

## ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

**Betreff:**

Personal- und Organisationsbericht 2017

**Beratungsfolge:**

17.04.2018 Kommission für Beteiligungen und Personal

26.04.2018 Haupt- und Finanzausschuss

17.05.2018 Rat der Stadt Hagen

**Beschlussfassung:**

Rat der Stadt Hagen

**Beschlussvorschlag:**

Der Personal- und Organisationsbericht 2017 wird zur Kenntnis genommen.

## Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist

- der Personal- und Organisationsbericht 2017

## Begründung

Mit Gründung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) im Jahr 2010 wurde 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 Fachbereich 11 legt hiermit seinen achten Jahresbericht vor. Dieser Personal- und Organisationsbericht 2017 liefert Politik und Verwaltung umfassende Informationen und Kennzahlen aus der Arbeit des Fachbereichs. Ergänzend zu der bereits vierteljährlich im Rahmen der Personalberichte dargestellten Entwicklung von Personalbestand und -kosten finden sich hier neben zahlreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Ausführungen zu den im Berichtsjahr angefallenen Arbeitsschwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Außerdem wird ein Bogen gespannt zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die wichtigsten Themen des laufenden Jahres 2018.

## Finanzielle Auswirkungen

(Bitte ankreuzen und Teile, die nicht benötigt werden löschen.)

- Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen

gez.

Christoph Gerbersmann  
Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer

## Verfügung / Unterschriften

### Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich \_\_\_\_\_

---

**Oberbürgermeister**

**Gesehen:**

---

**Stadtkämmerer**

---

**Stadtsyndikus**

---

**Beigeordnete/r**

---

**Die Betriebsleitung**

---

**Gegenzeichen:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:**

**Amt/Eigenbetrieb:** \_\_\_\_\_ **Anzahl:** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Fachbereich Personal und Organisation

# **Personal- und Organisations- bericht**

**2017**

<b>Hinweis zur Sprachregelung.....</b>	<b>8</b>
<b>Vorwort.....</b>	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>10</b>
<b>Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....</b>	<b>14</b>
<b>Einleitung.....</b>	<b>17</b>
<b>I. Organisation .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Arbeitsschwerpunkte 2017.....</b>	<b>20</b>
1.1. Organisationsveränderungen .....	20
1.1.1. Neue Entgeltordnung .....	20
1.1.2. Fördermittelpakete .....	20
1.1.3. Projekte Internes Consulting (ICo).....	20
1.1.4. Projekte IT-Organisation.....	23
1.2. Arbeitszeitrichtlinien.....	25
1.3. Dienstvereinbarung Brückentage.....	25
<b>2. Entwicklung der Planstellen.....</b>	<b>26</b>
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2017.....	26
2.2. Planstellen 2017 nach Bereichen.....	27
<b>3. Überplanmäßige Beschäftigungen .....</b>	<b>27</b>

<b>II. Personal .....</b>	<b>30</b>
<b>1. Arbeitsschwerpunkte 2017.....</b>	<b>30</b>
1.1. Personalwirtschaft .....	30
1.2. Personalentwicklung .....	32
1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte.....	34
1.2.2. Beurteilungswesen.....	36
1.2.3. Personalentwicklung für Mitarbeiter, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind .....	36
1.2.4. Personalentwicklung für Servicemitarbeiter mit engem Kunden- / Bürgerkontakt .....	36
1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen.....	38
1.2.6. Zusatzausbildung zum Notfallsanitäter.....	38
1.2.7. Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM.....	38
1.2.7.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen.....	38
1.2.7.2. Verhältnispräventive Maßnahmen.....	40
<b>2. Personalstatistik .....</b>	<b>42</b>
2.1. Entwicklung des Personalbestands .....	42
2.1.1. Stammkräfte.....	42
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 .....	42
2.1.1.2. Entwicklung in 2017 .....	44
2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	46
2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	46
2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	48
2.1.3. Gesamtpersonal .....	50
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Kernverwaltung.....	51
2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet.....	52
2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen.....	52
2.2.3. Entwicklung in 2017 .....	53

<b>2.3. Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“ .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009.....</b>	<b>54</b>
<b>2.3.2. Fluktuation in 2017.....</b>	<b>56</b>
<b>2.4. Altersteilzeit.....</b>	<b>57</b>
<b>2.5. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“.....</b>	<b>60</b>
<b>2.5.1. Fünfjahresübersicht.....</b>	<b>60</b>
<b>2.5.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht.....</b>	<b>60</b>
<b>2.5.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote .....</b>	<b>62</b>
<b>2.5.1.3. Durchschnittsalter .....</b>	<b>63</b>
<b>2.5.1.4. Schwerbehindertenquote.....</b>	<b>63</b>
<b>2.5.1.5. Krankenquote .....</b>	<b>64</b>
<b>2.5.2. Kennzahlen in 2017 nach Bereichen.....</b>	<b>67</b>
<b>2.6. Beschäftigung von Migranten.....</b>	<b>68</b>
<b>2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung .....</b>	<b>68</b>
<b>2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....</b>	<b>69</b>
<b>2.6.2.1. Stammkräfte.....</b>	<b>69</b>
<b>2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>74</b>
<b>2.6.2.3. Gesamtpersonal .....</b>	<b>75</b>
<b>2.6.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung.....</b>	<b>76</b>
<b>3. Personalkosten .....</b>	<b>78</b>
<b>3.1. Rechnungsjahresergebnis 2017 .....</b>	<b>78</b>
<b>3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt .....</b>	<b>78</b>
<b>3.1.2. Honoraraufwendungen .....</b>	<b>79</b>
<b>3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2017 .....</b>	<b>81</b>
<b>3.1.3.1. Urlaub.....</b>	<b>84</b>
<b>3.1.3.2. Stundenüberhänge .....</b>	<b>85</b>
<b>3.2. Entwicklung der Personalkosten .....</b>	<b>88</b>
<b>3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008 .....</b>	<b>88</b>
<b>3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich.....</b>	<b>90</b>

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich .....	92
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage .....	92
3.3.2. Personalaufwendungen .....	94
<b>III. Konzern Stadt.....</b>	<b>99</b>
1. Allgemeines.....	99
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen .....	102
2.1. Personalbestand .....	102
2.1.1. Stammpersonal .....	102
2.1.2. Auszubildende.....	103
2.2. Personalaufwand.....	104
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern .....	104
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2016.....	105
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2017 .....	107
<b>IV. Ausblick auf 2018.....</b>	<b>108</b>
1. Organisationsmanagement .....	108
2. Personalmanagement.....	109
3. Personalstatistik .....	110

## **Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2017**

### **Kennzahlen im Überblick**

<b>Begriffsbestimmungen</b>	<b>120</b>
<b>Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2009</b>	<b>123</b>
<b>Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") seit 2008</b>	<b>124</b>
<b>Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") seit 2008</b>	<b>125</b>
<b>Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008</b>	<b>126</b>
<b>Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2008</b>	<b>127</b>
<b>Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008</b>	<b>128</b>
<b>Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Allgemeine Verwaltung</b>	<b>129</b>
<b>Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Feuerwehr</b>	<b>130</b>
<b>Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / HABIT</b>	<b>131</b>

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

**Fax: (02331) 207-2419**  
**E-Mail: [personalorganisation@stadt-hagen.de](mailto: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 vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2017** liefert der Fachbereich Personal und Organisation (11) Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten wieder umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit. Ergänzend zu den im Rahmen vierteljährlicher Personalberichte dargestellten Entwicklung von Personalbestand und -kosten finden sich hier neben zahlreichen personalwirtschaftlichen Kennzahlen auch Angaben zu den im Berichtsjahr bearbeiteten Schwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Darüber hinaus wird ein Bogen gespannt zu den personalwirtschaftlichen Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie den Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Wie in den Jahren zuvor wurde die Arbeit des Fachbereichs wieder maßgeblich von dem auf der gesamten Verwaltung dauernd lastenden Konsolidierungsdruck beeinflusst.

Seit Beginn der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem fortlaufenden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotz allem gehört Hagen auch aktuell mit einem Kassenkreditbestand von mehr als einer Milliarde 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 musste ein ausgeglichener Haushalt bis 2016 aufgezeigt werden, ohne Zuschüsse muss der Haushalt spätestens ab 2021 strukturell ausgeglichen sein. Wenngleich der Haushaltshaushalt im Jahr 2016 sowohl planerisch als auch tatsächlich noch nicht erreicht wurde, konnten mit der Fortschreibung 2017 die notwendigen Anpassungen vorgenommen werden. So weist auch das vorläufige Haushaltsergebnis für 2017 erstmalig einen Überschuss aus. Mit dem Entwurf des Doppelhaushaltes 2018/2019 kann weiterhin ein struktureller Ausgleich dargestellt werden. Die Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans liegt der Kommunalaufsicht aktuell zur Genehmigung vor.

Die Personalaufwendungen sind in jeder öffentlichen Verwaltung einer der dominanten Kostenfaktoren und stehen damit selbstverständlich auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Ziel ist es, 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 intern noch extern beteiligten Personen 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.

Absehbar bleibt die Haushaltslage der Stadt angespannt. Neben weiteren Konsolidierungsbemühungen stellen insbesondere für den Fachbereich Personal und Organisation neue gesetzliche Aufgaben sowie das Thema Digitalisierung spezielle Herausforderungen dar. Personalbindung und -gewinnung - u. a. auch durch Ausbildung - bleiben aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Dies alles sind Aufgaben, die auch künftig nur im kooperativen Wirken zwischen dem Fachbereich und allen betroffenen Organisationseinheiten und gemeinsam mit der Politik bewältigt werden können.

# Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ADVIS	AusländerDatenVerwaltungs- und InformationsSystem (Software)
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AG	Arbeitgeber
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
Allg. Verw. / V.	Allgemeine Verwaltung
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
AZR	Arbeitszeitrichtlinie
Azubis	Auszubildende
B	Büro
BA	Bundesagentur für Arbeit
befr.	befristet
Beih.	Beihilfe
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DO	Dortmund
DPAG	Deutsche Post AG
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragter
DST	Deutscher Städtetag
DV	Dienstvereinbarung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ESF	Europäischer Sozialfonds
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
FB	Fachbereich
ff.	folgende
FH	Fachhochschule
FHSöV	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

finanzwirtschaftl.	finanzwirtschaftlich
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
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
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
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbegebäuden GmbH
HSG	Hagener Service GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting
i. d. R.	in der Regel
i. H. v.	in Höhe von
IKEA	Interkommunaler Erfahrungsaustausch
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
ITK	IT-Koordinator
k. A.	keine Angabe
KDN	Dachverband kommunaler IT-Dienstleister
KFZ	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
komm.	kommunal
Kopfz.	Kopfzahlen

KP III	Bundesförderprogramm nach dem Kommunalinvestitionsförderungsgesetz (Konjunkturpaket III)
KV	Kernverwaltung
LBG	Landesbeamtengesetz
Ifd.	laufend
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
lt.	laut
Ltg.	Leitung
LVO	Laufbahnverordnung
m	männlich
MA	Mitarbeiter
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
MQ	Modulare Qualifizierung
MRM	Max-Reger-Musikschule
MVG	Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
nachr.	Nachrichtlich
n. d. V.	nicht die Voraussetzungen
NKF	Neues Kommunales Finanzmanagement
Nov.	November
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV Bühne	Normalvertrag für Bühnenbeschäftigte
o. a.	oben aufgeführt
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
OM	Organisationsmanagement
Org.	Organisationseinheit
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PA	Personalabrechnung
PE	Personalentwicklung
Pers.	Personen
Personalaufw.	Personalaufwendungen
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
PVC	Polyvinylchlorid (Kunststoff)
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund
RST	Rückstellung
s.	siehe
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeiter
SchwbV	Schwerbehindertenvertretung
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
SIHK	Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
SK	Sonderkonto
sog.	sogenannt
SSB	Stadtsportbund
städt.	städtisch
Std.	Stunden
stellv.	stellvertretende/r
SZS	Servicezentrum Sport

T	Tarif
Techn.	Technischer
Tg.	Tags
tlw.	teilweise
TN	Teilnehmer
TVK	Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
TZO	Teilzeitoffensive
u.	und
u. a.	unter anderem
UMA	Unbegleitete minderjährige ( <i>Ausländer</i> ) Flüchtlinge
U3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
üpl.	überplanmäßig
usw.	und so weiter
UVG	Unterhaltsvorschussgesetz
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VOB	Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen
VOF	Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen
VOL	Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen
vorl.	vorläufig
VV	Verwaltungsvorstand
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
WINOWIG	Software zur Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

### Zeichenerklärung:

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

# Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche – Stand: 01.01.2017	18
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand: 01.10.2017	19
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008	26
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	26
Abb. 5: Planstellen 2017 nach Bereichen	27
Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2017	28
Abb. 7: Stammkräfte in VZK	42
Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2008	43
Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008	43
Abb. 10: Bevölkerungsentwicklung seit 2008	44
Abb. 11: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2017	45
Abb. 12: Zu- und Abgänge bis 31.12.2017	45
Abb. 13: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2017	46
Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	47
Abb. 15: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2017	48
Abb. 16: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	48
Abb. 17: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008	49
Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008	50
Abb. 19: Gesamtpersonalzahlen 2017	50
Abb. 20: Aktive Beschäftigungsverhältnisse 2017 anteilig nach Vorstandsbereichen	51
Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	52
Abb. 22: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	52
Abb. 23: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	52
Abb. 24: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	53
Abb. 25: Entwicklung des Personalbestands 2017	53
Abb. 26: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009	54
Abb. 27: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009	55
Abb. 28: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009	55
Abb. 29: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2017	56
Abb. 30: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021	59
Abb. 31: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht	60

Abb. 32: Stammkräfte 2017 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	61
Abb. 33: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2017)	61
Abb. 34: Besoldungsgruppen 2017 nach Geschlecht	61
Abb. 35: Entgeltgruppen 2017 nach Geschlecht	62
Abb. 36: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	62
Abb. 37: Verteilung der Altersklassen in der Stammbesoldung 2017	63
Abb. 38: Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2017	64
Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2008	65
Abb. 40: Bereichsbezogene Kennzahlen 2017	67
Abb. 41: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2017 in den Bereichen	68
Abb. 42: Altersklassen in der Stammbesoldung 2017 nach Bereichen	68
Abb. 43: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2017	72
Abb. 44: Migrantenquoten Stammpersonal 2008 bis 2017	73
Abb. 45: Nationalitäten in der Stammbesoldung 2017	74
Abb. 46: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2017	74
Abb. 47: Ausländische Befristete Beschäftigte 2017	75
Abb. 48: Ausländische Aushilfen 2017	75
Abb. 49: Ausländisches Personal 2017	75
Abb. 50: Ausländische Bevölkerung	76
Abb. 51: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2017	76
Abb. 52: Plan/Ist-Vergleich Personalaufwand 2017	78
Abb. 53: Honoraraufwendungen – Vorjahresvergleich und Prognose	80
Abb. 54: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2017	81
Abb. 55: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem	83
Abb. 56: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	83
Abb. 57: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	83
Abb. 58: Anteile in den Vorstandsbereichen	84
Abb. 59: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	84
Abb. 60: Personalaufwendungen seit 2008	88
Abb. 61: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2017	89
Abb. 62: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2017	89

Abb. 63: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr	90
Abb. 64: Fortschreibung HSP 2018 bis 2021	94
Abb. 65: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	95
Abb. 66: Konsolidierungserfolg bis 2017	96
Abb. 67: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2021	97
Abb. 68: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2021	97
Abb. 69: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	99
Abb. 70: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal	102
Abb. 71: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende	103
Abb. 72: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand	104
Abb. 73: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2016	105
Abb. 74: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2017	107
Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Kernverwaltung 2017.....	112
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2017 .....	115

# Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hat Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Dem folgten 2016 zur weiteren Optimierung der Verwaltungsstrukturen die Neuordnung der Geschäftskreise der Beigeordneten und neue Zuschnitte von Fachbereichen. In den Vorstandsbereichen entstanden dadurch größere inhaltliche und thematische Schnittmengen. So sind jetzt u. a. alle zentralen und strategischen Funktionen von Gremien- und Politikbetreuung, Beteiligungen, Durchführung von Wahlen und Demoskopie/Stadtforschung im direkten Umfeld des Oberbürgermeisters in der neuen Stadtkanzlei gebündelt. Die Änderungen traten mit Wirkung zum 01.05.2016 in Kraft. Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

<b>Vorstandsbereich 1</b> Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	OB/B 01 FB 11 14 OB/SchwbV DSB OB/GB	Büro des Oberbürgermeisters Stadtkanzlei Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)* Rechnungsprüfungsamt Schwerbehindertenvertretung* Behördlicher Datenschutz* Gleichstellungsstelle*
<b>Oberbürgermeister</b> <b>Erik O. Schulz</b> <u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann <u>2. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe		*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt <u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR)
<b>Vorstandsbereich 2</b> Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste	FB 20 FB 25 HABIT	Fachbereich Finanzen und Controlling Fachbereich Zentrale Dienste Hagener Betrieb für Informations-technologie (Eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW)
<b>Vorstandsbereich 3</b> Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	FB 48 FB 49 FB 55	Fachbereich Bildung Fachbereich Kultur Fachbereich Jugend und Soziales
<b>Beigeordnete</b> <b>Margarita Kaufmann</b> <u>1. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe <u>2. Vertreter</u> Beigeordneter Huyeng		<u>nachrichtlich:</u> JobCenter

<b>Vorstandsbereich 4</b>  Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und. Personenstandswesen
<b>Beigeordneter Thomas Huyeng</b>  Erster Beigeordneter und 1. Vertreter Stadtkämmerer Gerbersmann 2. Vertreter Beigeordnete Kaufmann	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
	69	Umweltamt
<b>Vorstandsbereich 5</b>  Vorstandsbereich für Stadtentwicklung und Bauen	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche – Stand: 01.01.2017

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

In den nachfolgenden Jahren erfolgten mehrfach interne Strukturveränderungen.

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

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

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

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

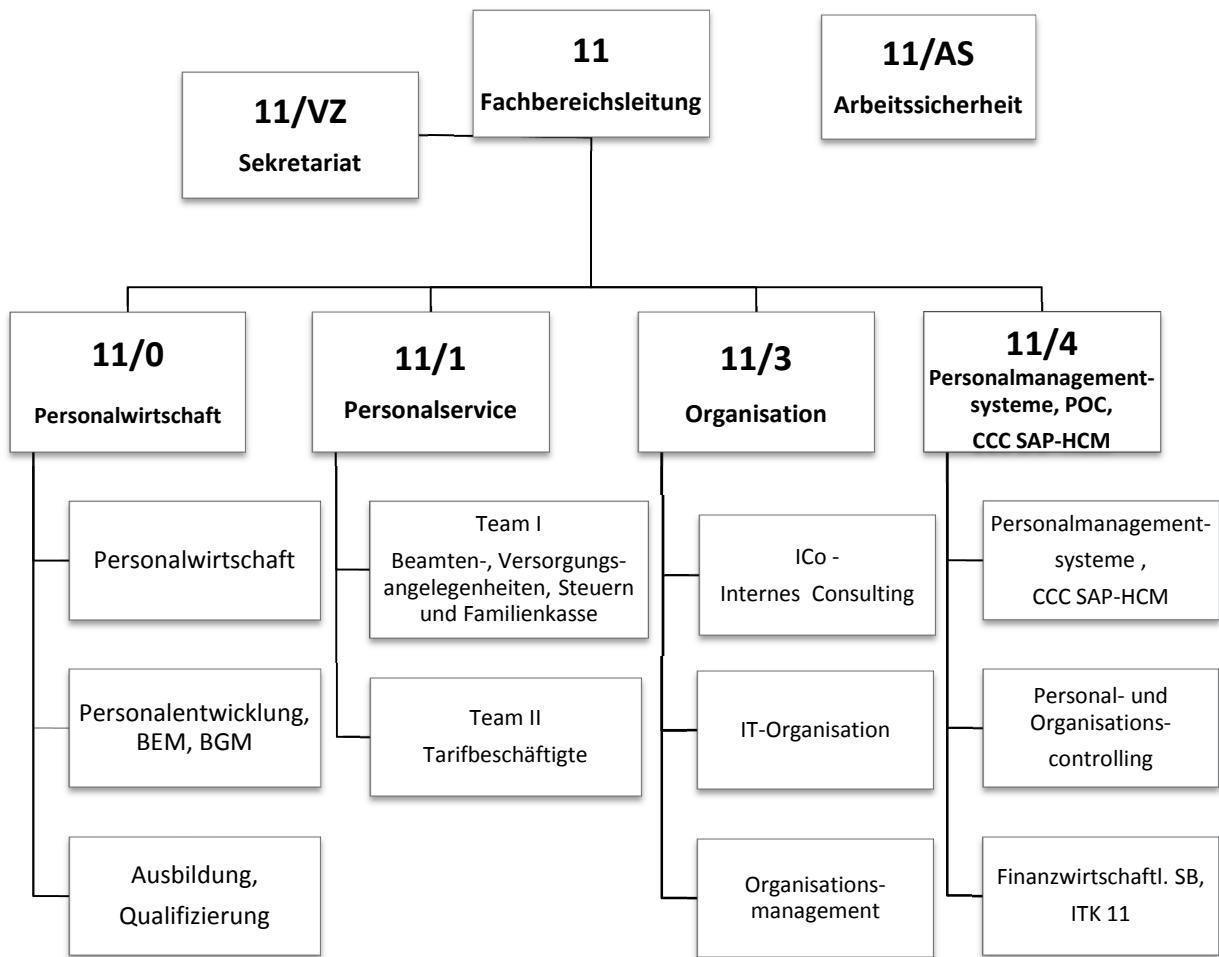


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand: 01.10.2017

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

Im Rahmen von vierteljährlich vorgelegten Personalberichten wird über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten im jeweils abgelaufenen Quartal informiert.

Umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs und weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen werden ausführlich in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt. Mit dem hier vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2017** erfolgt dies bereits im achten Jahr.

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 120.

# **I. Organisation**

## **1. Arbeitsschwerpunkte 2017**

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu behandeln:

### **1.1. Organisationsveränderungen**

#### **1.1.1. Neue Entgeltordnung**

Zum 01.10.2005 wurde der TVöD eingeführt, er enthielt keine eigenen Eingruppierungsvorschriften. Nach Abschluss der Verhandlungen der Tarifvertragsparteien konnte zum 01.01.2017 die neue Entgeltordnung in Kraft treten. In einem ersten Schritt wurden alle Beschäftigten mit ihrer bisherigen Eingruppierung in die neue Entgeltordnung übergeleitet.

In einem zweiten Schritt wurde individuell geprüft, inwieweit sich für einige Entgeltgruppen eine höhere als die bisherige Entgeltgruppe ergeben könnte. Zu diesem Zweck musste von den Beschäftigten jeweils ein entsprechender Antrag gestellt werden. Die Ausschlussfrist endete am 31.12.2017, so dass die Umstellung auf die neue Entgeltordnung als größtenteils abgeschlossen angesehen werden kann.

#### **1.1.2. Fördermittelpakete**

Es fanden erste Diskussionen zur Einrichtung eines Fördermittelmanagements statt. Erste Aufgabenschwerpunkte wurden erarbeitet, die mögliche organisatorische Anbindung eines Fördermittelmanagements wurde diskutiert.

Die erworbenen Erkenntnisse aus den Aufgabenschwerpunkten wurden gesammelt, Ziel ist die Erarbeitung von Handlungsnotwendigkeiten für die Zukunft.

#### **1.1.3. Projekte Internes Consulting (ICo)**

- Organisationsberatung im Servicezentrum Sport:**

Es wurde inzwischen Einigkeit zwischen dem Stadtsportbund und der Stadt Hagen erzielt, den Kooperationsvertrag vom 30.09.2010 zu kündigen. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe soll bis zur Kündigung des Vertrages voraussichtlich zum 31.12.2018 Eckpunkte für die künftige Kooperation zwischen der Sportverwaltung und dem Hagener Sport in Vereinen (SSB) und dem nichtorganisierten Sport entwickeln.

- Organisationsberatung in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe:**

Das ICo-Projekt im Bereich der Wirtschaftlichen Jugendhilfe startete bereits im Herbst 2016. Zu Verzögerungen in der Umsetzung hat die Vakanz der Abteilungs- und Teamleitung geführt. Mittlerweile sind die im Laufe des Projektes freigewordenen Stellen jedoch wiederbesetzt worden und so konnte der von hier erstellte Katalog der Optimierungsansätze bereits zum Teil umgesetzt werden. Die Umsetzung der Optimierung in Bezug auf die Software steht noch aus, wird aber vom Fachbereich Jugend und Soziales (55) sukzessive angegangen. Eine komplette Umsetzung strebt der Bereich bis Mitte/Ende 2018 an. Die Hilfe bei der

Umsetzung wurde angeboten, grundsätzlich ist das Projekt aber als abgeschlossen zu betrachten.

- **Projekt „Veterinäraufgaben in den Bereichen Gesundheit und Verbraucherschutz und Umweltamt“**

In diesem Projekt wurden eine mögliche Bündelung der vorhandenen Tierärzte in einer Organisationseinheit sowie die sinnvolle Anbindung der Tierärzte betrachtet. In diesem Kontext war es zielführend, zusätzlich sowohl den Bereich der Lebensmittelüberwachung als auch die im Zusammenhang mit den Veterinäraufgaben anfallenden Verwaltungstätigkeiten zu beleuchten. Durch Umorganisationen im Veterinärbereich konnten bereits einige Abläufe optimiert werden. Als Ergebnis wurde vorgeschlagen, die Veterinärstellen in einer Organisationseinheit zu bündeln und beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) anzubinden.

Eine Personalbedarfsbetrachtung hat ergeben, dass die durchzuführenden Tätigkeiten mit dem bisherigen Personal sowohl im Verwaltungsbereich als auch im Tätigkeitsgebiet der Veterinäre nicht zu erledigen waren, daher wurde der Personalbestand in beiden Bereichen aufgestockt, um die Durchführung der pflichtigen Tätigkeiten im Bereich der Lebensmittelüberwachung sowie des Tierschutzes gewährleisten zu können.

- **Projekt „Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz“**

Mitte Oktober 2017 startete im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) ein Projekt zur Optimierung des Verfahrens der „Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz“. Im Jahre 2016 erfolgten Belehrungen für 3.035 Personen, bei Einnahmen in Höhe von rund 48.000 €. Das gesamte Verfahren - von der Anmeldung über die Durchführung und die Bezahlung bis hin zur Ausgabe der Teilnahmebescheinigung - soll im Rahmen des ICo-Projektes untersucht und optimiert werden.

Bereits in der Kick Off-Veranstaltung konnten viele hilfreiche Informationen über den Bereich der Belehrungen gesammelt werden. Um die Schwachstellen des bisherigen Ablaufes und die Optimierungsmöglichkeiten deutlich zu machen, wurden die Prozesse modelliert und analysiert. Ganz eindeutig sind der Anmeldungsprozess und die Nutzung einer alten Registrierkasse als aufwändige und alleinige Zahlungsmöglichkeit als größte „Baustellen“ identifiziert worden. Eine Modernisierung ist zur Steigerung der Effektivität zwingend erforderlich. So ist es z. B. angestrebt die alte Registrierkasse abzuschaffen und andere Zahlungsmöglichkeiten, wie ec-Cash und langfristig auch ePayment, einzusetzen. Weiterhin wird aktuell der Einsatz eines EDV-Programmes geprüft, das die Möglichkeit der Online-Anmeldung bietet.

- **Projekt „Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung“**

Ein im Fachbereich Finanzen und Controlling (20) laufendes Projekt dient der Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen finanzwirtschaftlichen Sachbearbeitern in den Fachämtern und dem FB 20.

Aktuell erfolgen Interviews mit einzelnen finanzwirtschaftlichen Sachbearbeitern, um die jeweiligen Problemlagen besser ermitteln zu können. Parallel dazu ist mit dem FB 20 in Bezug auf die VV-Vorlagen eine Statistik zur Fehlerermittlung erstellt worden. Die Erhebung der Daten dauert noch an, weist aber bereits jetzt eine sehr hohe Fehlerquote nach.

Des Weiteren werden die Kernprozesse in Zusammenarbeit mit dem FB 20 erhoben.

- **Projekt „Demografischer Wandel“**

Der Alterungsprozess trifft den öffentlichen Dienst besonders stark und früh. Der Grund dafür liegt im Ausbau des Sozialstaates und den dafür erforderlichen zahlreichen Neueinstellungen bei Bund, Ländern und Kommunen unter den Babyboomer der 1960er bis 1970er Jahre. Das Durchschnittsalter der Bediensteten der Stadtverwaltung Hagen liegt derzeit bei 48 Jahren, außerdem werden in den nächsten zehn Jahren 30 % der Mitarbeiter allein aus Altersgründen ausscheiden. Unter Beteiligung des Personalrates werden derzeit Handlungsoptionen beleuchtet, um die Attraktivität unserer Stadtverwaltung als Arbeitgeber herauszustellen, damit das vorhandene Personal gebunden und geeignetes zukünftiges Personal, auch bei steigendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gefunden werden kann.

- **Studentische Projekte**

Im Rahmen der Exzellenzinitiative werden auch weiterhin studentische Projekte der Fachhochschule Südwestfalen begleitet. Das letzte Projekt beleuchtete die Rechnungsabwicklung im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65). Den beiden Studierenden ist es gelungen, mittels statistischer Werkzeuge verifizierte Ursachen zu ermitteln. Darauf basierend wurden erste Lösungsideen im Team entworfen, wovon einige vertieft und auf ihre Umsetzbarkeit überprüft werden. Es ist mit hohen Einsparungspotenzialen für den FB 65 bzgl. der Durchlaufzeiten in der Rechnungsbearbeitung zu rechnen.

Die aktuelle Masterarbeit eines weiteren Studierenden der FH Südwestfalen, Abteilung Meschede, zum Thema: „Führungskräfteauswahl bei der Stadt Hagen – orientiert am Ansatz der Transformationalen Führung“ definiert als Ausgangspunkt die Anforderungen an eine Führungskraft. Hier wurde das bisherige Anforderungsprofil der Stadt Hagen mit Aspekten der Transformationalen Führung kompatibel erweitert.

Ausgehend von dieser Basis wurden sowohl Texte für Stellenausschreibungen als auch Muster-Fragestellungen für Auswahlinterviews entwickelt, die in der Praxis der Stadt Hagen aktuell bereits eingesetzt werden.

Das Kolloquium zur Masterarbeit hat im März 2018 bei der Stadt Hagen stattgefunden. Ziel ist, die theoretisch und praktisch wertvollen Ergebnisse im Kontext von Wissenschaft und Praxis einer möglichen Weiterentwicklung zuzuführen.

- **Lean-Six-Sigma-Trainings**

Im November und Dezember 2017 wurden jeweils an zwei Vormittagen Yellow-Belt-Trainings durchgeführt, um interessierten Kolleginnen und Kollegen einen Überblick über die Lean-Six-Sigma-Methode zu verschaffen. Nachdem in der Vergangenheit bereits zwei tiefergehende Green-Belt-Trainings über den Zeitraum einer kompletten Woche durchgeführt wurden, konnte das Wissen zum Thema Prozessoptimierung nun einem größeren Personenkreis zugänglich gemacht werden. Aufgrund des großen Interesses der Belegschaft wurden zwei Schulungen mit insgesamt 23 Teilnehmern durchgeführt. Die Schulungen wurden durch zwei Studierende der FH Südwestfalen, die zu diesem Zweck eine Fallstudie für die öffentliche Verwaltung entwickelten, bereichert. Die Rückmeldungen der Teilnehmer beider Veranstaltungen waren durchweg positiv, es wurde der Wunsch geäußert, erneut eine Green-Belt-Schulung anzubieten, um die Thematik vertiefen zu können.

