

## ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

**Betreff:**

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2018

**Beratungsfolge:**

04.09.2018 Kommission für Beteiligungen und Personal

13.09.2018 Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussfassung:**

Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2018 wird zur Kenntnis genommen.

## Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der

- Bericht zu Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2018

## Begründung

Im Rahmen Vierteljährlicher Berichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Der Entwicklungsbericht gliedert sich auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand. Die wesentlichen Inhalte sind dabei:

### I. Personalbestand

Dargestellt werden die zum Berichtsstichtag ermittelten Personalbestandszahlen der Stadt Hagen sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum. Es wird dabei auf die jeweilige Veränderung zum Stichtag des Vorquartals abgestellt. Weiter in die Vergangenheit reichende Vergleichsreihen werden in die jährlichen Personal- und Organisationsberichte aufgenommen.

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

### II. Personalaufwand

Der Bericht beinhaltet die aufgrund von aktuellen Hochrechnungen prognostizierten Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Die Darstellung von Jahresreihen bleibt Bestandteil der umfangreicheren Personal- und Organisationsberichte.

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 Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert.

## Finanzielle Auswirkungen

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

- Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen

gez.

Erik O. Schulz  
Oberbürgermeister

## Verfügung / Unterschriften

### Veröffentlichung

Ja

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

---

**Oberbürgermeister**

**Gesehen:**

---

**Stadtkämmerer**

---

**Stadtsyndikus**

---

**Beigeordnete/r  
Die Betriebsleitung  
Gegenzeichen:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:**

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Personal- und Organisationscontrolling

## **Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2018**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.04.2018 bis 30.06.2018</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>30.06.2018</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 2. Quartal 2018.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Gesamtverwaltung .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3. Stammkräfte .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.4. Befristete Beschäftigungen .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesstätten.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse .....</b>	<b>16</b>
<b>II. Personalaufwand .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>17</b>
<b>2. Prognose der Personalaufwendungen.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. Gesamtaufwendungen.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Honoraraufwendungen.....</b>	<b>21</b>

## Hinweis zur Sprachregelung

Der Artikel „der“, „die“ oder „das“ ist bei Personenbezeichnungen und bei der Bezeichnung von Personengruppen nicht generell als Markierung des Geschlechts zu verstehen (Institut für deutsche Sprache, Mannheim). Dies gilt auch für den vorliegenden Bericht. Zur besseren Lesbarkeit wird hier nur die männliche Form verwendet, sie steht gleichermaßen für alle Geschlechter.

# I. Personalbestand

## 1. Begriffsbestimmungen

### **Beschäftigte**

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

### **Beamte**

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

### **Tarifbeschäftigte**

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

### **Stammkraft**

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

### Zu den Stammkräften zählen nicht:

### **Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen

### **Besondere Beschäftigungsverhältnisse**

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

### **Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse**

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

## **Vollzeitkraft (VZK)**

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

## **Gesamtverwaltung**

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

## **Eigenbetrieb**

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

## **Konzernbereich**

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

## **Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen**

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

## 2. Personalbestand im 2. Quartal 2018

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamtverwaltung</b>		<b>HABIT</b>		<b>Σ VZK</b>	<b>Σ Kopfz.</b>
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.132,66	2.507	81,39	83	2.214,05	2.590
Befristete	135,00	175	3,00	3	138,00	178
Aushilfen	7,47	26	0,00	0	7,47	26
Azubis	75,35	76	6,00	6	81,35	82
Praktikanten	18,51	19	0,00	0	18,51	19
BFD	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	<b>2.391,99</b>	<b>2.826</b>	<b>90,39</b>	<b>92</b>	<b>2.482,38</b>	<b>2.918</b>

davon:

Beamte	592,56	627	16,93	17	609,49	644
Tarifbeschäftigte	1.799,43	2.199	73,46	75	1.872,89	2.274

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamtverwaltung</b>		<b>HABIT</b>		<b>Σ VZK</b>	<b>Σ Kopfz.</b>
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	63,73	69	2,00	2	65,73	71
ruhende Besch.	82,15	113	1,00	1	83,15	114
	<b>145,88</b>	<b>182</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>	<b>148,88</b>	<b>185</b>

davon:

