

Personal- und Organisations- bericht

2015

Hinweis zur Sprachregelung.....	7
Vorwort.....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Abbildungsverzeichnis.....	13
Anlagenverzeichnis.....	16
Einleitung.....	17

I. Organisation20

1. Arbeitsschwerpunkte 2015..... 20

1.1. Organisationsveränderungen 20

1.1.1. Einführung des digitalen Rechnungseingangs 20

1.1.2. Exzellenzinitiative..... 20

1.1.3. Haushaltskonsolidierung..... 20

1.1.4. Begleitung der Organisationsuntersuchung „Bürgerservice“. 21

1.1.5. Rückführung der GWH..... 21

1.1.6. Dienstvereinbarung Brückentage 21

**1.1.7. Neuaufstellung des Geschäftsverteilungsplans für
Schulsekretariate..... 21**

**1.1.8. Auswirkungen des Flüchtlingszustroms auf die Bereiche
Feuerwehr und Fachbereich Jugend und Soziales..... 22**

1.2. Interkommunale Zusammenarbeit..... 22

1.3. Flächenmanagement..... 23

2. Entwicklung der Planstellen..... 23

2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2015.....	23
2.2. Planstellen 2015 nach Bereichen.....	24
3. Überplanmäßige Beschäftigungen	25
II. Personal	27
1. Arbeitsschwerpunkte 2015.....	27
1.1. Personalwirtschaft	27
1.2. Personalentwicklung	27
1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte.....	29
1.2.2. Personalentwicklung zur Gesundheitsförderung.....	31
1.2.3. Beurteilungswesen.....	33
1.2.4. Personalentwicklung für Mitarbeiter, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind	34
1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen.....	34
1.2.6. Sozialkompetenzseminare für Brandmeisteranwärter	35
1.2.7. Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM	35
1.2.8. Gewaltprävention	36
2. Personalstatistik	37
2.1. Entwicklung des Personalbestands	37
2.1.1. Stammkräfte.....	37
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009	37
2.1.1.2. Entwicklung in 2015	39
2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	40
2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	41
2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	43

2.1.3.	Gesamtpersonal	45
2.2.	Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung.....	45
2.2.1.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet.....	46
2.2.2.	Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen.....	47
2.2.3.	Entwicklung in 2015	47
2.3.	Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“	48
2.3.1.	Fluktuation seit dem 01.01.2009.....	48
2.3.2.	Fluktuation in 2015	50
2.4.	Altersteilzeit	51
2.5.	Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	54
2.5.1.	Fünfjahresübersicht.....	54
2.5.1.1.	Status, Eingruppierung und Geschlecht.....	54
2.5.1.2.	Frauenanteil und Teilzeitquote	56
2.5.1.3.	Durchschnittsalter	57
2.5.1.4.	Schwerbehindertenquote.....	58
2.5.1.5.	Krankenquote	59
2.5.2.	Kennzahlen in 2015 nach Bereichen.....	61
2.6.	Beschäftigung von Migranten	63
2.6.1.	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	63
2.6.2.	Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....	63
2.6.2.1.	Stammkräfte.....	64
2.6.2.2.	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	68
2.6.2.3.	Gesamtpersonal	69
2.6.3.	Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung.....	69
3.	Personalkosten	71
3.1.	Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2015.....	71
3.1.1.	Personalaufwendungen insgesamt	71
3.1.2.	Honoraraufwendungen	72
3.1.3.	Urlaub und Stundenüberhänge 2015.....	74

3.1.3.1. Urlaub.....	77
3.1.3.2. Stundenüberhänge.....	78
3.2. Entwicklung der Personalkosten.....	80
3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008.....	80
3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich.....	82
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	84
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage.....	84
3.3.2. Personalaufwendungen	86
III. Konzern Stadt.....	90
1. Allgemeines.....	90
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	92
2.1. Personalbestand	92
2.1.1. Stammpersonal	92
2.1.2. Auszubildende.....	93
2.2. Personalaufwand.....	94
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern	94
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2014.....	95
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2015	96
IV. Ausblick auf 2016.....	98
1. Organisationsmanagement	98
2. Personalmanagement.....	99
3. Personalstatistik	99

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

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

Hinweis zur Sprachregelung

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

Vorwort

Mit dem nachfolgenden **Personal- und Organisationsbericht 2015** liefert der Fachbereich Personal und Organisation (11) Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten erneut umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit. Anknüpfend an die im Rahmen des Personalberichts dargestellte Entwicklung von Personalbestand und -kosten im letzten abgelaufenen Quartal findet man hier neben zahlreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Angaben zu den im Berichtsjahr bearbeiteten Schwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Überdies wird ein Bogen zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern gespannt. Der Bericht schließt wie gewohnt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Wie in den Jahren zuvor wurde die Arbeit des Fachbereiches wieder maßgeblich durch den auf der gesamten Verwaltung dauernd lastenden Konsolidierungsdruck bestimmt. Die auch in Hagen spürbaren Auswirkungen der Flüchtlingskrise hat 2015 die Situation nochmals erheblich verschärft.

Seit Beginn der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem fortlaufenden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotz allem gehört Hagen aktuell mit einem Kassenkreditbestand von mehr als 1,1 Milliarden Euro zu den am stärksten verschuldeten Städten in Deutschland. Die Stadt ist nicht in der Lage, die Haushaltskonsolidierung allein aus eigener Kraft zu erreichen und nimmt vor diesem Hintergrund seit 2011 als pflichtige Kommune am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Mit den Landeszuschüssen muss ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden, ohne Zuschüsse muss der Haushalt spätestens ab 2021 strukturell ausgeglichen sein. Angesichts der augenblicklichen Entwicklung insbesondere auch durch die starke Zunahme der Migration nach Hagen zeichnet sich ab, dass der eigentlich für das Jahr 2016 geplante Haushaltsausgleich nunmehr auf das Jahr 2017 verschoben werden muss. In Kooperation mit der Bezirksregierung Arnsberg verfolgt Hagen dabei weiter einen Weg der klassischen Restrukturierung und Kostensenkung durch Maßnahmen wie etwa Aufgabe freiwilliger Leistungen oder Standortschließungen.

Die Personalaufwendungen sind in jeder öffentlichen Verwaltung einer der dominanten Kostenfaktoren. Sie stehen damit selbstverständlich auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Die Stadt steht vor der Aufgabe, mit reduziertem Personal ein möglichst breites Aufgabenspektrum unter Beibehaltung einer möglichst hohen Bürgerfreundlichkeit aufrecht zu erhalten. In diesem Abwägungsprozess sind zunächst alle organisatorischen Optimierungspotentiale auszuschöpfen, um weder die Mitarbeiter noch die Kunden/Bürger über Gebühr zu belasten. Außerdem müssen alle Instrumente der Qualifizierung und der Personalentwicklung dauernd weiterentwickelt und kontinuierlich angewendet werden. Insgesamt ist der Prozess im Bereich der Organisationsentwicklung und der Entwicklung des Personals weder statisch noch verläuft er nach linearen Kriterien. Er unterliegt vielmehr dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht beeinflusst werden können.

Die weiterhin angespannte Haushaltslage der Stadt fordert von allen Beteiligten enorme Anstrengungen. Mithin liegen vor der Verwaltung und insbesondere dem Fachbereich Personal und Organisation auch in Zukunft noch beträchtliche Aufgaben, die nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigt werden können.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

März 2016

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AKH	Allgemeines Krankenhaus Hagen
Allg.	Allgemeine
Allg. Verw.	Allgemeine Verwaltung
anschl.	anschließend
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
Azubis	Auszubildende
B	Büro
BAB	Bundesautobahn
befr.	befristet
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BG	Besoldungsgruppe
BK	Berufskolleg
BKK	Betriebskrankenkasse
BMI	Body Mass Index
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BV	Bezirksvertretung
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
d.A.	durchgerechnete Anteile
d.h.	das heißt
Dez.	Dezember
Dipl.-Ing.	Diplom-Ingenieur
DMS	Datenmanagementsystem
DO	Dortmund
Dr.	Doktor
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragter
DST	Deutscher Städtetag
DV	Dienstvereinbarung
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
EigVO NRW	Eigenbetriebsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
einschl.	einschließlich
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Europäische Union
fachl.	fachlich
FB	Fachbereich
ff.	fortfolgende

finanzwirtschaftl.	finanzwirtschaftlich
Fr.	Freitag
fr.	früher
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
gem.	gemäß
gem.	gemeinnützig
GemHVO	Gemeindehaushaltsverordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GV.NRW	Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HA	Hagen
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HSG	Hagener Service GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWS	Halswirbelsäule
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
i.d.R.	in der Regel
i.H.v.	in Höhe von
i.S.	im Sinne
inkl.	inklusive
insbes.	insbesondere
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
ITK	IT-Koordinator
k.A.	keine Angabe
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KIZ	Kommunales Integrationszentrum

KKH	Katholisches Krankenhaus Hagen
Kopfz.	Kopfzahlen
KV	Kernverwaltung
lfd.	laufend
lt.	laut
m	männlich
MA	Mitarbeiter
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
MRM	Max-Reger-Musikschule
MVG	Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
MVM	Mieter-Vermieter-Modell
nachr.	nachrichtlich
Nf	Nachfolge(besetzung)
NKF	Neues Kommunales Finanzmanagement
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV	Normalvertrag
o.g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
OM	Organisationsmanagement
Org.	Organisationseinheit
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PA	Personalabrechnung
PE	Personalentwicklung
Pers.	Personen
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
PTA	Pharmazeutisch-technischer Assistent
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund
RST	Rückstellung
S	Steuerungsdienst
S.	Seite
s.	siehe
s.o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeiter
SchwBv	Schwerbehindertenvertretung
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sonderkonto
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunden
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
SZS	Servicezentrum Sport
T	Tarif
T	Tausend
Techn.	Technischer
Tg.	Tage
tlw.	teilweise
TN	Teilnehmer
TV	Tarifvertrag
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

TVK	Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVPöD	Tarifvertrag für Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TZO	Teilzeittoffensive
u.	und
u.a.	unter anderem
U3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
Überstd.	Überstunden
üpl.	überplanmäßig
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
vorl.	vorläufig
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

€	Euro
§	Paragraf
%	Prozent
∑	Summe
&	(kaufmännisches) und

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche – Stand: 01.01.2015.....	18
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand: 01.02.2015	19
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008	23
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung.....	24
Abb. 5: Planstellen 2015 nach Bereichen	24
Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2015.....	25
Abb. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen im Überblick	28
Abb. 8: Stammkräfte in VZK.....	37
Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008.....	38
Abb. 10: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit dem 31.12.2008	38
Abb. 11: Bevölkerungsentwicklung seit 2008.....	39
Abb. 12: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2015.....	40
Abb. 13: Zu- und Abgänge bis 31.12.2015	40
Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2015.....	41
Abb. 15: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	41
Abb. 16: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2015	43
Abb. 17: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	43
Abb. 18: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008	44
Abb. 19: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008	44
Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2015.....	45
Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	46
Abb. 22: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK.....	46
Abb. 23: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	47
Abb. 24: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen.....	47
Abb. 25: Brutto/Netto-Entwicklung des Personalbestands nach Gründung der Theater Hagen gGmbH.....	47
Abb. 26: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009	48
Abb. 27: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009	49
Abb. 28: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009	49
Abb. 29: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2015	50
Abb. 30: Verteilung der Zu- und Abgangsgründe in 2015	51
Abb. 31: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021	53
Abb. 32: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht	54
Abb. 33: Stammkräfte 2015 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht.....	55
Abb. 34: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2015)	55
Abb. 35: Besoldungsgruppen 2015 nach Geschlecht	55

Abb. 36: Entgeltgruppen 2015 nach Geschlecht.....	56
Abb. 37: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.....	56
Abb. 38: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2015.....	57
Abb. 39: Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur bis 2025.....	57
Abb. 40: Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2015.....	58
Abb. 41: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Städtetagsvergleich seit 2008.....	59
Abb. 42: Bereichsbezogene Kennzahlen 2015.....	61
Abb. 43: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2015 in den Bereichen.....	62
Abb. 44: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2015 nach Bereichen.....	62
Abb. 45: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2015.....	66
Abb. 46: Migrantenquoten Stammpersonal 2008 bis 2015.....	67
Abb. 47: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2015.....	67
Abb. 48: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2015.....	68
Abb. 49: Ausländische Befristete Beschäftigte 2015.....	68
Abb. 50: Ausländische Aushilfen 2015.....	69
Abb. 51: Ausländisches Personal 2015.....	69
Abb. 52: Ausländische Bevölkerung.....	70
Abb. 53: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2015.....	70
Abb. 54: Plan/Ist-Vergleich Personalaufwand 2015.....	71
Abb. 55: Honoraraufwendungen – Vorjahresvergleich und Prognose.....	72
Abb. 56: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge.....	74
Abb. 57: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem.....	76
Abb. 58: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge ...	76
Abb. 59: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.....	76
Abb. 60: Anteile in den Vorstandsbereichen.....	77
Abb. 61: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen.....	77
Abb. 62: Personalaufwendungen seit 2008.....	80
Abb. 63: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2015.....	81
Abb. 64: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2015.....	81
Abb. 65: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr.....	82
Abb. 66: Fortschreibung HSP 2015 bis 2021.....	85
Abb. 67: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren.....	87
Abb. 68: Konsolidierungserfolg bis 2015.....	88
Abb. 69: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2021.....	88
Abb. 70: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2021.....	89

Abb. 71: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements.....	90
Abb. 72: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal.....	93
Abb. 73: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende	93
Abb. 74: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand.....	94
Abb. 75: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2014.....	95
Abb. 76: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2015	97

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2009.....	101
Anlage 2: Unbefristete Einstellungen in der Kernverwaltung 2015.....	102
Anlage 3: Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008.....	105
Anlage 4: Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Allgemeine Verwaltung.....	106
Anlage 5: Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Feuerwehr.....	107
Anlage 6: Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / GWH.....	108
Anlage 7: Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / HABIT.....	109
Anlage 8: Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008.....	110

Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hatte Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Die Verwaltungsstrukturen waren im Berichtsjahr 2015 auf folgendem Stand:

<p style="text-align: center;">Vorstandsbereich 1</p> <p style="text-align: center;">Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</p>	<p>OB/B Büro des Oberbürgermeisters</p> <p>FB OB Fachbereich des Oberbürgermeisters</p>
<p>Oberbürgermeister Erik O. Schulz</p> <p><u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann</p> <p><u>2. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe</p>	<p>FB 11 Fachbereich Personal und Organisation</p> <p>14 Rechnungsprüfungsamt</p> <p><u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR) Schwerbehindertenvertretung (OB/SchwV) Behördlicher Datenschutz (DSB) Gleichstellungsstelle (FB OB -GB)</p>
<p style="text-align: center;">Vorstandsbereich 2</p> <p style="text-align: center;">Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste</p>	<p>FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling</p> <p>FB 25 Fachbereich Zentrale Dienste - Arbeitssicherheit (25/AS)</p>
<p>Erster Beigeordneter u. Stadtkämmerer Christoph Gerbersmann</p> <p><u>1. Vertreter</u> Beigeordnete Kaufmann</p> <p><u>2. Vertreter</u> Oberbürgermeister Schulz</p>	<p>HABIT Hagener Betrieb für Informations- technologie*</p>
<p style="text-align: center;">Vorstandsbereich 3</p> <p style="text-align: center;">Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Sport und Umwelt</p>	<p>FB 48 Fachbereich Bildung</p> <p>SZS Servicezentrum Sport</p>
<p>Beigeordnete Margarita Kaufmann</p> <p><u>1. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe</p> <p><u>2. Vertreter</u> Beigeordneter Huyeng</p>	<p>FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales</p> <p>69 Umweltamt</p> <p><u>nachrichtlich:</u> JobCenter</p>

<p style="text-align: center;">Vorstandsbereich 4</p> <p style="text-align: center;">Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Kultur</p>	<p>VB4/BV-1 Bezirksverwaltungsstelle Hohenlimburg - Geschäftsführung BV</p> <p>VB4/BV-2 Geschäftsführung BV Mitte und Eilpe/Dahl</p> <p>VB4/BV-3 Bezirksverwaltungsstelle Haspe – Geschäftsführung BV</p>
<p>Beigeordneter Thomas Huyeng</p> <p><u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann</p> <p><u>2. Vertreter</u> Beigeordnete Kaufmann</p>	<p>VB4/BV-4 Bezirksverwaltungsstelle Nord (Boele) - Geschäftsführung BV</p> <p>30 Rechtsamt</p> <p>FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Ver- kehr, Bürgerdienste u. Personenstands- wesen</p> <p>37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz</p> <p>FB 49 Fachbereich Kultur</p> <p>FB 53 Fachbereich Gesundheit u. Verbraucher- schutz</p> <p style="text-align: center;"><u>nachrichtlich:</u> Theater Hagen gGmbH</p>
<p style="text-align: center;">Vorstandsbereich 5</p> <p style="text-align: center;">Vorstandsbereich für Stadtentwicklung und Bauen</p> <p>Technischer Beigeordneter Thomas Grothe</p> <p><u>1. Vertreter</u> Beigeordneter Huyeng</p> <p><u>2. Vertreter</u> Oberbürgermeister Schulz</p>	<p>FB 60 Fachbereich Bauverwaltung und Wohnen</p> <p>FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung</p> <p>62 Amt für Geoinformation und Liegenschafts- kataster</p> <p>GWH Immobilienbetrieb der Stadt Hagen*</p> <p style="text-align: center;"><u>nachrichtlich:</u> Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR)</p>

*) Eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche – Stand: 01.01.2015

Mit Ratsbeschluss vom 17.03.2016 wurden zur weiteren Optimierung der Verwaltungsstrukturen die Neuordnung der Geschäftskreise der Beigeordneten sowie neue Zuschnitte von Fachbereichen auf den Weg gebracht. In den Vorstandsbereichen sollen dadurch größere inhaltliche und thematische Schnittmengen entstehen. U.a. werden alle zentralen und strategischen Funktionen von Gremien- und Politikbetreuung, Beteiligungen, Durchführung von Wahlen und Demoskopie / Stadtforschung künftig im direkten Umfeld des Oberbürgermeisters in einem „neuen“ Fachbereich 01 - Stadtkanzlei gebündelt. Die Änderungen treten mit Wirkung zum 01.05.2016 in Kraft.

Im Zuge der 2009 beschlossenen Neuordnung der Vorstandsbereiche wurde mit Wirkung vom 01.03.2010 der Fachbereich Personal und Organisation (11) gegründet. Von den Änderungen zum 01.05.2016 ist 11 nicht betroffen. Nach mehrfacher interner Organisationsoptimierung ist der Fachbereich aktuell wie folgt aufgestellt:

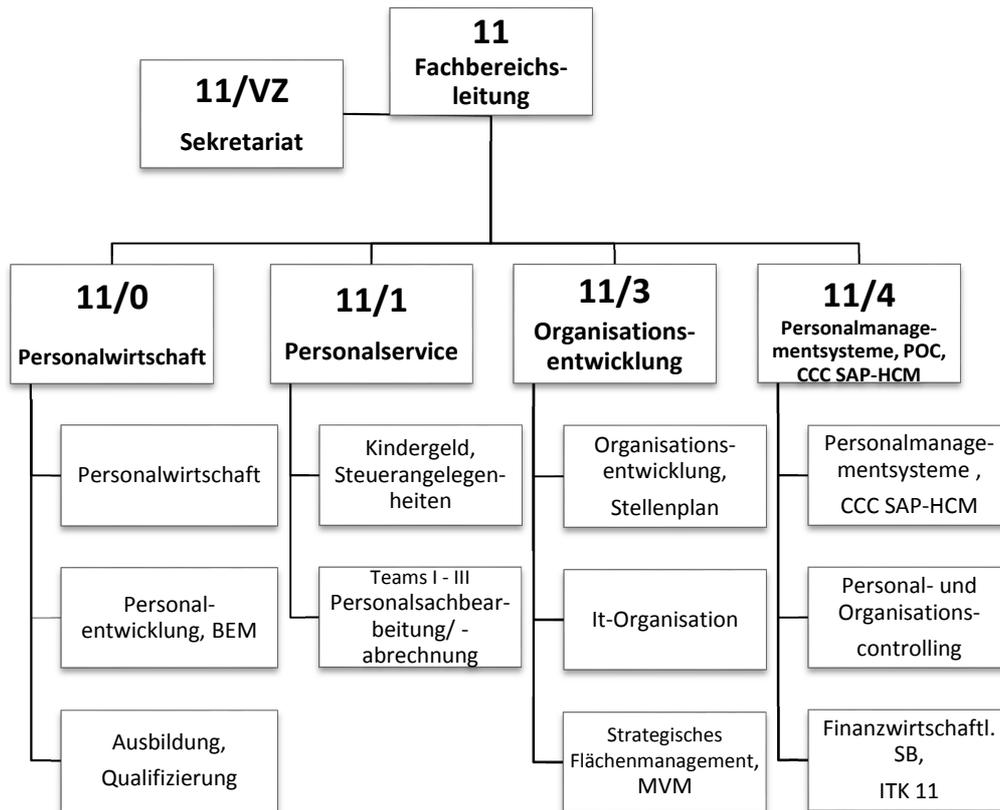


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand: 01.02.2015

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

Im Rahmen vierteljährlich vorgelegter Personalberichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten im jeweils abgelaufenen Quartal informiert.

Umfangreichere Informationen und Kennzahlen aus dem Fachbereich werden jährlich in einem Personal- und Organisationsbericht zusammengefasst. Der nachfolgende **Personal- und Organisationsbericht 2015** ist mittlerweile der sechste in dieser Form.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2015

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu behandeln:

1.1. Organisationsveränderungen

1.1.1. Einführung des digitalen Rechnungseingangs

Der Bereich Organisationsentwicklung begleitet das durch den Fachbereich Finanzen und Controlling (20) durchgeführte Projekt „digitaler Rechnungseingang“. Es ist beabsichtigt, die Bearbeitung der eingehenden Rechnungen bis Ende des Jahres 2016 vollständig in einen elektronischen Workflow zu überführen. Die ersten Organisationseinheiten arbeiten seit August 2015 im Produktivsystem. Der Roll-Out des Systems soll bis Ende 2016 vollzogen sein.

1.1.2. Exzellenzinitiative

Das Projekt „Exzellenzinitiative“ in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen (Professor Coners und Herrn Kregel) wurde fortgeführt. Ende Februar 2015 wurde das 1. Projekt „Organisationsberatung Kundenbüro“ mit der Vorstellung verschiedener Sollkonzepte erfolgreich abgeschlossen. Die Umsetzung der Ergebnisse erfolgt im Rahmen einer Zusammenarbeit des Fachbereiches Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung (61) und des Amtes für Geoinformation und Liegenschaftskataster (62).

Das 2. Projekt wurde in der Zeit vom 01.04.2015 bis 30.09.2015 durchgeführt. In dieser Zeit haben sich zwei Studierende der Fachhochschule mit dem Projekt „Fördermittelmanagement“ befasst. Dabei wurde die derzeitige Praxis des Umgangs mit Förderprogrammen verschiedener Fördermittelgeber beleuchtet und nach Aufnahme des IST-Prozesses ein entsprechender SOLL-Prozess erarbeitet. Als Ergebnis des Projektes entstand die Empfehlung der Implementierung eines „Fördermittelmanagers“ zur Koordinierung und Begleitung aller Förderprojekte. Durch die befristete Weiterbeschäftigung eines Projektteilnehmers wird derzeit die Umsetzung des Projektergebnisses im Echtbetrieb getestet.

1.1.3. Haushaltskonsolidierung

Die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen sind gegenüber der Aufsichtsbehörde durch ein Berichtswesen darzulegen. Es handelt sich um einen andauernden Prozess, die Einhaltung der Sparvorgaben für die Ämter und Fachbereiche zu kontrollieren und auf etwaige Zielverfehlungen hinzuweisen.

1.1.4. Begleitung der Organisationsuntersuchung „Bürgerservice“

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung wurden im Januar 2015 dem Beigeordneten und den Mitarbeitern vorgestellt. Die Umsetzung dargestellter Verbesserungen wurde intensiv diskutiert, die Einführung zusätzlicher online-Angebote sowie ein ausgeweiteter Technikeinsatz in Form von Kassenautomaten und Selbsterfassungsterminals wurden aufgegriffen.

Unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen wurden die vorgeschlagenen Verbesserungen unter wirtschaftlichen Aspekten geprüft, der abgeschlossene Meinungsbildungsprozess wird im Jahr 2016 erwartet.

1.1.5. Rückführung der GWH

Der Rat hat in seiner Sitzung am 18.06.2015 beschlossen, dass der nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführte Betrieb „GWH-Immobilienbetrieb“ zum 31.12.2015 geschlossen wird.

Im Rahmen des Projektes „Restrukturierung der GWH“ wurden die finanzwirtschaftlichen Prozesse und die zukünftige Aufbauorganisation festgelegt sowie die geforderte Konsolidierungssumme in Höhe von 500.000,- Euro durch geeignete Maßnahmen hinterlegt. Ab dem 01.01.2016 wird der bisherige Eigenbetrieb als Fachbereich geführt.

1.1.6. Dienstvereinbarung Brückentage

Im März 2015 wurde zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage) geschlossen.

Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Realisierung von Einsparungen bei den Betriebskosten der städtischen Dienstgebäude
- die Reduzierung der Überstunden-, Gleitzeit- und urlaubsbedingten bilanziellen Rückstellungen

und somit insgesamt die Realisierung einer für alle geltenden großzügigen Brückentageregelung sowie die Realisierung einer Konsolidierungsmaßnahme.

Die Dienstvereinbarung gilt zunächst für einen Evaluationszeitraum vom 01.03.2015 bis zum 31.12.2017 und umfasst bis zu diesem Zeitpunkt maximal sechs Schließungstage pro Jahr.

1.1.7. Neuaufstellung des Geschäftsverteilungsplans für Schulsekretariate

In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe bestehend aus dem Fachbereich Bildung (48), dem Gesamtpersonalrat und dem Fachbereich Personal und Organisation wurde der Geschäftsverteilungsplan für die über 60 Schulsekretariate der Hagener Schulen vom Grunde auf neu aufgestellt und zum 01.01.2015 in Kraft gesetzt.

Erforderlich wurde dies, da der bis dahin gültige Geschäftsverteilungsplan aus den 70er Jahren stammte und sich die darin enthaltenen Aufgaben aufgrund des Zeitraumes und des technischen Fortschritts überholt hatten.

Die Neuaufstellung erfolgte unter Beteiligung der Schulsekretärinnen, um die tatsächlichen Aufgaben im neuen Geschäftsverteilungsplan abbilden zu können.

1.1.8. Auswirkungen des Flüchtlingszustroms auf die Bereiche Feuerwehr und Fachbereich Jugend und Soziales

Der Zustrom von Geflüchteten führte in Hagen dazu, dass im Februar 2015 die Bezirksregierung die Stadt Hagen um Amtshilfe bat. Kurzfristig musste die Regenbogenschule so hergerichtet werden, dass eine Flüchtlingsunterbringung möglich wurde. Diese Aufgabe wurde unter Federführung der Feuerwehr (37) gelöst. In der folgenden Zeit war die Einrichtung weiterer Landesunterkünfte erforderlich. Auch hier erfolgte die Ertüchtigung der Objekte unter Federführung der Feuerwehr.

Neben der Zuweisung von Flüchtlingen, die in Landeseinrichtungen untergebracht wurden, erfolgte eine Zuweisung von Flüchtlingen an die Kommunen aufgrund des „Königsteiner Schlüssels“.

Die Betreuung dieser „Kommunalen Flüchtlinge“ hatte zur Folge, dass es zu vermehrten Personalbedarfen beim Fachbereich Jugend und Soziales (55) kam. Die zusätzlichen Personalbedarfe wurden vom Fachbereich Jugend und Soziales geltend gemacht und vom Fachbereich Personal und Organisation einer abschließenden Bewertung unterzogen. Die Auswirkungen werden im Stellenplan 2016/2017 deutlich.

Auswirkungen des Flüchtlingszustroms führten auch in den Bereichen GWH und Ausländerstelle zu Personalausweitungen.

Seit 01.12.2015 werden in einem gemeinsamen Projekt des Fachbereiches Jugend und Soziales und des Fachbereiches Personal und Organisation Strukturen untersucht und optimiert.

1.2. Interkommunale Zusammenarbeit

Die in den bisherigen Berichten dargestellten Themenfelder der interkommunalen Zusammenarbeit haben weiterhin Aktualität.

Die interkommunale Zusammenarbeit bietet sich insbesondere im Bereich neuer Aufgaben an, da hier verstärkt Synergieeffekte erzielt werden können und keine neuen Strukturen geschaffen werden müssen.

Durch die Kooperation mit der Stadt Herne konnten weitere Einsparpotentiale ermittelt werden, da die Städte Hagen und Herne baugleiche Feuerwehrleitstellen errichten. Dadurch ersparen sich beide Städte die ansonsten unbedingt notwendige redundante zweite Leitstelle für den Fall eines Ausfalles der Hauptleitstelle.

