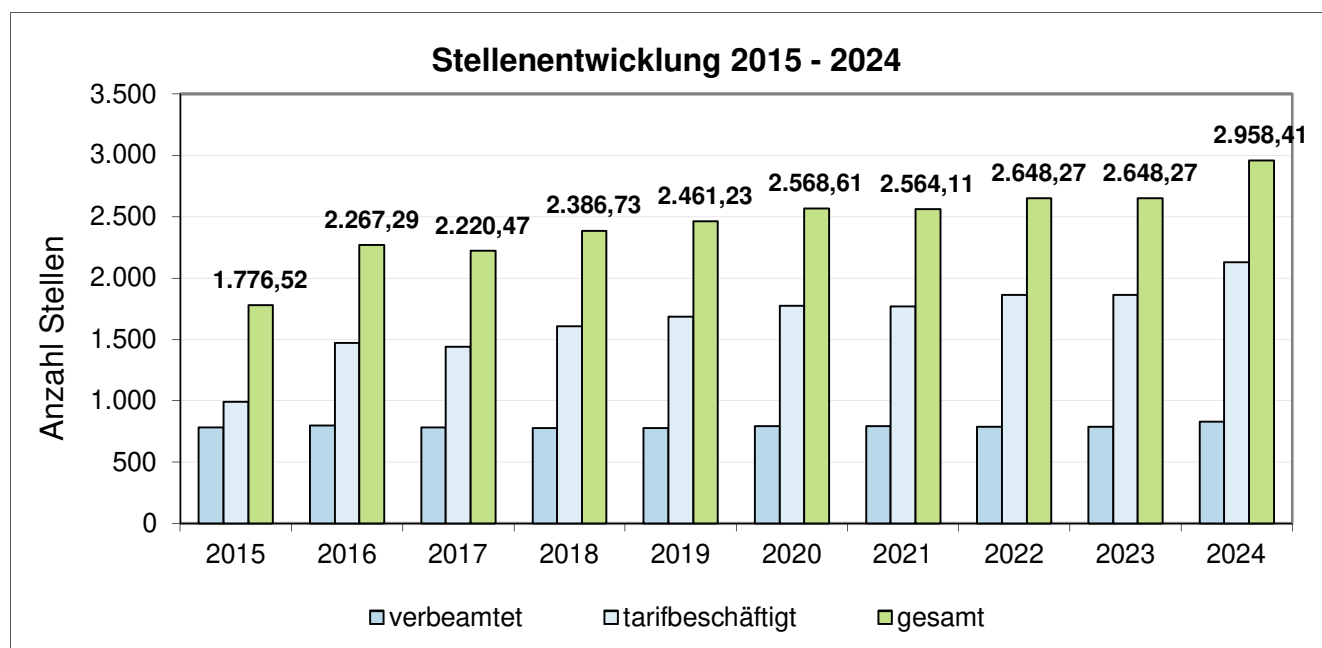


Abb. 11: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Bis 2015 spiegelte die Stellenentwicklung noch deutlich die Umsetzung der Konsolidierungsnotwendigkeiten im Personalkörper der Stadt Hagen, Zum 01.01.2016 wurde der bisherige Eigenbetrieb "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zurückgeführt. Dies führte zu einer erheblichen Ausweitung der Planstellen im Tarifbereich. In den Folgejahren stiegen die Stellenbedarfe nahezu kontinuierlich an. Zwar wird durch Stellenfortfälle weiterhin der Konsolidierung Rechnung getragen, gleichzeitig aber, aufgrund neuer Aufgaben, die Einrichtung zusätzlicher Stellen erforderlich.

Der Stellenplan 2024 weist gegenüber den Vorjahren deutlich mehr Planstellen aus. Hier handelt es sich größtenteils um die Umwandlung bisher überplanmäßiger Bedarfe in Planstellen, da sich zwischenzeitlich ein dauerhafter Bedarf ergeben hat. Größere Stellencluster finden sich dabei unter anderem im Bereich IT/Digitalisierung (FB 15), im Gesundheitswesen (FB 53), Wohngeld (55/71), in den Kindertagesstätten (55/4), dem Kommunalen Integrationsmanagement (FB 56) sowie im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und dem Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

1.2. Überplanmäßige Beschäftigungen

Über die zuvor dargestellten Planstellen hinaus gibt es laufend auch überplanmäßige Beschäftigungen. Dies betrifft neben wenigen personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen auch einige geringfügige Beschäftigungen. Hierbei 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. Sie unterliegen unterjährigen Schwankungen, die Anzahl wird auf ein unumgängliches Maß beschränkt. Insbesondere ergeben sich überplanmäßige Beschäftigung aus vorübergehenden Bedarfen. Vorübergehende Bedarfe sind in Bereichen zu finden, in denen Aufgabenänderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Hilfskräfte erforderlich sind (z. B. zur Unterstützung der Abwicklung von Wahlen).

1.3. Vakanzen zum 31.12.2024

Der Stellenplan 2024 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2024 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2024 insg.
Beamte*innen	827,50	61,00	888,50
Tarifbeschäftigte	2.130,91	103,00	2.233,91
Gesamt	2.958,41	164,00	3.122,41

Abb. 12: Stellen 2024

Aufgrund der angespannten Haushaltssituation erfolgt derzeit nur eine äußerst restriktive Stellenbewirtschaftung. Bei den nachfolgend ausgewiesenen Vakanzen handelt es sich um durch den Verwaltungsvorstand zur Besetzung freigegebene Stellen.

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	4,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	3,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	4,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	4,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	24,06
	FB 40 Fachbereich Schule	3,19
	FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur	5,00
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	6,37
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,50
	Jobcenter	7,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	15,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	9,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
	69 Umweltamt	2,00

5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	14,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	6,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2024		61,06

Abb. 13: vakante Planstellen zum 31.12.2024

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	-
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	10,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	10,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	25,50
	VB3/S	1,00
	FB 40 Fachbereich Schule	8,00
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	0,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	8,00
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	8,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	1,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	24,00
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	20,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2024		61,50

Abb. 14: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2024

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

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

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

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

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

Die ermittelten Zahlen sind jeweils in Vollzeitäquivalente (VZÄ) umgerechnet worden.

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2015 bis 2024 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.01.2020 wurden die bisherigen Eigenbetriebe "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" und „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Kernverwaltung zurückgeführt. Separate Ausweise entfallen jeweils ab diesen Zeitpunkten.

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

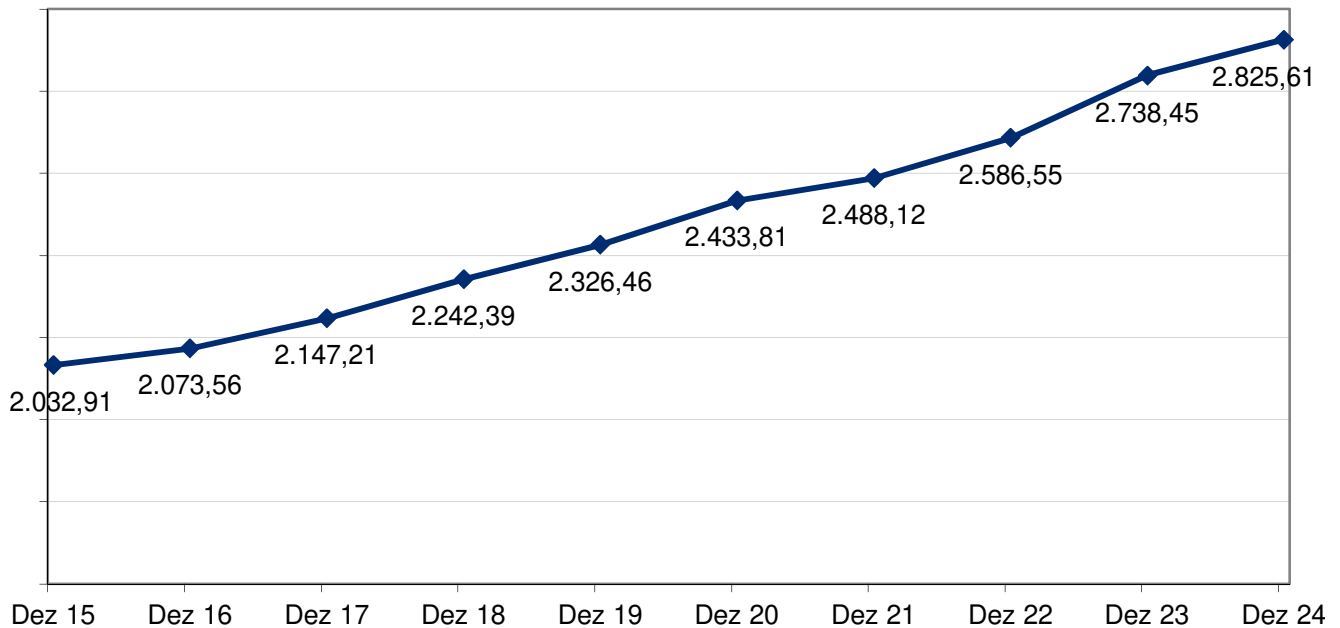


Abb. 15: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZÄ insgesamt seit 2015

Im Betrachtungszeitraum der letzten zehn Jahre sind die Personalbestandszahlen ausgehend von einem niedrigen Niveau gestiegen. Mit der Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theaters wurde das bisherige städtische Amt 46 zum 01.01.2015 in die Theater Hagen gGmbH überführt. Beschäftigungsverhältnisse wurden auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Damit war 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Seither steigt die Zahl der vollzeitverrechneten Stammkräfte kontinuierlich.

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

2.1.2.1. Entwicklung seit 2015

Seit 2015 haben unterschiedliche Zu- und Abgangsgründe die Fluktuation beeinflusst.

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

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

Im Zeitraum der letzten zehn Jahre überwiegen in Summe der VZÄ die temporären Abgänge und Stundenreduzierungen noch die der an Zugängen von Rückkehrenden und aus Stunden-erhöhungen. Eine künftige Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigten ist aber nicht auszuschließen.

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

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

Aktuell lösen vor allem Neueinstellungen eine Zunahme der Gesamtzahl der Stammkräfte aus. Die Übernahme von Auszubildenden hat seit einigen Jahren grundsätzlich wieder an Relevanz gewonnen.

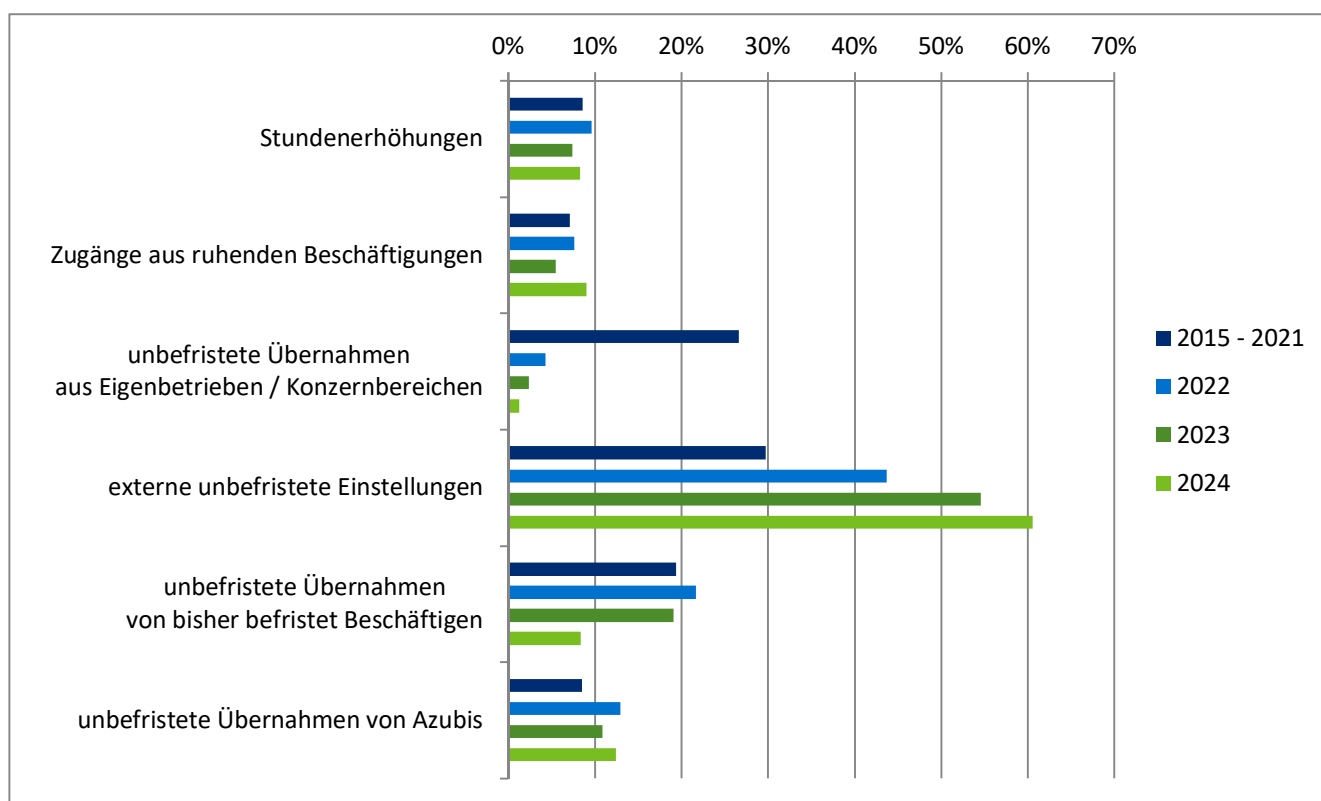


Abb. 16: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2015

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

Auch die Gewährung von Altersteilzeit insbesondere in Form des Blockmodells wurde als Mittel zum Personalabbau eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung war dann seit 2013 nicht mehr vorgesehen. Bestehende Verträge liefen aus, die letzten Übergänge in die Freistellungsphase erfolgten 2018. Von 2020 bis 2022 wurden wieder neue Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) in diesem Zeitraum bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ bestand. Eine Verlängerung des TV Flex AZ wurde in der nach-

folgenden Tarifrunde nicht vereinbart, sodass ab 2023 neue ATZ-Verträge auf dieser Basis nicht mehr möglich sind. Einzelvertragliche Vereinbarungen sind jedoch möglich.

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

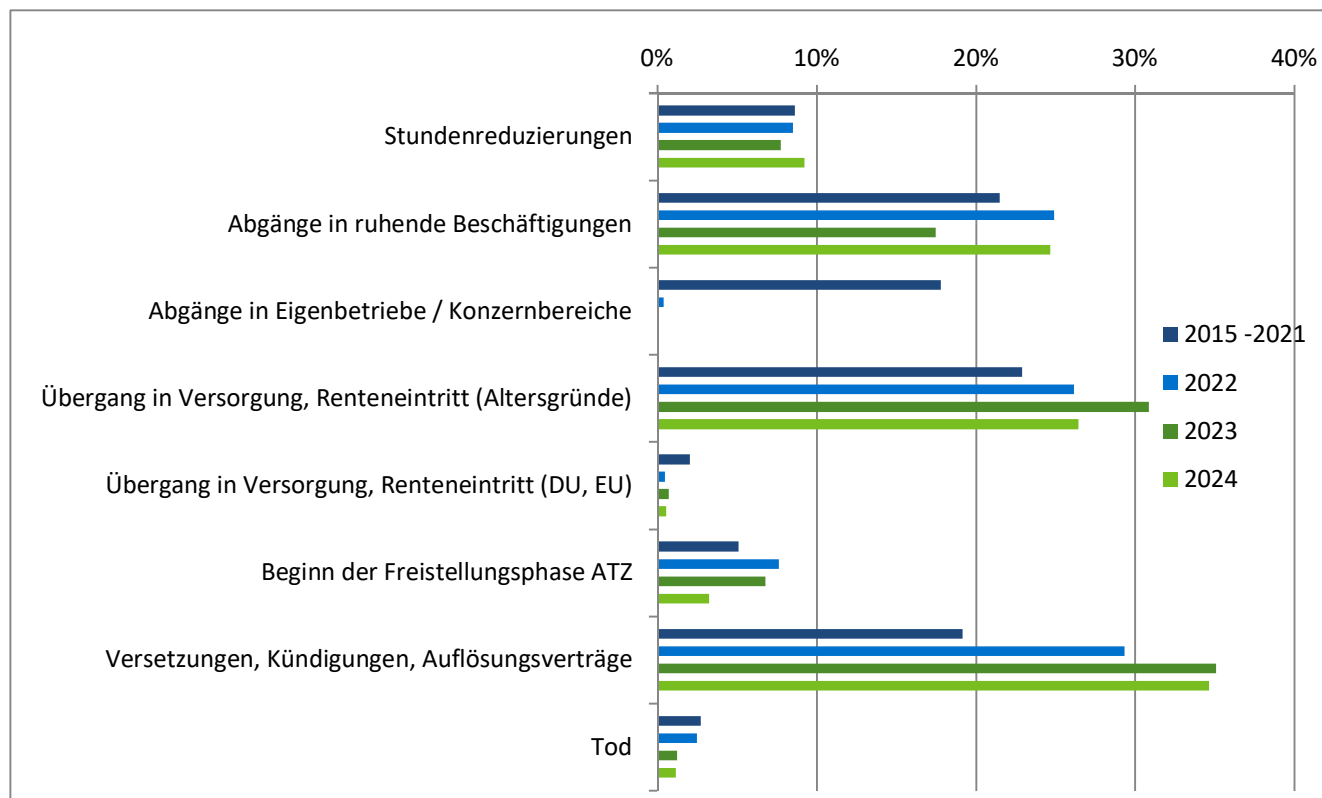


Abb. 17: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2015

2.1.2.2. Fluktuation in 2024

	Bestand zum 31.12.2023 in VZÄ		
	2.738,45		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	29,27	-24,65	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	32,05	-65,73	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	4,50	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	214,03	-70,39	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	29,61	-1,50	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	44,00	-8,65	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-92,28	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-3,10	Tod
Summe Zugänge	353,46	-266,30	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ		
	2.825,61		

Abb. 18: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2024

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Ruhendstellung von bisher aktiven Beschäftigten sowie Stundenreduzierungen sind neben den beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2024 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 292,14 VZÄ begründet.

Neue unbefristete Beschäftigungen ergeben sich vielfach auch aus Nachfolgebesetzungen. Die diese Bedarfe auslösenden Abgänge sind nicht zwangsläufig im selben Berichtszeitraum

entstanden. Die Besetzungen erfolgen außerdem häufig durch die Entfristung von bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

2023 wurden außerdem wieder viele Auszubildende unbefristet übernommen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war noch bis 2012 stark zurückgegangen. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse - insbesondere im nicht-technischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich auch 2024 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden nieder.

Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 2.

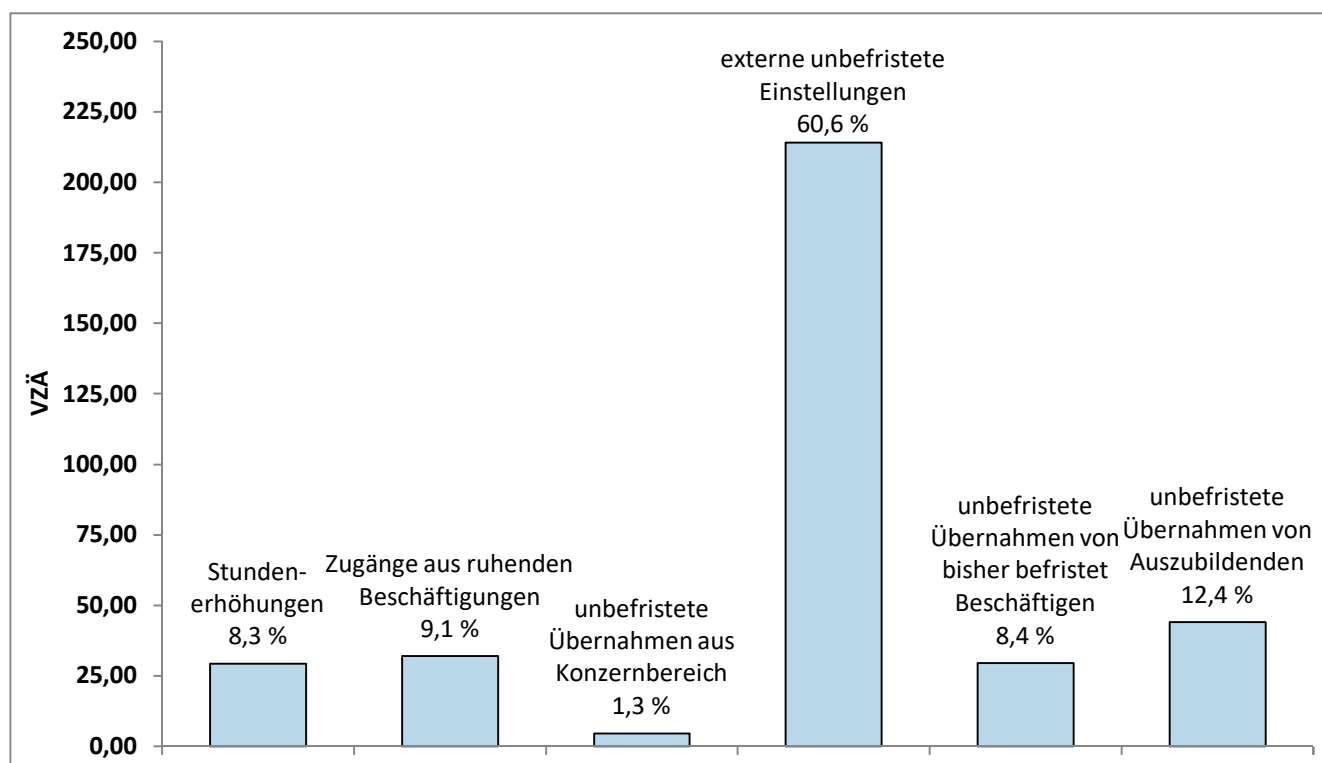


Abb. 19: Zugangsgründe 2024 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Verwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Sofern zum Einstellungszeitpunkt nicht feststeht, ob ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht und/oder wenn der Befristungsgrund nicht rechtssicher ist, werden Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG (ohne Sachgrund) geschlossen.

Die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen schwankt im Betrachtungszeitraum erheblich und erreichte 2019 ein vergleichsweise niedriges Niveau. Von 2020 bis etwa Mitte 2023 bestanden vor allem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erheblich mehr befristete Bedarfe. Danach ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse durch den Wegfall pandemiebedingter Bedarfe wieder stark zurückgegangen und lag Ende 2023 zunächst auf einem neuen Tiefstwert. Im Berichtsjahr ist wiederum ein Anstieg zu verzeichnen.

Bereiche	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22	Bestand am 31.12.23	Bestand am 31.12.24
Gesamtverwaltung	143,09	152,25	157,50	144,38	114,51	164,99	167,81	169,39	106,98	135,43
ehem. EB GWH	19,23									
ehem. EB HABIT	2,00	2,87	4,00	2,00	1,00					
insgesamt	164,32	155,12	161,50	146,38	115,51	164,99	167,81	169,39	106,98	135,43

Abb. 20: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen

Zum 31.12.2024 gab es verwaltungsweit 185 befristet Beschäftigte (130,52 VZÄ) und 18 Aushilfen (4,91 VZÄ).

In Summe ist der Umfang an vollzeitverrechneten befristeten Beschäftigungsverhältnissen (ohne Aushilfen) gegenüber dem Vorjahr um 30,32 VZÄ gestiegen.

Zusätzliche Befristungen gibt es aktuell beispielweise im Kita-Bereich, hier im Rahmen von Förderprogrammen und Vertretungen. Auch in der Unterkunftsverwaltung und im Jobcenter bestehen neue befristete Bedarfe. Im sozialen und technischen Bereich werden seit 2024 mehr Werkstudent*innen beschäftigt. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden außerdem die bisher über Honorarverträge beschäftigten Musikschullehrer*innen in sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Bei bereits erreichtem Rentenalter erfolgt dies nur befristet.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2023 in VZÄ		
	100,20		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	2,00	-2,87	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	92,69	-27,54	unbefristete Übernahmen
		-33,96	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	94,69	-64,37	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ		
	130,52		

Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2024

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe und Förderprogramme.

Eine Reihe von befristeten Beschäftigungen besteht z. B. 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 Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeit-arbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.

**Befristete Beschäftigungen
in der Gesamtverwaltung
(insg. 130,52 VZÄ)**

- Befristungsgründe -

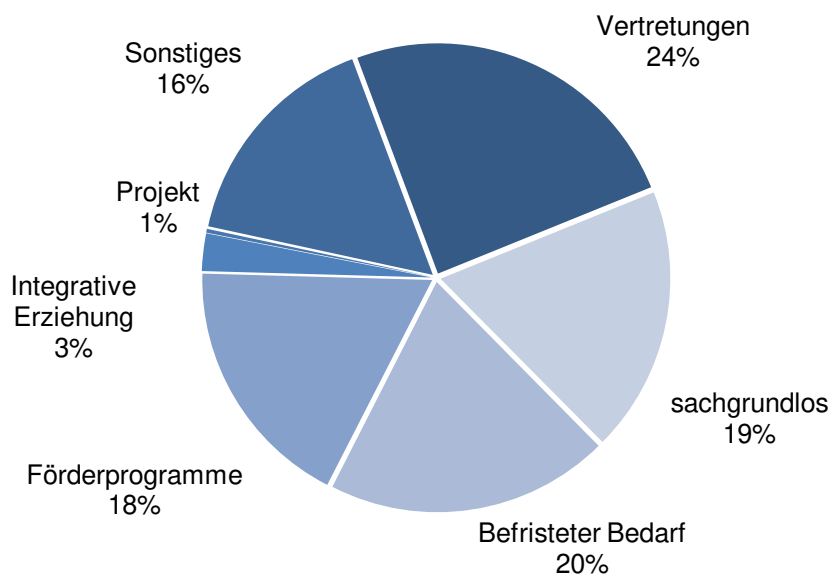


Abb. 22: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2024

Ein knappes Drittel aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55), davon wiederum etwa 85 % in den Kindertageseinrichtungen. Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

**Befristete Beschäftigungen
im FB 55 Jugend und Soziales
(insg. 40,59 VZÄ)**

- Befristungsgründe -

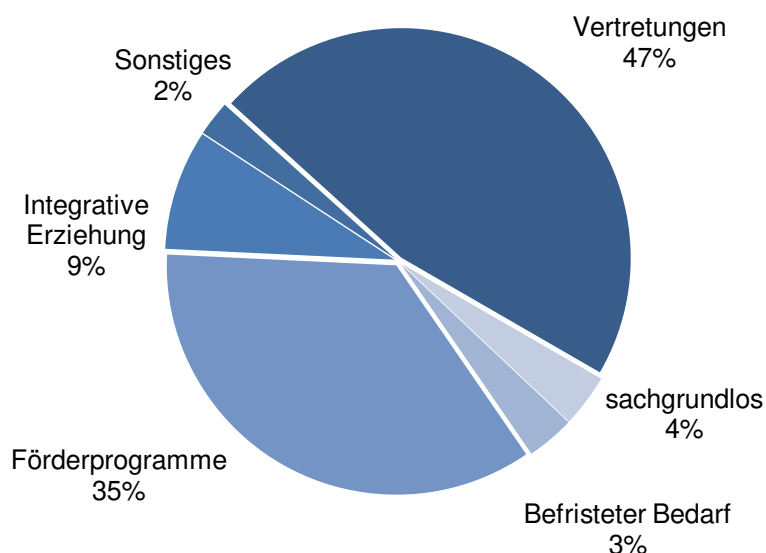


Abb. 23: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2024

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

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Bereiche	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22	Bestand am 31.12.23	Bestand am 31.12.24
Gesamtverwaltung	88	94	111	115	132	159	162	162	190	212
- BFD	19	24	23	24	24	34	25	24	36	34
- Praktikumskräfte	25	23	22	13	16	10	12	8	8	8
- Auszubildende	44	47	66	78	92	115	125	130	146	170
ehem. EB GWH (nur Auszubildende)	4									
ehem. EB HABIT (nur Auszubildende)	4	7	8	8	6					
Auszubildende	52	54	74	86	98	115	125	130	146	170
besondere Besch. insgesamt	96	101	119	123	138	159	162	162	190	212

Abb. 24: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es regelmäßig eine Vielzahl an Einsatzstellen für den Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder im Sommer bzw. Herbst 2025 starten.

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

Die Zahl der Auszubildenden bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. Dieser Trend wurde inzwischen umgekehrt. Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzt sich kontinuierlich fort. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Gesamtzahl an Auszubildenden deutlich mehr als verdreifacht.