Im Jahr 2018 sollen daher sowohl eine weitere Yellow-Belt-Schulung als auch ein Green-Belt-Training angeboten werden.

#### **1.1.4. Projekte IT-Organisation**

- Digitaler Rechnungseingang**

Die Umstellung der gesamten Verwaltung auf den digitalen Rechnungseingang wurde erfolgreich abgeschlossen.

- Selbsterfassungsterminals zur Erfassung von biometrischen Daten für Ausweisdokumente**

Die hierzu einschlägige Haushaltskonsolidierungsmaßnahme soll durch die Anschaffung eines Selbsterfassungsterminals realisiert werden. Die biometrischen Daten, die für die Ausweisdokumente notwendig sind, können durch den Bürger eigenständig am Terminal erfasst und dann digitalisiert an die Sachbearbeiter im zentralen Bürgeramt weitergeleitet werden.

Auch für diese Maßnahme wurden die einschlägigen Produkte auf ihre Geeignetheit hin in Ortsterminen bei anderen Kommunen betrachtet. Die Beschaffung wurde Ende 2017 durch Beauftragung des HABIT eingeleitet.

- Online-Terminvereinbarung und Aufrufanlagen**

Unter Federführung des HABIT wurde in 2016 eine stadtweite Bedarfsabfrage zur Einführung einer Online-Terminvereinbarung durchgeführt. Die Anforderungen und Wünsche der einzelnen Organisationseinheiten mündeten dann in eine Ausschreibung, auf deren Grundlage ein IT-Verfahren für die Online-Terminvereinbarung eingekauft wurde.

Die Bürger sollten nunmehr komfortabel Termine für ihre Vorsprachen generieren und hierbei, je nach Sachverhalt, auch schon über die beizubringenden Unterlagen informiert werden. Bei weiterhin möglichen, unterminierten Vorsprachen, kann das System Wartezeiten aus systemseitig hinterlegten Vorgaben ermitteln und diese dem Bürger zur Verfügung stellen.

Für die interne Ressourcensteuerung könnten zukünftig Auslastungszeiten ausgewertet und zur Steuerung der Kundenströme, insbesondere zur Abflachung der Hauptlastzeiten genutzt werden.

Das Verfahren wird im ersten Schritt für die Bürgerämter, sowie die Zulassungs- und Führerscheinstelle eingesetzt. Eine Produktivsetzung war für das Jahr 2017 vorgesehen.

Parallel zur Beschaffung des IT-Verfahrens wurden kompatible Aufrufanlagen für die o. a. Bereiche ausgeschrieben und sollten ebenfalls 2017 in Betrieb gehen und so die alten technisch überholten Aufrufanlagen ersetzen.

Aufgrund vom Anbieter zu vertretenden Lieferengpässen und soft- sowie hardwareseitigen Schwierigkeiten wurde die Produktivsetzung der Systeme noch nicht abgeschlossen. HABIT steht hierzu in engem Kontakt mit dem Anbieter. Nach mehreren Monaten ist kein befriedigendes Ergebnis erzielt worden; der Anbieter wird nun ultimativ zur Herstellung der vollen Funktionsfähigkeit aufgefordert, andererseits droht die Rückabwicklung der Verträge.

- **Dienstausweisdrucker**

Die bisher bei der Stadt im Einsatz befindlichen Dienstausweise sollen sukzessive durch Dienstausweise im Scheckkartenformat abgelöst werden. Hierzu erfolgte die Anschaffung eines Dienstausweisdruckers, der die Möglichkeit des Drucks auf PVC-Kunststoffkarten bietet.

Der Dienstausweisdrucker wurde angeschafft und befindet sich im Produktiveinsatz.

- **DMS Ausländerbehörde**

Das in der Ausländerbehörde der Stadt Hagen eingesetzte Fachverfahren ADVIS wird an das im Hause befindliche Dokumentenmanagementsystem angebunden. Eine Anlage von neuen Fällen soll dann zukünftig revisionssicher in Form einer digitalen Aktenhaltung erfolgen. Aufgrund personeller Fluktuationen wurde die Produktivsetzung verschoben. Als aktueller Termin ist nunmehr der 23. April 2018 vorgesehen.

Im Rahmen der Einführung der Schnittstelle vom Fachverfahren in das DMS ist nach jetzigem Stand die Digitalisierung der Bestandsakten unumgänglich. Der kommunale Dachverband der IT Dienstleister in NRW (KDN) wird hier eine Ausschreibung zu einem Rahmenvertrag für Scandienstleistungen vornehmen. Die Stadt Hagen wird die entsprechenden Bedarfe aus dem Bereich der Ausländerbehörde melden.

- **E-Postscan und Online-Anhörung Bußgeldstelle**

Im Bereich der Bußgeldstelle ist vorgesehen, sämtliche eingehende Papierpost im Rahmen einer Dienstleistung der Deutschen Post AG digitalisieren zu lassen. Die digitalisierten Vorgänge können dann zum Großteil automatisiert den entsprechenden Fällen im Fachverfahren WINOWIG zugeordnet werden und durch den Sachbearbeiter medienbruchfrei bearbeitet werden.

Die notwendigen Schnittstellen zwischen DPAG, Fachverfahren und Dokumentenmanagementsystem (DMS) wurden beschafft. Die Verträge mit der Deutschen Post AG befinden sich in der Endabstimmung.

Flankierend zur Posteingangsdigitalisierung ist vorgesehen, die Möglichkeit der Online-Anhörung technisch umzusetzen. Die Übersendung von Anhörungsbögen an die Bußgeldstelle ist in diesen Fällen obsolet. Die per Online-Anhörung gemachten Angaben zum Sachverhalt werden ebenfalls voll automatisiert in das Fachverfahren zur weiteren Bearbeitung übertragen.

- **Vergabemanagementsystem**

Für die Vergabestellen in der Kernverwaltung, aber auch für die Vergabestelle beim HABIT soll ein sogenanntes Vergabemanagementsystem eingeführt werden.

Das Vergabemanagementsystem ermöglicht die elektronisch unterstützte Durchführung von Vergabeverfahren aus den Bereichen VOL, VOF und VOB. Die gesamte Dokumentation erfolgt in digitaler Form, so dass das Führen von Papierakten auch in diesem Bereich weitestgehend abgelöst werden kann. Durch entsprechende Zugriffsrechte sind auch interne Auskunfts- und Prüfvorgänge medienbruchfrei abbildbar.

Das Verfahren wurde in 2017 beschafft, die Anwender werden derzeit geschult.

- **Vertragsmanagementsystem**

Zur Einführung eines Vertragsmanagementsystems wurde ein bereits beim HABIT im Einsatz befindliches Verfahren übernommen. Nach einer Testphase im Herbst 2016 wurde die Software auf die Bedürfnisse der Kernverwaltung angepasst.

Das Verfahren wurde zum 01.08.2017 produktiv gesetzt.

- **Ausschreibung Multifunktionsgeräte**

Federführend für die Stadt Hagen beteiligte sich der HABIT an einer interkommunalen Ausschreibung neuer Multifunktionsgeräte, da die Vertragslaufzeit der derzeit eingesetzten Kyocera Geräte in 2017 endete.

Der Roll-Out der neuen Geräte wurde in 2017 erfolgreich abgeschlossen.

## **1.2. Arbeitszeitrichtlinien**

Die Arbeitszeitrichtlinie (AZR) aus dem Jahr 2009 wurde überarbeitet und den Entwicklungen angepasst. Die Neufassung der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen wurde einschließlich angesprochener Änderungen und Ergänzungen grundsätzlich vom Verwaltungsvorstand beschlossen. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens werden die Änderungen und Ergänzungen abschließend diskutiert. Die Novellierung der DV Arbeitszeit ist in der Abstimmungsphase und soll in der ersten Jahreshälfte 2018 umgesetzt werden.

## **1.3. Dienstvereinbarung Brückentage**

Im März 2015 wurde zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation (11) und dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage) geschlossen.

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

Am 20.12.2017 wurde die neue DV Brückentage, gültig ab dem Jahr 2018 verabschiedet. Sie gilt zunächst für einen weiteren Zeitraum von drei Jahren und verlängert sich fortlaufend, wenn sie nicht von einer der Vertragsparteien gekündigt wird. Sie umfasst weiterhin sechs Schließungstage pro Jahr.

## 2. Entwicklung der Planstellen

### 2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2017

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2017 weisen folgende Stellen aus:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Beamte*</b>	862,50	882	866	839,50	812,50	808,50	786,00	784,50	797,50	781,50
<b>Beschäftigte**</b>	1.395,58	1.408,06	1.361,40	1.311,90	1.150,90	1.134,90	1.131,02	992,02	1.469,79	1.438,97
<b>Gesamt</b>	<b>2.258,08</b>	<b>2.290,06</b>	<b>2.227,40</b>	<b>2.151,40</b>	<b>1.963,40</b>	<b>1.943,40</b>	<b>1.917,02</b>	<b>1.776,52</b>	<b>2.267,29</b>	<b>2.220,47</b>
<b>Entwicklung ggü. Vorjahr</b>		31,98	-62,66	-76,00	-188,00	-20,00	-26,38	-140,50	490,77	-46,82
<b>Entwicklung insg. seit 2008</b>		31,98	-30,68	-106,68	-294,68	-314,68	-341,06	-481,56	9,21	-37,61

\*) inkl. Planstellen Beamte in Eigenbetrieben

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

Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

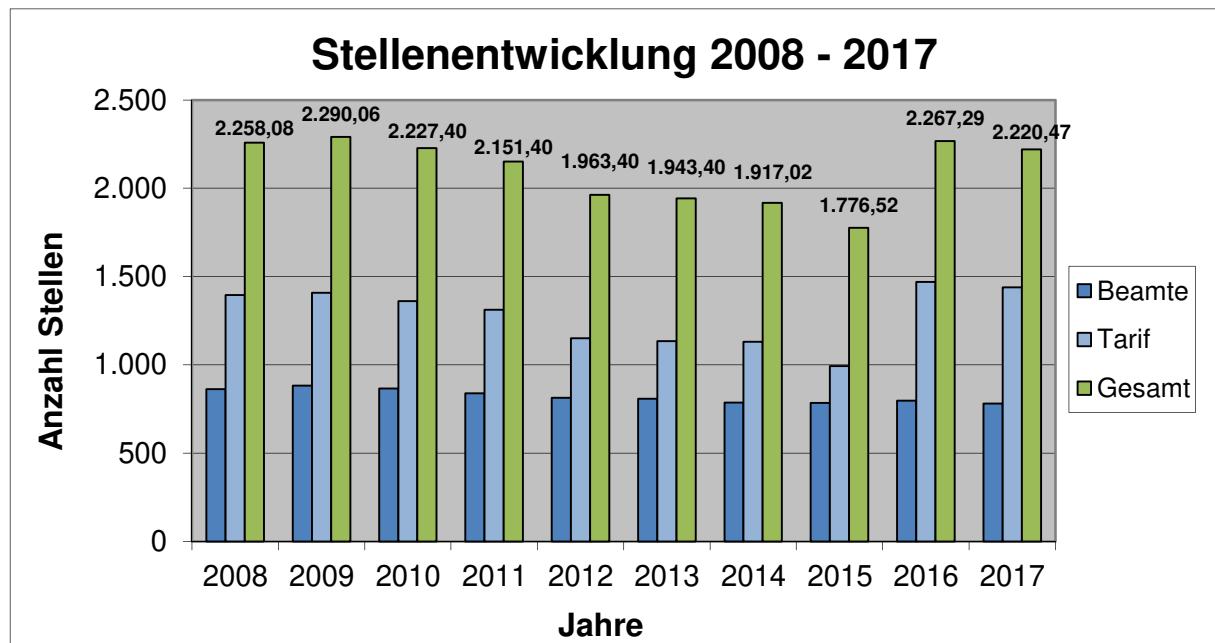


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Die Entwicklung bis einschließlich 2015 weist eine deutliche Reduzierung im Stellenplan auf und verdeutlicht die Konsolidierungsbemühungen der Stadt Hagen. Mit der zum 01.01.2016 wirksamen Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH in die Kernverwaltung wird der Stellenplan im Tarifbereich wieder erheblich ausgeweitet.

## 2.2. Planstellen 2017 nach Bereichen

Im Jahr 2017 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2017
Allgemeine Verwaltung *	506,50	1.420,97	1.927,47
Feuerwehr (37)	254,00	18,00	272,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	21,00		21,00
<b>insgesamt</b>	<b>781,50</b>	<b>1.438,97</b>	<b>2.220,47</b>

\*) inkl. Planstellen Jobcenter

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

Abb. 5: Planstellen 2017 nach Bereichen

## 3. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

### Ü1 – personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme:

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

### Ü2 – vorübergehender Bedarf:

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

### Ü4 – geringfügig Beschäftigte:

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

Zum Jahresende 2017 waren in den einzelnen Bereichen die folgenden überplanmäßigen Beschäftigungen zu verzeichnen.

<b>Bereiche</b>	<b>Ü1 personalwirtschaftliche Einzel- maßnahme</b>	<b>Ü2 vorüber- gehender Bedarf</b>	<b>Ü4 geringfügig Beschäftigte</b>	<b>Bestand am 31.12.2017</b>
Allgemeine Verwaltung	16,86	161,37	3,22	181,45
Feuerwehr (37)		5,96		5,96
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *		1,00		1,00
<b>insgesamt</b>	<b>16,86</b>	<b>168,33</b>	<b>3,22</b>	<b>188,41</b>

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

Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2017

### **Erläuterungen:**

#### **Ü2**

<b>Org.</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Anzahl</b>
01	Stadtkanzlei	1,41
11	Fachbereich Personal und Organisation	2,78
20	Fachbereich Finanzen und Controlling	27,25
25	Fachbereich Zentrale Dienste	1,50
30	Rechtsamt	0,44
32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen	21,97
48	Fachbereich Bildung	4,91
49	Fachbereich Kultur / Öffentlichkeitsarbeit	1,00
49/0	Fachbereich Kultur / Verwaltung	0,46
49/2	Fachbereich Kultur / Archiv	3,03
53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,50
55	Fachbereich Jugend und Soziales:	
55/0	Service und Verwaltung	0,50
55/1	Ambulante Erziehungshilfe	0,50
55/2	Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	0,50
55/3	Kommunales Integrationszentrum	1,00
55/4	Heranziehung Elternbeiträge	0,50
55/4	Sprachförderung (refinanziert)	5,00
55/4	Integration	6,47
55/4	plus/Kita	4,99
55/4	zusätzliche Bedarfe durch Ausbau	9,60
55/4	Hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Kitas	0,50
55/5	Asylangelegenheiten	0,38
55/6	Erziehungshilfen	10,00
55/7	Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	2,62

<i>Org.</i>	<i>Bezeichnung</i>	<i>Anzahl</i>
60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	6,50
62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster	3,00
65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	6,00
69/0	Tierheim /Taubenhaus	0,73
69/3	Klimaschutz	0,50
69/5	Umweltschutzbehörde DO, BO, HA (teilrefinanziert)	1,00
Jobcenter	Kommunales Personal im Jobcenter	28,90
OB	Pressestelle	1,00
VB 5	Projektmanagement	0,93

## **II. Personal**

### **1. Arbeitsschwerpunkte 2017**

#### **1.1. Personalwirtschaft**

Personalbindung und Personalgewinnung waren in 2017 aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Aufgrund des hohen Personalabbaus der vergangenen Jahre und der verringerten Ausbildungszahlen sowie zusätzlicher neuer Aufgaben konnten nicht mehr alle Personalbedarfe intern gedeckt werden.

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung der vorstehenden organisatorischen Maßnahmen lag der Hauptschwerpunkt im Personalbereich auch in 2017 darin, erforderliche Bedarfe durch geeignetes Personal zu decken. In vielen Fällen ist dies durch organisatorische Veränderungen und interne Umsetzungen gelungen.

Fluktuations- und aufgabenbedingt mussten jedoch auch externe Einstellungen vorgenommen werden, insbesondere in den Bereichen, in denen die Stadt Hagen (bisher) keine eigene Ausbildung anbietet. Einstellungen wurden und werden weiterhin jedoch restriktiv gehandhabt und nur in unabsehbaren Fällen vorgenommen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

Im Folgenden wird beispielhaft auf die Schwerpunkte in den einzelnen Handlungsfeldern eingegangen:

- Ausbildung**

Seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Um auf das attraktive Ausbildungsangebot bei der Stadt aufmerksam zu machen, wurde im Jahr 2017 eine neue Werbekampagne gestartet. So konnte die Stadt Hagen auf der Hagener Ausbildungsmesse mit einem professionellen Messestand ihre Ausbildungsplätze bewerben. Gleichzeitig wurde auch der Internetauftritt im Bereich Ausbildung neu gestaltet, um insbesondere junge Menschen auf die Stadt Hagen und ihre Ausbildungsangebote aufmerksam zu machen. Parallel dazu wurden auch individuelle Informationsveranstaltungen für Hagener Schulen, z. B. Gesamtschule Helfe, angeboten.

Die Ausbildungszahlen, insbesondere im Verwaltungsbereich, wurden verdoppelt, um die zukünftigen Bedarfe zu decken. In 2017 wurde die Anzahl der Ausbildungskräfte nochmals erhöht. 37 Ausbildungskräfte in verschiedenen Berufsausrichtungen starteten in 2017 ihre Ausbildung bzw. den Aufstieg.

Darüber hinaus wurde einer Person im Auftrag der Rentenversicherung die Umschulung zum Verwaltungsfachangestellten ermöglicht. Durch Kooperationen mit der Caritas und dem Bildungszentrum des Handels werden zusätzlich noch fünf Personen zur Bürokauffrau/mann (Prüfung vor der SIHK) bei der Stadt Hagen ausgebildet.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Stadt Hagen auch Teilzeitausbildungen ermöglicht. Vier Ausbildungskräfte nutzten in 2017 diese Möglichkeit.

Zum 01.08.2017 konnte auch erstmals die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieherinnen angeboten werden. Hier wird besonderer Wert auf die

Kombination von Theorie und Praxis gelegt, um den Nachwuchs für die Deckung der Personalbedarfe im Kita-Bereich zu gewährleisten. Diese Ausbildungsmöglichkeit soll auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.

Weiterhin wurde der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur/-in“ in das Ausbildungsangebot aufgenommen.

Mit der Ausbildung der Notfallsanitäter bei der Feuerwehr Hagen wurde in 2017 ebenfalls gestartet. Für diese Ausbildung steht zukünftig ein separates Schulungsgebäude zur Verfügung.

Im Rahmen der Ausbildung werden für die Ausbildungskräfte zusätzlich interne Schulungsmaßnahmen angeboten, wie z. B. Datenschutz, interkulturelle Kompetenz, Europarecht, individuelle Nachhilfe.

- **Qualifizierung**

Wie in den Vorjahren nutzten auch in 2017 mehrere Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit sich über die Angestelltenlehrgänge I und II weiter zu qualifizieren.

Durch verstärkte Werbung konnten für den Ausbildungsbereich wieder vermehrt junge Mitarbeiter als Ausbilder qualifiziert werden.

- **Praktika**

Die Stadt beteiligte sich auch im vergangenen Jahr an der Berufsfelderkundung und dem Girls-Day/Boys-Day. In diesem Rahmen nutzen junge Schüler die Gelegenheit, Einblicke in die Berufswelt der Stadtverwaltung zu bekommen. Es gab in 2017 verschiedene Angebote aus dem Fachbereich Jugend und Soziales, Gesundheit, Bücherei, Feuerwehr und Verwaltung. Für das Jahr 2018 werden diese Angebote noch intensiviert.

Die Stadt Hagen bietet Praktikumsplätze in den unterschiedlichen Bereichen an. So konnten im Jahr 2017 ca. 300 Praktika durchgeführt werden. Hier sind die Exzellenz-Praktika in Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen besonders zu erwähnen.

Insgesamt leistet die Stadt Hagen damit einen wertvollen Beitrag zur Personalgewinnung für die kommenden Jahre.

- **Allgemeine Personalwirtschaft**

Die Rekrutierung von ausgebildetem Personal sowohl **im mittleren als auch im gehobenen Verwaltungsdienst** gestaltete sich in den vergangenen Jahren zunehmend schwierig. Es wurden daher neben der eigenen Ausbildung neue Möglichkeiten zur Personalgewinnung gesucht.

Das Studieninstitut Hagen bietet für Berufssoldaten Verwaltungslehrgänge I und II an. Dieser Personenkreis muss dabei ein Verwaltungspraktikum absolvieren. Durch die Beschäftigung solcher Praktikanten über einen kostenfreien Zeitraum von sechs Monaten ergab sich die Gelegenheit, die Soldaten in der Praxis kennenzulernen und ihnen nach Abschluss des Lehrgangs in Einzelfällen eine Einstellungsmöglichkeit zu geben.

Um diese Art der Personalgewinnung auszuweiten, wurde eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut gesucht. In den laufenden Soldatenlehrgängen, die deutschlandweit

nur in Hagen angeboten werden, wurde aktiv Werbung für den Arbeitgeber Stadt Hagen betrieben. Dadurch konnten insgesamt in 2017 vier Einstellungen von Soldaten mit dem Verwaltungslehrgang II erfolgen. Gleichzeitig präsentierte sich die Stadt Hagen gemeinsam mit dem Studieninstitut auf einer Messe für Karrieremöglichkeiten für Soldaten in der Glückaufkaserne/Unna, um auch für die Zukunft auf diesem Weg Bewerber rekrutieren zu können.

Im **Jobcenter Hagen** wurden aufgrund der Zusage des Oberbürgermeisters gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, die Vorgaben der gründungsbegleitenden Vereinbarung einzuhalten und eine paritätische Besetzung in der gemeinsamen Einrichtung zu erzielen, seitens der Stadt Hagen bislang mehr als 80 externe Einstellungen für die Bereiche Arbeitsvermittlung, Leistungssachbearbeitung und Eingangszone vorgenommen. Hierbei handelte es sich sowohl um die „Übernahme“ von bisher befristeten Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit im Jobcenter als auch um externe Neueinstellungen. Auch künftig wird die Stadt Hagen weiterhin verstärkt Vakanzen im Jobcenter decken müssen. Eine Erreichung der paritätischen Besetzung ist für 2019 geplant.

Im **Fachbereich Bildung (48)** waren in den Schulsekretariaten in 2017 ebenfalls Neueinstellungen erforderlich. Hilfreich war dabei ein aktueller Pool von Initiativbewerbungen. Dabei ist es gelungen, Auszubildenden des Kooperationspartners Caritas nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss als Bürokauffrau/-mann durch die Einstellung in einem Schulsekretariat eine Perspektive zu bieten.

Auch im **Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53)** war, wie in den vergangenen Jahren bereits, die Besetzung der Fachkräftestellen im medizinischen Bereich schwierig. Nur durch organisatorische Unterstützung und Aufgabenverlagerung nach erfolgloser Ausschreibung ist es gelungen, die Aufgabenwahrnehmung sicher zu stellen.

Im Bereich der Hygienekontrolleure wurde ein zusätzlicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt um die planbaren Vakanzen zukünftig mit eigenem ausgebildetem Personal abzudecken. Im Bereich der Ärzte ist das nicht möglich. Zukünftig wird über Anreize nachgedacht werden müssen, um geeignetes medizinisches Personal zu finden.

Bei der **Feuerwehr**, die in 2017 einen erheblichen Anstieg von Rettungsdiensteinsätzen zu verzeichnen hatte, war eine externe Stellenausschreibung zur Einstellung von 14 Tarifbeschäftigte (Rettungssanitäter, -assistenten und Notfallsanitäter) zur Unterstützung der Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst erforderlich. Das Auswahlverfahren mit 49 Bewerbern hat Anfang 2018 stattgefunden.

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

## 1.2. Personalentwicklung

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung (PE) bei der Stadt Hagen liegt ein Personalentwicklungskonzept vor, das mit Stand von September 2010 im Rahmen des 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 Übersicht zu Personalentwicklungsmaßnahmen mit dahinterliegenden Erklärungen veröffentlicht. Diese ist ebenso als Broschüre erhältlich.

### **Zielgruppenangebote:**

- PE für Beigeordnete mit ihren Fachbereichs- und Amtsleitern (Führungsebene 1,2,3)
- PE für neue Fachbereichsleiter, Amtsleiter und Abteilungsleiter (Führungsebene 3 und 4)
- PE für Mitarbeiter, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Abteilungsleiter – kollegiale Beratung (Führungsebene 4)
- PE für Sachgruppenleiter, Teamleiter und Gruppensachbearbeiter / Kita-Leitungen (Führungsebene 5 und 6)
- PE für Mitarbeiter nach längerer Erkrankung (BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- PE für Servicemitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt (intern und extern)
- PE für Mitarbeiter, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind
- PE für neue Mitarbeiter (extern Eingestellte, intern Umgesetzte, Rückkehrer)
- PE für Beurteiler und zu Beurteilende
- PE für Auszubildende, Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte

### **Offene Angebote:**

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

### **BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement: Verhaltens- und Verhältnisprävention)**

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

Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen sowie die Erstellung eines Katalogs der Maßnahmen in beiden Bereichen.

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

Ebenso fließen Ergebnisse einer von hier betreuten Projektarbeit von Studenten der FHSöV in die Umsetzung eines BGM in der Zielgruppe „Auszubildende der Stadt Hagen“ als Pilot ein.

Über die oben 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 Fachbereichs 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 2017 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: Gruppensachbearbeiter, Kita-Leitungen

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

#### Führungskulturentwicklung / Werteprozess „Gemeinsam geht gut“ durch den Fachbereich OB

Die in 2011 begonnene Führungskulturentwicklung wurde erfolgreich fortgesetzt. Dem Prinzip „von oben nach unten“ folgend fanden weitere intern geleitete Moderationen mit dem OB, den Beigeordneten und den Fachbereichs-, Amts- und Abteilungsleitungen statt. Ziel ist die Verankerung eines von Respekt und Wertschätzung getragenen Kommunikationsstils aller Führungsebenen unter dem Motto „Gemeinsam geht gut“. Den Hintergrund bildet dabei ein gemeinsamer Wertekanon. Ergebnisse aus diesen Prozessen finden im Austausch zwischen der bei der Stadtkanzlei angesiedelten „Steuerungsunterstützung Werteprozess / Unternehmenskultur“ und der Personalentwicklung ihren Niederschlag auch in Angeboten der Personalentwicklung.

#### Führungsforum für die Führungsebene 1,2 und 3

Dieses Format richtet sich gezielt an die Entscheidungsträger der Stadt Hagen: an Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichs- und Amtsleiter. Veranstaltungen mit wechselnden Referenten zu Führungsthemen wurden in 2017 nicht nachgefragt.

Einige Mitglieder dieser Führungsebene nehmen das angebotene Einzelcoaching in Anspruch.

#### Modulare Qualifizierung zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes

Mit Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung (LVO) ist der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden.

Eine Möglichkeit beschreibt den erfolgreichen Abschluss einer berufsbegleitenden modularen Qualifizierung mit 40 Präsenztagen in vier Kompetenzfeldern in einem Zeitraum von 18 Monaten. Das Anforderungsprofil der vier Kompetenzfelder orientiert sich an den Anforderungen zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst und umfasst dementsprechend die Bereiche Recht, Finanzen, persönliche Kompetenzen und Organisation.

Die Durchführung der modularen Qualifizierung erfolgte bisher bei der Stadt Hagen nach einem erfolgten dokumentierten Stellenbesetzungsverfahren im Rahmen einer begleiteten Personalentwicklungsmaßnahme. In 2017 haben zwei Mitarbeiter mit der MQ begonnen. Zukünftig wird nach Ausschreibung und Auswahl von Interessenten an der modularen Qualifizierung vorqualifiziert, bevor diese Absolventen sich im Rahmen einer konkret ausgeschriebenen Stelle des höheren Dienstes bewerben.

- **Personalentwicklung für die Führungsebene 4**

Kollegiale Beratungsgruppen:

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

Voraussetzung ist die Teilnahme an einer extern geleiteten zweitägigen Impulsveranstaltung, in der das Instrument der kollegialen Beratung vorgestellt und eingeübt wird. Diese Impulsveranstaltung wird einmal jährlich angeboten bis der Bedarf der Zielgruppe gedeckt ist.

Für die entstandenen kollegialen Arbeitsgruppen 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.

Auch in 2017 hat eine Gruppe der Führungsebene 4 an einer Impulsveranstaltung teilgenommen.

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.

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 Führungscoachings, die in fünf bis zehn Einzelterminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln. Ca. 19 Mitarbeiter werden hier jährlich unterstützt. Davon nahmen in 2017 sieben Führungskräfte internes Führungscoaching in Anspruch.

- **Personalentwicklung für die Führungsebenen 5 und 6**  
(Gruppenleiter und vglb. Positionen)

#### Bausteinprogramm 1

Sachgruppenleiter/Teamleiter, Gruppensachbearbeiter und Kita-Leitungen 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 5 x 2 Tagen Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement sowie in spezifisch Hagener Führungsthemen wie Datenschutz, arbeitsrechtliche Fragen, Leistungsentgelt etc. Im Anschluss an die Bausteinreihe werden derselben Gruppe mit 18 Teilnehmern weitere Themen eigener Wahl angeboten. Ziel ist die Vernetzung und Stabilisierung der Gruppe sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft.

Seit dem Jahrgang 2010 gibt es darüber hinaus einen „follow-up“-Tag zur Reflexion der Erkenntnisse nach Ablauf eines Jahres. In Anerkennung der Fortbildungsbereitschaft werden nach Abschluss der Reihe Teilnahme-Urkunden durch den OB überreicht.

Alle fünf Jahre wird das Bausteinprogramm auch für die Zielgruppe der Abteilungsleitungen angeboten. Das wird für das nächste Mal für das Jahr 2019 erfolgen.

#### **1.2.2. 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. Das System ist mittlerweile bekannt. Schulungsnachfragen erfolgen meist nur noch bei Aufgabenwechsel durch Fluktuationen.

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

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

#### **1.2.4. Personalentwicklung für Servicemitarbeiter mit engem Kunden-/ Bürgerkontakt**

Um als Träger eines positiven Images nach Außen wirken zu können, bedarf es einfühlensamen und selbstbewussten Auftretens. Hierzu sind Strategien zur Aggressionsreduktion in Konfliktsituationen sowie Gesprächsführung mit besonders schwieriger Klientel im Außen- wie im Innenbereich notwendig.

- **Exzellenzprogramm**

Für 18 Teilnehmer werden in der neuen Reihe „Exzellenzprogramm - persönliche Kompetenz“ in 3 x 2 Tagen Inhalte zu den Themen Gesprächskompetenz, Medienkompetenz und Moderationskompetenz angeboten.

Mitarbeiter, die als Ausbilder oder stellvertretende Leitung tätig sind, erhalten im Rahmen der Teilnehmerauswahl bei Überbuchung der Veranstaltungsreihe bevorzugt einen Platz.

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

- **Seminare zur Kundenorientierung**

Für aktuelle Bedarfsqualifizierungen in den Vorstandsbereichen finden auf Antrag zu konkreten Themen der Kundenorientierung Seminare statt. In 2017 haben die Fachbereiche Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) und Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung (61) von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

- **Interkulturelle Kompetenz**

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

- **Gewaltprävention**

In 2015 wurde die Kampagne „Gewaltprävention“ gestartet.

