



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Seite 1

Drucksachennummer:
0395/2024

Datum:
23.04.2024

ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Personal- und Organisationsbericht 2023

Beratungsfolge:

02.05.2024 Haupt- und Finanzausschuss

07.05.2024 Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie

16.05.2024 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Organisationsbericht 2023 wird zur Kenntnis genommen.

**Kurzfassung**

entfällt

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 (11) legt hiermit seinen aktuellen Jahresbericht vor.

Dieser ist als Anlage beigefügt.

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:

11

11/2

11/2A

**Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:**

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations- bericht 2023

Berichtszeitraum:	01.01.2023 bis 31.12.2023
Berichtsstichtag:	31.12.2023

Gendergerechte Sprache	7
Vorwort	8
Abkürzungsverzeichnis	9
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis	15
Einleitung	18
I. Organisation	23
1. Arbeitsschwerpunkte 2023	23
1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)	23
1.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“	23
1.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“	24
1.1.3. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“	24
1.1.4. Gesamtprojekt Digitalisierung	25
1.1.5. Arbeitgeberattraktivität.....	26
1.1.6. Exzellenzinitiative – Studentische Projekte	26
1.1.7. Lean-Six-Sigma-Training	27
1.1.8. PICTURE Prozessplattform	27
1.1.9. Robotic Process Automation (RPA)	28
1.1.10. Wissensmanagement.....	28
1.2. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie	29
1.3. Aufbauorganisatorische Maßnahmen	29
2. Stellenplan	31
2.1. Entwicklung der Planstellen 2014 bis 2023.....	31
2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen	32
2.3. Vakanzen zum 31.12.2023.....	32

II. Personal	34
1. Arbeitsschwerpunkte 2023	34
1.1. Personalwirtschaft	34
1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung	36
1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskultur.....	39
1.4. Personalservice.....	44
2. Personalstatistik	45
2.1. Entwicklung des Personalbestands	45
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen	45
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung.....	46
2.1.2.1. Entwicklung seit 2014	46
2.1.2.2. Fluktuation in 2023	49
2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	51
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	51
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse.....	54
2.1.4. Gesamtpersonal	57
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen	57
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	58
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen	60
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst.....	60
2.1.5.2. Kindertagesbetreuung	61
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	63
2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung.....	64
2.2.1. Entwicklung seit 2014 / vollzeitverrechnet.....	64
2.2.2. Entwicklung seit 2014 / Kopfzahlen.....	65
2.2.3. Entwicklung in 2023.....	65

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	67
2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht	67
2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote	69
2.3.3. Durchschnittsalter	70
2.4. Schwerbehindertenquote	72
2.5. Krankenquote	74
2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags	74
2.5.2. Krankenquote 2023	78
2.6. Beschäftigung von Migrant*innen	82
2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	82
2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung	84
2.6.2.1. Stammkräfte	85
2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse	87
2.6.2.3. Gesamtpersonal	88
2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung	88
2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2014	89
3. Personalkosten	92
3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2023	92
3.1.1. Gesamtaufwendungen	92
3.1.2. Erträge	95
3.1.3. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge	96
3.1.3.1. Urlaub	106
3.1.3.2. Stundenüberhänge	107
3.1.3.3. Gesamtbewertung	111
3.1.4. Gesamtergebnis	112
3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen	113
3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich	116
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage	116
3.3.2. Personalaufwendungen	121

III. Konzern Stadt	126
1. Allgemeines	126
2. Kennzahlen aus den Beteiligungen	129
2.1. Personalbestand	129
2.2. Personalaufwand	130
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern	130
IV. Ausblick auf 2024	133
1. Organisationsmanagement	133
2. Personalmanagement	136

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2023 Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen	161
Zehnjahresübersichten:	
Stammkräfte der Stadt Hagen	166
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")	167
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen")	168
Entwicklung der Personalaufwendungen	169
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen	170
Personalkennzahlen – Schwerbehindertenquote / Krankenquote	171
Personalkennzahlen (Stammkräfte)	172
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Gesamtverwaltung	173
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / HABIT	174
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / GWH	175

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

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

Gendergerechte Sprache

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

Wird im Bericht nur die weibliche oder männliche Form verwendet, stellt dies heraus, dass es sich tatsächlich ausschließlich um Angehörige des genannten Geschlechts handelt.

Vorwort

Mit dem **Personal- und Organisationsbericht 2023** stellt der Fachbereich Personal und Organisation (11) für Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstige Interessierte erneut umfangreiche Informationen aus seiner Arbeit bereit. Entwicklung von Personalbestand und -aufwand sowie personalwirtschaftliche Kennzahlen und Erläuterungen zu den im Berichtsjahr schwerpunktmäßig angefallenen Aufgaben des Organisations- und Personalmanagements werden dokumentiert. Ergänzend dargestellt sind auch personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ sowie Fluktuationsbewegungen zwischen Verwaltung und Konzern. Der Bericht schließt mit einem Ausblick auf die Themen des laufenden Jahres.

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und digitale Transformation stellen gerade den Fachbereich Personal und Organisation vor große Herausforderungen. Gleichzeitig verschärft sich mit hohen Tarif- und Besoldungssteigerungen auch der permanente Finanzdruck.

Seit Anfang der 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess darum bemüht, den wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotzdem ist Hagen weiterhin hoch verschuldet. Von 2011 bis 2020 bestand die Pflicht zur Teilnahme am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes NRW. Mit den Landeshilfen und eigenen Konsolidierungsbemühungen ist es 2017 erstmalig nach 25 Jahren gelungen, einen Überschuss im Jahresergebnis auszuweisen. Ab 2020 führten allerdings Krisen wie Pandemie, Hochwasserkatastrophe und Ukrainekrieg bis heute zu einer außerordentlichen Haushaltsbelastung. Unter Fortsetzung der Konsolidierungsanstrengungen und mit krisenbezogenen Hilfen von Land und Bund konnte der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe bis zuletzt langsam aber stetig zurückgefahren werden. Gewerbesteuerermehreinnahmen und Bilanzierungshilfen lassen auch das vorläufige Jahresergebnis 2023 einen Überschuss ausweisen. Unter den zunehmend schlechten Rahmenbedingungen durch Wegfall von Konsolidierungs- und Bilanzierungshilfen sowie Kostensteigerungen in Folge hoher Inflation musste der Doppelhaushalt 2024/2025 dagegen erstmals wieder defizitär geplant werden.

Der Personalaufwand als dominanter Kostenfaktor jeder öffentlichen Verwaltung stand und steht auch im Hagener Konsolidierungsprozess in einem besonderen Fokus. Mit knappem Personal soll ein breites Aufgabenspektrum unter Wahrung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. Alle Instrumente des Personalmanagements und organisatorischen Optimierungspotentiale sind daher auszuschöpfen. Gleichwohl können dynamische Aspekte und Faktoren dabei nicht immer beeinflusst werden.

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

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

April 2024

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
AOK	„Allgemeine Ortskrankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ASV	Automatische Schriftgutverwaltung
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
AZR	Ausländerzentralregister
Azubis	Auszubildende
B. A.	Bachelor of Arts
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	(Sozialleistung nach dem) Bundesausbildungsförderungsgesetz
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMI	Body-Mass-Index
BPJ	Berufspraktisches Jahr
B. Sc.	Bachelor of Science
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
C.C.	Container Company
CCC	Customer Competence Center
COVID	englisch: <i>coronavirus disease</i> / Coronavirus-Erkrankung
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
d. A.	durchgerechnete Anteile
DAK	„Deutsche Angestellten Krankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung

d. h.	das heißt
Dez.	Dezember
DHH	Doppelhaushalt
DMAIC	Define Measure Analyse Improve Control / Phasen der Lean-Six-Sigma-Methode (deutsch: Definieren - Messen - Analysieren - Verbessern - Steuern)
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DO	Dortmund
Dr.	Doktor
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte/r
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
E-	Electronic-
eAU	elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
EB	Eigenbetrieb
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
EN	Ennepe-Ruhr-Kreis
ERP(-Systeme)	Enterprise-Resource-Planning / betriebswirtschaftliche Softwarelösungen zur Steuerung von Geschäftsprozessen
etc.	et cetera (lateinisch: und so weiter)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
EZB	Europäische Zentralbank
FAQ	englisch: <i>Frequently Asked Questions</i> - Zusammenstellung von Informationen zu besonders häufig gestellten Fragen
FB	Fachbereich
FE	Führungsebene
ff.	folgende
FH-SWF	Fachhochschule Südwestfalen
finanzw.	finanzwirtschaftlich
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)
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
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLZ	Gleitzzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HA.WE	HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
ICo	Internes Consulting
i. d. R.	in der Regel
inkl.	inklusive
insg.	insgesamt
IT	Informationstechnologie
k. A.	keine Angabe
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft

KKH	Katholisches Krankenhaus Hagen
KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KIM	Kommunales Integrationsmanagement
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
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)
LSS	Lean-Six-Sigma (Methode zur Prozessoptimierung)
lt.	laut
Ltg.	Leitung
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
m	männlich
MA	Mitarbeitende
max.	maximal
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MKFFI	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
MQ	modulare Qualifizierung
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)
NKF-CUIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Ukraine-Isolierungsgesetz)
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannt
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
ÖGD	Öffentlicher Gesundheitsdienst
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
PBZ	Psychologisches Beratungszentrum (Iserlohn)

PE	Personalentwicklung
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
POC	Personal- und Organisationscontrolling
POEK	Personal- und Organisationsentwicklungskonzept
PUEG	Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz
Reha	Rehabilitation (medizinische)
RPA	Robotic Process Automation / Robotergesteuerte Prozessautomatisierung
RPA Bot	Softwareroboter (erlernt manuelle Tätigkeiten und führt sie automatisiert aus)
RST	Rückstellung
s. o.	siehe oben
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SBW	Ausschuss für Stadt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGL	Sachgruppenleitung
SIHK	Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
SK	Sonderkonto
SOD	Städtischer Ordnungsdienst
SOE	Südosteuropa
sog.	sogenannt
sonst.	sonstige
SRH	Hochschule in Nordrhein-Westfalen
Std.	Stunden
stellvertr.	stellvertretend
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
techn.	technisch
TFD	Task Force Digitalisierung
Tg.	Tage
THCG	Teilhabechancengesetz
TN	Teilnehmende
TP	Teilprojekt
TU	Technische Universität
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
u.	und
u. a.	und anderes
u. a.	unter anderem
UK	Unternehmenskultur

UKM	Ausschuss für Umwelt-, Klimaschutz und Mobilität
usw.	und so weiter
U3	unter Dreijährige
v.	von
VB	Vorstandsbereich
Veranst.	Veranstaltung
verb. U.	verbundene Unternehmen
Verwaltungs- fachang.	Verwaltungsfachangestellte/r
vgl.	vergleiche
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZÄ	Vollzeitäquivalent
VZK	Vollzeitkraft
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
wg.	wegen
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Zeichenerklärung:

€	Euro	&	(kaufmännisches) und
§	Paragraf	Ø	durchschnittlich
%	Prozent	x	mal

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.07.2023)	19
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand 01.09.2023	21
Abb. 3: Stellenentwicklung 2014 bis 2023	31
Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung	31
Abb. 5: Stellen 2023	32
Abb. 6: vakante Planstellen zum 31.12.2023	33
Abb. 7: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2023	33
Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit 2014	46
Abb. 9: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2013	47
Abb. 10: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2013	48
Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2023	49
Abb. 12: Zugangsgründe 2023 in Prozent	50
Abb. 13: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen	51
Abb. 14: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2023	52
Abb. 15: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2023	52
Abb. 16: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2023	53
Abb. 17: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse	54
Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2014	55
Abb. 19: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2023	56
Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2023	57
Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen	58
Abb. 22: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2023	60
Abb. 23: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2023	61
Abb. 24: Befristungsgründe im Kita-Bereich	62
Abb. 25: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2023	63
Abb. 26: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK	64
Abb. 27: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen	65
Abb. 28: Entwicklung des Personalbestands 2023	65
Abb. 29: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“	67
Abb. 30: Stammkräfte 2023 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht	68
Abb. 31: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2023	68
Abb. 32: Besoldungsgruppen 2023 nach Geschlecht	69

Abb. 33: Entgeltgruppen 2023 nach Geschlecht	69
Abb. 34: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht	70
Abb. 35: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2023	71
Abb. 36: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2023 in den ausgewählten Berufsgruppen	71
Abb. 37: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2023 nach Berufsgruppen	72
Abb. 38: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2021 bis 2023	73
Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2014	75
Abb. 40: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2014	77
Abb. 41: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2023	78
Abb. 42: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis	79
Abb. 43: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht	79
Abb. 44: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)	80
Abb. 45: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)	80
Abb. 46: Krankenquoten Auszubildende	81
Abb. 47: Ausländische Stammkräfte 2014 bis 2023	85
Abb. 48: Nationalitäten in der Stammebelegschaft 2023	86
Abb. 49: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2023	86
Abb. 50: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2023	87
Abb. 51: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2023	87
Abb. 52: Ausländisches Personal 2023	88
Abb. 53: Ausländische Bevölkerung	88
Abb. 54: Migrantenquoten in Hagen 2014 bis 2023	90
Abb. 55: Personalaufwand 2023 – Plan/Ist-Vergleich	92
Abb. 56: Erträge 2023 – Plan/Ist-Vergleich	95
Abb. 57: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2014	97
Abb. 58: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2014	99
Abb. 59: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2023	100
Abb. 60: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2014	103

Abb. 61: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten	103
Abb. 62: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge	104
Abb. 63: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub	104
Abb. 64: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen	105
Abb. 65: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen	105
Abb. 66: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	106
Abb. 67: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2023	112
Abb. 68: Personalaufwendungen 2021 bis 2023	113
Abb. 69: Entwicklung der Personalaufwendungen 2014 bis 2023	113
Abb. 70: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2014 bis 2023	114
Abb. 71: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren	122
Abb. 72: Konsolidierungsverlauf 2014 bis 2023	123
Abb. 73: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements	126
Abb. 74: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden	129
Abb. 75: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand	130
Abb. 76: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2014 bis 2023	131
Anlage 1: Angebote der Personalentwicklung, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Unternehmenskultur in 2023	138
Anlage 2: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2023	148
Anlage 3: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2023	157

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. Der frühere Eigenbetrieb GWH wurde zum 01.01.2016 als Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) rückgeführt. In den Jahren 2018 und 2019 wurden nochmals einige Aufgaben neu zugeordnet. 2020 wurde der ehemalige Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem wurden das Büro des Oberbürgermeisters und die Stadtkanzlei zum Fachbereich des Oberbürgermeisters zusammengelegt. Ab 2022 wurden Teile aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) in einem eigenen Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnungsnotfälle (56) zusammengeführt. Zuletzt wurden zum 01.04.2023 der Fachdienst Schule (bisher 48/1) und das Regionale Bildungsbüro (bisher 55/30) in einen neuen Fachbereich Schule (40) überführt.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

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

<p>Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur</p>	FB 40	Fachbereich Schule
	FB 48	Fachbereich Bildung
<p>Beigeordnete Martina Soddemann</p>	FB 49	Fachbereich Kultur
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
	FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung
		<u>nachrichtlich:</u> Jobcenter
<p>Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</p>	30	Rechtsamt
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
<p>Beigeordneter Dr. André Erpenbach</p>	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucher- schutz
	69	Umweltamt
<p>Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</p>	FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
<p>Technischer Beigeordneter Henning Keune</p>	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.07.2023)

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.

Zuletzt wurden mit Wirkung zum 15.10.2022 die bisherigen Abteilungen „Personalwirtschaft“ und „Personalservice“ zu einer Abteilung „Personalmanagement“ zusammengelegt. Durch die Zusammenlegung der Abteilungen sollen die beiden zentralen Querschnittsaufgaben nun schnittstellenoptimiert wahrgenommen werden und eine stärkere Vernetzung der Aufgabenbereiche erfolgen.

Teils werden frühere Aufgaben nicht mehr wahrgenommen.

Zum 01.10.2018 wurden Stellen des bisherigen Fachgebiets 11/32 „IT-Organisation“ zur Task Force Digitalisierung (TFD) verlagert.

Als Familienkasse der Stadt Hagen hat 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 abzugeben. Die Stadt Hagen hat mit Wirkung ab dem 01.07.2019 davon Gebrauch gemacht.

Dagegen wurden dem Fachbereich Personal und Organisation wiederholt neue Aufgaben aus anderen Verwaltungseinheiten zugeordnet.

2017 wurden der Bereich Arbeitssicherheit und 2019 die Aufgabenbereiche Innerbetriebliche Mobilität, Reisekosten, Parkplatzverwaltung und Firmenticket vom damaligen Fachbereich 25 - Zentrale Dienste - zum Fachbereich 11 verlagert.

Zum 01.03.2021 wurde das Aufgabenfeld „Unternehmenskultur“ von der Stadtkanzlei übernommen.

Zuletzt wurde mit Wirkung zum 01.07.2023 die Abteilung „Verwaltungsservice“ eingerichtet. Hier werden querschnittsorientierte interne Dienstleistungen zentral und unter Reduzierung von fachbereichsübergreifenden Schnittstellen wahrgenommen. Dabei sollen fachbereichsspezifische Interessen und gesamtstädtische Gesichtspunkte bestmöglich berücksichtigt und in Einklang gebracht werden. Die Aufgaben der neuen Abteilung waren zuvor teils in anderen Fachbereichen und dort in unterschiedlichen Abteilungen angebunden und werden nun „aus einer Hand“ wahrgenommen und fortentwickelt.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

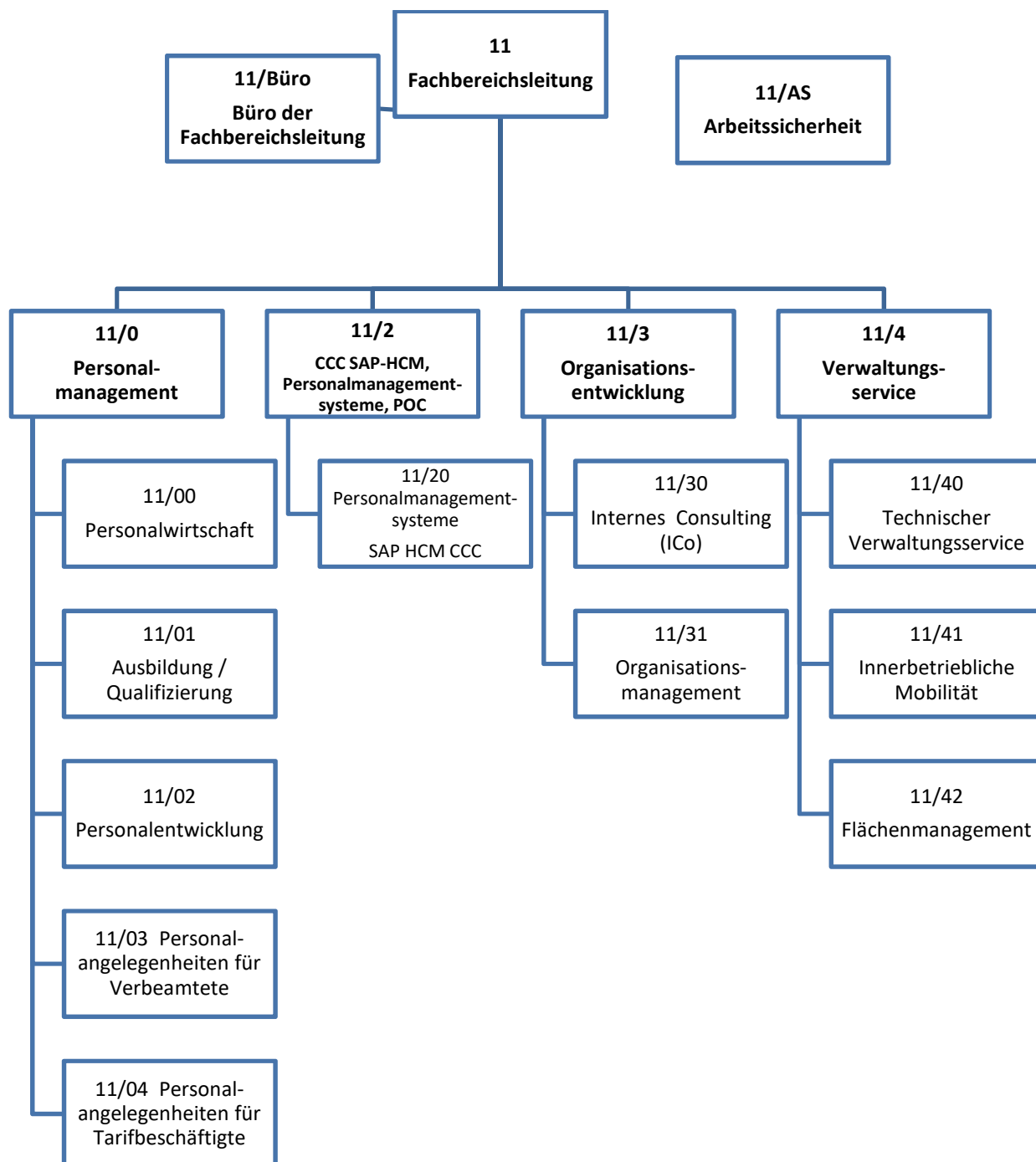


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) – Stand 01.09.2023

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

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

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

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

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einem jährlichen Personal- und Organisationsbericht zusammengestellt. Mit dem hier vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2023** wird die Berichterstattung fortgesetzt.

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

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 160.

I. Organisation

1. Arbeitsschwerpunkte 2023

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen zu bearbeiten:

1.1. Projekte Internes Consulting (ICo)

1.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“

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

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

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

Im Verlauf des bisherigen Projekts lag der Fokus primär auf TP 1, was zu einer gründlichen Analyse der relevanten Kernprozesse im technischen Geschäftsbereich (65/2) führte, um Schwachstellen zu identifizieren und Optimierungspotenziale aufzudecken. Der kaufmännische und infrastrukturelle Geschäftsbereich (65/1) wurde vorläufig als weniger dringlich erachtet, da das Hauptaugenmerk auf der Entlastung von Ingenieur*innen und Architekt*innen lag. Die vorläufigen Ergebnisse umfassen Aufgabenbereiche und Prozesse, die teilweise bereits modelliert wurden und zukünftig hauptsächlich von Verwaltungspersonal durchgeführt werden könnten.

Darüber hinaus wurde eine eingehende Analyse der Prozesse im Bereich 65/21 (Neubau, Planung und Projektmanagement) durchgeführt, einschließlich Aufgaben, interner und externer Schnittstellen sowie potenzieller Verbesserungsmöglichkeiten. Die identifizierten Optimierungspotenziale wurden mit den Projektteilnehmenden diskutiert und dokumentiert. Diese Ergebnisse sind insbesondere den Teilprojekten 2-4 zuzuordnen und werden daher für den weiteren Projektverlauf von entscheidender Bedeutung sein.

1.1.2. Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“

Der Auftakt für das Projekt „65/11 - Infrastrukturelle Dienste“ war im Oktober 2022. Im Laufe des Jahres 2023 wurden sämtliche Kernprozesse des Projekts aufgenommen. Zusätzlich fand eine bereichsübergreifende und umfangreiche Datenerhebung sowie eine Kostenermittlung statt. Auf Basis dieser Erhebungen wurden zahlreiche Optimierungspotenziale identifiziert und Maßnahmen entwickelt. Diese Potenziale wurden in kurzfristige, mittelfristige und langfristige Umsetzungsschwerpunkte kategorisiert, um eine strukturierte Vorgehensweise zu ermöglichen.

Besonderes Augenmerk liegt auf zwei Themenschwerpunkten: die Einrichtung eines zentralen Springerpools für Objektbetreuer*innen und die Digitalisierung der Objektbetreuung. Diese Schwerpunkte wurden als zentrale Elemente für die Steigerung der Effizienz und Effektivität der infrastrukturellen Dienste identifiziert.

Im Jahr 2024 werden beide Lösungsansätze in der Umsetzungsphase realisiert. Diese Phase wird kontinuierlich von dem ICo-Team begleitet, um eine nahtlose Umsetzung und Realisierung der identifizierten Optimierungspotenziale sicherzustellen.

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

Im September 2022 wurde ein Optimierungsprojekt im Bereich der "Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)" beim Fachbereich Jugend und Soziales (55) gestartet. Das Hauptziel des Projekts bestand darin, die Effizienz und Qualität der Prozesse zu verbessern und gleichzeitig die Mitarbeitenden zu entlasten. Hierzu wurde zunächst eine Ist-Analyse durchgeführt, in der alle bestehenden Geschäftsprozesse von einer Arbeitsgruppe, bestehend aus fünf Mitarbeitenden der Sachgruppe 55/72, erfasst, dokumentiert und analysiert wurden. Ziel ist als Ergebnis die Implementierung von einheitlichen Arbeitsprozessen, um die tägliche Aufgabenerfüllung sowie die Einarbeitung neuer Kolleg*innen und die Vertretung im Team zu optimieren.

Als Lösungsansatz wurden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen, die im Herbst 2023 als Zwischenergebnis des Projekts präsentiert wurden. Dazu gehören die Standardisierung der Prozesse durch die Entwicklung von IST- und SOLL-Prozessen sowie die Implementierung eines Qualitätshandbuchs oder einer Wissensdatenbank. Regelmäßige Dienstbesprechungen sollen als Plattform für transparente Kommunikation dienen und kollektive Problemlösungen fördern. Ein verbessertes Einarbeitungskonzept sowie bereitgestellte Wissens- und Informationsquellen sollen die Integration neuer Kolleg*innen erleichtern. Kontinuierliche Schulungen sind vorgesehen, um das Wissen der Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand zu halten und eine einheitliche Arbeitsweise zu fördern. Darüber hinaus werden Verantwortliche für Prozesse und Dokumente benannt und die Ausbildungssituation innerhalb der Sachgruppe verbessert.

Zur Umsetzung der Maßnahmen und zur Entlastung der aktuellen Arbeitssituation wurde unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen die Einrichtung weiterer Stellen empfohlen, um einen effektiven Veränderungsprozess zu gewährleisten und die Sachbearbeitung zu entlasten. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen wird davon abhängen, dass die genannten Optimierungsmaßnahmen parallel implementiert und anschließend überprüft werden.

1.1.4. Gesamtprojekt Digitalisierung

Im Jahr 2021 ist das Projekt zur verwaltungsweiten Einführung der elektronischen Aktenführung mit einem Dokumentenmanagementsystem (DMS), Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und der Teleheimarbeit für die gesamte Verwaltung gestartet. In Folge der großen Komplexität des Gesamtprojekts wurden einzelne Teilprojektgruppen zu den Themenschwerpunkten DMS, OZG und Teleheimarbeit gebildet. Zwischen den beteiligten Organisationseinheiten, bestehend aus dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) und dem Fachbereich Personal und Organisation (11), wurden unterschiedliche Aufgabenpakete verteilt, wobei die Federführung, die Gesamt-Projektkoordination und das Projektcontrolling bei der Task Force Digitalisierung (15/5) verankert wurden.

Zu Beginn des Jahres wurde der erste Pilot zur Einführung des DMS gestartet. Das Rechtsamt (30) wurde für diese Pilotphase ausgewählt, da es aufgrund seiner Größe und der Vielfalt der Aufgaben als ideales Testumfeld geeignet ist. Neben der Entwicklung eines Teilaktenplans und die Anbindung des entsprechenden Rechtekonzepts lag der Schwerpunkt auch auf der Erfassung der Arbeitsabläufe. Die Hauptaufgabe des Fachbereichs 11 besteht darin, alle bestehenden Prozesse in den betreffenden Abteilungen aufzunehmen, die künftig die elektronische Schriftgutverwaltung durch das DMS nutzen sollen. Im Rahmen der Digitalisierung werden sämtliche Prozesse auf ihre organisatorischen und technischen Anforderungen hin analysiert, um letztendlich optimale SOLL-Prozesse zu definieren. Die PICTURE-Prozessplattform dient dabei als zentrale Datenbank zur Dokumentation aller Prozesse.

Im Verlauf des Jahres erfolgte parallel dazu in Zusammenarbeit mit der TFD die weitere Projektplanung. Dies umfasste insbesondere die Ausarbeitung eines Projektstrukturplans inklusive der entsprechenden Arbeitspakete sowie die Fokussierung auf eine standardisierte Vorgehensweise für die weitere Pilotphase.

Zum Ende des Jahres wurden die Vorbereitungen für einen zweiten Piloten getroffen, der in Abstimmung mit allen Projektbeteiligten auf den Fachbereich Rechnungsprüfung (14) ausgerichtet ist. Ähnlich wie beim Rechtsamt (30) sind sowohl die Größe des Bereichs als auch die Vielfalt der Aufgaben für diesen zweiten Piloten optimal geeignet. Zur Vorbereitung wurden die Ergebnisse aus der ersten Pilotierung evaluiert um eine optimale Ausgangsbasis für das weitere Vorgehen zu schaffen.

1.1.5. Arbeitgeberattraktivität

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

Im Verlauf des gesamten Jahres lag der Schwerpunkt auf der vertieften Ausarbeitung des Konzepts für Personal- und Organisationsentwicklung (POEK), das maßgeblich von der Sachgruppe für Personalentwicklung umgesetzt wird. Das POEK spielt eine zentrale Rolle, indem es mit seinem detaillierten Maßnahmenkatalog als Leitfaden für sämtliche Entwicklungsaktivitäten fungiert.

Das Thema 'Corporate Benefits' wurde bereits seit einiger Zeit diskutiert und konnte nun endlich initiiert werden. Diese Mitarbeitervorteile stellen besondere Zusatzleistungen und Angebote dar, die das Unternehmen seinen Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Um sich einen besseren Überblick zu verschaffen, erfolgte eine umfassende Marktanalyse, um potenzielle Anbieter zu identifizieren. Im nächsten Schritt werden diese nun bewertet, um eine finale Entscheidung zu treffen. Während des gesamten Prozesses wird die Antikorruptionsstelle eng in den Entscheidungsprozess eingebunden, um höchste Integrität und Transparenz sicherzustellen. Der offizielle Einführungstermin für die Corporate Benefits ist für den Herbst 2024 geplant. Das Ziel dieser Maßnahme ist es, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Corporate Benefits dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Belegschaft nachhaltig zu fördern.

1.1.6. Exzellenzinitiative – Studentische Projekte

Nach einem Zeitraum von drei Jahren ohne studentische Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative, bedingt vorwiegend durch die Auswirkungen der Pandemie und Veränderungen der Ansprechpersonen an der Fachhochschule Südwestfalen, wurde im Sommer 2023 endlich mit der konkreten Planung begonnen. Als Optimierungsprojekt wurde die Führerscheinstelle identifiziert, die bereits seit einiger Zeit mit diversen Herausforderungen zu kämpfen hatte. Gleichzeitig wurde der Kontakt zur FH-SWF intensiviert, um das weitere Vorgehen zu besprechen und eine effektive Zusammenarbeit sicherzustellen.

Das vorrangige Ziel dieses Projekts besteht darin, die Prozesseffizienz und -qualität mittels der Lean-Six-Sigma Methode zu steigern sowie die Mitarbeitenden durch effizientere Abläufe zu entlasten. Bedauerlicherweise musste der Projektstart für das Jahr 2023 aufgrund von personellen Veränderungen innerhalb der Sachgruppe sowie einer Umstellung des Fachverfahrens verschoben werden. Dennoch bleibt das Ziel klar definiert: Ein zeitnaher Projektbeginn wird angestrebt, um die angestrebten Verbesserungen umzusetzen und die Führerscheinstelle optimal aufzustellen.

1.1.7. Lean-Six-Sigma-Training

Lean-Six-Sigma ist die führende Managementmethode für Projektarbeit innerhalb von Projektteams unter anderem auch für die Sachgruppe Internes Consulting. Die Optimierungsprojekte werden hauptsächlich nach dem Fünf-Phasen-Modell, dem sogenannten „DMAIC-Zyklus“, strukturiert und nutzen Tools aus dessen Werkzeugkasten. Die wachsende Effektivität solcher LSS-Projekte und die kontinuierliche Beliebtheit der Methoden zeigen sich auch in der gestiegenen Nachfrage nach internen Schulungen zu diesem Thema.

Nach einer knapp dreijährigen Pause konnte zum Jahresende 2023 endlich wieder ein Yellow-Belt-Training durchgeführt werden. Die Verzögerungen waren vielfältig, aber hauptsächlich auf die Corona-Pandemie und Veränderungen bei den Ansprechpersonen an der Fachhochschule Südwestfalen Hagen zurückzuführen. Die Teilnehmerzahl wurde bewusst auf einen kleinen Kreis beschränkt. Das Hauptziel bestand darin, ein erstes Feedback zum Schulungsaufbau bzw. -ablauf zu erhalten, um ihn für zukünftige Trainings zu optimieren.

1.1.8. PICTURE Prozessplattform

PICTURE ist eine Software, die für die Modellierung und Darstellung von Prozessen entwickelt wurde. Die PICTURE-Methode ist ein wichtiges Instrument für die Unterstützung eines umfassenden Prozessmanagements in der Verwaltung. Sie ermöglicht die Dokumentation, Analyse und Optimierung von Verwaltungsprozessen. Die dabei entstehende Prozessdatenbank bildet die Grundlage für das Projekt "Digitalisierung" und wird im Zuge der Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) und des Onlinezugangsgesetzes (OZG) kontinuierlich erweitert. Darüber hinaus fungiert die PICTURE-Software als effektives Werkzeug zur Sicherung von Wissen im Rahmen des Wissensmanagements.

Aufgrund dieser Vorteile verzeichnet die Anzahl der Nutzenden jedes Jahr einen stetigen Anstieg, der im Jahr 2023 einen Zuwachs von 30 % erreichte. Die Nachfrage nach Schulungen bleibt ebenfalls ungebrochen hoch. Im vergangenen Jahr fanden insgesamt sechs Inhouse-Schulungen zur PICTURE-Software in Präsenz statt, und es wurden zusätzliche Einzel- sowie Gruppen-Coachings auf Anfrage angeboten. Darüber hinaus wurden die Schulungen im Ausbildungsbereich speziell für junge Auszubildende im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst intensiviert.

Im Verlauf des Jahres wurden auch einige Optimierungen im Bereich der Prozessdatenbank vorgenommen, insbesondere hinsichtlich der Prozesskontexte und der Nutzerverwaltung. Des Weiteren wurde ein digitaler Workflow für die Anmeldung zu den PICTURE Inhouse-Schulungen implementiert.

1.1.9. Robotic Process Automation (RPA)

RPA steht für "Robotic Process Automation" und beschreibt die automatisierte Bearbeitung strukturierter Geschäftsprozesse durch digitale "Software-Roboter". Diese "RPA-Bots" imitieren das Verhalten menschlicher Nutzer*innen und interagieren direkt mit der Benutzeroberfläche vorhandener Software. Zum Beispiel können sie Dateneingaben in ERP-Systemen wie SAP vornehmen, Listen in Programmen wie Excel oder Word erstellen oder ganze Geschäftsprozesse automatisiert durchführen. Die Einfachheit der Bedienung von RPA, die vergleichsweise niedrigen Anschaffungskosten und das beträchtliche Potenzial zur Steigerung der Mitarbeiterproduktivität machen RPA zu einer wegweisenden Innovation im Bereich der Prozessautomatisierung. Diese Technologie wird nicht nur in der Industrie, sondern auch in der öffentlichen Verwaltung, beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen, aktiv getestet und implementiert.

Der RPA-Bot im Bereich des Jobcenter-Controllings läuft nun seit über drei Jahren fehlerfrei und erzeugt zuverlässig die benötigten Hebelisten für die Abrechnung von Trägerleistungen. Wegen der anstehenden SAP-Umstellung waren einige Anpassungen erforderlich, die jedoch zügig umgesetzt werden konnten. Dies unterstreicht die Flexibilität bei der Gestaltung solcher Automatisierungsprozesse sowie die Schnelligkeit, mit der Anpassungen vorgenommen werden können.

1.1.10. Wissensmanagement

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung wurde eine umfassende Überarbeitung des Leitfadens „Wissensmanagement“ vorgenommen. Die Anpassungen zielen darauf ab, die Anwendbarkeit und Effizienz der bereitgestellten Informationen zu erhöhen.

Parallel dazu wurden verschiedene Ansätze im Bereich des Offboardings erprobt, um die Effektivität dieser Vorgehensweisen zu evaluieren. Ziel dieser Ansätze ist es, eine konzeptionelle Vorgehensweise bei der Wissenssicherung für die Stadtverwaltung zu entwickeln und zu etablieren.

Ein weiterer Fokus lag auf der Sensibilisierung für das Thema Wissensmanagement im Bereich der Ausbildung. Angesichts der sich schnell ändernden Arbeitswelt wird die Bedeutung des systematischen Umgangs mit Wissen immer deutlicher. Ziel ist es, das Bewusstsein für diesen wichtigen Bereich zu schärfen und gleichzeitig praktikable Lösungen für die Wissens-erhaltung zu entwickeln.

Zusätzlich wurde eine gründliche Analyse von Softwarealternativen zum MindManager durchgeführt, um die konkrete Wissenssicherung zu verbessern. Durch die Evaluation verschiedener Optionen wird angestrebt, eine Lösung zu finden, die den spezifischen Anforderungen des Wissensmanagements am besten entspricht und die Effizienz steigert.

1.2. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Mit Auslaufen der Corona-Schutzmaßnahmen im Frühjahr 2023 wurde auch die innerstädtische Dienstanweisung „Organisatorische Maßnahmen zur Corona-Pandemie“ sowie die dazugehörige FAQ zum 12.02.2023 außer Kraft gesetzt.

