



## ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

**Betreff:**

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 3. Quartal 2018

**Beratungsfolge:**

20.11.2018 Kommission für Beteiligungen und Personal

29.11.2018 Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussfassung:**

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 3. Quartal 2018 wird zur Kenntnis genommen.



## **Kurzfassung**

In der Anlage beigelegt ist der

- Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 3. 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 geplant. Im Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen, diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.



### Finanzielle Auswirkungen

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

☒ x

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  
Gegenzeichnen:

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 **3. Quartal 2018**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.07.2018 bis 30.09.2018</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>30.09.2018</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 3. 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>2.2.4.3. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2018.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesstätten.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse .....</b>	<b>20</b>
<b>II. Personalaufwand .....</b>	<b>22</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>22</b>
<b>2. Prognose der Personalaufwendungen.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Gesamtaufwendungen und Erträge.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Honoraraufwendungen.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3. Erträge .....</b>	<b>27</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 Stammpersonal bezeichnet.

Zu den Stammkräften zählen nicht:

### ***Befristete Beschäftigungsverhältnisse***

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamte
- Aushilfen

### ***Besondere Beschäftigungsverhältnisse***

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

### ***Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse***

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

## **Vollzeitkraft (VZK)**

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

## **Gesamtverwaltung**

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

## **Eigenbetrieb**

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Aktuell wird nur der Hagerer 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 3. Quartal 2018

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.161,79	2.540	80,47	82	2.242,26	2.622
Befristete	131,70	172	3,00	3	134,70	175
Aushilfen	5,12	16	0,00	0	5,12	16
Azubis	80,60	81	8,00	8	88,60	89
Praktikanten	12,00	12	0,00	0	12,00	12
BFD	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	<b>2.414,21</b>	<b>2.844</b>	<b>91,47</b>	<b>93</b>	<b>2.505,68</b>	<b>2.937</b>

davon:

Beamte	595,16	629	16,93	17	612,09	646
Tarifbeschäftigte	1.819,05	2.215	74,54	76	1.893,59	2.291

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	52,02	57	2,00	2	54,02	59
ruhende Besch.	86,05	118	0,00	0	86,05	118
	<b>138,07</b>	<b>175</b>	<b>2,00</b>	<b>2</b>	<b>140,07</b>	<b>177</b>

davon:

Beamte	27,18	30	1,00	1	28,18	31
Tarifbeschäftigte	110,89	145	1,00	1	111,89	146

## 2.2. Gesamtverwaltung

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

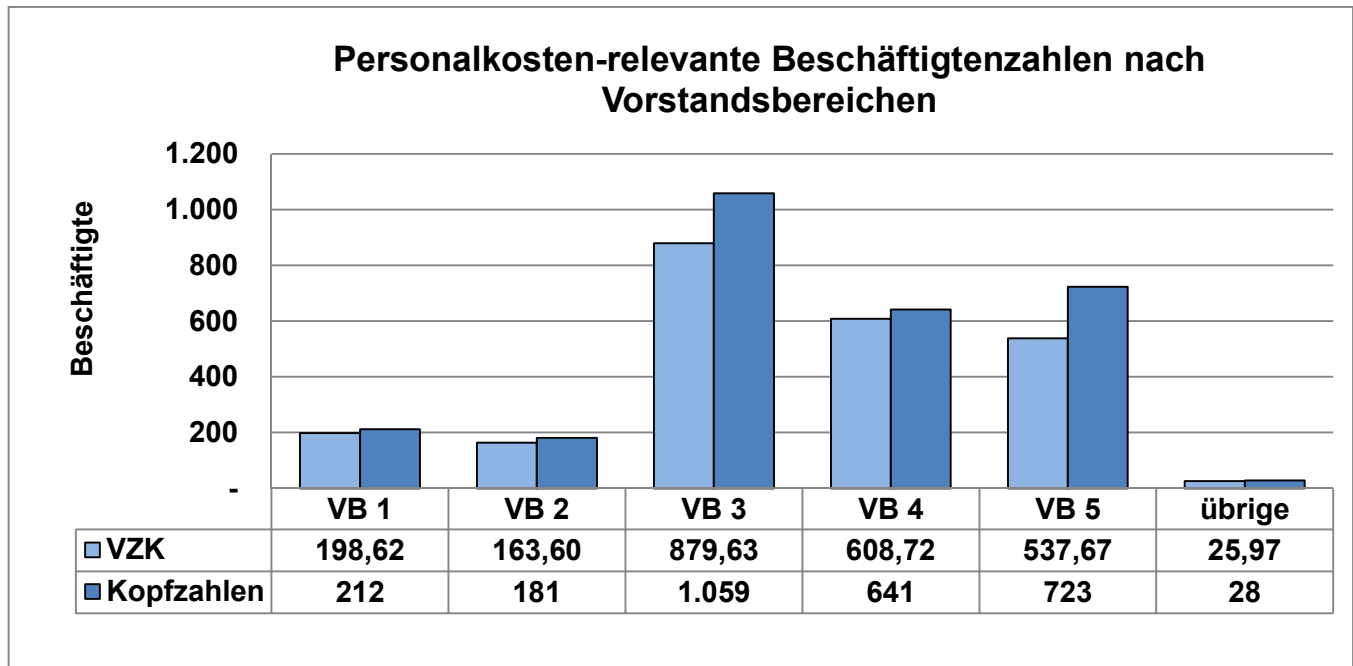
#### Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	30.06.2018	30.09.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.132,66	2.161,79	29,13	1,4%
<b>Befristete</b>	135,00	131,70	-3,30	-2,4%
<b>Aushilfen</b>	7,47	5,12	-2,35	-31,5%
<b>Azubis</b>	75,35	80,60	5,25	7,0%
<b>Praktikanten</b>	18,51	12,00	-6,51	-35,2%
<b>BFD</b>	23,00	23,00	0,00	0,0%
	<b>2.391,99</b>	<b>2.414,21</b>	<b>22,22</b>	<b>0,9%</b>

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

	30.06.2018	30.09.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.507	2.540	33	1,3%
<b>Befristete</b>	175	172	-3	-1,7%
<b>Aushilfen</b>	26	16	-10	-38,5%
<b>Azubis</b>	76	81	5	6,6%
<b>Praktikanten</b>	19	12	-7	-36,8%
<b>BFD</b>	23	23	0	0,0%
	<b>2.826</b>	<b>2.844</b>	<b>18</b>	<b>0,6%</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/SchwV	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 30.06.2018 in VZK</b>		
	<b>2.132,66</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	4,91	-5,28	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	2,50	-11,81	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	2,91	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	24,75	-6,72	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	18,31	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	15,90	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-16,14	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,20	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>69,28</b>	<b>-40,15</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 30.09.2018 in VZK</b>		
	<b>2.161,79</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 Kommunaufsicht 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 nichttechnischen Verwaltungsdienst können nicht immer alle Bedarfe intern gedeckt werden. Einige externe Einstellungen resultieren 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 und nun fortgesetzt.

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 3. Quartal 2018 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E07	1,00	Zahlungsabwicklung
	E08	2,00	Geschäftsbuchhaltung
	E09C	0,90	Gewerbesteuer
32/0	E06	1,00	Überwachung ruhender Verkehr
37	A7	2,00	Brandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. Dienst
	E04	1,00	Rettungssanitäter
	E06	1,00	Rettungsassistent
	E08NFS	1,00	Notfallsanitäter
48	E06	1,00	Vorzimmer / Nachfolgebesetzung
		0,50	Schulsekretariat
		1,00	Kinder- und Jugendbücherei
	E09B	1,00	2 Musikschullehrer / Nachfolge (fr. Honorarkräfte)
49	E10	0,50	Museumspädagogik
53	E14	1,00	Amtstierarzt
55/2	E09A	0,50	Pflege- und Wohnberatung
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeiter, JZ Eckesey
55/6	S11B	1,49	2 Sozialarbeiter, Pflegekinderdienst / Nachfolge
	S14	0,86	Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzungen
61	E11	1,00	Bebauungsplanung größere Planungsprojekte und Außenbereiche (NN-Stelle)
65	E04	1,00	Objektbetreuer, fr. Aushilfe
	E07	1,00	Haustechniker
69	E11	1,00	technischer SB / Bachelor
Jobcenter	E09C	2,00	Leistungssachbearbeiter / Aufstockung komm. Anteil