Beamte	31,11	34	1,00	1	32,11	35
Tarifbeschäftigte	114,77	148	2,00	2	116,77	150

## 2.2. Gesamtverwaltung

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

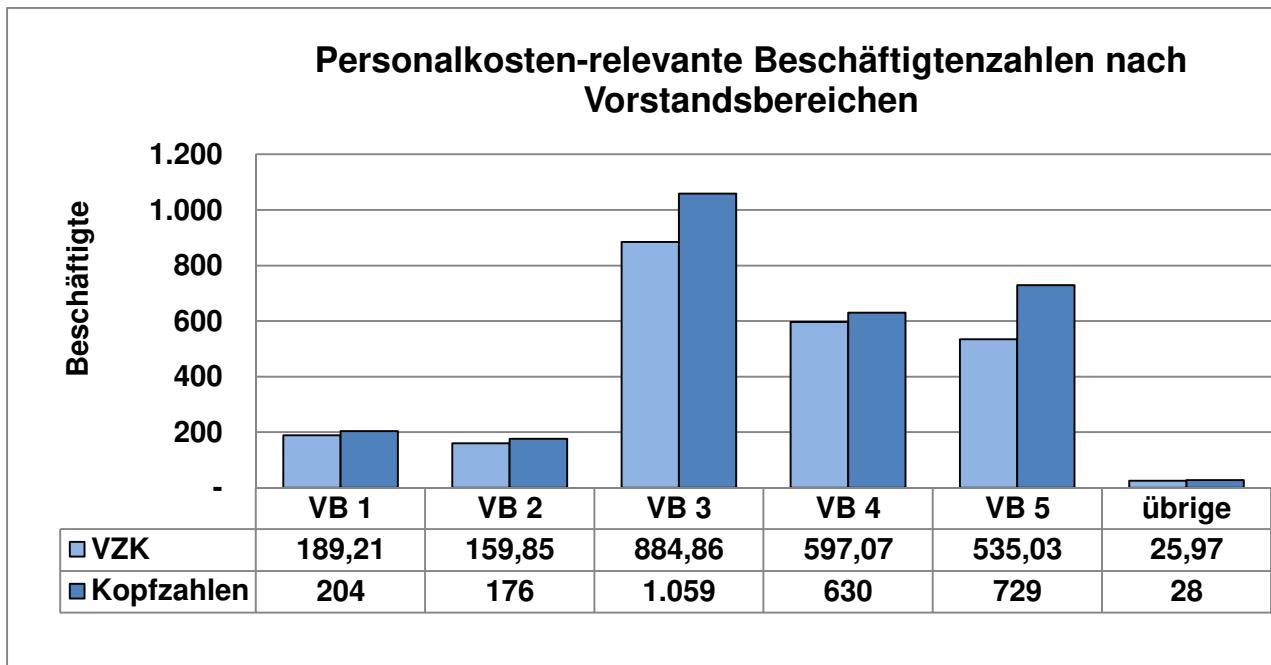
#### Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	31.03.2018	30.06.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.104,47	2.132,66	28,19	1,3%
<b>Befristete</b>	134,41	135,00	0,59	0,4%
<b>Aushilfen</b>	7,92	7,47	-0,45	-5,7%
<b>Azubis</b>	64,35	75,35	11,00	17,1%
<b>Praktikanten</b>	20,00	18,51	-1,49	-7,4%
<b>BFD</b>	24,00	23,00	-1,00	-4,2%
	<b>2.355,15</b>	<b>2.391,99</b>	<b>36,84</b>	<b>1,6%</b>

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

	31.03.2018	30.06.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.482	2.507	25	1,0%
<b>Befristete</b>	177	175	-2	-1,1%
<b>Aushilfen</b>	28	26	-2	-7,1%
<b>Azubis</b>	65	76	11	16,9%
<b>Praktikanten</b>	20	19	-1	-5,0%
<b>BFD</b>	24	23	-1	-4,2%
	<b>2.796</b>	<b>2.826</b>	<b>30</b>	<b>1,1%</b>