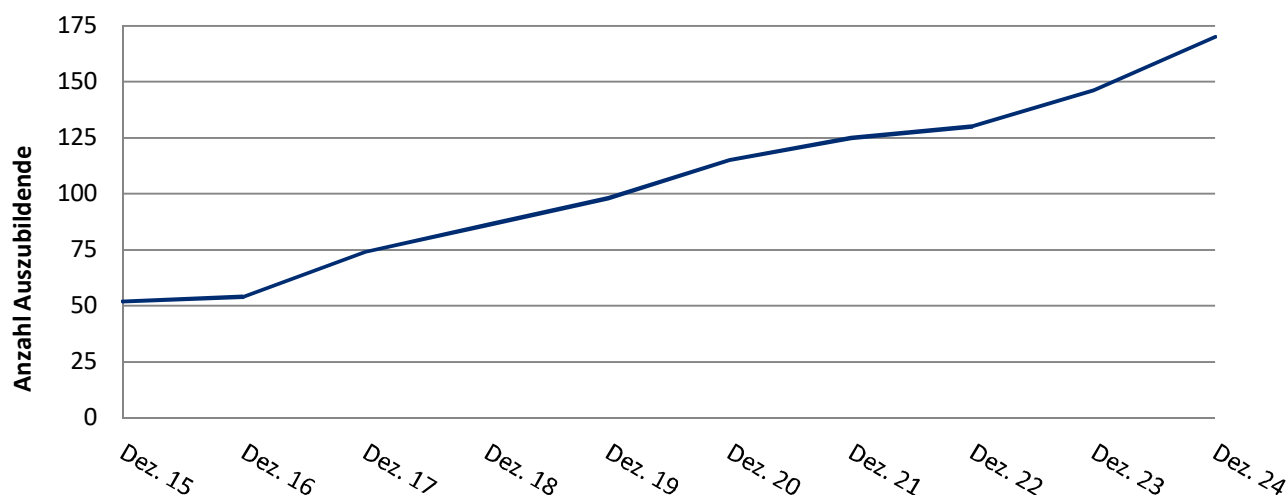


Abb. 25: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2015

Erstmals konnte 2017 die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Auch in den Jahren 2018 bis 2020 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nicht-technischen Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Erstmals wurde 2019 das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. Neu ab 2020 wurde ein dreijähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik (B. A.) angeboten, 2021 auch ein vierjähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik, E-Government (B. Sc.). Seit Februar 2022 werden erstmals Notfallsanitäter*innen ausgebildet. Außerdem wurde zum Jahresende der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur/-in“ wieder aufgenommen. Im Jahr 2023 erfolgten erste Einstellungen im zweijährigen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis des mittleren nichttechnischen Dienstes. 2024 kamen neue Berufe im Bereich Geoinformation hinzu. Neben den Ausbildungs- und Studiengängen werden auch regelmäßig Volontariate in der Pressestelle und in den Museen angeboten.

Im Einstellungsjahrgang 2024 haben 85 neue Auszubildende und dual Studierende begonnen. Zwei ruhende Ausbildungsverhältnisse wurden wieder fortgesetzt.

Insgesamt 44 Nachwuchskräfte wurden 2024 nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss unbefristet übernommen, drei weitere befristet. Es fand ein unmittelbarer Wechsel in eine Beurlaubung statt, 15 Personen haben die Verwaltung - teils vor Ausbildungsende – verlassen.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum 31.12.2024 per Saldo um 24 erhöht.

Ein Ausbildungsverhältnis ruht zurzeit.

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 22 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Volontariate gibt es derzeit in der Pressestelle.

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	17,00	17
Verwaltungsfachangestellte SOD	5,00	5
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	5,00	5
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	19,00	19
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	5,00	5
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	4,00	4
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	17,00	17
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	43,00	43
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Geomatiker*innen	1,00	1
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltüberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	170,00	170

Abb. 26: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2024

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 31.12.2024

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.825,61	3.259	2.120	1.139	1.211	2.048
Befristete	130,52	185	83	102	68	117
Aushilfen	4,91	18	0	18	18	0
in Ausbildung	170,00	170	170	0	73	97
im Praktikum	7,50	8	7	1	1	7
im BFD	33,48	34	32	2	10	24
	3.172,02	3.674	2.412	1.262	1.381	2.293

davon:

verbeamtet	643,26	672	566	106	446	226
tarifbeschäftigt	2.528,76	3.002	1.846	1.156	935	2.067

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2024

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	24,40	31	14	17	8	23
ruhende Besch.	121,17	156	81	75	2	154
	145,57	187	95	92	10	177

davon:

verbeamtet	6,42	8	4	4	1	7
tarifbeschäftigt	139,15	179	91	88	9	170

Abb. 27: Gesamtpersonalzahlen 2024

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2024 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

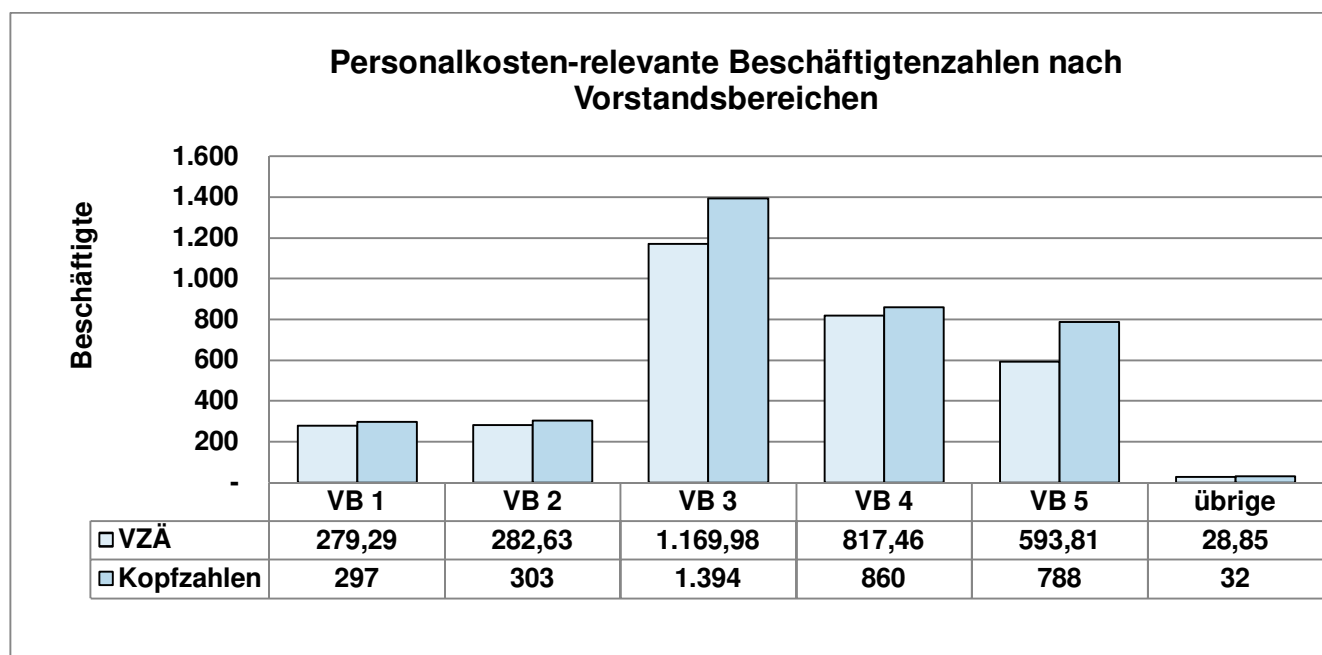


Abb. 28: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

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 Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

VB 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur

FB 40	Fachbereich Schule
FB 48	Fachbereich Bildung und Kultur
FB 49	Fachbereich Museen und Archive
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung Jobcenter

VB 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
69	Umweltamt

VB 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport

FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

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

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz (37). Ausgewiesen werden hier die verbeamteten Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst, Beschäftigte im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter*innen und Personen in der Ausbildung zu Notfallsanitäter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	198,25	199	95,00	95	293,25	294
tarifbeschäftigt			19,00	20	19,00	20
Befristete (Tarif)			5,15	6	5,15	6
	198,25	199	119,15	121	317,40	320
in Ausbildung						
verbeamtet					22,00	22
tarifbeschäftigt					5,00	5

Abb. 29: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2024

Lediglich acht der 294 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, dagegen fast die Hälfte der insgesamt 26 tariflich Beschäftigten. Unter den 27 Nachwuchskräften wiederum sind nur fünf Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 93 % Männer tätig. In Teilzeit arbeiten drei Frauen und zwei Männer.

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 29 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	232,70	257	65,58	80	8,47	22	306,75	359
Befristete	16,61	21	7,00	9	9,85	23	33,46	53
	249,31	278	72,58	89	18,32	45	340,21	412
in Ausbildung							35,00	35
im Praktikum							7,50	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

Abb. 30: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2024

Daneben sind in zwei Großtagespflegestellen fünf qualifizierte Tagesmütter (4,00 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet und eine weitere befristet beschäftigt.

Nur 19 Erzieher sind männlich, außerdem acht Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 94 % Frauen, davon mehr als 37 % in Teilzeit.

Etwa 90 % der Mitarbeitenden sind aktuell unbefristet beschäftigt. Um die Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen geschlossen.

Ursprünglich bedingt durch die Pandemie sind in den Kindertagesstätten Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ des Landes NRW wurde mehrmals verlängert. Die Landesregierung hat im Mai 2023 für das bisher über den Corona-Rettungsschirm finanzierte Programm weitere Mittel zur Verfügung gestellt und inzwischen entschieden, das erfolgreiche Kita-Helfer*innen-Programm - aufgeteilt in drei Förderzeiträume jeweils für die Dauer eines Kindergartenjahres - bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Befristungen im Rahmen dieses Förderprogramms bei 28,6 %. Hinzu kommen weitere geförderte Beschäftigungen über das „Sprach-Kita“-Programm. Überwiegend bestehen befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung vertretungsbedingt.

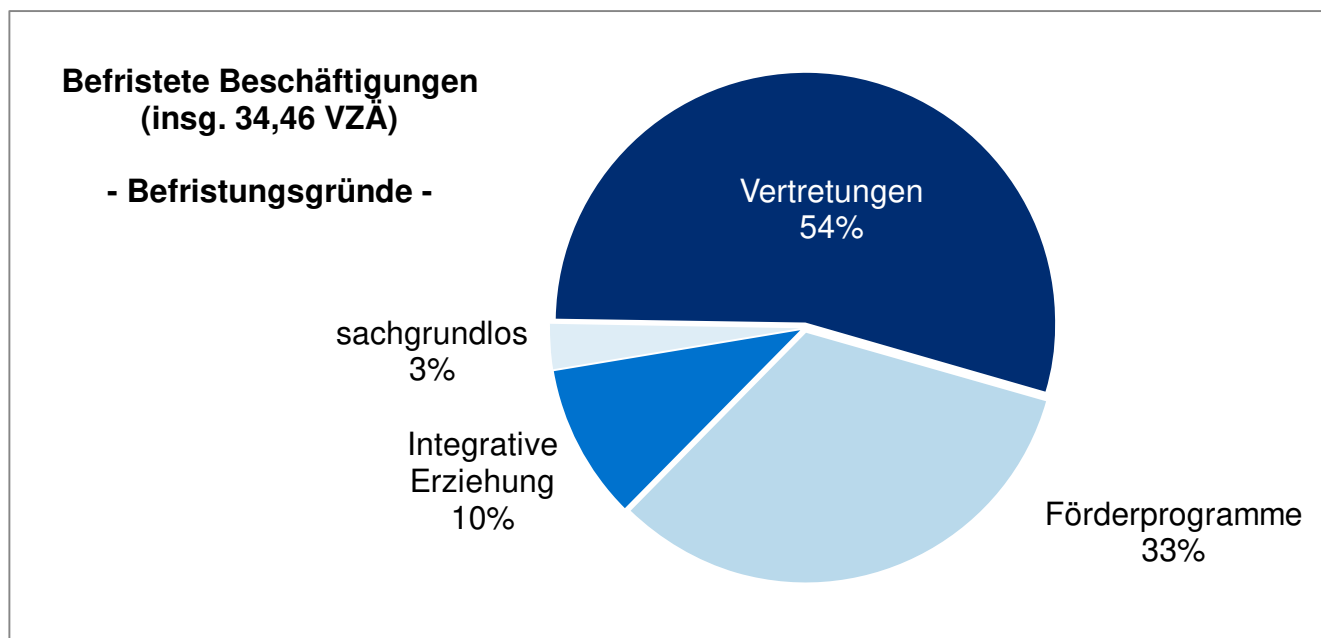


Abb. 31: Befristungsgründe im Kita-Bereich

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

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

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	107,06	108	139,07	285	246,13	393
Befristete	3,00	3	2,41	4	5,41	7
Aushilfen	0,00	0	4	15	4	15
	110,06	111	145,48	304	255,54	415

Abb. 32: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2024

Mehr als 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind fast 93 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

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

2.2.1. Entwicklung seit 2015 / vollzeitverrechnet

Insgesamt ist im Betrachtungszeitraum von zehn Jahren ein deutlicher Zuwachs an vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen erkennbar. Im ersten Jahr ist ein sprunghafter Anstieg zu verzeichnen. 2015 ist insbesondere die Zahl der Stammkräfte erheblich reduziert worden, dies resultierte im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen GmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung der GWH in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. 2020 stieg die Beschäftigtenzahl wiederum deutlich. Der HABIT wurde wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Die Zahl der Ausstellungsverhältnisse wurde merklich erhöht. Während der Corona-Pandemie kam es zu zusätzlichen befristeten Personalbedarfen. Zuletzt stieg insbesondere die Zahl der Stammkräfte, auch der Ausbildungsbereich wurde nochmals ausgeweitet. Bis zum jetzigen Berichtsstichtag sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen weiter angestiegen und haben sich im Vergleich zum Jahresende 2015 um 73,3 % erhöht.

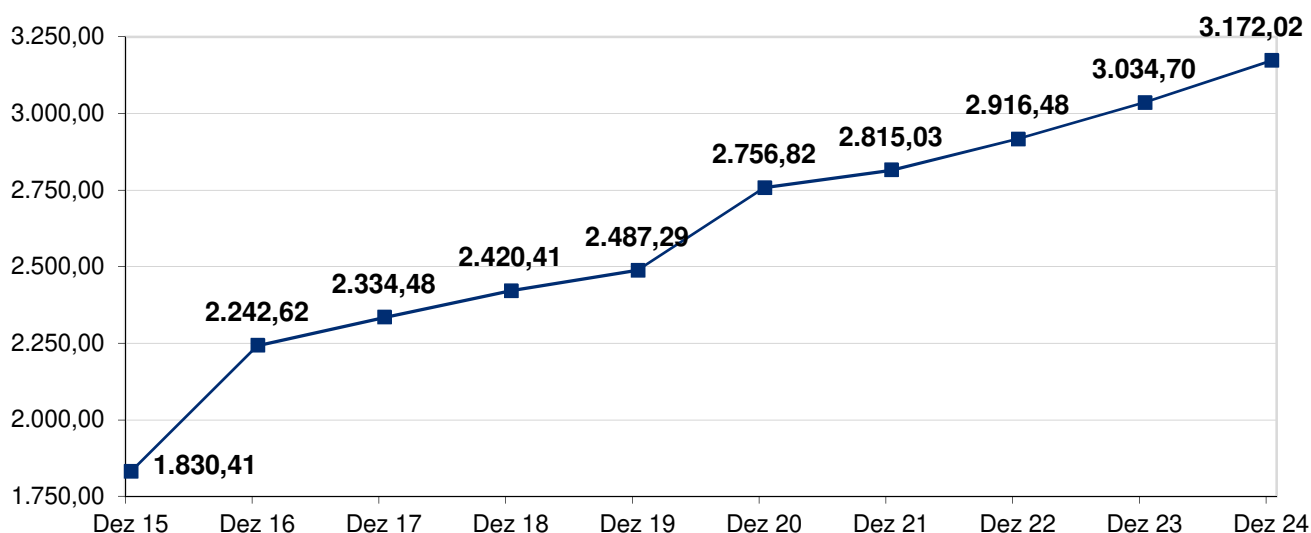


Abb. 33: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZÄ

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2015 bis 2024 ist im Anhang dargestellt.

2.2.2. Entwicklung seit 2015 / Kopfzahlen

Tendenziell stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen ähnlich dar. Im Betrachtungszeitraum liegt der Anstieg von 2015 bis 2024 hier sogar bei 75,8 %. Dies liegt an einer gewachsenen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten.

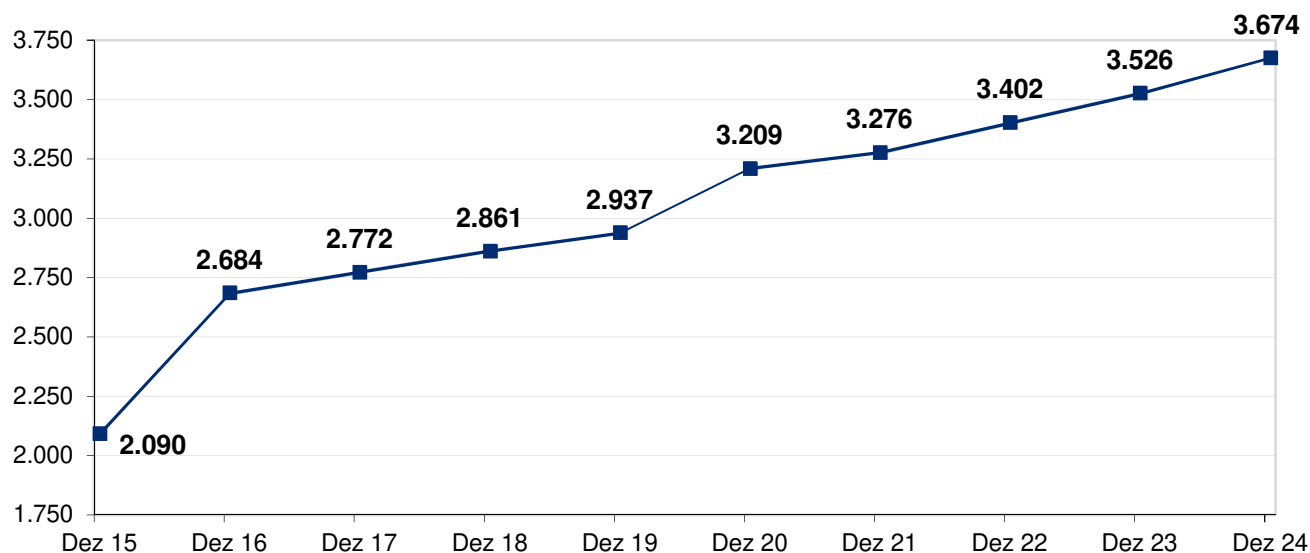


Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2015 bis 2024.

2.2.3. Entwicklung in 2024

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand insgesamt erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2023	12/2024	absolut	in %	12/2023	12/2024	absolut	in %
Beschäftigte	3.034,70	3.172,02	137,32	5 %	3.526	3.674	148	4 %
Stammkräfte	2.738,45	2.825,61	87,16	3 %	3.167	3.259	92	3 %
Befristete	100,20	130,52	30,32	30 %	139	185	46	33 %
Aushilfen	6,78	4,91	-1,87	-28 %	30	18	-12	-40 %
in Ausbildung	145,77	170,00	24,23	17 %	146	170	24	16 %
im Praktikum	7,50	7,50	0,00	0 %	8	8	0	0 %
im BFD	36,00	33,48	-2,52	-7 %	36	34	-2	-6 %

Abb. 35: Entwicklung des Personalbestands 2024

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 148 Personen bzw. rund 137 VZÄ. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Zahl der Neueinstellungen. Per Saldo überwiegt aber die Gesamtzahl der Zugänge die Gesamtzahl der Abgänge, wobei in den einzelnen Beschäftigungsgruppen die Ausprägungen unterschiedlich ausfallen.

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

Von den 240 Neueinstellungen (214,03 VZÄ) betrafen rund 29 % den Fachbereich Jugend und Soziales (55), weitere knapp 10 % den Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32). Jeweils mehr als 7 % der Einstellungen erfolgten im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15), im Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37), im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) sowie im Jobcenter.

35 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 29,61 VZÄ wurden entfristet, darunter eine frühere Aushilfe. Ein Fünftel der Entfristungen erfolgte allein im Bereich der Kindertagesstätten (55/4). Auch fünf Werkstudent*innen konnten nach erfolgreichem Studienabschluss als Fachkräfte für die Verwaltung gewonnen werden.

Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildungen wurden 44 Nachwuchskräfte unbefristet übernommen.

Aus dem Konzernbereich wurden zehn Reinigungskräfte von der GIS in Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen übernommen (4,50 VZÄ).

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist im Berichtsjahr wieder gestiegen. Zusätzliche Bedarfe gibt es u. a. aktuell im Rahmen von Förderprogrammen und Vertretungen im Kita-Bereich. Auch im Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56) sowie im Jobcenter bestehen neue befristete Bedarfe. Im sozialen und technischen Bereich werden seit 2024 mehr Werkstudent*innen beschäftigt.

In 2024 ist die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich gestiegen. Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Folgende personalwirtschaftliche Kennzahlen zum 31.12.2024 ergeben sich für die Stammkräfte in der Gesamtverwaltung und in den ausgewählten Berufsgruppen:

	davon:			
	Gesamt- verwaltung	feuerwehr- technischer Dienst	Kindertages- betreuung	Objekt- betreuung und Reinigung
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.259	314	364	393
Stammkräfte insg. (VZÄ)	2.825,61	312,25	310,75	246,13
verbeamtet (Kopfzahlen)	599	294	0	0
verbeamtet (VZÄ)	570,26	293,25	0,00	0,00
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.660	20	364	393
tarifbeschäftigt (VZÄ)	2.255,35	19,00	310,75	246,13
Frauenanteil insg. in %	62,84	5,41	95,33	72,52
Frauenanteil verbeamtet in %	32,22	2,72	-	-
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	69,74	45,00	95,33	72,52
Teilzeitquote insg. in %	34,95	1,27	34,07	73,54
davon Frauen in %	91,22	50,00	100,00	97,92
Durchschnittsalter in Jahren	45,97	40,63	40,71	53,66
- verbeamtete Personen	45,08	40,89	-	-
- tarifbeschäftigte Personen	46,17	36,75	40,71	53,66
- Frauen	46,41	37,47	41,07	53,84
- Männer	45,23	40,81	33,41	53,17

Abb. 36: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2015 ist im Anhang dargestellt.

2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt aktuell bei etwa 1:4.

Nur etwa ein Drittel aller verbeamteten Personen ist weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind mit einem Anteil von weniger als 3 % nahezu keine Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei fast 70 %. Im einfachen Dienst sind hier sogar mehr als 93 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

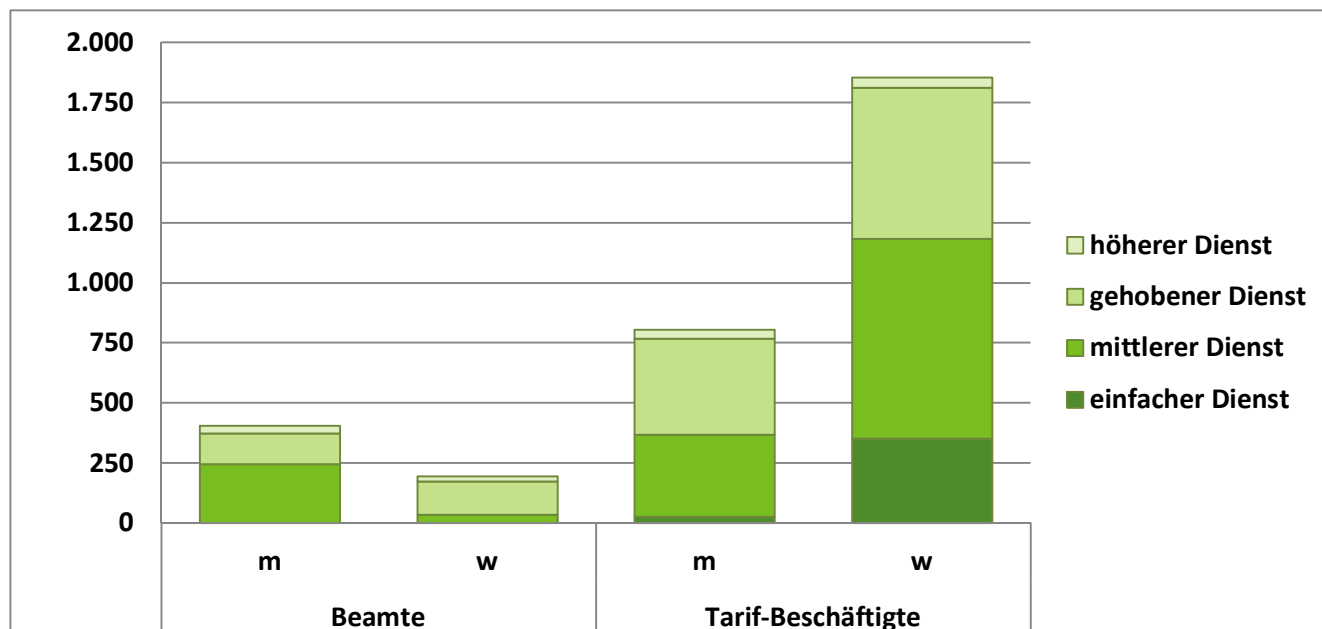


Abb. 37: Stammkräfte 2024 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den mittleren Laufbahnen tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 14 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Von insgesamt 137 Personen im höheren Dienst sind 54 verbeamtet (20 Frauen, 34 Männer) und 83 tarifbeschäftigt (44 Frauen, 39 Männer). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Männer im höheren Dienst, die der Frauen blieb unverändert. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

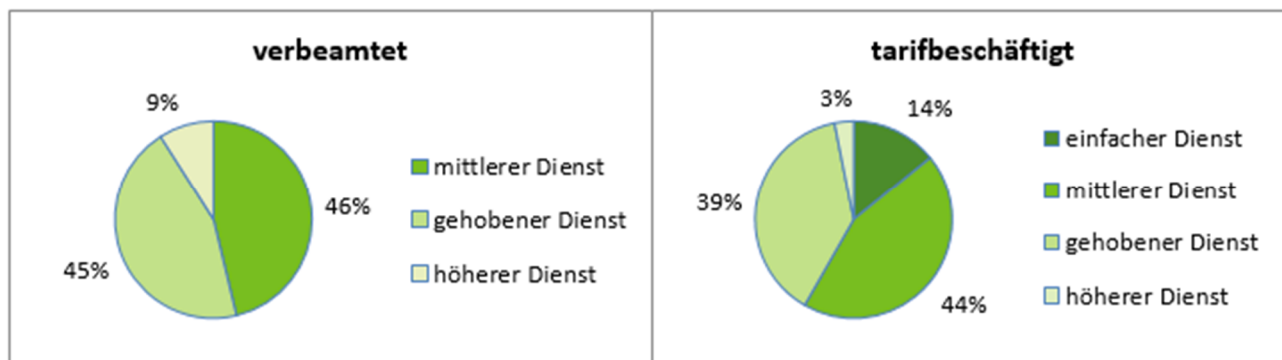


Abb. 38: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2024

Unter den Beamtinnen sind 73 % 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.

