

ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Personal- und Organisationsbericht 2018

Beratungsfolge:

30.04.2019 Kommission für Beteiligungen und Personal

09.05.2019 Haupt- und Finanzausschuss

23.05.2019 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Organisationsbericht 2018 wird zur Kenntnis genommen.

Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist

- der Personal- und Organisationsbericht 2018

Begründung

Mit Gründung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) im Jahr 2010 wurde das bisherige Berichtswesen neu strukturiert. Erstellt wurden seither i. d. R. vier sog. Personalberichte und ein jährlicher Personal- und Organisationsbericht.

Bis einschließlich 2017 wurde im Rahmen der vierteljährlich vorgelegten Personalberichte über die Entwicklung von Personalbestand und -aufwand im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Beginnend mit dem Bericht zum ersten Quartal 2018 wurden Form und Inhalt nochmals grundlegend modifiziert. Wie bisher gliedert sich auch der neue Entwicklungsbericht auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand. Dargestellt werden die zum Berichtsstichtag ermittelten Personalbestandszahlen der Stadt Hagen sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum. Es wird dabei auf die jeweilige Veränderung zum Stichtag des Vorquartals abgestellt. Zum Gesamtpersonalbestand der Stadt Hagen gehört grundsätzlich auch das bei Eigenbetrieben beschäftigte Personal. Entsprechende Bestandszahlen und Entwicklungswerte werden im Bericht ausgewiesen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung. Hierzu liefert der Bericht in der Tiefe nähere Details wie etwa Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen. Der Bericht beinhaltet außerdem die aufgrund von aktuellen Hochrechnungen prognostizierten Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurden erstmals für die jeweiligen Ertragsarten separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet und beplant. Im neuen Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Neben den Refinanzierungen ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich aus der Auflösung von Rückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls dargestellt.

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitere personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich im jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt.

Der Fachbereich 11 legt hiermit seinen neunten Jahresbericht vor.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

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

sind nicht betroffen

Finanzielle Auswirkungen

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

Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen

gez.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

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:** _____

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht

2018

Berichtszeitraum:	01.01.2018 bis 31.12.2018
Berichtsstichtag:	31.12.2018

Hinweis zur Sprachregelung.....	7
Vorwort.....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....	14
Einleitung.....	17
I. Organisation	22
1. Arbeitsschwerpunkte 2018	22
1.1. Organisationsveränderungen.....	22
1.1.1. Projekte Internes Consulting (ICo).....	22
1.1.2. Schwerpunkte Organisationsentwicklung	24
1.1.3. Fördermittelmanagement.....	24
1.1.4. Arbeitszeitrichtlinien	24
1.1.5. Leitfaden zur Vereinheitlichung der Öffnungszeiten der Stadtverwaltung Hagen.....	25
1.1.6. Lean Six Sigma Projekt – Kosten Service Center Jobcenter.....	25
2. Entwicklung der Planstellen	26
2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2018.....	26
2.2. Planstellen 2018 nach Bereichen.....	27
3. Überplanmäßige Beschäftigungen	28

II. Personal 30

1. Arbeitsschwerpunkte 2018 30

1.1. Personalwirtschaft 30
1.2. Personalentwicklung 33
1.2.1. Personalentwicklung für Führungskräfte 35
1.2.2. Beurteilungswesen 38
1.2.3. Personalentwicklung für Mitarbeiter, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind 38
1.2.4. Personalentwicklung für Mitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt 38
1.2.5. Einzelberatungen und Gruppenberatungen 40
1.2.6. Grundlehrgang für Auszubildende der Berufsfeuerwehr 40
1.2.7. BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) 41
1.2.7.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen 41
1.2.7.2. Verhältnispräventive Maßnahmen 42

2. Personalstatistik 44

2.1. Entwicklung des Personalbestands 44
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen 44
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 44
2.1.1.2. Entwicklung in 2018 47
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung 47
2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009 48
2.1.2.2. Fluktuation in 2018 51

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	53
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	53
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	55
2.1.4. Gesamtpersonal	59
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen.....	59
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	60
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen	61
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst	61
2.1.5.2. Kindertagesstätten.....	62
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	63
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung	64
2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet.....	64
2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen.....	65
2.2.3. Entwicklung in 2018	66
2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	68
2.3.1. Fünfjahresübersicht	68
2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht	68
2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote	70
2.3.1.3. Durchschnittsalter	71
2.3.1.4. Schwerbehindertenquote	72
2.3.1.5. Krankenquote	74
2.3.2. Kennzahlen in 2018 nach Bereichen.....	76
2.4. Beschäftigung von Migranten	78
2.4.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	78
2.4.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung	79

2.4.2.1. Stammkräfte	80
2.4.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	85
2.4.2.3. Gesamtpersonal	85
2.4.3. Ausländeranteil an der Stadtbevölkerung	86
3. Personalkosten	88
3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2018	88
3.1.1. Gesamtaufwendungen	88
3.1.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge	90
3.1.2.1. Urlaub	94
3.1.2.2. Stundenüberhänge	95
3.1.2.3. Gesamtbewertung	97
3.1.3. Erträge	100
3.1.4. Honoraraufwendungen	101
3.2. Entwicklung der Personalkosten	104
3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008	104
3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich	107
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	109
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage	109
3.3.2. Personalaufwendungen	113
III. Konzern Stadt	119
1. Allgemeines	119
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	122

2.1. Personalbestand.....	122
2.1.1. Stammpersonal.....	122
2.1.2. Auszubildende	123
2.2. Personalaufwand.....	124
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern	125
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2017	125
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2018	128
IV. Ausblick auf 2019	129
1. Organisationsmanagement	129
2. Personalmanagement.....	131

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2018 **Kennzahlen im Überblick**

Begriffsbestimmungen	141
Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2009	146
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") seit 2008	147
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") seit 2008	148
Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008	149
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2008	150
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008	151
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Gesamtverwaltung	152
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / HABIT	153
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / GWH	154

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

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

Hinweis zur Sprachregelung

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

Vorwort

Mit dem nachfolgenden **Personal- und Organisationsbericht 2018** liefert der Fachbereich Personal und Organisation (11) Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten erneut umfangreiche Informationen und Kennzahlen aus seiner Arbeit. Neben der dargestellten Entwicklung von Personalbestand und -aufwand finden sich hier zahlreiche personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Erläuterungen zu den im Berichtsjahr bearbeiteten Schwerpunkten des Organisations- und Personalmanagements. Darüber hinaus werden personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern dargestellt. Der Bericht schließt wie gewohnt mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

Auch 2018 hat der auf der Verwaltung lastende Konsolidierungsdruck die Arbeit des Fachbereichs maßgeblich 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 Deutschlands. Die Stadt ist nicht in der Lage, die Haushaltsskonsolidierung 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 Landeshilfen ist es 2017 tatsächlich erstmalig gelungen, einen Überschuss im Jahresergebnis auszuweisen. Mit dem Entwurf des Doppelhaushaltes 2018/2019 konnte weiterhin ein struktureller Ausgleich - ab 2021 ohne Landeszuschüsse - dargestellt werden. Das Ergebnis 2018 wird nach jetzigem Stand wieder einen Überschuss ausweisen. Die Fortschreibung 2019 des Haushaltssanierungsplans wurde im Dezember 2018 von der Kommunalaufsicht genehmigt. Zurzeit laufen die Planungen für den Doppelhaushalt 2020/2021.

Der Personalaufwand als dominanter Kostenfaktor jeder öffentlichen Verwaltung steht auch im Hagener Konsolidierungsprozess im besonderen Fokus. Mit reduziertem Personal soll ein breites Aufgabenspektrum unter Beibehaltung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. In einem Abwägungsprozess sind alle organisatorischen Optimierungspotentiale auszuschöpfen. Daneben müssen sämtliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsinstrumente stets fortentwickelt und kontinuierlich angewendet werden. Insgesamt ist dieser Prozess weder statisch noch verläuft er nach linearen Kriterien. Er unterliegt vielmehr dynamischen Aspekten und Faktoren, die zum Teil nicht beeinflusst werden können.

Trotz der eingetretenen positiven Entwicklung bleibt die Haushaltslage der Stadt angespannt. Die weiteren Konsolidierungsbemühungen erfordern auch künftig ein kooperatives Wirken zwischen dem Fachbereich, allen betroffenen Organisationseinheiten und der Politik.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

März 2019

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
Aug.	August
ausl.	ausländisch
Azubis	Auszubildende
B	Büro
befr.	befristet
Beih.	Beihilfe
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BuT	Bildung und Teilhabe
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
Dipl.	Diplom
DO	Dortmund
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragter
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit

DV	Dienstvereinbarung
EAP	Employee Assistance Program / Externe Mitarbeiterberatung
EG	Entgeltgruppe
EGovG NRW	E-Governmentgesetz – Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen
ehem.	ehemals/ehemalig
eIDAS	englisch: electronic IDentification, Authentication and trust Services
EigVO NRW	Eigenbetriebsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
einschl.	einschließlich
ESF	Europäischer Sozialfonds
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
FB	Fachbereich
ff.	folgende
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
GF	Geschäftsführung
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 Commanditgesellschaft
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 Gewerbegebiete 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
HWK	Hauswirtschaftskraft
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting
i. d. R.	in der Regel
i. H. v.	in Höhe von
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
Jan.	Januar
JZ	Jugendzentrum
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
KFZ	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
KP III	Bundesförderprogramm nach dem Kommunalinvestitionsförderungsgesetz (Konjunkturpaket III)
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamten gesetz)
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
LNA	Leitender Notarzt
LSS	Lean Six Sigma
lt.	laut
LVO	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung)
m	männlich
MA	Mitarbeiter

mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
MRM	Max-Reger-Musikschule
nachr.	nachrichtlich
n. d. V.	nicht die Voraussetzungen
Nf.	Nachfolge(besetzung)
NN	nomen nominandum (lateinisch) / Der Name ist noch zu nennen.
NO ₂	Stickstoffdioxid
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV Bühne	Normalvertrag für Bühnenbeschäftigte
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Org.	Organisationseinheit
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PE	Personalentwicklung
Pers.	Personen
Personalaufw.	Personalaufwendungen
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
RAA	Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien
rd.	rund
RPA	Robotic Process Automation
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
SOD	Städtischer Ordnungsdienst
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunden
SZS	Servicezentrum Sport

T	Tarif
techn.	technisch/e/r
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
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
USB	Universal Serial Bus - serielles Bussystem zur Verbindung eines Computers mit externen Geräten
usw.	und so weiter
u. V.	unter Vorbehalt
UVG	Unterhaltsvorschussgesetz
U-3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
üpl.	überplanmäßig
VA	Versorgungsamt
VB	Vorstandsbereich
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
Z	Zulage
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

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

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche	18
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)	20
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2008	26
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	26
Abb. 5: Planstellen 2018 nach Bereichen	27
Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2018	28
Abb. 7: Stammkräfte insgesamt in VZK	44
Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2008	45
Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung seit 2008	46
Abb. 10: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2018	47
Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2009	48
Abb. 12: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009	49
Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009	49
Abb. 14: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2018	51
Abb. 15: Zugangsgründe 2018 in Prozent	52
Abb. 16: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009	53
Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2018	53
Abb. 18: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2018	54
Abb. 19: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2018	55
Abb. 20: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2009	55
Abb. 21: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008	57
Abb. 22: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008	57
Abb. 23: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2018	58
Abb. 24: Gesamtpersonalzahlen 2018	59
Abb. 25: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	60
Abb. 26: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2018	62
Abb. 27: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2018	62
Abb. 28: Befristungsgründe im Kita-Bereich	63
Abb. 29: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2018	63
Abb. 30: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	64

Abb. 31: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	65
Abb. 32: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	65
Abb. 33: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	66
Abb. 34: Entwicklung des Personalbestands 2018	66
Abb. 35: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht	68
Abb. 36: Stammkräfte 2018 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	69
Abb. 37: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2018)	69
Abb. 38: Besoldungsgruppen 2018 nach Geschlecht	70
Abb. 39: Entgeltgruppen 2018 nach Geschlecht	70
Abb. 40: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	71
Abb. 41: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2018	72
Abb. 42: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2017/2018	73
Abb. 43: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2008	74
Abb. 44: Bereichsbezogene Kennzahlen 2018	76
Abb. 45: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2018 in den Bereichen	77
Abb. 46: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2018 nach Bereichen	77
Abb. 47: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2018	82
Abb. 48: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2018	83
Abb. 49: Migrantenquoten in den Bereichen 2018	84
Abb. 50: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2018	84
Abb. 51: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2018	85
Abb. 52: Ausländisches Personal 2018	85
Abb. 53: Ausländische Bevölkerung	86
Abb. 54: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2018	87
Abb. 55: Personalaufwand 2018 – Plan/Ist-Vergleich	88
Abb. 56: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2018	90
Abb. 57: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem	93
Abb. 58: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	93
Abb. 59: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	93
Abb. 60: Anteile in den Vorstandsbereichen	94

Abb. 61: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	94
Abb. 62: Erträge 2018 – Plan/Ist-Vergleich	100
Abb. 63: Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen	101
Abb. 64: Honoraraufwendungen 2018 – Plan/Ist-Vergleich	102
Abb. 65: Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen	102
Abb. 66: Personalaufwendungen seit 2008	104
Abb. 67: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2018	105
Abb. 68: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2019	106
Abb. 69: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr	107
Abb. 70: Fortschreibung HSP 2019 bis 2022	112
Abb. 71: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	113
Abb. 72: Konsolidierungserfolg bis 2018	115
Abb. 73: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2022	116
Abb. 74: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2022	116
Abb. 75: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	119
Abb. 76: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal	122
Abb. 77: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende	123
Abb. 78: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand	124
Abb. 79: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2017	127
Abb. 80: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2018	128
Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2018	133
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2018	137

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:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	OB/B 01	Büro des Oberbürgermeisters Stadtkanzlei
Oberbürgermeister Erik O. Schulz	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
<u>1. Vertreter</u> Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann	14	Rechnungsprüfungsamt
<u>2. Vertreter</u> Techn. Beigeordneter Grothe	OB/SchwbV DSB OB/GB	Schwerbehindertenvertretung* Behördlicher Datenschutz* Gleichstellungsstelle*
		*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt <u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste	FB 20 FB 25	Fachbereich Finanzen und Controlling Fachbereich Zentrale Dienste
Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Christoph Gerbersmann	HABIT	Hagener Betrieb für Informationstechnologie (Eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW)
<u>1. Vertreter</u> Beigeordnete Kaufmann	TFD	Task Force Digitalisierung
<u>2. Vertreter</u> Oberbürgermeister Schulz	KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

<p>Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur</p> <p>Beigeordnete Margarita Kaufmann 1. Vertreter Techn. Beigeordneter Grothe 2. Vertreter Beigeordneter Huyeng</p>	<p>FB 48 Fachbereich Bildung FB 49 Fachbereich Kultur FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales</p> <p><u>nachrichtlich:</u> Jobcenter</p>
<p>Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt</p> <p>Beigeordneter Thomas Huyeng 1. Vertreter Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Gerbersmann 2. Vertreter Beigeordnete Kaufmann</p>	<p>30 Rechtsamt FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und. Personestandswesen</p> <p>37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz</p> <p>69 Umweltamt</p>
<p>Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</p> <p>Technischer Beigeordneter Thomas Grothe 1. Vertreter 2. Vertreter Oberbürgermeister Schulz</p>	<p>FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung</p>
	<p>62 Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH) SZS Servicezentrum Sport</p>

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche

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.

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

Im Zusammenhang mit der geplanten Rückführung des aktuell noch als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach den Vorschriften der Eigenbetriebsverordnung geführten HABIT in die Verwaltung ergeben sich auch Veränderungen für den Fachbereich Zentrale Dienste (25). In einem ersten Schritt wurden mit Wirkung zum 01.03.2019 Aufgaben und Stellen von dort u. a. zum Fachbereich Personal und Organisation verlagert. Das interne Mobilitätsmanagement und der Bereich Reisekosten inkl. Firmenticket wurden zunächst an das Fachgebiet „Internes Consulting“ angebunden.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

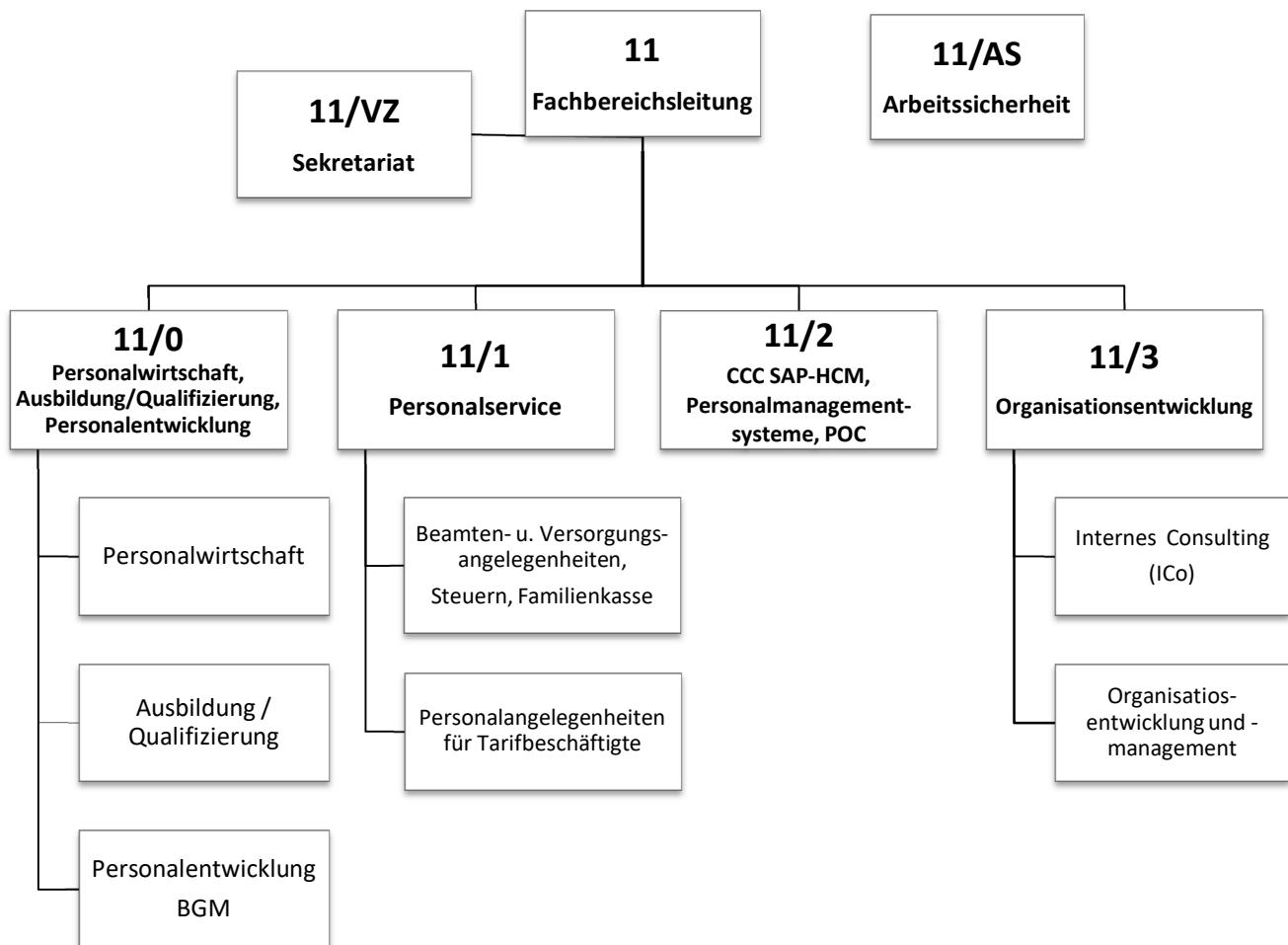


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)

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

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

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

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

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt. Mit dem hier vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2018** erfolgt dies bereits im neunten Jahr.

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 140.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2018

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu behandeln:

1.1. Organisationsveränderungen

1.1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

- **Prozesse des Fachbereichs Personal und Organisation (11)**

Im Fachbereich Personal und Organisation wurden die internen Prozesse betrachtet und hinsichtlich potentieller Optimierungen in Bezug auf Schnittstellen und Geschäftsprozesse analysiert. Ein Teil der Optimierungen konnte als „Quick-win“ bereits umgesetzt werden. Andere Optimierungspotentiale werden im Jahr 2019 umgesetzt werden können.

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

Im Juni 2018 wurde ein fünftägiges Lean-Six-Sigma Green-Belt Training durchgeführt, um der interessierten Mitarbeiterschaft einen vertieften Einblick in die Lean-Six-Sigma-Methode zur Optimierung von Geschäftsprozessen zu verschaffen. Neben zehn internen Teilnehmenden hat auch eine Mitarbeiterin der Firma VIEGA das Training besucht. Einige aus der internen Mitarbeiterschaft hatten bereits eines der in 2017 veranstalteten Yellow-Belt Trainings genutzt und waren am Ausbau des diesbezüglichen Methodenwissens interessiert. Nach bestandener Prüfung konnte allen eine erfolgreiche Teilnahme bescheinigt werden.

- **Exzellenzinitiative Lean Six Sigma**

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde in 2018 ein studentisches Projekt nach Maßgabe der Lean-Six-Sigma Systematik durchgeführt. Inhalt des Projektes war die Untersuchung der KFZ-Werkstatt der Berufsfeuerwehr und die Einführung einer neuen Software zur umfassenden Verwaltung und Bewirtschaftung des städtischen Fuhrparks. Im Zuge der Einführung der neuen Software wurden gleichzeitig Maßnahmen angestoßen, um die Auftragsannahme kundenorientierter zu gestalten.

- **Exzellenzinitiative Wissensmanagement**

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde mit einem weiteren studentischen Projekt zum Thema Wissensmanagement begonnen. Aufgrund der Vielzahl der in den kommenden Jahren ausscheidenden Mitarbeiter ist es unerlässlich, diese Problematik bereits frühzeitig zu betrachten und geeignete Mittel und Maßnahmen zum Erhalt relevanten Wissens zu ergreifen. Im Rahmen des studentischen Projektes wurde zunächst ein Raster entwickelt, um

Stellen mit risikobehaftetem Wissen zu identifizieren. Weiterhin wurden insbesondere die Werkzeuge Wissenslandkarte und Prozessdarstellung im Hinblick auf die Wirksamkeit unter Wissensmanagementgesichtspunkten erprobt und bewertet. Das Ergebnis war zum Ende des studentischen Projektes am 28.02.2019 ein „Leitfaden zur Selbsterfassung von Wissen“.

- **Demografischer Wandel und Arbeitgeberattraktivität / Onboarding**

Erste Maßnahmen im Bereich „Onboarding“ sind bereits angelaufen. Ein „Leitfaden zur Einführung neuer Mitarbeitender“ wurde entwickelt und im Intranet zur Verfügung gestellt. Mit der „Willkommensmappe für neue Mitarbeitende“ existiert nun ein weiteres Angebot, um diesem Personenkreis den Einstieg bei der Stadt Hagen zu erleichtern. Beide Angebote werden im Intranet auf der Startseite unter der neu eingeführten Rubrik „Neu bei uns“ zur Verfügung gestellt

- **Picture Prozessplattform**

Von den anfangs vorhandenen neun Lizenzen wurde auf eine Lizenz-Flatrate aufgestockt, so dass die Nutzung nunmehr grundsätzlich verwaltungsweit möglich wäre. Bislang wurden rund 150 Prozesse in der Prozessplattform modelliert. Anwender sind aktuell überwiegend geschulte Yellow- und Greenbelts sowie in den ICO-Projekten beteiligte Personen. Eine weitere Ausweitung der Nutzung ist geplant.

- **VHS Integrationskurse**

Aufgrund der erhöhten Nachfrage an Integrations- und Sprachkursen wurde Personal bei der VHS aufgestockt, auch um zusätzliche Kurse anbieten zu können. Das Ziel, der großen Zahl von Kunden schnell ein passendes Angebot zur Integration zu machen führte dazu, dass interne Abläufe und Prozesse in den Hintergrund traten. Ziel des Projektes ist es, einheitliche Verfahrensweisen zu entwickeln.

- **Rückführung HABIT**

Der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) wird seit 1999 als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der EigVO NRW geführt.

Mit Verfügung vom 24.10.2018 wurde das Projekt Rückführung des HABIT in Fachbereichsstrukturen und Zusammenführung der technischen Dienstleistungen des HABIT und des Fachbereichs Zentrale Dienste (25) eingerichtet.

Das Projekt hat den Auftrag, die für die Restrukturierung erforderlichen Vorarbeiten hinsichtlich der zukünftigen Abbildung im städtischen Haushalt sowie der notwendigen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen rechtzeitig abzuschließen.

1.1.2. Schwerpunkte Organisationsentwicklung

- Einrichtung der Task Force Digitalisierung**

Die Herausforderungen an die strategische IT-Organisation unterliegen derzeit einem massiven Wandel. Durch das Inkrafttreten des E-Governmentgesetzes des Landes (EGovG NRW) sind - auch für die Kommunen - verbindliche zeitliche Vorgaben festgeschrieben worden, die die sukzessive Einführung von diversen E-Government-Komponenten regeln. Des Weiteren sind die EU-Richtlinie 2014/55/EU (Empfang von elektronischen Rechnungen bis Ende 2019), das E-Justice-Gesetz (ausschließliche elektronische Übermittlung von Schriftsätzen an Gerichte), das Onlinezugangsverbesserungsgesetz (Angebot von elektronischen Dienstleistungen der Kommunen bis Ende 2021 im Portalverbund mit Bund und Land), sowie die europäische eIDAS-Verordnung zu berücksichtigen.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben wurde eine dringende IT- strategische Handlungsnotwendigkeit in den Bereichen eGovernment und Digitalisierung gesehen, um die Stadt Hagen zukunftsfähig aufzustellen.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, wurde zum 01.10.2018 die Task Force Digitalisierung (VB 2 / TFD) eingerichtet. Die Task Force wurde direkt dem Ersten Beigeordneten und Stadtkämmerer zugeordnet.

1.1.3. Fördermittelmanagement

Zur Generierung, Abwicklung und Controlling von Fördermaßnahmen wurde ein zentrales Fördermittelmanagement eingerichtet, um sämtliche Maßnahmen unter gesamtstädtischem Fokus zu koordinieren und deren Verlauf zu überwachen; diese "Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement" wurde zum 01.11.2018 als Stabsstelle im Vorstandsbereich 2 angebunden.

1.1.4. Arbeitszeitrichtlinien

Die bestehenden Arbeitszeitrichtlinien aus dem Jahr 2009 wurden überarbeitet und den Trends und Erfordernissen an eine flexible Arbeitszeit angepasst. Ziel ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein den Bedarfen der Bürgerschaft angepasster Dienstleistungsrahmen. Die Dienstleistungen für den Bürger können mit einem flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit optimiert werden bzw. den tatsächlichen Bedarfen angepasst werden.

Zum 01.05.2018 ist die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen in Kraft getreten. Möglicher Beginn und mögliches Ende der Arbeitszeit wurden flexibler gestaltet, die Kernarbeitszeit aufgehoben und damit ein eigenverantwortlicher Umgang mit der Ressource Arbeitszeit gefördert.

1.1.5. Leitfaden zur Vereinheitlichung der Öffnungszeiten der Stadtverwaltung Hagen

2018 wurde damit begonnen, einen Leitfaden zur Vereinheitlichung der Öffnungszeiten der Stadtverwaltung Hagen zu erarbeiten. Dieser soll dem Gedanken der Dienstleistungsorientierung und dem Servicegedanken einer zeitgemäßen Kommune entsprechen. Mehrere Behördengänge sollen an einem Tag erledigt werden können. Dabei stehen die Erfordernisse der Fachbereiche sowie die individuellen Belange der Mitarbeiterschaft im Fokus.

Die Fertigstellung der endgültigen Fassung ist für 2019 vorgesehen.

1.1.6. Lean Six Sigma Projekt – Kosten Service Center Jobcenter

Nach Einkauf der Service Center Dienstleistung für das Jobcenter Hagen entwickeln sich die Kosten für das Dienstleistungsangebot höher als ursprünglich prognostiziert und geplant.

Die Bundesagentur für Arbeit legt für alle Service Center die gleichen Standards zugrunde. Vermutlich liegt der Kostensteigerung das erhöhte Anrufaufkommen aus Hagen zugrunde. Durch ein gemeinsames Projekt der Stadt Hagen und des Jobcenters, welches nach dem Six Sigma Managementsystem durchgeführt wird, werden derzeit die Prozesse des Jobcenters analysiert und optimiert. Ziel der Prozessoptimierung ist eine Reduktion der Kosten nahe dem ursprünglich geplanten Niveau.