## 2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



### VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

\*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

### VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste

FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
FB 25	Fachbereich Zentrale Dienste

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

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

### VB 4 Vorstandsbereich für Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
69	Umweltamt

## VB 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung und Bauen

FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
62	Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
SZS	Servicezentrum Sport

### Übrige:

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

### 2.2.3. Stammkräfte

#### 2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

		<b>Bestand zum 31.03.2018 in VZK</b>		
		<b>2.104,47</b>		
<b>Zugänge</b>		<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen		4,11	-2,96	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen		1,72	-10,61	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen		1,37	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen		41,17	-9,61	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen		16,52	-2,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis		0,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
			-9,52	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
			-2,00	Tod
<b>Summe Zugänge</b>		<b>64,89</b>	<b>-36,70</b>	<b>Summe Abgänge</b>
		<b>Bestand zum 30.06.2018 in VZK</b>		
		<b>2.132,66</b>		

### **2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse**

Neben Stundenausweitungen und der Reaktivierung ruhender Beschäftigungen erhöhen Einstellungen neuer Stammkräfte die Gesamtzahl der aktiven unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Solche Zugänge werden unterschieden nach

- externen unbefristeten Einstellungen
- unbefristeten Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten
- unbefristeten Übernahmen von Azubis
- unbefristeten Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Mit der aktuellen Genehmigung des Haushaltssanierungsplans 2018 hat die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen zu vereinbaren sei. Neben der konsequenten Umsetzung bereits beschlossener Maßnahmen seien die Personalaufwendungen weiterhin dauerhaft auf Einsparpotentiale hin zu untersuchen. Es müsse fortlaufend geprüft werden, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen der Personalaufwendungen erreicht werden können.

Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen werden somit weiterhin grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie oftmals erforderlich. Auch im nicht-technischen Verwaltungsdienst können nicht immer alle Bedarfe intern gedeckt werden. Eine hohe Zahl externer Einstellungen resultiert auch aktuell aus der Entscheidung, den kommunalen Personalanteil im Jobcenter sukzessive bis zur Parität zu erhöhen. Zum Stellenplan 2018 wurden außerdem im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Rettungsbedarfsplans Mehrstellen für Tarifbeschäftigte im Rettungsdienst eingerichtet, um die vorgeschriebenen Reaktionszeiten einhalten zu können. Mit der Besetzung der Stellen wurde im zweiten Quartal begonnen.

Die nachfolgenden Listen weisen die im 2. Quartal 2018 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E14	1,00	Ressortleitung Statistik, Wahlen und Stadtforschung Nachfolgebesetzung
20	E08	0,90	Geschäftsbuchhaltung
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice / Nachfolgebesetzung
37	A9L1E2	1,00	Ausbilder Rettungsdienstschule
	A13L2E2	1,00	Abteilungsleiter Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E04	3,00	Rettungssanitäter
	E06	2,00	Rettungsassistenten
53	E07	0,50	Lebensmittelüberwachung
55/1	E13	0,50	Psychologe / Nachfolgebesetzung
55/3	E13	1,00	Schulpsychologe / Nachfolgebesetzung
	S11B	0,50	Kultopia
	S15	1,00	Sozialarbeiter, Kommunale Drogenhilfe Nachfolgebesetzung
55/6	A10L2E1	1,00	SB wirtschaftliche Jugendhilfe
	S14	1,77	2 Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzungen
61	E11	3,00	Architekten
65	E05	2,00	Objektbetreuer (frühere Aushilfen)
	E07	1,00	
	E09B	1,00	Techniker
Jobcenter	E06	1,00	Assistenz Personalrat / Nachfolgebesetzung
	(E04 /Z) E08	4,00	Eingangszone / Aufstockung kommunaler Anteil
	E09C	13,00	4 Arbeitsvermittler, 9 Leistungssachbearbeiter Aufstockung kommunaler Anteil

