



ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Personal- und Organisationsbericht 2020

Beratungsfolge:

06.05.2021 Haupt- und Finanzausschuss
20.05.2021 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Organisationsbericht 2020 wird zur Kenntnis genommen.



Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der

- Personal- und Organisationsbericht 2020.

Begründung

Im Rahmen vierteljährlicher Berichte wird regelmäßig über die Entwicklung des Personalbestands und der prognostizierten Personalaufwendungen und -erträge im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Der Entwicklungsbericht gliedert sich dabei auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand.

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden umfassend in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt.

Der Fachbereich Personal und Organisation legt hiermit seinen elften Jahresbericht vor.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

☒ keine Auswirkungen (o)

Finanzielle Auswirkungen

☒ Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

gez. Erik O. Schulz
Oberbürgermeister



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Erster Beigeordneter
und Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r

Amt/Eigenbetrieb:

Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht

2020

Berichtszeitraum:	01.01.2020 bis 31.12.2020
Berichtsstichtag:	31.12.2020

Gendergerechte Sprache.....	8
Vorwort.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	10
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis.....	16
Einleitung.....	19

I. Organisation 24

1. Arbeitsschwerpunkte 2020 24

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo) 24

1.1.1. Interne Mobilität..... 24

1.1.2. RPA..... 24

1.1.3. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative 25

1.1.4. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung..... 25

1.1.5. Lean-Six-Sigma-Training 26

1.1.6. Picture Prozessplattform 26

1.1.7. Wissensmanagement..... 26

1.1.8. Rückführung HABIT 27

1.2. Strategisches Flächenmanagement..... 27

1.3. Einsatz von 16i Kräften 27

1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie 28

1.5. Enaio im Fachbereich 11 29

2. Stellenplan	29
2.1. Entwicklung der Planstellen 2010 bis 2020	29
2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen	31
 II. Personal	 34
1. Arbeitsschwerpunkte 2020	34
1.1. Personalwirtschaft	34
1.2. Personalentwicklung	40
1.2.1. Zielgruppenangebote	43
1.2.1.1. Personalentwicklung für Führungskräfte	43
1.2.1.2. Personalentwicklung für Mitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt	48
1.2.1.3. Personalentwicklung für Mitarbeitende, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind	50
1.2.2. Offene Angebote	51
1.2.2.1. Einzelberatungen und Gruppenberatungen	51
1.2.2.2. Interner Moderationsservice	51
1.2.2.3. Schnupperkurs Führung	52
1.2.2.4. Inhouse-Training „Reden mit der Politik“	52
1.2.2.5. Online-Seminar „Projektmanagement“	53
1.2.2.6. „Office-Management“ für Vorzimmer und Sekretariatskräfte	53
1.2.2.7. Online-Seminar „Basiswissen und Etikette“	54
1.2.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	54
1.2.3.1. Verhaltenspräventive Maßnahmen	54
1.2.3.2. Verhältnispräventive Maßnahmen	57

2. Personalstatistik.....	59
2.1. Entwicklung des Personalbestands.....	59
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen	59
2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011	59
2.1.1.2. Entwicklung in 2020.....	62
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung.....	62
2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011.....	63
2.1.2.2. Fluktuation in 2020.....	67
2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	69
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	69
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse	71
2.1.4. Gesamtpersonal	75
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen.....	75
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	76
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	78
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst	78
2.1.5.2. Kindertagesbetreuung.....	78
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	80
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung	81
2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet.....	81
2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen.....	82
2.2.3. Entwicklung in 2020	83
2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“.....	85
2.3.1. Fünfjahresübersicht.....	85

2.3.1.1.	Status, Eingruppierung und Geschlecht	85
2.3.1.2.	Frauenanteil und Teilzeitquote.....	87
2.3.1.3.	Durchschnittsalter	89
2.3.2.	Kennzahlen in 2020 nach ausgewählten Berufsgruppen.....	90
2.4.	Schwerbehindertenquote	92
2.5.	Krankenquote	94
2.5.1.	Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags	94
2.5.2.	Krankenquote 2020	97
2.6.	Beschäftigung von Migrant*innen.....	101
2.6.1.	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.....	101
2.6.2.	Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung.....	103
2.6.2.1.	Stammkräfte	104
2.6.2.2.	Sonstige Beschäftigungsverhältnisse.....	106
2.6.2.3.	Gesamtpersonal	107
2.6.3.	Migration in der Stadtbevölkerung	107
2.6.4.	Vergleich der Entwicklungen seit 2010	108
3.	Personalkosten.....	111
3.1.	Personalaufwendungen und -erträge 2020.....	111
3.1.1.	Gesamtaufwendungen	111
3.1.2.	Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge.....	114
3.1.2.1.	Urlaub	122
3.1.2.2.	Stundenüberhänge	124
3.1.2.3.	Gesamtbewertung.....	127

3.1.3. Erträge.....	129
3.1.4. Gesamtergebnis	131
3.2. Entwicklung der Personalkosten.....	133
3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010	133
3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich.....	136
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	139
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage	139
3.3.2. Personalaufwendungen	143
III. Konzern Stadt.....	150
1. Allgemeines	150
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen.....	153
2.1. Personalbestand	153
2.1.1. Stammpersonal	153
2.1.2. Auszubildende	154
2.2. Personalaufwand	155
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern.....	156
2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2019.....	156
2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2020	159

IV. Ausblick auf 2021	160
1. Organisationsmanagement.....	160
2. Personalmanagement	164

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2020

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen	176
Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011	181
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") seit 2010	182
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") seit 2010	183
Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010	184
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010	185
Personalkennzahlen seit 2010 – Schwerbehindertenquote / Krankenquote	186
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010	187
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung	188
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT	189
Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH	190

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

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

Gendergerechte Sprache

Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Der Gendergerechtigkeit wird im hier vorliegenden Bericht generell Rechnung getragen, indem weitgehend geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Sofern solche Formen in sich eignender Weise fehlen, findet stattdessen das sog. Gendersternchen Anwendung, um alle Geschlechter gleichermaßen einzuschließen.

Vorwort

Mit dem nachfolgenden **Personal- und Organisationsbericht 2020** 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 Entwicklung von Personalbestand und -aufwand werden hier personalwirtschaftliche Kennzahlen sowie Erläuterungen zu den im Berichtsjahr schwerpunktmäßig angefallenen Aufgaben des Organisations- und Personalmanagements aufgezeigt. Darüber hinaus sind personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Personalbewegungen zwischen Kernverwaltung und Konzern dokumentiert. Der Bericht schließt wieder mit einem Ausblick auf die Arbeitsschwerpunkte des laufenden Jahres.

2020 war die Arbeit des Fachbereichs bereits früh massiv von der noch immer aktuellen Corona-Pandemie geprägt. Nicht nur das operative Handeln musste damit laufend auf die Pandemielage ausgerichtet werden, auch der anhaltend lastende Finanzdruck hat sich weiter verschärft. Seit Anfang der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen im dauernden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotz allem ist Hagen weiterhin hoch verschuldet und nicht in der Lage, die Haushaltskonsolidierung allein aus eigener Kraft zu erreichen. Vor diesem Hintergrund bestand seit 2011 die Pflicht zur Teilnahme am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit den Landeshilfen und eigenen Konsolidierungsbemühungen ist es 2017 erstmalig nach 25 Jahren gelungen, einen Überschuss im Jahresergebnis auszuweisen. Diese Entwicklung setzte sich bis 2019 fort. Die in 2020 pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung konnte durch die Beteiligung von Land und Bund an den Gewerbesteuererbußen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden. Die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2021, die einen strukturellen Ausgleich unter Einbeziehung der Bilanzierungshilfe nach dem NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz ausweist, hat die Kommunalaufsicht im März genehmigt.

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

Angesichts der Corona-Pandemie bleibt die Haushaltslage der Stadt trotz der positiven Entwicklung der vergangenen Jahre angespannt. Auch nach einem Ende der Pandemie hängen künftige Konsolidierungserfolge weiter vom kooperativen Wirken zwischen den Agierenden des Fachbereichs, aller betroffenen Organisationseinheiten und der Politik ab.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

April 2021

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
API	Anwendungsschnittstelle (englisch: application programming interface)
App	Application software (Anwendungssoftware)
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
Aufl.	Auflösung
Aug.	August
ausl.	ausländisch
Azubis	Auszubildende
B	Büro
B. A.	Bachelor of Arts
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
Beih.	Beihilfe
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIWAQ	Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (ESF-Projekt)
BO	Bochum
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
BW	Bundeswehr
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCC	Customer Competence Center
CD	Compact Disc (Datenträger)
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt

D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
dienstl.	dienstlich
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DO	Dortmund
Dr.	Doktor
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte/r
DST	Deutscher Städtetag
DTA	Drogentherapeutische Ambulanz
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
EigVO NRW	Eigenbetriebsverordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
ERP(-Systeme)	Enterprise-Resource-Planning / betriebswirtschaftliche Softwarelösungen zur Steuerung von Geschäftsprozessen
ESF	Europäischer Sozialfonds
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
Fachang.	Fachangestellte/r
FB	Fachbereich
ff.	folgende
fr.	früher/e/r
FrUrIV NRW	Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein- Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW)
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
fwtD	feuerwehrtechnischer Dienst
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
geh. D.	gehobener Dienst
gem.	gemäß
gem.	gemeinnützig

GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HA	Hagen
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen 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
IKEA	Interkommunaler Erfahrungsaustausch
IKK	Innungskrankenkasse / gesetzliche Krankenversicherung
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
Jan.	Januar
k. A.	keine Angabe
KAV NW	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen e.V.
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

KFZ	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KKH	Katholisches Krankenhaus Hagen gem. GmbH
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
KPNV	Kontaktpersonennachverfolgung
k. Teiln.	keine Teilnahme
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz)
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein- Westfalen (Landesbeamtengesetz)
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
lt.	laut
LVO	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung)
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
m	männlich
MA	Mitarbeitende
MAG	Mitarbeitergespräch
max.	maximal
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MNB	Mund-Nasen-Bedeckung
monatl.	monatlich
MPK	Ministerpräsidentenkonferenz
MQ	modulare Qualifizierung
MTA	Medizinisch-technische/r Assistent*in
nachr.	nachrichtlich
NKF-CIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz)
N.N.	Nomen nominandum (lateinisch: zu nennender Name)
Nov.	November
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV Bühne	Normalvertrag für Bühnenbeschäftigte
o. g.	oben genannt

OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
OGS	Offene Ganztagsschule
OM	Organisationsmanagement
Org.	Organisationseinheit
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
p. a.	per anno (= pro Jahr)
PBZ	Psychologisches Beratungszentrum (Iserlohn)
PE	Personalentwicklung
Personalaufw.	Personalaufwendungen
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
RH	Rathaus
RPA	Robotic Process Automation / Robotergesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
s.	siehe
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SEH	Stadtentwässerung Hagen AöR
SGB	Sozialgesetzbuch
SK	Sonderkonto
SOE	Südosteuropa
sog.	sogenannt
städt.	städtisch
Std.	Stunden
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
T	Tarif
techn.	technisch
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
tlw.	teilweise
TN	Teilnehmende
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVK	Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
TZO	Teilzeittoffensive
u.	und
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVG	Unterhaltsvorschussgesetz
U-3	Unter-dreijährige
Ü1, Ü2, Ü4	differenzierte Kennzeichnung überplanmäßiger Beschäftigungen
üpl.	überplanmäßig
VA	Versicherungsamt
VB	Vorstandsbereich
Verwaltungs- fachang.	Verwaltungsfachangestellte/r
vgl.	vergleiche
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZ	Vorzimmer
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
Z	Zulage
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
Zivis	Zivildienstleistende

Zeichenerklärung:

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

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.03.2021)	20
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand 01.03.2021	22
Abb. 3: Stellenentwicklung seit 2010	29
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	30
Abb. 5: Überplanmäßige Beschäftigungen 2020	32
Abb. 6: Stammkräfte insgesamt in VZK	59
Abb. 7: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010	60
Abb. 8: Bevölkerungsentwicklung seit 2010	61
Abb. 9: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2020	62
Abb. 10: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011	63
Abb. 11: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011	64
Abb. 12: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011	64
Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011	65
Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011	66
Abb. 15: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2020	67
Abb. 16: Zugangsgründe 2020 in Prozent	68
Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011	69
Abb. 18: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2020	69
Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2020	70
Abb. 20: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2020	71
Abb. 21: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2011	71
Abb. 22: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010	73
Abb. 23: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010	73
Abb. 24: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2020	74
Abb. 25: Gesamtpersonalzahlen 2020	75
Abb. 26: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	76
Abb. 27: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2020	78
Abb. 28: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2020	79
Abb. 29: Befristungsgründe im Kita-Bereich	80
Abb. 30: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2020	80
Abb. 31: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK	81

Abb. 32: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	82
Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	82
Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	83
Abb. 35: Entwicklung des Personalbestands 2020	83
Abb. 36: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ – Fünfjahresübersicht	85
Abb. 37: Stammkräfte 2020 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	86
Abb. 38: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2020)	86
Abb. 39: Besoldungsgruppen 2020 nach Geschlecht	87
Abb. 40: Entgeltgruppen 2020 nach Geschlecht	87
Abb. 41: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	88
Abb. 42: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2020	89
Abb. 43: Berufsgruppenbezogene Kennzahlen 2020	90
Abb. 44: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2022 in den ausgewählten Berufsgruppen	91
Abb. 45: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2020 nach Berufsgruppen	91
Abb. 46: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2018 bis 2020	93
Abb. 47: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010	95
Abb. 48: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2020	97
Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis	98
Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht	98
Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)	99
Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)	99
Abb. 53: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2020	104
Abb. 54: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2020	105
Abb. 55: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2020	105
Abb. 56: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2020	106
Abb. 57: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2020	106
Abb. 58: Ausländisches Personal 2020	107
Abb. 59: Ausländische Bevölkerung	107
Abb. 60: Migrantenquoten in Hagen 2010 bis 2020	108
Abb. 61: Personalaufwand 2020 – Plan/Ist-Vergleich	111
Abb. 62: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010	114

Abb. 63: Veränderung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge durch die Rückführung des HABIT	115
Abb. 64: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010	116
Abb. 65: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2020	117
Abb. 66: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten	120
Abb. 67: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	120
Abb. 68: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	121
Abb. 69: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen	121
Abb. 70: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen	121
Abb. 71: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	122
Abb. 72: Erträge 2020 – Plan/Ist-Vergleich	129
Abb. 73: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2020	131
Abb. 74: Personalaufwendungen seit 2010	133
Abb. 75: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2010 bis 2020	134
Abb. 76: Entwicklung der Personalaufwendungen 2010 bis 2020	135
Abb. 77: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr	136
Abb. 79: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	143
Abb. 80: Konsolidierungsverlauf bis 2020	146
Abb. 81: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2024	147
Abb. 82: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2024	147
Abb. 83: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	150
Abb. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Stammpersonal	153
Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Auszubildende	154
Abb. 86: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand	155
Abb. 87: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2019	158
Abb. 88: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2020	159
 Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2020	 167
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2020	 172

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. In den Jahren 2018 und 2019 wurden nochmals einige Aufgaben neu zugeordnet. Zum 01.01.2020 wurde der als eigenbetriebsähnliche Einrichtung geführte Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert. Auch die Zentralen Dienste - zuvor FB 25 - gingen im neuen Fachbereich 15 auf. Zum 01.01.2021 wurde außerdem die Task Force Digitalisierung dem FB 15 als Abteilung zugeordnet. Zuletzt wurden zum 01.03.2021 das Büro des Oberbürgermeisters und die Stadtkanzlei zum Fachbereich des Oberbürgermeisters (FB 01) zusammengelegt. Gleichzeitig wurden einige Aufgaben und Teilaufgaben zu anderen Fachbereichen verlagert.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters Oberbürgermeister Erik O. Schulz	FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
	OB/SchwV	Schwerbehindertenvertretung*
	DSB	Behördlicher Datenschutz*
	OB/GB	Gleichstellungsstelle* *) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt <u>nachrichtlich:</u> Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer Christoph Gerbersmann	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
	BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
	KF	Koordinierung Fördermittelmanagement

Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	FB 48	Fachbereich Bildung
	FB 49	Fachbereich Kultur
Beigeordnete Margarita Kaufmann	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales <u>nachrichtlich:</u> Jobcenter
Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personen- standswesen
N.N.	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucher- schutz
	69	Umweltamt
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
Technischer Beigeordneter Henning Keune	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.03.2021)

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

Als Familienkasse der Stadt Hagen hat bislang der Fachbereich Personal und Organisation die kindergeldberechtigten Beschäftigten betreut. Die Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes wurde mit Gesetz vom 8. Dezember 2016 neu geregelt. Im Zuge der Familienkassenreform haben die öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, die Zuständigkeit für die Festsetzung und Auszahlung des Kindergelds an die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit (BA) abzugeben. Die Stadt Hagen hat mit Wirkung ab dem 01.07.2019 davon Gebrauch gemacht.

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

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

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

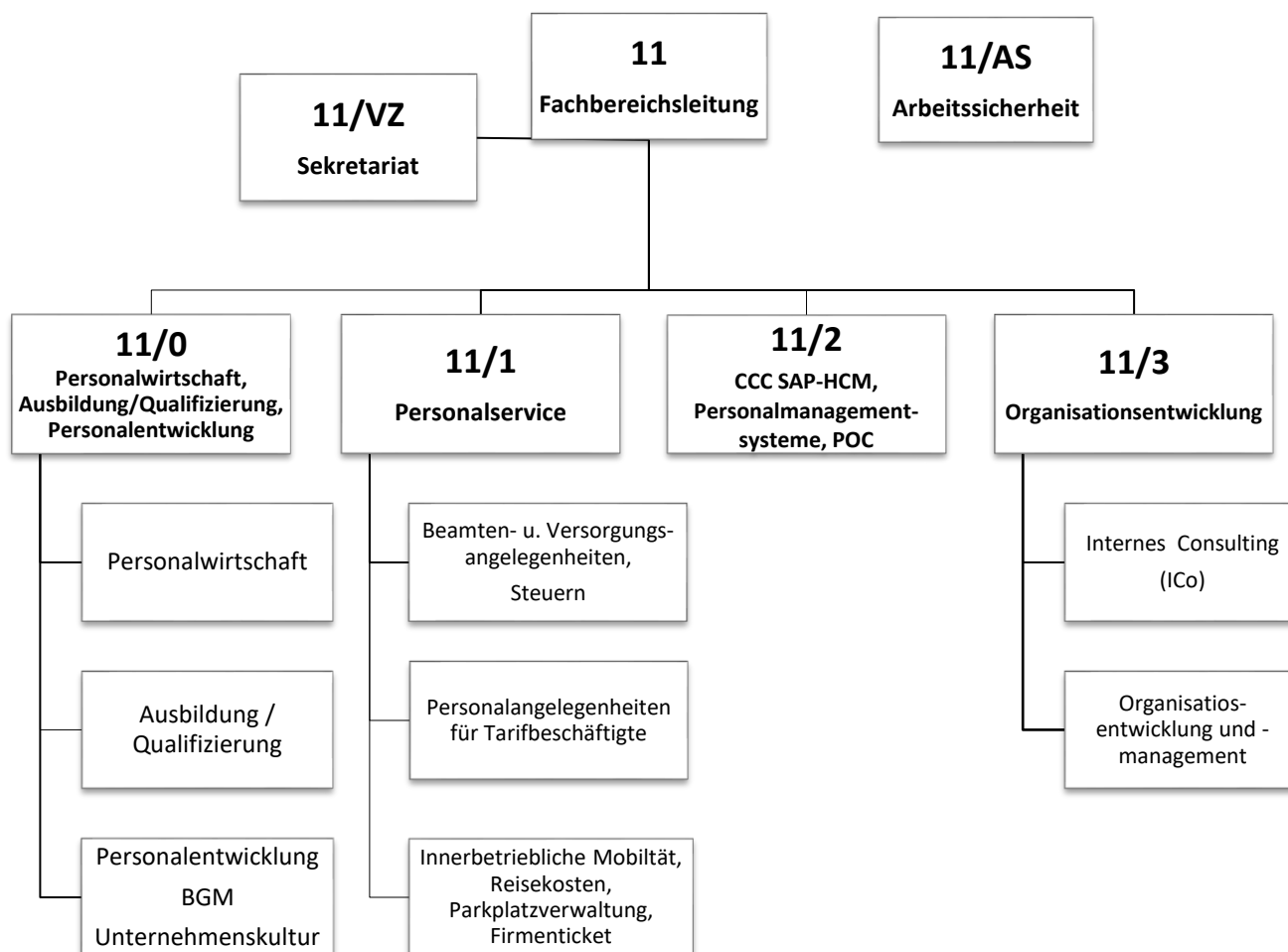


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand 01.03.2021

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

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

Zum Gesamtpersonalbestand der 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 2020** erfolgt dies bereits zum elften Mal.

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

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

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 175.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2020

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu bearbeiten:

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

1.1.1. Interne Mobilität

Der Aufgabenbereich „Interne Mobilität“ wurde zum 01.10.2020 in den Personalservice verlagert. Inhaltlich gehört die interne Mobilität zu diesem Aufgabenkomplex. Die Verlagerung stellte die logische Folge der Aufgabenbündelung dar.

1.1.2. RPA

Der Begriff RPA steht für „Robotic Process Automation“ und beschreibt die automatisierte Bearbeitung von strukturierten Geschäftsprozessen durch einen digitalen „Software-Roboter“. Der sogenannte „RPA Bot“ ahmt hierbei das Verhalten von menschlichen Nutzer*innen nach und greift dazu auf das User Interface der bestehenden Software zu. Beispielsweise können die Dateneingaben in ERP-Systemen (z. B. SAP), die Erstellung von Listen (z. B. Excel, Word) oder das Ausführen von gesamten Geschäftsprozessen mit RPA ganz oder teilweise automatisiert werden. Durch das Nachahmen dieser Interaktion entfällt eine aufwendige Programmierung einer Anwendungsschnittstelle (API) und der Anwender benötigt keine großen Programmierkenntnisse. Des Weiteren benötigt RPA keine teuren Investitionen in neue Plattformen, da die bestehenden Anwendungen unverändert bleiben.

Zu Beginn des Jahres 2020 erfolgte die technische Umsetzung der identifizierten Prozesse aus dem Fachbereich Personal und Organisation (11). Zeitgleich wurde, in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15), die Software der Firma UiPath als Testversion eingeführt, um eine Pilotierung zu realisieren. Während der Pilotierungsphase der Prozesse gab es Probleme bei der Verwendung der Citrix-Umgebung und dem Softwareroboter, die aktuell noch nicht gänzlich behoben werden konnten.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit veränderten Arbeitssituation waren weitere Untersuchungen und Interviews zur Prozessaufnahme nicht umsetzbar. Daher erfolgte die Analyse eines Pilotprojektes beim Gesundheitsamt Hagen mit dem Ziel, die Beschäftigten dort bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Während der gesamten Projektzeit erfolgte ein enger Austausch mit der Fachhochschule Südwestfalen, die der Stadtverwaltung Hagen in beratender Funktion zur Seite stand und weiterhin steht. Hierzu wurde eigens ein neues Forschungslabor für den Bereich „Prozessautomatisierung durch Softwareroboter“ eingerichtet.

1.1.3. Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde zum 01.03.2020 ein neues studentisches Projekt in Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen Hagen nach Maßgabe der Lean-Six-Sigma-Systematik begonnen.

Dieses war bereits das zweite Projekt in Folge, welches thematisch den Schwerpunkt „RPA in der öffentlichen Verwaltung“ beinhaltete. Für den Verlauf war es geplant, auf Grundlage der Erkenntnisse des vorherigen Projekts zum Thema RPA weitere Einsatzmöglichkeiten und Potentiale einer robotergesteuerten Prozessautomatisierung in der Stadtverwaltung Hagen zu ermitteln. Dieses Vorhaben konnte direkt zu Beginn aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Umstände nicht wie geplant umgesetzt werden. Ein alternativer Plan ergab sich in der Unterstützung des Hagener Gesundheitsamtes bei Aufgaben im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Hier konnten gute Ergebnisse erarbeitet werden, welche jedoch aufgrund ständiger dynamischer Veränderungen immer wieder neu angepasst werden mussten und dadurch eine Pilotierung der Automatisierungen der „Reiserückkehrer*innen aus Risikogebieten“ bis zum Projektende am 31.08.2020 nicht abgeschlossen werden konnte. Die gewonnen Ergebnisse werden für künftige Projekte zum Thema RPA weiterverwendet.

1.1.4. Projekte „Demografischer Wandel“, Arbeitgeberattraktivität / Onboarding / Willkommensveranstaltung

Der Demografische Wandel ist im öffentlichen Dienst ebenso wie in Unternehmen ein Problem. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen liegt derzeit bei über 47 Jahren, außerdem werden in den nächsten zehn Jahren 30 % der Mitarbeitenden allein aus Altersgründen ausscheiden. Unter Beteiligung des Personalsrats wurden Handlungsoptionen beleuchtet, um die Attraktivität unserer Stadtverwaltung als Arbeitgeberin herauszustellen, damit das vorhandene Personal gebunden und geeignetes zukünftiges Personal, auch bei steigendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gefunden werden kann.

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

Verwaltung wie beispielsweise Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und -service zu informieren.

In 2020 mussten zwei geplante Willkommensveranstaltungen wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Angebote für neu zur Verwaltung stoßende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie z. B. die Willkommensmappe und der Karriereschlüssel werden aufrechterhalten.

1.1.5. Lean-Six-Sigma-Training

Nach dem Vortrag bei der Veranstaltung „Achtung Führung“ im Frühjahr 2020 gab es zahlreiche Anmeldungen von interessierten Beschäftigten für drei Lean-Six-Sigma-Trainings. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten diese Veranstaltungen im Laufe des Jahres nicht wie geplant stattfinden.

1.1.6. Picture Prozessplattform

Bei Picture handelt es sich um eine Software zur Prozessmodellierung und -darstellung. Die Picture-Methode dient der Unterstützung eines verwaltungsweiten Prozessmanagements und stellt zudem im Rahmen des Wissensmanagements ein Werkzeug zur Wissenssicherung dar.

Wie bereits im Vorjahr berichtet, waren nach den ersten erfolgreichen Inhouse-Schulungen im Jahr 2019 weitere Kurzschulungen für 2020 geplant, welche aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Umstände nicht wie geplant realisiert werden konnten. Die Anzahl der aktiven Lizenzen ist weiterhin konstant steigend – in 2020 erhöhte sich die Nutzeranzahl um ca. 25 %, Tendenz steigend.

1.1.7. Wissensmanagement

Neben der Erprobung unterschiedlicher Werkzeuge zur Wissensdokumentation wurde im Herbst 2020 ein Leitfaden zur Selbsterfassung von Wissen veröffentlicht. Der Leitfaden richtet sich an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, unabhängig von ihren jeweiligen Aufgabenbereichen oder hierarchischen Positionen. Ziel ist es, allen Führungskräften und Beschäftigten als Wissensträger*innen der Stadtverwaltung Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihr Wissen eigenständig mit selbst gewählten Instrumenten frühzeitig zu sichern, weiterzugeben und insbesondere die Führungskräfte für Wissensmanagement-Prozesse zu sensibilisieren.

1.1.8. Rückführung HABIT

Der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) wurde seit 1999 als eigenbetriebsähnliche Einrichtung nach der Eigenbetriebsverordnung (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.

Mit der Einrichtung des Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) konnte der Projektauftrag größtenteils zum 01.01.2020 erfolgreich abgeschlossen werden. In den ersten Monaten nach dem Jahreswechsel wurden lediglich noch Nacharbeiten im Zusammenhang mit der Integration in den städtischen Haushalt zum Abschluss gebracht.

1.2. Strategisches Flächenmanagement

Im Verwaltungsvorstand wurde in einer Vorlage die Auslastung der Rathäuser I und II dargestellt. Die Auslastungsquote liegt in beiden Häusern bei über 96 %. Die Verhandlungen über eine mögliche Anmietung der Volme Galerie werden sich in das Jahr 2021 verschieben, da ein Eigentümerwechsel stattgefunden hat.

1.3. Einsatz von 16i Kräften

Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Bei Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitgeber für maximal fünf Jahre Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Der Zuschuss gem. § 16i Abs. 2 SGB II beträgt in den ersten beiden Förderjahren 100 % und verringert sich in den Folgejahren um jeweils 10 %. Förderfähig sind erwerbsfähige Leistungsbezieher*innen, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs der letzten sieben Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Weiter dürfen die Personen innerhalb dieses Zeitraums nicht oder nur kurzfristig sozialversicherungspflichtig, geringfügig beschäftigt oder selbstständig beschäftigt gewesen sein und dürfen die Leistungen nach Absatz 1 noch nicht länger als für eine Dauer von fünf Monaten bezogen haben.

Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Förderprogramm beteiligt. Es erfolgte eine verwaltungsweite Abfrage, in welchen Bereichen Einsatzmöglichkeiten für 16i-Kräfte bestehen. Es erfolgten diverse Rückmeldungen, die auf Realisierbarkeit sowie die Bewertung der Tätigkeiten überprüft wurden. Zwischenzeitlich konnten z. B. für die Bereiche Waste Watcher eine 16i-Kraft und den Scandienst insgesamt vier weitere eingestellt werden. Das inzwischen beim Fachbereich Öffentliche Sicherheit,

Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) angesiedelte Projekt Waste Watcher war zunächst auf zwei Jahre befristet, danach ist eine Evaluationsphase erfolgt. Die Befristung des Projekts ist aufgehoben worden, es handelt sich nunmehr um ein unbefristetes Aufgabengebiet. Der Scandienst erfolgt zunächst im Fachbereich Personal und Organisation (11) für die Personalakten sowie im Fachbereich 32 für die Ausländerakten. Anschließend ist eine Ausweitung auf weitere Bereiche beabsichtigt, um im Rahmen der Digitalisierung die Vorhaltung von Papierakten zu minimieren und damit auch weitere Flächenpotentiale zu generieren.

1.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Seit dem Frühjahr 2020 wurden erhebliche Ressourcen der Abteilungen Personal und Organisation für die stadtverwaltungsinterne Koordination und Abwicklung von Schutzmaßnahmen gegen die Pandemie aufgewandt. Zielsetzung war hierbei, die Stadtverwaltung als Unternehmen der Daseinsvorsorge hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung und der Personalressourcen bestmöglich zu schützen.

Diese Maßnahmen bezogen sich

- auf die generellen arbeitsorganisatorischen Abläufe innerhalb der Stadtverwaltung, somit insbesondere auf die Beurteilung der Aufgabenabwicklung und Art und Umfang des Dienstleistungsangebots,
- Umsetzung sämtlicher Hygiene- und Schutzmaßnahmen (Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, generelle MNB- und Desinfektions-Ausstattung, Zugangskontrolle, Abstandswahrung, Arbeitsplatzgestaltung usw.) in Abstimmung mit der Arbeitssicherheit,
- Konzeptionierung und Abstimmung interner Regelungen zum Umgang mit der Pandemie, Klassifizierung prioritärer Aufgaben und der Gestaltung der Arbeitsumgebung,
- Personalabordnung und -rekrutierung für diverse Aufgaben der Krisenbewältigung (KPNV, Corona-Hotline, medizinischer Dienst usw., BW-Einsatz),
- Akquise und Bereitstellung entsprechender Räumlichkeiten,
- Lösung persönlicher Problemlagen der Mitarbeitenden (Betreuungsnotstand, gesundheitliche Problemlagen usw.) unter Aufrechterhaltung der Aufgabenwahrnehmung,
- Generierung zusätzlicher Homeoffice-Möglichkeiten in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15).

1.5. Enaio im Fachbereich 11

Nach Einführung der Digitalen Schriftgutverwaltung durch die Software „enaio“ wurden die Papierakten größtenteils in das digitale System überführt. Organisatorische Maßnahmen können zukünftig in Verbindung mit personalwirtschaftlichen Maßnahmen medienbruchfrei bearbeitet werden. Dabei spielt das Stellenplanverfahren SAP-HCM OM eine wichtige Rolle. Nach definierten Rollenkonzepten können sowohl die Organisation als auch die Personalwirtschaft und der Personalservice auf eine einheitliche Datenbasis zurückgreifen.

2. Stellenplan

2.1. Entwicklung der Planstellen 2010 bis 2020

Die Stellenpläne der Jahre 2010 bis 2020 weisen folgende Stellen aus:

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

*) inkl. Planstellen Beamt*innen 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 2010

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

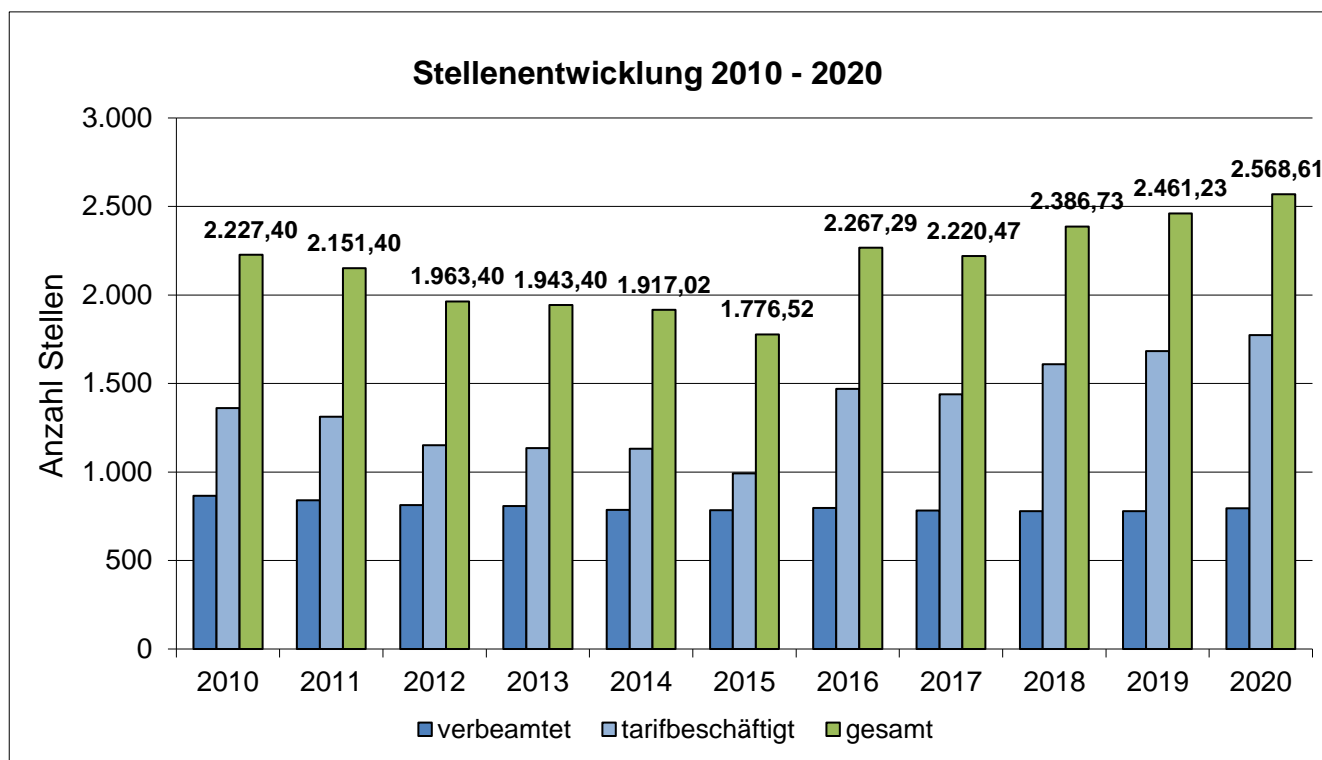


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

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. Danach setzt sich der Anstieg der Zahl der Planstellen fort.

Im Vergleich zum Stellenplan 2018/2019 hat sich die Zahl der Planstellen im Berichtsjahr erhöht. Das resultiert u. a. aus der Rückführung des HABIT in Fachbereichsstrukturen sowie der Umwandlung bisher überplanmäßiger Bedarfe in Planstellen. Hier hat sich ein dauerhafter Bedarf ergeben. Durch den Doppelhaushalt bedingt kann eine Ausweisung von Planstellen nur jeweils zum folgenden Stellenplan erfolgen. Die Steigerung der Planstellen beruht im Wesentlichen auf folgenden Sachverhalten:

- Im Vorstandsbereich 1 ist die Erhöhung der Stellen auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen zurückzuführen.
- Im Vorstandsbereich 2 haben sich zusätzliche Stellenbedarfe u. a. durch einen erhöhten Bedarf aufgrund der Schuldigitalisierung ergeben. Ferner hat sich ein weiterer Stellenbedarf aufgrund der Bildung der Task Force Digitalisierung ergeben.
- Im Vorstandsbereich 3 erklären sich die zusätzlichen Stellen durch zusätzliche Bedarfe im Bereich Kita und im Bereich Unterhaltsvorschuss. Ferner war die Schaffung zusätzlicher

Stellen im Jobcenter erforderlich, da die Stellenzahl dort durch einen Schlüssel vorgegeben ist.

- Im Vorstandsbereich 4 waren zusätzliche Stellen aufgrund des gestiegenen Aufwands in den Bereichen Schwarzarbeit, Gewerbestelle sowie Führerscheinstelle erforderlich. Bei der Feuerwehr ergab sich die Stellenausweitung durch zusätzlich Bedarfe im Bereich Notarzteinsatzfahrzeuge sowie zusätzliche Funktionen im Lagedienst, Geräte- u. Logistiklager. Im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz ergaben sich zusätzliche Bedarfe aufgrund einer Untersuchung im Bereich der Veterinäre und zusätzlicher Bedarfe im Bereich der Sozialmedizinischen Assistent*innen. Im Umweltamt ergaben sich zusätzliche Stellenbedarfe durch Aufgaben im „Masterplan Mobilität“ sowie Einstellungen im gemeinsamen Umweltamt.
- Im Vorstandsbereich 5 lagen zusätzliche Bedarfe u. a. im Aufgabenbereich „Masterplan Mobilität“ sowie zur technischen Betreuung der Feuerwehrgeräthäuser vor.

2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

Ü1 – personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme:

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

Ü2 – vorübergehender Bedarf:

Vorübergehende Bedarfe sind in Bereichen zu finden, in denen Aufgabenveränderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum 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 2020 waren folgende überplanmäßige Beschäftigungen zu verzeichnen.