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

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

Die ersten Erfahrungen mit dem „Notfallkoffer“ im Intranet wurden ausgewertet. Das Programm wurde mit einer Plakataktion („Für eine freundliche Zusammenarbeit“) in sechs Sprachen in 2017 fortgeführt. Hier wurden in allen städtischen Gebäuden insgesamt 70 großflächige Plakate angebracht. In fünf Sprachen wird für ein friedliches und konfliktfreies Miteinander geworben.

Für die Mitarbeiter des Fachbereichs 32 wurden spezielle Fortbildungsmaßnahmen für den Außendienst, Ordnungsdienst, Ausländerbehörde, KFZ-Zulassung usw. durchgeführt. Als Referenten sind zwei aktive Polizeibeamte der „Selbst und Bewusst GmbH“ im Auftrag der Stadt Hagen tätig.

### **1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen**

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

Auslösende Themen sind bei den Einzelberatungen: Konflikte, persönliche Unzufriedenheit, Überlastung, Kompetenzerweiterung und Supervisionsanliegen.

In 2017 wurden 188 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 459 Teilnehmern nachgefragt sowie 384 Einzeltermine mit 92 Teilnehmern. Seit September 2017 wird der Fachbereich Jugend und Soziales (55) von einem eigenständigen Personalentwickler betreut und führt dort ebenfalls Einzel- und Gruppenberatungen durch.

### **1.2.6. Zusatzausbildung zum Notfallsanitäter**

In 2017 lag der Fortbildungsschwerpunkt der Berufsfeuerwehr bei der notwendigen Zusatzausbildung zum „Notfallsanitäter“. Ausgebildete Rettungssanitäter werden zu Notfallsanitätern mit mehr Entscheidungs- und Verantwortungskompetenz ausgestattet, um bis zum Eintreffen eines Notarztes auch medizinisch handlungsfähig zu bleiben.

Schwerpunkt der Ausbildung - neben dem medizinischen Teil - ist das Erlernen des Umgangs mit schwierigen Patienten:

- psychisch Erkrankte als Notfall
- psycho-soziale Betreuung von Sterbenden
- Umgang mit Menschen unter Rauschmittelabusus
- Umgang mit verschiedenen besonderen Patientengruppen (Alte, Behinderte, Kinder usw.)

Die Ausbildung zum Notfallsanitäter wurde durch 40 Unterrichtsstunden zu den o. g. Themen unterstützt.

### **1.2.7. Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM**

#### **1.2.7.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen**

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

## 1. Infoveranstaltungen (Vorträge im Vormittagsbereich max. 2 Stunden in der Arbeitszeit)

Datum	Thema	TN
29.03.2017	Gesunde Ernährung - Wiederholungsvortrag von Februar 2016	32
07.11.2017	Schwindelvortrag	68

## 2. Seminare/Workshops

Datum	Thema	TN
19.09.2017	"Gesund und bewusst bewegen am Arbeitsplatz" Ergonomisches Arbeiten und Entlastungsübungen für Reinigungskräfte	20
10.10.2017	"Gesund und bewusst bewegen am Arbeitsplatz" Ergonomisches Arbeiten und Entlastungsübungen für Reinigungskräfte	20
17.10.2017	"Gesund und bewusst bewegen am Arbeitsplatz" Ergonomisches Arbeiten und Entlastungsübungen für Reinigungskräfte	20
14.11.2017	Wenn Eltern alt werden. Pflegen ohne krank zu werden.	14

## 3. Ganzjährige Angebote

Datum	Thema	TN
Januar bis Juni 2017 August bis Dez. 2017	bewegte Mittagspause im Rathaus I	18
Januar bis Juni 2017 August bis Dez. 2017	bewegte Mittagspause im Rathaus II	8
seit Juni 2017	Lauftreff Hengsteysee	

## 4. Aktionen

Datum	Bezeichnung	TN
06.04.2017	Möhren und Flyer	100
28.06.2017	Faszien Schnupperkurse	45
11.05.2017	Firmenlauf	15
29.09.2017	Tag des Butterbrotes	abgesagt
15.10.2017	Tag des Händewaschens	100

## 5. Besondere Veranstaltungen

Datum	Bezeichnung
15.11.2017	Venenmessung für gewerblich Beschäftigte

## 6. Kooperationen

Datum	Kooperationspartner
seit 01.06.2016	Injoy Färberstraße Freizeit-Center GmbH, Hagen-Hohenlimburg
Änderung seit Nov. 2016	Märkische Reha-Kliniken GmbH
seit August 2015	Body Check in der J-Apotheke
Änderungsvertrag seit 01.03.2016	Actic Fitness

## 7. Werbung/Marketing/sonstiges

Datum	Bezeichnung
2017	Neugestaltung der Intranetpräsenz
02.09.2017	Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement
07.09.2017 14.12.2017	Interkommunaler Austausch
08.11.2017	Personalversammlung

### **1.2.7.2. Verhältnispräventive Maßnahmen**

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

- Führung und Qualifizierungen**

Zur Qualifizierung von Führungskräften wurde 2017 durch die Personalentwicklung eine Bausteinreihe 2 geplant, die sich dem Dachthema „Gesundes Führen“ widmet. Hier wird in 3 x 2 Tagen für die Führungskräfte, die bereits an der Bausteinreihe 1 teilgenommen haben der Zusammenhang von Führungsstil und Gesundheit vermittelt. Resilienztraining und Hilfen zur Gesprächsführung im Zusammenhang mit Gesundheit runden die Veranstaltungsreihe ab. Erstmals wird diese Reihe in 2018 stattfinden.

- Arbeitsschutzmanagement**

Durch die Arbeitssicherheit werden ganzheitliche Arbeitsplatzberatungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Im Berichtsjahr 2017 wurde als Pilot für den Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH AöR) die psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

- Arbeitsprozessmanagement**

In 2017 hat sich unter Federführung der Organisationsentwicklung eine Arbeitsgruppe zum Thema „Demografischer Wandel“ gegründet, die sich mit Themen und Maßnahmen mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten befasst.

Durch die Organisationsentwicklung wurde in 2017 ein Musterplan zu einem einheitlichen Geschäftsverteilungsplan für die Verwaltung entwickelt. Pilot ist zunächst der Fachbereich Personal und Organisation (11). Ziel sind einheitliche klare Strukturen und Aufgabenbeschreibungen.

- 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 2017 wurden 109 Mitarbeiter schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 112 Beratungsgesprächen für 31 Personen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

Bei weiteren 55 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

Lediglich 23 Einladungen blieben ohne Reaktion bzw. wurden zu diesem Zeitpunkt nicht als Unterstützungsangebot angenommen.

Entsprechend kam es bei 31 Mitarbeitern zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz)-Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führten.

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

In 24 Einzelfällen waren konkrete Hilfen erforderlich. Konfliktklärungsgespräche mit anderen Beteiligten, Unterstützung durch technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz bis hin zu Arbeitszeitreduzierungen oder Umsetzungen in neue, weniger belastende Arbeitsfelder sind als gesundheitsfördernde Verbesserungen durchgeführt worden.

- **Notfallmanagement**

Die in 2017 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeiter mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

## 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 rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe, d. h. ohne

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

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 den Eigenbetrieb Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT). Zum 01.01.2015 wurde das bisherige Amt 46 (Theater) in die Rechtsform einer gGmbH überführt. Zuvor wurden das künstlerische Personal und Orchester als eigener Bereich ausgewiesen. Zum 01.01.2016 wurde der bisherige Eigenbetrieb "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung (Allgemeine Verwaltung) zurückgeführt. Eine separate Ausweisung entfällt ab diesem Zeitpunkt.

#### 2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Bereich \ Stammkräfte *	Bestand am 31.12.2008	...	Bestand am 31.12.2012	...	Bestand am 31.12.2016	Bestand am 31.12.2017	Entwicklung	in Prozent
Allgemeine Verwaltung	1.830,68 100 %		1.418,94 77,51 %		1.727,15 94,34 %	1.799,01 98,27 %	-31,67	↘ -1,73 %
Feuerwehr (37)	254,97 100 %		258,72 101,47 %		269,47 105,69 %	268,94 105,48 %	13,97	↗ 5,48 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96 100 %		82,75 107,52 %		76,94 99,97 %	79,26 102,99 %	2,30	↗ 2,99 %
<u>bis einschl. 2014:</u> Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99 100 %		145,14 98,07 %		0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-147,99	↘ -100,00 %
<u>bis einschl. 2015:</u> Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	383,01 100 %		370,51 96,74 %		0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-383,01	↘ -100,00 %
<b>insgesamt</b>	<b>2.693,61</b> 100 %		<b>2.276,06</b> 84,50 %		<b>2.073,56</b> 76,98 %	<b>2.147,21</b> 79,71 %	<b>-546,40</b>	↘ -20,29 %

\* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	3.107	...	2.707	...	2.446	2.525	-582	↘ -18,73 %
--------------------	-------	-----	-------	-----	-------	-------	------	------------

Abb. 7: Stammkräfte in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2008 bis 2017 findet sich im Anhang.

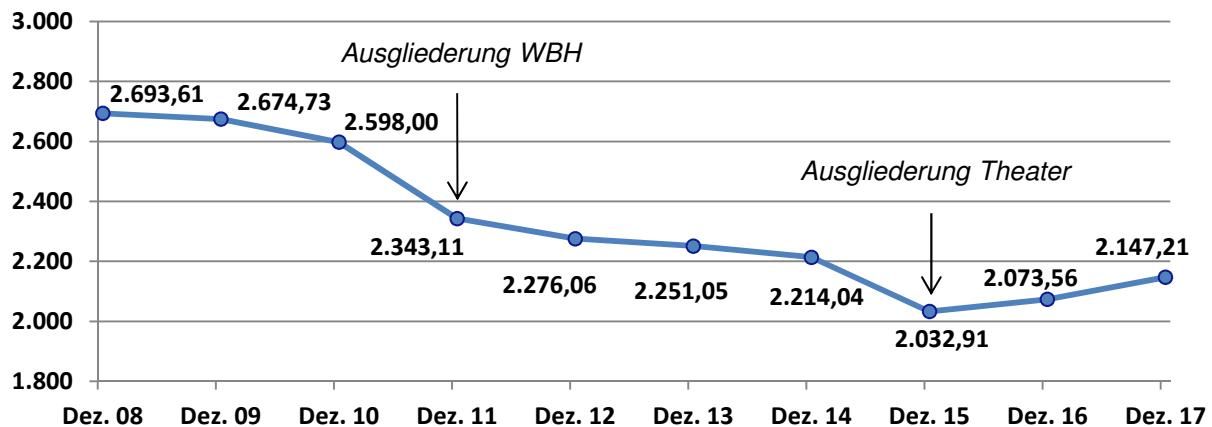


Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2008

Die in der obigen 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.

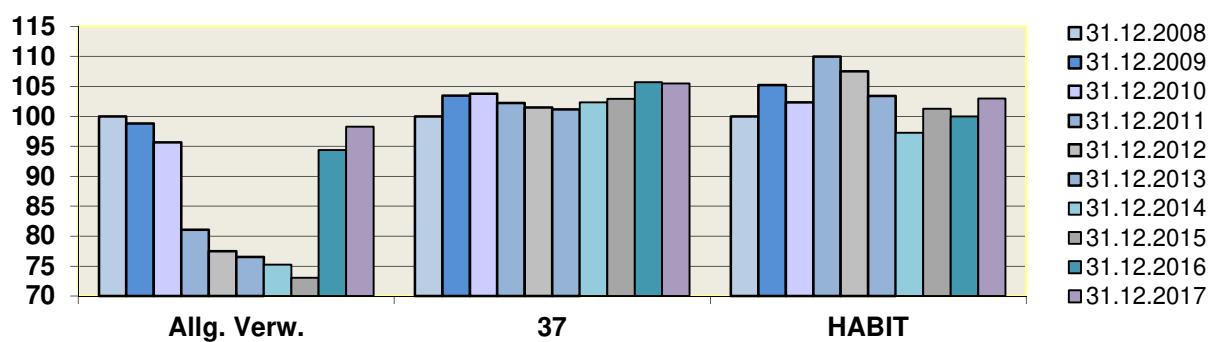


Abb. 9: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Bereichen seit dem 31.12.2008

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

Bis Ende 2010 ist 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 Tarifbeschäftigte 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 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigung zu verzeichnen. 2016 erfolgte dann die Restrukturierung der GWH. Der bis dahin nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführte Betrieb „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ wurde zum 31.12.2015 aufgelöst, in der Nachfolge des Eigenbetriebs wurde zum 01.01.2016 der Fachbereich Gebäudewirtschaft, FB 65, im Vorstandsbereich 5, Stadtentwicklung und Bauen, eingerichtet. In der Allgemeinen Verwaltung ist damit ein erheblicher Personalzuwachs zu verzeichnen, die Gesamtbeschäftigung blieb durch diese Verschiebung im Wesentlichen unberührt.

Die tendenziell sinkenden Beschäftigungszahlen korrespondierten bislang grundsätzlich mit der demografischen Entwicklung in Hagen (gem. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort Statistik, Stadtforschung und Wahlen – [www.hagen.de](http://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. Seit 2015 ist dann ein merklicher Anstieg der Gesamtbevölkerung zu verzeichnen. Dieser Zuwachs resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang von ausländischen Einwohnern gegenüber dem Abgang deutscher Bewohner. Insgesamt liegt die Einwohnerzahl aktuell immer noch knapp unter der von 2008.

Bevölkerung zum 31.12.	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015	2016	2017
It. Fortschreibung Basis Volkszählung 1987	193.979	191.558	190.509	189.240	187.810	186.465				
It. Einwohnermelderegister	195.826	193.474	191.986	190.883	189.955	189.379	190.448	193.504	194.778	195.182
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	1.274	404
	-0,90 %	-1,20 %	-0,77 %	-0,57 %	-0,49 %	-0,30 %	0,56 %	1,60 %	0,66 %	0,21 %
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	-1.048	-644	
	-1,20 %	-1,96 %	-2,52 %	-3,00 %	-3,29 %	-2,75 %	-1,19 %	-0,54 %	-0,33 %	

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

Abb. 10: Bevölkerungsentwicklung seit 2008

### 2.1.1.2. Entwicklung in 2017

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte im Berichtsjahr moderat gestiegen.

In der Allgemeinen Verwaltung hat sich der Personalbestand in 2017 insgesamt erhöht. Aufgrund des hohen Personalabbaus der vergangenen Jahre, der verringerten Ausbildungs-

zahlen sowie zusätzlicher neuer Aufgaben konnten nicht alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen wurden und werden auch künftig grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Gerade bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie aber beispielsweise immer wieder erforderlich. Ein Großteil der externen Einstellungen (>50 %) resultiert außerdem aus der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil im Jobcenter sukzessive bis zur Parität zu erhöhen.

Im Bereich der Feuerwehr (37) ist die Zahl der Stammkräfte per Saldo zum Berichtsstichtag nahezu unverändert. 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.

Beim HABIT überwiegen die Zugänge. U. a. wurden ehemalige Auszubildende in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Bereich	Stammkräfte*	Bestand am 31.12.2016	Zugänge bis 31.12.2017	Abgänge bis 31.12.2017	Bestand am 31.12.2017	Entwicklung bis 31.12.2017	in Prozent
Allgemeine Verwaltung	1.727,15	176,28	-104,42	1.799,01	71,86	↗	4,16 %
Feuerwehr (37)	269,47	9,47	-10,00	268,94	-0,53	↘	-0,20 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,94	5,67	-3,35	79,26	2,32	↗	3,02 %
<b>insgesamt</b>	<b>2.073,56</b>	<b>191,42</b>	<b>-117,77</b>	<b>2.147,21</b>	<b>73,65</b>	<b>↗</b>	<b>3,55 %</b>

\*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 11: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2017

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Personalbewegungen in den einzelnen Bereichen.

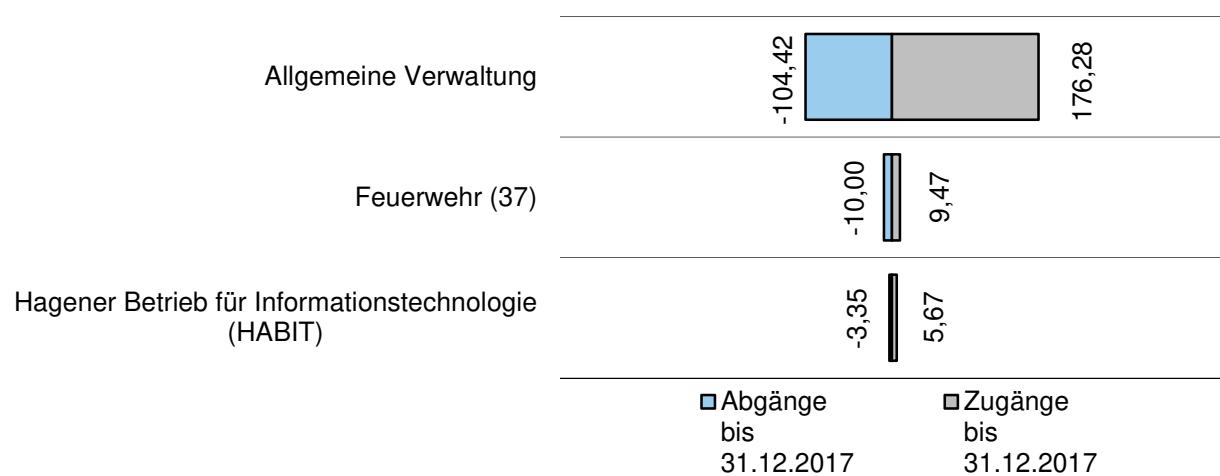


Abb. 12: Zu- und Abgänge bis 31.12.2017

## 2.1.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

In den nachfolgenden 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 Kopfzahlen dargestellt. In der Praxis handelt es sich hierbei in der Regel auch um Vollzeit-Beschäftigungen. Eine Ausnahme bilden die Zahlen der Auszubildenden, hier stellte 2012 in der Allgemeinen Verwaltung der Beginn zweier Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit (75 %) ein Novum dar. In den Einstellungsjahren 2015 und 2017 hat wieder jeweils eine Person ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen, so dass es auch zum aktuellen Berichtsstichtag zwei Teilzeitausbildende (1,50 VZK) in der Allgemeinen Verwaltung gibt. Außerdem gab es in 2017 drei teilzeitbeschäftigte Praktikanten (1,53 VZK) im Rahmen der Exzellenzinitiative.

### 2.1.2.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.12	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17			Entwicklung ggü. Vorjahr	in Prozent
				Aushilfen	befr. Beschäftigte	insg.		
Allgemeine Verwaltung	109,24	109,09	150,25	8,50	147,00	155,50	5,25 ↗	3,44 %
Feuerwehr (37)	0,00	0,00	2,00		2,00	2,00	0,00 -	0 %
Künstlerisches Personal und Orchester (ehem. 46)	8,50	17,10						
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	42,85	15,19						
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3,00	5,00	2,87		4,00	4,00	1,13 ↗	39,37 %
<b>insgesamt</b>	<b>163,59</b>	<b>146,38</b>	<b>157,47</b>	<b>8,50</b>	<b>153,00</b>	<b>161,50</b>	<b>6,38 ↗</b>	<b>4,05 %</b>

Abb. 13: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2017

In Summe der VZK ist der Umfang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr moderat gestiegen. Die Gesamtzahl der Personen mit befristeten Verträgen ist hingegen leicht gesunken. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2017 auch vielfach befristete Einstellungen.

Insgesamt ist seit 2009 die Zahl der befristeten Beschäftigungen - allein schon bedingt durch Ausgliederungen in die Theater gGmbH 2015 - leicht gesunken. Mit der Rückführung der GWH in die Allgemeine Verwaltung haben sich 2016 entsprechende Verschiebungen bei der Zahl der Aushilfen ergeben.

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009	in Prozent
Allgemeine Verwaltung	46,26	↗ 42,35 %
Feuerwehr (37)	2,00	↗ -
Künstlerisches Personal und Orchester (ehem. 46)	-8,50	↘ -100,00 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-42,85	↘ -100,00 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1,00	↗ 33,33 %
<b>insgesamt</b>	<b>-2,09</b>	<b>↘ -1,28 %</b>

Abb. 14: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe - insbesondere in Spezialberufen.

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

Zum 31.12.2017 waren etwa zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Besonders betroffen ist hier wiederum der Kita-Bereich (55/4). Insgesamt ist die Zahl der Erzieher/Kinderpfleger - bedingt durch den Ausbau der U3-Betreuung - gestiegen. Durch gesetzliche Änderungen (Kinderbildungsgesetz KiBiz, 2. Revision) ist außerdem ein zusätzlicher Bedarf an Hauswirtschaftskräften entstanden. Von den derzeit mehr als 320 Mitarbeitern in den 23 städtischen Einrichtungen sind rd. drei Viertel unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des KiBiz hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind zum überwiegenden Teil (aktuell 53 %) bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Darüber hinaus waren zum 31.12.2017 insgesamt 30 % der befristeten Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder wurden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. 17 % der befristeten Arbeitsverträge bestehen aufgrund von Vakanzen. Die zurzeit vakanten Stellen stehen im nächsten Kindergartenjahr 2018/2019 für Entfristungen zur Verfügung.

Insbesondere auch die Einstellungen, die auf Bedarfe aus der Zuweisung von Flüchtlingen hervorgingen, z. B. für 55/5 (Leistungsgewährung Asyl, Sozialarbeit Asyl, Unterkunftsverwaltung Asyl) und 55/6 (UMA) sind zunächst befristet für zwei Jahre erfolgt und werden künftig entfristet.

Im Rahmen der Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes übernehmen derzeit auch Pensionäre für befristete Zeiträume Tätigkeiten in der Flüchtlingshilfe beim Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und. Personenstandswesen (32).

Die Anlage 1 zeigt auf, in welchen Bereichen derzeit befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

### 2.1.2.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

(Auszubildende, Praktikanten, BFD/FSJ)

Bereiche	Be-stand am 31.12.08	Be-stand am 31.12.12	Be-stand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17				Entwick-lung ggü. Vorjahr	in Prozent
				Auszubildende	Prakti-kanten	BFD + FSJ	insg.		
Allgemeine Verwaltung	153	64	91	54	22	23	99	8 ↗	7,92 %
Feuerwehr (37)	17	8	3	12			12	9 ↗	75,00 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	2	2	0						
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	11	2	7	8			8	1 ↗	12,50 %
<b>insgesamt</b>	<b>183</b>	<b>76</b>	<b>101</b>	<b>74</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>119</b>	<b>18 ↗</b>	<b>14,88 %</b>

Abb. 15: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2017

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. Ersatz bietet hier der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst. Seit 2013 haben darüber hinaus immer wieder weitere Freiwillige ihren Dienst aufgenommen.

In den letzten fünf Jahren hatten die Bereiche Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst in der Allgemeinen Verwaltung zwar wieder Zuwächse zu verzeichnen, insgesamt liegen die Zahlen aber immer noch deutlich unter den Ausgangswerten.

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
	Entwicklungsgröße	Entwicklungsrichtung	
Allgemeine Verwaltung	-54	↘	-35,29 %
Feuerwehr (37)	-5	↘	-29,41 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-2	↘	-100,00 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-3	↘	-27,27 %
<b>insgesamt</b>	<b>-64</b>	<b>↘</b>	<b>-34,97 %</b>

Abb. 16: 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. In den Jahren 2010 und 2011 sind mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden in der Vergangenheit schon regelmäßig Ausbildungsplätze z. T. auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgte seinerzeit vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Durch eine duale Ausbildung ergibt sich mittlerweile auch für Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Damit sollen nach Ausbildungsende aber nicht nur externen Arbeitgebern qualitativ hochwertig ausgebildete Mitarbeiter erschlossen, sondern auch im eigenen Dienstleistungsbetrieb dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer Überalterung der Belegschaft entgegengewirkt werden. Bezogen auf das eigene Personalmanagement zwingen die engen finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. Aus diesem Grund wird vor Ende des Ausbildungszeitraums keine verbindliche Übernahmeaussage getroffen. Optional sollen später in diversen Bereichen Auszubildende mit überdurchschnittlich guten Leistungen längerfristig an die Stadt gebunden werden. Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung z. B. mit dem Ziel einer Beschäftigung im Jobcenter Hagen, da hier eine weitere Erhöhung des (refinanzierten) kommunalen Anteils beabsichtigt ist. Im Bereich der Verwaltungsfachangestellten mit dem Ziel, erhebliche fluktuationsbedingte Vakanzen wie in Schulsekretariaten und publikumsintensiven Bereichen ausgleichen zu können. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung dem durch die planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräfte-mangel entgegengewirkt werden. Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen weiter steigen wird. Nachdem 2015 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst leicht zurückging, wurden bereits 2016 schon wieder deutlich mehr Ausbildungsverhältnisse geschlossen.

Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich im Berichtsjahr fort. Mehr als 30 neue Azubis wurden 2017 eingestellt. Erstmals konnte die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erziehern angeboten werden. Weiterhin wurde der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur“ in das Ausbildungsangebot aufgenommen.

Bereich	Anzahl Auszubildende zum 31.12.									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allgemeine Verwaltung	97	98	65	36	29	34	41	32	44	54
Feuerwehr (37)	9	4	3	2	8	7	13	12	3	12
ehem. 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	7	8
	119	115	77	43	41	46	61	52	54	74
Veränderung insg. seit 2008	-3,36%	-35,29%	-63,87%	-65,55%	-61,34%	-48,74%	-56,30%	-54,62%	-37,82%	
Allgemeine Verwaltung: Veränderung seit 2008	1,03%	-32,99%	-62,89%	-70,10%	-64,95%	-57,73%	-67,01%	-54,64%	-44,33%	

Abb. 17: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008

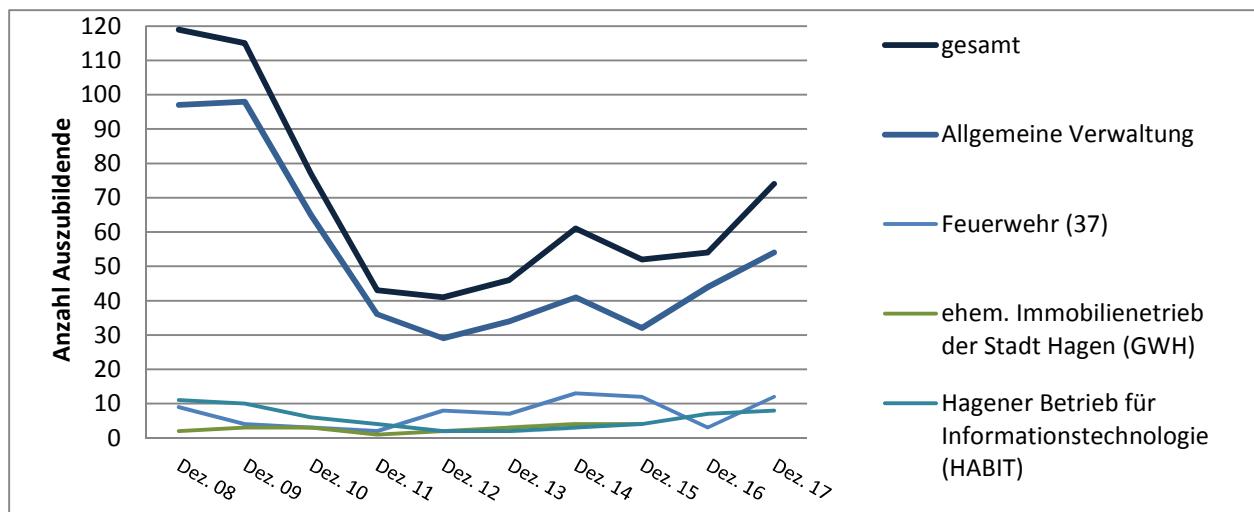


Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008

In den Einstellungsjahren 2018 und 2019 sollen jeweils mehr als 40 Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich sowie im feuerwehrtechnischen Dienst, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich besetzt werden. Darunter sind auch neue Angebote von Ausbildungsberufen bzw. dualen Studiengängen (Duales Studium „soziale Arbeit“ und „Verwaltungsinformatiker“ und Umweltoberinspektor).

### 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 ihres Eigenbetriebs zu vermitteln.

Kernverwaltung				Eigenbetrieb		Σ VZK	Σ Kopfz.
Bereich	Allg. Verw.	37		HABIT	VZK		
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK
Stammkräfte	1.799,01	2.173	268,94	271	79,26	81	2.147,21
Befristete	147,00	189	2,00	2	4,00	4	153,00
Aushilfen	8,50	26	0,00	0	0,00	0	8,50
Azubis	53,50	54	12,00	12	8,00	8	73,50
Praktikanten	20,53	22	0,00	0	0,00	0	20,53
BFD/FSJ	23,00	23	0,00	0	0,00	0	23,00
	<b>2.051,54</b>	<b>2.487</b>	<b>282,94</b>	<b>285</b>	<b>91,26</b>	<b>93</b>	<b>2.425,74</b>
	<b>insg.</b>		<b>HABIT</b>		<b>Kernverwaltung (ohne Eigenbetrieb)</b>		
VZK	2.425,74		91,26		2.334,48		
Kopfzahlen	2.865		93		2.772		

Abb. 19: Gesamtpersonalzahlen 2017

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Kernverwaltung verteilen sich zum Stichtag 31.12.2017 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

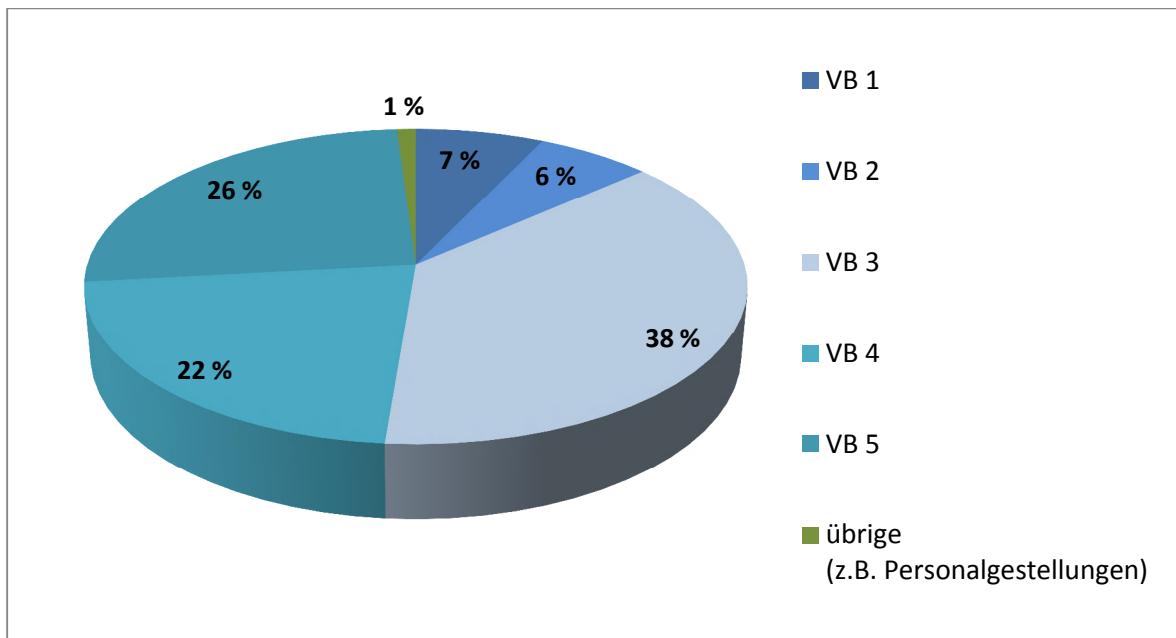


Abb. 20: Aktive Beschäftigungsverhältnisse 2017 anteilig nach Vorstandsbereichen

## 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 im Betrachtungszeitraum gesunken. Ein erster signifikanter Rückgang erfolgte 2011 aus den Abgängen in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH). 2015 ist insbesondere die Zahl der Stammkräfte nochmals deutlich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalausgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl der Beschäftigungen hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands. Im Berichtsjahr ist der Personalkörper gegenüber dem Vorjahr zwar gewachsen, aktuell sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen aber immer noch um mehr als 7 %, die Kopfzahlen fast 2 % geringer als 2008.