2. Entwicklung der Planstellen

2.1. Stellenentwicklung 2008 bis 2018

Die Stellenpläne der Jahre 2008 bis 2018 weisen folgende Stellen aus:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beamte*	862,50	882	866	839,50	812,50	808,50	786,00	784,50	797,50	781,50	778
Beschäftigte**	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	1.608,73
Gesamt	2.258,08	2.290,06	2.227,40	2.151,40	1.963,40	1.943,40	1.917,02	1.776,52	2.267,29	2.220,47	2.386,73
Entwicklung ggü. Vorjahr		31,98	-62,66	-76,00	-188,00	-20,00	-26,38	-140,50	490,77	-46,82	166,26
Entwicklung insg. seit 2008		31,98	-30,68	-106,68	-294,68	-314,68	-341,06	-481,56	9,21	-37,61	128,65

*) 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.

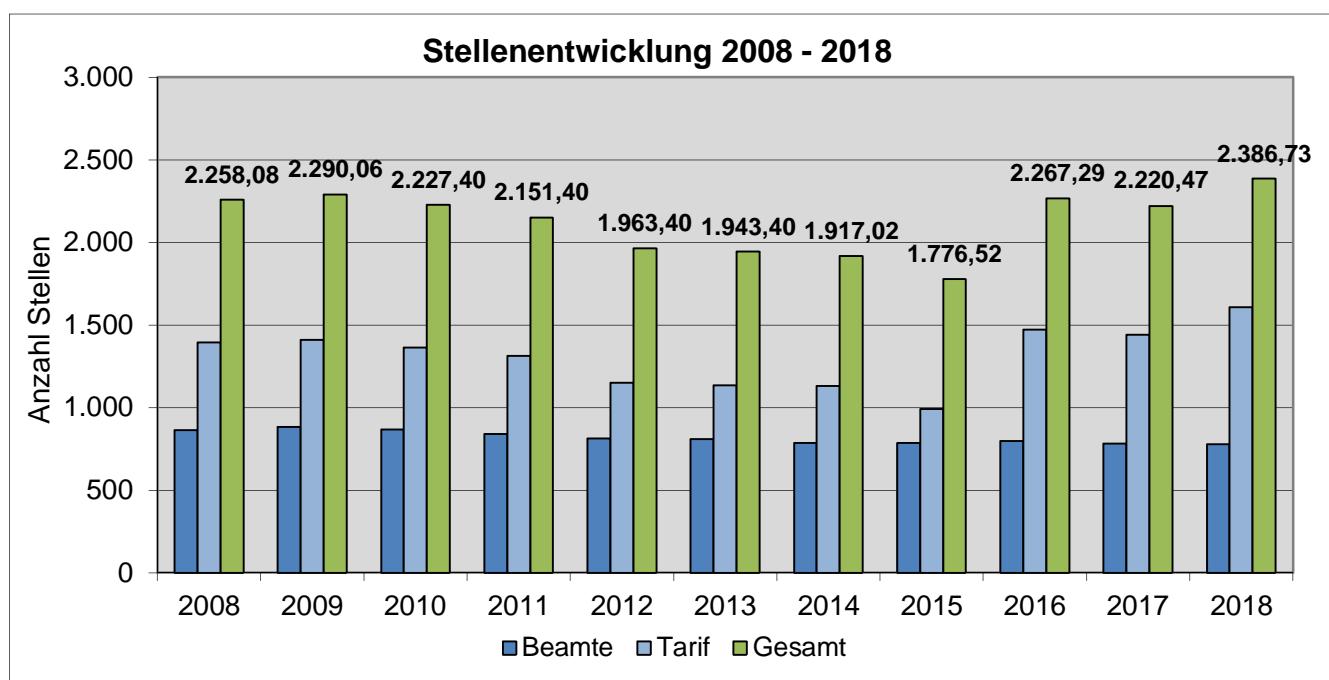


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

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 wurde der Stellenplan im Tarifbereich wieder erheblich ausgeweitet. Im Berichtsjahr ist die Zahl der Planstellen sowohl im Vorjahresvergleich als auch gegenüber 2008 deutlich gestiegen, dies beruht im Wesentlichen auf folgenden Sachverhalten:

- Überarbeitung des Rettungsdienstbedarfsplans mit den damit zusammenhängenden zusätzlichen Planstellen sowie den Stellen für Brandmeisteranwärter.
- Im Bereich der Kämmerei konnten nach abschließender Bedarfsfeststellung bisher überplanmäßige Stellen in Planstellen umgewandelt werden.
- Beim Jobcenter wurde der vertraglich vereinbarte Stellenschlüssel durch Erhöhung des kommunalen Anteils angepasst.
- In mehreren Bereichen der Verwaltung war die Einrichtung zusätzlicher Stellen aufgrund der Förderpakete KP III und gute Schule 2020 erforderlich.
- Für die Koordinierung der Problemimmobilien waren ebenfalls zusätzliche Stellen erforderlich.
- Bei der Ausländerstelle konnten nach Abschluss der Fallzahlenerhebung bisher überplanmäßige Stellen in Planstellen umgewandelt werden.

2.2. Planstellen 2018 nach Bereichen

Im Jahr 2018 verteilen sich die Planstellen wie folgt auf die einzelnen Bereiche der Personalstatistik (II 2):

Bereiche	Beamte	Beschäftigte	Bestand am 31.12.2018
Gesamtverwaltung *	759,00	1.608,73	2.367,73
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) **	19,00		19,00
insgesamt	778,00	1.608,73	2.386,73

*) inkl. Planstellen Jobcenter

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

Abb. 5: Planstellen 2018 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 2018 waren in den einzelnen Bereichen die folgenden überplanmäßigen Beschäftigungen zu verzeichnen.

Bereiche	Ü1 personalwirtschaftliche Einzel- maßnahme	Ü2 vorüber- gehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2018
Gesamtverwaltung	18,62	126,35	2,85	147,82
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) *				
insgesamt	18,62	126,35	2,85	147,82

*) Im Stellenplan werden nur Beamte des Eigenbetriebs geführt.

Abb. 6: Überplanmäßige Beschäftigungen 2018

Erläuterungen:

Ü2

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
01	Stadtkanzlei	1,03
11	Fachbereich Personal und Organisation	1,00
20	Fachbereich Finanzen und Controlling	5,63
25	Fachbereich Zentrale Dienste	1,10
32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen:	
32/S	Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung	3,00
32/01	Bußgeldstelle	6,64
32/02	Gewerbeerlaubnis/-überwachung, Märkte	3,00
32/03	Städtischer Ordnungsdienst	4,00
32/1	Fahrerlaubnisse und Zulassung	1,50
32/20	Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten	2,77
32/3	Bürgerämter	1,20
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	5,70
48	Fachbereich Bildung	5,44
49	Fachbereich Kultur	4,62
53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	4,00
55	Fachbereich Jugend und Soziales:	
55/0	Service und Verwaltung / Projekt	0,38
55/1	Ambulante Erziehungshilfe	0,50
55/3	Kommunales Integrationszentrum	1,00
55/4	Heranziehung Elternbeiträge	0,50
55/4	Sprachförderung	5,50
55/4	Integration	14,27
55/4	plus/Kita	3,00
55/4	zusätzliche Bedarfe durch Ausbau	13,70
55/4	Hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Kitas	1,00
55/6	Erziehungshilfen	2,50
55/7	Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	4,05
61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	0,50
62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster	3,00
65	Fachbereich Gebäudewirtschaft / Objektbetreuung	2,00
69	Umweltamt	6,73
GPR	Digitalisierungsbeauftragter	1,00
Jobcenter	Kommunales Personal im Jobcenter	15,09
OB	Pressestelle	1,00
		126,35

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2018

1.1. Personalwirtschaft

Personalbindung und Personalgewinnung waren auch in 2018 ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Fachkräftemangel und Überalterung der Belegschaft sind Probleme der meisten Kommunen landesweit. Umso wichtiger ist es, sich als attraktiver Arbeitgeber am Wirtschaftsstandort Hagen zu präsentieren und dem Wettbewerb am Arbeitsmarkt Stand zu halten. Die 2018 eingerichtete Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ befasst sich intensiv mit diesem Thema.

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

- **Ausbildung**

In den letzten Jahren konnten die Ausbildungszahlen, insbesondere im Verwaltungsbereich, wesentlich erhöht werden. In 2018 haben 42 Ausbildungskräfte in verschiedenen Berufsausrichtungen ihre Ausbildung bzw. ihr duales Studium begonnen. Darüber hinaus konnten zwei Feuerwehrbedienstete mit einer Weiterqualifizierung für den Verwaltungsbereich beginnen. Die Kooperation mit der Caritas und dem Bildungszentrum des Handels zum Zweck der Ausbildung für den Beruf Kauffrau/-mann für Büromanagement (Prüfung vor der SIHK) wurde fortgesetzt.

Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung bei der Stadt Hagen wird von Auszubildenden genutzt bzw. auch von Ausbildungsinteressierten abgefragt. Im Jahr 2018 konnte erstmalig auch der Wunsch einer Studierenden, das duale Studium „Bachelor of Laws“ im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst, teilweise in Teilzeit durchzuführen, realisiert werden.

Die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von Erziehern wurde fortgesetzt. Abgänge aus dem Jahr 2017 in diesem Bereich konnten durch zusätzliche Einstellungen weitestgehend kompensiert werden. Durch eine enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsschule in Hagen, konnte diese Ausbildung nun am Käthe-Kollwitz-Berufskolleg etabliert werden. Dieses sorgt bei den betreffenden Ausbildungskräften für kürzere Anfahrtswege zur Berufsschule.

Um den Fachkräftenachwuchs für die verschiedenen Bereiche sicher zu stellen, wurden auch Vorbereitungen getroffen, um in den kommenden Jahren entsprechende Ausbildungs- bzw. Studiengänge zu ermöglichen.

So wurden z. B. Kontakte zur Fachhochschule Hamm für das duale Studium „Soziale Arbeit“ geknüpft, um den Start in 2019 sicherzustellen. Erste Überlegungen und Schritte für den Studiengang „Verwaltungsinformatiker“ wurden ebenfalls angestellt, um Fachkräfte zu gewinnen, die sowohl den Verwaltungsbereich kennen, als auch zusätzlich umfangreiche IT-Kenntnisse besitzen. Ein Ausbildungsangebot ist für 2020 bzw. 2021 anvisiert.

Einen Ausbildungsplatz als „Umweltoberinspektor“ anzubieten, ist weiterhin in Planung. Insbesondere aufgrund einer langen Warteliste bei den Schulungsplätzen, konnte die Stadt Hagen noch kein Ausbildungsangebot umsetzen. Für 2021 besteht jedoch die Möglichkeit, zwei Plätze für die Stadt Hagen in Anspruch zu nehmen.

Die in 2017 gestartete Werbekampagne wurde fortgesetzt und erweitert. Für die Einstellung von Ausbildungskräften im Jahr 2019, gingen in 2018 über 1.000 Bewerbungen ein. Mit HVG, Sparkasse, WBH und VHS konnte eine gemeinsame Werbung im Ausbildungsatlas für die Region der Stadt Hagen geschaltet werden. Darüber hinaus wurden die Informationsveranstaltungen für Hagener Schulen intensiviert.

- **Praktika**

Die Stadt Hagen konnte in 2018 ca. 270 Praktika in den verschiedenen Fachbereichen (Jugend und Soziales, Gesundheit, Bücherei, Feuerwehr, handwerklicher Bereich und Verwaltung) anbieten. Die Berufsfelderkundung und der Girls-Day/Boys-Day wurde von vielen Schülern genutzt, um erste Einblicke in die Arbeit der Stadtverwaltung zu erhalten. Die Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen konnte ebenfalls fortgesetzt und somit weitere Exzellenz-Praktika angeboten werden.

- **Qualifizierung**

Im Jahr 2018 konnten mehrere Kollegen weiter qualifiziert werden. Aufgrund von externen Einstellungen wurde insbesondere der Verwaltungslehrgang I (früher Angestelltenlehrgang I) sehr stark nachgefragt. Weitere Qualifizierungen fanden u. a. in den Bereichen Buchführung, Bilanzrecht und Kosten- und Leistungsrechnung statt. Der Lehrgang für die Ausbildungserneuerung wurde von 15 Kollegen begonnen.

- **Allgemeine Personalwirtschaft**

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 im Jahr 2018 insgesamt 34 externe Einstellungen - davon 30 unbefristet - für die Bereiche Markt & Integration, 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. Der kommunale Personalanteil lag zum Jahresende bei 43 %. Die Bundes-

agentur für Arbeit äußerte 2018 den Wunsch, das massive Personalrecruiting der Kommune zu bremsen, um auch eigenen Mitarbeitern die Möglichkeit von Stellenwechseln / Personalentwicklungen anbieten zu können. Diesem Wunsch wurde seitens der Stadt Hagen entsprochen, so dass sich die Erreichung der paritätischen Besetzung auf das Jahr 2020 verschiebt.

Im **Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53)** fand im Bereich Veterinärmedizin erneut unerwartete Fluktuation statt. Die Besetzung der erneut vakanten Stelle kann erst zum 01.04.2019 realisiert werden, so dass es zu personellen Engpässen kam.

Um eine drohende Fluktuation im Bereich der Ärzte zu vermeiden und wettbewerbsfähig bei der Besetzung von Vakanzen zu bleiben, wird seit dem 01.08.2018 eine Facharztzulage gewährt. Eine seit zwei Jahren vakante Stelle im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst konnte zum 01.02.2019 besetzt werden.

Im **Fachbereich Stadtentwicklung-, planung und Bauordnung (61)** stand im Jahr 2018 neben einigen internen Veränderungswünschen und deren Realisierung insbesondere die Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund. Auch wenn einige Stellenausschreibungen zweimal geschaltet werden mussten, konnte im Ergebnis sehr gutes Fachpersonal, insbesondere für den Fachdienst Stadtentwicklung gefunden werden. Insgesamt wurden neun Fachkräfte wie beispielsweise Raumplaner oder Architekten eingestellt. Für den Bereich der Bauordnung gestaltete sich die Suche nach adäquatem Personal schwierig, da zwar Berufseinsteiger nach abgeschlossenem Bachelorstudium bereitstehen, hier jedoch nach einigen Einstellungen von Berufsanfängern im Vorjahr vor allem auch Bewerber mit einschlägiger Berufserfahrung gefunden werden müssen, um die stetige Aufgabenerfüllung im Bereich der Bauordnung weiterhin sicherstellen zu können.

Im **Fachbereich Gebäudewirtschaft (65)** wurden mit mehreren externen Stellenausschreibungen ebenfalls Ingenieure aus dem technischen Bereich gesucht. Insbesondere für die Projektumsetzung von „Gute Schule 2020“ und des Konjunkturpakets III wurden insgesamt sieben Neueinstellungen vorgenommen, die sich inzwischen gut eingearbeitet haben.

Im **Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37)** wurden aufgrund eines erheblichen Anstiegs von Rettungsdiensteinsätzen 14 Stellen für Beschäftigte im Rettungsdienst extern ausgeschrieben und in 2018 (teilweise befristet) besetzt. Vier dieser 14 Stellen waren für Rettungssanitäter vorgesehen, die restlichen zehn Stellen sollten mit Rettungsassistenten bzw. Notfallsanitätern besetzt werden. Da nicht genügend Bewerbungen von Rettungsassistenten bzw. Notfallsanitätern eingingen, wurden diese Stellen befristet zunächst mit Rettungssanitätern besetzt. Die ersten befristeten Verträge enden im Mai 2019.

In der Abteilung 37/3 (Vorbeugender Brandschutz) bestand eine Vielzahl offener Verfahren. Ursache dafür ist u. a., dass im Rahmen der Konjunkturprogramme die Anzahl der Bauvorhaben gestiegen ist, sich der Umfang der Projekte vergrößert und „Eil-Aufträge“ großen Einfluss auf den Arbeitsprozess haben. Oberstes Ziel ist es, die Rückstände abzuarbeiten und schnellere Durchlauf-/Bearbeitungszeiten zu erreichen. Hier wurden personalwirtschaftliche und organisatorische Maßnahmen ergriffen. U. a. wurden zwei neue Stellen eingerichtet (Abteilungsleitung und eine befristete Sachbearbeitung) und es wurden drei Arbeitsplätze in direkter Nähe zu 61/5 im Rathaus II eingerichtet. 37/3 berichtet dem Verwaltungsvorstand regelmäßig über die Entwicklung der Auftragslage.

Der **konzernweite Arbeitsmarkt** wird weiter betrieben, um auch 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 ein dem Konzept entsprechender Katalog zu Personalentwicklungsmaßnahmen veröffentlicht, der ebenso als Broschüre erhältlich ist und regelmäßig aktualisiert wird.

Zielgruppenangebote:

- PE für Beigeordnete mit ihren Fachbereichs- und Amtsleitungen (Führungsebene 1,2,3)
- PE für neue Fachbereichsleiter, Amtsleiter und Abteilungsleitungen (Führungsebene 3 und 4)
- PE für Mitarbeiter, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Abteilungsleitungen (Führungsebene 4)
- PE für Sachgruppen-, Teamleitungen 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

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.

In 2018 haben durch die Mitglieder der AG Info-Veranstaltungen für interessierte Fachbereiche stattgefunden, in denen das BGM vorgestellt wurde und Anregungen für die Praxis mitgenommen wurden.

Vernetzung der Personalentwicklung

Über die oben dargestellten Instrumente und Maßnahmen hinaus gibt es wie bisher weitere Instrumente der Personalentwicklung:

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

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

Ebenso findet ein Austausch mit dem Fachbereich 01 statt, um die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zur Unternehmenskultur in Maßnahmen der Personalentwicklung mit einfließen zu lassen.

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

In 2018 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-, Betriebsleitungen

Führungsebene 4: Abteilungs-, Ressort-, Fach-, Geschäftsbereichsleitungen

Führungsebene 5: Sachgruppenleitungen, Teamleitungen

Führungsebene 6: Gruppensachbearbeiter, Kita-Leitungen

Come together - Führungsforum für die Führungsebene 1,2 und 3

Dieses Format richtet sich gezielt an die Entscheidungsträger der Stadt Hagen: an den Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichs- und Amtsleitungen. Veranstaltungen mit wechselnden Referenten zu Führungsthemen wurden in 2018 nicht nachgefragt. Einige Mitglieder dieser Führungsebene nehmen das angebotene Einzelcoaching in Anspruch. Für 2019 ist eine Aktivierung dieses Formats geplant.

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

Gem. § 38 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.

Auf dieser Basis wurden nach erfolgtem Auswahlverfahren 13 Mitarbeiter zur Modularen Qualifizierung zugelassen. Drei Mitarbeiter haben diese in 2018 abgeschlossen.

- **Personalentwicklung für die Führungsebene 4**

Kollegiale Beratungsgruppen:

Seit der ersten gelungenen Auftaktveranstaltung in 2012 bestehen inzwischen unter Begleitung der Personalentwicklung 4 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 2018 hat eine Gruppe der Führungsebene 4 an einer Impulsveranstaltung teilgenommen. Der Bedarf der Zielgruppe ist damit zunächst gedeckt, so dass in 2019 dieses Format nicht erneut ausgeschrieben wird.

Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4

(Fachbereichs-/Amts- und Abteilungsleitungen 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 im Rahmen des Wissensmanagements die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist eine Qualifizierungsanalyse durch den Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil. Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung der am PE-Prozess Beteiligten externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt.

Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungscoachings, die in fünf bis zehn Einzel-

terminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln. Ca. 19 Mitarbeiter werden hier jährlich unterstützt. In 2018 nahmen davon sechs Führungskräfte internes Führungscoaching in Anspruch.

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

Bausteinprogramm 1

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

Follow-up Tag zum Bausteinprogramm 1

Seit dem Jahrgang 2010 gibt es darüber hinaus einen „follow-up“-Tag zur Reflexion der Erkenntnisse nach Ablauf eines Jahres.

Praxis-Workshops zum Bausteinprogramm 1

Seit 2018 werden zusätzlich 2 x jährlich eintägige Praxis-Workshops zum Bausteinprogramm angeboten. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Stadt Hagen und zur nachhaltigen Wissenssicherung nimmt hieran jeweils eine gemischte Gruppe von 18 Mitarbeitern teil. Die gemischte Gruppe entsteht durch die Abweichung vom Jahrgangsprinzip. Das heißt: jeder, der seit 2010 am Bausteinprogramm teilgenommen hat, ist teilnahmeberechtigt. Die Auswahl erfolgt bei Überbuchung per Losverfahren.

Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“

Das Bausteinprogramm 2 zielt auf eine Erweiterung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse unter dem Dachthema „Gesundes Führen“. Daher ist die vorherige Teilnahme am Bausteinprogramm 1 auch Voraussetzung. In 3 x 2 Tagen werden Themen zur eigenen Gesundheit als Führungskraft sowie zur Gesundheit der Beschäftigten vermittelt.

In 2018 hat dieses Programm zum ersten Mal mit 14 Teilnehmern erfolgreich stattgefunden. Auf Wunsch der Teilnehmer wurde im Anschluss noch eine halbtägige Veranstaltung mit internen Experten ergänzt.

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.

In 2018 wurden die Beamtinnen und Beamten dem 3-Jahresrhythmus entsprechend wieder beurteilt. Für 2019 ist die Überarbeitung des Beurteilungswesens geplant.

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 mentorialer 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 Mitarbeiter mit engem Kunden- und Bürgerkontakt

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

- Exzellenzprogramm**

Auch in 2018 wurden für 18 Teilnehmer in der Reihe „Exzellenzprogramm - persönliche Kompetenz“ in 3 x 2 Tagen Inhalte zu den Themen Gesprächskompetenz, Medienkompetenz und Moderationskompetenz vermittelt. Beschäftigte, 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 2018 hat der Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) 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.

Es finden jährlich statt:

- Interreligiöse Kompetenztouren für Mitarbeiter und Auszubildende
- Vorträge eines Islamwissenschaftlers im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms
- Workshops zum Umgang mit Diversity

- **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. Mit dem Ziel ALLE Mitarbeiter des FB 32 regelmäßig zu schulen nahmen die ersten 60 in 2018 an diesem Format teil. Ebenfalls wurden alle Kita-Leitungen (55/4) diesbezüglich geschult. Als Referenten sind zwei aktive Polizeibeamte (Hauptkommissare) 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 1,5 interne Mitarbeiter des Fachbereichs Personal und Organisation - Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (seit Oktober 2018: 2,5 MA) mit entsprechender Qualifikation dieses Portfolio darstellen.

Auslösende Themen sind bei den Einzel- und Gruppenberatungen: Konflikte, persönliche Unzufriedenheit, Überlastung, Kompetenzerweiterung und Supervisionsanliegen.

Als Beispiele können genannt werden:

- Beratung und Abstinenzunterstützung für 6 Personen mit dem Themenkreis „Abhängigkeit“
- Konfliktklärung/Mediation bei fünf Teams/Gruppen mit jeweils mehreren Beratungsterminen

In 2018 wurden 150 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 431 Teilnehmern nachgefragt sowie 380 Einzeltermine mit 86 Teilnehmern.

Der Fachbereich Jugend und Soziales (55) wird von einem eigenständigen Personalentwickler betreut und führt dort ebenfalls Einzel- und Gruppenberatungen durch.

1.2.6. Grundlehrgang für Auszubildende der Berufsfeuerwehr

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 vom Fachbereich Personal und Organisation in 2018 durch einen Personalentwickler mit 16 Unterrichtsstunden zu den o. g. Themen unterstützt.

Ebenfalls wurde für 29 Führungskräfte der Berufsfeuerwehr eine Klausurtagung inhaltlich geplant und organisiert.

1.2.7. BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)

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:

Infoveranstaltungen (Vorträge im Vormittagsbereich, 2 Stunden in der Arbeitszeit)

Datum	Thema	TN
29.01.2018	Life Kinetik	44
10.12.2018	Vortrag zum Thema „Schlafstörungen und Medikamentensucht“	48
12.12.2018	Vortrag zum Thema „Ernährung, Herz-Kreislauf“	51

Seminare/Workshops

Datum	Thema	TN
Juni - Dez. 2018	Entspannungstraining	15
04.10.2018	Gesund und bewusst bewegen am Arbeitsplatz	13

Ganzjährige Angebote

Datum	Thema	TN
Jan. - Juni 2018	bewegte Mittagspause im Rathaus I	19
Aug. - Dez. 2018		12
Jan. - Juni 2018	bewegte Mittagspause im Rathaus II	13
Aug. - Dez. 2018		12
seit Juni 2017	Lauftreff Hengsteysee	5 - 10

Aktionen

Datum	Thema	TN
26.04.2018	Firmenlauf	63
12.12.2018	Cardioscan	12

Besondere Veranstaltungen

Datum	Thema	TN
17.04.2018	Gesundheitstag	ca. 400

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 in 2018 erstmals die geplante Bausteinreihe 2 durchgeführt, die sich dem Dachthema „Gesundes Führen“ widmet. Hier wurde 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 rundeten die Veranstaltungsreihe ab. Das Feedback der Teilnehmer war so groß, dass es noch in 2018 eine Tagesveranstaltung zur praktischen Umsetzung der Anregungen im Arbeitsalltag mit internen Referenten gab.

Durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) wurden Info-Veranstaltungen zum BGM in den Fachbereichen durchgeführt. Ziel war hier sowohl die Informationsverbreitung und eine Bewusstseinsschärfung zum Thema „Gesund am Arbeitsplatz“ als auch Anregungen aus dem Dialog mit Beschäftigten aus den unterschiedlichen Fachbereichen einzusammeln, die von der AG BGM zukünftig umgesetzt werden.

- Arbeitsschutzmanagement**

Durch die Arbeitssicherheit wurden ganzheitliche Arbeitsplatzberatungen und Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Im Berichtsjahr 2018 wurden die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung, die als Pilot für die WBH durchgeführt wurde, vorgestellt.

- Arbeitsprozessmanagement**

Die seit 2017 aktive Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ unter Federführung der Organisationsentwicklung hat erste Ergebnisse präsentiert: ein Leitfaden für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern steht zur Verfügung und eine Willkommensmappe. Beides findet sich auch im Intranet unter „Neu bei uns“.

Der durch die Organisationsentwicklung erarbeitete Musterplan zu einem einheitlichen Geschäftsverteilungsplan ist erstellt. Die guten Erfahrungen des als Pilot fungierenden Fachbereichs Personal und Organisation werden nun auf die Gesamtverwaltung übertragen. Ziel sind einheitliche klare Strukturen und Aufgabenbeschreibungen.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 167 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 2018 wurden 119 Mitarbeiter schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 133 Beratungsgesprächen für 31 Personen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

Bei weiteren 61 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

Lediglich 27 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 allen 31 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 2018 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden bereits oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeiter mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

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

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

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

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

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009

Bereich	Bestand am 31.12.						Entwicklung	in Prozent
	2008	..	2011	...	2015	..	2018	
Gesamtverwaltung	2.233,64	100 %	1.890,93	84,66 %	1.599,82	96,79 %	2.161,92	-71,72 ↘
	76,96		84,64		77,93		80,47	
	383,01		109,98 %		101,26 %		104,56 %	
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	100 %		367,54	95,96 %	355,16	0,00 %	0,00	3,51 ↗ 4,56 %
	100 %		92,73 %		92,73 %		0,00 %	
	2.693,61		2.343,11		2.032,91		2.242,39	
bis einschl. 2015: Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	100 %		75,47 %		75,47 %		-383,01 ↘	-100,00 %
	100 %		86,99 %		83,25 %		-451,22 ↘	
insgesamt								-16,75 %

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	3.107	..	2.754	...	2.403	..	2.625	-482	↘	-15,51 %
--------------------	-------	----	-------	-----	-------	----	-------	------	---	----------

Abb. 7: Stammkräfte insgesamt in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2008 bis 2018 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 wurde der bisherige Eigenbetrieb "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zurückgeführt. Ein separater Ausweis entfällt ab diesem Zeitpunkt.

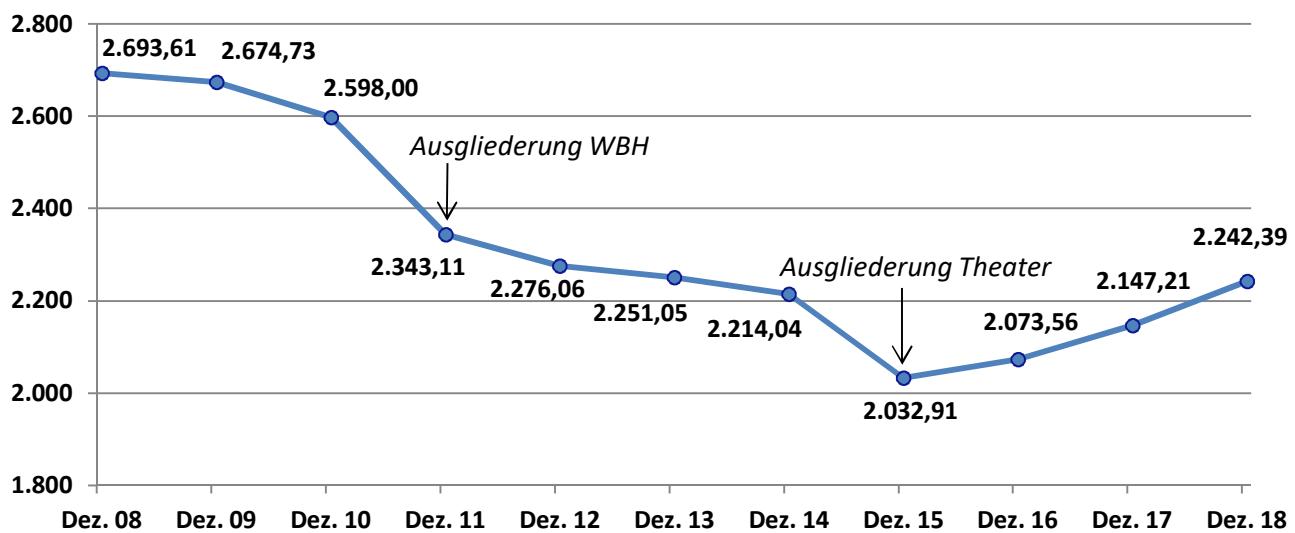


Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in VZK insgesamt seit dem 31.12.2008

Die in der obigen Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als **Startniveau (= 100 %)** festgelegten Jahresbeginn 2009.