Die Aufgaben der Versorgungsverwaltung, des Elterngeldes und des Betreuungsgeldes werden in Kooperation mit Dortmund und Bochum wahrgenommen. Diese Kooperation erspart der Stadt Hagen das eigene Vorhalten einer Leitungsfunktion.

Ferner hat die Bezirksregierung die Erbringung von Dienstleistungen für Dritte als interkommunale Zusammenarbeit im weitesten Sinne anerkannt, so dass die hier generierten Erträge auf die Konsolidierungsmaßnahme angerechnet werden können.

Für u.a. WBH, Theater gGmbH und CVUA werden Leistungen für die Abrechnung der Personalkosten erbracht. Ferner werden auch in den Bereichen Datenschutz und Arbeitssicherheit Leistungen für Dritte gegen Kostenerstattung erbracht.

1.3. Flächenmanagement

Im Rahmen des strategischen Flächenmanagements wurden Maßnahmen entwickelt, die eine Reduzierung von Flächen ermöglichen. In großen Teilen konnte damit die Konsolidierungsmaßnahme der Flächenreduzierung und Konzentration auf zwei Standorte realisiert werden.

Als gegenläufige Faktoren sind der Anstieg der Flüchtlingszahlen und damit einhergehend auch die Zunahme des erforderlichen Personals und des Flächenbedarfs zu verzeichnen.

2. Entwicklung der Planstellen

2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2015

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2015 weisen folgende Stellen aus:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Beamte*	862,50	882	866	839,50	812,50	808,50	786,00	784,50
Beschäftigte**	1.395,58	1.408,06	1.361,40	1.311,90	1.150,90	1.134,90	1.131,02	992,02
Gesamt	2.258,08	2.290,06	2.227,40	2.151,40	1.963,40	1.943,40	1.917,02	1.776,52
Entwicklung - ggü. Vorjahr		31,98	-62,66	-76,00	-188,00	-20,00	-26,38	-140,50
Entwicklung insg. - seit 2008		31,98	-30,68	-106,68	-294,68	-314,68	-341,06	-481,56

*) inkl. Planstellen Beamte in Eigenbetrieben

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

Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert den Stellenabbau.

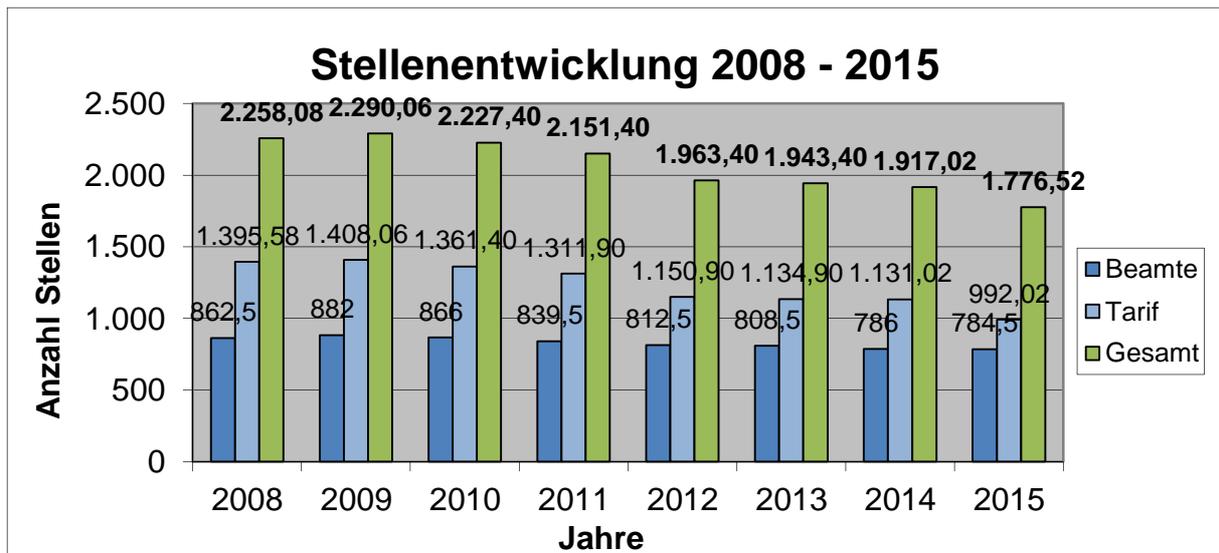


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Die Stellenentwicklung verdeutlicht die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen. Der Stellenplan weist eine deutliche Reduzierung auf.

2.2. Planstellen 2015 nach Bereichen

Im Jahr 2015 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2015
Allgemeine Verwaltung *	503,50	976,52	1.480,02
Feuerwehr (37)	243,00	15,50	258,50
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) **	16,00		16,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	22,00		22,00
insgesamt	784,50	992,02	1.776,52

*) inkl. Planstellen Jobcenter

**) Im Stellenplan werden nur Beamte der Eigenbetriebe geführt.

Abb. 5: Planstellen 2015 nach Bereichen

3. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

Ü1 – personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme:

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

Ü2 – vorübergehender Bedarf:

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

Ü4 – geringfügig Beschäftigte:

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

Zum Jahresende 2015 waren in den einzelnen Bereichen folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	Ü1 personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	Ü2 vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2015
Allgemeine Verwaltung	17,03	139,00	2,56	158,59
Feuerwehr (37)	1,00	4,00		5,00
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) *				0,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				0,00
insgesamt	18,03	143,00	2,56	163,59

*) Im Stellenplan werden nur Beamte der Eigenbetriebe geführt.

Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2015

Erläuterungen:

Ü1: davon 3 ehem. Auszubildende

Ü2:	Org.	Bezeichnung	Anzahl
11		Fachbereich Personal und Organisation	1,50
20		Kämmerei/NKF	24,05
20/CCC		Fachliches Customer Competence Center (CCC) Finanzwesen	4,80
25		Fachbereich Zentrale Dienste	1,50
32		Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen	17,50
37		Feuerwehr	4,00
48		Fachbereich Bildung	4,18
49/0		Fachbereich Kultur / Verwaltung	0,46
49/2		Fachbereich Kultur / Archiv	4,13
55		Fachbereich Jugend und Soziales	
55/1		Ambulante Erziehungshilfe	0,50
55/2		Pflege- und Wohnberatung, Seniorenbüro	2,95
55/3		Schulsozialarbeit (refinanziert)	5,04
55/3		Drogenhilfe	1,50
55/4		Heranziehung Elternbeiträge	1,28
55/4		Sprachförderung (refinanziert)	6,13
55/4		Hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Kitas	4,59
55/4		Integration	8,17
55/4		plus/Kita	5,00
55/4		zusätzliche. Bedarfe durch Ausbau	21,00
55/5		Asylangelegenheiten	12,00
55/6		Erziehungshilfen	3,49
61		Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,00
62		Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
69/0		Tierheim	0,73
69/3		Klimaschutz	1,50
69/5		Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (teilrefinanziert)	1,00
FB OB		Fachbereich des Oberbürgermeisters	1,00
GPR		Gesamtpersonalrat	1,00
VB 2/S		Steuerungsdienst	1,00

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2015

1.1. Personalwirtschaft

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung von Organisationsveränderungen und Konsolidierungsvorgaben lag der Hauptschwerpunkt im Personalbereich in 2015 darin, unabwendbare Bedarfe durch geeignetes Personal zu decken. In den meisten Fällen ist dies durch interne Umsetzungen gelungen. Im technischen, sozialen und medizinischen Bereich mussten jedoch fluktuationsbedingt externe Einstellungen vorgenommen werden. Auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung konnten aufgrund des hohen Personalabbaus der vergangenen Jahre und der verringerten Ausbildungszahlen nicht mehr alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Insbesondere im Finanzbereich und im Rahmen der Flüchtlingshilfe mussten auch hier Einstellungen vorgenommen werden.

Externe Einstellungen wurden und werden weiter restriktiv gehandhabt und nur in unabwendbaren Fällen vorgenommen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes geeignetes Personal gedeckt werden konnten.

Der **konzernweite Arbeitsmarkt** wird weiter betrieben, um auch künftig in Einzelfällen flexibel personalwirtschaftlich handeln zu können (s. auch Kapitel III). 2015 konnten z.B. von Arbeitslosigkeit bedrohte ENERVIE-Mitarbeiter bei der Stadt Hagen eingestellt werden.

Darüber hinaus wurde im Herbst 2015 mit der **Fortschreibung des Frauenförderplans** für die kommenden drei Jahre begonnen. Der Plan wird den politischen Gremien voraussichtlich im Mai 2016 vorgelegt.

1.2. Personalentwicklung

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

Dabei wird unterschieden zwischen Zielgruppenangeboten und offenen Angeboten.

Zur Orientierung und Information für die Mitarbeiter ist im Intranet eine dem Konzept entsprechende Kurzübersicht zu Personalentwicklungsmaßnahmen mit dahinterliegenden Erklärungen veröffentlicht:

Zielgruppenangebote:

- PE für Beigeordnete mit ihren Fachbereichsleitern und Amtsleitern (Führungsebene 1,2,3)
- PE für neue Fachbereichsleiter, Amtsleiter und Abteilungsleiter (Führungsebene 3 und 4)
- PE für Sachgruppenleiter und Teamleiter (Führungsebene 5)
- PE für Mitarbeiter nach längerer Erkrankung (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- PE für Servicemitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt
- PE für Mitarbeiter, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind
- PE für neue Mitarbeiter (extern Eingestellte, Rückkehrer)

- PE für Beurteiler und zu Beurteilende
- PE für Ausbilder und Auszubildende

Offene Angebote:

- Gesundheitsförderung (Jahresprogramm mit diversen Aktionen)
- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeiter (Psychosoziale Einzelberatungen bei Konflikten, persönlicher Unzufriedenheit, Überlastung, Supervisionsanliegen, zur Kompetenzerweiterung / Führungscoaching)
- Gruppenberatungen für ratsuchende Gruppen/Teams (Moderationservice, Workshops bei Konflikten, Supervisionsanliegen für gemischte Gruppen, Teamentwicklung für bestehende oder neue Teams, zur Kompetenzerweiterung)



Abb. 7: Personalentwicklungsmaßnahmen im Überblick

Über die hier dargestellten Instrumente und Maßnahmen hinaus finden sich wie bisher weitere Instrumente von Personalentwicklung in den Bereichen:

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

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

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

In 2015 wurden folgende PE-Maßnahmen durchgeführt:

1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte

Die Personalentwicklung für Führungskräfte erfolgt zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

- Führungsebene 1: Oberbürgermeister
- Führungsebene 2: Beigeordnete
- Führungsebene 3: Fachbereichs-, Amts-, Betriebsleiter
- Führungsebene 4: Abteilungs-, Ressort-, Fach-, Geschäftsbereichsleiter
- Führungsebene 5: Sachgruppen-, Teamleiter
- Führungsebene 6: weitere Führungsebenen wie z.B. Gruppensachbearbeiter unterhalb der Ebene 5

- **Personalentwicklung für die Führungsebenen 1, 2 und 3**
(OB, Beigeordnete mit ihren Fachbereichs- und Amtsleitern und vglb. Positionen)

Führungskulturentwicklung / Werteprozess „Gemeinsam geht gut“:

Im Rahmen der konzeptionell vorgesehenen Führungsunterstützung für die aktuellen Fachbereichs- und Amtsleiter mit ihren Beigeordneten wurde die in 2011 begonnene Führungskulturentwicklung fortgesetzt. Dem Prinzip „von oben nach unten“ folgend fanden weitere nunmehr intern geleitete Moderationen mit dem OB, den Beigeordneten und den Fachbereichs- und Amtsleitungen statt. Ziel ist die Implementierung eines von Respekt und Wertschätzung getragenen Kommunikationsstils aller Führungsebenen unter dem Motto „Gemeinsam geht gut“. Den Hintergrund bildet dabei ein gemeinsamer Wertekanon.

In 2015 wurde auch die Führungsebene 4 - Abteilungsleitung entsprechend intern moderiert.

Anzahl Teilnehmer	26 in Führungsebene 1 - 3 68 in Führungsebene 4
Einschätzung	In 2016 wird die thematische Platzierung bis zur letzten Führungsebene 5 und 6 abgeschlossen sein, muss jedoch mit ständiger Übung gefüllt werden, um eine veränderte Führungskultur auf Dauer spürbar werden zu lassen.

Come together Führungsforum für die Führungsebene 1, 2 und 3

Seit Ende 2015 richtet sich dieses Format gezielt an die Entscheidungsträger der Stadt Hagen: an den Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichs- und Amtsleiter. Zwei bis drei mal jährlich findet für diese Teilnehmergruppe eine after-work-Veranstaltung mit wechselnden Referenten zu Führungsthemen statt.

Hier sollen neue Erkenntnisse erlebt und angestoßen werden, ungewöhnliche Lösungsansätze entdeckt werden und Ideen für die Organisation mitgenommen werden. Neben Wis-

sensvermittlung zu speziellen Führungsthemen stehen Impulse zur Handlungsorientierung im Vordergrund.

Anzahl Teilnehmer	26 in Führungsebene 1 - 3
Einschätzung	In 2016 wird das Format nach gutem Auftakt 2x jährlich fortgesetzt.

Kollegiale Beratungsgruppen in Führungsebene 3 und 4:

Seit der ersten gelungenen Auftaktveranstaltung in 2012 bestehen inzwischen unter Begleitung der Personalentwicklung zwei Gruppen „kollegiale Beratung“, deren Mitglieder sich in regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen gegenseitig unterstützen. Nach einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Jeder Teilnehmer profitiert dabei von der Erfahrung der anderen.

Anzahl Teilnehmer	23 in 2 Gruppen
Einschätzung	Für beide Gruppen wird jeweils nach ca. einem Jahr im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach einem weiteren externen Input ermittelt. Ziel ist die dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden Settings. Zwei weitere Gruppen sind für 2016 geplant. Voraussetzung ist auch für diese beiden Gruppen die Teilnahme an einer extern geleiteten Impulsveranstaltung, in der das Instrument der kollegialen Beratung vorgestellt und durchgeführt wird.

- **Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4**
(Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleiter und vglb. Positionen)

Das Nachbesetzungsverfahren von frei werdenden Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungsstellen beginnt ein Jahr vor dem Ausscheiden des aktuellen Stelleninhabers, so dass der neu ausgewählte Kandidat die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist ein Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil. Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt.

Anzahl Begleitung neuer Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleiter	17
Anzahl Gespräche	PE/Qualifizierungsgespräche: 30 Interne Führungcoachings: 39
Einschätzung	Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die kompensierenden PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungcoachings, die in 5 - 10 Einzelterminen auch praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln.

- **Bausteinprogramm für Führungsebene 5**
(Gruppenleiter und vglb. Positionen)

Sachgruppenleiter/Teamleiter und vglb. können sich zur Teilnahme an dem jährlich stattfindenden Bausteinprogramm bewerben. Diese Zielgruppe nimmt bereits Personalverantwortung wahr und kommt als Nachfolge für Abteilungsleiter und vglb. Positionen in Frage. Das Bausteinprogramm vermittelt in 4 x 2 Tagen Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement etc. Dazu kommt ein durch interne Referenten gestalteter Tag zu Führungsthemen aus dem Rathaus. Seit dem Jahrgang 2010 gibt es darüber hinaus einen „follow-up“-Tag zur Reflektion der Erkenntnisse nach Ablauf eines Jahres. In Anerkennung der Fortbildungsbereitschaft werden nach Abschluss der Reihe Teilnahme-Urkunden durch den OB überreicht.

Auf Wunsch wurde in 2015 erstmals die Zielgruppe verändert und die Führungsebene 4 - Abteilungsleiter - angesprochen. Es gab keine Überbuchung, so dass diese Zielgruppe alle vier Jahre angesprochen wird, um auf Fluktuationen mit der Schulung passend reagieren zu können.

Anzahl Teilnehmer	17
Einschätzung	Zielgruppenzusammenführung, Erkennen ähnlicher Problemlagen, Austauschmöglichkeit und Lernen von veränderten Verhaltensoptionen durch eine beispielhaft gute Referentin macht diese Veranstaltungsreihe zu einem notwendigen Bestandteil von PE. Im Anschluss an die Bausteinreihe werden derselben Gruppe weitere Themen eigener Wahl angeboten. Ziel ist die Vernetzung und Stabilisierung der Gruppe sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft. Für 2016 wird wieder die Führungsebene 5 – Sachgruppenleiter/Teamleiter geschult.

1.2.2. Personalentwicklung zur Gesundheitsförderung

- **Gesundheitstag für alle städtischen Mitarbeiter**

Zum dritten Mal organisierte die AG Gesundheit diesen Gesundheitstag im Format einer Marktveranstaltung. Ein breites Angebot informativer und präventiver Themen und Aktionen fand reges Interesse bei den Mitarbeitern. Es wurden konkrete Tests mit Hinweisen auf Gesundheitsrisiken durchgeführt: Lungenfunktionstest, Seh- und Hörtest, Bluttest, HWS-Beweglichkeitstest, Stresstest, Blutdruck.

An Infoständen zu gesunder Ernährung, Gewichtsreduktion, Impfstatusprüfung, Suchtgefahren, Umgang mit dem Defibrillator konnten die Mitarbeiter wichtige Erkenntnisse im Gespräch mit den Experten gewinnen. Praktische Erfahrungen boten der Einsatz von Rauschbrille, Teilnahme an Kurzmassagen und Bewegungsangeboten für den Rücken.

Abgerundet wurde der Gesundheitstag mit Vorträgen heimischer Mediziner zu Herzinfarktanzeichen, Durchblutungsstörungen in den Beinen, Schlaganfallvorbeugung und -Akuttherapie.

Anzahl Teilnehmer	ca. 300
Einschätzung	Das große Interesse und die Rückmeldungen der Mitarbeiter bestätigte die gelungene Kombination aus Information, Testungen und praktischen Übungen. Ein Gesundheitstag wird alle drei Jahre durchgeführt.

- **Bewegungsangebote**

„Bewegte Mittagspause“ auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit (1x wöchentlich, 30 Minuten) erzielt den Nebeneffekt, das Thema Bewegung auch in der Freizeit bei einem möglichst großen Teilnehmerkreis attraktiv zu machen.

Anzahl Teilnehmer	18: Rathaus I (Januar - Juni 2015) 16: Rathaus I (August - Dezember 2015)
Kursleiterin: Katharina Tiemann	15: Rathaus II (Januar - Juni 2015) 10: Rathaus II (August - Dezember 2015)
Einschätzung	Nach vielen Jahren nach wie vor etabliert. Die Übertragungsabsicht auf den Freizeitbereich gelingt insofern, dass etliche sich nun stärker auch „privat bewegen“. Bei sinkenden Teilnehmerzahlen wird über ein Alternativangebot zur Bewegung nachgedacht

- **Info-Veranstaltungen**

Vormittags, überwiegend außerhalb der Arbeitszeit, mit geringem Finanzaufwand durch Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Ärzten, Apotheken etc., wurden in 2015 folgende Info-Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen mit Arbeitsplatzbezug angeboten.

Anzahl Teilnehmer	199
„Jeder Schritt macht fit“ BKK vor Ort	Auftaktveranstaltung mit einem Vortrag zur gesunden Bewegung verbunden mit der Ausgabe eines Schrittzählers. Abschlussveranstaltung zur Reflektion
Einschätzung	Infoveranstaltungen, die zu eigener Aktivität einladen und entsprechend begleitet werden, sind bei den Mitarbeitern besonders beliebt. Hierüber wird häufig eine nachhaltige Verhaltensbeeinflussung zur Gesunderhaltung erreicht.

- **Vortrag „Warum Sport zur Gesunderhaltung sinnvoll ist“**

Anzahl Teilnehmer	42
Herr Dr. Markgraf, AKH	Der Vortrag beinhaltete auch die Themen Diabetes und Ernährung.
Einschätzung	Der Vortrag bot einen theoretischen Hintergrund zur aktiven Schrittzählermessung und machte deutlich wie wichtig eigenes gesundheitliches Engagement ist.

- **Vortrag „Aorta- Erkrankungen mit anschl. Ultraschall“**

Anzahl Teilnehmer Frau Dr. Trube, KKH	28
Einschätzung	Die Expertin aus einem Hagener Krankenhaus kombinierte medizinisches Fachwissen und die praktische Messung der Bauchaorta. So konnte allen TN die Sorge einer körperlichen Schwäche in diesem Bereich genommen werden.

- **Vortrag „Erfolgreich Führen- Gesundheit erhalten“**

Anzahl Teilnehmer Institut Dr. Müller Köln	9
Einschätzung	Jeweils eine Veranstaltung jährlich wird durch einen externen Referenten geleitet. In der Regel sind hier Führungskräfte die gewünschte Zielgruppe, um den Gedanken einer „gesunden Führung“ in den Arbeitsalltag zu transportieren und über entsprechende Verhaltensweisen lebendig werden zu lassen.

- **Neue Kooperation mit der J-Apotheke**

Seit dem 01.09.2015 bietet die Jupiter Apotheke im Stadtfenster allen städtischen Mitarbeitern einen vergünstigten Body Check an. Dieser beinhaltet:

- Blutzuckermessung
- Messung des Cholesterin-Wertes
- Blutdruckmessung
- BMI Ermittlung

- **Plattform im Intranet**

Eine Plattform im Intranet sammelt Anregungen der Mitarbeiter. Diese dienen der Arbeitsgruppe Gesundheit zur Planung der Aktionen zur Gesundheitsförderung.

Die Plattform wird wenig genutzt, so dass die AG Gesundheit nun dazu übergegangen ist, Kritik- und Anregungsbögen nach jeder abgeschlossenen Veranstaltung entsprechend auszuwerten.

1.2.3. Beurteilungswesen

Auf Wunsch erfolgen Einzel- oder Kleingruppenberatungen zur Handhabung des neuen Beurteilungsbogens, der im Rahmen des eingeführten Regelbeurteilungswesens seit dem 01.01.2011 verwendet wird.

Anzahl Teilnehmer	4
Einschätzung	Das System ist mittlerweile bekannt. Schulungsnachfragen erfolgen meist nur noch bei Aufgabenwechsel durch Fluktuationen. 1x jährlich wird im internen Fortbildungsprogramm eine Gruppenschulung angeboten.

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

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von Mitarbeitern, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung nur ungenügend auf eine durch organisatorische Veränderung entstandene neue Aufgabe vorbereitet sind. Ein breites Spektrum an PE-Maßnahmen (fachl. Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung.

Anzahl Teilnehmer	3
Einschätzung	Die Anzahl der Teilnehmer schwankt aufgrund der nicht einschätzbaren Passung zwischen der neuen Aufgabe und Mitarbeiterprofil.

1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder Moderation oder Workshops in Anspruch zu nehmen. Es entsteht kein Finanzaufwand, da drei interne Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation dieses Portfolio darstellen.

Auslösende Themen sind bei den Einzelberatungen:

- Konflikt
- Unzufriedenheit (persönlich)
- Überforderung/Überlastung
- Kompetenzerweiterung
- Supervision

Auslösende Themen sind bei den Gruppenberatungen:

- Konflikt
- Teamentwicklung für bestehende oder neue Teams
- Supervision für gemischte Gruppen
- Kompetenzerweiterung

Format	Anzahl Termine	Gesamt TN
Einzelberatungen	537	134
Gruppenberatungen	190	717
Einschätzung	Tendenz steigend – auch wegen des Effektes positiv wahrgenommener Unterstützung	

1.2.6. Sozialkompetenzseminare für Brandmeisteranwärter

Auch in 2015 wurde diese Seminareinheit für die neuen Brandmeisteranwärter fortgeführt.

Der Seminarinhalt liegt wie bisher auf dem Erlernen erweiterter sozialer Kompetenz, insbesondere durch angemessene Kommunikationstechniken, auch in Notfall- und Krisensituationen. Die unterschiedlichen Rollen eines städtischen Bediensteten, Auszubildenden, Retters und Helden mit den damit verbundenen Erwartungen werden geklärt, angemessenes Verhalten und Gefahren werden verdeutlicht.

Besonderer Schwerpunkt liegt in der Intervention bei suizidalen Krisen und der Handlungskompetenz der vor Ort tätigen angehenden Feuerwehrbeamten. Dies wird durch theoretisches Wissen über Kommunikationsmöglichkeiten sowie psychologischem Hintergrundwissen vermittelt und in praktischen Rollenspielen geübt.

Darüber hinaus erfolgt ein Exkurs über Rechte und Pflichten eines angehenden Feuerwehrbeamten.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gesundheitsprävention als Schutz vor übermäßiger psychischer Gefährdung durch emotional belastende Ereignisse im Dienst.

Anzahl Teilnehmer	19
Einschätzung	Diese Einführungsveranstaltung gehört inzwischen zum etablierten Programm für 37.

1.2.7. Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 84 SGB IX steht das betriebliche Eingliederungsmanagement hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeiterkrankten Mitarbeitern (mehr als 42 Kalendertage in den letzten 12 Monaten) als persönliches Hilfsangebot zur Seite.

In 2015 wurden 48 Mitarbeiter schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 130 Beratungsgesprächen für 43 Personen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

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

Entsprechend kam es bei 43 Mitarbeitern zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz)-Situation. Bei 51 gesundheitsbelasteten Mitarbeitern kam es zu abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führten.

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

In 21 Einzelfällen waren konkrete Hilfen erforderlich. Konfliktklärungsgespräche mit anderen Beteiligten, Unterstützung durch technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz bis hin zu Arbeitszeitreduzierungen oder Umsetzungen in neue, weniger belastende Arbeitsfelder sind als gesundheitsfördernde Verbesserungen durchgeführt worden.

1.2.8. Gewaltprävention

In 2015 wurde die Kampagne „Gewaltprävention“ gestartet. Hierbei handelt es sich um einen unterstützenden Maßnahmenkatalog für die Mitarbeiter.

Ob im Innen- oder Außendienst kann es – besonders bei ordnungsdienstlichen, restriktiven Kundenkontakten – zu Bedrohungs- und Gefahrensituation und (verbaler) Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung kommen. Die Kampagne basiert auf der „Null-Toleranz bei Gewalt“-Strategie und bringt Mitarbeiterschulung, Intranet unterstützende Dienste und die Verantwortung der Vorgesetzten passgenau zusammen.

Nach einer internen „Stellenausschreibung“ als Multiplikator der Gewaltprävention meldeten sich zunächst 17 Mitarbeiter aus dem Querschnitt der betroffenen Verwaltungszweige. Durch weitere Aufrufe und Informationen im Intranet konnten weitere Mitarbeiter gewonnen werden, sodass bei der anstehenden intensiven Fortbildung schließlich 28 Mitarbeiter in Strategien der Gewaltprävention geschult wurden. Eine Auftaktveranstaltung wurde unterstützt durch das Kriminalkommissariat „Gewaltprävention“ der Polizei Hagen. In der zweiten Jahreshälfte wurde die Fortbildung weiter geführt durch die Personalentwicklung im Fachbereich 11, und durch zwei intensive Trainingstage in gewaltvermeidenden Strategien durch spezialisierte Polizeibeamte als Referenten der GbR „Selbst und Bewusst“.

Ende des Jahres konnte zudem die Dienstanweisung „Gewaltprävention“ und ein umfangreiches Informationssystem und Anzeigemodule im Intranet allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.

Mittlerweile sind 28 Mitarbeiter intensiv als Multiplikatoren der „Gewaltprävention“ tätig.

Im Dezember eröffnete der Oberbürgermeister zusammen mit dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates offiziell die Kampagne „Null-Toleranz bei Gewalt“

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

2.1.1. Stammkräfte

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

- Aushilfen
- befristet Beschäftigte
- Mitarbeiter in Elternzeit, Beurlaubung
- Mitarbeiter in der Freistellungsphase ATZ
- Auszubildende und Praktikanten
- Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst (BFD) / Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)

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

Die folgenden Übersichten enthalten die Summen aller Stammkräfte sowie die jährliche Entwicklung (2.1.1.1) bzw. Anzahl der Zugänge und Abgänge (2.1.1.2) differenziert nach den Bereichen Allgemeine Verwaltung und Feuerwehr (37) sowie für die Eigenbetriebe Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT). Zum 01.01.2015 wurde das bisherige Amt 46 (Theater) in die Rechtsform einer gGmbH überführt. Zuvor wurde das künstlerische Personal und Orchester als eigener Bereich ausgewiesen.

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Stammkräfte * Bereich	Bestand am		Bestand am		Bestand am	Bestand am	Entwicklung	in Prozent
	31.12.2008		31.12.2011		31.12.2014	31.12.2015		
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100%		1.484,04 81,06%		1.378,05 75,28%	1.337,35 73,05%	-493,33 ↘	-26,95%
Feuerwehr (37)	254,97 100%		260,65 102,23%		260,97 102,35%	262,47 102,94%	7,50 ↗	2,94%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	383,01 100%		367,54 95,96%		353,23 92,22%	355,16 92,73%	-27,85 ↘	-7,27%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96 100%		84,64 109,98%		74,83 97,23%	77,93 101,26%	0,97 ↗	1,26%
bis einschl. 2014: Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100%		146,24 98,82%		146,96 99,30%	0,00 0,00%	-147,99 ↘	-100,00%
insgesamt	2.693,61 100%		2.343,11 86,99%		2.214,04 82,20%	2.032,91 75,47%	-660,70 ↘	-24,53%

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	3.107		2.754		2.601	2.403	-704	↘	-22,66%
--------------------	-------	--	-------	--	-------	-------	------	---	---------

Abb. 8: Stammkräfte in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2008 bis 2015 findet sich in der Anlage 1. Die in der Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als Startniveau (= 100%) festgelegten Jahresbeginn 2009. In der zugehörigen Grafik werden die in der Tabelle aufgeführten vergangenen und aktuellen Jahreswerte nebeneinander als Balken dargestellt.