**24,75**

### unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	0,36	VHS Hausbetreuung (2 MA)
55/3	E09C	0,50	SB KI, GF Integrationsrat
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
	S04	8,77	11 Kinderpfleger
	S08A	3,50	4 Erzieher
	S13	1,00	Erzieher
	S15	1,00	Erzieher
55/7	E06	1,00	Bedarfsprüfer
Jobcenter	E09C	1,00	Eingangszone
OB/B	E10	1,00	Pressestelle, ehem. Volontär

**18,31**

### unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	A9L2E1	2,00	SB Haushaltsplanung und Bewirtschaftung / Bachelor of Arts
32/1	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Bachelor of Laws
	E07	1,00	SB Zulassung / Verwaltungsfachang.
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
37	A7	6,00	fwtD / ehem. Brandmeister-Anwärter
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge, Nf. / Verwaltungsfachang.
55/7	E08	0,90	SB UVG / Verwaltungsfachang.
55/ VA	E08	1,00	SB Elterngeld / Verwaltungsfachang.

**15,90**

### unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	A11	1,00	GF Rat und Ältestenrat, Nachfolge / von HABIT
65	E01	0,91	2 Reinigungskräfte / von GIS
GPR	E10	1,00	Digitalisierungsbeauftragter / von HABIT

**2,91**

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.06.2018 in VZK		
	135,00		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	3,17	-4,35	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	1,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	25,46	-18,31	unbefristete Übernahmen
		-10,27	Beschäftigungsende
<b>Summe Zugänge</b>	<b>29,63</b>	<b>-32,93</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	Bestand zum 30.09.2018 in VZK		
	131,70		

### 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 3. Quartal 2018 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.



Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	E08	0,64	Bußgeldstelle, Geschwindigkeitsmessung A45, befr. Bedarf
37	E04	3,00	Rettungssanitäter (Sicherstellung Dienstbetrieb)
48	E03	0,18	VHS Hausbetreuung
	E11	0,52	VHS Dozenten (ehem. Honorarkräfte)
			12 Kinderpfleger, davon
55/4	S04	9,00	5 MA Vertretung (3,5 VZK) 4 MA Förderprogramm (3 VZK) 2 MA U3-Pauschale (1,5 VZK) 1 MA befr. Bedarf (1 VZK)
			9 Erzieher, davon
	S08A	7,50	3 MA Vertretung (3 VZK) 1 MA Förderprogramm (0,5 VZK) 2 MA Integrative Erziehung (1 VZK) 3 MA Vakanzen (3 VZK)
	S08B	1,00	Erzieher, Förderprogramm
61	E11	1,00	Architekt, Umplanung städtischer Grundstücke
65	E11	1,62	2 Ingenieure, KP III, Gute Schule 2020
69	E11	1,00	Geograph, techn. SB Altlasten / Bodenschutz
<b>25,46</b>			

### 2.2.4.3. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2018

Eine nach Art und Umfang detaillierte Darstellung aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse soll regelmäßig zum Ende des dritten Quartals erfolgen. Die nachstehende Tabelle zeigt auf, in welchen Bereichen zum Berichtsstichtag befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

Amt / FB	Bestand am 30.09.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungs- vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	0,50	1	Vollstreckungsinendienst - üpl. Bedarf
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstands- wesen	17,41	20	1 SB Kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und - auswertung 6 SB Bußgeldstelle (5,64 VZK) 2 SB Fahrerlaubnisbehörde 6 SB Zulassungsbehörde 4 SB Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten (1,77 VZK) - befristeter Bedarf 1 SB Bürgerservice
37 – Amt für Brand- und Katastrophen- schutz	4,71	6	Notarzt (0,21 VZK) 5 Rettungssanitäter (4,50 VZK) - Sicherstellung Dienstbetrieb
48 – Fachbereich Bildung	3,55	9	Programm "Bildung integriert" - Projekt Dipl.-Bibliothekar (0,81 VZK) - Vertretung 3 Weiterbildungslehrer VHS (1,02 VZK) - 2 Vertretungen, 1 befristeter Bedarf Cafeteria VHS, Hausbetreuung VHS (je 2 x 0,18 VZK) - ständig wechselnde Bedarfe
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,88	5	Sozialpsychiatrischer Dienst: 1 Sozialarbeiter, 1 SB (0,15 VZK) Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin (0,23 VZK) - Vertretung Mitarbeiter im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst - Vertretung Amtstierarzt (0,50 VZK) - Vertretung