Die DA Corona-Pandemie war die Konkretisierung der bundes- und landesgesetzlichen Regelungen und zielte speziell auf den Dienstbetrieb der Stadtverwaltung Hagen ab.

Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens am 12.03.2020 bis zur Außerkraftsetzung am 12.02.2023 musste die Dienstanweisung aufgrund sich ständig ändernder Regelungen und Infektionslagen insgesamt 53x angepasst, aktualisiert und erweitert werden.

In der Spitze waren insgesamt 3,0 VZÄ aus dem Bereich 11/31 mit der Auswertung der Regelungen aus diversen Verordnungen und Gesetzen, deren Umsetzung für den Dienstbetrieb der einzelnen Fach- und Aufgabenbereiche, der Umsetzung von Infektionsschutzmaßnahmen, der Klärung von persönlichen und organisatorischen Fragestellungen, der Sicherstellung der stadtinternen Rufbereitschaft, der Regelung des Zutritts und der Kommunikation mit Verwaltungsspitze sowie stadtinternen Gremien eingesetzt.

Unterstützung kam hierbei insbesondere aus dem Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53), dem Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32), dem Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) und dem GPR sowie intern durch 11/0 und 11/AS.

1.3. Aufbauorganisatorische Maßnahmen

Im Laufe des Jahres 2023 wurden folgende aufbauorganisatorischen Maßnahmen mit teilweise erheblichem Einfluss auf die Struktur der jeweiligen Fachbereiche getroffen:

a) Neuanbindung des Infobereichs im Rathaus I

Im Vorgriff auf den Umzug des Zentralen Bürgeramtes in die Volme Galerie wurde zum 01.03.2023 die Infotheke des Rathaus I vom Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) dem allgemeinen Infothekendienst in der Sachgruppe 65/13 des Fachbereichs Gebäudewirtschaft zugeordnet. Die bisherige Zusammenlegung der Informationsbereiche wurde aufgelöst.

b) Gründung des Fachbereichs Schule (40)

Aus dem Fachbereich 48 „Bildung“ wurde zum 01.04.2023 die Abteilung 48/1 „Fachdienst Schule“ und aus der Sachgruppe 55/30 das „Regionales Bildungsbüro“ herausgelöst und in einem neuen Fachbereich 40 „Schule“ zusammengeführt.

Wesentliches Ziel dieser Neuorganisation ist es, der gestiegenen Bedeutung des Themenfeldes Schule Rechnung zu tragen und die landes- und kommunalrechtlichen Schulthemen in einem ausschließlich hierfür zuständigen Fachbereich zu bündeln.

Die hierdurch entstehenden Synergie-Effekte sollen dazu führen, dass Schnittstellen und Arbeitsprozesse durch die Abwicklung „aus einer Hand“ optimiert und zu einer Effizienzsteigerung bei der Umsetzung von Maßnahmen führen werden.

c) Neustrukturierung des Fachbereichs Bildung (48)

Nach der Gründung des neuen Fachbereichs 40 „Schule“ (s. o.) verblieben im Fachbereich 48 „Bildung“ die Abteilungen 48/2 „Stadtbücherei“ und 48/3 „VHS/Musikschule“. Zum 01.07.2023 wurde der Fachdienst 49/2 „Kulturbüro“ des FB 49 „Kultur“ in den FB 48 „Bildung“ verlagert.

Im so umstrukturierten Fachbereich 48 werden die Aufgaben des Themenfeldes Bildung in einem ausschließlich hierfür zuständigen Fachbereich gebündelt.

Die Neuorganisation soll dazu führen, dass Schnittstellen und Arbeitsprozesse durch die Abwicklung „aus einer Hand“ optimiert werden und zu einer Effizienzsteigerung bei der Umsetzung von Maßnahmen führen.

2. Stellenplan

2.1. Entwicklung der Planstellen 2014 bis 2023

Die Stellenpläne der Jahre 2014 bis 2023 weisen folgende Stellen aus:

Beschäftigte	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
verbeamtet*	786	784,5	797,5	781,5	778	778	795	794	786	786
tarif- beschäftigt**	1.131,02	992,02	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23	1.773,61	1.770,11	1.862,27	1.862,27
gesamt	1.917,02	1.776,52	2.267,29	2.220,47	2.386,73	2.461,23	2.568,61	2.564,11	2.648,27	2.648,27
Entwicklung ggü. Vorjahr		-140,50	490,77	-46,82	166,26	74,50	107,38	-4,50	84,16	0,00
Entwicklung seit 2014		-140,50	350,27	303,45	469,71	544,21	651,59	647,09	731,25	731,25

*) inkl. Planstellen Beamt*innen in Eigenbetrieben

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

bis einschließlich 2014 inkl. Stellen des Orchesters

Abb. 3: Stellenentwicklung 2014 bis 2023

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

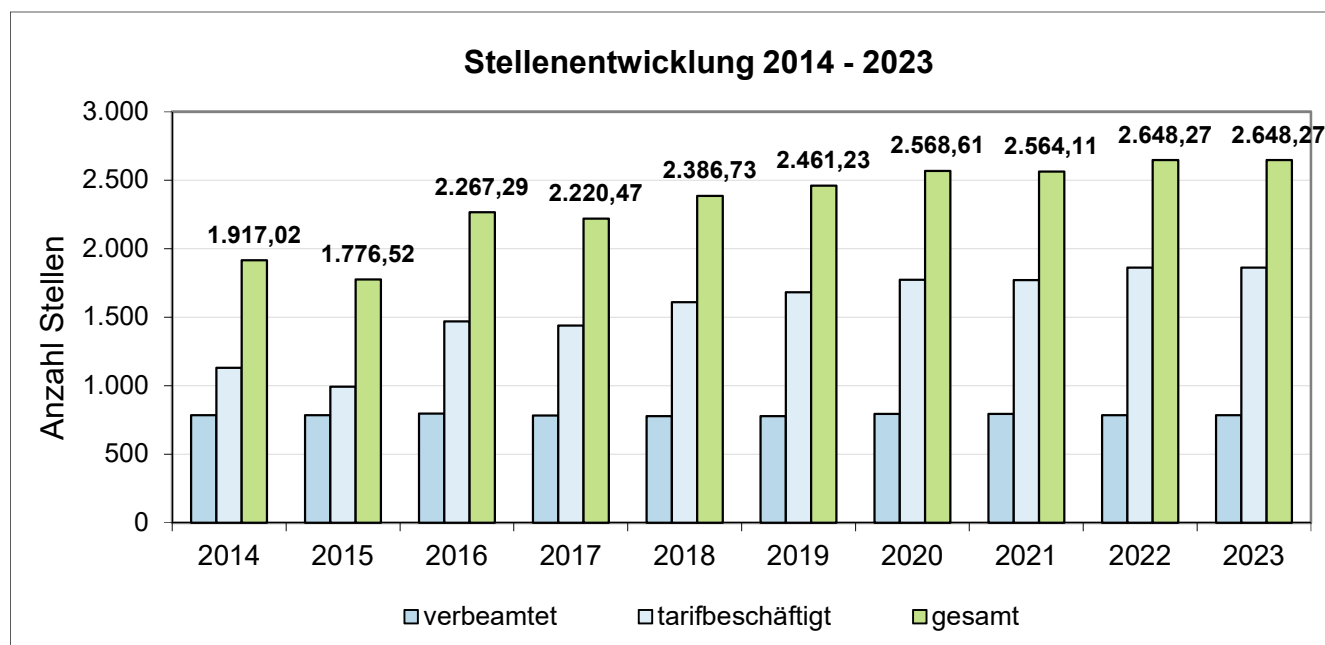


Abb. 4: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Während die Stellenentwicklung bis einschließlich 2015 die Umsetzung der Konsolidierungsnotwendigkeiten im Personalkörper der Stadt Hagen verdeutlicht, steigen die Stellenbedarfe ab 2016 nahezu kontinuierlich an.

Im Vergleich zum Vorjahr bleibt der Stellenplan 2023 unverändert. Gegenüber dem Stellenplan 2021 stieg die Zahl der Planstellen hier wiederum an. Größere Stellencluster finden sich unter anderem in der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsstellen beim Fachbereich Personal und Organisation (11), zusätzlicher Stellen im Bereich der Kindertagesstätten (55/4), des Jobcenters sowie im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und dem Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

2.2. Überplanmäßige Beschäftigungen

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

2.3. Vakanzen zum 31.12.2023

Der Stellenplan 2023 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2023 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2023 insg.
Beamt*innen	786,00	59,00	845,00
Tarifbeschäftigte	1.862,27	89,00	1.951,27
Gesamt	2.648,27	148,00	2.796,27

Abb. 5: Stellen 2023

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

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Planstellen
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	3,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	3,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Integration, Bildung und Kultur	7,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	4,00
	Jobcenter	3,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2023		14,00

Abb. 6: vakante Planstellen zum 31.12.2023

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZK
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	2,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	2,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Integration, Bildung und Kultur	4,87
	FB 40 Fachbereich Schule	0,77
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	0,50
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	3,60
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	0,21
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	0,21
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2023		7,08

Abb. 7: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2023

II. Personal

1. Arbeitsschwerpunkte 2023

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einen Arbeitnehmermarkt entwickelt. Personalgewinnung und Personalbindung waren daher auch in 2023 Schwerpunkthemen des Personalmanagements.

Um sich als attraktive Arbeitgeberin in der Region zu behaupten, hat sich die Stadt Hagen in diesem Jahr erstmals um das Prädikat "Familienfreundliches Unternehmen" beworben und sich einem umfangreichen Zertifizierungsprozess gestellt. Die Begutachtung erfolgte durch eine unabhängige Auditorin. Neben einer Bestandsaufnahme und Bewertung der bereits vorhandenen Angebote umfasst das Gutachten Empfehlungen zur Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik.

Der im April 2023 begonnene Zertifizierungsprozess wurde am 31.08.2023 mit einer Präsentation vor einer unabhängigen Jury, bestehend aus Vertreter*innen der Agentur für Arbeit Hagen, der Agentur für Arbeit Iserlohn, der agentur mark GmbH, der EN-Agentur, des Jobcenters des Ennepe-Ruhr-Kreises, des Märkischen Arbeitgeberverbands, der SIHK und der Fachhochschule Südwestfalen erfolgreich abgeschlossen.

Im Rahmen der Prädikatsverleihung wurden die Angebote zur Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation (Gleitende Arbeitszeit, individuelle Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten des Homeoffice) sowie die umfangreichen Maßnahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die die Stadtverwaltung für ihre Mitarbeitenden bereithält, von der Jury besonders gewürdigt.

Koordiniert wurde der Prozess in der Märkischen Region von der agentur mark GmbH, Kompetenzzentrum Frau & Beruf. Das Zertifikat gilt zunächst für drei Jahre mit der anschließenden Möglichkeit zur Re-Zertifizierung.

1.1. Personalwirtschaft

- **Deckung erforderlicher Personalbedarfe**

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung der vorstehenden organisatorischen Maßnahmen lag der Hauptschwerpunkt in 2023 darin, erforderliche Bedarfe durch geeignetes Personal zu decken.

Seit Jahren wertet der FB 11 mit Hilfe der Personal- und Organisationsmanagementsysteme (SAP-HCM) die Fluktuationsdaten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen aus. Diese Daten werden halbjährlich aktualisiert und bilden unter Berücksichtigung von Durchschnittswerten der außerplanmäßigen Fluktuation sowie von planbaren Aufgabenveränderungen,

auch unter dem Aspekt fortschreitender Digitalisierungsprozesse in den einzelnen Bereichen, die Basis für die zukünftige Personalbedarfsplanung.

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

Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen und hat in 2023 mit 401 internen und externen Ausschreibungen ihren bisherigen Höchststand erreicht.

Während die Personalakquise im Bereich der Allgemeinen Verwaltungen i. d. R. erfolgreich verlief, konnten Stellen in anderen Bereichen aufgrund mangelnder Bewerbungen manchmal nicht zeitnah mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Die größten Herausforderungen bestanden in 2023 im IT- und Baubereich. Insbesondere in diesen Sparten ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt höher als das Angebot an Fachkräften. Im Bereich der Sozialen Arbeit konnten in 2023 die meisten Stellen aufgrund von Einzel- und Dauerausschreibungen sowie von Initiativbewerbungen erfolgreich besetzt werden. Speziell im Kita-Bereich konnten wieder fast alle Arbeitsverhältnisse entfristet und neue unbefristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden.

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

Die in 2022 eingeführte Bewerbermanagement-Software hat sich etabliert.

Das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, die (Sach-)Bearbeitung sowie die Bewertung und Beurteilung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen samt abschließender Kommunikation mit den Bewerbenden wurde durch eine vollständige Digitalisierung verbessert und effizienter gestaltet.

Veröffentlichungen der Stellenausschreibungen erfolgen inzwischen auf ca. 40 verschiedenen Jobbörsen, darunter XING, Indeed, Google for Jobs und Interamt sowie natürlich bei der Agentur für Arbeit.

Die sozialen Netzwerke Facebook und Instagram werden für Ankündigungen wie Karrieretage, Ausbildungsmessen etc. genutzt, die unter Teilnahme der Stadt Hagen stattfinden. Eine Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über diese Netzwerke erfolgt bisher nur in Ausnahmefällen, da über die o. g. Business Netzwerke eine gezieltere Adressierung der Zielgruppen möglich ist.

Sowohl im Ausbildungsbereich als auch bei der Suche nach Fachkräften wurde die Öffentlichkeitsarbeit weiter verstärkt.

Eine zielgerichtete Ansprache zur Recruiting von potentiellen Mitarbeitenden fand in 2023 auf dem Career Day der Ruhruniversität in Bochum und in der SRH Hochschule in Hamm statt. Unter Beteiligung junger und engagierter Mitarbeitender aus den jeweiligen Fachbereichen konnte sich die Stadt Hagen dort den jeweiligen Absolvent*innen von Bachelor- und Masterstudiengängen als interessante Arbeitgeberin präsentieren.

Es wurde und wird weiterhin jede Gelegenheit genutzt, Personal zu gewinnen. So nahm der Fachbereich 11 beispielsweise auch in 2023 gerne wieder die Einladung des Integrationsrates an, um auf dessen Neujahrsempfang über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Viele interessierte Bürger*innen mit Migrationshintergrund nutzten diese Gelegenheit zur Kontaktaufnahme.

Letztlich konnten in 2023 insgesamt 235 unbefristete und 75 befristete Neueinstellungen erfolgen. Dabei handelte es sich insgesamt zu 71 % um Vollzeit- und zu 29 % um Teilzeitbeschäftigungen, 62 % der neu bei der Stadt Hagen Beschäftigten sind Frauen.

- **Evaluierung der Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans**

In 2023 wurden auch die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2025 evaluiert. Eine ausführliche Berichterstattung erfolgte in der Sitzung des Frauenbeirats am 05.12.2023. Die meisten Maßnahmen finden sich auch in dem nachfolgend unter 1.3 beschriebenen Personal- und Organisationsentwicklungskonzept wieder, in dem das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema verankert ist.

1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung

- **Ausbildung**

Dem Fachkräftemangel durch Ausbildung entgegenzuwirken ist primäres Ziel der Sachgruppe Ausbildung und Qualifizierung.

Der stetige Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit durch die Teilnahme an Messen, Veranstaltungen und Berufsschultagen sowie eine stärkere Präsenz in Schulen und haben Wirkung gezeigt. Die Bewerbungszahlen sind nach der Pandemie deutlich angestiegen, was allerdings auch der Tatsache geschuldet ist, dass insbesondere in Krisenzeiten eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadt Hagen aufgrund von Übernahmeoptionen bei einem großen, öffentlichen Arbeitgeber weiter an Attraktivität gewonnen hat. Auch in 2023 konnten wir unser Ausbildungs- und Studienangebot auf der Hagener Ausbildungsmesse präsentieren und erste Gespräche mit interessierten Bewerbenden vor Ort führen. Hier haben wir wieder auf eine Ansprache auf Augenhöhe durch die eigenen Nachwuchskräfte gesetzt.

Für den Einstellungsjahrgang 2023 mit Bewerbungsschluss Ende 2022 gingen insgesamt 1.250 Bewerbungen ein.

Insgesamt konnten in 2023, wie geplant, 71 neue Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt werden.

Neben neun Verwaltungsfachangestellten (davon drei speziell für den städtischen Ordnungsdienst) werden ab diesem Jahr bei der Stadt Hagen erstmals wieder drei Beamt*innen für den mittleren Dienst ausgebildet. Eine Ausbildung im Beamtenverhältnis ist bei jungen Menschen weiterhin attraktiv.

An der Hochschule für Polizei und öffentlichen Verwaltung und für den praktischen Ausbildungsteil in den Fachbereichen der Verwaltung haben in 2023 zehn dual Studierende (Bachelor of Laws / Allgemeine Verwaltung bzw. Bachelor of Arts / Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) ihre Ausbildung im Beamtenverhältnis für einen künftigen Einsatz in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) begonnen.

Die Kooperation mit der Hochschule in Hamm für die Durchführung des dualen Studiengangs Soziale Arbeit wurde auch im fünften Jahr mit drei neuen Studierenden erfolgreich weitergeführt. Trotz der hohen Studiengebühren für das Studium an dieser privaten Hochschule gibt es ausschließlich gute Rückmeldungen zu der Qualität der Absolvent*innen aus den Vorjahren.

Insgesamt zehn Nachwuchskräfte wurden im Berichtsjahr für die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher*in (PIA) eingestellt. Hier ist erklärtes Ziel, künftig in jeder städtischen Kindertageseinrichtung mindestens eine Nachwuchskraft auszubilden, um Fachkräfte für den eigenen Bedarf zu generieren. Insbesondere die Tatsache, dass die gesamte Ausbildungszeit von drei Jahren in derselben Kindertageseinrichtung erfolgt, trägt dazu bei, dass Ausbildungskräfte Kontinuität und gute Integration in die Arbeitsabläufe erfahren können, um möglichst nach bestandem Fachschulexamen dauerhaft bei der Stadt Hagen verbleiben zu können.

Bei der Hagener Feuerwehr haben zum 01.04.2023 insgesamt 19 Brandmeister- und drei Brandoberinspektor-Anwärter*innen den Dienst aufgenommen, um nach erfolgreich bestandener Laufbahnprüfung für die entstehenden Personalbedarfe der Feuerwehr zur Verfügung zu stehen. Erfreulicherweise konnten bei der Hagener Feuerwehr insgesamt drei weibliche Bewerberinnen für eine Einstellung gewonnen werden. Dies ist längst nicht genug, aber ein gelungener Anfang, um hier der bestehenden Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten entgegenzuwirken. Darüber hinaus haben zwei Kfz-Mechatroniker*innen zum 01.08.2023 ihre Ausbildung bei der Feuerwehr begonnen.

Um den Fachkräftemangel in IT-Berufen zu begegnen, wurden ein dual Studierender der Verwaltungsinformatik sowie im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste drei weitere Fachinformatiker*innen zur Ausbildung eingestellt.

Mit bereits abgeschlossenen Bachelor-Studiengängen in den Bereichen Architektur und Umwelttechnik haben eine Bauoberinspektor-Anwärterin und ein Umwelterinspektor-Anwärter

den Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2.1 (vormals gehobener Dienst) aufgenommen, um sich für einen späteren Einsatz in der technischen Verwaltung zu qualifizieren.

In 2023 wurde der Ausbildungsberuf Vermessungstechniker*in beim Fachbereich für Geoinformation und Liegenschaftskataster mit drei Plätzen wieder in das Ausbildungsangebot aufgenommen. Auch in der städtischen Bücherei, im Tierheim und in der Pressestelle haben in 2023 wieder Nachwuchskräfte ihre Ausbildung begonnen.

146 Nachwuchskräfte waren zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt bei der Stadt Hagen beschäftigt. Die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen können der Abb. 19 unter 2.1.3.2 entnommen werden. Die Ausbildung der Brandmeisteranwärter*innen erfolgt immer im Zeitraum vom 01.04. bis zum 30.09. des Folgejahres für die Dauer von 18 Monaten, so dass bei der Gesamtzahl immer ein Jahrgang der Feuerwehr am Stichtag 31.12. nicht enthalten ist.

- **Praktika**

2023 haben sich insgesamt 547 Interessierte um ein Praktikum bei der Stadt Hagen beworben. Damit ist die Nachfrage nach Praktikumsplätzen im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 58 Bewerbungen gestiegen. Mit 331 Personen konnte ein Praktikumsvertrag realisiert werden. Auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen im sozialen Bereich entfiel dabei der größte Anteil von insgesamt 244 Vertragsabschlüssen. Leider mussten 216 Absagen erteilt werden, da nicht genügend Kapazitäten für einen Einsatz und die damit verbundene Betreuung von Praktikumskräften vorhanden sind. Diese Plätze müssen insbesondere auch für Ausbildungskräfte vorgehalten werden.

- **Qualifizierung**

Da beim Studieninstitut in jedem Jahr nur eine begrenzte Zahl von Plätzen an jede Kommune vergeben werden kann, gibt es für alle Qualifizierungslehrgänge Wartezeiten für die Teilnahme. Die Nachfrage nach diesen internen Qualifizierungsmöglichkeiten ist weiterhin hoch, da in der Regel eine Höhergruppierungsoption damit einhergehen kann. Der Wunsch nach zusätzlichen Lehrgangsangeboten wurde bereits gegenüber dem zuständigen Studieninstitut kommuniziert.

Im Jahr 2023 befanden sich 13 Mitarbeitende in einem ca. dreijährigen Basis- und Aufbaulehrgang, bei der die Qualifikation eines/einer Verwaltungsfachangestellten nebenberuflich erworben werden kann.

An der Qualifikation zum/zur Verwaltungsfachwirt*in nahmen nebenberuflich 20 Mitarbeitende durch den Besuch des Verwaltungslehrgangs II teil.

Um sich für eine Tätigkeit als Ausbilder*in zu qualifizieren, nahmen zwölf Mitarbeitende an einem Ausbildereignungslehrgang am Studieninstitut in Hagen teil. Ausbildungskapazitäten können nur erhöht werden, wenn sich weiterhin in ausreichender Zahl Mitarbeitende auch in

der praktischen Anleitung von Ausbildungskräften vor Ort engagieren. Diese sollen durch eine Teilnahme an diesen Lehrgängen dazu befähigt und motiviert werden.

1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskultur

Zur Ausrichtung der Personalentwicklung bei der Stadt Hagen liegt seit 2010 ein Personalentwicklungskonzept vor, das inhaltlich regelmäßig an aktuelle Entwicklungen angepasst wird. Zur Orientierung und Information der Mitarbeitenden ist im Intranet ein dem Konzept entsprechender Katalog zu Maßnahmen veröffentlicht, der ebenso als Broschüre erhältlich ist und ebenfalls regelmäßig aktualisiert wird. Unterschieden wird zwischen Zielgruppenangeboten und offenen Angeboten der Personalentwicklung (PE) sowie Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der Unternehmenskultur (UK).

• Personalentwicklung

Die Personalentwicklung für Führungskräfte erfolgt in erster Linie zielgruppenorientiert nach folgenden Führungsebenen:

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

Zielgruppenangebote:

- PE für Führungskräfte der Führungsebene 1, 2, 3, 4
- Individuelle PE der Führungsebene 3 und 4
- PE für Führungskräfte der Führungsebene 4, 5, 6 und 7
- PE für Mitarbeitende, die in die Laufbahn des höheren allg. Verwaltungsdienstes aufsteigen
- PE für Servicemitarbeitende 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 Vorzimmer- und Sekretariatskräfte
- PE für Auszubildende
- PE für Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte
- PE für Objektbetreuende
- PE für Mitarbeitende nach längerer Erkrankung (BEM)

Offene Angebote:

- Einzelberatungen für ratsuchende Mitarbeitende (Coachings, Konflikte, Schulungen, Sucht, Gewalt)
- Gruppenberatungen für ratsuchende bestehende oder neue Gruppen/Teams (Coachings und Teamentwicklung zu Themen wie Konflikte, Sucht, Gewalt sowie Schulungen)
- Beratung im Beurteilungswesen
- Unterstützende Angebote zu PE-Instrumenten
- Bedarfsorientierte PE für bestimmte Mitarbeitendengruppen
- Interner Moderationsservice
- Thematische Workshops
- Online-Kurzvorträge
- Angebote zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung

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
- Schulungen und Maßnahmen im Rahmen der migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung
- Schulungen und Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung

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

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.

• **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist auf die Schaffung von gesundheitsgerechten und persönlichkeitsfördernden Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Dadurch wird eine Verbesserung der Gesundheitssituation und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden angestrebt.

Aufgefordert durch die Rechtsgrundlage des § 76 LBG NRW ist es für die Stadt Hagen als Arbeitgeberin eine Selbstverständlichkeit, sich für die Gesundheit der Mitarbeitenden ein-

zusetzen und durch verhaltenspräventive und verhältnispräventive Maßnahme und Strukturen diese zu unterstützen und vor Gefahren zu schützen.

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

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

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend werden alle gesundheitsrelevanten Aktivitäten der Stadt Hagen in der monatlich tagenden AG BGM gebündelt. Von dort werden verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt bzw. in den zuständigen Bereichen angestoßen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

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

Im Rahmen solcher Beratungen werden Maßnahmen mit technischer Ausstattungsveränderung, organisatorischen Veränderungen oder persönlicher Weiterentwicklung bis hin zur Umsetzung ergriffen. Es kommt zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz)-Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führen. Häufige thematische Inhalte sind: individuelle Möglichkeiten der Krankheitsbewältigung, Stressreduzierung, Konfliktklärungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung. In allen Einzelfällen werden i. d. R. konkrete Hilfen erforderlich. Es werden Konfliktklärungsgespräche mit anderen Beteiligten, Unterstützung durch technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz bis hin zu Arbeitszeitreduzierungen oder Umsetzungen in neue, weniger belastende Arbeitsfelder als gesundheitsfördernde Verbesserungen durchgeführt.

- **Unternehmenskultur**

Die Unternehmenskultur bei der Stadt Hagen wurde bereits 2014 unter das Motto „Gemeinsam geht gut“ gestellt. Die inhaltliche Basis der Arbeit zur Unternehmenskultur bilden der von den Führungskräften der FE 1-3 hierzu erstellte Werteflyer und das Ende 2018 vom Verwaltungsvorstand beschlossene „Zukunftsbild für die Stadtverwaltung Hagen“.

Detaillierte Beschreibungen zu allen Formaten und Angeboten der Personalentwicklung, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Unternehmenskultur sowie zu Teilnahmen der Mitarbeitenden in 2023 finden Sie in der Anlage 1.

Folgende Themen waren in 2023 besondere Arbeitsschwerpunkte in der Sachgruppe PE, BGM und UK:

- **Etablierung der PE- Instrumente Jahresdialog und Krankenrückkehrgespräche**

Die PE-Instrumente Jahresdialog und Krankenrückkehrgespräche sind erst seit kurzer Zeit in der Gesamtverwaltung eingesetzt. Beide Instrumente sind im Rahmen der Bindung von Mitarbeitenden unerlässlich und bedürfen der weitergehenden Etablierung mit dem Ziel des festen Bestands und der Inanspruchnahme durch Führungskräfte und Mitarbeitende. Zur Zielerreichung wurden daher weitere Angebote in 2023 bereitgestellt.

- **Konzeptionsorientierte Personalentwicklung für im SOD Mitarbeitende**

Die Aufgaben und Anforderungen an Mitarbeitende des städtischen Ordnungsdienstes steigen kontinuierlich, auf den u. a. durch gezielte Personalentwicklung reagiert wird.

Um eine strukturierte und für alle gleichwertige verlässliche Weiterbildung zu gewährleisten, werden folgende Inhalte im Rahmen eines Konzeptes regelmäßig vermittelt:

- Gewaltprävention
- Recht
- Antidiskriminierung / Antirassismus
- Kommunikation im Außendienst
- Interne Schulungen wöchentlich im Workshop-Format durch Mitarbeitende des Fachbereichs Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32)
- Unterweisungen zu Querschnittsthemen durch Dritte innerhalb der Verwaltung

Begleitend gibt es:

- Informationen im Intranet (Notfallkoffer)
- Hilfe und Betreuung nach Übergriffen / eskalierten Situationen (11/02 und 11/AS)

Planung und Durchführung der Formate werden jährlich mit dem Fachbereich 32 evaluiert und angepasst.

- **Beitritt zur Landesinitiative „Sicher im Dienst“**

Auf Initiative des NRW-Innenministeriums wurde eine Vernetzung von Kommunen und Behörden zu diesem Thema initialisiert. Die Stadt Hagen ist in 2023 im Rahmen einer Feierstunde unter Darstellung ihres 5-Säulen-Programms beigetreten. Die Netzwerkseite „Sicher im Dienst“ stellt umfangreiche Informationen zur Bedrohungslage und zur Gewaltvermeidung im öffentlichen Dienst bereit. Die Stadt Hagen ist hieran aktiv beteiligt und wird als „Best Practice“-

Beispiel dort geführt. Über das Netzwerk finden regelmäßige Veranstaltungen zum Austausch statt.

- **Vorbereitung psychische Gefährdungsbeurteilung**

Als Teil der Gefährdungsbeurteilung wird federführend durch 11/AS (Arbeitssicherheit) im Rahmen eines Piloten – dem Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung (61) – die psychische Gefährdungsbeurteilung eingeführt.

Eine intern eingerichtete Steuerungsgruppe begleitet den Prozess, der von einem externen Dienstleister mit einer digitalen Befragung und Präsenzterminen zur Abstimmung durchgeführt wird. Die empfohlene Maßnahmenumsetzung erfolgt nach Vorliegen der Ergebnisse.

- **DV sexuelle Belästigung / Etablierung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG**

In 2023 wurde durch eine Arbeitsgruppe eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung auf den Weg gebracht. Mit dem Abschluss und der Einrichtung einer Beschwerdestelle ist in 2024 zu rechnen.

- **Erstellung eines Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (POEK)**

Unter Federführung der PE konnte in 2023 die Erstellung eines Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes (POEK) für die Stadtverwaltung Hagen weitestgehend abgeschlossen werden. Das POEK basiert auf den Werten der Unternehmenskultur und ist an den strategischen Zielen der Verwaltung (Mitarbeitendenorientierung, Innovationsorientierung, Organisationsorientierung, Kund*innen- und Serviceorientierung, Kostenorientierung) ausgerichtet.

Das Konzept richtet den Blick auf Ziele, Verantwortlichkeiten und Formate im Hinblick auf die Beantwortung der Fragen:

- Wie gewinnen wir im Rahmen des demografischen Wandels auf Dauer qualifizierte und motivierte neue Kolleg*innen?
- Wie ermöglichen wir unseren Beschäftigten, sich bei guter Gesundheit über die gesamte Dauer ihres Arbeitslebens den Anforderungen an Fachlichkeit und Flexibilität effektiv zu stellen?
- Wie erhalten wir das Erfahrungswissen ausscheidender Beschäftigter?
- Wie wahren und erfüllen wir inhaltlich die Querschnittsthemen (Digitalisierung, Gleichstellung, BGM, Inklusion, Migrationsgesellschaftliche Öffnung der Verwaltung, Familienorientierung)?

Das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (POEK) orientiert sich am „employee life cycle“ (also den Berufsphasen der Beschäftigten vom „Onboarding“ bis zum „Offboarding“).

Das Konzept enthält neben einem allgemeinen Teil einen konkreten Katalog an Maßnahmen, die regelmäßig an der Praxis evaluiert und anforderungsgemäß verändert bzw. ergänzt werden. Das Konzept befindet sich gerade in der finalen internen Abstimmung und wird voraussichtlich noch im ersten Halbjahr 2024 veröffentlicht.

- **Überarbeitung Beurteilungswesen für Beamt*innen**

Das Beurteilungswesen für Beamtinnen und Beamte der Stadtverwaltung Hagen wurde in 2023 nach neuesten juristischen Anforderungen überarbeitet. Die neue Beurteilungsrichtlinie trat zum 03.02.2023 (geänderte Fassung vom 31.08.2023) in Kraft.

1.4. Personalservice

Im Personalservice erfolgt die Abwicklung der Begründung, Veränderung und Beendigung von Beschäftigungs- und Beamtenverhältnissen für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Hagen. Als Dienstleister übernimmt der Personalservice darüber hinaus diese Aufgabe für mehrere städt. Gesellschaften, Anstalten und Kooperationen. Die MA im Personalservice sind verantwortlich für die Zahlbarmachung der Entgelte und Besoldungen und erste Ansprechpartner*innen in Fragen des Beamten- und Tarifrechts, des Nebentätigkeitsrechts sowie in Zusatzversorgungs- und Sozialversicherungsangelegenheiten.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen Arbeitsschwerpunkte in 2023:

- Umsetzung und Prüfung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 01.01.2023 in das Abrechnungssystem
- Umsetzung der Tarifierhöhung, insbesondere die korrekte Auszahlung der Inflationsprämien
- Umsetzung des Deutschlandtickets und des Dienstradleasings
- Verwaltungsweite Überprüfung der Pflegeversicherungsbeiträge in Zusammenhang mit der Reform der Pflege durch das Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz (PUEG) zum 01.07.2023
- Automatisierung und Vereinheitlichung der Arbeitsvertragsanfertigung und des Schriftverkehrs durch die Möglichkeit und zusätzlichen Gebrauchs des Einsatzes von Software aus dem städtischen Abrechnungssystem zur Erstellung von Mustern und Vordrucken (easy letter)

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

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

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

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

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

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

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

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2014 bis 2023 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.01.2020 wurden die bisherigen Eigenbetriebe "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" und „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Kernverwaltung zurückgeführt. Separate Ausweise entfallen jeweils ab diesen Zeitpunkten.

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

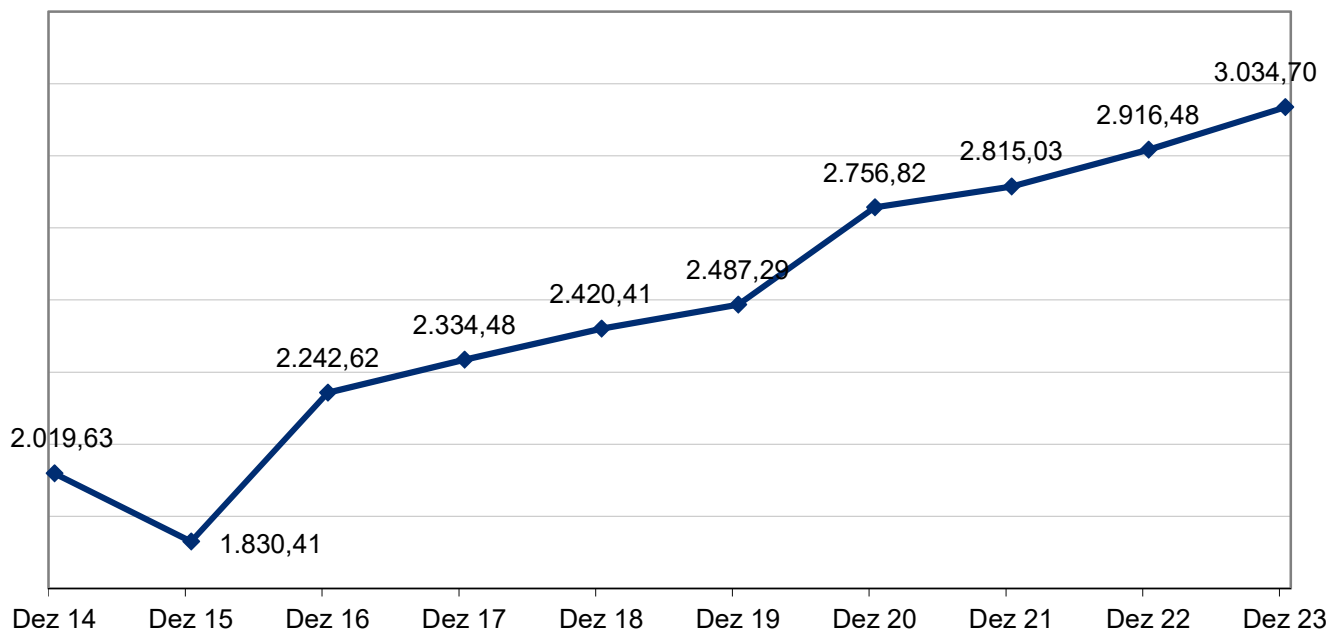


Abb. 8: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZK insgesamt seit 2014

Bis 2014 hatte sich zunächst noch ein sukzessiver Abbau des Stammpersonals fortgesetzt. Mit der Entscheidung zur Rechtsformänderung des Theaters wurde das bisherige städtische Amt 46 zum 01.01.2015 in die Theater Hagen gGmbH überführt. Beschäftigungsverhältnisse wurden auf die neue Gesellschaft übergeleitet. Damit ist 2015 ein deutlicher Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl zu verzeichnen. Seither steigt die Zahl der vollzeitverrechneten Stammkräfte kontinuierlich.

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

2.1.2.1. Entwicklung seit 2014

Seit 2014 haben unterschiedliche Zu- und Abgangsgründe die Fluktuation beeinflusst.

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

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

Im Zeitraum der letzten zehn Jahre überwiegen in Summe der VZK die temporären Abgänge und Stundenreduzierungen noch knapp die der an Zugängen von Rückkehrenden und aus

Stundenerhöhungen. Eine künftige Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigten ist aber nicht auszuschließen.