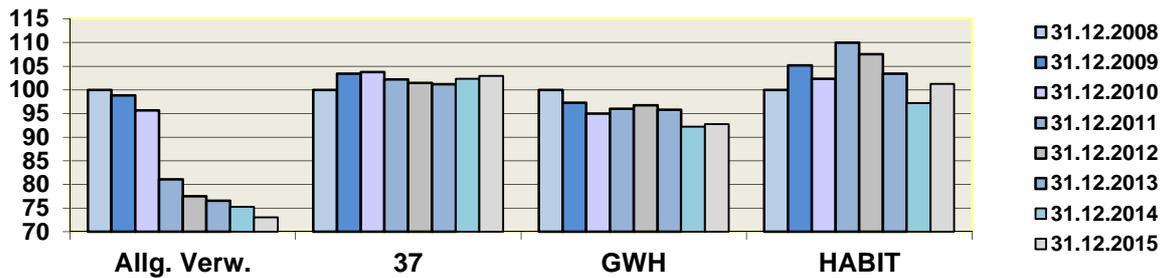


Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008

So erkennt man in den Bereichen Feuerwehr (37) und Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **bezogen auf die Startbasis** einen geringen Personalanstieg, in den Bereichen Allgemeine Verwaltung und Gebäudewirtschaft (GWH) liegen die aktuellen Personalbestände dagegen deutlich unter denen von 2009. In der Allgemeinen Verwaltung wurde die Reduzierung um mehr als 25% insbesondere durch Organisationsveränderungen realisiert.

Insgesamt ist bis Ende 2010 zunächst ein moderater, aber kontinuierlicher Personalabbau zu erkennen. Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergibt sich 2011 aus den Abgängen aus der Allgemeinen Verwaltung in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR, ehem. SEH). Mit Organisationsverfügung zur Erweiterung der GWH wurde 2012 der frühere Fachbereich Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) aufgelöst und dessen bisherige Aufgaben u.a. zur GWH verlagert. Die daraus resultierenden Personalbewegungen aus der Kernverwaltung in die GWH zehrten 2012 den dort selbst generierten Personalabbau auf und führten in diesem Bereich zu einer zeitweiligen Spitze. In den Jahren 2013 und 2014 hat sich dann der allgemeine Trend des sukzessiven Abbaus des Stammpersonals fortgesetzt. Der Rat der Stadt Hagen hat 2014 die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK / separater Ausweis in den Personalberichten), wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der Allgemeinen Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Damit ist im Berichtsjahr ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen.



Abb. 10: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit dem 31.12.2008

Die tendenziell sinkenden Beschäftigtenzahlen korrespondierten bislang grundsätzlich mit der demografischen Entwicklung in Hagen (gem. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort für Statistik – www.hagen.de). Bis 2013 ist ein kontinuierlicher Bevölkerungsrückgang erkennbar. Zum Stand 31.12.2014 ist erstmals ein geringer Zuwachs ausgewiesen,

allerdings erfolgte in 2014 eine Umstellung in der Fortschreibungsmethodik. Im Berichtsjahr ist ein merklicher Anstieg der Gesamtbevölkerung von 1,6% zu verzeichnen, wobei dieser aus einem Saldo aus dem höheren Zugang ausländischer Einwohner gegenüber dem Abgang deutscher Bewohner resultiert. Insgesamt liegt die Einwohnerzahl aktuell immer noch unter der von 2008.

Bevölkerung zum 31.12.	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015
lt. Fortschreibung Basis Volkszählung 1987	193.979	191.558	190.509	189.240	187.810	186.465		
lt. Einwohnermelde- register	195.826	193.474	191.986	190.883	189.955	189.379	190.448	193.504
ggü. Vorjahr	-1.874	-2.421	-1.049	-1.269	-1.430	-1.345		
	-0,96%	-1,25%	-0,55%	-0,67%	-0,76%	-0,72%		
	-1.788	-2.352	-1.488	-1.103	-928	-576	1.069	3.056
	-0,90%	-1,20%	-0,77%	-0,57%	-0,49%	-0,30%	0,56%	1,60%
Entwicklung insgesamt seit 2008		-2.421	-3.470	-4.739	-6.169	-7.514		
		-1,25%	-1,79%	-2,44%	-3,18%	-3,87%		
		-2.352	-3.840	-4.943	-5.871	-6.447	-5.378	-2.322
		-1,20%	-1,96%	-2,52%	-3,00%	-3,29%	-2,75%	-1,19%

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

Abb. 11: Bevölkerungsentwicklung seit 2008

2.1.1.2. Entwicklung in 2015

Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gGmbH überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Das künstlerische Personal (NV Bühne und TVK), das bislang in den Personalberichten separat ausgewiesen wurde, entfällt damit gänzlich zum Berichtsstichtag. Daneben wurden Beschäftigungsverhältnisse der Allgemeinen Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Letztlich hat sich dadurch im Berichtsjahr auch der Personalbestand der Allgemeinen Verwaltung per Saldo gegenüber den Vorjahreszahlen reduziert.

Feuerwehr (37) und die beiden Eigenbetriebe verzeichnen dagegen geringe Zuwächse. Der Personalbestand bei 37 richtet sich nach dem Brandschutzbedarfsplan und liegt auf einem Niveau, das auch die Arbeitsgemeinschaft der Berufsfeuerwehren NRW als angemessene Untergrenze vorsieht.

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte deutlich reduziert worden.

Stammkräfte * Bereich	Bestand am 31.12.2014	Zugänge bis 31.12.2015	Abgänge bis 31.12.2015	Bestand am 31.12.2015	Entwick- lung bis 31.12.2015		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	1.378,05	89,00	-129,70	1.337,35	-40,70	↘	-2,95%
Feuerwehr (37)	260,97	17,00	-15,50	262,47	1,50	↗	0,57%
Künstlerisches Personal und Orchester (ehem. 46)	146,96	0,00	-146,96	0,00	-146,96	↘	-100,00%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	353,23	22,64	-20,71	355,16	1,93	↗	0,55%
Hagener Betrieb für Informations- technologie (HABIT)	74,83	9,02	-5,92	77,93	3,10	↗	4,14%
insgesamt	2.214,04	137,66	-318,79	2.032,91	-181,13	↘	-8,18%

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 12: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2015

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Personalbewegungen in den einzelnen Bereichen.

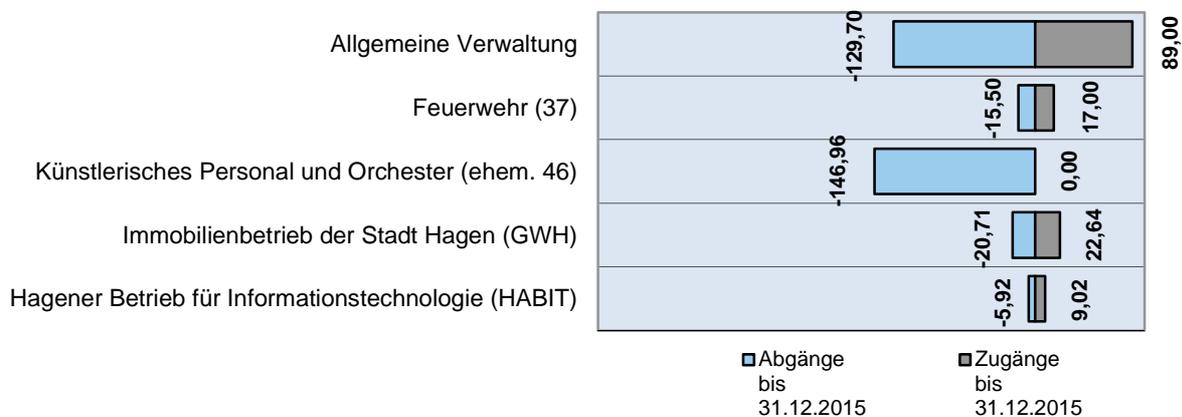


Abb. 13: Zu- und Abgänge bis 31.12.2015

2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

In den folgenden Übersichten sind die sonstigen aktiven Beschäftigungsverhältnisse angeführt, die neben den zuvor dargestellten Stammkräften in den Personalberichten ebenfalls quartalsweise berichtet werden.

Um eine Vergleichbarkeit zu den Stammkräften zu ermöglichen, wurden bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen die ermittelten Zahlen auf Vollzeitkräfte umgerechnet. Die besonderen Beschäftigungsverhältnisse werden in Kopffzahlen dargestellt. In der Praxis handelt

es sich im Übrigen hierbei in der Regel um Vollzeit-Beschäftigungen. Eine Ausnahme bilden die Zahlen der Auszubildenden, hier stellte 2012 in der Allgemeinen Verwaltung der Beginn zweier Auszubildenden in Teilzeit (75%) ein Novum dar. Eines davon wird voraussichtlich erst im Sommer 2016 erfolgreich beendet. Im Einstellungsjahr 2015 hat eine weitere Person ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen, so dass es zum Berichtsstichtag insgesamt zwei Teilzeitauszubildende (1,5 VZK) in der Allgemeinen Verwaltung gibt.

2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.12	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15			Entwicklung ggü. Vorjahr	in Prozent
					Aus-hilfen	befr. Be-schäf-tigte	insg.		
Allgemeine Verwaltung	109,24	124,34	109,09	113,26	0,32	139,77	140,09	26,83 ↗	23,69%
Feuerwehr (37)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	3,00 ↗	
Künstlerisches Personal und Orchester (ehem. 46)	8,50	19,00	17,10	14,89	0,00	0,00	0,00	-14,89 ↘	-100,00%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	42,85	59,80	15,19	21,63	16,65	2,58	19,23	-2,40 ↘	-11,10%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3,00	1,54	5,00	3,00	0,00	2,00	2,00	-1,00 ↘	-33,33%
insgesamt	163,59	204,68	146,38	152,78	16,97	147,35	164,32	11,54 ↗	7,55%

Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2015

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	30,85	↗	28,24%
Feuerwehr (37)	3,00	↗	
Künstlerisches Personal und Orchester (ehem. 46)	-8,50	↘	-100,00%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-23,62	↘	-55,12%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-1,00	↘	-33,33%
insgesamt	0,73	↗	0,45%

Abb. 15: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung kommt es regelmäßig zu befristeten Personalbedarfen - insbesondere in Spezialberufen.

So wurden beispielsweise im Fachbereich Jugend und Soziales (55) im Berichtsjahr insgesamt 5,5 Stellen für "Schulsozialarbeiter" für die Dauer von zwei Jahren befristet eingerichtet, von denen mangels interner Besetzungsmöglichkeit 4,0 extern besetzt wurden. Besonders betroffen ist auch regelmäßig der Kita-Bereich. Um die gesetzlichen Vorgaben des KiBiz hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, sind jedes Jahr befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Dabei ist eine hohe Fluktuation zu verzeichnen. Insgesamt ist die Gesamtzahl der Erzieher/Kinderpfleger - bedingt durch den Ausbau der U3-Betreuung - gestiegen. Darüber hinaus ist durch gesetzliche Änderungen (KiBiz, 2. Revision) im Kita-Bereich ein zusätzlicher Bedarf an Hauswirtschaftskräften entstanden.

Im Rahmen einer Haushaltskonsolidierungsmaßnahme wurde Mitte Juli 2015 auf der BAB 45 eine neue Geschwindigkeitsüberwachungsanlage in Betrieb genommen. Die prognostizierten höheren Fallzahlen sollen zu Einnahmesteigerungen führen, die den entstehenden Personalmehrbedarf in der Bußgeldstelle rechtfertigen. Es wurden in diesem Zusammenhang acht Vollzeitkräfte befristet für zwei Jahre eingestellt, da intern kein Personal für die Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung stand.

Nicht zuletzt führen der Flüchtlingszustrom und auch die Zuwanderung aus osteuropäischen Staaten zu vermehrten Personalbedarfen beim Fachbereich Jugend und Soziales, der Ausländerstelle, der Beratungsstelle im Fachbereich Bildung (Integrations- und Sprachförderkurse) und der GWH (Betreuung kommunaler Unterkünfte). So wurden im Fachbereich 55 u.a. Sozialarbeiter befristet eingestellt. Im Rahmen der Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes übernehmen derzeit auch Pensionäre für befristete Zeiträume Tätigkeiten in der Flüchtlingshilfe bei 32 und 55.

Auch bei der Feuerwehr nimmt ein befristet Beschäftigter Aufgaben im Zusammenhang mit dem Flüchtlingsmanagement (Einsatzabrechnung mit der Bezirksregierung) wahr. Daneben wurden 2015 zwei weitere Kräfte für die Abrechnung von Krankentransporten und Rettungsdiensteinsätzen befristet eingestellt.

In der Gebäudewirtschaft sind immer wieder Stellen ausscheidender Stammkräfte nachbesetzt worden. Die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führen hier korrespondierend zu einem Rückgang ggü. dem Basiswert.

2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse (Auszubildende, Praktikanten, BFD/FSJ)

Bereiche	Be- stand am 31.12.08	Be- stand am 31.12.10	Be- stand am 31.12.12	Be- stand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15				Entwick- lung ggü. Vorjahr	in Prozent	
					Aus- zubil- dende	Prakti- kanten	BFD + FSJ	insg.			
Allgemeine Verwaltung	153	97	64	93	32	25	19	76	-17	↘	-18,28%
Feuerwehr (37)	17	11	8	13	12	0	0	12	-1	↘	-7,69%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	2	3	2	4	4	0	0	4	0	-	0,00%
Hagener Betrieb für Informationstechno- logie (HABIT)	11	6	2	3	4	0	0	4	1	↗	33,33%
insgesamt	183	117	76	113	52	25	19	96	-17	↘	-15,04%

Abb. 16: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2015

Nachdem 2014 in der Allgemeinen Verwaltung die Bereiche Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst deutliche Zuwächse verzeichneten, ist im Berichtsjahr wieder ein Rückgang festzustellen. Insgesamt liegen die Zahlen immer noch deutlich unter den Basiswerten.

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Allgemeine Verwaltung	-77,00	↘	-50,33%
Feuerwehr (37)	-5,00	↘	-29,41%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	2,00	↗	100,00%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-7,00	↘	-63,64%
insgesamt	-87,00	↘	-47,54%

Abb. 17: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Allgemeinen Verwaltung ist seit 2008 bis 2012 um mehr als 70% stark zurückgegangen. Die engen finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zwingen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. In den Jahren 2010 und 2011 sind so mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden auch in der Vergangenheit regelmäßig Ausbildungsplätze z.T. auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgte vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Seit 2013 steigt die Zahl der Ausbildungsverhältnisse. Im Hinblick auf die kommenden Jahre soll die Ausbildung insgesamt

bedarfsorientiert erfolgen. Für den Bereich der Allgemeinen Verwaltung z.B. mit dem Ziel einer Beschäftigung im Jobcenter Hagen, da hier eine Erhöhung des (refinanzierten) kommunalen Anteils beabsichtigt ist. Im Bereich der Verwaltungsfachangestellten („mittlerer“ Dienst) mit dem Ziel, erhebliche fluktuationsbedingte Vakanzen wie in Schulsekretariaten und publikumsintensiven Bereichen ausgleichen zu können. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung dem durch die planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Zu Beginn des jeweiligen Ausbildungszeitraums wird jedoch keine Übernahmezusage erfolgen. Hier bleibt die dynamische Entwicklung im Bereich der Personalwirtschaft der nächsten Jahre abzuwarten. Der Abschluss der Ausbildung mit einer überdurchschnittlichen Leistung bietet perspektivisch aber zumindest die Option, übernommen zu werden. Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Auszubildenden bei der Stadt Hagen weiter moderat steigen wird. Nachdem im Berichtsjahr die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst leicht zurückging, sollen im Einstellungsjahr 2016 wieder mehr, d.h. insgesamt 34 Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich sowie im feuerwehrtechnischen Dienst, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich besetzt werden.

Bereich	Anzahl Auszubildende							
	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14	31.12.15
Allgemeine Verwaltung	97	98	65	36	29	34	41	32
Feuerwehr (37)	9	4	3	2	8	7	13	12
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	2	3	3	1	2	3	4	4
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	11	10	6	4	2	2	3	4
	119	115	77	43	41	46	61	52
Veränderung insgesamt seit 2008		-3,36%	-35,29%	-63,87%	-65,55%	-61,34%	-48,74%	-56,30%
Veränderung Allg. Verw. seit 2008		1,03%	-32,99%	-62,89%	-70,10%	-64,95%	-57,73%	-67,01%

Abb. 18: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008

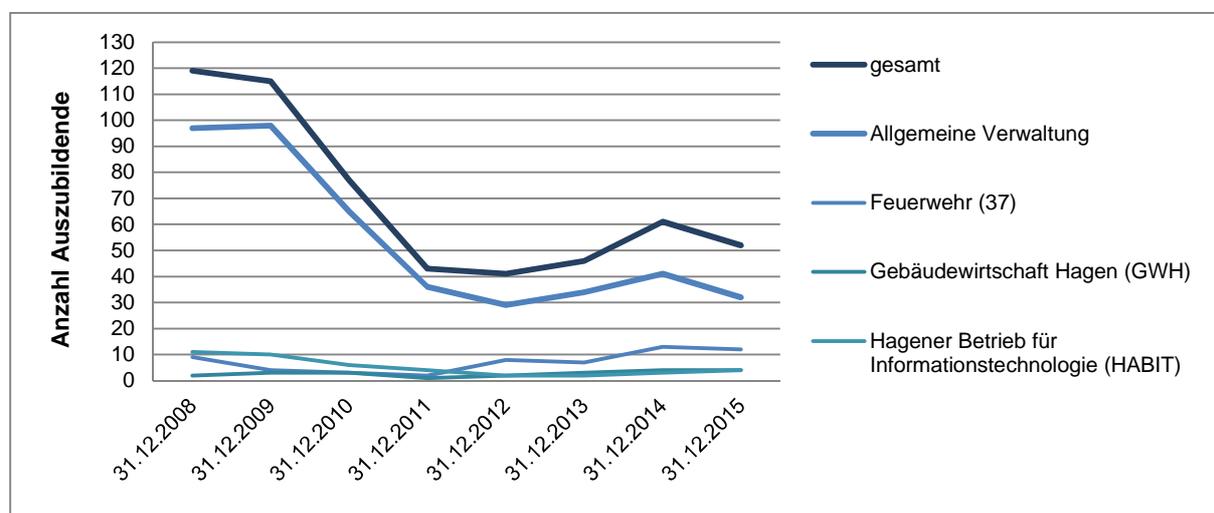


Abb. 19: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals acht Zivildienstleistende beschäftigt. In der Allgemeinen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt neun Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Hier bietet der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst Ersatz. Seit 2013 haben darüber hinaus weitere Freiwillige ihren Dienst aufgenommen.

2.1.3. Gesamtpersonal

Nachfolgend werden alle zuvor dargestellten Personalbestandszahlen des Berichtsjahres - Stammkräfte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse - zusammengeführt, um einen Überblick über den Gesamtpersonalkörper der Stadt Hagen und ihrer Eigenbetriebe zu vermitteln.

Kernverwaltung										
Bereich	Allg. Verw.		37		GWH		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	1337,35	1537	262,47	263	355,16	524	77,93	9	2032,91	2403
Befristete	139,77	197	3,00	3	2,58	3	2,00	2	147,35	205
Aushilfen	0,32	2	0,00	0	16,65	39	0,00	0	16,97	41
Azubis	31,50	32	12,00	12	4,00	4	4,00	4	51,50	52
Praktikanten	25,00	25	0,00	0	0,00	0	0,00	0	25,00	25
BFD/FSJ	19,00	19	0,00	0	0,00	0	0,00	0	19,00	19
	1552,94	1812	277,47	278	378,39	570	83,93	85	2292,73	2745

	insg.	GWH / HABIT	Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe)
VZK	2.292,73	462,32	1.830,41
Kopfzahlen	2.745	655	2.090

Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2015

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung

Die folgenden Tabellen und zugehörigen Grafiken zeigen die Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen nach dem 31.12.2008. Einbezogen sind die zuvor dargestellten aktiven unbefristeten (Stammkräfte) sowie die befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der Eigenbetriebe

finden hier keine Berücksichtigung, da für sie auch kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des Kernhaushaltes (vgl. 3.1.1) erfolgt.

Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen bis 2013 deutlich rückläufig. 2014 war bei gleichbleibender Gesamt-Kopfzahl ein geringer Anstieg um 2,18 VZK gegenüber dem Vorjahr festzustellen. Während die Zahl der Stammkräfte hier auch weiterhin abgenommen hat, verzeichneten die Bereiche Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst in 2014 einen deutlichen Zuwachs. Im Berichtsjahr ist die Zahl der Stammkräfte deutlich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl der Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren nochmals deutlich abgenommen.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet

Bereich	Kernverwaltung								
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	
Stammkräfte	2.233,64	2.221,30	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	
Befristete	105,64	120,97	136,21	111,27	121,93	131,33	122,01	142,77	
Aushilfen	12,10	7,09	7,13	6,50	4,26	2,04	6,14	0,32	
Azubis	105,00	102,00	68,00	38,00	36,50	40,50	53,50	43,50	
Praktikanten	42,00	47,00	23,00	28,00	25,00	22,00	28,00	25,00	
Zivis/BFD/FSJ	23,00	20,00	17,00	10,00	10,00	17,00	24,00	19,00	
	2.521,38	2.518,36	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	
Veränderung seit 2008		-0,12%	-4,54%	-17,32%	-19,87%	-19,99%	-19,90%	-27,40%	

Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

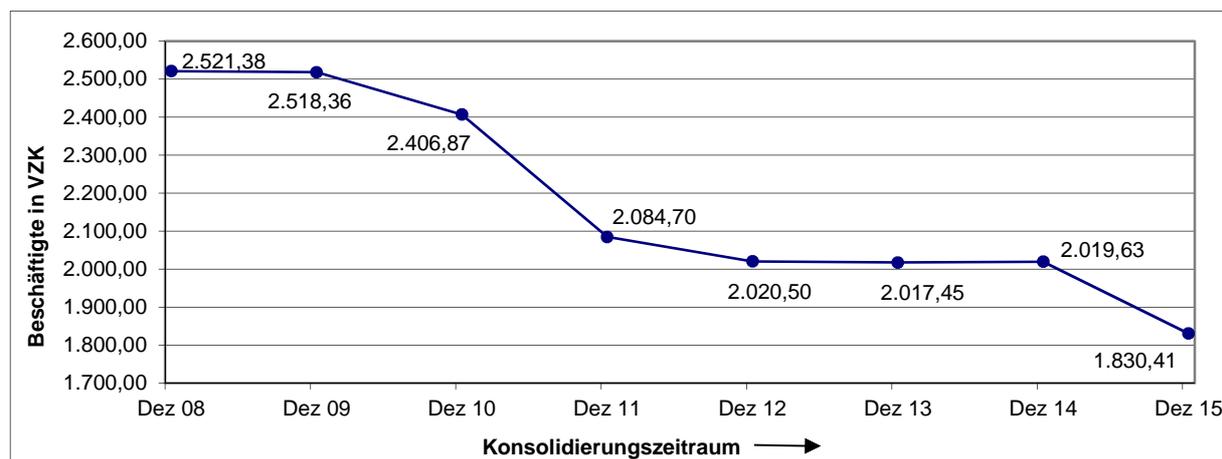


Abb. 22: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen

Bereich	Kernverwaltung							
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte	2.486	2.467	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800
Befristete	135	176	172	142	156	166	160	200
Aushilfen	31	25	23	14	17	7	13	2
Azubis	106	102	68	38	37	41	54	44
Praktikanten	42	47	23	28	25	22	28	25
Zivis/BFD/FSJ	23	20	17	10	10	17	24	19
	2.823	2.837	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090
Veränderung seit 2008		0,50%	-4,36%	-16,65%	-18,17%	-19,23%	-19,23%	-25,97%

Abb. 23: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

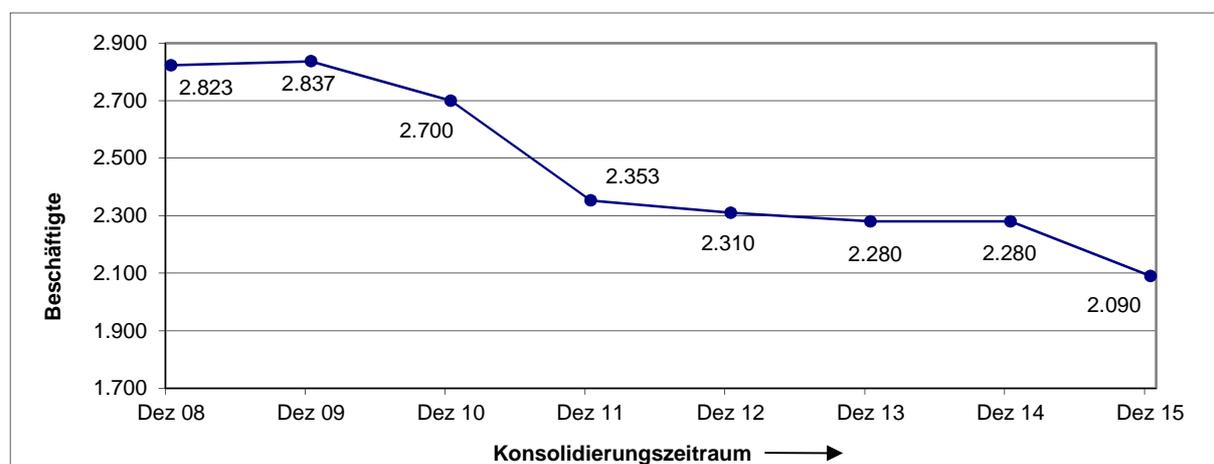


Abb. 24: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.2.3. Entwicklung in 2015

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand deutlich reduziert. Allerdings sind allein rund 250 aktive Beschäftigungsverhältnisse (ca. 230 VZK) mit der Gründung der Theater Hagen gGmbH zum 01.01.2015 in der Kernverwaltung entfallen. Unter Berücksichtigung dieser Werte ist faktisch eine Ausweitung des Personalbestands zu verzeichnen.

Beschäftigtenzahlen Kernverwaltung					
	12/2015	12/2014	Entwicklung brutto	davon Theater gGmbH	Entwicklung netto
vollzeitverrechnet	1.830,41	2.019,63	-189,22	230	40,78
Kopfzahlen	2.090	2.280	-190,00	250	60,00

Abb. 25: Brutto/Netto-Entwicklung des Personalbestands nach Gründung der Theater Hagen gGmbH

Rein rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 60 Personen bzw. rd. 41 VZK. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Zahl der Neueinstellungen. Per Sal-

do überwiegen lediglich die gesamten Zugänge die gesamten Abgänge, wobei in den einzelnen Beschäftigungsgruppen die Ausprägungen unterschiedlich ausfallen.

Die Zahl der Stammkräfte (aktive, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) in der Kernverwaltung beispielsweise ist trotz 78 (70,0 VZK) Einstellungen (sowohl extern als auch in Form von Übernahmen aus Befristungen, Ausbildung oder Sonderbereichen) in 2015 rückläufig. Bei den wenigen externen Einstellungen handelt es sich in der Regel um Nachfolgen in Spezialberufen wie etwa des Gesundheitswesens. Eine detaillierte Aufstellung dazu zeigt die Anlage 2. Auch die Gesamtzahlen der Auszubildenden, der Praktikanten und der Beschäftigten im Bundesfreiwilligendienst sind gegenüber dem Vorjahr geringer.

Dagegen gibt es jedoch im Bereich der befristeten Beschäftigungen per Saldo Zuwächse, die hauptsächlich aus (teils) refinanzierten gesetzlichen Vorgaben resultieren, auf deren Entwicklung von Seiten der Stadt kein Einfluss genommen werden kann (z.B. KiBiz). Auch im Zusammenhang mit der aktuellen Flüchtlingssituation wurden befristete Einstellungen vorgenommen.

2.3. Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“

Der personalstärkste Bereich - Stammkräfte der Allgemeinen Verwaltung - wird im Folgenden näher betrachtet. Aus den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum abzulesen.

2.3.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009

		Bestand zum 31.12.2008 in VZK			
		1.830,68			
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge		
externe unbefristete Einstellungen	32,24	-53,56	Erreichen der Altersgrenze		
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	106,09	-18,48	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze		
unbefristete Übernahmen von Azubis	56,49	-78,38	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)		
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	53,28	-346,97	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche		
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	115,68	-148,17	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit		
Stundenerhöhungen	133,85	-93,40	Stundenreduzierungen		
		-31,13	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)		
		-210,87	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase		
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009		
Summe Zugänge	497,63	-990,96	Summe Abgänge		
		Bestand zum 31.12.2015 in VZK			
		1.337,35			

Abb. 26: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009

Die folgenden Diagramme visualisieren die Bedeutung der einzelnen Zu- und Abgangsgründe für die Gesamtfuktuation.