Amt / FB	Bestand am 30.09.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/0 – Service und Verwaltung	0,50	1	SB Rechnungsstelle - Nachfolgebesetzung - erfüllt nicht die Voraussetzungen
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	1,00	2	Sozialarbeiter / Wohn- und Pflegeberatung (0,50 VZK) - Nachfolgebesetzung SB Betreuungsstelle (0,50 VZK) - Nachfolgebesetzung
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	7,77	9	Assistenzkraft (0,77 VZK) - Nachfolgebesetzung - erfüllt nicht die Voraussetzungen 1 Sozialarbeiter Jugendarbeit im Stadtgebiet 1 Schulsozialarbeiter - Landesförderung 2 Sozialarbeiter Kommunales Integrationszentrum KI 1 MA KI (0,50 VZK) - befr. Arbeitserlaubnis 1 MA KI "Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte" - befristetes Förderprojekt 1 Sozialarbeiter Drogenhilfe - Vertretung Verwaltungskraft Schulpsycholog. Dienst (0,50 VZK)
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	57,24	79	48 Erzieher, 28 Kinderpfleger, 3 Hauswirtschaftskräfte
55/5 – Hilfen für Migranten und Wohnungs- notfälle	4,45	5	1 Sozialarbeiter Prävention/Schuldnerberatung 3 Sozialarbeiter (2,68 VZK) Sozialdienst für Flüchtlinge und Asylbewerber 1 SB Leistungsgewährung Asylbewerber (0,77 VZK)
55/6 – Erziehungshilfen	4,50	5	1 ASD - Vertretung 2 Sozialarbeiter Quartiersmanagement 2 MA "Lotsen im Alltag" (1 VZK Sozialarbeit, 0,50 VZK Verwaltung) - Projekt

Amt / FB	Bestand am 30.09.2018		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	5,29	7	Archäologe, denkmalschutzrechtliche SB von Boden- denkmälern (0,50 VZK) techn. SB Verkehrsplanung / Barrierefreiheit im ÖPNV - befristeter Bedarf Landschaftsplanung Projekt "Freizeitentwicklung Hengsteysee - Harkortsee" Verwaltungsaufgaben im Projekt "Freizeitentwicklung Hengsteysee - Harkortsee" (0,50 VZK) Techniker Garten- und Landschaftsbau (0,50 VZK) - befristeter Bedarf Architekt, Umplanung städtischer Grundstücke techn. SB "Qualitätsoffensive Bauordnung" (0,29 VZK) - befristeter Bedarf Hilfskraft Digitalisierung Mikrofilmarchiv (0,50 VZK) - befristeter Bedarf
62 – Amt für Geo- information und Liegenschafts- kataster	3,00	3	2 Vermessungstechniker - ehem. Azubis, kein dienstl. Dauerbedarf 1 SB Grundstücksbewertung - Vertretung
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,13	5	4 Ingenieure (3,62 VZK), KPIII, Gute Schule 2020 Reinigungskraft (0,51 VZK)
69 – Umweltamt	3,00	3	Klimaschutzmanager / Förderprogramm 2 Geographen - techn. SB Allg. Hochwasserschutz und -vorsorge - techn. SB Altlasten / Bodenschutz
Jobcenter	6,77	7	Geschäftsführung Jobcoach / ESF-Programm - befristeter Bedarf 5 Arbeitsvermittler
<b>insgesamt</b>	<b>131,70</b>	<b>172</b>	

## 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	137,00	137	85,00	85	<b>222,00</b>	<b>222</b>
Tarifbeschäftigte			9,27	10	<b>9,27</b>	<b>10</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			4,71	6	<b>4,71</b>	<b>6</b>
	<b>137,00</b>	<b>137</b>	<b>98,98</b>	<b>101</b>	<b>235,98</b>	<b>238</b>
<b>Azubis</b>					16,00	16

Lediglich zwei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 16 Tarifbeschäftigten sind vier Frauen. Drei der weiblichen und einer der männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten in Teilzeit. Unter den 16 Anwärtern ist nur eine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu mehr als 97 % Männer tätig.