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

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

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

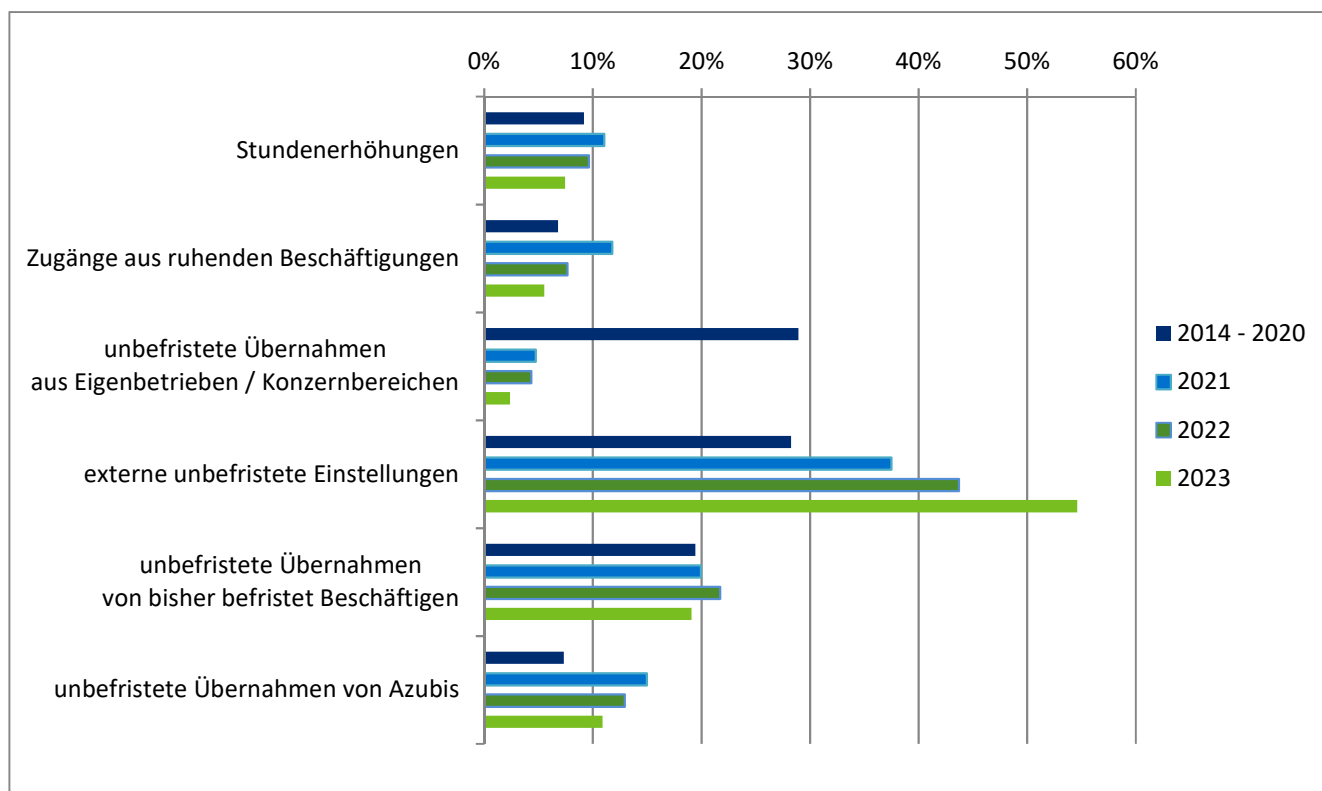


Abb. 9: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2013

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

Auch die Gewährung von Altersteilzeit insbesondere in Form des Blockmodells wurde als Mittel zum Personalabbau eingesetzt. Die Nutzung der ATZ zur Fluktuationssteigerung war dann seit 2013 nicht mehr vorgesehen. Bestehende Verträge liefen aus, die letzten Übergänge in die Freistellungsphase erfolgten 2018. Von 2020 bis 2022 wurden wieder neue Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für

ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) in diesem Zeitraum bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ bestand. Eine Verlängerung des TV Flex AZ wurde in der letzten Tarifrunde nicht vereinbart, sodass ab 2023 neue ATZ-Verträge auf dieser Basis nicht mehr möglich sind. Einzelvertragliche Vereinbarungen sind lediglich Ausnahmen.

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

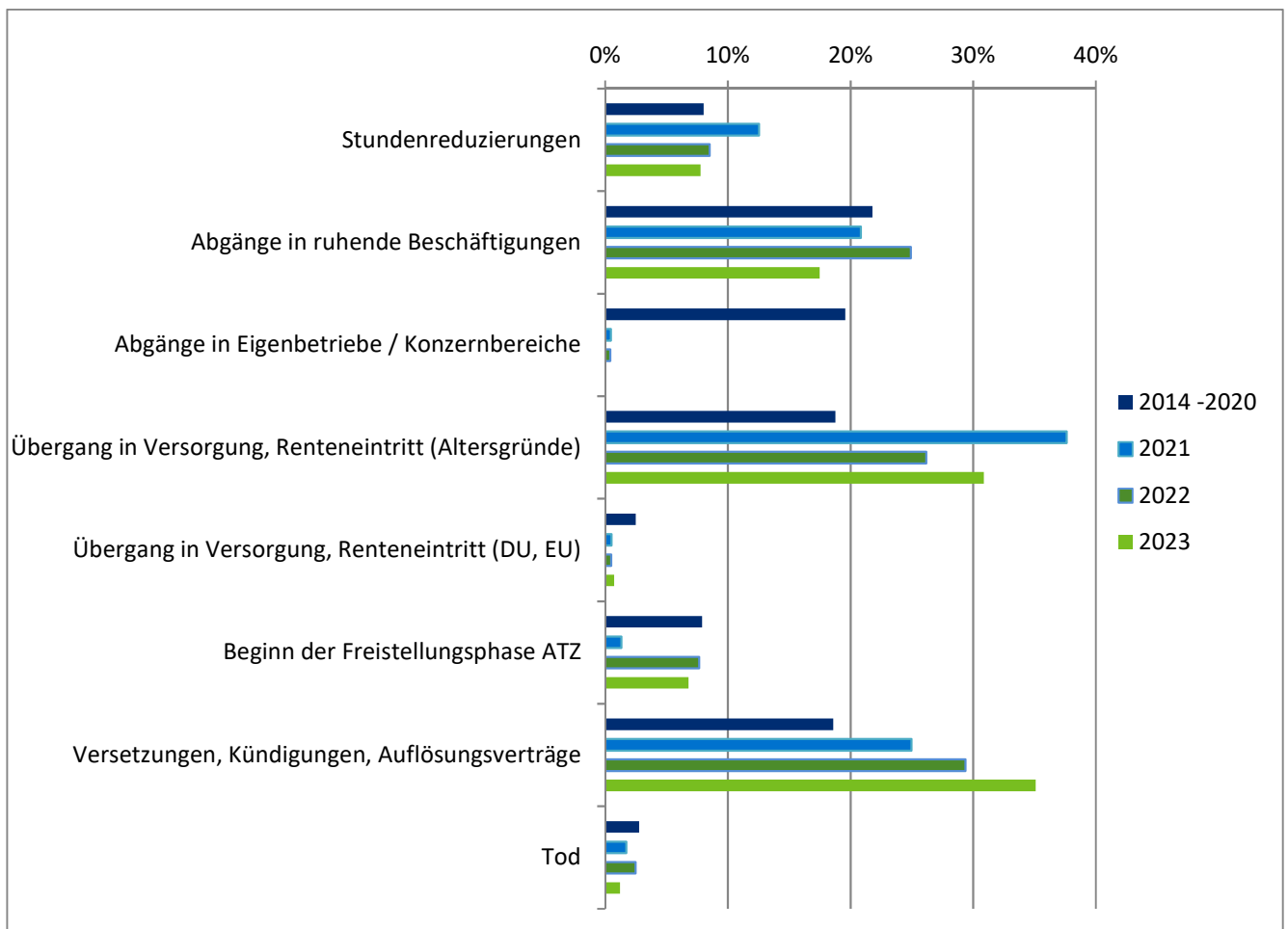


Abb. 10: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2013

2.1.2.2. Fluktuation in 2023

		Bestand zum 31.12.2022 in VZK			
		2.586,55			
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge		
Stundenerhöhungen	29,18	-18,63	Stundenreduzierungen		
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	21,63	-41,95	Abgänge in ruhende Beschäftigungen		
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	9,37	-0,00	Abgänge in Konzernbereich		
externe unbefristete Einstellungen	213,82	-73,97	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)		
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	74,83	-1,77	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)		
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	42,73	-16,29	Beginn der Freistellungsphase ATZ		
		-84,10	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge		
		-2,95	Tod		
Summe Zugänge	391,56	-239,66	Summe Abgänge		
		Bestand zum 31.12.2023 in VZK			
		2.738,45			

Abb. 11: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2023

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 Beschäftigungen sowie Stundenreduzierungen sind neben den beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2023 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 340,75 VZK begründet.

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

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

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

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

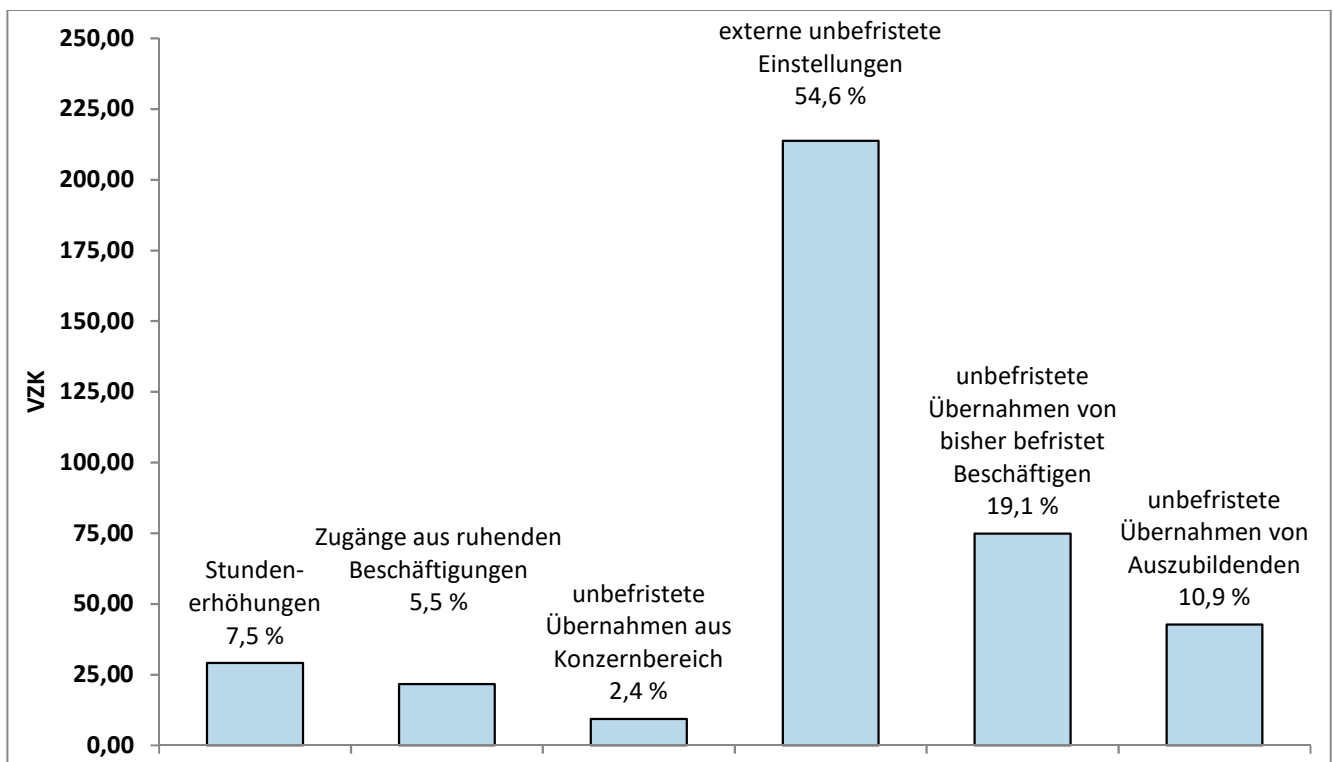


Abb. 12: Zugangsgründe 2023 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Verwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

Die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen schwankt im Betrachtungszeitraum erheblich und erreichte 2019 ein vergleichsweise niedriges Niveau. Von 2020 bis etwa Mitte 2023 bestanden vor allem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erheblich mehr befristete Bedarfe. Inzwischen ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder stark zurückgegangen und liegt auf einem neuen Tiefstwert.

Bereiche	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22	Bestand am 31.12.23
Gesamtverwaltung	128,15	143,09	152,25	157,50	144,38	114,51	164,99	167,81	169,39	106,98
ehem. EB GWH	21,63	19,23								
ehem. EB HABIT	3,00	2,00	2,87	4,00	2,00	1,00				
insgesamt	152,78	164,32	155,12	161,50	146,38	115,51	164,99	167,81	169,39	106,98

Abb. 13: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen

Zum 31.12.2023 gab es verwaltungsweit 139 befristet Beschäftigte (100,20 VZK) und 30 Aushilfen (6,78 VZK).

In Summe ist der Umfang an vollzeitverrechneten befristeten Beschäftigungsverhältnissen (ohne Aushilfen) gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken. Pandemiebedingte Bedarfe sind entfallen. Neben einer Reihe von Entfristungen erfolgten 2023 weitere befristete Einstellungen.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

		Bestand zum 31.12.2022 in VZK			
		161,27			
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge		
Stundenerhöhungen	5,68	-3,55	Stundenreduzierungen		
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen		
befristete Einstellungen	58,03	-71,32	unbefristete Übernahmen		
		-49,91	Beschäftigungsende		
Summe Zugänge	63,71	-124,78	Summe Abgänge		
		Bestand zum 31.12.2023 in VZK			
		100,20			

Abb. 14: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2023

Häufige Sachgründe sind befristete Bedarfe, Vertretungen und Förderprogramme.

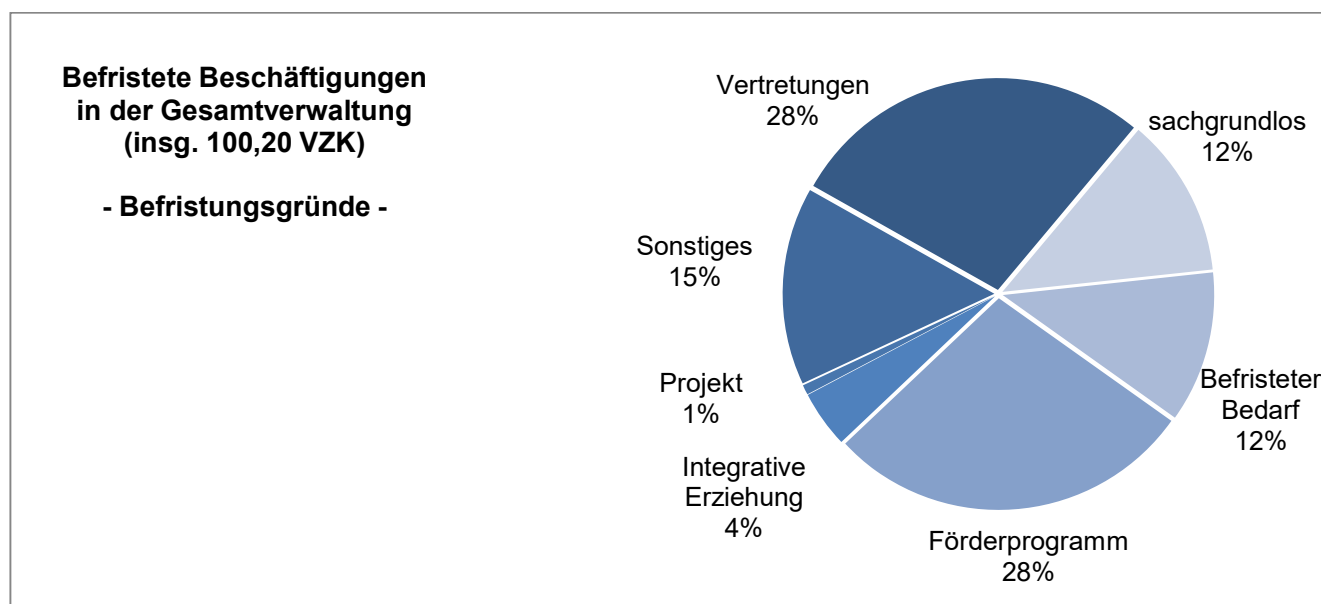


Abb. 15: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2023

Eine Reihe von befristeten Beschäftigungen besteht z. B. im Rahmen des Förderprogramms „16i“. Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Programm beteiligt. Das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.

Mehr als ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55), davon wiederum 86 % in den Kindertageseinrichtungen. Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

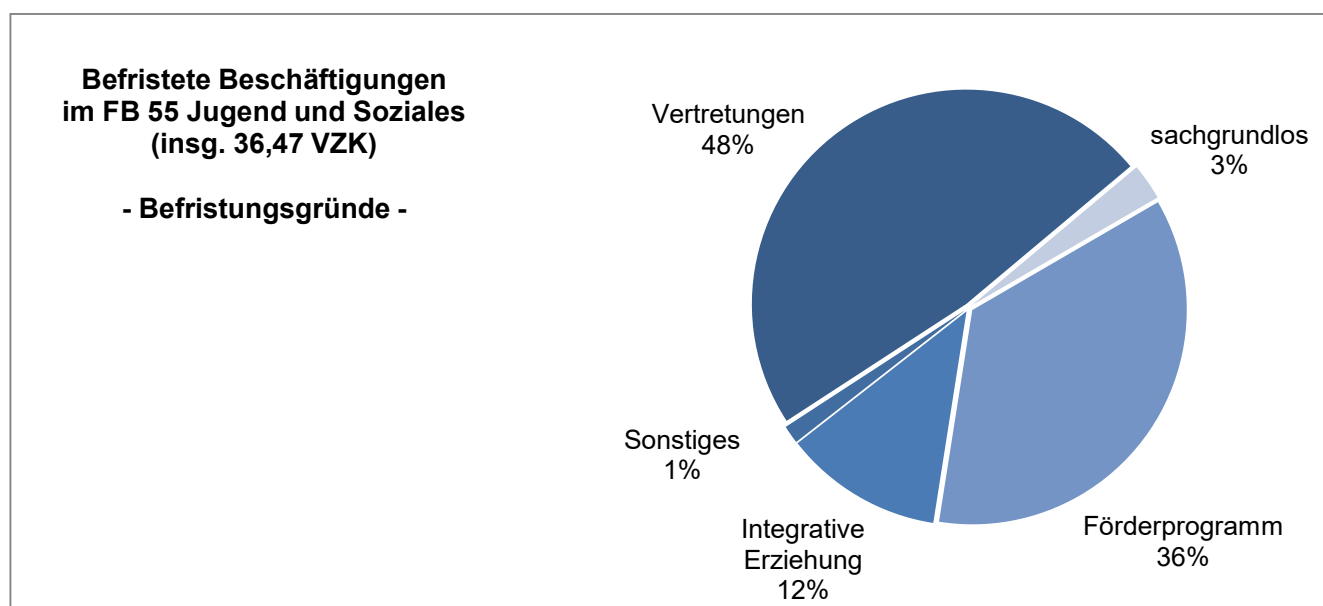


Abb. 16: Befristungsgründe Fachbereich Jugend und Soziales (55) zum 31.12.2023

Die Anlage 3 zeigt ausführlich auf, in welchen Bereichen die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Bereiche	Bestand am 31.12.14	Bestand am 31.12.15	Bestand am 31.12.16	Bestand am 31.12.17	Bestand am 31.12.18	Bestand am 31.12.19	Bestand am 31.12.20	Bestand am 31.12.21	Bestand am 31.12.22	Bestand am 31.12.23
Gesamtverwaltung	106	88	94	111	115	132	159	162	162	190
- BFD	24	19	24	23	24	24	34	25	24	36
- Praktikumskräfte	28	25	23	22	13	16	10	12	8	8
- Auszubildende	54	44	47	66	78	92	115	125	130	146
ehem. EB GWH (nur Auszubildende)	4	4								
ehem. EB HABIT (nur Auszubildende)	3	4	7	8	8	6				
Auszubildende	61	52	54	74	86	98	115	125	130	146
besondere Besch. insgesamt	113	96	101	119	123	138	159	162	162	190

Abb. 17: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es regelmäßig eine Vielzahl an Einsatzstellen für den Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch wieder im Sommer bzw. Herbst 2024 starten.

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

Die Zahl der Auszubildenden bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. Dieser Trend wurde inzwischen umgekehrt. Nach einem leichten Abfall in den Jahren 2015 und 2016 setzt sich das verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich seit 2017 kontinuierlich fort. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Gesamtzahl an Auszubildenden deutlich mehr als verdoppelt.

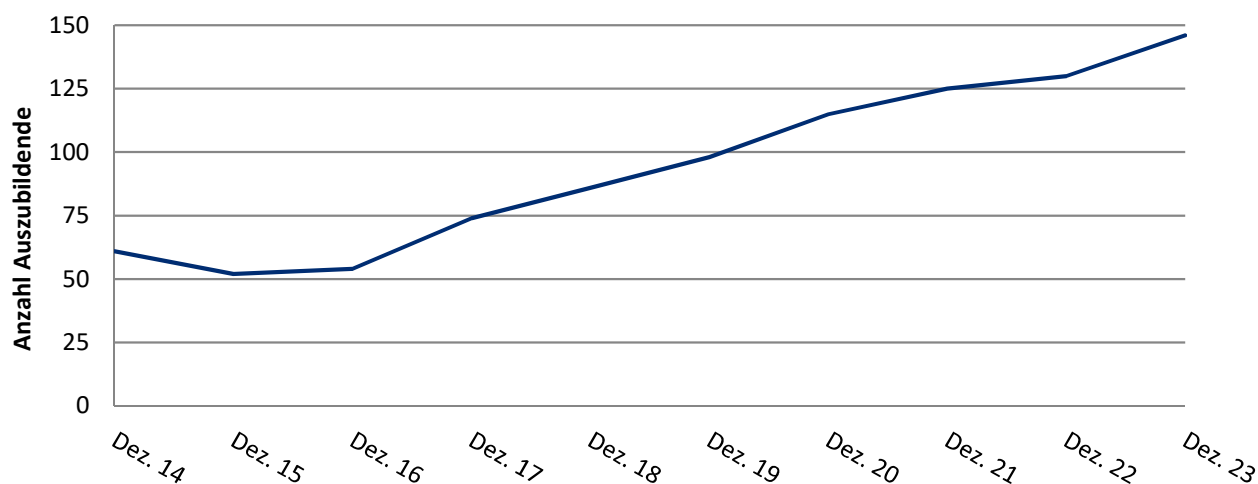


Abb. 18: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2014

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

Im Einstellungsjahrgang 2023 haben 71 neue Auszubildende und dual Studierende begonnen.

Insgesamt 43 (42,77 VZK) Nachwuchskräfte wurden 2023 nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss unbefristet übernommen, zwei weitere befristet. Acht Personen haben die Stadt Hagen - teils vor Ausbildungsende - verlassen. In einem Fall wurde der Ausbildungsvertrag zugunsten einer unbefristeten Einstellung aufgrund einer vorherigen bereits abgeschlossenen Ausbildung aufgelöst. In einem weiteren Fall hat ein Laufbahnwechsel stattgefunden.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum 31.12.2023 per Saldo um 16 erhöht.

Zwei Ausbildungsverhältnisse ruhen zurzeit.

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 21 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Ein Volontariat gibt es derzeit in der Pressestelle.

Gesamtverwaltung	VZK	Kopf- zahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	19,77	20
Verwaltungsfachangestellte SOD	4,00	4
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	3,00	3
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	16,00	16
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	19,00	19
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	4,00	4
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	30,00	30
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	1,00	1
	145,77	146

Abb. 19: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2023

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 31.12.2023

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.738,45	3.167	2.051	1.116	1.160	2.007
Befristete	100,20	139	63	76	45	94
Aushilfen	6,78	30	0	30	30	0
in Ausbildung	145,77	146	145	1	62	84
im Praktikum	7,50	8	7	1	2	6
im BFD	36,00	36	36	0	13	23
	3.034,70	3.526	2.302	1.224	1.312	2.214

davon:

verbeamtet	651,03	683	565	118	449	234
tarifbeschäftigt	2.383,67	2.843	1.737	1.106	863	1.980

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2023

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	28,86	33	19	14	9	24
ruhende Besch.	107,40	139	72	67	3	136
	136,26	172	91	81	12	160

davon:

verbeamtet	6,46	8	4	4	2	6
tarifbeschäftigt	129,80	164	87	77	10	154

Abb. 20: Gesamtpersonalzahlen 2023

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2023 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:

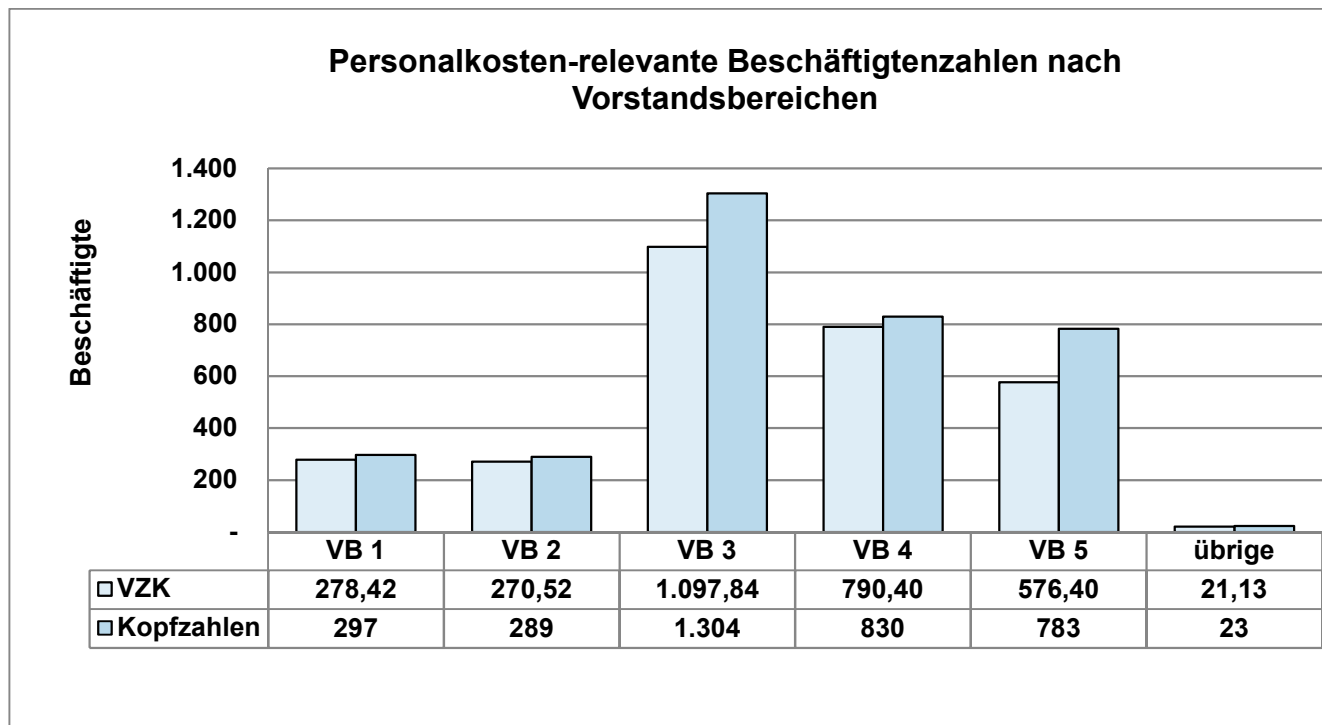


Abb. 21: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen

VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

- FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
- FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling
- BC Strategisches Beteiligungscontrolling
- KF Koordinierung Fördermittelmanagement

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

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

VB 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung

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

VB 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport

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

übrige:

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

2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	191,23	192	98,75	99	289,98	291
tarifbeschäftigt			14,00	15	14,00	15
Befristete (Tarif)			3,00	3	3,00	3
	191,23	192	115,75	117	306,98	309
in Ausbildung						
verbeamtet					23,00	23
tarifbeschäftigt					5,00	5

Abb. 22: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2023

Lediglich sechs der 291 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Sieben tariflich Beschäftigte sind männlich. Unter den 28 Nachwuchskräften sind nur vier Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 94 % Männer tätig. Zwei Feuerwehrbeamte, eine Feuerwehrbeamtin und zwei Tarifbeschäftigte (w) arbeiten in Teilzeit.

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 27 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	218,40	246	62,84	77	9,79	24	291,03	347
Befristete	15,13	18	4,50	6	10,58	18	30,21	42
	233,53	264	67,34	83	20,37	42	321,24	389
in Ausbildung							27,00	27
im Praktikum							7,50	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

Abb. 23: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2023

Daneben sind in einer Großtagespflege zwei (1,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals aktiv unbefristet beschäftigt. Außerdem ist eine Tagesmutter als Elternzeit-Vertretung befristet beschäftigt.

Nur 17 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem vier Auszubildende und zwei Praktikanten. Dabei sind mit Ausnahme eines Kinderpflegers alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu rund 94 % Frauen, davon mehr als 39 % in Teilzeit.

Etwa 90 % der Mitarbeitenden sind aktuell 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 Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen geschlossen.

Ursprünglich bedingt durch die Pandemie sind in den Kindertagesstätten Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ des Landes NRW wurde mehrmals verlängert, die Landesregierung hat im Mai 2023 für das bisher über den Corona-Rettungsschirm finanzierte Programm bis zum Ende des

Jahres weitere Mittel zur Verfügung gestellt. Inzwischen hat NRW entschieden, das erfolgreiche Kita-Helfer*innen-Programm bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen des Förderprogramms bei 34 %. Mehr als die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht vertretungsbedingt.

Nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der verschiedenen Befristungsgründe im Bereich der Kindertagesbetreuung zum Stand 31.12.2023.

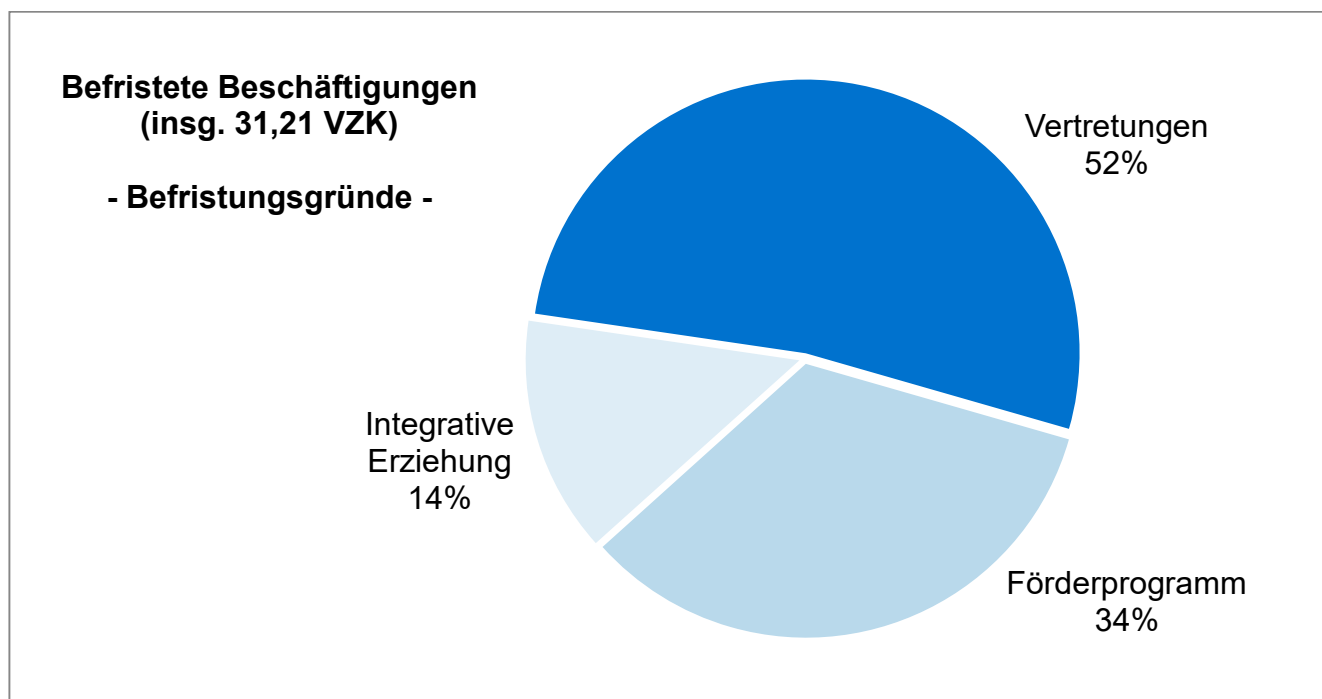


Abb. 24: Befristungsgründe im Kita-Bereich

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

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

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	99,06	100	143,92	297	242,98	397
Befristete	-	-	0,47	1	0,47	1
Aushilfen			6,65	25	6,65	25
	99,06	100	151,04	323	250,10	423

Abb. 25: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2023

Rund 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 90 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

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

2.2.1. Entwicklung seit 2014 / vollzeitverrechnet

Insgesamt unterliegen die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum erkennbaren Schwankungen. So ist 2015 insbesondere die Zahl der Stammkräfte erheblich reduziert worden, dies resultiert im Wesentlichen aus den Personalabgängen zur Theater Hagen GmbH. Auch die Gesamtzahl aller Beschäftigten hat damit gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Im Jahr 2016 führte die Rückführung der GWH in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. 2020 stieg die Beschäftigtenzahl wiederum deutlich. Der HABIT wurde wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Die Zahl der Auszubildenden wurde merklich erhöht. Während der Corona-Pandemie kam es zu zusätzlichen befristeten Personalbedarfen. Zuletzt stieg insbesondere die Zahl der Stammkräfte, auch der Ausbildungsbereich wurde nochmals ausgeweitet. Bis zum jetzigen Berichtsstichtag sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen weiter angestiegen und haben sich im Vergleich zu 2014 um 50,3 % erhöht.

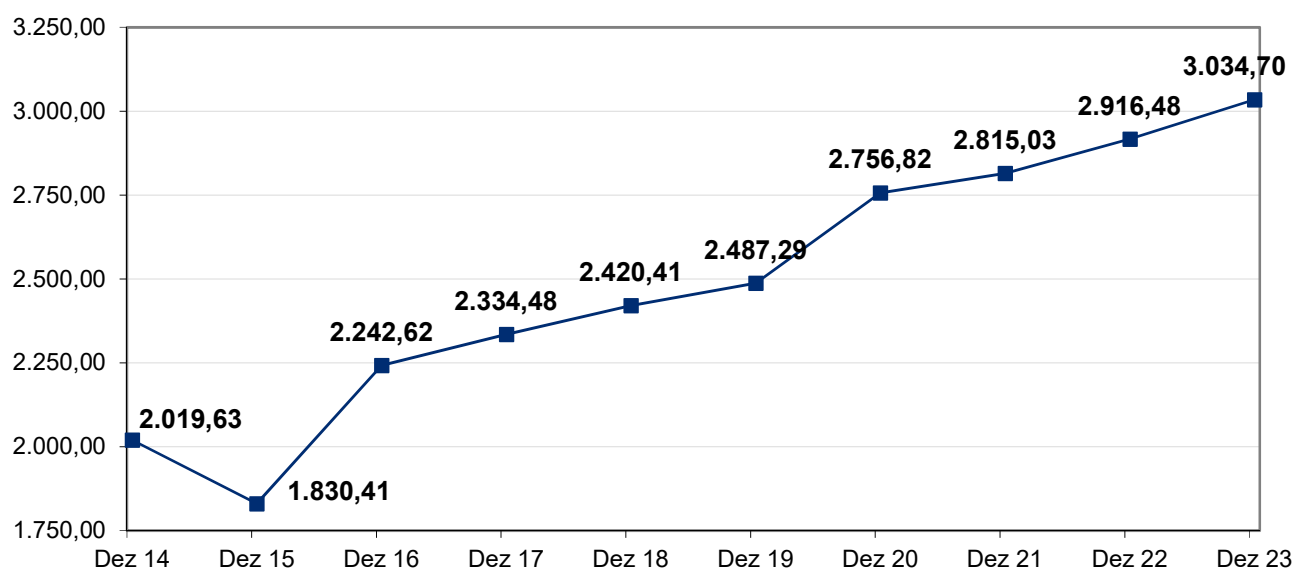


Abb. 26: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZK

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2014 bis 2023 ist im Anhang dargestellt.

2.2.2. Entwicklung seit 2014 / Kopfzahlen

Etwas anders stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen dar. Im Betrachtungszeitraum liegt der Anstieg von 2014 bis 2023 hier bei 54,7 %. Dies liegt an einer gewachsenen Anzahl von Teilzeitbeschäftigungen.