Abb. 27: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigten) sind mit insg. 39% zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 11% Übernahmen aus dem Konzernbereich.

Die andere Hälfte aller Zugänge bilden Rückkehrer (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 130 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

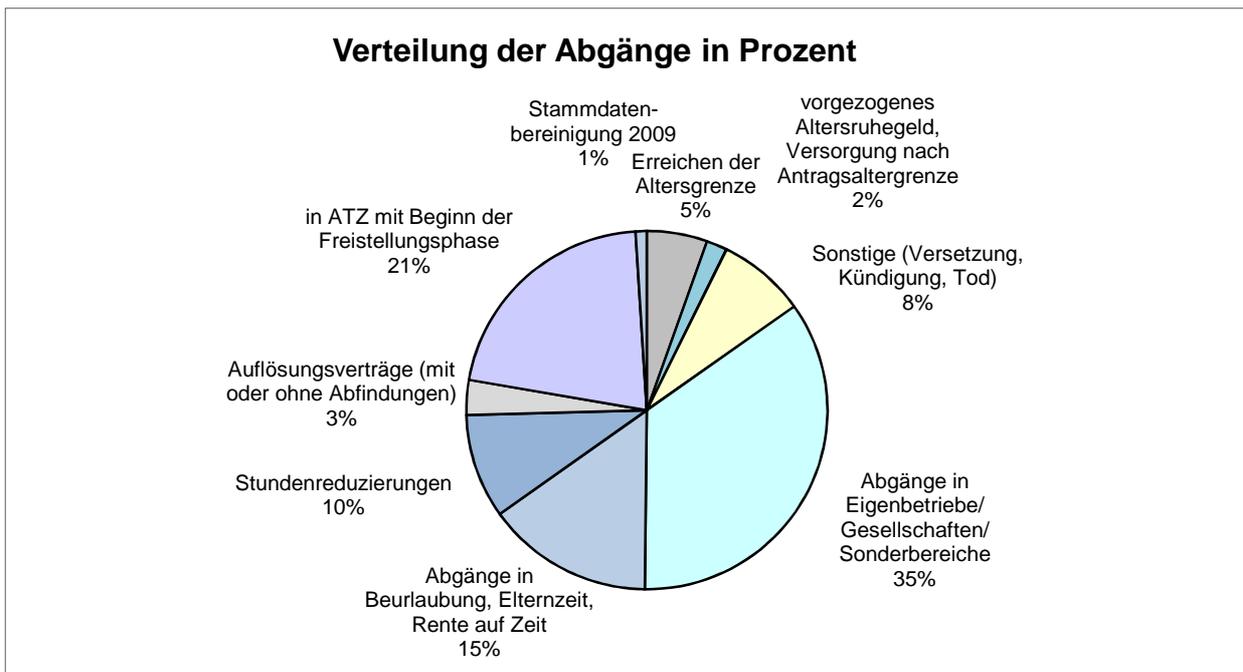


Abb. 28: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfuktuation eingesetzt. So machen die Übergänge in die ATZ-Freistellungsphase gut ein Fünftel aller Abgänge seit 2009 aus.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 35% die Abgänge in Eigenbetriebe, Gesellschaften und Sonderbereiche. Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen fallen hier vor allem die Überleitungen/Übergänge städtischer Bediensteter zur WBH AöR aus 2011, die Auslagerungen von Aufgaben und Personal des Kernhaushaltes in den Eigenbetrieb GWH im Jahr 2012 und die Gründung der Theater gGmbH zum 01.01.2015 ins Gewicht.

Ein weiteres Viertel aller Abgänge entfällt auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind die Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den 241,57 VZK stehen im gleichen Zeitraum 249,53 VZK an Zugängen von Rückkehrern und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Zurzeit liegt damit ein ausgewogenes Verhältnis vor, latent besteht aber das Risiko, dass ein Negativtrend in Richtung Reaktivierung von Beschäftigten einsetzen könnte.

2.3.2. Fluktuation in 2015

		Bestand zum 31.12.2014 in VZK			
		1.378,05			
Zugänge	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	Abgänge		
externe unbefristete Einstellungen	10,83	-11,31	Erreichen der Altersgrenze		
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	23,91	-5,18	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltergrenze		
unbefristete Übernahmen von Azubis	9,00	-5,85	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)		
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	11,28	-59,33	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche		
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	15,73	-22,18	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit		
Stundenerhöhungen	18,25	-8,11	Stundenreduzierungen		
		0,00	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)		
		-17,74	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase		
Summe Zugänge	89,00	-129,70	Summe Abgänge		
		Bestand zum 31.12.2015 in VZK			
		1.337,35			

Abb. 29: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2015

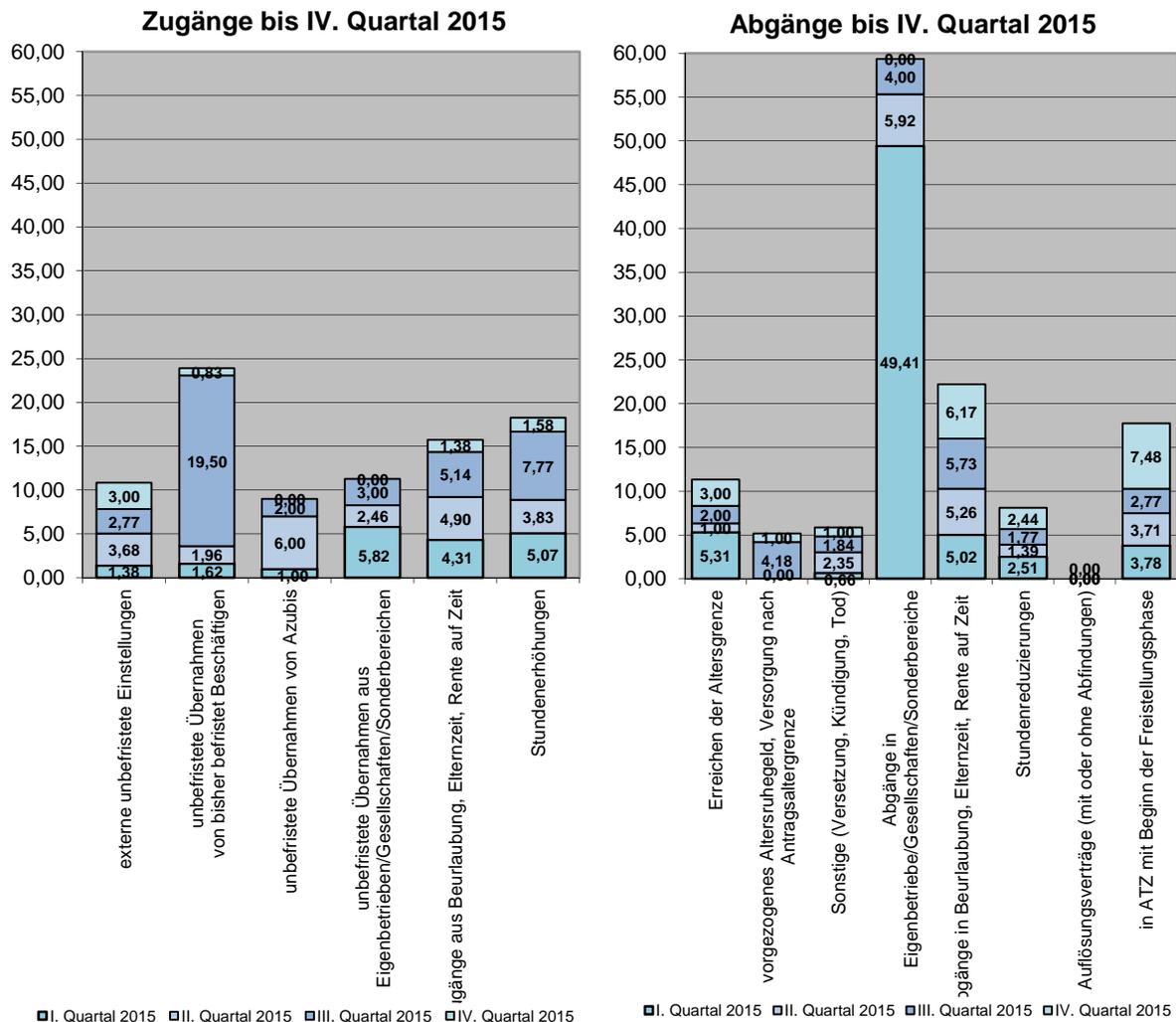


Abb. 30: Verteilung der Zu- und Abgangsgründe in 2015

2.4. Altersteilzeit

In der Vergangenheit wurde die Gewährung von Altersteilzeit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung ist seit 2013 nicht mehr vorgesehen. Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt den voraussichtlichen Verlauf der ATZ-bedingten Fluktuation bis Jahresbeginn 2021.

**Gesamtzahl
ATZ-Verträge seit 01.07.1999
bis zum Stichtag 31.12.2015:**

601

**davon
Blockmodell: 572**

**davon
Teilzeitmodell: 29**

2009 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2009	2. Quartal 2009	3. Quartal 2009	4. Quartal 2009
im Blockmodell (Arbeitsphase)	191	192	192	222
im Blockmodell (Freizeitphase)	103	103	105	108
im Teilzeitmodell	13	12	12	15
insgesamt	307	307	309	345
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	150	159	166	173

2010 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2010	2. Quartal 2010	3. Quartal 2010	4. Quartal 2010
im Blockmodell (Arbeitsphase)	209	197	208	223
im Blockmodell (Freizeitphase)	111	111	109	109
im Teilzeitmodell	15	14	13	14
insgesamt	335	322	330	346
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	181	196	208	216

2011 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2011	2. Quartal 2011	3. Quartal 2011	4. Quartal 2011
im Blockmodell (Arbeitsphase)	194	186	174	170
im Blockmodell (Freizeitphase)	116	125	131	140
im Teilzeitmodell	14	14	14	13
insgesamt	324	325	319	323
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	221	226	239	243

2012 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2012	2. Quartal 2012	3. Quartal 2012	4. Quartal 2012
im Blockmodell (Arbeitsphase)	169	153	145	154
im Blockmodell (Freizeitphase)	145	154	159	167
im Teilzeitmodell	15	15	16	20
insgesamt	329	322	320	341
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	247	259	266	269

2013 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2013	2. Quartal 2013	3. Quartal 2013	4. Quartal 2013
im Blockmodell (Arbeitsphase)	140	130	118	100
im Blockmodell (Freizeitphase)	170	176	179	186
im Teilzeitmodell	22	21	20	18
insgesamt	332	327	317	304
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	281	285	293	301

2014 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2014	2. Quartal 2014	3. Quartal 2014	4. Quartal 2014
im Blockmodell (Arbeitsphase)	94	86	67	58
im Blockmodell (Freizeitphase)	180	171	184	186
im Teilzeitmodell	18	17	16	15
insgesamt	292	274	267	259
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	312	329	336	344

2015 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2015	2. Quartal 2015	3. Quartal 2015	4. Quartal 2015
im Blockmodell (Arbeitsphase)	54	46	43	35
im Blockmodell (Freizeitphase)	177	172	159	154
im Teilzeitmodell	14	13	12	12
insgesamt	245	231	214	201
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	358	371	387	400

<----- voraussichtlich----->

2016 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2016	2. Quartal 2016	3. Quartal 2016	4. Quartal 2016
im Blockmodell (Arbeitsphase)	27	20	16	2
im Blockmodell (Freizeitphase)	152	138	133	137
im Teilzeitmodell	12	11	11	11
insgesamt	191	169	160	150
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	410	432	441	451

<----- voraussichtlich----->

2017 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2017	2. Quartal 2017	3. Quartal 2017	4. Quartal 2017
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	124	116	109	90
im Teilzeitmodell	11	11	11	10
insgesamt	135	127	120	100
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	466	474	481	501

<----- voraussichtlich----->

2018 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2018	2. Quartal 2018	3. Quartal 2018	4. Quartal 2018
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	79	70	57	51
im Teilzeitmodell	10	10	10	8
insgesamt	89	80	67	59
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	512	521	534	542

<----- voraussichtlich----->

2019 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2019	2. Quartal 2019	3. Quartal 2019	4. Quartal 2019
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	49	43	40	32
im Teilzeitmodell	6	6	6	6
insgesamt	55	49	46	38
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	546	552	555	563

<----- voraussichtlich----->

2020 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2020	2. Quartal 2020	3. Quartal 2020	4. Quartal 2020
im Blockmodell (Arbeitsphase)				
im Blockmodell (Freizeitphase)	24	20	15	1
im Teilzeitmodell	5	5	4	1
insgesamt	29	25	19	2
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	572	576	582	599

voraussichtlich

2021 - lfd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ

davon	1. Quartal 2021
nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999	601

Abb. 31: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021

2.5. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.5.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403
Stammkräfte insg. (VZK)	2.343,11	2.276,06	2.251,05	2.214,04	2.032,91
Beamte (Kopfzahlen)	722	705	682	658	653
Beamte (VZK)	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.666,65	1.616,18	1.608,86	1.594,59	1.416,79
Frauenanteil insg. in %	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55
Frauenanteil Beamte in %	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49
Teilzeitquote insg. in %	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03
davon Frauen in %	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03
Durchschnittsalter in Jahren	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26
Schwerbehindertenquote in % *	9,10	8,02	8,43	9,14	10,02
Krankenquote in % **	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87

*) gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 80 (2) SGB IX

**) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Abb. 32: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2008 ist in der Anlage 3 dargestellt.

2.5.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen lag in der Vergangenheit konstant bei etwa 1:3.

Zum 31.12.2015 ist eine leichte Verschiebung erkennbar. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in die Theater Hagen gGmbH überführt. Für die Tarifbeschäftigten (TVöD, NV Bühne und TVK) wurden Personalüberleitungsverträge geschlossen. Diese Beschäftigungsverhältnisse wurden auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Zwei Beamte wurden der neuen Gesellschaft im Rahmen von Personalgestellungen zugewiesen, sie sind damit weiterhin im Personalbestand der Verwaltung.

Während nur gut ein Drittel aller Beamten weiblich ist, liegt bei den Tarif-Beschäftigten der Frauenanteil bei mehr als zwei Dritteln. Im einfachen Dienst sind hier sogar 98,5 % der Beschäftigten Frauen und diese wiederum zum ganz überwiegenden Teil bei der GWH im Reinigungsbereich beschäftigt.

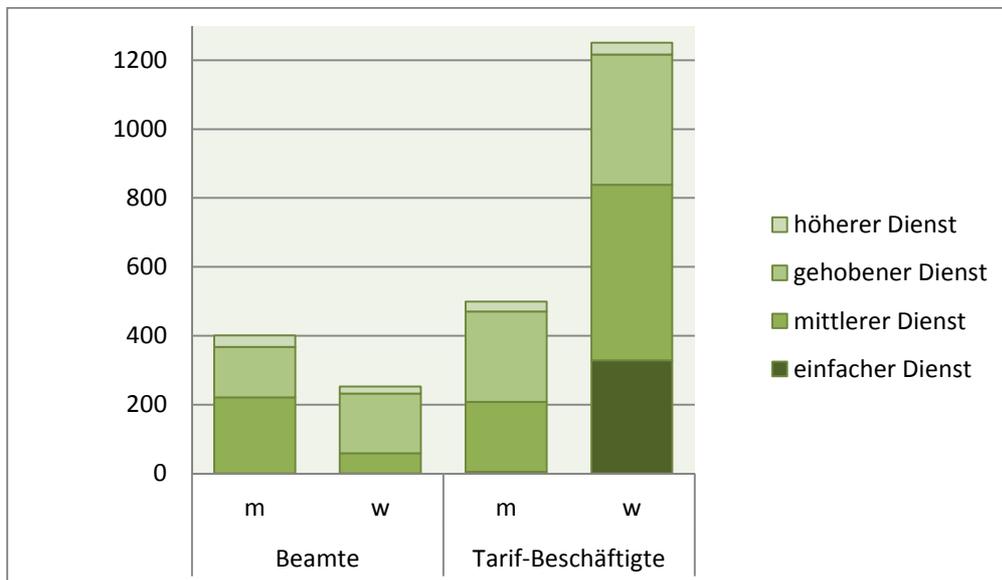


Abb. 33: Stammkräfte 2015 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Aktuell ist nahezu jeder zweite Beamte im gehobenen Dienst tätig. Die Mehrheit der tariflich Beschäftigten ist dagegen im mittleren Dienst eingruppiert.

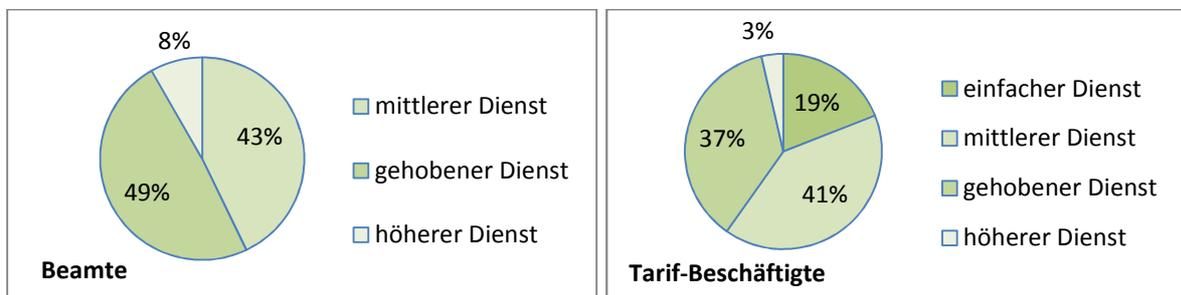


Abb. 34: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2015)

Im höheren Dienst sind 54 Beamte (20 Frauen, 34 Männer) und 63 Tarif-Beschäftigte (34 Frauen, 29 Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

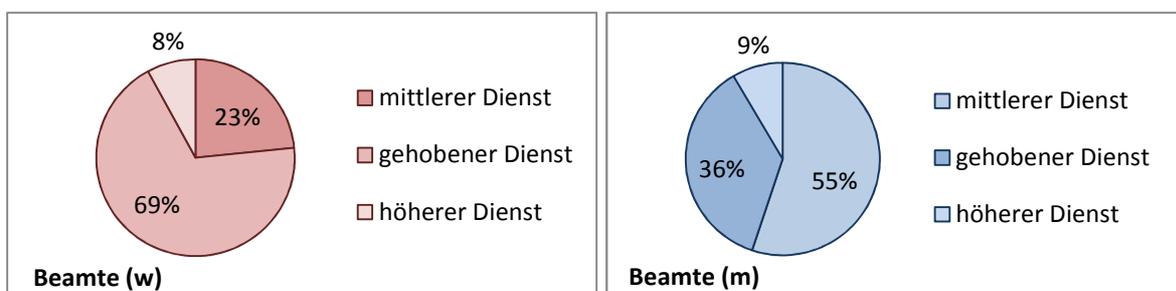


Abb. 35: Besoldungsgruppen 2015 nach Geschlecht

Bei den Tarif-Beschäftigten sind jeweils 41% der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber nahezu alle übrigen männlichen Tarif-Beschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von rund einem Viertel im einfachen Dienst.

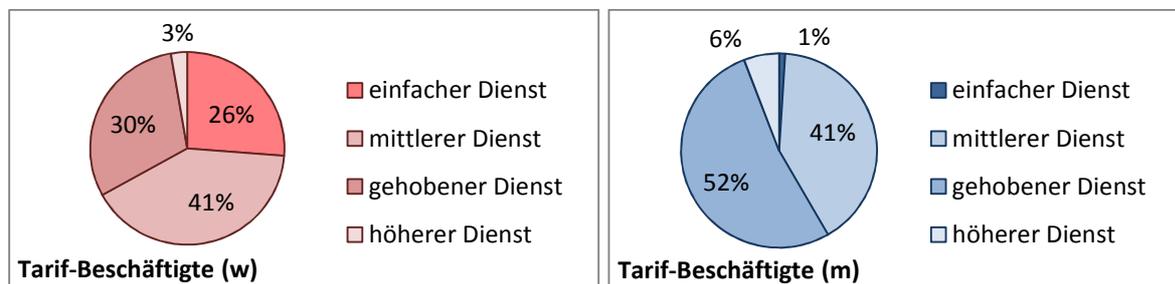


Abb. 36: Entgeltgruppen 2015 nach Geschlecht

2.5.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Generell ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 50%). Die Frauenquote steigt außerdem kontinuierlich an.

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

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich über 90% aller Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. aus familiären Beweggründen) weiblich. Besonders zu erwähnen sind hier die Wirkungen der sog. "Teilzeitoffensive" im Zeitraum 01.08.2010 bis 31.07.2013, die mit mehr als einem Drittel auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitquote stieg während der TZO tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Nach dem Aussetzen der TZO allerdings kehrte sich der Trend wieder um, so dass danach die Teilzeitquote insgesamt sank, während sich zeitgleich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten wieder erhöhte.

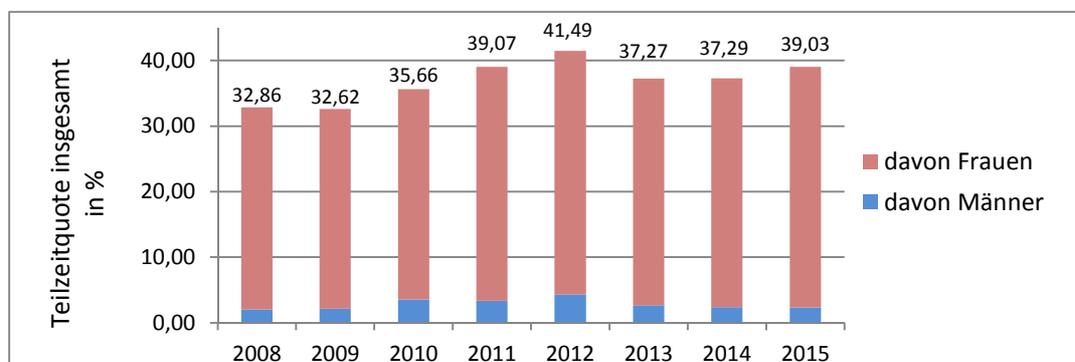


Abb. 37: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

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

2.5.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbeslegschaft steigt kontinuierlich und liegt aktuell bei mehr als 48 Jahren. Dabei waren zum Berichtsstichtag mehr als zwei Drittel der Beschäftigten älter als 45 Jahre, den größten Anteil haben mit 44% die 46- bis 55jährigen, nur 13% sind jünger als 36.

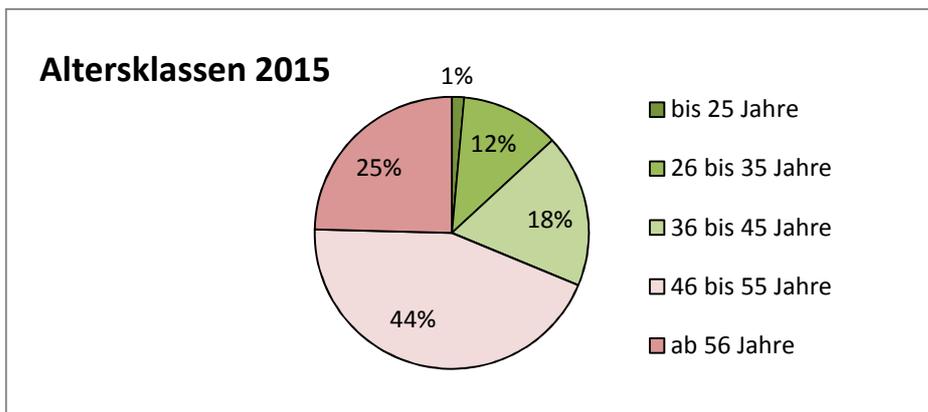


Abb. 38: Verteilung der Altersklassen in der Stammbeslegschaft 2015

Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen münden, haben in der Vergangenheit bereits wesentlich zum Anstieg des Durchschnittsalters beigetragen. Diese Entwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren nicht umkehren. Die Anhebung des Renteneintrittsalters wird den Altersdurchschnitt darüber hinaus ebenfalls ansteigen lassen.

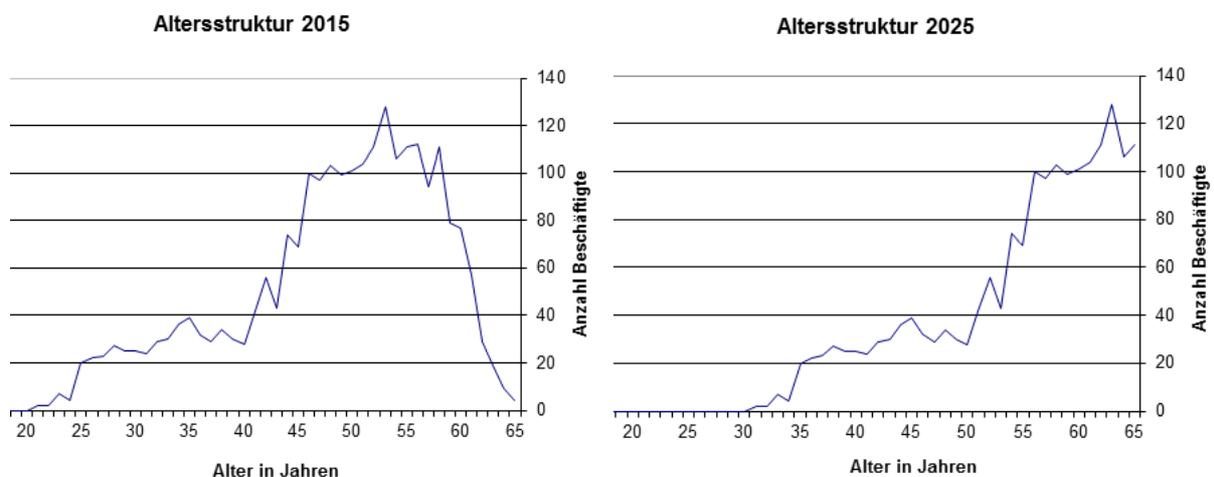


Abb. 39: Voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur bis 2025

2.5.1.4. Schwerbehindertenquote

§ 71 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 § 77 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 2015 bei 10,02% und damit sogar doppelt so hoch wie die Pflichtquote. Die Stadt Hagen kommt also nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Dabei resultiert der bis einschließlich 2011 kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft (s.o.). Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erleiden, erhöht sich mit dem Lebensalter. So war zum Stichtag 31.12.2011 keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt - rd. 80% aller betroffenen Beschäftigten waren 50 Jahre und älter, davon wiederum 20% mindestens 60 Jahre. Im Jahr 2012 befanden sich unter den ausgeschiedenen Mitarbeitern überproportional viele Schwerbehinderte, so dass die Quote in diesem Jahr deutlich geringer ausfiel. Seit 2013 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88% gegenüber dem Vorjahr ein neuer Höchststand der Quote erreicht. Die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015 hat zu einer deutlichen Reduzierung des Gesamtpersonalkörpers geführt, unter den betroffenen Beschäftigten waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte.

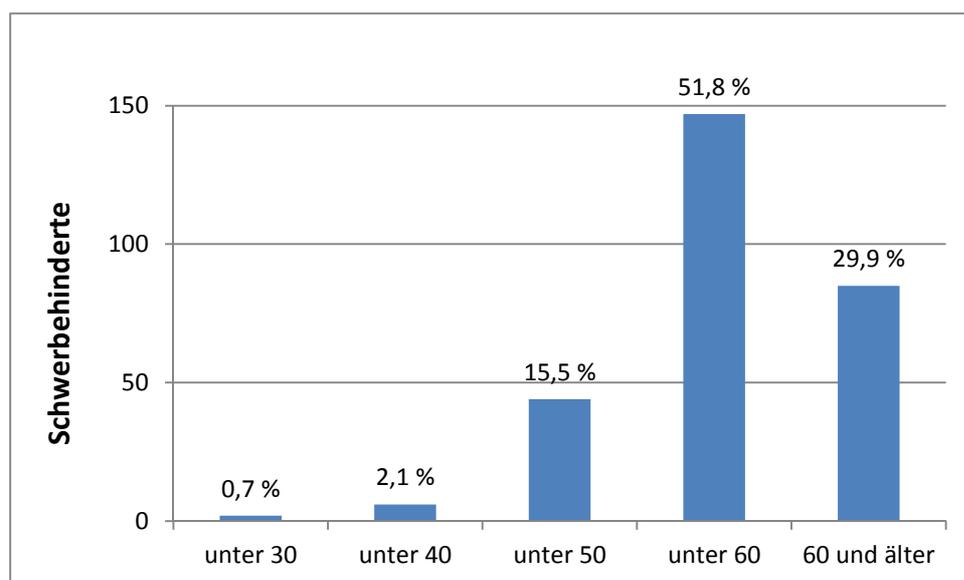


Abb. 40: Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2015

Zum Berichtsstichtag waren lediglich zwei schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 30 Jahre, dagegen waren insgesamt fast 82% aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum mehr als ein Drittel mindestens 60 Jahre.