Insgesamt ist **bezogen auf die Startbasis** ein deutlicher Personalabbau erkennbar. Dies und die erheblichen Schwankungen in den Personalbestandszahlen 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 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) wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der 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 Verwaltung führte dies zu einem deutlichen Personalzuwachs, die Gesamtbeschäftigung blieb jedoch durch diese Verschiebung im Wesentlichen unberührt. Darüber hinaus war ein geringer Zuwachs um 2 % zu verzeichnen. Seit 2017 setzt sich der Anstieg im Personalbestand sukzessiv fort.

Die insgesamt gesunkenen Beschäftigungszahlen korrespondierten bislang grundsätzlich mit der demografischen Entwicklung in Hagen (gem. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort Statistik, Stadtforschung und Wahlen – 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. Ab 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. 2018 ist ein geringer Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen, 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	2018
It. Fortschreibung Basis Volkszählung 1987	193.979	191.558	190.509	189.240	187.810	186.465	*				
It. Einwohnermelde- register	195.826	193.474	191.986	190.883	189.955	189.379	190.448	193.504	194.778	195.182	194.879
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	-303
	-0,90 %	-1,20 %	-0,77 %	-0,57 %	-0,49 %	-0,30 %	0,56 %	1,60 %	0,66 %	0,21 %	-0,16 %
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	-947	
	-1,20 %	-1,96 %	-2,52 %	-3,00 %	-3,29 %	-2,75 %	-1,19 %	-0,54 %	-0,33 %	-0,48 %	

***) 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. 9: Bevölkerungsentwicklung seit 2008

2.1.1.2. Entwicklung in 2018

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte im Berichtsjahr gestiegen.

In der Gesamtverwaltung hat sich der Personalbestand in 2018 erhöht. Aufgrund des hohen Personalabbaus der vergangenen Jahre, der verringerten Ausbildungszahlen 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 erheblicher Teil der externen Einstellungen (30 %) resultiert außerdem aus der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil im Jobcenter sukzessive bis zur Parität zu erhöhen.

Auch beim HABIT überwiegen die Zugänge. Drei ehemalige Auszubildende und ein bisher befristet Beschäftigter wurden in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Neben einem kündigungsbedingten Abgang wechselten zwei Beschäftigte in die Gesamtverwaltung.

Bereich Stammkräfte*	Bestand am 31.12.2017	Zugänge bis 31.12.2018	Abgänge bis 31.12.2018	Bestand am 31.12.2018	Entwicklung bis 31.12.2018	in Prozent
Gesamtverwaltung	2.067,95	227,73	-133,76	2.161,92	93,97 	4,54%
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	79,26	4,33	-3,12	80,47	1,21 	1,53%
insgesamt	2.147,21	232,06	-136,88	2.242,39	95,18 	4,43%

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 10: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2018

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

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

2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2009

		Bestand zum 31.12.2008 in VZK	
		2.233,64	
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	203,57	-142,85	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	186,21	-278,42	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	416,10	-487,53	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	350,68	-186,26	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	296,45	-43,48	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	152,39	-251,01	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-236,61	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-40,96	Tod
		-10,00	Stammdatenbereinigung 2009
Summe Zugänge	1.605,40	-1.677,12	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
	2.161,92		

Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2009

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

Verteilung der Zugänge in Prozent

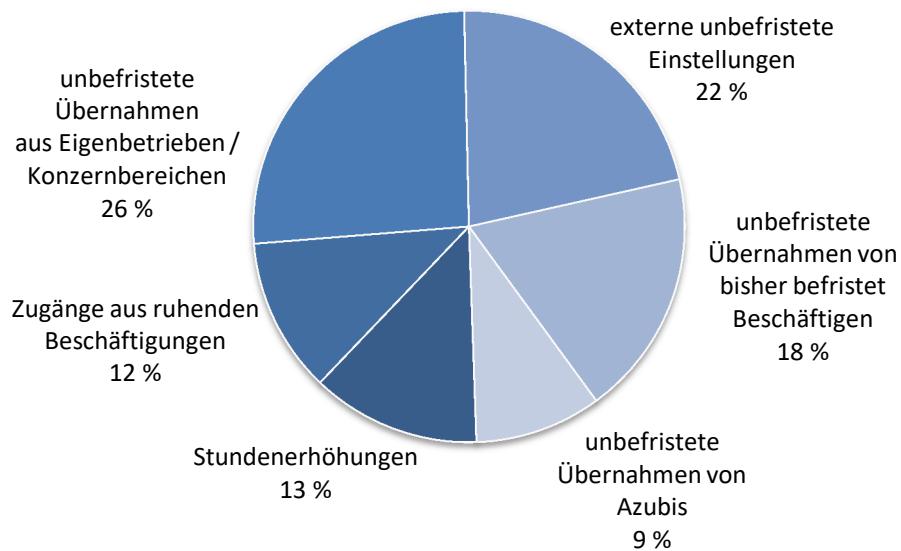


Abb. 12: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2009

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigungen) sind mit insg. 49 % zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 26 % Übernahmen aus dem Konzernbereich. Hier hatte 2016 die Rückführung der GWH zu einer erheblichen Erhöhung des prozentualen Anteils geführt, zuvor lag dieser bei nur 9 %.

25 % aller Zugänge bilden Rückkehrer (aus bestehenden, aber inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 186 VZK, jedoch ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

Verteilung der Abgänge in Prozent

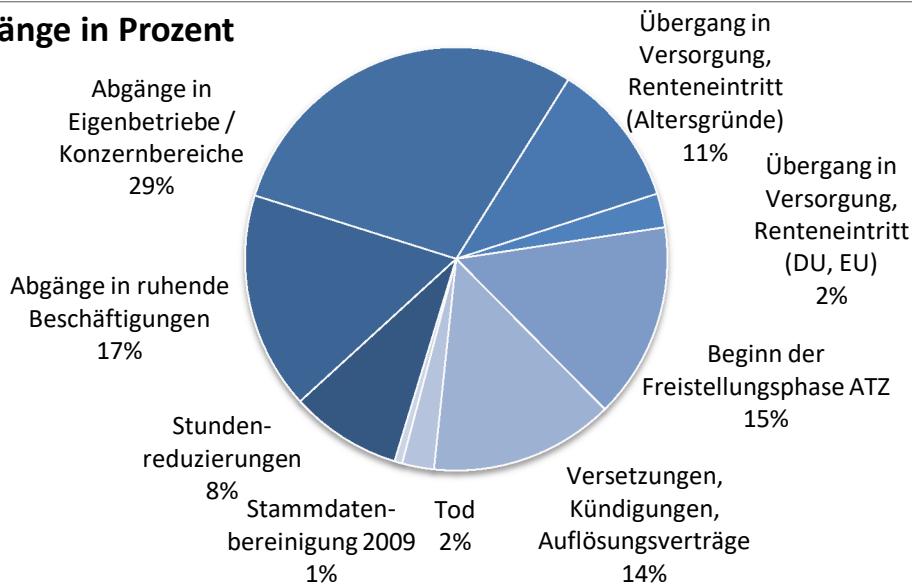


Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2009

11 % der Abgänge betreffen altersbedingte Übergänge in die Versorgung bzw. Renteneintritte, weitere 2 % entfallen auf dauerhafte Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuation eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. So machen die Übergänge in die ATZ-Freistellungsphase insg. 15 % aller Abgänge seit 2009 aus. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationsteigerung ist seit 2013 nicht mehr vorgesehen. Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen, das letzte endet voraussichtlich im Jahr 2021. Aktuell befinden sich noch 54 Beschäftigte in der Freistellungsphase des Blockmodells, sieben Personen nutzen das Teilzeitmodell.

14 % aller Beschäftigungsverhältnisse endeten seit 2009 durch Versetzungen, Kündigungen und Auflösungsverträge.

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.

Ein Viertel aller Abgänge entfällt auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind diese Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den rd. 421 VZK stehen im gleichen Zeitraum knapp 390 VZK an Zugängen von Rückkehrern und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Zurzeit überwiegen damit noch die temporären Abgänge, eine Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von Beschäftigungen ist aber nicht auszuschließen.

2.1.2.2. Fluktuation in 2018

		Bestand zum 31.12.2017 in VZK		
		2.067,95		
Zugänge		VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen		18,66	-14,55	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen		12,38	-34,86	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen		9,24	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen		101,92	-32,37	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten		66,63	-4,95	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis		18,90	-1,50	Beginn der Freistellungsphase ATZ
			-42,33	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
			-3,20	Tod
Summe Zugänge		227,73	-133,76	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
		2.161,92		

Abb. 14: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2018

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 2018 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 196,69 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. Fast 30 % aller Neueinstellungen erfolgten im Jobcenter. Hier wurde vor dem Hintergrund der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil sukzessive bis zur Parität zu erhöhen, weiter erheblich aufgestockt. Weitere knapp 19 % der externen Einstellungen betreffen den Fachbereich Jugend und Soziales (55), insbesondere Sozialarbeiter wurden hier eingestellt. Zum Stellenplan 2018 wurden im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Rettungsbedarfsplans Mehrstellen für Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst eingerichtet, um die vorgeschriebenen Reaktionszeiten einhalten zu können. Mit der Besetzung der Stellen wurde im zweiten Quartal begonnen. Darüber hinaus wurden auch andere Vakanzen im feuerwehrtechnischen Dienst geschlossen. Auf das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) entfallen rd. 16 % der externen Einstellungen.

2018 wurden auch deutlich mehr Auszubildende unbefristet übernommen als in Vorjahren. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war im Zeitraum 2008 bis 2012 um rund 65 % stark zurückgegangen, in den Jahren 2010 und 2011 wurden z. B. überhaupt keine Auszubildenden für den Verwaltungsbereich eingestellt. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefstand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse - insbesondere auch im nicht-technischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder deutlich gestiegen. Dies schlägt sich 2018 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Azubis nieder.

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

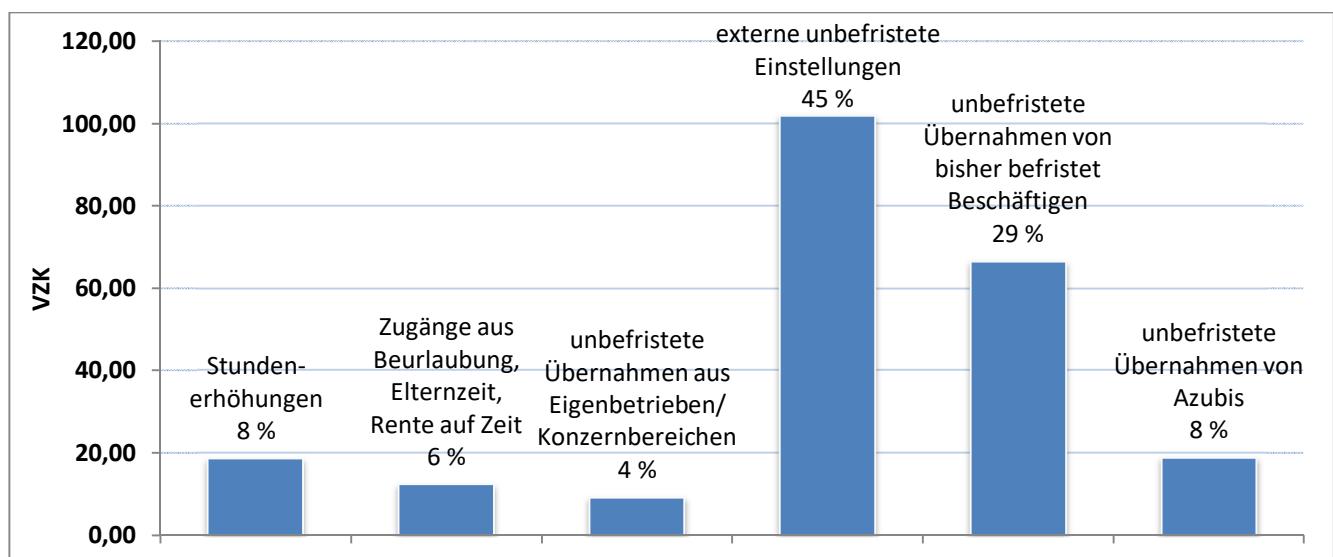


Abb. 15: Zugangsgründe 2018 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

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

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2009		in Prozent
Gesamtverwaltung	26,64	↗	22,63 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-42,85	↘	-100,00 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-1,00	↘	-33,33 %
insgesamt	-17,21	↘	-10,52 %

Abb. 16: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2009

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.12	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18			Entwicklung ggü. Vorjahr		in Prozent
				befr. Beschäftigte	Aushilfen	insg.			
Gesamtverwaltung	117,74	126,19	157,50	136,57	7,81	144,38	-13,12	↘	-8,33 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	42,85	15,19							
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	3,00	5,00	4,00	2,00		2,00	-2,00	↘	-50,00 %
insgesamt	163,59	146,38	161,50	138,57	7,81	146,38	-15,12	↘	-9,36 %

Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2018

In Summe der VZK ist der Umfang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr gesunken. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2018 auch vielfach neue befristete Einstellungen.

	Bestand zum 31.12.2017 in VZK		
	149,00		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	12,59	-10,34	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	2,00	-2,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	73,69	-66,63	unbefristete Übernahmen
		-21,74	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	88,28	-100,71	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
	136,57		

Abb. 18: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2018

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

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

Zum 31.12.2018 waren fast 60 % aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Besonders betroffen ist hier mit gut drei Vierteln wiederum der Kita-Bereich (55/4). Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

Die Anlage 2 zeigt auf, in welchen Bereichen derzeit befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

(Auszubildende, Praktikanten, BFD)

Bereiche	Bestand am 31.12.08	Bestand am 31.12.12	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18				Entwicklung ggü. Vorjahr		in Prozent
				Auszubildende	Praktikanten	BFD	insg.			
Gesamtverwaltung	170	72	111	78	13	24	115	4	↗	3,60 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	2	2	0							
Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)	11	2	8	8			8	0	-	0,00 %
insgesamt	183	76	119	86	13	24	123	4	↗	3,36 %

Abb. 19: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2018

Im Berichtsjahr ist die Zahl der besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung gestiegen. Schon in den letzten Jahren hatten die Bereiche Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst zwar wieder Zuwächse zu verzeichnen, insgesamt liegen die Zahlen aber immer noch deutlich unter den Ausgangswerten.

Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum 31.12.											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Azubis	105	102	68	38	37	41	54	44	47	66	78
Praktikanten	42	47	23	28	25	22	28	25	23	22	13
Zivis/BFD/FSJ	23	20	17	10	10	17	24	19	24	23	24
gesamt	170	169	108	76	72	80	106	88	94	111	115
Veränderung ggü. Vorjahr	-0,59%	-36,09%	-29,63%	-5,26%	11,11%	32,50%	-16,98%	6,82%	18,09%	3,60%	
Veränderung insgesamt seit 2008	-0,59%	-36,47%	-55,29%	-57,65%	-52,94%	-37,65%	-48,24%	-44,71%	-34,71%	-32,35%	

Abb. 20: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2009

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

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen ist seit 2008 bis 2012 um mehr als 65 % 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 Ausbildungsschluss 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 gehobenen Verwaltungsdienst 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 Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass nach dem Tiefstand 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 wieder mehr Ausbildungsverhältnisse geschlossen. U. a. wurde der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur“ in das Ausbildungsangebot aufgenommen. Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich 2017 deutlich fort, mehr als 30 neue Azubis wurden eingestellt. Erstmals konnte die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erziehern angeboten werden. Auch in 2018 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nichttechnischen Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Neu hinzu kamen außerdem ein Brandoberinspektor-Anwärter und ein Bauoberinspektor-Anwärter. Im diesjährigen Einstellungsjahrgang sollen 50 Ausbildungs- bzw. Studienplätze besetzt werden. Erstmals wird das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. Außerdem werden Ausbildungen zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie zum Tierpfleger angeboten.

Bereich	Anzahl Auszubildende zum 31.12.										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtverwaltung	105	102	68	38	37	41	54	44	47	66	78
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	8
	118	115	77	43	41	46	61	52	54	74	86
Veränderung ggü. Vorjahr	-2,54%	-33,04%	-44,16%	-4,65%	12,20%	32,61%	-14,75%	3,85%	37,04%	16,22%	
Veränderung insg. seit 2008	-2,54%	-34,75%	-63,56%	-65,25%	-61,02%	-48,31%	-55,93%	-54,24%	-37,29%	-27,12%	

Abb. 21: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2008

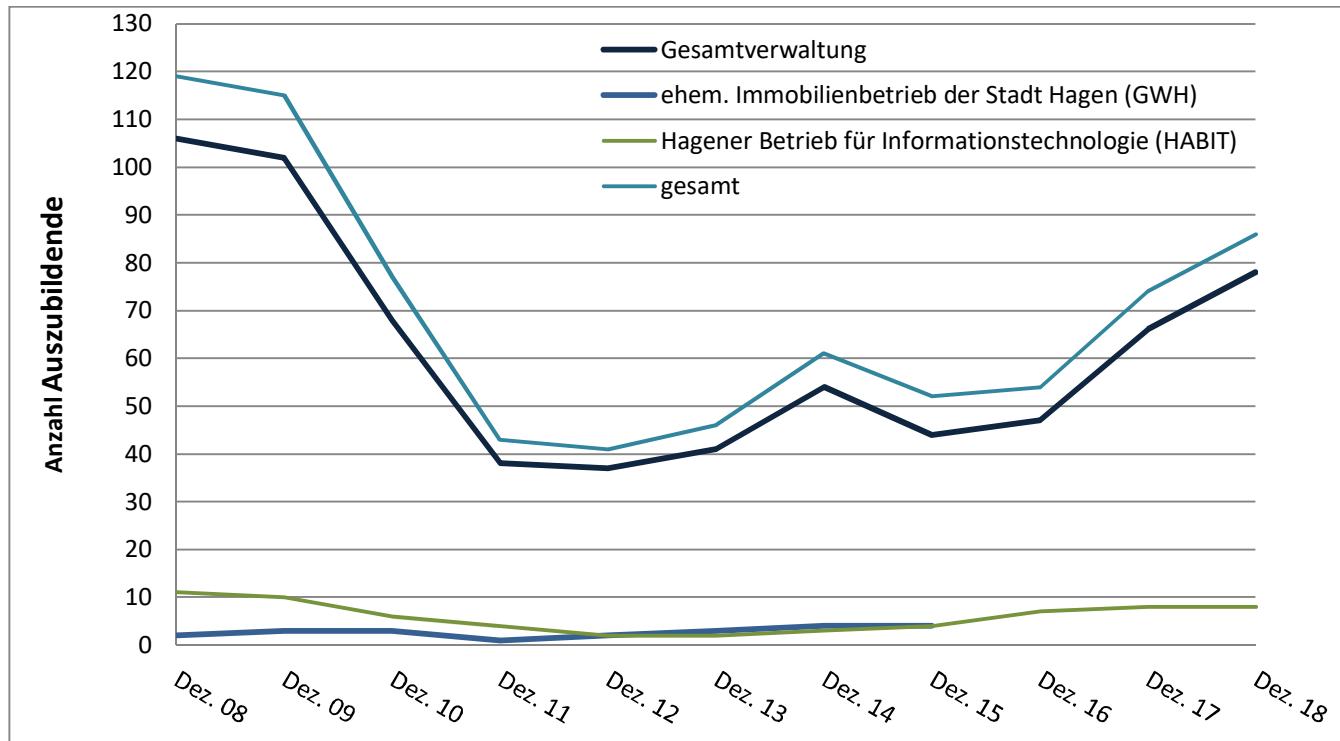


Abb. 22: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2008

In den Einstellungsjahren 2020 und 2021 sollen nach jetzigem Stand wiederum jeweils rund 50 Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich sowie im feuerwehrtechnischen Dienst, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich besetzt werden. Darunter sind auch neue Angebote von dualen Studiengängen (Bachelor Verwaltungsinformatiker und Umwelt-oberinspektor).

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 16 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in den Bereichen Verwaltung, Feuerwehr, IT, Handwerk, Soziales und Technik aus.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfz.
nichttechnischer Verwaltungsdienst		
Verwaltungsfachangestellter	26,75	27
Bachelor of Arts	10,00	10
Bachelor of Laws	9,85	10
gewerblich-technischer Bereich		
Amt für Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	13,00	13
Brandoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Stadtbücherei		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatlich anerkannter Erzieher	5,00	5
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker	2,00	2
Vermessungsoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Bauzeichner (Hochbau)	1,00	1
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
	77,60	78

HABIT	VZK	Kopfz.
Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker (Systemintegration)	4,00	4
	8,00	8

Abb. 23: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2018

2.1.4. Gesamtpersonal

2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen

Nachfolgend werden alle zuvor dargestellten Personalbestandszahlen des Berichtsjahres (Stammkräfte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse) zusammengeführt, um einen Überblick über den Gesamtpersonalkörper der Stadt Hagen und ihres Eigenbetriebs zu vermitteln. Ausgewiesen werden hier nachrichtlich auch die zum Berichtsstichtag bestehenden nicht-aktiven Beschäftigungsverhältnisse.

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.161,92	2.543	80,47	82	2.242,39	2.625
Befristete	136,57	180	2,00	2	138,57	182
Aushilfen	7,81	23	0,00	0	7,81	23
Azubis	77,60	78	8,00	8	85,60	86
Praktikanten	12,51	13	0,00	0	12,51	13
BFD	24,00	24	0,00	0	24,00	24
	2.420,41	2.861	90,47	92	2.510,88	2.953

davon:

Beamte	591,42	625	16,93	17	608,35	642
Tarifbeschäftigte	1.828,99	2.236	73,54	75	1.902,53	2.311

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	48,78	53	1,00	1	49,78	54
ruhende Besch.	85,65	116	0,00	0	85,65	116
	134,43	169	1,00	1	135,43	170

davon:

Beamte	24,44	27	1,00	1	25,44	28
Tarifbeschäftigte	109,99	142	0,00	0	109,99	142

Abb. 24: Gesamtpersonalzahlen 2018

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

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

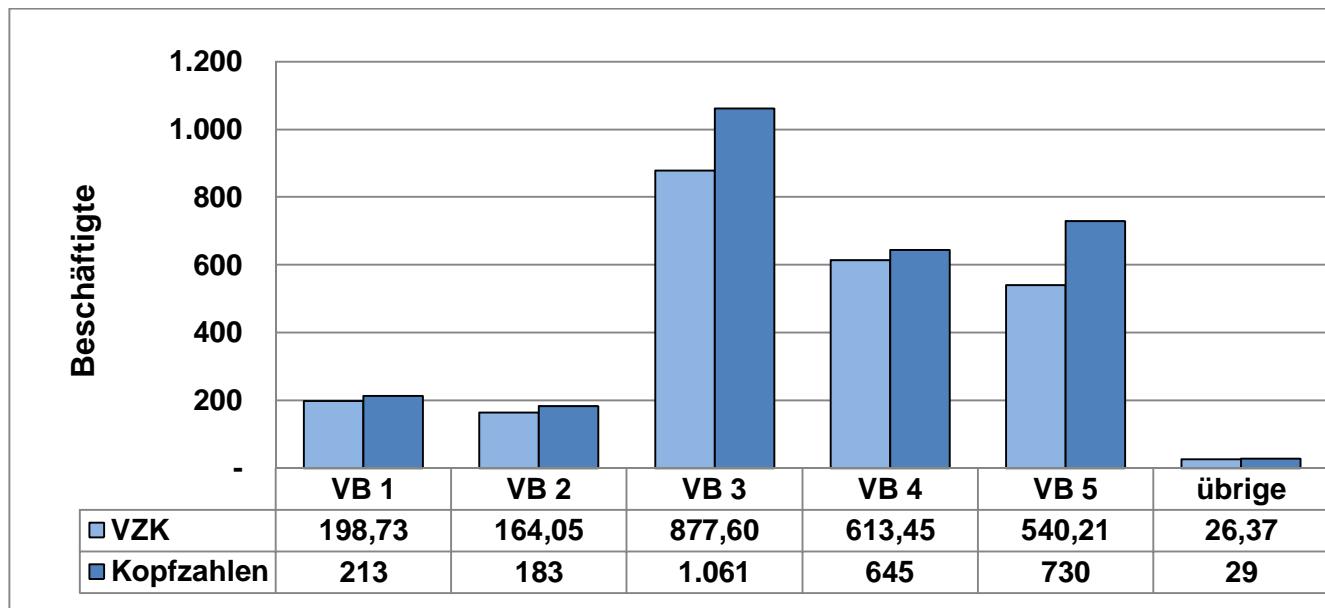


Abb. 25: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

OB/B	Büro des Oberbürgermeisters
01	Stadtkanzlei
FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
14	Rechnungsprüfungsamt
OB/SchwbV	Schwerbehindertenvertretung*
DSB	Behördlicher Datenschutz*
OB/GB	Gleichstellungsstelle*
GPR	Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste

FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
FB 25	Fachbereich Zentrale Dienste

VB 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur

FB 48	Fachbereich Bildung
FB 49	Fachbereich Kultur
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales Jobcenter

VB 4	Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt
30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
69	Umweltamt
VB 5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

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

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Die Bereiche Verwaltung, Technik und Vorbeugung zählen hier nicht zu. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
Stammkräfte	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Beamte	144,00	144	82,00	82	226,00	226
Tarifbeschäftigte			10,27	11	10,27	11
Befristete (Tarif)			6,71	8	6,71	8
	144,00	144	98,98	101	242,98	245
Azubis					14,00	14

Abb. 26: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2018

Lediglich drei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 19 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei der weiblichen und einer der männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten in Teilzeit. Unter den 14 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

2.1.5.2. Kindertagesstätten

In den 23 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	143,54	168	43,86	53	4,27	19	191,67	240
Befristete	38,92	51	19,23	29	0,54	3	58,69	83
	182,46	219	63,09	82	4,81	22	250,36	323
Azubis							5,00	5
Praktikanten							10,00	10

Abb. 27: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2018

Lediglich sieben - vollzeitbeschäftigte - Erzieher sind männlich, außerdem zwei Praktikanten. In den Tagesstätten arbeiten somit zu mehr als 97 % Frauen, davon 42 % in Teilzeit.

