

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten Michael Kruse (FDP) vom 04.02.19

und Antwort des Senats

Betr.: Entwicklung Personalbestand der Stromnetz Hamburg GmbH

Die Stromnetz Hamburg GmbH (SNH) befindet sich seit nunmehr fünf Jahren wieder im Eigentum der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Seitdem wurde der Personalbestand im Vergleich zu den vorherigen Gesellschaften ausgeweitet.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

Der Senat beantwortet die Fragen teilweise auf der Grundlage von Auskünften der Stromnetz Hamburg GmbH (SNH) wie folgt:

1. *Wie hoch lag der Personalbestand der SNH zum Stichtag 01.01. in den Jahren seit 2015?*
 - a. *Welcher Personalbestand wurde dabei mit Abschluss der Verschmelzung per 01.04.16 von den vorherigen Vattenfall-Service-Gesellschaften in die SNH übernommen?*
 - b. *Welcher Anteil entfiel jeweils auf die Personalkategorien „Auszubildende“ sowie „sonstige Beschäftigte“ (Praktikanten, Werkstudenten et cetera)?*

(Bitte jahresweise jeweils in Vollkräften (VK/FTE) und absoluter Anzahl angeben.)

Der Personalbestand jeweils zum 1. Januar des Jahres ist folgender Übersicht zu entnehmen:

Jahr	FTE/VK				Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (absolut)			
	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt
2015	211,4		0,1	211,5	229		1	230
2016	299,6		3,0	302,6	319		3	322
2017	1.067,5	74,0	11,0	1.152,5	1.142	74	11	1.227
2018	1.127,4	75,0	23,0	1.225,4	1.201	75	23	1.299
2019	1.186,8	79,0	16,0	1.281,8	1.246	79	16	1.341

Der von den Vattenfall Service Gesellschaften übernommene Personalbestand zum 1. April 2016 ist im Folgenden dargestellt:

FTE/VK				Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (absolut)			
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt
757,3	71,0	7,0	835,3	810	71	7	888

2. In welchen Unternehmensbereichen hat sich der Personalbestand seit dem 01.01.15 bis zum 01.01.19 aus welchen Gründen um jeweils welche Anzahl erhöht? In welchen Bereichen hat er sich seit dem 01.01.2015 aus welchen Gründen verringert?

(Bitte jeweils in VK und absoluter Anzahl angeben.)

Die Entwicklung des Personalbestands, jeweils vom 1. Januar bis zum Jahresende ist folgender Übersicht zu entnehmen:

	FTE/VK				Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (absolut)			
	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Azubi	Sonstige	Gesamt
Kaufmännisches Ressort								
2015	48,0		1,0	49,0	49		1	50
2016	130,7		2,0	132,7	138		2	140
2017	14,7		2,0	16,7	18		2	20
2018	6,5		-1,0	5,5	8		-1	7
Personalressort								
2015	32,2		0,9	33,1	35			35
2016	15,5	74,0	1,0	90,5	16	74	1	91
2017	5,0	1,0	3,0	9,0	6	1	3	10
2018	2,2	4,0		6,2	2	4		6
Technisches Ressort								
2015	8,0		1,0	9,0	6		1	7
2016	621,7		5,0	626,7	669		5	674
2017	40,2		7,0	47,2	35		7	42
2018	50,8		-6,0	44,8	35		-6	29

Der Personalaufbau im Jahr 2015 ist auf den Aufbau der Startorganisation und die Herstellung der Funktionsfähigkeit der Gesellschaft zurückzuführen. In 2016 fand die Übernahme aus den Vattenfall Service Gesellschaften sowie die Verschmelzung der Vattenfall Metering Hamburg und Vattenfall Netzservice Hamburg auf die Stromnetz Hamburg GmbH statt. In 2017 und 2018 kam es zu Personalzuwächsen, um ein erhöhtes Investitionsvolumen zur Erneuerung des Netzes umzusetzen, um den Aufbau der Elektromobilität voranzutreiben und um notwendige Anpassungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen in der Energiebranche vorzunehmen.

3. Wie soll sich der Personalbestand in den kommenden Jahren weiterentwickeln? Welche altersbedingten Abgänge werden erwartet und wie soll dem begegnet werden?

Nach derzeitigen Planungen wird sich der Personalbestand in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht wesentlich verändern.

Gemäß der Mittelfristplanung der SNH ergeben sich folgende altersbedingte Abgänge in Abhängigkeit davon, ob die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Regelrenteneintritt oder mit frühestmöglichem Renteneintritt das Unternehmen verlassen:

Jahr	min. Abgänge	max. Abgänge
2019	6	14
2020	20	27
2021	24	28

Die Planung der Nachbesetzung der altersbedingten Abgänge erfolgt im Rahmen der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte sowie einer externen Rekrutierung am Arbeitsmarkt.