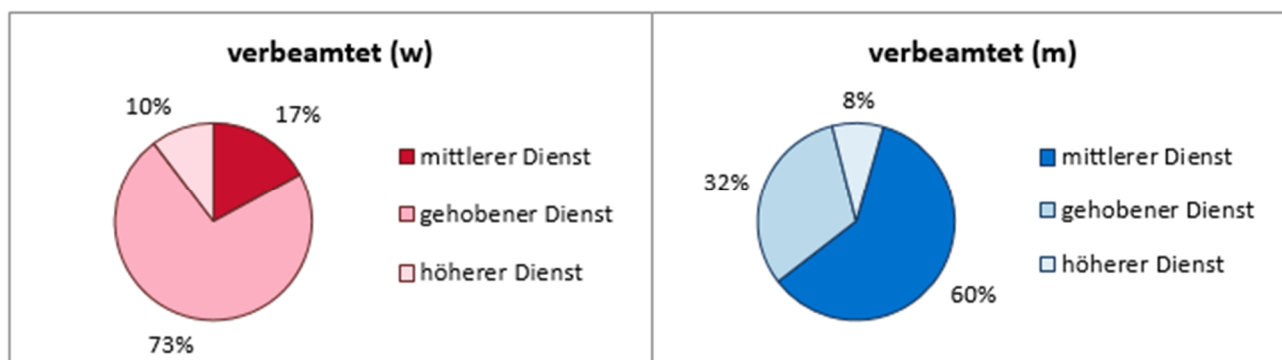


Abb. 39: Besoldungsgruppen 2024 nach Geschlecht

Von den tariflich Beschäftigten sind jeweils mehr als 40 % der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber die meisten übrigen männlichen Tarifbeschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 19 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

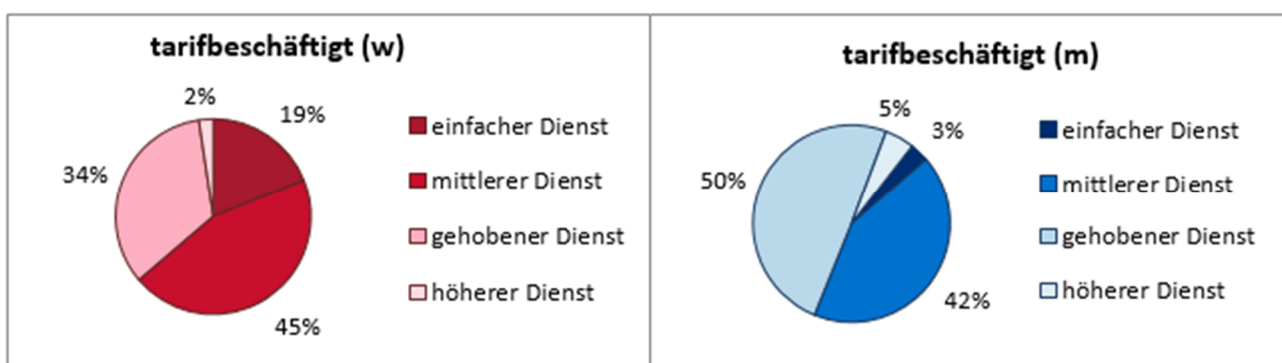


Abb. 40: Entgeltgruppen 2024 nach Geschlecht

2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

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

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

Die Teilzeitquote innerhalb der Stammebelegschaft der Gesamtverwaltung sinkt tendenziell. Deutlich erkennbar bleibt der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.

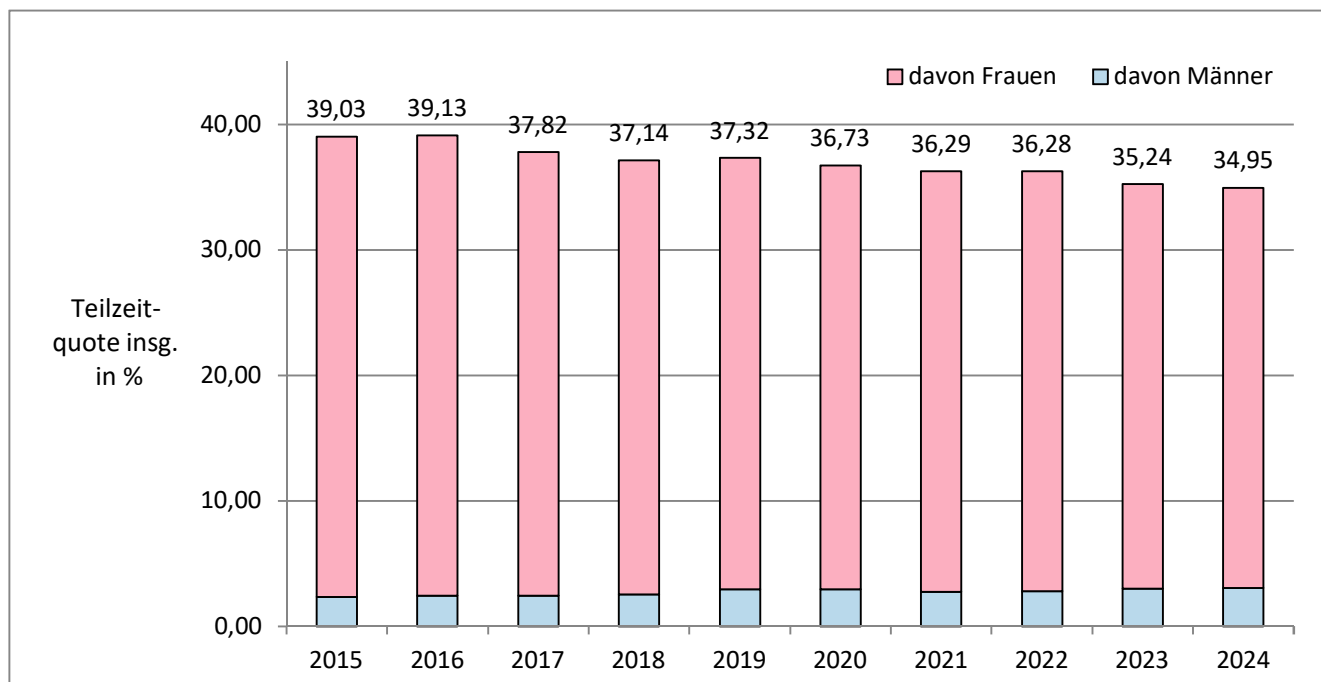


Abb. 41: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

Auch wenn im Vergleichszeitraum der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten zunimmt, so sind doch immer noch mehr als 90 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (zumeist aus familiären Beweggründen).

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil ist aktuell die Kindertagesbetreuung. Nicht einmal fünf Prozent des unbefristet beschäftigten Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2024 deutlich mehr als ein Drittel in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur 17 Männer.

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

2.3.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammebelegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Danach ist wie schon in den Jahren zuvor auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt inzwischen bei knapp unter 46 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2024 dennoch mehr als die Hälfte der Beschäftigten bereits älter, weniger als ein Viertel der Stammkräfte war jünger als 36 Jahre.

Altersklassen 2024

- bis 25 Jahre
- 26 bis 35 Jahre
- 36 bis 45 Jahre
- 46 bis 55 Jahre
- ab 56 Jahre

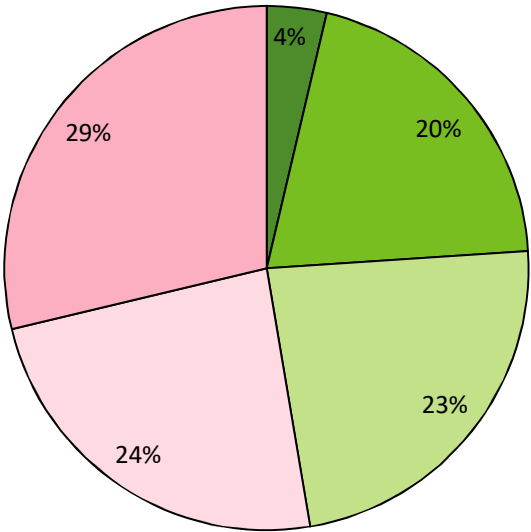


Abb. 42: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2024

In der Vergangenheit hatten Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen mündeten, wesentlich zum Anstieg des Durchschnittalters beigetragen. Mit dem verstärkten Engagement im Bereich Ausbildung ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bis heute deutlich gestiegen. Dies führt seit einigen Jahren zu einer signifikanten Anzahl an unbefristeten Übernahmen von meist jungen Azubis.

Auffällig sind die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen.

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	4 %	20 %	23 %	24 %	29 %
- feuerwehrtechnischer Dienst	7 %	29 %	31 %	21 %	12 %
- Kindertagesbetreuung	9 %	28 %	25 %	27 %	11 %
- Objektbetreuung/Reinigung	0 %	4 %	14 %	29 %	53 %

Abb. 43: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2024 in den ausgewählten Berufsgruppen

Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 bis 61 Jahren. Entsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich mehr als fünf Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beamt*innen. Im Tarifbereich sind gerade die wenigen männlichen Beschäftigten in den Kindertagesstätten deutlich jünger. Erst in den letzten Jahren entscheiden sich zunehmend auch Männer für den Beruf des Erziehers. Seit 2017 wird bei der Stadt Hagen die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten. Mit den Übernahmen nach erfolgreichem Abschluss verjüngt sich inzwischen das Personal in den Einrichtungen. Der Altersdurchschnitt im Bereich Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen deutlich höher als der der gesamten Stammebelegschaft. Hier sind 82 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender

Stammkräfte wird oftmals auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, so dass in diesem Bereich damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

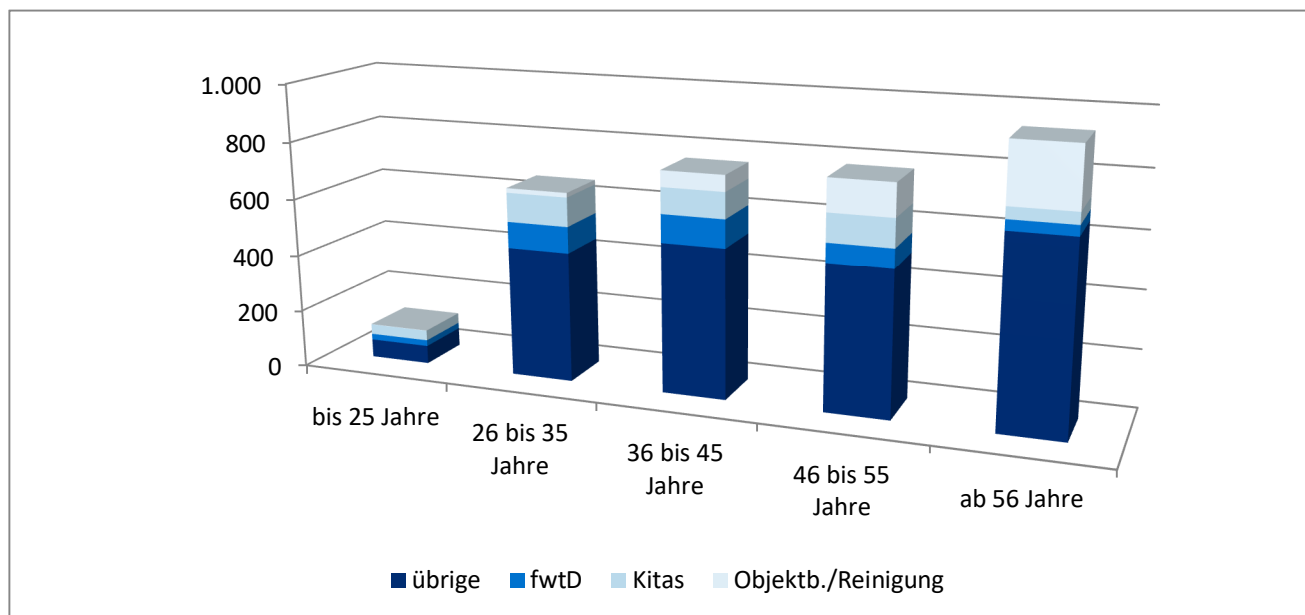


Abb. 44: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2024 nach Berufsgruppen

2.4. Schwerbehindertenquote

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

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

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2024 bei 6,85 %. Die Stadt Hagen kommt damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach und muss keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet außerdem durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich die Schwerbehindertenquote stetig verringert. Zum 31.12.2015 hatte die Quote einen Höchststand erreicht. Die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015 führte zu einer deutlichen Reduzierung des Gesamtpersonalkörpers, darunter waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Seither sinkt die Quote kontinuierlich. Während die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Laufe der Jahre zurückgegangen ist, stieg im gleichen Zeitraum - u. a. bedingt durch Einstellungen - die Gesamtbeschäftigtenzahl. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen. Insgesamt ist seit längerem eine Verjüngung der Belegschaft zu verzeichnen. Schwerbehinderte Beschäftigte scheiden zunehmend altersbedingt aus. Ende 2018 waren noch weniger als ein Viertel der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Bis zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote auf durchschnittlich mehr als ein Drittel gestiegen.

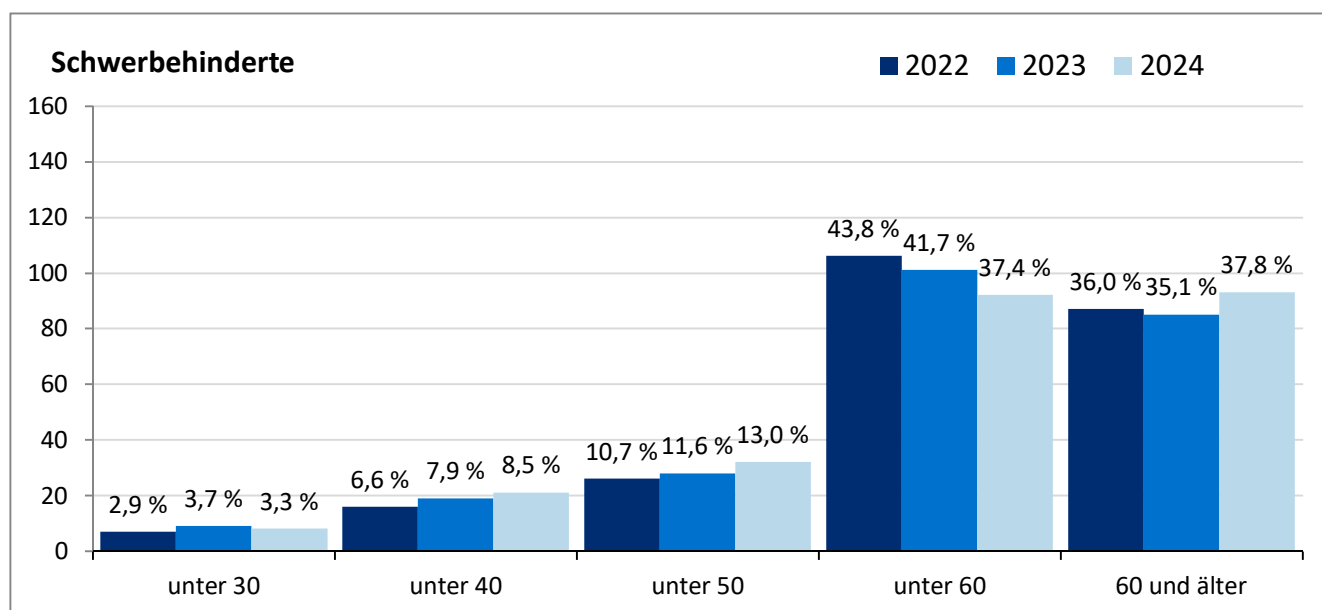


Abb. 45: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2022 bis 2024

Zum Berichtsstichtag war keine schwerbehinderte Person jünger als 25 Jahre, dagegen waren mehr als 75 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum mehr als die Hälfte sogar mindestens 60 Jahre.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2014 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 wegen Erkrankung von Kindern und erfolglose Arbeitsversuche.

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

Die Stadt Hagen hat sich in den vergangenen Jahren regelmäßig an der Umfrage des DST beteiligt.

Bis einschließlich 2018 wurden die krankheitsbedingten Ausfalltage dezentral in den Ämtern und Fachbereichen erfasst. Die Daten wurden quartalsweise aggregiert an den Fachbereich Personal und Organisation (11) übermittelt und dort für die jährliche Krankenstanderhebung aufbereitet.

Zum 01.01.2019 ist rückwirkend die Dienstanweisung „Verhaltensweisen im Krankheitsfall (DA Krankheit)“ vom 08.03.2019 in Kraft getreten. Diese beinhaltet u. a. die Einführung der

zentralen Erfassung sämtlicher Krankentage im Personalabrechnungsverfahren (SAP-HCM) um hieraus auch die Informationen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Krankenstatistik zu generieren.

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

Ab dem Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagener Daten zur Verfügung gestellt werden. Auch für 2024 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.

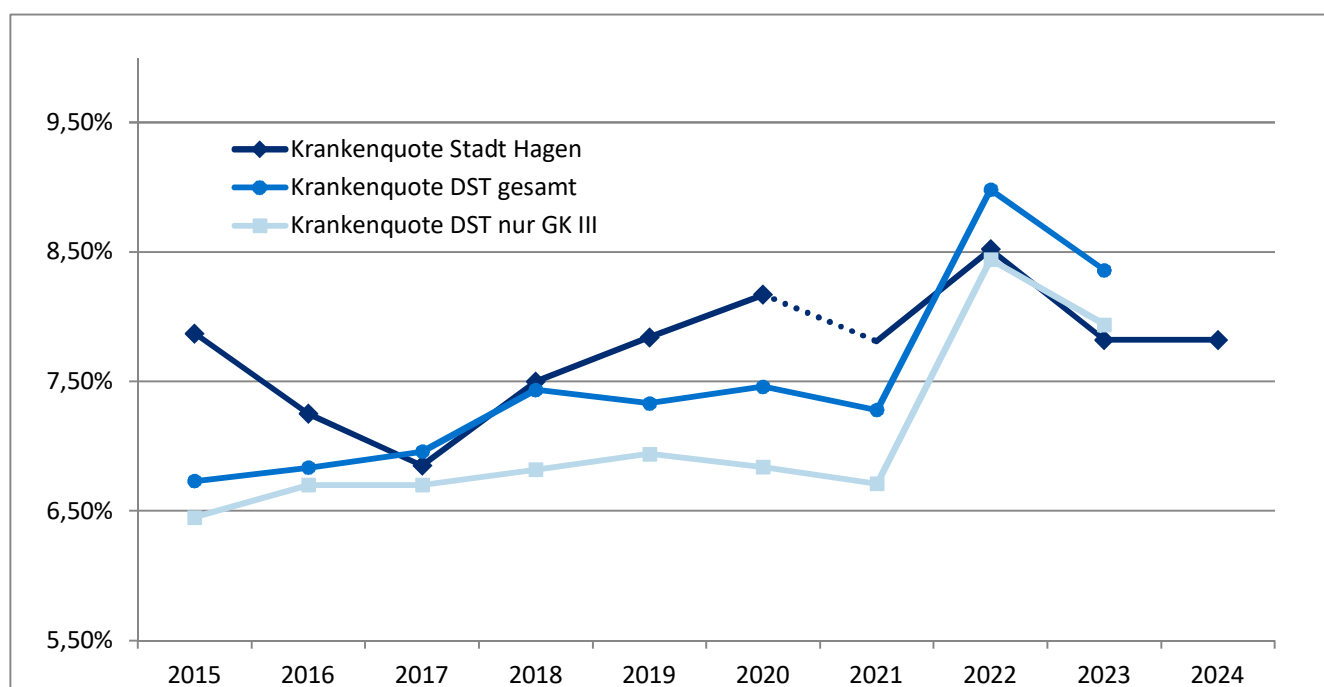


Abb. 46: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2015

Bei den Teilnehmerkommunen des Städtetags lässt sich tendenziell ein Anstieg der Krankenquoten erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich dabei unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen proportional zur Einwohnerzahl verhält, häufig die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Unterschieden werden insgesamt fünf Einwohnergrößenklassen. Hagen in der Größenklasse III mit mehr als 100.000 und weniger als 200.000 Einwohnern lag bis 2022 regelmäßig - und teils deutlich - über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Mit Ausnahme der Jahre 2017 und 2022 wurden auch die vom Städtetag ermittelten Quoten aller Mitgliedskommunen noch überschritten. 2023 ist allgemein ein Rückgang des Krankenstands zu sehen, die Hagener Quote sinkt erstmals insgesamt unter den Durchschnitt. Im aktuellen Berichtsjahr bleibt die Krankenquote in Hagen konstant, die allgemeine Entwicklung ist abzuwarten.

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

Im Jahr 2022 sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten erheblich gestiegen und haben mit 8,5 % einen absoluten Höchststand erreicht. Ähnlich hoch war die Krankenquote in der Größenklasse III, die insgesamt vom Städtetag ermittelte Quote lag bei fast 9 %. Damit ist hier ein sprunghafter Anstieg zu verzeichnen. Auch nach Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer gab es 2022 mit 5,6 % den höchsten Krankenstand seit mehr als zwei Jahrzehnten. In den zuvor letzten fünf Jahren lag die Quote der GKV durchschnittlich bei 4,3 % (www.statista.de). Der Fehlzeiten-Report 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt auf, dass insbesondere Atemwegserkrankungen, Muskel- und Skeletterkrankungen aber auch psychische Erkrankungen nach der Corona-Pandemie deutlich zugenommen haben. Es ist anzunehmen, dass dies auch die Gründe für die Steigerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Verwaltungen sind.

Nach Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer erreichte 2023 der Krankenstand in Deutschland im zweiten Jahr in Folge Rekordniveau. Die Quote der GKV lag durchschnittlich bei 6,8 % (www.statista.de). Nach einer Pressemitteilung der DAK-Gesundheit waren vor allem wieder Atemwegserkrankungen wie Erkältungen, Bronchitis und Grippe ausschlaggebend, zudem gab es einen merklichen Anstieg bei den psychischen Erkrankungen.

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

Bereits in seinem Bericht zu den Umfrageergebnissen des Jahres 2015 hat der Städtetag die Notwendigkeit betont, aufgrund der ansteigenden Krankenquoten zukünftig ein Augenmerk auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu richten, auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind. Für die Kommunen gelten die Beschäftigten als wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Daher sei es ein vorrangiges Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Seit 2016 fordert das Landesbeamtengesetz das Vorhalten eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das sowohl verhaltenspräventiv (Förderung eines gesunden Verhaltens

der Beschäftigten) aktiv ist als auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum BGM wurde 2017 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen und ein Maßnahmenkatalog in beiden Bereichen erstellt.

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

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich auch von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen die jährlichen Erhebungen der Krankenkassen, 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 durchschnittlich sogar eher ältere Beschäftigte. Bedingt durch Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten erhöhte sich das Durchschnittsalter der Belegschaften im öffentlichen Dienst in der Vergangenheit.

Zum 31.12.2023 lag das vom Städtetag ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 45,58 Jahren. In Hagen sinkt der Altersdurchschnitt inzwischen tendenziell, lag bis 2023 aber dennoch regelmäßig über dem Schnitt aller Mitgliedskommunen des DST.

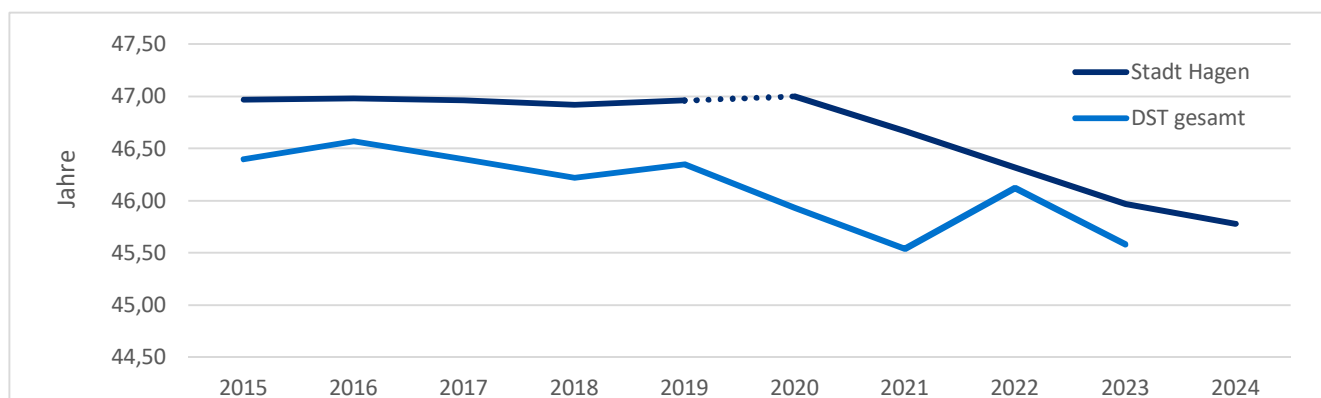


Abb. 47: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2015

2.5.2. Krankenquote 2024

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten sind gegenüber dem Vorjahr unverändert und liegen mit 7,8 % wieder in einem langjährigen Mittel.

Nach dem historischen Höchstwert des Vorjahres ist laut Angabe der gesetzlichen Krankenversicherer der Krankenstand in Deutschland leicht gesunken. Die Quote der GKV lag 2024 durchschnittlich bei 5,8 % (www.statista.de). Nach einer Pressemitteilung der DAK-Gesundheit gingen vor allem Fehlzeiten wegen Atemwegsbeschwerden sowie wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen deutlich zurück. Gleichzeitig gab es jedoch einen merklichen Zuwachs bei den psychischen Erkrankungen. Insgesamt sind krankheitsbedingte Fehlzeiten branchenabhängig sehr differenziert. Analysen zeigen z. B. einen unterdurchschnittlichen Krankenstand in der IT und bei Banken und Versicherung, weit überdurchschnittlich dagegen im Gesundheitswesen.

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

Im Rahmen der Meldung zur jährlichen Umfrage für das Jahr 2024 wurden folgende Quoten nach dem Kriterienkatalog des Städtetags ermittelt.

Beschäftigte

Altersdurchschnitt: 45,78 Jahre	Status		
	verbeamtet	tarifbeschäftigt	
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,94 %	1,17 %	1,13 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	2,86 %	4,45 %	4,18 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	3,44 %	2,31 %	2,51 %
	7,24 %	7,94 %	7,82 %

Abb. 48: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2024

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

Von den einbezogenen 3.462 Personen sind 17,4 % verbeamtet und 82,6 % tarifbeschäftigt.

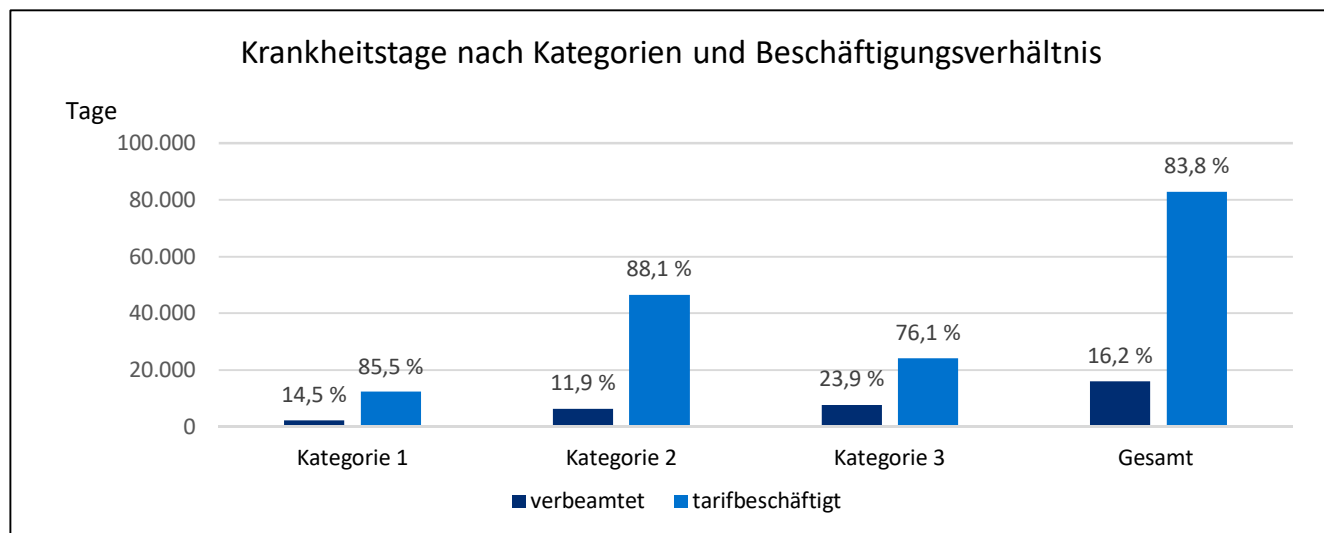


Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

Insgesamt ist die Krankenquote bei den Tarifbeschäftigten höher als im Beamtenbereich.

Tarifbeschäftigte waren in 2024 häufiger kurz- und mittelfristig erkrankt. Dagegen gab es mehr Langzeiterkrankungen im Beamtenbereich. Das durchschnittliche Alter liegt mit über 50 Jahren bei den verbeamteten Langzeiterkrankten hier deutlich höher als der allgemeine Durchschnitt.

Von den 3.462 berücksichtigten Beschäftigten sind 62,5 % weiblich und 37,5 % männlich. Tendenziell sind Frauen häufiger krank.