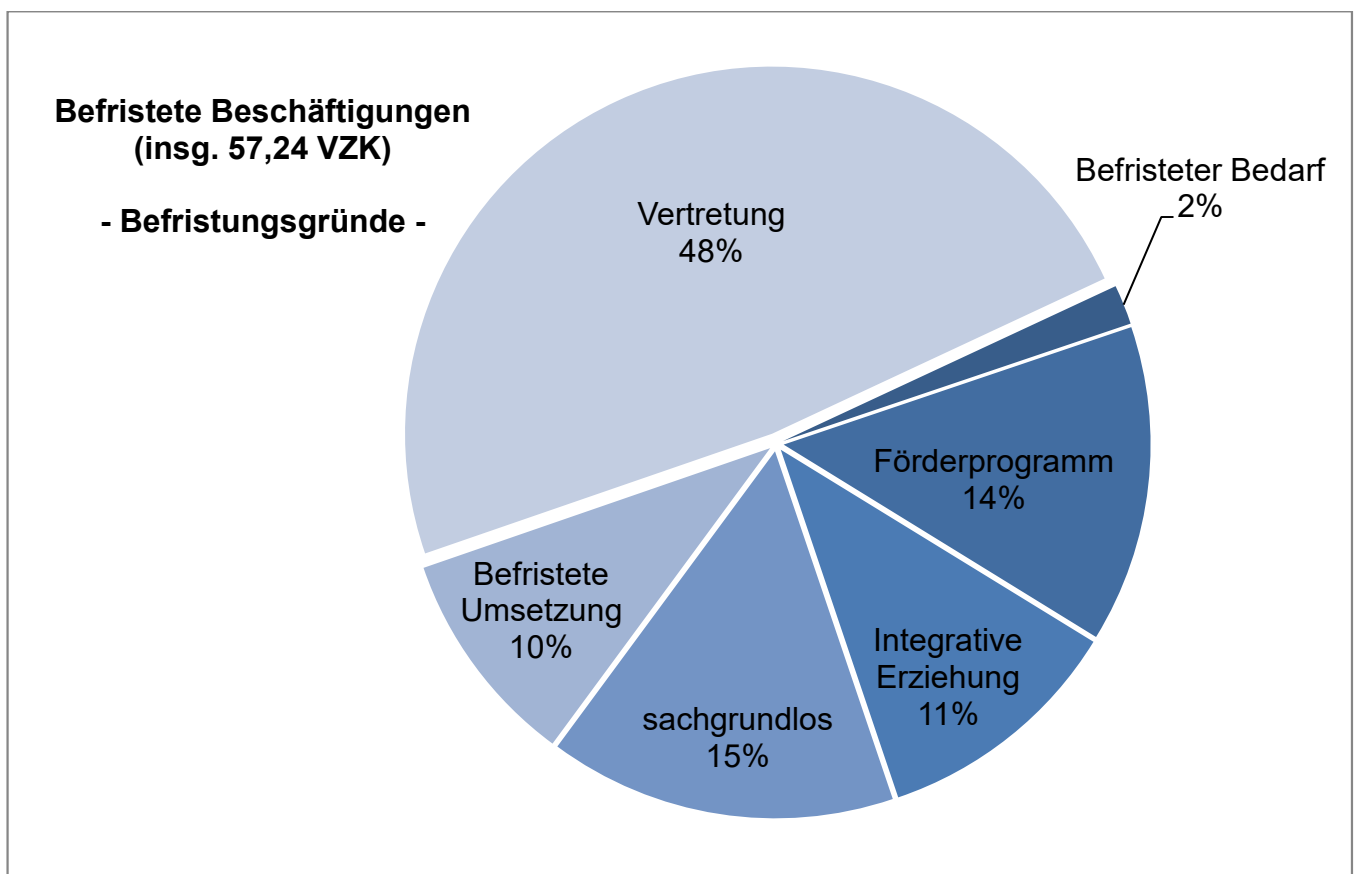
### 2.2.5.2. Kindertagesstätten

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>	146,77	170	44,86	54	4,09	18	<b>195,72</b>	<b>242</b>
<b>Befristete</b>	35,47	48	21,23	28	0,54	3	<b>57,24</b>	<b>79</b>
	<b>182,24</b>	<b>218</b>	<b>66,09</b>	<b>82</b>	<b>4,63</b>	<b>21</b>	<b>252,96</b>	<b>321</b>
<b>Azubis</b>							5,00	5
<b>Praktikanten</b>							10,00	10