Etwa drei Viertel aller Mitarbeiter sind unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigung erforderlich. Diese sind vielfach bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie

die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

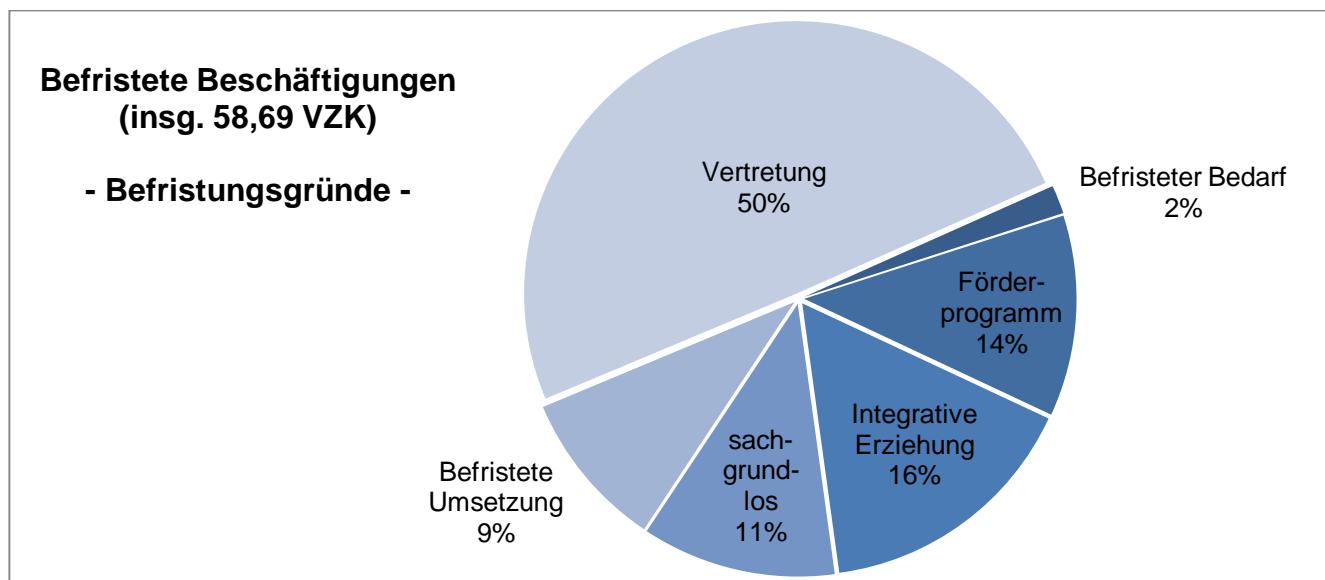


Abb. 28: Befristungsgründe im Kita-Bereich

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	93,73	96	136,02	273	229,75	369
Befristete			0,51	1	0,51	1
Aushilfen			7,81	23	7,81	23
	93,73	96	144,34	297	238,07	393

Abb. 29: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2018

Rund 94 % der Objektbetreuer sind männlich, nur drei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind knapp 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

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 Gesamtverwaltung. 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 vollzeitverrechneten 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 Personalabgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl aller 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. Seit 2017 ist der Personalkörper zwar weiter gewachsen, aktuell sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen aber immer noch um 4 % geringer als 2008.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / vollzeitverrechnet

Bereich	Gesamtverwaltung										
	31.12.2008	.	.	31.12.2011	.	.	31.12.2014	.	.	31.12.2017	31.12.2018
Stammkräfte	2.233,64			1.890,93			1.785,98			2.067,95	2.161,92
Befristete	105,64			111,27			122,01			149,00	136,57
Aushilfen	12,10			6,50			6,14			8,50	7,81
Azubis	105,00			38,00			53,50			65,50	77,60
Praktikanten	42,00			28,00			28,00			20,53	12,51
Zivis/BFD/FSJ	23,00			10,00			24,00			23,00	24,00
	2.521,38			2.084,70			2.019,63			2.334,48	2.420,41
Veränderung seit 2008				-17,32 %			-19,90 %			-7,41 %	-4,00 %

Abb. 30: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2008 bis 2018 ist im Anhang dargestellt.

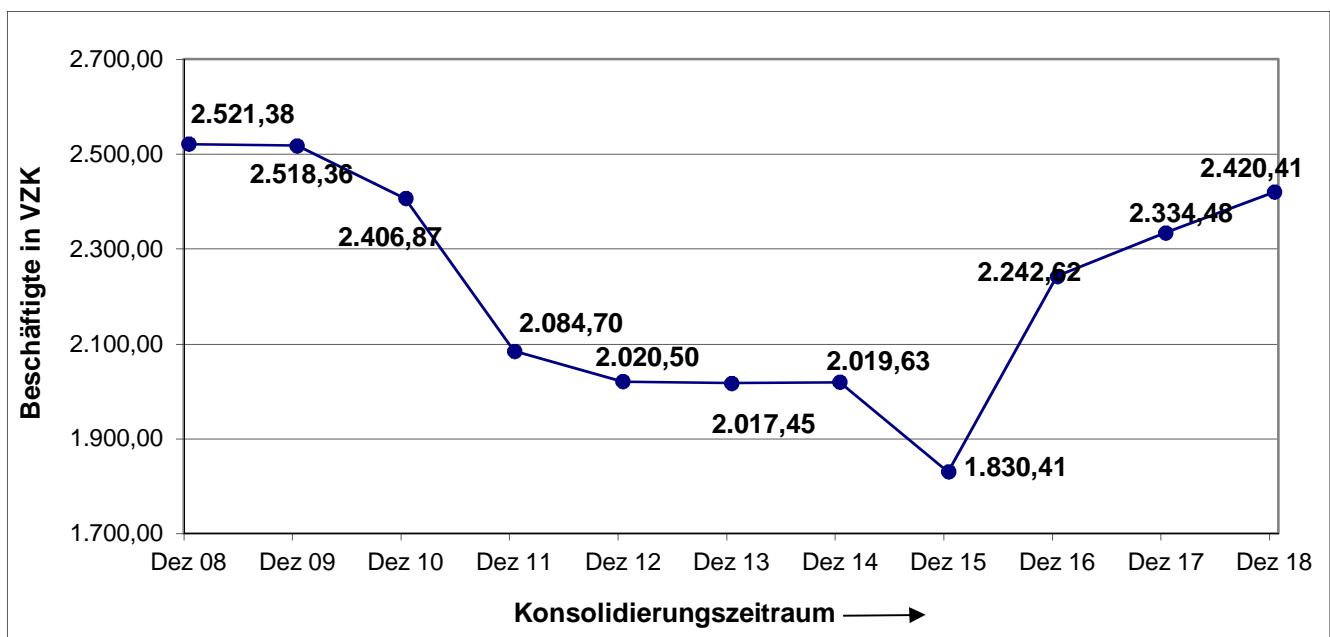


Abb. 31: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2009 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Im Berichtsjahr wurden erstmals seit 2008 wieder mehr Personen beschäftigt.

Bereich	Gesamtverwaltung							
	31.12.2008	..	31.12.2011	..	31.12.2014	..	31.12.2017	31.12.2018
Stammkräfte	2.486		2.121		2.001		2.444	2.543
Befristete	135		142		160		191	180
Aushilfen	31		14		13		26	23
Azubis	105		38		54		66	78
Praktikanten	42		28		28		22	13
Zivis/BFD/FSJ	23		10		24		23	24
	2.822		2.353		2.280		2.772	2.861
Veränderung seit 2008			-16,62 %		-19,21 %		-1,77 %	1,38 %

Abb. 32: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2008 bis 2018.

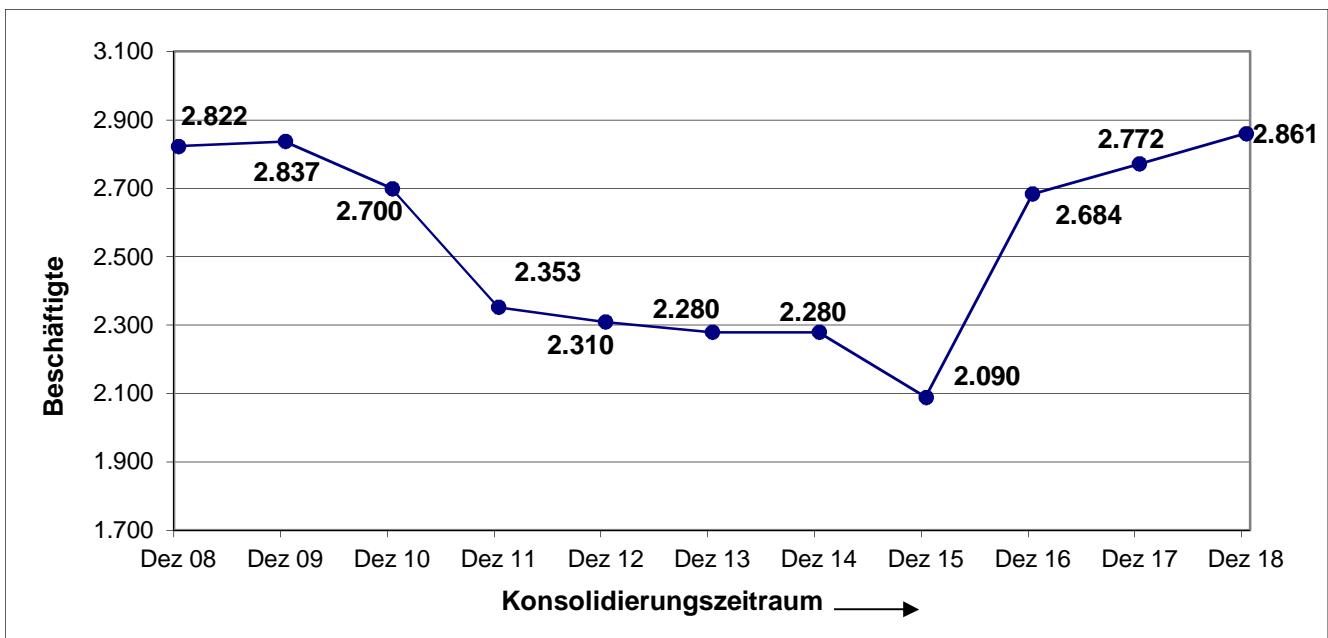


Abb. 33: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.2.3. Entwicklung in 2018

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

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2017	12/2018	absolut	in %	12/2017	12/2018	absolut	in %
	2.334,48	2.420,41	85,93	4 %	2.772	2.861	89	3 %
Stammkräfte	2.067,95	2.161,92	93,97	5 %	2.444	2.543	99	4 %
Befristete	149,00	136,57	-12,43	-8 %	191	180	-11	-6 %
Aushilfen	8,50	7,81	-0,69	-8 %	26	23	-3	-12 %
Azubis	65,50	77,60	12,10	18 %	66	78	12	18 %
Praktikanten	20,53	12,51	-8,02	-39 %	22	13	-9	-41 %
BFD	23,00	24,00	1,00	4 %	23	24	1	4 %

Abb. 34: Entwicklung des Personalbestands 2018

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 89 Personen bzw. rd. 86 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 Gesamtverwaltung ist im Berichtsjahr gestiegen, die Zahl der befristet Beschäftigten und der Aus-

hilfen ging dagegen zurück. 2018 wurden bei 76 Beschäftigungsverhältnissen im Gesamtumfang von 66,63 VZK Entfristungen vorgenommen. Allein im Kita-Bereich (55/4) profitierten davon 19 Beschäftigte. Auch 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 wurden jetzt entfristet. Im ASD (55/6) und der Schulsozialarbeit (55/3) wurden ebenfalls Entfristungen vorgenommen. Insgesamt werden so mehr als 20 Mitarbeiter unbefristet weiterbeschäftigt. Von den 112 Neueinstellungen (101,92 VZK) erfolgten allein 30 im Jobcenter. Hier wird der kommunale Personalanteil immer noch erheblich aufgestockt, die paritätische Besetzung soll 2020 erreicht werden. Weitere 23 Einstellungen gab es im Fachbereich Jugend und Soziales (55), davon rund die Hälfte als Sozialarbeiter. Insgesamt 16 Neueinstellungen betrafen das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37). Zum Stellenplan 2018 wurden im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Rettungsbedarfsplans Mehrstellen für Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst eingerichtet, um die vorgeschriebenen Reaktionszeiten einhalten zu können. Darüber hinaus wurden auch andere Vakanzen im feuerwehrtechnischen Dienst geschlossen. Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

Neben den unbefristeten Beschäftigungen ist insbesondere die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen (18 %). Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen auch im laufenden Jahr fortgesetzt werden. Die Zahl der Praktikanten ist im Vergleich zu 2017 deutlich zurückgegangen, insbesondere im Kita-Bereich. Hier wird nun vermehrt die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erziehern angeboten.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.3.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625
Stammkräfte insg. (VZK)	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39
Beamte (Kopfzahlen)	658	653	642	627	621
Beamte (VZK)	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04
Frauenanteil insg. in %	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44
Frauenanteil Beamte in %	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20
Frauenanteil Tarif-Besch. in %	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26
Teilzeitquote insg. in %	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14
davon Frauen in %	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13
Durchschnittsalter in Jahren	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13
Schwerbehindertenquote in % *	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75
Krankenquote in % **	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50

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

**) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städtetags

Abb. 35: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ - Fünfjahresübersicht

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

2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigte 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 96 % der Beschäftigten Frauen, und diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) beschäftigt.

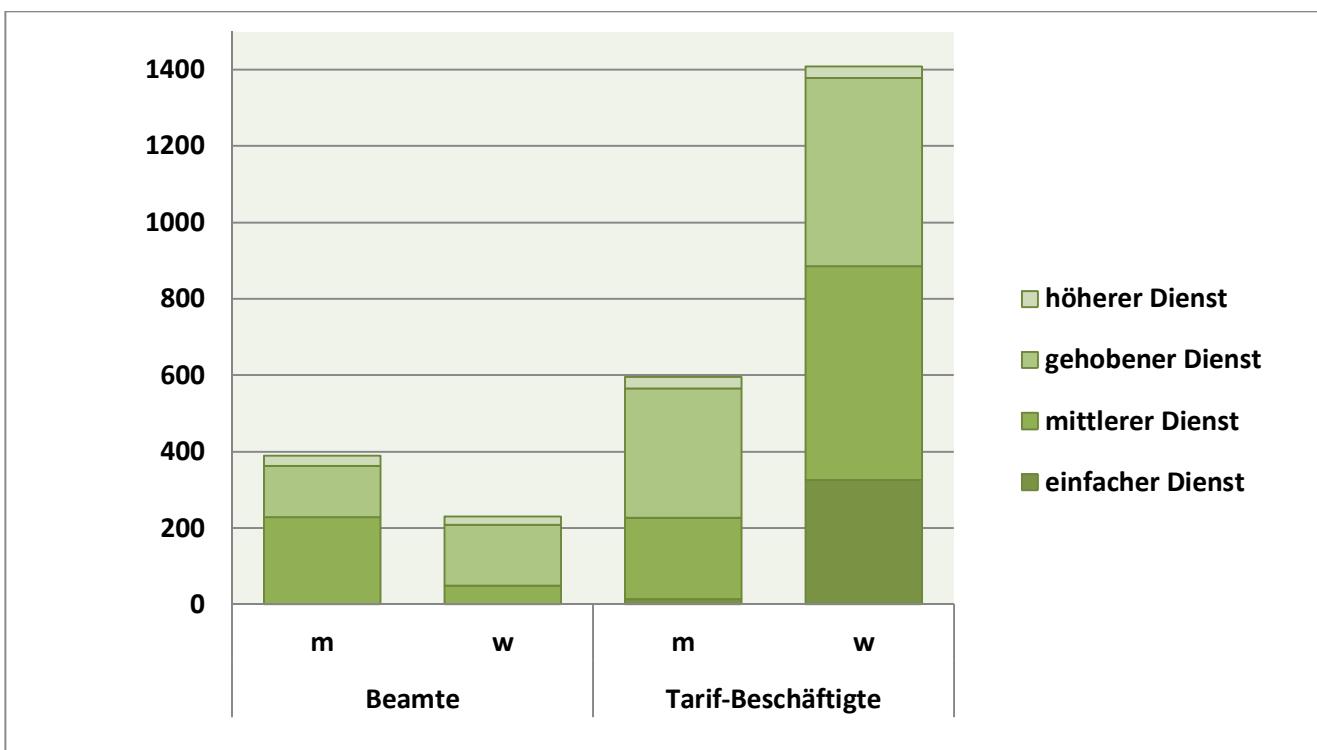


Abb. 36: Stammkräfte 2018 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

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

Im höheren Dienst sind 51 Beamte (23 Frauen, 28 Männer) und 61 Tarif-Beschäftigte (30 Frauen, 31 Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

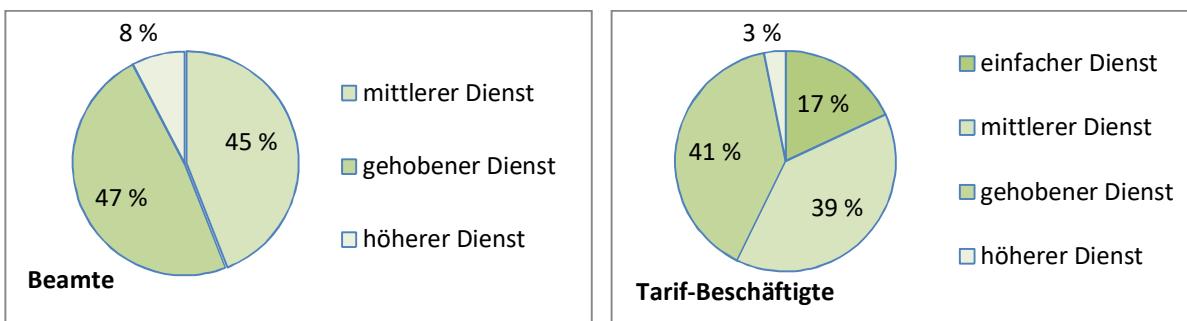


Abb. 37: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2018)

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.

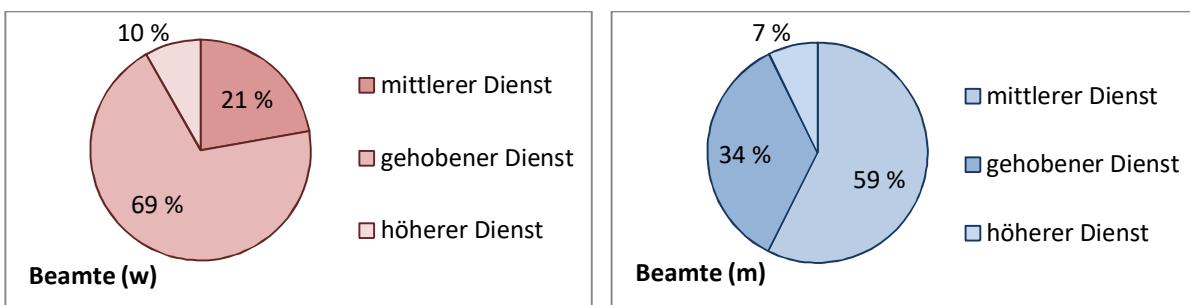


Abb. 38: Besoldungsgruppen 2018 nach Geschlecht

Bei den Tarif-Beschäftigten sind jeweils ein gutes 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 23 % im einfachen Dienst.

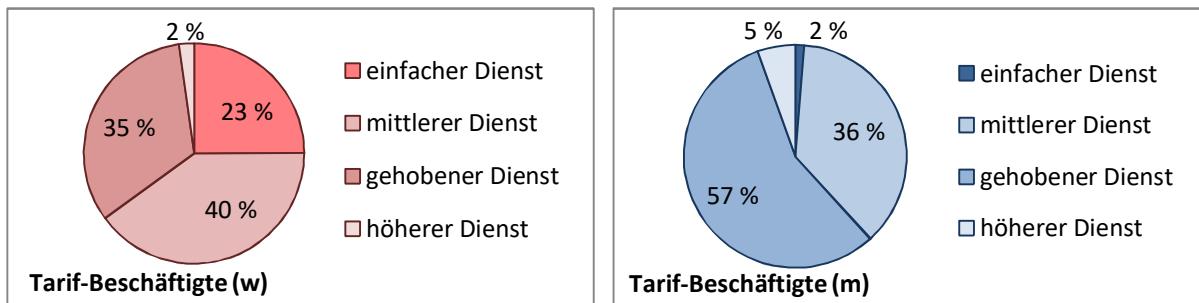


Abb. 39: Entgeltgruppen 2018 nach Geschlecht

2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (> 60 %).

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

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich über 93 % aller Teilzeitbeschäftigten (i. d. R. aus familiären Beweggründen) weiblich. Besonders zu erwähnen sind hier die Wirkungen der sog. "Teilzeitoffensive" im Zeitraum 01.08.2010 bis 31.07.2013, die mit mehr als einem Drittel

auch von Männern gut angenommen wurde. Die Teilzeitquote stieg während der TZO tendenziell und mit ihr der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern. Nach dem Aussetzen der TZO allerdings kehrte sich der Trend wieder um, so dass danach die Teilzeitquote insgesamt sank, während sich zeitgleich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten wieder erhöhte.

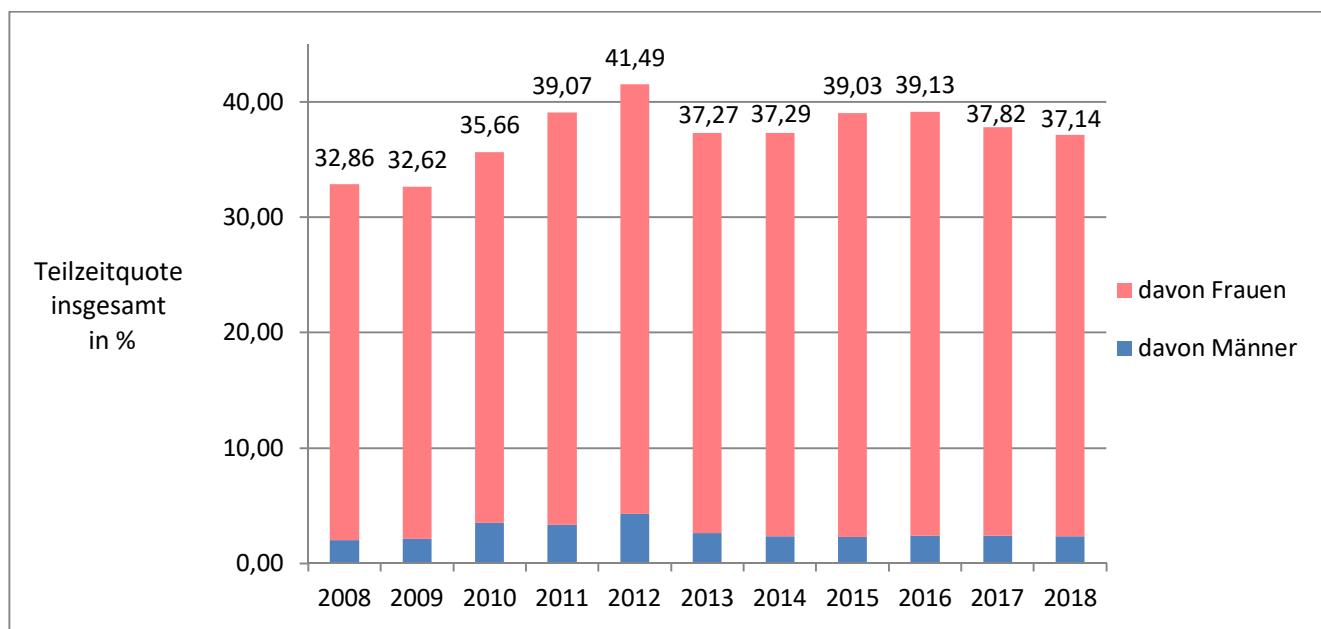


Abb. 40: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

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

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nur etwa 3 % des Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Beschäftigten haben zum Stichtag 31.12.2018 knapp 42 % in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur sieben Erzieher.

Auch im Reinigungsbereich sind mit 92 % zum absolut überwiegenden Teil Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbelegschaft ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Zum aktuellen Berichtsstichtag ist eine leichte „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt aber auch aktuell noch bei knapp über 48 Jahren. Dabei

waren zum 31.12.2018 fast ein Drittel der Beschäftigten bereits 56 Jahre und älter, den größten Anteil haben mit 36 % die 46- bis 55jährigen, nur 17 % sind jünger als 36.

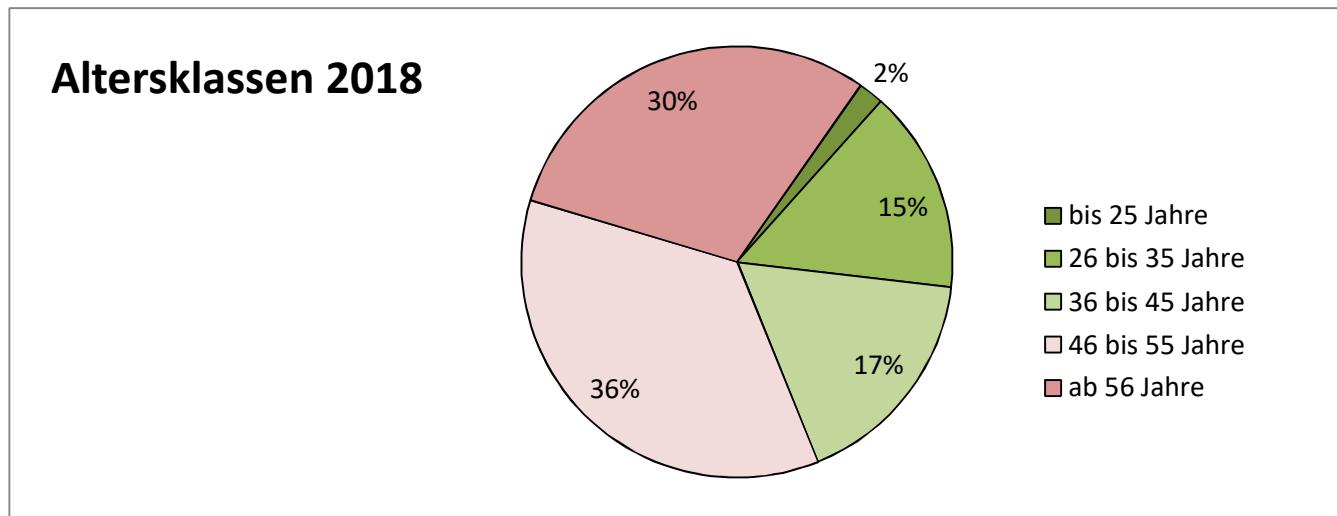


Abb. 41: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2018

In der Vergangenheit haben Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen mündeten, wesentlich zum Anstieg des Durchschnittsalters beigetragen. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse inzwischen wieder deutlich gestiegen. Dies schlägt sich im Berichtsjahr durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Azubis nieder.

2.3.1.4. 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 2018 bei 8,75 % 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 und 2017 ist die Quote auch im Berichtsjahr leicht gesunken. Zum Jahresende 2018 ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt zurückgegangen. Zum 31.12.2017 waren 38 % der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Mit dem Ausscheiden vieler Älterer ist deren Anteil an der Gesamtquote zum 31.12.2018 deutlich auf unter ein Viertel gesunken.

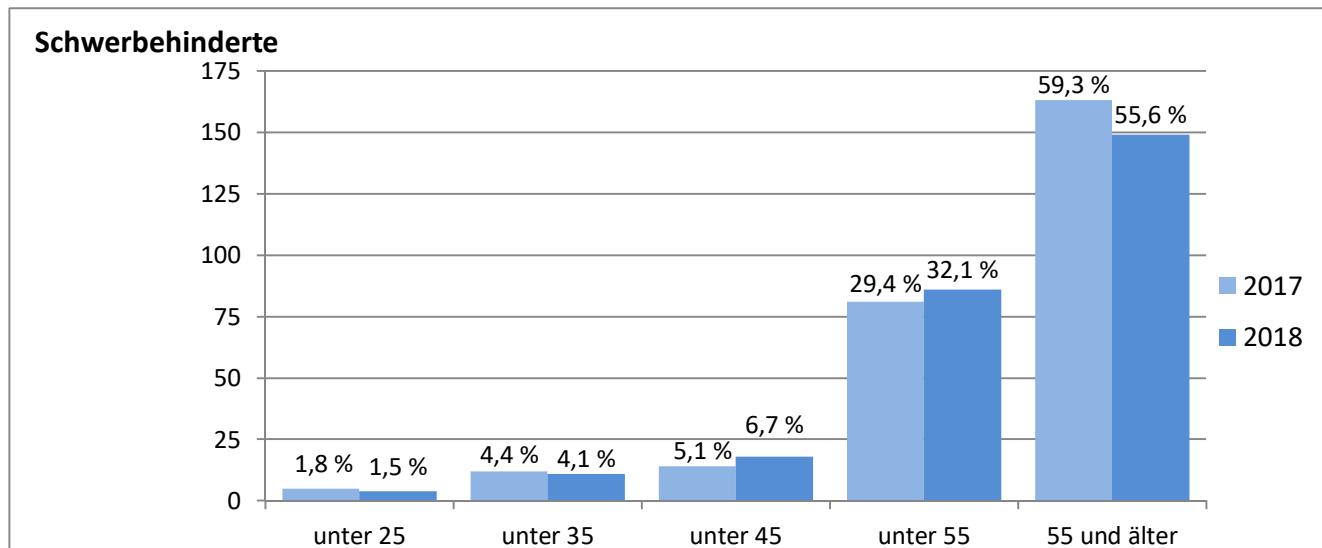


Abb. 42: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2017/2018

Zum Berichtsstichtag waren lediglich vier schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren insgesamt deutlich mehr als die Hälfte aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum knapp 44 % sogar mindestens 60 Jahre.

2.3.1.5. Krankenquote

Die Krankenquote für das Jahr 2018 beträgt 7,5 %. Nachdem die Quote im Vorjahr erstmals seit 2012 unter 7 % lag, hat sie sich zum Berichtsstichtag wieder deutlich erhöht.

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

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

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 Städtetages 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 von 2012 bis 2016 die Hagener Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittlichen Krankenquoten des DST. 2017 lag sie in einem vergleichbaren Bereich. Für 2018 liegen zwar noch keine Gesamtzahlen des Städtetages vor, der erhebliche Anstieg der Hagener Quote lässt aber schon jetzt eine wieder deutlichere Abweichung vermuten.