## 2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet

Bereich	Kernverwaltung									
	31.12.2008	...	...	31.12.2011	...	...	...	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Stammkräfte	2.233,64			1.890,93				1.599,82	1.996,62	2.067,95
Befristete	105,64			111,27				142,77	141,80	149,00
Aushilfen	12,10			6,50				0,32	10,45	8,50
Azubis	105,00			38,00				43,50	46,75	65,50
Praktikanten	42,00			28,00				25,00	23,00	20,53
Zivis/BFD/FSJ	23,00			10,00				19,00	24,00	23,00
	<b>2.521,38</b>			<b>2.084,70</b>				<b>1.830,41</b>	<b>2.242,62</b>	<b>2.334,48</b>
<b>Veränderung seit 2008</b>				-17,32 %				-27,40 %	-11,06 %	-7,41 %

Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2008 bis 2017 ist im Anhang dargestellt.

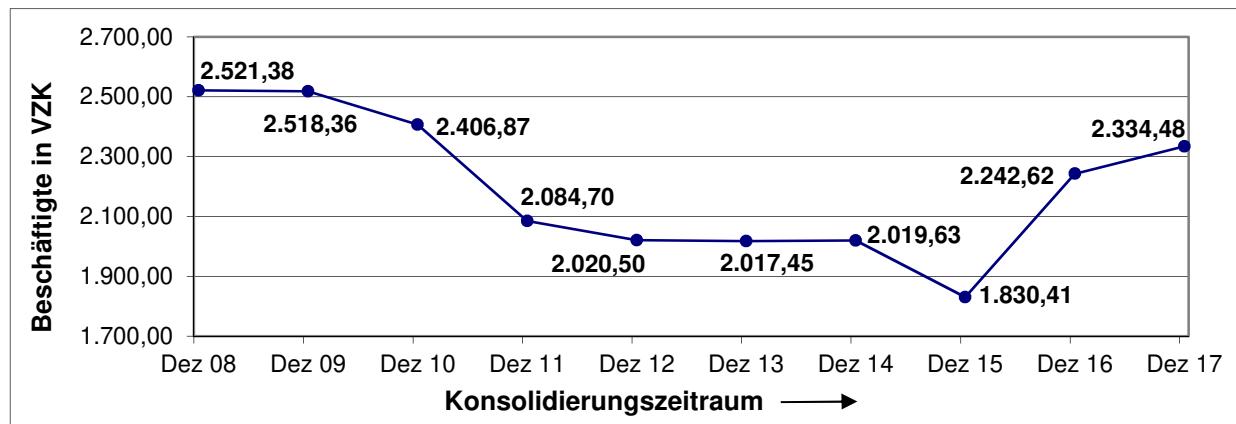


Abb. 22: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

## 2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen

Bereich	Kernverwaltung									
	31.12.2008	...	...	31.12.2011	...	...	...	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Stammkräfte	2.486			2.121				1.800	2.368	2.444
Befristete	135			142				200	194	191
Aushilfen	31			14				2	28	26
Azubis	106			38				44	47	66
Praktikanten	42			28				25	23	22
Zivis/BFD/FSJ	23			10				19	24	23
	<b>2.823</b>			<b>2.353</b>				<b>2.090</b>	<b>2.684</b>	<b>2.772</b>
<b>Veränderung seit 2008</b>				-16,65 %				-25,97 %	-4,92 %	-1,81 %

Abb. 23: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2008 bis 2017.

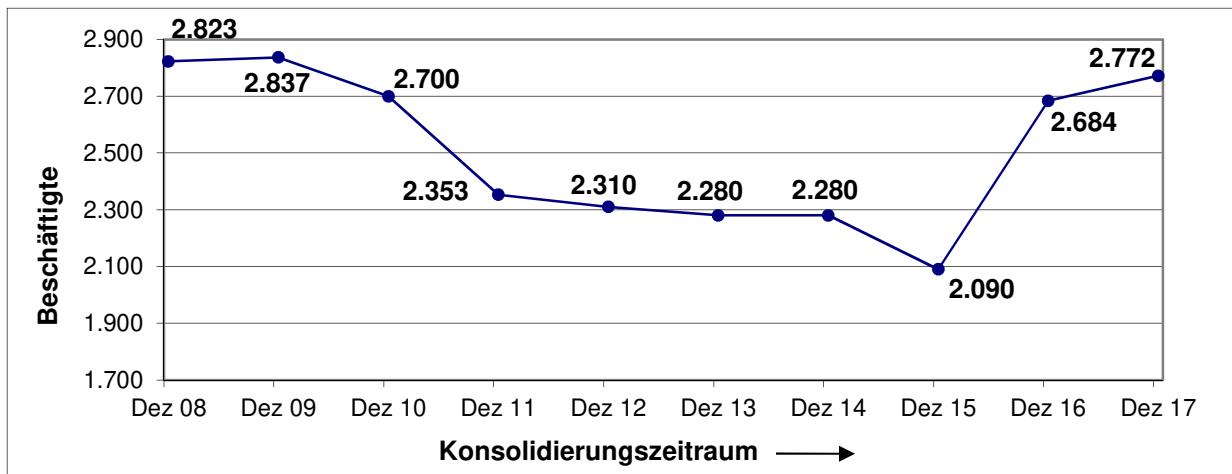


Abb. 24: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

### 2.2.3. Entwicklung in 2017

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

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2016	12/2017	absolut	in %	12/2016	12/2017	absolut	in %
	2.242,62	2.334,48	91,86	4 %	2.684	2.772	88	3 %
Stammkräfte	1.996,62	2.067,95	71,33	4 %	2.368	2.444	76	3 %
Befristete	141,80	149,00	7,20	5 %	194	191	-3	-2 %
Aushilfen	10,45	8,50	-1,95	-19 %	28	26	-2	-7 %
Azubis	46,75	65,50	18,75	40 %	47	66	19	40 %
Praktikanten	23,00	20,53	-2,47	-11 %	23	22	-1	-4 %
BFD/FSJ	24,00	23,00	-1,00	-4 %	24	23	-1	-4 %

Abb. 25: Entwicklung des Personalbestands 2017

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 88 Personen bzw. rd. 71 VZK. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Zahl der Neueinstellungen. Per Saldo überwiegt aber die Gesamtzahl der Zugänge die Gesamtzahl der Abgänge, wobei in den einzelnen Beschäftigungsgruppen die Ausprägungen unterschiedlich ausfallen.

Die Zahl der Stammkräfte (aktive, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) in der Kernverwaltung ist im Berichtsjahr gestiegen, die Zahl der befristet Beschäftigten ging dagegen zurück. 2017 wurden bei 65 Beschäftigungsverhältnissen im Gesamtumfang von mehr als 43 VZK Entfristungen vorgenommen, davon profitierten allein 30 Mitarbeiter im Kita-Bereich. Von den 103 Neueinstellungen (94,08 VZK) erfolgten mehr als die Hälfte im Jobcenter. Hier wird der kommunale Personalanteil erheblich aufgestockt, eine Erreichung der paritätischen Besetzung ist für 2019 geplant. Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 2.

Neben den unbefristeten Beschäftigungen ist insbesondere die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr stark gestiegen (40 %). Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen auch im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

## 2.3. Fluktuationsbilanzen „Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung“

Der personalstärkste Bereich - Stammkräfte der Allgemeinen Verwaltung - wird hier näher betrachtet. Zur Allgemeinen Verwaltung zählen alle Ämter und Fachbereiche mit Ausnahme des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz (37). 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		Abgänge
	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	
Zugänge			
externe unbefristete Einstellungen	148,88	-70,52	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen	215,32	-35,87	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltermgrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	66,49	-112,02	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften / Sonderbereichen	418,13	-352,74	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	142,22	-209,34	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	174,28	-118,29	Stundenreduzierungen
		-42,70	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-245,51	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
<b>Summe Zugänge</b>	<b>1.165,32</b>	<b>-1.196,99</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	Bestand zum 31.12.2017 in VZK		
	<b>1.799,01</b>		

Abb. 26: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung seit 01.01.2009

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

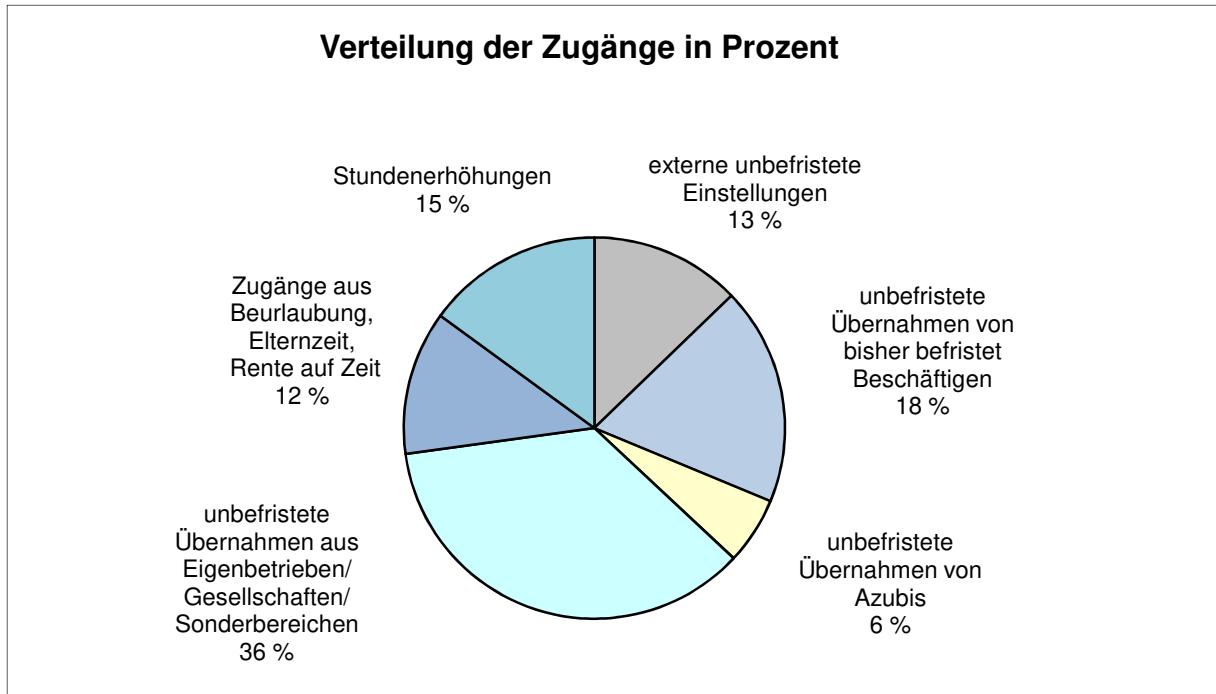


Abb. 27: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigungen) sind mit insg. 37 % zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 36 % Übernahmen aus dem Konzernbereich. Hier hatte 2016 die Rückführung der GWH zu einer erheblichen Erhöhung des prozentualen Anteils geführt, zuvor lag dieser bei nur 11 %.

27 % aller Zugänge bilden Rückkehrer (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 174 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

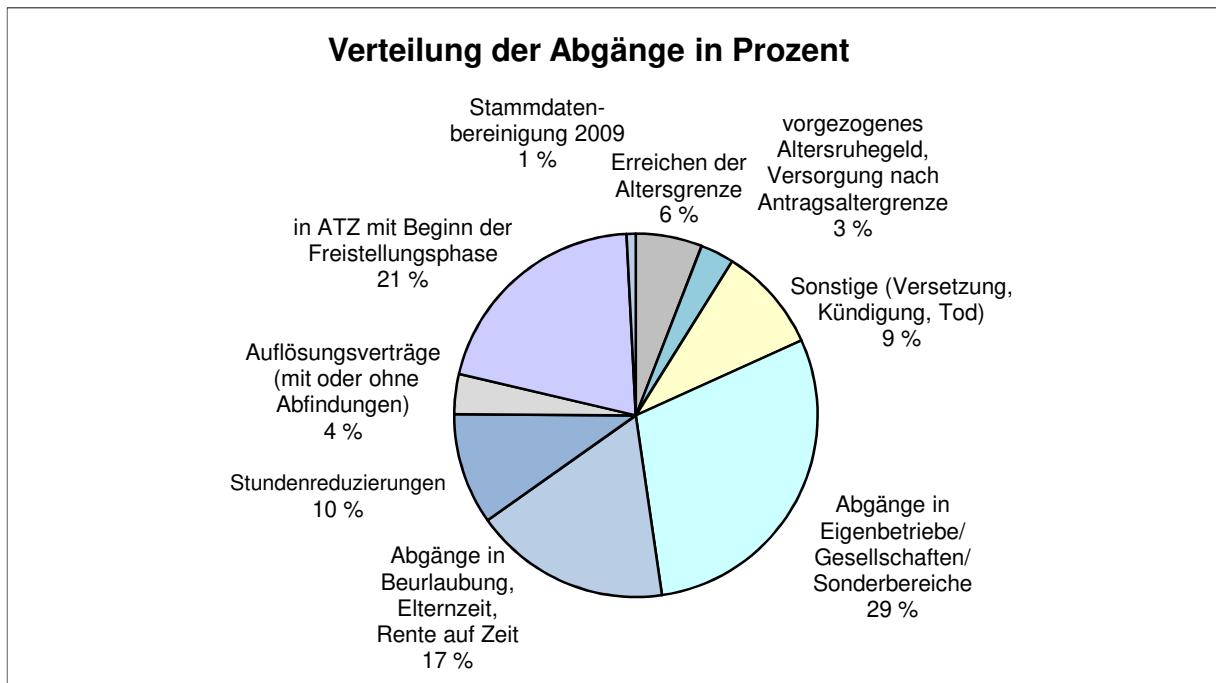


Abb. 28: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009

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

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 29 % 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.

Mehr als ein Viertel aller Abgänge entfällt auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind diese Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den 327,63 VZK stehen im gleichen Zeitraum 316,5 VZK an Zugängen von Rückkehrern und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Zurzeit liegt damit immer noch ein relativ ausgewogenes Verhältnis vor, eine Entwicklung in Richtung vermehrter Reaktivierung von Beschäftigungen ist aber nicht auszuschließen.

### 2.3.2. Fluktuation in 2017

	Bestand zum 31.12.2016 in VZK		Abgänge
	Zugänge in VZK	Abgänge in VZK	
Zugänge			
externe unbefristete Einstellungen	88,58	-11,74	Erreichen der Altersgrenze
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	41,29	-11,18	vorgezogenes Altersruhegeld, Versorgung nach Antragsaltermgrenze
unbefristete Übernahmen von Azubis	6,00	-20,60	Sonstige (Versetzung, Kündigung, Tod)
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Gesellschaften/ Sonderbereichen	7,83	-3,77	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
Zugänge aus Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit	13,78	-32,20	Abgänge in Beurlaubung, Elternzeit, Rente auf Zeit
Stundenerhöhungen	18,80	-11,28	Stundenreduzierungen
		-8,65	Auflösungsverträge (mit oder ohne Abfindungen)
		-5,00	in ATZ mit Beginn der Freistellungsphase
<b>Summe Zugänge</b>	<b>176,28</b>	<b>-104,42</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	Bestand zum 31.12.2017 in VZK		
	<b>1.799,01</b>		

Abb. 29: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Allgemeine Verwaltung in 2017

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Deaktivierung von Beschäftigungen und Stundenreduzierungen sind neben beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2017 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 143,7 VZK begründet. Dabei handelt es sich vielfach um Nachfolgebesetzungen. Die diese Bedarfe auslösenden Abgänge sind nicht zwangsläufig im selben Berichtszeitraum entstanden. Die Besetzungen erfolgten außerdem häufig durch Entfristungen bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen erfolgte im Jobcenter. Hier wurde der kommunale Personalanteil erheblich aufgestockt. Weitere Personalbedarfe haben sich auch aus verschiedenen Förderprogrammen - wie z. B. KP III, "Gute Schule 2020", Projekte "Lotsen im Alltag", oder „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ - ergeben.

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

## **2.4. Altersteilzeit**

In der Vergangenheit wurde die Gewährung von Altersteilzeit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuation eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationsteigerung 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 zum dritten Quartal 2021.

**Gesamtzahl**

ATZ-Verträge seit 01.07.1999  
bis zum Stichtag 31.12.2017:

602

davon  
Blockmodell: 575

davon  
Teilzeitmodell: 27

**2009 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>307</b>	<b>307</b>	<b>309</b>	<b>345</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>150</b>	<b>159</b>	<b>166</b>	<b>173</b>

**2010 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>335</b>	<b>322</b>	<b>330</b>	<b>346</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>181</b>	<b>196</b>	<b>208</b>	<b>216</b>

**2011 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>324</b>	<b>325</b>	<b>319</b>	<b>323</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>221</b>	<b>226</b>	<b>239</b>	<b>243</b>

**2012 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>329</b>	<b>322</b>	<b>320</b>	<b>341</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>266</b>	<b>269</b>

**2013 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>332</b>	<b>327</b>	<b>317</b>	<b>304</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>281</b>	<b>285</b>	<b>293</b>	<b>301</b>

**2014 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>292</b>	<b>274</b>	<b>267</b>	<b>259</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>312</b>	<b>329</b>	<b>336</b>	<b>344</b>

**2015 - Ifd. 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
<b>insgesamt</b>	<b>245</b>	<b>231</b>	<b>214</b>	<b>201</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>358</b>	<b>371</b>	<b>387</b>	<b>400</b>

**2016 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2016	2. Quartal 2016	3. Quartal 2016	4. Quartal 2016
im Blockmodell (Arbeitsphase)	27	22	18	5
im Blockmodell (Freizeitphase)	152	138	133	137
im Teilzeitmodell	12	10	10	9
<b>insgesamt</b>	<b>191</b>	<b>170</b>	<b>161</b>	<b>151</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>410</b>	<b>431</b>	<b>440</b>	<b>450</b>

**2017 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2017	2. Quartal 2017	3. Quartal 2017	4. Quartal 2017
im Blockmodell (Arbeitsphase)	3	2	3	2
im Blockmodell (Freizeitphase)	124	118	109	91
im Teilzeitmodell	9	9	9	8
<b>insgesamt</b>	<b>136</b>	<b>129</b>	<b>121</b>	<b>101</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>465</b>	<b>473</b>	<b>481</b>	<b>501</b>

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

**2018 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2018	2. Quartal 2018	3. Quartal 2018	4. Quartal 2018
im Blockmodell (Arbeitsphase)	2	1	1	
im Blockmodell (Freizeitphase)	81	73	60	55
im Teilzeitmodell	8	8	8	6
<b>insgesamt</b>	<b>91</b>	<b>82</b>	<b>69</b>	<b>61</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>511</b>	<b>520</b>	<b>533</b>	<b>541</b>

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

**2019 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2019	2. Quartal 2019	3. Quartal 2019	4. Quartal 2019
im Blockmodell (Freizeitphase)	52	46	43	35
im Teilzeitmodell	5	5	5	5
<b>insgesamt</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>40</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>545</b>	<b>551</b>	<b>554</b>	<b>562</b>

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

**2020 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2020	2. Quartal 2020	3. Quartal 2020	4. Quartal 2020
im Blockmodell (Freizeitphase)	26	22	16	2
im Teilzeitmodell	4	4	3	1
<b>insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>3</b>
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>572</b>	<b>576</b>	<b>583</b>	<b>599</b>

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

**2021 - Ifd. Fälle Mitarbeiter mit ATZ**

davon	1. Quartal 2021	2. Quartal 2021	3. Quartal 2021
im Blockmodell (Freizeitphase)	1	1	
<b>nach ATZ ausgeschieden seit 1.07.1999</b>	<b>601</b>	<b>601</b>	<b>602</b>

Abb. 30: ATZ-bedingte Fluktuation bis 2021

## 2.5. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

### 2.5.1. Fünfjahresübersicht

<b>zum Stichtag:</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2017</b>
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525
Stammkräfte insg. (VZK)	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21
Beamte (Kopfzahlen)	682	658	653	642	627
Beamte (VZK)	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.608,86	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44
Frauenanteil insg. in %	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85
Frauenanteil Beamte in %	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07
Teilzeitquote insg. in %	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82
davon Frauen in %	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61
Durchschnittsalter in Jahren	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33
Schwerbehindertenquote in % *	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31
Krankenquote in % **	7,49	7,28	7,87	7,25	

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

\*\*) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Abb. 31: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2008 ist im Anhang dargestellt.

#### 2.5.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigen Stammkräften der Stadt Hagen liegt relativ konstant bei etwa 1:3.

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 % der Beschäftigten Frauen, und diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) beschäftigt.

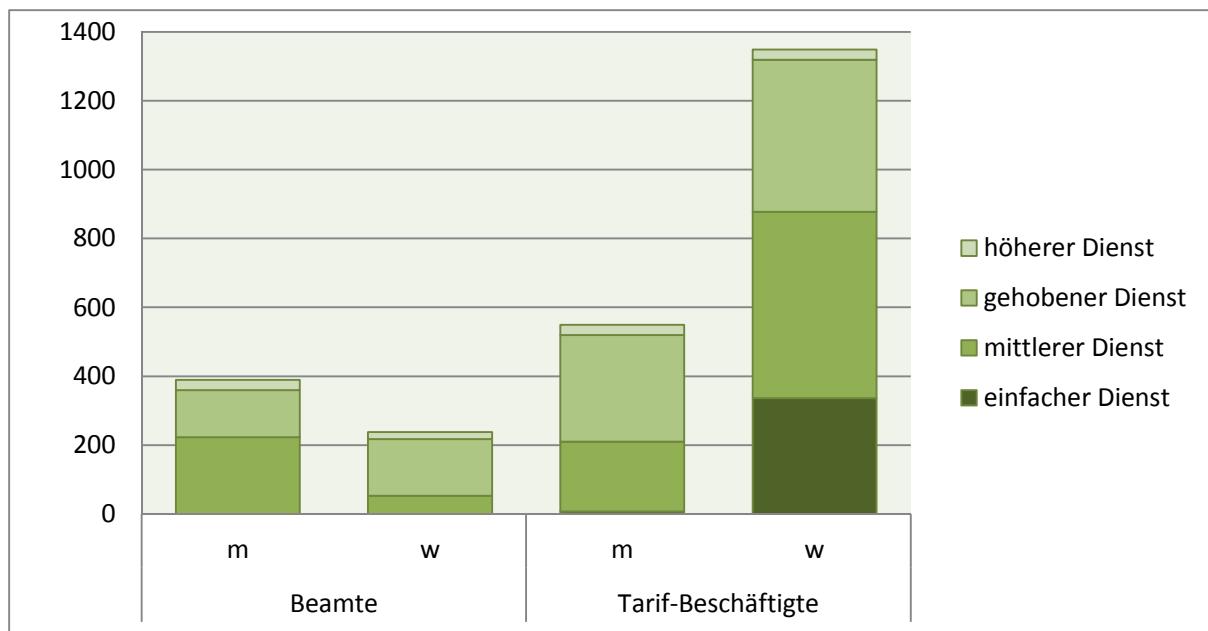


Abb. 32: Stammkräfte 2017 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Aktuell ist nahezu jeder zweite Beamte im gehobenen Dienst tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamten gibt, sind knapp ein Fünftel der tariflich Beschäftigten dagegen im einfachen Dienst eingruppiert.

Im höheren Dienst sind 50 Beamte (21 Frauen, 29 Männer) und 60 Tarif-Beschäftigte (jeweils 30 Frauen und Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

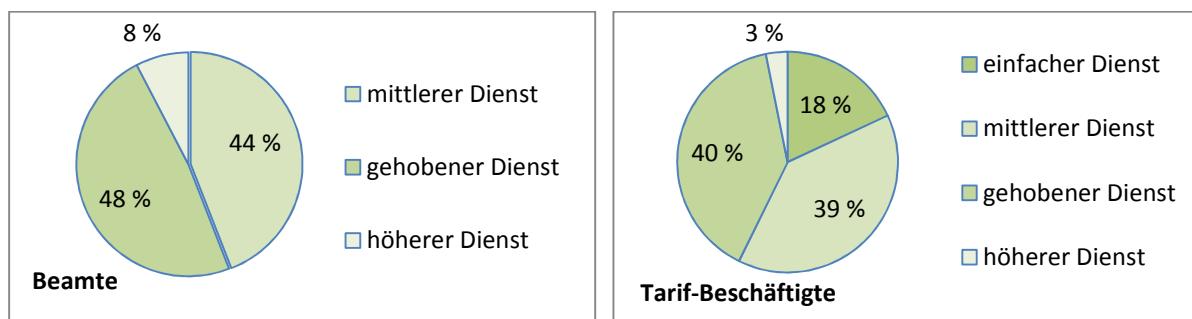


Abb. 33: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2017)

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

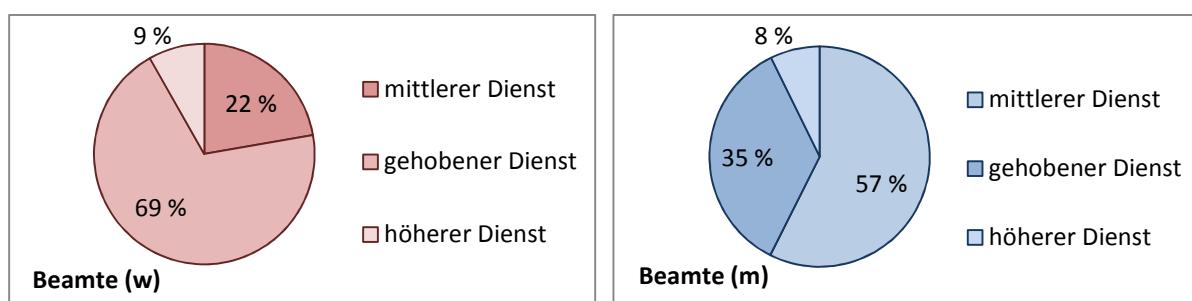


Abb. 34: Besoldungsgruppen 2017 nach Geschlecht

Bei den Tarif-Beschäftigten sind jeweils etwa ein Drittel 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 25 % im einfachen Dienst.

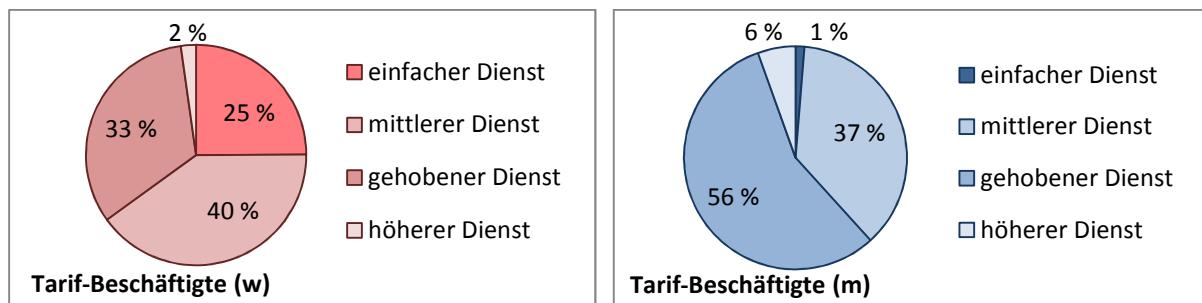


Abb. 35: Entgeltgruppen 2017 nach Geschlecht

### 2.5.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 60 %). Die Frauenquote weist außerdem eine steigende Tendenz auf.

Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Stammbelegschaft der Stadt Hagen war im Jahr 2011 zu verzeichnen. Mit der Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung aus den früheren Verwaltungseinheiten Forstamt, Fachbereich für Grünanlagen- und Straßenbetrieb und teilweise aus dem Fachbereich Planen und Bauen für Grün, Straßen und Brücken hin zum Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) sind männerdominierte Bereiche entfallen. Lediglich 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 Teilzeitbeschäftigen wieder erhöhte.

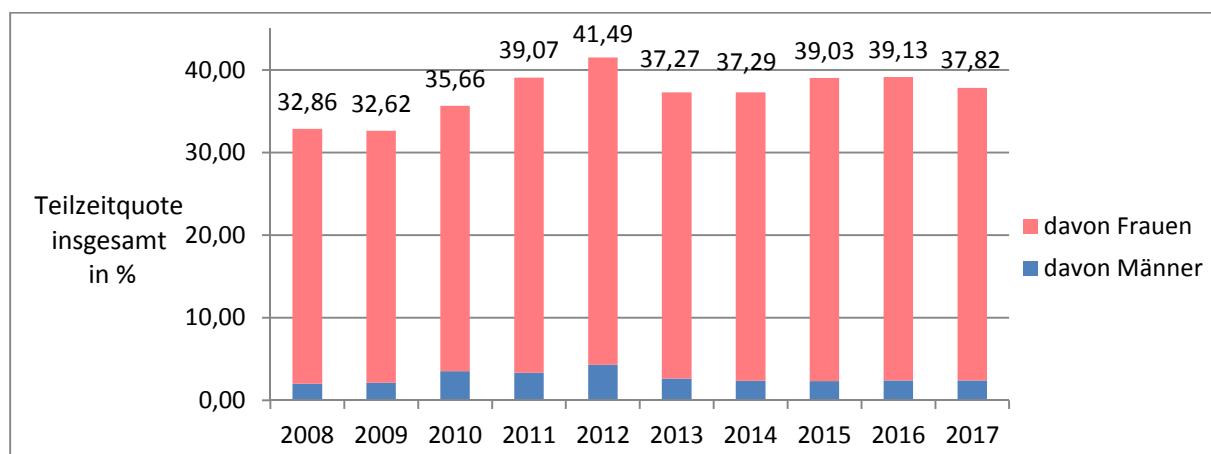


Abb. 36: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

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

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nicht einmal 2 % des Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten zum Stichtag 31.12.2017 mehr als 45 % in Teilzeit, hingegen keiner der nur sechs Erzieher.

### 2.5.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbelegschaft ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei mehr als 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2017 mehr als ein Viertel der Beschäftigten bereits 56 Jahre und älter, den größten Anteil haben mit 40 % die 46- bis 55jährigen, nur 15 % sind jünger als 36.