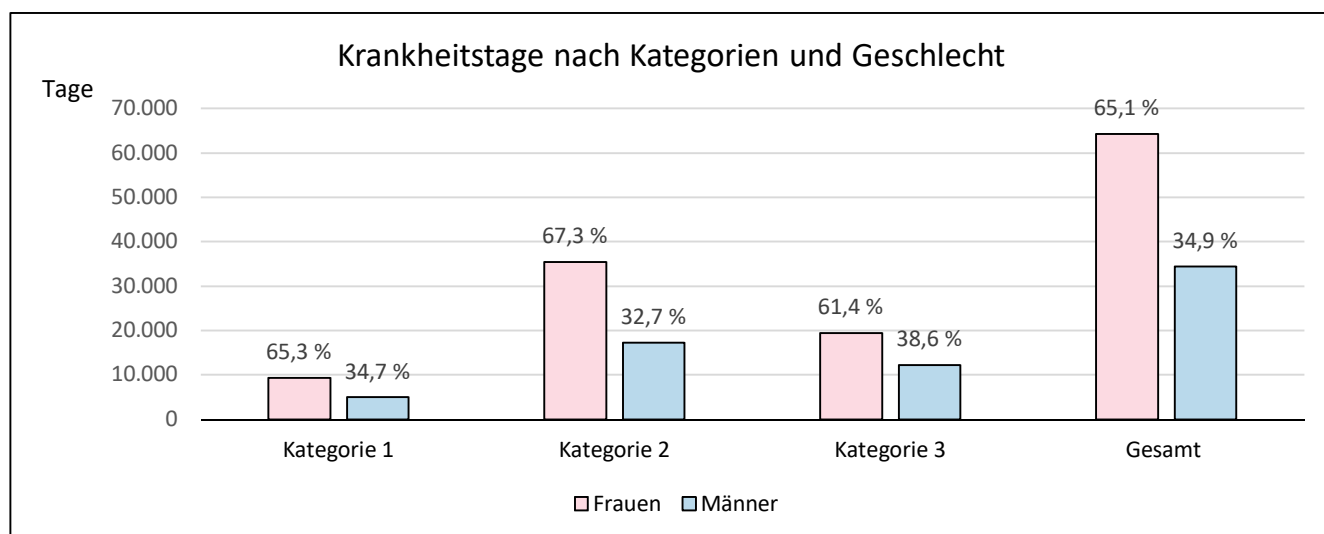


Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 32,1 % der Beschäftigten weiblich und 67,9 % männlich. Von den Männern sind wiederum rund 70 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute zwischen 60 und 61 Jahren. Der Frauenanteil ist hier mit weniger als 3 % sehr gering. Die Frauen sind durchschnittlich rund 49 Jahre alt, die Männer hingegen knapp unter 44 Jahre.

Im Verhältnis erkranken Beamtinnen insgesamt häufiger kurzfristig, verbeamtete Männer hingegen öfter langfristig. Von der Gesamtzahl der Ausfalltage in der Kategorie der mittelfristigen Erkrankungen entfallen mehr als die Hälfte auf Feuerwehrbeamte.

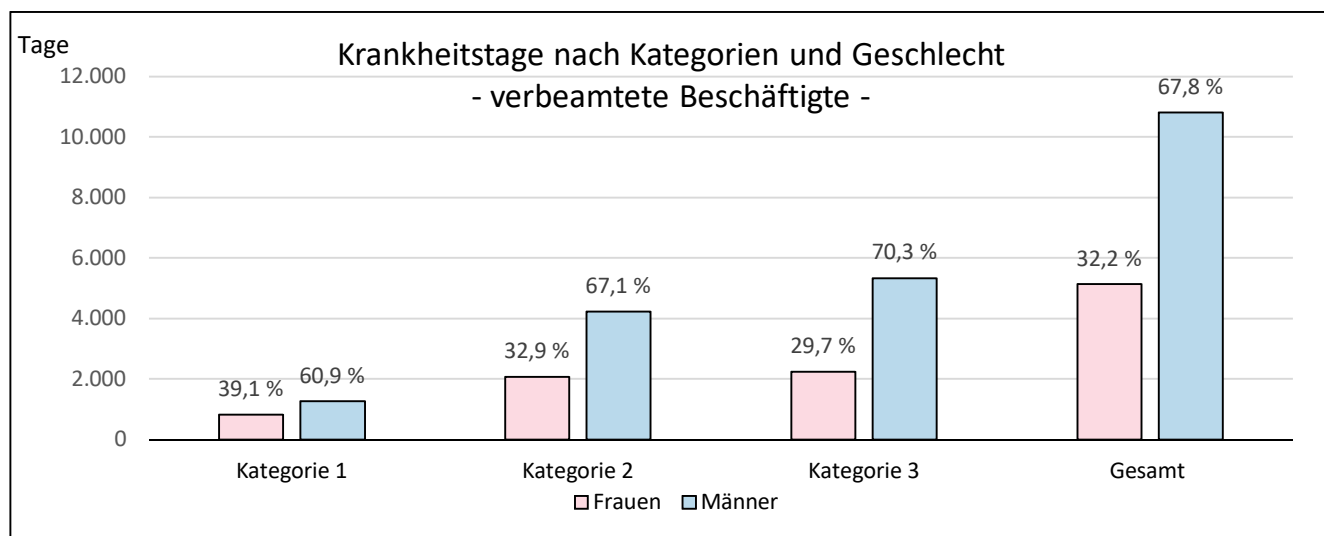


Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 69,0 % Frauen und 31,0 % Männer. Der Altersdurchschnitt liegt bei beiden Gruppen um die 46 Jahre. Insgesamt erkranken weibliche Tarifbeschäftigte öfter, sind sie insbesondere häufiger von mittelfristigen Erkrankungen betroffen. Dies zeigt sich wiederum deutlich bei den Reinigungskräften, deren Alter im Schnitt bei rund 54 Jahren liegt.

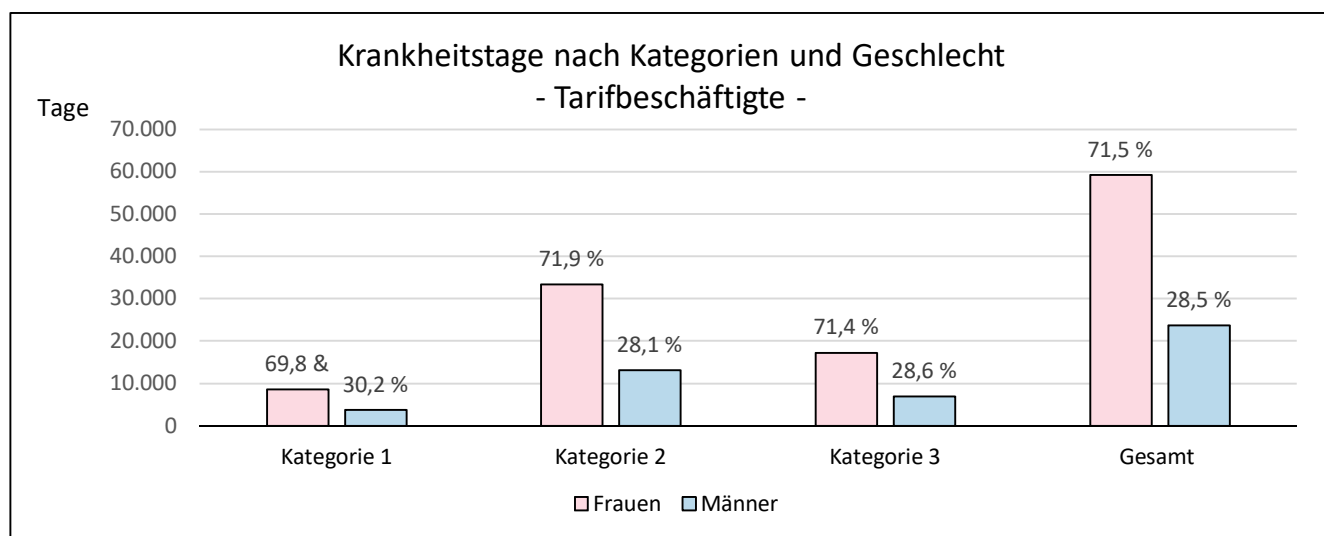


Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der Auszubildenden lag im Jahr 2024 bei insgesamt 3,16 %. Sie setzt wie folgt zusammen:

	2024	2023	2022
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	1,42 %	1,06 %	0,67 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	1,60 %	1,81 %	2,75 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	0,13 %	0,20 %	0,48 %
	3,16 %	3,06 %	3,89 %

Abb. 53: Krankenquoten Auszubildende

Gegenüber dem Vorjahr ist bei den Auszubildenden die Quote leicht gestiegen, insbesondere tragen mehr kurzfristige Erkrankungen maßgeblich zur Gesamtquote bei. Im langjährigen Vergleich unterliegt die Krankenquote im Ausbildungsbereich höheren Schwankungen. Beispielsweise war 2020 keine der Nachwuchskräfte langzeiterkrankt, schon wenige Fälle in 2021 bis 2024 wirken sich teils erheblich auf die Quoten aus.

Im Verhältnis erkranken die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst etwas seltener. Gerade von mittelfristigen Erkrankungen sind angehende Erzieher*innen häufiger als andere betroffen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2015 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 Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst zu erhöhen (§ 6).

Menschen mit Einwanderungsgeschichte 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 darüber hinaus auch die, bei denen mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt, als Menschen mit Migrationshintergrund. Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund gehören demnach Personen mit eigener Migrationserfahrung (im Ausland geboren und selbst zugewandert, 1. Generation) und Personen ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geboren, 2. und folgende Generationen).

Nach den Erstergebnissen des Mikrozensus 2023 (www.destatis.de) hatten 29,7 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, in Nordrhein-Westfalen lag der Anteil bei 34,3 %.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Die Quote steigt stetig, Ende 2023 hatten hier nach Auswertung der Zahlen aus dem Einwohnermelderegister mittlerweile zu 47,2 % Menschen mit Migrationshintergrund (Nicht-deutsche, Eingebürgerte, im Ausland geborene Deutsche sowie Aussiedler*innen und Kinder unter 18 Jahren, von denen mindestens ein Elternteil einen Migrationshintergrund hat) ihren Hauptwohnsitz.

Zahlen zum Jahresende 2024 liegen noch nicht vor. Es kann angesichts der Erfahrung aus den vergangenen Jahren wohl von einem weiteren Anstieg ausgegangen werden.

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. 2012 wurde ein solches Konzept unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen weiteren Institutionen und freien Trägern entwickelt und vom Rat der Stadt Hagen beschlossen. Die Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurde beantragt und die Förderung durch das Land NRW bewilligt. 2013 wurde die bisherige Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zum Kommunalen Integrationszentrum umgewandelt und personell aufgestockt. Seit 2018 ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einem eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

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

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

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

Orientiert an der Strategie des Landes wurde eine Restrukturierung der integrationsrelevanten Aufgaben und Zuständigkeiten auf den Weg gebracht. Angesichts der bisherigen Aufgabenverteilung stellte sich die Frage, inwieweit doppelte Strukturen vermieden werden können und durch eine Bündelung der Aufgaben eine höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden kann. So erfolgte 2022 die Bildung des neuen Fachbereichs Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56).

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

Seit 2014 ist das Thema Interkulturelle Öffnung auch im Rahmen der Personalentwicklung implementiert. Das Ziel einer migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung setzt zwingend voraus, erfolgskritische Verhaltensweisen in beruflichen interkulturellen Kontakt-situationen zu identifizieren. Zum Erwerb dieser Kompetenz dienen sowohl das Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen als auch spezielle Qualifizierungsangebote, um kulturell bedingte Missverständnisse und Probleme erfolgreich lösen zu können. Hier arbeiten PE und KI eng zusammen und bieten mehrmals jährlich entsprechende Formate an, um Integration zu fördern. Beispielhaft seien hier genannt:

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

Nachdem pandemiebedingt in den Jahren 2020 und 2021 keine Veranstaltungen stattfinden konnten, erfolgen inzwischen wieder vermehrt Angebote zum Thema.

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 2015 bis 2024

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
31.12.2015	94,05 %	2.260	5,95 %	143	62	21
31.12.2016	93,95 %	2.298	6,05 %	148	66	21
31.12.2017	93,70 %	2.366	6,30 %	159	68	22
31.12.2018	93,52 %	2.455	6,48 %	170	72	22
31.12.2019	93,50 %	2.548	6,50 %	177	76	23
31.12.2020	93,25 %	2.638	6,75 %	191	85	29
31.12.2021	92,67 %	2.681	7,33 %	212	98	31
31.12.2022	92,18 %	2.772	7,82 %	235	111	31
31.12.2023	92,04 %	2.915	7,96 %	252	116	31
31.12.2024	91,59 %	2.985	8,41 %	274	126	37

Abb. 54: Ausländische Stammkräfte 2015 bis 2024

In der Stammbesellschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 37 Nationen ein relativ breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2024 bei 8,41 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum rund 62 % türkisch, italienisch oder griechisch. Die Anteile der übrigen 34 Nationalitäten sind folglich mit zumeist nur einer bis maximal vier Personen marginal. Lediglich Staatsangehörige aus Portugal, Bulgarien, Polen, Marokko und Rumänien sind jeweils mit sieben oder mehr etwas häufiger vertreten.

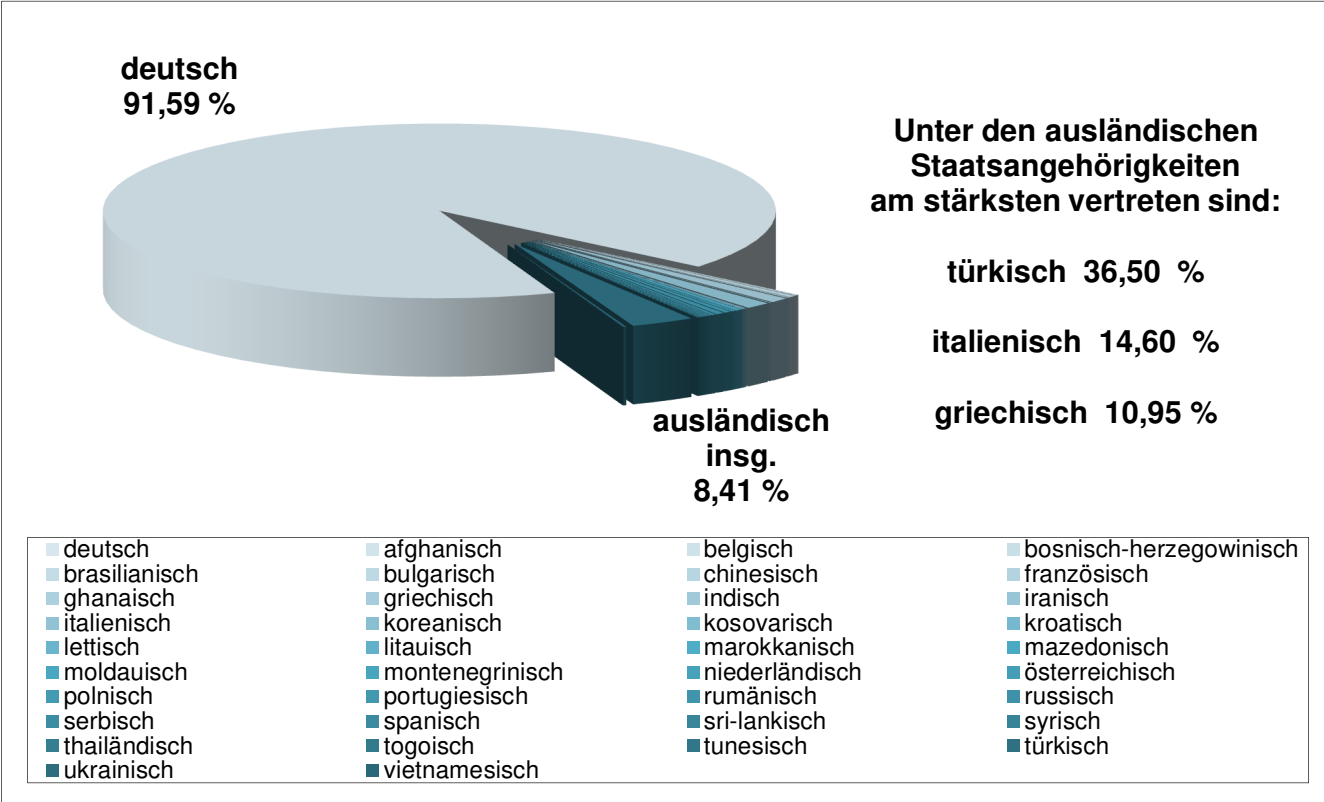


Abb. 55: Nationalitäten in der Stammbefugenschaft 2024

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	3.259	274	8,41
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	314	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	364	44	12,09
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	393	135	34,35

Abb. 56: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2024

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 einem Drittel signifikant hoch. Hier sind insgesamt 19 ausländische Nationalitäten vertreten, dabei sind 55 % aller Migrant*innen türkische Staatsangehörige. Von diesen wiederum sind nur zwei Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte. Auch laut Angaben des Statistischen Bundesamtes hatten in Deutschland Ende 2022 übrigens sechs von zehn Erwerbstätigen in Reinigungsberufen eine Einwanderungsgeschichte.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	274	100,00
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	44	16,06
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	135	49,27

Abb. 57: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2024

Fast die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind in 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 31.12.2024 waren unter den insgesamt 203 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 30 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	203	30	14,78
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	6	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	53	8	15,09
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	22	7	31,82

Abb. 58: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2024

Nur vier von 170 Auszubildenden besitzen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, damit beträgt die Quote deutlich unter drei Prozent. Alle acht Praktikumskräfte sind Deutsche. Im Bundesfreiwilligendienst haben zwei von 34 Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit (5,88 %).

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2024	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	3.259	274	8,41 %
Befristete	185	26	14,05 %
Aushilfen	18	4	22,22 %
Auszubildende	170	4	2,35 %
Praktikumskräfte	8	0	0,00 %
BFD	34	2	5,88 %
Gesamt	3.674	310	8,44 %

Abb. 59: Ausländisches Personal 2024

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	Gesamt- personal
Stand: 31.12.2015	83,49 %	16,51 %	5,95 %	6,30 %
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %	6,05 %	6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %	6,30 %	6,56 %
Stand: 31.12.2018	80,90 %	19,10 %	6,48 %	6,81 %
Stand: 31.12.2019	80,09 %	19,91 %	6,50 %	6,67 %
Stand: 31.12.2020	79,22 %	20,78 %	6,75 %	6,70 %
Stand: 31.12.2021	78,41 %	21,59 %	7,33 %	7,42 %
Stand: 31.12.2022	76,99 %	23,01 %	7,82 %	7,85 %
Stand: 31.12.2023	76,14 %	23,86 %	7,96 %	8,11 %
Stand: 31.12.2024	75,71 %	24,29 %	8,41 %	8,44 %

Abb. 60: Ausländische Bevölkerung in Hagen

Die Einwohnerzahlen sind in Hagen seit 2015 von knapp über 193.500 auf fast 197.500 zum Jahresende 2024 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von etwas mehr als zwei Prozent und resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang ausländischer gegenüber dem Abgang deutscher Einwohner*innen. Die Migrantenquote innerhalb der Stadtbevölkerung ist seit 2015 um 7,8 % gestiegen - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht. Ende 2024 lagen die Wurzeln der meisten ausländischen Menschen in Hagen in der Türkei, gefolgt von Syrien, Rumänien, Griechenland und Italien. Die Ukraine ist bereits 2022 sprunghaft in die Reihe der ersten zehn Herkunftsländer aufgerückt. Insgesamt umfasst die Vielfalt der Stadtbevölkerung deutlich mehr als hundert unterschiedliche Nationalitäten. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 24,3 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landes- sowie dem Bundesdurchschnitt.

2022 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - die Quoten noch jeweils unter 16 %. Dabei hatten Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit ihre Wurzeln wie in Vorjahren zumeist in der Türkei, Syrien, Polen und Rumänien, aber zunehmend auch in der Ukraine. Zum Jahresende 2024 lebten nach erster Schätzung des Statistischen Bundesamtes fast 83,6 Millionen Menschen in Deutschland. Gegenüber 2023 wuchs die Bevölkerung damit um gut 100.000. Dieser Zuwachs war deutlich geringer als im Jahr 2022, in dem die Bevölkerungszahl vor allem infolge einer Nettozuwanderung auf Rekordniveau um mehr als eine Million gestiegen war. Fluchtmigration trägt bereits seit Ende 2014 zum Bevölkerungswachstum in Deutschland bei. Mit dem Beginn des Krieges in der Ukraine gab es von dort eine starke Zuwanderung von Geflüchteten. Aber auch aus den EU-Staaten Rumänien, Bulgarien und Polen sind stetig Zuzüge zu verzeichnen. Die Zahl der Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit dagegen ist rückläufig. Die Nettozuwanderung war so auch 2024 die alleinige Ursache des Bevölkerungswachstums. Gleichwohl sank sie gegenüber dem Vorjahr um mehr als ein Drittel und bewegte sich auf dem Niveau der Jahre 2016 bis 2019. Nach vorläufigen Angaben geht diese Entwicklung auf eine geringere Nettozuwanderung vor allem aus Syrien, Afghanistan, der Türkei sowie aus Staaten der Europäischen Union zurück. Ende 2024 kamen nach Daten des AZR vor Qualitätsprüfung durch das Statistische Bundesamt Migrierte wie schon in den beiden Vorjahren meist aus der Türkei, der Ukraine, Syrien, Rumänien und Polen. Die Ausländerquote steigt bundesweit auf 16,8 %, erfahrungsgemäß ist sie in NRW noch höher. Endgültige Ergebnisse werden im Sommer 2025 veröffentlicht (www.destatis.de).

Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung ist insgesamt ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Gleichwohl ist der Zuwachs hier in den letzten zehn Jahren nicht so deutlich ausgeprägt.

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2015

Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migrant*innen bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagener Bevölkerung, wobei sich der Abstand stetig vergrößert.

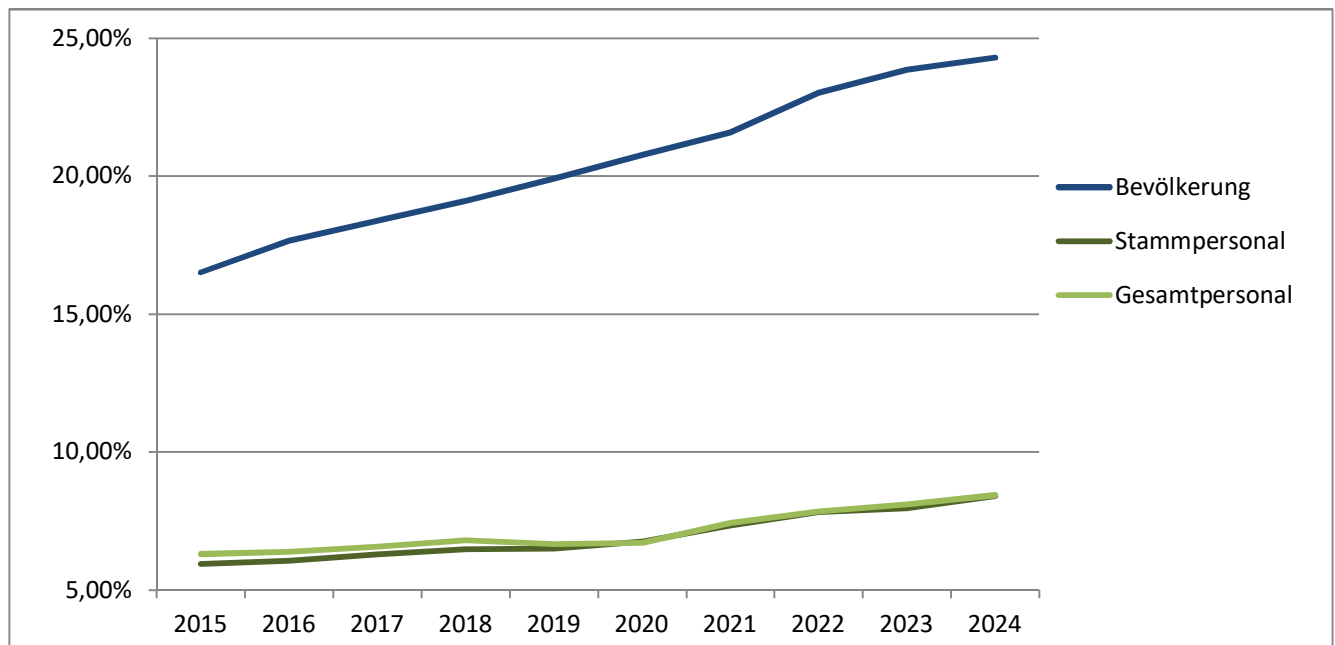


Abb. 61: Migrantenquoten in Hagen 2015 bis 2024

Es mag zielgerichtet erscheinen, eine höhere Angleichung der Quoten anzustreben und durch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung hier eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen zu erreichen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft kein zulässiges Differenzierungskriterium sind (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber*innen. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) und des Gleichstellungsplans der Stadt Hagen erhalten Frauen beim Vorliegen gleicher Qualifikation zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen den Vorzug. Außerdem werden im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Dagegen ist eine bevorzugte Einstellung nur aufgrund einer Migrationsbiografie 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.

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

Allgemein ist im öffentlichen Dienst auch nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Erwerbstätigen in Deutschland in der Vergangenheit nur geringfügig gestiegen. Laut einer Pressemitteilung aus Dezember 2024 anlässlich der Veröffentlichung des „Dashboards Integration“ sind Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst immer noch unterrepräsentiert. Nur 11 % der Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Alter von 15 bis 64 Jahren waren 2023 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Der Anteil war damit etwa halb so hoch wie bei Menschen ohne Einwanderungsgeschichte: von ihnen waren 20 % im öffentlichen Dienst. Insgesamt hatten 2023 gut 15 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Einwanderungsgeschichte, sie sind damit auch gemessen an der Gesamtbevölkerung deutlich unterrepräsentiert.

Im Jahr 2012 hat der Integrationsrat der Stadt Hagen den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen hinterfragt. Dazu hat der Fachbereich Personal und Organisation (11) eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt. Gefragt wurde nach dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes nach der Definition des Integrationsgesetzes NRW. Die Teilnahme an der Fragebogenaktion war freiwillig und anonym. Die Rücklaufquote der fast 3.000 verschickten Fragebögen war mit knapp einem Drittel sehr gering. Von den Beschäftigten, die tatsächlich an der Befragung teilnahmen, gaben 16,3 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Inwieweit das Ergebnis angesichts der niedrigen Rücklaufquote insgesamt als valide anzusehen ist, mag dahingestellt bleiben. Festgehalten werden kann jedoch, dass unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hagerer Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Laut Zuwanderungsstatistik NRW 2011 hatten 23,3 % seinerzeit einen Migrationshintergrund. Landesweit hatte Hagen schon damals mit mehr als 35 % den höchsten Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bevölkerung. Seither ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2023 bereits 47,2 %. Wenngleich keine konkreten Daten vorliegen, wird auch aktuell in der Belegschaft der Stadtverwaltung wohl keine annähernd so hohe Quote erreicht.

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2024

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich hat sich der tatsächliche Personalaufwand 2024 um insg. 2,6 % erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	13.457.285	13.431.403	-25.882	-0,2 %
Vorstandsbereich 2	19.414.375	19.588.826	174.451	0,9 %
Vorstandsbereich 3	73.437.209	74.990.854	1.553.645	2,1 %
Vorstandsbereich 4	49.333.209	50.293.432	960.223	1,9 %
Vorstandsbereich 5	38.577.520	39.322.558	745.038	1,9 %
übrige*	2.352.768	5.274.569	2.921.801	124,2 %
Summe I	196.572.366	202.901.642	6.329.276	3,2 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.960.000	1.663.843	-296.157	-15,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.730.000	5.812.544	1.082.544	22,9 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.000.000	17.312.767	-1.687.233	-8,9 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	867.000	849.051	-17.949	-2,1 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	265.873	265.873	
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	179.920	179.920	
Summe II	26.557.000	26.083.998	-473.002	-1,8 %

Gesamtsumme Aufwendungen	223.129.366	228.985.640	5.856.274	2,6 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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

Abb. 62: Personalaufwand 2024 – Plan/Ist-Vergleich

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 21.03.2024 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen

sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Im Mai wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 14.06.2024 das HSK mit den Planungen für die Haushaltsjahre 2024 bis 2033 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2024 (Summe I) weist eine Erhöhung um 3,2 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Die Ausweitung der Personalaufwendungen resultiert aus zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren weiteren Personalbedarfen.

Höhere Personalaufwendungen im VB 3 ergeben sich im Wesentlichen aus der Eröffnung neuer städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 625.000 Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (150.000 Euro) und das Jobcenter (200.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils werden die bisher mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht Mehraufwendungen von rund 175.000 Euro.

