

ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 4. Quartal 2018

Beratungsfolge:

12.03.2019 Kommission für Beteiligungen und Personal

21.03.2019 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. Quartal 2018 wird zur Kenntnis genommen.

Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der

- Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. 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. 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.)

- 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 4. Quartal 2018

Berichtszeitraum:	01.10.2018 bis 31.12.2018
Berichtsstichtag:	31.12.2018

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 4. Quartal 2018.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag	5
2.2. Gesamtverwaltung	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum.....	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	7
2.2.3. Stammkräfte	8
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	8
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen	11
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	11
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse	11
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen	13
2.2.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst.....	13
2.2.5.2. Kindertagesstätten.....	13
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	15
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse	16
II. Personalaufwand u.a.	17
1. Begriffsbestimmungen	17
2. Personalaufwendungen und -erträge.....	18
2.1. Gesamtaufwendungen.....	18
2.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge	20
2.3. Erträge	23
3. Honoraraufwendungen.....	24

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 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 4. Quartal 2018

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.161,92	2.543	80,47	82	2.242,39	2.625
Befristete	136,57	180	2,00	2	138,57	182
Aushilfen	7,81	23	0,00	0	7,81	23
Azubis	77,60	78	8,00	8	85,60	86
Praktikanten	12,51	13	0,00	0	12,51	13
BFD	24,00	24	0,00	0	24,00	24
	2.420,41	2.861	90,47	92	2.510,88	2.953

davon:

Beamte	591,42	625	16,93	17	608,35	642
Tarifbeschäftigte	1.828,99	2.236	73,54	75	1.902,53	2.311

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	48,78	53	1,00	1	49,78	54
ruhende Besch.	85,65	116	0,00	0	85,65	116
	134,43	169	1,00	1	135,43	170

davon:

Beamte	24,44	27	1,00	1	25,44	28
Tarifbeschäftigte	109,99	142	0,00	0	109,99	142

2.2. Gesamtverwaltung

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

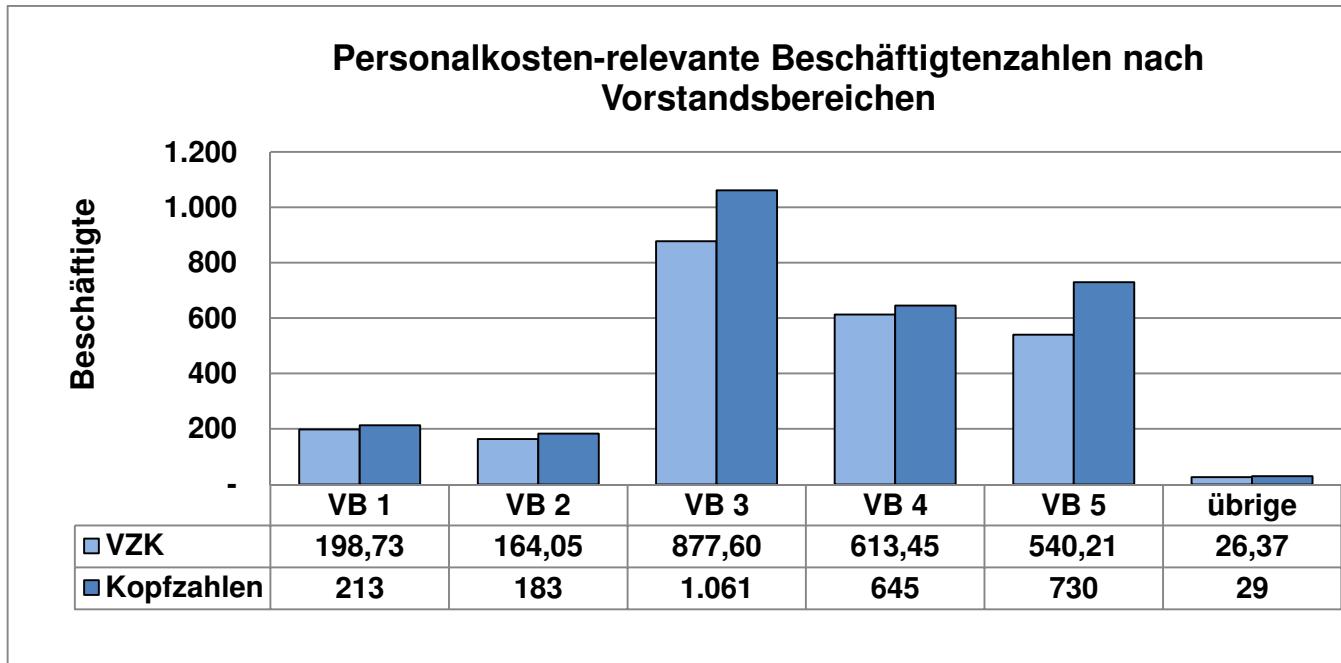
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	30.09.2018	31.12.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.161,79	2.161,92	0,13	0,0 %
Befristete	131,70	136,57	4,87	3,7 %
Aushilfen	5,12	7,81	2,69	52,5 %
Azubis	80,60	77,60	-3,00	-3,7 %
Praktikanten	12,00	12,51	0,51	4,3 %
BFD	23,00	24,00	1,00	4,3 %
	2.414,21	2.420,41	6,20	0,3 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen")