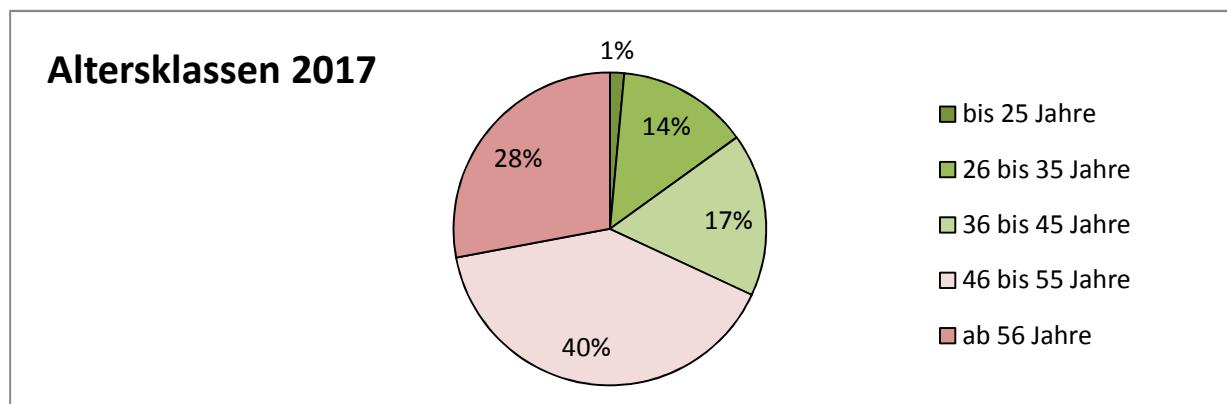


Abb. 37: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2017

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

### 2.5.1.4. Schwerbehindertenquote

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

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

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2017 bei 9,31 % und überschreitet wie schon in den Vorjahren die Pflichtquote deutlich. Die Stadt Hagen kommt also nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit auch einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Dabei 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. Ab 2013 ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88 % gegenüber dem Vorjahr ein neuer Höchststand der Quote erreicht. Die Überführung des Theaters in die Rechtsform einer gGmbH zum 01.01.2015 hat zu einer deutlichen Reduzierung des Gesamtpersonalkörpers geführt, unter den betroffenen Beschäftigten waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Wie schon 2016 ist die Quote auch im Berichtsjahr leicht gesunken ist.

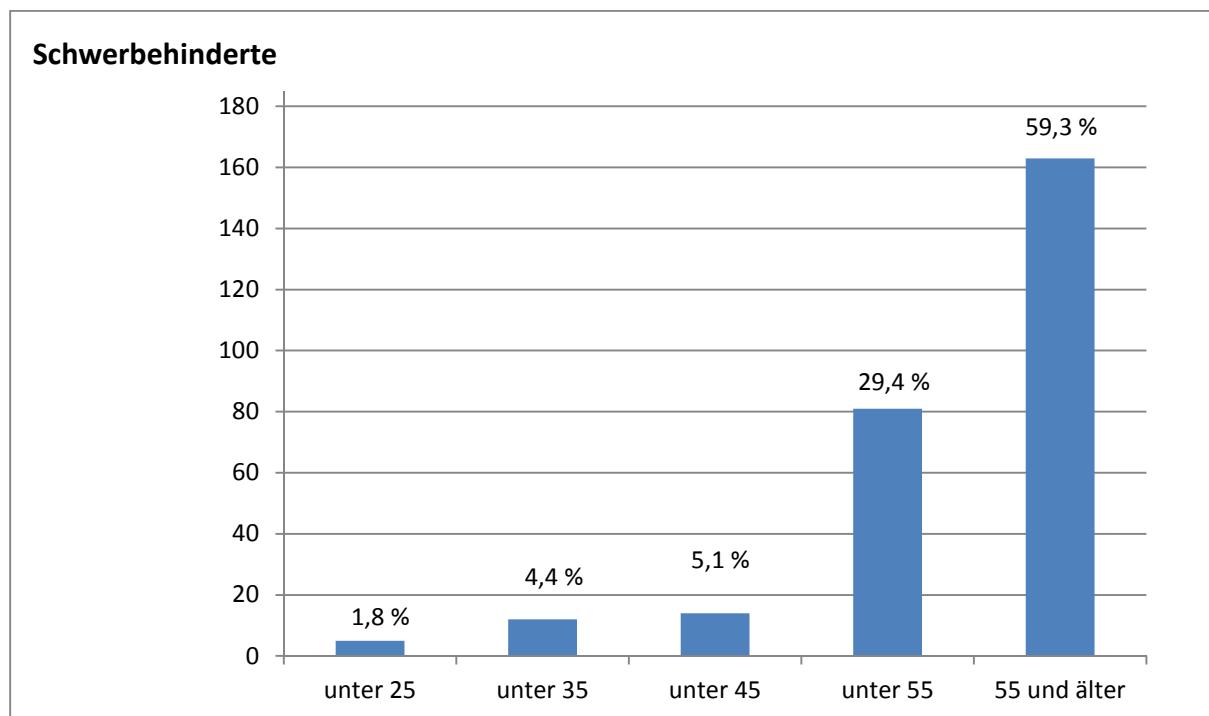


Abb. 38: Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2017

Zum Berichtsstichtag waren lediglich fünf schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren insgesamt mehr als 59 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum rund die Hälfte sogar mindestens 60 Jahre.

#### 2.5.1.5. Krankenquote

Die Krankenquote für das Jahr 2017 wurde noch nicht festgestellt. In den vergangenen Jahren lag sie regelmäßig bei mehr als 7 %.

Die Quote wird nach den Kriterien des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DST) ermittelt. Einbezogen werden

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

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

Der tendenzielle Anstieg der Krankenquote ist kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich grundsätzlich als allgemeine Entwicklung auch bei den Teilnehmerkommunen des Städte- und Gemeindebundes erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich dabei unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen proportional zur Einwohnerzahl verhält, die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Hagen (Größenklasse III) liegt seit 2009 regelmäßig über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Außerdem ist seit 2012 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittliche Krankenquote des DST.

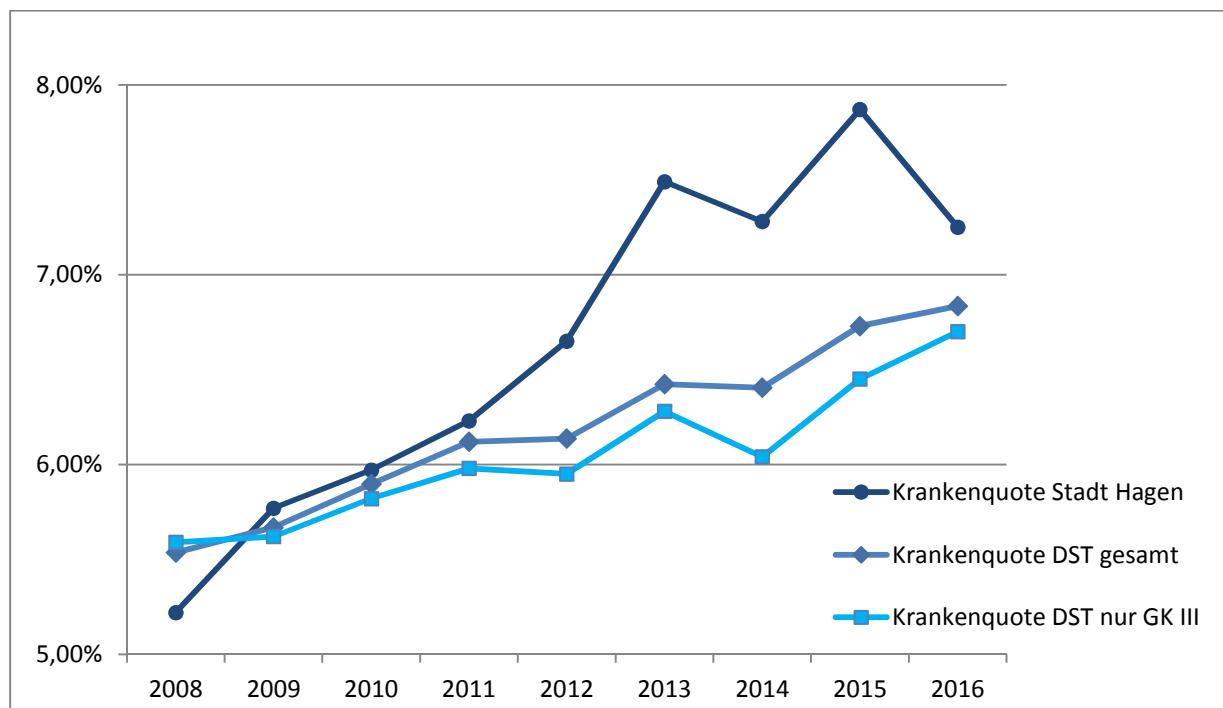


Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2008

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen auch die Erhebungen der Krankenkassen seit Jahren, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter aber für längere Zeitschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten haben in den letzten Jahren im öffentlichen Dienst dazu geführt, dass sich das Durchschnittsalter der Belegschaften erhöht hat. Zum 31.12.2016 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 46,6 Jahren. In Hagen liegt der Altersdurchschnitt bei über 48 Jahren.

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 und auch nach einer Dienstaufnahme sind die Betroffenen meistens noch für eine längere Zeit nicht wieder voll belastbar.

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

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

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

## 2.5.2. Kennzahlen in 2017 nach Bereichen

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

Bereich	gesamt	Allg. Verwaltung	Feuerwehr (37)	Hagener Betrieb für Informations- technologie (HABIT)
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.525	2.173	271	81
Stammkräfte insg. (VZK)	2.147,21	1799,01	268,94	79,26
Beamte (Kopfzahlen)	627	362	248	17
Beamte (VZK)	591,77	327,64	247,20	16,93
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.898	1811	23	64
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.555,44	1471,37	21,74	62,33
Frauenanteil insg. in %	62,85	71,42	6,27	22,22
Frauenanteil Beamte in %	37,96	63,26	2,42	17,65
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	71,07	73,05	47,83	23,44
Teilzeitquote insg. in %	37,82	43,40	1,85	8,64
davon Frauen in %	93,61	93,74	100,00	71,43
Durchschnittsalter in Jahren	48,33	49,17	42,75	44,64
- Beamte	47,76	51,54	42,14	49,35
- Tarif-Beschäftigte	48,52	48,69	49,35	43,39
- Frauen	48,68	48,77	46,00	43,61
- Männer	47,75	50,17	42,53	44,94

Abb. 40: Bereichsbezogene Kennzahlen 2017

Während in der Allgemeinen Verwaltung der Frauenanteil bei über 70 % liegt, sind insbesondere Feuerwehr aber auch die Informationstechnologie nach wie vor als klassische Männerdomänen zu erkennen. 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 fast sechs Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt. Beim HABIT wurden in der Vergangenheit regelmäßig IT-Fachleute ausgebildet und übernommen. Der Altersdurchschnitt ist hier derzeit deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft.

Für alle Bereiche zeichnet sich tendenziell ein 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 %	15 %	41 %	31 %
Feuerwehr (37)	1 %	26 %	28 %	36 %	9 %
HABIT	4 %	22 %	17 %	41 %	16 %

Abb. 41: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2017 in den Bereichen

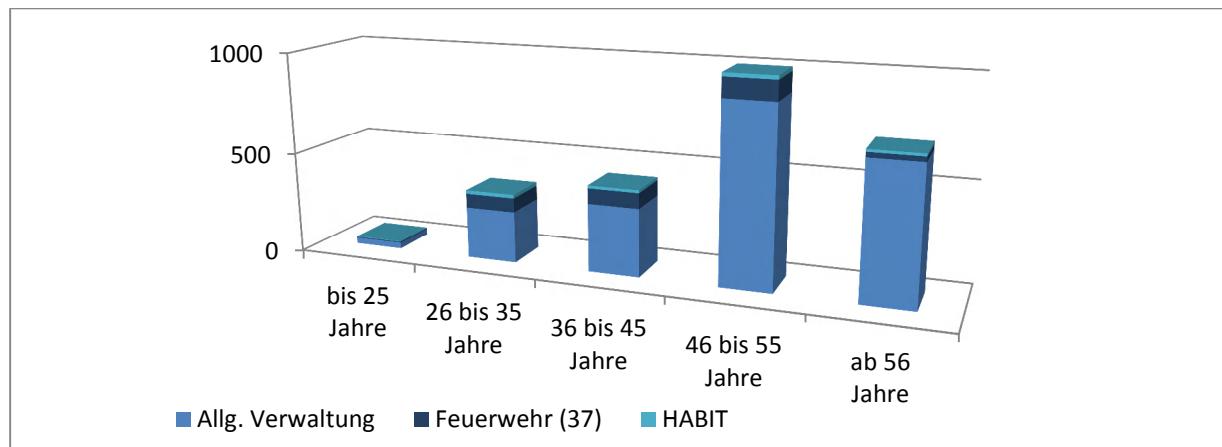


Abb. 42: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2017 nach Bereichen

Zur Entwicklung der Personalkennzahlen in den einzelnen Bereichen seit 2008 wird auf den Anhang verwiesen.

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

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. Auch im Berichtsjahr wurde im Themenbereich „Integration als Querschnittsaufgabe“ schwerpunktmäßig die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung durch mehrere Weiterbildungsangebote gefördert.

## **2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung**

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

Problematisch 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 – also nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

### **2.6.2.1. Stammkräfte**

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

Zeitraum 2008 bis 2017

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.940 94,63 %</b>	<b>167 5,37 %</b>	<b>80</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.910 94,45 %</b>	<b>171 5,55 %</b>	<b>83</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.829 94,36 %</b>	<b>169 5,64 %</b>	<b>84</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.579 93,65 %</b>	<b>175 6,35 %</b>	<b>80</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.520 93,09 %</b>	<b>187 6,91 %</b>	<b>80</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.473 93,29 %</b>	<b>178 6,71 %</b>	<b>80</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.425 93,23 %</b>	<b>176 6,77 %</b>	<b>77</b>

**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
<b>Gesamt</b>	<b>2.260 94,05 %</b>	<b>143 5,95 %</b>	<b>62</b>

**Stichtag 31.12.2016**

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	1.951 92,99 %	147 7,01 %	65
Feuerwehr (37)	270 100,00 %	0 0,00 %	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	77 98,72 %	1 1,28 %	1
<b>Gesamt</b>	<b>2.298 93,95 %</b>	<b>148 6,05 %</b>	<b>66</b>

**Stichtag 31.12.2017**

Bereich	deutsch	ausländisch	davon aus EU
Allgemeine Verwaltung	2.015 92,73 %	158 7,27 %	67
Feuerwehr (37)	271 100,00 %	0 0,00 %	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	80 98,77 %	1 1,23 %	1
<b>Gesamt</b>	<b>2.366 93,70 %</b>	<b>159 6,30 %</b>	<b>68</b>

Abb. 43: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2017

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

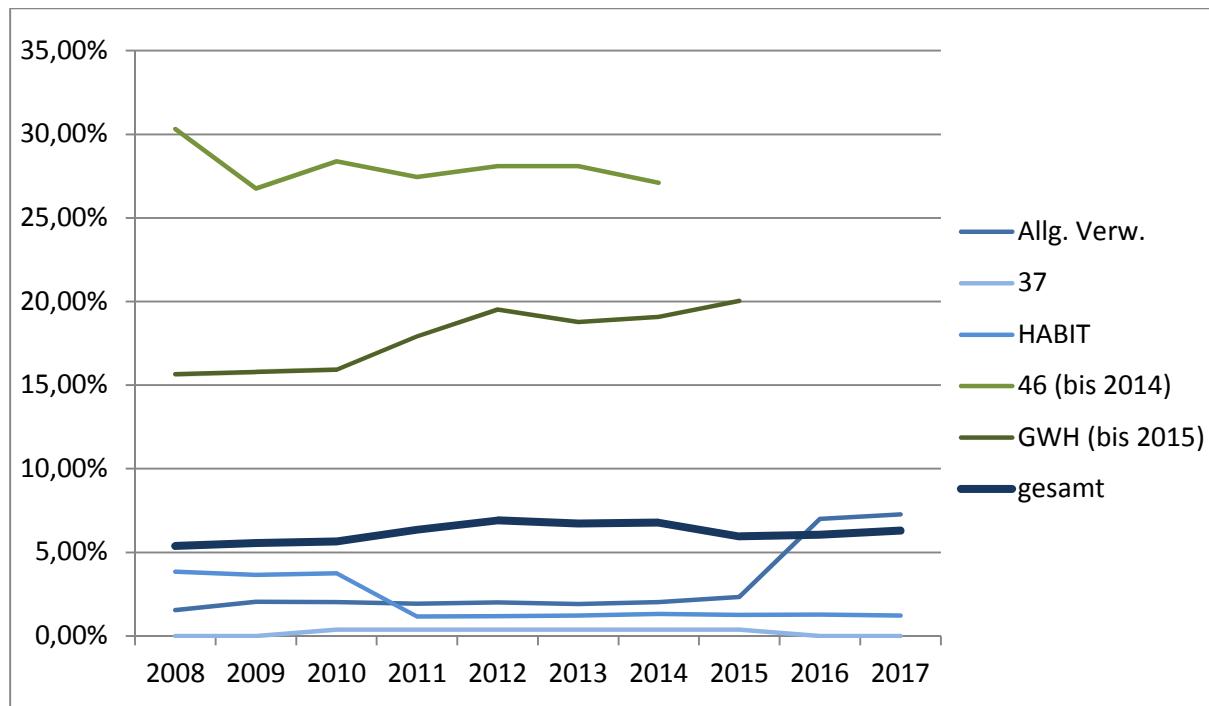


Abb. 44: Migrantenquoten Stammpersonal 2008 bis 2017

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. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten wurde damit um fast ein Fünftel reduziert. Auch die Gesamt-migrantenquote ist damit zurückgegangen. Der Anteil daran wiederum von türkischen Staatsangehörigen ist von vorher rund 35 % auf mehr als 46 % gestiegen

2016 hat sich die Migrantenquote in der Allgemeinen Verwaltung auf rd. 7 % verdreifacht. Außerdem ist in dem Bereich gleichzeitig die Vielfältigkeit gestiegen. Zum Stand 31.12.2016 waren so 21 statt bislang nur 12 verschiedene Nationalitäten in der Allgemeinen Verwaltung vertreten. Grund für die erheblichen Veränderungen war die Rückführung der Gebäudewirtschaft zum 01.01.2016. In dem ehemaligen Eigenbetrieb hatten Migranten mit gut 20 % einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil an der Belegschaft. Dort waren unter den zuletzt aus 15 verschiedenen nicht-deutschen Staaten stammenden Mitarbeitern überwiegend im Reinigungsbereich teilzeitbeschäftigte Frauen türkischer Herkunft. 2015 waren noch nahezu drei Viertel aller ausländischen Stammkräfte überhaupt bei der GWH beschäftigt.

In der Stammbelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 22 Nationen immer noch ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten. In der Vergangenheit waren es allerdings noch 30 und mehr Nationalitäten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2017 bei 6,30 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum mehr als 72 % türkisch, griechisch und italienisch. Die Anteile der übrigen 19 Nationalitäten sind folglich nur marginal.

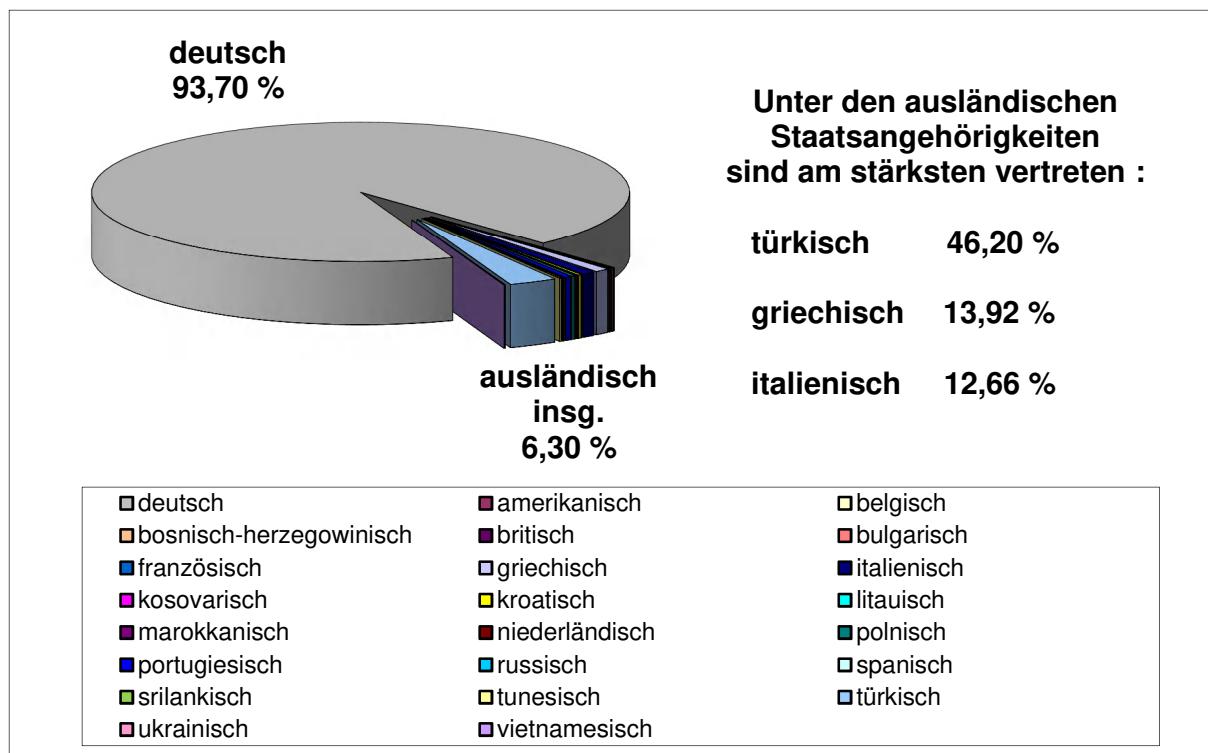


Abb. 45: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2017

Aktuell besitzen 7,27 % der Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung eine ausländische Staatsangehörigkeit. Sie stammen aus 21 unterschiedlichen Herkunftsländern.

Nach Gründung der Theater gGmbH und der Wiedereingliederung der Gebäudewirtschaft in die Kernverwaltung sind inzwischen nahezu alle ausländischen Mitarbeiter in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigt. Obwohl der Gesetzgeber mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bereits im Jahr 1993 zumindest für EU-Angehörige die Möglichkeit, in das Beamtenverhältnis ernannt zu werden, eröffnet hat, so sind im Bereich der Berufsfeuerwehrleute nach wie vor keine Migranten zu finden. Lediglich im gewerblich-technischen Bereich (Werkstatt) wurde von 2010 bis 2015 ein ausländischer Mitarbeiter beschäftigt. Mit nur einer ausländischen Stammkraft liegt der Anteil des HABIT an der Migrantenquote der Stadtverwaltung deutlich unter einem Prozent.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	158	99,37
Feuerwehr (37)	0	0,00
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,63
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>	<b>100,00</b>

Abb. 46: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2017

### 2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

Zum Stichtag 31.12.2017 waren unter den insg. 221 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen) 16 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befristet Beschäftigte	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	189	12	6,35
Feuerwehr (37)	2	0	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	4	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>195</b>	<b>12</b>	<b>6,15</b>

Abb. 47: Ausländische Befristete Beschäftigte 2017

Bereich	Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Allgemeine Verwaltung	26	4	15,38
Feuerwehr (37)	0	0	0
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>15,38</b>

Abb. 48: Ausländische Aushilfen 2017

Von den 74 Auszubildenden der Stadtverwaltung einschließlich ihres Eigenbetriebes besitzen sechs nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einer Quote von 8,1 %. Zwei der 22 Praktikanten (9,1 %) in der Allgemeinen Verwaltung sind ausländische Staatsangehörige.

Unter den 23 Personen im BFD/FSJ sind fünf Migranten, ihr Anteil liegt damit bei 21,7 %.

### 2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2017	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.525	159	6,30
Befristete	195	12	6,15
Aushilfen	26	4	15,38
Azubis	74	6	8,11
Praktikanten	22	2	9,09
BFD /FSJ	23	5	21,74
<b>Gesamt</b>	<b>2.865</b>	<b>188</b>	<b>6,56</b>

Abb. 49: Ausländisches Personal 2017

### 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	ausländische Staatsbürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
Stand: 31.12.2008	86,36 %	13,64 %	5,37 % 5,55 % 5,64 % 6,35 % 6,91 % 6,71 % 6,77 % 5,95 % 6,05 % 6,30 %	k. A.
Stand: 31.12.2009	86,41 %	13,59 %		k. A.
Stand: 31.12.2010	86,59 %	13,41 %		k. A.
Stand: 31.12.2011	86,38 %	13,62 %		6,82 %
Stand: 31.12.2012	86,17 %	13,83 %		7,06 %
Stand: 31.12.2013	85,69 %	14,31 %		6,95 %
Stand: 31.12.2014	85,51 %	14,49 %		7,00 %
Stand: 31.12.2015	83,49 %	16,51 %		6,30 %
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %		6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %		6,56 %

Abb. 50: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist seit 2008 gestiegen, allein in den letzten drei Jahren - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien - um rund 3,9 %. Sie liegt mit aktuell 18,4 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2016 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW rd. 14 % und bundesweit mehr als 12 % ([www.destatis.de](http://www.destatis.de) – Zahlen für 2017 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor). Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung war bis 2014 ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hat sich jedoch die Quote spürbar verringert. Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migranten bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagener Bevölkerung, wobei sich nach 2014 die Zahlen sogar noch scherenartig auseinander entwickelt haben.

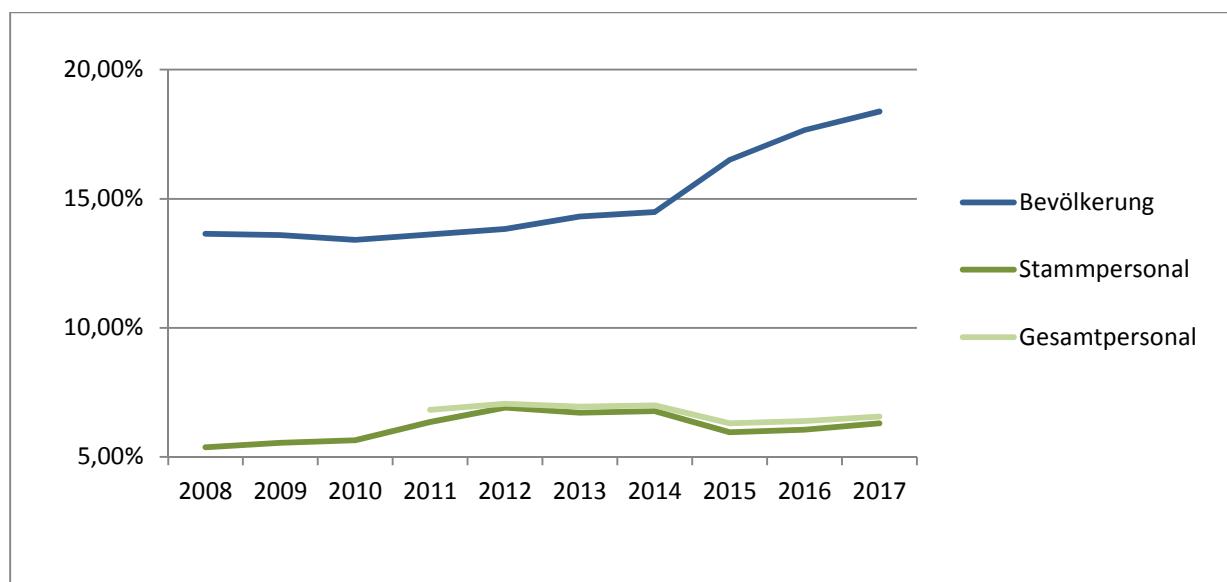


Abb. 51: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2017

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. Es darf dabei aber nicht außer Acht gelassen werden, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft von Bewerbern kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellen (Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

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

### 3. Personalkosten

#### 3.1. Rechnungsjahresergebnis 2017

##### 3.1.1. Personalaufwendungen insgesamt

Im Plan/Ist-Vergleich zeigt sich der tatsächliche Personalaufwand 2017 erhöht.

Personalaufwendungen in der Kernverwaltung	Plan 2017	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung in Euro	in %
<b>Summe I</b>	<b>119.826.741</b>	<b>123.256.261</b>	<b>3.429.520</b>	<b>2,9 %</b>

##### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2017	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaupwendungen	2.073.000	1.538.639	-534.361	-25,8 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	1.544.198	2.280.000	735.802	47,6 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung	0	-1.486.567	-1.486.567	
Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.119.255	14.993.021	4.873.766	48,2 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	135.514	266.838	131.324	96,9 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	0	601.963	601.963	
Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	0	248.000	248.000	
<b>Summe II</b>	<b>13.871.967</b>	<b>18.441.894</b>	<b>4.569.927</b>	<b>32,9 %</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>133.698.708</b>	<b>141.698.155</b>	<b>7.999.447</b>	<b>6,0 %</b>

##### Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Plan 2017	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung in Euro	in %
Honoraraufwendungen*	1.158.332	1.293.339	135.007	11,7 %
<b>Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare</b>	<b>134.857.040</b>	<b>142.991.494</b>	<b>8.134.454</b>	<b>6,0 %</b>

\*) Honoraraufwendungen:

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

Abb. 52: Plan/Ist-Vergleich Personalaufwand 2017

Die höheren Personalaufwendungen resultieren erheblich aus externen Neueinstellungen. Insbesondere führt die Aufstockung des städtischen Personals im Jobcenter zu einem - teils refinanzierten - Mehraufwand von 1,4 Mio. Euro. Bei der ursprünglichen Haushaltsplanung noch nicht absehbare Personalbedarfe haben sich auch aus verschiedenen Förderprogrammen - wie z. B. KP III, "Gute Schule 2020", Projekte "Lotsen im Alltag", oder „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ - ergeben.

Die neue Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) ist zum 01.01.2017 in Kraft getreten. Die Anwendung der neuen Eingruppierungsvorschriften ergibt für bestimmte Fälle eine höhere Entgeltgruppe als bisher. Diese Höhergruppierungen verursachen einen Mehraufwand von ca. 250.000 Euro.

Die Besoldungserhöhung von 2 % ab dem 01.04.2017 führt zu einem Mehraufwand von ca. 191.000 Euro. Die Brandmeisteranwärter erhalten außerdem seit dem 01.04.2017 einen Sonderzuschlag in Höhe von 90 % des Anwärtergrundbetrags, der einen Mehraufwand von ca. 75.500 Euro verursacht.

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 Rückstellung für Altersteilzeit haben neben Besoldungs- und Tarif erhöhungen in Einzelfällen auch Veränderungen der ATZ-Verträge selbst zu einem Anstieg gegenüber der ursprünglich geplanten Höhe geführt.

Als Konsolidierungsmaßnahme war bisher die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. U. a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen sollte ein signifikanter Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden. Die Planung sah daher keine Zuführung zur Rückstellung vor. Entgegen der Prognosen sind bis zum Jahresende die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch gestiegen und erfordern daher eine Zuführung zur Rückstellung (vgl. 3.1.3.).

Außerdem wurde in 2017 die Bildung einer Rückstellung für die finanziellen Auswirkungen eines anhängigen Klageverfahrens wegen altersdiskriminierender Besoldung notwendig, die bei Haushaltsplanung noch nicht zu beziffern war (sonstige Rückstellung).

### **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 13 % gestiegen.

Ein ganz erheblicher Teil der Mehraufwendungen für Honorarkräfte ist im Bereich der VHS angefallen. In der Regel sind die Honorare für Kursleiter aber durch entsprechende Einnahmen aus den Kursgebühren gedeckt.

Für das Jahr 2018 werden in Summe etwas geringere Honoraraufwendungen prognostiziert.