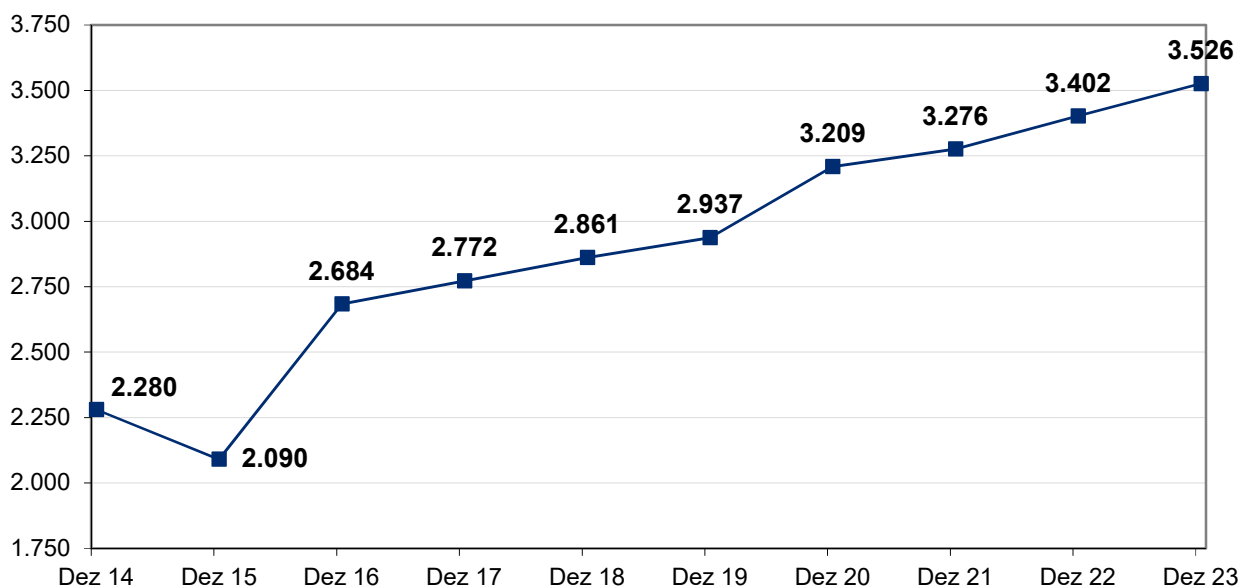


Abb. 27: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2014 bis 2023.

2.2.3. Entwicklung in 2023

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

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2022	12/2023	absolut	in %	12/2022	12/2023	absolut	in %
Beschäftigte	2.916,48	3.034,70	118,22	4 %	3.402	3.526	124	4 %
Stammkräfte	2.586,55	2.738,45	151,90	6 %	3.007	3.167	160	5 %
Befristete	161,27	100,20	-61,07	-38 %	208	139	-69	-33 %
Aushilfen	8,12	6,78	-1,34	-17 %	25	30	5	20 %
in Ausbildung	129,54	145,77	16,23	13 %	130	146	16	12 %
im Praktikum	7,00	7,50	0,50	7 %	8	8	0	0 %
im BFD	24,00	36,00	12,00	50 %	24	36	12	50 %

Abb. 28: Entwicklung des Personalbestands 2023

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 124 Personen bzw. rund 118 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.

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

Von den 235 Neueinstellungen (213,82 VZK) betrafen fast ein Drittel den Fachbereich Jugend und Soziales (55). Weitere knapp 13 % der Einstellungen erfolgten im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) sowie jeweils etwa 7,5 % im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) und im Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

81 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 74,83 VZK wurden entfristet, darunter fallen auch zwei frühere Aushilfen. Ein Drittel der Entfristungen erfolgte allein im Bereich der Kindertagesstätten (55/4). Hier profitierten von den Entfristungen 13 Kinderpfleger*innen und 15 Erzieher*innen.

Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildungen wurden 43 Nachwuchskräfte (42,73 VZK) unbefristet übernommen.

Aus dem Konzernbereich wurden insgesamt zwanzig Personen in Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen übernommen, darunter 18 (7,37 VZK) Reinigungskräfte von der GIS.

Die Zahl der befristet Beschäftigten hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr erheblich reduziert. Ab 2020 wurden zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere im Gesundheitsamt und in den Kindertageseinrichtungen befristete Stellen eingerichtet. Diese Bedarfe sind inzwischen größtenteils entfallen.

In 2023 ist die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich gestiegen. Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

Auch der Bundesfreiwilligendienst wurde mit zwölf Stellen um 50 % erheblich aufgestockt.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Folgende personalwirtschaftliche Kennzahlen zum 31.12.2023 ergeben sich für die Stammkräfte in der Gesamtverwaltung und in den ausgewählten Berufsgruppen:

	davon:			
	Gesamt- verwaltung	feuerwehr- technischer Dienst	Kindertages- betreuung	Objekt- betreuung und Reinigung
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.167	306	349	397
Stammkräfte insg. (VZK)	2.738,45	303,98	292,53	242,98
verbeamtet (Kopfzahlen)	618	291	0	0
verbeamtet (VZK)	586,03	289,98	0,00	0,00
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.549	15	349	397
tarifbeschäftigt (VZK)	2.152,42	14,00	292,53	242,98
Frauenanteil insg. in %	63,37	4,58	94,84	74,56
Frauenanteil verbeamtet in %	33,50	2,06	-	-
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	70,62	53,33	94,84	74,56
Teilzeitquote insg. in %	35,24	1,63	36,96	75,82
davon Frauen in %	91,49	60,00	99,22	97,67
Durchschnittsalter in Jahren	46,14	40,82	40,59	53,37
- verbeamtete Personen	45,81	40,92	-	-
- tarifbeschäftigte Personen	46,22	38,93	40,59	53,37
- Frauen	46,53	39,86	41,08	53,37
- Männer	45,48	40,87	31,72	53,38

Abb. 29: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2014 ist im Anhang dargestellt.

2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt durchschnittlich bei etwa 1:3. In den letzten Jahren ist die Tendenz fallend.

Nur rund ein Drittel aller verbeamteten Personen ist weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind mit einem Anteil von knapp 2 % nahezu keine Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei über 70 %. Im einfachen Dienst sind hier sogar mehr als 93 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

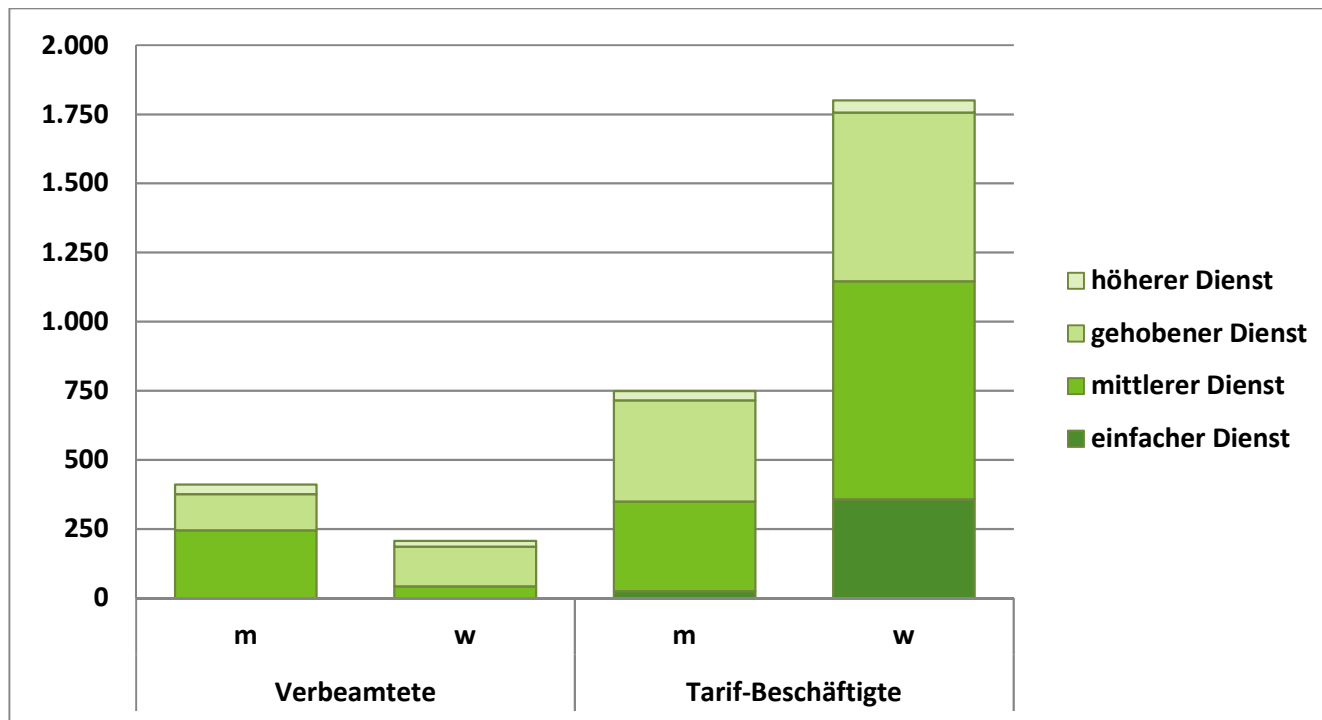


Abb. 30: Stammkräfte 2023 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den mittleren Laufbahnen tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 15 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Von insgesamt 133 Personen im höheren Dienst sind 55 verbeamtet (20 Frauen, 35 Männer) und 78 tarifbeschäftigt (44 Frauen, 34 Männer). Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

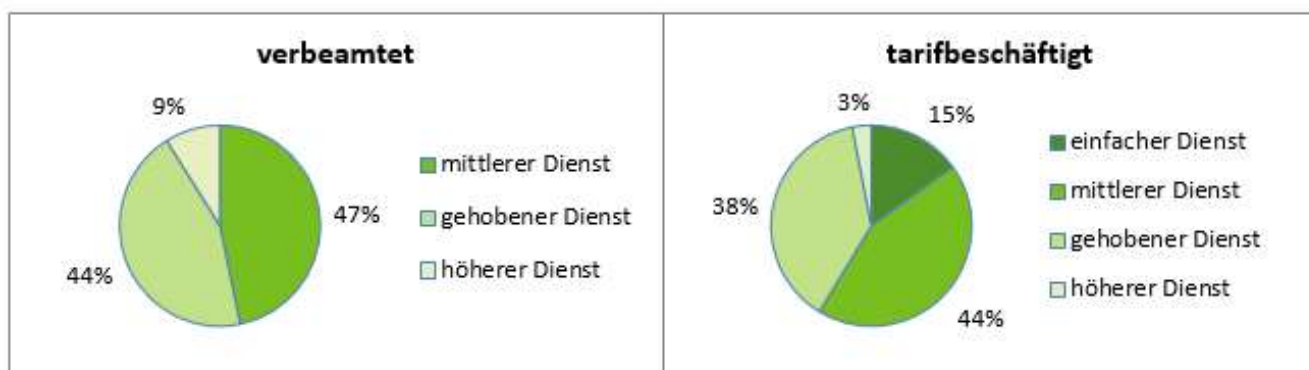


Abb. 31: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2023

Unter den Beamtinnen sind 69 % 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.

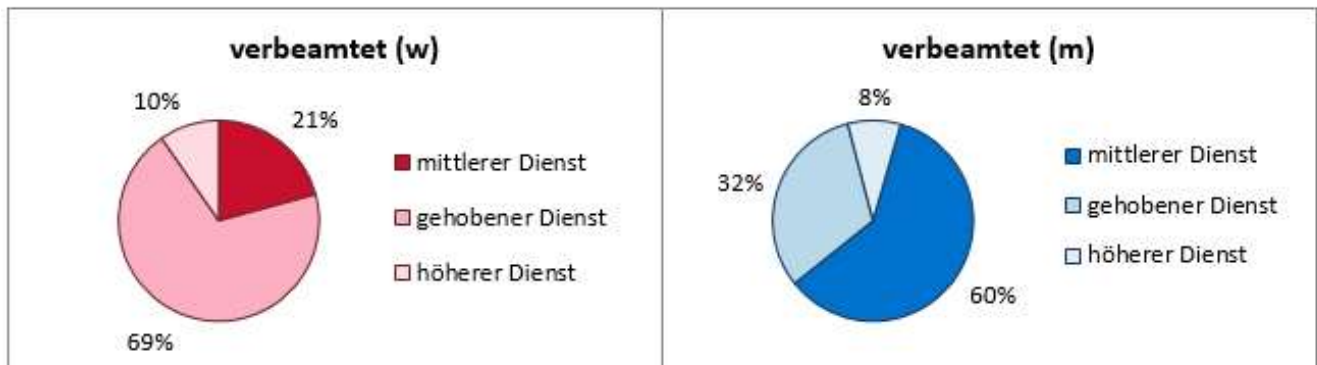


Abb. 32: Besoldungsgruppen 2023 nach Geschlecht

Von den tariflich Beschäftigten sind jeweils mehr als 40 % der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber die meisten übrigen männlichen Tarifbeschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 20 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

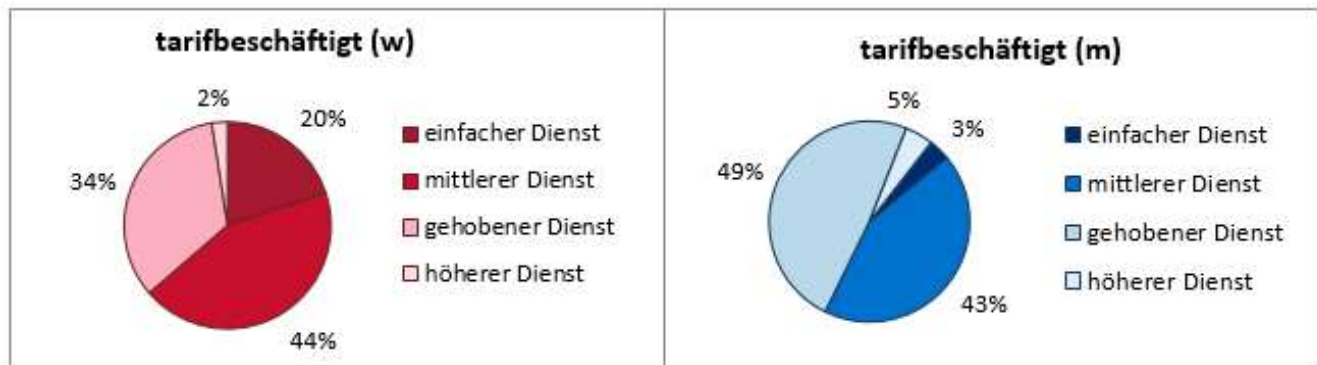


Abb. 33: Entgeltgruppen 2023 nach Geschlecht

2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

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

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

Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht. Im Vergleichszeitraum sind durchschnittlich fast 93 % aller Teilzeitbeschäftigten (meist aus familiären Beweggründen) weiblich.

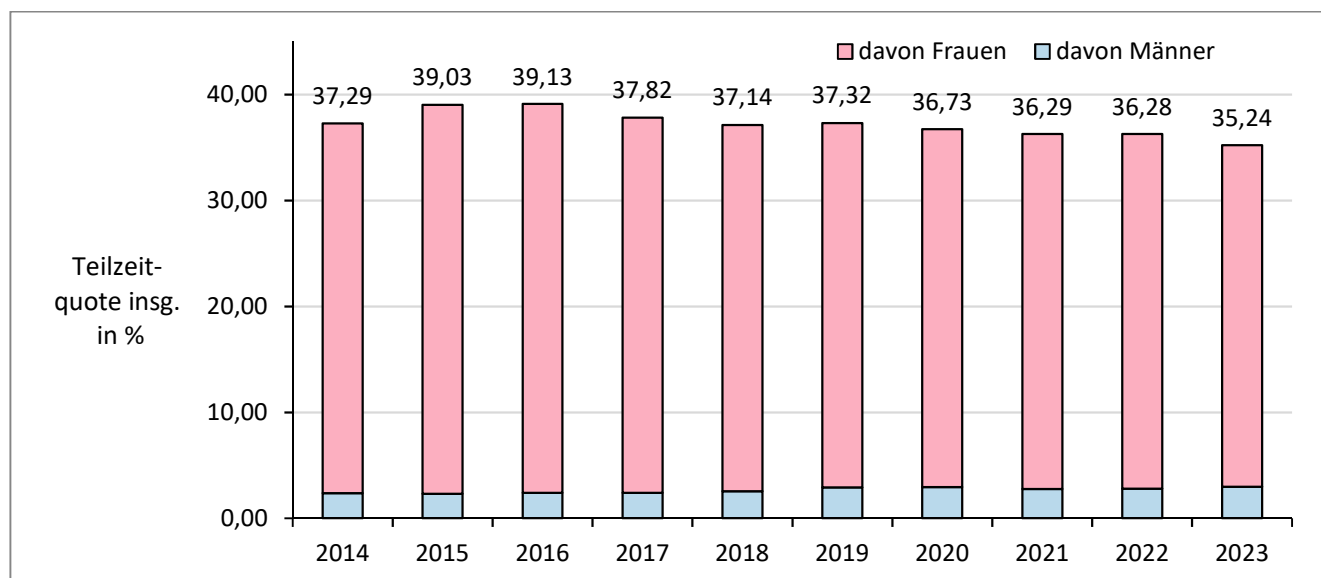


Abb. 34: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

2015 war die Teilzeitquote um 1,74 Prozentpunkte deutlich gestiegen. Mit der Überführung des Theaters zum 01.01.2015 in eine gGmbH sind überproportional viele Vollzeitbeschäftigungen entfallen. Die Teilzeitquote lag beim künstlerischen Personal und Orchester in der Vergangenheit regelmäßig bei nur um die zehn Prozent. Seit 2020 sinkt innerhalb der Stammbesetzung der Gesamtverwaltung der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil ist aktuell die Kindertagesbetreuung. Nicht einmal sechs Prozent des unbefristet beschäftigten Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2023 deutlich mehr als ein Drittel in Teilzeit gearbeitet, hingegen gerade einer der nur 18 Männer.

Im Reinigungsbereich sind mit mehr als 97,6 % nahezu nur Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbesetzung war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Danach ist wie schon in den Jahren zuvor auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt seit 2019 damit zunehmend deutlich unter 48 Jahren. Dabei waren zum 31.12.2023 dennoch mehr als die Hälfte der Beschäftigten bereits 46 Jahre und älter, weniger als ein Viertel der Stammkräfte war jünger als 36.

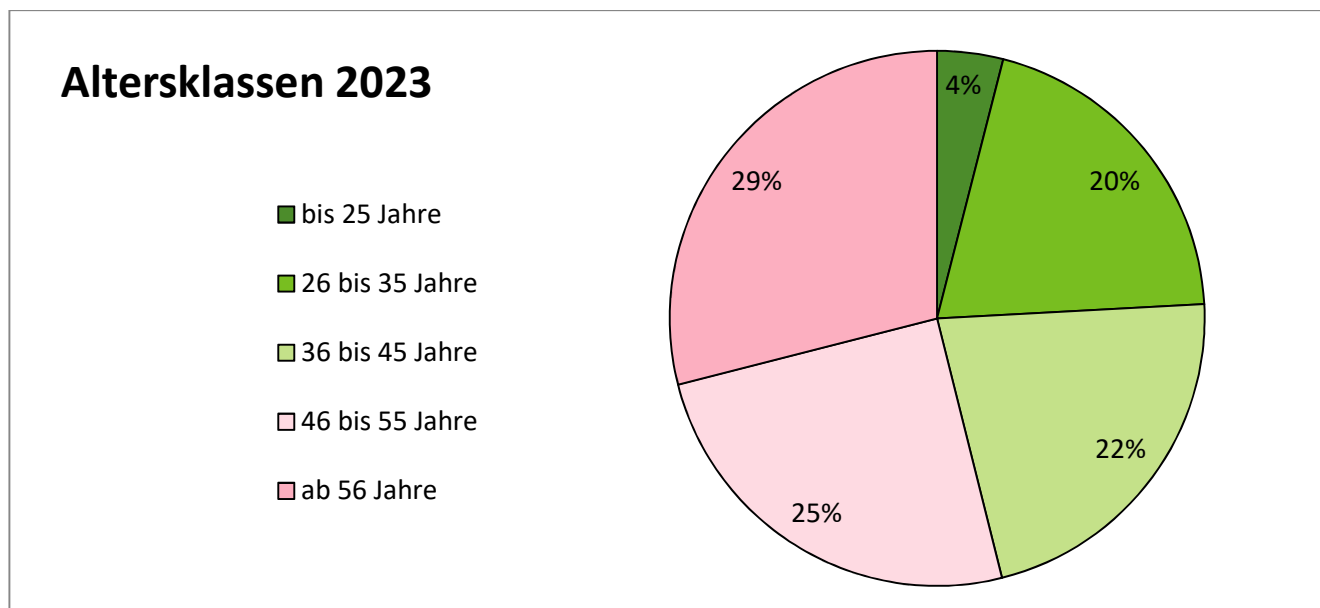


Abb. 35: Verteilung der Altersklassen in der Stammebelegschaft 2023

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

Auffällig sind die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen.

	bis 25 Jahre	26 bis 35 Jahre	36 bis 45 Jahre	46 bis 55 Jahre	ab 56 Jahre
Gesamtverwaltung	4 %	20 %	22 %	25 %	29 %
- feuerwehrtechnischer Dienst	5 %	30 %	30 %	24 %	11 %
- Kindertagesbetreuung	10 %	28 %	26 %	25 %	11 %
- Objektbetreuung/Reinigung	1 %	4 %	13 %	30 %	52 %

Abb. 36: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2023 in den ausgewählten Berufsgruppen

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

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

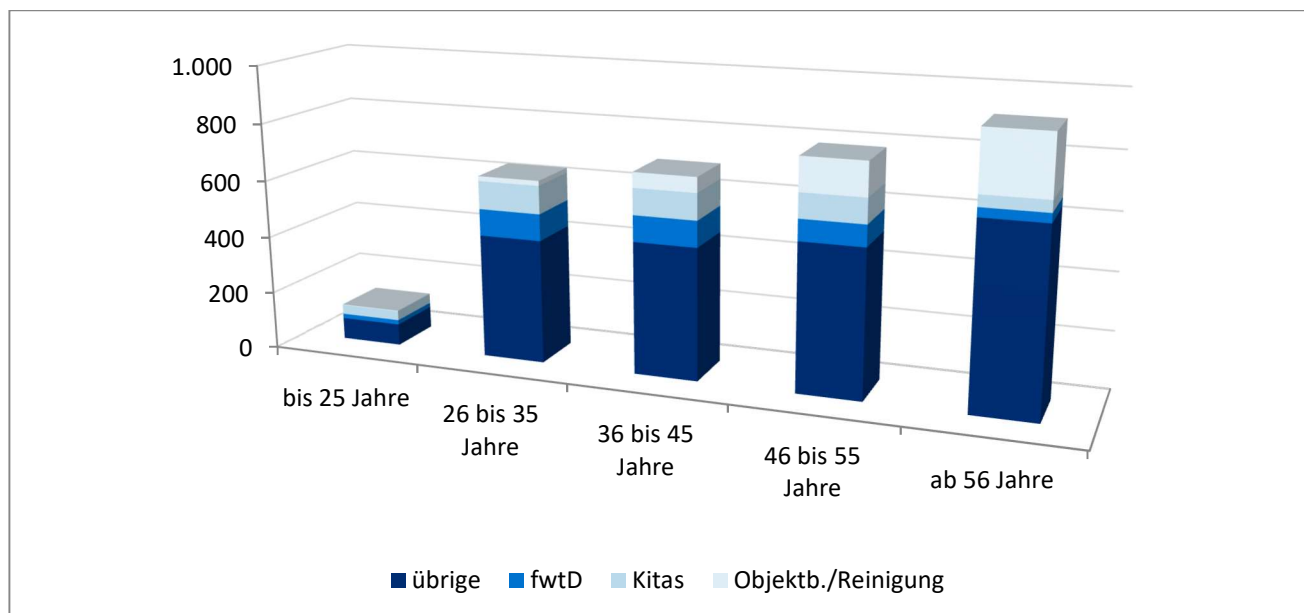


Abb. 37: Altersklassen in der Stammebelegschaft 2023 nach Berufsgruppen

2.4. Schwerbehindertenquote

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

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

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2023 bei 6,82 %. Die Stadt Hagen kommt damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im vollen Umfang nach und muss folglich keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet außerdem durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich die Schwerbehindertenquote tendenziell verändert. So war zunächst noch ein Anstieg zu verzeichnen, zum 31.12.2015 wurde mit einer Erhöhung um 0,88 % gegenüber dem Vorjahr ein 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, darunter waren jedoch nur sechs Schwerbehinderte. Seit 2016 sinkt die Quote kontinuierlich. Während die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Laufe der Jahre zurückgegangen ist, stieg im gleichen Zeitraum - u. a. bedingt durch Einstellungen - die Gesamtbeschäftigtenzahl. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen. Insgesamt ist seit längerem eine Verjüngung der Belegschaft zu verzeichnen. Schwerbehinderte Beschäftigte scheiden zunehmend altersbedingt aus. Ende 2018 waren weniger als ein Viertel der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Bis zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote auf durchschnittlich mehr als ein Drittel gestiegen.

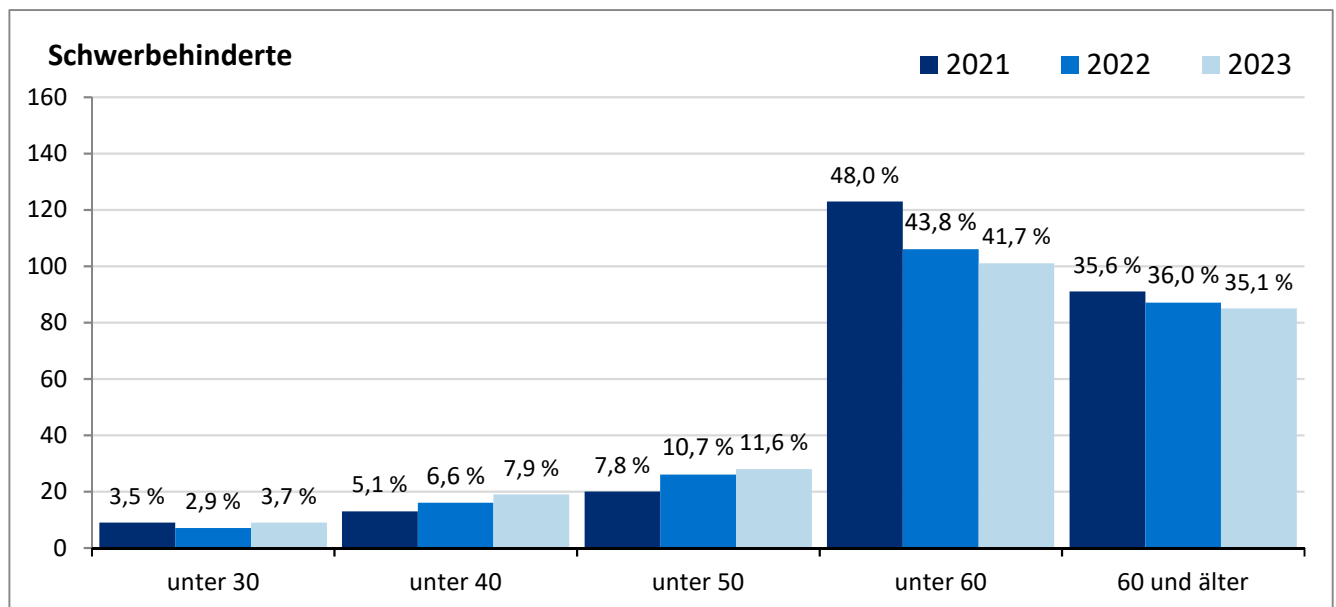


Abb. 38: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2021 bis 2023

Zum Berichtsstichtag war nur eine schwerbehinderte Person jünger als 25 Jahre, dagegen waren 76,9 % aller Schwerbehinderten 50 Jahre und älter, davon wiederum 45,7 % sogar mindestens 60 Jahre.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2014 ist im Anhang dargestellt.

2.5. Krankenquote

2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

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

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

- Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)
- Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage) und
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)

- der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen) zum Stichtag 31.12.

- auf Basis von 365 Kalendertagen (d. h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fort dauert).

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

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

Nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz und andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen 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.

Ab dem Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagener Daten zur Verfügung gestellt werden. Auch für 2023 wurden bereits Quoten ermittelt, Umfrageergebnisse des DST liegen allerdings zurzeit noch nicht vor. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Krankenquoten ist daher nur eingeschränkt möglich.

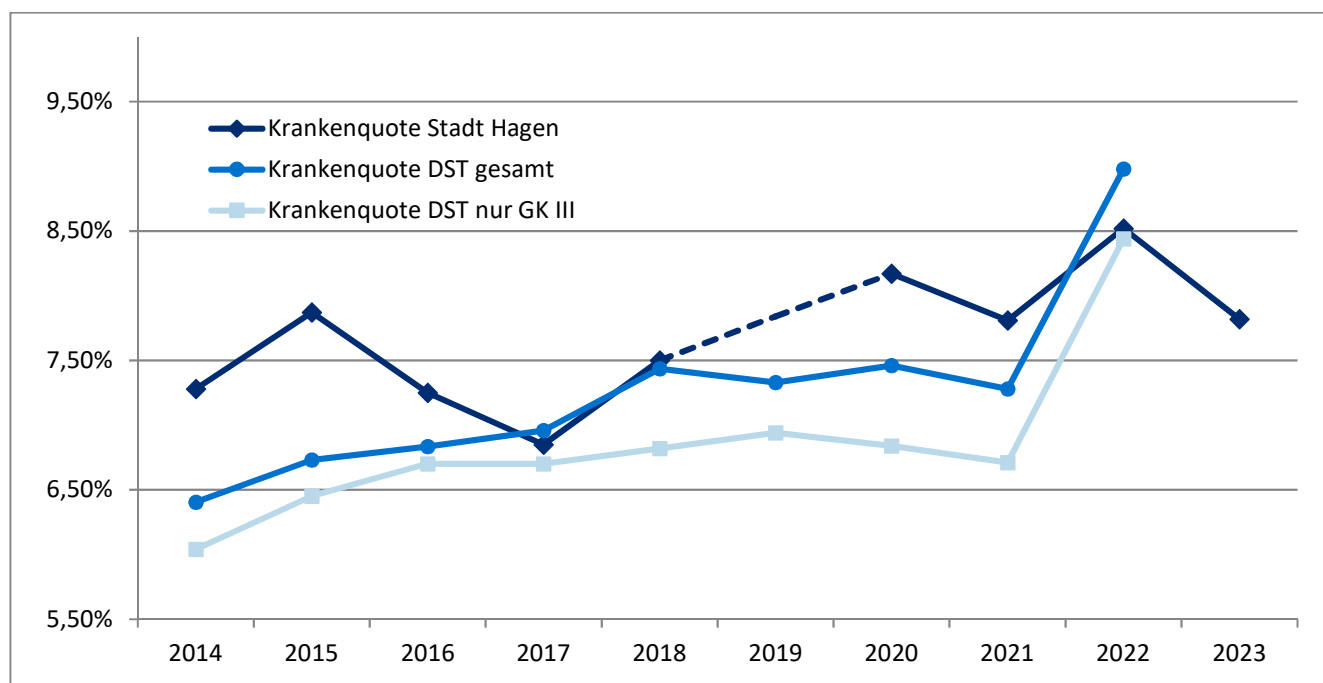


Abb. 39: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2014

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

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

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

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

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

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

Alle gesundheitsrelevanten Themen werden in Abstimmung mit dem Arbeitsschutzausschuss und der Arbeitsgruppe BGM koordiniert. Durch Kooperation und Zusammenarbeit aller

Fachstellen können Synergien genutzt, Redundanzen vermieden und ein größtmöglicher Erfolg durch unterschiedliche Maßnahmen erzielt werden. Die Stadt Hagen kümmert sich seit 2018 im Rahmen des BGM verstärkt um Arbeitsbedingungen und Faktoren, die auf Arbeitgeberseite beeinflusst werden können. Gleichmaßen werden attraktive Angebote für die Beschäftigten bereitgestellt, die präventiv oder kurativ auf das Individuum Einfluss nehmen können.

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

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich auch von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen die jährlichen Erhebungen der Krankenkassen, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter, aber für längere Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich durchschnittlich sogar eher ältere Beschäftigte. Bedingt durch Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten erhöhte sich das Durchschnittsalter der Belegschaften im öffentlichen Dienst in der Vergangenheit.

Zum 31.12.2022 lag das vom Städtetag ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 46,12 Jahren. In Hagen sinkt der Altersdurchschnitt inzwischen tendenziell, lag bis 2022 aber dennoch regelmäßig über dem Schnitt aller Mitgliedskommunen des DST.

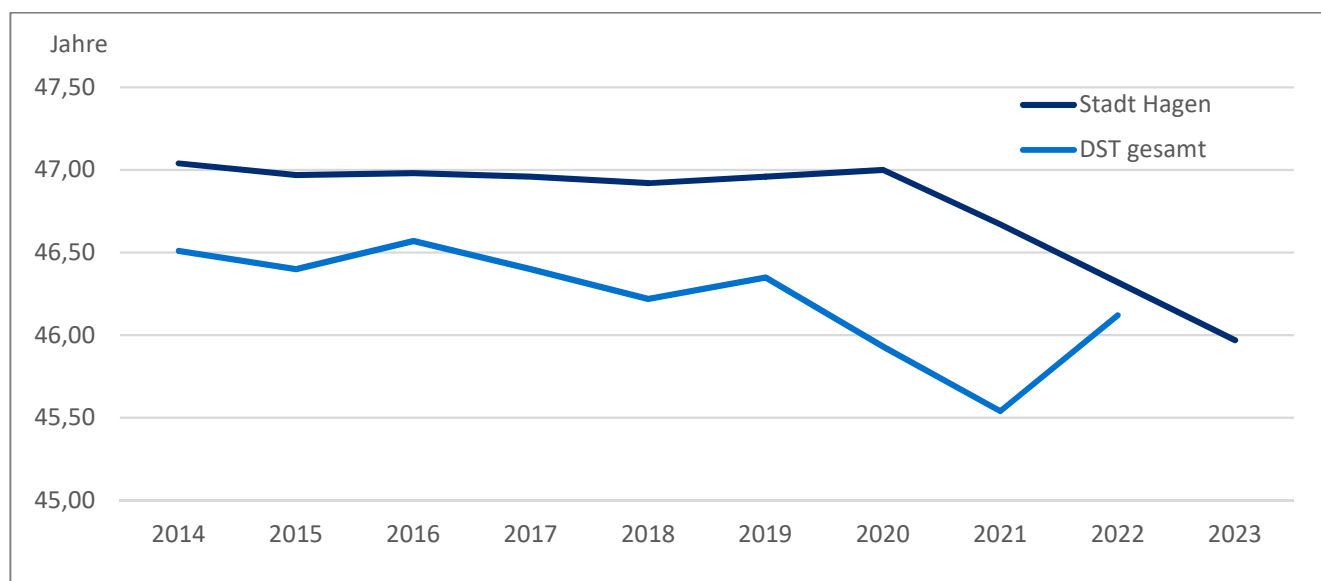


Abb. 40: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2014

2.5.2. Krankenquote 2023

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten sind gegenüber dem bisherigen Höchststand aus dem Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gesunken und liegen mit 7,8 % wieder in einem langjährigen Mittel.

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

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

Im Rahmen der Meldung zur jährlichen Umfrage für das Jahr 2023 wurden folgende Quoten nach dem Kriterienkatalog des Städtetags ermittelt.

Beschäftigte

Altersdurchschnitt: 45,97 Jahre

	Status		
	verbeamtet	tarif- beschäftigt	
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,89 %	1,11 %	1,07 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	3,26 %	4,58 %	4,33 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	3,00 %	2,29 %	2,42 %
	7,15 %	7,97 %	7,82 %

Abb. 41: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2023

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

Von den einbezogenen 3.336 Personen sind 18,7 % verbeamtet und 81,3 % tarifbeschäftigt.

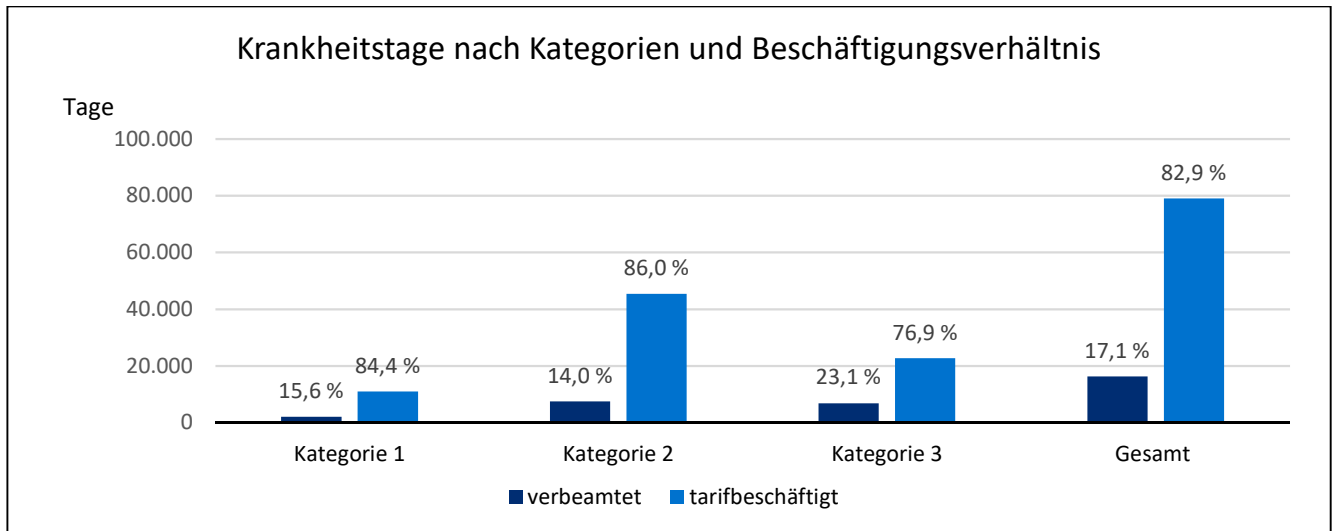


Abb. 42: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

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

Tarifbeschäftigte waren in 2023 häufiger kurz- und mittelfristig erkrankt. Dagegen gab es mehr Langzeiterkrankungen im Beamtenbereich. Das durchschnittliche Alter liegt mit über 53 Jahren bei den verbeamteten Langzeiterkrankten hier deutlich höher als der allgemeine Durchschnitt.