	Ü1 personalwirtschaftliche Einzelmaßnahme	Ü2* vorübergehender Bedarf	Ü4 geringfügig Beschäftigte	Bestand am 31.12.2020
Gesamtverwaltung	22,71	236,50	2,11	261,32

Abb. 5: Überplanmäßige Beschäftigungen 2020

*)

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
01	Stadtkanzlei:	
	Sitzungsservice	0,50
	Wahlen, Zensus	3,41
	Stadttjubiläum	1,95
	Werteprozess, Unternehmenskultur	0,78
11	Fachbereich Personal und Organisation:	
	Projekt Volme Galerie (Flächennutzung durch Stadtverwaltung)	0,51
	Internes Consulting	1,00
	Personalwirtschaft / Personalentwicklung	3,00
	Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten	4,77
15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	5,00
20	Fachbereich Finanzen und Controlling	6,55
32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen:	
32/S	Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung	1,00
32/0	Bußgeldstelle	3,41
	Waste Watcher	9,00
32/1	Fahrerlaubnisse und Zulassung	2,00
32/2	Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten	3,01
	Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten	1,54
32/3	Bürgerämter	2,21
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	6,15
48	Fachbereich Bildung:	
	Bildungsmonitoring / Programm "Bildung integriert"	2,00
	Fachdienst Schule	2,00
	Schulsekretariate	1,00
	Stadtbücherei	1,00
	VHS	3,20
49	Fachbereich Kultur	2,46

Org.	Bezeichnung / Aufgabe	Anzahl
53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz:	
	Infektionsschutz / Corona-Pandemie	41,96
	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst	1,00
	Medizinisch-technisches Gesundheitswesen / Hygiene	2,00
55	Fachbereich Jugend und Soziales:	
55/0	Service und Verwaltung	3,00
55/1	Beratungszentrum Rat am Ring	0,85
55/2	Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	2,02
55/3	Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen:	
	Fachberatung OGS	0,73
	Jugendförderung / Werkstudent*innen in Einrichtungen	0,98
	Kultopia: Cafeteria, Licht-/Tontechnik	3,04
	Kommunales Integrationszentrum	6,60
55/4	Tagesbetreuung für Kinder:	
	Verwaltungsaufgaben	3,50
	Fachberatung	2,00
	Personal in Kindertagesstätten:	
	Erweiterung Pool wg. Corona	4,50
	Alltagshelfer*innen Corona	16,45
	Sprach-Kitas (Bundesprogramm)	3,00
	plusKITA (Landesprogramm)	8,50
	Integrative Erziehung	6,74
	zusätzliche Bedarfe durch Neu- und Ausbau:	
	Erzieher*innen	5,49
	Kinderpfleger*innen	2,50
	Hauswirtschaftskräfte (inkl. 16i-Kräfte)	3,04
	Großtagespflege	2,50
55/5	Hilfen für Migranten und Wohnungsnotfälle	2,00
55/6	Erziehungshilfen	4,65
55/7	Wirtschaftliche Hilfen, Beratung und Betreuung	2,00
61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	0,64
62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,41
65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	8,41
69	Umweltamt	8,73
Jobcenter	Kommunales Personal im Jobcenter	15,08
OB/B	Büro des Oberbürgermeisters	2,73
SZS	Servicezentrum Sport	1,00
VB 2 / BC	Beteiligungscontrolling	1,00
		236,50

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2020

Personalbindung und Personalgewinnung waren auch in 2020 Schwerpunktthemen des Personalmanagements. Darüber hinaus gab es folgende Schwerpunkte in den einzelnen Handlungsfeldern.

1.1. Personalwirtschaft

- **E-Recruiting – Bewerbermanagement**

Wie viele andere Bereiche unterliegt auch die Personalgewinnung dem Wandel der Zeit und in ganz erheblichem Umfang den Digitalisierungsprozessen des 21. Jahrhunderts. Die klassische Personalbewirtschaftung bewegt sich in großen Schritten in Richtung E-Recruiting, Social Media-Recruiting und Employer Branding.

Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels befindet sich die Personalbewirtschaftung in großer Konkurrenz mit anderen Mitbewerbern aus Privatwirtschaft, Kommunalverwaltungen und anderen öffentlichen Trägern. Daher sind entsprechende Innovationen notwendig, um sich von anderen Städten, Gemeinden und Mitbewerbern abzusetzen.

Im Berichtsjahr wurden von der Sachgruppe 11/00 (Personalwirtschaft) intern 132 und extern 82 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Während intern regelmäßig nur wenige Bewerbungseingänge zu verzeichnen sind, sind extern ca. 1.400 Bewerbungen eingegangen. Für jede einzelne interne und externe Bewerbung wurden manuell Eingangsbestätigungen verschickt. Im Anschluss daran wurden aus den Bewerbungen manuell Informationen der bewerbenden Personen in einen Bewerberspiegel übernommen und aufwendige Excel-Dateien angelegt. Es erfolgten manuell Zwischenmitteilungen und zuletzt weit über 1.000 manuell verschickte Absagen.

Im Bereich der Sachgruppe 11/01 (Aus- und Fortbildung) ist die Situation nahezu identisch. Der manuelle und zeitintensive Aufwand im Rahmen der vollständigen Sachbearbeitung hat in den letzten Jahren, nicht zuletzt wegen der Ausweitung des Ausbildungs- und Studienportfolios bei der Stadt Hagen, zugenommen. Für das Einstellungsjahr 2020 sind über 800 Bewerbungen eingegangen.

In 2020 haben sich daher zwei Mitarbeitende im Rahmen ihrer jeweiligen Tätigkeit als Personalwirt*innen mit dem Thema "E-Recruiting" beschäftigt. Im Rahmen dessen wurde ein besonderes Augenmerk auf das Bewerbungsmanagement geworfen.

Der Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess, die (Sach-)Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden soll bei der Stadt Hagen künftig durch eine vollständige Digitalisierung verbessert und effizienter gestaltet werden.

Aktuell wird ein Konzept erstellt und das weitere Verfahren zur Umsetzung abgestimmt.

- **Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie**

Die unter dem Abschnitt Organisation (I) beschriebenen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden personalwirtschaftlich begleitet.

Insbesondere **die Rekrutierung von zusätzlichem Personal zur Unterstützung des Fachbereichs Gesundheit und Verbraucherschutz (53)** für diverse Aufgaben der Krisenbewältigung (KPNV, Corona-Hotline etc.) hat erhebliche Ressourcen gebunden.

Da sich der FB 53 für eine sehr umfassende Teststrategie entschieden hat, wurde das Personal dort im März 2020 zunächst durch internes Personal aus anderen Fachbereichen aufgestockt.

Ab 16. März waren z. B. 22 Personen ganz oder stundenweise aus anderen Fachbereichen für den FB 53 tätig. Die Personalausstattung wurde im Laufe des Jahres immer wieder bedarfsgerecht angepasst. So wurden im November 2020 zusätzlich 14 Personen und im Dezember 2020 weitere 19 Personen befristet extern eingestellt. Das Rekrutieren des externen Personals erfolgte in verkürzten Verfahren und überwiegend aus Initiativbewerbungen.

Zusätzliche personelle Unterstützung erhielt der FB 53 durch die Inanspruchnahme von Amtshilfe seitens der Bundeswehr (anfangs mit 10 Soldat*innen, später 20 Soldat*innen) und in Einzelfällen von den Landesbehörden. Leistungen des DRK wurden im Rahmen eines gesonderten Vertrages durch 53 eingekauft

Auch für die Kommunalwahl 2020 ergab sich aufgrund der Corona-Pandemie eine neue Situation, insbesondere für die **höhere personelle Ausstattung des Briefwahlbüros**.

Mit Haus Busch wurde ein gesamter Gebäudekomplex genutzt, um unter coronakonformen Bedingungen arbeiten zu können. Mit Hilfe des Einsatzes von 16 Auszubildenden, intern umgesetzten Personals (15 Mitarbeitende) und 13 externen befristeten Einstellungen konnte die erhöhte Briefwahlbeteiligung bewältigt werden.

Mit Beginn der Pandemie hat der Fachbereich Personal und Organisation (11) am 17.03.2020 eine **Beratungs-Hotline für städtische Beschäftigte eingerichtet, die durch die Schließung von Kitas und Schulen plötzlich Betreuungsprobleme für ihre Kinder**

hatten und alle Fachbereichsleitungen entsprechend informiert. Der Stadt Hagen ging es bei der Einrichtung dieser Hotline darum, alle Möglichkeiten der Betreuung mit den Mitarbeitenden und Führungskräften auszuloten, um eine Arbeitsbefreiung zu vermeiden (z. B.: Inanspruchnahme von Homeoffice, weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Abbau von Gleitzeitüberhängen und Resturlaub).

Neben den Möglichkeiten einer Arbeitsbefreiung gem. § 616 BGB wies der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV NW) in seinem Chef Newsletter vom 17.03.2020 darauf hin, dass keine Bedenken bestehen, auch für diese Fälle eine Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 3 TVöD von drei Tagen zu gewähren. Diese Aussage beruhte auf einem Beschluss der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit dem Hinweis, dass der Bund an dieser Stelle eine Öffnung bis zu zehn Tagen unter engen Voraussetzungen vorsieht. Diese Regelung galt bis 30.06.2020.

Ab 01.07.2020 konnte die Stadt Hagen diese Betreuungsproblematiken über den Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz abwickeln. Erwerbstätige Personen, die Kinder unter 12 Jahren nicht betreuen können, hatten einen Entschädigungsanspruch von maximal zehn Wochen (Alleinerziehende 20 Wochen) auf 67 % des Verdienstaufschlags. Die Stadt Hagen konnte bei sich diese Kosten vom Land erstatten lassen. Die Gesetzesregelung über die Entschädigung galt bis Jahresende.

Mit Beschluss der MPK am 05.01.2021 besteht aktuell die Möglichkeit, bei Betreuungen wegen der Schließung von Kitas und Schulen für Kinder unter 12 Jahren das Kinderkrankengeld in Anspruch zu nehmen. Die Anspruchstage wurden um zehn Tage verdoppelt (Alleinerziehende 20 Tage). Bislang erhielten Erziehende diese Leistung bei Erkrankung des Kindes mit ärztlichem Attest. Das Kinderkrankengeld beträgt 90 % des Nettogehaltes; eine Erstattung erfolgt über die Krankenkassen an die Arbeitgeber.

Eine entsprechende Information sowie ein Antragsformular wurden den Mitarbeitenden umgehend über das Intranet zur Verfügung gestellt.

- **Altersteilzeit**

Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, haben nach § 4 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) unter bestimmten Bedingungen einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Da dies mit finanziellen Mehrbelastungen für die Kommunen verbunden ist, besteht dieser nur, sofern weniger als 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Diese Regelung galt zunächst nur bis zum 31.12.2020.

Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Tarifbeschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres. Diese Quote wurde bisher überschritten, da in den Jahren 2010 bis

2012 gemäß der damaligen Auftragslage von der Möglichkeit des § 3 TV FlexAz Gebrauch gemacht wurde, Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen anzubieten. Die in den Jahren 2010 bis 2012 für den Zeitraum von acht Jahren abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen sind nach und nach ausgelaufen, so dass im Jahr 2020 erstmals seit langer Zeit wieder neue Altersteilzeitverträge abgeschlossen werden konnten bzw. sogar mussten.

Unter Einbeziehung eines Vertreters des Gesamtpersonalrates haben Mitarbeitende aus den Bereichen Personalsachbearbeitung und Personalwirtschaft die Regularien zur

- Information der Belegschaft,
- Bereitstellung von aktuellem Informationsmaterial,
- Bildung von Prioritäten bei mehr Antragstellungen als verfügbaren Plätzen und zur
- praktischen Abwicklung und Vertragsgestaltung

festgelegt und nach diesen die praktische Abwicklung vorgenommen.

Im Jahr 2020 sind 27 von 28 möglichen Altersteilzeitverträgen (im Blockmodell) abgeschlossen worden; bis auf einen alle nach dem für die Ermittlung der Quote bindenden Stichtag 31.05.2020. Durch die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen hat sich insbesondere die Erteilung der erforderlichen Rentenauskünfte verzögert. 24 weitere Personen hatten zur Fristwahrung zunächst formlose Anträge gestellt und diese nach Beratung und Vorliegen aller für sie wichtigen Informationen zurückgezogen.

• **Gleichstellungsplan**

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2020 war die Erstellung des Gleichstellungsplans. Die Änderung der Begrifflichkeit (bisher: Frauenförderplan) erfolgte anlehnend an die entsprechende Änderung im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Dieses enthält in § 6 auch Vorgaben zum Inhalt.

Die Laufzeit des im Jahr 2016 beschlossenen Frauenförderplans wurde zunächst bis 31.12.2020 durch Beschlussfassung des zuständigen Gremiums verlängert. Am 10.12.2020 wurde der Gleichstellungsplan vom Rat beschlossen. Ab diesem Zeitpunkt gilt dieser für die Dauer von fünf Jahren. Wie gesetzlich vorgeschrieben, wurde ebenfalls der Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan erstellt und gleichzeitig mit einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat vorgelegt.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Fachbereich Personal und Organisation (11) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates erstellt. Fachexpertise wurde regelmäßig hinzugezogen. Die Wünsche und Anregungen aus dem Frauenbeirat wurden berücksichtigt.

Der Gleichstellungsplan unterscheidet sich nicht nur in seiner Bezeichnung, sondern auch in Struktur, Inhalt und Zielen. Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung deutlich herausgestellt.

Aufbauend auf einer umfangreichen Analyse wurden für folgende Handlungsfelder Ziele und Maßnahmen festgelegt:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für überwiegend weiblich besetzte Berufsgruppen,
- Abbau von Unterrepräsentanz im Rahmen der Personalentwicklung u. Personalwirtschaft,
- Ausbildung und Qualifizierung,
- Frauen in Führungspositionen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren,
- Umgang mit Diskriminierung,
- Gremien.

Die Maßnahmen werden unter Nennung von Verantwortlichkeiten für die Umsetzung übersichtlich dargestellt. Aufbau und Inhalt des Gleichstellungsplans, sowie ein zeitgemäßes Layout, sollen dazu beitragen, dass Gleichstellung in der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft an Bedeutung gewinnt. Der Gleichstellungsplan wird nicht nur intern, sondern auch auf der Homepage der Stadt Hagen veröffentlicht.

• **Ausbildung**

In 2020 haben 54 Ausbildungskräfte in verschiedenen Berufsausrichtungen ihre Ausbildung, ihr duales Studium bzw. ein Volontariat begonnen. Dem Fachkräftemangel soll weiterhin entgegengewirkt werden, indem den Fachbereichen der Verwaltung zur Aufgabenerfüllung eine Mischung aus selbst ausgebildetem Fachpersonal und extern eingestelltem Personal angeboten werden kann.

Im Jahr 2020 befanden sich für den allgemeinen Verwaltungsdienst drei Jahrgänge mit jeweils acht dual Studierenden als Bachelor of Arts/Laws und aus dem Einstellungsjahrgang 2018 neun sowie den Einstellungsjahrgängen 2019 und 2020 jeweils acht angehende Verwaltungsfachangestellte in Ausbildung. Aus den Jahrgängen 2019 und 2020 absolviert jeweils eine Ausbildungskraft zur Verwaltungsfachangestellten eine Teilzeitausbildung, um Familie und Beruf bereits innerhalb der Ausbildung besser vereinbaren zu können.

Eine Nachwuchskraft konnte in dem neu eingerichteten dualen Studiengang „Verwaltungsinformatik“ starten und berichtet aus dem Theoriemodul an der Hochschule in Münster von interessanten Lehrinhalten insbesondere zum Themenfeld „Digitalisierung“, die künftig in die

Praxis bei der Stadt Hagen integriert werden sollen. Ein weiterer Platz für dieses duale Studium ist für 2021 beantragt und wird über den Städtetag an die Kommunen vergeben.

Im sozialen Bereich konnten für 2020 sechs praxisintegrierte Erzieher*innen mit der Ausbildung beginnen um die große Nachfrage nach gutem Fachpersonal für die städtischen Kindertageseinrichtungen auch mit selbst ausgebildetem Personal unterstützen zu können. Alle Nachwuchskräfte verbleiben die gesamte Ausbildungszeit in derselben städtischen Kindertageseinrichtung und können dadurch gut in die gesamten Abläufe integriert werden.

Des Weiteren haben, wie bereits im Vorjahr, drei dual Studierende den Studiengang „Soziale Arbeit“ in Kooperation mit der Hochschule in Hamm aufgenommen, um den Fachbereich Jugend und Soziales (55) künftig als Sozialarbeiter*innen zu verstärken.

Bei der Hagener Feuerwehr haben zum 01.04.2020 insgesamt 20 Brandmeister-Anwärter und ein Brandoberinspektor-Anwärter den Dienst aufgenommen, um nach erfolgreich bestandener Laufbahnprüfung die entstehenden Personalbedarfe der Feuerwehr decken zu können. Darüber hinaus bildet die Stadt Hagen Nachwuchskräfte im Amt für Geoinformation- und Liegenschaftskataster, im Stadtarchiv, in der Stadtbücherei und Volontäre im Stadtmuseum aus.

Da für das Einstellungsjahr 2020 bereits im Oktober 2019 Bewerbungsschluss war, hat sich die Corona-Pandemie auf die Bewerberanzahl und die Durchführung der Auswahlverfahren, die fast alle im März 2020 bereits abgeschlossen waren, nicht ausgewirkt. Leider fielen nahezu alle Werbemöglichkeiten in Präsenz zur Gewinnung motivierter und geeigneter Nachwuchskräfte für die Folgejahre auf Messen, in Schulen und auf Berufsschultagen aufgrund der Corona-Pandemie aus. Das Ausbildungsangebot der Stadt Hagen konnte lediglich mit dem Ausbildungs-Atlas, der in Schulen mit Abschlussklassen ausgegeben wurde, und durch Auftritte an digitalen Werbetafeln beworben werden.

Erfreulicherweise sind trotzdem ca. 780 Bewerbungen bis zum Bewerbungsschluss im Oktober 2020 für das Jahr 2021 eingegangen, erste Vorstellungstermine konnten vor dem Lockdown noch in Präsenz erfolgen.

- **Praktika**

Die starke Nachfrage nach Praktikumsplätzen hat sich auch in 2020 fortgesetzt. Nicht nur viele neue Studiengänge, sondern insbesondere auch jede Schulform sieht inzwischen ein oder mehrere Praktika für ihre Schüler*innen vor. Nachdem für die erste Jahreshälfte fast alle Praktikumsplätze vergeben waren, sagten Schulen ihre Schülerpraktika aufgrund der Corona-Pandemie ab.

Insgesamt ging dadurch in 2020 die Nachfrage dann auch auf insgesamt 439 Anfragen zurück. Davon konnten immerhin doch 264 Praktikantenverträge erstellt werden. Ein Großteil der Praktika wurde in den städtischen Kindertageseinrichtungen durchgeführt, um Einblicke in diese Arbeit der Stadtverwaltung zu geben. Viele Schülerpraktika sind entweder komplett entfallen oder mussten verschoben werden.

Die Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen wurde mit der Durchführung eines neuen Exzellenz-Praktikums weitergeführt.

- **Qualifizierung**

Die Nachfrage nach internen Qualifizierungsmöglichkeiten steigt ständig an. Eine qualifizierte Weiterbildung mit damit einhergehender Höhergruppierungsoption ist insbesondere für die vielen Quereinsteigenden, die in die Verwaltung gekommen sind, attraktiv.

Auch viele der bei der Stadt Hagen ausgebildeten Beschäftigten fragen Qualifizierungsangebote durch Verwaltungslehrgänge am Studieninstitut Hagen nach, um nach Absolvierung höherwertige Tätigkeiten in einem neuen Aufgabengebiet wahrnehmen zu können. Da beim Studieninstitut in jedem Jahr nur eine begrenzte Zahl von Plätzen an jede Kommune vergeben werden kann, gibt es für diese Qualifikationswünsche allerdings längere Wartezeiten.

Nur der einmal jährlich am Studieninstitut angebotene Ausbildereignungslehrgang bot auch in diesem Jahr genügend Kapazitäten für alle zwölf interessierten und geeigneten Mitarbeitenden der Stadt Hagen, die im November starten konnten. Durch die Teilnahme an diesem Lehrgang qualifizieren sich diese Beschäftigten für eine Tätigkeit als Ausbilder*in und tragen damit wesentlich dazu bei, dass Ausbildung bei der Stadt Hagen auch in neuen Berufsfeldern etabliert und in den Fachbereichen vor Ort erfolgreich durchgeführt werden kann.

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 Haushalts-sicherungskonzepts veröffentlicht wurde. Inhaltlich wird es an aktuelle Entwicklungen angepasst. Unterschieden wird zwischen Zielgruppenangeboten, offenen Angeboten und Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Zur Orientierung und Information der Mitarbeitenden ist im Intranet ein dem Konzept entsprechender Katalog zu Personalentwicklungsmaßnahmen veröffentlicht, der ebenso als Broschüre erhältlich ist und regelmäßig aktualisiert wird.

Zielgruppenangebote:

- PE für OB, Beigeordnete und Fachbereichsleitungen (Führungsebene 1, 2, 3)
- PE für neue Fachbereichs- und Abteilungsleitungen (Führungsebene 3 und 4)
- PE für Mitarbeitende, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Abteilungsleitungen (Führungsebene 4)
- PE für Sachgruppen-, Teamleitungen und Gruppenleiter / Kita-Leitungen (Führungsebene 5, 6 und 7)
- PE für Mitarbeitende nach längerer Erkrankung (BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- PE für Servicemitarbeiter*innen mit engem Kunden- und Bürgerkontakt (intern und extern)
- PE für Mitarbeitende, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind
- PE für neue Mitarbeitende (extern Eingestellte, intern Umgesetzte, Rückkehrende)
- PE für Beurteiler*innen und zu Beurteilende

Offene Angebote:

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

Vernetzung der Personalentwicklung

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

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

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

Online-Beschäftigtenumfrage „Was wir aus Corona lernen“

Im Zeitraum März-Oktober 2020 fand eine Beschäftigtenumfrage statt. Es wurden Wünsche und Bedürfnisse der Befragten ermittelt. Diese konnten den folgenden Bereichen zugeordnet werden:

- Technik
- Unterstützungs- und Schulungsbedarfe
- Arbeitsmodelle

Die Ergebnisse inkl. Handlungsempfehlungen für die Verwaltung wurden dem Verwaltungsvorstand und im Rahmen einer Veranstaltung der Unternehmenskultur präsentiert. Ebenso erhielten die Mitarbeitenden über das städtische Intranet die Möglichkeit, Dokumentation und Präsentation zu verfolgen. Über die Umsetzung der Maßnahmen werden alle Betroffenen in 2021 weiterhin informiert.

Anforderungsprofil für Führungskräfte

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe, die sich auf Anregung der Unternehmenskultur gebildet hat, wurde das Anforderungsprofil für Führungskräfte der Stadt Hagen grundlegend überarbeitet. Als Leitfaden steht es allen Mitarbeitenden online und als Broschüre zur Verfügung.

Die dort beschriebenen Kompetenzen dienen als verbindliche Orientierung und sind Grundlage für Personalentwicklungsmaßnahmen bei der Stadt Hagen.

Beurteilungswesen

In 2019 wurde das Beurteilungswesen für Beamt*innen überarbeitet. Die Veränderungen traten ab 01.02.2020 in Kraft. In die Gruppe der zu Beurteilenden wurden ab 2020 die Beamt*innen im feuerwehrtechnischen Dienst sowie die Beamt*innen auf Probe mit aufgenommen. Für die Feuerwehr wurde eine Schulung durchgeführt. Auf Anfrage werden weitere Schulungen durchgeführt. Zum 30.04.2021 werden die Beurteilungen der Beamt*innen für den Zeitraum 01.05.2018 - 30.04.2021 erwartet.

In 2020 wurden folgende PE-Maßnahmen durchgeführt:

1.2.1. Zielgruppenangebote

1.2.1.1. Personalentwicklung für Führungskräfte

Die Personalentwicklung für Führungskräfte erfolgt zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

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

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

Das Come together-Führungsforum ist eine Plattform für die Führungsebenen 1 bis 3 und richtet sich gezielt an die Entscheidungsträger*innen der Stadt Hagen: an den Oberbürgermeister, die Beigeordneten sowie die Fachbereichsleitungen.

Hier wird in regelmäßigen Abständen durch einen eingeladenen Experten ein Mehrwert an Wissen und Austausch zu Themen im Führungsalltag quer durch alle Vorstandsbereiche ermöglicht. In 2020 fanden pandemiebedingt keine Veranstaltungen statt. Einige Mitglieder dieser Führungsebene nahmen das angebotene Einzelcoaching in Anspruch.

Modulare Qualifizierung (MQ) zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

Gemäß § 38 LVO ist der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden.

Mit Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung (LVO) ist nach § 38 LVO der Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst an Qualifizierungsbedingungen gebunden:

- erfolgreiche Absolvierung einer „modularen Qualifizierung“ MQ
- erfolgreicher Abschluss eines geeigneten Masterstudiums
- nachgewiesener Studienabschluss („Aufstieg durch Spezialisierung“)

Die modulare Qualifizierung (MQ) ist die Variante, über die künftig in den häufigsten Fällen die Befähigung für den höheren Dienst erlangt wird, wobei der Dienstherr entscheidet, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit eines Aufstiegs durch modulare Qualifizierung eröff-

net wird. Bei der Stadt Hagen erfolgt die MQ berufsbegleitend in einem Zeitraum von 24 Monaten mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder. Ausschreibungen zur MQ erfolgen bedarfsorientiert.

Von den insgesamt bisher 20 Kandidat*innen der MQ haben inzwischen zehn Mitarbeitende die Qualifizierung abgeschlossen.

Personalentwicklung für die Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen)

Fernstudiengang „Management Basics“

In 2019 wurde erstmalig für Abteilungsleitungen und Führungskräfte in vergleichbaren Positionen die Möglichkeit zur Teilnahme am Fernstudienmodul „Management Basics“ des Instituts für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH der Fernuniversität Hagen geboten. Der Studiengang vermittelt einen kompakten Überblick über das betriebswirtschaftliche Grundlagenwissen, das zugleich ein erstes Verständnis für die Praxis der Planung, Organisation und Analyse von Managementprozessen in Unternehmen und Verwaltungen erschließt. Durch das Studium werden die Teilnehmenden befähigt, die ökonomischen Konsequenzen ihres Handelns in Grundzügen zu beurteilen und betriebswirtschaftliche Denkkonzepte auf praktische Probleme des eigenen beruflichen Umfeldes anzuwenden.

In 2020 haben zwei Mitarbeitende die Qualifizierung begonnen.

Kollegiale Beratungsgruppen

Seit der ersten gelungenen Auftaktveranstaltung in 2012 bestehen aktuell vier Gruppen „kollegiale Beratung“, deren Mitglieder sich in regelmäßig stattfindenden selbst organisierten Arbeitskreisen gegenseitig unterstützen.

Kollegiale Beratung bietet eine lebendige Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des Berufsalltags in einer festen Gruppe zu reflektieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Die Besonderheit dieser Beratungsform liegt darin, dass sich die teilnehmenden Mitglieder an einer einfachen und klaren Struktur orientieren und sich wechselseitig beraten.

Kennzeichnend ist darüber hinaus die Selbststeuerung der Gruppe, die Transparenz der Methodik und die Fokussierung auf berufliche und arbeitsbezogene Themen. Nach einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt. Jede/r Teilnehmende profitiert dabei von der Erfahrung der anderen.

Voraussetzung ist die Teilnahme an einer Impulsveranstaltung, in der das Instrument der kollegialen Beratung vorgestellt und eingeübt wird.

Für die entstandenen kollegialen Arbeitsgruppen wird auf Anfrage im Rahmen eines Feedbacks der Bedarf nach ergänzendem fachlichem Input ermittelt. Ziel dieses Unterstützungsangebots ist eine dauerhaft ergebnisreiche Problembearbeitung aus eigener Gruppenkraft mit nur wenigen kostenverursachenden Settings.

Individuelle Personalentwicklung für Führungsebene 3 und 4

(Fachbereichs- und Abteilungsleitungen)

Das Nachbesetzungsverfahren von freiwerdenden Fachbereichs- und Abteilungsleitungsstellen beginnt in der Regel ein Jahr vor dem Ausscheiden der aktuellen Stelleninhaber*innen, so dass die neu ausgewählte Person im Rahmen des Wissensmanagements die Möglichkeit des begleitenden Mentorings hat. Darüber hinaus wird der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt. Grundlage ist eine Qualifizierungsanalyse durch den Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil.

Während der Begleitung für die Dauer von zwei Jahren werden nach Abstimmung der am PE-Prozess Beteiligten externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt.

Durch die deutlich individuelle Ausrichtung werden die PE-Maßnahmen von den Betroffenen durchweg als ausgesprochen unterstützend wahrgenommen; häufig ergeben sich aus den PE-Beratungen intern wahrgenommene Führungsscoachings, die in fünf bis zehn Einzelterminen praktische Unterstützung für den Führungsalltag vermitteln. Ca. 19 Mitarbeitende werden hier jährlich unterstützt. In 2020 nahmen davon vier Führungskräfte internes Führungsscoaching in Anspruch.

Externes Coaching beim Psychologischen Beratungszentrum (PBZ) Iserlohn für Führungsebene 1 bis 4

Seit September 2019 werden die bisherigen Angebote der Personalentwicklung um das Format des externen Führungskräfte-Coaching erweitert. Das Coaching ist als Ergänzung zum städtischen Beratungsangebot zur freiwilligen Inanspruchnahme platziert und bietet in dieser Form eine Wahlmöglichkeit bzw. Erweiterung der Selbstreflexion zu beruflichen Entwicklungsfragen und Konfliktsituationen.

Der Zugang wird anonym und in vertraulich geschütztem Rahmen ermöglicht. Der Erstkontakt erfolgt per Telefon. Einen Beratungstermin gibt es dann innerhalb von 14 Tagen. Das

Angebot ist freiwillig und anonym. Durch das PBZ wird sichergestellt, dass es keine zufälligen Treffen von städtischen Mitarbeitenden bei Beratungen gibt (two-door Technik).

Um trotz der Kontaktbeschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie das Angebot aufrecht erhalten zu können, ist der Anbieter verstärkt zu Telefon- und Videoberatungen übergegangen. Coaching bietet die Möglichkeit, Themen aus dem beruflichen Umfeld in Ruhe zu reflektieren und andere Lösungswege, Perspektiven und Verhaltensweisen zu finden.

Das Angebot wurde in 2020 für 14 Beratungsprozesse von zehn Kolleginnen und Kollegen genutzt. Organisations-, Mitarbeiter- und auch Strategiethemen standen hierbei thematisch im Vordergrund.

Personalentwicklung für die Führungsebenen 5, 6 und 7 (Sachgruppenleitungen, Teamleitungen, Gruppenleitungen)

Bausteinprogramm 1

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

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

Alle zwei Jahre richtet sich dieses Programm auch an Mitarbeitende der Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen).

Auf Anfrage werden einmal jährlich Praxis-Workshops angeboten. Ziel ist dabei auch die weitere Vernetzung und Stabilisierung innerhalb der Führungsebene sowie der Erhalt der lebenslangen Lern- und Veränderungsbereitschaft. 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.

Mit Blick auf die Einhaltung von Abstandsregeln ist in 2020 in einem ersten Schritt die Zahl der Kursteilnehmenden von 18 Personen auf zehn Personen reduziert worden. Kontaktbeschränkungen und damit einhergehende Verbote zur Durchführung von Lehrveranstaltungen im Präsenzunterricht haben in der Folge zusätzlich zu Verschiebungen und letztendlich Absagen von Veranstaltungsböcken geführt. Für den Jahrgang 2020 konnte daher das

Jahresprinzip des Kursprogramms nicht eingehalten werden. Zwei Blöcke mussten auf die erste Jahreshälfte 2021 verschoben werden.

Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“

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

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

- Eigene Gesundheit und Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten. Hier geht es um gesunde Führungsverhaltensweisen und gesunde organisatorische Aspekte.
- Psychische Belastungen erkennen und ansprechen. Hier wird Wissen zu den wichtigsten psychischen Störungsformen vermittelt. Es werden Hilfestellungen zum Umgang und zu Gesprächen mit betroffenen Mitarbeitern gegeben.
- Eigene Widerstandskraft aktivieren und stärken. Hier werden persönliche Reaktionsmuster in Belastungssituationen reflektiert und Resilienzfaktoren beleuchtet.

Auch für dieses Seminarangebot wurde die Zahl der Teilnahmeplätze auf zehn reduziert. Durch Verschiebung der einzelnen Bausteine auf das vierte Quartal 2020 konnte die Programmreihe erfolgreich abgeschlossen werden.

Online-Seminar „Führen auf Distanz“

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

„Sommerakademie“ für Kita-Leitungen und ständige Vertretungen

Das neue Format wurde erstmals in 2020 angeboten und ergänzt die Inhalte der aktuellen Bausteinprogramme für Führungskräfte unter besonderer Berücksichtigung von Themenfeldern aus dem Kita-Alltag.

Mit dem Angebot wird den Teilnehmenden erweitertes Wissen zur deeskalierenden Kommunikation im Kontakt mit Erziehungsberechtigten vermittelt.

Kommunikation mit den unterschiedlichsten Gesprächspartner*innen zieht sich durch die Arbeit der Leitungskräfte wie ein roter Faden. Kommunikationsfähigkeit bedeutet hier, in unterschiedlichen Situationen konstruktive Begegnungen zu gestalten, Entwicklungsprozesse zu unterstützen sowie Erwartungen und Ziele klar zu formulieren.

Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die ständige Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen. Die Teilnehmenden setzen sich inhaltlich mit der Begleitung von Teams in Veränderungsprozessen auseinander – dies unter besonderer Berücksichtigung von Motivationserhalt und Arbeitskontinuität.

1.2.1.2. Personalentwicklung für Mitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt

Mitarbeitende mit besonders hohem Kundenkontakt stehen als „Botschafter*innen“ der Stadt im besonderen Scheinwerferlicht und bedürfen gesonderter Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung.

Aushängeschild mit Vorbildfunktion und Träger eines positiven Images nach Außen zu verkörpern, bedarf einfühlsamen und selbstbewussten Auftretens. Hierzu sind Strategien zur Aggressionsreduktion in Konfliktsituationen sowie Gesprächsführung mit besonders schwieriger Klientel im Außen- wie im Innenbereich notwendig.

- **Seminar Bürgerorientierung für kommunale Neueinsteiger*innen**

Erstmals in 2019 fand dieses Format für neue Mitarbeitende aus den Bürgerämtern zu den Schwerpunktthemen Kommunikation, Auftreten, Wirkung und Haltung statt.

In der alltäglichen Begegnung zwischen Verwaltung und Bürger*innen trägt ein positiver und lösungsorientierter Kontakt wesentlich zu einer gelingenden Bearbeitung der unterschiedlichsten Anliegen bei. In dem eintägigen Format trainieren die Teilnehmenden eine zielorientierte, wertschätzende Kommunikation mit den Bürger*innen und das angemessene Auftreten im Beratungskontakt.

Inhaltlich ist das Angebot in vier Themenschwerpunkte gegliedert.

- Grundlagen der Kommunikation
- Der erste Eindruck und das äußere Erscheinungsbild
- Wichtige Höflichkeitsregeln, schlechte Manieren
- Haltung „Bürgerorientierung“ und „Wertschätzung“ leben

Auch für dieses Seminarangebot wurde die Zahl der Teilnahmeplätze auf zehn reduziert. Durch Verschiebung der einzelnen Bausteine auf das vierte Quartal 2020 konnte die Programmreihe erfolgreich abgeschlossen werden. Verbote zur Durchführung von Lehrveranstaltungen im Präsenzunterricht haben in der Folge zur Absage des Veranstaltungsblocks geführt.

- **Exzellenzprogramm**

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

2020 konnte die Veranstaltungsreihe in Zusammenhang mit den Einschränkungen der Corona-Pandemie zunächst nicht wie geplant starten. Um den Kontaktbeschränkungen Rechnung zu tragen, wurde in einem ersten Schritt die Teilnehmerzahl von 18 auf zehn reduziert. Durch Verschiebung der einzelnen Seminarblöcke konnte die Programmreihe im Dezember 2020 erfolgreich abgeschlossen werden.

Der zweitägige Reflexionsworkshop für Teilnehmende der Programmreihe aus 2019 musste mehrfach verschoben werden und wird im ersten Quartal 2021 nachgeholt.

- **Seminare zur Kundenorientierung in den Vorstandsbereichen**

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

Um auf akut eintretende Bedarfssituationen reagieren zu können, erhalten die Vorstandsbereiche die Möglichkeit, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Thema Kundenorientierung als einem Thema mit oberster Priorität in ihrem Bereich kurzfristig zu platzieren. Kein Fachbereich machte davon in 2020 Gebrauch.

- **Migrationsgesellschaftliche Öffnung der Verwaltung**

Im Rahmen der migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung werden seitens der Personalentwicklung Mittel zur Verfügung gestellt, um externe Referent*innen zu diesem

Themengebiet einzuladen. Inhaltlich wird dieses Angebot durch das Kommunale Integrationszentrum betreut.

Von zwei geplanten „Interreligiösen Kompetenztouren für Mitarbeitende und Auszubildende“ konnte lediglich eine Tour stattfinden. Die zweite Tour musste wegen der geltenden Kontaktbeschränkungen abgesagt werden. Die für 2020 geplante Vortragsreihe zum Thema „Islam“ konnte vor dem Hintergrund des Verbots von Präsenzveranstaltungen nicht durchgeführt werden.

- **Gewaltprävention**

In 2015 wurde die Kampagne „Gewaltprävention“ gestartet. Ob im Innen- oder Außendienst kann es - besonders bei ordnungsdienstlichen, restriktiven Kundenkontakten - zu Bedrohungs- und Gefahrensituationen und (verbaler) Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung kommen. Die Kampagne basiert auf der „Null-Toleranz bei Gewalt“- Strategie und brachte Mitarbeiterschulungen, Plakataktionen mit öffentlichen Aufrufen, Intranet unterstützende Dienste und die Verantwortung der Vorgesetzten passgenau zusammen.

Mittlerweile sind 28 Mitarbeitende intensiv als Multiplikator*innen der „Gewaltprävention“ tätig. Der „Notfallkoffer“ im Intranet wurde aktualisiert und als Handlungsempfehlung und Anzeigemodul weiterentwickelt. Das Programm wurde mit einer Plakataktion („Für eine freundliche Zusammenarbeit“) in sechs Sprachen in 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 Mitarbeitenden des Fachbereichs 32 wurden spezielle Fortbildungsmaßnahmen für den Außendienst, Ordnungsdienst, Ausländerbehörde, KFZ-Zulassung usw. durchgeführt.

Ziel ist es, alle Mitarbeitenden des FB 32 regelmäßig zu schulen. Pandemiebedingt mussten 2020 zwei von drei geplanten Praxis-Seminaren abgesagt werden, so dass nur zehn MA in den Genuss der praktischen Ausbildung in Gewaltprävention kamen. Nach Ende der Corona-Maßnahmen sollen die ausgefallenen Schulungen nachgeholt werden.

Als Referent*innen sind zwei aktive Polizeibeamt*innen (Hauptkommissar*innen) der „Selbst und Bewusst GmbH“ im Auftrag der Stadt Hagen tätig.

1.2.1.3. Personalentwicklung für Mitarbeitende, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind

Gegenstand der PE ist hier die Begleitung und Qualifizierung von Mitarbeitenden, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung nur ungenügend auf eine durch organisatorische Veränderung entstandene neue Aufgabe vorbereitet sind. Ein breites Spektrum an PE-

Maßnahmen (fachliche Qualifizierung, Coaching, IT-Qualifizierung, Teamtrainings, Vermittlung mentorieller Begleitung, etc.) sichert fachliche und motivierende Einarbeitung. Die Anzahl der Teilnehmenden schwankt aufgrund der nicht einschätzbaren Passung zwischen der neuen Aufgabe und Mitarbeiterprofil.

1.2.2. Offene Angebote

1.2.2.1. Einzelberatungen und Gruppenberatungen

Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder Moderation oder Workshops in Anspruch zu nehmen. Es entsteht kein Finanzaufwand, da 2,5 Mitarbeitende des Fachbereichs Personal und Organisation - Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement mit entsprechender Qualifikation dieses Portfolio bieten.

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

Als Beispiele können genannt werden:

- Beratung und Abstinenzunterstützung mit dem Themenkreis „Abhängigkeit“
- Konfliktklärung/Mediation bei 8 Teams/Gruppen mit jeweils mehreren Beratungsterminen

In 2020 wurden 12 Termine für Gruppenberatungen mit insgesamt 42 Teilnehmenden durchgeführt sowie 72 Einzelberatungen mit 26 Teilnehmenden – teilweise pandemiebedingt auch telefonisch. Zudem wurden zwei Konfliktmoderationen für Arbeitsteams durchgeführt. Der Fachbereich Jugend und Soziales (55) wird von einem eigenständigen Personalentwickler betreut und führt dort ebenfalls Einzel- und Gruppenberatungen durch.

1.2.2.2. Interner Moderationsservice

Basiswissen zur Moderation ist eine zentrale Schlüsselqualifikation für Mitarbeitende, um in Gesprächsrunden Themen strukturiert, zeiteffizient, ziel- und ergebnisorientiert zu bearbeiten. Ziel einer Moderation ist es, alle Teilnehmenden einzubinden und zu Beschlüssen zu kommen, die von jedem mitgetragen werden.