### vorläufiges Ergebnis zum IV. Quartal 2017 und Prognose für 2018

Honoraraufwendungen	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung in Euro	in %	Prognose 2018
VB 1	6.824	2.230	-4.594	-67 %	9.600
VB 2	0	0	0	0 %	0
VB 3	1.205.185	1.381.965	176.780	15 %	1.334.840
davon 48/3 (VHS)	487.945	644.600	156.655	32 %	480.000
48/3 (MRM)	185.743	205.198	19.455	10 %	185.000
49	49.950	56.576	6.626		72.100
55	464.137	444.836	-19.301	-4 %	571.540
Sonstige	17.410	30.755	13.345	77 %	26.200
VB 4	74.085	71.924	-2.161	-3 %	95.300
davon 37	40.264	39.584	-680	-2 %	57.300
53	33.821	32.340	-1.481	-4 %	38.000
VB 5	7.245	8.202	957	13 %	8.700
<b>Ergebnis</b>	<b>1.293.339</b>	<b>1.464.321</b>	<b>170.982</b>	<b>13 %</b>	<b>1.448.440</b>

Abb. 53: Honoraraufwendungen – Vorjahresvergleich und Prognose

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

#### VB 1

OB/B, OB/GB, Stadtkanzlei Veranstaltungen

#### VB 3

48/3 - Fachbereich Bildung / VHS-Kursleiter / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren  
VHS

48/3 - Fachbereich Bildung / Musikschullehrer / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren  
Musikschule

49/1 - Fachbereich Kultur / i. d. R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend  
Kulturbüro

49/2 - Fachbereich Kultur / Museumpädagogen / Kostendeckung durch Führungsentgelte  
Museen und Veranstaltungsgebühren

55/3 - Fachbereich Jugend und Soziales / KI: Sprachförderung  
Angebote für Kinder, Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte, Ferienmaßnahmen  
Jugendliche und junge Jugendzentren: Programmangebote, Schularbeitshilfen  
Menschen

#### VB 4

37 - Feuerwehr Lehranstalt für Rettungsassistenten

53 - Gesundheitsamt Leichenschauen,  
Kinder- und Jugendgesundheitsdienst  
(üpl. Bereitstellung, Kompensation durch Minderaufwand bei den Stammkräften)

#### VB 5

SZS - Servicezentrum Sport Sportkurse für Jedermann, Kassiertätigkeit an Kanustrecke

### 3.1.3. Urlaub und Stundenüberhänge 2017

Die periodengerechte Zuordnung der Personalaufwendungen erfolgt 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.

Zum aktuellen Berichtsstichtag sind die Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge höher als im Vorjahr, außerdem steigt die monetäre Bewertung bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen von Jahr zu Jahr.

In 2017 wurden einigen ausscheidenden Mitarbeitern mit noch u. a. aus Vorjahren bestehenden Urlaubs- und Stundenüberhängen die daraus resultierenden Ansprüche ausgezahlt. Darüber hinaus gab es im Rahmen einzelner Abbaupläne vereinbarungsgemäß ebenfalls Vergütungen solcher Urlaubs- und Stundenüberhänge. Insgesamt sind rund 89.000 Euro zur Auszahlung gekommen.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2017 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen und Zuführungen insgesamt um knapp 7 % gestiegen. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2016	Stand 31.12.2017	Veränderung 2017			
			in Euro	Inanspruchnahme	Zuführung	in %
<b>Urlaub</b>	4.454.371 €	4.896.866 €	442.495 €	-26.628 €	469.123 €	9,04 %
davon Beamte	1.200.264 €	1.282.205 €	81.941 €	-14.088 €	96.029 €	
davon Tarif-Beschäftigte	3.254.107 €	3.614.661 €	360.554 €	-12.540 €	373.094 €	
<b>Stundenüberhänge</b>	2.322.567 €	2.393.144 €	70.577 €	-62.263 €	132.840 €	2,95 %
davon Beamte	720.276 €	794.754 €	74.478 €	-25.158 €	99.636 €	
davon Tarif-Beschäftigte	1.602.291 €	1.598.390 €	-3.901 €	-37.105 €	33.204 €	
<b>Gesamt</b>	<b>6.776.938 €</b>	<b>7.290.010 €</b>	<b>513.072 €</b>	<b>-88.891 €</b>	<b>601.963 €</b>	<b>7,04 %</b>

Abb. 54: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2017

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2017 nachstehende Daten ermittelt.

## Stand IV. Quartal 2017

			Tag	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>25.670</b>	<b>4.896.866 €</b>
davon	VB 1	278	2.716	521.055 €
	VB 2	178	1.629	331.943 €
	VB 3	1.015	9.383	1.809.918 €
	VB 4	593	5.650	1.126.667 €
	VB 5	688	6.292	1.107.283 €
		<b>2.752</b>		
<b>Summe Rückstellungen Stundenüberhänge</b>			<b>76.487</b>	<b>2.393.144 €</b>
davon			10.136	337.333 €
			5.012	151.105 €
			24.712	786.280 €
			20.069	595.064 €
			16.558	523.362 €
				<b>7.290.010 €</b>

### Erläuterungen:

Bei 2.752 berücksichtigten Beschäftigten\* ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

#### *Zum Vergleich:*

		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
- nicht genommener Urlaub:	9 Tage	9	9	10	10	11	9	9
- Stundenüberhang:								
(ohne Sonderkonten)	19 Std.	16	20	21	18	15	13	19
(gesamt)	28 Std.	28	35	37	35	38	37	47

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

- Urlaub:	70 Tage	70	96	99	73	70	69	65
- Gleitzeitsaldo:	771 Std.	599	647	867	1.051	444	457	192
- Sonderkonto 1:	907 Std.	800	800	800	800	381	800	1.144
- Sonderkonto 3:	769 Std.	819	1.124	2.021	2.021	2.021	2.021	2.477
- Gesamtstundenüberhang:	1.157 Std.	1.084	1.206	2.025	2.053	2.200	2.023	2.496

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -12 Std.	105	96	98	74	87	84	50	41
unter 0 Std.	267	333	164	150	204	198	217	282
bis 10 Std.	1.162	1.127	871	813	805	645	736	786
bis 30 Std.	697	624	560	559	528	541	567	610
bis unter 50 Std.	299	234	195	216	209	166	159	149
bis unter 100 Std.	137	150	133	124	107	87	74	64
bis unter 300 Std.	71	62 <sup>1</sup> 100 Std und mehr	58	61	61 <sup>1</sup>	35 <sup>1</sup>	17 <sup>1</sup>	25 <sup>1</sup>
bis unter 500 Std.	9	6	7	6	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
500 Std. und mehr	5	5	6	4	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
	2.752	Beschäftigte	2.637	2.092	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 Aushilfen und Personalgestellungen, aber mit zurzeit Inaktiven, für die noch RST-Anteile berücksichtigt sind

Insgesamt sind 2017 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge relativ unverändert. Im Schnitt werden von den Beschäftigten regelmäßig neun bis zehn Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge insgesamt stagniert gegenüber 2016, der Überhang ohne Einbeziehung der Sonderkonten ist dagegen im Vergleich zur bisherigen Tendenz gestiegen.

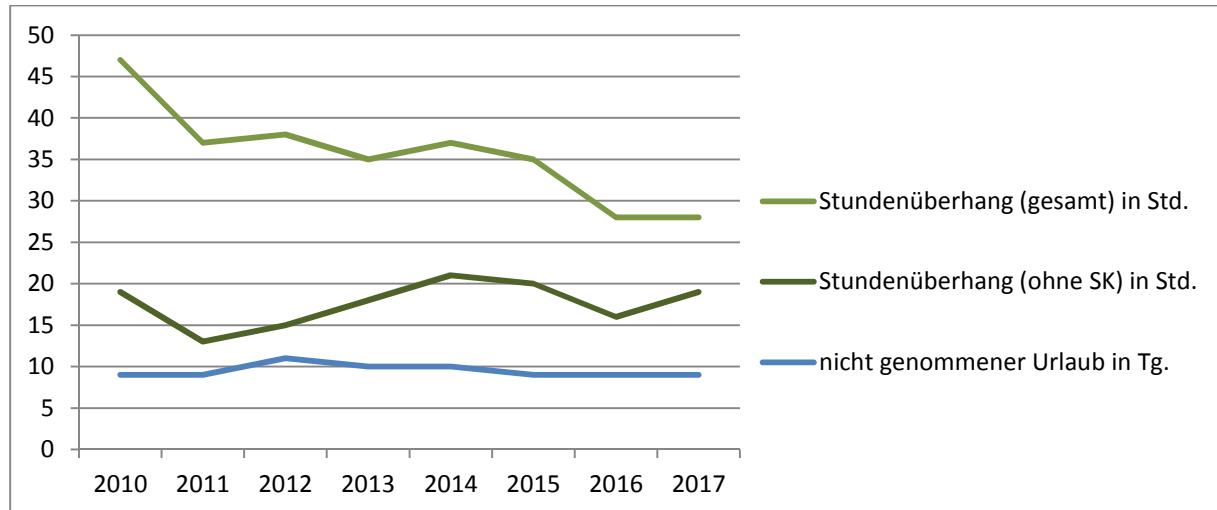


Abb. 55: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem

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

Gesamt-stundenüberhang	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	151	1.195.802,00 €	5,49 %	49,97 %
300 Std. und mehr	35	608.894,00 €	1,27 %	25,44 %
500 Std. und mehr	12	302.785,00 €	0,44 %	12,65 %
"TOP 10"	10	279.592,00 €	0,36 %	11,68 %

Abb. 56: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

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

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	906	3.643.418,00 €	32,92 %	74,40 %
mehr als 25 Tage	241	1.569.488,00 €	8,76 %	32,05 %
mehr als 35 Tage	47	372.349,00 €	1,71 %	7,60 %
mehr als 45 Tage	16	162.000,00 €	0,58 %	3,31 %
"TOP 10"	10	112.500,00 €	0,36 %	2,30 %

Abb. 57: 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 %	13 %	11 %	12 %	17 %	12 %
VB 2	6 %	7 %	6 %	5 %	6 %	4 %
VB 3	37 %	32 %	37 %	22 %	31 %	38 %
VB 4	22 %	26 %	22 %	36 %	37 %	21 %
VB 5	25 %	22 %	25 %	25 %	9 %	26 %

Abb. 58: 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.

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 Dienst	13 %	2 %	0 %	10 %
mittlerer Dienst	45 %	21 %	9 %	30 %
gehobener Dienst	38 %	57 %	63 %	55 %
höherer Dienst	4 %	20 %	28 %	5 %

Abb. 59: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

### 3.1.3.1. Urlaub

Die Gesamtzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage hat sich im Berichtsjahr um 1.951 erhöht, das entspricht einem Plus von 8,2 %. Die für 2017 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Vorjahr mit rd. 442.500 Euro um 9 % gestiegen. Bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die Rückstellungsbeträge nicht linear.

In 2017 hat sich der Personalbestand per Fluktuationssaldo erhöht. Gegenüber dem Vorjahr wurden in die Berechnung der Rückstellung 115 Personen (+4,4 %) mehr einbezogen. Insbesondere die Gesamtzahl der Auszubildenden sowie die Beschäftigtenzahlen im Fachbereich Jugend und Soziales (55) und beim Jobcenter sind gestiegen. Bei Neueinstellungen darf in aller Regel während der Probezeit für sechs Monate kein Urlaub genommen werden, gleichwohl bestehen aber anteilige Urlaubsansprüche.

Damit liegt der Schnitt je Beschäftigtem bei dem Wert der vergangenen Jahre. Allerdings ist eine leicht steigende Tendenz (2016: 8,99 Tage, 2017: 9,33 Tage) erkennbar.

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

Für die Beamten gilt die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW. Hiernach beträgt der jährliche Erholungsurlaub bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der

Kalenderwoche 30 Arbeitstage. Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt.

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

Zum Bilanzstichtag kann die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Tatsächlich hatten zum 31.12.2017 weniger als zehn Beschäftigte einen Urlaubsüberschuss von mehr als 60 Tagen.

### 3.1.3.2. Stundenüberhänge

Das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen lag zum Bilanzstichtag 31.12.2017 mit 76.487 Stunden um 1.937 Stunden und damit 2,6 % über dem des Vorjahrs (74.550 Std). Die für 2017 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind um fast 3 % gestiegen.

Die aktuell bestehende **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 **Dienstvereinbarungen über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage)** vom 10.03.2015 und 20.12.2017. Die DV Brückentage gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter und Organisationen-

einheiten 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.

2017 gab es insgesamt sechs Schließungstage:

Freitag, 26.05.2017 – Tag nach Christi Himmelfahrt

Freitag, 16.06.2017 – Tag nach Fronleichnam

Montag, 02.10.2017 – Tag vor Tag der Deutschen Einheit

27 bis 29.12.2017 – Weihnachten (3 Tage)

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

#### Fazit:

Wie schon in den Vorjahren lagen auch zum Bilanzstichtag 31.12.2017 mit um die 90 % bei dem absolut überwiegenden Teil 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. Mehr als 45 % der Mitarbeiter haben 2017 nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren rd. 22 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage

Nicht einmal 0,5 % aller Beschäftigten haben jeweils mehr als 500 Überhangstunden (inkl. Sonderkonten), aber mehr als 11 % der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge betrifft allein diesen Personenkreis. Fast die Hälfte der Rückstellung betreffen lediglich etwa 5,5 % der Beschäftigten, die über insgesamt mehr als 100 Überhangstunden verfügen.

Nur knapp ein Drittel der Mitarbeiter haben einen Urlaubsüberhang von zehn und mehr Tagen, hierauf entfallen jedoch fast drei Viertel der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Für weniger als 1 % der Beschäftigten, die mehr als 45 Urlaubstage noch nicht in Anspruch genommen haben, beträgt der Rückstellungsanteil mehr als 3 %.

Die Entwicklung der Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge war bislang vor dem Hintergrund einer Konsolidierungsmaßnahme von gesamtstädtischer Bedeutung und damit Bestandteil des Haushaltssanierungsplans (HSP). Die Kommunalaufsicht hatte in ihrem Schreiben zur Genehmigung des HSP 2017 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Maßnahme letztmalig anerkannt werde. Sofern sich im Jahr 2017 erneut keine finanziellen Effekte ergäben, sei zwingend eine Anpassung des HSP herbeizuführen. Insofern ist die Maßnahme auch vom Fachbereich Finanzen und Controlling (20) inzwischen als wegbrechend beurteilt worden. Dennoch muss an dem Ziel, die Rückstellung langfristig deutlich zu verringern, festgehalten werden.

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

In diesen Zusammenhang wird auch auf die geplante Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ hingewiesen. Diese sieht auch weiterhin drei Ampelzonen vor, wobei die Verdoppelung der Werte für Führungskräfte entfällt. Ein Defizit ist danach bis zu 30 Stunden erlaubt. Zum Ende eines jeden Jahres muss das Gleitzeitkonto im grünen Bereich liegen (-30/+30 Stunden). Ein Übertrag von mehr als 30 Stunden ins neue Jahr soll grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Zu den Stichtagen 31.03., 30.06. sowie 30.09. sollen den Amts- und Fachbereichsleitungen durch den Fachbereich Personal und Organisation (11) Übersichten zur Verfügung gestellt werden, die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten mit mehr als 30 Plusstunden aufweisen. Insbesondere im letzten Quartal eines Jahres hat die Führungskraft in Zusammenarbeit mit dem Beschäftigten sicherzustellen, dass schnellstmöglich der Wiedereintritt in die Grüne Zone erfolgt. Zum Ende eines jeden Jahres darf das Gleitzeitkonto maximal + 30 Stunden aufweisen. Ein Übertrag darüber hinaus ins folgende Jahr ist grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen sind nur nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs 11 bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich. Der Personalrat wird über entsprechende Anträge informiert.

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

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

## 3.2. Entwicklung der Personalkosten

### 3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Kernverwaltung	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017
Ergebnis	107.968.019	98.354.191	93.486.897	116.899.807	123.256.261
<b><u>zuzüglich:</u></b>					
Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017
◦ Beihilfeaufwendungen	1.888.157	1.600.817	1.900.772	1.613.972	1.538.639
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.605.530	1.862.010	1.793.908	2.199.661	2.280.000
◦ Inanspruchnahme der Beihilferückstellung					-1.486.567
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.587.078	12.278.337	12.323.797	14.951.114	14.993.021
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	4.609.686	4.588.574	1.747.180	827.873	266.838
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	2.013.082		208.038	63.168	601.963
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	62.424	97.300			248.000
Ergebnis	20.765.957	20.427.038	17.973.695	19.655.788	18.441.894
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>128.733.976</b>	<b>118.781.229</b>	<b>111.460.592</b>	<b>136.555.595</b>	<b>141.698.155</b>
<b><u>nachrichtlich:</u></b>					
weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397.167	2.293.255	1.217.380	1.293.339	1.464.321
<b>Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss</b>	<b>131.131.143</b>	<b>121.074.484</b>	<b>112.677.972</b>	<b>137.848.934</b>	<b>143.162.476</b>

Abb. 60: Personalaufwendungen seit 2008

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2008 bis 2017 einschl. der Planungen 2018/2019 findet sich im Anhang.

Die Personalaufwendungen für die aktiv Beschäftigten in der Kernverwaltung weisen im Betrachtungszeitraum erhebliche Schwankungen auf. Deutliche Einsparungen konnten insbesondere 2011 und 2012 durch den Personalabbau erzielt werden, der mit Auslagerungen von Aufgaben und Personal in Sonderbereiche verbunden war. In den Jahren 2013 und 2014 sind die Personalaufwendungen bei konstantem Personalbestand bedingt durch Tarif- und Besoldungserhöhungen gestiegen. 2015 führte die Gründung der Theater gGmbH zu einem weiteren Personalabbau und damit erheblich reduzierten Aufwendungen. Im Jahr 2016 resultierten aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Im Berichtsjahr haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich aufgestockt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in 2017 deutlich gestiegen.

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

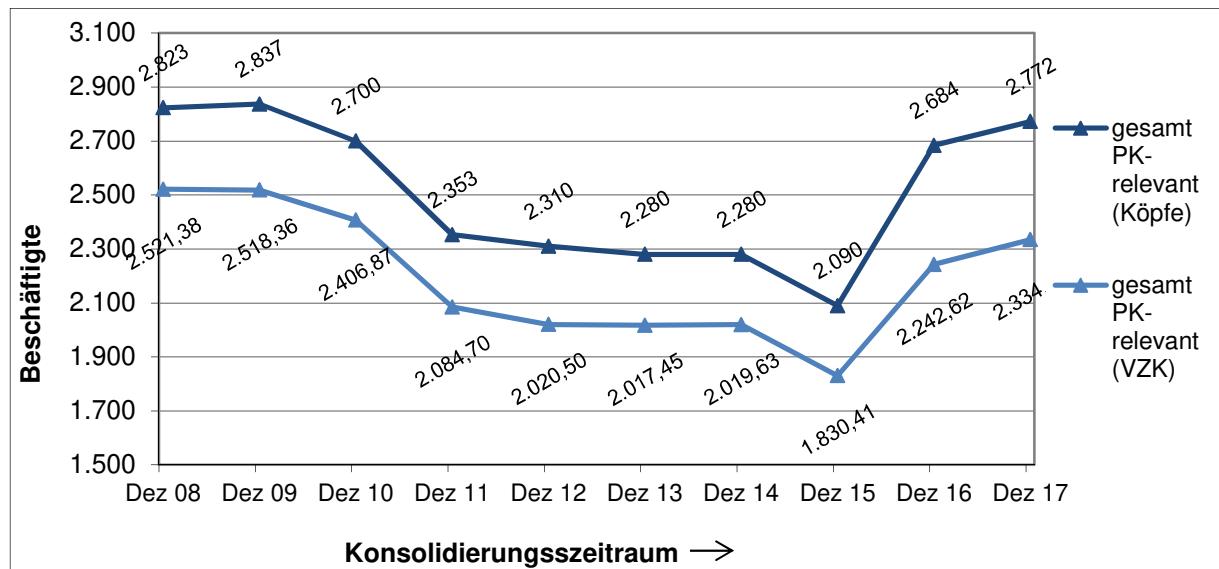


Abb. 61: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2017

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 Rückstellungs erfordernisse.

Die Aufwendungen für Honorarkräfte (die nicht in den Personalbestandszahlen enthalten sind) bleiben von 2008 bis 2014 vergleichsweise konstant. 2015 haben sich gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist. Gegenüber dem Vorjahr sind 2017 die Honoraraufwendungen gestiegen.

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

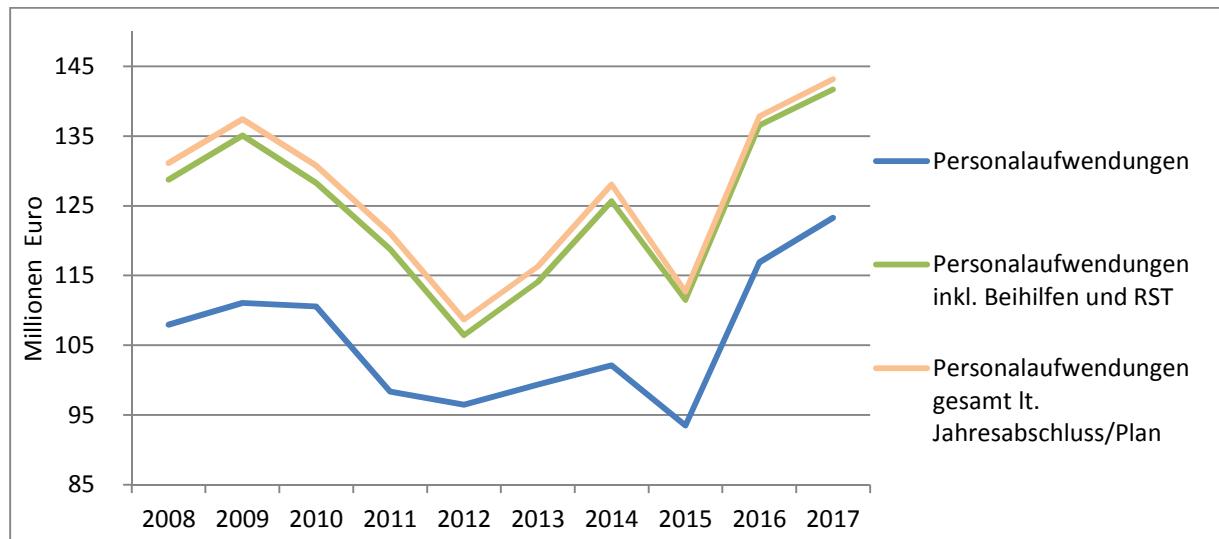


Abb. 62: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2017

### 3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Kernverwaltung	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	7.409.611	8.641.857	1.232.246	16,6 %
VB 2	8.439.996	8.320.388	-119.608	-1,4 %
VB 3	42.784.783	45.379.269	2.594.486	6,1 %
VB 4	27.624.056	29.208.854	1.584.798	5,7 %
VB 5	27.220.374	28.091.852	871.478	3,2 %
Personalpool*	3.420.987	3.614.041	193.054	5,6 %
<b>Summe I</b>	<b>116.899.807</b>	<b>123.256.261</b>	<b>6.356.454</b>	<b>5,4 %</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.613.972	1.538.639	-75.333	-4,7 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.199.661	2.280.000	80.339	3,7 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung		-1.486.567	-1.486.567	
Zuführung zur Pensionsrückstellung	14.951.114	14.993.021	41.907	0,3 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	827.873	266.838	-561.035	-67,8 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	63.168	601.963	538.795	853,0 %
Zuführung zu sonstigen Rückstellungen		248.000	248.000	
<b>Summe II</b>	<b>19.655.788</b>	<b>18.441.894</b>	<b>-1.213.894</b>	<b>-6,2 %</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>136.555.595</b>	<b>141.698.155</b>	<b>5.142.560</b>	<b>3,8 %</b>

#### Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017	Abweichung	
			in Euro	in %
Honoraraufwendungen	1.293.339	1.464.321	170.982	13,2 %
<b>Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare</b>	<b>137.848.934</b>	<b>143.162.476</b>	<b>5.313.542</b>	<b>3,9 %</b>

\*) Personalpool:

Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden auch diverse Personalgestaltungen (z. B. CVUA Westfalen, Beamte bei städt. Gesellschaften) über den Personalpool abgewickelt.

Abb. 63: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2017 überschreiten das Vorjahresergebnis um 5,4 %. Dies resultiert zum Teil aus Besoldungs- und Tariferhöhungen, darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt, insbesondere der Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter wurde deutlich aufgestockt.

Das vorläufige Ergebnis der Beihilfen und der Zuführungen zu den Personalrückstellungen unterschreitet in Summe das Ergebnis 2016.

Gerade die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen jährlichen Schwankungen, in der Vergangenheit nicht zuletzt wegen mehrmaliger Umstellungen in der Berechnungsmethodik. Entgegen der Haushaltsplanung 2017 ist die Pensionsrückstellung nicht mehr deutlich geringer, sondern geringfügig höher als im Vorjahr anzusetzen. Die Inanspruchnahme der Beihilferückstellung wirkt sich 2017 aufwandsmindernd aus.

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

Als Konsolidierungsmaßnahme war die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit vorgesehen. U. a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen sollte ein signifikanter Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden. 2016 war ein moderater Rückgang an Stundenüberhängen zu verzeichnen, so dass insgesamt eine Reduzierung der Rückstellung realisiert wurde. Wegen der differenzierten Buchungen für Urlaubs- bzw. Stundenüberhängen jeweils für die Bereiche Tarif und Besoldung war hier dennoch ein geringer Zuführungsbetrag auszuweisen. Für 2017 wurde keine weitere Zuführung eingeplant. Entgegen der Prognosen sind bis zum Jahresende die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch gestiegen und erfordern daher eine Zuführung zur Rückstellung (vgl. 3.1.3.).

2017 wurde außerdem die Bildung einer Rückstellung für die finanziellen Auswirkungen eines anhängigen Klageverfahrens wegen altersdiskriminierender Besoldung notwendig (sonstige Rückstellung).

### **3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich**

#### **3.3.1. Allgemeine Haushaltslage**

Bereits seit Beginn der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem dauernden 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 zwar insgesamt mehr als 30 Mio. Euro strukturelle Verbesserungen erzielt, jedoch zehrten externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungs-erhöhungen, 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 Gesamtumfang von rd. 38 Mio. Euro vom Rat der Stadt Hagen beschlossen wurde.

Die Sparbemühungen wurden danach vor der sich trotzdem weiterhin abzeichnenden Überschuldung Anfang 2009 nochmalig intensiviert. Dazu haben Vertreter der Stadt und der Bezirksregierung Arnsberg eine Zukunftskommission gegründet und gemeinsam ein Sparkonzept entwickelt. Einvernehmliche Zielsetzung war die Erarbeitung eines umfassenden Sparpaketes, 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. Letztendlich hat der Rat das Haushaltssicherungskonzept mit einem auf insgesamt 254 Konsolidierungsmaßnahmen verteilten Gesamtvolumen von rd. 87 Mio. Euro 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 damaligen Eigenbetriebe in einem Gesamtumfang 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 – auch 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 Hilfegewährung 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 die Pflichtigkeit festgestellt und die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 auf knapp 40,5 Mio. Euro festgelegt. Dieser Betrag wurde in 2012 zunächst auf 39,9 Mio. Euro abgesenkt. Aufgrund einer Neuberechnung nach Korrektur der statistischen Meldungen der betroffenen Kommunen ergibt sich eine weitere jährliche Absenkung ab 2013 auf nur noch 36,0 Mio. Euro. Dieser Betrag wird ab 2017 bis 2020 degressiv abgebaut. Ab 2021 ist der Haushaltssausgleich ohne Stärkungspaktmittel darzustellen. Beginnend mit dem Jahr 2012 ist Zahlungsvoraussetzung für die pflichtigen teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Im HSP musste 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 mit der Angabe des zu erwartenden Konsolidierungsbetrages sowie dem Zeitpunkt des Eintritts detailliert aufzuführen. 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 Haushaltssjahr folgenden Jahr der Haushaltssausgleich nach § 75 Abs. 2 GO NRW wieder erreicht wird. Damit und wegen der zu erwartenden Mittel aus dem Stärkungspakt bestand für den Doppelhaushalt 2012/2013 realistisch zum ersten Mal wieder die Chance - gleichzeitig aber 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 Fachbereichs Controlling und Finanzen (20) für das Haushaltssjahr 2015 wurde im Frühjahr 2016 vorgelegt.

Im Dezember 2015 wurde der Haushaltssanierungsplan für den Doppelhaushalt 2016/2017 im Rat der Stadt eingebbracht. Das Haushaltssanierungsplan war insoweit kritisch, dass nach den Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes ab 2016 im Grunde keine Fehlbedarfe im Ergebnisplan hätten ausgewiesen werden dürfen. Der Haushaltssausgleich 2016 konnte aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen aber weder im Plan noch im Ergebnis erreicht werden. Ein Antrag auf Ausgleichsverschiebung auf das Haushaltssjahr 2017 unter gleichzeitiger Erhöhung der Stärkungspaktmittel wurde abgelehnt. Daher erfolgte eine Beschlussfassung zur Fortschreibung der Haushaltssanierung und des HSP 2017, die den Ausgleich ab 2017 darstellen konnte. Die Kommunalaufsicht genehmigte den HSP 2017 schließlich mit Bescheid vom 22.12.2016. Das vorläufige Jahresergebnis 2017 weist tatsächlich einen Überschuss von 1,8 Mio. Euro aus. Die Erstellung des Controllingberichts über das Ergebnis 2017 erfolgt zurzeit beim zuständigen Fachbereich 20.

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2018/ 2019 wurde mit der Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans am 30.11.2017 in den Rat der Stadt eingebbracht. In der Ratssitzung vom 22.02.2018 mit Mehrheit beschlossen. Mit dem Haushaltssanierungsplan für die Jahre 2018 und 2019 gelingt es, jährlich einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen. Aktuell liegt der HSP 2018 der Kommunalaufsicht zur Genehmigung vor.

Die Fortschreibung 2018 des HSP umfasst mehr als 130 offene Maßnahmen, für die ein Konsolidierungspotential ausgewiesen wird und die in der Summe dazu beitragen sollen, den Haushaltsausgleich 2018 ff. zu erreichen. Die Fortschreibung weist zwar Veränderungen der einzelnen Maßnahmen aus, der Gesamtkonsolidierungsbetrag der einzelnen Jahre überschreitet aber die Planwerte der Fortschreibung 2017. Somit mussten keine weiteren Maßnahmen eingebracht werden. Der Gesamtkonsolidierungsbetrag im Jahr 2021 beträgt rund 76,7 Mio. Euro.

Die Planung zur Haushaltssanierung bis 2021 stellt sich wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Jahresergebnis <u>vor</u> Konsolidierung	Konsolidierungsbeiträge nach Fortschreibung des HSP 2018	Jahresergebnis <u>nach</u> Konsolidierung
2018	-75.179.178 €	77.175.320 €	1.996.142 €
2019	-74.364.336 €	76.633.026 €	2.268.690 €
2020	-73.079.098 €	76.581.831 €	3.502.733 €
2021	-71.659.516 €	76.659.564 €	5.000.048 €

Abb. 64: Fortschreibung HSP 2018 bis 2021

Auch über den Konsolidierungszeitraum hinaus muss die Stadt Hagen Überschüsse zum Aufbau von Eigenkapital erwirtschaften, um so die Rückkehr zu einer rechtmäßigen Haushaltsführung entsprechend den Vorschriften der GO NRW erreichen zu können.

Angesichts der zwar verbesserten, aber dennoch weiterhin angespannten Haushaltssituation werden auch künftige Haushaltsjahre maßgeblich von Sparbemühungen geprägt sein.

### 3.3.2. Personalaufwendungen

Einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung stellen die Personalaufwendungen dar. Sie stehen folglich im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2017 gegriffen haben. Darüber hinaus soll mittels einer zukunftsorientierten Analyse dargestellt werden, welche Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2021 noch generieren lassen.

#### Konsolidierungserfolg bis 2017:

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).