**41,17**

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	(E04/ Z) E09A	4,00	Städtischer Ordnungsdienst
32/1	E04 / Z E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
48	E06	0,38	Schulsekretariat / Nachfolgebesetzung
	E13	0,64	VHS / Integrations- und Sprachförderkurse
53	E07	1,00	Medizinisch-techn. Gesundheitswesen / Hygiene
55/5	S11B	2,50	Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber
55/6	S14	1,00	Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzung
55/7	S12	1,00	Vormundschaften
62	E11	1,00	Ingenieur / Nachfolgebesetzung
65	E06	1,00	Bauzeichner
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer
	E08	1,00	Techniker
69	EG12	1,00	Manager für nachhaltige Mobilität
		<b>16,52</b>	

**unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E01	1,37	3 Reinigungskräfte, von GIS
		<b>1,37</b>	

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		<b>Bestand zum 31.03.2018 in VZK</b>		
		<b>134,41</b>		
<b>Zugänge</b>		<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen		4,33	-0,83	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen		1,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen		16,03	-16,52	unbefristete Übernahmen
			-3,42	Beschäftigungsende
<b>Summe Zugänge</b>		<b>21,36</b>	<b>-20,77</b>	<b>Summe Abgänge</b>
		<b>Bestand zum 30.06.2018 in VZK</b>		
		<b>135,00</b>		

### 2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2018 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E08	0,50	Vollstreckungsinnendienst, üpl. Bedarf
32/1	E07	2,00	SB Zulassung
37	E04	1,50	2 Rettungssanitäter (Sicherstellung Dienstbetrieb)
	E14	0,21	Notarzt
48	E03	0,18	Cafeteria VHS, Nachfolgebesetzung
55/3	S15	1,00	Sozialarbeiter, Vertretung
55/4	E02	0,13	Hauswirtschaftskraft, Vertretung
	S04	0,50	Kinderpfleger, U3-Pauschale
	S08A	1,00	Erzieher, Vertretung
61	E10	0,50	Archäologe, Bodendenkmalpflege
62	E06	2,00	Vermessungstechniker, ehem. Azubis (kein dienstl. Dauerbedarf)
	E13	1,00	Amtliche Vermessung, Vertretung
65	E01	0,51	Reinigungskraft
	E11	2,00	Ingenieure, KP III, Gute Schule 2020
69	E10	1,00	Geograph, Allg. Hochwasserschutz-/vorsorge
	E12	1,00	Klimaschutzmanager / Förderprogramm
Jobcenter	E09C	1,00	Arbeitsvermittler, befr. Bedarf

**16,03**

## 2.2.5. 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.

### 2.2.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
<b>Stammkräfte</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>
Beamte	145,00	145	71,00	71	<b>216,00</b>	<b>216</b>
Tarifbeschäftigte			6,50	7	<b>6,50</b>	<b>7</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			1,71	3	<b>1,71</b>	<b>3</b>
	<b>145,00</b>	<b>145</b>	<b>79,21</b>	<b>81</b>	<b>224,21</b>	<b>226</b>
<b>Azubis</b>					22,00	22

Nur zwei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt zehn Tarifbeschäftigten sind vier Frauen. Zwei der weiblichen und einer der männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten in Teilzeit. Unter den 22 Anwärtern ist nur eine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu 97 % Männer tätig.