In 2019 sind 12 Mitarbeitende im Rahmen einer PE-Maßnahme in Moderations- und Präsentationstechniken vertiefend geschult worden.

Im Rahmen dieser Moderatorenschulung wurden grundlegende Techniken der Moderation im praktischen Training vertieft. Themenspeicher, Kartenabfrage, Cluster, Maßnahmenplan,

Brainstorming und Mindmapping sind nur einige Schlagworte – alles konnte im kreativen Rollenspiel unter fachkundiger Anleitung ausprobiert werden.

Ab 2020 kann daher auf einen Pool von 12 Mitarbeitende zurückgegriffen werden, die den Fachbereichen nach Anforderung für die Moderation sachgruppenübergreifender Veranstaltungen unterstützend zur Verfügung stehen. Der Einsatz der Moderator*innen wird durch 11/02B koordiniert. Zu Jahresbeginn wurden bereits drei Moderationen durchgeführt.

1.2.2.3. Schnupperkurs Führung

Erstmals ist in 2020 ein neues Format für diejenigen Mitarbeitenden angeboten worden, die zurzeit keine Führungsposition innehaben, sich jedoch für das Thema Führung interessieren. Ziel dieses Seminares ist es, sich mit dem eigenen Führungsverständnis auseinander zu setzen. Was verbindet man selbst mit der Rolle Führungskraft? Welche eigenen Kompetenzen kann man in dieser Rolle einsetzen?

Die Beschäftigung mit den eigenen Werten, Mustern und Idealen ermöglicht einen Abgleich mit dem Anforderungsprofil für Führungskräfte der Stadt Hagen und ist womöglich die Antwort auf die Frage, ob eine Führungsposition bei der Stadt Hagen angestrebt werden sollte.

Das Format besteht aus 3 Blöcken mit insgesamt 4 Veranstaltungstagen. Auch hier mussten zwei Veranstaltungsböcke zunächst verschoben und später ganz abgesagt werden. Die Veranstaltungsreihe startet in 2021 neu.

1.2.2.4. Inhouse-Training „Reden mit der Politik“

Nach durchweg positiven Rückmeldungen von Teilnehmenden des Pilotprojektes aus 2019 ist in 2020 erstmals das Inhouse-Training für die gesamtstädtische Verwaltung geöffnet worden. Das Inhouse-Training ist als Tagesveranstaltung konzipiert und bietet die Chance, Politik und ihre Mechanismen besser zu verstehen. Es wird ein Perspektivwechsel vollzogen, um Sachverhalte insbesondere der Verwaltung aus der Perspektive der Kommunalpolitik zu betrachten und dementsprechend adäquat zu kommunizieren. In dem Training geht es darum, die Anliegen der Verwaltung in ihrer Komplexität angemessen zu reduzieren und so akzeptabel für die Politik zu machen.

Gleichzeitig werden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, die eigenen rhetorischen und argumentativen Fähigkeiten zu schulen.

Thematische Schwerpunkte der Veranstaltung sind:

- Grundlagen der politischen Rhetorik
- Reden mit verschiedenen Parteien
- Grundlagen der Argumentationstechnik
- Politische Strategien der Verwaltung
- Feedback zur eigenen Rhetorik und Argumentation

1.2.2.5. Online-Seminar „Projektmanagement“

Das Angebot beschäftigt sich mit der Methode des Projektmanagements als ein zielorientiertes Führungskonzept zur Vorbereitung, Planung, Abwicklung, Steuerung und Überwachung von Projekten.

Dieser Basiskurs vermittelt die wesentlichen Erfolgsfaktoren für ein professionelles Projektmanagement und stellt praxiswirksame Instrumente und Methoden vor. Für die eigene Projektarbeit wird eine Fülle von Checklisten, Formularen und anderen Vorlagen bereitgestellt.

Die Seminarinhalte werden auf CD per App oder als Downloadlink zur Verfügung gestellt. Die Bearbeitung der Inhalte erfolgt eigenständig während der Dienstzeit.

Zur Zertifizierung des Online-Seminars muss nach erfolgreicher Durchführung eine zweistündige Präsenzklausur absolviert und bestanden werden. 2020 haben neun Mitarbeitende das Online-Seminar erfolgreich abgeschlossen.

1.2.2.6. „Office-Management“ für Vorzimmer und Sekretariatskräfte

Das neue Format wurde erstmals in 2020 angeboten und beschäftigt sich inhaltlich mit der Vielzahl an anspruchsvollen Aufgaben, die ein zeitgemäßes Büromanagement heute umfasst: von A wie das Anwenden der Microsoft Office-Programme über die souveräne Kommunikation mit Gesprächspartner*innen und Kund*innen bis Z wie Zeitmanagement.

Dies alles geschieht an der Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden und der Führungsebene in der Verwaltung.

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

- Selbstmanagement
- Zeitmanagement
- Kooperation
- Kommunikation

1.2.2.7. Online-Seminar „Basiswissen und Etikette“

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

1.2.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

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

Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend werden alle gesundheitsrelevanten Aktivitäten der Stadt Hagen in der monatlich tagenden AG BGM gebündelt. Von dort werden verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt bzw. in den zuständigen Bereichen angestoßen. Ein ausführliches Konzept zum BGM wird erarbeitet und abgestimmt, mit dem Ziel in 2021 vorgestellt zu werden. Hierin werden Ziele, Maßnahmen, Kosten und Nutzen ausführlich dargestellt.

1.2.3.1. 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 – pandemiebedingt teilweise digital mit gutem Erfolg:

Infoveranstaltungen (Vorträge im Vormittagsbereich, max. 2 Std. in der Arbeitszeit)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
21.01.2020	Vortrag Depressionen	Dr. Philipp Görtz, KKH	64
03.03.2020	Vortrag Schmerzen	Dr. Susanne Stehr-Zirngibl	30
18.08.2020	Vortrag Ernährung "Ist Zucker eine Droge?"	Annette Sieper, Rathaus Apotheke	digital
30.09.2020	Vortrag Pflegende Angehörige	Helga Bertram-Richter, Andrea Dauben	10
Nov. 2020	Vortrag Cannabis als Arzneimittel	Dr. Fehske, Rathaus Apotheke	digital

Seminare/Workshops

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
19.02.2020	Brain fit für Auszubildende	Barmer Krankenkasse	30

Ganzjährige Angebote

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
Jan.- März 2020	bewegte Mittagspause im RH I	Katharina Tiemann	6
Jan.- März 2020	bewegte Mittagspause im RH II	Katharina Tiemann	9
Jan.- März 2020	Faszien Kurse im Rathaus I	Actic Fitness, Dagmar Klasvogt	11/12
Jan.- März 2020	Faszien Yoga Kurse im Rathaus I	Roland Hoffmann	12/14

Aktionen

Alle anderen geplanten Bewegungs-Aktionen wie zum Beispiel der AOK Firmenlauf, der Sponsorenlauf, mobile Massage und bewegte Mittagspausen wurden aufgrund der Corona-Pandemie seit März 2020 zunächst verschoben, dann letztlich abgesagt.

Besondere Veranstaltungen/Unterstützungen

Zur besonderen Unterstützung der Mitarbeitenden in der Kontaktpersonennachverfolgung im Gesundheitsamt wurden diese seit November 2020 mit einem wöchentlichen Obstkorb an zwei Standorten beliefert und erhielten besondere Beratungsangebote.

Kooperationen

Datum	Kooperationspartner*in	Angebot
seit 01.06.2016	Injoy Färberstraße Freizeit-Center GmbH Hagen-Hohenlimburg	10 % auf den monatl. Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr um 30 %
Änderung seit Nov. 2016	Märkische Reha-Kliniken GmbH	12-Monatsabo für monatl. 19,90 € 12-Monatsabo inkl. 12 Massagen für monatl. 29,90 €
seit Aug. 2015	Body Check in der J-Apotheke	Blutzuckermessung Messung des Cholesterin-Wertes Blutdruckmessung BMI Ermittlung für 4,98 €
Änderungsvertrag seit 01.03.2016	Actic Fitness	7.- € auf den monatl. Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr auf 24,90 €
NEU	clever fit Hagen-Haspe	19,90 € monatlicher Beitrag, keine Anmeldegebühr und 50 % auf Servicepauschale

Marketing

- Jahresrückblick auf 2019
- Intranet-Auftritt
- Laufshirts
- Taschentücher
- Baumwolltaschen
- Postkarte Perspective think + 2021

Sonstiges

Weiterführung Projekt mit der IKK Classic
Studentisches Projekt PE/BGM

1.2.3.2. Verhältnispräventive Maßnahmen

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

- **Arbeitsschutzmanagement**

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

- **Arbeitsprozessmanagement**

Die Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ unter Federführung der Organisationsentwicklung hat erste Ergebnisse präsentiert: ein Leitfaden für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden steht zur Verfügung und eine Willkommensmappe. Beides findet sich auch im Intranet unter „Neu bei uns“. Es werden vierteljährlich Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende durchgeführt. Pandemiebedingt fielen diese in 2020 aus.

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

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM**

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

In 2020 wurden 175 Mitarbeitende schriftlich zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung eingeladen. Hierdurch kam es insgesamt zu 132 Beratungsgesprächen für 60 Personen mit den thematischen Inhalten von Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung.

Bei weiteren 84 Kontaktaufnahmen war eine längere telefonische Beratung ausreichend.

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

Entsprechend kam es bei 45 Mitarbeitenden zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz)-Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führten.

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

In allen 54 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.

Für die Zielgruppe der gewerblichen MA beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) gab es zusätzlich 86 Einladungen, aus denen es zu 21 persönlichen Beratungsgesprächen kam. Das Infoblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde in türkischer Sprache aufgelegt und bei Bedarf zu den Einladungen beigelegt.

Das gesamte BEM-Verfahren konnte im Jahr 2020 mithilfe des SAP digitalisiert werden; in Echtzeit kann nun bei einer mehr als 42tägigen Arbeitsunfähigkeit unmittelbar mit einer Einladung reagiert werden. Die Datenvermittlung auf Papier entfiel, somit wurden ca.1200 Blatt Papier eingespart.

- **Notfallmanagement**

Die in 2020 durchgeführten Seminare zur Gewaltprävention wurden bereits oben unter dem Stichwort „Personalentwicklung für Mitarbeitende mit dichtem Kundenkontakt“ beschrieben.

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

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

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

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

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

2.1.1.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011

Bereich \ Stammkräfte*	Bestand am 31.12.				Entwicklung		in Prozent
	2010	2015	2019	2020			
Gesamtverwaltung	2.155,53 100 %	1.599,82 74,22 %	2.242,75 104,05 %	2.433,81 112,91 %	278,28	↗	12,91 %
bis einschl. 2019: Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	78,74 100 %	77,93 98,97 %	83,71 106,31 %	0,00 0,00 %	-78,74	↘	-100,00 %
bis einschl. 2015: Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	363,73 100 %	355,16 97,64 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-363,73	↘	-100,00 %
insgesamt	2.598,00 100 %	2.032,91 78,25 %	2.326,46 89,55 %	2.433,81 93,68 %	-164,19	↘	-6,32 %

* umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfzahlen	2.998	2.403	2.725	2.829	-169	↘	-5,64 %
---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------	---	----------------

Abb. 6: Stammkräfte insgesamt in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2020 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.01.2020 wurden die bisherigen Eigenbetriebe "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" und „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Kernverwaltung zurückgeführt. Separate Ausweise entfallen jeweils ab diesen Zeitpunkten.

Die in der obigen Tabelle ausgewiesenen absoluten und prozentualen Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen beziehen sich grundsätzlich auf den als **Startniveau (= 100 %)** festgelegten Jahresbeginn 2011.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.

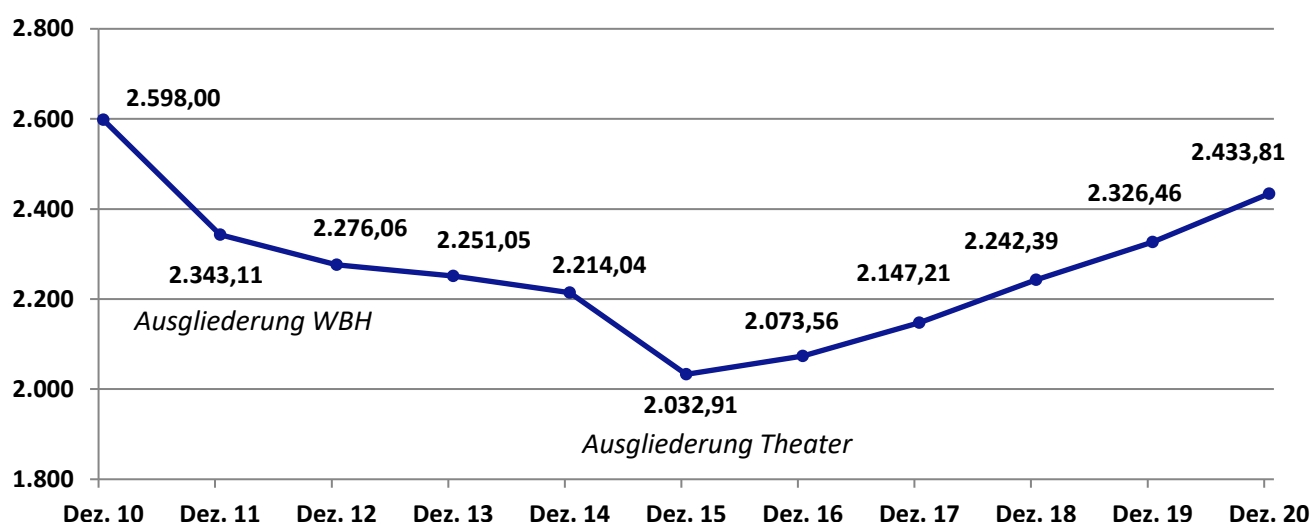


Abb. 7: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit dem 31.12.2010

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

Ein signifikanter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergab sich 2011 aus den Abgängen aus der Verwaltung 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.

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 Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Im Jahr 2016 erfolgte dann die Restrukturierung der GWH. Der bis dahin nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung 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 (65) im Vorstandsbereich 5 eingerichtet. In der Verwaltung führte dies zu einem deutlichen Personalzuwachs, die Gesamtbeschäftigtenzahl blieb jedoch durch diese Verschiebung im Wesentlichen unberührt. Darüber hinaus war ein geringer Zuwachs um 2 % zu verzeichnen. Seit 2017 setzte sich der Anstieg im Personalbestand sukzessiv fort. Zum 01.01.2020 wurde der bisher als unechter Eigenbetrieb geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Verwaltung zurückgeführt. Neben der Verschiebung aus der Rückführung hat sich der Personalbestand in der Gesamtverwaltung weiter erhöht.

Die insgesamt gesunkenen Beschäftigtenzahlen korrespondierten zunächst grundsätzlich mit der demografischen Entwicklung in Hagen (gem. Fortschreibung der Einwohnerzahlen durch das Ressort Statistik, Stadtforschung und Wahlen – www.hagen.de). Bis einschließlich 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.

Bevölkerung zum 31.12.	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
lt. Fortschreibung Basis Volkzählung 1987	190.509	189.240	187.810	186.465	*						
lt. Einwohner- melderegister	191.986	190.883	189.955	189.379	190.448	193.504	194.778	195.182	194.879	194.825	194.938
ggü. Vorjahr		-1.269	-1.430	-1.345							
		-0,67 %	-0,76 %	-0,72 %							
		-1.103	-928	-576	1.069	3.056	1.274	404	-303	-54	113
		-0,57 %	-0,49 %	-0,30 %	0,56 %	1,60 %	0,66 %	0,21 %	-0,16 %	-0,03 %	0,06 %
Entwicklung insgesamt seit 2010		-1.269	-2.699	-4.044							
		-0,67 %	-1,42 %	-2,12 %							
		-1.103	-2.031	-2.607	-1.538	1.518	2.792	3.196	2.893	2.839	2.952
		-0,57 %	-1,06 %	-1,36 %	-0,80 %	0,79 %	1,45 %	1,66 %	1,51 %	1,48 %	1,54 %

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

Abb. 8: Bevölkerungsentwicklung seit 2010

2.1.1.2. Entwicklung in 2020

In Summe ist die Gesamtzahl aller Stammkräfte im Berichtsjahr gestiegen.

Der bislang nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ wurde zum 31.12.2019 aufgelöst, in der Nachfolge des Eigenbetriebs wurde unter Zusammenlegung mit dem früheren Fachbereich Zentrale Dienste (25) zum 01.01.2020 der Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) im Vorstandsbereich 2 eingerichtet. Mit der Rückführung des HABIT erfolgte eine zahlenmäßige Verschiebung im Gesamtpersonalbestand der Stadt Hagen.

Darüber hinaus hat sich in der Gesamtverwaltung der Personalbestand in 2020 erhöht. Aufgrund des hohen Personalabbaus und der verringerten Ausbildungszahlen in zurückliegenden Jahren sowie durch zusätzliche neue Aufgaben konnten nicht alle Personalbedarfe intern gedeckt werden. Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen wurden und werden auch künftig grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Gerade bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie aber beispielsweise immer wieder erforderlich. Darüber hinaus wurden in diversen Bereichen bislang überplanmäßige Bedarfe als dauernd anerkannt.

Stammkräfte* Bereich	Bestand am 31.12.2019	Zugänge bis 31.12.2020	Abgänge bis 31.12.2020	Bestand am 31.12.2020	Entwicklung bis 31.12.2020		in Prozent
Gesamtverwaltung	2.242,75	352,37	-161,31	2.433,81	191,06	↗	8,52 %
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	83,71	-	-83,71	0,00	-83,71	↘	-100,00 %
insgesamt	2.326,46	352,37	-245,02	2.433,81	107,35	↗	4,61 %

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

Abb. 9: Stammpersonal - Bestandsveränderungen in 2020

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

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

den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum abzulesen.

2.1.2.1. Fluktuation seit dem 01.01.2011

	Bestand zum 31.12.2010 in VZK		
	2.155,53		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	223,46	-140,01	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	196,91	-319,37	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	515,40	-472,09	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	535,21	-257,55	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	382,58	-40,68	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	172,73	-197,34	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-276,92	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-44,05	Tod
Summe Zugänge	2.026,29	-1.748,01	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2020 in VZK		
	2.433,81		

Abb. 10: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung seit 01.01.2011

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

Verteilung der Zugänge in Prozent

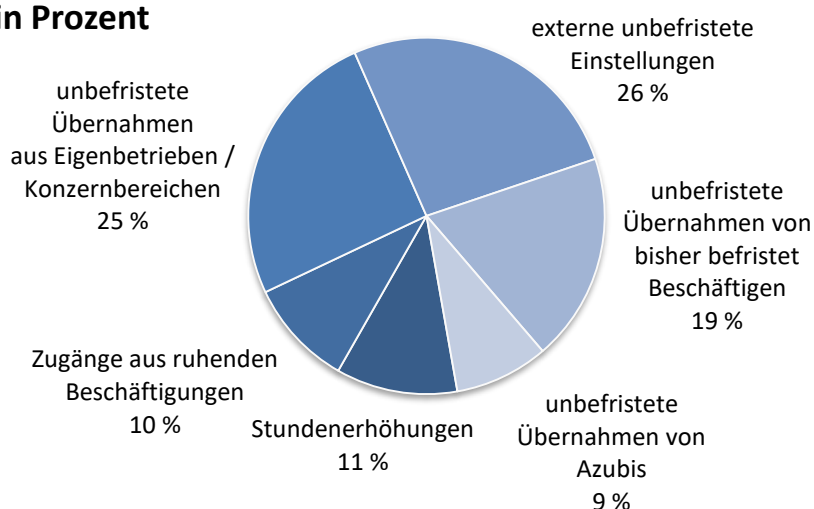


Abb. 11: Prozentuale Verteilung der Zugangsgründe seit 01.01.2011

Neu geschlossene unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (externe Einstellungen sowie Übernahmen aus Ausbildung bzw. bisher befristeten Beschäftigten) sind mit insg. 54 % zu verzeichnen. Daneben erfolgten zu 25 % Übernahmen aus dem Konzernbereich.

Zusammen 21 % aller Zugänge bilden Rückkehrende (aus bestehenden, jedoch inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Stundenausweitungen (kumuliert zu mehr als 223 VZK, aber ohne Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

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

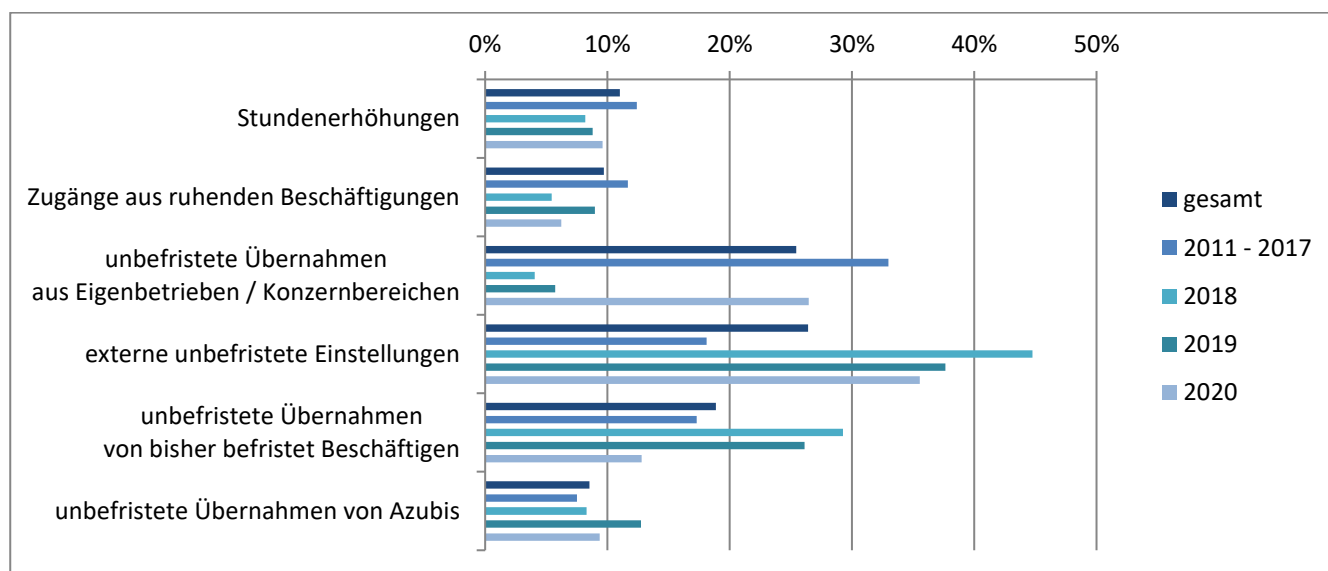


Abb. 12: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2011

Verteilung der Abgänge in Prozent

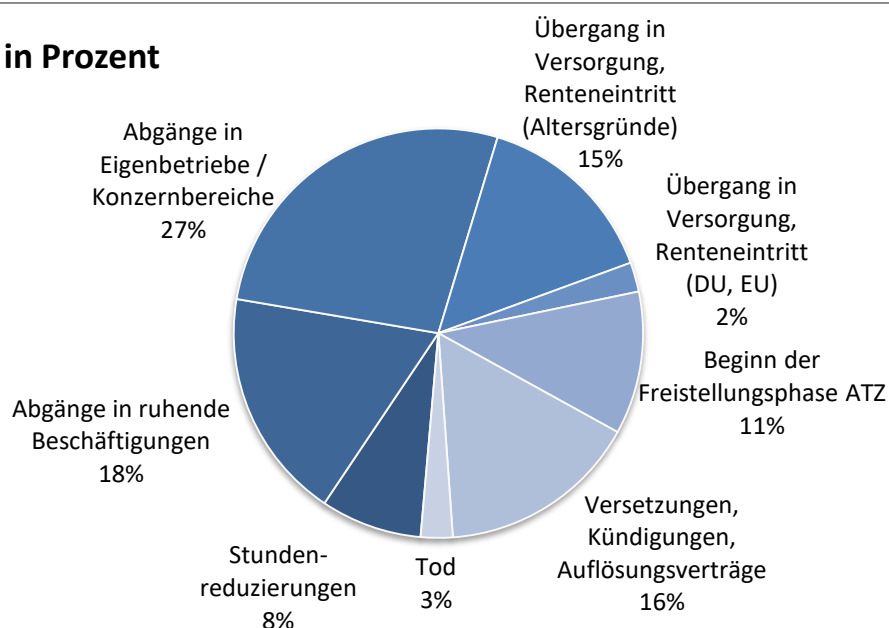


Abb. 13: Prozentuale Verteilung der Abgangsgründe seit 01.01.2011

15 % der Abgänge betreffen altersbedingte Übergänge in die Versorgung bzw. Renteneintritte, weitere 2 % entfallen auf dauerhafte Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. So machen die Übergänge in die ATZ-Freistellungsphase insg. 11 % aller Abgänge seit 2011 aus. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung war seit 2013 nicht mehr vorgesehen. In den Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich nur noch fünf Beschäftigte in der Freistellungsphase. Zum 31.12.2020 nutzten außerdem noch zwei Personen das Teilzeitmodell. In 2020 wurden erstmals wieder neue Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) aktuell zumindest bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Zurzeit befinden sich damit 27 Tarifbeschäftigte in der Blockmodell-Arbeitsphase. Im Beamtenbereich ist die Gewährung von Altersteilzeit nach wie vor nicht mehr vorgesehen.

16 % aller Beschäftigungsverhältnisse endeten seit 2011 durch Versetzungen, Kündigungen und Auflösungsverträge.

Erheblich zum Personalabbau beigetragen haben mit 27 % die Abgänge in Eigenbetriebe, Gesellschaften und Sonderbereiche. Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen fallen hier vor allem die Überleitungen/Übergänge städtischer Bediensteter zur WBH AöR aus 2011, die Auslagerungen von Aufgaben und Personal des Kernhaushaltes in den Eigenbetrieb GWH im Jahr 2012 und die Gründung der Theater gGmbH zum 01.01.2015 ins Gewicht.

Mehr als ein Viertel aller Abgänge entfällt auf zeitlich begrenzte Ausfälle und Stundenreduzierungen, insofern sind diese Beschäftigungsverhältnisse hier nicht unwiderruflich beendet. Den rund 460 VZK stehen im gleichen Zeitraum etwa 423 VZK an Zugängen von Rückkehrenden und aus Stundenerhöhungen gegenüber. Zurzeit überwiegen damit noch die temporären Abgänge, eine Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigten ist aber nicht auszuschließen.

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

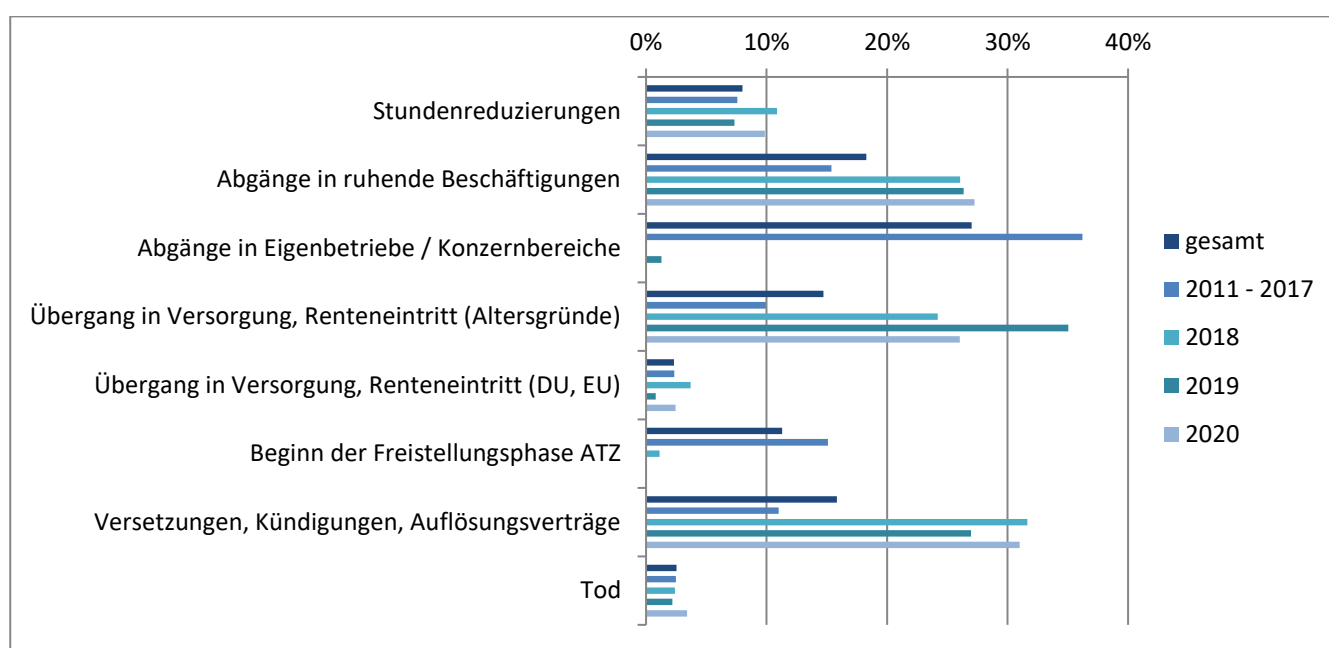


Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2011

2.1.2.2. Fluktuation in 2020

	Bestand zum 31.12.2019 in VZK		
	2.242,75		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	33,83	-15,91	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	21,98	-43,96	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	93,23	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	125,26	-42,02	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	45,07	-3,94	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	33,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-50,00	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-5,48	Tod
Summe Zugänge	352,37	-161,31	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2020 in VZK		
	2.433,81		

Abb. 15: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2020

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Ruhendstellung von bisher aktiven Beschäftigten und Stundenreduzierungen sind neben beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2020 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 296,56 VZK begründet.

Allein mit der zum 01.01.2020 erfolgten Rückführung des bislang als Eigenbetrieb geführten „Hagener Betriebs für Informationstechnologie (HABIT)“ wurden rund 90 Beschäftigte in die Verwaltung übernommen.

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

2020 wurden außerdem wieder viele Auszubildende unbefristet übernommen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war bis 2012 stark zurückgegangen, in den Jahren 2010 und 2011 wurden beispielsweise überhaupt keine Auszubildenden für den Verwaltungsbereich eingestellt. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunktthema des Personalmanagements. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse - insbesondere im nichttechnischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich auch 2020 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden nieder.

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

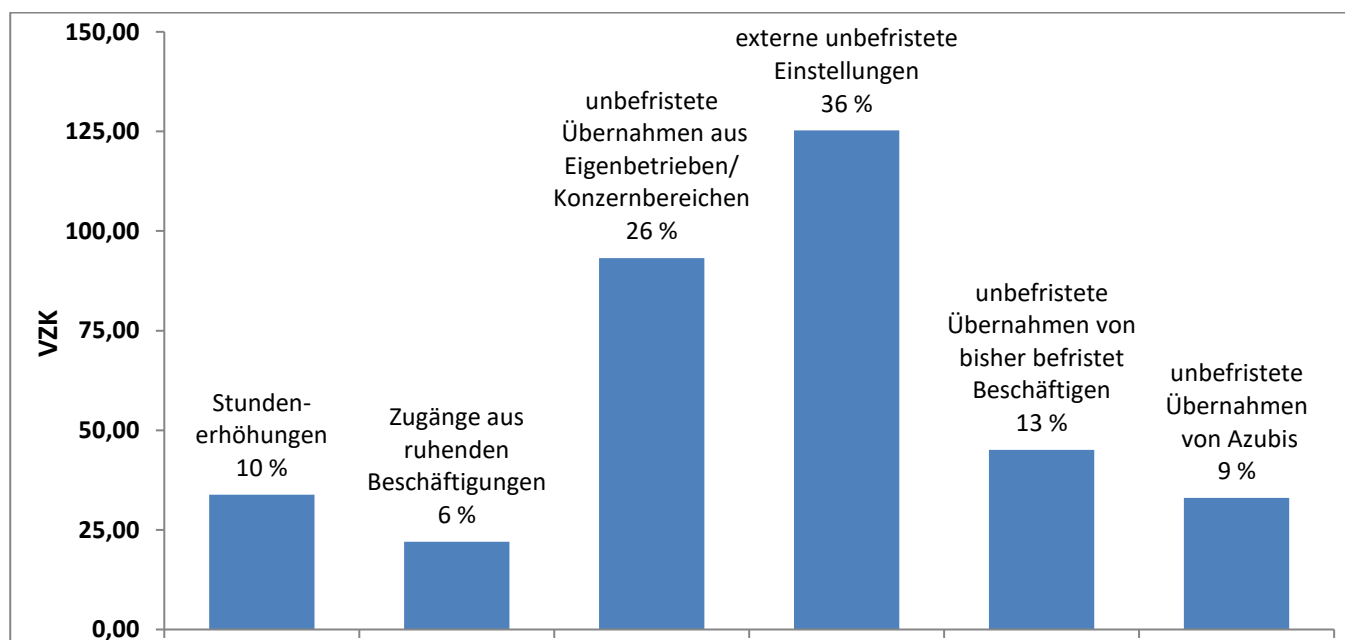


Abb. 16: Zugangsgründe 2020 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt ist seit 2011 die Zahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen gesunken. Allein schon bedingt durch Ausgliederungen in die zum 01.01.2015 gegründete Theater gGmbH sind befristete Beschäftigungen entfallen. Mit der Rückführung der GWH in die Verwaltung haben sich außerdem im Jahr 2016 entsprechende Verschiebungen - insbesondere bei den Aushilfen - ergeben. Seit 2017 ist allgemein immer noch ein Rückgang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen.

Bereiche	Entwicklung seit dem 01.01.2011		in Prozent
Gesamtverwaltung	21,65	↗	15,10 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	-59,80	↘	-100,00 %
ehem. Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	-1,54	↘	-100,00 %
insgesamt	-39,69	↘	-19,39 %

Abb. 17: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung seit dem 01.01.2011

Bereiche	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20			Entwicklung ggü. Vorjahr		in Prozent
				befr. Beschäftigte	Aushilfen	insg.			
Gesamtverwaltung	143,34	143,09	114,51	161,00	3,99	164,99	50,48	↗	44,08 %
ehem. Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)	59,80	19,23							
ehem. Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	1,54	2,00	1,00				-1,00	↘	-100,00 %
insgesamt	204,68	164,32	115,51	161,00	3,99	164,99	49,48	↗	42,84 %

Abb. 18: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2020

In Summe der VZK ist der Umfang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr erheblich gestiegen. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2020 insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zahlreiche befristete Einstellungen.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2019 in VZK		
	108,11		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	8,28	-6,57	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	128,34	-42,07	unbefristete Übernahmen
Rückführung HABIT	1,00	-36,09	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	137,62	-84,73	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2020 in VZK		
	161,00		

Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2020

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 31.12.2020 waren rund 50 % aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Besonders betroffen ist hier mit 93 % wiederum der Kita-Bereich (55/4). Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

Fast ein Fünftel der befristeten Beschäftigungen bestehen zum Berichtsstichtag außerdem pandemiebedingt im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53).

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

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

(Auszubildende, Praktikumskräfte, Zivis/BFD/FSJ)

Bereiche	Bestand am 31.12.10	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20				Entwick- lung ggü. Vorjahr		in Prozent
				Aus- zu- bildende	Prak- tikums- kräfte	BFD	insg.			
Gesamtverwaltung	108	88	132	115	10	34	159	27	↗	20,45 %
ehem. Immobilien- betrieb der Stadt Hagen (GWH)	3	4								
ehem. Hagener Be- trieb für Informations- technologie (HABIT)	6	4	6					-6	↘	-100,00 %
insgesamt	117	96	138	115	10	34	159	21	↗	15,22 %

Abb. 20: Besondere Beschäftigungsverhältnisse – Entwicklung in 2020

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

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

Abb. 21: Besondere Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung – Entwicklung seit dem 01.01.2011

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 liefen auch die Zivildienstverhältnisse aus. Bei der Feuerwehr waren bis 30.04.2011 letztmals acht Zivildienstleistende beschäftigt. In der übrigen Verwaltung endete das letzte von zuvor insgesamt neun Zivildienstverhältnissen zum 31.08.2011. Ersatz bietet hier der seit 01.07.2011 neu geschaffene Bundesfreiwilligendienst. Seit 2013 haben darüber hinaus immer wieder weitere Freiwillige ihren Dienst aufgenommen. Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es eine Vielzahl an Einsatzstellen für den Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder im Sommer bzw. Herbst 2021 starten.

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

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. In den Jahren 2010 und 2011 sind mangels entsprechender Bedarfe keine Ausbildungskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt worden. Im gewerblich-technischen sowie im kaufmännischen Bereich wurden in der Vergangenheit schon regelmäßig Ausbildungsplätze teils auch über Bedarf angeboten. Das Angebot erfolgte seinerzeit vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verantwortung der Stadt Hagen als größter Arbeitgeber in der Region und ausdrücklich nur in solchen Berufsfeldern, in denen junge Menschen mit einem qualifizierten Ausbildungsabschluss gute Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Durch eine duale Ausbildung ergibt sich mittlerweile auch für Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Damit sollten nach Ausbildungsende aber nicht nur externen Arbeitgebern qualitativ hochwertig ausgebildete Mitarbeitende erschlossen, sondern auch im eigenen Dienstleistungsbetrieb dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer Überalterung der Belegschaft entgegengewirkt werden. Bezogen auf das eigene Personalmanagement zwingen die finanziellen Rahmenbedingungen der Stadt Hagen zur ständigen Analyse der Personalbedarfe. Diese bestehen aktuell in diversen Bereichen der Verwaltung und sollen nicht zuletzt auch durch Ausbildung gedeckt werden. In Spezialbereichen wie Bau- und Planungsverwaltung, technischen Berufen, der IT sowie beim Brandschutz und Rettungsdienst soll durch die Ausbildung dem durch die planmäßige Fluktuation entstehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Inzwischen ist nach dem Tiefststand von 2012 die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen wieder deutlich gestiegen. Nachdem 2015 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zunächst leicht zurückging, wurden bereits 2016 wieder mehr Ausbildungsverhältnisse geschlossen. Das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzte sich 2017 deutlich fort, mehr als 30 neue Azubis wurden eingestellt. Erstmals konnte die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Auch in den Jahren 2018 und 2019 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nichttechnischen

Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Erstmals wurde das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. In Kooperation mit der Hochschule Hamm haben 2019 drei Studierende bei der Stadt Hagen begonnen.

Zuletzt wurden im Einstellungsjahrgang 2020 insgesamt 54 neue Ausbildungs-, Studien- und Volontariatsplätze besetzt. Zum 01.04.2020 haben 20 Brandmeister-Anwärter sowie ein neuer Brandoberinspektor-Anwärter ihren Dienst aufgenommen. Am 01.08.2020 haben acht Nachwuchskräfte ihre Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten begonnen, davon eine in Teilzeit. Seit dem 01.09.2020 qualifizieren sich außerdem jeweils vier angehende Bachelors of Arts und Bachelors of Laws im dualen Studium für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Erstmals wurde darüber hinaus ein Duales Studium der Verwaltungsinformatik begonnen. Im technischen und handwerklichen bildet die Stadt Hagen seit dem 01.08.2020 weitere sechs junge Menschen zu Fachinformatiker*innen, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Vermessungstechniker*innen sowie als Vermessungsoberinspektor-Anwärter*in aus. Im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) als staatlich anerkannte Erzieher*in konnten zum 01.08.2020 sechs neue Auszubildende eingestellt werden. Zum 01.10.2020 haben außerdem weitere drei Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Bereits zum 01.07.2020 startete im Fachbereich Kultur ein weiteres wissenschaftliches Volontariat.