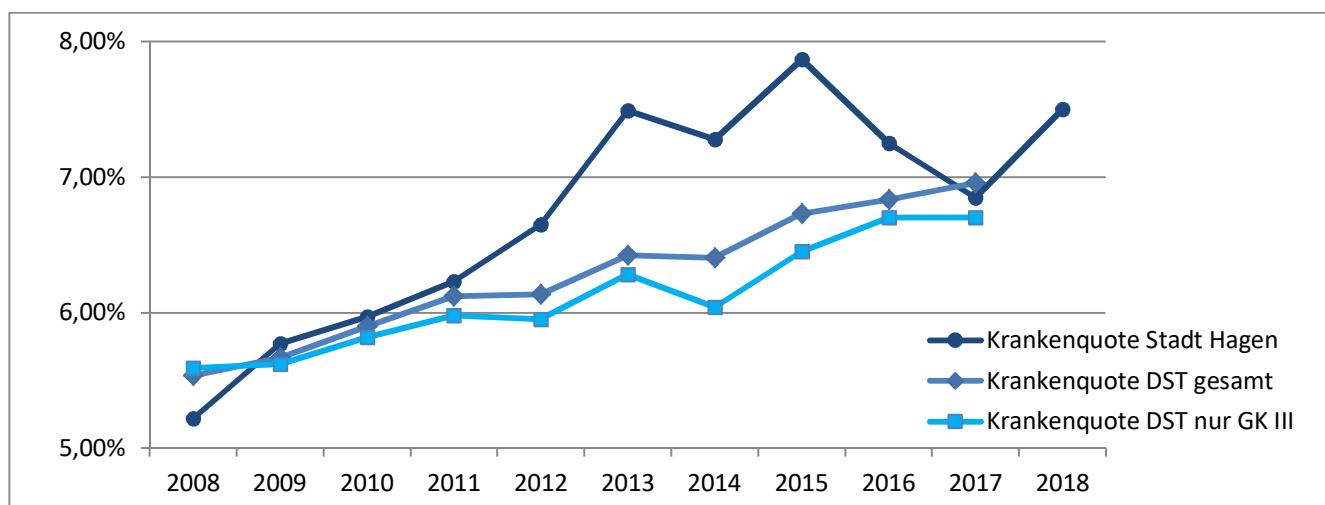


Abb. 43: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2008

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 Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung 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 31.12.2017 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 46,4 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 kümmert sich seit 2018 im Rahmen des BGM verstärkt um Arbeitsbedingungen und Faktoren, die von Seiten des Arbeitgebers beeinflusst werden können. Gleichermanßen werden 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.

2.3.2. Kennzahlen in 2018 nach Bereichen

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

Bereich	Gesamt-verwaltung	davon:				Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	insg.
		feuerwehr-technischer Dienst	Kinder-tages-stätten	Objekt-betreuung und Reinigung			
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.543	237	240	369		82	2.625
Stammkräfte insg. (VZK)	2.161,92	236,27	191,67	229,75		80,47	2.242,39
Beamte (Kopfzahlen)	604	226	0	0		17	621
Beamte (VZK)	570,42	226,00	0,00	0,00		16,93	587,35
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.939	11	240	369		65	2.004
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.591,50	10,27	191,67	229,75		63,54	1.655,04
Frauenanteil insg. in %	63,74	2,95	97,92	75,07		21,95	62,44
Frauenanteil Beamte in %	37,58	1,33	-	-		23,53	37,20
Frauenanteil Tarif-Besch. in %	71,89	36,36	97,92	75,07		21,54	70,26
Teilzeitquote insg. in %	38,07	0,84	40,83	75,88		8,54	37,14
davon Frauen in %	93,29	100,00	100,00	98,57		71,43	93,13
Durchschnittsalter in Jahren	48,23	41,14	44,93	53,08		45,12	48,13
- Beamte	47,68	41,30	-	-		50,00	47,74
- Tarif-Beschäftigte	48,40	37,82	44,93	53,08		43,85	48,25
- Frauen	48,65	40,43	45,24	53,30		42,78	48,58
- Männer	47,50	41,16	30,60	52,41		45,78	47,39

Abb. 44: Bereichsbezogene Kennzahlen 2018

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei über 63 % liegt, sind insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst aber auch die Informationstechnologie nach wie vor als klassische Männerdomänen zu erkennen. In den Kindertagesstätten und in den Bereichen Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen der Männeranteil gering. Parallel zeigt sich außerdem wieder das oben bereits beschriebene Verhältnis zwischen Frauen- und Teilzeitquote.

Signifikant sind auch die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen. Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 Jahren. Dementsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich mehr als sechs Jahre unter dem Gesamt durchschnitt aller Beamten. Beim HABIT wurden in der Vergangenheit regelmäßig IT-Fachleute ausgebildet und übernommen. Der Altersdurchschnitt ist hier derzeit noch deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft.

Sowohl in der Gesamtverwaltung als auch beim HABIT stellen aktuell die jeweils größte Altersgruppe die 46- bis 55jährigen. Die Beschäftigten in den Kindertagesstätten sind tendenziell eher jünger. Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung sind sogar 86 % der Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender Stammkräfte wird größtenteils auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, sodass damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

Bereich	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	2 %	15 %	17 %	36 %	30 %
- davon feuerwehrtechnischer Dienst	3 %	32 %	30 %	28 %	8 %
- davon Kindertagesstätten	4 %	20 %	28 %	26 %	22 %
- davon Objektbetreuung/Reinigung	0 %	3 %	11 %	45 %	41 %
HABIT	2 %	22 %	18 %	38 %	20 %

Abb. 45: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2018 in den Bereichen

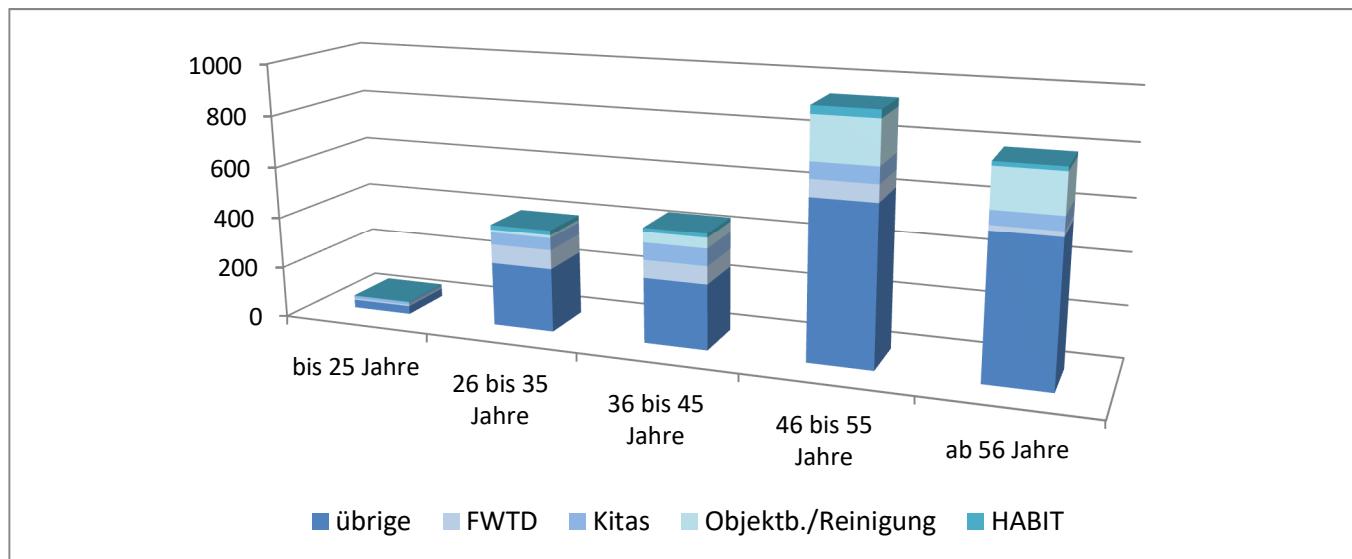


Abb. 46: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2018 nach Bereichen

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

2.4. Beschäftigung von Migranten

2.4.1. 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.

Die Stadt Hagen gilt in NRW als eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Im Jahr 2017 lebten hier zu 39 % Menschen mit Migrationshintergrund.

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. 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) vertreten.

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

2014 wurde das Thema Interkulturelle Öffnung 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. Im Berichtsjahr erfolgten im Themenbereich „Interkulturelle Kompetenz“ wieder mehrere Weiterbildungsangebote.

2.4.2. 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 wegen 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 nicht zulässig.

Nachfolgend können daher nur Migranten im engsten Sinne – also nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

2.4.2.1. 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 2018

Stichtag 31.12.2008

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,82 %	2.407	3,18 %	79	50	29
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	84,35 %	458	15,65 %	85	28	10
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	96,15 %	75	3,85 %	3	2	3
Gesamt	94,63 %	2.940	5,37 %	167	80	35

Stichtag 31.12.2009

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,60 %	2.383	3,40 %	84	53	29
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	84,21 %	448	15,79 %	84	28	10
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	96,34 %	79	3,66 %	3	2	3
Gesamt	94,45 %	2.910	5,55 %	171	83	35

Stichtag 31.12.2010

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,54 %	2.314	3,46 %	83	54	28
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	84,07 %	438	15,93 %	83	28	9
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	96,25 %	77	3,75 %	3	2	3
Gesamt	94,36 %	2.829	5,64 %	169	84	33

Stichtag 31.12.2011

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,42 %	2.045	3,58 %	76	48	26
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	82,08 %	449	17,92 %	98	31	11
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,84 %	85	1,16 %	1	1	1
Gesamt	93,65 %	2.579	6,35 %	175	80	30

Stichtag 31.12.2012

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,27 %	1.988	3,73 %	77	48	25
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	80,47 %	449	19,53 %	109	31	14
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,81 %	83	1,19 %	1	1	1
Gesamt	93,09 %	2.520	6,91 %	187	80	31

Stichtag 31.12.2013

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,30 %	1.952	3,70 %	75	47	24
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	81,22 %	441	18,78 %	102	32	14
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,77 %	80	1,23 %	1	1	1
Gesamt	93,29 %	2.473	6,71 %	178	80	32

Stichtag 31.12.2014

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	96,25 %	1.926	3,75 %	75	45	26
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	80,92 %	424	19,08 %	100	31	14
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,68 %	75	1,32 %	1	1	1
Gesamt	93,23 %	2.425	6,77 %	176	77	31

Stichtag 31.12.2015

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	97,94 %	1.763	2,06 %	37	30	12
Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	79,96 %	419	20,04 %	105	31	15
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,73 %	78	1,27 %	1	1	1
Gesamt	94,05 %	2.260	5,95 %	143	62	21

Stichtag 31.12.2016

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	93,79 %	2.221	6,21 %	147	65	20
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,72 %	77	1,28 %	1	1	1
Gesamt	93,95 %	2.298	6,05 %	148	66	21

Stichtag 31.12.2017

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	93,54 %	2.286	6,46 %	158	67	21
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,77 %	80	1,23 %	1	1	1
Gesamt	93,70 %	2.366	6,30 %	159	68	22

Stichtag 31.12.2018

Bereich	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
Gesamtverwaltung	93,35 %	2.374	6,65 %	169	71	21
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	98,78 %	81	1,22 %	1	1	1
Gesamt	93,52 %	2.455	6,48 %	170	72	22

Abb. 47: Ausländische Stammkräfte 2008 bis 2018

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 in der Kernverwaltung wurde damit halbiert. Auch die Gesamt-migrantenquote ist somit 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 Kernverwaltung auf 6,2 % verdreifacht. Außerdem ist in dem Bereich gleichzeitig die Vielfältigkeit wieder gestiegen. Zum Stand 31.12.2016 waren so 20 statt bislang nur 12 verschiedene ausländische Nationalitäten in der Kernverwaltung 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 Stammbesetzung 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 31.12.2018 bei 6,48 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum rd. 71 % türkisch, griechisch und italienisch. Die Anteile der übrigen 19 Nationalitäten sind folglich nur marginal.

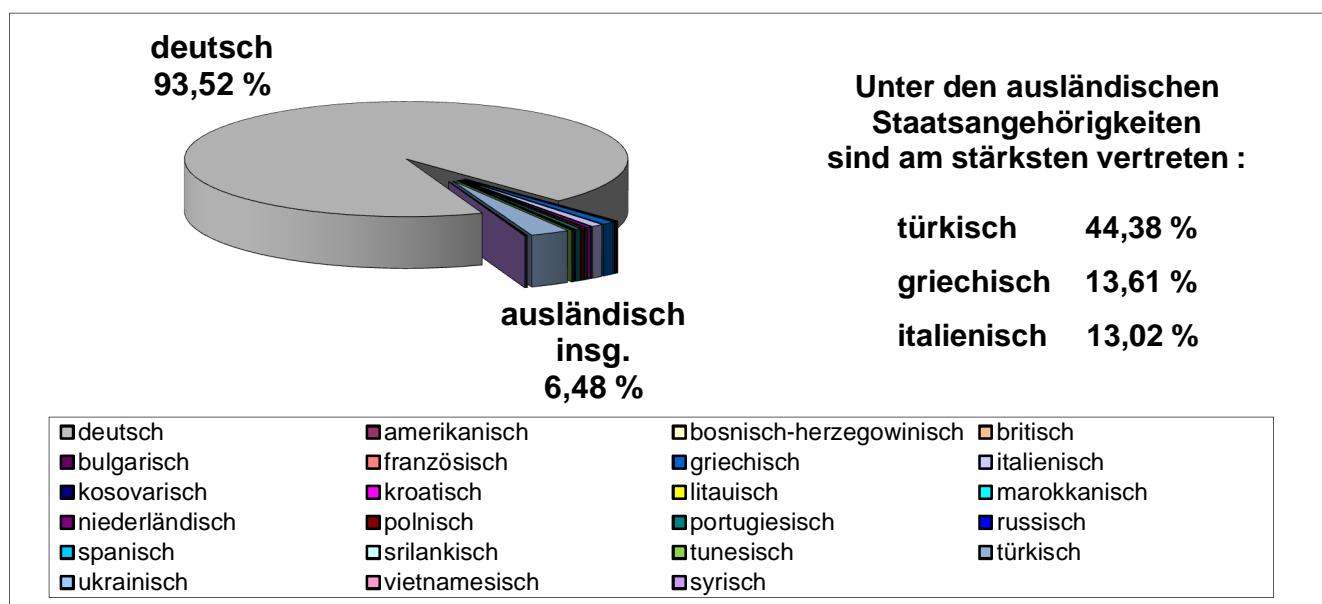


Abb. 48: Nationalitäten in der Stammbesetzung 2018

Bereich	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	2.543	169	6,65
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	237	0	0,00
- davon in Kindertagesstätten	240	23	9,58
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	369	105	28,46
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	82	1	1,22
Gesamt	2.625	170	6,48

Abb. 49: Migrantenquoten in den Bereichen 2018

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.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit 28,5 % signifikant hoch. Hier sind insgesamt 14 ausländische Nationalitäten vertreten, 61 % aller Migranten sind türkische Staatsangehörige. Unter den 64 Beschäftigten mit türkischer Staatsangehörigkeit ist nur ein Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte.

Bereich	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	169	99,41
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesstätten	23	13,53
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	105	61,76
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1	0,59
Gesamt	170	100,00

Abb. 50: Anteil Ausländischer Stammkräfte in den Bereichen 2018

Mit nur einer ausländischen Stammkraft liegt der Anteil des HABIT an der Migrantenquote der Stadtverwaltung deutlich unter einem Prozent. Fast zwei Drittel aller nicht-deutschen Stammkräfte sind im Bereich der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.4.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Unter 2.1.3. wurden in Ergänzung zu den Stammkräften auch die „sonstigen (aktiven) Beschäftigungsverhältnisse“ dargestellt. Dabei erfolgt eine Unterscheidung nach „befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ und sog. „besonderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Azubis, Praktikanten, BFD).

Zum Stichtag 31.12.2018 waren unter den insg. 205 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 22 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

Bereich	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	203	22	10,84
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	8	0	0,00
- davon in Kindertagesstätten	83	14	16,87
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	24	5	20,83
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	2	0	0,00
Gesamt	205	22	10,73

Abb. 51: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2018

Von den 86 Auszubildenden der Stadtverwaltung einschließlich ihres Eigenbetriebes besitzen sechs eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einer Quote von knapp 7 %. Alle 13 Praktikanten sind deutsche Staatsangehörige. Unter den 24 Personen im Bundesfreiwilligendienst sind drei Migranten, ihr Anteil liegt damit bei 12,5 %.

2.4.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2018	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.625	170	6,48
Befristete	182	18	9,89
Aushilfen	23	4	17,39
Azubis	86	6	6,98
Praktikanten	13	0	0,00
BFD	24	3	12,50
Gesamt	2.953	201	6,81

Abb. 52: Ausländisches Personal 2018

2.4.3. 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 %	k. A.
Stand: 31.12.2009	86,41 %	13,59 %	5,55 %	k. A.
Stand: 31.12.2010	86,59 %	13,41 %	5,64 %	k. A.
Stand: 31.12.2011	86,38 %	13,62 %	6,35 %	6,82 %
Stand: 31.12.2012	86,17 %	13,83 %	6,91 %	7,06 %
Stand: 31.12.2013	85,69 %	14,31 %	6,71 %	6,95 %
Stand: 31.12.2014	85,51 %	14,49 %	6,77 %	7,00 %
Stand: 31.12.2015	83,49 %	16,51 %	5,95 %	6,30 %
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %	6,05 %	6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %	6,30 %	6,56 %
Stand: 31.12.2018	80,90 %	19,10 %	6,48 %	6,81 %

Abb. 53: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist seit 2008 gestiegen, allein in den letzten vier Jahren - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht - um rund 5,5 %. Im Jahr 2017 hatte etwa jeder zweite Ausländer in Hagen die türkische Staatsangehörigkeit. Italiener, Syrer, Griechen und Rumänen stellten danach mit jeweils um die 9 bis 10 % die nächsten größeren Gruppen. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 19,1 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2017 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW fast 13 % und bundesweit knapp unter 12 % (www.destatis.de – Zahlen für 2018 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.

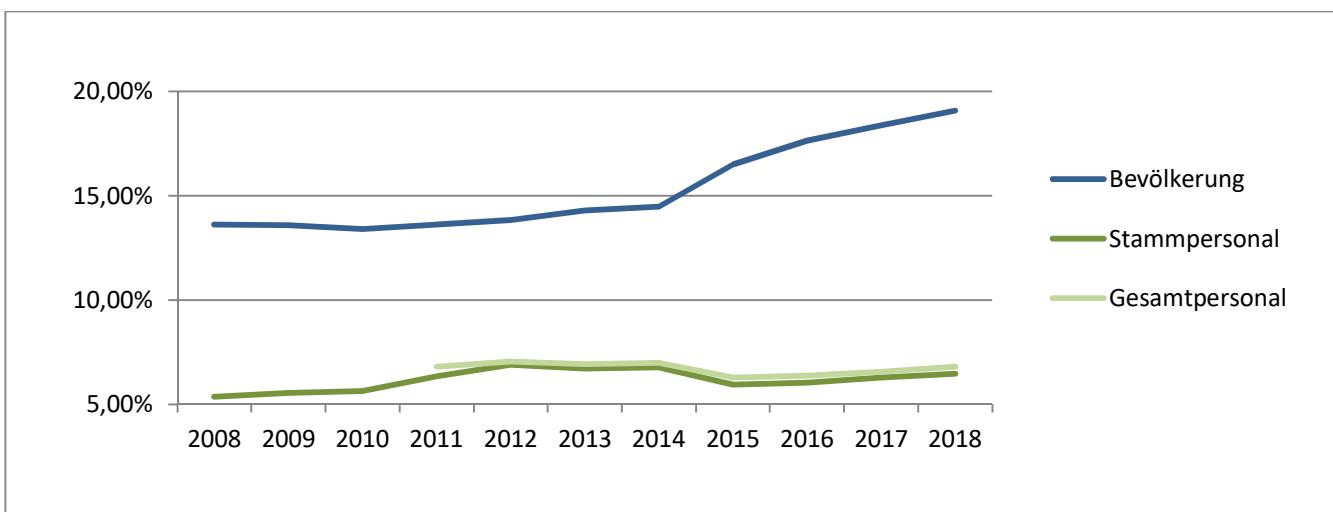


Abb. 54: Migrantenquoten in Hagen 2008 bis 2018

Im Sinne des Integrationsgesetzes mag es zielorientiert sein, eine weitreichende An-
gleichung 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 Stadt-
verwaltung bleibt damit auch in Zukunft eher begrenzt.

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2018

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich zeigt sich der tatsächliche Personalaufwand 2018 erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	9.417.235	9.454.080	36.845	0,4 %
Vorstandsbereich 2	8.655.158	8.749.413	94.255	1,1 %
Vorstandsbereich 3	47.886.461	49.711.996	1.825.535	3,8 %
Vorstandsbereich 4	30.734.571	31.266.574	532.003	1,7 %
Vorstandsbereich 5	30.297.790	29.909.928	-387.862	-1,3 %
Übrige*	1.769.077	3.352.897	1.583.820	89,5 %
Summe I	128.760.292	132.444.888	3.684.596	2,9 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.093.000	1.777.435	-315.565	-15,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	2.280.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.050.000	-1.719.217	330.783	-16,1 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	13.931.949	-1.068.051	-7,1 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	32.953	1.243.840	1.210.887	3.674,6 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	583.208	583.208	
Summe II	17.355.953	18.097.215	741.262	4,3 %

Gesamtsumme Aufwendungen	146.116.245	150.542.103	4.425.858	3,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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

Abb. 55: Personalaufwand 2018 – Plan/Ist-Vergleich

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2018 überschreitet den Haushaltssatz um 2,9 %. Dies resultiert zum Teil aus dem Ergebnis der jüngsten Tarifverhandlungen. Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tariferhöhungen pauschal 2 % veranschlagt. Der vorläufige Tarifabschluss TVöD sieht ab dem 01.03.2018 Erhöhungen von durchschnittlich 3,19 % sowie Einmalzahlungen von je 250 Euro in den unteren Entgeltgruppen vor. Der daraus insgesamt resultierende Mehraufwand beläuft sich auf 1,17 Millionen Euro.

Daneben ergeben sich höhere Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen. Externe Einstellungen resultieren insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter (VB 3) weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken.

Erheblich geringere Personalaufwendungen gegenüber der ursprünglichen Planung sind im Reinigungsbereich (VB 5) angefallen. Hier wurde seinerzeit u. a. im Hinblick auf die Anwendung der neuen Eingruppierungsvorschriften der zum 01.01.2017 in Kraft getretenen Entgeltordnung zum TVöD der Personalaufwand pauschal mit Bewertungen in Entgeltgruppe 2 geplant. Zwar wurden eine Reihe von Anträgen auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung gestellt, diese jedoch inzwischen abschließend negativ beschieden. Die Betroffenen verbleiben in der Entgeltgruppe 1.

Die nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weichen im vorläufigen Jahresergebnis erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Das Ergebnis berücksichtigt die tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Beihilfeaupwendungen und Pensionsrückstellungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

Alle ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung ist seit 2013 nicht weiter vorgesehen. Die notwendigen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen wurden damit sukzessive geringer, ab 2019 ist kein Haushaltssatz mehr vorgesehen. Gegenüber der ursprünglichen Planung wurde aufgrund von Änderungen einzelner ATZ-Verträge für 2018 eine Zuführung von rd. 10.900 Euro erforderlich. Außerdem wurde zwischenzeitlich festgestellt, dass die Rückstellung wegen der bisherigen Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht ausreichend sein wird. Die notwendige Aufstockung ist mit 1,2 Mio. Euro nunmehr im vorläufigen Jahresergebnis enthalten.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2018 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2018 wird nachfolgend ausführlich berichtet.

3.1.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. 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 (ab 01.01.2019 § 37 Abs. 5 KomHVO) in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

2018 wurde in Summe eine Verringerung der Stundenüberhänge erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist dagegen höher als im Vorjahr. Einigen ausscheidenden Mitarbeitern mit noch u. a. aus Vorjahren bestehenden Urlaubs- und Stundenüberhängen wurden die daraus resultierenden Ansprüche ausgezahlt. Darüber hinaus gab es im Rahmen einzelner Abbaupläne vereinbarungsgemäß ebenfalls Vergütungen solcher Urlaubs- und Stundenüberhänge. Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2018 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um knapp 4 % 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	Stand	Veränderung 2018				
	31.12.2017	31.12.2018	in Euro	Inan- spruch- nahme	Auf- lösung	Zu- führung	in %
Urlaub	4.896.866 €	5.403.322 €	506.457 €	-26.722 €	0 €	533.179 €	10,34 %
davon Beamte	1.282.205 €	1.383.814 €	101.609 €	-9.794 €		111.403 €	
davon Tarif- Beschäftigte	3.614.661 €	4.019.509 €	404.847 €	-16.928 €		421.775 €	
Stunden- überhänge	2.393.144 €	2.185.130 €	-208.014 €	-50.383 €	-207.660 €	50.029 €	-8,69 %
davon Beamte	794.754 €	816.289 €	21.534 €	-28.495 €		50.029 €	
davon Tarif- Beschäftigte	1.598.390 €	1.368.842 €	-229.548 €	-21.888 €	-207.660 €		
Gesamt	7.290.010 €	7.588.453 €	298.443 €	-77.105 €	-207.660 €	583.208 €	4,09 %

Abb. 56: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2018

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2018 nachstehende Daten ermittelt.

			Tag	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			27.557	5.403.322 €

davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	1.943	393.098 €
		VB 2	1.559	317.914 €
		VB 3	9.948	1.948.493 €
		VB 4	6.000	1.230.404 €
		VB 5	6.668	1.241.894 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.439	271.519 €

			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			69.510	2.185.130 €

davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	6.178	218.446 €
		VB 2	4.288	131.920 €
		VB 3	22.464	716.960 €
		VB 4	21.649	608.626 €
		VB 5	13.264	449.826 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.667	59.352 €

7.588.453 €

Bei 2.854 berücksichtigten Beschäftigten¹ ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

Zum Vergleich:

			<u>2017</u>	<u>2016</u>	<u>2015</u>	<u>2014</u>
- nicht genommener Urlaub:	10 Tage		9	9	9	10
- Stundenüberhang:						
(ohne Sonderkonten)	14 Std.		19	16	20	21
(gesamt)	24 Std.		28	28	35	37

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte² betragen:

- Urlaub:	70 Tage	70	70	96	99
- Gleitzeitsaldo:	186 Std.	771	599	647	867
- Sonderkonto 1:	944 Std.	907	800	800	800
- Sonderkonto 3:	1.175 Std.	769	819	1.124	2.021
- Gesamtstundenüberhang:	1.200 Std.	1.157	1.084	1.206	2.025

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	15	<small>*: unter -12 Std.</small>	105*	96*	98*	74*
unter 0 Std.	302		267	333	164	150
bis 10 Std.	1.360		1.162	1.127	871	813
bis 30 Std.	1.000		697	624	560	559
bis 40 Std.	42		k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
bis unter 50 Std.	27		299	234	195	216
bis unter 100 Std.	55		137	150	133	124
bis unter 300 Std.	37			62	58	61
bis unter 500 Std.	11			9	7	6
500 Std. und mehr	5			5	6	4
	<u>2.854</u>	Beschäftigte	<u>2.752</u>	<u>2.637</u>	<u>2.092</u>	<u>2.007</u>

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2018 (vgl. II 2.1.4.1.), da z. B. keine Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

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

Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen. Dies führt 2018 zu einer entsprechenden Verschiebung der Spitzenwerte.

Insgesamt sind 2018 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. Die Pro-Kopf-Werte der Stundenüberhänge haben sich im Berichtsjahr deutlich verringert.

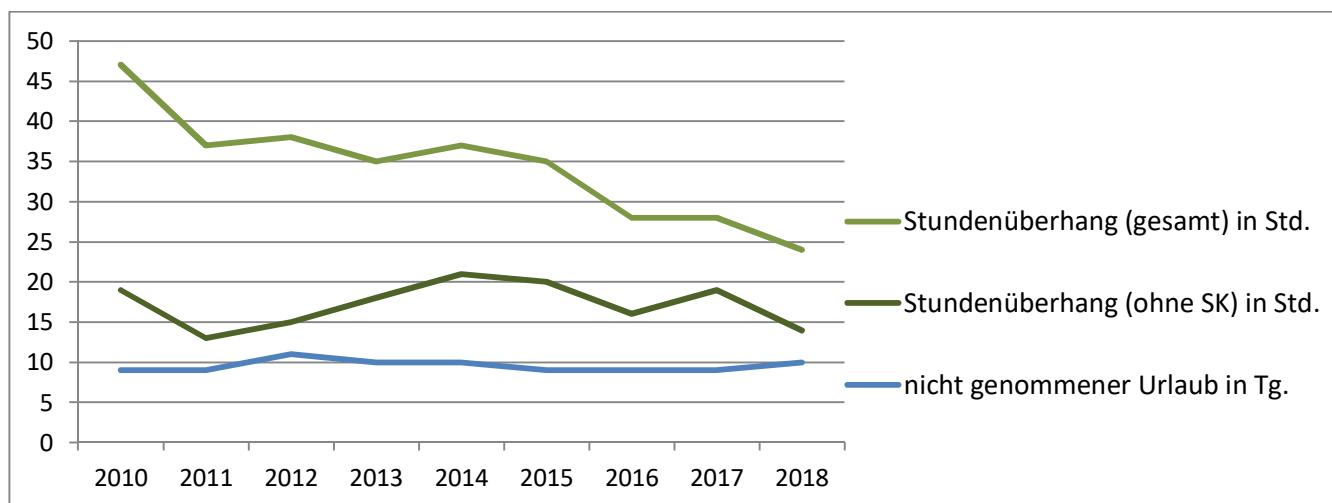


Abb. 57: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigtem

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	128	1.142.536 €	4,48 %	52,29 %
300 Std. und mehr	36	627.390 €	1,26 %	28,71 %
500 Std. und mehr	15	385.596 €	0,53 %	17,65 %
"TOP 10"	10	278.599 €	0,35 %	12,75 %

Abb. 58: 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	985	4.069.211 €	34,51 %	75,31 %
mehr als 25 Tage	260	1.791.763 €	9,11 %	33,16 %
mehr als 35 Tage	57	523.110 €	2,00 %	9,68 %
mehr als 45 Tage	22	238.474 €	0,77 %	4,41 %
"TOP 10"	10	132.880 €	0,35 %	2,46 %

Abb. 59: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub

Insgesamt findet man in allen Vorstandsbereichen und deren Fachbereichen und Ämtern Beschäftigte mit besonders hohen Stundenüberhängen oder einer großen Zahl von nicht genommenen Urlaubstagen. Im VB 4 sind bei den Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst besonders häufig erhebliche Stundenüberhänge zu verzeichnen. Signifikant hohe Urlaubsüberhänge bestehen dagegen bei nicht-aktiv Beschäftigten.