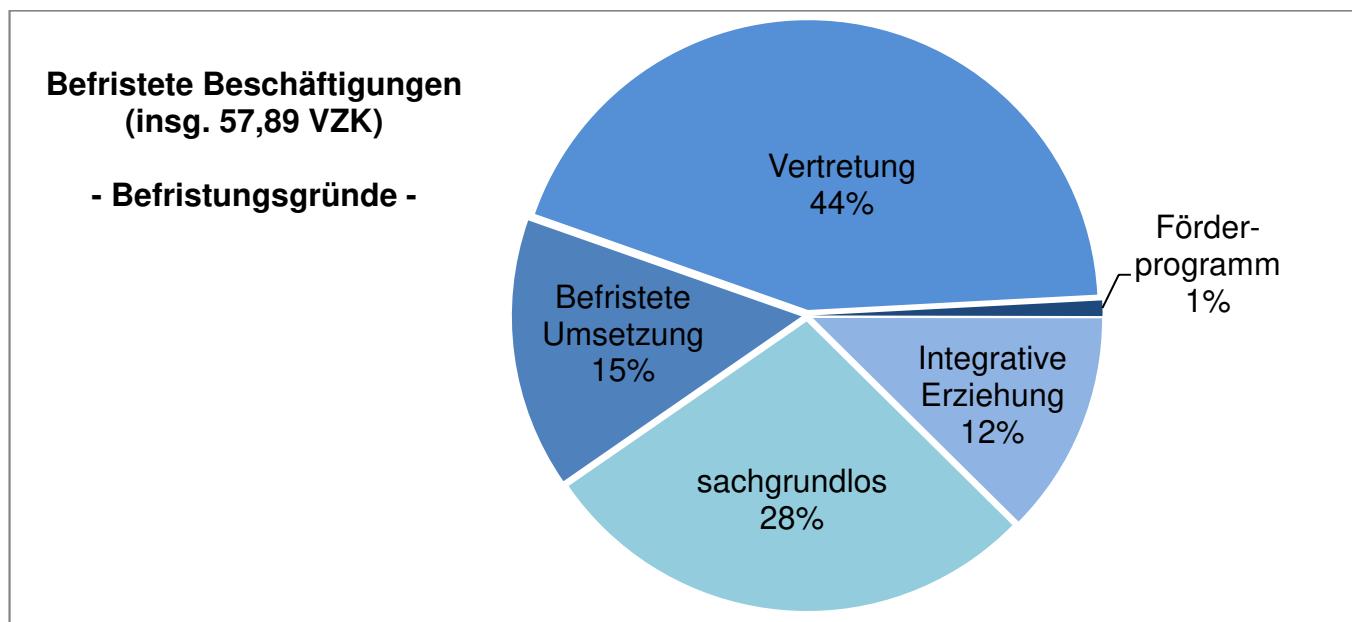
### 2.2.5.2. Kindertagesstätten

In den 23 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfz.</b>
<b>Stammkräfte</b>	147,15	169	38,79	47	4,59	19	<b>190,53</b>	<b>235</b>
<b>Befristete</b>	35,28	50	20,11	29	2,5	4	<b>57,89</b>	<b>83</b>
	<b>182,43</b>	<b>219</b>	<b>58,9</b>	<b>76</b>	<b>7,09</b>	<b>23</b>	<b>248,42</b>	<b>318</b>
<b>Azubis</b>							1,00	1
<b>Praktikanten</b>							18,00	18

Lediglich sechs Erzieher sind männlich, außerdem drei der Praktikanten. In den Tagesstätten arbeiten somit zu 97 % Frauen.

Etwa drei Viertel aller Mitarbeiter sind unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind vielfach bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativ-kindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen. Die zurzeit vakanten Stellen stehen im nächsten Kindergartenjahr 2018/2019 für Entfristungen zur Verfügung.



### 2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	91,73	94	136,28	274	<b>228,01</b>	<b>368</b>
<b>Befristete</b>			0,51	1	<b>0,51</b>	<b>1</b>
<b>Aushilfen</b>			6,64	25	<b>6,64</b>	<b>25</b>
	<b>91,73</b>	<b>94</b>	<b>143,43</b>	<b>300</b>	<b>235,16</b>	<b>394</b>

94 % der Objektbetreuer sind männlich, nur drei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

## 2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellter	26,50	27
Bachelor of Arts	7,00	7
Bachelor of Laws	6,85	7
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Amt für Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	21,00	21
Brandoberinspektor-Anwärter	1,00	1
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	1,00	1
<b>Gesundheit und Verbraucherschutz</b>		
Hygienekontrolleur	2,00	2
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannter Erzieher	1,00	1
<b>Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung</b>		
Bauoberinspektor-Anwärter	1,00	1
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker	2,00	2
Vermessungsoberinspektor-Anwärter	1,00	1
<b>Gebäudewirtschaft</b>		
Bauzeichner (Hochbau)	1,00	1
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
	<b>75,35</b>	<b>76</b>

Zum 01.04.2018 haben dreizehn neue Brandmeister-Anwärter sowie ein Brandoberinspektor-Anwärter ihren Dienst aufgenommen. Ein Bauoberinspektor-Anwärter hat zum 01.05.2018 begonnen. Zwei Vermessungstechniker konnten ihre Ausbildung Ende Juni erfolgreich abschließen. Im Ausbildungsjahrgang 2017 wurde erstmals die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung (PIA) zum staatlich anerkannten Erzieher angeboten. Von den zunächst drei Azubis haben zwei ihre Ausbildung zwischenzeitlich abgebrochen.