Im VB 4 führen rückwirkend ab 2019 anerkannte beamtenrechtliche Ausgleichsansprüche in Bezug auf die Höchstarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst zu einem Mehraufwand von 420.000 Euro.

Im VB 5 resultieren höhere Aufwendungen aus der Einrichtung eines Springerpools in der Objektbetreuung (150.000 Euro).

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht das vorläufige Ergebnis erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Im Ergebnis werden die tatsächlichen Besetzungen in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen berücksichtigt. Ohne die Ausweitungen aus neuen Personalbedarfen sind die Aufwendungen in den Vorstandsbereichen nur geringfügig höher als ursprünglich geplant. Hier greift insbesondere das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperren.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Verbesserung von insgesamt 1,8 % von der Haushaltsplanung ab.

Im Bereich Beihilfe und Pensionsrückstellungen resultiert per Saldo deutlich eine Verringerung aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Die Zuführungen zur Rückstellung für Altersteilzeitverträge sind geringer als geplant, dagegen wurden als sonstige Rückstellung solche für Teilzeitbeschäftigten im Blockmodell nach § 65 LBG NRW erforderlich.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2024 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2024 wird nachfolgend im Detail berichtet.

3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge

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

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung. Ihr Anteil ist seit Ende 2015 von 63 % auf aktuell 72 % gestiegen.

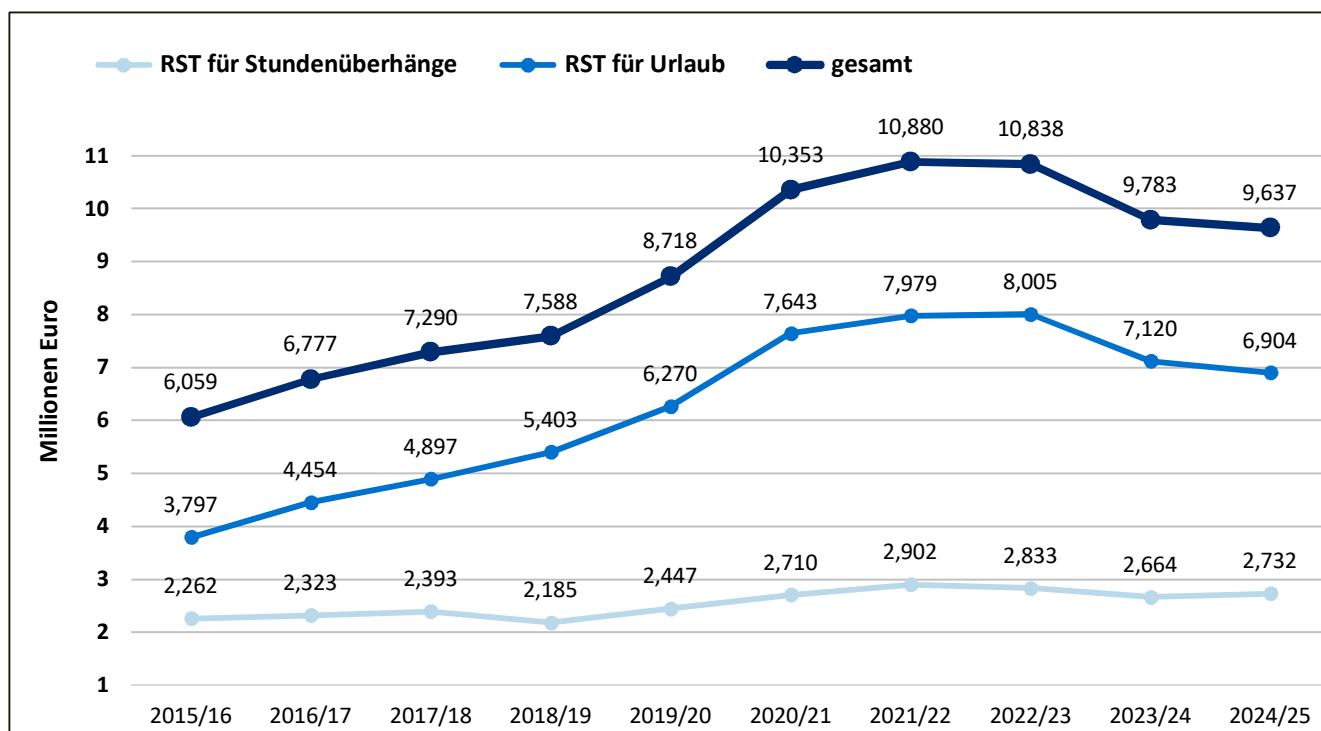


Abb. 63: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2015

Der seit Jahren stetige Zuwachs bei den Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge führte zum Bilanzstichtag 2021 zu einem Höchststand von 10,88 Millionen Euro. Inzwischen wurde eine Trendwende erreicht.

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

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

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

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

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

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

Im Folgejahr stiegen die Urlaubsüberhänge nur geringfügig, die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist gesunken. Die Rückstellung reduzierte sich 2022 um rund 0,4 %.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2023 wurde sowohl bei den Urlaubs- als auch bei den Stundenüberhängen dann ein deutlicher Abbau erreicht. Die Rückstellung verringerte sich damit um mehr als eine Million Euro.

Bis Ende 2024 haben sich die Gesamtvolumen sowohl an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden weiter reduziert. Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge sind zum aktuellen Bilanzstichtag insgesamt um 1,5 % gesunken.

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

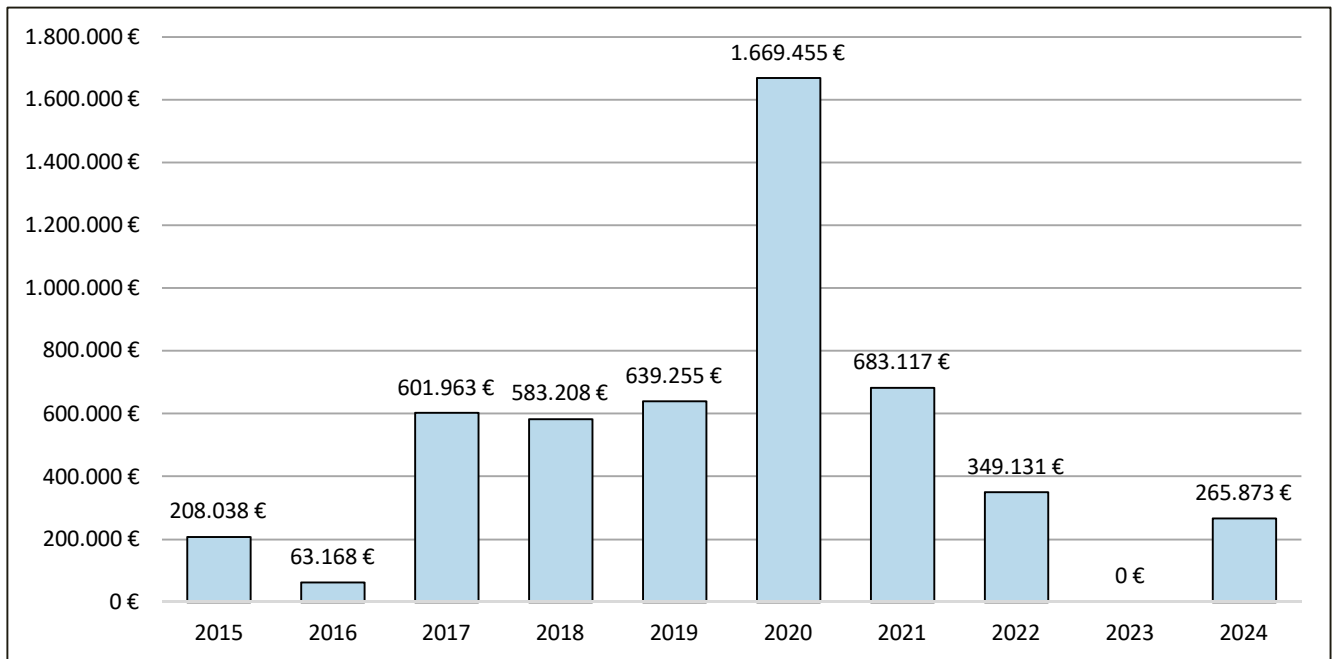


Abb. 64: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2015

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

Von 2017 bis 2019 wurden der Rückstellung regelmäßig wieder höhere Beträge zugeführt.

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

Im Folgejahr stiegen die Urlaubsüberhänge insgesamt nur geringfügig, bedingt durch allgemeine und individuelle Einkommenssteigerungen wurde dennoch eine Zuführung zur Urlaubsrückstellung im sechsstelligen Bereich erforderlich. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist, insbesondere auch wieder im Zusammenhang mit der erhöhten Arbeitsbelastung durch die anhaltende Corona-Pandemie, gestiegen und erforderte 2021 eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

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

Zum Jahresende 2023 wurde durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung der zuletzt beschlossenen Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung erzielt. Zuführungen wurden erstmals nicht erforderlich.

2024 wurden die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen und Überhangstunden weiter reduziert. Der Gesamtpersonalbestand hat sich erhöht. Gegenüber dem Vorjahresende ist die Zahl der Verbeamteten um rund 2 % zurückgegangen, die Zahl der Tarifbeschäftigten dagegen um knapp 6 % angestiegen.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2024 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen) Auflösungen und Zuführungen insgesamt um 1,5 % gesunken.

Die Entwicklung der Rückstellung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2023	Stand 31.12.2024	Veränderung 2024				
			in Euro	Inanspruchnahme	Auflösung	Zuführung	in %
Urlaub	7.119.506 €	6.904.410 €	-215.095 €	-95.065 €	-158.920 €	38.890 €	-3,0 %
davon Besoldung	1.621.914 €	1.404.224 €	-217.690 €	-58.770 €	-158.920 €		-13,4 %
davon Tarif	5.497.592 €	5.500.186 €	2.595 €	-36.295 €		38.890 €	0,05 %
Stundenüberhänge	2.663.502 €	2.732.318 €	68.815 €	-58.134 €	-100.034 €	226.983 €	2,6 %
davon Besoldung	497.229 €	362.712 €	-134.517 €	-34.483 €	-100.034 €		-27,1 %
davon Tarif	2.166.273 €	2.369.606 €	203.332 €	-23.651 €		226.983 €	9,4 %
Gesamt	9.783.008 €	9.636.728 €	-146.280 €	-153.199 €	-258.954 €	265.873 €	-1,5 %

Abb. 65: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2024

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2024 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag
Summe Rückstellungen Urlaub			29.995	6.904.410 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	1.953	487.730 €
		VB 2	2.070	608.020 €
		VB 3	10.158	2.196.630 €
		VB 4	7.585	1.758.862 €
		VB 5	5.027	1.149.229 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		3.202	703.939 €

			Stunden	Betrag
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			70.286	2.732.318 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.831	220.624 €
		VB 2	10.039	429.854 €
		VB 3	23.597	834.189 €
		VB 4	15.804	696.986 €
		VB 5	12.818	461.742 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.197	88.923 €

9.636.728 €

Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

Zum Vergleich:

für 3.733 berücksichtigte Beschäftigte¹

- nicht genommener Urlaub		<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>
durchschnittlich	8 Tage	9	11	11	11	10
Spitzenwert	72 Tage	128	86	86	86	70

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2024 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Personen im BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 3.386 berücksichtigte Beschäftigte²

- Stundenüberhang		<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>
durchschnittlich						
(ohne Sonderkonten)	15 Std.	14	17	18	15	12
(gesamt)	21 Std.	22	25	27	26	22
Spitzenwerte ³						
Gleitzeitsaldo	630 Std.	632	2.697	1.919	1.276	156
Sonderkonto 1	110 Std.	57	629	1.109	1.107	1.097
Sonderkonto 3	2.758 Std.	2.758	1.175	1.175	1.175	1.175
Gesamtstundenüberhang	3.148 Std.	3.028	2.697	1.919	1.276	1.202

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	11	14	9	6	13	19
unter 0 Std.	363	304	279	246	279	299
bis 10 Std.	1.306	1.278	1.301	1.237	1.352	1.128
bis 30 Std.	1.390	1.358	1.243	1.185	1.074	1.051
bis 40 Std.	120	96	85	83	86	52
bis unter 50 Std.	50	52	55	46	33	27
bis unter 100 Std.	102	94	100	113	80	53
bis unter 300 Std.	38	28	35	43	44	20
bis unter 500 Std.	3	3	2	3	3	2
500 Std. und mehr	3	1	7	6	6	0
	3.386 Beschäftigte	3.228	3.134	2.968	2.970	2.651

2) Wie unter 1 ohne BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst und Beschäftigte des Rettungsdienstes sowie Nachwuchskräfte in diesem Bereich. Deren Stundenüberhänge werden seit 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

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

Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen. Dies führte 2018 zu einer entsprechenden Verschiebung der Spitzenwerte. Ein weiterer Übertrag von Stunden auf das SK 3 erfolgte Anfang 2023 im Zusammenhang mit der Bereinigung von Altfällen des SK 1 sowie der Gleitzeitkonten von Beschäftigten im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Damit haben sich Spitzenwerte erneut verschoben.

Das Gesamtstundenvolumen ist seit 2015 um 4,6 % gesunken. Die Urlaubsüberhänge liegen aktuell um mehr als 10.000 Stunden über dem Wert von 2015, reduzierten sich aber allein in den letzten beiden Jahren insgesamt um fast ein Fünftel.

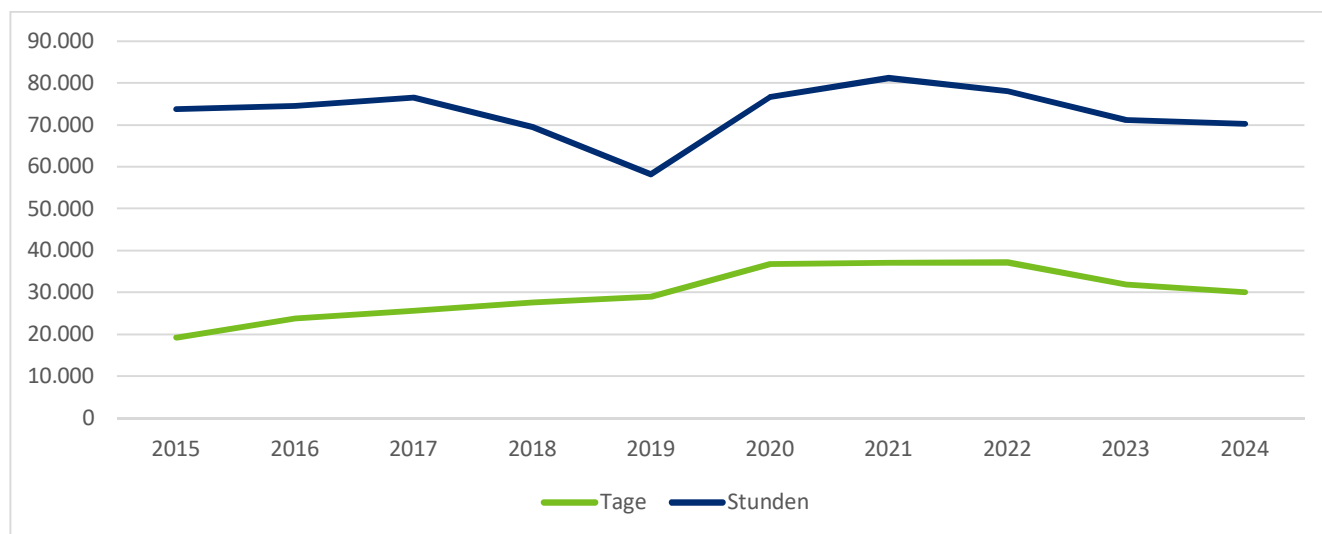


Abb. 66: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2015

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Betrachtungszeitraum kontinuierlich erhöht, im Vergleich zum Vorjahr aktuell um fast 5 %.

Die durchschnittlichen Stundenüberhänge sind insgesamt gesunken. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg während der Corona-Pandemie setzt sich der Abbau fort. Die Pro-Kopf-Zahl der nicht genommenen Urlaubstage liegt im langjährigen Mittel bei zehn. Während es im ersten Pandemiejahr mehr als elf Tage waren, ist inzwischen mit durchschnittlich knapp acht Tagen ein Wert unter Vor-Corona-Niveau erreicht.

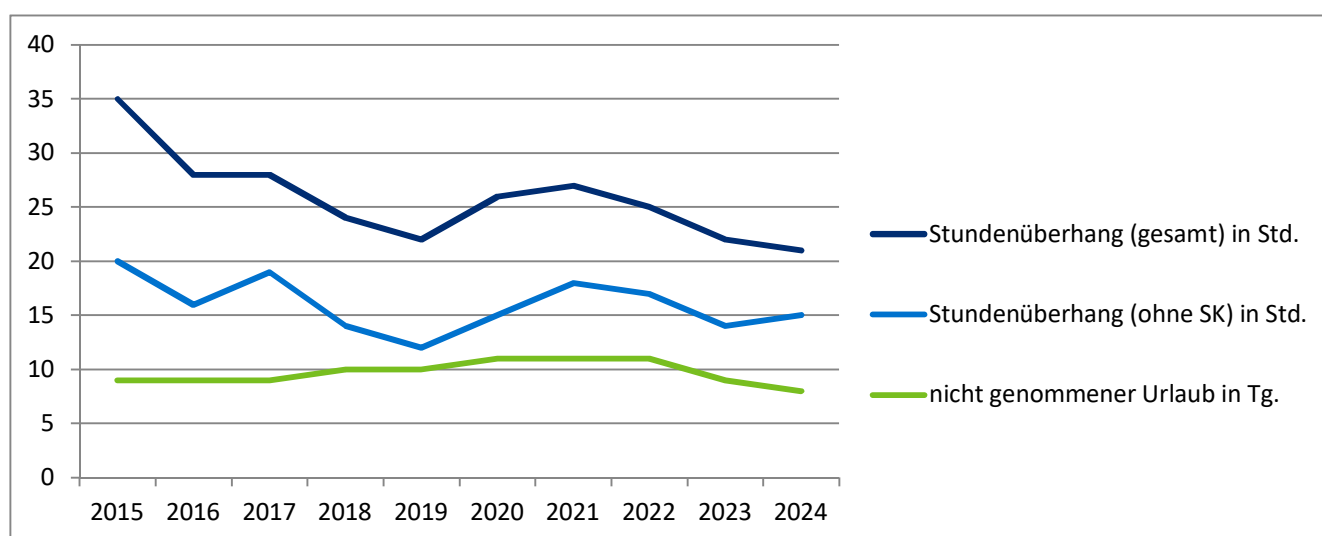


Abb. 67: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

In den Organisationseinheiten bzw. Beschäftigtengruppen haben sich die jeweiligen durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge unterschiedlich entwickelt. Immerhin konnten 2024 in 60 % aller Bereiche die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Dagegen wurden die Urlaubsüberhänge in 80 % der Bereiche verringert.

Bei rund 91 % der Beschäftigten lagen zum neuen Bilanzstichtag die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Knapp unter 79 % der Mitarbeitenden haben weniger als zehn Urlaubstage nicht in Anspruch genommen.

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

Gesamt-stundenüberhang	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	84	1.061.654 €	2,48 %	38,86 %
300 Std. und mehr	17	631.638 €	0,50 %	23,12 %
500 Std. und mehr	10	486.063 €	0,30 %	17,79 %
"TOP 10"	10	486.063 €	0,30 %	17,79 %

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	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	792	3.610.206 €	21,22 %	52,29 %
mehr als 25 Tage	189	1.396.363 €	5,06 %	20,22 %
mehr als 35 Tage	50	543.909 €	1,34 %	7,88 %
mehr als 45 Tage	22	250.315 €	0,59 %	3,63 %
60 und mehr Tage	6	82.237 €	0,16 %	1,19 %
"TOP 10"	10	126.350 €	0,27 %	1,83 %

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.

Überproportional hohe Stundenüberhänge bestehen weiterhin im Vorstandsbereich 4. Hier hat die Corona-Pandemie zu erheblicher Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) geführt. Die Stundenüberhänge hatten sich im Jahresverlauf 2020 deutlich mehr als versechsfacht. Bis zum Jahresende 2021 lagen sie nochmals um ein Drittel höher. Trotz Rückgangs seit 2022 liegt zum 31.12.2024 die Gesamtzahl der Überhänge noch immer um mehr als 7.200 Stunden über dem Wert vom letzten Bilanzstichtag vor der Pandemie Ende 2019.

Auch im Vorstandsbereich 2 (Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen) sind in Relation gehäuft viele Beschäftigte mit sehr hohen Zeitsalden zu finden. Die Einführung des neuen Finanzverfahrens zum Jahreswechsel 2023/2024 schlägt sich hier nieder.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überhangstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überhangstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	8 %	8 %	8 %	6 %
VB 2	9 %	14 %	24 %	35 %
VB 3	41 %	34 %	25 %	24 %
VB 4	15 %	23 %	22 %	29 %
VB 5	23 %	18 %	20 %	6 %
Inaktive	4 %	3 %	1 %	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	7 %	6 %	4 %
VB 2	8 %	7 %	4 %
VB 3	37 %	34 %	28 %
VB 4	23 %	25 %	20 %
VB 5	21 %	17 %	9 %
Inaktive	4 %	11 %	35 %

Abb. 71: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen

Dabei erstreckt sich der Personenkreis auch über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen. Während gerade der höhere Dienst überproportional von sehr hohen Zeitüberhängen betroffen ist, haben Beschäftigte des einfachen Dienstes häufiger Urlaub nicht genommen.

EG/BG	Zeitüberhang			nicht genommener Urlaub	
	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Stunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Stunden	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Tagen
einf. D.	13 %	4 %	0 %	13 %	19 %
mittl. D.	42 %	25 %	6 %	45 %	42 %
geh. D.	41 %	48 %	44,0 %	38 %	34 %
h. D.	4 %	23 %	50,0 %	4 %	5 %

Abb. 72: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Summe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr abermals gesunken, die Verringerung des Gesamtvolumens um 1.850 Tage entspricht einem Abbau von mehr als 5,8 %.

So haben knapp 45 % der Mitarbeitenden nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren fast 34 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage. Insbesondere hohe Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Gesamtentwicklung ungünstig.

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat 2020 einen **Leitfaden zur Urlaubsgewährung** herausgegeben. Darin wird u. a. einleitend darauf hingewiesen, dass der Jahresurlaub sowohl im Beamten- als auch im Tarifbeschäftigtenverhältnis grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden sollte (§ 26 Abs.1 Satz 5 TVöD und § 19 Abs. 1 und 2 FrUrlV NRW). Die zeitliche Lage und Verteilung des Urlaubs soll abgestimmt und besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Dazu gehören ein reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und der Genehmigung des Urlaubs (schriftlich bzw. digital), die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub und dessen Abbau sowie eine möglichst gerechte Behandlung der Interessen der Beschäftigten. Führungskräften wird dazu im Leitfaden dringend empfohlen, frühzeitig entsprechende Urlaubslisten zu erstellen. Im Mai 2022 hat der Verwaltungsvorstand darüber hinaus beschlossen, dass beginnend ab dem Jahr 2023 spätestens bis zum 31.01. eines Kalenderjahres eine pflichtige Urlaubsplanung für das aktuelle Urlaubsjahr über mindestens 2/3 der Tage des neu anstehenden Urlaubsanspruchs sowie der übertragenen Urlaubstage zu erstellen ist.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Regelungen des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG). Der Erholungsurlaub beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Für die Stadt Hagen wurde darüber hinaus eine interne Regelung getroffen, nach der der Erholungsurlaub mit Ablauf des 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres übertragen werden kann.

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

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

Zum Bilanzstichtag sollte die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Ausnahmen sind im Fall langandauernder Erkrankung und bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente oder in ähnlich gelagerten Fällen nach vorheriger Prüfung durch den Personalservice möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2024 nur sechs Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen, dabei handelt es sich in vier Fällen um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Zum Bilanzstichtag 31.12.2024 ist das Gesamtüberhangvolumen um rund 880 Stunden gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Verringerung um 1,2 %.

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

Einen massiven Zuwachs an Stundenüberhängen gab es pandemiebedingt insbesondere beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Bereits seit Jahresbeginn 2020 wurde die Arbeit der Gesundheitsämter generell maßgeblich von der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland beeinflusst. Dies war auch in Hagen deutlich erkennbar. Wegen der vorübergehenden Entspannung der Pandemielage über den Sommer und durch die Aufstockung des Personals hatte sich die permanent ansteigende Entwicklung der Stundenüberhänge verlangsamt. Im letzten Quartal 2020 hat das Pandemiegeschehen dann wieder zu ganz erheblichen Belastungen geführt. Insgesamt hat sich im Verlauf des Jahres 2020 die Summe an Überhangstunden im FB 53 mehr als versechsfacht auf schließlich mehr als 10.000 Stunden zum Bilanzstichtag. Auch im Laufe des Jahres 2021 haben sich die Wellen der Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widerspiegelt. Zunächst hatte sich

der Anstieg weiter fortgesetzt, Ende August lag die Gesamtsumme der Überhangstunden im FB 53 nur noch knapp über dem Niveau vom 31.12.2020. Ab dem Herbst hat die sich wieder verschärfende pandemiebedingte Entwicklung auch die Arbeitsbelastung im Fachbereich erneut deutlich erhöht. Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 lag das Gesamtvolumen an Überhangstunden hier bei fast 13.500, dies bedeutet einen Jahreszuwachs von rund einem Drittel. Zum 31.12.2022 hat sich verwaltungsweit erstmals seit Pandemiebeginn die Summe an Stundenüberhängen verringert. Dieser Trend hat sich seit 2023 deutlich fortgesetzt. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist auch im Fachbereich 53 rückläufig, beträgt jedoch noch immer erheblich mehr als das Fünffache des Wertes vom letzten Bilanzstichtag vor der Corona-Pandemie Ende 2019.

Bei insgesamt 90,7 % aller Beschäftigten liegen die Zeitsalden aktuell in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Im Fachbereich 53 trifft dies inzwischen immerhin wieder bei 84,2 % zu.

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

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

Zum Jahresende 2024 hatten 105 Beschäftigte Zeitsalden von über 30 Stunden. Zum Bilanzstichtag wurden hier in Summe mehr als 12.000 Stunden zusätzlich auf den Gleitzeitkonten belassen. In 73 Fällen, in denen der zulässige Maximalwert ohne entsprechende Ausnahmegenehmigung überschritten wurde, sind zum 31.12.2024 insgesamt etwa 240 Stunden in Abzug gebracht worden.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden Sonderkonten geführt.

Angeordnete Überstunden sind ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszusahlen und dürfen nicht angesammelt werden. Zum Jahreswechsel 2022/2023 wurden Altfälle bereinigt. Der Übertrag alter Salden auf das Sonderkonto 3 erfolgte Mitte Januar. Für das SK 1 ist inzwischen ein dokumentiertes Verfahren zum Umgang mit angeordneten Überstunden installiert. Vorrangig sollen innerhalb von zwölf Wochen die angeordneten Überstunden abgebaut werden, danach erfolgt eine Vergütung. Das Gesamtvolumen auf dem SK 1 liegt zum Stichtag 31.12.2024 bei rund 250 Stunden.

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

Als Maßnahme zur Reduzierung der Überhänge hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, dass beginnend ab 2023 pro Kalenderjahr pflichtige Abbaupläne über mindestens 40 Stunden oder aber wenigstens 10 % für auf dem SK 3 bestehende Zeitguthaben zu vereinbaren sind.

Während der Corona-Pandemie stieg im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) die Arbeitsbelastung enorm. So wurde der FB 53 pauschal von der o. g. Ampelregelung ausgenommen, es sind teils erhebliche Gleitzeitüberhänge entstanden. Inzwischen finden die Beschäftigten in einen vorpandemischen, alltäglichen Arbeitsrhythmus zurück. Ziel ist es, die Regeln zur Gleitzeit wieder einzuhalten. Um es den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten zu ermöglichen, auf einen erneuten Aufbau von Überhängen zeitnah zu reagieren, wurden Gleitzeitsalden von mehr als 30 Stunden einmalig zum 01.03.2023 auf das Sonderkonto 3 übertragen. Alle auf das Sonderkonto 3 umgebuchten Stunden unterliegen den dort geltenden Abbauregeln.