2.5.1.5. Krankenquote

Die Krankenquote für das Jahr 2015 beträgt 7,87%. Nachdem im Vorjahr erstmalig eine Verbesserung erzielt werden konnte, unterliegt sie zum Berichtsstichtag wieder dem Trend der vergangenen Jahre und erreicht dabei sogar einen Höchststand im gesamten Betrachtungszeitraum.

Die Quote wird nach den Kriterien des Deutschen Städtetages ermittelt. Einbezogen werden

- Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)
- Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage) und
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)
- der Beamten und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen)
- auf Basis von 365 Kalendertagen (d.h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fortdauert).

Der Anstieg der Krankenquote ist kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich grundsätzlich als allgemeine Entwicklung auch bei den Vergleichskommunen des Städtetages erkennen. Allerdings ist seit 2012 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittliche Krankenquote der Teilnehmerkommunen. Die Quote des DST für das Jahr 2015 lag bei der Erstellung dieses Berichtes noch nicht vor.

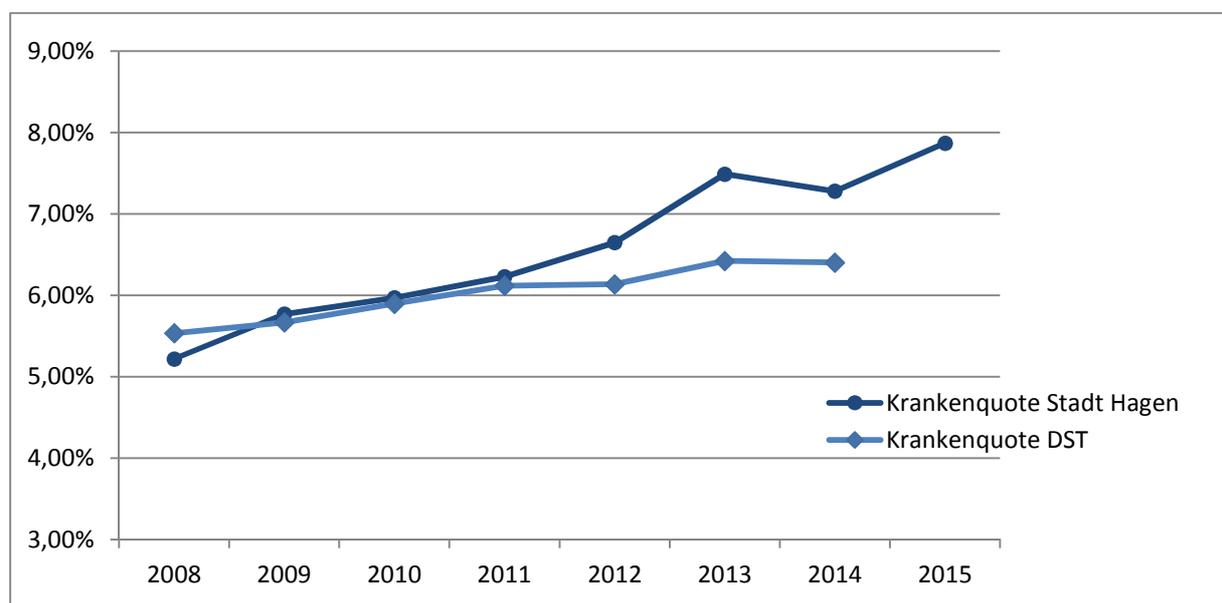


Abb. 41: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Städtetagsvergleich seit 2008

Es liegen wegen der Anonymität der Erkrankungsarten zwar keine gesicherten Erkenntnisse über die Ursachen vor, die Gründe für die hohe Zahl der Erkrankungen in der Hagener Stadtverwaltung sind jedoch sicherlich auch Ergebnis folgender Faktoren:

1. Die Arbeitsverdichtung durch den seit Jahren betriebenen Personalabbau ist mittlerweile offensichtlich. Mitarbeiter und Führungskräfte finden die Situation vor, dass Stellen oft mona-

telang unbesetzt bleiben und die Arbeit somit über einen langen Zeitraum auf die verbleibenden Mitarbeiter aufgeteilt werden muss.

2. Darüber hinaus sind sowohl der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Stadt Hagen als auch die Schwerbehindertenquote sehr hoch (s.o.). Externe Einstellungen finden nur sehr restriktiv statt, Auszubildende werden in der Regel nicht dauerhaft übernommen. Ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmer haben es oft schwerer, sich dem schnelllebigen technischen Wandel anzupassen und müssen auf der anderen Seite die oben beschriebene zusätzliche Arbeitsbelastung mittragen.

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

Alle drei o.g. genannten Negativfaktoren werden sich in den kommenden Jahren vermutlich eher noch verstärken, mit einem weiteren Anstieg der Krankenquote ist daher wohl zu rechnen. Zwar werden bei der Stadt Hagen in den letzten Jahren verstärkt präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts und des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchgeführt, nach der einmaligen Verbesserung in 2014 konnte aber im Berichtsjahr daraus noch kein dauerhafter Trend erwachsen.

2.5.2. Kennzahlen in 2015 nach Bereichen

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

Bereich	gesamt	Allg. Verwaltung	Feuerwehr (37)	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.403	1.537	263	524	79
Stammkräfte insg. (VZK)	2.032,91	1.337,35	262,47	355,16	77,93
Beamte (Kopfzahlen)	653	361	243	30	19
Beamte (VZK)	616,12	327,09	243,00	27,13	18,90
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.750	1.176	20	494	60
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.416,79	1.010,26	19,47	328,03	59,03
Frauenanteil insg. in %	62,55	71,18	4,94	72,14	22,78
Frauenanteil Beamte in %	38,59	61,77	2,06	63,33	26,32
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	71,49	74,06	40,00	72,67	21,67
Teilzeitquote insg. in %	39,03	37,41	0,76	67,94	6,33
davon Frauen in %	94,03	91,83	100,00	97,75	80,00
Durchschnittsalter in Jahren	48,26	48,74	41,64	50,84	43,71
- Beamte	47,17	51,09	41,05	48,30	49,21
- Tarif-Beschäftigte	48,66	48,02	48,85	50,99	41,97
- Frauen	48,69	47,96	46,15	51,07	45,33
- Männer	47,53	50,67	41,41	50,25	43,23

Abb. 42: Bereichsbezogene Kennzahlen 2015

Insbesondere der Bereich der Feuerwehr ist mit einem sehr geringen Frauenanteil von weniger als fünf Prozent immer noch als eine der klassischen Männerdomänen zu erkennen, ähnliches gilt für die Informationstechnologie mit nicht einmal einem Viertel an weiblichen Beschäftigten. Im Gegensatz dazu sind in der Gebäudereinigung mit mehr als 72% überwiegend Frauen beschäftigt. Parallel zeigt sich außerdem wieder das oben bereits beschriebene Verhältnis zwischen Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Dementsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich um mehr als 6 1/2 Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt. Dagegen ist in der Gebäudewirtschaft mit über 50 Jahren ein höherer Altersschnitt als der aller anderen Stammbeschäftigten zu verzeichnen. Durch den Verzicht auf externe Stellenwiederbesetzungen in Vorjahren konnte hier zwar erfolgreich Personalabbau betrieben werden (vgl. 2.1.1.1), gleichzeitig stieg aber der Altersdurchschnitt der verbleibenden Belegschaft. Zwar ist in den Jahren 2011 und 2012 die Zahl der Stammkräfte bei der GWH erhöht worden, die Festanstellung früherer Aushilfen und die Entfristung von zuvor befristeten Beschäftigungsverhältnissen führten jedoch zu keiner Verjüngung des Personalkörpers. Beim HABIT wurden in der Vergangenheit IT-Fachleute ausgebildet und übernom-

men. Der Altersdurchschnitt ist hier derzeit noch deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft.

Für alle Bereiche zeichnet sich ein fortschreitender Anstieg des Durchschnittalters ab. Die jeweils größte Altersgruppe stellen aktuell die 46- bis 55jährigen.

Bereich	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Allg. Verwaltung	1%	12%	17%	43%	27%
Feuerwehr (37)	5%	24%	30%	35%	5%
GWH	0%	4%	15%	52%	28%
HABIT	4%	25%	15%	43%	13%

Abb. 43: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2015 in den Bereichen

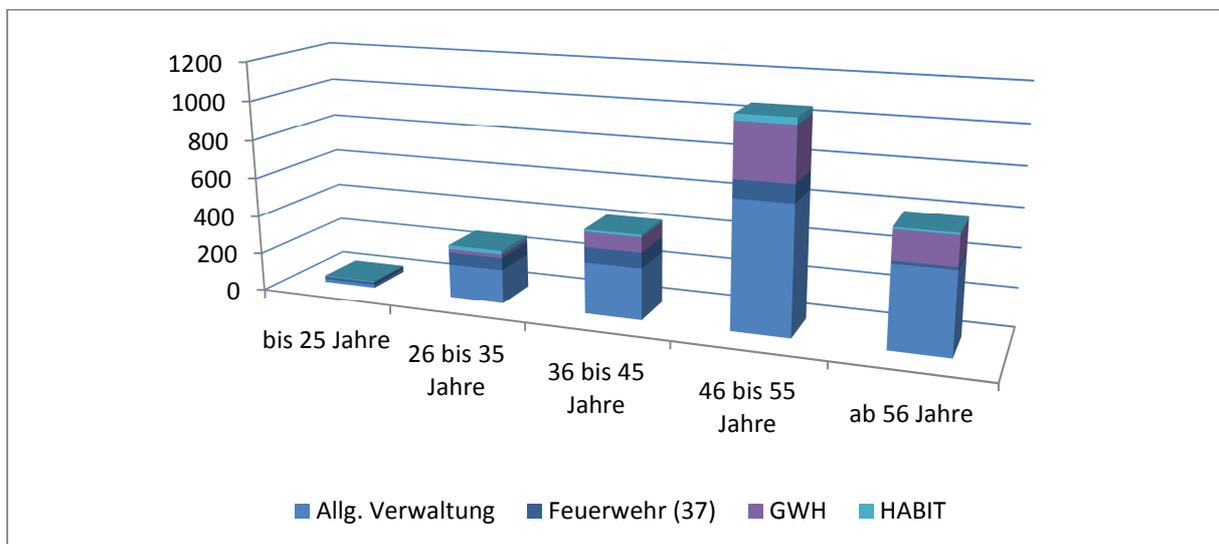


Abb. 44: Altersklassen in der Stammsbelegschaft 2015 nach Bereichen

Zur Entwicklung der Personalkennzahlen in den einzelnen Bereichen seit 2008 siehe Anlagen 4 bis 7.

2.6. Beschäftigung von Migranten

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 [...]" (GV.NRW. 2012 Nr. 5 vom 24.02.12 S. 95 - 106) soll mehr soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Menschen mit ausländischen Wurzeln schaffen. So sieht es u.a. vor, die Landesverwaltung interkulturell zu öffnen und den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen (§ 6).

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

1. die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind
oder
2. die außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geboren und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewandert sind
oder
3. bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nr. 2 erfüllt, also zugewandert ist.

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

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren (KIZ) in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 28.06.2012 ein solches Konzept, welches unter Federführung des Fachbereiches Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen Institutionen und freien Trägern entwickelt wurde, beschlossen. Das KIZ wurde beantragt und die Förderung ab 10.12.2012 durch das Land bewilligt. 2013 wurde die bisherige RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) zum KIZ umgewandelt und personell aufgestockt.

Im Kommunalen Integrationskonzept der Stadt Hagen ist als ein strukturelles Handlungsfeld das Ziel, die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung voranzutreiben, verankert. 2014 wurde das Thema auch im Rahmen der Personalentwicklung implementiert. So wurden Info-Veranstaltungen für Führungskräfte und für Auszubildende durchgeführt und inhaltliche Blöcke im Rahmen des PE-Bausteinprogramms und im internen Fortbildungsprogramm platziert.

2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

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

Kritisch ist dabei neben der Definition des Migrationsbegriffes insbesondere die Bestandsaufnahme entsprechender Daten. Im Personalservice/Abrechnungssystem werden zwar aufgrund arbeitsrechtlicher Erfordernisse die Staatsangehörigkeiten-Schlüssel in jedem Personalfall erfasst, die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s.o.) der Beschäftigten ist jedoch nicht zulässig.

Nachfolgend können daher nur Migranten im engsten Sinne – 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 2008 bis 2015

Stichtag 31.12.2008

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	2.044 98,46%	32 1,54%	25
Feuerwehr (37)	255 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	108 69,68%	47 30,32%	25
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	458 84,35%	85 15,65%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	75 96,15%	3 3,85%	2
Gesamt	2.940 94,63%	167 5,37%	80

Stichtag 31.12.2009

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	2.004 97,95%	42 2,05%	31
Feuerwehr (37)	264 100,00%	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	115 73,25%	42 26,75%	22
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	448 84,21%	84 15,79%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	79 96,34%	3 3,66%	2
Gesamt	2.910 94,45%	171 5,55%	83

Stichtag 31.12.2010

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.944 97,98%	40 2,02%	32
Feuerwehr (37)	264 99,62%	1 0,38%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	106 71,62%	42 28,38%	22
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	438 84,07%	83 15,93%	28
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	77 96,25%	3 3,75%	2
Gesamt	2.829 94,36%	169 5,64%	84

Stichtag 31.12.2011

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.674 98,07%	33 1,93%	28
Feuerwehr (37)	260 99,62%	1 0,38%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	111 72,55%	42 27,45%	20
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	449 82,08%	91 17,92%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	85 98,84%	1 1,16%	1
Gesamt	2.579 93,65%	175 6,35%	80

Stichtag 31.12.2012

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.620 98,00%	33 2,00%	28
Feuerwehr (37)	258 99,61%	1 0,39%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	110 71,90%	43 28,10%	20
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	449 80,47%	109 19,53%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	83 98,81%	1 1,19%	1
Gesamt	2.520 93,09%	187 6,91%	80

Stichtag 31.12.2013

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.584 98,08%	31 1,92%	26
Feuerwehr (37)	258 99,61%	1 0,39%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	110 71,90%	43 28,10%	21
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	441 81,22%	102 18,78%	32
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	80 98,77%	1 1,23%	1
Gesamt	2.473 93,29%	178 6,71%	80

Stichtag 31.12.2014

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.552 97,98%	32 2,02%	26
Feuerwehr (37)	261 99,62%	1 0,38%	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	113 72,90%	42 27,10%	19
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	424 80,92%	100 19,08%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	75 98,68%	1 1,32%	1
Gesamt	2.425 93,23%	176 6,77%	77

Stichtag 31.12.2015

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.501 97,66%	36 2,34%	30
Feuerwehr (37)	262 99,62%	1 0,38%	0
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	419 79,96%	105 20,04%	31
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	78 98,73%	1 1,27%	1
Gesamt	2.260 94,05%	143 5,95%	62

Abb. 45: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2015

Die nachfolgende grafische Darstellung der genannten Zahlen verdeutlicht die gravierend unterschiedlichen Ausprägungen der Migrantenquoten in den einzelnen Bereichen:

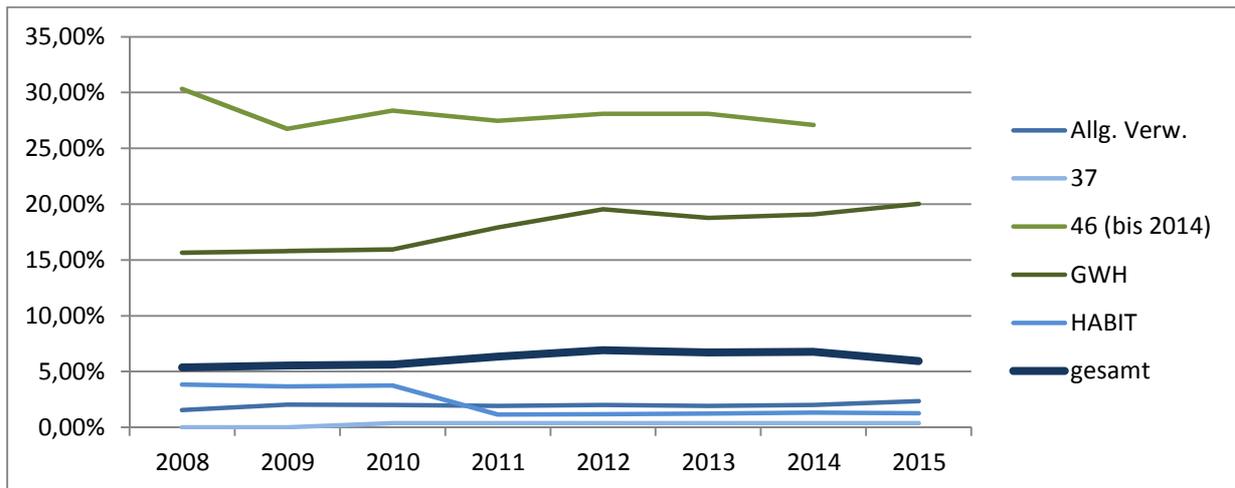


Abb. 46: Migrantenquoten Stammpersonal 2008 bis 2015

Berichtsjahr

In der Stammebelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 21 Nationen immer noch ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten. In den Vorjahren waren es allerdings noch 30 und mehr Nationalitäten. Das Stammpersonal hat zum Jahreswechsel 2014/2015 mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH an kultureller Vielfalt eingebüßt. Zuletzt waren beim Theater mit einem Anteil von ca. 27% und aus 22 Ländern überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass unter dem Künstlerischen Personal und Orchester zu finden. Auch die Gesamt-migrantenquote ist damit um mehr als 0,8 Prozent zurückgegangen. Der Anteil daran wiederum von türkischen Staatsangehörigen ist von rund 35% auf mehr als 46% gestiegen.

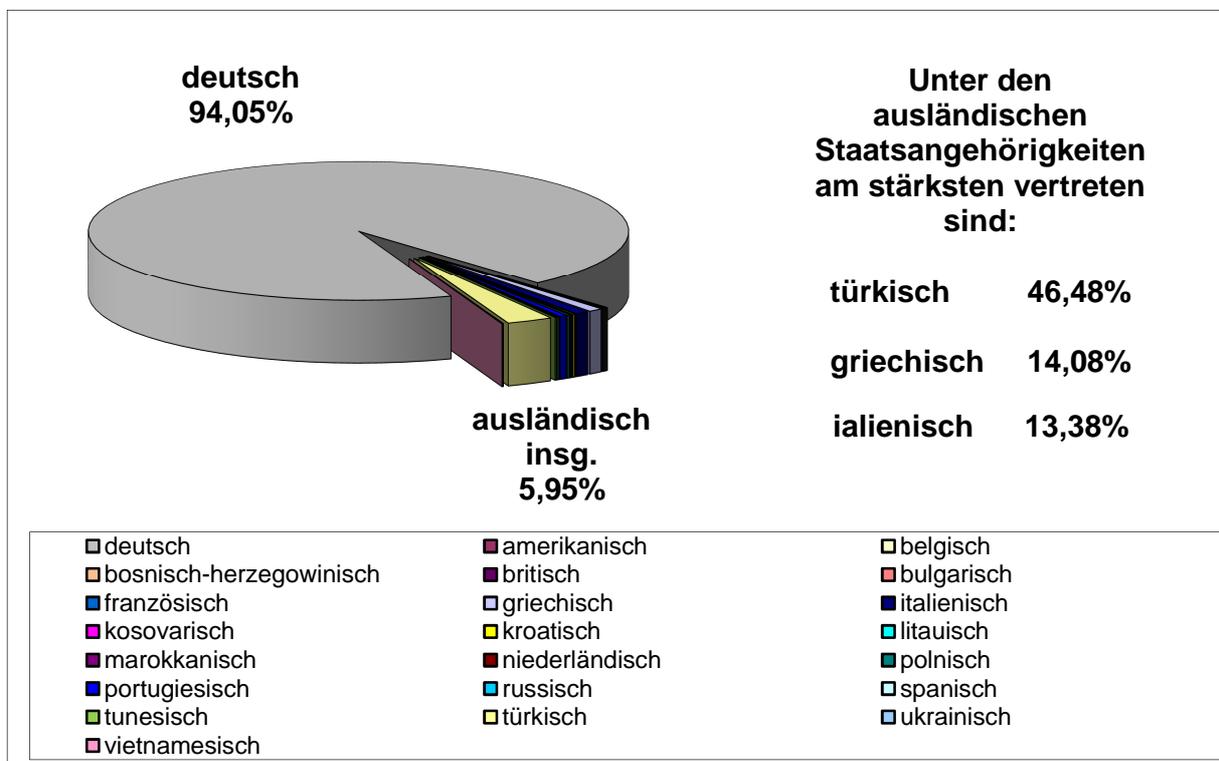


Abb. 47: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2015

Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche lassen sich sehr unterschiedliche Zusammensetzungen in der jeweiligen Mitarbeiterschaft feststellen.

Nur 2,3% der Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Sie stammen aus 12 unterschiedlichen Herkunftsländern.

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 Berufsfeuerwehreute bislang keine Migranten beschäftigt. Lediglich im gewerblich-technischen Bereich / Werkstatt wurde in 2010 erstmalig ein ausländischer Auszubildender übernommen. Die Quote liegt damit – wie auch beim HABIT – unter einem Prozent.

Dagegen haben in der Gebäudewirtschaft Migranten mit gut 20% einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft. Dort sind unter den aus 15 verschiedenen nicht-deutschen Staaten stammenden Mitarbeitern überwiegend im Reinigungsbereich teilzeitbeschäftigte Frauen türkischer Herkunft. Nahezu drei Viertel aller ausländischen Stammkräfte überhaupt waren im Berichtsjahr bei der GWH beschäftigt.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	36	25,17
Feuerwehr (37)	1	0,70
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	105	73,43
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,70
Gesamt	143	100,00

Abb. 48: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2015

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Unter 2.1.2 wurden ergänzend zu den Stammkräften die „sonstigen (aktiven) Beschäftigungsverhältnisse“ dargestellt. Dabei erfolgt eine Unterscheidung nach „befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ und „besonderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Auszubildende, Praktikanten, BFD/FSJ).

Zum Stichtag 31.12.2015 waren unter den insg. 246 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen) 28 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befristet Beschäftigte	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	197	21	10,66
Feuerwehr (37)	3	0	0
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	3	0	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	2	0	0
Gesamt	205	21	10,24

Abb. 49: Ausländische Befristete Beschäftigte 2015

Bereich	Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	2	0	0
Feuerwehr (37)	0	0	0
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	39	7	17,95
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	0	0	0
Gesamt	41	7	17,07

Abb. 50: Ausländische Aushilfen 2015

Von den 52 Auszubildenden der Stadtverwaltung einschließlich ihrer Eigenbetriebe sowie den 25 Praktikanten in der Allgemeinen Verwaltung besitzen jeweils nur einer nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Dies entspricht Quoten von 1,92% bzw. 4%.

Unter den 19 Personen im BFD/FSJ ist niemand ohne deutschen Pass.

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2015	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.403	143	5,95
Befristete	205	21	10,24
Aushilfen	41	7	17,07
Azubis	52	1	1,92
Praktikanten	25	1	4,00
BFD /FSJ	19	0	0,00
Gesamt	2.745	173	6,30

Abb. 51: Ausländisches Personal 2015

2.6.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung

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

Hagener Bevölkerung	deutsche Staatsbürgerschaft	ausl. Staatsbürgerschaft*	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
Stand: 31.12.2008	86,36%	13,64%	5,37%	k.A.
Stand: 31.12.2009	86,41%	13,59%	5,55%	k.A.
Stand: 31.12.2010	86,59%	13,41%	5,64%	k.A.
Stand: 31.12.2011	86,38%	13,62%	6,35%	6,82%

Hagener Bevölkerung	deutsche Staatsbürgerschaft	ausl. Staatsbürgerschaft*	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Stammpersonal
Stand: 31.12.2012	86,17%	13,83%	6,91%	7,06%
Stand: 31.12.2013	85,69%	14,31%	6,71%	6,95%
Stand: 31.12.2014	85,51%	14,49%	6,77%	7,00%
Stand: 31.12.2015	83,49%	16,51%	5,95%	6,30%

*) darunter am stärksten vertreten: Türken, Italiener, Griechen

Abb. 52: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist seit 2008 gestiegen, allein im Berichtsjahr - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien - um mehr als 2%. Sie liegt mit aktuell 16,5% deutlich über dem nordrhein-westfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2015 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW fast 13% und bundesweit etwas mehr als 11% (www.destatis.de). Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung war bisher ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hat sich jedoch die Quote spürbar verringert. Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migranten bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagener Bevölkerung, wobei sich im Berichtsjahr die Zahlen sogar noch scherenartig auseinander entwickelt haben.

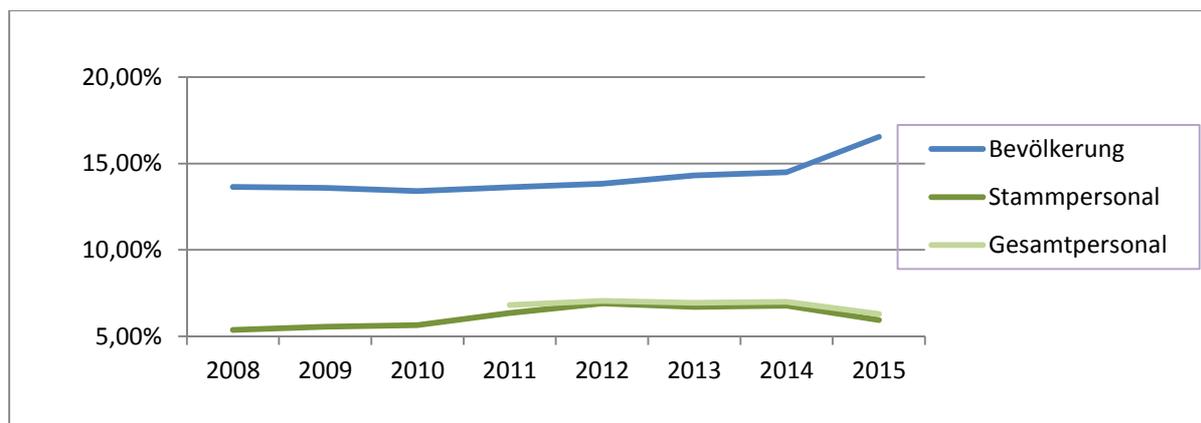


Abb. 53: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2015

Im Sinne des Integrationsgesetzes mag es zielgerecht erscheinen, eine weitreichende Angleichung der Quoten zu verfolgen und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung anzustreben. Nicht außer Acht gelassen werden darf dabei aber, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft von Bewerbern kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellen (Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Darüber hinaus kommt bei der Stadtverwaltung Hagen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung insbesondere den Einsparbemühungen im Bereich der Personalkosten eine besondere Bedeutung zu. Daher besteht seit vielen Jahren ein genereller externer Einstellungsstopp, von dem nur in wenigen besonderen Fällen in Abstimmung mit der Kommunalaufsicht Ausnahmen zugelassen werden. Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in den vergangenen Jahren stark reduziert worden, Übernahmegarantien bestehen nicht (mehr).

Aus den genannten Gründen bleibt der Handlungsspielraum für eine nachhaltige Erhöhung der Migrantenquote in der Stadtverwaltung damit auch in Zukunft eher gering.

3. Personalkosten

3.1. Prognose des Rechnungsjahresergebnisses 2015

3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

Im Plan/Ist-Vergleich zeigt sich der tatsächliche Personalaufwand 2015 erhöht.

Personalaufwendungen in der Kernverwaltung	Plan 2015	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
Summe I	87.020.966	93.485.750	6.464.784	7,4%

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2015	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.876.000	1.900.772	24.772	1,3%
Zuführung zur Beihilferückstellung	1.567.405	1.793.908	226.503	14,5%
Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.335.674	12.323.797	1.988.123	19,2%
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	1.295.778	1.747.180	451.402	34,8%
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ		208.038	208.038	
Summe II	15.074.857	17.973.695	2.898.838	19,2%

Gesamtsumme	102.095.823	111.459.445	9.363.622	9,2%
--------------------	--------------------	--------------------	------------------	-------------

Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Plan 2015	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen*	999.138	1.217.381	218.243	21,8%

Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare	103.094.961	112.676.826	9.581.865	9,3%
--	--------------------	--------------------	------------------	-------------

*) Honoraraufwendungen: Gesamtstädtische Aufwendungen für Honorarkräfte
(werden nicht in den Personalbestandszahlen geführt)

Abb. 54: Plan/Ist-Vergleich Personalaufwand 2015

Mehrbelastungen resultieren u.a. aus Besoldungs- und Tariferhöhungen, hier insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE). Außerdem mussten externe Neueinstellungen vor allem in „Spezialberufen“ vorgenommen werden, da trotz Personalentwicklungsmaßnahmen kein geeignetes Personal zur Verfügung stand. Solche Einstellungen werden zwar grundsätzlich restriktiv gehandhabt, wurden aber gerade im technischen, sozialen und medizinischen Bereich fluktuationsbedingt erforderlich. Bei der ursprünglichen Haushaltsplanung noch nicht absehbare Personalbedarfe haben sich schließlich auch im Zusammenhang mit der Flüchtlingssituation ergeben.