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	7 %	9 %	7 %	7 %	8 %	5 %
VB 2	7 %	6 %	6 %	3 %	6 %	3 %
VB 3	37 %	32 %	36 %	26 %	22 %	36 %
VB 4	22 %	31 %	22 %	42 %	44 %	19 %
VB 5	25 %	19 %	24 %	20 %	17 %	26 %
Inaktive	2 %	3 %	5 %	2 %	3 %	11 %

Abb. 60: Anteile in den Vorstandsbereichen

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

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	14 %	<1 %	-	11 %
mittlerer Dienst	44 %	25 %	22 %	33 %
gehobener Dienst	38 %	55 %	56 %	48 %
höherer Dienst	4 %	20 %	22 %	8 %

Abb. 61: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Gesamtzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage hat sich im Berichtsjahr um 1.887 erhöht, das entspricht einem Plus von 7,4 %. Die für 2018 ermittelten Rückstellungsbeträge für nicht genommenen Urlaub sind gegenüber dem Vorjahr mit rd. 506.000 Euro um 10,3 % gestiegen. Bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die Rückstellungsbeträge nicht linear.

Gegenüber dem Vorjahr wurden in die Berechnung der Rückstellung 102 Personen (+3,7 %) mehr einbezogen. Zum einen bestanden für eine größere Zahl von nicht-aktiv Beschäftigten noch erhebliche Urlaubsüberhänge. Zum anderen hat sich in 2018 hat sich der Personal-

bestand per Fluktuationssaldo erhöht. Insbesondere die Gesamtzahl der Auszubildenden sowie die Beschäftigtenzahlen beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) sowie 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, 2018: 9,66 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 zum 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 31.12.2018 weniger als zehn Beschäftigte einen Urlaubsüberschuss von 60 oder mehr Tagen.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen lag zum Bilanzstichtag 31.12.2018 mit 69.510 Stunden um 6.977 Stunden und damit 9,1 % unter dem des Vorjahres (76.487 Std). Die für 2018 ermittelten Rückstellungsbeträge für Stundenüberhänge sind um 8,7 % gesunken. Auch hier erfolgt die monetäre Entwicklung bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tariferhöhungen sowie individuelle Einkommenssteigerungen, nicht linear.

Zum 01.05.2018 ist die Neufassung der **Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen (DV Arbeitszeit)** in Kraft getreten. Die gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit) ist als wesentlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten grundsätzlich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Rahmens als auch gesetz-

licher oder tarifvertraglicher Regelungen selbst bestimmen können. Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dazu beitragen, den Service gegenüber den Bürgern zu optimieren und den Beschäftigten eine hohe Zeitsouveränität einzuräumen. Die Steuerung der Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich in den Organisationseinheiten. Die reibungslose Durchführung des Dienstbetriebs hat oberste Priorität und liegt sowohl in der Verantwortung der jeweiligen Führungs-kraft als auch in der eines jeden Beschäftigten.

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

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden weiterhin die Sonderkonten 1 und 3 geführt. Um eine entsprechende Zuordnung vornehmen zu können, sind angeordnete Überstunden ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. sind mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszuzahlen und dürfen nicht angesammelt werden. Mit Inkrafttreten der neuen DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Stundenüberhänge auf das Sonderkonto 3 übertragen. Das SK3 bleibt ausschließlich zu diesem Zweck bestehen, es dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuer und Reinigungs-personal, Marktmeister, Politessen, Geschwindigkeitsüberwachung und Städtischer Ordnungsdienst (SOD), Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schul-sekretariate, Personal der Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrer, Aufsichts-/Kassenpersonal Museum, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. Zum 31.12.2018 waren dies insgesamt rund 1.500 Personen. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge heran-gezogen.

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

2018 gab es insgesamt sechs Schließungstage:

Montag, 30.04.2018 – Tag vor „Tag der Arbeit“

Freitag, 11.05.2018 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“

Freitag, 01.06.2018 – Tag nach „Fronleichnam“

Freitag, 02.11.2018 – Tag nach „Allerheiligen“

27 / 28.12.2017 – Weihnachten (2 Tage)

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

3.1.2.3. Gesamtbewertung

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

Auch wenn nicht weiter ausdrücklich als Konsolidierungsmaßnahme definiert, besteht nach wie vor die Absicht, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. Insgesamt wurden die in 2018 geltenden Regelungen zur Arbeitszeit als dazu geeignet angesehen, die Überhänge bis zum Jahresende tatsächlich zu reduzieren. Die unterjährigen Prognosen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Bis zum Jahresende wurde eine Verringerung der Stundenüberhänge tatsächlich erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist jedoch höher als im Vorjahr, außerdem steigt die monetäre Bewertung bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen von Jahr zu Jahr. Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist so zum Bilanzstichtag 31.12.2018 insgesamt um knapp 4 % gestiegen.

Am 31.12.2018 lagen bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten (> 93 %) die Zeitsalden in einem Bereich, der mit der neuen DV Arbeitszeit sowie der besonderen Regelung der „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ vom 20.02.2017 vereinbar ist.

Nach Ziffer 5 der DV Arbeitszeit dürfen die Gleitzeitkonten zum Jahresende maximal + 30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nur auf Antrag und nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs 11 möglich. Insgesamt sind 20 solcher Anträge beim FB 11 eingegangen. Alle 20 Anträge wurden positiv beschieden, sodass in diesen Fällen eine Ausnahmeregelung hinsichtlich der 30-Stundengrenze erteilt wurde. Zum Bilanzstichtag wurden in Summe dadurch 701 Stunden auf den Gleitzeitkonten belassen, im Schnitt also 35 Stunden je Ausnahmefall. In nur 45 Fällen ohne entsprechende Ausnahmeregelung wurden zum 31.12.2018 insgesamt rd. 188 Stunden in Abzug gebracht.

Der hohe Grad an Regelkonformität ist allerdings teils dem Umstand geschuldet, dass mit Inkrafttreten der neuen DV Arbeitszeit einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen wurden. Zum 01.05.2018 wurden insgesamt mehr als 13.600 Stunden umgebucht, betroffen waren davon mehr als 390 Beschäftigte. Das Gesamtvolumen auf dem SK 3 ist durch den Übertrag auf mehr als 30.200 Stunden angestiegen, zum Stichtag 31.12.2018 lag der Wert noch bei rd. 22.000 Stunden. Seit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit ist damit tatsächlich schon eine Verringerung um ein knapp 27 % erreicht worden, aktuell übersteigt das Stundenvolumen auf dem SK 3 die vor dem Übertrag bestehende Gesamtstundenzahl aber noch immer um rd. ein Drittel. In der Vergangenheit waren auf den Sonderkonten kaum positive Entwicklungen erkennbar. Einzelfallbezogen stagnieren hier die Werte teilweise seit Jahren. Auf die Einhaltung der Regelungen zum zeitnahen Abbau muss daher künftig dringend weiter geachtet werden.

Bei den gemäß Anlage 1 zur DV Arbeitszeit von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommenen Beschäftigten in besonderen Bereichen lagen zum 01.05.2018 bei mehr als 300 Personen mit durchschnittlich mehr als 95 Stunden die Zeitsalden über der 30-Stunden-Marke. Zum Stichtag 31.12.2018 hatten immer noch knapp 160 Beschäftigte einen Zeitsaldo von über 30 Stunden – im Schnitt rd. 120 Stunden. Auch hier muss in geeigneter Weise ein weiterer Anstieg vermieden bzw. ein Abbau der Überhänge erreicht werden.

Nach wie vor beeinflussen insbesondere die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig.

Gerade einmal 0,5 % aller Beschäftigten haben jeweils mehr als 500 Überhangstunden (inkl. Sonderkonten), aber mehr als 17 % der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge betrifft allein diesen Personenkreis. Mehr als die Hälfte der Rückstellung betrifft lediglich etwa 4,5 % der Beschäftigten, die über insgesamt über 100 bis unter 300 Überhangstunden verfügen.

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 werden die Führungskräfte vor Ort u. a. durch ein unterjähriges Berichtswesen weiterhin für die Thematik sensibilisiert.

Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge hat sich verwaltungsweit erstmals seit Jahren merklich verringert. Völlig gegenläufig ist dabei die Entwicklung im feuerwehrtechnischen Dienst, hier stieg der durchschnittliche Stundenüberhang gegenüber dem Vorjahr erheblich. In der übrigen Verwaltung einschließlich der sonstigen Bereiche des Amtes 37 wurden im Lauf des Jahres 2018 die Überhänge um insgesamt knapp 17 % reduziert, dagegen sind sie im feuerwehrtechnischen Dienst um fast 90 % gestiegen. Das schmälert den erzielten Abbau von Stundenüberhängen in der Gesamtverwaltung auf nur noch rd. 9 %. Während die Rückstellung für Stundenüberhänge im Tarifbereich teilweise aufgelöst werden konnte, wurde für die (Feuerwehr-)Beamten eine Zuführung erforderlich. Die erhebliche Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst ist unabdingbar, um bestehende Vakanzen und krankheitsbedingte Ausfälle aufzufangen, sie wird dabei nur zum Teil vergütet und belastet so die Rückstellung.

Insgesamt sind 2018 im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge in Summe zwar weiter gestiegen, im Verhältnis zu den steigenden Personalzahlen aber relativ unverändert. Im Schnitt werden von den Beschäftigten regelmäßig 9 bis 10 Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen. Auch hier beeinflussen insbesondere die Urlaubsüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig.

Knapp 44 % der Mitarbeiter haben 2018 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. Nur etwa ein Drittel der Mitarbeiter hat einen Urlaubsüberhang von zehn und mehr Tagen, hierauf entfallen jedoch gut 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 4 %.

Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit 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.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	2018
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-13.937.776	-15.722.866	-1.785.090	12,8 %
Zuschüsse	-12.500	-13.938	-1.438	11,5 %
Personalkostenerstattungen	-1.505.663	-1.282.758	222.905	-14,8 %
Zwischensumme	-15.455.939	-17.019.562	-1.563.623	10,1 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-3.317.907	-907.907	37,7 %
Gesamtsumme Erträge	-17.865.939	-20.337.469	-2.471.530	13,8 %

Abb. 62: Erträge 2018 – Plan/Ist-Vergleich

Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 ist es erstmals möglich geworden, verwaltungsweit eine Aussage zu treffen, in welchen Bereichen es Personalkostenrefinanzierungen gibt und wie hoch diese ausfallen. Hierfür sind je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet worden. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereiches (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Zuschüsse sind Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt. Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in allen Vorstandsbereichen weitere Erträge wie z. B. für Leistungen für Obdachlose, Kommunales Integrationszentrum, Jugendhilfe, Kinderschutz, Suchtberatung, Schulsozialarbeit, Integrationskurse, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Klimaschutz, Klimaanpassung, Untere Umweltschutzbehörde, Breitbandkoordination, Bundesfreiwilligendienst, Schwerbehindertenrecht und Elterngeld.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Jahresergebnis insgesamt eine deutliche Erhöhung der Erträge aus. Insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter fallen korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen auch die Zuweisungen entsprechend höher aus. Dagegen sind die Personalkostenerstattungen wegen der Beendigung einzelner Personalgestellungen im Ergebnis geringer als geplant. Der Zuschuss für das Europe Direct Büro ist entgegen der ursprünglichen Planung ganz entfallen. Im vorläufigen Ergebnis ausgewiesen ist nunmehr ein Zuschuss für ein erst im Herbst angelaufenes Gesundheitsförderungsprogramm.

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

Die im vorläufigen Ergebnis ausgewiesenen Erträge aus Auflösungen von Personalrückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

Auflösung Personalrückstellungen	
Auflösung Beihilferückstellung	-560.783
Auflösung Pensionsrückstellung	-2.528.764
Auflösung Rückstellung Urlaub/GLZ	-207.660
Auflösung sonstige Rückstellungen	-20.700
Gesamtsumme	-3.317.907

Abb. 63: Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen

3.1.4. Honoraraufwendungen

Im Rahmen einer aktuellen Ordnungsprüfung zum Thema „Honorarkräfte der Stadt Hagen in den Jahren 2015 - 2017“ hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten (Kontengruppe 50), sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen (Kontengruppe 52). Die falsche Kontierung der Honoraraufwendungen bei den Personalkosten hat dazu geführt, dass die Aufwendungen in den Personalberichten (Quartals- und Jahresberichte) in der Vergangenheit als Personalkosten dargestellt wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Auch in den Berichten zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen in den ersten drei Quartalen 2018 wurden die Honoraraufwendungen nachrichtlich als weitere Personalaufwendungen ausgewiesen. Zum Zweck der Kontinuität wird daher über das vorläufige Jahresergebnis 2018 bzgl. der Honoraraufwendungen berichtet.

	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Dienstaufwendungen Honorarkräfte 501950	1.448.440	0	-1.448.440	
Versorgungskassenbeiträge Honorarkräfte 502901	5.400	0	-5.400	
Dienstleistungen aus Honorarverträgen 529111	0	1.406.894	1.406.894	
Gesamtsumme Aufwendungen Honorare	1.453.840	1.406.894	-46.946	-3,2 %

Abb. 64: Honoraraufwendungen 2018 – Plan/Ist-Vergleich

Die Aufwendungen für Honorare verteilen sich dabei auf die Vorstandsbereiche wie folgt:

Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
VB 1	6.100	15.015	8.915	146,1 %
VB 2	0	0	0	0,0 %
VB 3	1.343.740	1.292.911	-50.829	-3,8 %
davon 48/3 (VHS)	480.000	630.684	150.684	31,4 %
48/3 (MRM)	185.000	187.605	2.605	1,4 %
49	77.500	72.486	-5.014	-6,5 %
55	571.540	375.031	-196.509	-34,4 %
Sonstige	29.700	27.105	-2.595	-8,7 %
VB 4	95.300	89.327	-5.973	-6,3 %
davon 37	57.300	63.378	6.078	10,6 %
53	38.000	25.949	-12.051	-31,7 %
VB 5	8.700	9.641	941	10,8 %
Summe	1.453.840	1.406.894	-46.946	-3,2 %

Abb. 65: Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen

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

VB 1	OB/B, OB/GB, Stadtkanzlei	Veranstaltungen, neu: „Zukunftsschmiede Hagen“
VB 3	48/3 - Fachbereich Bildung / VHS 48/3 - Fachbereich Bildung / Musikschule 49/1 - Fachbereich Kultur / Kulturbüro 49/2 - Fachbereich Kultur / Museen 55/3 - Fachbereich Jugend und Soziales / Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	VHS-Kursleiter / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren Musikschullehrer / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren i. d. R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend Museumspädagogen / Kostendeckung durch Führungsentgelte und Veranstaltungsgebühren Kommunales Integrationszentrum KI: Sprachförderung Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte, Ferienmaßnahmen Jugendzentren: Programmangebote, Schularbeitshilfen
VB 4	37 - Amt für Brand- und Katastrophenschutz 53 - Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	Lehranstalt für Rettungsassistenten, Feuerwehrschule, Entlohnung von Krankenhausärzten für Bereitschaftsdienst als LNA, wenn hauseigene Ärzte LNA-Funktion nicht wahrnehmen können Leichenschauen, Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (Kompensation durch Minderaufwand Stammkräfte) Expertensachverständige zur Unterstützung in Tierseuchenangelegenheiten
VB 5	SZS - Servicezentrum Sport	Sportkurse für Jedermann, Kassierfähigkeit an Kanustrecke

3.2. Entwicklung der Personalkosten

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2008

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2014	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018
Ergebnis	107.968.019	98.354.191	102.130.074	123.258.283	132.444.888

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2014	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018
Ergebnis	20.765.957	20.427.038	23.536.124	18.185.300	18.097.215
◦ Beihilfeaufwendungen	1.888.157	1.600.817	1.923.410	1.538.639	1.777.435
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.605.530	1.862.010	2.129.911	2.280.000	2.280.000
◦ Inanspruchnahme der Beihilferückstellung				-1.486.567	-1.719.217
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	10.587.078	12.278.337	15.768.525	14.736.427	13.931.949
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	4.609.686	4.588.574	2.662.150	266.838	1.243.840
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	2.013.082		1.052.128	601.963	583.208
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	62.424	97.300		248.000	0
Ergebnis	20.765.957	20.427.038	23.536.124	18.185.300	18.097.215

Gesamtergebnis	128.733.976	118.781.229	125.666.198	141.443.583	150.542.103
----------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

nachrichtlich:

	Ergebnis 2008	Ergebnis 2011	Ergebnis 2014	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397.167	2.293.255	2.391.591	1.464.321	-
Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	131.131.143	121.074.484	128.057.789	142.907.904	150.542.103

Abb. 66: Personalaufwendungen seit 2008

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

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

weitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Wie schon in 2017 haben auch im Berichtsjahr neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals weiter erheblich aufgestockt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in 2017 und 2018 deutlich gestiegen.

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

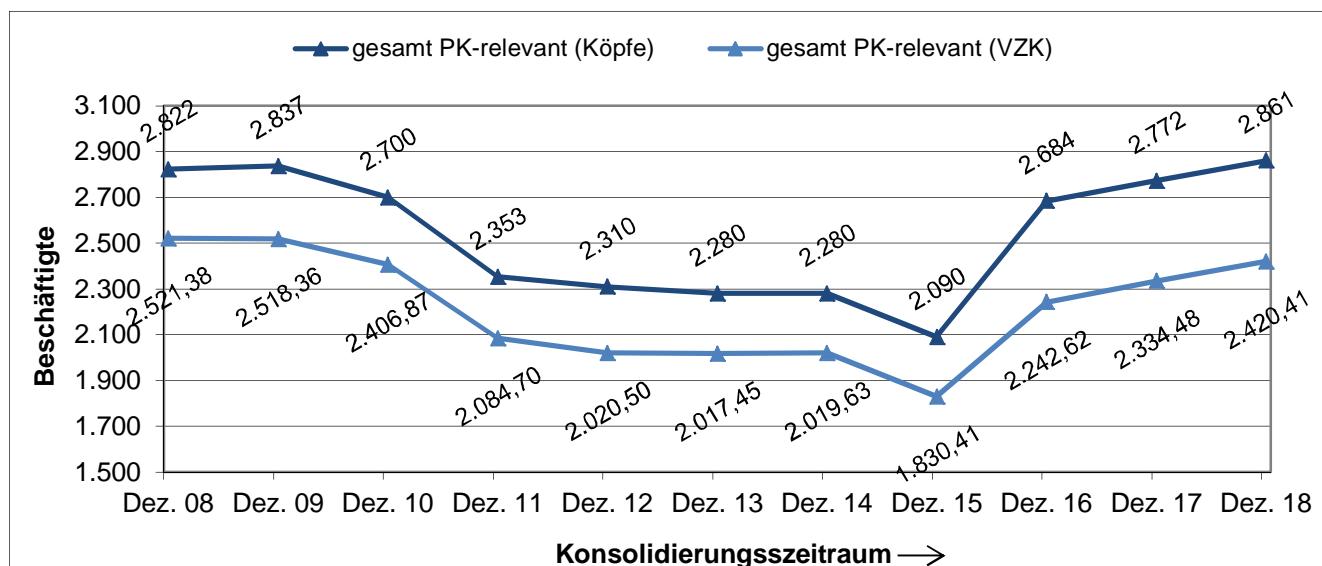


Abb. 67: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2008 bis 2018

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 erforderisse.

Die Aufwendungen für Honorarkräfte (die grundsätzlich nicht in den Personalbestandszahlen enthalten waren) blieben von 2008 bis 2014 vergleichsweise konstant. 2015 haben sich die Aufwendungen gegenüber den Vorjahresergebnissen insgesamt nahezu halbiert, da mit dem Theater der hier bisher aufwandstärkste Bereich entfallen ist. 2017 sind letztmalig Honorar als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer aktuellen Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honorar aufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen.

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

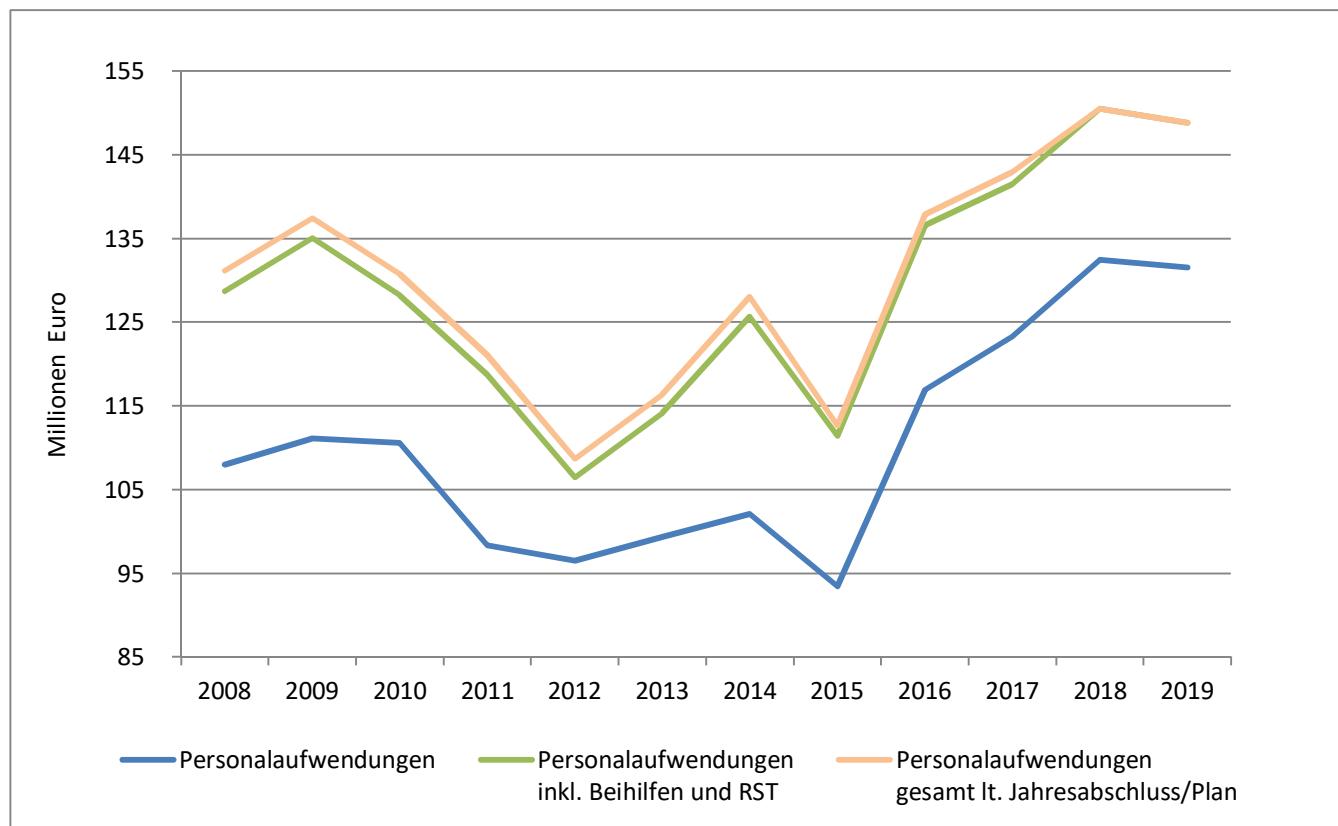


Abb. 68: Entwicklung der Personalaufwendungen 2008 bis 2019

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Summe I	123.258.283	132.444.888	9.186.605	7,5 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.538.639	1.777.435	238.796	15,5 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	2.280.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung	-1.486.567	-1.719.217	-232.650	15,7 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	14.736.427	13.931.949	-804.478	-5,5 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	266.838	1.243.840	977.002	366,1 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	601.963	583.208	-18.755	-3,1 %
Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	248.000	0	-248.000	-100,0 %
Summe II	18.185.300	18.097.215	-88.085	-0,5 %

Gesamtsumme Personalaufwendungen	141.443.583	150.542.103	9.098.520	6,4 %
---	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Nachrichtlich:

Honoraraufwendungen	1.464.321	-	-	-
Personalaufwendungen + Honorare	142.907.904			

Abb. 69: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2018 überschreiten das Vorjahresergebnis um 7,5 %. Dies resultiert zum Teil aus Besoldungs- und Tariferhöhungen, darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Der Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter wurde z. B. weiter deutlich aufgestockt. Weitere Personalausweitungen betreffen außerdem insbesondere den Fachbereich Jugend und Soziales (55) und das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37). Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in 2018 noch einmal deutlich erhöht worden.

Das vorläufige Ergebnis der Beihilfen und der Zuführungen zu den Personalrückstellungen unterschreitet in Summe das Ergebnis 2017 knapp.

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 2018 ist die Pensionsrückstellung nicht geringfügig höher, sondern tatsächlich geringer als im Vorjahr anzusetzen.

Alle bestehenden ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung ist ab 2013 nicht weiter vorgesehen. Damit sollten die erforderlichen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen sukzessive geringer werden. In 2018 wurde jedoch festgestellt, dass die Rückstellung wegen der bisherigen Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht ausreichend sein wird. Die notwendige Aufstockung ist mit 1,2 Mio. Euro nunmehr im vorläufigen Jahresergebnis enthalten.

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. Die Haushaltsplanungen für 2017 als auch für 2018 sahen keine weiteren Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde in beiden Jahren kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher jeweils doch Zuführungen zur Rückstellung erfolgen (vgl. 3.1.2.).

2017 wurde die Bildung einer Rückstellung für die finanziellen Auswirkungen eines seinerzeit anhängigen Klageverfahrens wegen altersdiskriminierender Besoldung notwendig (sonstige Rückstellung). In 2018 erfolgten keine Zuführungen zu sonstigen Rückstellungen.

Im Ergebnis 2017 sind letztmalig Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer aktuellen Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Ein Ausweis der gezahlten Honorare als Personalaufwand erfolgt somit im vorläufigen Jahresergebnis nicht.

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 entgegen zu wirken. 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 Besoldungserhöhungen, Einnahmeeinbrüche, Zinssteigerungen oder Mehrausgaben als auch neue Aufgaben die finanziellen Erfolge dieser Konsolidierungsmaßnahmen wieder auf. Eine nachhaltige Verbesserung der Haushaltslage wurde damit nicht erreicht.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat der Rat der Stadt Hagen Ende 2007 auf Vorschlag des Regierungspräsidenten und des Oberbürgermeisters beschlossen, den weiteren Konsolidierungsprozess durch einen Mentor begleiten zu lassen. Dieser erstellte ein Sparpaket mit einem Volumen von rd. 34 Mio. Euro, das dann Mitte 2008 unter einigen Veränderungen mit einem 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 Sparpakets, das kassenwirksam bis einschließlich 2014 umgesetzt werden und Basis für ein genehmigungsfähiges Haushaltssicherungskonzept (HSK) 2011 sein sollte. Das Konzept der Zukunftskommission beinhaltete eine Reihe von Maßnahmen, die in der Summe ein Gesamtkonsolidierungsziel von 90,5 Mio. Euro ausmachten. 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 Haushaltssaldo 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 Haushaltssausgleich 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.

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 Haushaltsjahr 2015 wurde im Frühjahr 2016 vorgelegt.