	30.09.2018	31.12.2018	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.540	2.543	3	0,1 %
Befristete	172	180	8	4,7 %
Aushilfen	16	23	7	43,8 %
Azubis	81	78	-3	-3,7 %
Praktikanten	12	13	1	8,3 %
BFD	23	24	1	4,3 %
	2.844	2.861	17	0,6%

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

		Bestand zum 30.09.2018 in VZK		
		2.161,79		
Zugänge		VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen		5,34	-4,28	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen		3,00	-7,37	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen		1,54	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen		12,12	-7,45	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen		5,00	-2,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis		3,00	-1,50	Beginn der Freistellungsphase ATZ
			-6,27	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
			-1,00	Tod
Summe Zugänge		30,00	-29,87	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
		2.161,92		

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

Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen werden 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.

Die nachfolgenden Listen weisen die im 4. Quartal 2018 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/2	E09C	1,00	SB Ausländer- und Einbürgerungswesen
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
37	A7	1,00	Brandmeister, Vakanzen feuerwehrtechn. Dienst
	A8	1,00	Oberbrandmeister, Vakanzen feuerwehrtechn. Dienst
	E08NFS	1,00	Notfallsanitäter
48	E06	0,64	Schulsekretariat / Nachfolgebesetzung
	E11	0,56	3 VHS Dozenten (ehem. Honorarkräfte)
55/2	E09A	0,50	Heimaufsicht / Nachfolgebesetzung
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
55/6	S14	1,88	Sozialarbeiter ASD / Nachfolgebesetzungen
55/7	E09C	2,00	UVG / Nachfolgebesetzungen
62	A11	0,73	techn. SB Vermessungswesen, Amtliche Basiskarte
69	E11	0,63	SB Untere Naturschutzbehörde

12,12

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/1	E04 / Z E08	1,00	SB Zulassung
32/3	E04 / Z E07	1,00	SB Bürgerservice
55/4	S08A	1,00	Erzieher
55/5	S11B	1,00	Sozialarbeiter, Obdachlosen- u. Haftentlassenenhilfe
Jobcenter	E09C	1,00	Arbeitsvermittler
		5,00	

unbefristete Übernahmen von Azubis

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	2,00	fwtD / ehem. Brandmeister-Anwärter (Nachtrag Q3)
53	E09A	1,00	Hygienekontrolleur
		3,00	

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E01	1,54	4 Reinigungskräfte / von GIS
		1,54	

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		Bestand zum 30.09.2018 in VZK		
		131,70		
Zugänge		VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen		3,51	-4,06	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen		0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen		13,74	-5,00	unbefristete Übernahmen
			-3,32	Beschäftigungsende
Summe Zugänge		17,25	-12,38	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.12.2018 in VZK		
		136,57		

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 4. Quartal 2018 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
25	E09C	0,10	Zentrale Vergabestelle - Wissenstransfer
37	E04	3,00	Rettungssanitäter (Sicherstellung Dienstbetrieb)
48	E06	0,77	Schulsekretariat / Vertretung
53	E12	1,00	SB Projekt "GEWINN Hagen"
55/0	E10	0,38	operative Projektsteuerung "Restrukturierung 55/6"
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeiter Jugendzentrum / Vertretung
55/4	S04	0,50	Kinderpfleger / Vertretung 4 Erzieher, davon
	S08A	3,49	2 MA Vertretung (2 VZK) 2 MA Integrative Erziehung (1,49 VZK)
	S08B	0,50	Erzieher / Vertretung
55/6	S14	2,00	Sozialarbeiter ASD / Vertretung
65	E11	1,00	Ingenieur, KP III, Gute Schule 2020