Beihilfe und Versorgung bleiben im Konsolidierungsprozess unberücksichtigt, da Entwicklungen im Personalbestand korrelierende Veränderungen dieser Aufwendungen implizieren. 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	93.485.897	-14.482.122	-17.093.267	76.392.630	-31.575.389
2016	116.899.807	8.931.788	-20.140.264	96.759.543	-11.208.476
2017	123.256.261	15.288.242	-23.281.072	99.975.189	-7.992.830

Abb. 65: 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 im Wesentlichen 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 im Sinne 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 beliefe 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 Kopfzahlen sowohl nominal als auch real auf den bisherigen Konsolidierungsverlauf negativ ausgewirkt.

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

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

Aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs „Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)“ resultierte im Jahr 2016 eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Im neuen Fachbereich 65 beliefen sich die Personalaufwendungen 2016 auf 16,8 Mio. Euro. Tatsächlich ist eine nominale Erhöhung von 25 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die Restrukturierung der GWH nicht, beliefe sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tariferhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Der um externe Faktoren bereinigte und seit 2009 kumulierte Konsolidierungserfolg wird durch die Organisationsveränderung zwar erheblich geschmälert, gleichwohl errechnet sich immerhin noch ein realer Konsolidierungsbetrag von rd. 11,2 Mio. Euro.

Im Berichtsjahr haben neben Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere auch Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich aufgestockt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in 2017 deutlich gestiegen. Gleichwohl kumuliert sich der Konsolidierungserfolg seit 2009 immer noch auf fast acht Millionen Euro.

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

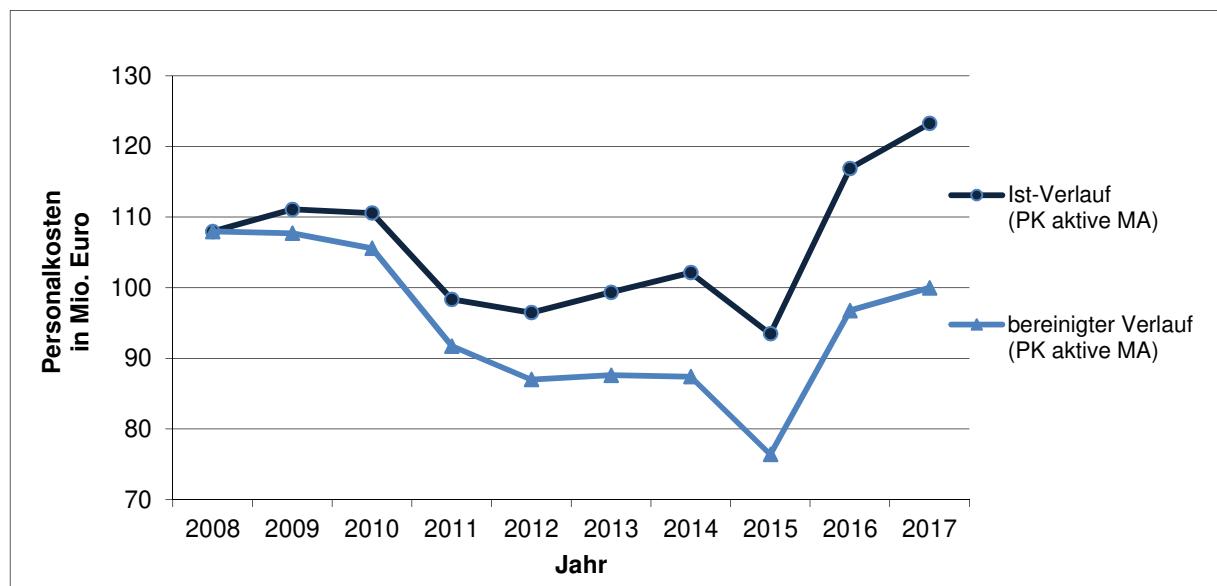


Abb. 66: Konsolidierungserfolg bis 2017

#### Prognose bis 2021:

Die Planung der Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte sieht ohne Beihilfen und Rückstellungen ein Jahresergebnis von ca. 128,76 Mio. Euro für 2018 vor.

In Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglich auf Ebene der Teilpläne bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung zur besseren Übersichtlichkeit in eine Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden. Das Volumen dieser Maßnahme beläuft sich insgesamt auf 11,91 Mio. Euro. Zusätzlich hat der Rat der Stadt mit dem HSP 2016 weitere Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Höhe des Personalaufwands beschlossen. Diese umfassen in der Fortschreibung 2018 rd. 0,86 Mio. Euro. Das HSP 2018 sieht somit als Gesamtkonsolidierung im Personalkostenbereich bis 2021 einen Betrag von 12,77 Mio. Euro vor.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von einem Prozent ca. 133,59 Mio. Euro im Jahr 2021 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 fast 30 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2021 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 103,63 Mio. Euro belaufen.

Die nachstehenden Tabellen und die zugehörige Grafik stellen den aktuell prognostizierten nominalen und realen Konsolidierungsverlauf im Bereich der Personalaufwendungen bis 2021 - dem letzten Planjahr nach dem Stärkungspaktgesetz - dar.

Jahr	2018	2019	2020	2021
<b>Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)</b>				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	128,76	131,51	132,82	134,15
Konsolidierung kumuliert	-	-0,46	-0,45	-0,56
Nominaler Konsolidierungsverlauf	128,76	131,05	132,37	133,59
<b>Realer Verlauf (in Mio. Euro)</b>				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 1 % p. a.)	128,76	131,51	132,82	134,15
Konsolidierung kumuliert	-	-0,46	-0,45	-0,56
Externe Faktoren kumuliert seit 2009	-24,57	-27,32	-28,63	-29,96
Realer Konsolidierungsverlauf	104,19	103,74	103,74	103,63

Abb. 67: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2021

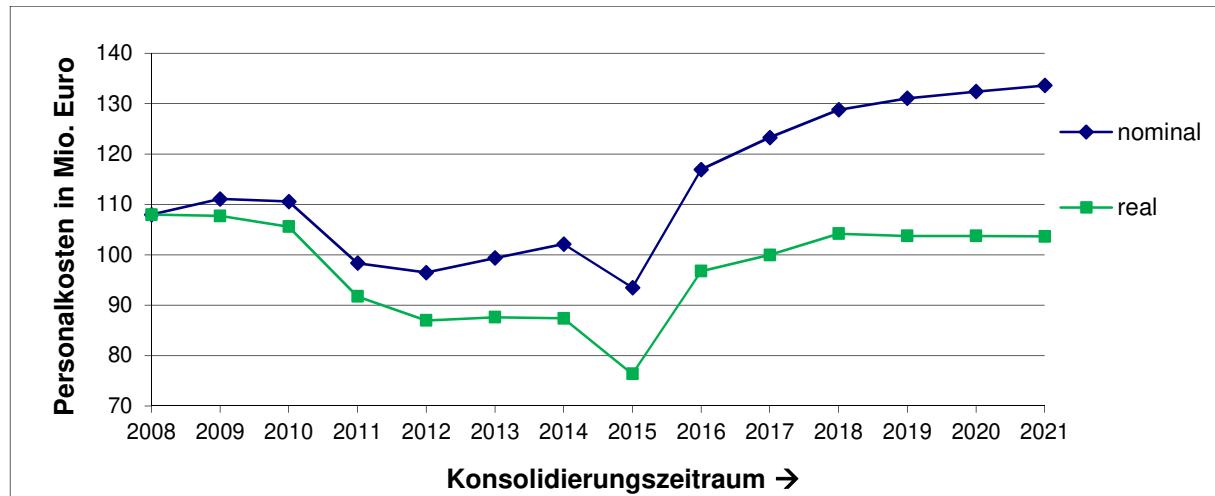


Abb. 68: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2021

## 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 Fachbereichs

Immobilien, Wohnen und Sonderprojekte (23) zur GWH in 2012 zurückzuführen. Danach sind die Personalaufwendungen nominal gestiegen. Im Jahr 2013 ist selbst nach Abzug der externen Faktoren keine reale Konsolidierung erzielt worden. 2014 konnte zumindest hier wieder eine Wende vollzogen werden. Im Jahr 2015 sind zwar erhebliche Konsolidierungsbeträge generiert worden, diese resultieren jedoch aus der Gründung der Theater Hagen gGmbH. Zum 01.01.2016 wurde der ehemalige Eigenbetrieb GWH wieder in die Kernverwaltung eingegliedert. Die Rückführung führt ab diesem Zeitpunkt zwangsläufig zu einer Verschlechterung der nominalen und realen Konsolidierung.

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

## III. Konzern Stadt

### 1. Allgemeines

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Kernverwaltung der Stadt Hagen und deren rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Dies unterliegt originär dem hier berichtenden Fachbereichs 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 (Geschäftsleitung, Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung) und ist wie folgt aufgebaut:



Abb. 69: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements

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

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

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)

HAGENBAD GmbH (HBG) <sup>1</sup>

Hagener Straßenbahn AG (HST) <sup>1</sup>

Sander Reisen GmbH <sup>2</sup>

BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH <sup>1</sup>

HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH <sup>1</sup>

Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (HEG) <sup>4,5</sup>

G.I.V. Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH

GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH <sup>5</sup>

Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)

Hagener Industrie- und Gewerbeträchen GmbH (HIG) <sup>4</sup> – ab 2017

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH <sup>1</sup>

HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb <sup>1</sup>

HEB Servicegesellschaft mbH <sup>3</sup>

HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft <sup>5</sup>

Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH <sup>1</sup>

HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH

agentur mark GmbH <sup>6</sup>

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we) <sup>2,5</sup>

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

HABUS GmbH <sup>2</sup>

ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG <sup>1</sup>

C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG <sup>3,4</sup>

C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH <sup>3,4</sup>

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH <sup>1</sup>

ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH <sup>2</sup>

MVG Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH <sup>2</sup>

Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG <sup>1</sup>

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

Sparkasse HagenHerdecke

1 durchgerechnete Anteile HVG

2 durchgerechnete Anteile HST

3 durchgerechnete Anteile HEB

4 durchgerechnete Anteile WBH

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

6 durchgerechnete Anteile HAGENagentur

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

Über die gesetzliche Pflicht des § 117 GO NRW hinaus hat die Stadt Hagen als Trägerin nach dem Sparkassengesetz bislang die Sparkasse Hagen mit in ihren Beteiligungsberichten aufgenommen. 2016 fusionierten die Sparkasse Hagen und die Stadtsparkasse Herdecke unter dem Dach der „Sparkasse HagenHerdecke“. Der aktuelle Beteiligungsbericht enthält nunmehr keine weitergehenden Informationen.

Die folgenden Kennzahlen zu den wesentlichen Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie den Anstalten des öffentlichen Rechts sind nach dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2016** fortgeschrieben worden. Dieser wurde vom HVG/ Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung der Stadtkanzlei dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 14.12.2017 vorgelegt. Interessierte Leser finden in dem Bericht detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen ([www.hagen.de](http://www.hagen.de)).

## 2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

### 2.1. Personalbestand

#### 2.1.1. Stammpersonal

<b>Gesellschaften</b>	100 %	> 50 %	d. A.	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen								
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
HVG	x			6	6	7	6	6	5	5	5	79
HSG*	x	x		70	73	73	73	72	72	73	71	
HBG	x	x		50	51	64	74	75	75	75	76	77
HST	x	x		288	278	273	278	288	289	292	298	302
BSH	x	x		209	224	234	228	245	242	240	257	280
G.I.V.	x			3	3	3	4	4	3	3	2	2
GIS	x	x		37	25	29	24	21	64	40	24	61
Theater**	x										267	270
Werkhof	x	x		58	54	44	45	50	55	58	60	60
HEB	x	x		281	287	301	286	279	276	276	276	275
HUI	x	x		27	29	29	26	27	32	31	28	27
Stadthalle	x	x		16	17	16	16	17	15	16	16	16
HAGENagentur	x			17	17	17	21	24	21	20	19	17
agentur mark	x	x		17	14	11	13	13	15	16	14	21
ha.ge.we	x	x		37	38	38	37	38	36	36	35	36

d. A. = durchgerechnete Anteile

<b>Anstalten des öffentlichen Rechts</b>	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
WBH (vormals SEH)***	93	92	90	330	333	343	355	348	342
Sparkasse	606	571	544	487	473	473	463	454	k. A.

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

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

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

Abb. 70: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal

## 2.1.2. Auszubildende

<b>Gesellschaften</b>	100 %	> 50 %	Anzahl Azubis zum 31.12.							
			2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
HVG	x		0	0	0	0	0	0	0	6
HSG*	x	x	7	7	8	6	8	6	5	
HBG	x	x	2	4	3	4	3	6	7	7
HST	x	x	20	24	25	26	25	25	22	20
BSH	x	x	7	5	9	10	10	7	9	9
G.I.V.	x		0	0	0	0	0	0	0	0
GIS	x	x	0	0	0	0	0	0	0	0
Theater**	x								6	6
Werkhof	x	x	5	1	0	0	1	0	3	3
HEB	x	x	9	10	7	11	9	11	9	11
HUI	x	x	0	0	0	0	0	0	0	0
Stadthalle	x	x	0	0	1	1	2	1	2	1
HAGENagentur	x		1	1	1	3	1	0	1	1
agentur mark	x	x	0	0	0	0	0	0	1	1
ha.ge.we	x	x	3	5	4	2	3	3	4	4

d. A. = durchgerechnete Anteile

<b>Anstalten des öffentlichen Rechts</b>	Anzahl Azubis zum 31.12.							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
WBH (vormals SEH)***	1	1	6	6	10	11	13	14
Sparkasse	27	38	42	45	51	55	57	k. A.

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

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

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

Abb. 71: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende

## 2.2. Personalaufwand

<b>Gesellschaften</b>	100 %	>50 %	d. A.	<b>Personalaufwendungen in Tausend Euro</b>								
				<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	
HVG	X			1.668	1.624	1.106	1.020	1.197	1.179	1.092	1.270	5.560
HSG*	X	X		4.434	3.429	3.267	3.342	3.471	3.524	3.781	3.625	
HBG	X	X		3.050	2.179	2.374	2.527	2.488	2.506	2.673	2.811	2.782
HST	X	X		22.804	14.983	13.366	15.237	15.342	15.146	16.260	16.126	16.153
BSH	X	X		6.834	7.568	8.100	8.024	8.306	8.521	8.922	9.445	10.112
G.I.V.	X			190	217	237	244	235	246	229	181	88
GIS	X	X		112	135	183	705	822	1.046	980	1.064	1.172
Theater**	X										8.004	14.629
Werkhof	X	X		4.806	4.407	3.215	2.548	2.388	2.473	2.728	2.892	3.290
HEB	X	X		12.891	13.089	13.566	13.041	14.081	14.710	14.387	14.509	14.892
HUI	X	X		960	958	1.030	1.016	1.071	1.051	1.183	1.060	1.165
Stadthalle	X	X		883	954	917	805	992	1.048	1.101	1.042	1.040
HAGENagentur	X			907	947	777	1.194	1.209	1.182	1.286	1.132	1.169
agentur mark	X	X		974	895	679	638	869	1.029	1.032	940	1.082
ha.ge.we	X	X		2.122	2.217	2.127	2.112	2.467	2.229	2.298	2.427	2.437

d. A. = durchgerechnete Anteile

### Anstalten des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)***	4.791	5.022	5.195	18.104	16.944	17.856	19.173	19.984	18.396
Sparkasse	31.300	28.300	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

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

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

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

Abb. 72: 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	418,13	-352,74	Abgänge in Eigenbetriebe / Gesellschaften / Sonderbereiche
--	--------	---------	---

Per Saldo wurde damit das Stammpersonal der Kernverwaltung i. H. v. insgesamt 65,39 VZK erweitert. Im Einzelnen stellt sich die konzernweite Fluktuation wie folgt dar:

### 2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2016

		Zugänge		Abgänge	
Zugänge in	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge in
	0,78 4,04 0,62	BSH GWH G.I.V.	-2,00 -4,80 -1,00	37/Feuerwehr GWH HABIT	
<b>2009</b>	<b>5,44</b>		<b>-7,80</b>		<b>2009</b>
	0,77 1,00 1,00	37/Feuerwehr GWH SEH	-10,64 -1,00	GWH SEH	
<b>2010</b>	<b>2,77</b>		<b>-11,64</b>		<b>2010</b>
	5,30 3,40	GWH HagenAgentur	-7,00 -7,00 -6,73 -205,27	GWH HABIT HagenAgentur WBH	
<b>2011</b>	<b>8,70</b>		<b>-226,00</b>		<b>2011</b>
	1,00 4,18 1,00 0,65	BSH GWH HABIT WBH	-0,90 -24,85 -1,00 -2,50	37/Feuerwehr GWH HagenAgentur WBH	
<b>2012</b>	<b>6,83</b>		<b>-29,25</b>		<b>2012</b>
	1,00 1,00 1,00 1,00 1,00	37/Feuerwehr GWH HABIT HagenAgentur WBH	-5,00 -0,50	GWH WBH	
<b>2013</b>	<b>5,00</b>		<b>-5,50</b>		<b>2013</b>
	2,00 6,54 4,72	37/Feuerwehr GWH HABIT	-3,00 -3,45 -1,00	37/Feuerwehr GWH HABIT	
<b>2014</b>	<b>13,26</b>		<b>-7,45</b>		<b>2014</b>
	1,00 2,98 4,80 0,50 1,00 1,00	37/Feuerwehr GWH HABIT 46/Orchester Theater gGmbH WBH	-2,00 -6,92 -4,00 -46,41	37/Feuerwehr GWH HABIT Theater gGmbH	
<b>2015</b>	<b>11,28</b>		<b>-59,33</b>		<b>2015</b>
	4,00 353,02	37/Feuerwehr GWH	-2,00	37/Feuerwehr	
<b>2016</b>	<b>357,02</b>		<b>-2,00</b>		<b>2016</b>
<b>Summe Zugänge</b>	<b>410,30</b>		<b>-348,97</b>		<b>Summe Abgänge</b>
	<b>61,33</b>				

Abb. 73: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2016

Bereits 2010 wurde das Ziel, städtisches Personal in unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb des „Konzerns Stadt“ zu vermitteln, im Grundsatz definiert und ein konzernweiter Arbeitsmarkt gegründet. Aber auch die Konzernunternehmen unterliegen - ebenso wie die Verwaltung selbst - Sparzwängen und können ihre Beschäftigtenzahlen nicht in beliebigen Ausmaßen erhöhen. Obwohl zahlenmäßig - insbesondere in den Jahren 2011, 2012 und 2015 - 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 Fachbereichs für Grünanlagen und Straßenbetrieb (67) und Teile des Fachbereichs für Planen und Bauen, Grün, Straßen und Brücken (66) wurden in den WBH ausgegliedert.

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

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.

2015 war insgesamt zahlenmäßig eine relativ hohe Fluktuation zu verzeichnen. Dabei gab es einen deutlichen Überhang an Abgängen aus der Kernverwaltung, davon wiederum betrafen mehr als drei Viertel das Theater. Der Rat der Stadt Hagen hatte 2014 die Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theater Hagen / Philharmonisches Orchester Hagen getroffen. Das bisherige städtische Amt 46 wurde zum 01.01.2015 in eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit der Bezeichnung „Theater Hagen gemeinnützige GmbH“ (Theater Hagen gGmbH) überführt. Für die Tarifbeschäftigte 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 Personalgestaltungen zugewiesen, sie blieben weiterhin im Personalbestand der Allgemeinen Verwaltung. Die übrigen Personalbewegungen innerhalb des „Konzerns Stadt“ resultierten 2015 in der Regel aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

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

Bereits mit Wirkung zum 01.05.2015 wurden bisherige Aufgaben der GWH zum Fachbereich 60 (Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen) verlagert. Im Einzelnen waren 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) seither gebündelt vom Fachbereich 60 wahrgenommen. Die Geschäftsverteilung wurde entsprechend geändert. Die Stellen wurden mit Wirkung zum 01.05.2015 bei gleichzeitiger Umsetzung der Stelleninhaber verlagert. Die Organisationseinheit GWH/13 - Abteilung Immobilienmarketing - wurde mit Wirkung zum 01.05.2015 aufgelöst. Mit der Organisationsverfügung wurde auch festgelegt, dass im laufenden Haushaltsjahr Erträge und Aufwendungen sowie Kostenstellen entsprechend dem Haushaltsplan der Stadt und dem Wirtschaftsplan der GWH bewirtschaftet werden. Insoweit wurden in 2015 Personalaufwand und -bestand hier noch nicht der Allgemeinen Verwaltung zugeordnet. Ein Ausweis der Zugänge im Rahmen der konzernweiten Fluktuation erfolgte damit erst im ersten Quartal 2016.

### 2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2017

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

	Zugänge		Abgänge			
	Zugänge im	in VZK	von	in VZK	zu	
<b>I. Quartal</b>	1,00		37/Feuerwehr	-1,00	37/Feuerwehr	<b>I. Quartal</b>
				-1,00	HABIT	
<b>II. Quartal</b>	1,00		GIS			<b>II. Quartal</b>
	1,00		GIS			
<b>III. Quartal</b>	0,83		GIS			<b>III. Quartal</b>
	2,00		Theater gGmbH			
<b>IV. Quartal</b>	1,00		37/Feuerwehr	-0,77	37/Feuerwehr	<b>IV. Quartal</b>
	1,00		HABIT	-1,00	HABIT	
<b>Summe Zugänge</b>	<b>7,83</b>		<b>-3,77</b>		<b>Summe Abgänge</b>	
	<b>4,06</b>					

Abb. 74: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2017

Die dargestellten Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren in der Regel aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden grundsätzlich die Beschäftigten aller Bereiche - sofern die persönliche Eignung besteht - für die Auswahl herangezogen bzw. als Bewerber zugelassen. Regelmäßig wird so von der Option, bereichsübergreifend in eine andere Stelle zu wechseln, Gebrauch gemacht. 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.

## IV. Ausblick auf 2018

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

Neben weiter zu verfolgenden Konsolidierungsbemühungen stellen neue gesetzliche Aufgaben sowie das große Thema der Digitalisierung Herausforderungen für den Fachbereich Personal und Organisation dar.

Folgende Arbeitsschwerpunkte liegen dabei für das Jahr 2018 im Fachbereich an:

### 1. Organisationsmanagement

#### Projekte des Internen Consultings (ICo):

- **Prozesse des Fachbereichs Personal und Organisation:**

Im Fachbereich Personal und Organisation laufen viele Steuerungs- und Stützprozesse ab, die in einem neuen Projekt zunächst gesammelt und danach priorisiert werden sollen. Anhand noch auszuwählender Prozesse sollen Schnittstellen und Geschäftsprozesse analysiert und optimiert werden.

- **Wissensmanagement**

Wie bereits zum Stichpunkt Demografischer Wandel erwähnt, werden in den nächsten zehn Jahren 30 % der Stammkräfte ausscheiden. Hier gilt es strukturiert und proaktiv Vorkehrungen zu treffen, um das Wissen der ausscheidenden Mitarbeiter in geeigneter Form zu konservieren bzw. nachfolgende Mitarbeiter möglichst schnell in die Lage zu versetzen, die Aufgabenwahrnehmung aufrechtzuerhalten.

Aktuell werden daher die unterschiedlichen Werkzeuge zur Wissensdokumentation erprobt, um passgenaue Lösungen entwickeln zu können.

- **Exzellenzinitiative**

Seit dem 01.03.2018 befasst sich ein weiteres studentisches Projekt im Rahmen der Exzellenzinitiative mit der Untersuchung der Prozesse in der KFZ-Werkstatt der Feuerwehr.

#### IT-Organisation

Für die bereits in 2017 (oder früher) begonnenen IT-Projekte ist der Ausblick auf 2018 dem jeweiligen Beitrag unter 1.1.4. zu entnehmen. Perspektivisch in 2018 zu realisierende Projekte sind im Folgenden aufgeführt:

- Einführung einer digitalen Patientenakte im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53), inklusive der medienbruchfreien Anbindung von Hör- und Sehtestgeräten, sowie Lungenfunktionstestgeräten an das Fachverfahren

- Ersatz der analogen Gesetzeskommentierungen durch eine online-Lösung, Ausstattung der Juristen des städtischen Rechtsamts (30) mit mobilen Endgeräten (Tablets)
- Implementierung De-Mail bzw. weitere Integration in die städtischen Geschäftsprozesse, Integration in das städtische E-Mail System
- Realisierung der Authentifizierung über ein Bürgerkonto (servicekonto.nrw), hierdurch Ausweitung des E-Government Dienstleistungsangebotes
- Ausweitung der ePayment-Möglichkeiten
- Kita - Online Anmeldung und Vorgangsbearbeitung im Fachbereich Jugend und Soziales (55)
- Einführung der elektronischen Personalakte im Fachbereich Personal- und Organisation (11)

## 2. Personalmanagement

Personalbindung und Personalgewinnung bleiben in 2018 aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Neben neuen und erweiterten Angeboten der Personalentwicklung und Gesundheitsförderung strebt die Stadt Hagen auch in 2018 eine erweiterte bedarfsgerechte Ausbildung an, um sich weiter als attraktiver Arbeitgeber in der Region positionieren zu können.

Folgende Neuerungen/Erweiterungen sind im Bereich Ausbildung, Qualifizierung, Personalentwicklung und BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) für 2018 geplant:

Neue Angebote von Ausbildungsberufen bzw. dualen Studiengängen:

- Duales Studium „soziale Arbeit“
- Duales Studium „Verwaltungsinformatiker/-in“
- Umweltoberinspektor/-in

Weitere Deckung künftiger personeller Vakanzen im Jobcenter. Eine Erreichung der paritätischen Besetzung ist für 2019 geplant.

Im Rahmen der Personalentwicklung sind folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen vorgesehen:

- Personalentwicklung für Mitarbeiter, die in den höheren Dienst aufsteigen, Vorqualifizierung durch „modulare Qualifizierung“
- Implementierung der Ergebnisse einer Masterarbeit zur Auswahl von Führungskräften
- Überarbeitung des Beurteilungsbogens für Beamte
- Etablierung eines follow-up Tages für die Reihe „Persönliche Kompetenz - Exzellenzprogramm“
- Etablierung von zwei Praxis-workshops zum Bausteinprogramm 1 für Führungskräfte
- Neues Format PE für die Führungsebene 1-3
- Start der Bausteinreihe 2 „Gesundes Führen“
- Info-Veranstaltungen zum BGM

- Umsetzung der „psychischen Gefährdungsbeurteilung“
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung:
  - Weiterführung der bewegten Mittagspause im Rathaus I und im Rathaus II
  - Erlebnispräsentation zum Thema „Life Kinetik am 29.01.2018
  - Gesundheitstag für alle Mitarbeiter am 17.04.2018
  - Teilnahme am AOK Firmenlauf am 26.04.2018
  - Ausbau der mobilen Massage am Arbeitsplatz
  - Info-Touren zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
  - Vortrag zum Thema Schlafstörungen
  - Weiterführung von Kooperationen mit dem Actic Fitness, Injoy, den Märkischen Reha Kliniken und der J-Apotheke

Darüber hinaus wird in 2018 unter Berücksichtigung der Regelungen des geänderten Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) das "Gerüst" des neuen Gleichstellungsplanes (bisher: Frauenförderplan) vorbereitet.

### 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. 2017 haben diese Instrumente bei der Planung für den Doppelhaushalt 2018/2019 erstmals Anwendung gefunden. Im laufenden Jahr wird der regelmäßige Soll/Ist-Vergleich der Personalaufwendungen Bestandteil des Berichtswesens werden.

Die in Teilen immer noch erforderliche Zugewinnung von Daten aus anderen Systemen oder manuell sowie deren Aufbereitung bindet enorme Kapazitäten. Als Beispiel sei hier die Krankenstatistik genannt. 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. Die bevorstehende Einführung der digitalen Personalakte sowie die in 2018 angestrebte Analyse und Optimierung von Schnittstellen und Geschäftsprozessen im Fachbereich sind dazu geeignet, hier weitere Verbesserungen zu erzielen.

Bestandteil der regelmäßigen Berichte ist neben der Fortschreibung der Personalbestandszahlen insbesondere die Darstellung der Personalkostenentwicklung. Im Haushaltskonsolidierungsprozess stehen die Personalaufwendungen im besonderen Fokus. Bereits erzielte Konsolidierungserfolge werden teilweise wieder aufgezehrt durch externe Faktoren wie Tarif- und Besoldungserhöhungen. Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Demgegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Im Rahmen des Personalkostencontrollings erscheint ein zentraler Ausweis dieser Personalkostenerstattungen immer sinnvoller. Im Rahmen der Haushaltsplanungen 2018/2019 wurden erstmals Personalkostenerstattungen auf neuen

eigens dafür eingerichteten Ertragskonten veranschlagt. Ab 2018 werden Personalkosten-erstattungen in ihrer Gesamthöhe in den Personalberichten ausgewiesen.

Insgesamt sollen beginnend mit dem in Kürze anstehenden Bericht zum ersten Quartal 2018 Form und Inhalt künftiger Personalberichte weiter optimiert 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 Organisationsservice Städte GK 2 - 4 NRW“, dem aktuell zwölf 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 großenübergreifenden Vergleich der Kennzahlenergebnisse. Im Juli 2016 erfolgte dazu die Umstellung auf eine neue Vergleichsdatenbank. Mit der Einführung der neuen Datenbank sind die dort enthaltenen Auswertetools wesentlich umfangreicher geworden und insbesondere die Möglichkeit, individualisierte Berichte zu erstellen, bietet hier Potential zur Weiterentwicklung des bestehenden Berichtswesens im Fachbereich Personal und Organisation.

Um relevante Schlüsse für das weitere Handeln des Fachbereichs 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 seinerzeit laufenden Projektphase III für den Erhebungszeitraum 2010/2011; hier beteiligte sich Hagen jedoch nur an der Datenerhebung 2011. Auch an den folgenden Projektphasen nahm die Stadt Hagen teil. Im Januar 2017 wurde die Entscheidung getroffen, auch in der neuen Projektphase für den Erhebungszeitraum 2016/2017 im Vergleichsring zu verbleiben. In 2017 haben zwei Sitzungstermine - davon einer in Hagen - stattgefunden. Im laufenden Jahr traf der Vergleichsring bereits einmal im Februar zusammen, die nächste Sitzung ist schon für Mai dieses Jahres terminiert. Damit stehen aktuell die Arbeiten für den mittlerweile siebten Erhebungszeitraum an, die Ermittlung der Hagener Vergleichsdaten aus 2017 wird wieder entsprechende Ressourcen in Anspruch nehmen. Daneben findet u. a. auch im Rahmen von IKEA ein regelmäßiger Austausch zwischen den Teilnehmerkommunen statt.