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

Abb. 22: Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 2010

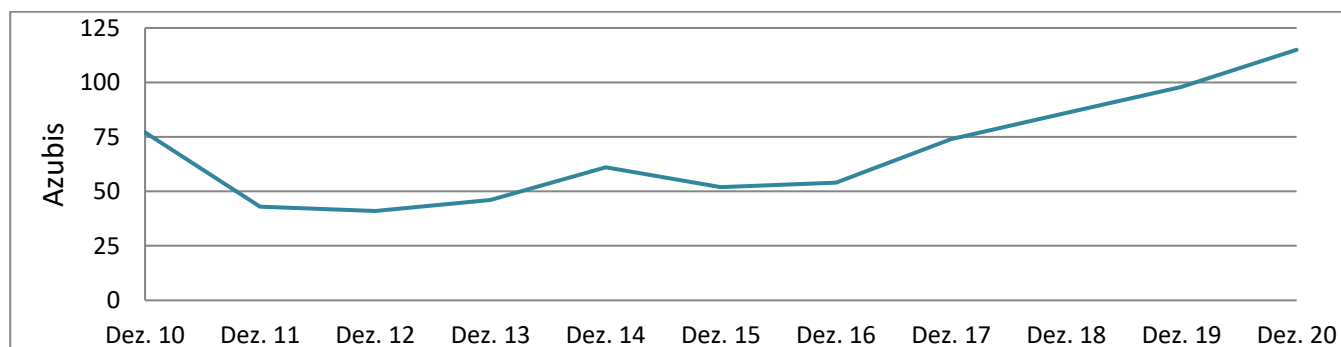


Abb. 23: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2010

In den Einstellungsjahren 2021 und 2022 sollen jeweils rund 50 Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich sowie im feuerwehrtechnischen Dienst, im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich besetzt werden.

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 16 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Volontariate gibt es in der Pressestelle und im Bereich Museen.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfz.
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	24,52	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	1,00	1
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	2,00	2
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
Amt für Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	3,00	3
Brandmeister-Anwärter*innen	20,00	20
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	3,00	3
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannter Erzieher*innen	15,00	15
B. A. Soziale Arbeit	6,00	6
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	1,00	1
Fachbereich Kultur / Museen	3,00	3
	114,52	115

Abb. 24: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2020

2.1.4. Gesamtpersonal

2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen

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

Aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2020

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.433,81	2.829	1.790	1.039	1.057	1.772
Befristete	161,00	203	116	87	60	143
Aushilfen	3,99	18	0	18	17	1
in Ausbildung	114,52	115	113	2	50	65
im Praktikum	9,50	10	9	1	0	10
im BFD	34,00	34	34	0	9	25
	2.756,82	3.209	2.062	1.147	1.193	2.016

davon:

verbeamtet	629,46	663	525	138	434	229
tarifbeschäftigt	2.127,36	2.546	1.537	1.009	759	1.787

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2020

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	5,00	5	5	0	2	3
ruhende Besch.	99,21	132	59	73	4	128
	104,21	137	64	73	6	131

davon:

verbeamtet	8,94	10	8	2	1	9
tarifbeschäftigt	95,27	127	56	71	5	122

Abb. 25: Gesamtpersonalzahlen 2020

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2020 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

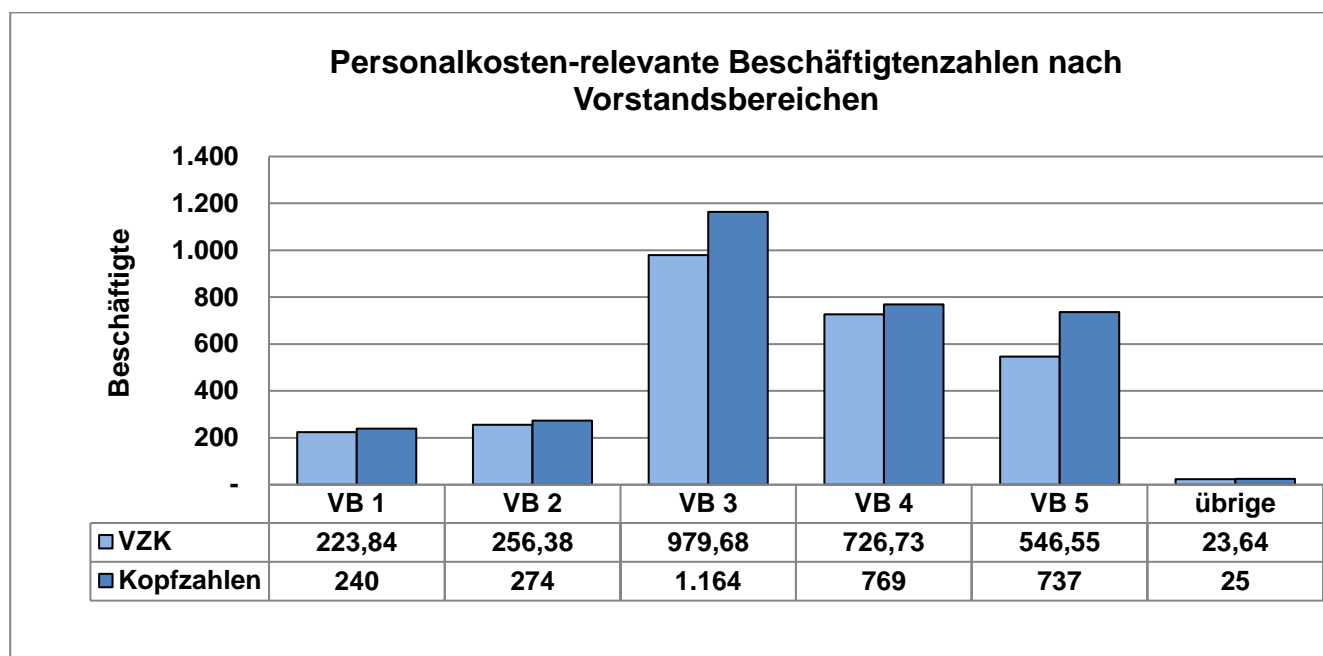


Abb. 26: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierung Fördermittelmanagement
TFD	Task Force Digitalisierung

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
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
SZS	Servicezentrum Sport

übrige:

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

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Ausgewiesen werden hier die Feuerwehrbeamt*innen im Einsatz- und Mischdienst, die Beschäftigten im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	183,10	184	85,50	86	268,60	270
tarifbeschäftigt			11,50	12	11,50	12
Befristete (Tarif)			3,00	3	3,00	3
	183,10	184	100,00	101	283,10	285
in Ausbildung					23,00	23

Abb. 27: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2020

Lediglich drei der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insgesamt 15 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei Feuerwehrbeamte und eine Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 23 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 97 % Männer tätig.

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

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

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hauswirt- schaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	162,87	188	46,09	58	11,77	21	220,73	267
Befristete	43,26	52	15,00	22	12,13	19	70,39	93
	206,13	240	61,09	80	23,90	40	291,12	360
in Ausbildung							15,00	15
im Praktikum							9,50	10

Abb. 28: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2020

Daneben sind seit Sommer 2020 in einer neuen Großtagespflege drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals unbefristet beschäftigt.

Nur 12 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 96 % Frauen, davon aktuell 42 % in Teilzeit.

Rund 75 % der Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungs-erfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeit-vertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für die befristet umgesetzten Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Einige befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen gegenüber dem Vorjahr erhöht. Bedingt durch die Corona-Pandemie können laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte derzeit nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden. Deshalb wurde der Aushilfspool für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet. Außerdem sind in den Kindertagesstätten - zunächst befristet bis zum 31.12.2020 - neue Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Um den gestiegenen Anforderungen zur Umsetzung der Hygienevorgaben (Desinfektion, Essenszubereitung, Einhaltung von Abständen) Rechnung zu tragen, haben zum Stammpersonal gehörende Hauswirtschaftskräfte ihren Beschäftigungsumfang teilweise erhöht. Weitere Kräfte wurden befristet eingestellt. Inzwischen wurde das Förderprogramm „Alltags-
helfer*innen für Kindertageseinrichtungen“ bis zum 31.07.2021 verlängert.

Zum Berichtsstichtag bestand fast die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung vertretungsbedingt, ein weiteres Viertel im Rahmen der Förderprogramme.

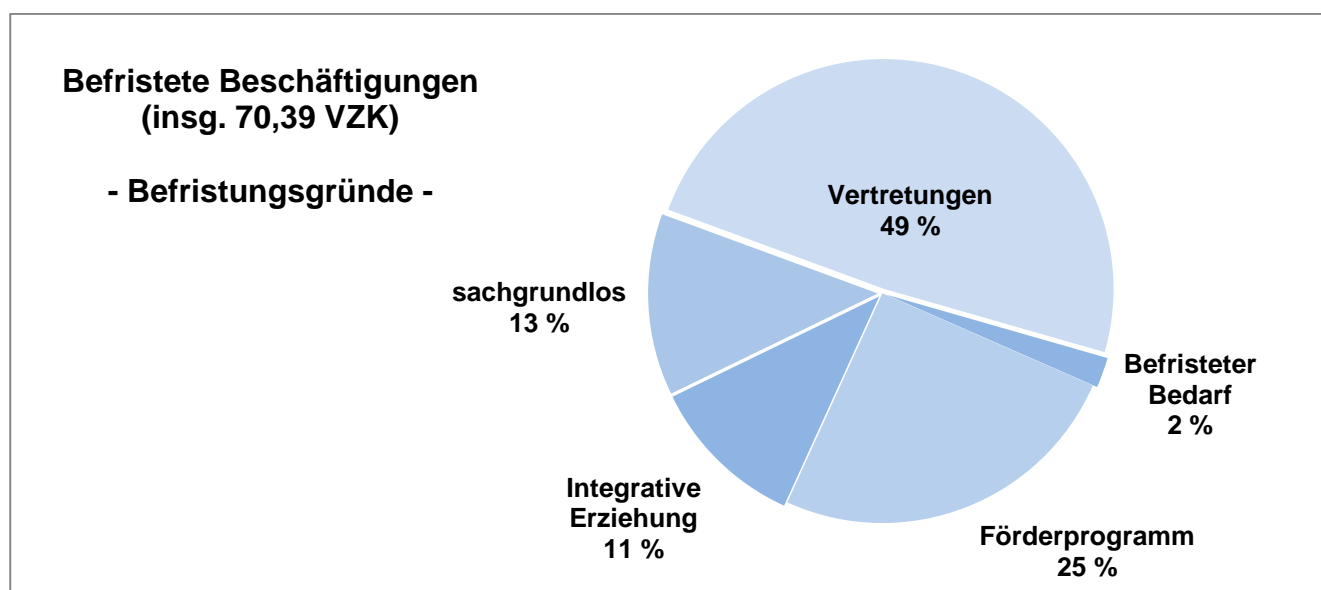


Abb. 29: Befristungsgründe im Kita-Bereich

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	96,80	98	140,04	283	236,84	381
Befristete					-	-
Aushilfen			3,99	18	3,99	18
	96,80	98	144,03	301	240,83	399

Abb. 30: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2020

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind fast 94 % der Reinigungskräfte weiblich, nur eine 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 31.12.2010. 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 Kernhaushalts (vgl. 3.1.1) erfolgt.

Insgesamt unterliegen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum deutlichen Schwankungen. Ein erster signifikanter Rückgang erfolgte 2011 aus den Abgängen in die erweiterte Anstalt öffentlichen Rechts Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH). 2015 ist insbesondere die Zahl der Stammkräfte nochmals deutlich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen gGmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands, gleichwohl lag die Gesamtzahl noch bis 2017 unter dem Ausgangswert von 2010. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. Zum 01.01.2020 wurde der nach der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ mit rund 90 Beschäftigten wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Zum Berichtsstichtag übersteigen die Beschäftigtenzahlen vollzeitverrechnet die des Jahres 2010 um mehr als 14,5 %.

2.2.1. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / vollzeitverrechnet

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

Abb. 31: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2010 bis 2020 ist im Anhang dargestellt.

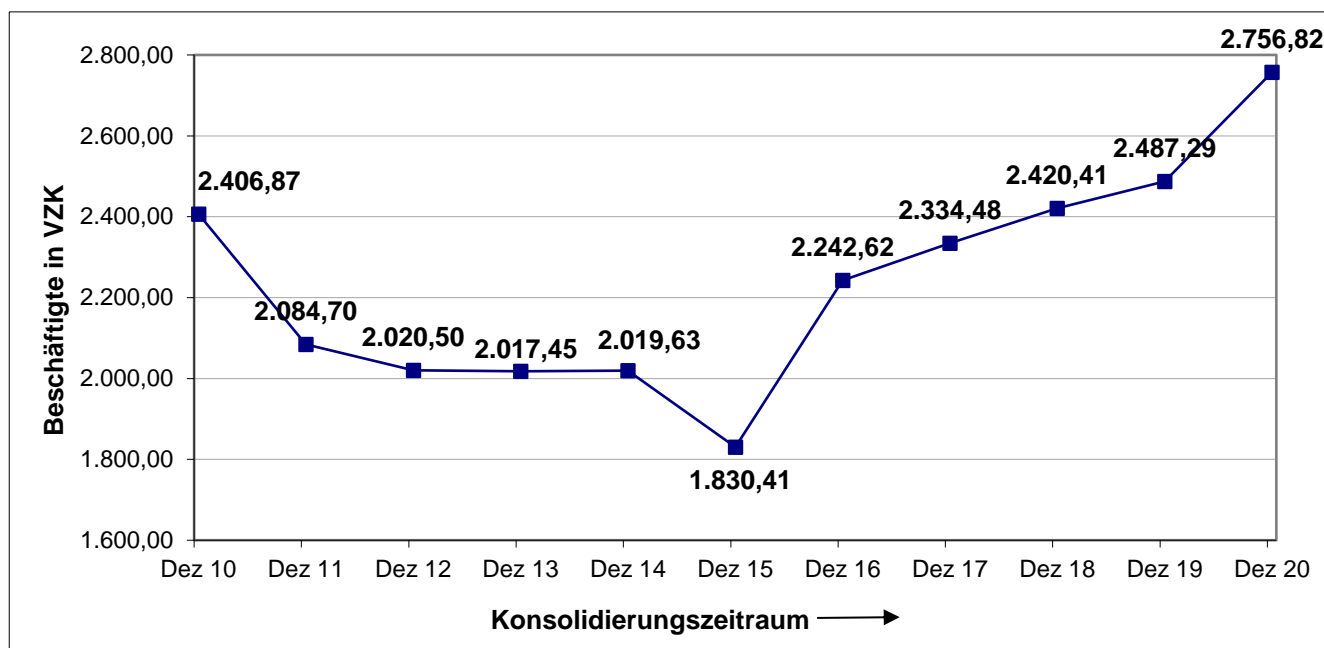


Abb. 32: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

2.2.2. Entwicklung seit dem 01.01.2011 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Bereits zum Jahresende 2016 waren kaum noch weniger Personen beschäftigt als 2010. Im Berichtsjahr liegt der Anstieg bei 18,85 %. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Betrachtungszeitraum deutlich erhöht, ihr Anteil stieg um mehr als 5,5 %.

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

Abb. 33: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2010 bis 2020.

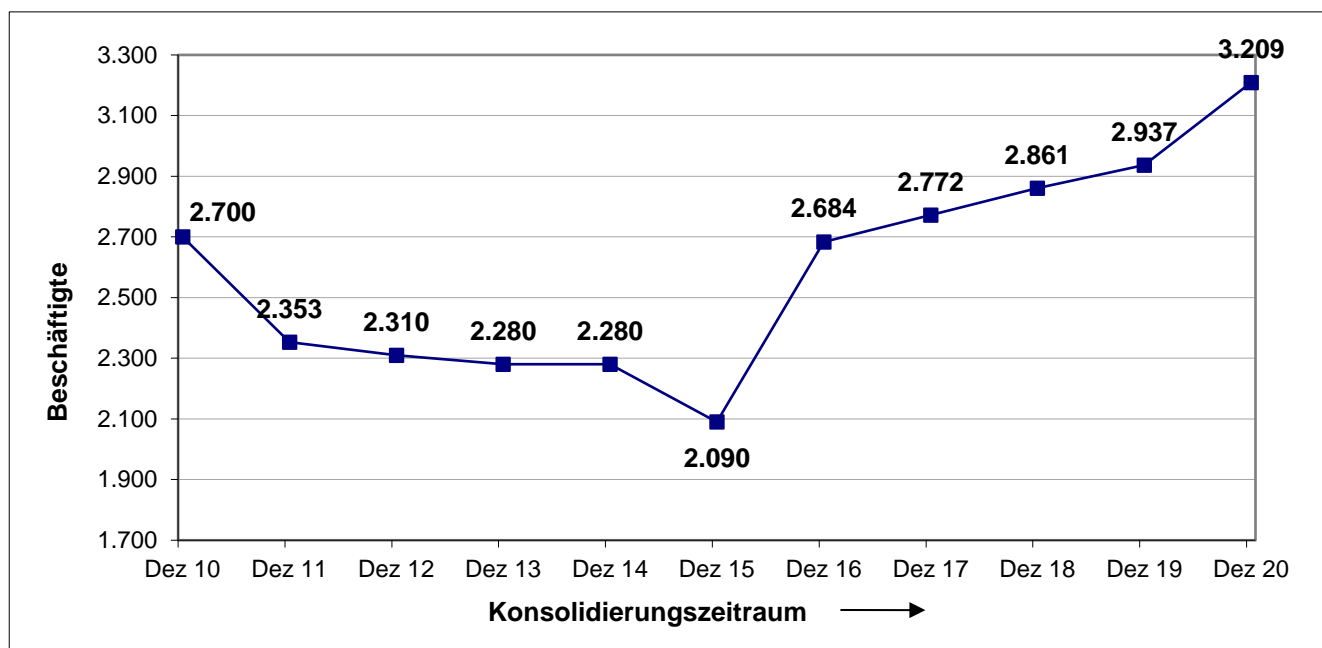


Abb. 34: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

2.2.3. Entwicklung in 2020

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand um rund 10 % erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2019	12/2020	absolut	in %	12/2019	12/2020	absolut	in %
Beschäftigte	2.487,29	2.756,82	269,53	11 %	2.937	3.209	272	9 %
Stammkräfte	2.242,75	2.433,81	191,06	9 %	2.640	2.829	189	7 %
Befristete	108,11	161,00	52,89	49 %	138	203	65	47 %
Aushilfen	6,40	3,99	-2,41	-38 %	27	18	-9	-33 %
in Ausbildung	91,50	114,52	23,02	25 %	92	115	23	25 %
im Praktikum	14,89	9,50	-5,39	-36 %	16	10	-6	-38 %
im BFD	23,64	34,00	10,36	44 %	24	34	10	42 %

Abb. 35: Entwicklung des Personalbestands 2020

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 272 Personen bzw. rund 270 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, fast die Hälfte des Anstiegs ergibt sich allein aus der Rückführung des bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführten „Hagener Betriebs für Informationstechnologie (HABIT)“.

Von den 139 Neueinstellungen (125,26 VZK) erfolgten allein 52 im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Weitere 16 Einstellungen gab es im Jobcenter. Hier wurde der kommunale Personalanteil zur Erreichung einer paritätischen Besetzung immer noch aufgestockt. Elf Beschäftigte wurden im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) unbefristet eingestellt. Jeweils neun Neueinstellungen betrafen außerdem den Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32), das Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) sowie den Fachbereich Bildung (48). Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

49 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 45,07 VZK wurden entfristet, darunter fallen auch drei frühere Aushilfen aus der Objektbetreuung im Fachbereich Gebäudewirtschaft (65). Allein im Kita-Bereich (55/4) profitierten von den Entfristungen 13 Erzieher*innen und drei Kinderpfleger*innen. Darüber hinaus wurden in weiteren diversen Bereichen bislang überplanmäßige Bedarfe als dauernd anerkannt.

Gleichwohl stieg im Berichtsjahr die Zahl der befristet Beschäftigten deutlich - um fast die Hälfte gegenüber dem Vorjahr. Insbesondere sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon das Gesundheitsamt mit 39 befristeten Einstellungen und die Kindertagesstätten mit 23 zusätzlichen Kräften. Zum 31.12.2020 waren so knapp ein Drittel aller bestehenden befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

Auch die Zahl der Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen (25 %). Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen auch im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

2.3.1. Fünfjahresübersicht

zum Stichtag:	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829
Stammkräfte insg. (VZK)	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81
verbeamtet (Kopfzahlen)	642	627	621	616	626
verbeamtet (VZK)	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203
tarifbeschäftigt (VZK)	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35
Frauenanteil insg. in %	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64
Frauenanteil verbeamtet in %	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40
Teilzeitquote insg. in %	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73
davon Frauen in %	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92
Durchschnittsalter in Jahren	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55

Abb. 36: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ – Fünfjahresübersicht

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

2.3.1.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt im Schnitt bei etwa 1:3. Während die Gesamtzahl der Beamt*innen bis einschließlich 2019 tendenziell rückläufig war, ist sie im Berichtsjahr erstmalig wieder gestiegen.

Nur rund 35 % aller verbeamteten Personen sind weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind nahezu keine Frauen (< 1,2 %). Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei deutlich mehr als zwei Dritteln. Im einfachen Dienst sind hier sogar 94,5 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum ganz überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

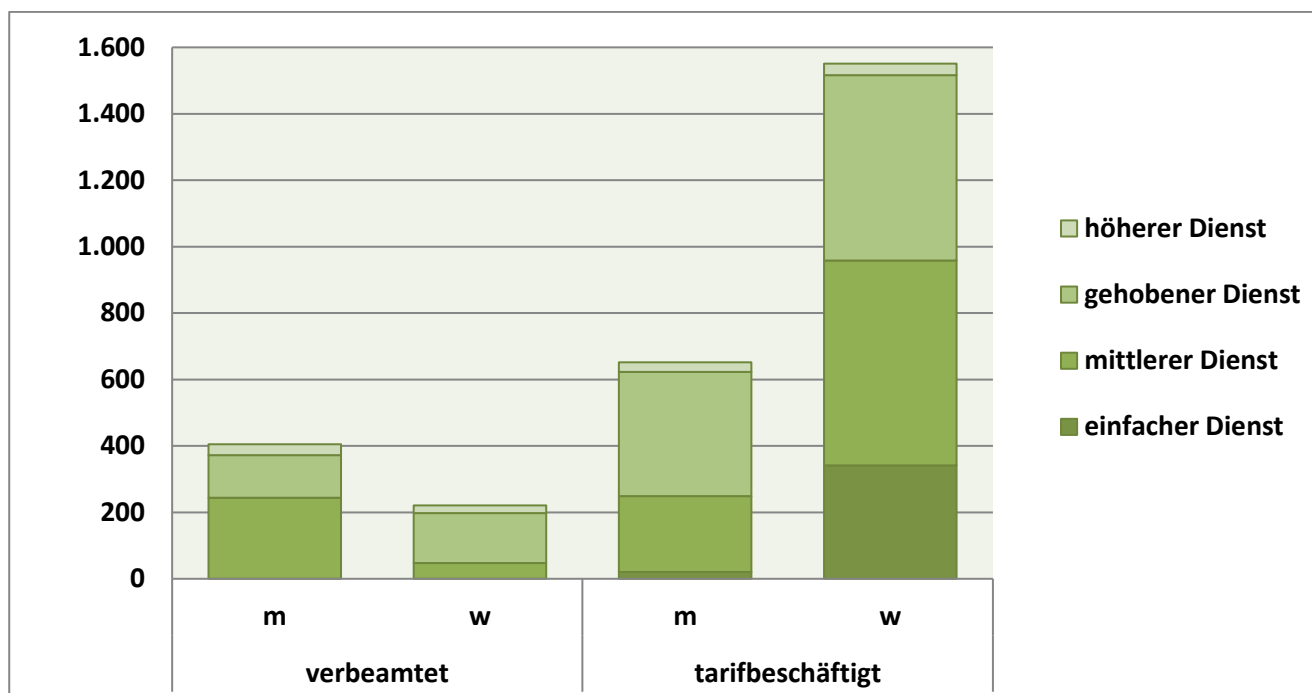


Abb. 37: Stammkräfte 2020 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den oberen Laufbahnen - jeweils etwa zur Hälfte im gehobenen und höheren Dienst - tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 16 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Im höheren Dienst sind 56 Beamt*innen (23 Frauen, 33 Männer) und 64 Tarifbeschäftigte (35 Frauen, 29 Männer) tätig. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

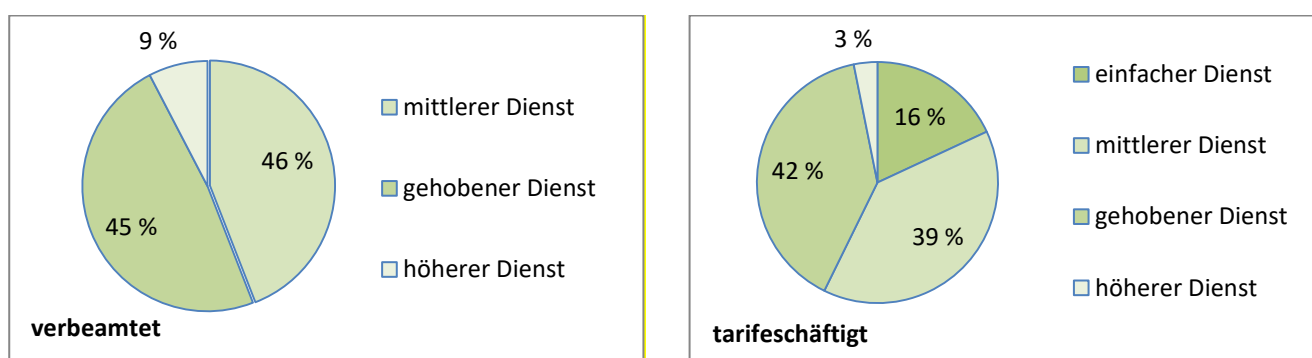


Abb. 38: Besoldungs- und Entgeltgruppen (2020)

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 nur sehr wenige Frauen zu finden sind.

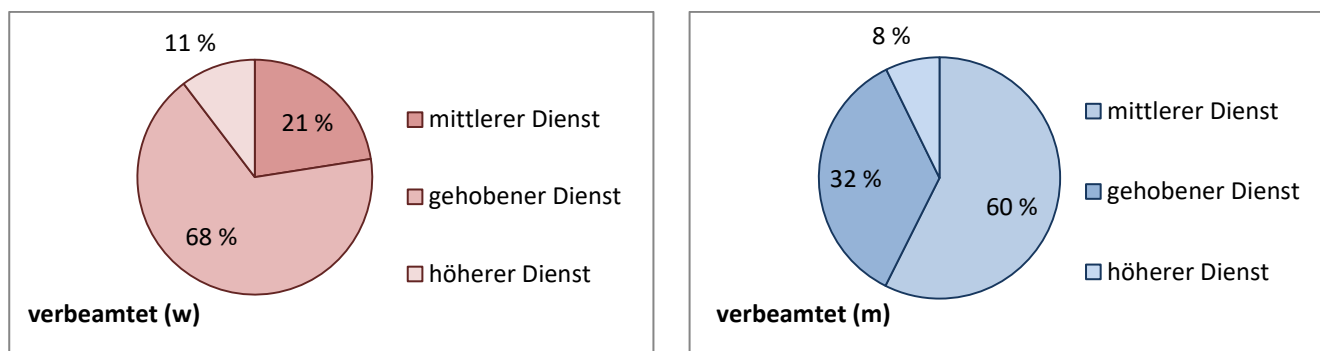


Abb. 39: Besoldungsgruppen 2020 nach Geschlecht

Bei den Tarifbeschäftigten sind jeweils mehr als ein Drittel der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber fast alle übrigen männlichen Tarif-Beschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 22 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

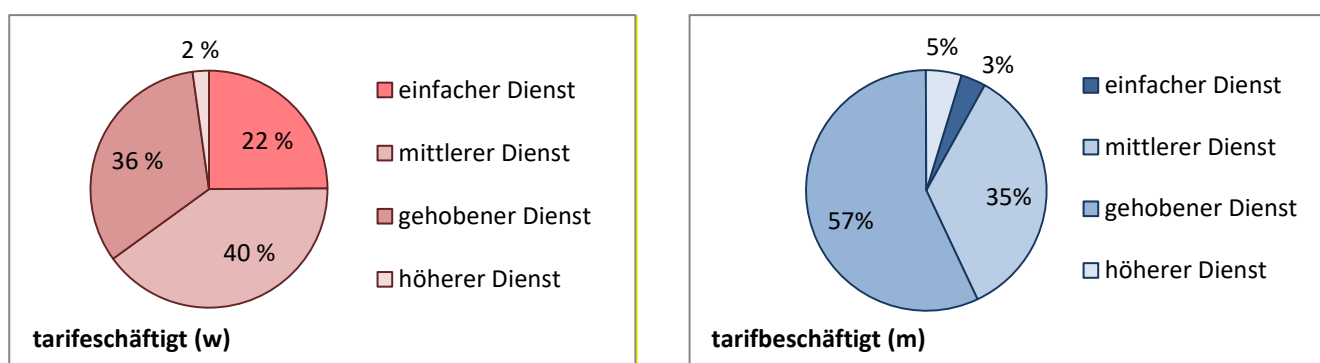


Abb. 40: Entgeltgruppen 2020 nach Geschlecht

2.3.1.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

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

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

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

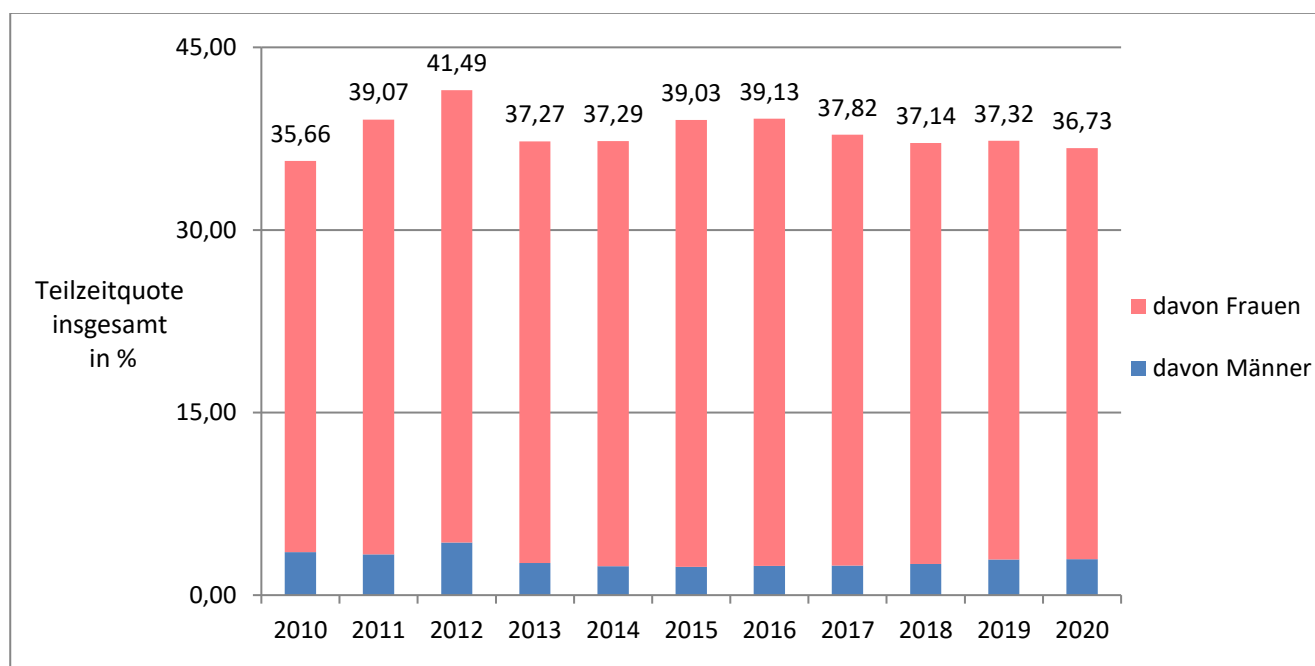


Abb. 41: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

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

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind aktuell die Kindertagesstätten. Nicht einmal 4 % des Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2020 knapp 40 % in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur sieben Männer.

Auch im Reinigungsbereich sind mit 94 % zum deutlich überwiegenden Teil Frauen tätig, davon nur eine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.1.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbeslegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Wie schon in den beiden Jahren zuvor ist auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere leichte „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt seit 2019 damit wieder unter 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2020 dennoch jeweils 31 % der Beschäftigten bereits 56 Jahre und älter oder immerhin zwischen 46 bis 55 Jahren alt, nur jeder fünfte Beschäftigte war jünger als 36.

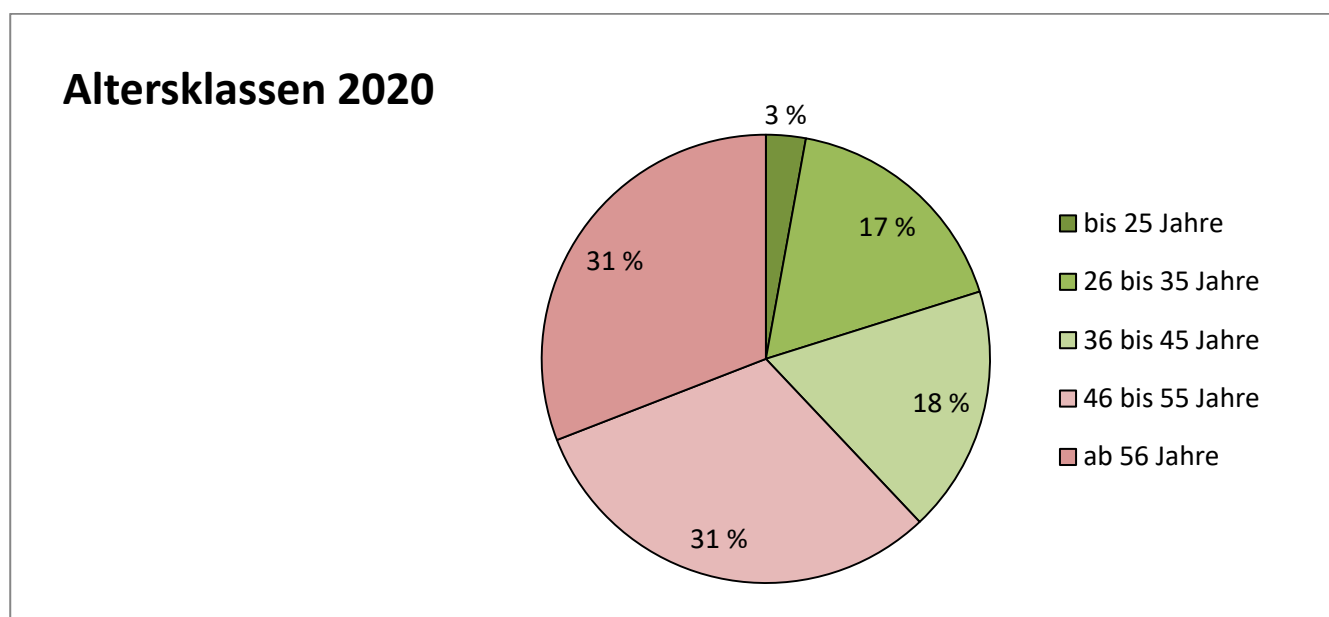


Abb. 42: Verteilung der Altersklassen in der Stammbeslegschaft 2020

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 weitere deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Azubis nieder.

2.3.2. Kennzahlen in 2020 nach ausgewählten Berufsgruppen

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

	davon:			
	Gesamt- verwaltung	feuerwehr- technischer Dienst	Kindertages- betreuung	Objekt- betreuung und Reinigung
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.829	282	270	381
Stammkräfte insg. (VZK)	2.433,81	280,10	223,23	236,84
verbeamtet (Kopfzahlen)	626	270	0	0
verbeamtet (VZK)	592,46	268,60	0,00	0,00
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.203	12	270	381
tarifbeschäftigt (VZK)	1.841,35	11,50	223,23	236,84
Frauenanteil insg. in %	62,64	2,84	97,41	74,80
Frauenanteil verbeamtet in %	35,30	1,11	-	-
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	70,40	41,67	97,41	74,80
Teilzeitquote insg. in %	36,73	1,42	38,89	75,59
davon Frauen in %	91,92	25,00	100,00	98,61
Durchschnittsalter in Jahren	47,55	41,01	44,38	53,81
- verbeamtete Personen	47,20	41,23	-	-
- tarifbeschäftigte Personen	47,65	36,08	44,38	53,81
- Frauen	48,16	36,00	44,70	53,83
- Männer	46,52	41,15	32,14	53,74

Abb. 43: Berufsgruppenbezogene Kennzahlen 2020

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei mehr als 62 % liegt, ist insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst nach wie vor als klassische Männerdomäne zu erkennen. In den Kindertagesstätten und in den Bereichen Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen der Männeranteil gering. Parallel zeigt sich außerdem wieder das oben bereits beschriebene Verhältnis zwischen Frauen- und Teilzeitquote.

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

liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich mehr als sechseinhalb Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beamt*innen. Auch die Beschäftigten in den Kindertagesstätten sind tendenziell eher jünger, der Altersdurchschnitt in der Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen deutlich höher als der der gesamten Stammebelegschaft. Hier sind 87 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender Stammkräfte wird im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung größtenteils auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, sodass damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	3 %	17 %	18 %	31 %	31 %
- <i>feuerwehrtechnischer Dienst</i>	6 %	32 %	25 %	26 %	12 %
- <i>Kindertagesbetreuung</i>	3 %	21 %	29 %	28 %	20 %
- <i>Objektbetreuung/Reinigung</i>	0 %	4 %	9 %	39 %	48 %

Abb. 44: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2020 in den ausgewählten Berufsgruppen

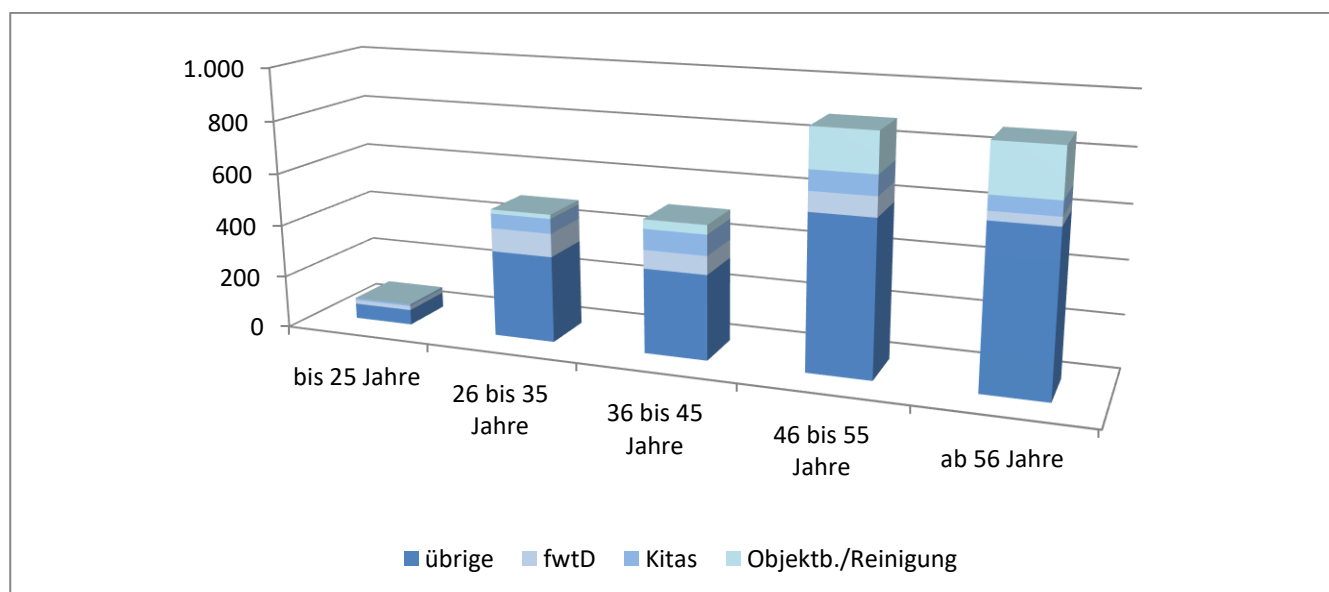


Abb. 45: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2020 nach Berufsgruppen

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

2.4. Schwerbehindertenquote

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

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

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2020 bei 8,08 % 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 resultierte der bis einschließlich 2011 kontinuierliche Anstieg der Schwerbehindertenquote wesentlich aus dem stetig steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft. Das Risiko, wegen einer schweren Erkrankung eine Behinderung zu erleiden, erhöht sich mit dem Lebensalter. So war zum Stichtag 31.12.2011 keine der schwerbehinderten Personen in der Verwaltung unter 30 Jahre alt - rund 80 % aller betroffenen Beschäftigten waren 50 Jahre und älter, davon wiederum 20 % mindestens 60 Jahre. Im Jahr 2012 befanden sich unter den ausgeschiedenen 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 seit 2016 ist die Quote auch im Berichtsjahr weiter leicht gesunken ist. Zum Jahresende 2020 ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt zurückgegangen. Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist in 2020 - u. a. bedingt durch Einstellungen - gestiegen. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen, davon nur zwei jünger als 25 Jahre und vier älter als 45 Jahre. Zum 31.12.2018 waren noch weniger als 25 % der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote inzwischen auf mehr als 34 % gestiegen.