13,74

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	
Stammkräfte	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Beamte	144,00	144	82,00	82	226,00	226
Tarifbeschäftigte			10,27	11	10,27	11
Befristete (Tarif)			6,71	8	6,71	8
	144,00	144	98,98	101	242,98	245
Azubis					14,00	14

Lediglich drei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 19 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei der weiblichen und einer der männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten in Teilzeit. Unter den 14 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

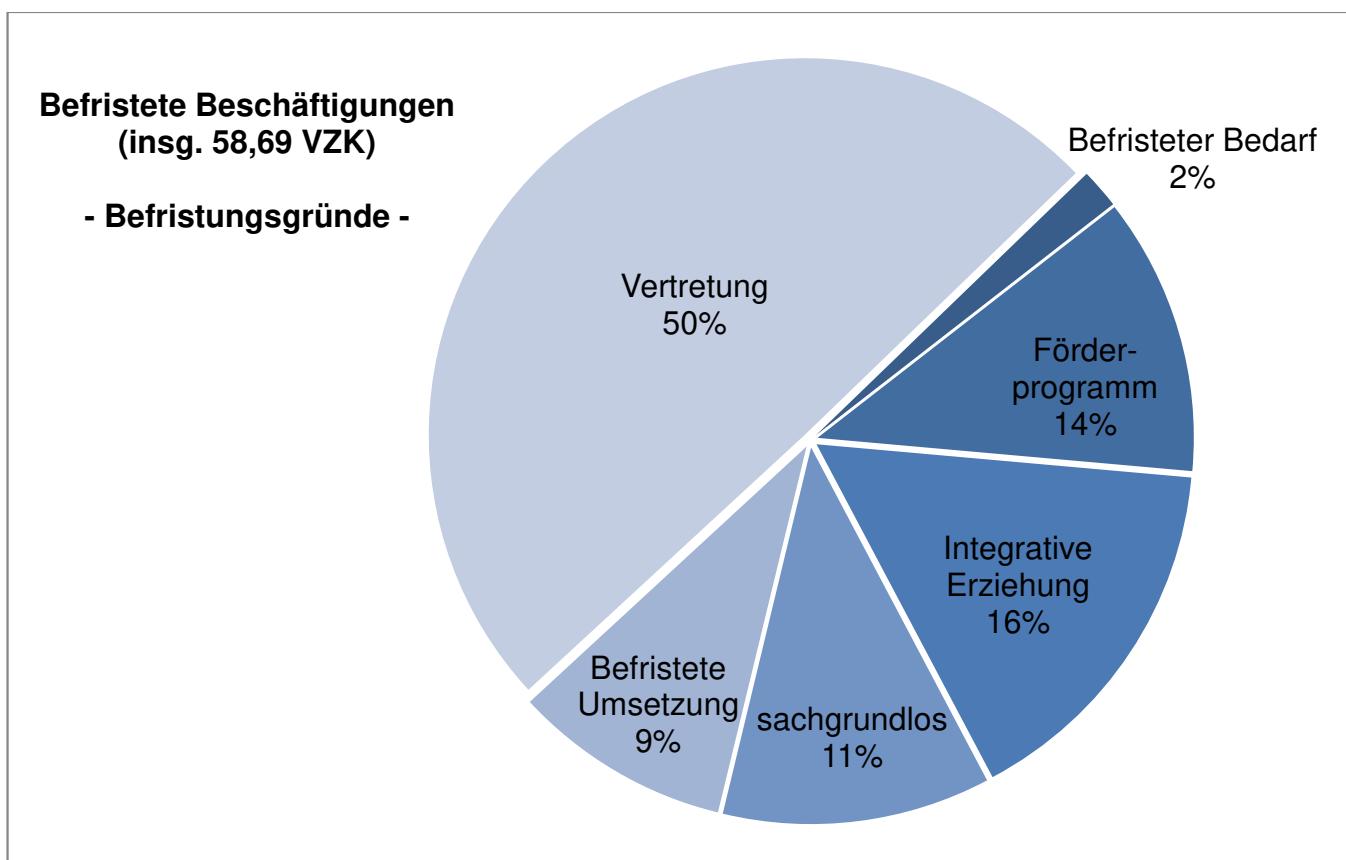
2.2.5.2. Kindertagesstätten

In den 23 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	143,54	168	43,86	53	4,27	19	191,67	240
Befristete	38,92	51	19,23	29	0,54	3	58,69	83
	182,46	219	63,09	82	4,81	22	250,36	323
Azubis							5,00	5
Praktikanten							10,00	10

Lediglich sieben - vollzeitbeschäftigte - Erzieher sind männlich, außerdem zwei Praktikanten. In den Tagesstätten arbeiten somit zu mehr als 97 % Frauen, davon 42 % 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. Weiterbeschäftigung erforderlich. Diese sind vielfach 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 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.
Stammkräfte	93,73	96	136,02	273	229,75	369
Befristete			0,51	1	0,51	1
Aushilfen			7,81	23	7,81	23
	93,73	96	144,34	297	238,07	393

Rund 94 % der Objektbetreuer sind männlich, nur drei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind knapp 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellter	26,75	27
Bachelor of Arts	10,00	10
Bachelor of Laws	9,85	10
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Amt für Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	13,00	13
Brandoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Stadtbücherei		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannter Erzieher	5,00	5
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker	2,00	2
Vermessungsoberinspektor-Anwärter	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Bauzeichner (Hochbau)	1,00	1
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
	77,60	78

Zwei Brandmeister und ein Hygienekontrolleur konnten ihre Ausbildungen erfolgreich abschließen und wurden unbefristet in den Dienst der Stadt Hagen übernommen.

II. Personalaufwand u.a.

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.

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.

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.

2. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Gesamtaufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro		in %
Vorstandsbereich 1	9.417.235	9.454.080	36.845		0,4 %
Vorstandsbereich 2	8.655.158	8.749.413	94.255		1,1 %