Von den 3.336 berücksichtigten Beschäftigten sind 63,0 % weiblich und 37,0 % männlich. Tendenziell sind Frauen häufiger krank.

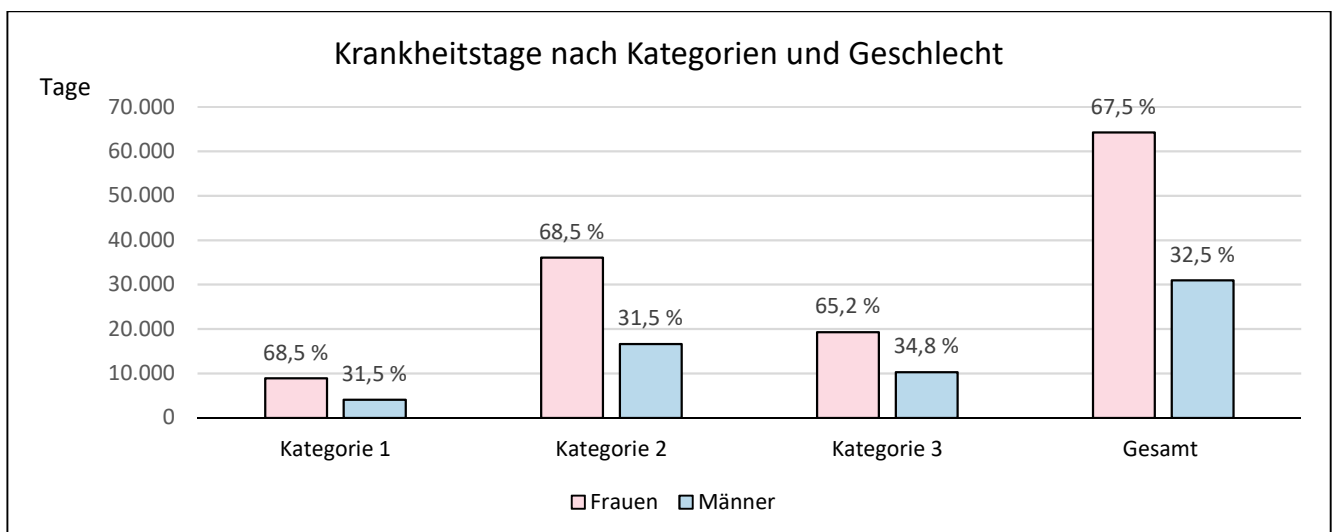


Abb. 43: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 33,4 % der Beschäftigten weiblich und 66,6 % männlich. Von den Männern sind wiederum rund 70 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute bei 60 Jahren. Der Frauenanteil ist hier mit nur knapp über 2 % sehr gering. Die Frauen sind durchschnittlich etwa 50 Jahre alt, die Männer weniger als 44 Jahre.

Im Verhältnis erkranken Beamtinnen insgesamt häufiger, dies ist insbesondere bei den kurz- und langfristigen Erkrankungen der Fall. Von der Gesamtzahl der Ausfalltage in der Kategorie der mittelfristigen Erkrankungen entfallen mehr als die Hälfte auf Feuerwehrbeamte.

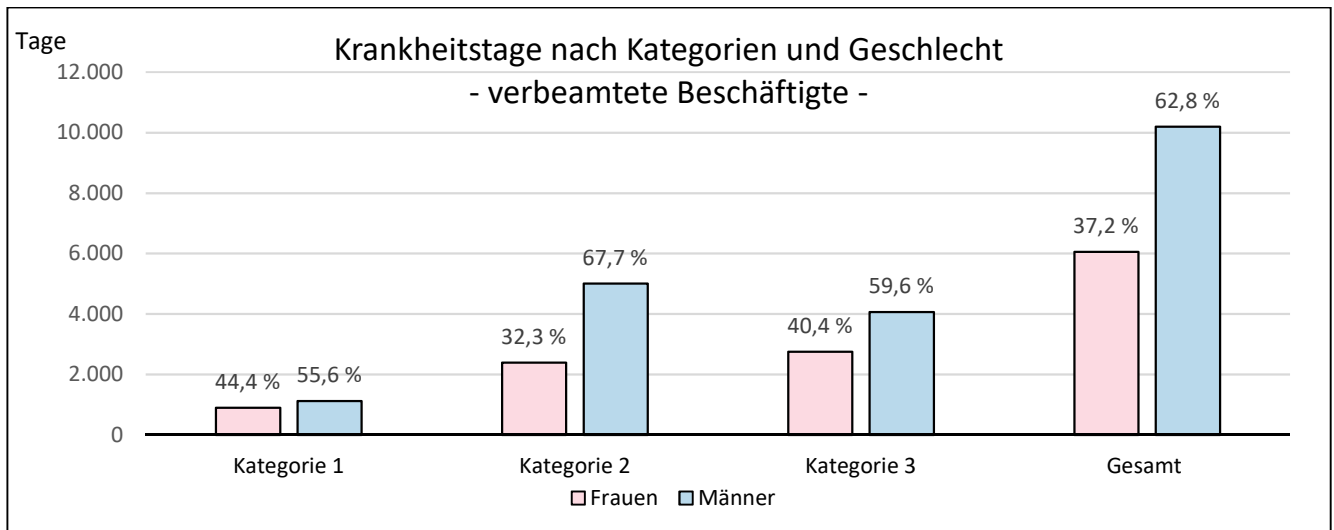


Abb. 44: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 69,8 % Frauen und 30,2 % Männer. Insgesamt erkranken weibliche Tarifbeschäftigte öfter, sind sie zudem auch deutlich häufiger von mittelfristigen Erkrankungen betroffen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen.

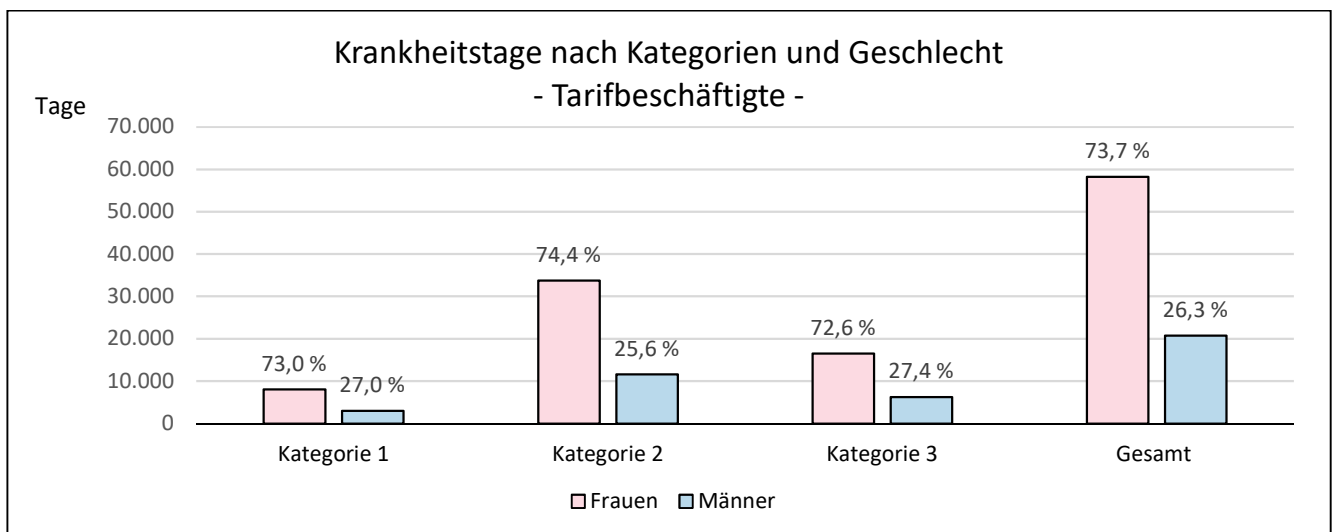


Abb. 45: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der Auszubildenden lag im Jahr 2023 bei insgesamt 3,06 %. Sie setzt wie folgt zusammen:

	2023	2022	2021
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	1,06 %	0,67 %	0,52 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	1,81 %	2,75 %	1,33 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	0,20 %	0,48 %	1,19 %
	3,06 %	3,89 %	3,04 %

Abb. 46: Krankenquoten Auszubildende

Gegenüber dem Vorjahr ist auch bei den Auszubildenden die Quote gesunken, ebenso tragen mittelfristige Erkrankungen maßgeblich zur Gesamtquote bei. Im langjährigen Vergleich unterliegt die Krankenquote im Ausbildungsbereich höheren Schwankungen. Beispielsweise war 2020 keine der Nachwuchskräfte langzeiterkrankt, schon wenige Fälle in 2021 bis 2023 wirken sich teils erheblich auf die Quoten aus.

Im Verhältnis erkranken die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst etwas seltener. Von kurz- und mittelfristigen Erkrankungen sind angehende Erzieher*innen häufiger als andere betroffen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2014 finden sich im Anhang.

2.6. Beschäftigung von Migrant*innen

2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

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

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

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

Diese Definition entspricht weitestgehend der des Statistischen Bundesamtes zum Mikrozensus. Hier zählen darüber hinaus auch die, bei denen mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt, als Menschen mit Migrationshintergrund. Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund gehören demnach Personen mit eigener Migrationserfahrung (im Ausland geboren und selbst zugewandert, 1. Generation) und Personen ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geboren, 2. und folgende Generationen).

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

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

Nach § 7 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf der Grundlage entsprechender Förderrichtlinien Kommunale Integrationszentren in Kreisen und kreisfreien Städten, die über ein Integrationskonzept verfügen. 2012 wurde ein solches Konzept unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen

und zahlreichen weiteren Institutionen und freien Trägern entwickelt und vom Rat der Stadt Hagen beschlossen. Die Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurde beantragt und die Förderung durch das Land NRW bewilligt. 2013 wurde die bisherige Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zum Kommunalen Integrationszentrum umgewandelt und personell aufgestockt. Seit 2018 ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einem eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

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

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

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

Orientiert an der Strategie des Landes wurde eine Restrukturierung der integrationsrelevanten Aufgaben und Zuständigkeiten auf den Weg gebracht. Angesichts der bisherigen Aufgabenverteilung stellte sich die Frage, inwieweit doppelte Strukturen vermieden werden können und durch eine Bündelung der Aufgaben eine höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden kann. So erfolgte zum 01.01.2022 die Bildung des neuen Fachbereichs Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56).

Mit Blick auf die stetig wachsende Bedeutung des Themas Zuwanderung und die Notwendigkeit einer gelingenden Integration der Zugewanderten in die Stadtgesellschaft ist eine auch organisatorische Abbildung dieser Realität sinnvoll und wichtig. Gleichzeitig bedeutet eine

solche Neuaufstellung der Verwaltung eine sichtbare Aufwertung des Themas, das der tatsächlichen Struktur der Stadtgesellschaft Rechnung trägt.

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

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

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

2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

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

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

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

2.6.2.1. Stammkräfte

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

Zeitraum 2014 bis 2023

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
	%	Zahl	%	Zahl		
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
31.12.2021	92,67 %	2.681	7,33 %	212	98	31
31.12.2022	92,18 %	2.772	7,82 %	235	111	31
31.12.2023	92,04 %	2.915	7,96 %	252	116	31

Abb. 47: Ausländische Stammkräfte 2014 bis 2023

In der Stammbesellschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 31 Nationen ein relativ breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2023 bei 7,96 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum zwei Drittel türkisch, italienisch oder griechisch. Die Anteile der übrigen 28 Nationalitäten sind folglich mit zumeist nur einer oder maximal vier Personen marginal. Lediglich Staatsangehörige aus Portugal, Polen, Bulgarien, Rumänien und Marokko sind jeweils mit acht oder mehr vertreten.

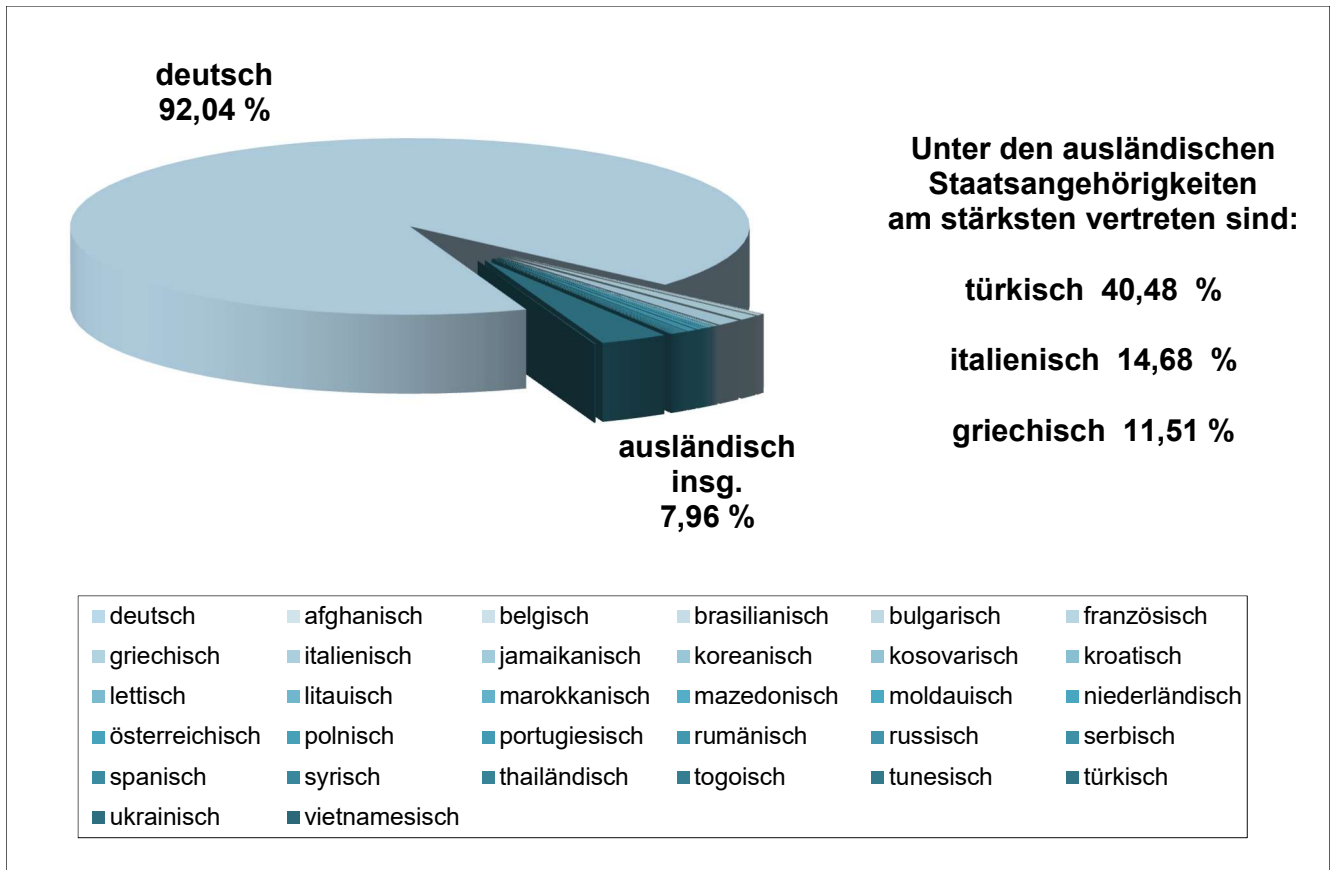


Abb. 48: Nationalitäten in der Stammbesellschaft 2023

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	3.167	252	7,96
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	306	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	349	44	12,61
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	397	135	34,01

Abb. 49: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2023

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 Berufsfeuerwehrlaute nach wie vor keine Migrant*innen zu finden. Auch alle Tarifbeschäftigten im Rettungsdienst sind deutsch.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit mehr als einem Drittel signifikant hoch. Hier sind insgesamt 19 ausländische Nationalitäten vertreten, dabei sind 57 % aller Migrant*innen türkische Staatsangehörige. Von diesen wiederum sind nur drei Objektbetreuer in Vollzeit, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte. Auch laut einer jüngst herausgegebenen Pressemitteilung des

Statistischen Bundesamtes hatten in Deutschland Ende 2022 übrigens sechs von zehn Erwerbstätigen in Reinigungsberufen eine Einwanderungsgeschichte.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	252	100,00
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	44	17,46
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	135	53,57

Abb. 50: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2023

Mehr als die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind in der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

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

Zum Stichtag 31.12.2023 waren unter den insgesamt 169 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 27 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	169	27	15,98
- davon im feuerwehrtechnischen Dienst	3	0	0,00
- davon in Kindertagesbetreuung	43	5	11,63
- davon in Objektbetreuung und Reinigung	26	7	26,92

Abb. 51: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2023

Drei von 146 Auszubildenden besitzen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, damit beträgt die Quote knapp über zwei Prozent. Unter den Praktikumskräften liegt die Migrantenquote mit zwei von acht bei 25 %. Auch zwei der 36 Personen im Bundesfreiwilligendienst sind keine deutschen Staatsangehörigen (5,56 %).

2.6.2.3. Gesamtpersonal

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

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2023	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	3.167	252	7,96 %
Befristete	139	21	15,11 %
Aushilfen	30	6	20,00 %
Auszubildende	146	3	2,05 %
Praktikumskräfte	8	2	25,00 %
BFD	36	2	5,56 %
Gesamt	3.526	286	8,11 %

Abb. 52: Ausländisches Personal 2023

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 Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamtpersonal
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 %
Stand: 31.12.2021	78,41 %	21,59 %	7,33 %	7,42 %
Stand: 31.12.2022	76,99 %	23,01 %	7,82 %	7,85 %
Stand: 31.12.2023	76,14 %	23,86 %	7,96 %	8,11 %

Abb. 53: Ausländische Bevölkerung

Die Einwohnerzahlen sind in Hagen seit 2014 von knapp unter 190.500 auf fast 197.700 zum Jahresende 2023 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs um 3,8 % und resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang ausländischer gegenüber dem Abgang deutscher Einwohner*innen. Die Migrantenquote innerhalb der Stadtbevölkerung ist seit 2014 um 9,4 % gestiegen - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht. Ende 2023 lagen die Wurzeln der meisten ausländischen Menschen in Hagen in der Türkei, gefolgt von Syrien, Rumänien, Italien und Griechenland. Die Ukraine ist bereits 2022 in der Reihe der Herkunftsländer mit den größten Anteilen sprunghaft auf den achten Platz vorgerückt. Insgesamt umfasst die Vielfalt 117 unterschiedliche Nationalitäten. Die Hagener Ausländerquote liegt mit aktuell 23,86 % deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landes- sowie dem Bundesdurchschnitt.

2022 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - die Quoten noch jeweils unter 16 %. Dabei hatten Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit ihre Wurzeln wie in Vorjahren zumeist in der Türkei, Syrien, Polen und Rumänien, aber insbesondere auch in der Ukraine. Zum Jahresende 2023 lebten nach erster Schätzung des Statistischen Bundesamtes rund 84,7 Millionen Menschen in Deutschland. Gegenüber 2022 wuchs die Bevölkerung damit um gut 300.000. Dieser Zuwachs entspricht wieder dem Durchschnitt der zurückliegenden Jahre bis 2021 und war deutlich geringer als 2022, in dem die Bevölkerungszahl vor allem infolge einer Nettozuwanderung auf Rekordniveau um mehr als eine Million gestiegen war. Fluchtmigration trägt bereits seit Ende 2014 zum Bevölkerungswachstum in Deutschland bei. Mit dem Beginn des Krieges in der Ukraine gab es von dort eine starke Zuwanderung von Geflüchteten. Aber auch aus den EU-Staaten Rumänien, Bulgarien und Polen sind stetig Zuzüge zu verzeichnen. Die Zahl der Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit dagegen ist rückläufig. Die Nettozuwanderung war so auch im Jahr 2023 die alleinige Ursache des Bevölkerungswachstums. Ende 2023 kamen nach Daten des AZR vor Qualitätsprüfung durch das Statistische Bundesamt Migrierte meist aus der Türkei, der Ukraine, Syrien, Rumänien und Polen. Die Ausländerquote steigt bundesweit auf 16,4 %, erfahrungsgemäß ist sie in NRW noch höher. Endgültige Ergebnisse werden im Sommer 2024 veröffentlicht (www.destatis.de).

Auch bei der Migrantenquote innerhalb der Verwaltung ist insgesamt ein sukzessiver Anstieg zu erkennen. Nur mit der Überführung des Theaters in eine gGmbH zum 01.01.2015 hatte sich die Quote zwischenzeitlich spürbar verringert. Seiher ist ein neuer Anstieg erkennbar und der Wert vor der Ausgründung bereits seit 2021 wieder überschritten.

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2014

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

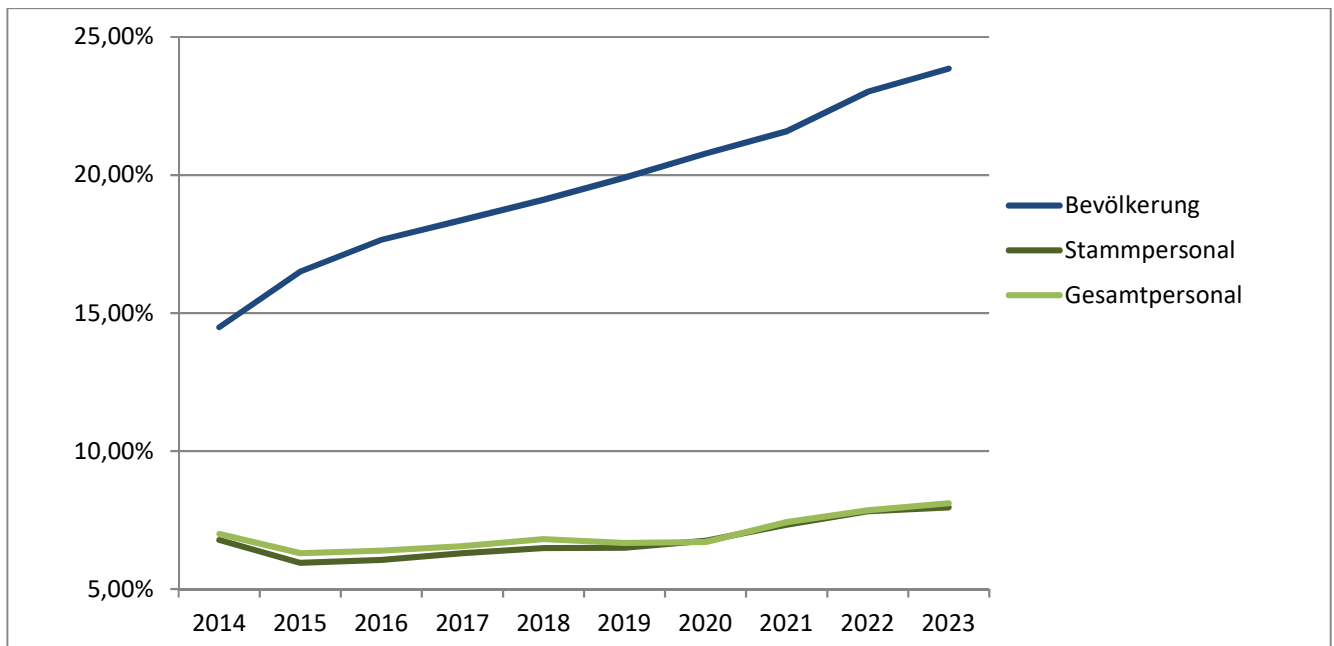


Abb. 54: Migrantenquoten in Hagen 2014 bis 2023

Es mag als Ziel sinnvoll erscheinen, eine höhere Angleichung der Quoten anzustreben und durch interkulturelle Öffnung eine Abbildung der Bevölkerungsstrukturen in der Verwaltung zu erreichen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft kein zulässiges Differenzierungskriterium sind (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber*innen. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) und des Gleichstellungsplans der Stadt Hagen erhalten Frauen beim Vorliegen gleicher Qualifikation zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen den Vorzug. Außerdem werden im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Dagegen ist eine bevorzugte Einstellung nur aufgrund einer Migrationsbiografie nicht zulässig. Gleichwohl erfolgt in externen Stellenausschreibungen der ausdrückliche Hinweis, dass der Umgang mit Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen zum Alltag innerhalb der Stadtverwaltung gehören und eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, gepflegt wird.

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

Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hagener Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Laut Zuwanderungsstatistik NRW 2011 hatten 23,3 % seinerzeit einen Migrationshintergrund. Landesweit hatte Hagen schon damals mit mehr als 35 % den höchsten Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bevölkerung. Seither ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2022 bereits 45,9 %. Wenngleich keine konkreten Daten vorliegen, wird auch aktuell in der Belegschaft der Stadtverwaltung wohl keine annähernd so hohe Quote erreicht.

Auch zukünftig 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 2023

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich hat sich der tatsächliche Personalaufwand 2023 um insg. 8,9 % erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	10.341.456	13.274.974	2.933.518	28,4 %
Vorstandsbereich 2	19.153.156	18.143.732	-1.009.424	-5,3 %
Vorstandsbereich 3	60.955.529	67.640.194	6.684.665	11,0 %
Vorstandsbereich 4	38.451.221	45.962.918	7.511.697	19,5 %
Vorstandsbereich 5	33.988.495	36.010.686	2.022.191	5,9 %
übrige*	4.670.166	4.767.162	96.996	2,1 %
Summe I	167.560.023	185.799.666	18.239.643	10,9%

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.038.000	1.645.017	-392.983	-19,3 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.565.000	4.922.227	357.227	7,8 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.463.000	13.614.573	-2.848.427	-17,3 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	1.349.390	549.390	68,7 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,00 %
Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	0	1.197.426	1.197.426	
Summe II	23.866.000	22.728.633	-1.137.367	-4,8 %

Gesamtsumme Aufwendungen	191.426.023	208.528.299	17.102.276	8,9 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

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

Abb. 55: Personalaufwand 2023 – Plan/Ist-Vergleich

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde am 17.03.2022 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 31.03.2022 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen

sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Am 03.05.2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 13.06.2022 das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die Mehraufwendungen aus dem im März 2022 beschlossenen sog. „Besoldungspaket“ (einmalige Corona-Sonderzahlung sowie Erhöhung der Bezüge um 2,8 % ab dem 01.12.2022) sind im Plan bereits berücksichtigt.

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2023 (Summe I) weist eine Erhöhung um 10,9 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Im Mai 2022 wurde ein Tarifergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst (TVöD SuE) erzielt. Dies beinhaltet u. a. monatliche Zulagen von 130 bzw. 180 Euro ab dem 01.07.2022 und führt in 2023 insgesamt zu Mehraufwendungen von rund 800.000 Euro im VB 3.

Die Einigung aus April 2023 zur aktuellen Tarifrunde zum TVöD sieht u. a. Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies "Inflationsausgleichsgeld" von insgesamt 3.000 Euro in neun Monatsbeträgen (für Nachwuchskräfte 1.500 Euro) bis einschließlich Februar 2024 vor. Die auf 2023 entfallende Mehrbelastung daraus beläuft sich verwaltungsweit auf etwa sechs Millionen Euro.

Darüber hinaus resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

So gab es auch noch in 2023 befristete Stellen zur Bewältigung der Corona-Pandemie, insbesondere im Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und im Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3. Zusätzliche Stellenbedarfe im Bereich des Infektionsschutzes wurden bis zum 30.06.2023 anerkannt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ wurde bis zum 31.12.2023 verlängert. Die pandemiebedingten Mehraufwendungen betragen knapp 1,25 Mio. Euro.

Weitere Stellen wurden 2022 aufgrund des Ukrainekrieges im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie in der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Durch die anhaltende Flüchtlingssituation beträgt der zusätzliche Personalaufwand in 2023 etwa 800.000 Euro.

Die Personalaufwendungen im VB 3 erhöhen sich außerdem durch neue zusätzliche Bedarfe in 2023. Im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Kindertagesstätten fallen rund 1,78 Mio. Euro an weiteren Personalaufwendungen an, die Wohngeldreform 2023 verursacht einen Mehrbedarf von ca. 414.000 Euro und im Jobcenter steigen die Aufwendungen um mehr als

800.000 Euro. Im VB 4 sind gegenüber der Haushaltsplanung erhöhte Personalaufwendungen u. a. im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) für den Städtischen Ordnungsdienst und die Waste Watcher zu verzeichnen. Auch beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) sind im Ergebnis Mehraufwendungen enthalten, so z. B. etwa für Zulagen und die neue Rettungsdienstschule.

Außerdem führt eine zum 01.07.2022 erfolgte vorstandsbereichsübergreifende Organisationsveränderung zu Verschiebungen im Plan/Ist-Vergleich. Funktionen aus den Fachbereichen 15 (Post, Druck, Logistik, Büromöbel) und 65 (Flächen- und Umzugsmanagement) wurden in einer Abteilung „Verwaltungsservice“ (11/4) zusammengeführt. Während die Planansätze aus dem DHH 22/23 ursprünglich VB 2 (1,7 Mio. Euro) und VB 5 (200.000 Euro) betreffen, werden die in 2023 angefallenen Personalaufwendungen bei VB 1 ausgewiesen.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Verbesserung von insgesamt 4,8 % von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab.

Im Bereich der Beihilfeaufwendungen und -rückstellungen hat sich eine geringe Ergebnisverbesserung in Summe von knapp 35.000 Euro eingestellt.

Bei den Pensionsrückstellungen resultiert die deutliche Verringerung aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Dagegen wurden höhere Zuführungen zur Rückstellung für Altersteilzeitverträge erforderlich.

Bei den Zuführungen zu sonstigen Personalarückstellungen entfallen allein 1,12 Mio. Euro auf das „Inflationsausgleichsgeld“ im Beamtenbereich (einmalig für das Jahr 2023 in Höhe von 1.800 Euro) an.

3.1.2. Erträge

Erträge	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-22.726.403	-25.682.223	-2.955.820	13,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.313.853	-1.042.467	271.386	-20,7 %
Zwischensumme	-24.040.256	-26.724.690	-2.684.434	11,2 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-62.000	-706.208	-644.208	1.039,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-57.707	-57.707	
Summe zahlungswirksame Erträge	-24.102.256	-27.488.605	-3.386.349	14,0 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-3.717.597	-1.187.597	46,9 %
Gesamtsumme Erträge	-26.632.256	-31.206.202	-4.573.946	17,2 %

Abb. 56: Erträge 2023 – Plan/Ist-Vergleich

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

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

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich beispielsweise um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeberin aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

für die Dauer der gesetzlichen Schutzfristen sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

In 2020 wurde ein Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband neu eingerichtet. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaufschlägen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2022/2023 bestehen hier keine Haushaltsansätze.

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

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 17,2 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielsweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertageseinrichtungen. Reduzierte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen erheblich über den Haushaltsansätzen. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2023 erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

Bei den nicht zahlungswirksamen Erträgen wurde insbesondere durch die Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge eine deutliche Verbesserung erzielt. Über die Entwicklung dieser Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2023 wird nachfolgend im Detail berichtet.

3.1.3. 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 nach-

gewährt (oder abgegolten) werden muss. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Ansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Urlaubs- und Stundenrückstellungen werden gemäß § 37 Abs. 5 KomHVO in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung. Ihr Anteil ist seit Ende 2014 von 67 % auf aktuell 73 % gestiegen.

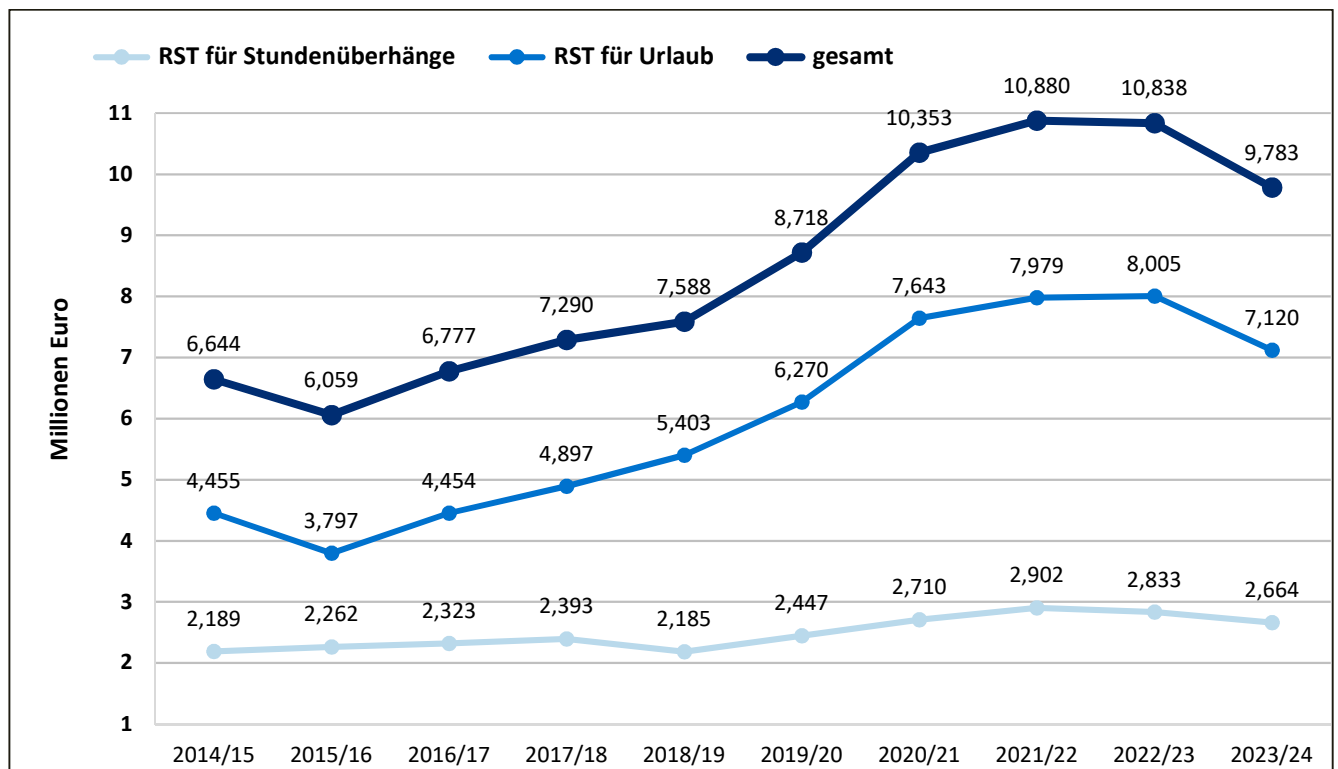


Abb. 57: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2014

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

Im Zeitverlauf war bislang nur 2015 eine Verringerung der Gesamtrückstellung eingetreten. Dies lag im Wesentlichen an Teilaufösungen in Folge organisatorischer Veränderungen. Zum 01.01.2015 wurde das bisherige städtische Amt 46 in die gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung „Theater Hagen gGmbH“ überführt. Die anteiligen Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge wurden 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.

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

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

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

Bis Ende 2023 wurde sowohl bei den Urlaubs- als auch bei den Stundenüberhängen dann ein deutlicher Abbau erreicht. Zum aktuellen Bilanzstichtag verringerte sich die Rückstellung damit um mehr als eine Million Euro.

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

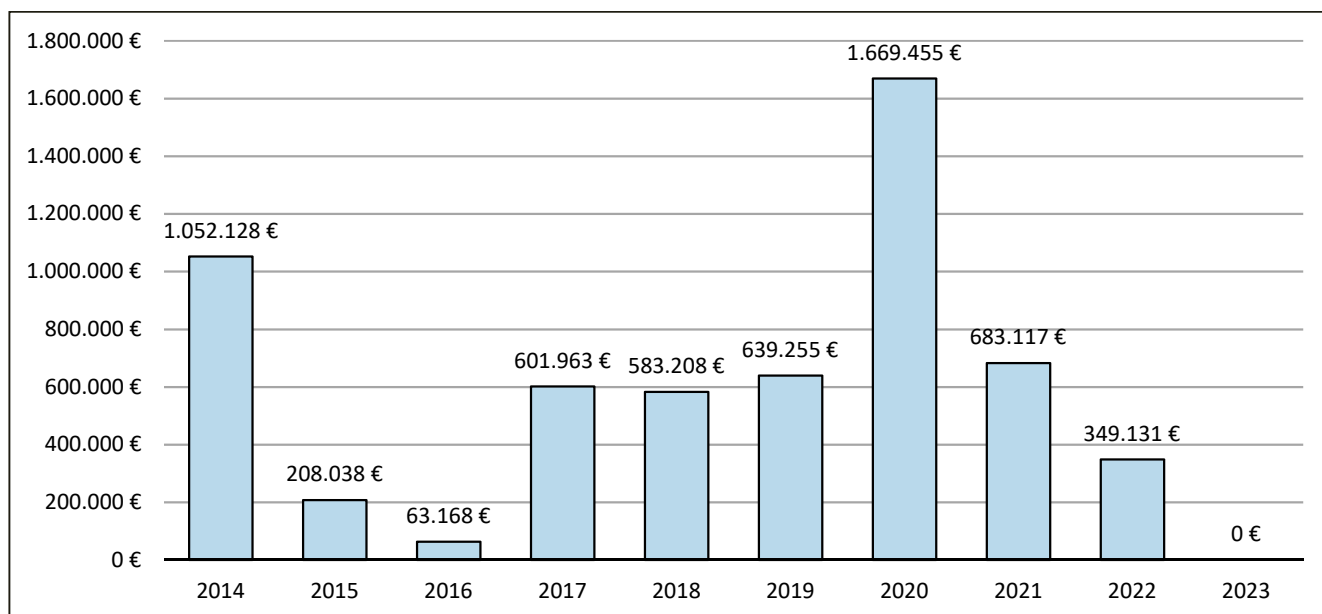


Abb. 58: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2014

Die Verschiebung des Gründungsprozesses der Theater gGmbH hat seinerzeit dazu geführt, dass im Rahmen von Korrekturbuchungen zum Jahresabschluss 2014 für Beschäftigte des Theaters noch 594 Tausend Euro als Urlaubsrückstellung eingestellt werden mussten. Insgesamt führte dies zum Bilanzstichtag zu einer Zuführung zur Rückstellung von 1,05 Millionen Euro. Zum 01.01.2015 wurde das frühere Amt 46 dann in die Theater Hagen gGmbH überführt und die anteilige Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge in Summe von rund 793 Tausend Euro aufgelöst.