## II. Personalaufwand

### 1. Begriffsbestimmungen

#### Personalaufwendungen

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

#### Beihilfe

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

#### Rückstellungen

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

#### Honoraraufwendungen

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

#### Erträge

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

## 2. Prognose der Personalaufwendungen

### 2.1. Gesamtaufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	9.417.235	9.070.828	-346.407	-3,7 %
Vorstandsbereich 2	8.655.158	8.692.613	37.455	0,4 %
Vorstandsbereich 3	47.891.861	49.653.037	1.766.576	3,7 %
Vorstandsbereich 4	30.734.571	31.939.507	1.204.936	3,9 %
Vorstandsbereich 5	30.297.790	29.083.296	-1.214.494	-4,0 %
übrige	1.769.076	3.002.987	1.233.911	69,7 %
<b>Summe I</b>	<b>128.765.692</b>	<b>131.442.268</b>	<b>2.681.975</b>	<b>2,1 %</b>

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.093.000	2.093.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	2.280.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.050.000	-2.050.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	15.000.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	32.953	32.953	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	0	0	0	0,0 %
<b>Summe II</b>	<b>17.355.953</b>	<b>17.355.953</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>146.121.645</b>	<b>148.798.221</b>	<b>2.681.975</b>	<b>1,8 %</b>

Nachrichtlich:

weitere Personalaufwendungen	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro	in %
Honoraraufwendungen	1.448.440	1.477.000	28.560	2,0 %
<b>Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare</b>	<b>147.570.085</b>	<b>150.275.221</b>	<b>2.710.535</b>	<b>1,8 %</b>

Erträge	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro	in %
Zuweisungen	-13.937.776	-13.937.776	0	0,0 %
Zuschüsse	-12.500	-12.500	0	0,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.505.663	-1.505.663	0	0,0 %
<b>Summe</b>	<b>-15.455.939</b>	<b>-15.455.939</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>

Im Juni hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt beschlossene Fortschreibung 2018 des Haushaltssanierungsplans gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt. Mit der Genehmigung hat die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen von rd. 134,9 Mio. Euro im Vorjahr auf nunmehr rd. 147,6 Mio. Euro trotz teilweiser Refinanzierung nicht mit den Zielen des Stärkungspakts Stadtfinanzen vereinbar sei. Aufgrund der beschlossenen Tariferhöhungen müsse von einer zusätzlichen Belastung ausgegangen werden, die insbesondere für das Jahr 2019 eine Gefährdung für den Haushaltausgleich darstellt. Die Stellenausweitungen in den Jahren 2017 und 2018 bringen erhebliche finanzielle Belastungen mit sich. Auch wenn die Ausweisung neuer Stellen aufgrund neuer Aufgaben erfolgt, muss nach Maßgabe der Bezirksregierung die Stadt Hagen gleichzeitig fortlaufend prüfen, inwieweit mit dem Wegfall von Aufgaben und insbesondere der Optimierung von Arbeitsabläufen Einsparungen der Personalaufwendungen erreicht werden können. Neben der konsequenten Umsetzung bereits beschlossener Maßnahmen seien weiterhin dauerhaft neue Einsparpotentiale zu sondieren.

Die prognostizierten Personalaufwendungen 2018 überschreiten den Haushaltsansatz um 2,1 %. Dies resultiert im Wesentlichen aus dem Ergebnis der jüngsten Tarifverhandlungen. Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tariferhöhungen pauschal 2 % veranschlagt. Der vorläufige Tarifabschluss TVöD sieht ab dem 01.03.2018 Erhöhungen von durchschnittlich 3,19 % sowie Einmalzahlungen von je 250 Euro in den unteren Entgeltgruppen vor. Der daraus insgesamt resultierende Mehraufwand beläuft sich auf 1,15 Millionen Euro.