Die Entwicklung des Gesamtvolumens auf dem SK 3 stellt sich bisher wie folgt dar:

	<u>31.12.2022</u>	<u>28.02.2023</u>	<u>31.12.2023</u>	<u>31.12.2024</u>
Summe der Stunden SK 3 (gerundet)	15.500	25.300	21.100	15.100
Anzahl MA mit Stunden SK 3	>210	>260	<150	<90

Seit März 2023 ist ein Abbau von mehr als 40 % erfolgt, die Summe der SK3-Stunden liegt zum aktuellen Bilanzstichtag erstmalig wieder unter der von Ende 2022.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und SOD, Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der

Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrende, Aufsichts- und Kassenpersonal der Museen, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen. Zum Bilanzstichtag waren dies ohne Feuerwehr insgesamt mehr als 1.500 Personen, davon etwa jeder Siebte mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

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

Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus Schließungstage für weitere Jahre - aktuell bis einschließlich 2026 - festgesetzt. Im Jahr 2024 gab es drei Brückentage am 10.05., 31.05. und 04.10. sowie weitere drei Tage um Weihnachten (23.12., 27.12. und 30.12.)

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

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge belasten die Bilanzen anhaltend.

Der Verwaltungsvorstand hat daher Mitte 2021 die Teilauflösung der Rückstellung als Zielvorgabe beschlossen. Zum Jahresende sollte keine Zuführung mehr erfolgen. Für die Jahre 2022 und 2023 wurde zudem eine Einsparung von je einer Million Euro festgelegt.

Das Ziel für 2021 wurde nicht erreicht, vielmehr ist eine weitere Erhöhung der Rückstellung auf einen bisherigen Höchststand von 10,88 Mio. Euro eingetreten. Zum Bilanzstichtag 31.12.2022 ist insgesamt eine Verringerung der Rückstellung um nur etwa 42.300 Euro zu verzeichnen. Das Ziel 2022 wurde damit wiederum erheblich verfehlt.

Bis Ende 2022 hat der Verwaltungsvorstand diverse Maßnahmen zur Reduzierung der Rückstellung beschlossen.

2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung der zuletzt beschlossenen Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Das Ziel einer Teilauflösung von einer Million Euro wurde nur knapp verfehlt, eine weitere Zuführung erstmals nicht erforderlich.

Der damit erfolgreich initiierte Kurswechsel bedarf der stringenten Fortführung, um durch einen sukzessiven Abbau der Überhänge die Rückstellung weiter deutlich zu reduzieren. Dies ist im aktuellen Berichtsjahr nur teilweise gelungen.

Bis Jahresende 2024 wurden trotz gestiegener Personalzahlen die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden weiter reduziert. Die Durchschnittswerte je Beschäftigten haben sich verringert.

Die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung nach wie vor in erheblichem Maße. Ihr Anteil liegt aktuell bei 72 %. Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner wirken sich ungünstig auf die Entwicklung der Rückstellung aus. Weniger als ein Viertel der Beschäftigten hat einen Urlaubsüberhang von mehr als zehn Tagen, hierauf entfällt jedoch mehr als die Hälfte der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

Ende 2024 lagen mit fast 91 % bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Dagegen beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung massiv. Rund 29 % des Rückstellungsbetrags werden aktuell von gerade einmal einem Prozent der Beschäftigten verursacht.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2024 gingen die Rückstellungen insgesamt um weitere 1,5 % zurück. Während die Rückstellung für nicht genommenen Urlaub erneut gesenkt werden konnte (- 3,0 %), hat sich die Rückstellung für Stundenüberhänge um 2,6 % erhöht.

Generell wird die Entwicklung der Rückstellung jedes Jahr durch die ansteigende monetäre Bewertung der Urlaubs- und Stundenüberhänge bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen negativ beeinflusst. So wächst bei stagnierenden bzw. auch bei nur gering rückläufigen Überhängen die Rückstellung dennoch weiter an. Schon angesichts des zuletzt sehr hohen Tarifabschlusses und der Besoldungsanpassung ist ein fortgesetzter Abbau von Überhängen dringend geboten.

An dem Ziel, die Rückstellung dauerhaft zu reduzieren, muss grundsätzlich weiter festgehalten werden. Dabei kann eine signifikante und nachhaltige Reduzierung grundsätzlich nur unter strikter Einhaltung der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit und zur Urlaubsgewährung

gelingen. Die jeweiligen Führungskräfte sind gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten den Abbau von Überhängen zu planen. Mit unterjährigen internen Berichten und zur Verfügung stehenden Controllingwerkzeugen werden Ämter und Fachbereiche in die Lage versetzt, die Entwicklung auf allen Führungsebenen zu steuern und positiv zu beeinflussen.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-27.168.998	-29.623.861	-2.454.863	9,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen von verb. U.	-1.156.515	-1.152.557	3.958	-0,3 %
Zwischensumme	-28.325.513	-30.776.418	-2.450.905	8,7 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-885.812	290.188	-24,7 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-29.501.513	-31.662.230	-2.160.717	7,3 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung von Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.642.392	-112.392	4,4 %
Gesamtsumme Erträge	-32.031.513	-34.304.622	-2.273.109	7,1 %

Abb. 73: Erträge 2024 – Plan/Ist-Vergleich

Zur Darstellung von Personalkostenrefinanzierungen bestehen je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereichs (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Bei Zuschüssen handelt es sich um Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt.

Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Als Beispiele seien hier folgende genannt: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

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

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis der zahlungswirksamen Erträge insgesamt eine Erhöhung um 8,7 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielsweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und des Landes für die Kindertagesbetreuung.

Als weitere Zuweisung vom Land wurde im Berichtsjahr außerdem eine Billigkeitsleistung nach § 53 LHO NRW in Höhe von 150.000 Euro vereinnahmt. Die Billigkeitsmittel sind bereits 2021 in voller Höhe verwendet worden, um den durch die damalige Hochwasserkatastrophe verursachten Personalmehraufwand anteilig aufzufangen - insbesondere für die Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit, die Aufnahme der Schäden und Instandsetzung städtischer Gebäude, Prüfung der Archivdaten und für die Unterstützung Betroffener.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen deutlich unter dem Haushaltsansatz. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2024 erhaltenen Erstattungen von SV aus.

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

Das vorläufige Ergebnis der nicht zahlungswirksamen Erträge liegt 4,4 % über dem Plan.

Der im Haushaltsansatz ausgewiesene Betrag von 2,53 Millionen Euro sah eine Auflösung der Pensionsrückstellung vor. Laut versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen waren es etwa 147.000 Euro weniger.

Dagegen wurde eine Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in Höhe von rund 259.000 Euro erreicht (vgl. 3.1.2).

3.1.4. Gesamtergebnis

	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	196.572.366	202.901.642	6.329.276	3,2 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.557.000	26.083.998	-473.002	-1,8 %
Summe Aufwendungen	223.129.366	228.985.640	5.856.274	2,6 %
Erträge				
zahlungswirksam	-29.501.513	-31.662.230	-2.160.717	7,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.642.392	-112.392	4,4 %
Summe Erträge	-32.031.513	-34.304.622	-2.273.109	7,1 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	191.097.853	194.681.018	3.583.165	1,9 %

Abb. 74: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2024

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

3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2022	Ergebnis 2023	vorl. Ergebnis 2024
Ergebnis	172.347.432	185.799.666	202.901.642

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2022	Ergebnis 2023	vorl. Ergebnis 2024
◦ Beihilfeaufwendungen	1.882.224	1.645.017	1.663.843
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	4.426.700	4.922.227	5.812.544
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	18.968.953	13.614.573	17.312.767
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	1.715.709	1.349.390	849.051
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	349.131	0	265.873
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen		1.197.426	179.920
Ergebnis	27.342.717	22.728.633	26.083.998

Gesamtergebnis	199.690.149	208.528.299	228.985.640
----------------	-------------	-------------	-------------

Abb. 75: Personalaufwendungen 2022 bis 2024

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2015 bis 2024 findet sich im Anhang. Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung unter Einbeziehung der jeweiligen Bestandteile der Personalaufwendungen.

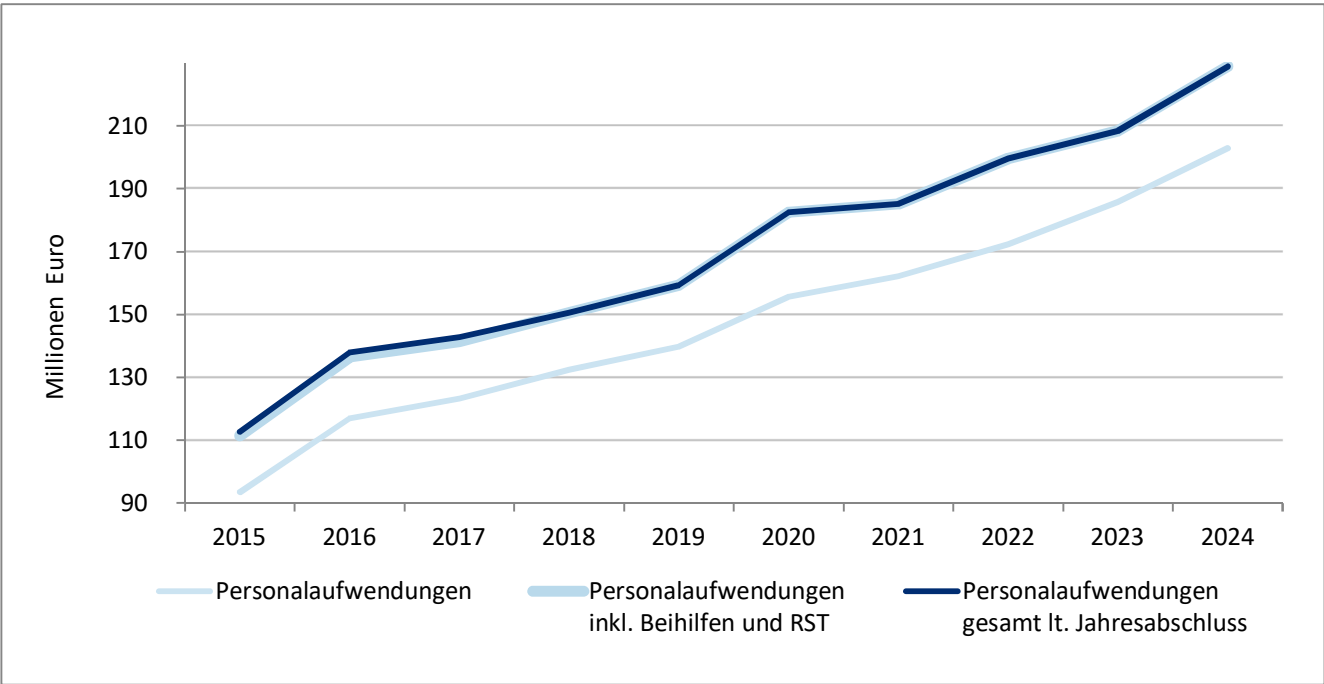


Abb. 76: Entwicklung der Personalaufwendungen 2015 bis 2024

2015 führte die Gründung der Theater gGmbH zu einem Personalabbau und damit erheblich reduzierten Aufwendungen. Im Jahr 2016 resultierten aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. 2020 wurde auch der bisherige „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ wieder in Verwaltungsstrukturen eingegliedert. Allein aus den Rückführungen resultiert eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung und führt entsprechend zu einer Erhöhung der Personalaufwendungen.

Ansonsten haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen beispielsweise im wachsenden Kita-Bereich entstanden. Seit 2020 mussten insbesondere zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Betroffen waren davon besonders der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen. Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen führen hier aber auch die entsprechenden Erstattungen zu Mehrerträgen im Haushalt. Dies betrifft beispielsweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter oder die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertagesstätten. Personalkostenausweitungen ergeben sich zudem aus zusätzlichen Stellenbedarfen wie etwa durch die Wohngeldreform 2023 und aktuell den OGS-Ausbau oder die Einrichtung eines Springerpools in der Objektbetreuung. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden in 2024 außerdem zuvor mit Honorarverträgen beschäftigte Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

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

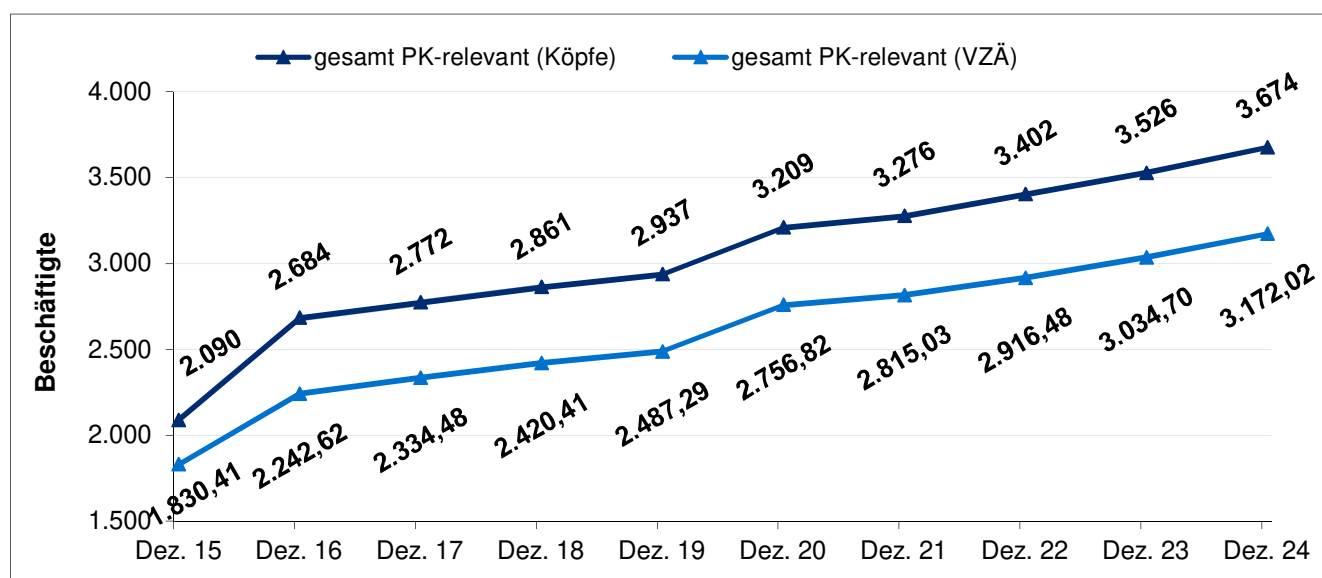


Abb. 77: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2015 bis 2024

Während die Beihilfeaufwendungen im Jahresvergleich im Schnitt relativ wenig variieren, unterliegen die Zuführungen zu den Personalrückstellungen dagegen deutlich größeren Schwankungen. Dies ist insbesondere bei den Pensions- und Beihilferückstellungen auf mehrmalige Umstellungen in der Berechnungsmethodik zurückzuführen.

Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Bestehende Verträge liefen sukzessive aus. Ab 2019 waren in den Haushaltsansätzen grundsätzlich keine Zuführungen zur ATZ-Rückstellung mehr vorgesehen. Tatsächlich doch ausgewiesene Zuführungsbeträge haben sich aus ergebnisneutralen Korrekturbuchungen und teils aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge ergeben. In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da zwischenzeitlich für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ bestand. Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtete sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte. Gemäß des TV FlexAZ bestand 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, sodass eine gewisse Anzahl an Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch in 2021 und 2022 wurde die Quote unterschritten, weitere Beschäftigte konnten somit von der ATZ-Regelung Gebrauch machen. In der letzten Tarifrunde zum TVöD wurde keine Verlängerung des TV Flex AZ vereinbart, folglich ist die Vereinbarung neuer ATZ-Verhältnisse auf Basis des TV FlexAZ ab 2023 nicht mehr möglich. Es erfolgen lediglich noch wenige einzelvertragliche Vereinbarungen.

Mit dem Ziel der dauerhaften Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit sahen die Haushaltsplanungen hier keine Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde vor 2023 kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher doch regelmäßig teils hohe Zuführungen zur Rückstellung erfolgen. Insbesondere die Corona-Pandemie hatte zuletzt zu erheblich gestiegenen Urlaubs- und Stundenüberhängen geführt. Zum Jahresende 2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung beschlossener Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Es wurden erstmals keine weiteren Zuführungen erforderlich. Die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden haben sich 2024 zwar weiter reduziert, gleichwohl waren geringe Zuführungen zur Rückstellung zu buchen.

In der Vergangenheit hat die Kontierung der Honorar- als Personalaufwendungen dazu geführt, dass sie in den jährlichen Personal- und Organisationsberichten unter den Personalkosten nachrichtlich ausgewiesen wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Die Aufwendungen für Honorarkräfte blieben bis 2014 vergleichsweise konstant. 2015 haben sich die Aufwendungen gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist. Im Ergebnis 2017 sind letztmalig Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat

das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Seit 2019 werden die Honoraraufwendungen laufend korrekt gebucht. Ab dem Doppelhaushalt 2020/2021 sind auch jegliche Planwerte entfallen.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

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

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

Ende März 2025 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei rund 913 Mio. Euro und Hagen gehört damit auch aktuell zu den höchst verschuldeten Städten in Deutschland.

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

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

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

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

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

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

Unter Berücksichtigung der Landeshilfen konnte in 2017 ein Jahresüberschuss von 3,8 Mio. Euro erzielt werden. Dieser Überschuss betrug mehr als das Doppelte des im Ansatz ausgewiesenen Planwerts. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018 fort, welches unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe einen Überschuss von 11,6 Mio. Euro ausweist. Damit wurde gegenüber der Planung eine Ergebnisverbesserung von fast 10,4 Mio. Euro erreicht. Auch der Haushalt 2019 wurde mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abgeschlossen. Der Überschuss belief sich dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro auf 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 Gewerbesteuerermindererträgen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden.

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

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

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde im März 2022 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und dem Rat zur Beschlussfassung am 31.03.2023 weitergeleitet. Der Rat hat die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) verabschiedet. Im Mai 2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Das Ergebnis 2022 zeigt einen Jahresüberschuss von 7,07 Mio. Euro. Positiv beeinflusst wird das Ergebnis von Gewerbesteuermehreinnahmen. Ansonsten war das Jahr 2022 und damit auch das Jahresergebnis des städtischen Haushalts geprägt von drei Sondereffekten. Zum

einen handelt es sich dabei um die bereits in 2021 vorhandenen Ergebniseinflüsse aus der Corona-Pandemie und der Schadensbeseitigung von Hochwasserschäden. Zum anderen sind Belastungen als Folge des Ukrainekrieges hinzugekommen. Im Dezember 2022 wurde das NKF-COVID-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) umbenannt in „Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen“ (NKF-COVID-19-Ukraine-Isolierungsgesetz – NKF-CUIG) und um Bestimmungen zu den Auswirkungen des Krieges gegen die Ukraine erweitert. Das NKF-CUIG ermöglicht durch den Ansatz der Bilanzierungshilfe und mit dem damit verbundenen außerordentlichen Ertrag einen Ausgleich in der Ergebnisrechnung. Bezüglich der Corona-Pandemie glichen sich Mehrbelastungen und Mehrerträge 2022 aus, somit erübrigte sich hierfür die Bilanzierungshilfe. Dies galt allerdings nicht für die Folgen des Ukrainekrieges. Hierzu wurden per Saldo Belastungen von 1,17 Mio. Euro festgestellt, die den Ansatz der Bilanzierungshilfe implizieren. Für die Beseitigung von Hochwasserschäden ist die Genehmigung des Wiederaufbauplans in einem Gesamtvolumen von 76,5 Mio. Euro erfolgt, somit werden die Billigkeitsleistungen nunmehr projektbezogen abgerufen und anfallende Aufwendungen entsprechend erstattet. In Summe bleiben die Auswirkungen aus den Hochwasserschäden fast ergebnisneutral, mit Ausnahme der überplanmäßigen Personalkosten, die nicht förderfähig sind. Das außerordentliche Ergebnis aus der Hochwasserkatastrophe beläuft sich in 2022 auf 0,22 Mio. Euro.

Das Jahresergebnis 2023 weist einen Überschuss von 12,33 Mio. Euro. Wie in 2022 wirken sich neben Gewerbesteuermehreinnahmen hier wieder die Sondereffekte Corona-Pandemie, Ukrainekriegsfolgen und die Beseitigung von Hochwasserschäden positiv auf das Ergebnis aus, wobei sich die Gewichtung eindeutig zu Lasten der Ukrainekriegsfolgen verschoben hat. Sowohl für die Effekte aus der Corona-Pandemie als auch aus den Ukrainekriegsfolgen lief die Bilanzierungshilfe gemäß NKF-CUIG allerdings aus und war letztmalig ansetzbar.

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

Bei der Planung des Doppelhaushalts 2024/2025 zeigte sich, dass die Mehrbelastungen sehr wohl weiterhin existieren. Bereits seit 2021 fehlen im Vergleich noch zu 2020 allein aus dem Stärkungspakt ca. 23 Mio. Euro im Haushalt, die an anderer Stelle zu kompensieren sind. Die Bilanzierungshilfen des NKF-CUIG haben zunächst buchhalterisch als „außerordentlicher Ertrag“ im Sinne des § 5 Abs. 6 des Gesetzes für einen Haushaltsausgleich gesorgt. Allerdings müssen diese außerordentlichen Erträge gemäß § 6 Abs. 1 künftig auch buchhalterisch in den nächsten Jahrzehnten abgeschrieben werden und ziehen dann Ergebnisverschlechterungen nach sich. Hier fallen ab 2026 insgesamt 50,3 Mio. Euro mit einem Abschreibungsbetrag von rund einer Million jährlich an.

Die Stadt Hagen hat insbesondere durch die positive Entwicklung im Konsolidierungsprozess gezeigt, dass sie den massiven Mehrbelastungen im Haushalt, die zum Teil nicht beeinflussbare Faktoren darstellen, seit Jahren entschieden entgegengewirkt und Gegensteuerungspotenziale und Einflussmöglichkeiten einsetzt. Durch die Konsolidierungsanstrengungen konnte der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe langsam aber stetig zurückgefahren werden. Dennoch ist die Schuldenlage in Hagen weiterhin sehr hoch. Der Wegfall der Konsolidierungshilfe aus dem Stärkungspakt ab 2021 sowie die langfristigen finanziellen Folgen aus der Corona-Pandemie und dem Ukrainekrieg sowie Preis- und Zinssteigerungsraten in Folge einer ungewöhnlich hohen Inflation stellen neue Herausforderungen dar.

Angesichts dieser unbeeinflussbaren Faktoren ist es der Stadt Hagen im Rahmen der Planung des Doppelhaushalts 2024/2025 trotz aller Bemühungen nicht gelungen, ausgeglichene Haushaltsergebnisse darzustellen.

Seit Beginn des Stärkungspakts im Jahr 2016 führen damit die Jahresergebnisse erstmalig wieder zu einer Neuverschuldung und damit einer weiteren Erhöhung des negativen Eigenkapitals. Mit der Neuverschuldung steigt auch die Zinsbelastung und das vom Zinsänderungsrisiko betroffene Finanzierungsvolumen. Es droht eine nur schwer umkehrbare Abwärtsspirale, in der mühsame Konsolidierungserfolge von steigenden Finanzierungskosten aufgeessen werden.

Gemäß § 95 Abs. 5 GO NRW wird zurzeit der Jahresabschluss 2024 erstellt. Der durch den Oberbürgermeister bestätigte und vom Rat festgestellte Entwurf ist bis zum 30.04.2025 der Bezirksregierung Arnsberg vorzulegen. Wegen der weiterhin festzustellenden bilanziellen Überschuldung besteht die Verpflichtung zur Aufstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes gemäß § 76 GO NRW. Der Bericht zum Haushaltssicherungskonzept für das abgelaufene Jahr wird zurzeit bearbeitet und der Bezirksregierung Arnsberg bis zum 30.04.2025 vorgelegt.

Aktuell laufen die Planungen zum Doppelhaushalt 2026/2027. Ziel aller Beteiligten, sowohl in der politischen Willensbildung, als auch in der Haushaltsausführung durch die Verwaltung, muss dabei sein, spätestens im Rahmen der mittelfristigen Planung wieder ein ausgeglichenes Jahresergebnis zu erreichen und so die Handlungsfähigkeit der Stadt Hagen zu erhalten. Aufgrund der bestehenden Überschuldung ist zur Sicherung der dauerhaften Leistungsfähigkeit ein Haushaltssicherungskonzept aufzustellen. Die Konsolidierung ist Voraussetzung für den mittelfristig darzustellenden Haushaltsausgleich. Trotz dieser sehr angespannten Haushaltslage bedarf es Maßnahmen, die die Zukunftsfähigkeit der Stadt stärken und die Lebensqualität in Hagen sichern und verbessern. Es ist ein Konsolidierungsprozess voranzutreiben, der die Bürgerschaft mit weiteren Einsparmaßnahmen so wenig wie möglich belastet und zugleich zukünftigen Generationen keine zu hohen finanziellen Bürden auferlegt.

Im September 2025 stehen Kommunalwahlen an. Die konstituierende Sitzung des Rates findet am 06.11.2025 statt. Aus diesem Grund ist die Einbringung des Doppelhaushalts 2026/2027

in den Rat für die erste reguläre Sitzung am 11.12.2025 vorgesehen. Anschließend erfolgt eine Beratung in den Ausschüssen im 1. Quartal 2026 und eine Beschlussfassung über den Haushaltsplan findet voraussichtlich im April 2026 statt. Für das Jahr 2026 gilt bis zur Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde gem. § 82 GO NRW die vorläufige Haushaltswirtschaft.

3.3.2. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar. Sie stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2024 gegriffen haben und mit welcher weiteren Entwicklung zu rechnen ist.

Als Basis zur Messung der erzielten Konsolidierung der vergangenen zehn Jahre dienen die IST-Personalkosten aus 2015. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 93,49 Mio. Euro.

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

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Betrachtungszeitraum kumulieren sie sich auf fast 47,42 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2015 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2015 in Euro
2015	93.485.897			93.485.897	
2016	116.899.807	23.413.910	-3.046.997	113.852.810	20.366.913
2017	123.258.283	29.772.386	-6.187.805	117.070.478	23.584.581
2018	132.444.888	38.958.991	-10.347.180	122.097.708	28.611.811
2019	139.790.135	46.304.238	-14.962.448	124.827.687	31.341.790
2020	155.614.146	62.128.249	-19.106.531	136.507.615	43.021.718
2021	162.159.033	68.673.136	-21.631.933	140.527.100	47.041.203
2022	172.347.432	78.861.535	-24.892.788	147.454.644	53.968.747
2023	185.799.666	92.313.769	-31.105.644	154.694.022	61.208.125
2024	202.901.642	109.415.745	-47.419.575	155.482.067	61.996.170

Abb. 78: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Die Personalaufwendungen haben sich im gesamten Vergleichszeitraum deutlich mehr als verdoppelt.

Der für 2015 ausgewiesene Betrag ist augenfällig sehr gering. Dies resultiert ganz wesentlich aus der Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015. Damit wurde gegenüber dem Vorjahr eine Reduzierung der Personalaufwendungen von mehr als zwölf Millionen Euro erreicht.

Aus der Rückführung des Immobilienbetriebs der Stadt Hagen (GWH) resultierte im Jahr 2016 eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Im neuen Fachbereich 65 beliefen sich die Personalaufwendungen 2016 auf 16,8 Mio. Euro. Tatsächlich ist eine nominale Erhöhung von 25 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die Restrukturierung der GWH nicht, beliefen sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tarifierhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen.

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

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

Auch in den Jahren 2021 und 2022 stiegen die Personalaufwendungen aufgrund von Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie durch zusätzliche - u. a. pandemiebedingte - Personalbedarfe. Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde weiter erhöht.

In 2023 erhöhten sich die Personalaufwendungen durch das sog. „Besoldungspaket“, das Tarifergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) und aufgrund der Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies "Inflationsausgleichsgeld" aus dem erzielten Abschluss zum TVöD. Zusätzliche Personalbedarfe bestanden auch 2023 noch teils pandemiebedingt und aufgrund des Ukrainekrieges. Die Personalaufwendungen stiegen darüber hinaus durch weitere zusätzliche Bedarfe in 2023 im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Kindertagesstätten und der Wohngeldreform.

Für das Berichtsjahr hat die ungewöhnlich hohe Inflation in Folge des Kriegs gegen die Ukraine zu einem ebenso ungewöhnlich hohen Abschluss im Tarifbereich geführt (ab 01.03.2024 durchschnittlich 11,5 %). Auch im Beamtenbereich wurden ab dem 01.11.2024 die Grundgehälter um 200 Euro angehoben. Außerdem sind weitere Personalbedarfe zu verzeichnen. So wurden etwa in 2024 Kita- und OGS-Bereich weiter ausgebaut oder ein Springerpool in der Objektbetreuung eingerichtet. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden außerdem die bislang mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Auch die Zahl der Auszubildenden ist nochmals deutlich gestiegen.