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

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

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

deutlich gestiegen. Hier ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub nicht in vollem Umfang angetreten haben.

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

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2023 erstmals seit Jahren geringfügig um 0,4 % gesunken. Wegen der differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif wurden aber auch in 2023 Zuführungen zur Rückstellung erforderlich.

Aktuell ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung der zuletzt beschlossenen Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2023 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen) und Auflösungen insgesamt um 9,7 % gesunken. Weitere Zuführungen wurden nicht erforderlich.

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

Rückstellung	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2023	Veränderung 2023				
			in Euro	Inanspruchnahme	Auflösung	Zuführung	in %
Urlaub	8.004.846 €	7.119.506 €	-885.341 €	-18.563 €	-866.778 €	0 €	-11,1 %
<i>davon Besoldung</i>	1.770.916 €	1.621.914 €	-149.002 €	-1.950 €	-147.052 €		-8,4 %
<i>davon Tarif</i>	6.233.930 €	5.497.592 €	-736.339 €	-16.613 €	-719.726 €		-11,8 %
Stundenüberhänge	2.832.996 €	2.663.502 €	-169.493 €	-127.005 €	-42.488 €	0 €	-6,0 %
<i>davon Besoldung</i>	542.620 €	497.229 €	-45.391 €	-30.230 €	-15.161 €		-8,4 %
<i>davon Tarif</i>	2.290.376 €	2.166.273 €	-124.102 €	-96.775 €	-27.327 €		-5,4 %
Gesamt	10.837.842 €	9.783.008 €	-1.054.834 €	-145.568 €	-909.266 €	0 €	-9,7 %

Abb. 59: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2023

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2023 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag
Summe Rückstellungen Urlaub			31.845	7.119.506 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.225	536.721 €
		VB 2	2.322	649.306 €
		VB 3	10.753	2.247.851 €
		VB 4	7.877	1.829.111 €
		VB 5	5.861	1.287.394 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.807	569.123 €

			Stunden	Betrag
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			71.170	2.663.502 €
davon		VB 1	5.964	218.166 €
		VB 2	10.865	443.701 €
		VB 3	23.377	796.665 €
		VB 4	15.861	660.273 €
		VB 5	13.381	474.520 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.722	70.177 €
			<u>9.783.008 €</u>	

Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

Zum Vergleich:

für 3.565 berücksichtigte Beschäftigte¹

- nicht genomener Urlaub

		<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>2019</u>
durchschnittlich	9 Tage	11	11	11	10
Spitzenwert	128 Tage	86	86	86	70

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2023 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Personen im BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 3.288 berücksichtigte Beschäftigte²

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

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	14	9	6	13	19
unter 0 Std.	304	297	246	279	299
bis 10 Std.	1278	1.301	1.237	1.352	1.128
bis 30 Std.	1358	1.243	1.185	1.074	1.051
bis 40 Std.	96	85	83	86	52
bis unter 50 Std.	52	55	46	33	27
bis unter 100 Std.	94	100	113	80	53
bis unter 300 Std.	28	35	43	44	20
bis unter 500 Std.	3	2	3	3	2
500 Std. und mehr	1	7	6	6	0
	3.228 Beschäftigte	3.134	2.968	2.970	2.651

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

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

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

Das Gesamtstundenvolumen ist seit 2014 um rund 9 % gesunken. Die Urlaubsüberhänge reduzierten sich insgesamt um mehr als ein Viertel, allein in 2023 um 14,2 %.

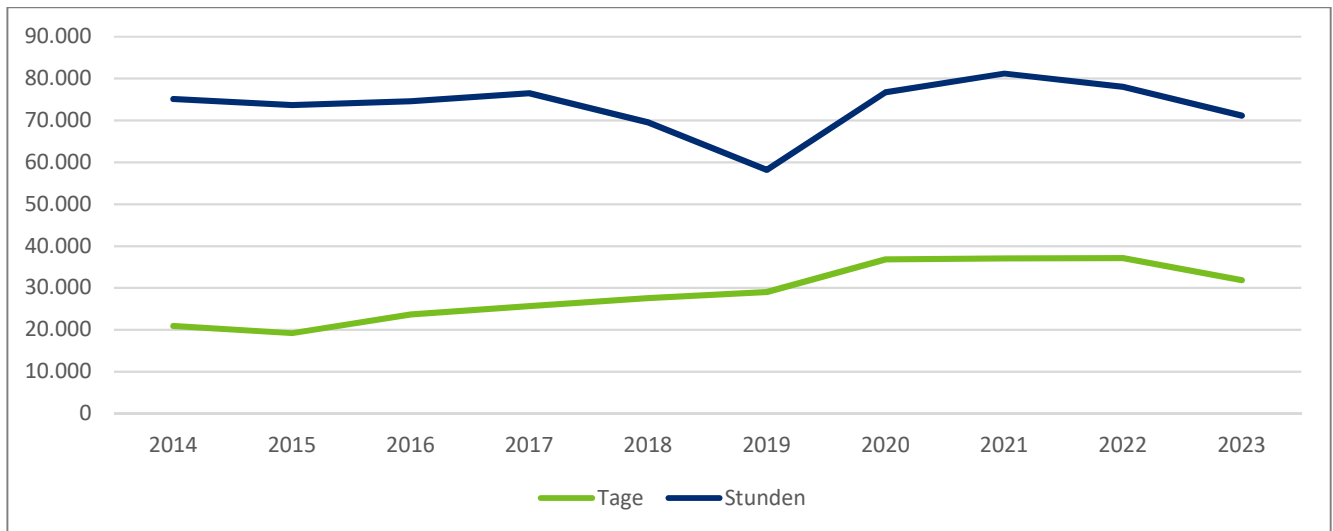


Abb. 60: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2014

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Betrachtungszeitraum kontinuierlich erhöht, im Vergleich zum Vorjahr aktuell um rund 3 %.

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

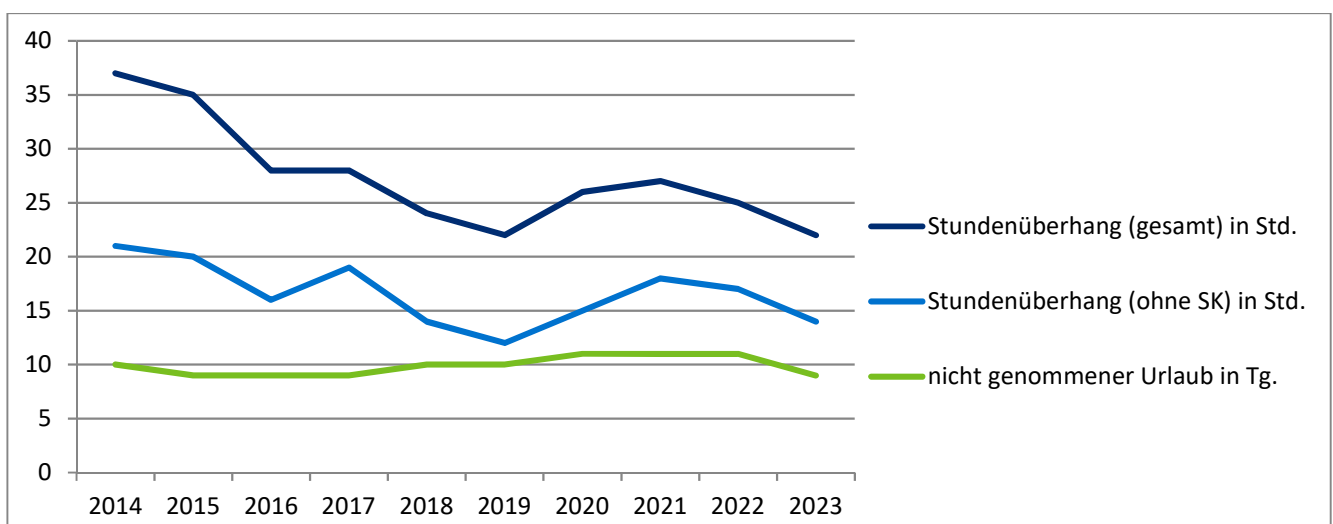


Abb. 61: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

In den Organisationseinheiten bzw. Beschäftigtengruppen haben sich die jeweiligen durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge unterschiedlich entwickelt. Immerhin konnten

2023 in rund 77 % aller Bereiche die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Auch die Urlaubsüberhänge wurden in den meisten Bereichen verringert.

Bei rund 91,5 % der Beschäftigten lagen zum neuen Bilanzstichtag die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Mehr als 63 % der Mitarbeitenden haben weniger als zehn Urlaubstage nicht in Anspruch genommen.

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

Gesamtstundenüberhang	Personen	Rückstellungsbetrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	89	1.105.959 €	2,76 %	41,52 %
300 Std. und mehr	20	671.818 €	0,62 %	25,22 %
500 Std. und mehr	12	545.322 €	0,37 %	20,47 %
"TOP 10"	10	490.993 €	0,31 %	18,43 %

Abb. 62: 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	987	4.532.018 €	27,69 %	63,66 %
mehr als 25 Tage	232	1.754.818 €	6,51 %	24,65 %
mehr als 35 Tage	61	686.749 €	1,71 %	9,65 %
mehr als 45 Tage	31	439.254 €	0,87%	6,17 %
60 und mehr Tage	13	239.872 €	0,36 %	3,37 %
"TOP 10"	10	197.809 €	0,28 %	2,78 %

Abb. 63: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub

Insgesamt findet man in allen Vorstandsbereichen und deren Fachbereichen und Ämtern Beschäftigte mit besonders hohen Stundenüberhängen oder einer großen Zahl von nicht genommenen Urlaubstagen.

Überproportional hohe Stundenüberhänge bestehen weiterhin im Vorstandsbereich 4. Hier hat die Corona-Pandemie zu erheblicher Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) geführt. Die Stundenüberhänge hatten sich im Jahresverlauf 2020 deutlich mehr

als versechsfacht. Bis zum Jahresende 2021 lagen sie nochmals um ein Drittel höher. Trotz Rückgangs seit 2022 liegt zum 31.12.2023 die Gesamtzahl der Überhänge noch immer um rund 8.000 Stunden über dem Wert vom letzten Bilanzstichtag vor der Pandemie Ende 2019.

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

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überhangstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überhangstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	8 %	8 %	9 %	5 %
VB 2	9 %	15 %	29 %	30 %
VB 3	40 %	33 %	25 %	20 %
VB 4	15 %	22 %	18 %	30 %
VB 5	24 %	19 %	18 %	15 %
Inaktive	4 %	3 %	1 %	0 %

Abb. 64: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen

Hohe Urlaubsüberhänge bestehen vielfach bei den nicht aktiv Beschäftigten.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Personen	Tage	
VB 1	7 %	7 %	4 %
VB 2	8 %	7 %	5 %
VB 3	37 %	34 %	27 %
VB 4	23 %	25 %	23 %
VB 5	21 %	18 %	16 %
Inaktive	4 %	9 %	25 %

Abb. 65: 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	Zeitüberhang			nicht genommener Urlaub	
	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Stunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Stunden	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Tagen
einf. D.	13 %	3 %	0 %	15 %	19 %
mittl. D.	45 %	15 %	9 %	41 %	36 %
geh. D.	38 %	58 %	45,5 %	40 %	38 %
h. D.	4 %	24 %	45,5 %	4 %	7 %

Abb. 66: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.3.1. Urlaub

Die Summe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr um fast 5.300 gesunken, das entspricht einem Abbau von mehr als 14,2 %.

So haben 44,0 % der Mitarbeitenden nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 28,3 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage. Insbesondere hohe Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Gesamtentwicklung ungünstig.

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

Der tarifliche Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Regelungen des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG). Der Erholungsurlaub beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den

ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Für die Stadt Hagen wurde darüber hinaus eine interne Regelung getroffen, nach der der Erholungsurlaub mit Ablauf des 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres übertragen werden kann.

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

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

Zum Bilanzstichtag sollte die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Ausnahmen sind im Fall langandauernder Erkrankung und bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente oder in ähnlich gelagerten Fällen nach vorheriger Prüfung durch den Personalservice möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2023 gerade einmal 13 Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen, dabei handelt es sich in vier Fällen um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.3.2. Stundenüberhänge

Zum Bilanzstichtag 31.12.2023 ist das Gesamtüberhangsvolumen um rund 6.880 Stunden gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Verringerung um 8,8 %.

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

Einen massiven Zuwachs an Stundenüberhängen gab es pandemiebedingt insbesondere beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Bereits seit Jahresbeginn 2020 wurde die Arbeit der Gesundheitsämter generell maßgeblich von der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland beeinflusst. Dies war auch in Hagen deutlich erkennbar. Wegen der vorübergehenden Entspannung der Pandemielage über den Sommer und durch die Aufstockung des Personals hatte sich die permanent ansteigende Entwicklung der Stundenüberhänge verlangsamt. Im letzten Quartal 2020 hat das Pandemiegeschehen dann wieder zu ganz erheblichen Belastungen geführt. Insgesamt hat sich im Verlauf des Jahres 2020 die Summe an Überhangstunden im FB 53 mehr als versechsfacht auf schließlich mehr als 10.000 Stunden zum Bilanzstichtag. Auch im Laufe des Jahres 2021 haben sich die Wellen der Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widerspiegelt. Zunächst hatte sich der Anstieg weiter fortgesetzt, Ende August lag die Gesamtsumme der Überhangstunden im FB 53 nur noch knapp über dem Niveau vom 31.12.2020. Ab dem Herbst hat die sich wieder verschärfende pandemiebedingte Entwicklung auch die Arbeitsbelastung im Fachbereich erneut deutlich erhöht. Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 lag das Gesamtvolumen an Überhangstunden hier bei fast 13.500, dies bedeutet einen Jahreszuwachs von rund einem Drittel.

Zum 31.12.2022 hat sich verwaltungsweit erstmals seit Pandemiebeginn die Summe an Stundenüberhängen verringert. Dieser Trend hat sich 2023 deutlich fortgesetzt. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist auch im Fachbereich 53 rückläufig, beträgt jedoch noch immer mehr als das Sechsfache des Wertes vom letzten Bilanzstichtag vor der Corona-Pandemie Ende 2019.

Bei insgesamt 91,5 % aller Beschäftigten liegen die Zeitsalden aktuell in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Im Fachbereich 53 trifft dies inzwischen immerhin wieder bei 82,6 % zu.

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

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

Wegen der anerkannten besonderen Arbeitsbelastung wurden der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53), der Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum-sicherung (56) und die Mitarbeitenden im Projekt ProSAP24 in 2023 pauschal von der Antragspflicht ausgenommen.

Zum Bilanzstichtag wurde letztlich insgesamt in weniger als 80 Ausnahmefällen der zulässige Maximalwert tatsächlich überschritten. Dadurch sind in Summe mehr als 11.930 Stunden zusätzlich auf den Gleitzeitkonten belassen worden. Bei weniger als 90 Beschäftigten ohne entsprechende Ausnahmeregelung wurden zum 31.12.2023 insgesamt etwa 525 Stunden in Abzug gebracht.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden Sonderkonten geführt.

Angeordnete Überstunden sind ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszuführen und dürfen nicht angesammelt werden. Zum Jahreswechsel 2022/2023 wurden Altfälle bereinigt. Der Übertrag alter Salden auf das Sonderkonto 3 erfolgte Mitte Januar. Für das SK 1 ist inzwischen ein dokumentiertes Verfahren zum Umgang mit angeordneten Überstunden installiert. Vorrangig sollen innerhalb von zwölf Wochen die angeordneten Überstunden abgebaut werden, danach erfolgt eine Vergütung. Das Gesamtvolumen auf dem SK 1 liegt zum Stichtag 31.12.2023 bei rund 252 Stunden.

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

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

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

Die Entwicklung des Gesamtvolumens auf dem SK 3 in 2023 stellt sich wie folgt dar:

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

Seit März ist ein Abbau von rund 16,5 % erfolgt.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und SOD,

Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrende, Aufsichts- und Kassenpersonal der Museen, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen. Zum Bilanzstichtag waren dies ohne Feuerwehr insgesamt 1.390 Personen, davon mehr als jeder Siebte mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

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

Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus Brückentage für weitere Jahre - aktuell bis einschließlich 2026 - festgesetzt. Im Jahr 2023 gab es insgesamt sechs solcher Schließungstage:

Freitag, 19.05.2023 – Tag nach „Christi Himmelfahrt“
Freitag, 09.06.2023 – Tag nach „Fronleichnam“
Montag, 02.10.2023 – Tag vor „Tag der deutschen Einheit“
27. bis 29.12.2023 – 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.

3.1.3.3. Gesamtbewertung

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge belasten die Bilanzen anhaltend.

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

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

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

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

Die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung nach wie vor in erheblichem Maße. Ihr Anteil liegt aktuell bei 73 %. Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner wirken sich ungünstig auf die Entwicklung der Rückstellung aus. Deutlich weniger als ein Drittel der Beschäftigten hat einen Urlaubsüberhang von mehr als zehn Tagen, hierauf entfallen jedoch fast zwei Drittel der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2023 lagen mit 91,5 % bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Dagegen beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung massiv. Mehr als ein Viertel der gesamten Rückstellung für Stundenüberhänge wird von nur 20 Personen verursacht.

Generell wird die Entwicklung der Rückstellung jedes Jahr durch die ansteigende monetäre Bewertung der Urlaubs- und Stundenüberhänge bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tarifierhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen negativ beeinflusst. So wächst bei stagnierenden bzw. auch bei nur gering rückläufigen Überhängen die Rückstellung dennoch weiter an. Schon angesichts des zuletzt sehr hohen Tarifabschlusses (ab 01.03.2024 durchschnittlich 11,5 %) ist ein fortgesetzter Abbau von Überhängen dringend geboten.

An dem Ziel, die Rückstellung dauerhaft zu reduzieren, muss grundsätzlich weiter festgehalten werden. Dabei kann eine signifikante und nachhaltige Reduzierung grundsätzlich nur unter strikter Einhaltung der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit und zur Urlaubsgewährung gelingen. Die jeweiligen Führungskräfte sind gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten den

Abbau von Überhängen zu planen. Mit unterjährig internen Berichten und zur Verfügung stehenden Controllingwerkzeugen werden Ämter und Fachbereiche in die Lage versetzt, die Entwicklung auf allen Führungsebenen zu steuern und positiv zu beeinflussen.

3.1.4. Gesamtergebnis

	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	167.560.023	185.799.666	18.239.643	10,9 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.866.000	22.728.633	-1.137.367	-4,8 %
Summe Aufwendungen	191.426.023	208.528.299	17.102.276	8,9 %
Erträge				
zahlungswirksam	-24.102.256	-27.488.605	-3.386.349	14,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-3.717.597	-1.187.597	46,9 %
Summe Erträge	-26.632.256	-31.206.202	-4.573.946	17,2 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	164.793.767	177.322.097	12.528.330	7,6 %

Abb. 67: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2023

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

3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2021	Ergebnis 2022	vorl. Ergebnis 2023
Ergebnis	162.159.033	172.347.432	185.799.666

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2021	Ergebnis 2022	vorl. Ergebnis 2023
◦ Beihilfeaufwendungen	2.006.716	1.882.224	1.645.017
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	3.951.480	4.426.700	4.922.227
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.116.461	18.968.953	13.614.573
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	1.334.325	1.715.709	1.349.390
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	683.117	349.131	0
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen			1.197.426
Ergebnis	23.092.099	27.342.717	22.728.633

Gesamtergebnis	185.251.132	199.690.149	208.528.299
-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Abb. 68: Personalaufwendungen 2021 bis 2023

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2014 bis 2023 findet sich im Anhang. Die nachfolgende Grafik visualisiert die Entwicklung unter Einbeziehung der jeweiligen Bestandteile der Personalaufwendungen.

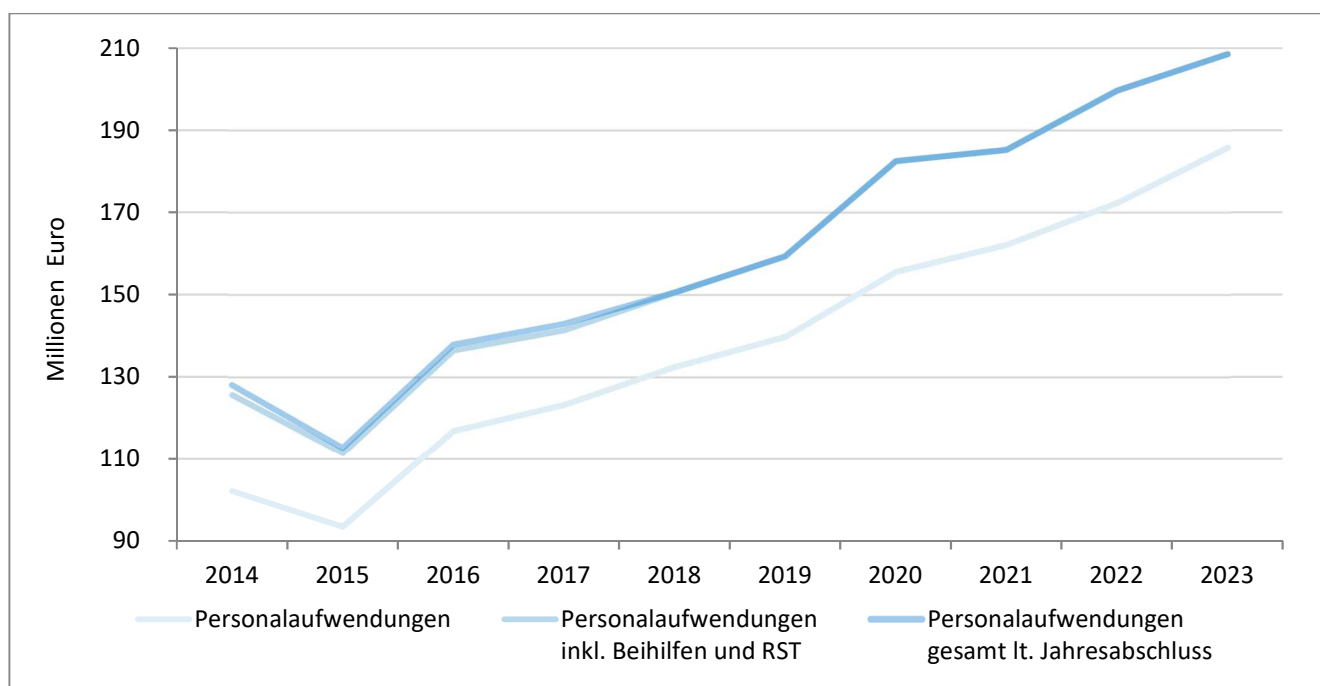


Abb. 69: Entwicklung der Personalaufwendungen 2014 bis 2023

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

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

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

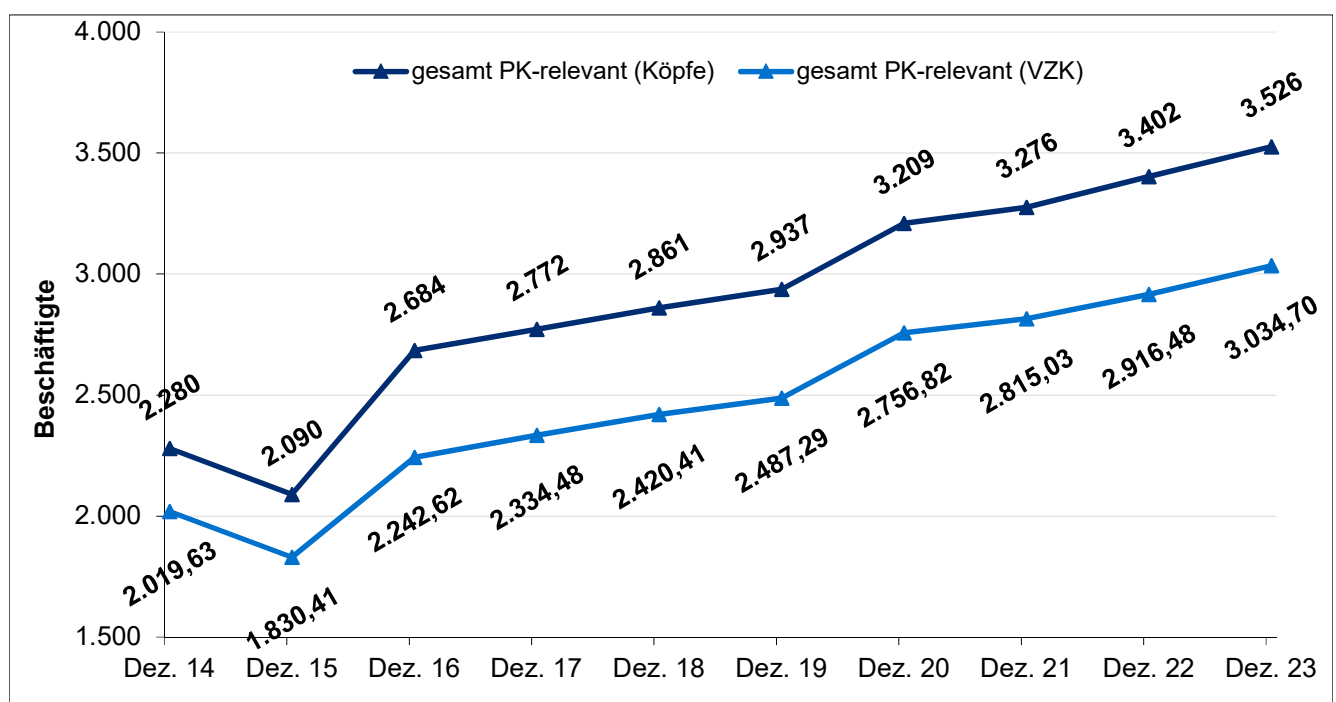


Abb. 70: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2014 bis 2023

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

Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Bestehende Verträge liefen sukzessive aus. Ab 2019 waren in den Haushaltsansätzen grundsätzlich keine Zuführungen zur ATZ-Rückstellung mehr vorgesehen. Tatsächlich doch ausgewiesene Zuführungsbeträge haben sich aus ergebnisneutralen Korrekturbuchungen und teils aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge ergeben. In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da zwischenzeitlich für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ bestand. Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtete sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte. Gemäß des TV FlexAZ bestand ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitananspruch war 2020 unterschritten, so dass eine gewisse Anzahl an Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch in 2021 und 2022 wurde die Quote unterschritten, weitere Beschäftigte konnten somit von der ATZ-Regelung Gebrauch machen. In der letzten Tarifrunde zum TVöD wurde keine Verlängerung des TV Flex AZ vereinbart, folglich ist die Vereinbarung neuer ATZ-Verhältnisse auf Basis des TV FlexAZ ab 2023 nicht mehr möglich. Einzelvertragliche Vereinbarungen sind lediglich Ausnahmen.

Mit dem Ziel der dauerhaften Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit sahen die Haushaltsplanungen hier keine Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde vor 2023 kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher doch regelmäßig teils hohe Zuführungen zur Rückstellung erfolgen. Insbesondere die Corona-Pandemie hatte zuletzt zu erheblich gestiegenen Urlaubs- und Stundenüberhängen geführt. Zum Jahresende 2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung beschlossener Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Im aktuellen Berichtsjahr wurden erstmals keine weiteren Zuführungen erforderlich (vgl. 3.1.3).

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

aufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Seit 2019 werden die Honoraraufwendungen laufend korrekt gebucht. Ab dem Doppelhaushalt 2020/2021 sind auch jegliche Planwerte entfallen.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

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

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

Anfang März 2024 lag der Kassenkreditbestand noch immer bei mehr als 856 Mio. Euro und Hagen gehört damit auch aktuell zu den höchst verschuldeten Städten in Deutschland.

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

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

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

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

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

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

Unter Berücksichtigung der Landeshilfen konnte in 2017 ein Jahresüberschuss von 3,8 Mio. Euro erzielt werden. Dieser Überschuss betrug mehr als das Doppelte des im Ansatz ausgewiesenen Planwerts. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018 fort, welches unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe einen Überschuss von 11,6 Mio. Euro ausweist. Damit wurde gegenüber der Planung eine Ergebnisverbesserung von fast 10,4 Mio. Euro erreicht. Auch der Haushalt 2019 wurde mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abgeschlossen. Der Überschuss belief sich dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro auf das 22fache des in der Haushaltsplanung angesetzten Betrags.

Für die Stadt Hagen als pflichtig teilnehmende Gemeinde nach dem Stärkungspaktgesetz bestand weiterhin die Verpflichtung zur Aufstellung eines genehmigungsfähigen Haushaltssanierungsplans, der den strukturellen Ausgleich ohne die auslaufende Konsolidierungshilfe ausweist. Nach umfangreichen politischen Beratungen und Anpassungen ist es gelungen, dem Rat im Dezember 2019 einen entsprechenden Haushaltsplanentwurf zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Februar 2020 hat die Kommunalaufsicht die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2020 genehmigt. Die öffentliche Bekanntmachung der Haushaltssatzung für die Jahre 2020 und 2021 konnte somit erfolgen. Der Haushaltssanierungsplan war unabhängig vom Beschluss über einen Doppelhaushalt jahresbezogen fortzuschreiben. Im März 2021 genehmigte die Kommunalaufsicht auch die Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans. Für das Haushaltsjahr 2021 konnte im HSP ein Jahresüberschuss ausgewiesen werden, somit war kein zusätzliches Konsolidierungspotenzial zu heben.

Im Jahresabschluss 2020 wurde tatsächlich ein Jahresüberschuss von 884 Tausend Euro ausgewiesen. Dabei konnte die pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung durch die Beteiligung von Land und Bund an den Gewerbesteuermindererträgen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden.

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

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

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

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

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

Wie bereits 2022 wirken neben Gewerbesteuermehreinnahmen auch im abgelaufenen Jahr wieder die Sondereffekte Corona-Pandemie, Ukrainekriegsfolgen und die Beseitigung von Hochwasserschäden positiv auf das vorläufige Ergebnis 2023, wobei sich die Gewichtung eindeutig zu Lasten der Ukrainekriegsfolgen verschoben hat.

Gemäß § 95 Abs. 5 GO NRW wird zurzeit der Jahresabschluss erstellt. Der durch den Oberbürgermeister bestätigte und vom Rat festgestellte Entwurf ist bis zum 30.04.2024 der Bezirksregierung Arnsberg vorzulegen. Das vorläufige Ergebnis zeigt einen Jahresüberschuss von rund 21,8 Mio. Euro. Der komplette Jahresüberschuss ist in die Ausgleichsrücklage eingestellt worden. Aus den Jahresabschlüssen der Vorjahre bestand aus „Nicht abgedeckten Fehlbeträgen“ ein negatives Eigenkapital in Höhe von 86,68 Mio. Euro. Durch die unmittelbare Verrechnung mit der allgemeinen Rücklage (3,12 Mio. Euro) ist das negative Eigenkapital auf einen Betrag von rund 83,56 Mio. Euro vermindert worden. Aufgrund der auch weiterhin festzustellenden bilanziellen Überschuldung besteht die Verpflichtung zur Aufstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes gemäß § 76 GO NRW. Der Bericht zum Haushaltssicherungskonzept für das abgelaufene Jahr wird zurzeit bearbeitet und der Bezirksregierung Arnsberg bis zum 30.04.2023 vorgelegt.

Sowohl für die Effekte aus der Corona-Pandemie als auch aus den Ukrainekriegsfolgen läuft die Bilanzierungshilfe gemäß NKF-CUIG aus und ist letztmalig für das abgelaufene Jahr ansetzbar.

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

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 (Gewerbesteuer-mehreinnahmen aufgrund einer guten Konjunkturlage) und durch geringe Zinsaufwendungen wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB). Seit 2022 ist die Inflation jedoch außergewöhnlich hoch. Die Europäische Zentralbank hat als Reaktion auf die hohen Inflationsraten die Leitzinsen bis September 2023 laufend erhöht. Aktuell blieben die Leitzinsen noch unverändert. Die zurückgehende Inflation und schwächelnde konjunkturelle Entwicklung lassen eine erste Zinssenkung im Juni erwarten. Aufgrund der prognostizierten Leitzinssenkungen wird auf Jahressicht von einem leicht sinkendem Zinsniveau ausgegangen. Seitens der EZB wurde betont, dass ihre Entscheidungen insbesondere von der weiteren Entwicklung der Inflationsdaten abhängen werden. Besonders im Blick stehen dabei Daten zur Lohnentwicklung in den Euroländern. Voraussetzung für Zinssenkungen wird ein dauerhafter Inflationsrückgang sein.

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

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

Seit Beginn des Stärkungspakts im Jahr 2016 führen damit die Jahresergebnisse erstmalig wieder zu einer Neuverschuldung und damit einer weiteren Erhöhung des negativen Eigen-

kapitals. Mit der Neuverschuldung steigt auch die Zinsbelastung und das vom Zinsänderungsrisiko betroffene Finanzierungsvolumen. Es droht eine nur schwer umkehrbare Abwärtsspirale, in der mühsame Konsolidierungserfolge von steigenden Finanzierungskosten aufgeessen werden. Das vorrangige Ziel aller Beteiligten, sowohl in der politischen Willensbildung, als auch in der Haushaltsausführung durch die Verwaltung, muss daher sein, spätestens im Rahmen der mittelfristigen Planung wieder ein ausgeglichenes Jahresergebnis zu erreichen und so die Handlungsfähigkeit der Stadt Hagen zu erhalten. Aufgrund der bestehenden Überschuldung ist zur Sicherung der dauerhaften Leistungsfähigkeit ein Haushaltssicherungskonzept aufzustellen. Die Einhaltung der Konsolidierungsmaßnahmen ist Voraussetzung für den für das Jahr 2027 dargestellten Haushaltsausgleich. Trotz dieser sehr angespannten Haushaltslage beinhaltet der Haushaltsplanentwurf eine Fülle von Maßnahmen, die die Zukunftsfähigkeit der Stadt stärken und die Lebensqualität in Hagen sichern und verbessern. Ziel ist es weiterhin, einen Konsolidierungsprozess voranzutreiben, der die Bürgerschaft mit weiteren Einsparmaßnahmen so wenig wie möglich belastet und zugleich zukünftigen Generationen keine zu hohen finanziellen Bürden auferlegt.

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 14.12.2023 im Rat der Stadt Hagen eingebracht. Der Rat hat den Entwurf mit allen Anlagen zur Beratung an die entsprechenden Fachausschüsse und Bezirksvertretungen verwiesen. Nach umfangreichen Beratungen in den zuständigen Gremien wurde am 21.03.2024 der Haushaltsplanentwurf im Haupt- und Finanzausschuss beraten und schließlich ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2023 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Nunmehr muss die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt werden.

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 2023 gegriffen haben und mit welcher weiteren Entwicklung zu rechnen ist.

Als Basis zur Messung der erzielten Konsolidierung der vergangenen zehn Jahre dienen die IST-Personalkosten aus 2014. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 102,13 Mio. Euro.

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

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Betrachtungszeitraum kumulieren sie sich auf fast 33,5 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2014 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2014 in Euro
2014	102.130.074			102.130.074	
2015	93.485.897	-8.644.177	-2.362.717	91.123.180	-11.006.894
2016	116.899.807	14.769.733	-5.409.714	111.490.093	9.360.019
2017	123.258.283	21.128.209	-8.550.522	114.707.761	12.577.687
2018	132.444.888	30.314.814	-12.709.897	119.734.991	17.604.917
2019	139.790.135	37.660.061	-17.325.165	122.464.970	20.334.896
2020	155.614.146	53.484.072	-21.469.248	134.144.898	32.014.824
2021	162.159.033	60.028.959	-23.994.650	138.164.383	36.034.309
2022	172.347.432	70.217.358	-27.255.505	145.091.927	42.961.853
2023	185.799.665	83.669.591	-33.468.361	152.331.304	50.201.230

Abb. 71: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

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

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

2020 resultiert aus der Rückführung des HABIT eine Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch eine deutliche Erhöhung der Aufwendungen. Mit der Gründung des neuen Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurden der HABIT und der bisherige Fachbereich Zentrale Dienste (25) zusammengeführt. Im neuen Fachbereich betragen 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 Tariferhöhungen, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Insbesondere mit Beginn der Corona-Pandemie mussten zu deren Bewältigung zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Daneben wurden Vakanzen in diversen Bereichen der Verwaltung besetzt. Weiter wurde die Gesamtzahl der Auszubildenden nochmals erhöht.