Besoldungs- und Tarifsteigerungen wirken sich grundsätzlich auch auf die erforderlichen Zuführungen zu den diversen Personalrückstellungen aus. Besoldungserhöhungen beeinflussen so die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen ungünstig. Bei der Zuführung zur ATZ-Rückstellung haben neben den Besoldungs- und Tarifierhöhungen in Einzelfällen auch Abänderungen der ATZ-Verträge (Modellwechsel) zu einem Anstieg gegenüber der geplanten Höhe geführt. 2015 konnte zwar ein moderater Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden, gleichwohl wurde entgegen der Planung - letztlich bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen - eine geringe Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Gleitzeitüberhänge erforderlich.

3.1.2. Honoraraufwendungen

Die oben bereits unter „weitere Personalaufwendungen“ ausgewiesenen Aufwendungen für Honorare werden im Folgenden geschlüsselt nach Vorstandsbereichen näher betrachtet. Insgesamt sind die Honoraraufwendungen im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um fast die Hälfte gesunken, da der hier bisher aufwandsstärkste Bereich - das Theater - entfallen ist. Für das Jahr 2016 werden in Summe etwa gleichbleibende Honoraraufwendungen prognostiziert.

vorläufiges Ergebnis zum IV. Quartal 2015 und Prognose für 2016

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung		Prognose 2016
			in Euro	in %	
VB 1	4.672	3.540	-1.132	-24%	5.700
VB 2	0	0	0	0%	0
VB 3	943.364	1.047.503	104.139	11%	1.051.808
davon 48/3 (VHS)	412.239	402.080	-10.159	-2%	390.000
48/3 (MRM)	185.545	192.231	6.686	4%	185.000
55	307.172	427.576	120.404	39%	442.573
sonstige	38.408	25.616	-12.792	-33%	34.235
VB 4	1.443.555	166.338	-1.277.217	-88%	123.100
davon 37	24.043	33.813	9.770	41%	7.000
46*	1.310.208	0	-1.310.208	-100%	0
49	61.604	104.231	42.627	69%	94.100
53	47.700	28.294	-19.406	-41%	22.000
VB 5	0	0	0	0%	0
Ergebnis	2.391.591	1.217.381	-1.174.210	-49%	1.180.608

*) Übergang des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015

Abb. 55: Honoraraufwendungen – Vorjahresvergleich und Prognose

Nachfolgende Liste zeigt auf, für welche Zwecke in den einzelnen Vorstandsbereichen im Wesentlichen Honoraraufwendungen angefallen sind.

Honoraraufwendungen im

u.a. für

Vorstandsbereich 1

OB/B, FB OB u. OB/GB -
Fachbereich des Oberbürgermeisters

Veranstaltungen

Vorstandsbereich 3

48/3 - Fachbereich
Bildung/ VHS

VHS-Kursleiter / i.d.R. Deckung durch Kursgebühren

48/3 - Fachbereich
Bildung/ Musikschule

Musikschullehrer / i.d.R. Deckung durch Kursgebühren

55/3 - Fachbereich
Jugend und Soziales/
Angebote für Kinder,
Jugendliche und junge
Menschen

KIZ (fr. RAA): Sprachförderung
Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte,
Ferienmaßnahmen
Jugendzentren: Programmangebote, Schul-
arbeitshilfen

Vorstandsbereich 4

37 - Feuerwehr

Lehranstalt für Rettungsassistenten

46 - Theater

Kompensation Stammpersonal zur Aufrechterhaltung des Spielbetriebs
(bis einschl. 2014, ab 01.01.2015 gGmbH)

49/1 - Fachbereich Kultur/
Kulturbüro

i.d.R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend

49/2 - Fachbereich Kultur/
Museen

Museumspädagogen / insbes. Hundertwasser-Ausstellung "Lebenslinien" 02 - 05/2015
100% Kostendeckung durch Führungsentgelte und Veranstaltungsgebühren

53 - Gesundheitsamt

PTA-Ausbildung (bis einschl. 2014),
Leichenschauen, schulärztliche Untersuchungen (üpl. Bereitstellung, Kompensation durch Minderaufwand Stammkräfte)

3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2015

Die periodengerechte Zuordnung der Personalaufwendungen geschieht im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten u.a. durch die Bilanzierung unter dem Bilanzposten „Sonstige Rückstellungen“. Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Urlaubsansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Urlaubs- und Überstundenrückstellungen werden gemäß § 36 Abs. 4 GemHVO NRW in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

Im letzten Personal- und Organisationsbericht wurde das vorläufige Jahresergebnis 2014 dargestellt. Danach hatten sich die Salden der Urlaubs- und Stundenüberhänge zum Stichtag 31.12.2014 gegenüber dem Vorjahr erhöht und es wurde zunächst eine Zuführung zur Rückstellung in Höhe von rd. 458 T Euro ausgewiesen.

Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses mussten die Buchungen korrigiert werden. Der Rat der Stadt Hagen hatte die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Allerdings kam es zu einer Verschiebung des Gründungsprozesses der Theatergesellschaft und der Überleitung des Personals vom ursprünglichen Termin 01.08.2014 auf den 01.01.2015. Diese Verschiebung des Gründungsprozesses hat dazu geführt, dass im Rahmen von Korrekturbuchungen zum Jahresabschluss 2014 für Beschäftigte des Theaters noch 594 T Euro für den Zeitraum 01.08. - 31.12.2014 als Urlaubsrückstellung eingestellt werden mussten. Insgesamt führte dies zum Bilanzstichtag zu einer Zuführung zur Rückstellung von insgesamt 1,052 Mio. Euro.

Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 dann in die gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung „Theater Hagen gGmbH“ überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK), wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der Allgemeinen Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Für beide Personenkreise wurde die anteilige Rückstellung für Urlaub- und Stundenüberhänge (rd. 793 T Euro) folglich aufgelöst.

Zum aktuellen Berichtsstichtag wurde - im Vergleich zu den Vorjahren - eine nur geringe Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge erforderlich.

Rückstellung	Stand 31.12.2014*	Stand 01.01.2015**	Stand 31.12.2015	Zuführung 2015	
				in Euro	in %
Urlaub	4.455.120 €	3.695.328 €	3.797.062 €	101.734 €	2,75%
Überstunden	2.189.216 €	2.155.858 €	2.262.162 €	106.304 €	4,93%
Gesamt	6.644.336 €	5.851.186 €	6.059.224 €	208.038 €	3,56%

*) nach Korrekturbuchung (Urlaubsrückstellung Theater für 08 - 12/2014)

**) nach Bereinigung wg. Abgänge zur Theater Hagen gGmbH

Abb. 56: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2015 nachstehende Daten ermittelt.

Stand IV. Quartal 2015

		Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub		19.222	3.797.062 €
davon	VB 1	2.117	413.257 €
	VB 2	1.530	305.303 €
	VB 3	8.151	1.573.053 €
	VB 4	5.196	1.005.174 €
	VB 5	2.228	500.276 €

		Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Überstd.		73.699	2.262.162 €
davon	VB 1	9.177	311.836 €
	VB 2	7.542	226.625 €
	VB 3	24.680	731.581 €
	VB 4	22.825	680.860 €
	VB 5	9.475	311.259 €
			<u>6.059.224 €</u>

Erläuterungen:

Bei 2.092 berücksichtigten Beschäftigten* ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

		<i>Zum Vergleich:</i>				
		<u>2014</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>	<u>2011</u>	<u>2010</u>
- nicht genommener Urlaub:	9 Tage	10	10	11	9	9
- Stundenüberhang:						
	(ohne Sonderkonten) 20 Std.	21	18	15	13	19
	(gesamt) 35 Std.	37	35	38	37	47

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

- Urlaub:	96 Tage	99	73	70	69	65
- Gleitzeitsaldo:	647 Std.	867	1.051	444	457	192
- Sonderkonto 1:	800 Std.	800	800	381	800	1.144
- Sonderkonto 3:	1.124 Std.	2.021	2.021	2.021	2.021	2.477
- Gesamtstundenüberhang:	1.206 Std.	2.025	2.053	2.200	2.023	2.496

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -12 Std.	98	74	87	84	50	41
unter 0 Std.	164	150	204	198	217	282
bis 10 Std.	871	813	805	645	736	786
bis 30 Std.	560	559	528	541	567	610
bis unter 50 Std.	195	216	209	166	159	149
bis unter 100 Std.	133	124	107	87	74	64
bis unter 300 Std.	58	61	61	35	17	25
bis unter 500 Std.	7	6	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
500 Std. und mehr	6	4	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	2.092 Beschäftigte	2.007	2.001	1.756	1.820	1.957

*) entspricht nicht der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der KV (vgl. II 2.1.3.)

- z.B. ohne Personalgestellungen, aber mit zurzeit Inaktiven, für die noch RST-Anteile berücksichtigt sind

Insgesamt sind 2015 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge relativ unverändert und die Stundenüberhänge tendenziell gesunken. Im Schnitt werden von den Beschäftigten regelmäßig 9 bis 10 Tage, d.h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Vereinzelt Spitzenwerte an nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen haben sich aber verringert. Gleiches gilt für die Zeitsalden. Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge sinkt dadurch und es zeichnet sich ein Abbau an besonders hohen Gleitzeitsalden ab.

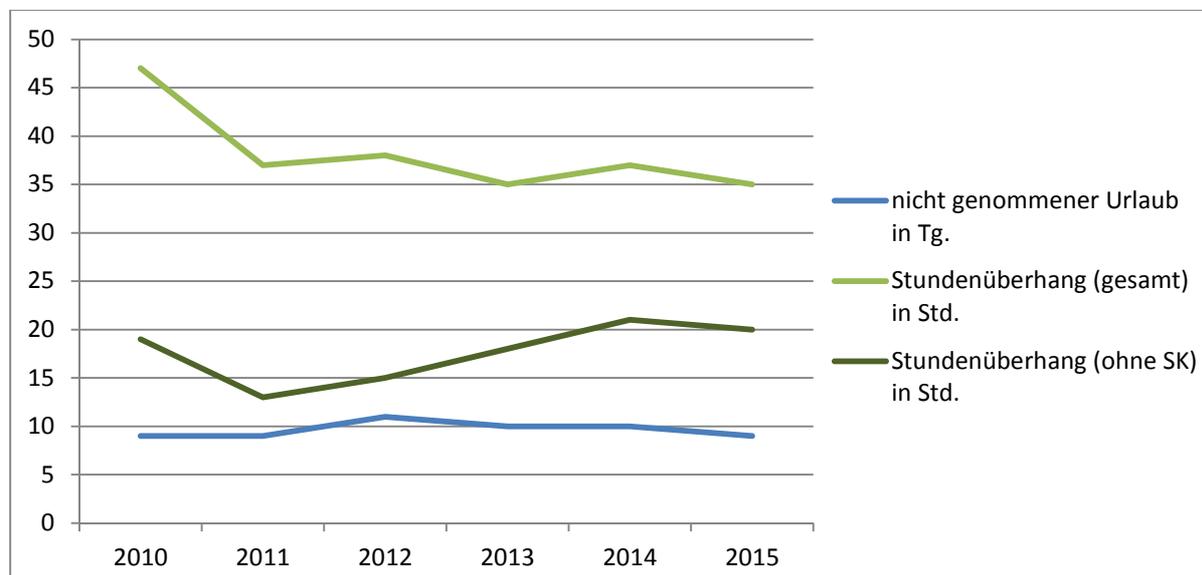


Abb. 57: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem

Dennoch beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner aktuell die Gesamthöhe der Rückstellung immer noch ungünstig.

Gesamtstundenüberhang	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	157	1.410.137,79 €	7,50%	62,34%
300 Std. und mehr	44	845.214,43 €	2,10%	37,36%
500 Std. und mehr	17	496.443,41 €	0,81%	21,95%
"TOP 10"	10	335.497,71 €	0,48%	14,83%

Abb. 58: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

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

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	682	2.907.818,62 €	32,60%	76,58%
mehr als 25 Tage	182	1.260.106,21 €	8,70%	33,19%
mehr als 35 Tage	34	349.756,11 €	1,63%	9,21%
mehr als 45 Tage	19	224.803,63 €	0,91%	5,92%
"TOP 10"	10	132.288,62 €	0,48%	3,48%

Abb. 59: 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.

Bereich	Anteile an Gesamt			Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Pers.	Std.	Tage			
VB 1	10,04%	12,45%	11,01%	12,74%	13,64%	12,09%
VB 2	8,41%	10,23%	7,96%	7,64%	11,36%	5,49%
VB 3	44,98%	33,49%	42,40%	29,94%	31,82%	42,31%
VB 4	27,92%	30,97%	27,03%	33,76%	31,82%	23,63%
VB 5	8,65%	12,86%	11,59%	15,92%	11,36%	16,48%

Abb. 60: Anteile in den Vorstandsbereichen

Dabei erstreckt sich der Personenkreis auch über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen. Tendenziell sind der gehobene und höhere Dienst stärker betroffen als der einfache und mittlere Dienst. Verwaltungsvorstand und sieben Fachbereichsleitungen bleiben unberücksichtigt, da im Rahmen von Vertrauensarbeitszeiten keine für die Rückstellungsbildung relevanten Überhangstunden anfallen.

EG/BG	Anteil an Gesamt-personenzahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
einfacher D.	0,77%	0,64%	0,00%	0,00%
mittlerer D.	50,59%	15,29%	13,64%	30,22%
gehobener D.	43,59%	64,33%	56,82%	64,29%
höherer D.	5,06%	19,75%	29,55%	5,49%

Abb. 61: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.3.1. Urlaub

Die für 2015 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Jahresbeginn mit fast 102 T Euro um 2,75% gestiegen. Gleichwohl konnte eine Reduzierung der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage erreicht werden. Der Abbau von 1.777 Tagen entspricht dabei einem Minus von 8,46%. Bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die Rückstellungsbeträge nicht-linear.

Ein Grund dafür, dass sich in der Vergangenheit Urlaubsansprüche aufgestaut hatten, ist u.a. eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus 2012, wonach die altersabhängige Urlaubsstaffelung nach § 26 TVöD für die Tarifbeschäftigten für unwirksam erklärt worden ist. Im Rahmen des Tarifabschlusses 2012 ist daher der Urlaubsanspruch für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des TVöD, TVAöD und TVPöD fallen, neu geregelt worden. Das Ministerium für Inneres und Kommunales NRW teilte außerdem mit, dass auch für den Beamtenbereich offensichtlich eine Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorliegt und die Regelung für die Tarifbeschäftigten auch auf die Beamten zu übertragen sei. Seit dem Jahr 2013 richtet sich der Urlaubsanspruch nach den gesetzlichen Neuregelungen. Für die Jahre 2011 und 2012 wurden folgende allgemein geltende Regelungen getroffen und den Mitarbeitern in der zweiten Jahreshälfte 2012 verbindlich bekanntgegeben:

Urlaubsanspruch 2012

Alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden und Praktikanten, haben für das Jahr 2012 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (bei der Fünf-Tage-Woche). Dies gilt auch anteilig für Mitarbeiter, die erst im Kalenderjahr 2012 eingestellt wurden.

Resturlaubsansprüche aus 2011

Auch für das Jahr 2011 wird im Rahmen der Übergangsregelung Anspruch auf 30 Urlaubstage unterstellt. Der Übertragungszeitraum für die „zusätzlichen“ Tage wird bis zum 30.06.2013 (Beamtenbereich) bzw. 30.09.2013 (übrige) verlängert.

Konkret bedeutete dies, dass sich im Jahr 2012 die Urlaubsansprüche von mehr als 400 Beschäftigten erhöht haben und insgesamt ein Mehranspruch von rd. 1.980 Tagen zu verzeichnen war. Für die Betroffenen standen diese zusätzlichen Tage erst nach Jahresmitte und damit außerhalb der Haupturlaubszeit verbindlich zur Disposition, größtenteils wurde auf die zeitnahe Inanspruchnahme verzichtet und der Urlaub nach 2013 übertragen.

3.1.3.2. Stundenüberhänge

Das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen lag zum Bilanzstichtag 31.12.2015 mit 73.699 Stunden um 140 Stunden und 0,19% knapp unter dem zum Jahresbeginn (73.839 Std. / ohne Beschäftigte Theater Hagen gGmbH). Die für 2015 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind dennoch um 4,93% gestiegen. Auch hier führen die steigenden Personalausgaben zur Progression.

Die **Gleitzeitrichtlinie der Stadt Hagen** vom 01.07.2009 gilt grundsätzlich mit einigen Ausnahmen für den gesamten Bereich der Verwaltung. Die gleitende Arbeitszeit als flexible Arbeitszeitregelung soll zum einen die Effektivität des Dienstleistungsangebotes steigern, zum anderen die Flexibilität der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit selbst zu regeln, erhöhen.

Es werden über ein elektronisches Zeiterfassungssystem Arbeitszeitkonten geführt, die den Beschäftigten eine kurzfristige Disposition der Arbeitszeit ermöglichen. Ein Arbeitszeitkonto ist in drei Ampelzonen aufgeteilt:

die Grüne Zone:

+ 30 Stunden = innerhalb dieses Zeitraumes disponieren die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich unter Beachtung der dienstlichen Belange.

die Gelbe Zone:

+ 40 Stunden = bei Erreichen dieser Zone sprechen Mitarbeiter und Führungskraft geeignete Maßnahmen ab, um ein weiteres Anwachsen von Zeitguthaben zu verhindern und somit den Zeitsaldo in angemessener Zeit wieder in die grüne Zone zurückzuführen.

die Rote Zone:

+ 50 Stunden = diese Zone darf nur ausnahmsweise bzw. vorübergehend genutzt und muss schnellstmöglich wieder verlassen werden. Die Vorgesetzten haben dazu in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Für Führungskräfte gelten innerhalb der einzelnen Ampelzonen jeweils doppelt so hohe Grenzen.

Ein Defizit ist bis zu 12 Stunden erlaubt, ein weiteres Absinken nur im Ausnahmefall in Absprache mit dem Vorgesetzten.

In den von der GLZ und elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen mit festen Arbeitszeiten (z.B. Schulsekretariate, Kindertagesstätten, Musikschule, Feuerwehrdienst) werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen.

Ergänzt werden die allgemeinen Richtlinien durch die **Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage)** vom 10.03.2015. Die DV gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung und regelt die Schließung an sog. Brückentagen (Werktag/e zwischen einem Wochenfeiertag und einem Wochenende bzw. Werktag/e zwischen einem Wochenende und einem in der Woche folgenden Wochenfeiertag) und in Zeiträumen über Weihnachten und/oder den Jahreswechsel. Sie soll zum Einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und so der Attraktivitätssteigerung des Arbeitgebers Stadt Hagen dienen, zum Anderen aber auch mit Betriebskosteneinsparungen durch eine effizientere Bewirtschaftung der städtischen Dienstgebäude und der Reduzierung der Rückstellungen für Stundenüberhänge und Urlaub einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung leisten.

2015 gab es insgesamt fünf Schließungstage:

Fr., 15.05.2015 – Tag nach Christi Himmelfahrt

Fr., 05.06.2015 – Tag nach Fronleichnam

28./29./30.12.2015 - Weihnachten/Jahreswechsel

Als Ausgleich für diese Tage konnten gemäß §4 der DV Brückentage vorrangig Gleitzeitüberhänge, aber auch Urlaub in Anspruch genommen werden. Bei Überschreitungen des Gleitzeitminus um mehr als 12 Stunden waren diese jeweils bis zum Ende des Folgemonats wieder auszugleichen.

Fazit:

Zum Bilanzstichtag 31.12.2015 lagen bei mehr als 95% der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den aktuell gültigen allgemeinen Arbeitszeitrichtlinien sowie der besonderen Regelung der „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ vom 10.03.2015 vereinbar ist. Nahezu die Hälfte der Mitarbeiter hat nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei insgesamt mehr als einem Drittel sind es bis zu 10 Tage.

Gleichzeitig muss man aber feststellen, dass weniger als 1% aller Beschäftigten jeweils mehr als 500 Überhangstunden (inkl. Sonderkonten) haben. Über ein Fünftel der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge betrifft allein diesen Personenkreis. Mehr als 62% der Rückstellung betreffen nur 7,5% der Beschäftigten, die über insgesamt mehr als 100 Überhangstunden verfügen.

Nicht einmal ein Drittel der Mitarbeiter haben einen Urlaubsüberhang von 10 und mehr Tagen, hierauf entfallen jedoch mehr als drei Viertel der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Für weniger als 1% der Beschäftigten, die mehr als 45 Urlaubstage noch nicht in Anspruch genommen haben, beträgt der Rückstellungsanteil fast 6%.

Insbesondere bezogen auf diese Gruppen sind die jeweiligen Führungskräfte gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten Abbaupläne zu vereinbaren, um einvernehmlich eine nachhaltige Reduktion der Überhänge zu erreichen. Bei der Terminierung der Jahresurlaube sollte Grundlage der Planung der jeweilige Jahresurlaubsanspruch und - zumindest ein Anteil - des Urlaubsanspruchs aus Vorjahren sein.

Im Rahmen des Controllings wird der Fachbereich Personal und Organisation künftig jeweils zum Ende des 1. und 2. Quartals dem Verwaltungsvorstand einen Bericht zur aktuellen Entwicklung der Zeitguthaben vorlegen. Im 3. Quartal wird dieser Bericht um die aktuelle Entwicklung der Urlaubsansprüche ergänzt.

3.2. Entwicklung der Personalkosten

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Kernverwaltung	Ergebnis		Ergebnis		Ergebnis		vorl.
	2008	...	2011	...	2014	...	Ergebnis 2015
Ergebnis	107.968.019		98.354.191		102.130.074		93.485.750

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis		Ergebnis		Ergebnis		vorl.
	2008	...	2011	...	2014	...	Ergebnis 2015
◦ Beihilfeaufwendungen	1.888.157		1.600.817		1.923.410		1.900.772
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.605.530		1.862.010		2.129.911		1.793.908
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.587.078		12.278.337		15.768.525		12.323.797
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	4.609.686		4.588.574		2.662.150		1.747.180
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	2.013.082				1.052.128		208.038
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	62.424		97.300				
Ergebnis	20.765.957		20.427.038		23.536.124		17.973.695
Gesamtergebnis	128.733.976		118.781.229		125.666.198		111.459.445

nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis		Ergebnis		Ergebnis		vorl.
	2008	...	2011	...	2014	...	Ergebnis 2015
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397.167		2.293.255		2.391.591		1.217.381
Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	131.131.143		121.074.484		128.057.789		112.676.826

Abb. 62: Personalaufwendungen seit 2008

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2008 bis 2015 einschl. der Planung 2016 findet sich in der Anlage 8.

Die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten in der Kernverwaltung sind im Betrachtungszeitraum gesunken. Deutliche Einsparungen konnten insbesondere 2011 und 2012 durch den Personalabbau erzielt werden, der mit Auslagerungen von Aufgaben und Personal in Sonderbereiche verbunden war. In den Jahren 2013 und 2014 sind die Personalaufwendungen bei konstantem Personalbestand bedingt durch Tarif- und Besoldungserhöhungen gestiegen. Im Berichtsjahr führte die Gründung der Theater gGmbH zu weiterem Personalabbau und damit erheblich reduzierten Aufwendungen.

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

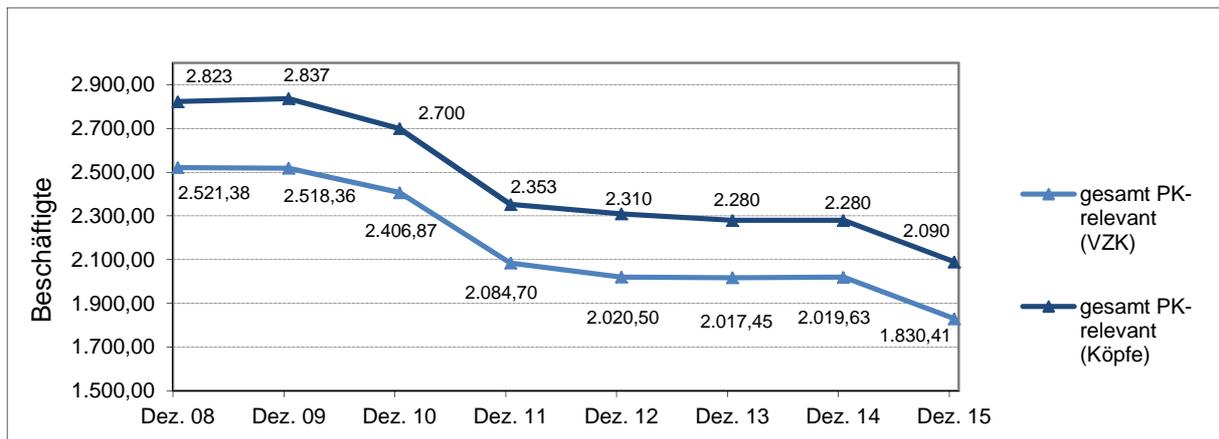


Abb. 63: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2015

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

Die Aufwendungen für Honorarkräfte (die nicht in den Personalbestandszahlen enthalten sind) bleiben von 2008 bis 2014 vergleichsweise konstant. Im Berichtsjahr haben sich gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist.

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

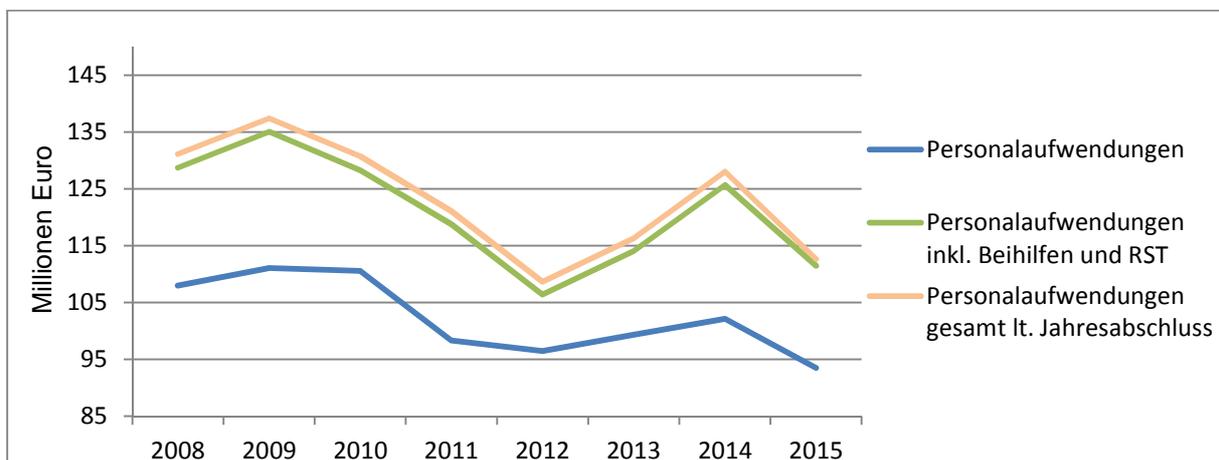


Abb. 64: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2015

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Kernverwaltung	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	5.766.569	6.345.524	578.955	10,0%
VB 2	7.684.097	8.079.698	395.601	5,1%
VB 3	38.334.995	40.047.806	1.712.811	4,5%
VB 4	38.566.346	26.264.109	-12.302.237	-31,9%
VB 5	8.857.000	9.238.918	381.918	4,3%
Personalpool*	2.921.067	3.509.695	588.628	20,2%
Summe I	102.130.074	93.485.750	-8.644.324	-8,5%

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.923.410	1.900.772	-22.638	-1,2%
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.129.911	1.793.908	-336.003	-15,8%
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.768.525	12.323.797	-3.444.728	-21,8%
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	2.662.150	1.747.180	-914.970	-34,4%
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	1.052.128	208.038	-844.090	-80,2%
Summe II	23.536.124	17.973.695	-5.562.429	-23,6%

Gesamtsumme	125.666.198	111.459.445	-14.206.753	-11,3%
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	---------------

Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen	2.391.591	1.217.381	-1.174.210	-49,1%
Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare	128.057.789	112.676.826	-15.380.963	-12,0%

*) Personalpool: Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden auch die Abordnungen in das Projekt "Schulverwaltungsassistenz" (ausgelaufen zum 31.07.2015) sowie die diversen Personalgestellungen (z.B. CVUA Westfalen, Beamte bei städt. Gesellschaften) über den Personalpool abgewickelt.

Abb. 65: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2015 berücksichtigen die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015. Damit wird das Vorjahresergebnis trotz der verwaltungsweiten Auswirkungen der Tarif- und Besoldungserhöhungen 2014/2015 insgesamt erheblich unterschritten.

Die im Rahmen der Restrukturierung der GWH bereits zum 01.05.2015 erfolgten Stellenverlagerungen und Umsetzungen werden gemäß der Regelungen aus Organisationsverfügung

vom 30.04.2015 erst ab 2016 haushaltswirksam. Insoweit erhöhen sich die Personalaufwendungen 2015 hier nicht (vgl. III 2.3.2 Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2015).