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

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

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die bislang tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Im Bereich der Beihilfeaupwendungen und Personalrückstellungen sind zurzeit keine wesentlichen Planabweichungen absehbar.

In 2018 werden keine weiteren Besoldungserhöhungen die Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen ungünstig beeinflussen.

Alle ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung ist seit 2013 nicht weiter vorgesehen. Die notwendigen Zuführungen von Rückstellungsbeträgen wurden damit sukzessive geringer, ab 2019 ist kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen. Aktuell befindet sich nur noch eine Person in der Arbeitsphase des ATZ-Blockmodells.

Es ist nach wie vor beabsichtigt, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sieht die „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 auch für das laufende Jahr insgesamt sechs Schließungstage vor. An den Schließungstagen sind Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Außerdem ist zum 01.05.2018 die Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ in Kraft getreten. Danach dürfen zum Ende eines jeden Jahres die Gleitzeitkonten maximal + 30 Stunden aufweisen, Übertragungen darüber hinaus ins folgende Jahr sind grundsätzlich ausgeschlossen. Den bestehenden Sonderkonten dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen. Insgesamt sind die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit dazu geeignet, die Überhänge bis zum Jahresende tatsächlich zu reduzieren. Die aktuelle Prognose sieht daher keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 ist es erstmals möglich, verwaltungsweit eine Aussage zu treffen, in welchen Bereichen es Personalkostenrefinanzierungen gibt und wie hoch diese ausfallen. Hierfür sind je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet worden. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereiches (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Zuschüsse sind Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt. Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestaltung. Darüber hinaus gibt es in allen Vorstandsbereichen weitere Erträge wie z. B. für Leistungen für Obdachlose, Kommunales Integrationszentrum, Jugendhilfe, Kinderschutz, Suchtberatung, Schulsozialarbeit, Integrationskurse, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Klimaschutz, Klimaanpassung, Untere Umweltschutzbehörde, Breitbandkoordination, Bundesfreiwilligendienst, Schwerbehindertenrecht und Elterngeld. Derzeit sind gegenüber der Haushaltsplanung keine gravierenden Abweichungen auf der Ertragsseite erkennbar. Im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter werden sich korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen bis zum Jahresende auch die Zuweisungen entsprechend entwickeln, aktuell wird dieser Betrag in der Prognose noch nicht beziffert.

## 2.2. Honoraraufwendungen

Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro	Abweichung in %
VB 1	9.600	14.800	5.200	54,2%
VB 2	0	0	0	0,0%
VB 3	1.334.840	1.358.200	23.360	1,8%
davon 48/3 (VHS)	480.000	480.000	0	0,0%
48/3 (MRM)	185.000	185.000	0	0,0%
49	72.100	57.000	-15.100	
55	571.540	610.000	38.460	6,7%
Sonstige	26.200	26.200	0	0,0%
VB 4	95.300	95.300	0	0,0%
davon 37	57.300	57.300	0	0,0%
53	38.000	38.000	0	0,0%
VB 5	8.700	8.700	0	0,0%
<b>Ergebnis</b>	<b>1.448.440</b>	<b>1.477.000</b>	<b>28.560</b>	<b>2,0%</b>

### VB 1

OB/B, OB/GB, Stadtkanzlei Veranstaltungen, neu: „Zukunftsschmiede Hagen“

### VB 3

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

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

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

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

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

### VB 4

37 - Amt für Brand- und Katastrophenschutz Lehranstalt für Rettungsassistenten, Feuerwehrschule, Entlohnung von Krankenhausärzten für Bereitschaftsdienst als LNA, wenn hauseigene Ärzte LNA-Funktion nicht wahrnehmen können

53 - Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz Leichenschauen, Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (Kompensation durch Minderaufwand Stammkräfte)

### VB 5

SZS - Servicezentrum Sport Sportkurse für Jedermann, Kassiertätigkeit an Kanustrecke