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

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

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

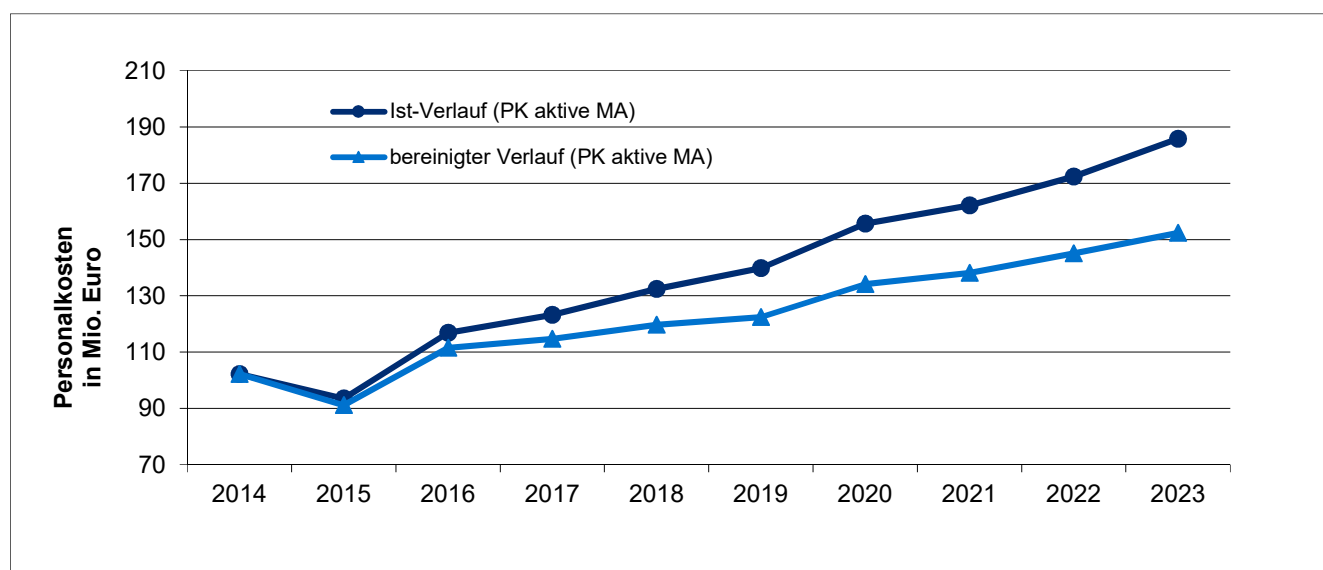


Abb. 72: Konsolidierungsverlauf 2014 bis 2023

Die Planung zum Doppelhaushalt 2024/2025 sieht für das Jahr 2024 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 196,57 Mio. Euro und 202,12 Mio. Euro für das Jahr 2025 vor.

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

Die beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen des HSP 2021 wurden im Rahmen der Aufstellung des Haushaltssicherungskonzepts 2022 mit Hilfe der Ämter und Fachbereiche sowie der Vorstandsbereiche auf ihre Umsetzung hin geprüft. Die Planwerte der Konsolidierungsmaßnahmen aus dem HSP 2021 wurden gegebenenfalls neu ermittelt und die mittelfristige Planung angepasst. Eine personalkostenbezogene Einzelmaßnahme wurde als in 2022 nicht umsetzbar gemeldet und ab 2023 mit 75.000 Euro ins HSK übernommen. Es wurde außerdem im Rahmen des HSK 2022 eine neue Maßnahme mit einem Volumen von jeweils fast drei Mio. Euro in 2022 und 2023 eingerichtet. Gegenstand dieser Maßnahme war, der Entwicklung steigender Personalaufwendungen durch konsequente Einhaltung der Wiederbesetzungssperren von sechs Monaten für vakant werdende Stellen entgegenzusteuern sowie durch einen Abbau der Stundenüberhänge und Urlaubstage eine Teilauflösung der Rückstellung zu erzielen. Zum Stellenplan wurden Stellen bezüglich der Wirtschaftlichkeit und zwingenden Notwendigkeit kritisch betrachtet und ggf. gekürzt. Die im HSK 2022 dargestellten Handlungsschritte fließen sinngemäß in das HSK 2024 ein und werden konsequent weiter verfolgt. Gleichzeitig wurde das Gesamtvolumen der Personalkostenmaßnahme nochmals erhöht und beträgt nun 7,575 Mio. Euro in 2024 und 8,575 Mio. Euro ab 2025. Die Berechnungen des Fachbereichs Personal und Organisation und Beratungen im Verwaltungsvorstand haben deutlich gemacht, dass eine strukturelle Reduzierung der Personalaufwendungen in der geplanten Höhe nicht ausschließlich nur durch das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperre erreicht werden kann. Der Fokus der Betrachtung wird daher auch den bestehenden Personalkörper, insbesondere aber den Bereich von Stellenausweitungen, umfassen. Es handelt sich um ein gemeinsames Konsolidierungsziel, dessen inhaltliche Ausgestaltung mit den dafür erforderlichen gesamtstädtischen Maßnahmen im Laufe der nächsten Zeit feinjustiert wird. Laut den geltenden Bewirtschaftungsregelungen ist u. a. bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabweisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

In den vergangenen zehn Jahren betragen die Steigerungen der Personalaufwendungen durch die externen Faktoren im Schnitt 2,65 %. Aktuell hat die ungewöhnlich hohe Inflation in Folge des Kriegs gegen die Ukraine zu einem ebenso ungewöhnlich hohen Abschluss im Tarifbereich geführt (ab 01.03.2024 durchschnittlich 11,5 %). Auch im Beamtenbereich werden ab

dem 01.11.2024 die Grundgehälter um 200 Euro angehoben, zum 01.02.2025 erfolgt dann eine weitere Erhöhung um 5,5 %. Insbesondere durch diese Faktoren steigen die Personalaufwendungen deutlich schneller an als in den Jahren zuvor. Gegensteuerungsmaßnahmen sollen zumindest zu einem Plateau-Effekt führen.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von vier Prozent ab dem Jahr 2028 gleichwohl mehr als 227 Millionen Euro betragen.

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

Fazit:

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

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

In den vergangenen Jahren ist es dennoch gelungen, Haushaltsüberschüsse zu erzielen. Jedoch sind die Belastungen aus der anhaltenden Krisenbewältigung sowie in Folge einer ungewöhnlich hohen Inflation enorm. Der Entwurf zum Doppelhaushalt 2024/2025 weist aktuell erstmals wieder Defizite aus. Dies führt zu einer erheblichen Verschärfung der ohnehin bestehenden Überschuldung. Die unbedingte Einhaltung der Konsolidierungsmaßnahmen aus dem Haushaltssicherungskonzept ist Voraussetzung für den ab 2027 dargestellten Haushaltsausgleich. Auch im Bereich der mit hohen Tarif- und Besoldungserhöhungen steigenden Personalaufwendungen wurde das erforderliche Konsolidierungsvolumen nochmals erhöht.

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

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

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

Unter I und II erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Stadt Hagen und deren ehemaligen rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Arbeitgeberin ist hier die Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt dem Fachbereich Personal und Organisation.

Ergänzend 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. 73: Grundmodell des Hagerer Beteiligungsmanagements

Ausgehend von unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Stadt Hagen regelt und standardisiert das Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen das Zusammenspiel der handelnden Akteure (Rat, Verwaltung und Beteiligungsunternehmen) in der kommunalen Beteiligungspolitik. Die Beteiligungspolitik der Stadt Hagen obliegt originär dem Rat. Er trifft die wesentlichen Eigentümerentscheidungen und bestimmt die Handlungsfelder und Grundstrukturen des Konzerns Stadt. Die Entscheidungen des Rates der Stadt Hagen werden durch die von ihm entsandten Vertreter*innen in den Gesellschafterversammlungen umgesetzt.

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

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

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)

HAGENBAD GmbH (HBG) ¹

Hagener Straßenbahn AG (HST) ¹

Sander Reisen GmbH ²

BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH ¹

HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH ¹

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

GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH ⁵

HEG Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH ⁴

HIG Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH ^{4, 6}

Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)

HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH (HA.WE) *

Stadtbeleuchtung Hagen GmbH **

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

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

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH ¹

Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH ¹

HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb ^{1,8}

HEB Service GmbH ³

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

agentur mark GmbH ^{1,6}

*) zuvor HAGENagentur (bis 2020 Mehrheitsbeteiligung)

**) Änderung der Beteiligungsverhältnisse in 03/2021

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

HABUS GmbH ²
ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG ¹
Mark-E Aktiengesellschaft ⁷
C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG ^{3,4}
C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH ^{3,4}

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH ¹
ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

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

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG

2 durchgerechnete Anteile HST

3 durchgerechnete Anteile HEB

4 durchgerechnete Anteile WBH

5 durchgerechnete Anteile G.I.V.

6 durchgerechnete Anteile HA.WE

7 durchgerechnete Anteile ENERVIE

8 durchgerechnete Anteile Mark-E

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

Die folgenden Kennzahlen zu Personalbestand und -aufwand der Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2022** entnommen. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 14.12.2023 zur Beschlussfassung vorgelegt. Interessierte finden in dem Bericht Ausführungen zur Zulässigkeit der wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Betätigung von Kommunen und zu den rechtlichen Grundlagen zur Erstellung eines Beteiligungsbericht. Gegliedert nach den Bereichen Ver- und Entsorgung und Verkehr, Wohnungsbau und Betreuung städtischer Bauten, Soziales, Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung sowie Kultur, Sport und Erholung bietet er detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	2018	2019	2020	2021	2022
HVG	x			76	83	80	76	81
HBG	x		x	76	77	81	74	74
HST	x		x	285	320	341	340	335
BSH	x		x	275	276	296	300	302
HaWeD	x		x	3	4	5	5	7
G.I.V.	x			2	2	2	2	2
GIS	x		x	69	85	68	70	70
Theater	x			242	243	246	252	258
HA.WE	x						27	25
Stadtbeleuchtung	x			3	3	3	3	2
ha.ge.we		99,04	x	39	39	40	41	43
Werkhof		74,00	x	66	74	77	68	64
Stadthalle		72,50	x	15	15	14	15	17
HEB		63,38	x	268	284	294	287	267
HUI		63,37	x	28	28	28	28	29
agentur mark		53,23	x	25	25	25	26	26
HAGENagentur		51,04	x	23	22	25		
WBH AöR				338	348	345	341	k. A.

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Anzahl Auszubildende				
				2018	2019	2020	2021	2022
HVG	x			6	5	6	6	6
HBG	x		x	5	5	5	5	5
HST	x		x	17	18	17	18	16
BSH	x		x	8	10	9	18	13
HaWeD	x		x	0	0	0	0	0
G.I.V.	x			0	0	0	0	0
GIS	x		x	0	0	0	0	0
Theater	x			3	2	0	0	0
HA.WE	x						0	0
Stadtbeleuchtung	x			0	0	0	0	0
ha.ge.we		99,04	x	5	3	2	1	1
Werkhof		74,00	x	0	0	0	0	0
Stadthalle		72,50	x	1	1	0	0	0
HEB		63,38	x	8	10	9	8	8
HUI		63,37	x	0	0	0	0	0
agentur mark		53,23	x	0	0	0	0	0
HAGENagentur		51,04	x	0	0	0		
WBH AöR				11	9	10	13	k. A.

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 74: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro				
				2018	2019	2020	2021	2022
HVG	x			4.993	4.974	4.649	4.936	4.976
HBG	x		x	2.849	2.854	2.439	1.949	2.814
HST	x		x	16.838	17.772	18.552	18.260	17.613
BSH	x		x	11.222	11.376	12.249	12.847	13.031
HaWeD	x		x	81	100	141	196	233
G.I.V.	x			101	106	95	106	119
GIS	x		x	1.368	1.564	1.585	1.567	1.761
Theater	x			13.945	14.513	12.635	10.041	15.036
HA.WE	x						1.608	1.911
Stadtbeleuchtung	x			14	14	13	16	16
ha.ge.we		99,04	x	2.702	2.845	2.963	2.834	2.850
Werkhof		74,00	x	3.502	3.686	3.904	3.475	4.019
Stadthalle		72,50	x	1.057	1.037	775	942	1.044
HEB		63,38	x	15.890	16.666	17.805	17.235	17.273
HUI		63,37	x	1.220	1.198	1.279	1.417	1.473
agentur mark		53,23	x	1.410	1.453	1.554	1.623	1.555
HAGENagentur		51,04	x	1.400	1.368	1.619		
WBH AöR				23.704	23.741	24.752	*	*

d. A. = durchgerechnete Anteile

* Bei Erstellung der Beteiligungsberichte lagen die Jahresabschlüsse des WBH noch nicht vor.

Abb. 75: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Im Zeitraum von 2014 bis 2023 ist insgesamt zahlenmäßig eine hohe Fluktuation auf dem „konzernweiten Arbeitsmarkt“ zu verzeichnen. In den letzten zehn Jahren wurde per Saldo das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt mehr als 317 VZK erweitert.

Große Personalbewegungen resultierten allerdings im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen.

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

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

Zugänge in	Zugänge		Abgänge		Abgänge in
	in VZK	von	in VZK	zu	
	11,26	diverse	-4,45	diverse	
2014	11,26		-4,45		2014
	9,78	diverse	-10,92	diverse	
			-192,87	Theater	
2015	9,78		-203,79		2015
	353,02	GWH			
2016	353,02		-0,00		2016
	2,83	GIS			
	2,00	Theater			
	1,00	HABIT	-2,00	HABIT	
2017	5,83		-2,00		2017
	6,24	GIS			
	2,00	HABIT			
	1,00	WBH			
2018	9,24		0,00		2018
	9,51	GIS			
	2,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	2,00	Theater			
			-1,00	WBH	
2019	13,51		-2,00		2019
	9,50	GIS			
	83,73	HABIT			
2020	93,23		0,00		2020
	9,69	GIS			
	1,00	Theater			
	1,00	WBH	-0,90	WBH	
2021	11,69		-0,90		2021
	13,55	GIS			
	1,00	WBH			
			-1,00	HA.WE	
2022	14,55		-1,00		2022
	7,37	GIS			
	1,00	HEB			
	1,00	Theater			
2023	9,37		0,00		2023
Summe Zugänge	531,48		-214,14		Summe Abgänge
			317,34		

Abb. 76: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2014 bis 2023

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

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

IV. Ausblick auf 2024

Die aktuelle Haushaltslage ist zweifellos das zentrale Thema innerhalb der Stadtverwaltung Hagen, das sich in den kommenden Jahren auf alle Bereiche der Verwaltung erstreckt und somit die Arbeit nahezu aller Mitarbeitenden beeinflussen wird. Angesichts dieser enormen finanziellen Herausforderungen rücken Konsolidierungsmaßnahmen verstärkt in den Fokus.

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

Für das Jahr 2024 ergeben sich folgende Arbeitsschwerpunkte:

1. Organisationsmanagement

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

• Arbeitgeberattraktivität

Unsere oberste Priorität bleibt weiterhin die intensive Begleitung der Personalentwicklung bei der Ausarbeitung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts (POEK). Das POEK nimmt eine zentrale Rolle ein, indem es mit seinem detaillierten Maßnahmenkatalog als Kompass für sämtliche Entwicklungsaktivitäten fungiert. Durch die sorgfältige Ausgestaltung der Maßnahmen streben wir danach, klare Zielvorgaben zu definieren und zugleich klare Zuständigkeiten zu etablieren. Dies ist entscheidend, um eine gezielte und effektive Umsetzung sicherzustellen. Nach der Freigabe und Veröffentlichung des Konzepts tritt die Umsetzungsphase in Kraft, in der nicht nur neue Maßnahmen entwickelt, sondern auch bestehende Maßnahmen einer kritischen Prüfung unterzogen und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

Darüber hinaus werden wir das Personalmanagement aktiv im Bereich Social Media und Employer Branding unterstützen. In einer zunehmend digitalisierten Welt ist eine starke Präsenz in den sozialen Medien sowie eine positive Arbeitgebermarke von entscheidender Bedeutung. Wir werden daher gezielt Ressourcen bereitstellen, um unsere Online-Präsenz zu optimieren und das Image der Stadtverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu festigen. Durch

diese ganzheitlichen Bemühungen streben wir nicht nur eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung an, sondern auch eine nachhaltige Stärkung unserer Position im Arbeitsmarkt.

- **Exzellenzinitiative - Studentische Projekte**

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wird im Frühjahr 2024 ein neues Projekt zur Optimierung der Fahrerlaubnisbehörde starten, das nach der bewährten Methode von Lean-Six-Sigma durchgeführt wird. Wie in den Projekten zuvor wird ein Studierender in Zusammenarbeit mit einem städtischen Mitarbeitenden das Projekt leiten. Das Hauptziel des Projekts ist die Steigerung der Prozesseffizienz und -qualität sowie die Entlastung der Mitarbeitenden durch die systematische Identifikation und Beseitigung von Verschwendungen und Engpässen.

Parallel dazu wird eine eingehende Analyse potenzieller weiterer Projekte durchgeführt, um die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen Hagen zu erweitern. Ziel ist es, von dem Fachwissen und den Ressourcen der FH-SWF zu profitieren und die Beziehungen zwischen der Stadtverwaltung und der Hochschule weiter zu vertiefen.

- **Ideenmarkt**

Das Konzept des Ideenmarktes für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Hagen ist ein positiver Schritt, um die Innovationskraft und das Engagement der Belegschaft zu fördern und somit die Modernisierungs- und Veränderungsprozesse innerhalb der Verwaltung voranzutreiben. Der Ideenmarkt gewinnt zunehmend an Bedeutung, da in den letzten Monaten eine steigende Anzahl von Verbesserungsvorschlägen eingereicht wurde.

Zur weiteren Steigerung seiner Attraktivität werden neue Prämienauswahlmöglichkeiten eingeführt und eine angemessene Anerkennung im Rahmen einer Prämierungsveranstaltung geplant. Gleichzeitig wird der digitale Workflow erweitert, um eine effizientere Bearbeitung der Ideen zu ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Schaffung von mehr Transparenz bei den Abläufen und Entscheidungen, um das Vertrauen der Mitarbeitenden zu stärken und ihre aktive Beteiligung zu fördern.

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

Nach dem erfolgreichen Abschluss des ersten Yellow-Belt-Trainings seit einiger Zeit ist geplant, dieses Format für das Jahr 2024 erneut anzubieten. Zu Beginn dieses Vorhabens wird das gesamte Schulungskonzept überarbeitet und verstärkt an die Bedürfnisse des öffentlichen Sektors angepasst. Die nächsten Yellow-Belt-Schulungen sind für den Sommer 2024 geplant und sollen allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Hagen offenstehen.

Im Rahmen der kontinuierlichen Fortführung der Exzellenzinitiative und der damit einhergehenden Vertiefung der Zusammenarbeit mit der FH-SWF Hagen werden auch Überlegungen angestellt bezüglich der Organisation eines Green-Belt-Trainings. Dieses kann nur in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule angeboten werden, da für die Durchführung dieser

Schulung ein zertifizierter Black Belt benötigt wird. Der Bedarf an einem solchen Schulungsformat ist weiterhin ungebrochen und die Nachfrage seitens der Mitarbeitenden bleibt konstant hoch.

- **PICTURE Prozessplattform**

In den kommenden Jahren wird erneut eine Zunahme der Zahl der Nutzenden erwartet, da sowohl das Prozessdenken als auch die Wissenssicherung weiterhin von hoher Bedeutung sind. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, liegt unser Hauptaugenmerk darauf, die internen Schulungsmaßnahmen auszuweiten, um eine kontinuierlich hohe Qualität in der Prozessmodellierung sicherzustellen. Diese Erweiterung umfasst sowohl Inhouse-Schulungen als auch Schulungen für die Projektbeteiligten innerhalb der Optimierungsprojekte. Es ist zudem von besonderer Bedeutung, bereits bei Auszubildenden ein fundiertes Verständnis für Prozesse zu vermitteln und die Schulungsaktivitäten in diesem Bereich entsprechend zu intensivieren.

Gleichzeitig wird der PICTURE-Leitfaden "Standards für die Prozessmodellierung" überarbeitet, um sicherzustellen, dass er den aktuellen Anforderungen entspricht. Des Weiteren ist die Einführung eines neuen Formats geplant, das den PICTURE-Nutzenden ermöglicht, ihr Wissen und ihre Erfahrungen auszutauschen, um kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

- **RPA**

Um in Zukunft im Bereich der Robotic Process Automation (RPA) zielgerichteter und kontinuierlicher agieren zu können, steht im Mittelpunkt die Ausarbeitung und Implementierung eines Strategiekonzepts. Ein weiterer zentraler Schwerpunkt liegt zudem bei der Schaffung der erforderlichen technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, um einen RPA-Bot zu etablieren, der bereichsübergreifend agieren kann. Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung, die die Zusammenarbeit verschiedener Interessenvertreter einschließt, darunter der Datenschutz, der Gesamtpersonalrat und der Fachbereich Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15).

Im Jahr 2024 liegt ein verstärkter Fokus darauf, zusätzliche Erkenntnisse bezüglich der Prozessautomatisierung im Personalwesen zu gewinnen. Hierfür werden die Antragsprozesse im Personalbereich detailliert analysiert und ihr Potenzial zur Automatisierung bewertet. Dies stellt einen bedeutenden Schritt dar, um die Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Daten aus Anträgen effizient in SAP erfasst werden können.

Ein weiterer wichtiger Schritt besteht darin, die Einführung von "Stellenboards" im zentralen Bürgeramt zu unterstützen. Diese Boards sollen aktuelle Stellenausschreibungen visuell präsentieren und die Transparenz für Bewerber erhöhen. Die Aktualisierung dieser Informationen wird vollständig automatisiert erfolgen, indem ein RPA-Bot eingesetzt wird, um die Daten von der Karrierewebseite abzurufen und grafisch aufzubereiten.

Um das volle Potenzial von RPA auszuschöpfen, ist die geplante Durchführung weiterer Prozess-Screenings in sämtlichen Bereichen der Stadtverwaltung Hagen entscheidend. Dadurch sollen weitere Automatisierungspotenziale identifiziert und die Effizienz der Arbeitsabläufe gesteigert werden. Selbstverständlich werden bereits bei den durchgeführten Optimierungsprojekten sowie im Rahmen des Gesamtprojektes Digitalisierung innerhalb der Analyse die Einsatzmöglichkeiten einer Automatisierung mittels RPA berücksichtigt.

• **Wissensmanagement**

Für das Jahr 2024 stehen mehrere bedeutende Aspekte im Fokus, insbesondere vor dem Hintergrund potenzieller Wiederbesetzungssperren und des aktuellen Fachkräftemangels. In diesem Kontext gewinnt das Wissensmanagement zunehmend an Bedeutung. Um dieser Herausforderung effektiv zu begegnen, bedarf es der Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts, um eine gezielte Vorgehensweise zu etablieren.

Um die optimalen Ansätze für diese Ausarbeitung zu identifizieren, werden weiterhin verschiedene Strategien zur Wissenssicherung in gezielten Offboarding-Prozessen erprobt und anschließend bewertet. Zusätzlich ist eine verstärkte Marketingaktivität für bestehende Angebote von entscheidender Bedeutung, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen und Mitarbeitenden effektiv zu erreichen sowie für das Thema zu sensibilisieren.

Um einen umfassenden Überblick über den Bedarf zu gewinnen, ist die Durchführung einer gesamtstädtischen Umfrage geplant. Diese Umfrage zielt darauf ab, die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden zu ermitteln, um auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen und Angebote zu entwickeln. Diese Maßnahmen werden dann ein entscheidender Bestandteil für die weitere strategische Ausrichtung sein.

2. Personalmanagement

Die aktuellen Maßnahmen des städtischen Personalmanagements sind bereits vielfältig, werden kontinuierlich evaluiert und an die weitere dynamische Entwicklung des Arbeitsmarkts angepasst.

• **Personalwirtschaft**

In 2024 werden insbesondere folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterentwickelt:

- Ausbau des Internetauftritts (Optimierung Karrierewebsite)
- Ausbau der Arbeitgeberpräsenz in den Business Netzwerken
- Weiterentwicklung der Employer Brand
- Bereitstellung von Hospitationsmöglichkeiten für Studierende
- Akquise von potenziellen Mitarbeitenden z. B. an der TU DO und Wuppertal

- **Ausbildung / Qualifizierung**

Der stetige Ausbau des Ausbildungs- und Studienangebots bleibt im Fokus, obwohl durch Konsolidierungsdruck und Fachkräftemangel die Rahmenbedingungen für die konkrete Durchführung einer guten Ausbildung in den Fachbereichen vor Ort eine Herausforderung für die Ausbilder*innen bedeuten. Oft sind insbesondere die engagierten Auszubildenden vor Ort in den Fachbereichen auch diejenigen, die neues Personal einarbeiten oder andere Zusatzaufgaben übernehmen. Nur eine gemeinsame Anstrengung von allen Führungskräften und Mitarbeitenden wird dazu beitragen können, der tatsächlichen Ausbildung vor Ort den Stellenwert zu geben, der nötig ist, um Ausbildung erfolgreich zu gestalten und Nachwuchskräfte langfristig an den Ausbildungsbetrieb zu binden.

- **Personalentwicklung / Betriebliches Gesundheitsmanagement / Unternehmenskultur**

Geplant für das Jahr 2024 sind im Rahmen Personalentwicklung, Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur folgende neue Formate bzw. Weiterentwicklungen:

- Veröffentlichung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts (POEK)
- Konzept und Maßnahmen im Bereich Offboarding / Wissensmanagement auf Grundlage des veröffentlichten POEK
- Weitere Etablierung der Instrumente Jahresdialog und Krankenrückkehrgespräche
- Umsetzung weiterer Ziele im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber (Zusammenfassung der Angebote für pflegende Angehörige)
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für Auszubildende
- Etablierung des Formats „Begleitendes Teamcoaching“ für Kita-Leitungen und ständige Vertretungen
- Unterstützung der Arbeitssicherheit beim Pilotprojekt psychische Gefährdungsbeurteilung (Befragung FB 61 und ggf. bei der Maßnahmenumsetzung im Bereich BGM)
- Gesundheitstag als Großveranstaltung am 06.05.2024
- Kita Jahresplanung - Ergonomie Workshops und Wirbelsäulenscreenings
- Ergonomie Workshop für den gewerblichen Bereich
- Einführung Gesundheitskreis mit dem FB 55, GPR und BGM

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

- **Personalservice**

Im Personalservice steht für 2024 die Übertragung der Tarifeinigung zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder und Gewerkschaften auf den Beamtenbereich an. Weiterhin ist die Optimierung fachbereichsinterner Prozesse in Zusammenarbeit mit dem internen Consulting (11/ICO) geplant.

Personal- und Organisationsbericht 2023

Anlage 1

Angebote der Personalentwicklung, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Unternehmenskultur in 2023

Personalentwicklung (PE)

Angebote und Teilnahmen in 2023

- Zielgruppenangebote

Format	Erläuterung	TN
PE für Führungskräfte der Führungsebene 1 - 4		
Workshops im Vorstandsbereich	Zur besonderen Führungsunterstützung der Fachbereichs- und Amtsleitungen werden extern moderierte Workshops zu Führungsthemen in jedem Vorstandsbereich empfohlen. Bei Bedarf kann der/die jeweilige Beigeordnete dies einmal jährlich für den eigenen Bereich anregen.	siehe UK
Coaching im Vorstandsbereich	Einmal jährlich kann pro Vorstandsbereich ein Coaching-Prozess (4 halbe Tage) in Anspruch genommen werden.	1 TN
Externes Coaching beim PBZ Iserlohn Führungsebene 1 bis 4	Das externe Coaching ist als Ergänzung zum städtischen internen Beratungsangebot zur freiwilligen Inanspruchnahme platziert und bietet Erweiterung der Selbstreflexion zu beruflichen Entwicklungsfragen und Konfliktsituationen.	8 TN
Individuelle Personalentwicklung für neue Leitungen der Führungsebene 3 und 4	Grundlage der 2-jährig. Begleitung ist eine Qualifizierungsanalyse durch den Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil der neuen Stelle und dem Kandidatenprofil. Entsprechend des Analyseergebnisses werden nach Abstimmung der am PE-Prozess Beteiligten externe Seminare, Hospitationen, Schulungen zu Verwaltungsspezifika, externe und interne Coachings, Vermittlung zu internem Fachwissen etc. durchgeführt.	11 TN
Kollegiale Beratungsgruppen für die Leitungen der Führungsebene 4	Kollegiale Beratung bietet eine lebendige Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des Berufsalltags in einer festen Gruppe zu reflektieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Nach einem vorgegebenen Ablauf werden hier konkrete Praxisprobleme des Führungsalltags in der Gruppe Gleichrangiger reflektiert und gemeinsam Lösungen entwickelt.	30 TN
Modulare Qualifizierung	Die modulare Qualifizierung (MQ) ist die Variante, über die aktuell in den häufigsten Fällen die Befähigung für den höheren Dienst erlangt wird. Der Dienstherr entscheidet, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit eines Aufstiegs durch modulare Qualifizierung eröffnet wird. Bei der Stadt Hagen erfolgt die MQ berufsbegleitend in einem Zeitraum von 24 Monaten mit bis zu 40 Präsenztagen und umfasst vier Kompetenzfelder. Bisher haben bereits 22 Mitarbeitende die MQ abgeschlossen.	5 TN

PE für Führungskräfte der Führungsebene 4 - 7		
Bausteinprogramm 1	Das Bausteinprogramm 1 vermittelt in 4 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse in den Bereichen Führungskommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement.	2 Ver- anst. 36 TN
Bausteinprogramm 2 „Gesundes Führen“	Das Format zielt ab auf eine Erweiterung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse aus dem Bausteinprogramm 1 unter dem Dachthema Gesundheit. Es werden an 3 x 2 Tagen theoretische und praktische Kenntnisse in folgenden Themen vermittelt: <ul style="list-style-type: none"> • eigene Gesundheit und Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten • psychische Belastungen erkennen und ansprechen. • eigene Widerstandskraft aktivieren und stärken. 	14 TN
Führen auf Distanz	In vier virtuellen Terminen werden die neuen Anforderungen an Führungsverhalten in Zeiten einer Zunahme alternierender Teleheimarbeit reflektiert und trainiert.	10 TN
PE für Servicemitarbeitende mit engem Kunden- und Bürgerkontakt		
„Bürgerorientierung am Telefon leben“ (geschlossene Zielgruppe)	Das Format wurde individuell auf die Bedürfnisse eines Teamtrainings für den Bereich HagenDirekt entwickelt. Dabei wurden in Abstimmung mit dem Bereich schwerpunktmäßig die eigenen Einflussmöglichkeiten in der Kommunikation als auch die gegenseitige Unterstützung im Team bearbeitet. Das Format wird jährlich bedarfsorientiert für die Zielgruppe organisiert.	8 TN
Kundenorientierung in den Vorstandsbereichen	Um auf akut eintretende Bedarfssituationen reagieren zu können, erhalten die Vorstandsbereiche die Möglichkeit, Personalentwicklungsmaßnahmen zum Thema Kundenorientierung mit oberster Priorität in ihrem Bereich kurzfristig zu platzieren.	1 Ver- anst. 14 TN
Exzellenzprogramm	Das Angebot richtet sich an städtische Mitarbeitende mit besonders hohem Kundenkontakt. Es besteht aus 3 jeweils zweitägigen Veranstaltungsblocken und vermittelt geeignete Kommunikationsstrategien und Kommunikationsmethoden. Nach den theoretischen Inputs und vielen praktischen Übungen aus den beiden vorherigen Modulen, werden die gelernten Inhalte, Techniken und Methoden anhand von konkreten Gesprächssituationen der Teilnehmenden aufgefrischt. Es erfolgt eine gegenseitige Beratung und Coaching in Kleingruppen, im Plenum oder in Partnerarbeit.	8 TN

Gewaltprävention im Rahmen der Null-Toleranz-Strategie	Im Innen- oder Außendienst kann es - besonders bei ordnungsdienstlichen, restriktiven Kundenkontakten - zu Bedrohungs- und Gefahrensituationen und (verbaler) Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung kommen. Ein entwickeltes 5-Säulen-Programm der Stadt Hagen stellt sich dieser Herausforderung: <ul style="list-style-type: none"> • Seit 2015 finden im Rahmen der Null-Toleranz-Strategie regelmäßig Seminare zur „Gewaltprävention“ für spezielle gefährdete Zielgruppen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten statt. Als Referent*innen sind zwei aktive Polizeibeamt*innen (Hauptkommissar*innen) der „Selbst und Bewusst GmbH“ im Auftrag der Stadt Hagen tätig. • Plakataktionen in allen städtischen Gebäuden „für eine freundliche Zusammenarbeit“ in fünf Sprachen werben für ein friedliches und konfliktfreies Miteinander. • Der „Notfallkoffer“ im Intranet wurde aktualisiert und als Handlungsempfehlung und Anzeigemodul weiterentwickelt. • Alarmierungssysteme in kritischen Arbeitsbereichen ermöglichen eine zügige Unterstützung im Notfall. • Nach eingetretenen Gefahrensituationen können Betroffene unmittelbar psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen. 	3 Ver- anst. 60 TN
PE für Mitarbeitende, die von (organisatorischen) Veränderungen betroffen sind		
nach Bedarf	Gegenstand der Personalentwicklung ist hier die Begleitung und Qualifizierung von Mitarbeitenden, die durch ihre Ausbildung und bisherige Erfahrung nur ungenügend auf eine durchorganisatorische Veränderung entstandene neue Aufgabe vorbereitet sind. Dies gilt zum Teil auch für neu eingestellte Mitarbeitende.	12 Einzel TN 62 TN als Gruppe (zum Thema Vergabe- recht)
PE für neue Mitarbeitende (extern Eingestellte, intern Umgesetzte, Rückkehrende)		
Neueinsteiger*innen in der Kommunalverwaltung Allgemeines Verwaltungsrecht Vermerke und Verfügungen	Im Rahmen von vier- bis fünfstündigen Online-Veranstaltungen vermitteln die Formate das notwendige Grundlagenwissen, was sich alles hinter dem Begriff der öffentlichen Verwaltung verbirgt, welche Zuständigkeiten es in der Verwaltung gibt, was das allgemeine Verwaltungsrecht regelt und wie schriftliche Anforderungen in einer Verwaltung umzusetzen sind.	88 TN

PE für Auszubildende		
Prüfungsvorbereitung	Das Format soll bestmöglich auf bevorstehende Prüfungen vorbereiten und richtet sich an die Auszubildenden des 3. Ausbildungsjahres mit Themenschwerpunkten wie <ul style="list-style-type: none"> • Gedächtnistraining / kreatives Denken / Merkfähigkeitstechniken • Selbst- und Zeitmanagement • Aktive Entspannung/Stressbewältigung 	7 TN
PE für Auszubildende und Ausbildung		
Workshops, Praxisprüferschulung	Es finden jährliche Workshops zum Informationsaustausch statt. Zusätzlich werden Auszubildende für den gehobenen nichttechnischen Dienst nach Bedarf in 2-tägigen Praxisprüferschulung fortgebildet.	6 TN
Führungstraining	Das 3-tägige Format vermittelt mit Blick auf die Besonderheiten des Arbeitsfeldes Grundlagen zu verschiedenen Schwerpunktthemen wie Kommunikation, Konfliktmanagement und gesundes Führen.	12 TN

• **Offene Angebote**

Beratungsangebote		
Einzelberatung Gruppenberatung	Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen oder Moderation oder Workshops in Anspruch zu nehmen. Auslösende Themen sind bei den Einzel- und Gruppenberatungen: Coaching, Konflikt, Schulung, Teamentwicklung, Sucht und Gewalt.	307 TN
Beratung im Beurteilungswesen		
Einzel-/Gruppenberatung	Bedarfsorientiert werden Beurteilende und zu Beurteilende in Fragen zum Beurteilungswesen und dessen Umsetzung beraten und unterstützt.	27 TN

Unterstützende Angebote zu PE-Instrumenten		
Unterstützung in der Umsetzung von Krankenrückkehrgesprächen	Das Angebot soll Inhalt und Sinn von Krankenrückkehrgesprächen näherbringen, welche zur Aufklärung von möglichen Krankheitsgründen beitragen und der Wertschätzung und Motivation der Mitarbeitenden dienen sollen. Die Führung der Gespräche kann unter anderem auch zur Reduzierung von motivationsbedingten und krankheitsverursachten Fehlzeiten beitragen. Das Angebot beinhaltet bedarfsorientiert ein Austauschgespräch für Einzelne oder Gruppen.	7 TN
Jahresdialog Erfahrungsaustausch, Workshops	Der halbtägige Workshop informiert über Ziele und dient der Erläuterung zu den Ansprüchen des Instrumentes. Der Erfahrungsaustausch unterstützt die Evaluation unter dem Aspekt einer möglichen Verbesserung. Aus dem Workshop Jahresdialog folgten einmalig und bedarfsorientiert weitere Workshops zu den Themen „Gelingende Kommunikation“ sowie „Potenzial entwickeln, Glaubenssätze wandeln“.	31 TN
Bedarfsorientierte PE für bestimmte Mitarbeitengruppen		
Schnupperkurs Führung	Das Format richtet sich an diejenigen Mitarbeitenden, die zurzeit keine Führungsposition innehaben, sich jedoch für das Thema Führung interessieren. Ziel dieses Seminares ist es, dass sich Mitarbeitende ohne Führungsposition mit dem eigenen Führungsverständnis auseinander zu setzen.	18 TN
Reden mit der Politik	Das Format bietet die Chance, Politik und Verwaltung mit ihren 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.	2 Ver- anst. 20 TN
Vorbereitung auf den Ruhestand	Das eintägige Format soll bei der Vorbereitung auf den neuen Lebensabschnitt unterstützen und wird im Vorgriff auf den zu etablierenden Offboarding-Prozess bereits heute zielgruppenorientiert angeboten.	14 TN
Interner Moderationsservice		
Koordination	Basiswissen zur Moderation ist eine zentrale Schlüsselqualifikation für Mitarbeitende, um in Gesprächsrunden und sachgruppenübergreifenden Veranstaltungen Themen strukturiert, zeiteffizient, ziel- und ergebnisorientiert zu bearbeiten. Ziel einer Moderation ist es, alle Teilnehmenden einzubinden und zu Beschlüssen zu kommen, die von allen mitgetragen werden.	2 TN