Das vorläufige Ergebnis der Beihilfen und der Zuführungen zu den Personalrückstellungen unterschreitet das Ergebnis 2014.

Gerade die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen jährlichen Schwankungen, 2015 lagen diese wieder auf einem niedrigeren Niveau.

U.a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen konnte ein moderater Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden, gleichwohl wurde für 2015 - bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen - eine geringe Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Gleitzeitüberhänge erforderlich.

Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung ist ab 2013 nicht weiter vorgesehen. Die erforderlichen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen werden damit sukzessive geringer.

Die Honoraraufwendungen haben sich gegenüber dem Vorjahresergebnis insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

Seit Beginn der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem fortwährenden Konsolidierungsprozess mit dem Ziel, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Diese Tendenz konnte jedoch bis heute nicht umgekehrt werden. Lediglich eine Verlangsamung der Schuldenausweitung war das Ergebnis der diversen Konsolidierungsbemühungen.

So wurden zwischen 2003 und 2007 insgesamt über 30 Mio. Euro strukturelle Verbesserungen erzielt. Jedoch zehrten externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen, Einnahmeeinbrüche, Zinssteigerungen oder Mehrausgaben als auch neue Aufgaben die finanziellen Erfolge dieser Konsolidierungsmaßnahmen wieder auf. Eine nachhaltige Verbesserung der Haushaltslage wurde damit nicht erreicht.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat der Rat der Stadt Hagen Ende 2007 auf Vorschlag des Regierungspräsidenten und des Oberbürgermeisters beschlossen, den weiteren Konsolidierungsprozess durch einen Mentor begleiten zu lassen. Dieser erstellte ein Sparpaket mit einem Volumen von rd. 34 Mio. Euro, das dann Mitte 2008 unter einigen Veränderungen mit einem Umfang von rd. 38 Mio. Euro vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Die Sparbemühungen wurden vor der sich trotzdem weiterhin abzeichnenden Überschuldung Anfang 2009 nochmalig intensiviert. Dazu haben Vertreter der Stadt und der Bezirksregierung Arnsberg eine Zukunftskommission gegründet und ein Sparkonzept entwickelt. Einvernehmliche Zielsetzung war die Erarbeitung eines umfassenden Sparpakets, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden und Basis für ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein sollte. Das Konzept der Zukunftskommission beinhaltete eine Reihe von Maßnahmen, die in der Summe ein Gesamtkonsolidierungsziel von 90,5 Mio. Euro ausmachten. Der Rat der Stadt Hagen hat das Haushaltssicherungskonzept letztendlich mit einem Gesamtvolumen von rd. 87 Mio. Euro verteilt auf insgesamt 254 Konsolidierungsmaßnahmen beschlossen. Im Personalbereich ging das HSK 2011 in der Summe aller Maßnahmen von geplanten Einsparungen von rd. 17,5 Mio. Euro Personalkosten (inkl. der beiden Eigenbetriebe im Umfang von 2,5 Mio. Euro) und 3,5 Mio. Euro im Bereich der personalbedingten Sachkosten aus.

Trotz des hochgesteckten Sanierungsziels des HSK und aller Konsolidierungsanstrengungen gelang es nicht den Haushaltsausgleich im Jahr 2014 darzustellen und die Genehmigung des Haushaltssicherungskonzeptes 2011 zu erhalten. Im Gegenteil – aktuell liegt der Kassenkreditbestand noch immer bei mehr als einer Milliarde Euro und Hagen gehört damit zu den am höchsten verschuldeten Städten in Deutschland.

Diese prekäre Situation ist in Nordrhein-Westfalen bei weitem kein individuelles Problem der Stadt Hagen. Die Landesregierung hat Ende 2011 beschlossen, der Finanznot zahlreicher Kommunen im Land, die sich in einer ähnlichen oder noch schlechteren finanziellen Lage befinden, entgegenzuwirken.

Mit dem sog. Stärkungspaktgesetz stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung. Ziel der Hilfestellung ist, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme. Insgesamt nehmen 61 Gemeinden – davon 34 verbindlich – am Stärkungspakt teil. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden werden solche angesehen, die bereits überschuldet sind oder für die sich mittelfristig eine Überschuldungssituation ergibt. Auch für die Stadt Hagen wurde eine solche Pflichtigkeit festgestellt und die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 auf knapp 40,5 Mio. Euro festgelegt. Dieser Betrag wurde in

2012 auf 39,9 Mio. Euro abgesenkt. Aufgrund einer Neuberechnung nach Korrektur der statistischen Meldungen der betroffenen Kommunen ergibt sich eine weitere jährliche Absenkung ab 2013 auf 36,0 Mio. Euro. Dieser Betrag wird ab 2017 bis 2020 degressiv abgebaut. Beginnend mit dem Jahr 2012 ist Zahlungsvoraussetzung für die pflichtigen teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Im HSP muss unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden. Ohne die Landeszuschüsse muss der Haushalt spätestens nach 2020 strukturell ausgeglichen sein. Die Konsolidierungsmaßnahmen sind detailliert aufzuführen mit der Angabe des zu erwartenden Konsolidierungsbetrages sowie dem Zeitpunkt des Eintritts. Die Einhaltung des HSP wird von der Bezirksregierung überwacht.

Zuletzt wurden in den Jahren 2000 und 2006 Haushaltssicherungskonzepte der Stadt Hagen genehmigt. Im Jahr 2011 hat sich die Rechtsgrundlage zu Haushaltssicherungskonzepten (§ 76 GO NRW) geändert. Die Genehmigung von Haushaltssicherungskonzepten ist nunmehr zulässig, wenn spätestens im zehnten auf das Haushaltsjahr folgenden Jahr der Haushaltsausgleich nach § 75 Abs. 2 GO NRW wieder erreicht wird. Damit und wegen der zu erwartenden Mittel aus dem Stärkungspakt bestand für den Doppelhaushalt 012/2013 realistisch erstmals wieder die Chance - aber gleichzeitig auch die Pflicht -, ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept aufzustellen.

Unter größten Anstrengungen ist es gelungen, für den Haushaltssanierungsplan zum Doppelhaushalt 2012/2013 die erforderlichen Genehmigungen durch die Kommunalaufsicht zu erhalten. Die Maßnahmen des HSP waren damit verbindlich umzusetzen, die sich aus ihnen ergebenden Konsolidierungsziele mindestens einzuhalten. Der Nachweis darüber ist gegenüber der Bezirksregierung erfolgt.

Der Rat der Stadt Hagen hat im weiteren Verlauf den Doppelhaushalt 2014/2015 einschließlich der Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans beschlossen. Der HSP 2014 wurde mit Bescheid vom 24.04.2014 von der Bezirksregierung genehmigt. Die Genehmigung der Fortschreibung 2015 durch die Kommunalaufsicht erfolgte am 02.02.2015. Der Abschlussbericht des Fachbereiches Controlling und Finanzen (20) für das Haushaltsjahr 2015 befindet sich zurzeit in Bearbeitung.

Für die Jahre 2012 bis 2015 wurden entsprechend Konsolidierungshilfen bewilligt, bezogen auf die Haushaltsjahre sind damit an die Stadt Hagen bisher insgesamt folgende Mittel aus dem Stärkungspakt geflossen:

2011: 40.491.844,46 € 2012: 39.858.217,00 € 2013 -2015: je 35.987.716,00 €

Ab dem Jahr 2017 werden die Konsolidierungshilfen degressiv abgeschmolzen.

Die Planung zur Haushaltssanierung bis 2021 stellte sich bis dato wie folgt dar:

Haus-halts-jahr	Jahresergebnis <u>ohne</u> Konsolidierungs-beiträge und -hilfe	Konsolidierungs-beiträge nach Fortschreibung des HSP 2015	Konsolidierungshilfe nach Stärkungspakt-gesetz	Jahresergebnis <u>mit</u> Konsolidierungs-beiträgen und -hilfe
2015	-121.171.104 €	65.528.197 €	35.987.716 €	-19.655.191 €
2016	-110.163.720 €	74.304.908 €	35.987.716 €	128.904 €
2017	-100.220.663 €	74.061.908 €	28.070.418 €	1.911.663 €
2018	-80.640.933 €	76.311.908 €	20.512.998 €	16.183.973 €
2019	-73.543.809 €	76.264.908 €	13.315.455 €	16.036.554 €
2020	-64.405.436 €	76.241.408 €	6.477.789 €	18.313.761 €
2021	-62.553.805 €	76.181.275 €	0 €	13.627.470 €

Abb. 66: Fortschreibung HSP 2015 bis 2021

Am 10.12.2015 wurde der Haushaltsplanentwurf für den Doppelhaushalt 2016/2017 im Rat der Stadt eingebracht. Das laufende Haushaltsaufstellungsverfahren ist insoweit kritisch, dass nach den Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes ab 2016 im Grunde keine Fehlbedarfe im Ergebnisplan ausgewiesen werden dürfen. Allerdings ist die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2016 gekennzeichnet durch große Einbrüche sowohl bei den Konsolidierungsmaßnahmen als auch im Haushalt. Trotz aller Konsolidierungs- und Einsparbemühungen ist es daher für das Jahr 2016 nicht gelungen den Haushaltsausgleich planerisch darzustellen. Der Entwurf des Doppelhaushalts 2016/2017 sieht deshalb die Verschiebung des Haushaltsausgleichs auf das Jahr 2017 vor.

Durch Neuberechnung der Stärkungspaktmittel sind bei der Stadt Hagen ab 2013 strukturell rd. 3,9 Mio. Euro für 4 Jahre weggefallen - somit 15,6 Mio. Euro. Über die gesamte Laufzeit bis 2021 beträgt die Summe rd. 22,8 Mio. Euro. Unter Anwendung dieser Berechnungsmethodik ergibt sich für die Stadt Hagen über die gesamte Laufzeit des Stärkungspakts eine Verbesserung von 19,1 Mio. Euro, die in den aktuellen Entwurf eingeplant wurde. Ein Antrag auf Ausgleichsverschiebung auf das Jahr 2017 soll daher gestellt werden. Die vergleichbar stark durch die Neuberechnung belasteten Städte Oberhausen und Wuppertal haben vor diesem Hintergrund bereits eine Ausgleichsverschiebung auf 2017 mit den Haushaltssanierungsplänen 2014 und 2015 genehmigt bekommen.

Die Verabschiedung des Haushaltes 2016/2017 einschließlich der Fortschreibung des HSP 2016 ist im Rat am 07.04.2016 vorgesehen. Damit wird die Fortschreibung verspätet bei der Bezirksregierung Arnsberg eingereicht. Die Verwaltung muss den HSP dann mit der Kommunalaufsicht soweit abstimmen, dass die Genehmigung durch das Innenministerium erlangt wird. Dabei soll auf die Modelle der Kommunen Wuppertal und Oberhausen Bezug genommen werden.

Gelingt es nicht, eine Verschiebung des Haushaltsausgleichs auf das Jahr 2017 vornehmen zu dürfen, wäre die Schließung der dann auftretenden Finanzierungslücke nur über drastische Abgaben- und Gebührenerhöhungen möglich. Dies würde wohl eine massive Abwärts Spirale in Gang setzen, aus der es für die Stadt nur noch wenig sinnvolle Auswege gäbe.

3.3.2. Personalaufwendungen

Einen der gravierendsten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung stellen die Personalaufwendungen dar. Sie stehen demgemäß im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2015 gegriffen haben. Darüber hinaus soll anhand einer zukunftsorientierten Analyse dargestellt werden, welche Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2020 generieren lassen.

Konsolidierungserfolg bis 2015:

Als Basis zur Messung der Zielerreichung dienen die angefallenen IST-Personalkosten aus dem Jahr 2008. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 107,9 Mio. Euro (s. 3.2.1).

Die Aufwendungen für Beihilfe und Versorgung bleiben im Konsolidierungsprozess unberücksichtigt, da eine Reduzierung der Kernbelegschaft eine korrelierende Reduzierung der Beihilfe- und Versorgungskosten impliziert. Ebenso nicht eingerechnet sind Honorarmittel und Rückstellungsbeträge.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2008 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2008 in Euro
2008	107.968.019	-	-	107.968.019	-
2009	111.088.741	3.120.722	-3.380.746	107.707.995	-260.024
2010	110.568.173	2.600.154	-4.998.185	105.569.988	-2.398.031
2011	98.354.191	-9.613.828	-6.617.918	91.736.273	-16.231.746
2012	96.476.695	-11.491.324	-9.483.148	86.993.547	-20.974.472
2013	99.355.498	-8.612.521	-11.748.278	87.607.220	-20.360.799
2014	102.130.074	-5.837.945	-14.730.550	87.399.524	-20.568.495
2015	93.485.750	-14.482.269	-17.093.267	76.392.483	-31.575.536

Abb. 67: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Bis zum Jahr 2010 sind die Personalaufwendungen nominal gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben externe Faktoren (hierbei handelt es sich hauptsächlich um Tarif- und Besoldungserhöhungen) die städtischen Personalaufwendungen belastet. Wird das nominale Ergebnis um diese externen Faktoren bereinigt, errechnet sich ein realer Konsolidierungserfolg von rd. 2,4 Mio. Euro.

Das Jahresergebnis 2011 weist dann deutlich geringere i.S. des Konsolidierungsprozesses zu berücksichtigende Personalaufwendungen auf. Hierbei ist zu beachten, dass dieses Ergebnis die zum 01.01.2011 rückwirkenden Verlagerungen zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) beinhaltet. Allein durch diese Organisationsveränderung wurde eine Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. Euro erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-) Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegen gerechnet werden. Ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung belief sich der reale Konsolidierungserfolg bis 2011 auf etwa 6 Mio. Euro, nominal hätten sich die Personalaufwendungen dagegen erhöht.

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

2013 lagen die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten der Kernverwaltung dann deutlich über dem Vorjahresbetrag. Hier haben sich der Auslauf der Teilzeitoffensive zum 31.07.2013, Beförderungen zum 01.08.2013 und die Besoldungserhöhungen ab 01.01.2013 als externe Faktoren trotz geringerer Kopffzahlen sowohl nominal als auch real auf den bisherigen Konsolidierungsverlauf negativ ausgewirkt.

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

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

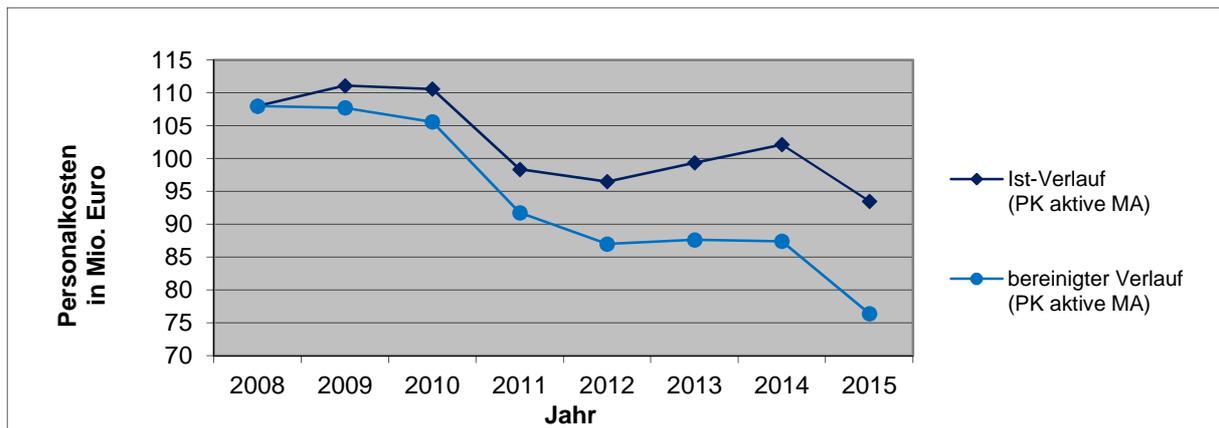


Abb. 68: Konsolidierungserfolg bis 2015

Prognose bis 2021:

Die Personalkostenhochrechnung prognostiziert ein Jahresergebnis von ca. 111,62 Mio. Euro für 2016. Die Planung berücksichtigt die zum 01.01. erfolgte Rückführung des bisherigen Eigenbetriebes GWH in die Kernverwaltung und ist damit deutlich höher als der Vorjahreswert.

Nach Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglichen Teilplan-bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung zur besseren Übersichtlichkeit in eine Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden. Das Volumen dieser Maßnahme beläuft sich insgesamt auf 13,17 Mio. Euro. Bis einschließlich 2015 wurden rd. 12,79 Mio. Euro realisiert. Der bis 2021 - dem letzten Planjahr nach dem Stärkungspaktgesetz - noch zu erbringende Betrag von 0,38 Mio. Euro soll durch Verwaltungsvorschläge, die ab 2016 mit 92.500 Euro und ab 2017 strukturell mit 283.000 Euro beziffert werden, erreicht werden. Die Personalaufwendungen würden so im Jahr 2021 unter der Prämisse einer allgemeinen Steigerung von 1% ca. 105,31 Mio. Euro betragen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein die im weiteren Verlauf geschätzte Steigerung von nur einem Prozent zieht eine kumulierte Ergebnisverschlechterung seit 2009 von rd. 26 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2021 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 79,13 Mio. Euro belaufen.

Jahr	2016	2017	2019	2021
Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	111,62	113,85	116,14	118,48
Konsolidierung kumuliert	- 12,88	- 13,17	- 13,17	- 13,17
Nominaler Konsolidierungsverlauf	98,74	100,68	102,97	105,31
Realer Verlauf (in Mio. Euro)				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	111,62	113,85	116,14	118,48
Konsolidierung kumuliert	- 12,88	- 13,17	- 13,17	- 13,17
Externe Faktoren kumuliert seit 2009	- 19,33	- 21,55	- 23,84	- 26,18
Realer Konsolidierungsverlauf	79,41	79,13	79,13	79,13

Abb. 69: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2021

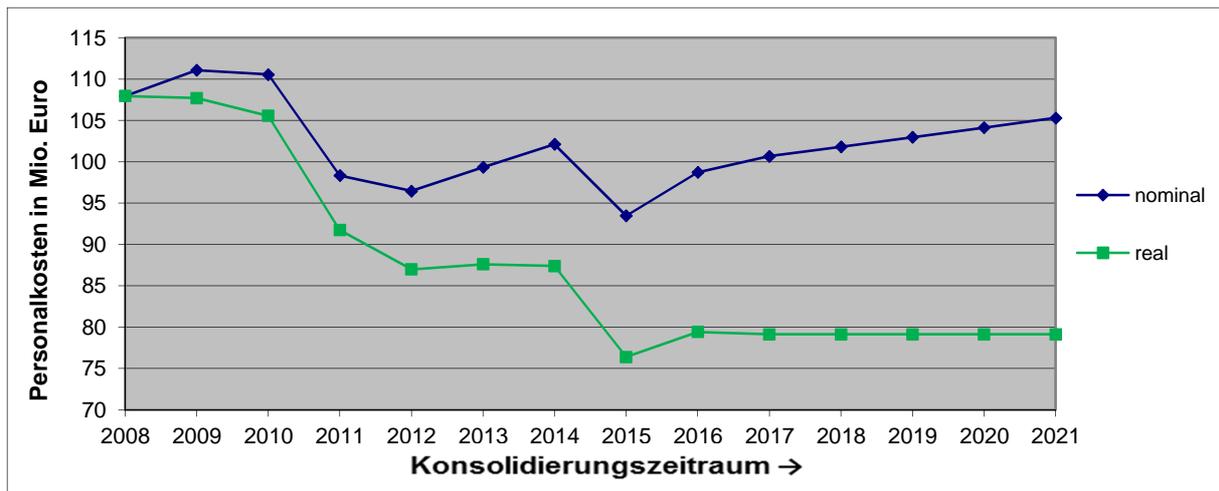


Abb. 70: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2021

Fazit:

Die Konsolidierungsbemühungen der Jahre 2008 bis 2010 wurden durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht nur komplett aufgezehrt, vielmehr haben sich die Personalaufwendungen nominal erhöht. In den beiden darauf folgenden Jahren konnten zwar nominal und real deutliche Konsolidierungserfolge erzielt werden. Diese sind aber wesentlich auf die Auslagerung großer Verwaltungsbereiche zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) in 2011 und die Verlagerung von Aufgaben und Personal des früheren Fachbereiches Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) zur GWH in 2012 zurückzuführen. Danach sind die Personalaufwendungen nominal gestiegen. Im Jahr 2013 ist selbst nach Abzug der externen Faktoren keine reale Konsolidierung erzielt worden. 2014 konnte zumindest hier wieder eine Wende vollzogen werden. Nach dem vorläufigen Ergebnis des Berichtsjahres sind zwar erhebliche Konsolidierungsbeträge generiert worden, diese resultieren jedoch aus der Gründung der Theater Hagen gGmbH. Zum 01.01.2016 wurde der ehemalige Eigenbetrieb GWH wieder in die Kernverwaltung eingegliedert. Die Rückführung führt ab diesem Zeitpunkt zwangsläufig zu einer Verschlechterung der nominalen Konsolidierung.

Nur sofern die Steigerung bei den externen Faktoren künftig moderat verläuft, ist es der Stadt Hagen mit einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich, gegen die beschriebenen Effekte weiter anzusparsen und die Personalkosten signifikant zu senken.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Kernverwaltung und die rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe der Stadt Hagen. Dies unterliegt der Kompetenz des hier berichtenden Fachbereiches Personal und Organisation. Als ergänzende Informationen dazu werden nachfolgend einige personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ ausgewiesen.

Ausgehend von unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Stadt Hagen regelt und standardisiert das Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen das Zusammenspiel der handelnden Akteure (Rat, Verwaltung und Beteiligungsunternehmen) in der kommunalen Beteiligungspolitik. Die Beteiligungspolitik der Stadt Hagen obliegt originär dem Rat. Er trifft die wesentlichen Eigentümerentscheidungen und bestimmt die Handlungsfelder und Grundstrukturen des Konzerns Stadt. Die Beteiligungskommission berät Beteiligungsangelegenheiten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für den Haupt- und Finanzausschuss sowie den Rat vor und gibt Empfehlungen ab. Die Entscheidungen des Rates der Stadt Hagen werden durch die von ihm entsandten Vertreter in den Gesellschafterversammlungen umgesetzt. Das aktive Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen versteht sich dabei als Dienstleister für die Entscheidungsträger in der Kommune (Beteiligungskommission, Haupt- und Finanzausschuss und Rat) sowie in den Unternehmen (Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung) und ist wie folgt aufgebaut:



Abb. 71: Grundmodell des Hagerer Beteiligungsmanagements

Die Aufgaben des **operativen Beteiligungscontrollings** wurden 2011 mittels eines Dienstleistungsvertrages von der Stadt Hagen auf die Hagerer Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) übertragen. Das **strategische Beteiligungscontrolling** liegt in der Zuständigkeit des Fachbereiches des Oberbürgermeisters.

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

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)
Hagener Straßenbahn AG (HST) ¹
Sander Reisen GmbH ¹
Hagener Service GmbH (HSG) ¹
HAGENBAD GmbH (HBG) ¹
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 ²
Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (HEG) ^{2,4}
Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH) – ab 01.01.2015

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH ¹
Stadthallenbetriebs GmbH Hagen ¹
Eventpark Hagen GmbH ¹
Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we) ²
HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft ²
HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEB Servicegesellschaft mbH ³
Stadtbeleuchtung Hagen GmbH
HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH
agentur mark GmbH ⁵

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

HABUS GmbH ¹
ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG ¹
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
HWW Immobilienbeteiligungs-GmbH & Co. KG ¹
Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH ¹
MVG Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH ¹
Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG ¹

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR
Sparkasse der Stadt Hagen

- 1 durchgerechnete Anteile HVG
- 2 durchgerechnete Anteile G.I.V.
- 3 durchgerechnete Anteile HEB
- 4 durchgerechnete Anteile WBH
- 5 durchgerechnete Anteile HAGENagentur

§ 117 GO NRW verpflichtet die Gemeinde zur Information des Rates und der Einwohner einen Beteiligungsbericht zu erstellen. Darin ist ihre wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Betätigung zu erläutern. Der Bericht ist jährlich fortzuschreiben und zu veröffentlichen.

Die nachstehenden Daten zu den wichtigsten Beteiligungen über 50% und den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts sind größtenteils dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2014*** entnommen. Dieser wurde vom HVG/Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung des Fachbereiches des Oberbürgermeisters dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 26.11.2015 vorgelegt. Interessierte finden in dem Bericht einen umfassenden Einblick in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

*) Daten zur Theater Hagen gGmbH liegen demzufolge bislang nicht vor

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	100%	>50%	dA	durchschnittlicher Personalbestand in Kopffzahlen						
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HVG	x			6	6	7	6	6	5	5
HST	x		x	288	278	273	278	288	289	292
HSG	x		x	70	73	73	73	72	72	73
HBG	x		x	50	51	64	74	75	75	75
BSH	x		x	209	224	234	228	245	242	243
Werkhof		x	x	58	54	44	45	50	55	58
G.I.V.	x			3	3	3	4	4	4	3
GIS	x		x	37	25	29	24	21	64	40
ha.ge.we		x	x	37	38	38	37	38	36	36
HUI		x	x	27	29	29	26	27	32	31
HEB		x		281	287	301	286	279	276	276
HAGENagentur		x		17	17	17	21	24	21	20
agentur mark		x	x	17	14	11	13	13	15	16
Stadthalle		x	x	16	17	16	16	17	15	16

dA = durchgerechnete Anteile

Anstalten des öffentlichen Rechts	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfbzahlen						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
WBH (vormals SEH)*	93	92	90	330	333	343	355
Sparkasse	606	571	544	487	473	473	463

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

Abb. 72: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal

2.1.2. Auszubildende

				Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum	Anzahl Azubis zum
	100%	>50%	dA	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14
Gesellschaften									
HVG	x			0	0	0	0	0	0
HST	x		x	20	24	25	26	25	25
HSG	x		x	7	7	8	6	8	6
HBG	x		x	2	4	3	4	3	6
BSH	x		x	7	5	9	10	10	7
Werkhof		x	x	5	1	0	0	1	0
G.I.V.	x			0	0	0	0	0	0
GIS	x		x	0	0	0	0	0	0
ha.ge.we		x	x	3	5	4	2	3	3
HUI		x	x	0	0	0	0	0	0
HEB		x		9	10	7	11	9	11
HAGENagentur		x		1	1	1	3	1	0
agentur mark		x	x	0	0	0	0	0	0
Stadthalle		x	x	0	0	1	1	2	1

dA = durchgerechnete Anteile

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)*	1	1	6	6	10	11
Sparkasse	27	38	42	45	51	55

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

Abb. 73: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100%	>50%	dA	Personalaufwendungen in Tausend Euro						
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HVG	x			1.668	1.624	1.106	1.020	1.197	1.179	1.092
HST	x		x	22.804	14.983	13.366	15.237	15.342	15.146	16.260
HSG	x		x	4.434	3.429	3.267	3.342	3.471	3.524	3.781
HBG	x		x	3.050	2.179	2.374	2.527	2.488	2.506	2.673
BSH	x		x	6.834	7.568	8.100	8.024	8.306	8.521	8.922
Werkhof		x	x	4.806	4.407	3.215	2.548	2.388	2.473	2.728
G.I.V.	x			190	217	237	244	235	246	229
GIS	x		x	112	135	183	705	822	1.046	980
ha.ge.we		x	x	2.122	2.217	2.127	2.112	2.467	2.229	2.298
HUI		x	x	960	958	1.030	1.016	1.071	1.051	1.183
HEB		x		12.891	13.089	13.566	13.041	14.081	14.710	14.387
HAGENagentur		x		907	947	777	1.194	1.209	1.182	1.286
agentur mark		x	x	974	895	679	638	869	1.029	1.032
Stadthalle		x	x	883	954	917	805	992	1.048	1.101

dA = durchgerechnete Anteile

Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)*	4.791	5.022	5.195	18.104	16.944	17.856	19.173
Sparkasse	31.300	28.300	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

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

Abb. 74: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Die Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern wird regelmäßig in den vierteljährlichen Personalberichten in den „Fluktuationsbilanzen Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“ dargestellt. Im hier vorliegenden Personal- und Organisationsbericht ist die konzernübergreifende Fluktuation seit dem 01.01.2009 unter II 2.3 bereits wie folgt ausgewiesen:

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	53,28	-346,97	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
--	-------	---------	---

Per Saldo wurde damit ein Abbau des Stammpersonals der Kernverwaltung i.H.v. insgesamt 293,69 VZK erzielt. Im Einzelnen stellt sich die konzernweite Fluktuation wie folgt dar:

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2014

Zugänge in	Zugänge		Abgänge		Abgänge in
	in VZK	von	in VZK	zu	
	0,78	BSH	-2,00	37/Feuerwehr	
	4,04	GWH	-4,80	GWH	
	0,62	G.I.V.	-1,00	HABIT	
2009	5,44		-7,80		2009
	0,77	37/Feuerwehr			
	1,00	GWH	-10,64	GWH	
	1,00	SEH	-1,00	SEH	
2010	2,77		-11,64		2010
	5,30	GWH	-7,00	GWH	
			-7,00	HABIT	
	3,40	HagenAgentur	-6,73	HagenAgentur	
			-205,27	WBH	
2011	8,70		-226,00		2011
	1,00	BSH	-0,90	37/Feuerwehr	
	4,18	GWH	-24,85	GWH	
	1,00	HABIT	-1,00	HagenAgentur	
	0,65	WBH	-2,50	WBH	
2012	6,83		-29,25		2012
	1,00	37/Feuerwehr			
	1,00	GWH	-5,00	GWH	
	1,00	HABIT			
	1,00	HagenAgentur			
	1,00	WBH	-0,50	WBH	
2013	5,00		-5,50		2013
	2,00	37/Feuerwehr	-3,00	37/Feuerwehr	
	6,54	GWH	-3,45	GWH	
	4,72	HABIT	-1,00	HABIT	
2014	13,26		-7,45		2014
Summe Zugänge	42,00		-287,64		Summe Abgänge
	-245,64				

Abb. 75: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2014

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

2011 wurde beim HABIT ein neuer Servicebereich für den fachlichen Support der finanzwirtschaftlichen Software von SAP aufgebaut. Zur Besetzung der Stellen dort erfolgten Umsetzungen aus der Allgemeinen Verwaltung. Im Rahmen der Neuorganisation der Wirtschaftsförderung wechselten Beschäftigte von der Kernverwaltung zur Hagen Agentur. Die Stadtentwässerung Hagen (SEH) wurde zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) erweitert. Aufgaben und Personal der früheren städtischen Organisationseinheit Forstamt (24), des Fachbereiches für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereiches für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgliedert.