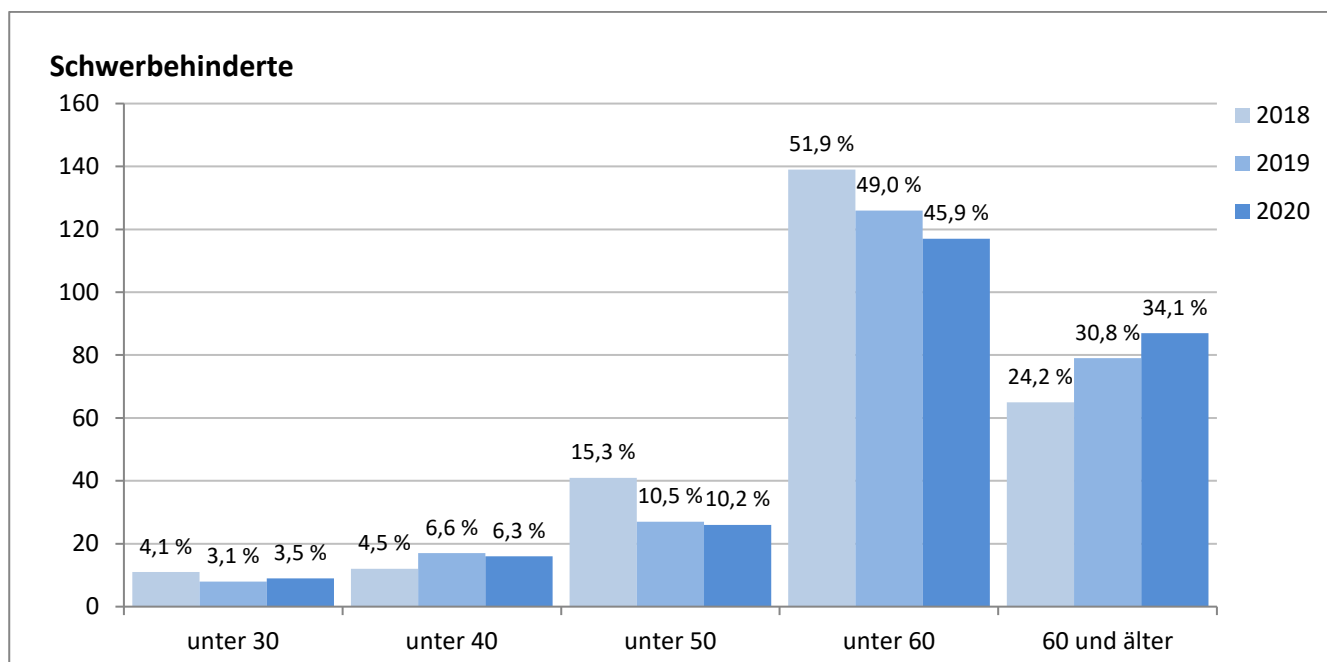


Abb. 46: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2018 bis 2020

Zum Berichtsstichtag waren lediglich vier schwerbehinderte Beschäftigte jünger als 25 Jahre, dagegen waren 80 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum fast 43 % sogar mindestens 60 Jahre.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2010 ist im Anhang dargestellt.

2.5. Krankenquote

2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

Ende 2001 hat sich das Präsidium des Deutschen Städtetags dafür ausgesprochen, den Krankenstand bei den unmittelbaren Mitgliedsstädten auf der Grundlage eines einheitlichen Kriterienkatalogs zu erfassen. Die Umfrage wurde erstmals für das Jahr 2003 durchgeführt.

Nach den Kriterien des Deutschen Städtetags (DST) wird eine Krankenquote ermittelt. Einbezogen werden

- Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)
- Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage) und
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)
- der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen) zum Stichtag 31.12.
- auf Basis von 365 Kalendertagen (d. h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fort dauert).

In die Erfassung gehen nicht ein: Praktikumskräfte, Personen im Bundesfreiwilligendienst, Personen in ruhenden Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Auszubildende werden getrennt erfasst. Für sie wird eine eigene Quote ausgewiesen.

Nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz und andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen wg. Erkrankung von Kindern und erfolglose Arbeitsversuche.

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

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

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

Zum 01.01.2019 ist rückwirkend die Dienstanweisung "Verhaltensweisen im Krankheitsfall (DA Krankheit)" vom 08.03.2019 in Kraft getreten. Diese beinhaltet u. a. die Einführung der zentralen Erfassung sämtlicher Krankentage im Personalabrechnungsverfahren (SAP-HCM)

um hieraus auch die Informationen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Krankenstatistik zu generieren.

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

Für das Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagerer Daten zur Verfügung gestellt werden. Die Umfrageergebnisse des DST für 2020 liegen allerdings zurzeit noch nicht vor. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Krankenquoten ist daher nur bis einschließlich 2018 möglich.

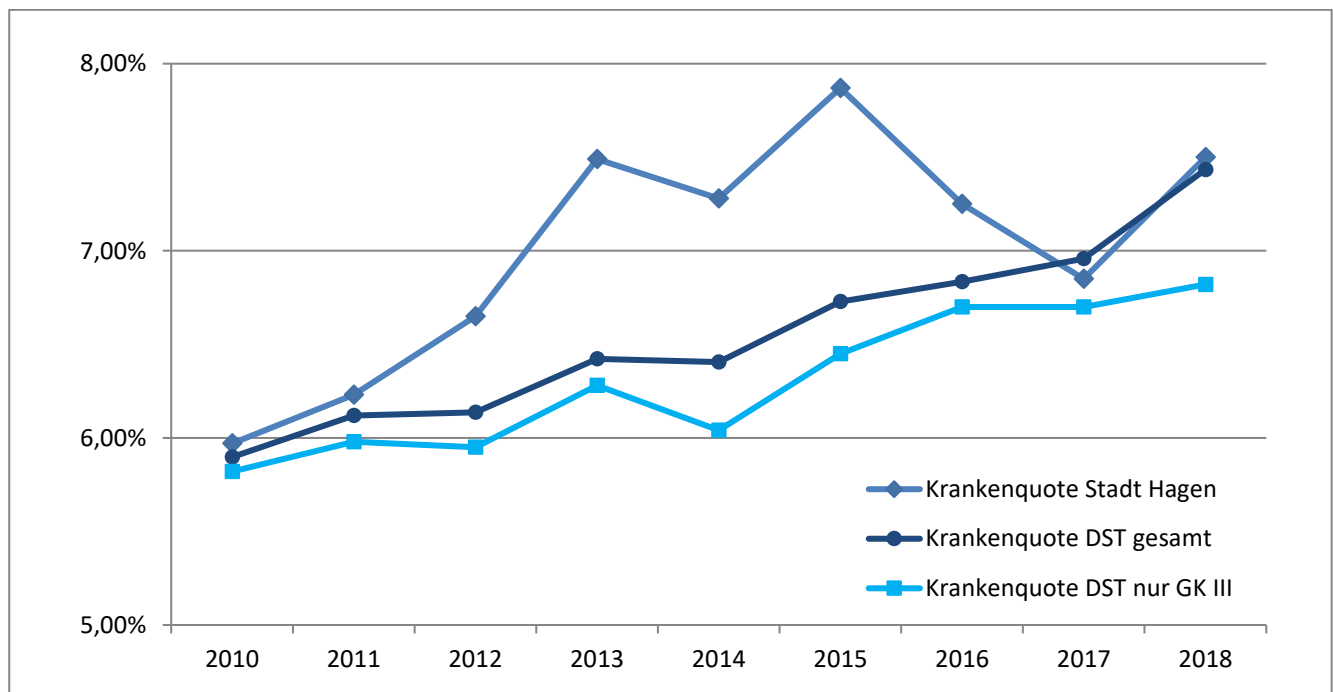


Abb. 47: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2010

Der tendenzielle Anstieg der Krankenquote ist kein spezifisches Phänomen bei der Stadt Hagen, sondern lässt sich grundsätzlich als allgemeine Entwicklung auch bei den Teilnehmerkommunen des Städtetags erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich dabei unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen proportional zur Einwohnerzahl verhält, die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Hagen (Größenklasse III) liegt regelmäßig über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Außerdem ist von 2012 bis 2016 die Hagerer Quote deutlich stärker gestiegen als die durchschnittlichen Krankenquoten des DST. 2017 lag sie dann in einem mittleren Bereich. Die Auswertungen des Städtetags haben ergeben, dass 2018 in allen Einwohnergrößenklassen ansteigende Zahlen zu verzeichnen sind. Die

Krankenquote der Stadt Hagen liegt dabei deutlich über der innerhalb der eigenen Größenklasse als auch gering über der Quote aller Mitgliedskommunen.

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen auch die Erhebungen der Krankenkassen seit Jahren, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter, aber für längere Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich sogar durchschnittlich ältere Beschäftigte. Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung freiwerdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten haben in den letzten Jahren im öffentlichen Dienst dazu geführt, dass sich das Durchschnittsalter der Belegschaften stets erhöht hatte.

Zum 31.12.2018 lag das vom DST ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 46,22 Jahren und ist damit gegenüber den beiden Vorjahren wieder gesunken. Auch in Hagen hat sich 2018 der Altersdurchschnitt erstmals verringert, lag aber dennoch bei über 48 Jahren. Nach Auffassung des Deutschen Städtetags erstaunt der weitere Anstieg der Krankenquote angesichts des sinkenden Durchschnittsalters der Beschäftigten. Möglicherweise kämen auch in den Städten zunehmend psychische Erkrankungen zum Tragen.

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

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

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

2.5.2. Krankenquote 2020

Mit der Modifizierung des innerbetrieblichen Verfahrens zur Ermittlung der Krankenquote konnten 2020 erstmalig mithilfe technikunterstützter Datenerfassung und -auswertung die Quoten nach dem Kriterienkatalog des DST ermittelt werden. Darüber hinaus sind jetzt auch differenzierte Aussagen zu Status, Geschlecht, Alter und Berufsgruppenzugehörigkeit möglich.

Dem Städtetag wurden im Rahmen der jährlichen Umfrage folgende Quoten für 2020 übermittelt.

Beschäftigte

Altersdurchschnitt: 47,0 Jahre

	Beschäftigtenstatus		
	verbeamtet	tarifbeschäftigt	
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,82 %	0,84 %	0,83 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	2,94 %	4,22 %	3,95 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	2,62 %	3,59 %	3,39 %
	6,38 %	8,65 %	8,17 %

Abb. 48: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2020

Die Quoten der kurzfristigen Erkrankungen sind in beiden Statusgruppen in etwa gleich gering. Mittelfristige und Langzeiterkrankungen treten dagegen - insbesondere bei den Tarifbeschäftigten - deutlich häufiger auf.

Das durchschnittliche Alter liegt mit 51,6 Jahren bei den verbeamteten Langzeiterkrankten und 53,0 Jahren bei den tarifbeschäftigten Langzeiterkrankten hier jeweils wesentlich höher als der allgemeine Altersdurchschnitt.

Von den einbezogenen 3.050 Personen sind 20,7 % verbeamtet und 79,3 % tarifbeschäftigt. Dieses Verhältnis spiegelt sich in etwa auch bei den Kurzzeiterkrankungen wider.

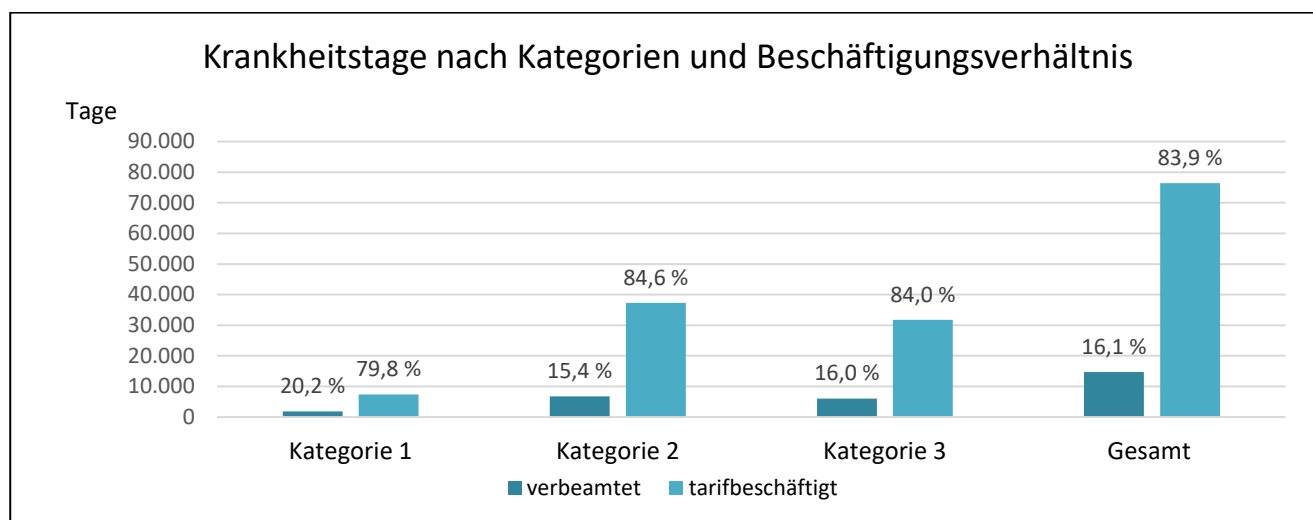


Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

Tarifbeschäftigte waren in 2020 häufiger von mittel- und langfristigen Erkrankungen betroffen. Überproportional betroffen ist der Reinigungsbereich. Mehr als jede fünfte Langzeiterkrankte ist als Reinigungskraft beschäftigt.

Von den 3.050 berücksichtigten Beschäftigten sind 62,8 % weiblich und 37,2 % männlich. Tendenziell sind Frauen etwas häufiger krank.

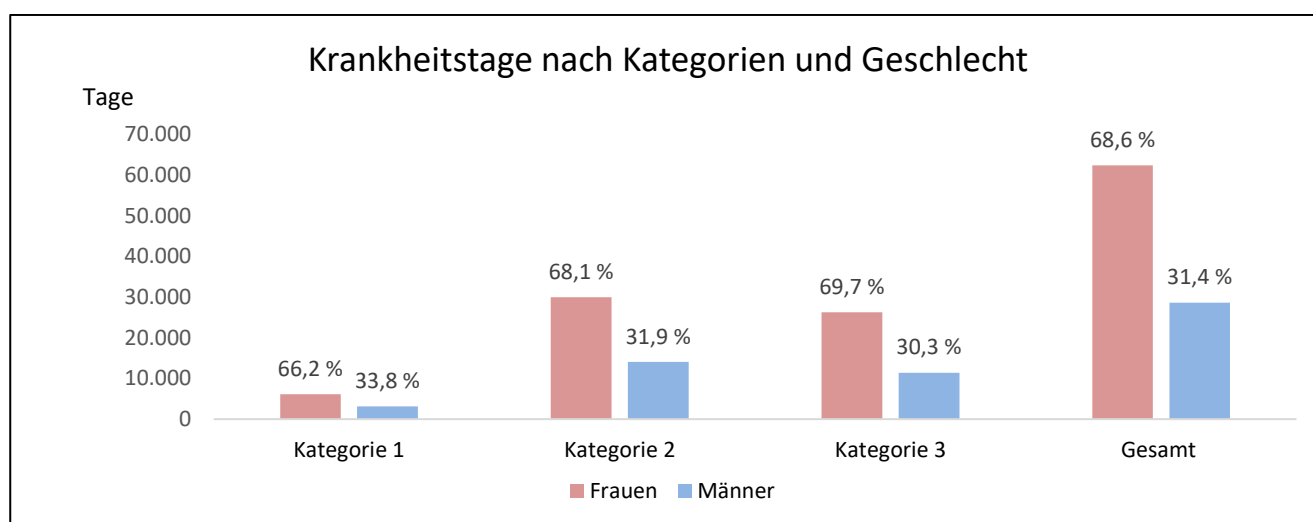


Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 35,2 % der Beschäftigten weiblich und 64,8 % männlich. Von den Männern sind wiederum mehr als 65 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute bei 60 Jahren. Der Frauenanteil ist hier extrem gering (< 1,2 %). Der Altersdurchschnitt der Frauen liegt bei 51,75 Jahren, der der Männer bei nur 44,84 Jahren.

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

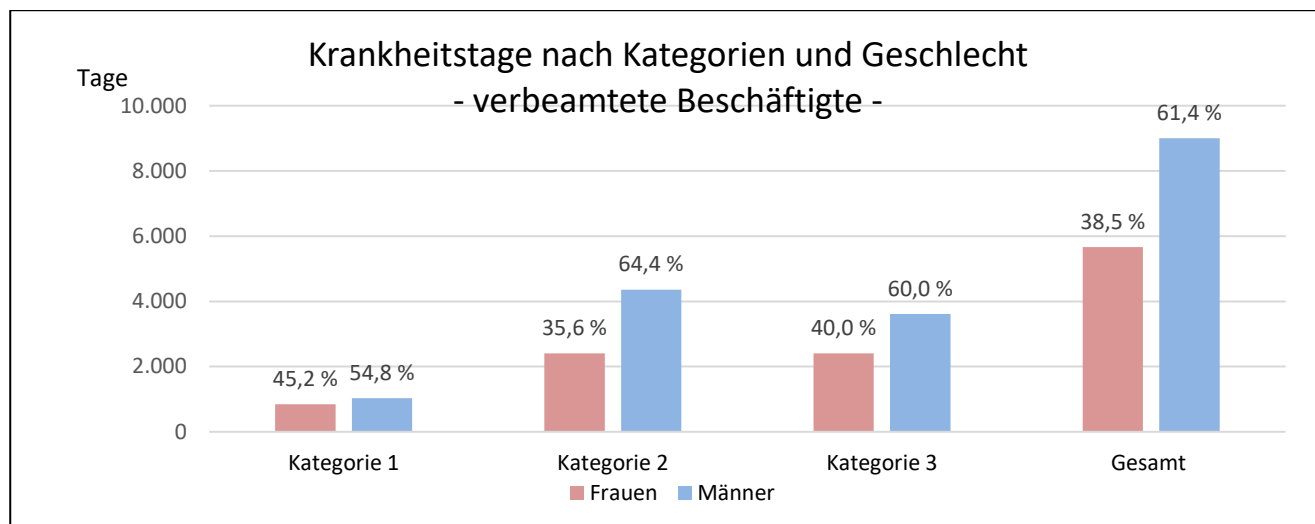


Abb. 51: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 70 % Frauen und 30 % Männer. Insgesamt erkrankten weibliche Tarifbeschäftigte öfter, insbesondere sind sie häufiger von mittel- und langfristigen Erkrankungen betroffen. Gerade im Reinigungsbereich arbeiten ganz überwiegend Frauen.

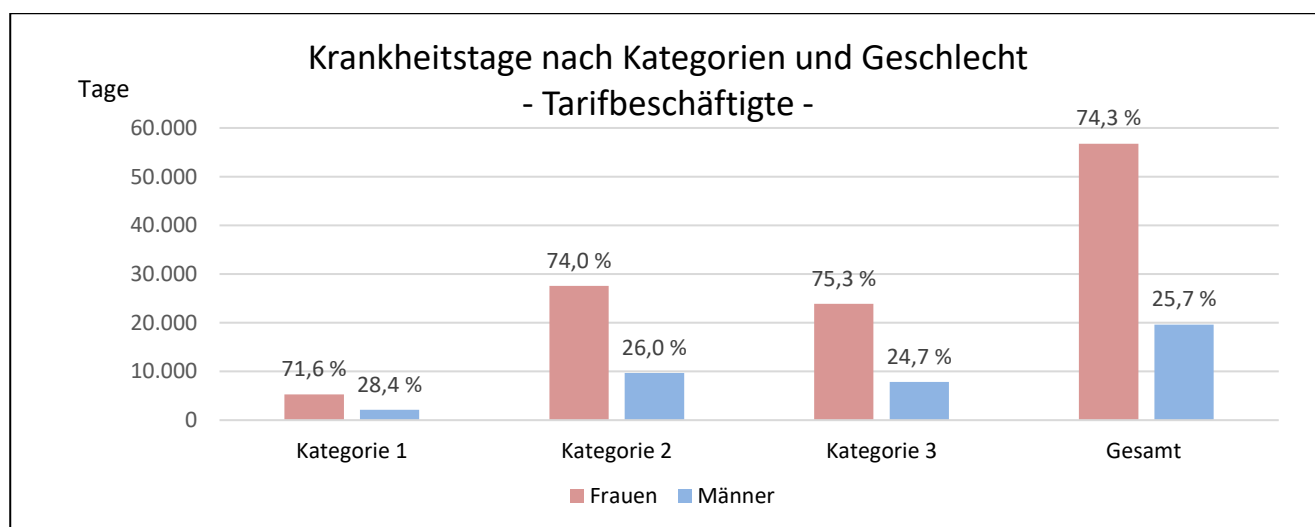


Abb. 52: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der 115 Auszubildenden lag im Jahr 2020 bei 1,99 %. Sie setzt sich zusammen aus einer Quote von 0,41 % an kurzfristigen und 1,58 % an mittelfristigen Erkrankungen. 2020 war kein Azubi langzeiterkrankt.

Im Verhältnis waren die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst seltener krank. Besonders häufig erkrankten angehende Erzieher*innen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2010 finden sich im Anhang.

2.6. Beschäftigung von Migrant*innen

2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Im Februar 2012 hat Nordrhein-Westfalen als erstes Flächenland ein sog. Integrationsgesetz verabschiedet. Das "Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration [...]" soll mehr soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Menschen mit ausländischen Wurzeln schaffen. So sieht es u. a. vor, die Landesverwaltung interkulturell zu öffnen und den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen (§ 6).

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

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

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

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2019 hatten 26,0 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, in Nordrhein-Westfalen lag der Anteil bei 30,8 %.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Ende 2019 lebten hier nach Angaben des Hagerer Bevölkerungsatlas 41,2 % 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 Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zum Kommunalen Integrationszentrum

umgewandelt und personell aufgestockt. Seit 2018 ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einem eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

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

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

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 Pandemiejahr 2020 konnte von den zwei geplanten „Interreligiösen Kompetenzturen für Mitarbeitende und Auszubildende“ lediglich eine Tour stattfinden. Die zweite Tour musste wegen der geltenden Kontaktbeschränkungen abgesagt werden. Die geplante Vortragsreihe zum Thema „Islam“ konnte vor dem Hintergrund des Verbots von Präsenzveranstaltungen ebenfalls nicht durchgeführt werden.

Derzeit entwickelt das Land NRW eine neue Integrationsstrategie, bei der das Case-Management mit der Aufgabe der individuellen Integrationsunterstützung im Mittelpunkt steht. Neuere Förderprogramme sind bereits entsprechend ausgerichtet. Inhaltlich ist die Zielsetzung, die Förderkulisse der Kommunalen Integrationszentren, die die Bereiche Bildung und Querschnittsaufgaben abdecken, um den Baustein „Kommunales Integrationsmanagement (KIM)“ zu ergänzen und nachhaltig zu fördern.

Mit Orientierung an der Integrationsstrategie des Landes beabsichtigt die Stadt Hagen aktuell eine Neustrukturierung der integrationsrelevanten Aufgaben und Zuständigkeiten. Zurzeit wird der ordnungspolitische Teil im Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen durch die Sachgruppe Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten (32/20) wahrgenommen. Der integrationsfachliche Teil ist beim Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt. Hierzu gehören das KI (55/34) mit den oben beschriebenen Aufgaben sowie wesentliche Teile der Abteilung 55/5 mit dem Sozialdienst für Flüchtlinge und der Unterkunftsverwaltung

Angesichts der aktuellen Aufgabenverteilung stellt sich die Frage, inwieweit Doppelstrukturen vermieden werden können und durch eine Bündelung der Aufgaben eine höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden kann.

Im Dezember 2020 hat der Oberbürgermeister daher einen Projektauftrag „Organisationsentwicklungsprozess – Neubildung eines Fachbereichs Zuwanderung und Integration (56)“ erteilt. Ein konstituierender Auftakt der Kerngruppe erfolgte im Januar. Die Einbeziehung der beteiligten Fachbereiche, des Gesamtpersonalrats und Mitarbeitervertreter*innen ist Teil des Projektauftrags. Die Gründung des Fachbereichs ist derzeit zum Ende des zweiten Quartals 2021 vorgesehen. Die Projektphase wird zum 31.12.2022 enden.

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

2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

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

Problematisch ist hierbei neben der Definition des Migrationsbegriffes insbesondere die Sammlung und Auswertung entsprechender Daten. Im Personalservice/Abrechnungssystem werden zwar aufgrund von arbeitsrechtlichen Erfordernissen die Staatsangehörigkeiten-Schlüssel in jedem Personalfall erfasst, darüber hinaus ist die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s. o.) der Beschäftigten jedoch nicht zulässig.

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

2.6.2.1. Stammkräfte

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

Zeitraum 2010 bis 2020

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
31.12.2010	94,36 %	2.829	5,64 %	169	84	33
31.12.2011	93,65 %	2.579	6,35 %	175	80	30
31.12.2012	93,09 %	2.520	6,91 %	187	80	31
31.12.2013	93,29 %	2.473	6,71 %	178	80	32
31.12.2014	93,23 %	2.425	6,77 %	176	77	31
31.12.2015	94,05 %	2.260	5,95 %	143	62	21
31.12.2016	93,95 %	2.298	6,05 %	148	66	21
31.12.2017	93,70 %	2.366	6,30 %	159	68	22
31.12.2018	93,52 %	2.455	6,48 %	170	72	22
31.12.2019	93,50 %	2.548	6,50 %	177	76	23
31.12.2020	93,25 %	2.638	6,75 %	191	85	29

Abb. 53: Ausländische Stammkräfte 2010 bis 2020

Zum Jahreswechsel 2014/2015 hatte mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH das Stammpersonal an kultureller Vielfalt eingebüßt. Zuletzt waren beim Theater mit einem Anteil von ca. 27 % und aus 22 Ländern überproportional viele Beschäftigte ohne deutschen Pass unter dem Künstlerischen Personal und Orchester zu finden. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in der Stammebelegschaft wurde damit deutlich reduziert und die Gesamt-migrantenquote hat sich verringert. Der Anteil daran wiederum von türkischen Staatsangehörigen ist seinerzeit von vorher rund 35 % auf mehr als 46 % gestiegen.

In der Stammebelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 29 Nationen wieder ein insgesamt breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2020 bei 6,75 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum mehr als 70 %

türkisch, italienisch und griechisch. Die Anteile der übrigen 26 Nationalitäten sind folglich nur marginal.

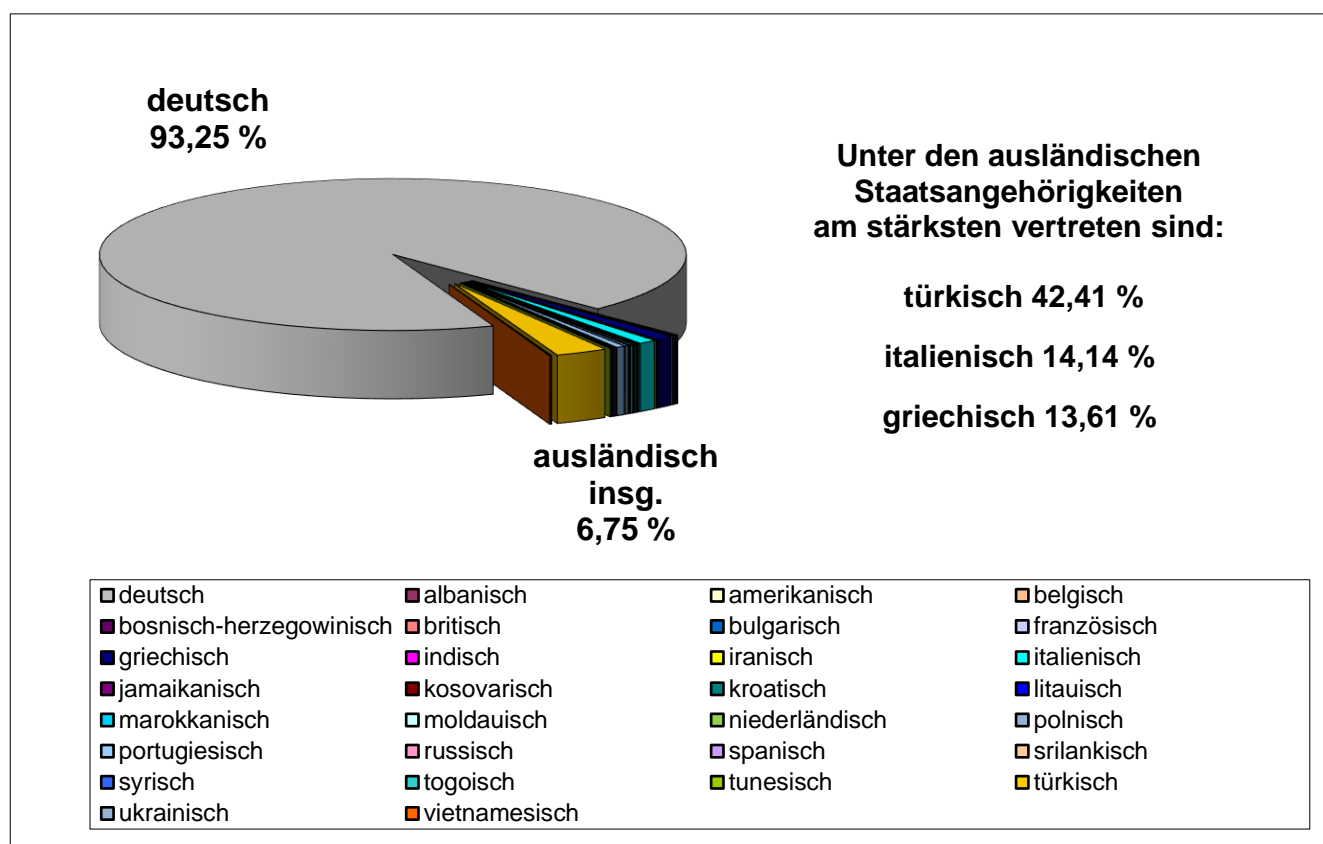


Abb. 54: Nationalitäten in der Stammbesellschaft 2020

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	2.829	191	6,75
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	282	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	270	29	10,74
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	381	110	28,87

Abb. 55: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2020

Obwohl der Gesetzgeber mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bereits im Jahr 1993 zumindest für EU-Angehörige die Möglichkeit, in das Beamtenverhältnis ernannt zu werden, eröffnet hat, so sind im Bereich der Berufsfeuerwehrleute nach wie vor keine Migrant*innen zu finden. Auch alle Tarifbeschäftigten im Rettungsdienst sind deutsch.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit fast 29 % signifikant hoch. Hier sind insgesamt 14 ausländische Nationalitäten vertreten, 60 %

aller Migranten sind türkische Staatsangehörige. Unter den 66 Beschäftigten mit türkischer Staatsangehörigkeit sind nur zwei Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	191	100,00
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	29	15,18
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	110	57,59

Abb. 56: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2020

Weit mehr als die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind im Bereich der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

Zum Stichtag 31.12.2020 waren unter den insgesamt 221 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 19 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	221	19	8,60
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	3	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	93	11	11,83
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	18	3	16,67

Abb. 57: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2020

Von den 115 Auszubildenden der Stadtverwaltung besitzen lediglich drei eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einer Quote von unter drei Prozent. Nur eine von zehn Praktikumskräften ist nicht deutsch (10 %). Mit gerade einer ausländischen von insgesamt 34 Personen im Bundesfreiwilligendienst liegt der Migrantenanteil bei knapp 3 %.

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2020	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	2.829	191	6,75 %
Befristete	203	16	7,88 %
Aushilfen	18	3	16,67 %
Auszubildende	115	3	2,61 %
Praktikumskräfte	10	1	10,00 %
BFD	34	1	2,94 %
Gesamt	3.209	215	6,70 %

Abb. 58: Ausländisches Personal 2020

2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung

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

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

Abb. 59: Ausländische Bevölkerung

Die Migrantenquote in der Stadtbevölkerung ist in den vergangenen Jahren gestiegen, allein seit Ende 2014 - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht - um mehr als 6 %. Anfang 2019 hatte fast jeder fünfte Ausländer in Hagen die türkische Staatsangehörigkeit. Syrer, Italiener, Rumänen und Griechen stellten danach mit jeweils um die 9 bis 10 % die nächsten größeren Gruppen. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 20,8 % deutlich über dem nordrhein-westfälischen Landesdurchschnitt sowie dem Bundesdurchschnitt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 2019 - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - in NRW 13,6 % und bundesweit 12,5 % (www.destatis.de – Zahlen für 2020 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor). Die meisten Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit in NRW kommen aus der Türkei, Syrien, Polen, Italien und Rumänien. Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung war bis 2014 ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hatte sich jedoch die Quote spürbar verringert. Seiher ist ein neuer Anstieg erkennbar, der Wert von 2014 fast wieder erreicht.

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2010

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

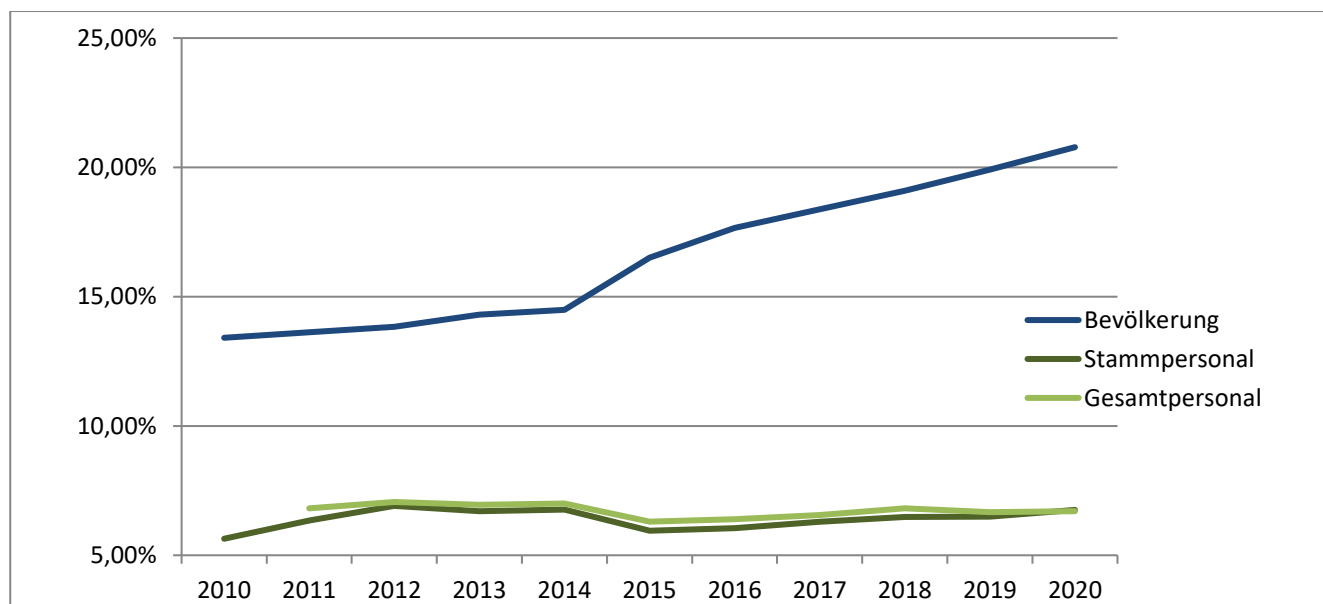


Abb. 60: Migrantenquoten in Hagen 2010 bis 2020

Im Sinne des Integrationsgesetzes mag es zielorientiert erscheinen, eine weitreichende Angleichung der Quoten anzustreben und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung zu erreichen. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft von Bewerber*innen 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. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) und des Gleichstellungsplans der Stadt Hagen erhalten Frauen beim Vorliegen gleicher Qualifikation zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen den Vorzug. Außerdem werden im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Eine bevorzugte Einstellung nur aufgrund einer Migrationsbiografie ist nicht zulässig. Gleichwohl erfolgt in externen Stellenausschreibungen der ausdrückliche Hinweis, dass der Umgang mit Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen zum Alltag innerhalb der Stadtverwaltung gehören und eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, gepflegt wird.

Im Jahr 2012 haben die Zahlen aus der Zuwanderungsstatistik NRW 2011 und die Veröffentlichung des Ergebnisses einer anonymen und freiwilligen Beschäftigtenbefragung in den NRW-Landesbehörden den Integrationsrat der Stadt Hagen dazu veranlasst, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen zu hinterfragen.

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

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

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

Die Rücklaufquote war mit knapp einem Drittel zurückgesendeter Fragebögen sehr gering. Zurückzuführen ist dies möglicherweise auf eine geringe Akzeptanz der Befragung bei den Beschäftigten. Die Thematik als solche wurde in Zeiten größter Haushaltsnot und damit einhergehenden allgemeinen und persönlichen Arbeitssituationen vermutlich als absolut nachrangig wahrgenommen. Einige wenige Beschäftigte haben dies durch entsprechende Kommentierungen auf rückgelaufenen Fragebögen deutlich zum Ausdruck gebracht.

Von den Beschäftigten, die tatsächlich an der Befragung teilnahmen, gaben 16,3 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Inwieweit das Ergebnis angesichts der niedrigen Rücklaufquote insgesamt als valide anzusehen ist, mag dahingestellt bleiben. Festgehalten werden kann jedoch, dass unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hagerer Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Seit dem Jahr der Befragung ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2019 bereits 41,2 %. Wenngleich keine konkreten Daten vorliegen, wird auch aktuell in der Belegschaft der Stadtverwaltung wohl keine annähernd so hohe Quote erreicht.

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

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2020

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich zeigt sich der tatsächliche Personalaufwand 2020 deutlich erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2020	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	10.224.361	10.715.218	490.857	4,8 %
Vorstandsbereich 2	16.124.650	15.859.454	-265.196	-1,6 %
Vorstandsbereich 3	54.932.399	55.834.027	901.628	1,6 %
Vorstandsbereich 4	35.375.655	37.094.762	1.719.107	4,9 %
Vorstandsbereich 5	31.631.404	32.461.768	830.364	2,6 %
Übrige*	2.531.069	3.648.916	1.117.847	44,2 %
Summe I	150.819.537	155.614.146	4.794.609	3,2 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2020	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	1.766.451	-363.549	-17,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	4.199.893	1.922.893	84,4 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	0	2.070.000	-100,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	18.985.520	7.085.520	59,5 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	306.998	306.998	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	1.669.455	1.669.455	
Summe II	14.237.000	26.928.318	12.691.318	89,1 %

Gesamtsumme Aufwendungen	165.056.537	182.542.464	17.485.927	10,6 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	---------------

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

Abb. 61: Personalaufwand 2020 – Plan/Ist-Vergleich

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2020 (Summe I) weist eine Erhöhung um 3,2 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Höhere Personalaufwendungen ergeben sich vor allem aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

Insbesondere sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3. Neben Neueinstellungen erfolgten Umsetzungen und Stundenausweitungen. Die Mehraufwendungen betragen hierfür insgesamt rund 1,16 Mio. Euro.