Lediglich acht - vollzeitbeschäftigte - Erzieher sind männlich, außerdem zwei der Praktikanten. In den Tagesstätten arbeiten somit zu fast 98 % Frauen, davon 44 % in Teilzeit.

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



### 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>	93,73	96	134,77	271	228,50	367
<b>Befristete</b>			0,51	1	0,51	1
<b>Aushilfen</b>			5,12	16	5,12	16
	<b>93,73</b>	<b>96</b>	<b>140,40</b>	<b>288</b>	<b>234,13</b>	<b>384</b>

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

## 2.2.6.      Ausbildungsverhältnisse

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellter	26,75	27
Bachelor of Arts	10,00	10
Bachelor of Laws	9,85	10
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Amt für Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	15,00	15
Brandoberinspektor-Anwärter	1,00	1
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
<b>Gesundheit und Verbraucherschutz</b>		
Hygienekontrolleur	2,00	2
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannter Erzieher	5,00	5
<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>80,60</b>	<b>81</b>

Im Sommer konnten sechs Brandmeister, zwei Bachelors of Laws, ein Bachelor of Arts sowie acht Verwaltungsfachangestellte ihre Ausbildungen erfolgreich abschließen und wurden unbefristet in den Dienst der Stadt Hagen übernommen (davon ein Verwaltungsfach-



angestellter beim Eigenbetrieb HABIT). Ein Azubi zum staatlich anerkannten Erzieher des Einstellungsjahrganges 2017 hat die Ausbildung zwischenzeitlich abgebrochen.

Am 01.08.2018 haben acht Personen ihre Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten und eine zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste begonnen. Im Ausbildungsjahrgang 2018 wurde auch wieder die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung (PIA) zum staatlich anerkannten Erzieher angeboten, hier konnten zum 01.08.2018 fünf neue Auszubildende eingestellt werden. Seit dem 01.09.2018 qualifizieren sich weitere vier bzw. fünf angehende Bachelor of Arts und Bachelors of Laws im dualen Studium für den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst.

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

#### **Honoraraufwendungen**

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

#### **Erträge**

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Dies erfolgt zahlungswirksam in Form von Zuweisungen, Zuschüssen und Erstattungen. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen.

## 2. Prognose der Personalaufwendungen

### 2.1. Gesamtaufwendungen und Erträge

<b>Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung</b>	<b>Plan 2018</b>	<b>Prognose 2018</b>	<b>Abweichung in Euro</b>	<b>in %</b>
Vorstandsbereich 1	9.417.235	8.994.687	-422.548	-4,5 %
Vorstandsbereich 2	8.655.158	8.635.178	-19.980	-0,2 %
Vorstandsbereich 3	47.886.461	49.836.488	1.950.027	4,1 %
Vorstandsbereich 4	30.734.571	31.128.451	393.880	1,3 %
Vorstandsbereich 5	30.297.790	29.321.449	-976.341	-3,2 %
übrige	1.769.077	3.463.388	1.694.311	95,8 %
<b>Summe I</b>	<b>128.760.292</b>	<b>131.379.641</b>	<b>2.619.349</b>	<b>2,0 %</b>

#### zuzüglich:

<b>Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen</b>	<b>Plan 2018</b>	<b>Prognose 2018</b>	<b>Abweichung in Euro</b>	<b>in %</b>
Beihilfeaufwendungen	2.093.000	2.105.000	12.000	0,6 %
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	43.850	10.897	33,1 %
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>17.378.850</b>	<b>22.897</b>	<b>0,1 %</b>