Thematische Workshops		
<ul style="list-style-type: none"> • Gelingende Einarbeitung • Moderationsservice • Konfliktmanagement 	Die Workshops bieten die Möglichkeit für Mitarbeitende, sich in ihrer Arbeit themenorientiert zu reflektieren und in den kollegialen Austausch zu gehen.	20 TN
Online-Kurzvorträge		
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Veränderungen • Nicht auf den Mund gefallen • Kommunikation in diversen Teams 	Im Zeitrahmen von 1,5 Stunden werden online Kurzvorträge zu bestimmten Schwerpunkten angeboten.	85 TN
Angebote zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung		
<ul style="list-style-type: none"> • Interreligiöse Kompetenztour • Muslimisches Leben in Deutschland 	Seitens der Personalentwicklung werden Mittel zur Verfügung gestellt, um externe Referent*innen zu verschiedenen Themengebieten einzuladen. Inhaltlich wird das Angebot durch das Kommunale Integrationszentrum betreut.	Anmeldung über das KI

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Angebote und Teilnahmen in 2023

- **Verhaltenspräventive Maßnahmen**

Infoveranstaltungen (digitale Vorträge, max. 2 Std. in der Dienstzeit)

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
25.01.2023	Lesung: „Schatz, der Bauch muss weg“	Herr Dr. Limpinsel	22 TN
19.05.2023	Vortrag: Essstörung	Frau Hegenscheid	7 TN
06.06.2023	Vortrag: Der Darm und seine Bewohner	Frau Günther	33 TN
23.08.2023	Vortrag: Pflegende Angehörige	Frau Meth	19 TN
27.09.2023	Vortrag: (Alkohol-)Sucht am Arbeitsplatz	Herr Figur	5 TN
05.12.2023	Vortrag: Kopfschmerzen	Agaplesion (Herr Köller)	19 TN

digitale Seminare/Workshops

Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
03.05.2023	Visualtraining: „Bauch, Beine, Po“ für die Augen	Frau Römer	15 TN

ganzjährige Angebote (digital)

Zeitraum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
01-06/2023	bewegte Mittagspause	Frau Tiemann	20 TN
08-12/2023	bewegte Mittagspause	Frau Tiemann	27 TN

Aktionen

Zeitraum / Datum	Bezeichnung	Veranstalter*in / Referent*in	TN
02-03/2023	Gesunde Mittagspause	Frau Gieseler	18 TN
22.03.2023	Großveranstaltung: Theater und Vortrag - Burn Out	Galli Theater und Frau Dr. Zühlke- Kluthke	84 TN
25.05.2023	Mobile Massagen	Frau Madry	11 TN
09.05.2023	Mobile Massagen	Frau Madry	12 TN
11.05.2023	AOK Firmenlauf	AOK	88 TN
20.07.2023	Wirbelsäulenscreening	Barmer	24 TN
26.07.2023	Wirbelsäulenscreening	Barmer	25 TN
01.08.2023	Wirbelsäulenscreening	Barmer	24 TN
30.08.2023	Lungenfunktionstest	Ambrock (Herr Galetke)	46 TN
19.09.2023	Wirbelsäulenscreening	Barmer	12 TN
18.10.2023	Aortenmessung	KKH (Frau Trube-Kallen)	23 TN

Kooperationen

Zeitraum	Kooperationspartner*in	Angebot
seit 06/2016	Injoy Färberstraße Freizeit-Center GmbH Hagen-Hohenlimburg	10 % auf den monatlichen Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr um 30 %
Änderung seit 11/2016	Märkische Reha-Kliniken GmbH	12-Monatsabo für monatlich 19,90 € 12-Monatsabo inkl. 12 Massagen für monatlich 29,90 €
seit 08/2015	Body Check in der J-Apotheke	Blutzuckermessung Messung des Cholesterin-Wertes Blutdruckmessung BMI Ermittlung für 4,98 €
Änderungsvertrag seit 03/2016	Actic Fitness	7.- € auf den monatlichen Mitgliedsbeitrag und eine Reduzierung der Anmeldegebühr auf 24,90 €
seit 2021	clever fit Hagen-Haspe	19,90 € monatlicher Beitrag, keine Anmeldegebühr und 50 % auf Servicepauschale

Marketing

Jahresrückblick 2022
 Nachschau auf den AOK Firmenlauf 2023
 Nachschau auf die Großveranstaltung
 Handouts im Intranet

Zielgruppenspezifische BGM Angebote

Angebote	Zielgruppe
Weiterführung des Projekts in Kooperation mit der AOK - Priorisierung und Aufteilung von Maßnahmen - erstmaliger zweistündiger Workshop zum Thema Ergonomie (speziell auf die Bedürfnisse in den Kitas konzipiert) - Werbung für mobile Massagen in den Kitas	Beschäftigte in Kindertagesstätten
klassischer Ergonomie Workshop	Reinigungskräfte

- **Verhältnispräventive Maßnahmen**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Maßnahmen	Anzahl
Einladung zu einem vertraulichen Gespräch zur Gesundheitsförderung (schriftlich)	263
davon - ohne Reaktion / weiteres Unterstützungsangebot	166
- mit anschließendem Beratungsgespräch (persönlich / telefonisch)	97
von Mitarbeitenden eigeninitiierte Beratungsgespräche	35

Notfallmanagement

Seminare zur Gewaltprävention: s. o. unter „PE für Mitarbeitende mit dichtem Kundenkontakt“

Maßnahmen	Anzeigen
- nach übergreifigen Vorfällen gegen städtische Mitarbeitende Der Abgleich erfolgte zusammen mit 11/AS. Die Unfallkasse wurde informiert und Sofortmaßnahmen eingeleitet. Allen Betroffenen wurde psychologische Soforthilfe durch Fachkräfte von 11/02 und Unterstützung angeboten.	11

Unternehmenskultur (UK)

Angebote und Teilnahmen in 2023

Format	Erläuterung	TN
Angebote für Führungskräfte		
Führungsklausuren FE 1-3	Pro Jahr werden eine 1-tägige und eine 2-tägige Klausurtagung im Sinne der strategischen Ausrichtung und Optimierung der Arbeitsebene durchgeführt.	56 TN
Führungsklausuren FE 4 Austauschtreffen FE 5-7	Ziel der Führungsklausuren und Austauschtreffen ist es, miteinander an der Gestaltung einer werteorientierten Unternehmensklausur zu arbeiten, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln und auch Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu reflektieren. Die Kommunikation untereinander hilft, über den eigenen Tellerrand zu schauen und sich auf gleicher Führungsebene im Sinn von „Gemeinsam geht gut“ über nächste Schritte, mögliche Herangehensweisen sowie gute Praxis im Hause Stadtverwaltung auszutauschen.	224 TN
Kurzaustausch FE 4	Ziel der Kurzaustauschtreffen ist es, die fachbereichsübergreifende Vernetzung zwischen den Führungskräften zu fördern und das Lösen von Themen auf dem kurzen Dienstweg zu ermöglichen.	41 TN

Angebote für Mitarbeitende		
Thematische Angebote	Schwerpunkt im Jahr 2023 war das Thema „Korruptionsprävention“ in Kooperation mit dem FB 14. Dazu wurde der Workshop dreimal angeboten.	46 TN
Austauschrunden für Mitarbeitende	Dieses Angebot soll Mitarbeitenden eine Gelegenheit bieten, sich mit Themen aus der UK auseinanderzusetzen. Zusätzlich ermöglicht dieses Format allen Teilnehmenden Einblick in Umsetzungspraxis anderer Bereiche. Themen werden dadurch konkret erfahrbar und werden durch Teilnehmende in die unterschiedlichen Teams und Sachgruppen zurückgetragen. Zudem fanden zwei Rathausführungen statt.	77 TN
Angebote für neue Mitarbeitende		
Kennenlernen und vernetzen	Dieses Angebot richtet sich im Rahmen der Willkommenskultur an neu eingestellte Mitarbeitende. Dieses 3-teilige Format wurde in 2023 in jeweils 3 Gruppen angeboten.	225 TN
Willkommensveranstaltung des Oberbürgermeisters	Diese Veranstaltung findet zweimal jährlich statt und richtet sich an alle neu eingestellte Mitarbeitende der vergangenen 12 Monate.	167 TN
Veröffentlichungen		
Newsletter	Der Newsletter erscheint fünfmal jährlich und beinhaltet Themen der Unternehmenskultur, der Personalentwicklung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.	

Personal- und Organisationsbericht 2023
Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2023

Anlage 2

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E09C	1,00	Pressestelle / Onlineredaktion
11	E09C	1,00	Personalservice
	E10	0,85	Personalwirtschaft
	E10	0,90	Projekt- und Prozessmanagement
15	E06	1,00	Lager / Logistik
	E09B	1,00	Systemadministration SAP / finanzw. Software
	E09B	1,00	Endgerätesicherheit
	E09B	3,00	techn. Service Hagener Schulen
	E09C	0,77	SB IT-Vergabestelle
	E10	1,00	IT Produktmanagement für planungs- und bautechnische Software
	E10	1,00	Systemadministration Projektbereiche DMS/ASV
	E10	2,00	techn. Service Hagener Schulen
	E11	2,00	Netzwerksicherheit
	E11	2,00	Windows-Serveradministration (Exchange)
	E12	1,00	SGL Rechenzentren, Netzwerk, Telekommunikation
20	A9L2E1	1,00	SB Ergebnis- und Finanzplanung mit Schwerpunkt Investitionsplanung
	E08	1,00	Vollstreckungsinendienst
	E09C	1,00	SB Grundbesitzabgaben und Hundesteuer
32/S	E05	2,00	MA kommunale Geschwindigkeitsauswertung
32/0	E06	2,00	Überwachungskraft für den ruhenden Verkehr
	E07	4,00	Waste Watcher
	E08	0,50	SB Verkehrsangelegenheiten
	E09A	6,00	SOD

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/1	E07	2,00	SB Zulassung
32/2	E09C	2,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E07	1,00	SB Urkundenstelle
	E08	6,00	SB Bürgerservice
	E09C	1,00	Standesbeamt*in
32/4	E10	1,00	SB Statistik, Stadtforschung und Wahlen
37	A7	4,00	Brandmeister*innen
	A9L1E2	2,00	Leitstellendisponent*innen
	A10L2E1	1,00	SB Vorbeugender Brandschutz
	A14	1,00	Abteilungsleitung Einsatz/Organisation
	E05	3,00	Kurierdienst
	E07	1,00	1 SB Verwaltung Werkstatt
	E07	1,00	1 SB Abrechnung Kostenersatz
	E10	1,00	Systemkoordination Einsatzleitreehner
	E11	1,00	Lehrkraft Rettungsdienstschule
	E11	1,00	Leitung der Kfz-Werkstatt
40	E06	12,05	15 Schulsekretariate
	E09C	1,90	Gebäudemanagement für Hagener Schulen
	E14	1,00	Abteilungsleitung Steuerung und Schulentwicklungsplanung
48	E09A	0,27	Musikschullehrer*in
	E09B	0,23	Musikschullehrer*in
	E09C	2,00	2 Bibliothekar*innen
49	E05	0,50	Kassendienst Osthaus Museum / Kunstquartier
	E10	1,00	archivarische Betreuung Stadtarchiv/Museen
	E10	0,50	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
53	E05	1,00	Unterstützung Infektionsschutz
	E06	1,00	Lebensmittelkontrolle
	E08	2,85	4 MA Infektionsschutz
	E09A	1,00	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	E09A	0,69	Lebensmittelkontrolleur*in
	E15	0,50	Arzt/Ärzt*in
	S13	0,82	Sozialpsychiatrischer Dienst
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Dienst
55/0	E09C	1,00	SB IT-Koordination
	E10	0,90	SB Haushalt und Controlling
	E11	2,00	Jugendhilfeplanung
	S17	1,00	Sozialplanung
55/1	S12	6,11	Sozialarbeit Rat am Ring (6 MA)
	S15	2,00	Präventiver Kinderschutz
55/2	A9L2E1	1,00	SB SGB XII Hilfen in Einrichtungen
	A9L2E1	1,00	SB Betreuungsbehörden
	E09C	1,00	SB Fachstelle Menschen mit Behinderung im Beruf
	S12	1,00	Eingliederungshilfe
55/3	E04	0,27	Servicekraft Cafeteria Kultopia
	E06	1,00	Vorzimmer 55/3
	E09C	0,50	SB Haushalt und Rechnungswesen
	S11B	1,00	Sozialarbeit Spielmobil
	S12	0,50	Fachberatung Offene Ganztagschule
	S12	1,74	Schulsozialarbeit
	S15	1,00	Fachgebietsleitung Jugendhilfe und Schule
55/4	E02	1,05	2 Hauswirtschaftskräfte
	S04	3,00	Kinderpfleger*innen
	S08A	16,27	17 Erzieher*innen, davon 5 nach BPJ

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/6	E09C	1,00	SB Wirtschaftliche Jugendhilfe
	S11B	0,77	Sozialarbeit Prävention u. Sozialraummanagement
	S14	1,50	Pflegekinderdienst
	S14	7,00	ASD
55/7	E08	7,67	8 SB Wohngeld
	E09C	0,64	Forderungsmanagement Unterhaltsvorschusskasse
	E09C	1,82	2 SB Grundsicherung im Alter
	E09C	1,00	SB Vaterschaftsfeststellung und Unterhalt
	E09C	0,64	SB Beistandschaften, Beurkundungen und BAföG
	A10L2E1	0,73	SB Beistandschaften, Beurkundungen und BAföG
	S12	1,00	Amtsvormundschaft
56	E04	0,50	Bildungsmediation / SOE
	E07	2,41	3 SB Bildung und Teilhabe
	E09A	1,00	Unterkunftsverwaltung
	E09B	0,82	SB Kommunales Integrationszentrum
	E11	1,00	Kommunales Integrationsmanagement
	S11B	1,00	Sozialarbeit SOE
	S11B	1,00	Sozialarbeit Wohnraumsicherung
60	E12	1,00	techn. SB Wohnraumförderung
61	A15	1,00	Abteilungsleitung Bauordnung
	E09B	0,50	techn. SB Stadtentwicklung, -planung
	E09C	1,00	Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung
	E09C	2,64	3 SB ordnungsbehördliche Verfahren
	E09C	1,00	Schritfführung SBW
	E11	0,77	techn. SB Vorprüfstelle Bauordnung
	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
	E12	1,00	Bezirksleitung Bauordnung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
62	E08	1,00	SB Reprstelle
	E10	1,00	techn. SB Qualitätssicherung
65	A10L2E1	1,00	Management Infrastrukturelle Dienste
	E02	0,73	2 Reinigungskräfte
	E05	1,00	Objektbetreuung
	E07	1,00	Objektbetreuung
	E09C	1,00	SB IT-Koordination
	E11	4,00	techn. SB Hochbau
	E11	1,00	techn. SB Energietechnik
	E11	1,00	techn. SB Elektrotechnik
	E12	1,00	Teamleitung Elektrotechnik
	69	E10	1,00
E11		1,00	SB Abfallwirtschaft
E11		1,00	techn. SB – Genehmigung von Anlagen
E11		1,00	Klimaanpassungsmanager*in
DSB	E12	1,00	Stellvertr. Informationssicherheitsbeauftragte*r
Jobcenter	E05	2,50	Postsachbearbeitung
	E06	0,50	Assistenz des Personalrats
	E09C	2,00	SB interner Service
	E09C	1,51	2 SB Arbeitsvermittlung
	E09C	4,00	SB Leistungsgewährung
	E09C	1,00	SB Unterhalt
VB 3	E10	1,00	Controlling

213,82

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E07	1,00	Druckerei
15	E07	1,00	Telefonservice
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
32/S	E05	1,00	MA kommunale Geschwindigkeitsauswertung
32/0	E07	2,00	Waste Watcher
	E08	1,00	SB Bußgeldstelle
	E08	1,00	SB Gewerbestelle
	E09A	2,00	SOD
32/1	E07	1,00	SB Zulassung
	E08	2,00	SB Fahrerlaubnisse
	E09C	1,00	SB Fahrerlaubnisse
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	3,51	4 SB Bürgerservice
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
	E05	1,00	Katastrophenschutz-Landeslager
	E06	1,00	Vorzimmer 37/3
40	E06	0,31	Schulsekretariat
53	E05	1,00	Unterstützung Infektionsschutz
	E06	1,00	Anmeldung
	E07	2,00	Ausbruchsmanagement Heime/Krankenhäuser
	E08	1,00	Infektionsschutz/Ausbruchsmanagement
55/1	E12	0,50	Psycholog*in im Beratungszentrum Rat am Ring
	S12	1,00	Hilfen für straffällig gewordene Jugendliche und junge Erwachsene
55/3	S12	1,00	Schulsozialarbeit

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/4	S04	11,40	13 Kinderpfleger*innen
	S08A	12,90	15 Erzieher*innen
	S12	0,50	Fachberatung Kindertagespflege
55/6	S14	1,00	ASD (fr. Werkstudent*in)
56	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	E09A	1,00	SB materielle Hilfen für Migrant*innen
	E09B	1,00	Casemanagement (ehem. Werkstudent*in)
	S11B	2,00	Sozialdienst für Migrant*innen
61	E03	1,00	SB Registratur und Baustatistik
	E09C	1,00	Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung
	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
	E13	1,00	SB Denkmaltopographie
62	E09A	1,00	SB Grundstücksbewertung
65	E05	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
	E06	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
69	E11	1,00	techn. SB / Ingenieur*in
Jobcenter	E08	3,71	Fachassistenz Leistungsgewährung
	E09C	1,00	SB Leistungssachbearbeitung

74,83

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E10	1,00	SB Öffentlichkeitsarbeit (nach Volontariat)
11	E09C	1,00	SB Ausbildung u. Qualifizierung, Bachelor of Laws

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E08	1,00	SB IT-Vergabe, Interner Service Verwaltungsfachang.
	E09B	1,00	technischer Betrieb/Netzwerksicherheit Fachinformatiker*in
20	E08	1,00	Vollstreckungsinnendienst / Verwaltungsfachang.
32/S	E08	1,00	SGL kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung / Verwaltungsfachang.
32/0	A9L2E1	3,00	SB Gewerbestelle SB Allgemeine ordnungsbehördliche Aufgaben SB Verkehrsangelegenheiten - Bachelors of Arts
32/2	A9L2E1	2,00	SB Ausländerbehörde / Bachelor of Laws
	E08	1,00	SB Ausländer- und Einbürgerungswesen Verwaltungsfachang.
37	A7	13,00	Brandmeister*innen
	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
48	E06	1,00	Fachangestellte*r für Medien- und Informations- dienste
49	E07	1,00	SB Archiv und Bibliothek / Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
55/2	A9L2E1	1,00	Materielle Hilfen für Pflegebedürftige / Bachelor of Laws
55/4	S08A	4,00	Erzieher*innen / PIA
55/6	S14	3,00	2 ASD, 1 Pflegekinderdienst (B. A. Soziale Arbeit)
55/7	E08	2,00	Leistungssachbearbeitung in der Unterhaltsvor- schusskasse / Verwaltungsfachang.
60	A9L2E1	1,00	SB Bauvergaben u. a. / Bachelor of Arts
61	A10L2E1	1,00	Bauoberinspektor*in
62	A10L2E1	0,73	Vermessungsoberinspektor*in
	E09A	2,00	Vermessungstechniker*innen

42,73

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	E07	1,00	Waste Watcher / von HEB
37	E07	1,00	Schneider*in / von Theater gGmbH
65	E02	7,37	18 Reinigungskräfte / von GIS
		9,37	

Personal- und Organisationsbericht 2023

Anlage 3

**Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung
 zum Stand 31.12.2023**

Amt / FB	Bestand am 31.12.2023		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungsvorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
11 – Fachbereich Personal und Organisation	1,76	3	2 MA Unterstützung strategisches Flächenmanagement (0,76 VZK) Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kraft
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	3,37	5	Ergebnis- und Finanzplanung Bilanzbuchhaltung (0,50 VZK) Anlagenbuchhaltung Stammdatenmanagement (0,56 VZK) Wissenstransfer (0,31 VZK)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,54	5	Fahrerlaubnisbehörde - Kopier- und Scantätigkeiten, Terminunterstützung 16i-Kraft - Sachbearbeitung Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten - 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten 16i-Kräfte (1,54 VZK) - SB / Mehrbedarf Ukraine
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	4,07	6	3 Rettungssanitäter*innen Katastrophenschutzlager (0,15 VZK) Sicherheitstechnik / Werkstudent*in (0,51 VZK) Atenschutzwerkstatt (0,41 VZK)
40 – Fachbereich Schule	0,77	1	Schulsekretariat
48 – Fachbereich Bildung	4,73	12	Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft Mediengestalter*in VHS / Eingliederungsmaßnahme BA (0,50 VZK) 3 MA Hausbetreuung VHS (0,54 VZK) Mithilfe VHS / 16i-Kraft (0,50 VZK) 2 Weiterbildungslehrer*innen VHS (0,52 VZK) 3 Musiklehrer*innen / Werkstudent*innen (1,14 VZK) Musikschullehrer*in / Verwaltungsaufgaben Projekt Musikschuloffensive, Digitalisierung (0,53 VZK)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2023		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
49 – Fachbereich Kultur	2,13	3	Fachbereichsleitung Museumsbibliothek/Museumsarchiv, Wissens- transfer (0,13 VZK) Wissenschaftliche Mitarbeit Museologie/Museums- pädagogik
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	4,50	5	1 MA Förderprogramm "Aufbau gesundheits- förderlicher Steuerungsstrukturen" 1 MA Förderprogramm "Pakt ÖGD" / Entwicklung Digitalisierungsstrategie 2 MA Parkbetreuung / 16i-Kräfte 1 MA Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (Vertretung / 0,50 VZK)
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/0 – Service und Verwaltung	1,00	1	SB Rechnungsstelle
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegerbedürftige und Menschen mit Behinderung	0,26	1	Pflege- und Wohnberatung (Vertretung)
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	4,00	5	Servicestelle Jugendbeteiligung (0,50 VZK) Jugendarbeit / 4 Werkstudent*in (0,50 VZK) Ltg. Familiengrundschulzentren / Förderprogramm Drogenhilfe: - Sozialarbeit - Mitarbeit in der Drogentherapeutischen Ambulanz 16i-Kraft
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	31,21	43	6 Erzieher*innen / Integrative Erziehung 12 Erzieher*innen, 6 Kinderpfleger*innen, 1 Tages- mütter (Vertretungen) 15 Alltagshelfer*innen / Förderprogramm 3 Hauswirtschaftskräfte (16i-Kräfte)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2023		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
56 - Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum- sicherung	14,00	18	Sozialarbeit „Endlich ein Zuhause“ (0,50 VZK) 2 MA Männerasyl 2 SB Unterkunftsverwaltung Sozialdienst für Migrant*innen (5,00 VZK) Bildungsmediation Projekt Südosteuropa „Vast Vasteste“ (0,50 VZK) 7 Sprach- und Kulturmittler*innen für Zugewanderte aus SOE (4,00 VZK)
60 - Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	1,01	2	Verkehrsplanung / Werkstudent*innen
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,08	4	Stadtplanung, Stadterneuerung - Programmleitung - Begleitung von Prioritätsprojekten (0,26 VZK) - 2 Werkstudent*innen (0,82 VZK)
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	1,88	3	Vermessungsingenieur*in (Vertretung / 0,50 VZK) Werkstudent*in / Vermessungswesen (0,38 VZK) SB X-Planung
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,89	7	2 Werkstudent*innen / Hochbau (0,52 VZK) techn. SB Instandhaltung (0,90 VZK) Tischler*in Elektroniker*in techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maß- nahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW Reinigungskraft (0,47 VZK)
69 – Umweltamt	4,00	5	Tierheim / 3 16i-Kräfte 2 Werkstudent*innen (1,00 VZK)
Jobcenter	3,00	3	2 SB Arbeitsvermittlung (Vertretungen) 1 SB Leistungsgewährung (Vertretung)
SZS – Service- zentrum Sport	2,00	2	Pflege von Sportstätten / 16i-Kräfte
insgesamt	100,20	139	

Anhang zum Personal- und Organisations- bericht 2023

Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamt*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

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. Bis 2015 wurden der Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) und bis 2019 der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt.

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Vakanz

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

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Honoraraufwendungen

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

Erträge

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

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

Teilzeitquote

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

Schwerbehindertenquote

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

Krankenquote

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

Stammkräfte der Stadt Hagen seit 2014

	Bestand zum 31.12.									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamtverwaltung	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45
HABIT (bis 2019)	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71				
GWH (bis 2016)	353,23	355,16								
Summe in VZK	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45
Veränderung zum Vorjahr		-8,18 %	2,00 %	3,55 %	4,43 %	3,75 %	4,61 %	2,23 %	3,96 %	5,87 %
Veränderung seit 2014		-8,18 %	-6,34 %	-3,02 %	1,28 %	5,08 %	9,93 %	12,38 %	16,82 %	23,69 %
nachr.: Kopfzahlen	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007	3.167
Veränderung zum Vorjahr		-7,61 %	1,79 %	3,23 %	3,96 %	3,81 %	3,82 %	2,26 %	3,94 %	5,32 %
Veränderung seit 2014		-7,61 %	-5,96 %	-2,92 %	0,92 %	4,77 %	8,77 %	11,23 %	15,61 %	21,76 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("vollzeitverrechnet") seit 2014

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Stammkräfte**	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45
Befristete	122,01	142,77	141,80	149,00	136,57	108,11	161,00	164,03	161,27	100,20
Aushilfen	6,14	0,32	10,45	8,50	7,81	6,40	3,99	3,78	8,12	6,78
Auszubildende	53,50	43,50	46,75	65,50	77,60	91,50	114,52	124,04	129,54	145,77
Praktikumskräfte	28,00	25,00	23,00	20,53	12,51	14,89	9,50	10,50	7,00	7,50
BFD	24,00	19,00	24,00	23,00	24,00	23,64	34,00	24,56	24,00	36,00
	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48	3.034,70
Veränderung zum Vorjahr		-9,37 %	22,52 %	4,10 %	3,68 %	2,76 %	10,84 %	2,11 %	3,60 %	4,05 %
Veränderung seit 2014		-9,37 %	11,04 %	15,59 %	19,84 %	23,16 %	36,50 %	39,38 %	44,41 %	50,26 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen") seit 2014

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Stammkräfte**	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167
Befristete	160	200	194	191	180	138	203	203	208	139
Aushilfen	13	2	28	26	23	27	18	18	25	30
Auszubildende	54	44	47	66	78	92	115	125	130	146
Praktikumskräfte	28	25	23	22	13	16	10	12	8	8
BFD	24	19	24	23	24	24	34	25	24	36
	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402	3.526
Veränderung zum Vorjahr		-8,33 %	28,42 %	3,28 %	3,21 %	2,66 %	9,26 %	2,09 %	3,85 %	3,64 %
Veränderung seit 2014		-8,33 %	17,72 %	21,58 %	25,48 %	28,82 %	40,75 %	43,68 %	49,21 %	54,65 %

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2014 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2014	Ergebnis 2015	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	Ergebnis 2022	vorl. Ergebnis 2023
Ergebnis	102.130	93.487	116.900	123.258	132.445	139.790	155.614	162.159	172.347	185.800

zuzüglich:

Beihilfeaufwendungen	1.923	1.901	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.007	1.882	1.645
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.130	1.794	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	3.952	4.427	4.922
Inanspruchnahme Beihilferückstellung				-1.487	-1.719	-1.677				
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.769	12.324	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	15.116	18.969	13.615
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	2.662	1.747	828	267	1.244	401	307	1.334	1.716	1.349
Zuführung Rückstellung Urlaub/GLZ	1.052	208	63	602	583	639	1.669	683	349	0
Zuführung zu sonst. Rückstellungen				248						1.197
Ergebnis	23.536	17.974	19.656	18.185	18.097	19.586	26.928	23.092	27.343	22.728

Gesamtergebnis	125.666	111.461	136.556	141.444	150.542	159.376	182.542	185.251	199.690	208.528
-----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

nachrichtlich:

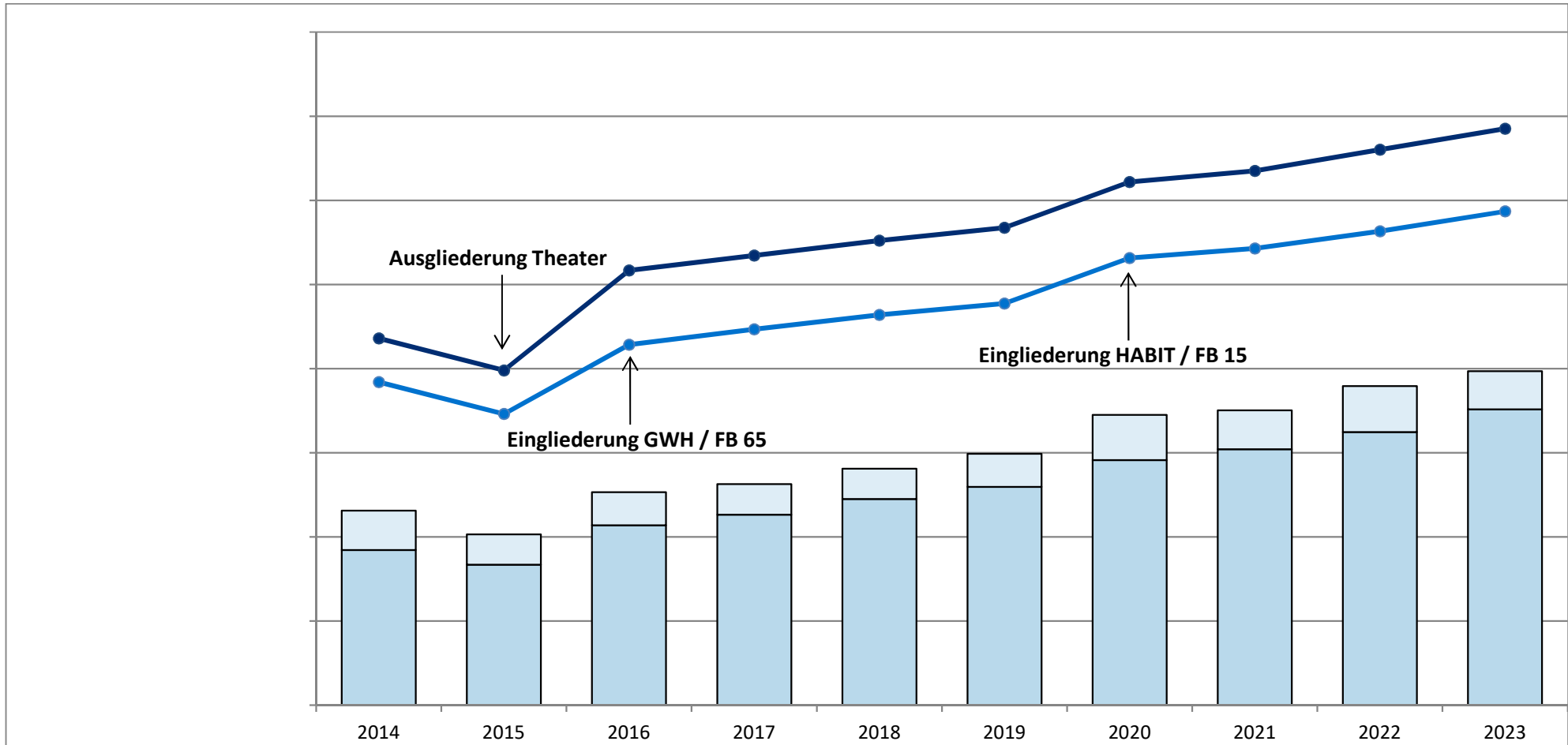
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	2.392	1.217	1.293	1.464	-	-	-	-	-	-
---	-------	-------	-------	-------	---	---	---	---	---	---

Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	128.058	112.678	137.849	142.908	150.542	159.377	182.542	185.251	199.690	208.528
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
LBesG NRW	+1,9 %	+2,1 %	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %	+2,8 % ab 01.12.	-
TVöD-VKA	+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.	+1,8 % ab 01.04.	-

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2014



VZK —●—	2.019,63	1.830,41	2.242,62	2.334,48	2.420,41	2.487,29	2.756,82	2.815,03	2.916,48	3.034,70
Köpfe —●—	2.280	2.090	2.684	2.772	2.861	2.937	3.209	3.276	3.402	3.526
Personalaufwand in Mio. €	102,13	93,49	116,90	123,26	132,45	139,79	155,61	162,16	172,35	185,80
Beihilfe und RST in Mio. €	23,54	17,97	19,66	18,19	18,10	19,59	26,93	23,09	27,34	22,73
Summe in Mio. €	125,67	111,46	136,56	141,44	150,54	159,38	182,54	185,25	199,69	208,53

Personalkennzahlen seit 2014

- Schwerbehindertenquote

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

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021*	2022*	2023
Schwerbehindertenquote in %	9,14	10,02	9,65	9,31	8,75	8,17	8,04	7,81	7,17	6,82

*) nach Korrektur

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Quote in % / Beschäftigte	7,28	7,87	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17	7,81	8,52	7,82
Quote in % / Auszubildende	4,18	k. A.	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99	3,04	3,89	3,06

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2014

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.601	2.403	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007	3.167
Stammkräfte insg. (VZK)	2.214,04	2.032,91	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45
verbeamtet (Kopfzahlen)	658	653	642	627	621	616	626	622	622	618
verbeamtet (VZK)	619,45	616,12	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38	590,33	586,03
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.943	1.750	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271	2.385	2.549
tarifbeschäftigt (VZK)	1.594,59	1.416,79	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42
Frauenanteil insg. in %	61,09	62,55	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77	63,15	63,37
Frauenanteil verbeamtet in %	38,75	38,59	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73	34,41	33,50
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	68,66	71,49	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45	70,65	70,62
Teilzeitquote insg. in %	37,29	39,03	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29	36,28	35,24
davon Frauen in %	93,61	94,03	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38	92,30	91,49
Durchschnittsalter in Jahren	47,83	48,26	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22	46,85	46,14
- verbeamtete Personen	47,17	47,17	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20	46,69	46,50	45,81
- tarifbeschäftigte Personen	48,05	48,66	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65	47,36	46,94	46,22
- Frauen	48,19	48,69	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16	47,72	47,36	46,53
- Männer	47,26	47,53	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52	46,36	45,97	45,48

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2014 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.001	1.800	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167
Stammkräfte (VZK)	1.785,98	1.599,82	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45
verbeamtet (Kopfzahlen)	609	604	624	610	604	600	626	622	622	618
verbeamtet (VZK)	573,07	570,09	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46	589,38	590,33	586,03
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.392	1.196	1.744	1834	1.939	2.040	2.203	2.271	2.385	2.549
tarifbeschäftigt (VZK)	1.212,92	1.029,73	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42
Frauenanteil insg. in %	59,32	61,50	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64	62,77	63,15	63,37
Frauenanteil verbeamtet in %	38,26	37,75	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30	34,73	34,41	33,50
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	68,53	73,49	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40	70,45	70,65	70,62
Teilzeitquote insg. in %	30,18	32,06	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73	36,29	36,28	35,24
davon Frauen in %	91,23	91,85	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92	92,38	92,30	91,49
Durchschnittsalter in Jahren	47,34	47,70	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55	47,22	46,85	46,14
- verbeamtete Personen	47,06	47,05	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20	46,69	46,50	45,81
- tarifbeschäftigte Personen	47,47	48,03	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65	47,36	46,94	46,22
- Frauen	47,50	47,94	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16	47,72	47,36	46,53
- Männer	47,11	47,33	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52	46,36	45,97	45,48

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2014 / HABIT

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	76	79	78	81	82	85
Stammkräfte (VZK)	74,83	77,93	76,94	79,26	80,47	83,71
verbeamtet (Kopfzahlen)	21	19	18	17	17	16
verbeamtet (VZK)	20,90	18,90	17,91	16,93	16,93	15,90
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	55	60	60	64	65	69
tarifbeschäftigt (VZK)	53,93	59,03	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil insg. in %	25,00	22,78	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil verbeamtet in %	23,81	26,32	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	25,45	21,67	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote insg. in %	7,89	6,33	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	83,33	80,00	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	43,93	43,71	44,68	44,64	45,12	44,85
- verbeamtete Personen	49,29	49,21	49,61	49,35	50,00	50,88
- tarifbeschäftigte Personen	41,89	41,97	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,37	45,33	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	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 2014 / GWH

zum Stichtag 31.12.:	2014	2015
----------------------	------	------

Stammkräfte (Kopfzahlen)	524	524
Stammkräfte (VZK)	353,22	355,16

verbeamtet (Kopfzahlen)	28	30
verbeamtet (VZK)	25,48	27,13
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	496	494
tarifbeschäftigt (VZK)	327,75	328,03

Frauenanteil insg. in %	73,09	72,14
Frauenanteil verbeamtet in %	60,71	63,33
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	73,79	72,67

Teilzeitquote insg. in %	68,70	67,94
davon Frauen in %	97,78	97,75

Durchschnittsalter in Jahren	50,23	50,84
- verbeamtete Personen	48,04	48,30
- tarifbeschäftigte Personen	50,35	50,99
- Frauen	50,45	51,07
- Männer	49,63	50,25

ab 01.01.2016

Eingliederung
 in die
 Gesamtverwaltung

(FB 65)