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

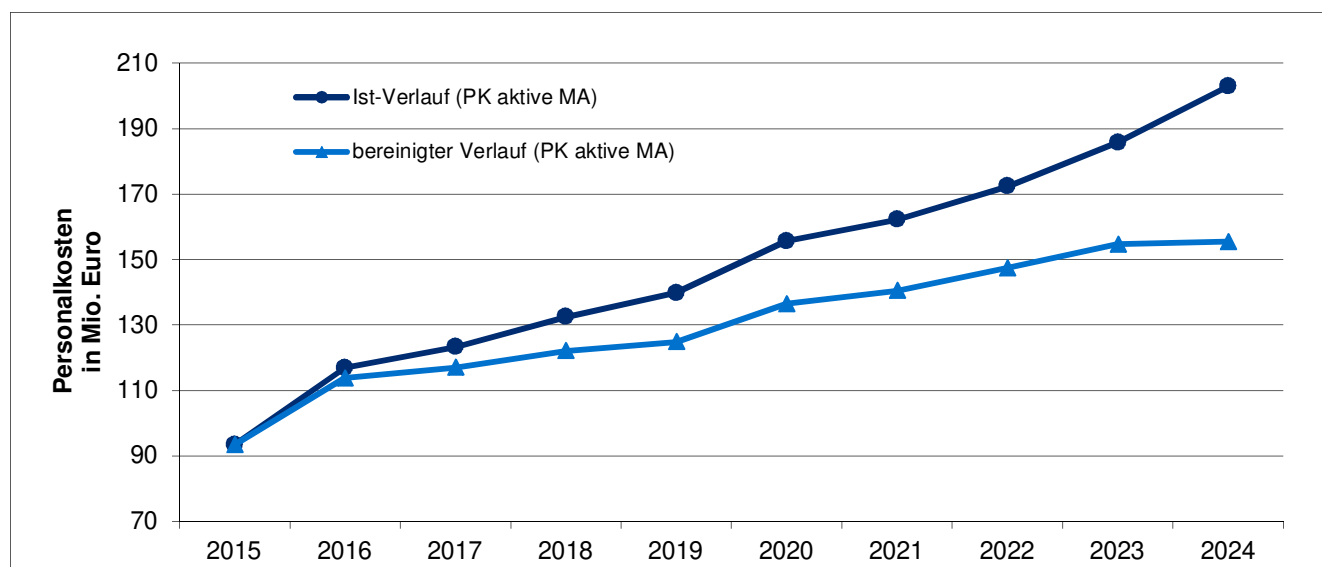


Abb. 79: Konsolidierungsverlauf 2015 bis 2024

Die Planung zum Doppelhaushalt 2024/2025 sieht für das Jahr 2025 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 202,12 Mio. Euro vor.

In Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglich auf Ebene der Teilpläne bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung ab dem Haushaltssanierungsplan 2014 zur besseren Übersichtlichkeit in einer Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden.

Die beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen des HSP 2021 wurden im Rahmen der Aufstellung des Haushaltssicherungskonzepts 2022 mit Hilfe der Ämter und Fachbereiche sowie der Vorstandsgebiete auf ihre Umsetzung hin geprüft. Die Planwerte der Konsolidierungsmaßnahmen aus dem HSP 2021 wurden gegebenenfalls neu ermittelt und die mittelfristige Planung angepasst. Eine personalkostenbezogene Einzelmaßnahme wurde als in 2022 nicht umsetzbar gemeldet und ab 2023 mit 75.000 Euro ins HSK übernommen. Es wurde außerdem im Rahmen des HSK 2022 eine neue Maßnahme mit einem Volumen von jeweils fast drei Mio. Euro in 2022 und 2023 eingerichtet. Gegenstand dieser Maßnahme war, 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 im HSK 2022 dargestellten Handlungsschritte sind sinngemäß in das HSK 2024 eingeflossen und werden konsequent weiterverfolgt. Gleichzeitig wurde das Gesamtvolumen der Personalkostenmaßnahme nochmals erhöht und beträgt nun 8,575 Mio. Euro ab 2025. Die Berechnungen des Fachbereichs Personal und Organisation und Beratungen im Verwaltungsvorstand haben deutlich gemacht, dass eine strukturelle Reduzierung der Personalaufwendungen in der geplanten Höhe nicht ausschließlich nur durch das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperre erreicht werden kann. Der Fokus der Betrachtung wird daher auch den bestehenden Personalkörper, insbesondere aber den Bereich von Stellenausweitungen, umfassen. Es handelt sich um ein gemeinsames Konsolidierungsziel, dessen inhaltliche Ausgestaltung mit den dafür erforderlichen gesamtstädtischen Maßnahmen im Laufe der nächsten Zeit feinjustiert wird. Laut den geltenden Bewirtschaftungsregelungen ist u. a. bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabweisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

In den vergangenen zehn Jahren betrugen die Steigerungen der Personalaufwendungen durch die externen Faktoren im Schnitt 3,16 %. Waren es im Zeitraum von 2015 bis 2023 noch durchschnittlich 2,62 %, fielen allein in 2024 mehr als 8 % an. In der jüngsten Tarifrunde zum TVöD ist am 06.04.2025 die Tarifeinigung erfolgt. Danach steigen die Entgelte ab dem 01.04.2025 um 3,0 % bzw. mindestens 110 Euro und ab dem 01.05.2026 um weitere 2,8 %. Außerdem erhöht sich ab 2026 die Jahressonderzahlung in allen Entgeltgruppen um 85 %. Im Beamtenbereich erfolgte bereits zum 01.02.2025 eine Erhöhung um 5,5 %. Insbesondere durch diese Faktoren steigen die Personalaufwendungen deutlich schneller an als in den Jahren zuvor. Gegensteuerungsmaßnahmen sollen zumindest zu einem Plateau-Effekt führen.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von vier Prozent ab dem Jahr 2029 gleichwohl mehr als 236 Millionen Euro betragen.

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

Fazit:

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

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

In den vergangenen Jahren ist es dennoch gelungen, Haushaltsüberschüsse zu erzielen. Jedoch sind die Belastungen aus der anhaltenden Krisenbewältigung sowie in Folge einer ungewöhnlich hohen Inflation enorm. Der Doppelhaushalt 2024/2025 weist erstmals wieder Defizite aus. Dies führt zu einer erheblichen Verschärfung der ohnehin bestehenden Überschuldung. Die unbedingte Einhaltung der Konsolidierungsmaßnahmen aus dem Haushalts-sicherungskonzept ist Voraussetzung für den mittelfristig dargestellten Haushaltsausgleich. Auch im Bereich der mit hohen Tarif- und Besoldungserhöhungen steigenden Personalaufwendungen wurde das erforderliche Konsolidierungsvolumen nochmals erhöht.

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 wenigsten teilweise weiter anzusparsen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

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

In den vorangegangenen Kapiteln erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Stadt Hagen und deren ehemaligen rechtlich unselbstständigen Eigenbetriebe. Arbeitgeberin ist hier die Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt dem Fachbereich Personal und Organisation.

In Ergänzung 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. 80: 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*innen 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
HAGEN.AREAL GmbH (fr. HIG*) ^{4, 6}
Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)
HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH (HA.WE) *
Stadtbeleuchtung Hagen GmbH **

- **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}

*) bis 10.04.2023 Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH

**) zuvor HAGENagentur (bis 2020 Mehrheitsbeteiligung)

***) Änderung der Beteiligungsverhältnisse in 03/2021

- **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

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

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

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG

2 durchgerechnete Anteile HST

3 durchgerechnete Anteile HEB

4 durchgerechnete Anteile WBH

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

6 durchgerechnete Anteile HA.WE

7 durchgerechnete Anteile ENERVIE

8 durchgerechnete Anteile Mark-E

§ 117 GO NRW verpflichtet die Gemeinde im Falle der Befreiung von der Aufstellung eines Gesamtabchlusses zur Erstellung eines Beteiligungsberichts. Der Bericht muss zu sämtlichen verselbständigten Aufgabenbereichen in öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Form Angaben über Beteiligungsverhältnisse, Jahresergebnisse, Stand der Verbindlichkeiten und Entwicklung des Eigenkapitals sowie zu den Leistungsbeziehungen der Beteiligungen untereinander und mit der Gemeinde enthalten. Über den Beteiligungsbericht ist ein gesonderter Ratsbeschluss in öffentlicher Sitzung herbeizuführen.

Die folgenden Kennzahlen zu Personalbestand und -aufwand der Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2023** entnommen. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 12.12.2024 zur Beschlussfassung vorgelegt. Interessierte finden in dem Bericht Ausführungen zur Zulässigkeit der wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Betätigung von Kommunen und zu den rechtlichen Grundlagen zur Erstellung eines Beteiligungsberichts. Gegliedert nach den Bereichen Ver- und Entsorgung und Verkehr, Wohnungsbau und Betreuung städtischer Bauten, Soziales, Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung sowie Kultur, Sport und Erholung bietet er detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	2019	2020	2021	2022	2023
HVG	x			83	80	76	81	85
HBG	x		x	77	81	74	74	75
HST	x		x	320	341	340	335	345
BSH	x		x	276	296	300	302	361
HaWeD	x		x	4	5	5	7	10
G.I.V.	x			2	2	2	2	2
GIS	x		x	85	68	70	70	125
Theater	x			243	246	252	258	260
HA.WE	x					27	25	22
Stadtbeleuchtung	x			3	3	3	2	2
ha.ge.we		99,04	x	39	40	41	43	45
Werkhof		74,00	x	74	77	68	64	70
Stadthalle		72,50	x	15	14	15	17	16
HEB		63,38	x	284	294	287	267	275
HUI		63,37	x	28	28	28	29	29
agentur mark		53,23	x	25	25	26	26	24
HAGENagentur		51,04	x	22	25			
WBH AöR				348	345	341	360	359

			Anzahl Auszubildende				
HVG	x		5	6	6	6	6
HBG	x	x	5	5	5	5	5
HST	x	x	18	17	18	16	16
BSH	x	x	10	9	18	13	19
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		2	0	0	0	0
HA.WE	x				0	0	0
Stadtbeleuchtung	x		0	0	0	0	0
ha.ge.we		99,04	3	2	1	1	2
Werkhof		74,00	0	0	0	0	0
Stadthalle		72,50	1	0	0	0	0
HEB		63,38	10	9	8	8	6
HUI		63,37	0	0	0	0	0
agentur mark		53,23	0	0	0	0	0
HAGENagentur		51,04	0	0			
WBH AöR			9	10	13	14	13

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 81: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro				
				2019	2020	2021	2022	2023
HVG	x			4.974	4.649	4.936	4.976	5.402
HBG	x		x	2.854	2.439	1.949	2.814	2.667
HST	x		x	17.772	18.552	18.260	17.613	19.262
BSH	x		x	11.376	12.249	12.847	13.031	13.674
HaWeD	x		x	100	141	196	233	256
G.I.V.	x			106	95	106	119	158
GIS	x		x	1.564	1.585	1.567	1.761	2.059
Theater	x			14.513	12.635	10.041	15.036	16.823
HA.WE	x					1.608	1.911	1.814
Stadtbeleuchtung	x			14	13	16	16	16
ha.ge.we		99,04	x	2.845	2.963	2.834	2.850	3.204
Werkhof		74,00	x	3.686	3.904	3.475	4.019	4.323
Stadthalle		72,50	x	1.037	775	942	1.044	1.169
HEB		63,38	x	16.666	17.805	17.235	17.273	17.215
HUI		63,37	x	1.198	1.279	1.417	1.473	1.630
agentur mark		53,23	x	1.453	1.554	1.623	1.555	1.730
HAGENagentur		51,04	x	1.368	1.619			
WBH AöR				23.704	23.741	26.739	26.251	25.939

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 82: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Im Zeitraum von 2015 bis 2024 ist insgesamt zahlenmäßig eine hohe Fluktuation auf dem „konzernweiten Arbeitsmarkt“ zu verzeichnen. In den letzten zehn Jahren wurde per Saldo das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt knapp 315 VZÄ erweitert.

Große Personalbewegungen resultierten allerdings im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen.

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

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

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	in VZÄ	von	in VZÄ	zu	Abgänge in
	9,78	diverse	-10,92	diverse	
			-192,87	Theater	
2015	9,78		-203,79		2015
	353,02	GWH			
2016	353,02		-0,00		2016
	2,83	GIS			
	2,00	Theater			
	1,00	HABIT	-2,00	HABIT	
2017	5,83		-2,00		2017
	6,24	GIS			
	2,00	HABIT			
	1,00	WBH			
2018	9,24		0,00		2018
	9,51	GIS			
	2,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	2,00	Theater			
			-1,00	WBH	
2019	13,51		-2,00		2019
	9,50	GIS			
	83,73	HABIT			
2020	93,23		0,00		2020
	9,69	GIS			
	1,00	Theater			
	1,00	WBH	-0,90	WBH	
2021	11,69		-0,90		2021
	13,55	GIS			
	1,00	WBH			
			-1,00	HA.WE	
2022	14,55		-1,00		2022
	7,37	GIS			
	1,00	HEB			
	1,00	Theater			
2023	9,37		0,00		2023
	4,50	GIS			
2024	4,50		0,00		2024
Summe Zugänge	524,72		-209,69		Summe Abgänge
		315,03			

Abb. 83: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2015 bis 2024

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

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

IV. Ausblick auf 2025

Die angespannte Haushaltslage der Stadt Hagen erstreckt sich als übergreifendes Thema in den kommenden Jahren auf sämtliche Bereiche der Verwaltung und beeinflusst somit die Arbeit nahezu aller Mitarbeitenden. Angesichts der enormen finanziellen Herausforderungen rücken Konsolidierungsmaßnahmen verstärkt in den Fokus.

Insbesondere demografischer Wandel, Fachkräftemangel sowie digitale Transformation haben erheblichen Einfluss auf die Arbeit des Fachbereichs Personal und Organisation (11). Neben der Begleitung der verwaltungsweiten Transformationsprozesse bleiben Personalgewinnung und Personalbindung zentrale Aufgaben, um den Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

Für das Jahr 2025 ergeben sich folgende Arbeitsschwerpunkte:

1. Personalmanagement

Die breit gefächerten, aktuellen Maßnahmen des städtischen Personalmanagements werden kontinuierlich evaluiert und an die weitere Entwicklung der Arbeitsmarktsituation angepasst.

Auch in 2025 wird der Demografische Wandel zu einer verstärkten natürlichen Fluktuation des Personalkörpers führen, neben der Personalgewinnung wird auch die Personalbindung ein bestimmendes Thema im Personalmanagement bleiben, um den Personalbedarfen weitestgehend gerecht werden zu können.

Zum Ausbau der Familienfreundlichkeit und in Vorbereitung der im Jahr 2026 anstehenden Rezertifizierung als Familienfreundliches Unternehmen sind bereits aktuell weitere Maßnahmen in der Vorbereitung.

Da die psychischen Belastungen durch Arbeitsverdichtung zunehmen, sind die Themen Mental Health und Stressbewältigung von weiter ansteigender Relevanz.

Durch die neue Dienstvereinbarung zum Thema Diskriminierung werden die Voraussetzungen geschaffen, Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu schaffen.

Außergewöhnlich wird im Juli 2025 die Teilnahme an den FISU World University Games. Hier wird sich die Stadt Hagen in Bochum über vier Tage gemeinsam mit Bochum, Duisburg, Essen und Mülheim a. d. Ruhr als Arbeitgeberin präsentieren.

- **Personalwirtschaft**

In 2025 werden insbesondere folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterentwickelt:

- Ausbau des Internetauftritts (Optimierung Karrierewebsite)
- Ausbau der Social Media Präsenz
- Ausbau der Digitalisierung des Onboarding-Prozesses
- Prüfung von KI-Tools
- Bereitstellung von Hospitationsmöglichkeiten für Studierende

- **Ausbildung / Qualifizierung**

Ein wesentliches Ziel der Sachgruppe Ausbildung und Qualifizierung wird sein, das Ausbildungs- und Studienangebot weiterhin attraktiv zu gestalten, gute Rahmenbedingungen zu bieten und die Zielgruppe der aktiv anzusprechen.

Insbesondere wenn durch Haushaltskonsolidierung die Durchführung einer guten Ausbildung in den Fachbereichen vor Ort oft eine Herausforderung für die Ausbilder*innen ist, wird es nur mit gemeinsamer Anstrengung aller Führungskräfte und Mitarbeitenden gelingen, Ausbildung vor Ort den Stellenwert einzuräumen, der nötig ist, um Ausbildung erfolgreich zu gestalten. Ziel wird sein, überhaupt geeignete Ausbildungskräfte zu finden und diese möglichst langfristig an die Stadt Hagen zu binden.

- **Personalentwicklung / Betriebliches Gesundheitsmanagement / Unternehmenskultur / Beratung**

Folgende Schwerpunkte sind für 2025 geplant:

- Einsatz Mentoring-Programm für die Führungsebene 5
- Konzeptioneller Einstieg in das PE-Instrument Führungskräftefeedback
- Ausbau der individuellen PE für Vorstands- und Fachbereiche im Rahmen von Klausurtagungen
- Umsetzung weiterer Ziele im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Einführung Gesundheitskreis mit dem FB Jugend und Soziales (55), GPR und BGM (Einsatz 2024 war aus Kapazitätsengpässen beim FB 55 nicht möglich)
- Gesundheitsmanagement für Auszubildende
- Ergonomie Workshop für den gewerblichen Bereich

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.

- **Personalservice**

Das „Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes“ ist im Entwurf in den Landtag NRW eingebracht. Nach der letzten großen Dienstrechtsreform 2016 soll nunmehr das Beamten- und insbesondere das Laufbahnrecht an die wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen angepasst werden.

Auch die Ergebnisse aus der Tarifrunde 2025 werden Veränderungs- bzw. Anpassungsbedarfe mit sich bringen.

2. Organisationsentwicklung

Um den Erfolg der Konsolidierung langfristig zu sichern, gewinnen die Prozessoptimierung und die konsequente Digitalisierung zunehmend an Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Prozessdenken, das als Leitprinzip für die begleitenden organisatorischen Maßnahmen dient. Wesentliche Bestandteile dieses Ansatzes sind die detaillierte Analyse und Erfassung der Prozesse, ihre kontinuierliche Optimierung sowie die Automatisierung relevanter Abläufe. Diese Maßnahmen bilden das Fundament des Digitalisierungsprojekts, das darauf abzielt, Verwaltungsprozesse effizienter, transparenter und benutzerfreundlicher zu gestalten.

- **Gesamtprojekt Digitalisierung**

Auch im Jahr 2025 wird das Teilprojekt DMS weiterhin prioritär behandelt. Durch die Nachbesetzung der Projektkoordination bei 15/DMS sollen Austausch und Abstimmungen noch effizienter gestaltet werden und weitere Standards im Hinblick auf die Einführung des DMS/Aktenplans definiert werden.

Im Rahmen der Einführung des Aktenplans werden - basierend auf den gesammelten Erfahrungen mit dem Fachbereich Rechnungsprüfung (14) - weitere Optimierungen vorgenommen, um den Beteiligten schneller ein tieferes Verständnis für den Aktenplan, relevante Begriffe und die Handhabung in der Dokumentenmanagement-Software enaio zu vermitteln.

Zudem sollen weitere Optimierungen für die Workshops zur Namensgebung vorgenommen werden. Diese waren bisher sehr betreuungsintensiv, da individuell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Sachgruppen eingegangen werden soll. Um den Prozess effizienter zu gestalten, wird beabsichtigt, verwaltungsweite Vorgaben für die Namensgebung zu erarbeiten. Diese Vorgaben werden in einem Workshop an den Fachbereich weitergegeben, während die eigentliche Namensgebung intern im Fachbereich erfolgt. Mit dieser Optimierung wird eine schnellere, zugleich aber verständliche Vorgehensweise bei der Einführung des Aktenplans erwartet.

Der nächste Aktenplan wird ab dem ersten Quartal für den Gesamtpersonalrat (GPR) erstellt.

Die Prozessaufnahme für den Fachbereich 14 steht ebenfalls noch aus und wird 2025 fortgesetzt.

Des Weiteren werden die Teilprojektsitzungen zu allen Themenschwerpunkten weiterhin fortgeführt, um – wie oben beschrieben – bestehende Dokumente abschließend zu prüfen und eine Matrix mit Auswahlkriterien zu definieren, die das Gesamtprojekt Digitalisierung strukturiert voranbringt.

- **Arbeitgeberattraktivität**

Das fertiggestellte Konzept für die Personal- und Organisationsentwicklung (POEK), welches im vergangenen Jahr an die Führungskräfte übergeben wurde, soll in 2025 weiter vermarktet werden. Zudem soll durch den aktiven Austausch und Aufrechterhaltung der bestehenden Arbeitsgruppe Verbindlichkeiten geschaffen werden und definierte Maßnahmen gemeinsam umgesetzt werden.

Die Einführung von Corporate Benefits wurde in 2024 erfolgreich abgeschlossen, hier sind keine weiteren Maßnahmen vorgesehen, außer lediglich die Vermarktung, um die Bekanntheit weiterhin zu steigern und das damit verbundene Projektcontrolling.

Die Relevanz im Bereich für Social Media und Employer Branding bleibt bestehen und wird weiter ausgebaut. Dabei wird auf bereits gewonnenen Erfahrungen aufgebaut, um die Position der Stadt Hagen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin zu stärken und die Bekanntheit und Attraktivität für potenzielle Mitarbeitende zu erhöhen.

- **Exzellenzinitiative - Studentische Projekte**

Die Exzellenzinitiative hat seit dem Jahr 2024 erneut an Fahrt aufgenommen. Das Projekt zur Optimierung der Fahrerlaubnisbehörde wurde erfolgreich abgeschlossen, wobei als besonderer Erfolg ein*e Projekt-Mitarbeitende*r die Lean-Six-Sigma-Green-Belt-Zertifizierung erhalten hat. Für das Jahr 2025 ist eine erneute Zusammenarbeit von beiden Seiten ausdrücklich gewünscht.

Um diese Kooperation zielgerichtet fortzusetzen, werden zunächst mögliche Projekte identifiziert und hinsichtlich ihrer Eignung sowie ihrer Attraktivität für eine studentische Zusammenarbeit bewertet. Durch die Fortsetzung dieser fruchtbaren Kooperation könnten auch weitere Mitarbeitende die Möglichkeit erhalten, eine Green-Belt-Zertifizierung zu erlangen, was sowohl der persönlichen Entwicklung als auch der kontinuierlichen Verbesserung städtischer Prozesse zugutekommen würde.

- **Ideenmarkt**

Für das kommende Jahr wird der Ideenmarkt für die Mitarbeitenden der Stadt Hagen weiter ausgebaut und weiterentwickelt. Ein zentrales Ziel wird es sein, qualitativ hochwertigere Verbesserungsvorschläge zu erhalten, die einen größeren Mehrwert für die Verwaltung und ihre Prozesse bieten. Um dies zu fördern ist geplant, neue Impulse zur ideenreichen und kreativen Beitragserbringung zu setzen.

Zudem wird eine Ehrung für die Beteiligung am Ideenmarkt mit dem Oberbürgermeister in einem neuen Setting geplant, um die Wertschätzung für das Engagement der Mitarbeitenden noch stärker zu betonen.

Die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge zeigt weiterhin eine positive Aufwärtstendenz. Dies spiegelt die zunehmende Beteiligung und das aktive Mitwirken der Belegschaft wider. Der Ideenmarkt bleibt zentraler Bestandteil der Modernisierungs- und Veränderungsprozesse innerhalb der Verwaltung.

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

Aufgrund fehlender Kapazitäten wurde 2024 leider kein Lean-Six-Sigma-Training durchgeführt. Es wäre wünschenswert, für 2025 ein Lean-Six-Sigma-Training anzubieten.

- **PICTURE Prozessplattform**

Für das Jahr 2025 sind weitere strategische und operative Entwicklungen geplant. Bis Mitte 2025 soll ein umfassendes Strategiekonzept für das Prozessmanagement entwickelt werden, um die weitere Optimierung und Digitalisierung der Prozesse gezielt zu steuern. Die Schulungsangebote werden ausgeweitet, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden weiter zu stärken. Darüber hinaus soll die Installation interner prozessverantwortlicher Personen auf Abteilungsebene weiter verfolgt werden. Diese Person wird als zentrale Ansprechperson für die Prozessaufnahme und Pflege der in PICTURE modellierten Prozesse fungieren, sodass eine kontinuierliche Aktualisierung der Prozessdokumentation gewährleistet ist. Ein weiterer wichtiger Schritt ist die geplante Anschaffung des PICTURE-Portalmoduls, welche bereits in die Wege geleitet wurde. Dieses Modul ermöglicht die einfache Veröffentlichung von PICTURE-Prozessen über Links, sodass Prozessbeteiligte auch ohne eigenes PICTURE-Nutzerkonto an der Prozessmodellierung und Diskussion teilnehmen können. Zudem erlaubt es eine nahtlose Einbindung in externe Plattformen wie das Intranet oder Wikis.

- **Robotic Process Automation (RPA)**

RPA wird nach wie vor erfolgreich für das Jobcenter-Controlling genutzt und wird daher weiterhin eine wichtige Rolle für die Stadtverwaltung spielen. Eine Ausweitung der Technologie auf weitere Bereiche erfordert eine sorgfältige Abwägung zwischen Nutzen und notwendigen Investitionen in Form von Kosten und personellen Ressourcen.

In den Austauschgesprächen mit der Fachhochschule Südwestfalen wurde deutlich, dass der anfänglichen Euphorie um RPA mittlerweile einer differenzierteren Betrachtung gewichen ist. Prozessautomatisierung mittels „No“- bzw. „Low-Code“-Lösungen bleibt zwar weiterhin relevant, insbesondere im Kontext sogenannter „Citizen Developer“, allerdings hat sich der Fokus sowohl in der Wirtschaft als auch in der Forschung inzwischen stärker in Richtung Künstlicher Intelligenz verschoben. Diese Entwicklung bietet für die Stadtverwaltung die Chance, zukunftsorientierte Technologien zu evaluieren und in ihre langfristige Digitalisierungsstrategie zu

integrieren, wobei die mit RPA gesammelten Erfahrungen eine wertvolle Grundlage darstellen können.

- **Wissensmanagement**

Für das Jahr 2025 stehen mehrere zentrale Aspekte im Fokus, insbesondere vor dem Hintergrund potenzieller Wiederbesetzungssperren und des akuten Fachkräftemangels. Um dieser Herausforderung effektiv zu begegnen, ist die Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts erforderlich, das eine gezielte Vorgehensweise zur Sicherstellung des Wissensmanagements etabliert.

Um die optimalen Ansätze für diese Ausarbeitung zu identifizieren, werden weiterhin verschiedene Strategien zur Wissenssicherung in gezielten Offboarding-Prozessen erprobt und anschließend evaluiert. Darüber hinaus wird die Marketingaktivität für bestehende Angebote weiter intensiviert, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen und die Mitarbeitenden noch effektiver zu erreichen sowie für das Thema Wissensmanagement zu sensibilisieren. In diesem Rahmen sind unter anderem weitere Informationsveranstaltungen sowohl für Nachwuchskräfte als auch für die Stammebelegschaft geplant.

Zudem werden individuelle Unterstützungsprojekte im Bereich Wissensmanagement in verschiedenen Bereichen der Verwaltung weiter fokussiert. Ziel ist es, maßgeschneiderte Lösungen für spezifische Herausforderungen zu entwickeln und die Implementierung des Wissensmanagements in den Arbeitsalltag kontinuierlich zu erleichtern.