Im Dezember 2015 wurde der Haushaltsplanentwurf für den Doppelhaushalt 2016/2017 im Rat der Stadt eingebracht. Das Haushaltaufstellungsverfahren war insoweit kritisch, dass

nach den Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes ab 2016 im Grunde keine Fehlbedarfe im Ergebnisplan hätten ausgewiesen werden dürfen. Der Haushaltsausgleich 2016 konnte aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen aber weder im Plan noch im Ergebnis erreicht werden. Ein Antrag auf Ausgleichsverschiebung auf das Haushaltsjahr 2017 unter gleichzeitiger Erhöhung der Stärkungspaktmittel wurde abgelehnt. Daher erfolgte eine Beschlussfassung zur Fortschreibung der Haushaltssatzung und des HSP 2017, die den Ausgleich ab 2017 darstellen konnte. Die Kommunalaufsicht genehmigte den HSP 2017 schließlich mit Bescheid vom 22.12.2016. In 2017 gelang dann tatsächlich erstmals seit 25 Jahren der Haushaltsausgleich. Ende 2018 nahm der Rat den Bericht des Rechnungsprüfungsamtes über die Prüfung des Jahresabschlusses 2017 sowie den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk des Rechnungsprüfungsausschusses zur Kenntnis und stellte den Jahresabschluss 2017 fest. Der Jahresüberschuss in der Ergebnisrechnung beläuft sich für das Jahr 2017 auf 3,8 Mio. Euro. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte erstmals verringert werden; die Liquiditätskredite wurden im Jahr 2017 Euro reduziert.

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2018/ 2019 wurde mit der Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans am 30.11.2017 in den Rat der Stadt eingebracht und in der Ratssitzung vom 22.02.2018 mit Mehrheit beschlossen. Mit dem Haushaltsplanentwurf für die Jahre 2018 und 2019 gelingt es, jährlich einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen.

Im Juni 2018 hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt beschlossene Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt.

Am 15.11.2018 wurde die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2019 beschlossen. Die Genehmigung der Fortschreibung des HSP wurde am 21.11.2018 bei der Bezirksregierung Arnsberg beantragt. Mit Verfügung vom 18.12.2018 wurde die Fortschreibung 2019 durch die Bezirksregierung genehmigt.

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. Mit der Fortschreibung 2019 wurden lediglich drei Maßnahmen in geringfügigen Umfang angepasst. Die Konsolidierungsbeiträge von rd. 77 Mio. Euro jährlich bis 2021 sind gegenüber der Planung des Vorjahres nahezu unverändert geblieben. Der Gesamtkonsolidierungsbetrag im Jahr 2022 beträgt rund 74 Mio. Euro.

Die Planung zur Haushaltssanierung bis 2022 stellt sich wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Jahresergebnis <u>ohne</u> Konsolidierungsbeiträge und -hilfe	Konsolidierungsbeiträge nach Fortschreibung des HSP 2019	Konsolidierungs hilfe nach Stärkungspaktgesetz	Jahresergebnis <u>mit</u> Konsolidierungsbeiträgen und -hilfe
2019	-90.325.533 €	77.256.320 €	13.315.455 €	246.242 €
2020	-83.187.561 €	77.708.750 €	6.477.789 €	998.978 €
2021	-75.911.737 €	77.926.358 €	-	2.014.621 €
2022	-68.202.468 €	73.926.358 €	-	5.723.890 €

Abb. 70: Fortschreibung HSP 2019 bis 2022

Die Erstellung des Controllingberichts über das vorläufige Ergebnis 2018 erfolgt zurzeit beim zuständigen Fachbereich Finanzen und Controlling (20). Nach jetzigem Stand ist erneut ein deutlicher Überschuss zu erwarten.

Die Haushaltjahre 2017 und 2018 waren geprägt durch eine positive Entwicklung auf der Ertragsseite. Die Planung der Erträge und Aufwendungen für die Jahre 2019 bis 2022 ist nach Beurteilung der Kommunalaufsicht insgesamt nicht zu beanstanden, wenngleich sie die Erwartung, dass die Hochkonjunktur weiter anhält und dementsprechend auch die Steuereinnahmen weiter steigen werden, durchaus kritisch bewertet.

Insgesamt ist seit 2014 ein Abbau der Verschuldung festzustellen. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte seit 2017 in geringfügigem Umfang zurückgeführt werden. Nach Ansicht der Bezirksregierung kann mit Umsetzung des HSP 2019 der Abbau fortgeführt werden. Dennoch stellt der verbleibende Bestand an Liquiditätskrediten eine enorme Belastung für den Haushalt der Stadt Hagen dar. Die Stadt hat auch zukünftig sich ergebende Haushaltsverbesserungen zum Abbau von Verbindlichkeiten - insbesondere zur Reduzierung der Kredite zur Liquiditätssicherung - zu nutzen, um die zuletzt positive Entwicklung fortzusetzen.

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 die aktuell laufenden Planungen zum Doppelhaushalt 2020/2021 maßgeblich von Sparbemühungen geprägt sein.

3.3.2. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar. Sie stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2018 gegriffen haben. Darüber hinaus soll mittels einer zukunftsorientierten Analyse dargestellt werden, welche Einsparpotentiale sich über die natürliche Mitarbeiterfluktuation bis zum Jahr 2022 noch generieren lassen.

Konsolidierungserfolg bis 2018:

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	123.258.283	15.290.264	-23.281.072	99.977.211	-7.990.808
2018	132.444.888	24.476.869	-27.440.447	105.004.441	-2.963.578

Abb. 71: 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 Besoldungs-erhöhungen) 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 deutliche Reduzierung der Personalaufwendungen von knapp 10 Mio. Euro erreicht. Um den tatsächlichen (Netto-) Konsolidierungseffekt bewerten zu können, muss die Veränderung des Zuschusses für den WBH gegen gerechnet werden. Ohne die Berücksichtigung der Organisationsveränderung beliefen 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, beliefen 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 geschränkt,

gleichwohl errechnet sich immerhin noch ein realer Konsolidierungsbetrag von rd. 11,2 Mio. Euro.

Wie bereits 2017 haben auch im Berichtsjahr neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere weitere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich - auf mittlerweile 43 % - aufgestockt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in beiden Jahren deutlich gestiegen. Gleichwohl kumuliert sich der Konsolidierungserfolg seit 2009 immer noch auf fast drei Millionen Euro.

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

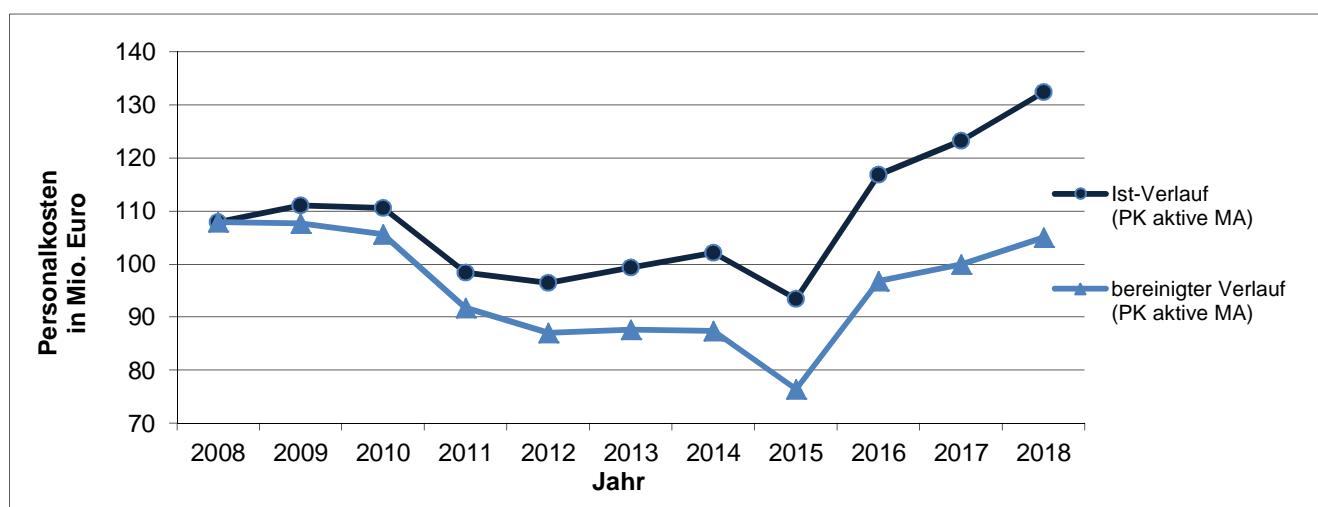


Abb. 72: Konsolidierungserfolg bis 2018

Prognose bis 2022:

Die Planung der Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte sieht ohne Beihilfen und Rückstellungen ein Jahresergebnis von ca. 131,51 Mio. Euro für 2019 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. Außerdem wurde im HSP 2018 als Kompensation einer früheren sachaufwandsbezogenen Maßnahme eine neue aufgenommen, die nunmehr auf einen Stellenwegfall zielt. Insgesamt umfassen diese Maßnahmen in der Fortschreibung 2019 rd. 0,64 Mio. Euro. Das HSP 2019 sieht somit als Gesamtkonsolidierung im Personalkostenbereich bis 2022 einen Betrag von 12,55 Mio. Euro vor.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von zwei Prozent ca. 139,51 Mio. Euro im Jahr 2022 betragen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein die im weiteren Verlauf geschätzte Steigerung von nur zwei Prozent zieht eine kumulierte Ergebnisverschlechterung seit 2009 von nahezu 37 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2022 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 102,71 Mio. Euro belaufen.

Die nachstehenden Tabellen und die zugehörige Grafik stellen den aktuell prognostizierten nominalen und realen Konsolidierungsverlauf im Bereich der Personalaufwendungen bis 2022 dar.

Jahr	2019	2020	2021	2022
Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	131,51	134,14	136,82	139,56
Konsolidierung kumuliert	-	-0,01	-0,05	-0,05
Nominaler Konsolidierungsverlauf	131,51	134,13	136,78	139,51

Realer Verlauf (in Mio. Euro)

Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	131,51	134,14	136,82	139,56
Konsolidierung kumuliert	-	-0,01	-0,05	-0,05
Externe Faktoren kumuliert seit 2009	-28,76	-31,39	-34,07	-36,80
Realer Konsolidierungsverlauf	102,75	102,75	102,71	102,71

Abb. 73: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2022

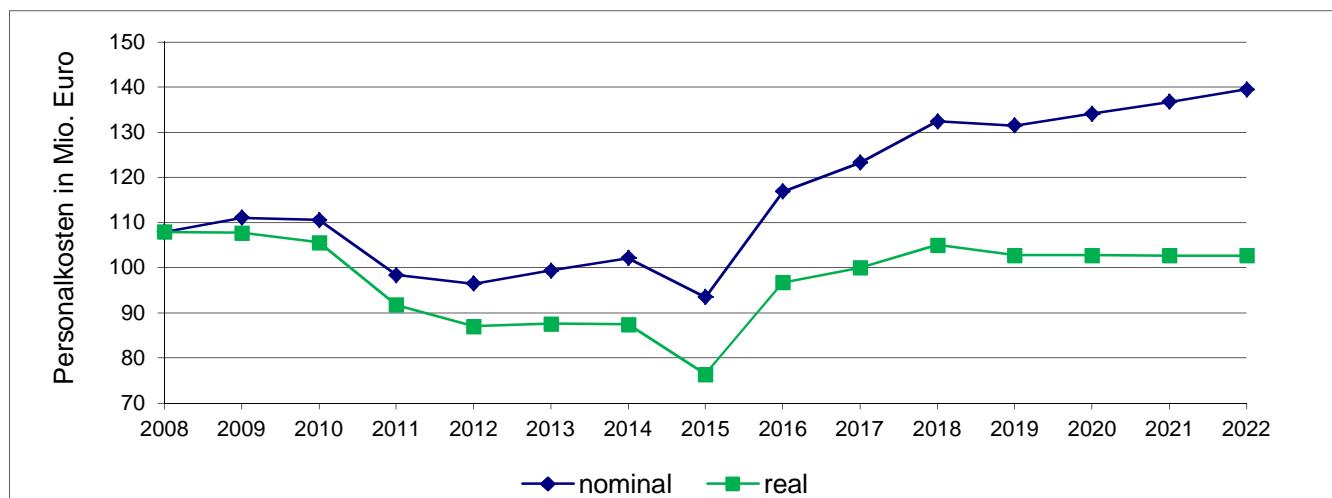


Abb. 74: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2022

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.

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

Schon mit der Genehmigung zur Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans hat die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen vereinbar sei. Aufgrund der beschlossenen Tariferhöhungen müsse von einer zusätzlichen Belastung ausgegangen werden, die insbesondere für das Jahr 2019 eine Gefährdung für den Haushaltssausgleich darstellt. Die Stellenausweitung in den Jahren 2017 und 2018 bringen erhebliche finanzielle Belastungen mit sich. Auch wenn die Ausweisung neuer Stellen aufgrund neuer Aufgaben erfolgt, muss nach Maßgabe der Bezirksregierung die Stadt Hagen gleichzeitig fortlaufend prüfen, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen der Personalaufwendungen erreicht werden können. Neben der konsequenten Umsetzung bereits beschlossener Maßnahmen seien weiterhin dauerhaft neue Einsparpotentiale zu sondieren.

Laut Genehmigung des HSP 2019 sind unter Verweis auf die Ausführungen zum Vorjahr und zur Eigenkapital- und Verschuldungssituation Politik und Verwaltung der Stadt Hagen gleichermaßen zwingend gehalten, den weiteren Anstieg der Personalaufwendungen möglichst gering zu halten. In Anbetracht der Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Hagen ist in den kommenden Jahren mit einer großen Anzahl von Eintritten in den Ruhestand bei gleichzeitig zunehmenden Schwierigkeiten in der Nachwuchsgewinnung zu rechnen. Hieraus ergibt sich ggf. die Notwendigkeit, bei der Gestaltung zukünftiger Stellenpläne weniger Stellen

auszuweisen bzw. zu besetzen. Gleichzeitig beinhaltet diese Entwicklung die Chance, insbesondere unter Ausnutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung und einer konzeptionell fundierten Organisationsentwicklung, weitere organisatorische Veränderungen herbeizuführen, die neben der Gewährleistung der Aufgabenerfüllung mittel- und langfristig auch das Risiko für den Haushalt der Stadt Hagen aufgrund der Personalaufwendungen reduzieren.

Sofern auch die Steigerung bei den externen Faktoren künftig moderat verläuft, sollte es der Stadt Hagen mit Organisationsveränderungen sowie einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich sein, gegen die beschriebenen Effekte weiter anzusparen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

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

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Stadt Hagen und deren rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Hier stehen die Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt damit dem Fachbereich Personal und Organisation.

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

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



Abb. 75: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements

Ausgehend von unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Stadt Hagen regelt und standardisiert das Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen das Zusammenspiel der handelnden Akteure (Rat, Verwaltung und Beteiligungsunternehmen) in der kommunalen Beteiligungspolitik. Die Beteiligungspolitik der Stadt Hagen obliegt originär dem Rat. Er trifft die wesentlichen Eigentümerentscheidungen und bestimmt die Handlungsfelder und Grundstrukturen des Konzerns Stadt. Die 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.

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 aktuell in der Zuständigkeit der Stadtkanzlei. In 2019 soll es im Vorstandsbereich 2 angebunden werden.

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

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)

HAGENBAD GmbH (HBG)¹

Hagener Straßenbahn AG (HST)¹

Sander Reisen GmbH²

BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH¹

HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH¹

Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (HEG)^{4,5}

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

GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH⁵

Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)

Hagener Industrie- und Gewerbegebäuden GmbH (HIG)⁴

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH¹

HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb¹

HEB Servicegesellschaft mbH³

HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft⁵

Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH¹

HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH
agentur mark GmbH^{1,6}

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

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

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

HABUS GmbH²

ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG¹

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

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

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH¹

ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH²

Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG¹

- **Anstalten des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

Sparkasse HagenHerdecke

1 durchgerechnete Anteile HVG

4 durchgerechnete Anteile WBH

2 durchgerechnete Anteile HST

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

3 durchgerechnete Anteile HEB

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 hatte die Stadt Hagen als Trägerin nach dem Sparkassengesetz bis einschließlich 2015 die Sparkasse Hagen mit in ihren Beteiligungsberichten aufgenommen. 2016 fusionierten die Sparkasse Hagen und die Stadtsparkasse Herdecke unter dem Dach der „Sparkasse HagenHerdecke“. Seither enthalten die Beteiligungsberichte keine weitergehenden Informationen.

Die folgenden Kennzahlen zu den wesentlichen Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie den Anstalten des öffentlichen Rechts sind nach dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2017** fortgeschrieben worden. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung der Stadtkanzlei dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 13.12.2018 vorgelegt. Interessierte Leser finden in dem Bericht detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

2.1.1. Stammpersonal

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen									
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HVG	x			6	6	7	6	6	5	5	5	79	81
HSG*	x	x		70	73	73	73	72	72	73	71		
HBG	x	x		50	51	64	74	75	75	75	76	77	77
HST	x	x		288	278	273	278	288	289	292	298	302	298
BSH	x	x		209	224	234	228	245	242	240	257	280	278
G.I.V.	x			3	3	3	4	4	3	3	2	2	2
GIS	x	x		37	25	29	24	21	64	40	24	61	52
Theater**	x										267	270	270
Werkhof	x	x		58	54	44	45	50	55	58	60	60	64
HEB	x	x		281	287	301	286	279	276	276	276	275	275
HUI	x	x		27	29	29	26	27	32	31	28	27	27
Stadthalle	x	x		16	17	16	16	17	15	16	16	16	16
HAGENagentur	x			17	17	17	21	24	21	20	19	17	20
agentur mark	x	x		17	14	11	13	13	15	16	14	21	22
ha.ge.we	x	x		37	38	38	37	38	36	36	35	36	36

d. A. = durchgerechnete Anteile

Anstalten des öffentlichen Rechts	durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
WBH (vormals SEH)***	93	92	90	330	333	343	355	348	342	343
Sparkasse	606	571	544	487	473	473	463	454	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. 76: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Stammpersonal

2.1.2. Auszubildende

<u>Gesellschaften</u>	100 %	> 50 %	d. A.	Anzahl Azubis zum 31.12.								
				2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HVG	x			0	0	0	0	0	0	0	6	7
HSG*	x	x		7	7	8	6	8	6	5		
HBG	x	x		2	4	3	4	3	6	7	7	6
HST	x	x		20	24	25	26	25	25	22	20	17
BSH	x	x		7	5	9	10	10	7	9	9	10
G.I.V.	x			0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIS	x	x		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Theater**	x									6	6	4
Werkhof	x	x		5	1	0	0	1	0	3	3	2
HEB	x	x		9	10	7	11	9	11	9	11	10
HUI	x	x		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stadthalle	x	x		0	0	1	1	2	1	2	1	1
HAGENagentur	x			1	1	1	3	1	0	1	1	0
agentur mark	x	x		0	0	0	0	0	0	1	1	0
ha.ge.we	x	x		3	5	4	2	3	3	4	4	4

d. A. = durchgerechnete Anteile

<u>Anstalten des öffentlichen Rechts</u>	Anzahl Azubis zum 31.12.								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
WBH (vormals SEH)***	1	1	6	6	10	11	13	14	14
Sparkasse	27	38	42	45	51	55	57	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. 77: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Auszubildende

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	>50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro									
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HVG	X			1.668	1.624	1.106	1.020	1.197	1.179	1.092	1.270	5.560	5.351
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	2.860
HST	X	X		22.804	14.983	13.366	15.237	15.342	15.146	16.260	16.126	16.153	16.837
BSH	X	X		6.834	7.568	8.100	8.024	8.306	8.521	8.922	9.445	10.112	10.528
G.I.V.	X			190	217	237	244	235	246	229	181	88	90
GIS	X	X		112	135	183	705	822	1.046	980	1.064	1.172	1.375
Theater**	X										8.004	14.629	14.721
Werkhof	X	X		4.806	4.407	3.215	2.548	2.388	2.473	2.728	2.892	3.290	3.742
HEB	X	X		12.891	13.089	13.566	13.041	14.081	14.710	14.387	14.509	14.892	15.190
HUI	X	X		960	958	1.030	1.016	1.071	1.051	1.183	1.060	1.165	1.150
Stadthalle	X	X		883	954	917	805	992	1.048	1.101	1.042	1.040	1.068
HAGENagentur	X			907	947	777	1.194	1.209	1.182	1.286	1.132	1.169	1.314
agentur mark	X	X		974	895	679	638	869	1.029	1.032	940	1.082	1.251
ha.ge.we	X	X		2.122	2.217	2.127	2.112	2.467	2.229	2.298	2.427	2.437	2.519

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	21.210
Sparkasse	31.300	28.300	k. A.	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 Stadtwässerung 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. 78: Ausgewählte Konzernkennzahlen - Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Die Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern wird regelmäßig in den vierteljährlichen „Berichten zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen“ in den „Fluktuationsbilanzen Stammkräfte“ dargestellt. Im hier vorliegenden Personal- und Organisationsbericht ist die konzernübergreifende Fluktuation seit dem 01.01.2009 unter II 2.1.2.1. bereits wie folgt ausgewiesen:

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	416,10	-487,53	Abgänge in Eigenbetriebe /Konzernbereiche
--	---------------	----------------	--

Per Saldo wurde damit das Stammpersonal der Kernverwaltung i. H. v. insgesamt 71,43 VZK reduziert.

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2009 bis 2017

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, 2015 und 2016 - eine große Fluktuation zu verzeichnen ist, resultieren die Personalbewegungen aus der Verwaltung in andere Bereiche des „Konzerns Stadt“ aber im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen und Aufgabenverlagerungen.

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

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

2015 war insgesamt zahlenmäßig eine relativ hohe Fluktuation zu verzeichnen. Dabei gab es einen deutlichen Überhang an Abgängen aus der Kernverwaltung, davon wiederum betrafen 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 Personalgestellungen zugewiesen, sie blieben weiterhin im Personalbestand der 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. 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. 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 Verwaltung zugeordnet. Ein Ausweis der Zugänge im Rahmen der konzernweiten Fluktuation erfolgte damit erst im ersten Quartal 2016.

Die geringen für 2017 ausgewiesenen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultierten aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen.

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge in
	0,78	BSH			
	4,04	GWH	-4,80	GWH	
	0,62	G.I.V.	-1,00	HABIT	
2009	5,44		-5,80		2009
	1,00	GWH	-10,64	GWH	
	1,00	SEH	-1,00	SEH	
2010	2,00		-11,64		2010
	5,30	GWH	-7,00	GWH	
			-7,00	HABIT	
	3,40	HagenAgentur	-6,73	HagenAgentur	
			-205,27	WBH	
2011	8,70		-226,00		2011
	1,00	BSH			
	4,18	GWH	-24,85	GWH	
	1,00	HABIT	-1,00	HagenAgentur	
	0,65	WBH	-2,50	WBH	
2012	6,83		-28,35		2012
	1,00	GWH	-5,00	GWH	
	1,00	HABIT			
	1,00	HagenAgentur			
	1,00	WBH	-0,50	WBH	
2013	4,00		-5,50		2013
	6,54	GWH	-3,45	GWH	
	4,72	HABIT	-1,00	HABIT	
2014	11,26		-4,45		2014
	2,98	GWH	-6,92	GWH	
	4,80	HABIT	-4,00	HABIT	
	1,00	Theater gGmbH	-192,87	Theater gGmbH	
2015	9,78		-203,79		2015
	353,02	GWH			
2016	353,02		-0,00		2016
	2,83	GIS			
	2,00	Theater gGmbH			
	1,00	HABIT	-2,00	HABIT	
2017	5,83		-2,00		2017
Summe Zugänge	406,86		-487,53		Summe Abgänge
	-80,67				

Abb. 79: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2009 bis 2017

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2018

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

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge im	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge im
I. Quartal	2,42	GIS			I. Quartal
	1,00	WBH			
II. Quartal	1,37	GIS			II. Quartal
III. Quartal	0,91	GIS			III. Quartal
	2,00	HABIT			
IV. Quartal	1,54	GIS			IV. Quartal
Summe Zugänge	9,24		0,00		Summe Abgänge
	9,24				

Abb. 80: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2018

Die ausgewiesenen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultieren 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.

Freie Stellen im Reinigungsbereich und der Objektbetreuung wurden in 2018 vornehmlich mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt.

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

IV. Ausblick auf 2019

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

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

Folgende Arbeitsschwerpunkte ergeben sich dabei für das Jahr 2019 im Fachbereich.

1. Organisationsmanagement

Projekte des Internen Consultings (ICo):

- **Prozesse des Fachbereichs Personal und Organisation (11)**

Die Umsetzung der Soll-Prozesse aus 2018 erfordert teilweise noch Vorarbeiten wie z. B. die Erstellung von Dienstanweisungen. Durch die abschließende Einführung der digitalen Aktenführung werden dann sukzessive auch die noch ausstehenden Optimierungen erfolgen.

- **RPA**

Der Begriff RPA steht für „Robotic Process Automation“ und beschreibt damit die automatisierte Bearbeitung von strukturierten Geschäftsprozessen durch einen digitalen „Software-Roboter“. Zu Beginn des Jahres 2019 startete das Projekt RPA. Hierzu erfolgt im ersten Schritt eine Einarbeitung in die Thematik, Funktionsweise und Bedienung der Software. Im nächsten Schritt erfolgt ein erster Testlauf an einem einfachen Verwaltungsprozess. Aufbauend auf diesen Erfahrungen können weitere Prozesse analysiert und auf technische Umsetzbarkeit geprüft werden.

Während der gesamten Projektzeit erfolgt ein enger Austausch mit der Fachhochschule Südwestfalen, die hierbei der Stadtverwaltung Hagen in beratender Funktion zur Seite steht.

- **Betriebliche Mobilität**

In vielen deutschen Städten liegt aktuell eine Überschreitung der NO₂-Grenzwerte der EU vor. Auch die Stadt Hagen hat mit dieser Problematik zu kämpfen. Gesamtstädtisch wird auf diese Herausforderung daher mit dem Masterplan „Nachhaltige Mobilität“ reagiert. Um einen Teil zur Verbesserung der Umweltproblematik beizutragen bzw. um mit gutem Beispiel

voranzugehen, ist auch die innerbetriebliche Mobilität auf mögliche Verbesserungspotenziale zu untersuchen. Insbesondere der Ersatz von Dienstfahrzeugen mit Verbrennungsmotor durch Elektrofahrzeuge erscheint als geeignetes Mittel, um die Schadstoffemission bei dienstlich erforderlichen Fahrten zu reduzieren. Weitere Aspekte in diesem Zusammenhang stellen z. B. die erforderliche Infrastruktur zum Aufladen der Elektromobile (Ladesäulen) oder das Prüfen alternativer Fortbewegungsmittel wie dienstlich zu nutzende Pedelecs dar.

- „**Onboarding**“
Überarbeitung des Arbeitgeberauftritts im Internet, USB-Stick, Begrüßung OB

Aktuell erfolgt eine Überarbeitung des Arbeitgeberauftritts der Stadtverwaltung im Internet, um angesichts des Fachkräftemangels und der Wettbewerbssituation um die besten Köpfe potenziellen Bewerbern einen modernen, ansprechenden und bedienerfreundlichen Zugang zu den Ausbildungs- und Stellenangeboten anzubieten.

Zusätzlich sollen weitere Maßnahmen dazu beitragen ein erfolgreiches „Onboarding – made in Hagen“ zu etablieren. Dazu gehören beispielsweise die Organisation einer Begrüßungsveranstaltung sowie die Aushändigung eines USB-Sticks in Form eines Schlüssels, den sogenannten Karriereschlüssel der Stadt Hagen.

- **Umsetzung des Wissensmanagements**

Der im Rahmen der Exzellenzinitiative bis zum 28.02.2019 erarbeitete Leitfaden zur Selbst-erfassung von Wissen soll an zunächst zu identifizierenden Stellen erprobt werden. Ggf. werden weitere Maßnahmen zur Wissensdokumentation und -konservierung zu testen sein, um verwaltungsweit passgenaue Lösungen anbieten zu können.

- **Rückführung HABIT**

Der Rat der Stadt hat einen Beschluss zur Rückführung des HABIT in städtische Strukturen gefasst. Die Gestaltung der Aufbauorganisation ist Schwerpunkt für 2019.

- **Projekt VHS**

Nach Abschluss der Interviews sind die Kernprozesse zu identifizieren, um diese zu vereinheitlichen und effizient zu gestalten.

- **Lean Six Sigma Yellow Belt Training**

Für 2019 ist eine weitere Ausbildung von interessierten Personen zu Lean Six Sigma (LSS) Yellow Belts geplant. Ferner ist für 2019 ein Erfahrungsaustausch mit den LSS Yellow Belts geplant. Neben einem Austausch der Teilnehmer über die praktische Anwendung des LSS-Wissens sollen aktuelle Themen der Prozessoptimierung angesprochen werden und die weitere Vernetzung der Teilnehmer erfolgen.

- **Wissensmanagement**

Aufgrund des Demografischen Wandels wird die Konservierung von Wissen zu einer Dauer-aufgabe werden. Hier gilt es Vorkehrungen zu treffen, um das Wissen der ausscheidenden Mitarbeiter in geeigneter Form vorzuhalten bzw. die nachfolgenden Personen 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.