Im Vorstandsbereich 5 resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen im Wesentlichen aus den rückwirkenden Höhergruppierungen von Reinigungskräften. Hier ergibt sich ein Gesamtbetrag von 760 Tausend Euro, der neben den Aufwendungen des laufenden Jahres auch Nachzahlungen für die Jahre 2017 bis 2019 beinhaltet.

Im Rahmen der Tarifeinigung zum TVöD vom 25.10.2020 wurde u. a. die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung vereinbart. Der dazu gesondert geschlossene Tarifvertrag „TV Corona-Sonderzahlung 2020“ sah die Auszahlung noch bis zum Jahresende vor. Die Mehraufwendungen im Dezember beliefen sich auf knapp über eine Million Euro.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht das vorläufige 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 bislang tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 89,1 % ganz erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Dies hat unterschiedliche Ursachen.

Bei den Beihilfeaufwendungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

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

Die seit 2017 aufwandsmindernd gebuchten Inanspruchnahmen der Beihilferückstellung für Aktive waren sachlich falsch. Im Jahresabschluss 2020 erfolgte daher eine solche Buchung nicht mehr.

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

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

In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht.

Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtet sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). Gemäß des TV FlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitanspruch in 2020 war unterschritten, so dass eine festgestellte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Eine Ablehnung ist bei Vorliegen dienstlicher Gründe nur in Ausnahmefällen möglich.

Das vorläufige Ergebnis weist den erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung für die neuen ATZ-Vereinbarungen aus.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2020 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in erheblicher Höhe erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2020 wird nachfolgend ausführlich berichtet.

3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge

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

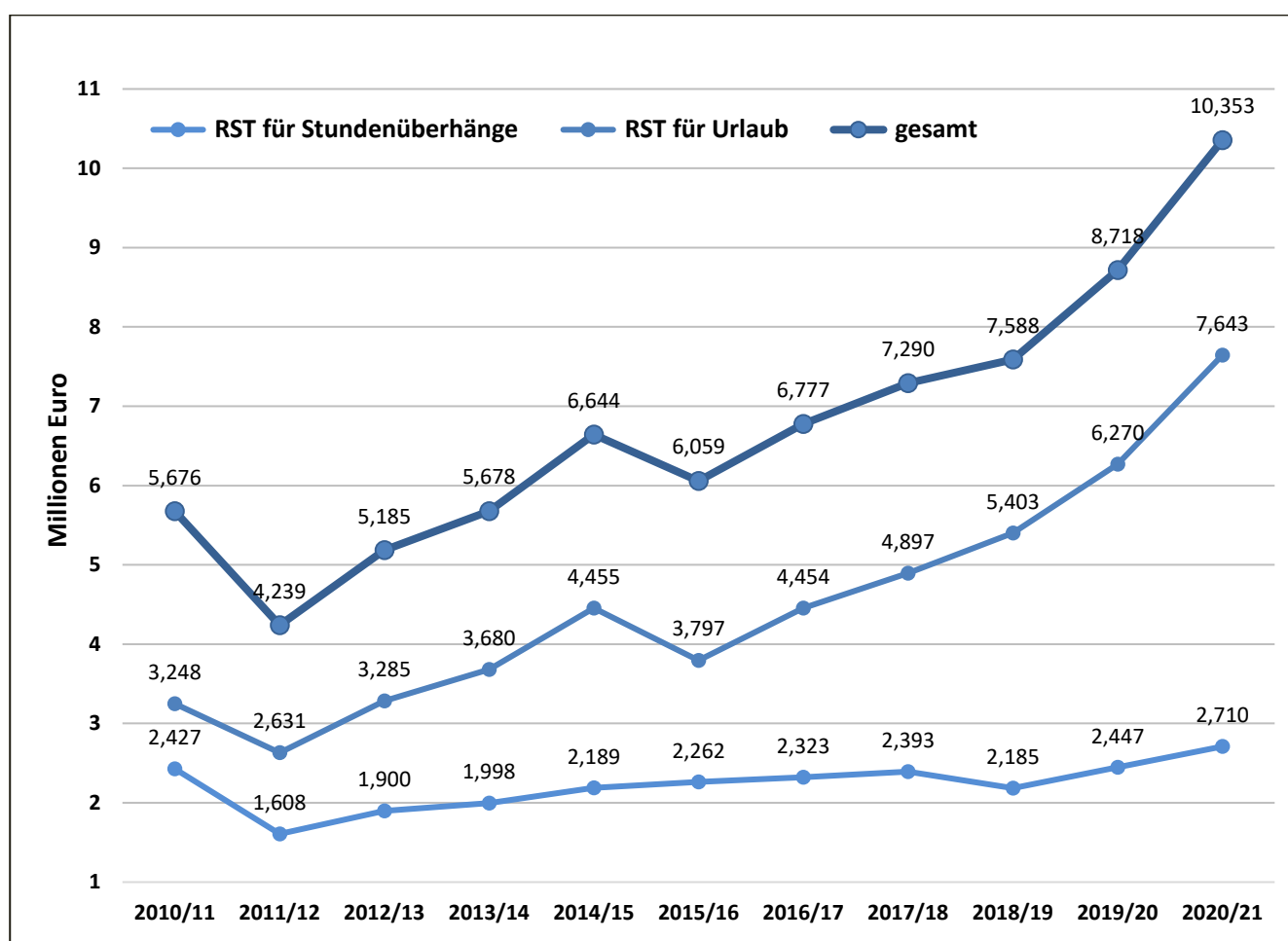


Abb. 62: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010

Der seit Jahren stetige Zuwachs bei den Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge führt zum aktuellen Bilanzstichtag zu einem neuen Höchststand von mehr als 10,3 Mio. Euro.

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung zunehmend. Ihr Anteil ist seit 2010 von 57 % auf aktuell 74 % gestiegen.

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

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

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

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

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

Rückstellung	Stand 31.12.2019	Rückführung HABIT	Stand 01.01.2020	Zuwachs
Urlaub	5.912.536 €	357.790 €	6.270.326 €	6,05 %
Stundenüberhänge	1.932.441 €	514.890 €	2.447.331 €	26,64 %
Gesamt	7.844.977 €	872.680 €	8.717.657 €	11,12 %

Abb. 63: Veränderung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge durch die Rückführung des HABIT

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

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

Seit 2017 werden der Rückstellung regelmäßig hohe Beträge zugeführt. Im Berichtsjahr hat die Zuführung zur Rückstellung nunmehr eine absolute Höchstmarke erreicht.

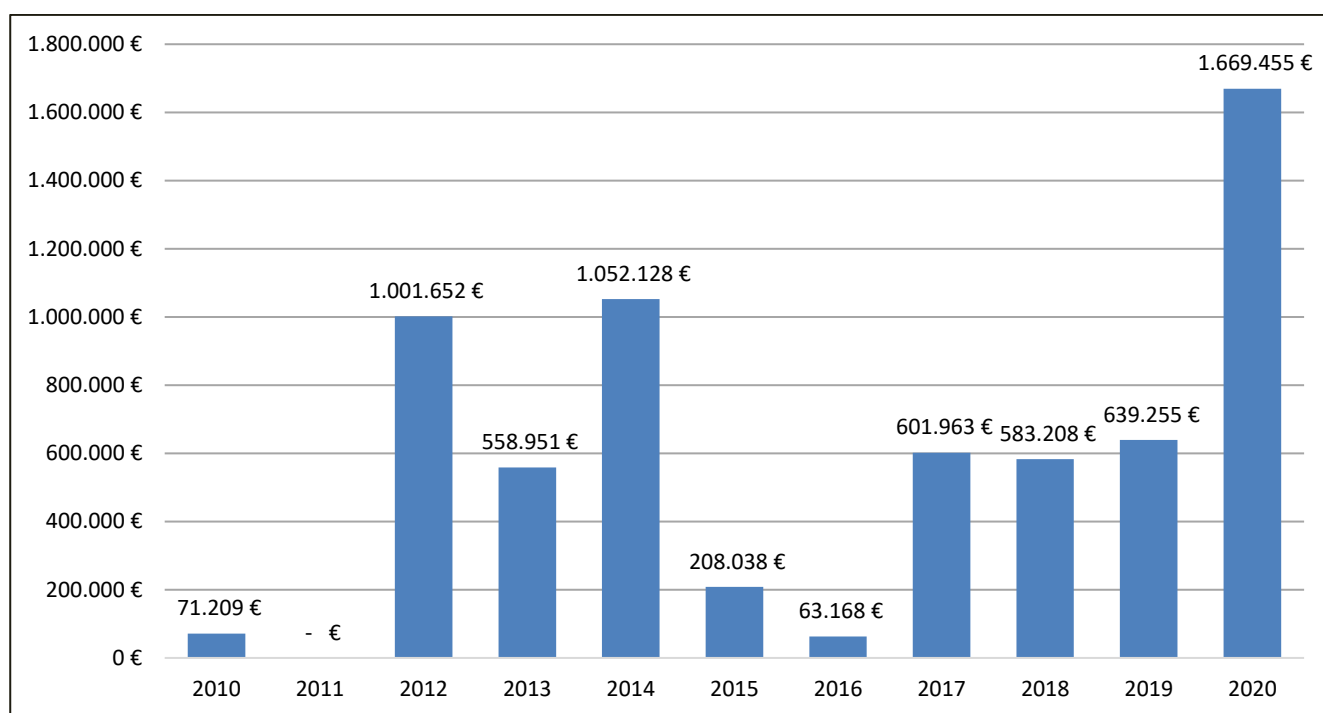


Abb. 64: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2010

Im Verlauf des Jahres 2020 sind sowohl Urlaubs- als auch Stundenüberhänge deutlich gestiegen. Bedingt durch die allgemeinen Besoldungs- und Tarifierhöhungen, aber auch durch individuelle Einkommenssteigerungen, entwickeln sich die erforderlichen Rückstellungsbeträge nicht linear.

Insgesamt sind 2020 im Vergleich zu den Vorjahren insbesondere die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen. Wurden bisher von den Beschäftigten regelmäßig etwa zehn Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen, sind es zum Bilanzstichtag 31.12.2020 jetzt mehr als elf Tage. Es ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben.

Auch die Summe der Stundenüberhänge hat sich zum Bilanzstichtag 31.12.2020 deutlich erhöht. Dies resultiert wesentlich auch aus pandemiebedingten Mehrbelastungen. Bereits seit Jahresbeginn hatte die aktuelle Corona-Pandemie insbesondere im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu erheblicher Mehrarbeit geführt. Hier haben sich die Stundenüberhänge bis zum Bilanzstichtag schließlich deutlich mehr als versechsfacht. Mindestens seit Mitte März 2020 war die Arbeit der Stadtverwaltung dann insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen betroffen. Auch in anderen Bereichen hat die Pandemie teilweise zu Mehrbelastungen geführt.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2020 ist die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um rund 18,8 % 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 01.01.2020	Stand 31.12.2020	in Euro	Veränderung 2020			
				Inan- spruch- nahme	Aufl.	Zuführung	in %
Urlaub	6.270.326 €	7.643.156 €	1.372.830 €	-25.045 €	0 €	1.397.875 €	21,9 %
<i>davon Besoldung</i>	1.505.919 €	1.891.920 €	386.001 €	0 €		386.001 €	25,6 %
<i>davon Tarif</i>	4.764.407 €	5.751.236 €	986.829 €	-25.045 €		1.011.874 €	20,7 %
Stundenüberhänge	2.447.331 €	2.709.920 €	262.588 €	-8.992 €	0 €	271.580 €	10,7 %
<i>davon Besoldung</i>	473.456 €	641.784 €	168.328 €	-1.468 €		169.796 €	35,6 %
<i>davon Tarif</i>	1.973.875 €	2.068.135 €	94.260 €	-7.524 €		101.784 €	4,8 %
Gesamt	8.717.657 €	10.353.076 €	1.635.418 €	-34.037 €	0 €	1.669.455 €	18,8 %

Abb. 65: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2020

Regelmäßig werden ausscheidenden Beschäftigten mit noch u. a. aus Vorjahren bestehenden Urlaubs- und Stundenüberhängen die daraus resultierenden Ansprüche ausgezahlt. Darüber hinaus bestehen im Rahmen einzelner Abbaupläne auch Vereinbarungen über Vergütungen von Urlaubs- und Stundenüberhängen. Insgesamt sind in 2020 so ca. 34 Tausend Euro als Inanspruchnahme der Rückstellung zur Auszahlung gekommen.

Auflösungen wurden im Berichtsjahr nicht erforderlich.

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2020 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			36.821	7.643.156 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.506	544.570 €
		VB 2	3.025	760.889 €
		VB 3	12.161	2.450.778 €
		VB 4	9.042	1.873.200 €
		VB 5	7.354	1.523.294 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.733	490.425 €

			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			76.723	2.709.920 €
davon		VB 1	7.199	255.933 €
		VB 2	14.327	538.751 €
		VB 3	22.779	731.781 €
		VB 4	16.199	615.302 €
		VB 5	14.612	507.927 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.607	60.226 €

10.353.076 €

Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

Zum Vergleich:

für 3.278 berücksichtigte Beschäftigte¹

- nicht genommener Urlaub			<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>
durchschnittlich	11	Tage	10	10	9	9
Spitzenwert	86	Tage	70	70	70	70

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2020 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 2.970 berücksichtigte Beschäftigte²

- Stundenüberhang		<u>2019</u>	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>
durchschnittlich					
(ohne Sonderkonten)	15 Std.	12	14	19	16
(gesamt)	26 Std.	22	24	28	28
Spitzenwerte ³					
Gleitzeitsaldo	1.276 Std.	156	186	771	599
Sonderkonto 1	1.107 Std.	1.097	944	907	800
Sonderkonto 3	1.175 Std.	1.175	1.175	769	819
Gesamtstundenüberhang	1.276 Std.	1.202	1.200	1.157	1.084

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	13	*: unter -12 Std.	19	15	105*	96*
unter 0 Std.	279		299	302	267	333
bis 10 Std.	1.352		1.128	1.360	1.162	1.127
bis 30 Std.	1.074		1.051	1.000	697	624
bis 40 Std.	86		52	42	k. A.	k. A.
bis unter 50 Std.	33		27	27	299	234
bis unter 100 Std.	80		53	55	137	150
bis unter 300 Std.	44		20	37	71	62
bis unter 500 Std.	3		2	11	9	6
500 Std. und mehr	6		0	5	5	5
	2.970 Beschäftigte		2.651	2.854	2.752	2.637

2) Wie unter 1 ohne Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrbeamte*innen des Einsatz- und Mischdienstes, Feuerwehr-Anwärter*innen sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. Deren Stundenüberhänge werden seit 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

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

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

Sowohl durchschnittliche Urlaubs- als auch Stundenüberhänge sind im Berichtsjahr jeweils gestiegen. In den Organisationseinheiten haben sich die jeweiligen Pro-Kopf-Werte unterschiedlich entwickelt. In nahezu allen Bereichen sind die Urlaubssalden im Schnitt gestiegen. Dagegen konnten in fast der Hälfte aller Bereiche die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Allerdings geht dies dort immer auch zu Lasten teils deutlich gestiegener Urlaubsüberhänge.

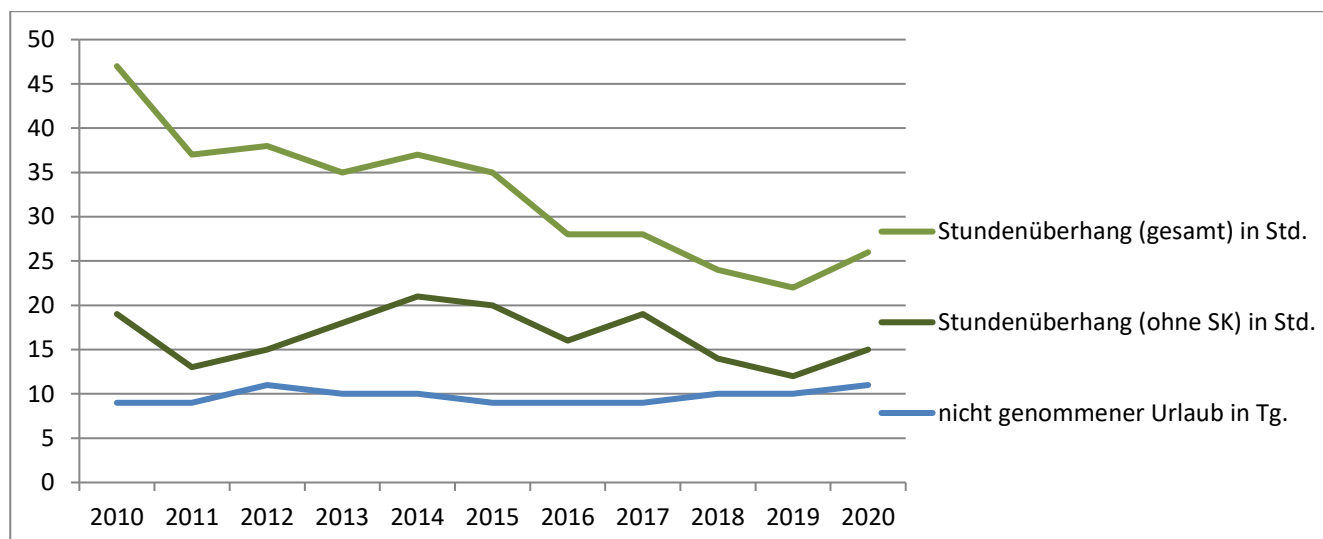


Abb. 66: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

Der Pro-Kopf-Wert der Stundenüberhänge hatte sich 2018 verwaltungsweit erstmals seit Jahren merklich verringert. Auch zum Jahresende 2019 wurde ein weiterer leichter Rückgang erzielt. Allein mit der Rückführung des HABIT stieg direkt zu Jahresbeginn der Pro-Kopf-Wert verwaltungsweit auf rund 25 Stunden. Im weiteren Verlauf des Berichtsjahres haben sich die durchschnittlichen Überhänge dann um eine weitere Stunde erhöht. Ließe man jedoch nur den pandemiebedingt besonders belasteten Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) unberücksichtigt, so wäre im Jahresverlauf 2020 eine weitere Verringerung des durchschnittlichen Stundenüberhangs erreicht worden.

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	140	1.473.354 €	4,71 %	54,37 %
300 Std. und mehr	33	832.166 €	1,11 %	30,71 %
500 Std. und mehr	16	576.004 €	0,54 %	21,26 %
"TOP 10"	10	429.113 €	0,34 %	15,83 %

Abb. 67: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

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

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	1.363	6.175.257 €	41,58 %	80,79 %
mehr als 25 Tage	395	2.819.834 €	12,05 %	36,89 %
mehr als 35 Tage	76	759.691 €	2,32 %	9,94 %
mehr als 45 Tage	30	373.854 €	0,92 %	4,89 %
"TOP 10"	10	136.607 €	0,31 %	1,79 %

Abb. 68: 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. In den Vorstandsbereichen 2 und 4 bestehen überproportional hohe Stundenüberhänge. Hier sind der Fachbereich 15 als Nachfolgeorganisation des HABIT bzw. der Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zugeordnet. Bei nicht-aktiv Beschäftigten bestehen vielfach hohe Urlaubsüberhänge.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	8 %	9 %	11 %	9 %
VB 2	9 %	19 %	21 %	31 %
VB 3	39 %	30 %	23 %	24 %
VB 4	16 %	21 %	25 %	21 %
VB 5	24 %	19 %	19 %	15 %
Inaktive	4 %	2 %	1 %	0 %

Abb. 69: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Personen	Tage	
VB 1	7 %	7 %	6 %
VB 2	8 %	8 %	8 %
VB 3	36 %	33 %	31 %
VB 4	24 %	25 %	20 %
VB 5	22 %	20 %	20 %
Inaktive	3 %	7 %	15 %

Abb. 70: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen

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

EG/BG	Anteil an Gesamt- personen- zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Überstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überstunden	Anteil an Gesamt- personen- zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
einf. D.	13 %	0 %	0 %	14 %	14 %
mittl. D.	43 %	14 %	3 %	39 %	30 %
geh. D.	40 %	65 %	68 %	43 %	50 %
h. D.	4 %	21 %	29 %	4 %	6 %

Abb. 71: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Gesamtzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr um fast 7.800 gestiegen, das entspricht einem Plus von 26,8 %.

Der Personalbestand hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt erheblich erhöht. Bei der Rückstellung für Urlaub wurden die Salden von 335 Personen mehr (+11,4 %) berücksichtigt. Neben der Rückführung des bisherigen Eigenbetriebs HABIT haben Neueinstellungen den Personalbestand erhöht. Bei Einstellungen darf in aller Regel während der Probezeit für sechs Monate kein Urlaub genommen werden, gleichwohl bestehen aber anteilige Urlaubsansprüche. Außerdem bestanden bei deutlich mehr ruhenden Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr teils hohe Urlaubsüberhänge, die bei den Rückstellungsberechnungen zu berücksichtigen waren. Darüber hinaus ist im Berichtsjahr die Gesamtzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage überproportional zum Personalbestand gestiegen. Aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen haben 2020 vermutlich viele Beschäftigte ihren Jahresurlaub nicht in vollem Umfang angetreten.

Insgesamt sind 2020 im Vergleich zu den Vorjahren die durchschnittlichen Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen. Wurden bisher von den Beschäftigten regelmäßig etwa neun bis zehn Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen, sind es zum Bilanzstichtag 31.12.2020 mehr als elf Tage.

Dennoch haben immerhin knapp 38 % der Beschäftigten nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren mehr als 20 % sind

es bis zu zehn Tage. Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Gesamtentwicklung ungünstig.

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat 2020 einen **Leitfaden zur Urlaubsgewährung** herausgegeben. Darin wird u. a. einleitend darauf hingewiesen, dass der Jahresurlaub sowohl im Beamten- als auch im Tarifbeschäftigtenverhältnis grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden sollte (§ 26 Abs.1 Satz 5 TVöD und § 19 Abs. 1 und 2 FrUrlV NRW). Die zeitliche Lage und Verteilung des Urlaubs soll abgestimmt und besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Dazu gehören ein reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und der Genehmigung des Urlaubs (schriftlich bzw. digital), die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub und dessen Abbau sowie eine möglichst gerechte Behandlung der Interessen der Beschäftigten. Führungskräften wird dazu dringend empfohlen, frühzeitig entsprechende Urlaubslisten zu erstellen.

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

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

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

Zum Bilanzstichtag sollte die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Ausnahmen sind im Fall langandauernder Erkrankung und bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente oder in ähnlich gelagerten Fällen nach vorheriger Prüfung durch den Personalservice (11/1) möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2020 weniger als zehn Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen. In 89 % der Fälle handelt es sich dabei um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Zum 01.01.2020 wurde der „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ mit rund 90 Beschäftigten wieder in die Verwaltung eingegliedert. Mit der Rückführung des HABIT wurden die dort zum 31.12.2019 festgestellten Überhänge von mehr als 10.600 Stunden in den FB 15 (VB 2) übertragen. Der verwaltungsweite Gesamtstundenüberhang stieg zum 01.01.2020 so von rund 58.200 auf etwa 68.800.

Danach ist bis zum Bilanzstichtag 31.12.2020 das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen noch um weitere 7.900 Stunden gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Erhöhung um 31,8 %.

Ein massiver Anstieg ist insbesondere beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu verzeichnen. Hier hatte sich der Gesamtstundenüberhang allein im ersten Quartal bereits mehr als verdoppelt. Die Arbeit der Gesundheitsämter wurde generell seit Jahresbeginn 2020 maßgeblich von der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland beeinflusst. Dies war auch in Hagen deutlich erkennbar. Bis zum 31.05.2020 war im Fachbereich 53 der Überhang nochmals um weitere 1.685 Stunden gestiegen, das bedeutet einen Zuwachs von deutlich mehr als 49 % in nur zwei Monaten. Zum 30.09.2020 war danach ein geringerer Anstieg von etwa 540 Stunden bzw. 10,7 % zu verzeichnen. Wegen der vorübergehenden Entspannung der Pandemielage über den Sommer und durch die Aufstockung des Personals hatte sich die permanent ansteigende Entwicklung der Stundenüberhänge verlangsamt. Im letzten Quartal hat das Pandemiegeschehen dann wieder zu ganz erheblichen Belastungen geführt, die Stundenüberhänge stiegen mit mehr als 4.470 Stunden um weitere 79,7 %. Insgesamt hat sich im Verlauf des Jahres die Summe an Überhangstunden im FB 53 mehr als versechsfacht auf letztlich mehr als 10.000 Stunden zum Bilanzstichtag 31.12.2020.

Von weiteren teilweise pandemiebedingt hohen Zuwächsen an Stundenüberhängen waren auch noch andere Bereiche betroffen. Lässt man nur den Zuwachs an Überhangstunden im FB 53 außer Acht, ist das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen zum Bilanzstichtag 31.12.2020 verwaltungsweit um 0,9 % gesunken.

So lagen bei insgesamt mehr als 91 % der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist.

Zum 01.05.2018 ist die Neufassung der **Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen (DV Arbeitszeit)** in Kraft getreten. Die gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit) ist als wesentlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten grundsätzlich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Rahmens als auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen selbst bestimmen können. Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dazu beitragen, den Service gegenüber den Bürgern zu optimieren und den

Beschäftigten eine hohe Zeitsouveränität einzuräumen. Die Steuerung der Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich in den Organisationseinheiten. Die reibungslose Durchführung des Dienstbetriebs hat oberste Priorität und liegt sowohl in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft als auch in der eines jeden Beschäftigten.

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

Für den in der Nachfolge des bisherigen Eigenbetriebs HABIT neu gegründeten Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurde für das Jahr 2020 eine Übergangsregelung vereinbart. Der Fachbereich wurde insgesamt von der Antragspflicht ausgenommen, die zum Jahresende bestehenden Salden wurden vollständig auf den Gleitzeitkonten belassen. Die Beschäftigten und deren Führungskräfte sind gehalten, zeitnah Pläne zum Abbau der Gleitzeitüberhänge zu erarbeiten. Die Gleitzeitkonten dürfen zum Stichtag 31.12.2021 maximal 30 Stunden aufweisen. Aufgrund der besonderen pandemiebedingten Arbeitsbelastung wurde außerdem der Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) pauschal von der Regelung der Ziffer 5 der DV Arbeitszeit ausgenommen. Daneben wurden rund 40 Einzelanträge aus anderen Bereichen gestellt, davon 25 Anträge mit Corona-Bezug.

Zum Bilanzstichtag wurde letztlich in 129 Ausnahmefällen der zulässige Maximalwert tatsächlich überschritten. Dadurch sind insgesamt rund 11.950 Stunden über die 30er Marke hinaus auf den Gleitzeitkonten belassen worden, davon in 85 Fällen etwa 8.820 Stunden pandemiebedingt. Bei 60 Beschäftigten ohne entsprechende Ausnahmeregelung wurden zum 31.12.2020 insgesamt rund 240 Stunden in Abzug gebracht.

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

Zum Stichtag 31.12.2020 lag das Gesamtvolumen des SK 3 noch bei rund 20.660 Stunden. Seit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit ist bisher eine Verringerung um 42,7 % erreicht worden, das Stundenvolumen auf dem SK 3 ist damit inzwischen geringfügig unter die vor dem Übertrag bestehende Gesamtstundenzahl gesunken (- 0,7 %).

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und Städtischer Ordnungsdienst, Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrende, Aufsichts- und Kassenpersonal der Museen, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen. Zum Bilanzstichtag waren dies ohne Feuerwehr insgesamt ca. 1.370 Personen, davon etwa 9 % mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

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

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

2020 gab es insgesamt fünf Schließungstage:

Freitag, 22.05.2020 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“

Freitag, 12.06.2020 – Tag nach „Fronleichnam“

28.12. bis 30.12.2020 – Weihnachten/Neujahr (3 Tage)

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

3.1.2.3. Gesamtbewertung

Im Haushaltssanierungsplan (HSP) war als Konsolidierungsmaßnahme die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. Die Haushaltsplanungen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung mehr vor. Entgegen der Prognosen sind in den Vorjahren die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch weiter gestiegen und erforderten daher regelmäßig Zuführungen zur Rückstellung. Nachdem das Konsolidierungsziel wiederholt nicht erreicht wurde, musste die Maßnahme als wegbrechend eingestuft werden. Gleichwohl besteht nach wie vor das Ziel, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern.

Insgesamt wurden die in 2020 gültigen Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung als dazu geeignet angesehen, die Überhänge bis zum Jahresende tatsächlich zu reduzieren. Die unterjährigen Prognosen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung vor. Im Laufe der zweiten Jahreshälfte zeichnete sich allerdings immer mehr ab, dass sich die aktuelle Corona-Pandemie belastend auf die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge auswirken würde. Bereits seit Jahresbeginn 2020 hat die Pandemie insbesondere im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu ganz erheblicher Mehrarbeit geführt. Seit Mitte März war die Arbeit der Stadtverwaltung insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen betroffen. Auch in anderen Bereichen hat die Pandemie dann teilweise zu Mehrbelastungen geführt. Im dritten Quartalsbericht wurde daher darauf hingewiesen, dass sofern die in diesem Zusammenhang stehenden Stunden nicht ggf. in 2020 vergütet würden, für die Überhänge dann Zuführungen zur Rückstellung erfolgen müssten.

Tatsächlich wurde im Jahresabschluss eine Zuführung von rund 1,67 Mio. Euro gebucht. Damit ist die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge zum 31.12.2020 insgesamt um 18,8 % gestiegen – auf einen neuen Höchststand von mehr als 10,3 Mio. Euro. Insbesondere die Rückstellung für nicht genommenen Urlaub belastet die Gesamtrückstellung zunehmend. Ihr Anteil ist seit 2010 von 57 % auf aktuell 74 % gestiegen.

2020 sind im Vergleich zu den Vorjahren die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen. Im Durchschnitt wurden von den Beschäftigten mehr ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche (> 11 Tage) nicht wahrgenommen. Gleichwohl haben knapp 38 % der Beschäftigten nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren mehr als 20 % sind es bis zu zehn Tage. Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Entwicklung der Rückstellung ungünstig. Deutlich weniger als die Hälfte der Beschäftigten hat einen Urlaubsüberhang von zehn und mehr Tagen, hierauf entfallen jedoch mehr als 80 % der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Für weniger als 1 % der Beschäftigten, die mehr als 45 Urlaubstage noch nicht in Anspruch genommen haben, beträgt der Rückstellungsanteil fast 5 %.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2020 lagen bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten (> 91 %) die Zeitsalden in einem Bereich, der mit der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen (DV Arbeitszeit)“ vom 20.04.2018 sowie der besonderen Regelung der „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ vom 20.02.2017 vereinbar ist.

Immer noch beeinflussen insbesondere die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung ungünstig. Nicht einmal 0,6 % aller Beschäftigten haben jeweils mehr als 500 Überhangstunden (inkl. Sonderkonten), aber mehr als 16 % der gesamten Stundenüberhänge betreffen allein diesen Personenkreis. Knapp unter die Hälfte des Gesamtstundenüberhangs betrifft weniger als 5 % der Beschäftigten, die jeweils über insgesamt mehr als 100 Überhangstunden verfügen. Fast 16 % der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge werden von nur zehn Personen verursacht.

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

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

Der Verwaltungsvorstand hat im November 2020 beschlossen, alle Mehraufwendungen für im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstandene Stundenüberhänge grundsätzlich im Sinne des NKF-COVID-19-Isolierungsgesetzes (NKF-CIG) zu behandeln. Vorrangig sollten diese Stunden noch in 2020 vergütet und für dann noch verbleibende Überhänge der anteilige Zuführungsbetrag zur Rückstellung als Mehraufwand separiert werden. Es ist letztlich aufgrund des erforderlichen zeitlichen Vorlaufs nicht mehr gelungen, Auszahlungen in 2020 vorzunehmen. Stattdessen wurden die Vergütungen der Stunden mit der Entgeltzahlung im Februar 2021 bzw. mit der Besoldungszahlung im März 2021 vorgenommen. Die Betroffenen konnten die Auszahlung bis zu einem Stichtag im Januar 2021 beim Fachbereich Personal und Organisation (11) beantragen. Insgesamt gingen nur 36 Anträge ein, rund 3.300 Stunden wurden mit einem Gesamtbetrag von etwa 87.500 Euro vergütet. Da wegen der weiterhin bestehenden Pandemiesituation auch mittelfristig nicht mit einer nachhaltigen Reduzierung der nicht vergüteten Stundenüberhänge durch Abbau zu rechnen ist, wird die Rückstellung voraussichtlich auch noch über das laufende Jahr hinaus belastet.

3.1.3. Erträge

Erträge	Plan 2020	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-17.063.581	-19.062.291	-1.998.710	11,7 %
Zuschüsse	-38.000	-78.650	-40.650	107,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.358.432	-1.196.034	162.398	-12,0 %
Zwischensumme	-18.460.013	-20.336.975	-1.876.962	10,2 %
Erstattungen von SV	-61.418	-783.115	-721.697	1.175,1 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.521.431	-21.120.090	-2.598.659	14,0 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.301.444	228.556	-9,0 %
Gesamtsumme Erträge	-21.051.431	-23.421.534	-2.370.103	11,3 %

Abb. 72: Erträge 2020 – Plan/Ist-Vergleich

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

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

Entsprechend der Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft vor allem die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal

im Jobcenter (inkl. 86.500 Euro für coronabedingte Stellenausweitungen und anteiliger Corona-Sonderzahlung an Tarifbeschäftigte) sowie vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder. In 2020 wurden außerdem zusätzliche Landesmittel zur Förderung von Aushilfskräften zur Unterstützung bei der Kontaktnachverfolgung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie von 83.200 Euro vereinnahmt.

Reduzierte Personalkostenerstattungen für Beschäftigte in Personalgestellung wiederum korrespondieren mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis. Geringfügig zusätzlich flossen in 2020 coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit angeordneten Quarantänen. In Summe waren dies rund 6.600 Euro.

Die in 2020 tatsächlich erhaltenen Zuschüsse für das Gesundheitsförderungsprogramm „GEWINN Hagen“ übersteigen den Planwert deutlich.

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

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

Die im vorläufigen Ergebnis ausgewiesenen Erträge ergeben sich ausschließlich aus der Auflösung von Pensionsrückstellungen.

3.1.4. Gesamtergebnis

	Plan 2020	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	150.819.537	155.614.146	4.794.609	3,2 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	26.928.318	12.691.318	89,1 %
Summe Aufwendungen	165.056.537	182.542.464	17.485.927	10,6 %
Erträge				
zahlungswirksam	-18.521.431	-21.120.090	-2.598.659	14,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.301.444	228.556	-9,0 %
Summe Erträge	-21.051.431	-23.421.534	-2.370.103	11,3 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	144.005.106	159.120.929	15.115.823	10,5 %

Abb. 73: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2020

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

Die Ergebnisverschlechterung steht teilweise im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Allein mehr als 45 % der gestiegenen Personalaufwendungen sind durch diverse Personal-mehrbedarfe und die Corona-Sonderzahlung an Tarifbeschäftigte in einer Gesamtsumme von mehr als 2,17 Mio. Euro pandemiebedingt. Die erforderliche Zuführung zur Rückstellung für Stundenüberhänge resultiert zu mehr als 100 % allein schon aus der Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Hier hat sich der Anteil an der Rückstellung im Vergleich zum letzten Bilanzstichtag um rund 366.800 Euro erhöht. Da augenscheinlich viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben, sind auch dadurch die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen und erforderten eine erhebliche Zuführung zur Rückstellung für nicht genommenen Urlaub. Die Auswirkungen der Pandemie auf die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge lassen sich insgesamt monetär kaum bewerten. Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstandenen Mehrerträge sind in Summe von 176.300 Euro eher gering.

Insgesamt sollen die verwaltungsweiten pandemiebedingten Mehrbelastungen das Haushaltsergebnis nicht verschlechtern. Zum 01.10.2020 ist in NRW das NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält Regelungen, die es den Kommunen ermöglichen, finanzielle Schäden in den durch die Corona-Pandemie belasteten Haushalten separat und somit ergebnisneutral auszuweisen, um die Haushalte damit zu

stabilisieren und so die Handlungsfähigkeit der Kommunen sicherzustellen. Dazu wird eine sog. Bilanzierungshilfe für Corona-bezogene Belastungen eingeführt. In diesem Posten sollen die pandemiebedingten Haushaltsbelastungen isoliert dargestellt werden. Als Haushaltsbelastungen werden hierbei sowohl durch die Pandemie bedingte Mindererträge als auch Mehraufwendungen verstanden. Die Bilanzierungshilfe soll in der Bilanz als gesonderter Aktivposten vor dem Anlagevermögen unter der Bezeichnung „Aufwendungen für die Erhaltung der gemeindlichen Leistungsfähigkeit“ ausgewiesen werden. Zur „Neutralisierung“ der festgestellten Mehraufwendungen und Mindererträge soll in der Ergebnisrechnung die Aktivierung der Bilanzierungshilfe als „außerordentlicher Ertrag“ ausgewiesen werden. Die mit dem Jahresabschluss 2020 erstmalig anzusetzende Bilanzierungshilfe ist beginnend mit dem Haushaltsjahr 2025 linear über längstens 50 Jahre erfolgswirksam abzuschreiben. Außerplanmäßige Abschreibungen sind ebenfalls zulässig. Alternativ dazu kann die Bilanzierungshilfe einmalig im Jahr 2024 ergebnisneutral gegen das Eigenkapital ausgebucht werden.

Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehenden Personalaufwendungen und -erträge wurden zur Berücksichtigung nach dem NKF-CIG an den Fachbereich Finanzen und Controlling (20) gemeldet.

3.2. Entwicklung der Personalkosten

3.2.1. Personalkostenentwicklung seit 2010

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2015	...	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020
Ergebnis	110.568.173		93.486.897		139.790.135	155.614.146

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2015	...	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020
◦ Beihilfeaufwendungen	1.623.216		1.900.772		1.815.794	1.766.451
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	1.372.146		1.793.908		2.280.000	4.199.893
◦ Inanspruchnahme der Beihilferückstellung					-1.676.806	0
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	9.048.108		12.323.797		16.127.427	18.985.520
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	5.492.749		1.747.180		400.803	306.998
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	71.209		208.038		639.255	1.669.455
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	89.500					
Ergebnis	17.696.928		17.973.695		19.586.473	26.928.318

Gesamtergebnis	118.781.229		111.460.592		159.376.608	182.542.464
-----------------------	--------------------	--	--------------------	--	--------------------	--------------------

nachrichtlich:

	Ergebnis 2010	...	Ergebnis 2015	...	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.505.224		1.217.380		-	-

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	130.770.325		112.677.972		159.376.608	182.542.464
--	--------------------	--	--------------------	--	--------------------	--------------------

Abb. 74: Personalaufwendungen seit 2010

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2010 bis 2020 einschl. der Planung für 2021 findet sich im Anhang.

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

resultierten aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Von 2017 bis 2019 haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals weiter erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen wie z. B. im Kita-Bereich oder durch das Waste Watcher-Projekt entstanden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Stellen überwiegend refinanziert sind. Die entsprechenden Erstattungen führen daher zu Mehrerträgen im Haushalt. Auch die Zahl der Auszubildenden ist seit 2017 jährlich deutlich gestiegen.

Zum 01.01.2020 wurde der bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betriebs für Informationstechnologie (HABIT)“ wieder in Verwaltungsstrukturen eingegliedert. Allein aus der Rückführung resultiert eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung. Darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Insbesondere mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Betroffen sind der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen.