Vorstandsbereich 3	47.886.461	49.711.996	1.825.535		3,8 %
Vorstandsbereich 4	30.734.571	31.266.574	532.003		1,7 %
Vorstandsbereich 5	30.297.790	29.909.928	-387.862		-1,3 %
übrige	1.769.077	3.352.897	1.583.820		89,5 %
Summe I	128.760.292	132.444.888	3.684.596		2,9 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro		in %
Beihilfeaufwendungen	2.093.000	1.777.435	-315.565		-15,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.280.000	2.280.000	0		0,0 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.050.000	-1.719.217	330.783		-16,1 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	13.931.949	-1.068.051		-7,1 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	32.953	1.243.840	1.210.887		3.674,6 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	583.208	583.208		
Summe II	17.355.953	18.097.215	741.262		4,3 %

Gesamtsumme Aufwendungen	146.116.245	150.542.103	4.425.858	3,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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 mehr als 12 Mio. Euro gegenüber dem Vorjahresplan 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 Haushaltssausgleich 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.

Das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2018 überschreitet den Haushaltsansatz um 2,9 %. Dies resultiert zum Teil 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 1,17 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 (VB 3) weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken.

Erheblich geringere Personalaufwendungen gegenüber der ursprünglichen Planung sind im Reinigungsbereich (VB 5) angefallen. 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.

Die den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weichen im vorläufigen Jahresergebnis erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Das Ergebnis berücksichtigt die tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Beihilfeaufwendungen und Pensionsrückstellungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

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 wurde aufgrund von Änderungen einzelner ATZ-Verträge für 2018 eine Zuführung von rd. 10.900 Euro erforderlich. Außerdem wurde zwischenzeitlich festgestellt, dass die Rückstellung wegen der bisherigen Tarif- und Besoldungserhöhungen nicht ausreichend sein wird. Die notwendige Aufstockung ist mit 1,2 Mio. Euro nunmehr im vorläufigen Jahresergebnis enthalten.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2018 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2018 wird nachfolgend ausführlich berichtet.

2.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Urlaubsansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können.