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

In den Jahren 2013 und 2014 waren die wenigen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" Folge personalwirtschaftlicher Einzelmaßnahmen. Dabei gab es jeweils einen Überhang an Zugängen in die Allgemeine Verwaltung. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden grundsätzlich die Beschäftigten aller Bereiche - sofern die persönliche Eignung besteht - für die Auswahl herangezogen bzw. als Bewerber zugelassen. Regelmäßig wird so von der Option, bereichsübergreifend in eine andere Stelle zu wechseln, Gebrauch gemacht. Insbesondere bei den Zugängen in die Allgemeine Verwaltung spielen dabei oftmals auch gesundheitliche Einschränkungen, die einen Einsatz der Betroffenen in ihrem früheren Bereich nicht mehr zulassen, eine Rolle.

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2015

Die Jahresbilanz im Berichtsjahr weist insgesamt zahlenmäßig eine relativ hohe Fluktuation aus. Dabei gibt es einen deutlichen Überhang an Abgängen aus der Kernverwaltung, davon wiederum betreffen mehr als drei Viertel das Theater.

Der Rat der Stadt Hagen hat 2014 die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Für die Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK / separater Ausweis in den Personalberichten), wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der Allgemeinen Verwaltung (TVÖD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Zwei Beamte wurden der neuen Gesellschaft im Rahmen von Personalgestellungen zugewiesen, sie sind weiterhin im Personalbestand der Allgemeinen Verwaltung.

Die übrigen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren in der Regel aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

Im Detail sind konzernübergreifende Fluktuationen 2015 wie folgt zu verzeichnen:

Zugänge im	Zugänge		Abgänge		Abgänge im
	in VZK	von	in VZK	zu	
I. Quartal	1,52	GWH	-1,00	GWH	I. Quartal
	2,80	HABIT	-2,00	HABIT	
	0,50	46/Orchester	-46,41	Theater gGmbH	
	1,00	WBH			
II. Quartal	0,46	GWH	-3,92	GWH	II. Quartal
	1,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	1,00	37/Feuerwehr	-1,00	37/Feuerwehr	
III. Quartal	1,00	GWH	-2,00	GWH	III. Quartal
	1,00	HABIT	-1,00	HABIT	
			-1,00	37/Feuerwehr	
	1,00	Theater gGmbH			
IV. Quartal	-		-		IV. Quartal
Summe Zugänge	11,28		-59,33		Summe Abgänge
	-48,05				

Abb. 76: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2015

Mit Organisationsverfügung zur Restrukturierung der GWH vom 30.04.2015 wurden mit Wirkung zum 01.05.2015 bisherige Aufgaben der GWH zum Fachbereich 60 (Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen) verlagert. Im Einzelnen sind dies die Aufgaben „Grundstücksverkehr, Immobilienvertragsmanagement“, Externe An- und Vermietung und Verwaltung unbebauter Grundstücke“ (bisher bei GWH/13), „Steuern und Abgaben für den städtischen Grundbesitz, Mahnwesen Debitoren“ (bisher GWH/1125) sowie „Stadtsanierung und -entwicklung“ (bisher bei GWH/10). Ebenso wird die Auftraggeberfunktion gegenüber dem Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) jetzt gebündelt vom Fachbereich 60 wahrgenommen. Die Geschäftsverteilung wurde entsprechend geändert. Die Stellen wurden mit Wirkung zum 01.05.2015 bei gleichzeitiger Umsetzung der Stelleninhaber verlagert. Die Organisationseinheit GWH/13 - Abteilung Immobilienmarketing - wurde mit Wirkung zum 01.05.2015 aufgelöst.

Mit der Organisationsverfügung wurde allerdings auch festgelegt, dass im laufenden Haushaltsjahr Erträge und Aufwendungen sowie Kostenstellen entsprechend dem Haushaltsplan der Stadt und dem Wirtschaftsplan der GWH bewirtschaftet werden. Insoweit wurden in 2015 Personalaufwand und -bestand hier noch nicht der Allgemeinen Verwaltung zugeordnet. Ein Ausweis der Zugänge im Rahmen der konzernweiten Fluktuation erfolgt damit erst im ersten Quartal 2016.

IV. Ausblick auf 2016

Die generellen Bemühungen, den städtischen Haushalt zu konsolidieren, werden auch im laufenden Jahr die Arbeit des Fachbereiches Personal und Organisation maßgeblich mitbestimmen.

Ein wesentlicher Faktor zum angestrebten Konsolidierungserfolg stellt die Reduzierung der Personalaufwendungen dar. Hier muss der eingeschlagene Kurs der Ausnutzung der Fluktuation, eine restriktive Einstellungspolitik und eine flexible Personalentwicklung, begleitet durch organisatorische Maßnahmen, fortgeführt werden.

Folgende Arbeitsschwerpunkte sind für das Jahr 2016 zu benennen:

1. Organisationsmanagement

Exzellenzinitiative

Zum 01.03.2016 wird sich ein weiteres Projekt im Rahmen der Exzellenzinitiative mit der Untersuchung der Prozesse im Bereich der Gewerbestelle befassen. Neben der Erhebung der Ist-Prozesse sind optimierte Soll-Prozesse zu erarbeiten. Bei der Optimierung der Prozesse bildet ein verstärkter oder verbesserter IT-Einsatz (DMS) eine wesentliche Rolle.

Prozessmanagement

Im ersten Halbjahr 2016 ist die Einrichtung eines Prozessunterucherteams beabsichtigt. Dieses Team wird in den verschiedenen Organisationseinheiten Strukturen betrachten und Vorschläge zur Optimierung unterbreiten. Die prozesshafte Betrachtung von Arbeitsabläufen ist wesentlicher Bestandteil, um die Aufgabenerfüllung trotz sich verringernder Personalausstattung zu ermöglichen und gleichzeitig den Wissenstransfer sicherzustellen.

Rückführung GWH

Nach der Gründung des Fachbereiches Gebäudewirtschaft (65) zum 01.01.2016 als Nachfolgeorganisation des bisherigen Eigenbetriebes erfolgt die tatsächliche Übergabe von Tätigkeiten aus dem bisherigen Eigenbetrieb in die Verwaltung und umgekehrt. So werden z.B. das operative Flächenmanagement ab Januar 2016 im Fachbereich Gebäudewirtschaft und Stellenbewertungen im Fachbereich Personal und Organisation durchgeführt.

Einsatz eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) in der Ausländerbehörde

Im Laufe des Jahres 2016 wird die Ausländerbehörde mit einem Dokumentenmanagementsystem ausgestattet, so dass zukünftig Akten nur noch in elektronischer Form vorgehalten werden und die hieraus resultierenden Synergieeffekte gehoben werden können. Der Einsatz des DMS in weiteren Bereichen der Verwaltung wird in 2016 geprüft. Aufgrund der begrenzten Raumressourcen ist die Reduzierung von Archivräumen durch Einführung von DMS Teil des strategischen Flächenmanagements.

eGovernment

Der im Jahr 2015 eingerichtete Arbeitskreis eGovernment wird auch in 2016 fortgesetzt, mit dem Ziel weitere Dienstleistungen der Verwaltung den Bürgern im Rahmen des eGovernments zur Verfügung zu stellen.

2. Personalmanagement

Im Bereich **Personalentwicklung** sind für 2016 folgende Neuerungen/Erweiterungen geplant:

- Personalentwicklung für Ausbilder und Auszubildende
- Personalentwicklung für Mitarbeiter, die in den höheren Dienst aufsteigen
- Fortsetzung der „Null-Toleranz bei Gewalt“- Strategie für Arbeitsplätze mit Gefahrenpotenzial
- Neue Reihe „Persönliche Kompetenz“ als Personalentwicklung für Servicemitarbeiter
- Infoveranstaltung „Gesunde Ernährung“
- Infoveranstaltung „Vorsorgevollmachten“
- Infoveranstaltung „Resilienz“
- Infoveranstaltung „Venenerkrankungen“
- Präventionsreihe zum Thema Krebs (Brustkrebs, Darmkrebs, Lungenkrebs, Blasenkrebs)
- Gesundheitstag für den gewerblich-technischen Bereich
- Weiterführung der bewegten Mittagspause im Rathaus I und im Rathaus II
- Weiterführung von Kooperationen mit dem Actic Fitness und den J-Apotheken
- Weitere Schritte zur Umsetzung der gesetzlich geforderten „psychischen Gefährdungsbeurteilung“
- Weitere Veranstaltungen „Come together-Führungsforum“

3. Personalstatistik

Berichtswesen

Nach der Umstellung des Abrechnungsverfahrens für Tarifbeschäftigte, Besoldungs- und Versorgungsempfänger zum Jahreswechsel 2011/2012 ist es auch im Berichtsjahr wieder gelungen, die Gewinnung statistischer Daten und personalwirtschaftlicher Kennzahlen aus dem neuen SAP-System in gewohnter Weise sicherzustellen. 2015 wurde das Modul Organisationsmanagement (OM) integriert. Die Verknüpfung der Stellenplandaten aus OM mit dem Personalabrechnungssystem (PA) ermöglicht eine quantitative und qualitative Optimierung der Auswertungen. Außerdem werden damit Personalkostenplanung und -controlling vereinfacht. In den kommenden Monaten sollen die Instrumente soweit erprobt werden, dass sie zur nächsten Haushaltsplanung sichere Anwendung finden.

Die in Teilen immer noch erforderliche Zugewinnung von Daten aus anderen Systemen oder manuell sowie deren Aufbereitung bindet enorme Kapazitäten. Auch im laufenden Jahr wird es daher eine zentrale Aufgabe sein, die Datengewinnung für Zwecke des internen Berichtswesens und Controllings und zur Information der Verwaltung, der politischen Gremien und der Kommunalaufsicht weitestgehend zu automatisieren und dadurch kontinuierlich – auch im Hinblick auf Zeitnähe und Intervalle – zu optimieren. Als Beispiele sind hier die Krankenstatistik oder die Ermittlung von Urlaubs- und Gleitzeitüberhängen zur Berechnung und Überwachung der entsprechenden Rückstellungen zu nennen. Bezüglich letzterer sollen

2016 erstmals quartalsbezogene Berichte erstellt werden, um Verwaltungsvorstand und nachgeordnete Führungskräfte in die Lage zu versetzen, bereits unterjährig steuernd einzugreifen.

Bestandteil der regelmäßigen Berichte ist neben der Fortschreibung der Personalbestandszahlen insbesondere die Darstellung der Personalkostenentwicklung. Im Haushaltskonsolidierungsprozess stehen die Personalaufwendungen im besonderen Fokus. Erzielte Konsolidierungserfolge werden durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen teilweise wieder aufgezehrt. Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Demgegenüber stehen Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Im Rahmen des Personalkostencontrollings erscheint ein zentraler Ausweis dieser Personalkostenerstattungen immer sinnvoller. Im laufenden Jahr soll daher die Datenermittlung bzgl. der diversen Personalkostenerstattungen (z.B. durch Bund/Land) in ihrer Gesamthöhe und deren künftiger Darstellung im Personalbericht weiter vorangetrieben werden.

Vergleichsarbeit

Der Bereich Personal und Organisation ist ein wesentlicher interner Servicebereich jeder Kommune. Hier stehen die Beschäftigten der Verwaltung – als deren wichtigste Ressource – im Mittelpunkt des Verwaltungshandelns. Dabei müssen die einzelnen Aufgaben und Leistungen ständig an die aktuellen Herausforderungen wie beispielsweise Haushaltskonsolidierung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel etc. angepasst werden. Interkommunale Vergleiche im Personal- und Organisationsmanagement vermögen gerade in der aktuellen Haushaltssituation den Realisierungsgrad von Konsolidierungsvorgaben zu erhöhen, da Erfahrungen und Vorgehensweisen anderer Kommunen und der Erfahrungsaustausch darüber eigene Überlegungen unterstützen.

Im Frühjahr 2012 ist Hagen zu diesem Zweck einem Vergleichsring der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) beigetreten. Hierbei handelt es sich um den „Vergleichsring „Personal- und Organisationservice Städte GK 2 - 4 NRW“, dem aktuell acht nordrheinwestfälische Städte in einer Größenordnung zwischen 50.000 und 200.000 Einwohnern angehören. Im Fokus steht die Erhebung von Kennzahlen zu Personalentwicklung, Personalbetreuung und Organisation. Ein einheitliches Kennzahlensystem, auf das alle KGSt-Vergleichsringe zugreifen, ermöglicht den bundesweiten und größenübergreifenden Vergleich der Kennzahlenergebnisse.

Um relevante Schlüsse für das weitere Handeln des Fachbereiches 11 aus der Vergleichsarbeit ziehen zu können bedarf es einer längerfristigen Teilnahme am Vergleichsring über mehrere Erhebungszeiträume. Der Einstieg in den KGSt-Vergleichsring erfolgte in der laufenden Projektphase III für den Erhebungszeitraum 2010/2011; hier beteiligte sich Hagen jedoch nur an der Datenerhebung 2011. Auch an der Projektphase IV für den Erhebungszeitraum 2012/2013 nahm die Stadt Hagen teil. Im Januar 2015 wurde die Entscheidung getroffen, auch in der Projektphase V für den Erhebungszeitraum 2014/2015 im Vergleichsring zu verbleiben. Im laufenden Jahr stehen damit die Arbeiten für den mittlerweile fünften Erhebungszeitraum an, die Ermittlung der Hagener Vergleichsdaten aus 2015 wird wieder wesentliche Ressourcen in Anspruch nehmen.

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2009

Startniveau ↓

Stammkräfte * Bereich	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Bestand am	Entwicklung	in Prozent
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015		
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100%	1.809,18 98,83%	1.750,80 95,64%	1.484,04 81,06%	1.418,94 77,51%	1.401,15 76,54%	1.378,05 75,28%	1.337,35 73,05%	-493,33 ↘	-26,95%
Feuerwehr (37)	254,97 100%	263,74 103,44%	264,60 103,78%	260,65 102,23%	258,72 101,47%	257,97 101,18%	260,97 102,35%	262,47 102,94%	7,50 ↗	2,94%
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	383,01 100%	372,47 97,25%	363,73 94,97%	367,54 95,96%	370,51 96,74%	366,90 95,79%	353,23 92,22%	355,16 92,73%	-27,85 ↘	-7,27%
Hagener Betrieb für Infor- mationstechnologie (HABIT)	76,96 100%	80,96 105,20%	78,74 102,31%	84,64 109,98%	82,75 107,52%	79,57 103,39%	74,83 97,23%	77,93 101,26%	0,97 ↗	1,26%
bis einschl. 2014: Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100%	148,38 100,26%	140,13 94,69%	146,24 98,82%	145,14 98,07%	145,46 98,29%	146,96 99,30%	0,00 0,00%	-147,99 ↘	-100,00%
insgesamt	2.693,61 100%	2.674,73 99,30%	2.598,00 96,45%	2.343,11 86,99%	2.276,06 84,50%	2.251,05 83,57%	2.214,04 82,20%	2.032,91 75,47%	-660,70 ↘	-24,53%

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	-704	↘	-22,66%
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---	---------

Personal- und Organisationsbericht 2015

Anlage 2

Unbefristete Einstellungen in der Kernverwaltung 2015

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
I/2015					
<u>externe unbefristete Einstellungen</u>					
	Allgemeine Verwaltung	53/0	E14	0,38	Stadtärztin
		55/7	S12	1,00	Amtsvormund
	Feuerwehr	37	A7	1,00	
<u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u>					
	Allgemeine Verwaltung	55/6	S14	0,62	ASD
		OB	E02	1,00	Servicekraft / Rathaus an der Volme
<u>Übernahmen von Azubis in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse</u>					
	Allgemeine Verwaltung	62	A10	1,00	Vermessungsoberinspektorin
<u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u>					
	Allgemeine Verwaltung	20/1	E06	1,00	Vollziehungsaußendienst / von GWH
		20/CCC	E11	0,80	von HABIT
		25/AS	E09	1,00	Fachkraft für Arbeitssicherheit (Nf) / von WBH
		48/3	E09 / fr. TVK	0,50	Musikschullehrer / von Orchester
		49	E05	0,52	Kasse Kunstquartier / von GWH
		53	A13/G	1,00	ITK / von HABIT
		VB 2	A12	1,00	Steuerungsdienst / von HABIT
II/2015					
<u>externe unbefristete Einstellungen</u>					
	Allgemeine Verwaltung	32/3	E08	1,00	ehem. Azubi Studieninstitut (Verwaltungsfachangestellte)
		53/3	E14	0,77	Stadtärztin

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
		53/4	E11	1,00	Gesundheitsingenieurin
		69/1	E11	0,91	Dipl.-Ing. Landschaftsarchitektur und Umweltplanung
	<u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u>				
	Allgemeine Verwaltung	32	E05	1,00	Mobile Geschwindigkeitsüberwachung
		55/63	S14	0,96	Sozialarbeiterin / ASD
	<u>Übernahmen von Azubis in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse</u>				
	Allgemeine Verwaltung	32/1	E06	1,00	Zulassungsstelle / Verwaltungsfachangestellte
		32/3	E08	1,00	Bürgeramt / Verwaltungsfachangestellte
		48/BK3	E05	1,00	Schulsekretärin / Fachangestellte für Bürokommunikation
		55/5	E08	2,00	Leistungsgewährung Asylbewerber / Verwaltungsfachang.
		61/4	A10	1,00	Bauoberinspektorin
	<u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u>				
	Allgemeine Verwaltung	14	A15	1,00	Leitung Rechnungsprüfungsamt / von 37
		25	E05	0,46	Poststelle / von GWH
		69/2	A12	1,00	von HABIT
	Feuerwehr	37	E06	1,00	Gebührenabrechnung Rettungsdienst/Krankentransport
III/2015	<u>externe unbefristete Einstellungen</u>				
	Allgemeine Verwaltung	53/3	E15	0,77	Stadtärztin
		61/5	E11	1,00	technische Sachbearbeiterin
		JOBCENTER	E06	1,00	Eingangszone Jobcenter (Aufstockung städt. Personal)
	<u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u>				
	Allgemeine Verwaltung	48/BK3	E06	1,00	Schulsekretärin, ehem. Azubi
		55/4	S06	11,50	15 Erzieherinnen
		55/4	S04	3,00	4 Kinderpflegerinnen
		55/6	S14	4,00	ASD / Nachfolgebesetzungen

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
<u>Übernahmen von Azubis in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse</u>					
	Allgemeine Verwaltung	32/2	E09	1,00	SB Ausländerstelle, Bachelor of Arts
		55/0	E09	1,00	Unterkunftsverwaltung Asylbewerber, Bachelor of Arts
<u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u>					
	Allgemeine Verwaltung	20/0	E11	1,00	Haushaltsplanung / von HABIT
		32/3	E08	1,00	Bürgerservice / von Theater gGmbH (Rückkehroption)
		OB/B	E10	1,00	Terminreferentin / von GWH
	Feuerwehr	37/0	A13/H	1,00	Verwaltungsleitung / von allg. Verw.
IV/2015	<u>externe unbefristete Einstellungen</u>				
	Allgemeine Verwaltung	48/BK1	E05	1,00	Schulsekretärin
		JOBCENTER	E09	2,00	Aufstockung städt. Personal
	Feuerwehr	37	A7	2,00	
<u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u>					
	Allgemeine Verwaltung	55/6	S14	0,83	ASD
<u>Übernahmen von Azubis in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse</u>					
	Feuerwehr	37	A7	10,00	ehem. Brandmeister-Anwärter

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403
Stammkräfte insg. (VZK)	2.693,61	2.674,73	2.598,00	2.343,11	2.276,06	2.251,05	2.214,04	2.032,91
Beamte (Kopfzahlen)	769	766	754	722	705	682	658	653
Beamte (VZK)	722,26	721,70	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.338	2.315	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.971,35	1.953,03	1.891,05	1.666,65	1.616,18	1.608,86	1.594,59	1.416,79
Frauenanteil insg. in %	55,68	56,05	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55
Frauenanteil Beamte in %	36,41	36,42	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,02	62,55	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49
Teilzeitquote insg. in %	32,86	32,62	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03
davon Frauen in %	93,83	93,43	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03
Durchschnittsalter in Jahren	45,73	46,09	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26
- Beamte	45,45	45,80	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17
- Tarif-Beschäftigte	45,82	46,18	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66
- Frauen	45,66	46,15	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69
- Männer	45,81	46,01	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53
Schwerbehindertenquote in % *	6,94	8,66	8,82	9,1	8,02	8,43	9,14	10,02
Krankenquote in % **	5,22	5,77	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87

*) gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 80 (2) SGB IX

) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Allgemeine Verwaltung

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.076	2.046	1.984	1.707	1.653	1.615	1.584	1.537
Stammkräfte (VZK)	1.830,68	1.809,18	1.750,80	1.484,04	1.418,94	1.401,15	1.378,05	1.337,35
Beamte (Kopfzahlen)	496	483	470	439	411	390	368	361
Beamte (VZK)	450,05	439,49	424,51	395,06	369,45	353,69	332,07	327,09
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.580	1.563	1.514	1.268	1.242	1.225	1.216	1.176
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.380,63	1.369,69	1.326,29	1.088,98	1.049,50	1.047,46	1.045,99	1.010,26
Frauenanteil in %	60,31	61,19	60,84	66,73	68,00	68,92	69,70	71,18
Frauenanteil Beamte in %	53,83	54,87	55,32	58,09	59,37	60,26	62,23	61,77
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,34	63,15	62,55	69,72	70,85	71,67	71,96	74,06
Teilzeitquote in %	31,07	30,84	35,13	39,54	42,47	36,84	36,81	37,41
davon Frauen in %	91,78	91,44	86,80	88,15	86,47	90,76	91,94	91,83
Durchschnittsalter in Jahren	45,95	46,27	46,45	47,34	47,75	48,07	48,54	48,74
- Beamte	47,50	47,97	48,31	48,96	49,41	50,11	50,80	51,09
- Tarif-Beschäftigte	45,46	45,75	45,88	46,78	47,20	47,43	47,86	48,02
- Frauen	45,10	45,55	45,78	46,58	46,94	47,42	47,95	47,96
- Männer	47,24	47,41	47,51	48,86	49,46	49,53	49,91	50,67

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Feuerwehr

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	255	264	265	261	259	259	262	263
Stammkräfte (VZK)	254,97	263,74	264,60	260,65	258,72	257,97	260,97	262,47
Beamte (Kopfzahlen)	237	246	247	243	241	239	241	243
Beamte (VZK)	237,00	246,00	246,73	242,73	241,00	239,00	241,00	243,00
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	18	18	18	18	18	20	21	20
Tarif-Beschäftigte (VZK)	17,97	17,74	17,87	17,92	17,72	18,97	19,97	19,47
Frauenanteil in %	3,14	3,03	3,02	3,83	3,86	4,25	4,58	4,94
Frauenanteil Beamte in %	0,42	0,41	0,81	1,23	1,24	1,26	1,66	2,06
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	38,89	38,89	33,33	38,89	38,89	40,00	38,10	40,00
Teilzeitquote in %	0,39	0,76	1,13	1,15	1,54	1,16	1,15	0,76
davon Frauen in %	100,00	100,00	100,00	100,00	75,00	66,67	66,67	100,00
Durchschnittsalter in Jahren	41,72	42,05	41,38	41,20	41,14	41,47	41,82	41,64
- Beamte	41,33	41,69	41,05	40,92	40,73	41,06	41,34	41,05
- Tarif-Beschäftigte	46,74	46,90	45,94	44,94	46,61	46,40	47,24	48,85
- Frauen	47,29	46,41	46,75	43,40	45,60	45,45	44,67	46,15
- Männer	41,54	41,91	41,22	41,11	40,96	41,30	41,68	41,41

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / GWH

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	543	532	521	547	558	543	524	524
Stammkräfte (VZK)	383,01	372,47	363,73	367,54	370,51	366,90	353,22	355,16
Beamte (Kopfzahlen)	15	16	17	17	31	31	28	30
Beamte (VZK)	14,28	15,28	15,78	15,74	27,51	27,58	25,48	27,13
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	528	516	504	530	527	512	496	494
Tarif-Beschäftigte (VZK)	368,73	357,19	347,95	351,80	343,00	339,32	327,75	328,03
Frauenanteil in %	70,53	70,86	71,02	72,94	73,66	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil Beamte in %	46,67	50,00	52,94	52,94	58,06	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	71,21	71,51	71,63	73,58	74,57	73,83	73,79	72,67
Teilzeitquote in %	65,75	65,98	66,60	69,10	70,61	67,77	68,70	67,94
davon Frauen in %	98,88	98,86	97,98	98,15	96,45	97,55	97,78	97,75
Durchschnittsalter in Jahren	48,30	48,95	48,85	48,82	49,22	49,64	50,23	50,84
- Beamte	41,40	41,16	41,94	42,94	48,68	49,06	48,04	48,30
- Tarif-Beschäftigte	48,49	49,19	49,08	49,01	49,26	49,67	50,35	50,99
- Frauen	48,77	49,41	49,22	49,01	49,27	49,62	50,45	51,07
- Männer	47,16	47,83	47,93	48,34	49,10	49,67	49,63	50,25

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / HABIT

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Stammkräfte (Kopfzahlen)	78	82	80	86	84	81	76	79
Stammkräfte (VZK)	76,96	80,96	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93
Beamte (Kopfzahlen)	21	21	20	23	22	22	21	19
Beamte (VZK)	20,93	20,93	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	57	61	60	63	62	59	55	60
Tarif-Beschäftigte (VZK)	56,03	60,03	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03
Frauenanteil in %	23,08	21,95	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78
Frauenanteil Beamte in %	23,81	23,81	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	22,81	21,31	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67
Teilzeitquote in %	5,13	4,88	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33
davon Frauen in %	100,00	100,00	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00
Durchschnittsalter in Jahren	43,36	43,33	43,38	43,38	43,48	43,86	43,93	43,71
- Beamte	46,38	47,38	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21
- Tarif-Beschäftigte	42,24	41,93	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97
- Frauen	43,77	44,77	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33
- Männer	43,23	42,92	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Kernverwaltung	Ergebnis 2008	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Plan 2016
Ergebnis	107.968.019	111.088.741	110.568.173	98.354.191	96.476.695	99.355.498	102.130.074	93.485.750	111.621.940

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2008	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Plan 2016
◦ Beihilfeaufwendungen	1.888.157	1.804.558	1.623.216	1.600.817	1.771.212	1.835.534	1.923.410	1.900.772	1.983.000
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.605.530	2.255.487	1.372.146	1.862.010	423.211	925.776	2.129.911	1.793.908	1.421.919
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.587.078	14.872.976	9.048.108	12.278.337	2.152.027	6.246.206	15.768.525	12.323.797	9.317.950
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	4.609.686	5.021.479	5.492.749	4.588.574	4.400.561	4.009.836	2.662.150	1.747.180	855.557
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	2.013.082		71.209		1.001.652	558.951	1.052.128	208.038	0
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	62.424	48.000	89.500	97.300	215.200	1.150.522			0
Ergebnis	20.765.957	24.002.500	17.696.928	20.427.038	9.963.863	14.726.825	23.536.124	17.973.695	13.578.426

Gesamtergebnis	128.733.976	135.091.241	128.265.101	118.781.229	106.440.558	114.082.323	125.666.198	111.459.445	125.200.365
-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2008	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Plan 2016
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397.167	2.342.610	2.505.224	2.293.255	2.244.760	2.204.934	2.391.591	1.217.381	1.182.008

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	131.131.143	137.433.851	130.770.325	121.074.484	108.685.318	116.287.257	128.057.789	112.676.826	126.382.373
--	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------