<b>Gesamtsumme</b>	<b>146.116.245</b>	<b>148.758.491</b>	<b>2.642.246</b>	<b>1,8 %</b>
--------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

#### Nachrichtlich:

<b>weitere Personalaufwendungen</b>	<b>Plan 2018</b>	<b>Prognose 2018</b>	<b>Abweichung in Euro</b>	<b>in %</b>
Honoraraufwendungen	1.448.440	1.555.523	107.083	7,4 %
Versorgungskassenbeiträge Honorarkräfte	5.400	5.400	0	0,0 %

<b>Gesamtbetrag der Zwischensummen I + II + Honorare</b>	<b>147.570.085</b>	<b>150.319.414</b>	<b>2.749.329</b>	<b>1,9 %</b>
--	--------------------	--------------------	------------------	--------------

<b>Erträge</b>	<b>-17.865.939</b>	<b>-18.739.365</b>	<b>-873.426</b>	<b>4,9 %</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 Tarifierhöhungen müsse von einer zusätzlichen Belastung ausgegangen werden, die insbesondere für das Jahr 2019 eine Gefährdung für den Haushaltsausgleich 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 %. Dies resultiert im Wesentlichen aus dem Ergebnis der jüngsten Tarifverhandlungen. Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tarifierhöhungen 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 Beihilfeaufwendungen und Personalrückstellungen sind zurzeit keine gravierenden 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. Gegenüber der ursprünglichen Planung sieht die aktuelle Prognose aufgrund von Änderungen einzelner ATZ-Verträge für 2018 eine höhere Zuführung vor.

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.

## 2.2. Honoraraufwendungen

Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung	
			in Euro	in %
VB 1	6.100	18.200	12.100	198,4 %
VB 2	0	0	0	0,0 %
VB 3	1.338.340	1.439.323	100.983	7,5 %
davon 48/3 (VHS)	480.000	490.000	10.000	2,1 %
48/3 (MRM)	185.000	185.000	0	0,0 %
49	72.100	59.000	-13.100	-18,2 %
55	571.540	672.823	101.283	17,7 %
Sonstige	29.700	32.500	2.800	9,4 %
VB 4	95.300	89.300	-6.000	-6,3 %
davon 37	57.300	57.300	0	0,0 %
53	38.000	32.000	-6.000	-15,8 %
VB 5	8.700	8.700	0	0,0 %
<b>Summe</b>	<b>1.448.440</b>	<b>1.555.523</b>	<b>107.083</b>	<b>7,4 %</b>

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

VB 1	OB/B, OB/GB, Stadtkanzlei	Veranstaltungen, neu: „Zukunftsschmiede Hagen“
VB 3	48/3 - Fachbereich Bildung / VHS	VHS-Kursleiter / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren
	48/3 - Fachbereich Bildung / Musikschule	Musikschullehrer / i. d. R. Deckung durch Kursgebühren
	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, Feuerweherschule, 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) Expertensachverständige zur Unterstützung in Tierseuchenangelegenheiten
VB 5	SZS - Servicezentrum Sport	Sportkurse für Jedermann, Kassiertätigkeit an Kanustrecke

## 2.3. Erträge

Erträge	Plan 2018	Prognose 2018	Abweichung in Euro   in %	
<b>zahlungswirksame Erträge</b>				
Zuweisungen	-13.937.776	-15.072.308	-1.134.532	8,1 %
Zuschüsse	-12.500	0	12.500	-100,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.505.663	-1.257.057	248.606	-16,5 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-15.455.939</b>	<b>-16.329.365</b>	<b>-873.426</b>	<b>5,7 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-2.410.000	0	0,0 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-17.865.939</b>	<b>-18.739.365</b>	<b>-873.426</b>	<b>4,9 %</b>

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. Gegenüber der Haushaltsplanung weist die aktuelle Prognose insgesamt eine Erhöhung der Erträge aus. Insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter werden korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen bis zum Jahresende auch die Zuweisungen entsprechend höher prognostiziert. Dagegen werden die Personalkostenerstattungen wegen der Beendigung einzelner Personalgestellungen geringer, der Zuschuss für das Europe Direct Büro entfällt entgegen der ursprünglichen Planung ganz.

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