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

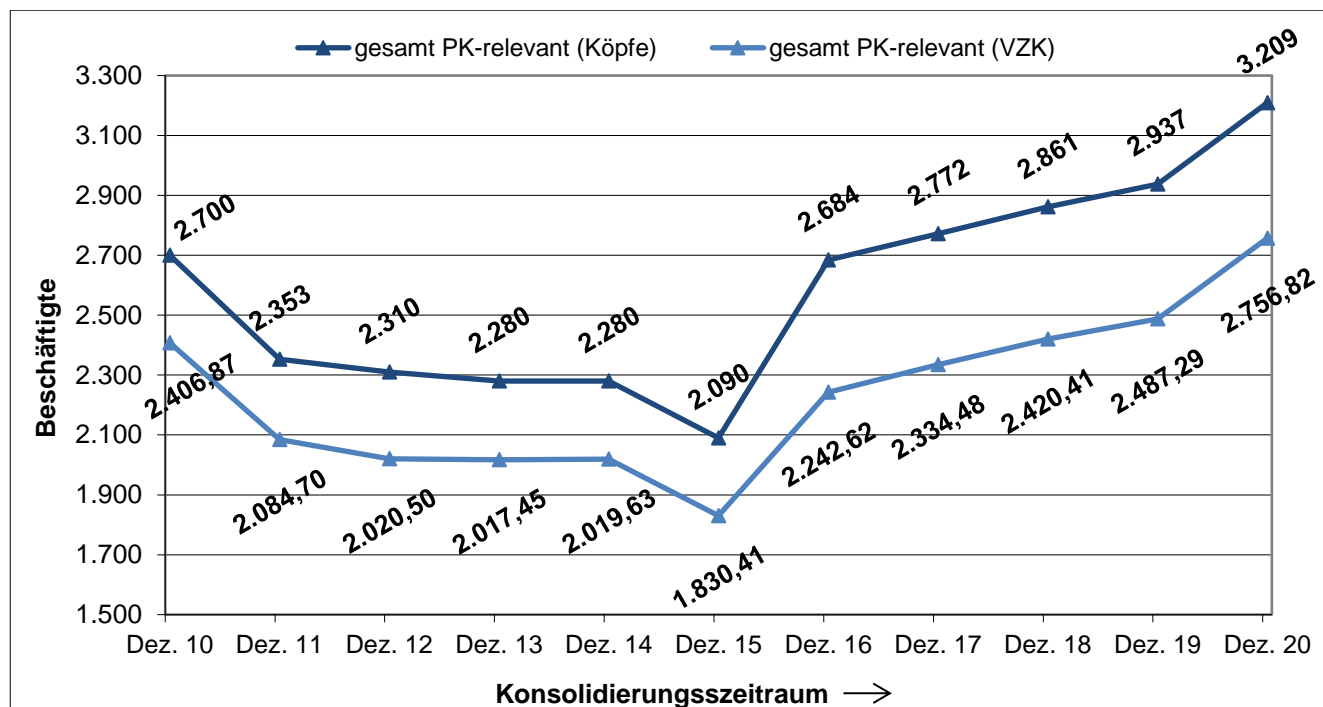


Abb. 75: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2010 bis 2020

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

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

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

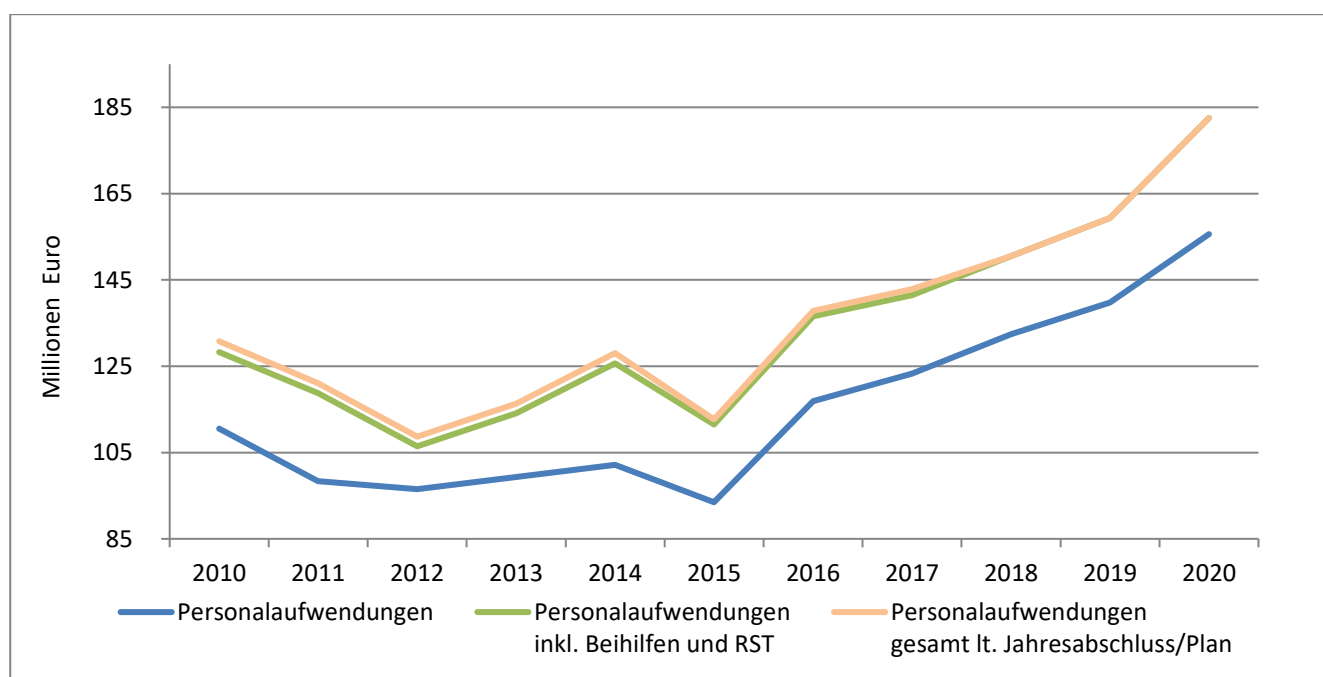


Abb. 76: Entwicklung der Personalaufwendungen 2010 bis 2020

3.2.2. Personalkostenentwicklung im Vorjahresvergleich

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung in Euro in %	
Summe I	139.790.135	155.614.146	15.824.011	11,3 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	1.815.794	1.766.451	-49.343	-2,7 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	4.199.893	1.919.893	84,2 %
Inanspruchnahme der Beihilferückstellung	-1.676.806	0	1.676.806	-100,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.127.427	18.985.520	2.858.093	17,7 %
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	400.803	306.998	-93.805	-23,4 %
Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	639.255	1.669.455	1.030.200	161,2 %
Summe II	19.586.473	26.928.318	7.341.845	37,5 %

Gesamtsumme Personalaufwendungen	159.376.608	182.542.464	23.165.856	14,5 %
---	--------------------	--------------------	-------------------	---------------

Abb. 77: Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr

Die ermittelten Personalaufwendungen 2020 (Summe I) überschreiten das Vorjahresergebnis um 11,3 %.

Allein aus der Rückführung des bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführten „Hagener Betriebs für Informationstechnologie (HABIT)“ zum 01.01.2020 resultiert eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit der Aufwendungen um rund 6,52 Mio. Euro.

Gestiegene Personalaufwendungen resultieren außerdem zum Teil aus Besoldungs- und Tarifierhöhungen. Diese betragen insgesamt 3,13 Mio. Euro.

Im Rahmen der Tarifeinigung zum TVöD vom 25.10.2020 wurde u. a. die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung vereinbart. Der dazu gesondert geschlossene Tarifvertrag „TV Corona-Sonderzahlung 2020“ sah die Auszahlung noch bis zum Jahresende vor. Die Mehraufwendungen im Dezember beliefen sich auf knapp über eine Million Euro.

Darüber hinaus sind auch Einstellungen erfolgt. Insbesondere mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Hiervon betroffen sind der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen. Neben externen Einstellungen erfolgten

Umsetzungen und Stundenausweitungen. Die Mehraufwendungen betragen hier insgesamt rund 1,16 Mio. Euro.

Auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist in 2020 noch einmal deutlich erhöht worden.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) ist insgesamt um 37,5 % höher als das Ergebnis 2019. Dabei kommt es je nach Aufwandsart zu teils deutlichen Unter- oder Überschreitungen.

Die Beihilfeaufwendungen sind gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken.

Die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen jährlich zumeist deutlichen Schwankungen, in der Vergangenheit nicht zuletzt wegen mehrmaliger Umstellungen in der Berechnungsmethodik. Dies trifft auch aktuell wieder zu. Die Methode zur Berechnung der Beihilferückstellung nach § 37 KomHVO wurde umgestellt. Im Ergebnis werden damit höhere Zuführungen erforderlich. Die seit 2017 aufwandsmindernd gebuchten Inanspruchnahmen der Beihilferückstellung für Aktive waren sachlich falsch. Im Jahresabschluss 2020 erfolgte daher eine solche Buchung nicht mehr. Die deutliche Erhöhung bei den Pensionsrückstellungen resultiert aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Zuletzt befanden sich nur noch einige Beschäftigte in der Freistellungsphase. Seit 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen. Der im Ergebnis 2019 ausgewiesene Zuführungsbetrag resultierte in einer Höhe von 388 Tausend Euro aus erforderlich gewordenen Korrekturbuchungen. Der darüber hinaus verbleibende geringe Zuführungsbetrag ergab sich aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge.

In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtet sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). Gemäß des TV FlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitanspruch in 2020 war unterschritten, so dass eine festgestellte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Das vorläufige Ergebnis 2020 weist den erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung für die neuen ATZ-Vereinbarungen aus.

Als Konsolidierungsmaßnahme war die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit vorgesehen. Nachdem das Konsolidierungsziel wiederholt nicht erreicht wurde, musste die Maßnahme als wegbrechend eingestuft werden. Gleichwohl ist es nach wie vor das Ziel, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. U. a. durch die Schließung der Verwaltung sowohl zum Jahresende als auch zu verschiedenen Brückentagen sollte ein signifikanter Abbau der Überhänge an Urlaubstagen und Stunden erreicht werden. Die Haushaltsplanungen für 2019 als auch für 2020 sahen keine weiteren Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde in beiden Jahren kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher jeweils doch Zuführungen zur Rückstellung erfolgen (vgl. 3.1.2). Der im vorläufigen Ergebnis 2020 auszuweisende sehr hohe Betrag steht wesentlich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die erforderliche Zuführung zur Rückstellung für Stundenüberhänge resultiert zu mehr als 100 % allein schon aus der Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Da augenscheinlich viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben, sind auch dadurch die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen und erforderten eine erhebliche Zuführung zur Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

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

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

Im Februar 2021 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei mehr als 950 Mio. Euro und Hagen gehört damit auch aktuell zu den höchst verschuldeten Städten in Deutschland.

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

Mit dem sog. Stärkungspaktgesetz stellt das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Mittel als Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung. Ziel der Hilfestellung ist, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Das Gesetz unterscheidet zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden werden solche angesehen, die 2010 bereits überschuldet sind oder für die sich mittelfristig für die Jahre 2011 bis 2013 eine Überschuldungssituation ergibt. Auch für die Stadt Hagen wurde die Pflichtigkeit nach § 3 festgestellt und eine Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 ausgezahlt.

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

Stärkungspaktmittel darzustellen. Insgesamt flossen Konsolidierungshilfen in Höhe von 292,7 Mio. Euro an die Stadt Hagen.

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

Den vom Rat beschlossenen Haushaltssanierungsplan müssen die Gemeinden der Bezirksregierung einen Monat vor Beginn des neuen Haushaltsjahres vorlegen. Eine Genehmigung ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

1. Im HSP wird der Haushaltsausgleich unter Einbeziehung der Konsolidierungshilfe zum nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch ab dem Jahr 2016 erreicht.
2. Der HSP muss das Erreichen des Haushaltsausgleichs in gleichmäßigen Schritten darstellen.
3. Der Haushaltsausgleich wird spätestens im Jahr 2021 ohne die Konsolidierungshilfe erreicht. Dabei ist nach erstmaligem Erreichen des Haushaltsausgleichs ein degressiver Abbau der Konsolidierungshilfe vorzusehen.
4. Sämtliche möglichen Konsolidierungsbeiträge der verselbständigten Aufgabenbereiche der Gemeinde in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form werden geprüft und in den Haushaltssanierungsplan mit einbezogen.
5. Die Einhaltung des Haushaltssanierungsplans wird von der Bezirksregierung überwacht. Der Bezirksregierung ist dazu zum 30.6. und 01.12. des laufenden Jahres und 15.4. des Folgejahres mit dem bestätigten Jahresabschluss zum Stand der Umsetzung zu berichten.
6. Kommt die Gemeinde ihrer Pflicht zur Aufstellung eines HSP nicht nach, weicht sie davon ab oder werden dessen Ziele aus anderen Gründen nicht erreicht, ist nach einer angemessenen Frist, in der die Gemeinde Maßnahmen zur Erreichung des HSP ergreifen kann, durch das für Kommunales zuständige Ministerium ein Beauftragter nach § 124 der Gemeindeordnung NRW zu bestellen.

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

Unter Berücksichtigung der Landeshilfen konnte in 2017 ein Jahresüberschuss von 3,8 Mio. Euro erzielt werden. Dieser Überschuss betrug mehr als das Doppelte des im Ansatz ausgewiesenen Planwerts. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018 fort, welches unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe einen Überschuss von 11,6 Mio. Euro ausweist. Damit wurde gegenüber der Planung eine Ergebnisverbesserung von fast

10,4 Mio. Euro erreicht. Auch der Haushalt 2019 wurde mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abgeschlossen. Der Überschuss beträgt dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro das 22fache des in der Haushaltsplanung angesetzten Betrags.

Aktuell wurde der Entwurf des Jahresabschlusses zum 31.12.2020 durch den Fachbereich Finanzen und Controlling (20) erstellt und dem Rat am 15.04.2021 vorgelegt. Das vorläufige Ergebnis 2020 weist einen Jahresüberschuss in Höhe von 5,06 Mio. Euro aus.

Für die Stadt Hagen als pflichtig teilnehmende Gemeinde nach dem Stärkungspaktgesetz besteht weiterhin die Verpflichtung zur Aufstellung eines genehmigungsfähigen Haushalts-sanierungsplans, der den strukturellen Ausgleich ohne die auslaufende Konsolidierungshilfe ausweist. Nach umfangreichen politischen Beratungen und Anpassungen ist es gelungen, dem Rat im Dezember 2019 einen entsprechenden Haushaltsplanentwurf zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Februar 2020 hat die Kommunalaufsicht die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2020 genehmigt. Die öffentliche Bekanntmachung der Haushalts-satzung für die Jahre 2020 und 2021 konnte somit erfolgen. Der Haushaltssanierungsplan ist unabhängig vom Beschluss über einen Doppelhaushalt jahresbezogen fortzuschreiben. Im März 2021 genehmigte die Kommunalaufsicht auch die Fortschreibung 2021 des Haushalts-sanierungsplans.

Die Fortschreibung 2021 des HSP führt zu Anpassungen, die jedoch keine wesentlichen Auswirkungen auf die bisher beschlossenen Maßnahmen haben. Die Gesamtkonsolidierung im HSP 2021 von 82,97 Mio. Euro weist gegenüber der Gesamtkonsolidierung des HSP 2020 von 83,34 Mio. Euro einen Fehlbetrag von rund 372 Tausend Euro aus. Ein Betrag von knapp 375 Tausend Euro ist allerdings auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen und wird somit nach Maßgabe des NKF-CIG separiert. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass für das Haushaltsjahr 2021 aktuell ein Jahresüberschuss ausgewiesen werden kann. Somit ist kein zusätzliches Konsolidierungspotenzial zu heben.

Die Planung der Erträge und Aufwendungen für die Jahre 2021 bis 2024 ist nach Beurteilung der Kommunalaufsicht insgesamt nicht zu beanstanden. Die Haushaltssanierungsmaßnahmen wurden auch im Jahr 2020 unter Berücksichtigung der coronabedingten finanziellen Auswirkungen umgesetzt. Die Konsolidierungsbeiträge einiger Maßnahmen wurden im Zuge der Fortschreibung 2021 in Einklang mit den Festsetzungen des Haushaltsplans nachvollziehbar angepasst. Die sich im Zeitraum des Stärkungspaktgesetzes gezeigten positiven Entwicklungen des Haushalts müssen nunmehr unter den erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie fortgesetzt werden. In dem Zusammenhang weist die Kommunalaufsicht darauf hin, dass die Stadt Hagen weiterhin bei allen Entscheidungen, insbesondere im Bereich der freiwilligen Leistungen die Finanzsituation, die durch ein enormes Ausmaß der Verschuldung und Überschuldung gekennzeichnet ist, in angemessenem Umfang zu berücksichtigen hat.

Insgesamt ist seit 2014 eine Abnahme der Verschuldung festzustellen. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte seit 2017 in geringfügigem Umfang zurückgeführt werden. Es wurden in den letzten Jahren deutlich höhere Jahresüberschüsse als geplant erzielt. Dies war erheblich bedingt durch die positive Entwicklung auf der Ertragsseite - Mehreinnahmen bei der Gewerbesteuer aufgrund einer guten Konjunkturlage - sowie durch geringe Zinsaufwendungen wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank. Das Jahresergebnis 2020 und die Haushaltsplanung für die kommenden Jahre werden geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die hieraus resultierenden haushaltswirtschaftlichen Folgen für die Städte und Gemeinden sind vermutlich erheblich. Dies gilt in besonderem Maße für die zukünftige Entwicklung der Steuererträge.

Das NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) ermöglicht es den Kommunen, den Saldo aus allen finanziellen Verschlechterungen und Verbesserungen, die auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen sind, im Haushalt durch Anwendung der sog. Bilanzierungshilfe zu separieren. So kann der „Netto-Corona-Schaden“ als außerordentlicher Ertrag im Ergebnisplan die entsprechenden Verluste ausgleichen. Die pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung konnte 2020 durch die Beteiligung von Land und Bund an den Gewerbesteuerermindererträgen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden. Ab dem Jahr 2021 können die ordentlichen Aufwendungen nicht vollständig aus den ordentlichen Erträgen gedeckt werden. Der gesetzlich vorgeschriebene Haushaltsausgleich erfolgt dann gemäß § 5 Abs. 4 NKF-CIG über die Buchung eines außerordentlichen Ertrags.

Aktuell laufen die Planungen zum Doppelhaushalt 2022/2023. Schon jetzt ist aufgrund des prognostizierten Umfangs des Corona-Schadens von mehr als 140 Millionen Euro in den nächsten vier Jahren erkennbar, dass ein Haushaltsausgleich aus eigenen Anstrengungen nicht ohne eine Weiterführung der Bilanzierungserleichterung oder eine andere Form der finanziellen Unterstützung möglich sein wird. Die Bilanzierungshilfe sorgt zwar für einen buchhalterisch ausgeglichenen Haushalt. Sie darf aber gleichzeitig nicht darüber hinwegtäuschen, dass mit deren Abschreibung ab 2025 mit jährlichen Mehrbelastungen in Höhe von 3 bis 7 Millionen Euro zu rechnen ist.

Der Umfang des Corona-Schadens setzt sich im Wesentlichen aus Ertragseinbrüchen bei der Gewerbesteuer, dem Gemeindeanteil an der Einkommensteuer und bei den Schlüsselzuweisungen zusammen. Damit die politische Handlungsfähigkeit erhalten bleibt und der erfolgreiche Konsolidierungsprozess fortgesetzt werden kann, werden Kompensationen in Form von Mehrerträgen oder Minderaufwendungen erforderlich. Anderenfalls ist der gesetzlich vorgeschriebene Haushaltsausgleich nicht möglich. Zusätzliche Verpflichtungen, die zwingend zu kompensieren wären, dürfen daher nur äußerst restriktiv eingegangen werden. Politik und Verwaltung müssen sich gemeinsam bei Bund und Land dafür einsetzen, dass die coronabedingten Ertragsausfälle durch geeignete Hilfen abgemildert werden. Gleichzeitig haben sie aber auch gemeinsam dafür sorgen, dass Finanzierungsbedarfe aufgrund eigener Beschlüsse auch durch geeignete eigene Kompensationsmaßnahmen refinanziert werden.

Insgesamt wird es sich für die Stadt Hagen angesichts der genannten Rahmenbedingungen äußerst schwierig gestalten, auch über den Konsolidierungszeitraum hinaus Überschüsse zum Aufbau von Eigenkapital zu erwirtschaften, um so die Rückkehr zu einer rechtmäßigen Haushaltsführung entsprechend den Vorschriften der GO NRW erreichen zu können.

3.3.2. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar. Sie stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagerer Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2020 gegriffen haben. Darüber hinaus soll mittels einer zukunftsorientierten Analyse aufgezeigt werden, wie sich der weitere Konsolidierungsverlauf bis zum Jahr 2024 voraussichtlich entwickelt.

Konsolidierungserfolg bis 2020:

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

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

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Konsolidierungszeitraum kumulieren sie sich bislang auf mehr als 31,2 Mio. Euro.

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

Abb. 78: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

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

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

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

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

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

Aus der Rückführung des 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 Erhöhungen der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tarifierhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Der um externe Faktoren bereinigte und seit 2011 kumulierte Konsolidierungserfolg wird durch die Organisationsveränderung zwar erheblich geschmälert,

gleichwohl errechnet sich immerhin noch ein realer Konsolidierungsbetrag von rund 8,8 Mio. Euro.

Seit 2017 haben neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. So etwa durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultierten insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bis zum Jahr 2018 kumulierte sich der Konsolidierungserfolg seit 2011 gleichwohl noch auf mehr als eine halbe Million Euro. 2019 lag das um die externen Faktoren bereinigte Ergebnis erstmals wieder über der Basis von 2010. Die Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen haben die Konsolidierungsbeiträge mehr als aufgezehrt.

Im Berichtsjahr resultiert aus der Rückführung des bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführten „Hagener Betriebs für Informationstechnologie (HABIT)“ eine Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung um etwa 90 Beschäftigte und damit auch eine deutliche Erhöhung der Aufwendungen. Mit der Gründung des neuen Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurden zum 01.01.2020 der ehemalige HABIT und der bisherige Fachbereich Zentrale Dienste (25) zusammengeführt. Im neuen Fachbereich betrugen die anteiligen Personalaufwendungen für die zuvor beim HABIT Beschäftigten rund 6,52 Mio. Euro. Tatsächlich ist in 2020 eine nominale Erhöhung von mehr als 11 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die HABIT-Rückführung nicht, beliefe sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal knapp 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus Besoldungs- und Tarifierhöhungen, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Insbesondere mussten zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Daneben wurden Vakanzen in diversen Bereichen der Verwaltung besetzt. Auch wurde die Zahl der Auszubildenden nochmals erhöht.

Der um externe Faktoren bereinigte und seit 2011 kumulierte Konsolidierungsbetrag verschlechtert sich durch die aktuelle Organisationsveränderung wiederum erheblich und beliefe sich ohne sie auf rund 7,5 Mio. Euro.

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

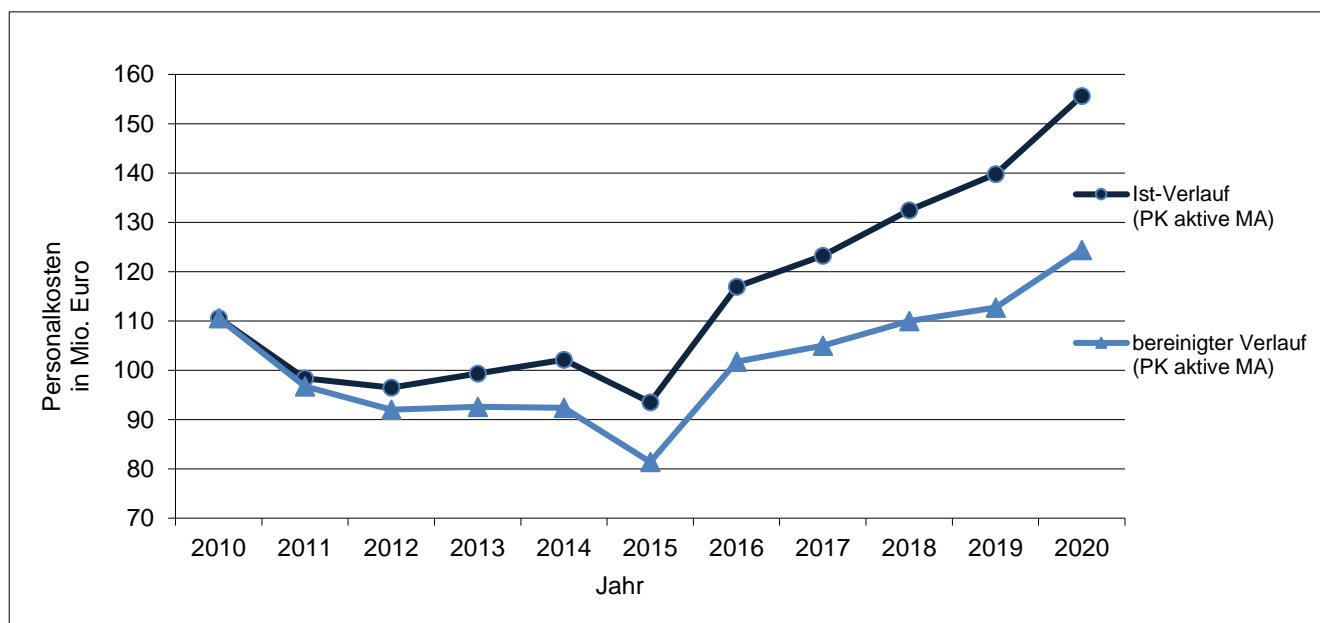


Abb. 79: Konsolidierungsverlauf bis 2020

Prognose bis 2024:

Die Planung zum Doppelhaushalt 2020/2021 sieht für das Jahr 2021 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von ca. 153,74 Mio. Euro vor. Hinzu kommen aus der Fortschreibung des HSP weitere 1,24 Mio. Euro. Der Mehraufwand für tariflich Beschäftigte resultiert zum Teil aus der beschlossenen Tarifsteigerung. Ab dem 01.04.2021 erfolgt die Tarifierhöhung um 1,4 % und ab dem 01.01.2022 mit 1,8 %. Im Rahmen der Haushaltsplanung wurde nur eine Steigerung von 1 % berücksichtigt. Daneben ergeben sich pandemiebedingte Mehraufwendungen. In Summe belaufen sich die Personalaufwendungen in 2021 auf voraussichtlich 154,98 Mio. Euro.

In Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglich auf Ebene der Teilpläne bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung ab dem HSP 2014 zur besseren Übersichtlichkeit in einer Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden. Das Volumen dieser Maßnahme beläuft sich insgesamt auf 11,91 Mio. Euro. Zusätzlich hat der Rat der Stadt mit dem HSP 2016 weitere 11 Maßnahmen sowie im HSP 2018 eine neue Maßnahme mit Auswirkungen auf die Höhe des Personalaufwands beschlossen. Insgesamt umfassen diese Maßnahmen rund 0,71 Mio. Euro. Zwei der Maßnahmen in Summe von 150.000 Euro wurden ab dem Haushaltsjahr 2020 als wegbrechend gemeldet. Ab dem Jahr 2021 sollen nach der Zusammenlegung des ehemaligen Eigenbetriebs HABIT und des früheren Fachbereichs Zentrale Dienste (25) im neuen Fachbereich 15 dort durch Stelleneinsparungen Synergien erzielt und so die Personalaufwendungen strukturell um 310.000 Euro verringert werden. Das HSP 2021 sieht mittelfristig als Gesamtkonsolidierung im Personalkostenbereich bis 2024 einen Betrag von 12,79 Mio. Euro vor.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von zwei Prozent ca. 164,46 Mio. Euro im Jahr 2024 betragen.

Wie bereits oben erläutert, wird auch bei zukünftigen Sparanstrengungen der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird. Allein die im weiteren Verlauf geschätzte Steigerung von nur zwei Prozent zieht eine kumulierte Ergebnisverschlechterung seit 2011 von etwa 42,24 Mio. Euro nach sich. Die Personalaufwendungen 2024 würden sich ohne externe Faktoren real auf ca. 122,22 Mio. Euro belaufen.

Die nachstehenden Tabellen und die zugehörige Grafik stellen den aktuell prognostizierten nominalen und realen Konsolidierungsverlauf im Bereich der Personalaufwendungen bis 2024 dar.

Jahr	2021	2022	2023	2024
Nominaler Verlauf (in Mio. Euro)				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	154,98	158,08	161,24	164,47
Konsolidierung kumuliert	-	-	-0,00	-0,01
Nominaler Konsolidierungsverlauf	154,98	158,08	161,24	164,46
Realer Verlauf (in Mio. Euro)				
Verlauf ohne Konsolidierung (+ 2 % p. a.)	154,98	158,08	161,24	164,47
Konsolidierung kumuliert	-	-	-0,00	-0,01
Externe Faktoren kumuliert seit 2011	-32,75	-35,85	-39,01	-42,24
Realer Konsolidierungsverlauf	122,23	122,23	122,23	122,22

Abb. 80: Voraussichtliche Personalaufwendungen bis 2024

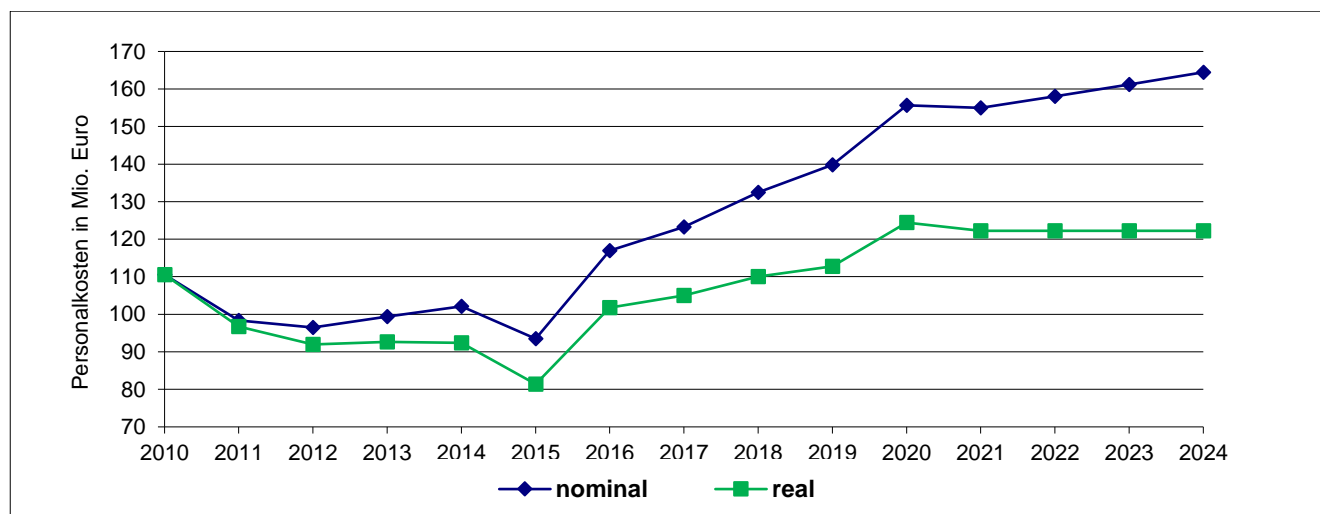


Abb. 81: Prognostizierter Konsolidierungsverlauf bis 2024

Fazit:

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

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

Schon mit der Genehmigung zur Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans hat die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen vereinbar sei. Neben Tarif- und Besoldungserhöhungen bringen Stellenausweitungen erhebliche finanzielle Belastungen mit sich. Auch wenn die Ausweisung neuer Stellen aufgrund neuer Aufgaben erfolgt, muss nach Maßgabe der Bezirksregierung die Stadt Hagen gleichzeitig fortlaufend prüfen, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen bei den Personalaufwendungen erreicht werden können. Neben der konsequenten Umsetzung 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 herbeizufüh-

ren, die neben der Gewährleistung der Aufgabenerfüllung mittel- und langfristig auch das Risiko für den Haushalt der Stadt Hagen aufgrund der Personalaufwendungen reduzieren.

Die Maßgaben der Kommunalaufsicht gelten fort. Auch die Haushaltssatzung für den Doppelhaushalt 2020/2021 sieht entsprechende Bewirtschaftungsregelungen vor. So ist gem. § 8a bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabweisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

Die Kommunalaufsicht hat die Fortschreibung 2021 des HSP genehmigt. Dessen Aufstellung als auch die zurzeit laufende Planung des Doppelhaushalts 2022/2023 war bzw. ist stark geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Dies gilt insbesondere auch für die Höhe der Personalaufwendungen. Aktuell bestehen weiterhin pandemiebedingte Personal-mehrbedarfe.

Nach Überwindung der Pandemie und sofern die Steigerungen bei den externen Faktoren künftig moderat verlaufen, sollte es der Stadt Hagen mit Organisationsveränderungen sowie einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich sein, gegen die beschriebenen Effekte weiter wenigsten teilweise anzusparsen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

Die Stadt Hagen ist in verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge sowohl unmittelbar als auch mittelbar an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit - in privater und öffentlich-rechtlicher Form - beteiligt. 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 dem Fachbereich Personal und Organisation.

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

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



Abb. 82: 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 Entscheidungen des Rates der Stadt Hagen werden durch die von ihm entsandten Vertreter in den Gesellschafterversammlungen umgesetzt.

Die Aufgaben des **operativen Beteiligungscontrollings** wurden 2011 mittels eines Dienstleistungsvertrages von der Stadt Hagen auf die Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) übertragen. Das **strategische Beteiligungscontrolling** liegt weiter in der Zuständigkeit der Verwaltung und ist seit 2019 als Stabsstelle im Vorstandsbereich 2 (VB 2/S-BC) angebunden.

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

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)

HAGENBAD GmbH (HBG) 1

Hagener Straßenbahn AG (HST) 1

Sander Reisen GmbH 2

BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH 1

HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH 1

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

GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH 5

HEG Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH 4

HIG Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH 4

Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)

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

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH ¹

Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH ¹

HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb ^{1,8}

HEB Service GmbH ³

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

agentur mark GmbH ^{1,6}

HAGENagentur Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing und Tourismus mbH ⁸

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH

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

HABUS GmbH 2

ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG 1

Mark-E Aktiengesellschaft 7

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

C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH 3,4

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH 1

ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

Freizeitschwerpunkt Glörtalsperre GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH 2

Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG 1

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG

2 durchgerechnete Anteile HST

3 durchgerechnete Anteile HEB

4 durchgerechnete Anteile WBH

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

6 durchgerechnete Anteile HAGENagentur

7 durchgerechnete Anteile ENERVIE

8 durchgerechnete Anteile Mark-E

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

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 Personalkennzahlen zu den Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind nach dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2019** fortgeschrieben worden. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 10.12.2020 vorgelegt. Interessierte 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

<u>Gesellschaften</u> 100 % > 50 % d. A.				durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen									
				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HVG	x			7	6	6	5	5	5	79	74	76	78
HSG*	x		x	73	73	72	72	73	71				
HBG	x		x	64	74	75	75	70	70	70	77	76	77
HST	x		x	273	278	288	289	272	278	284	281	285	320
BSH	x		x	234	228	245	242	236	239	280	278	275	276
HaWeD	x		x	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4
G.I.V.	x			3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
GIS	x		x	29	24	21	64	40	24	61	52	69	85
Theater**	x								267	270	270	254	243
ha.ge.we		99,04	x	38	37	38	36	36	35	36	36	39	39
Werkhof		74,00	x	44	45	50	55	58	60	60	64	66	74
Stadthalle		72,50	x	16	16	17	15	16	16	16	16	15	15
HEB		62,15	x	301	286	279	276	265	267	266	265	268	284
HUI		62,13	x	29	26	27	32	31	28	27	27	28	28
agentur mark		51,65	x	11	13	13	15	16	14	21	22	25	25
HAGENagentur		51,04	x	17	21	24	21	20	19	17	20	23	22
Stadtbeleuchtung		51,00		4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

d. A. = durchgerechnete Anteile

		durchschnittlicher Personalbestand in Kopfzahlen									
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<u>Anstalt des öffentlichen Rechts</u>											
	WBH (vormals SEH)***	90	330	333	343	355	348	342	343	338	348

*) 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. 83: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Stammpersonal

2.1.2. Auszubildende

				Anzahl Auszubildende zum 31.12.									
				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<u>Gesellschaften</u>	100 %	> 50 %	d. A.										
HVG	x			0	0	0	0	0	0	6	7	6	6
HSG*	x		x	7	8	6	8	6	5				
HBG	x		x	4	3	4	3	6	7	7	6	5	5
HST	x		x	24	25	26	25	25	22	20	17	19	20
BSH	x		x	5	9	10	10	7	9	9	10	8	12
HaWeD	x		x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.I.V.	x			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIS	x		x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Theater**	x								6	6	4	2	1
ha.ge.we		99,04	x	5	4	2	3	3	4	4	4	5	3
Werkhof		74,00	x	1	0	0	1	0	3	3	2	0	3
Stadthalle		72,50	x	0	1	1	2	1	2	1	1	0	0
HEB		62,15	x	10	7	11	9	11	9	11	10	10	11
HUI		62,13	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
agentur mark		51,65	x	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
HAGENagentur		51,04	x	1	1	3	1	0	1	1	0	0	0
Stadtbeleuchtung		51,00		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

d. A. = durchgerechnete Anteile

				Anzahl Auszubildende zum 31.12.									
<u>Anstalt des öffentlichen Rechts</u>				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
WBH (vormals SEH)***				1	6	6	10	11	13	14	14	10	9

*) 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. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Auszubildende

2.2. Personalaufwand

<u>Gesellschaften</u> 100 % >50 % d. A.				Personalaufwendungen in Tausend Euro									
				2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HVG	x			1.106	1.020	1.197	1.179	1.092	1.270	5.560	5.351	4.993	4.974
HSG*	x		x	3.267	3.342	3.471	3.524	3.781	3.625				
HBG	x		x	2.374	2.527	2.488	2.506	2.673	2.811	2.782	2.860	2.849	2.854
HST	x		x	13.366	15.237	15.342	15.146	16.260	16.126	16.153	16.837	16.838	17.772
BSH	x		x	8.100	8.024	8.306	8.521	8.922	9.445	10.112	10.528	11.222	11.376
HaWeD	x		x	70	101	95	91	90	71	68	66	81	100
G.I.V.	x			237	244	235	246	229	181	88	110	101	106
GIS	x		x	183	705	822	1.046	980	1.064	1.172	1.370	1.368	1.564
Theater**	x								8.004	14.629	14.721	13.945	14.513
ha.ge.we		99,04	x	2.127	2.112	2.467	2.229	2.298	2.427	2.437	2.519	2.702	2.845
Werkhof		74,00	x	3.215	2.548	2.388	2.473	2.728	2.892	3.290	3.742	3.502	3.686
Stadthalle		72,50	x	917	805	992	1.048	1.101	1.042	1.040	1.068	1.057	1.037
HEB		62,15	x	13.566	13.041	14.081	14.710	14.387	14.509	14.892	15.190	15.890	16.666
HUI		62,13	x	1.030	1.016	1.071	1.051	1.183	1.060	1.165	1.150	1.220	1.198
agentur mark		51,65	x	679	638	869	1.029	1.032	940	1.082	1.251	1.410	1.453
HAGENagentur		51,04	x	777	1.194	1.209	1.182	1.286	1.132	1.169	1.314	1.400	1.368
Stadtbeleuchtung		51,00		12	12	13	12	12	13	13	13	14	14

d. A. = durchgerechnete Anteile

Anstalt des öffentlichen Rechts

WBH (vormals SEH)***	5.195	18.104	16.944	17.856	19.173	19.984	18.396	21.210	23.704	23.741
----------------------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

*) 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 ausgliedert.

Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

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

unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	515,40	-472,09	Abgänge in Eigenbetriebe /Konzernbereiche
--	--------	---------	--

Per Saldo wurde damit das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt 43,31 VZK erweitert.