3. Verwaltungsservice

Hier sind für das Jahr 2025 folgende Arbeitsschwerpunkte zu nennen:

- **Technischer Verwaltungsservice**

- Einrichtung elektronischer Behördenpostfächer für weitere Fachbereiche
- Beschaffung einer Intranet Shop Software
- öffentliche Ausschreibung für eine Kuvertiermaschine im technischen Bereich der Poststelle
- Optimierung des Workflows für die Büromaterialanforderung

- **Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement**

- Dienstradleasing: Erweiterung auf den Beamtenbereich
- Installation eines Fahrzeugpools im Rathaus II
- Ersatzbeschaffungen für die gesamtstädtische Fahrzeugflotte
- Erschließung neuer nicht-öffentlicher Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge

- **Flächenmanagement**

- weitere Umzüge im FB15 inkl. Beschaffung von erforderlichen Büromöbeln
- Umzug der Verbraucherzentrale
- Planung von Freiflächen im ehem. Marienhospital für eine Verwaltungsnutzung
- Unterbringung einer Stadtwache
- Erarbeitung / Fertigstellung DA Mobile Arbeit und DA Sicherheitsdienste

Personal- und Organisationsbericht 2024
Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2024

Anlage 1

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E04	1,00	Servicekraft
11	E04	1,34	2 Servicekräfte
	E04	1,00	SB Postdienst
	E07	1,00	Druckerei
	E09C	1,00	SB Personalservice
15	E08	1,00	SB Einkauf und Vertragsmanagement
	E09B	1,00	SB Software interne Services
	E09C	1,00	SB Vergaben und Beschaffungen
	E10	1,00	Anwendungsbetreuung und Softwareentwicklung
	E10	1,00	IT-Vergabe
	E10	1,00	SB Einkauf und Vertragsmanagement
	E10	1,00	IT-Projektmanagement für Hagener Schulen
	E11	1,00	ProSAP24 Projektteam Planung
	E11	2,00	Netzwerkadministration
	E11	2,00	Projektmanagement Smart City
	E12	2,00	SB Netzwerksicherheit
	E13	1,00	SAP-Spezialist*in
	E13	1,00	IT-Leitung Rechenzentren / Netzwerkinfrastruktur
20	E07	3,50	4 SB Zahlungsabwicklung
	E08	3,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E08	0,50	Vollstreckungsinnendienst
	E09A	1,00	Vollstreckungsaußendienst
	E09C	1,00	SB Grundbesitzabgaben und Hundesteuer
	E10	1,64	2 SB Bilanzbuchhaltung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	A9L2E1	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten
	E07	4,00	Waste Watcher
	E09A	5,00	SOD
32/2	E09A	1,00	SB Ausländerbehörde
	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	A6	1,00	SB Bürgerservice
	A9L2E1	1,00	SB Personenstandswesen
	E08	7,00	SB Bürgerservice
	E09C	1,00	Standesbeamnt*in
32/S	E05	1,00	mobile Geschwindigkeitsüberwachung
37	A10L2E1	1,00	SB Löschwasserversorgung
	E05	1,00	Kurierdienst
	E06	1,00	Assistenzkraft in der Verwaltungsabteilung
	E06	0,77	Assistenzkraft Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E07	0,90	SB Abrechnung Rettungsdienst
	E08NFS	1,00	Rettungsassistent*in/Notfallsanitäter*in
	E09A	1,00	SB Social Media
	E09A	1,00	SB Digitalfunk
	E09A	1,00	SB Notruf- und Funkvermittlungssysteme
	E09A	1,00	Fahrlehrer*in
	E09B	1,00	Baulicher Brandschutz
	E10	1,00	Systemadministration Einsatzleitsystem
	E11	2,00	Lehrkraft an der Berufsfachschule Rettungsdienst
40	A12	1,00	AL Steuerung und Schulentwicklungsplanung
	E06	1,00	SB Schulträgerangelegenheiten
	E06	6,96	Schulsekretariate

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	0,15	Hausbetreuung Musikschule
	E09A	3,77	7 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte / "Herrenberg-Urteil")
	E09B	1,33	2 Musikschullehrer*innen
	E09B	2,77	5 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte / "Herrenberg-Urteil")
	E09C	1,00	SB Controlling und Finanzen
	E09C	1,77	2 MA Bücherei
	E10	1,00	SB Kulturbüro
	E11	0,20	Weiterbildungslehrer*in
	E13	0,50	Studienleitung
49	B2	1,00	Fachbereichsleitung
	E05	1,00	2 MA Kassendienst
53	E08	0,64	Sozialmedizinische Assistenz
	E08	0,50	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	E10	1,00	Gesundheitsförderung und Prävention, Gesund- heitsplanung, Public Health
	E10	1,00	SGL Infektionsschutz & Labor
	E14	0,62	Psychologische*r Psychotherapeut*in
	E14	1,00	Kinder- und Jugendmediziner*in
	E14	0,64	Veterinär*in
	E15	0,50	Kinder- und Jugendmediziner*in
	S18	0,50	Leitung Sozialpsychiatrischer Dienst
55/0	E05	1,00	Infotheke Rathaus II
	E10	0,50	SB Haushalt und Controlling
	E10	1,00	SB Vertrags- und Budgetangelegenheiten
	E10	2,00	IT-Koordination
	S12	1,00	Verfahrenslots*in

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/2	E09C	1,00	SB behinderte Menschen im Beruf
	E09C	1,00	SB Hilfe zur Pflege
	E10	1,00	SB Heimaufsicht
	S11B	1,00	SB Pflege- und Wohnberatung
55/3	E02	1,00	2 HWK OGS
	S04	0,77	Ergänzungskraft OGS
	S08A	0,77	Gruppenleitung OGS
	S08B	1,00	Koordination OGS
	S11B	1,00	Sozialarbeit Spielmobil
	S12	2,00	Teamleitungen Jugendpflege
	S12	1,50	Schulsozialarbeit
55/4	S02	1,50	Kindertagespflegepersonen
	S03	1,00	Kindertagespflegeperson
	S04	6,27	8 Kinderpfleger*innen
	S08A	17,27	18 Erzieher*innen (davon 4 nach BPJ)
	S08B	2,00	Heilerziehungspfleger*in, Heilpädagog*in
	S09	1,00	stellv. Kita-Leitung
	S12	1,00	Fachberatung Kindertagespflege
	S13	1,00	Kita-Leitung
	S15	1,87	2 Fachberatungen Kindertageseinrichtungen
55/6	S12	0,83	Sozialarbeit in der Eingliederungshilfe
	S14	2,00	Pflegekinderdienst
	S14	5,00	ASD
55/7	A11	1,00	Abteilungsleitung
	E08	1,00	SB Unterhaltsvorschuss
	E09C	2,00	SB Grundsicherung im Alter
55/Vers.	E04	1,00	SB Assistenzdienste

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
56	E07	0,51	SB Bildung und Teilhabe
	S11B	0,73	SB Wohnraumsicherung
	S11B	1,00	SB Casemanagement
60	E08	1,00	Büro der Fachbereichsleitung
	E08	0,50	SB Unterhaltung unbebauter Grundstücke
	E09C	1,00	finanzwirtschaftliche SB Investitionen
	E11	0,51	techn. SB Radverkehrsplanung
	E12	1,00	SB Straßenbaulastträger
	TVÖDFEST	1,00	Fachbereichsleitung
61	E11	1,00	techn. SB Denkmalschutz
	E11	1,00	techn. SB Stadtentwicklung
	E11	1,00	techn. SB Freiraumplanung
	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
62	A13L2E2	1,00	Abteilungsleitung Vermessung
	E08	1,00	Büro der Fachbereichsleitung
65	E04	2,00	Objektbetreuung
	E05	1,00	Objektbetreuung
	E06	8,00	Objektbetreuung, davon 7 MA Springerpool
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer*in
	E07	1,00	Anlagenmechaniker*in
	E09B	1,00	techn. SB Instandhaltung
	E11	1,00	SB Elektrotechnik
	E15	1,00	Technische Leitung
	TVÖDFEST	1,00	Fachbereichsleitung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
69	E06	1,00	Tierheim / Tierpflege
	E06	1,00	Assistenz / Registratur
	E09B	1,00	SB Gewässerschutz
	E11	1,00	SB Verkehrsplanung Nachhaltige Mobilität
	E11	1,00	SB Genehmigung und Überwachung von Anlagen
Jobcenter	A9L2E1	1,00	SB Arbeitsvermittlung
	E04	1,00	Hauswart*in
	E05	1,00	Postsachbearbeitung
	E08	0,77	Fachassistenz Eingangszone
	E08	1,00	Interne Dienste
	E09C	2,72	3 SB Arbeitsvermittlung
	E09C	9,51	15 SB Leistungsgewährung

214,03

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E08	1,00	SB Anlagenbuchhaltung
	E10	1,00	Haushaltscontrolling
	E10	0,64	SB Bilanzbuchhaltung
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
32/2	E08	1,00	SB Ausländerbehörde
40	E06	0,77	Schulsekretariat
48	E03	0,50	Cafeteria VHS / fr. 16i-Kraft
	E05	0,50	Mediengestalter*in
	E09B	0,94	2 Musikschullehrer*innen (fr. Werkstudent*innen)
53	E08	0,50	Mitarbeiter*in im KJGD

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/3	S12	1,00	Sozialarbeit Jugend und Schule
	S15	1,00	Sozialarbeit Drogentherapeutische Ambulanz
55/4	E02	0,69	HWK
	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	4,87	6 Erzieher*innen
56	E06	1,00	Objektbetreuung Männerasyl
	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Sozialdienst Migration
	S11B	1,00	Casemanagement
60	E11	1,00	techn. SB Straßenplanung / Quartiersplanung (fr. Werkstudent*in)
	E11	1,00	SB Netzplanung / fr. Werkstudent*in
62	E09A	1,00	SB Geodatenzentrum
65	E02	0,25	Reinigungskraft
	E04	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
	E06	1,00	Elektriker*in / Haustechnik
	E11	1,00	techn. SB Sondergebäude (fr. Werkstudent*in)
	E11	0,95	Bauleitung Hochbau
Jobcenter	E09C	1,00	SB Arbeitsvermittlung
	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung

29,61

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A6	1,00	Assistenz Personalwirtschaft / Verwaltungswirt*in
	A9L2E1	1,00	SB Ausbildung/Qualifizierung / Bachelor of Laws

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	3,00	Fachinformatiker*innen
20	A9L2E1	1,00	SB Ergebnisplanung / Bachelor of Arts
	E08	2,00	Vollstreckungsinnendienst / Verwaltungsfachang.
32/0	A9L2E1	1,00	SB Gewerbeerlaubnisse und Prostituiertenschutzgesetz / Bachelor of Arts
	A9L2E1	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten / Bachelor of Laws
32/2	A9L2E1	1,00	SB Ausländerwesen / Bachelor of Laws
37	A7	14,00	Brandmeister*innen
	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
	E08NFS	5,00	Notfallsanitäter*innen
55/2	A9L2E1	1,00	SB Materielle Hilfen für Pflegebedürftige / Bachelor of Arts
55/3	S12	1,00	Schulsozialarbeit / BA Soziale Arbeit
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge / Verwaltungsfachang.
	S08A	5,00	Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	Pflegekinderdienst / BA Soziale Arbeit
56	S11B	1,00	Sozialarbeit Flucht und Asyl / BA Soziale Arbeit
60	E08	1,00	SB WBS / Verwaltungsfachang.
61	A10L2E1	1,00	SB Bauordnung / Bauoberinspektor*in
69	A10L2E1	1,00	Umweltoberinspektor*in

44,00

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	4,50	10 Reinigungskräfte / von GIS

4,50

Personal- und Organisationsbericht 2024

Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2024

Amt / FB	Bestand am 31.12.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
01 – Fachbereich des Oberbürger- meisters	1,00	1	Pressestelle
11 – Fachbereich Personal und Organisation	1,92	3	Unterstützung strategisches Flächenmanagement (0,38 VZÄ) 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten (1,54 VZÄ)
15 – Fachbereich für Informations- technologie und Zentrale Dienste	1,00	1	Betreuung Endgeräte an Hagener Schulen
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	1,56	2	Stammdatenmanagement Interne Steuerberatung
32 – Fachbereich Öffentliche Sicher- heit und Ordnung	6,77	7	2 MA kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung (1,77 VZÄ) 2 SB Fahrerlaubnisbehörde 1 SB Zulassungsbehörde 1 SB Ausländerbehörde, Mehrbedarf Ukraine SGL „Statistik, Umfragen und Analysen“ / Vertr.
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	5,88	9	SB Personal BF und FF (0,18 VZÄ) Datenpflege / Unterstützung des Projekts „Leitstelle 2025“ (0,14 VZÄ) 6 Rettungssanitäter*innen (5,15 VZÄ) Atemschutzwerkstatt (0,41 VZÄ)
48 – Fachbereich Bildung und Kultur	7,87	21	Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft 3 MA Hausbetreuung VHS (0,54 VZÄ) 1 Weiterbildungslehrer*in VHS (0,32 VZÄ) 13 Musikschullehrer*innen / frühere Honorarkräfte, "Herrenberg-Urteil" (4,68 VZÄ) 2 Musiklehrer*innen / Werkstudent*innen (0,8 VZÄ) Musikschullehrer*in / Verwaltungsaufgaben Projekt Musikschuloffensive, Digitalisierung (0,53 VZÄ)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
49 – Fachbereich Museen und Archive	2,13	3	Wissenstransfer (0,13 VZÄ) 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen / Vertretung
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,0	2	1 MA Förderprogramm "Aufbau gesundheitsförderlicher Steuerungsstrukturen" 1 MA Parkbetreuung / 16i-Kraft
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	0,26	1	Pflege- und Wohnberatung (Vertretung)
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	4,50	7	Servicestelle Jugendbeteiligung / Förderprogramm (1,50 VZÄ) Jugendarbeit / 3 Werkstudent*innen (1,50 VZÄ) Ergänzungskraft OGS (0,50 VZÄ) Mitarbeit in der Drogentherapeutischen Ambulanz / 16i-Kraft
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	34,46	54	5 Erzieher*innen / Integrative Erziehung 3 Erzieher*innen / Sprach-Kita 13 Erzieher*innen / Vertretungen 9 Kinderpfleger*innen / Vertretungen 1 Kindertagespflegeperson 20 Alltagshelfer*innen / Förderprogramm 3 Hauswirtschaftskräfte (16i-Kräfte)
55/6 – Erziehungshilfen	1,37	2	ASD / Werkstudent*innen
56 - Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	21,63	27	Sozialarbeit FP „Endlich ein Zuhause“ (0,50 VZÄ) Wohnraumsicherung / 3 Werkstudent*innen (1,52 VZÄ) 2 MA Männerasyl 6 SB Unterkunftsverwaltung (5,27 VZÄ) Sozialdienst für Migrant*innen (7,50 VZÄ) Casemanagement / Werkstudent*in (0,51 VZÄ) 6 Sprach- und Kulturmittler*innen für Zugewanderte aus SOE (4,33 VZÄ)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	4,92	6	Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätter- höhle“ - wissenschaftliche Grabungsleitung techn.SB Denkmalschutz und -pflege Stadtplanung, Stadterneuerung - Programmleitung - 1 techn. SB - 2 Werkstudent*innen (0,92 VZÄ)
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	2,02	3	2 Werkstudent*innen (1,02 VZÄ) Vermessungstechniker*in / ehem. Azubi
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	9,46	13	Fördermittelbewirtschaftung (0,77 VZÄ) techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maß- nahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW 3 Werkstudent*innen (1,28 VZÄ) Tischler*in 3 Objektbetreuer*innen 4 Reinigungskräfte (2,41 VZÄ)
69 – Umweltamt	5,00	6	Tierheim / 2 16i-Kräfte 2 Werkstudent*innen (1,00 VZÄ) Projektleitung "kommunale Wärmeplanung" techn. SB Genehmigung und Überwachung von Anlagen
Jobcenter	9,77	10	5 SB Arbeitsvermittlung 2 SB Leistungsgewährung 3 Fachassistenzen Leistungsgewährung (2,77 VZÄ)
SZS – Service- zentrum Sport	2,00	2	Pflege von Sportstätten / 16i-Kräfte
insgesamt	130,52	185	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2024

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beam*t*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Gesamtverwaltung

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

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Bis 2015 wurden der Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) und bis 2019 der 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.

Vakanz

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

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Honoraraufwendungen

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

Erträge

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

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

Teilzeitquote

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

Schwerbehindertenquote

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

Krankenquote

Die Krankenquote wird nach den Kriterien des Deutschen Städtetags ermittelt. Einbezogen werden kurz-, mittel- und langfristige Erkrankungen der verbeamteten und tarifbeschäftigten Personen aufgrund von 365 Kalendertagen. Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollarbeitszeit ab. Für Auszubildende wird eine eigene Quote ermittelt.

Stammkräfte der Stadt Hagen seit 2015

	Bestand zum 31.12.									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamtverwaltung	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61
HABIT (bis 2019)	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71					
GWH (bis 2016)	355,16									
Summe in VZÄ	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61
Veränderung zum Vorjahr		2,00 %	3,55 %	4,43 %	3,75 %	4,61 %	2,23 %	3,96 %	5,87 %	3,18 %
Veränderung seit 2015		2,00 %	5,62 %	10,30 %	14,44 %	19,72 %	22,39 %	27,23 %	34,71 %	38,99 %
nachr.: Kopfzahlen	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259
Veränderung zum Vorjahr		1,79 %	3,23 %	3,96 %	3,81 %	3,82 %	2,26 %	3,94 %	5,32 %	2,90 %
Veränderung seit 2015		1,79 %	5,08 %	9,24 %	13,40 %	17,73 %	20,39 %	25,14 %	31,79 %	35,62 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("vollzeitverrechnet") seit 2015

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Stammkräfte**	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61
Befristete	142,77	141,80	149,00	136,57	108,11	161,00	164,03	161,27	100,20	130,52
Aushilfen	0,32	10,45	8,50	7,81	6,40	3,99	3,78	8,12	6,78	4,91
Auszubildende	43,50	46,75	65,50	77,60	91,50	114,52	124,04	129,54	145,77	170,00
Praktikumskräfte	25,00	23,00	20,53	12,51	14,89	9,50	10,50	7,00	7,50	7,50
BFD	19,00	24,00	23,00	24,00	23,64	34,00	24,56	24,00	36,00	33,48
	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48	3.034,70	3.172,02
Veränderung zum Vorjahr		22,52 %	4,10 %	3,68 %	2,76 %	10,84 %	2,11 %	3,60 %	4,05 %	4,52 %
Veränderung seit 2015		22,52 %	27,54 %	32,23 %	35,89 %	50,61 %	53,79 %	59,33 %	65,79 %	73,30 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen") seit 2015

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Stammkräfte**	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259
Befristete	200	194	191	180	138	203	203	208	139	185
Aushilfen	2	28	26	23	27	18	18	25	30	18
Auszubildende	44	47	66	78	92	115	125	130	146	170
Praktikumskräfte	25	23	22	13	16	10	12	8	8	8
BFD	19	24	23	24	24	34	25	24	36	34
	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402	3.526	3.674
Veränderung zum Vorjahr		28,42 %	3,28 %	3,21 %	2,66 %	9,26 %	2,09 %	3,85 %	3,64 %	4,20 %
Veränderung seit 2015		28,42 %	32,63 %	36,89 %	40,53 %	53,54 %	56,75 %	62,78 %	68,71 %	75,79 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2015 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	Ergebnis 2022	Ergebnis 2023	vorl. Ergebnis 2024
Ergebnis	93.487	116.900	123.258	132.445	139.790	155.614	162.159	172.347	185.800	202.902

zuzüglich:

Beihilfeaufwendungen	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.007	1.882	1.645	1.664
Zuführung zur Beihilferückstellung	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	3.952	4.427	4.922	5.812
Inanspruchnahme Beihilferückstellung			-1.487	-1.719	-1.677					
Zuführung zur Pensionsrückstellung	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	15.116	18.969	13.615	17.313
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	1.747	828	267	1.244	401	307	1.334	1.716	1.349	849
Zuführung Rückstellung Urlaub/GLZ	208	63	602	583	639	1.669	683	349	0	266
Zuführung zu sonst. Rückstellungen			248						1.197	180
Ergebnis	17.974	19.656	18.185	18.097	19.586	26.928	23.092	27.343	22.728	26.084

Gesamtergebnis	111.461	136.556	141.444	150.542	159.376	182.542	185.251	199.690	208.528	228.986
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

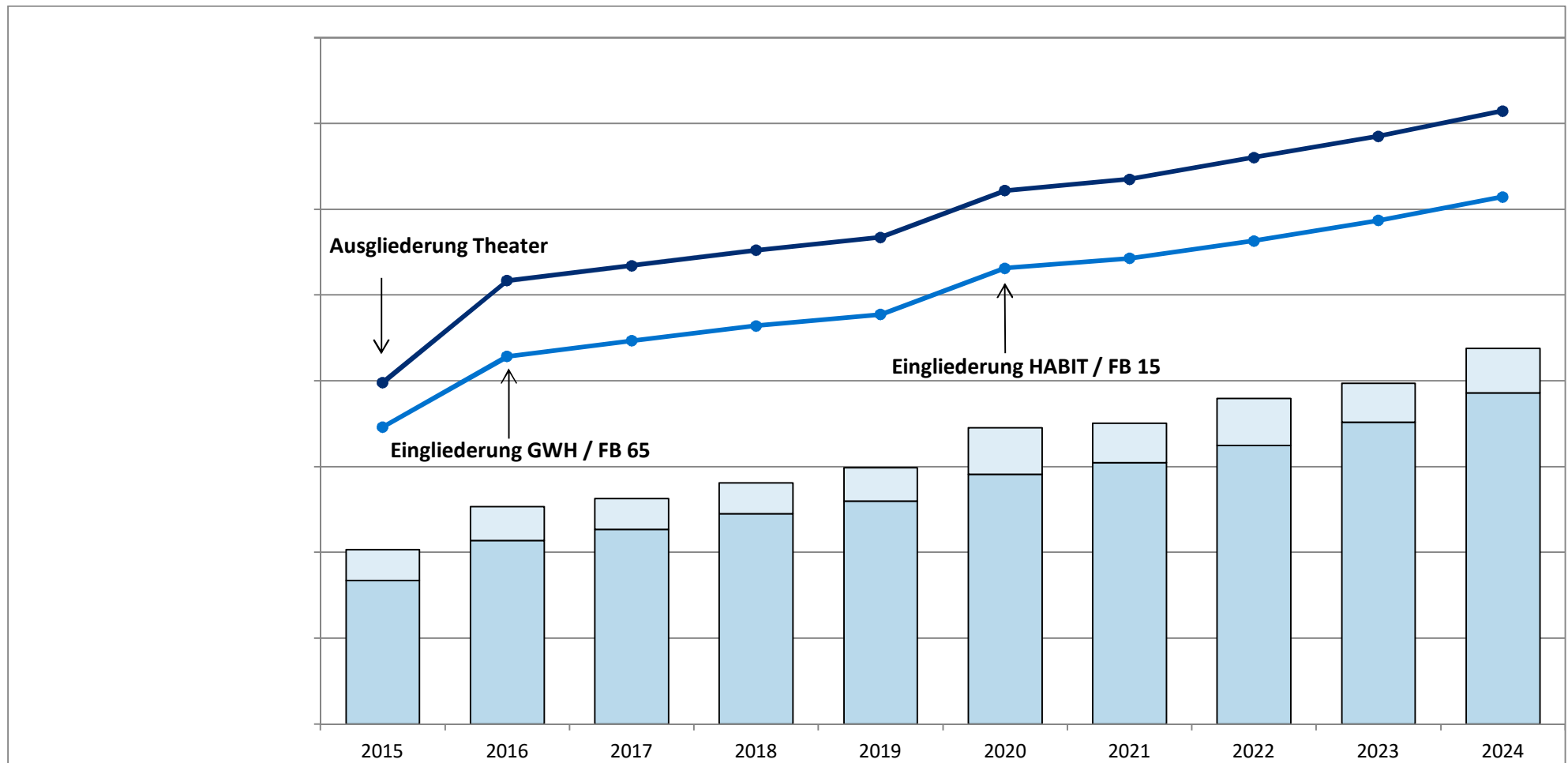
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	1.217	1.293	1.464	-	-	-	-	-	-	-
---	--------------	--------------	--------------	---	---	---	---	---	---	---

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	112.678	137.849	142.908	150.542	159.377	182.542	185.251	199.690	208.528	228.986
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
LBesG NRW	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %	+2,8 % ab 01.12.	-	+200 €, FZ u. Z +4,76 % ab 01.11.
TVöD-VKA	+2,4 %	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %	Ø +1,06 % bis 31.08.	+1,4 % ab 01.04.	+1,8 % ab 01.04.	-	+200 € +5,5 % ab 01.03.

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2015



VZÄ	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48	3.034,70	3.172,02
Köpfe	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402	3.526	3.674
Personalaufwand in Mio. €	93,49	116,90	123,26	132,45	139,79	155,61	162,16	172,35	185,80	202,90
Beihilfe und RST in Mio. €	17,97	19,66	18,19	18,10	19,59	26,93	23,09	27,34	22,73	26,08
Summe in Mio. €	111,46	136,56	141,44	150,54	159,38	182,54	185,25	199,69	208,53	228,99

Personalkennzahlen seit 2015

- Schwerbehindertenquote

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

zum Stichtag 31.12.:	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021*	2022*	2023	2024
Schwerbehindertenquote in %	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17	8,04	7,81	7,17	6,82	6,85

*) nach Korrektur

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag 31.12.:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quote in % / Beschäftigte	7,87	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17	7,81	8,52	7,82	7,82
Quote in % / Auszubildende	k. A.	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99	3,04	3,89	3,06	3,16

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2015

zum Stichtag 31.12.:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259
Stammkräfte insg. (VZÄ)	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61
verbeamtet (Kopfzahlen)	653	642	627	621	616	626	622	622	618	599
verbeamtet (VZÄ)	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38	590,33	586,03	570,26
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271	2.385	2.549	2.660
tarifbeschäftigt (VZÄ)	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42	2.255,35
Frauenanteil insg. in %	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77	63,15	63,37	62,84
Frauenanteil verbeamtet in %	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73	34,41	33,50	32,22
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45	70,65	70,62	69,74
Teilzeitquote insg. in %	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29	36,28	35,24	34,95
davon Frauen in %	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38	92,30	91,49	91,22
Durchschnittsalter in Jahren	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22	46,85	46,14	45,97
- verbeamtete Personen	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20	46,69	46,50	45,81	45,08
- tarifbeschäftigte Personen	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65	47,36	46,94	46,22	46,17
- Frauen	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16	47,72	47,36	46,53	46,41
- Männer	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52	46,36	45,97	45,48	45,23

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2015 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag 31.12.:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stammkräfte (Kopfzahlen)	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259
Stammkräfte (VZÄ)	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61
verbeamtet (Kopfzahlen)	604	624	610	604	600	626	622	622	618	599
verbeamtet (VZÄ)	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46	589,38	590,33	586,03	570,26
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.196	1.744	1834	1.939	2.040	2.203	2.271	2.385	2.549	2.660
tarifbeschäftigt (VZÄ)	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42	2.255,35
Frauenanteil insg. in %	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64	62,77	63,15	63,37	62,84
Frauenanteil verbeamtet in %	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30	34,73	34,41	33,50	32,22
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40	70,45	70,65	70,62	69,74
Teilzeitquote insg. in %	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73	36,29	36,28	35,24	34,95
davon Frauen in %	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92	92,38	92,30	91,49	91,22
Durchschnittsalter in Jahren	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55	47,22	46,85	46,14	45,97
- verbeamtete Personen	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20	46,69	46,50	45,81	45,08
- tarifbeschäftigte Personen	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65	47,36	46,94	46,22	46,17
- Frauen	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16	47,72	47,36	46,53	46,41
- Männer	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52	46,36	45,97	45,48	45,23

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2015 / Eigenbetriebe

GWH		ab 01.01.2016	HABIT					ab 01.01.2020
zum Stichtag 31.12.:	2015		2015	2016	2017	2018	2019	
Stammkräfte (Kopfzahlen)	524	Eingliederung in die Gesamtverwaltung (FB 65)	79	78	81	82	85	Eingliederung in die Gesamtverwaltung (FB 15)
Stammkräfte (VZÄ)	355,16		77,93	76,94	79,26	80,47	83,71	
verbeamtet (Kopfzahlen)	30		19	18	17	17	16	
verbeamtet (VZÄ)	27,13		18,90	17,91	16,93	16,93	15,90	
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	494		60	60	64	65	69	
tarifbeschäftigt (VZÄ)	328,03		59,03	59,03	62,33	63,54	67,81	
Frauenanteil insg. in %	72,14		22,78	21,79	22,22	21,95	20,00	
Frauenanteil verbeamtet in %	63,33		26,32	22,22	17,65	23,53	25,00	
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	72,67		21,67	21,67	23,44	21,54	18,84	
Teilzeitquote insg. in %	67,94		6,33	6,41	8,64	8,54	7,06	
davon Frauen in %	97,75		80,00	80,00	71,43	71,43	83,33	
Durchschnittsalter in Jahren	50,84		43,71	44,68	44,64	45,12	44,85	
- verbeamtete Personen	48,30		49,21	49,61	49,35	50,00	50,88	
- tarifbeschäftigte Personen	50,99		41,97	43,20	43,39	43,85	43,45	
- Frauen	51,07		45,33	45,47	43,61	42,78	44,76	
- Männer	50,25		43,23	44,46	44,94	45,78	44,87	