2. Personalmanagement

- **Fortschreibung des Gleichstellungsplans**

Die Stadt Hagen ist nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) bereits seit vielen Jahren verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen und diesen fortzuschreiben. Die letzte Fortschreibung wurde im Jahr 2016 vom Rat beschlossen und gilt für drei Jahre. Das bedeutet, dass im Jahr 2019 erneut eine Fortschreibung erfolgen muss. Dabei sind die im Landesgleichstellungsgesetz im Dezember 2016 in Kraft getretenen Änderungen zu berücksichtigen. Eine wesentliche Änderung ist die Begrifflichkeit selbst: Der bisherige „Frauenförderplan“ wird zum „Gleichstellungsplan“. Die Fortschreibung des „Gleichstellungsplans“ ist daher eine der wesentlichen Aufgaben der Personalwirtschaft unter Einbeziehung der Aspekte der Personalentwicklung im ersten Halbjahr 2019.

- **Personalbindung und Personalgewinnung**

bleiben auch in 2019 ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Neben neuen und erweiterten Angeboten der Personalentwicklung und Gesundheitsförderung strebt die Stadt Hagen auch in 2019 eine erweiterte bedarfsgerechte Ausbildung an, um sich weiter als attraktiver Arbeitgeber in der Region positionieren zu können.

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

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

- Etablierung einer Toolbox für Führungskräfte
- Etablierung des Come together Führungsforums für die Führungsebenen 1 - 3 inkl. Orchesterprojekt als Auftaktveranstaltung
- Externes Coaching für die Führungsebenen 1 - 4 im Format EAP (Employee Assistance Program)
- Begleitung aller 5 etablierten kollegialen Beratungsgruppen der Führungsebene 4

- Begleitung der ausgewählten Mitarbeiter, die an der „modulare Qualifizierung“ zum Aufstieg in den höheren Dienst teilnehmen
- „Schnupperkurs Führung“, Personalentwicklungsformat für (noch nicht) Führungs-kräfte
- Überarbeitung des Beurteilungswesens für Beamte
- Auftakt „psychische Gefährdungsbeurteilung“
- Weitere Schulungen im Bereich „Gewaltprävention“
- Aufbau und Schulung eines internen Moderatorenpools
- Weiterführung der bewegten Mittagspause im Rathaus I und im Rathaus II
- Faszien Kurs im Rathaus I und im Rathaus II sowie Faszien Yoga im Rathaus I als weitere Mittagspausenangebote
- Ausbau der mobilen Massage am Arbeitsplatz
- Diverse Vorträge z. B. „Stress und seine Folgen“ mit anschließender Möglichkeit sein eigenes Stressprofil erstellen zu lassen, „Diabetes und Stoffwechselerkrankungen“, „Ernährung und Übergewicht“
- Teilnahme am Firmenlauf am Hengsteysee

Personal- und Organisationsbericht 2018

Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2018

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E14	1,00	Ressortleitung Statistik, Wahlen und Stadtforschung / Nachfolgebesetzung
20	A10L2E1	1,00	SB Interne Steuerberatung
	A11	1,00	- "Stadt als Steuerschuldnerin"
	E06	1,00	SB Finanzbuchhaltung
	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	2,90	3 SB Geschäftsbuchhaltung
	E09C	0,90	SB Gewerbesteuer
32/0	E06	1,00	Überwachung ruhender Verkehr
32/2	E09C	2,00	SB Ausländer- und Einbürgerungswesen / Nf.
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice / Nachfolgebesetzung
	E08	1,00	
37	A7	4,00	Brandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. Dienst
	A8	1,00	Oberbrandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. D.
	A9L1E2	1,00	Ausbilder Rettungsdienstschule
	A13L2E2	1,00	Abteilungsleiter Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E04	4,00	Rettungssanitäter
	E06	3,00	Rettungsassistenten
	E08NFS	2,00	Notfallsanitäter
48	E06	1,00	Vorzimmer / Nachfolgebesetzung
		1,14	2 x Schulsekretariat / Nachfolgebesetzung
		1,00	Kinder- und Jugendbücherei
	E09B	1,00	2 Musikschullehrer / Nf. (ehem. Honorarkräfte)
	E11	0,56	3 VHS Dozenten (ehem. Honorarkräfte)
49	E10	0,50	Museumspädagogik
53	E07	0,50	Lebensmittelüberwachung
	E14	1,00	Amtstierarzt
55/1	E13	1,50	2 Psychologen / Nachfolgebesetzungen
55/2	E09A	0,50	Pflege- und Wohnberatung
		0,50	Heimaufsicht / Nachfolgebesetzung

55/3	E13	1,00	Schulpsychologe / Nachfolgebesetzung
	S11B	1,00	Sozialarbeiter KI / Nachfolgebesetzung
		1,50	2 Sozialarbeiter Kultopia und JZ Eckesey
	S15	1,00	Sozialarbeiter, Kommunale Drogenhilfe / Nf.
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
55/6	A10L2E1	1,00	SB Wirtschaftliche Jugendhilfe
	E09C	1,00	SB Wirtschaftliche Jugendhilfe / Nf.
	S11B	1,49	2 Sozialarbeiter, Pflegekinderdienst / Nf.
	S14	4,51	5 Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzungen
55/7	E09C	4,00	SB UVG / Nachfolgebesetzungen
61	E09B	1,00	SB Ordnungsbehördliche Verfahren / Nf.
	E11	2,00	Architekten "Stadtentwicklung"
		1,00	Architekt "Umplanung städt. Grundstücke" (Nf.)
		1,00	Ingenieur SB Bauordnung / Nachfolgebesetzung
		1,00	Bebauungsplanung für größere Planungsprojekte und Außenbereiche (NN-Stelle)
62	A11	0,73	techn. SB Vermessungswesen, Amtliche Basiskarte
65	E04	1,00	
	E05	2,00	Objektbetreuer (frühere Aushilfen)
	E07	1,00	
	E07	1,00	Haustechniker
	E09B	1,00	Techniker / Instandhaltung, Bauen im Bestand
	E09C	1,00	SB operatives Flächenmanagement / Nf.
69	E11	1,51	2 SB Untere Naturschutzbehörde
		1,00	techn. SB / Untere Umweltschutzbehörde BODO HA
Jobcenter	E06	1,00	Assistenz Personalrat / Nachfolgebesetzung
	(E04/Z) E08	7,00	Eingangszone / Aufstockung kommunaler Anteil
	E09C	22,00	Arbeitsvermittler, Leistungssachbearbeiter / Aufstockung kommunaler Anteil

101,92

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	1,00	Controlling
32/0	(E04/Z) E09A	4,00	Städtischer Ordnungsdienst
32/1	(E04/Z) E08	2,00	1 SB Fahrerlaubnisse, 1 SB Zulassung
32/2	E09C	1,00	SB Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten
32/3	(E04/Z) E07	1,00	SB Bürgerservice
	(E04/Z) E08	2,00	
37	E04	2,00	Gebührenabrechnung Rettungsdienst
48	E03	0,54	VHS Hausbetreuung (3 MA)
	E06	1,15	2 x Schulsekretariat / Nachfolgebesetzung
	E13	0,64	VHS / Integrations- und Sprachförderkurse
53	E07	1,00	Medizinisch-techn. Gesundheitswesen / Hygiene
55/3	E09C	0,50	SB KI, Geschäftsführung Integrationsrat
	S11B	1,50	2 Schulsozialarbeiter
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
	S04	8,77	11 Kinderpfleger
	S08A	4,50	5 Erzieher
	S13	1,00	Erzieher / ständige Vertretung der Leitung
	S15	1,00	Erzieher / ständige Vertretung der Leitung
55/5	(E04/Z) E08	2,00	SB Hilfen für Migranten
	(E04/Z) E09A	1,00	SB Hilfen für Migranten / Hilfen für BuT
	E09A	2,00	SB Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Sozialarbeiter, Obdachlosen- / Haftentlassenenhilfe
		7,50	Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber
55/6	S12	1,00	Sozialarbeiter, Prävention / Sozialraummanagement
	S14	7,35	Sozialarbeiter, ASD (4,35 VZK) und UMA (3 VZK)
55/7	E06	1,00	Bedarfsprüfer
	S12	1,00	Vormundschaften
62	E11	1,00	Ingenieur / Nachfolgebesetzung
65	E06	1,00	Bauzeichner
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer
	E08	1,00	Techniker / elektrotechnische Anlagen
69	EG12	1,00	Manager für nachhaltige Mobilität
Jobcenter	E09C	2,00	Aufstockung kommunaler Anteil
OB/B	E10	1,00	Pressestelle, ehem. Volontär

66,63

unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	A9L2E1	2,00	SB Haushaltsplanung und Bewirtschaftung / Bachelor of Arts
32/1	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Bachelor of Laws
	E07	1,00	SB Zulassung / Verwaltungsfachangestellter
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Verwaltungsfachangestellter
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachangestellte
37	A7	8,00	feuerwehrtechn. D. / ehem. Brandmeister-Anwärter
53	E09A	1,00	Hygienekontrolleur
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge, Nf./Verwaltungsfachangestellter
55/7	E08	0,90	SB UVG / Verwaltungsfachangestellter
55/VA	E08	1,00	SB Elterngeld / Verwaltungsfachangestellter

18,90

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	A11	1,00	GF Rat und Ältestenrat, Nf. / von HABIT
62	E09A	1,00	Vermessungstechniker / von WBH
65	E01	5,24	13 Reinigungskräfte / von GIS
	E03	1,00	Objektbetreuer / von GIS
GPR	E10	1,00	Digitalisierungsbeauftragter / von HABIT

9,24

Personal- und Organisationsbericht 2018

Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2018

Amt / FB	Bestand am 31.12.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	0,50	1	Vollstreckungsinnendienst - üpl. Bedarf
25 – Fachbereich Zentrale Dienste	0,10	1	Zentrale Vergabestelle - Wissenstransfer
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstands- wesen	15,42	18	6 SB Bußgeldstelle (5,64 VZK) 2 SB Fahrerlaubnisbehörde 5 SB Zulassungsbehörde 4 SB Ausländer- und Einbürgerungs- angelegenheiten (1,78 VZK) - befristeter Bedarf 1 SB Bürgerservice
37 – Amt für Brand- und Katastrophens- chutz	6,71	8	Notarzt (0,21 VZK) 7 Rettungssanitäter (6,50 VZK) - Sicherstellung Dienstbetrieb
48 – Fachbereich Bildung	4,10	9	Programm "Bildung integriert" - Projekt Schulsekretariat (0,77 VZK) - Vertretung Dipl.-Bibliothekar (0,91 VZK) - Vertretung 2 Weiterbildungslehrer VHS (0,70 VZK) - 1 Vertretung, 1 befristeter Bedarf Cafeteria und Hausbetreuung VHS (je 2 x 0,18 VZK) - ständig wechselnde Bedarfe
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,88	6	1 SB Projekt "GEWINN Hagen" Sozialpsychiatrischer Dienst: 1 Sozialarbeiter, 1 SB (0,15 VZK) Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin (0,23 VZK) - Vertretung Mitarbeiter im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst - Vertretung Amtstierarzt (0,50 VZK) - Vertretung

Amt / FB	Bestand am 31.12.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/0 – Service und Verwaltung	0,88	2	SB Rechnungsstelle (0,50 VZK) - Nachfolgebesetzung - erfüllt n. d. V. operative Projektsteuerung "Restrukturierung 55/6" (0,38 VZK)
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	1,00	2	Sozialarbeiter / Wohn- u. Pflegeberatung (0,50 VZK) - Nachfolgebesetzung SB Betreuungsstelle (0,50 VZK) - Nachfolgebesetzung
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	8,77	10	Assistenzkraft (0,77 VZK) - Nf. - erfüllt n. d. V. 1 Sozialarbeiter Jugendarbeit im Stadtgebiet 1 Sozialarbeiter Jugendzentrum / Vertretung 1 Schulsozialarbeiter - Landesförderung 2 Sozialarbeiter Kommunales Integrationszentrum 1 MA KI (0,50 VZK) - befr. Arbeitserlaubnis 1 MA KI "Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte" - befristetes Förderprojekt 1 Sozialarbeiter Drogenhilfe - Vertretung Verwaltung Schulpsychologischer Dienst (0,50 VZK)
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	58,69	83	51 Erzieher, 29 Kinderpfleger, 3 HWK
55/5 – Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	3,45	4	3 Sozialarbeiter (2,68 VZK) Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber 1 SB Leistungsgewährung Asylbewerber (0,77 VZK)
55/6 – Erziehungshilfen	6,50	7	3 Sozialarbeiter ASD - Vertretung 2 Sozialarbeiter Quartiersmanagement 2 MA "Lotsen im Alltag" (1 VZK Sozialarbeit, 0,50 VZK Verwaltung) - Projekt

Amt / FB	Bestand am 31.12.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, - planung und Bauordnung	5,29	7	Archäologe, denkmalschutzrechtliche SB von Bodendenkmälern (0,50 VZK) techn. SB Verkehrsplanung / Barrierefreiheit im ÖPNV - befristeter Bedarf Landschaftsplanung Projekt "Freizeitentwicklung Hengsteysee - Harkortsee" Verwaltungsaufgaben im Projekt (0,50 VZK) Techniker Garten- und Landschaftsbau (0,50 VZK) - befristeter Bedarf Architekt, Umplanung städtischer Grundstücke techn. SB "Qualitätsoffensive Bauordnung" (0,29 VZK) - befristetet Bedarf Hilfskraft Digitalisierung Mikrofilmarchiv (0,50 VZK) - befristeter Bedarf
62 – Amt für Geoinformation und Liegen- schaftskataster	3,00	3	2 Vermessungstechniker - ehem. Azubis, kein dienstl. Dauerbedarf 1 SB Grundstücksbewertung - Vertretung
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	5,51	6	5 Ingenieure / KPIII, Gute Schule 2020 Reinigungskraft (0,51 VZK)
69 – Umweltamt	3,00	3	Klimaschutzmanager / Förderprogramm 2 Geographen - techn. SB Allg. Hochwasserschutz und -vorsorge - techn. SB Altlasten / Bodenschutz
Jobcenter	4,77	5	Geschäftsführung Jobcoach / ESF-Programm (0,77 VZK) - befr. Bedarf 3 Arbeitsvermittler
insgesamt	136,57	180	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2018

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamte

Beamte sind im beamtenrechtlichen Sinn Bedienstete, die in einem besonderen gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treuverhältnis stehen. Hierzu zählen als kommunale Wahlbeamte auch der Oberbürgermeister und die Beigeordneten.

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

- Auszubildende und entgeltliche Praktikanten
- Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitkraft (VZK)

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZK geschieht unter Berücksichtigung der individuellen Teilzeitfaktoren der Beschäftigten. Dabei gilt für Tarifbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Sollarbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden. Für 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 einem Grad der Behinderung von mindestens 80.

Gesamtverwaltung

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

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Aktuell wird nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführt.

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Als personalkostenrelevant gelten grundsätzlich alle aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Hagen. Die Beschäftigtenzahlen von Eigenbetrieben finden jedoch keine Berücksichtigung, da für sie kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des kommunalen 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. Arbeitgeber-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 deren dazugehöriger Aufwand dem abzuschließenden Haushaltsjahr zugerechnet werden muss. Die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme und die Höhe müssen geschätzt werden. Sie dienen dem Zweck, Aufwand periodengerecht abzubilden. Dies geschieht durch Zuführung an die bilanziellen Rückstellungskonten. Zu den personalbedingten Rückstellungstatbeständen zählen Pensions- und Beihilferückstellungen, Rückstellungen für Altersteilzeit und für Entgeltansprüche aus geleisteten Stundenüberhängen und nicht in Anspruch genommenem Urlaub. Daneben können vereinzelt weitere Zuführungen zu den sonstigen Rückstellungen erforderlich werden.

Honoraraufwendungen

Der Abschluss von Honorarverträgen obliegt den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen. Ein Honorarvertrag hat die Realisierung einer definierten Aufgabe oder die Erbringung einer Dienstleistung zum Ziel, er definiert **kein Arbeitsverhältnis**. Honorarkräfte werden nicht in den Personalbestandszahlen geführt.

Erträge

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

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

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bildet das Verhältnis der in Teilzeit 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 Städetages ermittelt. Einbezogen werden kurz-, mittel- und langfristige Erkrankungen der Beamten und Tarifbeschäftigte (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

Startniveau
↓

Bereich	Stammkräfte *	Bestand am 31.12.										Entwick- lung	in Prozent
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017		
Gesamtverwaltung	2.233,64	2.221,30	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	-71,72	↓ -3,21 %
Hagener Betrieb für Informations-technologie (HABIT)	76,96	80,96	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	3,51	↗ 4,56 %
<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	0,00	-383,01	↓ -100,00 %
insgesamt	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	2.242,39	-451,22	↓ -16,75 %
nachr.: Kopfzahlen	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	-482	↓ -15,51 %

* 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	2.625	-482	↓ -15,51 %
---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------	-------------------

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Bereich	Gesamtverwaltung											
	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	31.12.2018	
Stammkräfte**	2.233,64	2.221,30	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	
Befristete	105,64	120,97	136,21	111,27	121,93	131,33	122,01	142,77	141,80	149,00	136,57	
Aushilfen	12,10	7,09	7,13	6,50	4,26	2,04	6,14	0,32	10,45	8,50	7,81	
Azubis	105,00	102,00	68,00	38,00	36,50	40,50	53,50	43,50	46,75	65,50	77,60	
Praktikanten	42,00	47,00	23,00	28,00	25,00	22,00	28,00	25,00	23,00	20,53	12,51	
Zivis/BFD/FSJ	23,00	20,00	17,00	10,00	10,00	17,00	24,00	19,00	24,00	23,00	24,00	
	2.521,38	2.518,36	2.406,87	2.084,70	2.020,50	2.017,45	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	
Veränderung seit 2008	-0,12 %	-4,54 %	-17,32 %	-19,87 %	-19,99 %	-19,90 %	-27,40 %	-11,06 %	-7,41 %	-4,00 %		

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Bereich	Gesamtverwaltung											
	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	31.12.2018	
Stammkräfte**	2.486	2.467	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	
Befristete	135	176	172	142	156	166	160	200	194	191	180	
Aushilfen	31	25	23	14	17	7	13	2	28	26	23	
Azubis	105	102	68	38	37	41	54	44	47	66	78	
Praktikanten	42	47	23	28	25	22	28	25	23	22	13	
Zivis/BFD/FSJ	23	20	17	10	10	17	24	19	24	23	24	
	2.822	2.837	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	
Veränderung seit 2008	0,53 %	-4,32 %	-16,62 %	-18,17 %	-19,21 %	-19,23 %	-25,94 %	-4,89 %	-1,77 %	1,38 %		

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2008 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2008	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	vorl. Ergebnis 2018	Plan 2019
Ergebnis	107.968	111.089	110.568	98.354	96.477	99.355	102.130	93.487	116.900	123.258	132.445	131.510

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	1.777	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	-1.719	-2.070
Zuführung zur Pensions-RST	10.587	14.873	9.048	12.278	2.152	6.246	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	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	1.244	
Zuführung RST Urlaub/GLZ	2.013		71		1.002	559	1.052	208	63	602	583	
Zuführung zu sonstigen RST	62	48	90	97	215	1.150				248		
Ergebnis	20.766	24.002	17.697	20.427	9.964	14.727	23.536	17.974	19.656	18.185	18.097	17.343
Gesamtergebnis	128.734	135.091	128.265	118.781	106.441	114.082	125.666	111.461	136.556	141.444	150.542	148.853

nachrichtlich:

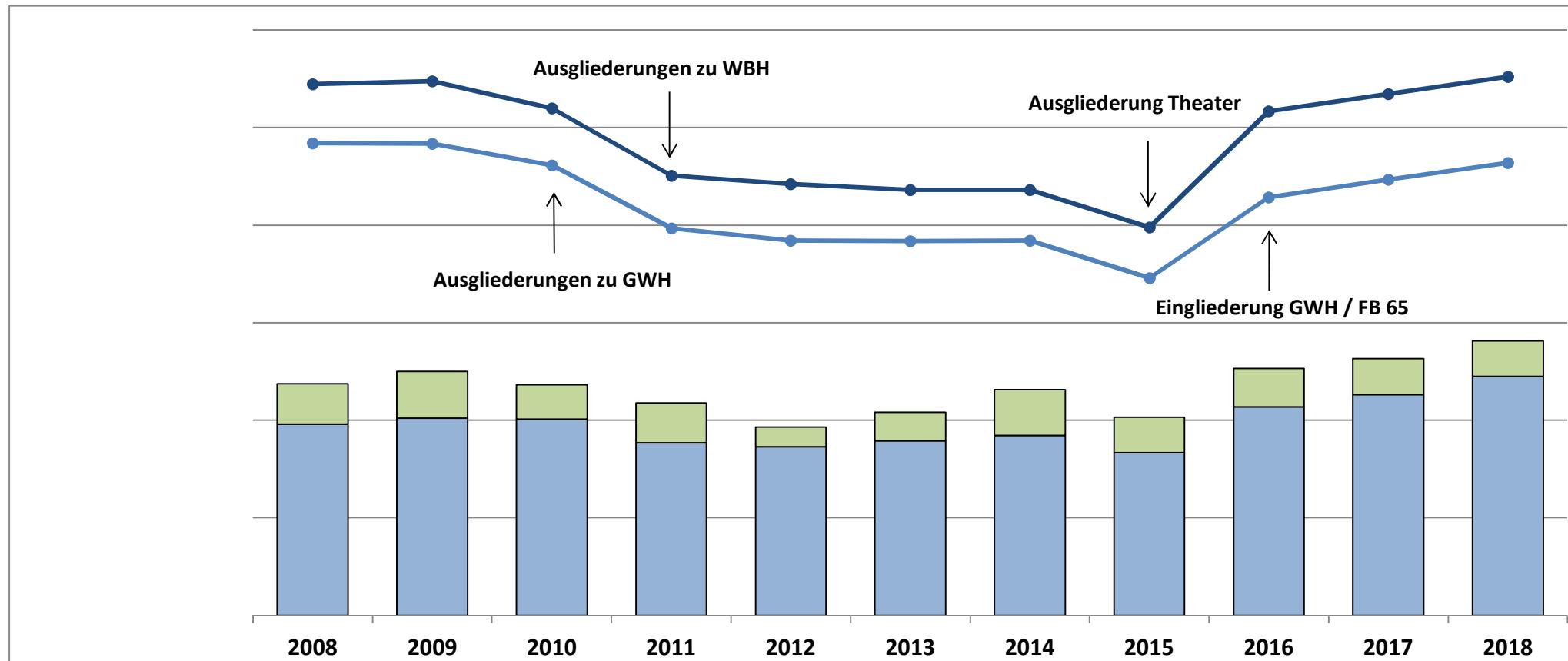
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.397	2.343	2.505	2.293	2.245	2.205	2.392	1.217	1.293	1.464	-	(1.454)
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---	---------

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss/Plan	131.131	137.434	130.770	121.074	108.686	116.287	128.058	112.678	137.849	142.908	150.542	(150.307)
---	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	------------------

Besoldungs- und Tarifsteigerungen – z. T. jahresübergreifend (Quelle: www.oeffentlicherdienst.info.de)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beamte NRW	+20 € + 3 %	+1,2 %	+1,5 %	+1,9 % +17 €	+1,3 % + 30 €	+1,3 % + 30 €	+1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 % (u. V.)
TVöD-VKA	+2,8 %	+1,2 %	+0,6 % +0,5 %	+3,5 %	+1,4 % +1,4 %	+3,0 %	+2,4 %	+2,4 %	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %

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	2.420,41
Köpfe	—●—	2.822	2.837	2.700	2.353	2.310	2.280	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861
Personalaufw. in Mio. €		107,97	111,09	110,57	98,35	96,48	99,36	102,13	93,49	116,90	123,26	132,45
Beihilfe u. RST in Mio. €		20,77	24,00	17,70	20,43	9,96	14,73	23,54	17,97	19,66	18,19	18,10
Summe in Mio. €		128,73	135,09	128,27	118,78	106,44	114,08	125,67	111,46	136,56	141,44	150,54

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	31.12.2018
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.107	3.081	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625
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	2.242,39
Beamte (Kopfzahlen)	769	766	754	722	705	682	658	653	642	627	621
Beamte (VZK)	722,26	721,70	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	2.338	2.315	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004
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	1.655,04
Frauenanteil insg. in %	55,68	56,05	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44
Frauenanteil Beamte in %	36,41	36,42	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	62,02	62,55	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26
Teilzeitquote insg. in %	32,86	32,62	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14
davon Frauen in %	93,83	93,43	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13
Durchschnittsalter in Jahren	45,73	46,09	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13
- Beamte	45,45	45,80	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74
- Tarif-Beschäftigte	45,82	46,18	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25
- Frauen	45,66	46,15	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58
- Männer	45,81	46,01	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39
Schwerbehindertenquote in % *	6,94	8,66	8,82	9,1	8,02	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75
Krankenquote in % **	5,22	5,77	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50

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

**) gemäß Meldung zur Krankenstandstatistik des Deutschen Städteverbands

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / Gesamtverwaltung

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	31.12.2018
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.486	2.467	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543
Stammkräfte (VZK)	2.233,64	2.221,30	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92
Beamte (Kopfzahlen)	733	729	717	682	652	629	609	604	624	610	604
Beamte (VZK)	687,05	685,49	671,24	637,79	610,45	592,69	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	1.753	1.738	1.680	1.439	1.413	1.398	1.392	1.196	1.744	1.834	1.939
Tarif-Beschäftigte (VZK)	1.546,59	1.535,81	1.484,29	1.253,14	1.212,37	1.211,89	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50
Frauenanteil in %	53,46	53,99	53,57	57,61	58,45	59,00	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74
Frauenanteil Beamte in %	36,56	36,49	36,54	37,83	37,88	37,84	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	60,52	61,33	60,83	66,99	67,94	68,53	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89
Teilzeitquote in %	26,55	26,35	29,87	32,58	35,01	30,29	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07
davon Frauen in %	91,06	90,46	86,17	87,84	85,89	90,07	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29
Durchschnittsalter in Jahren	45,24	45,56	45,68	46,27	46,59	46,96	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23
- Beamte	45,51	45,85	45,81	46,09	46,20	46,67	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68
- Tarif-Beschäftigte	45,13	45,44	45,63	46,35	46,76	47,09	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40
- Frauen	44,79	45,24	45,47	46,16	46,50	47,03	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65
- Männer	45,76	45,94	45,92	46,42	46,71	46,86	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50

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	31.12.2018
Stammkräfte (Kopfzahlen)	78	82	80	86	84	81	76	79	78	81	82
Stammkräfte (VZK)	76,96	80,96	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47
Beamte (Kopfzahlen)	21	21	20	23	22	22	21	19	18	17	17
Beamte (VZK)	20,93	20,93	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	57	61	60	63	62	59	55	60	60	64	65
Tarif-Beschäftigte (VZK)	56,03	60,03	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54
Frauenanteil in %	23,08	21,95	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95
Frauenanteil Beamte in %	23,81	23,81	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	22,81	21,31	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54
Teilzeitquote in %	5,13	4,88	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54
davon Frauen in %	100,00	100,00	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43	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	45,12
- Beamte	46,38	47,38	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00
- Tarif-Beschäftigte	42,24	41,93	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85
- Frauen	43,77	44,77	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78
- Männer	43,23	42,92	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94	45,78

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2008 / GWH

zum Stichtag:	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
----------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

ab 01.01.2016

Stammkräfte (Kopfzahlen)	543	532	521	547	558	543	524	524
Stammkräfte (VZK)	383,01	372,47	363,73	367,54	370,51	366,90	353,22	355,16

**Eingliederung
in die
Gesamtverwaltung**

Beamte (Kopfzahlen)	15	16	17	17	31	31	28	30
Beamte (VZK)	14,28	15,28	15,78	15,74	27,51	27,58	25,48	27,13
Tarif-Beschäftigte (Kopfzahlen)	528	516	504	530	527	512	496	494
Tarif-Beschäftigte (VZK)	368,73	357,19	347,95	351,80	343,00	339,32	327,75	328,03

(FB 65)

Frauenanteil in %	70,53	70,86	71,02	72,94	73,66	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil Beamte in %	46,67	50,00	52,94	52,94	58,06	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil T-Beschäftigte in %	71,21	71,51	71,63	73,58	74,57	73,83	73,79	72,67

Teilzeitquote in %	65,75	65,98	66,60	69,10	70,61	67,77	68,70	67,94
davon Frauen in %	98,88	98,86	97,98	98,15	96,45	97,55	97,78	97,75

Durchschnittsalter in Jahren	48,30	48,95	48,85	48,82	49,22	49,64	50,23	50,84
- Beamte	41,40	41,16	41,94	42,94	48,68	49,06	48,04	48,30
- Tarif-Beschäftigte	48,49	49,19	49,08	49,01	49,26	49,67	50,35	50,99
- Frauen	48,77	49,41	49,22	49,01	49,27	49,62	50,45	51,07
- Männer	47,16	47,83	47,93	48,34	49,10	49,67	49,63	50,25