2.3.1. Konzernweite Fluktuation / Zeitraum 2011 bis 2019

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 Tarifbeschäftigten wurde ein Personalüberleitungsvertrag geschlossen. Neben dem künstlerischen Personal (NV Bühne und TVK / separater Ausweis in den Personalberichten), wurden auch Beschäftigungsverhältnisse der allgemeinen Verwaltung (TVöD) auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Zwei verbeamtete Personen 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*innen 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. Insofern 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 bis 2019 ausgewiesenen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" resultierten aus personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen. Insbesondere wurden freie Stellen im Reinigungsbereich und der Objektbetreuung vornehmlich mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt. In 2018 gab es - wie schon 2016 - keinen Wechsel aus der Kernverwaltung in den Eigenbetrieb oder andere Konzernbereiche.

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge in
	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	
	1,00	WBH			
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
	6,24	GIS			
	2,00	HABIT			
	1,00	WBH			
2018	9,24		0,00		2018
	9,51	GIS			
	2,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	2,00	Theater gGmbH			
			-1,00	WBH	
2019	13,51		-2,00		2019
Summe Zugänge	422,17		-472,09		Summe Abgänge
	-49,92				

Abb. 86: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2011 bis 2019

2.3.2. Konzernweite Fluktuation / Jahresbilanz 2020

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

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge im	in VZK	von	in VZK	zu	Abgänge im
I. Quartal	83,73	HABIT			I. Quartal
	1,40	GIS			
II. Quartal	3,00	GIS			II. Quartal
III. Quartal	2,66	GIS			III. Quartal
IV. Quartal	2,44	GIS			IV. Quartal
Summe Zugänge	93,23		-0,00		Summe Abgänge
	93,23				

Abb. 87: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2020

Der Rat der Stadt Hagen hat im Februar 2019 beschlossen, den bislang nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung (EigVO) geführten „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ zum Jahreswechsel aufzulösen und in die Kernverwaltung zurückzuführen. Zum 01.01.2020 erfolgte die Zusammenlegung des früheren Eigenbetriebs mit dem bisherigen Fachbereich „Zentrale Dienste“ (25) im neuen „Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste“ (15) im Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste (VB 2). Die bisher im Wirtschaftsplan des HABIT geführten Stellen für Tarifbeschäftigte wurden zum Stellenplan 2020 als Stellen der Kernverwaltung ausgewiesen. Die bisher im Bereich Sondervermögen des Stellenplans geführten Beamtenstellen wurden zum Stellenplan 2020 ebenfalls in die Kernverwaltung verlagert. Der ganz überwiegende Teil der Zugänge resultiert damit allein aus dieser Organisationsveränderung.

Darüber hinaus wurden freie Stellen im Reinigungsbereich und der Objektbetreuung auch in 2020 wieder mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt.

Im Berichtsjahr gab es keine Abgänge durch Wechsel aus der Kernverwaltung in andere Konzernbereiche.

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

IV. Ausblick auf 2021

Das Corona-Virus beeinflusst anhaltend in starkem Maße Deutschland und damit auch die Stadt Hagen. Nach wie vor müssen - ergänzend zu den Vorschriften und Empfehlungen des Bundes und des Landes - innerbetriebliche Regelungen geschaffen und überarbeitet werden sowie Führungskräfte und Mitarbeitende entsprechend informiert werden. Diese Ausnahme-situation zwingt weiter dazu, Prioritäten zu setzen. Nach wie vor besteht der Alltag im Fachbereich weitgehend daraus, alle erforderlichen Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten und die Gesundheit sowohl der Bevölkerung als auch der Belegschaft sicherzustellen.

Es ist zum jetzigen Zeitpunkt fraglich, ob und in welchem Umfang alle für 2021 anstehenden Themen im Organisations- und Personalmanagement wie geplant umgesetzt werden können. Die Entwicklung der Pandemie im Jahr 2021 kann nur schwer eingeschätzt werden. Je nachdem, welche Maßnahmen aufgrund der Höhe der Infektionszahlen erforderlich sind, ergeben sich auch Auswirkungen auf das Dienstleistungsangebot. Ferner sind Auswirkungen je nach Entwicklung auch auf andere organisatorische und personalwirtschaftliche Themenfelder und damit eine veränderte Prioritätenbildung nicht auszuschließen.

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

Beabsichtigt sind für das Jahr 2021 folgende Arbeitsschwerpunkte.

1. Organisationsmanagement

Dem bisherigen Konsolidierungserfolg stehen der steigende Personalbedarf u. a. durch den demografischen Wandel und zusätzliche Aufgaben z. B. im Bereich Digitalisierung gegenüber. Ein wesentlicher Faktor zum angestrebten Konsolidierungserfolg liegt in einer Begleitung durch organisatorische Maßnahmen. Ein Baustein dazu stellen die Prozessaufnahme und Prozessoptimierung dar. Für das zweite Quartal 2021 ist der Start der verwaltungsweiten Digitalisierungsoffensive durch Einführung eines Dokumentenmanagementsystems und Konzepten für Teleheimarbeit vorgesehen. Das Projekt wird in Kooperation des Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) und des Fachbereichs Personal und Organisation (11) durchgeführt und ist auf die nächsten Jahre ausgelegt.

Projekte des Internen Consultings (ICo):

- **RPA**

Zu Beginn des Jahres erfolgt die Umsetzung einer interkommunalen Umfrage zum Thema RPA, um sich in diesem Bereich mit anderen Kommunen und öffentlichen Einrichtungen hinsichtlich der bereits gewonnenen Erfahrungen auszutauschen. Der Schwerpunkt liegt hierbei vor allem bei der Prozessauswahl, der Vorgehensweise und insbesondere der technischen Umsetzung.

Auf Grundlage der in den letzten zwei Jahren gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse werden auch in 2021 weitere Potentiale und praktische Einsatzmöglichkeiten einer roboter-gesteuerten Prozessautomatisierung in der Stadtverwaltung Hagen ermittelt und deren Um-setzung geprüft.

- **Studentisches Projekt – Exzellenzinitiative**

Für das Jahr 2021 ist mindestens ein weiteres studentisches Projekt zu dem Thema RPA geplant. Hierbei soll auf den zuletzt gewonnenen Ergebnissen aufgebaut und weitere Prozesse zur Automatisierung identifiziert werden. Des Weiteren gibt es auch Überlegungen zu einem studentischen Projekt zum Thema Lean Six Sigma, um die Prozessoptimierung bei der Stadtverwaltung Hagen weiter in den Fokus zu rücken. Hierzu erfolgt eine enge Ab-stimmung mit der Fachhochschule Südwestfalen, kann jedoch auf Grund der aktuellen Lage nicht genau terminiert werden.

- **Arbeitgeberattraktivität**

Aufgrund der aktuellen Corona-Lage sind Maßnahmen wie die Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende auf absehbare Zeit nicht zu realisieren.

Derzeit wird über digitale Formate zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nachgedacht und die Frage der Praktikabilität geklärt.

- **Picture Prozessplattform**

Die Anzahl der aktiven Lizenzen ist konstant steigend und auch für 2021 kann von einem weiteren Nutzerzahlenanstieg ausgegangen werden. Gründe hierfür sind u. a. die voran-schreitenden Digitalisierungsprozesse in der Verwaltung.

Aufgrund der positiven Resonanzen sind weitere Picture-Inhouse-Schulungen geplant. Falls diese aufgrund der Corona-Pandemie erneut nicht in gewohnter Form realisierbar sein sollten, werden digitale Alternativen und deren Umsetzbarkeit geprüft.

Des Weiteren wird zu Beginn des Jahres ein Intranet-Auftritt zur Picture Prozessplattform veröffentlicht. Dieser soll neben dem telefonischen Support - insbesondere neuen, aber auch bestehenden Nutzer*innen hilfreiche Informationen zur Nutzung der Picture-Software bieten.

- **Umsetzung des Wissensmanagements**

Um die Leistungsfähigkeit der gesamten Verwaltung nachhaltig zu bewahren, werden Wissenserhalt, Wissensentwicklung und Wissenstransfer zu Daueraufgaben. Hier gilt es Vorkehrungen zu treffen, um das Wissen der ausscheidenden Beschäftigten in geeigneter Form vorzuhalten bzw. die nachfolgenden Personen möglichst schnell in die Lage zu versetzen, die Aufgabenwahrnehmung aufrechtzuerhalten.

Aktuell werden daher unterschiedliche Maßnahmen erprobt, um passgenaue Lösungen entwickeln zu können und perspektivisch eine verwaltungsweit lebende Wissenskultur zu etablieren.

U. a. wird zu Jahresbeginn eine Intranet-Seite veröffentlicht, auf welcher der zuletzt digital veröffentlichte Leitfaden, sowie weitere nützliche Dokumente und Informationen rund um das Thema Wissensmanagement allen Führungskräften und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren erhalten alle Führungskräfte den Leitfaden zur Selbsterfassung von Wissen als papiergebundene Broschüre als weitere Komplementierung des Werkzeugkastens für Führungskräfte.

- **Lean Six Sigma Yellow Belt Training**

Aufgrund der positiven Resonanz der bisherigen Lean-Six-Sigma-Trainings und der Veranstaltung „Achtung Führung“ aus dem Frühjahr 2020, sind auch für 2021 weitere Angebote für interessierte Beschäftigte geplant. Falls diese aufgrund der Corona-Pandemie erneut nicht in gewohnter Form realisierbar sein sollten, werden digitale Alternativen und deren Umsetzbarkeit geprüft.

- **Ideenmarkt**

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

Auch in 2021 wird es weiterhin das Ziel sein, die guten Ideen der Beschäftigten wahrzunehmen, zu fördern und wertzuschätzen. Um den Ideenmarkt für die Belegschaft noch transparenter zu präsentieren, sind zudem kleinere Verbesserungsmaßnahmen vorgesehen, u. a. durch Überarbeitung des Intranet-Auftritts.

- **Verwaltungsweite Einführung DMS**

Im Jahr 2021 startet das Projekt zur verwaltungsweiten Einführung eines Dokumentenmanagementsystems. Ziel ist, Papierakten durch elektronische Akten zu ersetzen und damit Papier- und Raumressourcen reduzieren zu können. Ferner wird den Anforderungen des Onlinezugangsgesetzes (OZG) Rechnung getragen, Verwaltungsleistungen flächendeckend online anzubieten. Das Projekt wird sich über mehrere Jahre zu einem Schwerpunkt entwickeln.

Kernaufgabe in diesem Projekt ist die Aufnahme aller Ist-Prozesse in den Organisationseinheiten, die zukünftig ein DMS verwenden. Die Ist-Prozesse sind nach einer zu erfolgenden Analyse zu Soll-Prozessen unter Berücksichtigung technischer Anforderungen zu optimieren.

- **Umstrukturierung FB 15 – Integration TFD in den Fachbereich**

Bisher fungierte die Task Force Digitalisierung als eigenständige Organisationseinheit neben dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15). Aufgrund der großen Schnittmenge in den Aufgabengebieten von TFD und Fachbereich 15 bietet sich die Eingliederung der TFD als Abteilung in den Fachbereich 15 an. Zur Reduzierung der Schnittstellenproblematik ist die Integration zum 01.01.2021 vorgesehen.

- **Bildung Fachbereich 56 – Zuwanderung und Integration**

Vor dem Hintergrund des hohen Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund und der neuen Integrationsstrategie des Landes ist es sinnvoll, Aufgaben, die im Zusammenhang mit Integration stehen, zu bündeln.

Der Fachbereich Jugend und Soziales (55) hat zwischenzeitlich einen Größenumfang erreicht, der aufgrund der hohen Führungs- und Leitungsspanne alternative Maßnahmen erfordert.

Zu diesem Zweck wird der Fachbereich Zuwanderung und Integration (56) gebildet. Hier sollen alle Aufgaben und Dienstleistungen, die im Kontext zu Integration zu sehen sind, gebündelt werden.

Die Bildung wird als Projekt unter Führung der Fachbereiche 55 und 11 begleitet. In diesem Rahmen sollen auch Schnittstellenproblematiken untersucht und eingegrenzt werden.

2. Personalmanagement

- **Personalbindung und Personalgewinnung**

bleiben auch in 2021 Schwerpunktthemen des Personalmanagements.

Der Prozess im Rahmen E-Recruiting/Bewerbermanagement wird weitergeführt, um das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, die (Sach-)Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden bei der Stadt Hagen durch eine vollständige Digitalisierung zu verbessern und effizienter zu gestalten.

Zusätzlich Personalbedarfe zeichnen sich pandemiebedingt weiterhin zur Unterstützung des Fachbereichs Gesundheit und Verbraucherschutz (53) ab sowie zur Ausstattung des Briefwahlbüros für die Bundestagswahl 2021.

Im Grunde konträr zur Personalbindung ist der bestehende Rechtsanspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). Ergebnis der Tarifverhandlungen des Jahres 2020 war, dass die Regelungen des § 4 TV FlexAZ zum Rechtsanspruch auf Altersteilzeit um zwei Jahre verlängert wurden. Die Quote von 2,5 % wird am Stichtag 31.05.2020 unterschritten. Damit sind auch weiterhin bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Anträge auf Altersteilzeit in der Regel zu bewilligen. Der Abschluss von weiteren 46 Altersteilzeitverträgen wäre möglich. Da die Parameter zur praktischen Abwicklung bereits im Jahr 2020 erarbeitet und festgelegt wurden und die praktische Abwicklung Teil des täglichen Geschäftes ist, ist das Thema Altersteilzeit im Jahr 2021 kein neuer Handlungsschwerpunkt.

Die Stadt Hagen macht auch weiterhin **nicht** davon Gebrauch, über die tarifliche Notwendigkeit hinaus in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen Altersteilzeitvereinbarungen anzubieten, da durch den demographischen Wandel die Fluktuation bereits hoch ist und bereits jetzt ein Fachkräftemangel spürbar ist.

- **Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans**

Im Jahr 2021 und den Folgejahren sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umzusetzen. Zum Teil besteht eine enge Verknüpfung zur täglichen Praxis (z. B. bei Stellenbesetzungen). Einige der genannten Maßnahmen sind gesondert aufzugreifen und umzusetzen. Auch im Jahr 2021 wird die Anwendung und Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans daher ein Arbeitsschwerpunkt bleiben.

Nach den gesetzlichen Vorgaben wird der Gleichstellungsplan hinsichtlich seiner Zielerreichung nach zwei Jahren (2023) evaluiert (§ 5 Abs. 7 LGG). Sollte erkennbar sein, dass

Ziele oder Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer nicht erreicht werden können, wird der Gleichstellungsplan entsprechend angepasst bzw. ergänzt.

- **Ausbildung**

Auch in 2021 wird die Stadt Hagen eine erweiterte bedarfsgerechte Ausbildung anbieten, um sich weiter als attraktive Arbeitgeberin in der Region positionieren zu können.

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

Wegen der aktuellen Corona-Pandemie ist fraglich, ob und in welchem Umfang alle für 2021 beabsichtigten Maßnahmen umgesetzt werden können. Geplant sind im Rahmen Personalentwicklung und BGM folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen:

- Erweiterung der Toolbox/Werkzeugkasten für Führungskräfte
- Umsetzung von Ergebnissen der Beschäftigtenumfrage:
„Was wir aus Corona lernen können“
- Interkommunaler Erfahrungsaustausch (IKEA) zur Personalentwicklung
- „Achtung Führung“ für alle Führungskräfte als digitales Format
- Online Angebote zu den Themen: Basics und Etikette, Führen auf Distanz, Stressmanagement, Umgang mit Veränderungen, etc.
- Einführung des Instruments „Mitarbeitergespräch“ (MAG)
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für Auszubildende
- Überarbeitung des Katalogs „Formate der Personalentwicklung“
- „Schnupperkurs Führung“ als digitales Format
- Angebot „Krankenrückkehrgespräche führen“ als hybrides Format inkl. Leitfaden
- Erste Veranstaltung des Bausteinprogramms Führung für Objektbetreuer*innen
- Online-Angebot „Neueinsteiger*innen in der Kommunalverwaltung“ für extern eingestellte Mitarbeitende ohne Verwaltungskenntnisse im Rahmen der Willkommenskultur
- Etablierung des Formats „Bürgerorientierung für Servicemitarbeiter*innen
- Nichtraucher-Motivationstexte im Intranet
- Online-Seminar zum Thema Stress
- Virtueller Bewegungslauf
- Lesung zum Thema Abnehmen ohne Disziplin und Qual
- Entspannungsreise/Tiefenentspannung mit Klangschalen

- Firmenlauf *
- Sponsorenlauf *
- Online-Seminar zum Thema Ernährung
- Gesundheitstag für alle Mitarbeitenden in der Villa Post
- Vortrag zum Thema Trinkwasser/Mineralwasser
- Meditation „Die längste Reise ist die Reise nach innen“
- Massagetage werden, sobald möglich, organisiert.
- „Bewegte Mittagspausen“-Angebote werden, sobald möglich, wieder ins Programm aufgenommen!
- Ergonomie-Workshops für den gewerblichen Bereich
- Erstellung eines BGM-Konzeptes

* Der AOK Firmenlauf und ein Sponsorenlauf der Stadtverwaltung Hagen werden, wenn möglich, auch im Jahr 2021 wieder angeboten.

Spezielle und passgenaue Angebote für den gewerblichen Bereich, für Auszubildende bzw. für Studierende, für hoch belastete Fachbereiche und für den Bereich der Kindertagesstätten werden nach Absprache mit den Vorgesetzten erarbeitet. Das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt in den jeweiligen Bereichen individuell.

Kooperationen werden weiterhin gepflegt.

Personal- und Organisationsbericht 2020

Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2020

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E11	0,50	Architekt*in / Technische Rechnungsprüfung
15	A15	1,00	Nachfolge Fachbereichsleitung
	E04	2,00	Postsachbearbeitung
	E10	2,00	IT-Systemadministration Hosting Services, Digitalisierung in Schulen
20	A9L2E1	1,00	Interne Steuerberatung
	E07	0,59	SB Zahlungsabwicklung
	E08	4,00	2 SB Anlagenbuchhaltung, 1 SB Geschäftsbuchhaltung, 1 SB Vollstreckungsinendienst
	E10	2,00	1 SB Strategisches Controlling, 1 SB Ergebnis- und Finanzplanung
32/1	(E04/Z) E07	2,00	SB Zulassungsbehörde
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E09C	3,00	SB Ausländerbehörde
32/3	(E04/Z) E08	3,00	SB Bürgerservice
37	A7	6,00	Vakanzen im feuerwehrtechnischen Dienst
	A8	1,00	
	E06	1,50	
48	E06	3,41	3 Schulsekretariate (2,64 VZK), 1 SB OGS (0,77 VZK)
	E08	0,87	Fachang. für Medien und Informationsdienste
	E09B	0,73	Musikschule / Sonderpädagogik
	E09C	1,77	2 SB Schulträgerangelegenheiten
	E11	0,50	Weiterbildungslehrer*in

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
53	A8	1,00	SB Lebensmittelüberwachung
	A14	1,00	Stadtärzt*in
	E08	3,79	3 MA Kinder- / Jugendgesundheitsdienst (2,51 VZK), 2 MTA (1,28 VZK)
	E10	1,00	Gesundheitsförderung
	E14	1,00	Tierärzt*in
	E15	0,51	Stadtärzt*in
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Fachdienst
55/0	E09C	1,00	SB Haushalt und Controlling
	S15	2,00	Planungsstab FB 55 - Koordination präventiver Kinderschutz und Präventionsketten
55/1	E06	0,51	Sekretariat Beratungsstelle
	E13	1,00	Psycholog*in
	S12	1,51	1 Sozialarbeiter*in, Heilpädagogische Ambulanz (0,51 VZK)
55/2	A11	0,79	Heimaufsicht
	E09C	2,50	3 SB Leistungsgewährung SGB XII / Pflegebedürftige
	E10	1,00	Heimaufsicht
	S12	1,00	SB Eingliederungshilfe
55/3	E04	0,54	2 MA Cafeteria Kultopia
	S11B	6,00	2 Schulsozialarbeiter*innen (1,00 VZK), 1 Sozialarbeiter*in Jugendzentrum, Kommunales Integrationszentrum: Koordination Sprachmittler-Pool, 2 MA Case-Management, 1 MA Öffentlichkeitsarbeit
	S12	1,00	Streetworker*in Drogenhilfe
	S17	1,00	Bildungsbüro
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge
	E09C	3,00	SB Verwaltungsaufgaben KiBiz
	S02	2,50	3 MA städt. Großtagespflege
	S04	1,77	2 Kinderpfleger*innen
	S08A	1,00	Erzieher*in
55/6	S14	10,78	11 Sozialarbeiter*innen ASD (9,78 VZK), Pflegekinderdienst (1,00 VZK)

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/7	E09C	4,67	3 SB Leistungsgewährung SGB XII / Grundsicherung im Alter (2,90 VZK), 2 SB UVG (1,77 VZK)
55/VA	E09A	1,00	SB Schwerbehindertenrecht
60	A11	1,00	Vergabestelle Bauprojekte
61	E11	7,64	Verkehrsplanung (2,00 VZK), Stadtentwicklung, Stadtplanung (2,00 VZK), Landschaftsplanung (2,00 VZK), Bauleitplanung (1,64 VZK)
65	E06	2,00	1 Maler*in, 1 Tischler*in
	E11	3,49	3 techn. SB Neubau, Planung, Projektmanagement (2,77 VZK), techn. SB Instandhaltung (0,72 VZK)
69	E11	3,00	SB technischer Umweltschutz, SB Industrieabwasser und allg. Wasserwirtschaft, SB Nachhaltige Mobilität
Jobcenter	A9L2E1	2,00	1 SB Arbeitsvermittlung, 1 SB Leistungsgewährung
	A13L2E1	1,00	Geschäftsführung
	E06	0,50	Assistenz Personalrat
	E07	1,00	Fachassistenz Außendienst SGB II
	E08	0,50	Fachassistenz Eingangszone
OB/B	E10	1,00	Pressestelle / Online-Redaktion

125,26

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E08	0,50	Assistenz Personalwirtschaft
	E10	1,00	Internes Consulting
20	E10	1,00	SB Bilanzbuchhaltung
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
	E06	2,00	Rettungsassistent*innen
	E07	1,00	KFZ-Mechatroniker*in
48	E03	0,18	Cafeteria VHS
53	E15	1,00	Fachärzt*in Kinder- und Jugendmedizin
55/3	S11B	1,50	Sozialarbeiter*in Jugendzentrum (1,00 VZK), Sozialarbeiter*in KI (0,50 VZK)
55/4	S04	2,77	3 Kinderpfleger*innen
	S08A	11,50	13 Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	Sozialarbeiter*in ASD
61	E08	1,00	Verwaltungsaufgaben "Freizeitentwicklung Hengsteysee - Harkortsee"
	E11	1,00	techn. SB Verkehrsplanung/Radverkehrsplanung
62	E06	1,00	Vermessungstechniker*in
65	E03	1,00	Objektbetreuer*in / fr. Aushilfe
	E05	1,00	Objektbetreuer*in / fr. Aushilfe
	E06	2,00	Objektbetreuer*in / fr. Aushilfe, Elektriker*in
	E11	1,00	techn. SB vorbeugender Brandschutz
69	E08	2,00	SB Abfallwirtschaft, SB Baumpflegesatzung
	E10	1,00	techn. SB Allg. Hochwasserschutz
	E11	1,00	techn. SB Altlasten/Bodenschutz
	E12	1,00	Klimamanager*in
Jobcenter	E09C	6,62	7 SB Arbeitsvermittlung

45,07

unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E08	1,00	Kommunalwahl 2020 / Verwaltungsfachang.
15	E09A	2,00	Fachinformatiker*innen
20	A9L2E1	2,00	SB Haushaltsplanung / Bachelor of Arts
	E08	1,00	Vollstreckungsinnendienst / Verwaltungsfachang.
32/0	E07	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten/ Verwaltungsfachang.
32/1	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde/ Bachelor of Laws
32/2	E08	2,00	SB Ausländerbehörde / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
37	A7	16,00	Brandmeister*innen
	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
53	E09A	1,00	Hygienekontrolleur*in
55/7	E08	1,00	SB UVG / Verwaltungsfachang.
62	E06	1,00	Vermessungstechniker*in
65	E08	1,00	SB operatives Flächenmanagement / Verwaltungsfachang.

33,00

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15		83,73	Rückführung HABIT
65	E02	8,50	20 Reinigungskräfte / von GIS
	E04	1,00	Objektbetreuer*in / von GIS

93,23

Personal- und Organisationsbericht 2020

Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2020

Amt / FB	Bestand am 31.12.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	4,00	4	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
11 – Fachbereich Personal und Organisation	2,51	3	Projekt Volme Galerie (0,51 VZK) 2 MA Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten - 16i-Kräfte
15 – Fachbereich für Informations- technologie und Zentrale Dienste	0,77	1	Telefonzentrale
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	1,70	3	Haushaltscontrolling (0,50 VZK) Zahlungsabwicklung (0,64 VZK) Stammdatenmanagement (0,56 VZK)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstands- wesen	19,06	21	1 SB Bußgeldstelle 1 MA SOD Projekt "Waste Watcher" 7 MA Außendienst, 2 SB OWiG 1 SB Fahrerlaubnisbehörde 1 SB Zulassungsbehörde Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten: 2 MA Begleitung überwachte freiwillige Ausreise etc. (0,52 VZK) 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kräfte (1,54 VZK) 4 SB Bürgerservice
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,15	4	Koordination Katastrophenschutzlager / Corona- Pandemie (0,15 VZK) 3 Rettungssanitäter*innen

Amt / FB	Bestand am 31.12.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
48 – Fachbereich Bildung	1,85	4	Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft VHS Hausbetreuung (0,15 VZK) 2 Weiterbildungslehrer*innen VHS (0,70 VZK)
49 – Fachbereich Kultur	1,13	2	Museumsbibliothek/Museumsarchiv, Wissens- transfer (0,13 VZK) Wissenschaftliche Mitarbeiter*in
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	35,22	41	39 MA Infektionsschutz / Corona-Pandemie (33,84 VZK) Sozialpsychiatrischer Dienst - Sonderaufgaben (0,15 VZK) - Streetwork Fachärzt*in für Kinder- u. Jugendmedizin (0,23 VZK)
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	5,48	8	Assistenzkraft (0,50 VZK) 2 Werkstudent*innen in Kinder- und Jugendeinrichtungen (0,98 VZK) Kommunales Integrationszentrum KI - Projektleitung ESW-Projekt "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier" (BIWAQ) - 1 MA Förderprogramm "Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte" - 2 Bildungsmediator*innen / Projekt "Förderung und Integration von Zuwanderern aus SOE" (1 VZK) Sozialarbeit DTA
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	70,39	93	52 Erzieher*innen, 22 Kinderpfleger*innen, 19 Hauswirtschaftskräfte - tlw. Mehrbedarf wg. Corona-Pandemie
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, - planung und Bauordnung	0,67	2	Stadtplanung und -erneuerung / Begleitung von Prioritätsprojekten (0,26 VZK) Werkstudent*in (0,41 VZK)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	1,00	1	Vermessungstechniker*in - ehem. Azubi, kein dienstl. Dauerbedarf
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	2,92	4	2 MA Abschluss von (Förder-)Projekten (1,41 VZK) Werkstudent*in - Vorbeugender Brandschutz, Sonderaufgaben (0,51 VZK) Zentralheizungs- und Lüftungsbaumeister*in
69 – Umweltamt	2,00	2	techn. SB Altlasten / Bodenschutz techn. SB Untere Umweltschutzbehörde BO, DO, HA
Jobcenter	7,15	8	4 SB Arbeitsvermittlung (3,51 VZK) 4 SB Leistungsgewährung (3,64 VZK)
OB/B – Büro des Ober- bürgermeisters	1,00	1	Pressestelle, Mehrbedarf wg. Corona-Pandemie
SZS – Service- zentrum Sport	1,00	1	Pflege von Sportstätten / 16i-Kraft
insgesamt	161,00	203	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2020

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamte*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitkraft (VZK)

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

Gesamtverwaltung

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

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Zuletzt wurde bis zum 31.12.2019 nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt.

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Honoraraufwendungen

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

Erträge

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

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

Teilzeitquote

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

Schwerbehindertenquote

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

Krankenquote

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

Entwicklung des Personalbestands (Stammkräfte) seit dem 01.01.2011

Startniveau
↓

	Bestand am 31.12.											Entwick- lung		in Prozent
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Gesamt- verwaltung	2.155,53 100,00 %	1.890,93 87,72 %	1.822,80 84,56 %	1.804,58 83,72 %	1.785,98 82,86 %	1.599,82 74,22 %	1.996,62 92,63 %	2.067,95 95,94 %	2.161,92 100,30 %	2.242,75 104,05 %	2.433,81 112,91 %	278,28	↗	12,91 %
HABIT (bis 2019)	78,74 100,00 %	84,64 107,49 %	82,75 105,09 %	79,57 101,05 %	74,83 95,03 %	77,93 98,97 %	76,94 97,71 %	79,26 100,66 %	80,47 102,20 %	83,71 106,31 %	0,00 0,00 %	-78,74	↘	-100,00 %
GWH (bis 2015)	363,73 100,00 %	367,54 101,05 %	370,51 101,86 %	366,90 100,87 %	353,23 97,11 %	355,16 97,64 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	0,00 0,00 %	-363,73	↘	-100,00 %
insgesamt	2.598,00 100,00 %	2.343,11 90,19 %	2.276,06 87,61 %	2.251,05 86,65 %	2.214,04 85,22 %	2.032,91 78,25 %	2.073,56 79,81 %	2.147,21 82,65 %	2.242,39 86,31 %	2.326,46 89,55 %	2.433,81 93,68 %	-164,19	↘	-6,32 %

*) umgerechnet in Vollzeitkräfte (VZK)

nachr.: Kopfz.	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	-169	↘	-5,64 %
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	---	---------

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

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

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

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

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2010 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	Ergebnis 2012	Ergebnis 2013	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	vorl. Ergebnis 2020	HSP 2021
Ergebnis	110.568	98.354	96.477	99.355	102.130	93.487	116.900	123.258	132.445	139.790	155.614	154.981

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen												
Beihilfeaufwendungen	1.623	1.601	1.771	1.836	1.923	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.130
Zuführung zur Beihilfe-RST	1.372	1.862	423	926	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	2.277
Inanspruchnahme Beih.-RST								-1.487	-1.719	-1.677	0	-2.070
Zuführung zur Pensions-RST	9.048	12.278	2.152	6.246	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	11.900
Zuführung zur RST für ATZ	5.493	4.589	4.401	4.010	2.662	1.747	828	267	1.244	401	307	
Zuführung RST Urlaub/GLZ	71		1.002	559	1.052	208	63	602	583	639	1.669	
Zuführung zu sonstigen RST	90	97	215	1.150				248				
Ergebnis	17.697	20.427	9.964	14.727	23.536	17.974	19.656	18.185	18.097	19.586	26.928	14.237

Gesamtergebnis	128.265	118.781	106.441	114.082	125.666	111.461	136.556	141.444	150.542	159.376	182.542	169.218
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

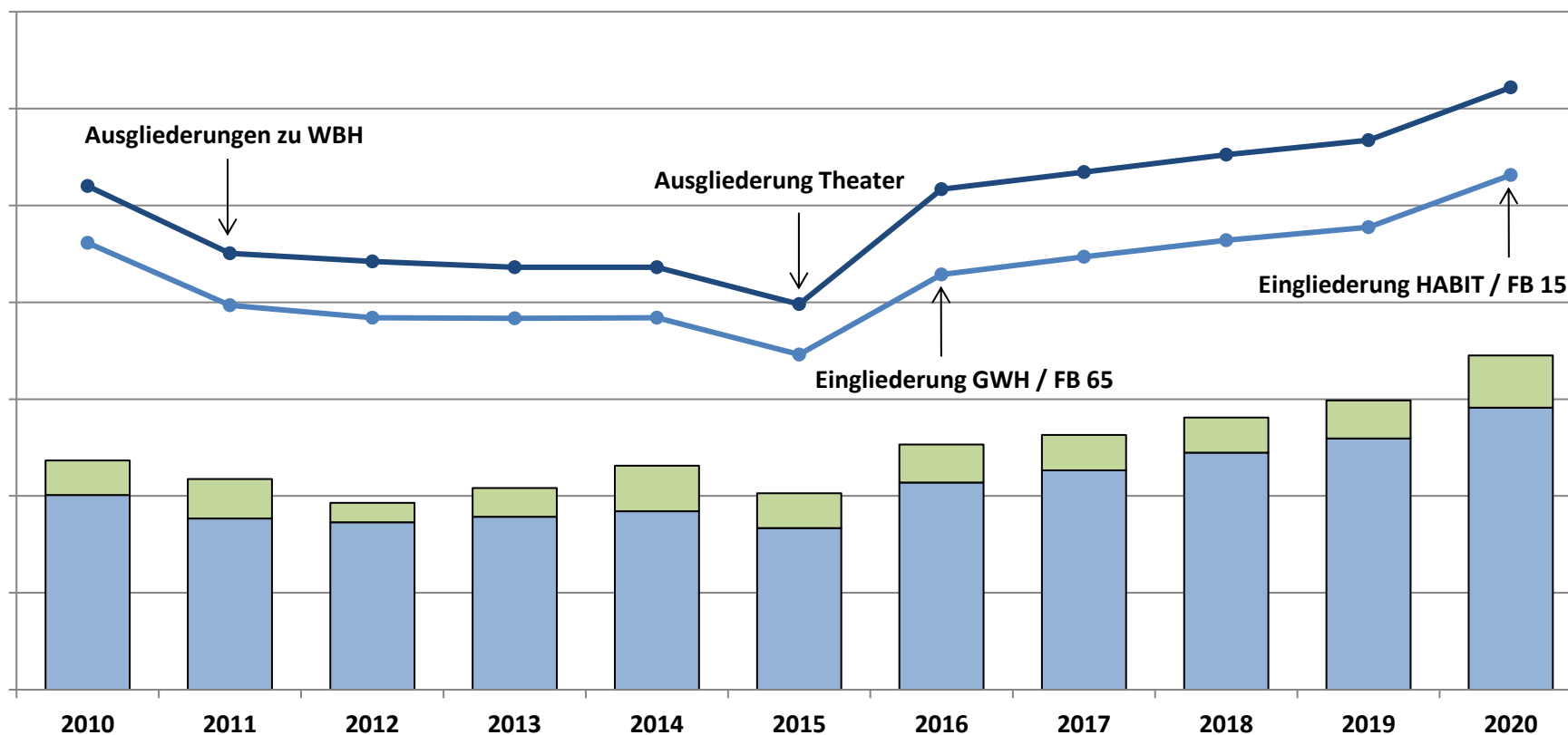
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.505	2.293	2.245	2.205	2.392	1.217	1.293	1.464	-	-	-	-
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---	---	---	---

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss/HSP	130.770	121.074	108.686	116.287	128.058	112.678	137.849	142.908	150.542	159.377	182.542	169.218
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

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

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

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2010



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

Personalkennzahlen seit 2010

- Schwerbehindertenquote

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

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Schwerbehindertenquote in %	8,82	9,10	8,02	8,43	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17	8,08

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Quote in % / Beschäftigte	5,97	6,23	6,65	7,49	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17
Quote in % / Auszubildende	k. A.	3,10	k. A.	6,04	4,18	k. A.	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.998	2.754	2.707	2.651	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829
Stammkräfte insg. (VZK)	2.598,00	2.343,11	2.276,06	2.251,05	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81
verbeamtet (Kopfzahlen)	754	722	705	682	658	653	642	627	621	616	626
verbeamtet (VZK)	706,95	676,46	659,88	642,20	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.244	2.032	2.002	1.969	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203
tarifbeschäftigt (VZK)	1.891,05	1.666,65	1.616,18	1.608,86	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35
Frauenanteil insg. in %	55,77	59,59	60,51	60,77	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64
Frauenanteil verbeamtet in %	36,60	37,67	38,30	38,27	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	62,21	67,37	68,33	68,56	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40
Teilzeitquote insg. in %	35,66	39,07	41,49	37,27	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73
davon Frauen in %	90,08	91,45	89,58	92,91	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92
Durchschnittsalter in Jahren	46,17	46,69	47,03	47,42	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55
- verbeamtete Personen	45,76	46,07	46,37	46,86	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20
- tarifbeschäftigte Personen	46,31	46,91	47,27	47,61	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65
- Frauen	46,30	46,83	47,18	47,65	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16
- Männer	46,01	46,48	46,81	47,05	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.397	2.121	2.065	2.027	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829
Stammkräfte (VZK)	2.155,53	1.890,93	1.822,81	1.804,58	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81
verbeamtet (Kopfzahlen)	717	682	652	629	609	604	624	610	604	600	626
verbeamtet (VZK)	671,24	637,79	610,45	592,69	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.680	1.439	1.413	1.398	1.392	1.196	1.744	1.834	1.939	2.040	2.203
tarifbeschäftigt (VZK)	1.484,29	1.253,14	1.212,37	1.211,89	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35
Frauenanteil insg. in %	53,57	57,61	58,45	59,00	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64
Frauenanteil verbeamtet in %	36,54	37,83	37,88	37,84	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	60,83	66,99	67,94	68,53	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40
Teilzeitquote insg. in %	29,87	32,58	35,01	30,29	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73
davon Frauen in %	86,17	87,84	85,89	90,07	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92
Durchschnittsalter in Jahren	45,68	46,27	46,59	46,96	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55
- verbeamtete Personen	45,81	46,09	46,20	46,67	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20
- tarifbeschäftigte Personen	45,63	46,35	46,76	47,09	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65
- Frauen	45,47	46,16	46,50	47,03	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16
- Männer	45,92	46,42	46,71	46,86	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / HABIT

zum Stichtag:	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	80	86	84	81	76	79	78	81	82	85
Stammkräfte (VZK)	78,74	84,64	82,75	79,57	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71
verbeamtet (Kopfzahlen)	20	23	22	22	21	19	18	17	17	16
verbeamtet (VZK)	19,93	22,93	21,92	21,93	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93	15,90
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	60	63	62	59	55	60	60	64	65	69
tarifbeschäftigt (VZK)	58,81	61,71	60,82	57,64	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil insg. in %	22,50	23,26	23,81	23,46	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil verbeamtet in %	25,00	21,74	22,73	22,73	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	21,67	23,81	24,19	23,73	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote insg. in %	7,50	8,14	7,14	7,14	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	100,00	85,71	83,33	100,00	83,33	80,00	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	43,38	43,38	43,48	43,86	43,93	43,71	44,68	44,64	45,12	44,85
- verbeamtete Personen	47,25	47,61	48,00	49,00	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00	50,88
- tarifbeschäftigte Personen	42,08	41,84	41,87	41,95	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,22	44,40	45,40	45,42	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	42,84	43,08	42,88	43,39	43,46	43,23	44,46	44,94	45,78	44,87

ab 01.01.2020 Eingliederung in die Gesamtverwaltung (FB 15)

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2010 / GWH

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

ab 01.01.2016

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

Eingliederung
in die
Gesamtverwaltung

(FB 65)

verbeamtet (Kopfzahlen)	17	17	31	31	28	30
verbeamtet (VZK)	15,78	15,74	27,51	27,58	25,48	27,13
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	504	530	527	512	496	494
tarifbeschäftigt (VZK)	347,95	351,80	343,00	339,32	327,75	328,03

Frauenanteil insg. in %	71,02	72,94	73,66	72,93	73,09	72,14
Frauenanteil verbeamtet in %	52,94	52,94	58,06	58,06	60,71	63,33
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,63	73,58	74,57	73,83	73,79	72,67

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

Durchschnittsalter in Jahren	48,85	48,82	49,22	49,64	50,23	50,84
- verbeamtete Personen	41,94	42,94	48,68	49,06	48,04	48,30
- tarifbeschäftigte Personen	49,08	49,01	49,26	49,67	50,35	50,99
- Frauen	49,22	49,01	49,27	49,62	50,45	51,07
- Männer	47,93	48,34	49,10	49,67	49,63	50,25