# Personal- und Organisationsbericht 2017

## Anlage 1

### Befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2017

Bereiche	Bestand am 31.12.2017		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopfzahlen	
<b>Allgemeine Verwaltung</b>	<b>147,00</b>	<b>189</b>	
Verwaltungsvorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
Pressestelle	2,00	2	1 Journalist, 1 Volontär
20 - Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00	1	SB "Zentrales gesamtstädtisches Controlling"
32 - Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen	14,78	17	4 MA Zentraler Außendienst - erfüllen nicht die Voraussetzungen 1 SB Kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung - erfüllt n. d. V. 2 SB Fahrerlaubnisbehörde - 1 befr. Bedarf, 1 erfüllt nicht die Voraussetzungen 4 SB Zulassungsbehörde - erfüllen nicht die Voraussetzungen 4 SB Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten (1,78 VZK) - befristeter Bedarf 2 SB Bürgerservice
48 - Fachbereich Bildung	4,44	9	Programm "Bildung integriert" - Projekt Dipl.-Bibliothekar (0,81 VZK) - Vertretung Weiterbildungslehrer VHS (0,5 VZK) - Vertretung Studienleiter Integrationskurse VHS (0,64 VZK) - Vertretung Hausbetreuung VHS (4 x 0,18 VZK) - ständig wechselnde Bedarfe Schulsekretariat (0,77 VZK) - Vertretung
53 - Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,23	4	Gesundheits- und Krankenpfleger - befristeter Bedarf Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin (0,23 VZK) - Vertretung Mitarbeiter im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst - Vertretung Tierarzt - Nachfolgebesetzung (Bedarfsprüfung läuft)

<b>Bereiche</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabenbereich</b>
55 - Fachbereich Jugend und Soziales			
55/0 - Service und Verwaltung	0,50	1	SB Rechnungsstelle - Nachfolgebesetzung - erfüllt nicht die Voraussetzungen
55/2 - Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	1,50	2	Sozialarbeiter / Wohn- und Pflegeberatung - Nachfolgebesetzung SB Betreuungsstelle (0,5 VZK) - Nachfolgebesetzung
55/3 - Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	7,50	10	Assistenzkraft (0,5 VZK) - Nachfolgebesetzung - erfüllt nicht die Voraussetzungen 3 Schulsozialarbeiter (2,5 VZK) - Landesförderung 3 MA KI - Nachfolgebesetzungen (2 VZK) - 1 befristete. Arbeitserlaubnis 1 MA KI "Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte" (1 VZK) - befristetes Förderprojekt Schulpsychologischer Dienst - Nachfolgebesetzungen / Schulpsychologe (1 VZK), Verwaltung (0,5 VZK)
55/4 - Tagesbetreuung für Kinder	55,96	81	47 Erzieher, 30 Kinderpfleger, 4 Hauswirtschaftskräfte
55/5 - Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	17,01	19	SB Zentrale Aufgaben Sozialarbeiter Prävention/Schuldnerberatung Außendienst Obdachlosenangelegenheiten/Reintegration (0,63 VZK) - Vertretung Leistungsgewährung Asylbewerber (2 VZK) Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber / 12 Sozialarbeiter (10,38 VZK) Unterkunftsverwaltung (2 VZK)
55/6 - Erziehungshilfen	16,62	18	10 ASD (9,12 VZK) - davon 2 Vertretungen Sozialarbeiter Prävention 2 Sozialarbeiter Quartiersmanagement - Projekt 2 MA "Lotsen im Alltag" (1 VZK Sozialarbeit, 0,5 VZK Verwaltung) - Projekt 3 ASD - Fachdienst UMA
55/7 - Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	2,00	2	Vormundschaften Bedarfsprüfung - Vertretung

<b>Bereiche</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabenbereich</b>
61 - Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,79	3	techn. SB Verkehrsplanung / Barrierefreiheit im ÖPNV - befristeter Bedarf techn. SB "Qualitätsoffensive Bauordnung" (0,29 VZK) - befristetet Bedarf Techniker Garten- und Landschaftsbau - befristeter Bedarf
62 - Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,00	2	Vermessungstechniker - ehem. Azubi, kein dienstlicher Dauerbedarf SB "Wertermittlung Kaufpreissammlung" - Projekt
65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft	3,26	4	Heizungs- und Lüftungsbauer Techniker Reinigungskraft (0,26 VZK) Bauzeichner - Vertretung
69 - Umweltamt	2,41	3	MA "Klimaschutzmanagement" (1 VZK) - Förderprogramm MA "Integriertes Klimaanpassungskonzept" (0,5 VZK) - Förderprogramm SB Untere Naturschutzbehörde (0,91 VZK)
Jobcenter	6,00	6	Geschäftsführung Jobcoach / ESF-Programm - befristeter Bedarf 4 Arbeitsvermittler
<b>Feuerwehr (37)</b>	<b>2,00</b>	<b>2</b>	Gebührenabrechnung Rettungsdienst – zusätzlicher befristeter Bedarf
<b>Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)</b>	<b>4,00</b>	<b>4</b>	2 MA Netze, Netzsicherheit, Internetdienste, Telekommunikation - befristeter Bedarf 2 MA Betreuung Endanwendersysteme
<b>insgesamt</b>	<b>153,00</b>	<b>195,00</b>	

# Personal- und Organisationsbericht 2017

## Anlage 2

### Unbefristete Einstellungen in der Kernverwaltung 2017

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
I/2017					
<b><u>externe unbefristete Einstellungen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	11	E10	1,00	Jobcenter-Controlling, ehem. BA
		20	E08	2,00	Vollstreckungsinndienst
		32	E08	1,00	Städtischer Ordnungsdienst
			E08	1,00	SB Führerscheininstelle
		55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
		55/Vers	E08	1,00	SB Gemeinsames Versorgungsamt DOBOHA, Nachfolgebesetzung
		61	E09C	1,00	SB Bauordnung
	Jobcenter		E06	0,74	Aufstockung kommunaler Anteil
			E08	2,00	Aufstockung kommunaler Anteil
			E09C	5,00	Aufstockung kommunaler Anteil
	Feuerwehr		A7	3,00	Brandmeister (Vakanzen)
<b><u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	20	E06	0,82	Einnahmebuchhaltung
		55/4	E02	4,15	18 Hauswirtschaftskräfte
		55/6	S14	1,00	ASD, Nachfolgebesetzung
		65	E07	1,00	Haustechniker, Nachfolgebesetzung
			E11	2,00	Architekten, Nachfolgebesetzungen
<b><u>unbefristete Übernahmen von Azubis</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	65	E07	1,00	Anlagentechniker Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik
<b><u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	65	E05	1,00	Objektbetreuer, von GIS
	SZS		E06	1,00	üpl. Bedarf wg. RuhrGames und Kanu-EM, von 37
	Feuerwehr		A12	1,00	stellv. Verwaltungsleitung, Ltg. Finanzen u. Controlling, von Allg. V.

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
II/2017					
<b><u>externe unbefristete Einstellungen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	20	E08	2,90	3 MA Vollstreckungsinnendienst
		32	E08	1,00	Städtischer Ordnungsdienst
		48	E06	1,07	2 Schulsekretariate (Vakanzen)
		53/4	E07	0,50	Hygiene/Labor
			E09A	1,00	Hygienekontrolleur
		53/5	E09A	1,00	Lebensmittelkontrolleur
		55/6	S14	1,00	Abteilungsleitung Erziehungshilfen / Nachfolgebesetzung
		61	E11	1,00	Ingenieur / Nachfolgebesetzung
		65	E11	2,00	Ingenieure, KP III, Gute Schule 2020
	Jobcenter	A10		1,00	SB Interne Dienste / Nachfolgebesetzung
			E04	1,38	Aufstockung kommunaler Anteil
			E06	0,50	Aufstockung kommunaler Anteil
			E08	2,00	Aufstockung kommunaler Anteil
			E09C	20,54	Aufstockung kommunaler Anteil
<b><u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	48	E06	1,00	Schulsekretariat
			E09C	1,00	Diplom-Bibliothekar / Nachfolgebesetzung
		55/3	S11B	2,50	Schulsozialarbeit
		61	E11	1,00	Aufgabe "Umwandlung städtischer Grundstücke"
			E12	1,00	Raumplaner, vorzeitige Entfristung
		62	E06	1,00	Vermessungstechniker, ehem. Azubi
		65	E01	0,92	2 Reinigungskräfte
			E11	1,00	Ingenieur, KP III, Gute Schule 2020
	Jobcenter	E09B		1,00	Aufstockung kommunaler Anteil
<b><u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	65	E03	1,00	Objektbetreuer, von GIS

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
III/2017					
<b><u>externe unbefristete Einstellungen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	11	E09C	0,50	Personalservice, Nachfolgebesetzung
		20	E08	1,00	Geschäftsbuchhaltung
			E10	2,00	Bilanzbuchhaltung
		25	E04	2,00	Poststelle, Nachfolgebesetzungen
		32	E08	1,00	Zentraler Außendienst, Nachfolgebesetzung
			E09C	4,00	SB Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten (Vakanzen)
		48	E06	0,50	Schulsekretariat, Nachfolgebesetzung
		53	E06	0,50	Labor
		61	E11	1,00	Ingenieur, SB Bauordnung KP III Mittel
		65	E11	1,00	Ingenieur, KP III, Gute Schule 2020
		69	E11	0,50	Ingenieur, Nachfolgebesetzung
	Jobcenter		E09C	2,00	Vakanzen Leistungssachbearbeitung / Aufstockung komm. Anteil
	Feuerwehr		A7	1,00	Brandmeister (Vakanzen)
			E15	0,50	Notarzt, Nachfolgebesetzung
<b><u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	20	E08	1,00	Geschäftsbuchhaltung
		32	E08	1,00	Städtischer Ordnungsdienst
				1,00	SB Bußgeldstelle
		55/0	E10	1,00	Nachfolgebesetzung
		55/4	E02	0,13	Hauswirtschaftskraft
			S04	1,77	2 Kinderpfleger
			S08A	7,73	9 Erzieher
		55/5	S11B	1,00	Sozialarbeiter, Flüchtlingsbetreuung
			S12	1,00	Sozialarbeiter, Koordination Sozialdienst Asyl
		65	E01	0,96	2 Reinigungskräfte
	Feuerwehr		E03	1,00	Hilfskraft Registratur, Post- und Telefondienst
			E06	1,00	Abrechnung Krankentransport/Rettungsdienst
<b><u>unbefristete Übernahmen von Azubis</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	32	A9	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten, Bachelor of Law
			E08	3,00	Bürgerservice, Verwaltungsfachangestellter

Quartal	Bereich der Kernverwaltung	Amt/Fachbereich	Besoldung/Entgelt	VZK	Bemerkung
<b><u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	32	E08	2,00	SB Bürgerservice, ehem. MA der Theater gGmbH
		65	E05	0,83	Objektbetreuer, von GIS
<b>IV/2017</b>					
<b><u>externe unbefristete Einstellungen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	20	E06	1,00	Zahlungsabwicklung
			A10	1,00	Ergebnis- und Finanzplanung
		32	A10	1,00	SB Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten
		48	E06	0,50	Schulsekretariat, Nachfolgebesetzung
		61	E11	1,00	Bauingenieur, neue Stelle wg. Novellierung der Bauordnung
	Jobcenter		E09C	15,27	Vakanzen Leistungssachbearbeitung / Aufstockung komm. Anteil
			E10	1,00	
	Feuerwehr		A7	1,00	Brandmeister (Vakanzen)
<b><u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	30	E14	1,00	Volljurist
		32	E04	0,50	Bürgerservice
		55/3	E09C	1,00	Verwaltungsaufgaben KI
		55/5	E04	1,00	Unterkunftsverwaltung
		65	E01	1,80	4 Reinigungskräfte
<b><u>unbefristete Übernahmen von Azubis</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	55/7	E09C	1,00	UVG, Bachelor of Law
<b><u>unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben/Gesellschaften/Sonderbereichen</u></b>					
	Allgemeine Verwaltung	20	A11	1,00	CCC, von HABIT
	VB 4		A12	1,00	Steuerungsdienst, von 37
	Feuerwehr		E09B	0,77	Gebührenabrechnung, von 53/50

# **Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2017**

## **Kennzahlen im Überblick**

# Begriffsbestimmungen

## Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

### Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen

### Besondere Beschäftigungsverhältnisse

- Auszubildende und entgeltliche Praktikanten
- Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst (BFD) / Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)

### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

## Vollzeitkraft (VZK)

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

## Beschäftigte

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

## **Allgemeine Verwaltung**

Zur Allgemeinen Verwaltung zählen alle Ämter und Fachbereiche mit Ausnahme des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz (37). Unter dem Begriff „Feuerwehr“ wird dieser Bereich separat ausgewiesen. 2015 wurde das bisherige Amt 46 (Theater) in die Rechtsform einer gGmbH überführt. Beamte und Tarifbeschäftigte (TVöD) wurden zuvor der Allgemeinen Verwaltung zugerechnet, das künstlerische Personal (NV Bühne und TVK) wurde bis einschließlich 2014 als eigener Bereich „Theater“ ausgewiesen.

## **Eigenbetrieb**

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt.

## **Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen**

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

## **Personalaufwendungen**

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

## **Beihilfe**

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

## **Rückstellungen**

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

## **Beamte**

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

## **Tarifbeschäftigte**

Beschäftigte, die dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegen, werden als Tarifbeschäftigte bezeichnet.

## **Teilzeitquote**

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

## **Schwerbehindertenquote**

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

## **Krankenquote**

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

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2009

* Bereich Stammkräfte	Startniveau											Entwick- lung	in Prozent
	Bestand am 31.12.2008	Bestand am 31.12.2009	Bestand am 31.12.2010	Bestand am 31.12.2011	Bestand am 31.12.2012	Bestand am 31.12.2013	Bestand am 31.12.2014	Bestand am 31.12.2015	Bestand am 31.12.2016	Bestand am 31.12.2017			
Allgemeine Verwaltung	1.830,68	1.809,18	1.750,80	1.484,04	1.418,94	1.401,15	1.378,05	1.337,35	1.727,15	1.799,01	-31,67	↓	-1,73 %
	100 %	98,83 %	95,64 %	81,06 %	77,51 %	76,54 %	75,28 %	73,05 %	94,34 %	98,27 %			
Feuerwehr (37)	254,97	263,74	264,60	260,65	258,72	257,97	260,97	262,47	269,47	268,94	13,97	↗	5,48 %
	100 %	103,44 %	103,78 %	102,23 %	101,47 %	101,18 %	102,35 %	102,94 %	105,69 %	105,48 %			
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	76,96	80,96	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	2,30	↗	2,99 %
	100 %	105,20 %	102,31 %	109,98 %	107,52 %	103,39 %	97,23 %	101,26 %	99,97 %	102,99 %			
<u>bis einschl. 2014:</u> Künstlerisches Personal und Orchester (46)	147,99	148,38	140,13	146,24	145,14	145,46	146,96	0,00	0,00	0,00	-147,99	↓	-100,00 %
	100 %	100,26 %	94,69 %	98,82 %	98,07 %	98,29 %	99,30 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %			
<u>bis einschl. 2015:</u> Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	383,01	372,47	363,73	367,54	370,51	366,90	353,23	355,16	0,00	0,00	-383,01	↓	-100,00 %
	100 %	97,25 %	94,97 %	95,96 %	96,74 %	95,79 %	92,22 %	92,73 %	0,00 %	0,00 %			
<b>insgesamt</b>	<b>2.693,61</b>	<b>2.674,73</b>	<b>2.598,00</b>	<b>2.343,11</b>	<b>2.276,06</b>	<b>2.251,05</b>	<b>2.214,04</b>	<b>2.032,91</b>	<b>2.073,56</b>	<b>2.147,21</b>	<b>-546,40</b>	↓	<b>-20,29 %</b>
	100 %	99,30 %	96,45 %	86,99 %	84,50 %	83,57 %	82,20 %	75,47 %	76,98 %	79,71 %			

\* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	-582	↓	-18,73 %
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---	----------

**Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen\* ("vollzeitverrechnet") seit 2008**

\*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

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	31.12.2016	31.12.2017	
<b>Stammkräfte**</b>	<b>2.233,64</b>	<b>2.221,30</b>	<b>2.155,53</b>	<b>1.890,93</b>	<b>1.822,81</b>	<b>1.804,58</b>	<b>1.785,98</b>	<b>1.599,82</b>	<b>1.996,62</b>	<b>2.067,95</b>	
<b>Befristete</b>	<b>105,64</b>	<b>120,97</b>	<b>136,21</b>	<b>111,27</b>	<b>121,93</b>	<b>131,33</b>	<b>122,01</b>	<b>142,77</b>	<b>141,80</b>	<b>149,00</b>	
<b>Aushilfen</b>	<b>12,10</b>	<b>7,09</b>	<b>7,13</b>	<b>6,50</b>	<b>4,26</b>	<b>2,04</b>	<b>6,14</b>	<b>0,32</b>	<b>10,45</b>	<b>65,50</b>	
<b>Azubis</b>	<b>105,00</b>	<b>102,00</b>	<b>68,00</b>	<b>38,00</b>	<b>36,50</b>	<b>40,50</b>	<b>53,50</b>	<b>43,50</b>	<b>46,75</b>	<b>20,53</b>	
<b>Praktikanten</b>	<b>42,00</b>	<b>47,00</b>	<b>23,00</b>	<b>28,00</b>	<b>25,00</b>	<b>22,00</b>	<b>28,00</b>	<b>25,00</b>	<b>23,00</b>	<b>23,00</b>	
<b>Zivis/BFD/FSJ</b>	<b>23,00</b>	<b>20,00</b>	<b>17,00</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>17,00</b>	<b>24,00</b>	<b>19,00</b>	<b>24,00</b>	<b>8,50</b>	
	<b>2.521,38</b>	<b>2.518,36</b>	<b>2.406,87</b>	<b>2.084,70</b>	<b>2.020,50</b>	<b>2.017,45</b>	<b>2.019,63</b>	<b>1.830,41</b>	<b>2.242,62</b>	<b>2.334,48</b>	
<b>Veränderung seit 2008</b>	<b>-0,12 %</b>	<b>-4,54 %</b>	<b>-17,32 %</b>	<b>-19,87 %</b>	<b>-19,99 %</b>	<b>-19,90 %</b>	<b>-27,40 %</b>	<b>-11,06 %</b>	<b>-7,41 %</b>		

\*\*) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

# Personal- und Organisationsbericht 2017

# Anhang

## Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen\* ("Kopfzahlen") seit 2008

\*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

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	31.12.2016	31.12.2017	
<b>Stammkräfte**</b>	<b>2.486</b>	<b>2.467</b>	<b>2.397</b>	<b>2.121</b>	<b>2.065</b>	<b>2.027</b>	<b>2.001</b>	<b>1.800</b>	<b>2.368</b>	<b>2.444</b>	
<b>Befristete</b>	<b>135</b>	<b>176</b>	<b>172</b>	<b>142</b>	<b>156</b>	<b>166</b>	<b>160</b>	<b>200</b>	<b>194</b>	<b>191</b>	
<b>Aushilfen</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	
<b>Azubis</b>	<b>106</b>	<b>102</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	
<b>Praktikanten</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	
<b>Zivis/BFD/FSJ</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	
	<b>2.823</b>	<b>2.837</b>	<b>2.700</b>	<b>2.353</b>	<b>2.310</b>	<b>2.280</b>	<b>2.280</b>	<b>2.090</b>	<b>2.684</b>	<b>2.772</b>	
<b>Veränderung seit 2008</b>	<b>0,50 %</b>	<b>-4,36 %</b>	<b>-16,65 %</b>	<b>-18,17 %</b>	<b>-19,23 %</b>	<b>-19,23 %</b>	<b>-25,97 %</b>	<b>-4,92 %</b>	<b>-1,81 %</b>		

\*\*) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

# Personal- und Organisationsbericht 2017

## Anhang

### Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Kernverwaltung	Ergebnis 2008	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	vorl. Ergebnis 2017	Plan 2018	Plan 2019
<b>Ergebnis</b>	<b>107.968</b>	<b>111.089</b>	<b>110.568</b>	<b>98.354</b>	<b>96.477</b>	<b>99.355</b>	<b>102.130</b>	<b>93.487</b>	<b>116.900</b>	<b>123.256</b>	<b>128.760</b>	<b>131.510</b>

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen												
Beihilfeaufwendungen	1.888	1.805	1.623	1.601	1.771	1.836	1.923	1.901	1.614	1.539	2.093	2.113
Zuführung zur Beihilfe-RST	1.606	2.255	1.372	1.862	423	926	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.300
Inanspruchnahme Beih.-RST										-1.487	-2.050	-2.070
Zuführung zur Pensions-RST	10.587	14.873	9.048	12.278	2.152	6.246	15.769	12.324	14.951	14.993	15.000	15.000
Zuführung zur RST für ATZ	4.610	5.021	5.493	4.589	4.401	4.010	2.662	1.747	828	267	33	
Zuführung RST Urlaub/GLZ	2.013		71		1.002	559	1.052	208	63	602		
Zuführung zu sonstigen RST	62	48	90	97	215	1.150				248		
<b>Ergebnis</b>	<b>20.766</b>	<b>24.002</b>	<b>17.697</b>	<b>20.427</b>	<b>9.964</b>	<b>14.727</b>	<b>23.536</b>	<b>17.974</b>	<b>19.656</b>	<b>18.442</b>	<b>17.356</b>	<b>17.343</b>

<b>Gesamtergebnis</b>	<b>128.734</b>	<b>135.091</b>	<b>128.265</b>	<b>118.781</b>	<b>106.441</b>	<b>114.082</b>	<b>125.666</b>	<b>111.461</b>	<b>136.556</b>	<b>141.698</b>	<b>146.116</b>	<b>148.853</b>
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

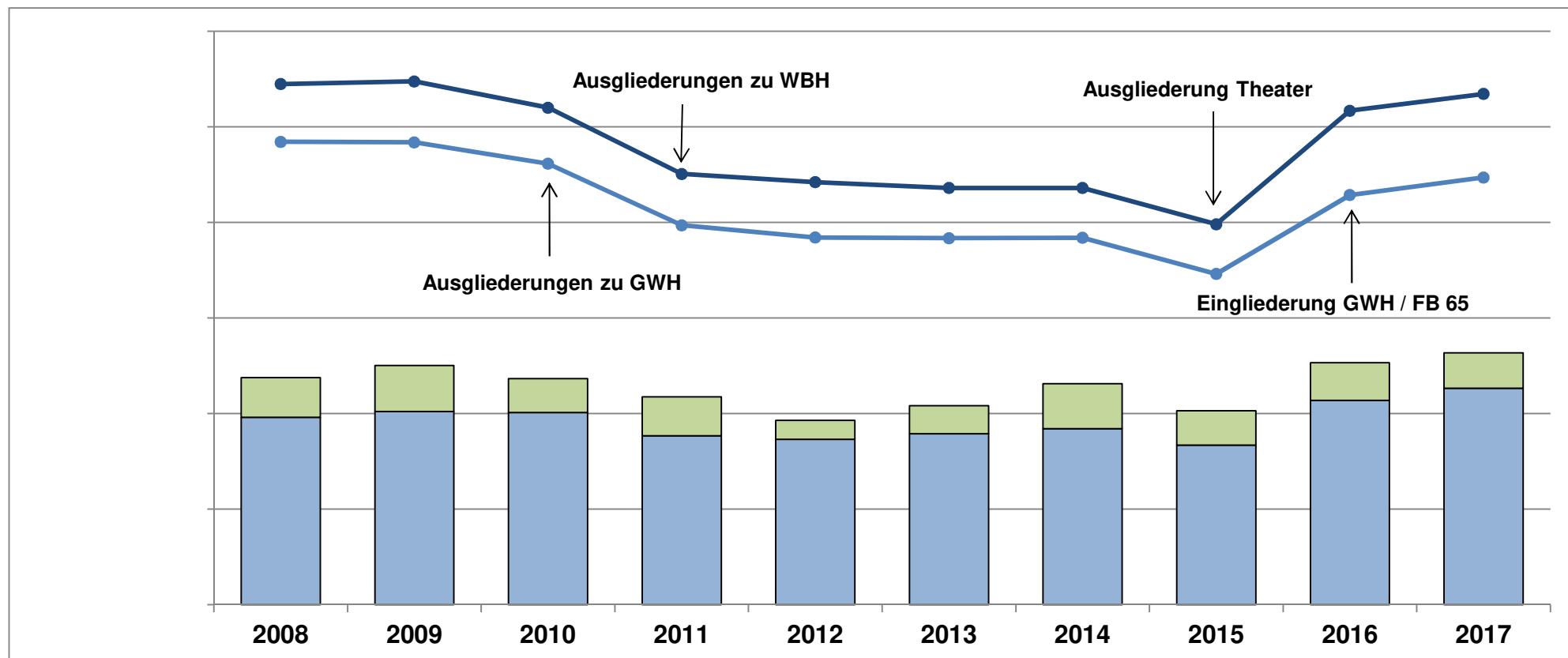
Weitere Personalaufwendungen												
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397	2.343	2.505	2.293	2.245	2.205	2.392	1.217	1.293	1.464	1.448	1.449

<b>Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss/Plan</b>	<b>131.131</b>	<b>137.434</b>	<b>130.770</b>	<b>121.074</b>	<b>108.686</b>	<b>116.287</b>	<b>128.058</b>	<b>112.678</b>	<b>137.849</b>	<b>143.162</b>	<b>147.564</b>	<b>150.302</b>
---	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

### Besoldungs- und Tarifsteigerungen – z. T. jahresübergreifend (Quelle: [www.OffentlicherDienst.Info.de](http://www.OffentlicherDienst.Info.de))

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Beamte NRW</b>	+20 € + 3 %	+1,2 %	+1,5 %	+1,9 % +17 €	+1,3 % + 30 €	+1,3 % + 30 €	1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %
<b>TVöD-VKA</b>	+2,8 %	+1,2 %	+0,6 % +0,5 %	+3,5 %	+1,4 % +1,4 %	+3,0 %	+2,4 %	+2,4 %	+2,35 %	Tarifverhandlungen

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2008



VZK	2.521,38	2.518,36	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48
Köpfe	2.823	2.837	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772
Personalaufw.	107.968 T €	111.089 T €	110.568 T €	98.354 T €	96.477 T €	99.355 T €	102.130 T €	93.487 T €	116.900 T €	123.256 T €
Beihilfe u. RST	20.766 T €	24.002 T €	17.697 T €	20.427 T €	9.964 T €	14.727 T €	23.536 T €	17.974 T €	19.656 T €	18.442 T €
Summe	128.734 T €	135.091 T €	128.265 T €	118.781 T €	106.441 T €	114.082 T €	125.666 T €	111.461 T €	136.556 T €	141.698 T €

# Personal- und Organisationsbericht 2017

# Anhang

## 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	31.12.2016	31.12.2017
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525
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	2.073,56	2.147,21
Beamte (Kopfzahlen)	769	766	754	722	705	682	658	653	642	627
Beamte (VZK)	722,26	721,70	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.338	2.315	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898
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	1.465,97	1.555,44
Frauenanteil insg. in %	55,68	56,05	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85
Frauenanteil Beamte in %	36,41	36,42	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,02	62,55	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07
Teilzeitquote insg. in %	32,86	32,62	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82
davon Frauen in %	93,83	93,43	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61
Durchschnittsalter in Jahren	45,73	46,09	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33
- Beamte	45,45	45,80	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76
- Tarif-Beschäftigte	45,82	46,18	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52
- Frauen	45,66	46,15	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68
- Männer	45,81	46,01	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75
Schwerbehindertenquote in % *	6,94	8,66	8,82	9,1	8,02	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31
Krankenquote in % **	5,22	5,77	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87	7,17	

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

\*\*) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

# Personal- und Organisationsbericht 2017

# Anhang

## Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Allgemeine Verwaltung

<b>zum Stichtag:</b>	<b>31.12.2008</b>	<b>31.12.2009</b>	<b>31.12.2010</b>	<b>31.12.2011</b>	<b>31.12.2012</b>	<b>31.12.2013</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2017</b>
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.076	2.046	1.984	1.707	1.653	1.615	1.584	1.537	2.098	2.173
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	1.727,15	1799,01
Beamte (Kopfzahlen)	496	483	470	439	411	390	368	361	374	362
Beamte (VZK)	450,05	439,49	424,51	395,06	369,45	353,69	332,07	327,09	339,68	327,64
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.580	1.563	1.514	1.268	1.242	1.225	1.216	1.176	1.724	1811
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	1.387,47	1471,37
Frauenanteil in %	60,31	61,19	60,84	66,73	68,00	68,92	69,70	71,18	71,78	71,42
Frauenanteil Beamte in %	53,83	54,87	55,32	58,09	59,37	60,26	62,23	61,77	62,57	63,26
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,34	63,15	62,55	69,72	70,85	71,67	71,96	74,06	73,78	73,05
Teilzeitquote in %	31,07	30,84	35,13	39,54	42,47	36,84	36,81	37,41	45,28	43,40
davon Frauen in %	91,78	91,44	86,80	88,15	86,47	90,76	91,94	91,83	93,89	93,74
Durchschnittsalter in Jahren	45,95	46,27	46,45	47,34	47,75	48,07	48,54	48,74	49,17	49,17
- Beamte	47,50	47,97	48,31	48,96	49,41	50,11	50,80	51,09	50,94	51,54
- Tarif-Beschäftigte	45,46	45,75	45,88	46,78	47,20	47,43	47,86	48,02	48,78	48,69
- Frauen	45,10	45,55	45,78	46,58	46,94	47,42	47,95	47,96	48,66	48,77
- Männer	47,24	47,41	47,51	48,86	49,46	49,53	49,91	50,67	50,47	50,17

# Personal- und Organisationsbericht 2017

# Anhang

## 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	31.12.2016	31.12.2017
Stammkräfte (Kopfzahlen)	255	264	265	261	259	259	262	263	270	271
Stammkräfte (VZK)	254,97	263,74	264,60	260,65	258,72	257,97	260,97	262,47	269,47	268,94
Beamte (Kopfzahlen)	237	246	247	243	241	239	241	243	250	248
Beamte (VZK)	237,00	246,00	246,73	242,73	241,00	239,00	241,00	243,00	250,00	247,20
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	18	18	18	18	18	20	21	20	20	23
Tarif-Beschäftigte (VZK)	17,97	17,74	17,87	17,92	17,72	18,97	19,97	19,47	19,47	21,74
Frauenanteil in %	3,14	3,03	3,02	3,83	3,86	4,25	4,58	4,94	5,19	6,27
Frauenanteil Beamte in %	0,42	0,41	0,81	1,23	1,24	1,26	1,66	2,06	2,00	2,42
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	38,89	38,89	33,33	38,89	38,89	40,00	38,10	40,00	45,00	47,83
Teilzeitquote in %	0,39	0,76	1,13	1,15	1,54	1,16	1,15	0,76	0,74	1,85
davon Frauen in %	100,00	100,00	100,00	100,00	75,00	66,67	66,67	100,00	100,00	100,00
Durchschnittsalter in Jahren	41,72	42,05	41,38	41,20	41,14	41,47	41,82	41,64	41,93	42,75
- Beamte	41,33	41,69	41,05	40,92	40,73	41,06	41,34	41,05	41,30	42,14
- Tarif-Beschäftigte	46,74	46,90	45,94	44,94	46,61	46,40	47,24	48,85	49,80	49,35
- Frauen	47,29	46,41	46,75	43,40	45,60	45,45	44,67	46,15	45,64	46,00
- Männer	41,54	41,91	41,22	41,11	40,96	41,30	41,68	41,41	41,73	42,53

# Personal- und Organisationsbericht 2017

# Anhang

## 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	31.12.2016	31.12.2017
Stammkräfte (Kopfzahlen)	78	82	80	86	84	81	76	79	78	81
Stammkräfte (VZK)	76,96	80,96	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26
Beamte (Kopfzahlen)	21	21	20	23	22	22	21	19	18	17
Beamte (VZK)	20,93	20,93	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	57	61	60	63	62	59	55	60	60	64
Tarif-Beschäftigte (VZK)	56,03	60,03	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33
Frauenanteil in %	23,08	21,95	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22
Frauenanteil Beamte in %	23,81	23,81	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	22,81	21,31	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44
Teilzeitquote in %	5,13	4,88	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64
davon Frauen in %	100,00	100,00	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43
Durchschnittsalter in Jahren	43,36	43,33	43,38	43,38	43,48	43,86	43,93	43,71	44,68	44,64
- Beamte	46,38	47,38	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35
- Tarif-Beschäftigte	42,24	41,93	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39
- Frauen	43,77	44,77	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61
- Männer	43,23	42,92	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94