Im Haushaltssanierungsplan (HSP) war bisher als Konsolidierungsmaßnahme die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. Die Haushaltssanierungen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung mehr vor. Entgegen der Prognosen sind in den Vorjahren die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch weiter gestiegen und erforderten daher regelmäßig Zuführungen zur Rückstellung. Die Kommunalaufsicht hatte in ihrem Schreiben zur Genehmigung des HSP 2017 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Maßnahme letztmalig anerkannt werde. Sofern sich im Jahr 2017 erneut keine finanziellen Effekte ergäben, sei zwingend eine Anpassung des HSP herbeizuführen. Insofern ist die Maßnahme auch vom Fachbereich Finanzen und Controlling (20) als wegbrechend beurteilt worden.

Auch wenn nicht weiter ausdrücklich als Konsolidierungsmaßnahme definiert, besteht nach wie vor die Absicht, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sah die aktuelle „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) für 2018 insgesamt sechs Schließungstage vor. An den Schließungstagen waren Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Außerdem ist zum 01.05.2018 die Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ (DV Arbeitszeit) 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 wurden die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit als dazu geeignet angesehen, die Überhänge bis zum Jahresende effektiv zu reduzieren. Die unterjährigen Prognosen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Zum aktuellen Berichtsstichtag wurde eine Verringerung der Stundenüberhänge tatsächlich erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist jedoch höher als im Vorjahr, außerdem steigt die monetäre Bewertung bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen von Jahr zu Jahr.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2018 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um knapp 4 % gestiegen. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw.

Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2017	Stand 31.12.2018	Veränderung 2018				
			in Euro	Inanspruch- nahme	Auflösung	Zuführung	in %
Urlaub	4.896.866 €	5.403.322 €	506.457 €	-26.722 €	0 €	533.179 €	10,34 %
davon Beamte	1.282.205 €	1.383.814 €	101.609 €	-9.794 €		111.403 €	
davon Tarifbeschäftigte	3.614.661 €	4.019.509 €	404.847 €	-16.928 €		421.775 €	
Stundenüberhänge	2.393.144 €	2.185.130 €	-208.014 €	-50.383 €	-207.660 €	50.029 €	-8,69 %
davon Beamte	794.754 €	816.289 €	21.534 €	-28.495 €		50.029 €	
davon Tarifbeschäftigte	1.598.390 €	1.368.842 €	-229.548 €	-21.888 €	-207.660 €		
Gesamt	7.290.010 €	7.588.453 €	298.443 €	-77.105 €	-207.660 €	583.208 €	4,09 %

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2018 nachstehende Daten ermittelt.

			Tag	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			27.557	5.403.322 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	1.943	393.098 €
		VB 2	1.559	317.914 €
		VB 3	9.948	1.948.493 €
		VB 4	6.000	1.230.404 €
		VB 5	6.668	1.241.894 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.439	271.519 €
			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			69.510	2.185.130 €
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	6.178	218.446 €
		VB 2	4.288	131.920 €
		VB 3	22.464	716.960 €
		VB 4	21.649	608.626 €
		VB 5	13.264	449.826 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.667	59.352 €
				<u>7.588.453 €</u>

Bei 2.854 berücksichtigten Beschäftigten* ergeben sich folgende durchschnittliche Werte:

Zum Vergleich:

			<u>2017</u>	<u>2016</u>
- nicht genommener Urlaub:	10 Tage		9	9
- Stundenüberhang:				
(ohne Sonderkonten)	14 Std.		19	16
(gesamt)	24 Std.		28	28

Tatsächliche einzelne Spitzenwerte betragen:

- Urlaub:	70 Tage	70	70
- Gleitzeitsaldo**:	186 Std.	771	599
- Sonderkonto 1:	944 Std.	907	800
- Sonderkonto 3:	1.175 Std.	769	819
- Gesamtstundenüberhang:	1.200 Std.	1.157	1.084

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	15	1: unter -12 Std.	105 ¹	96 ¹
unter 0 Std.	302		267	333
bis 10 Std.	1.360		1.162	1.127
bis 30 Std.	1.000		697	624
bis 40 Std.	42		k. A.	k. A.
bis unter 50 Std.	27		299	234
bis unter 100 Std.	55		137	150
bis unter 300 Std.	37			62
bis unter 500 Std.	11		9	6
500 Std. und mehr	5		5	5
	2.854 Beschäftigte		2.752	2.637

*) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2018 (vgl. I 2.1.), da z. B. keine Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit nicht-aktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

**) Zum Jahresende dürfen Gleitzeitkonten 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.

2.3. Erträge

Erträge	Plan	vorl. Ergebnis	Abweichung	
	2018	2018	in Euro	2018
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-13.937.776	-15.722.866	-1.785.090	12,8 %
Zuschüsse	-12.500	-13.938	-1.438	11,5 %
Personalkostenerstattungen	-1.505.663	-1.282.758	222.905	-14,8 %
Zwischensumme	-15.455.939	-17.019.562	-1.563.623	10,1 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-3.317.907	-907.907	37,7 %
Gesamtsumme Erträge	-17.865.939	-20.337.469	-2.471.530	13,8 %

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 Personalgestellung. 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 Haushaltspannung weist das vorläufige Jahresergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge aus. Insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter fallen korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen auch die Zuweisungen entsprechend höher aus. Dagegen sind die Personalkostenerstattungen wegen der Beendigung einzelner Personalgestellungen im Ergebnis geringer als geplant. Der Zuschuss für das Europe Direct Büro ist entgegen der ursprünglichen Planung ganz entfallen. Im vorläufigen Ergebnis ausgewiesen ist nunmehr ein Zuschuss für ein erst im Herbst anlaufenes Gesundheitsförderungsprogramm.

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.

Die im vorläufigen Ergebnis ausgewiesenen Erträge aus Auflösungen von Personalrückstellungen setzen sich wie folgt zusammen:

Auflösung Personalrückstellungen	
Auflösung Beihilferückstellung	-560.783
Auflösung Pensionsrückstellung	-2.528.764
Auflösung Rückstellung Urlaub/GLZ	-207.660
Auflösung sonstige Rückstellungen	-20.700
Gesamtsumme	-3.317.907

3. Honoraraufwendungen

Im Rahmen einer aktuellen Ordnungsprüfung zum Thema „Honorarkräfte der Stadt Hagen in den Jahren 2015 - 2017“ hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten (Kontenklasse 50), sondern um Aufwendungen für Dienstleistungen (Kontenklasse 52). Die falsche Kontierung der Honoraraufwendungen bei den Personalkosten hat dazu geführt, dass die Aufwendungen in den Personalberichten (Quartals- und Jahresberichte) in der Vergangenheit als Personalkosten dargestellt wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Auch in den Berichten zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen in den ersten drei Quartalen 2018 wurden die Honoraraufwendungen nachrichtlich als weitere Personalaufwendungen ausgewiesen. Zum Zweck der Kontinuität wird hier an dieser Stelle über das vorläufige Jahresergebnis 2018 bzgl. der Honoraraufwendungen berichtet.

	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	in %
Dienstaufwendungen Honorarkräfte 501950	1.448.440	0	-1.448.440	
Versorgungskassenbeiträge Honorarkräfte 502901	5.400	0	-5.400	
Dienstleistungen aus Honorarverträgen 529111	0	1.406.894	1.406.894	
Gesamtsumme Aufwendungen Honorare	1.453.840	1.406.894	-46.946	-3,2 %

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

Honoraraufwendungen nach Vorstandsbereichen	Plan 2018	vorl. Ergebnis 2018	Abweichung in Euro	Abweichung in %
VB 1	6.100	15.015	8.915	146,1 %
VB 2	0	0	0	0,0 %
VB 3	1.343.740	1.292.911	-50.829	-3,8 %
davon 48/3 (VHS)	480.000	630.684	150.684	31,4 %
48/3 (MRM)	185.000	187.605	2.605	1,4 %
49	77.500	72.486	-5.014	-6,5 %
55	571.540	375.031	-196.509	-34,4 %
Sonstige	29.700	27.105	-2.595	-8,7 %
VB 4	95.300	89.327	-5.973	-6,3 %
davon 37	57.300	63.378	6.078	10,6 %
53	38.000	25.949	-12.051	-31,7 %
VB 5	8.700	9.641	941	10,8 %
Summe	1.453.840	1.406.894	-46.946	-3,2 %

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 / i. d. R. Einzelveranstaltungen / tlw. kostendeckend
Kulturbüro

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

55/3 - Fachbereich Jugend und Soziales / Kommunales Integrationszentrum KI: Sprachförderung
Angebote für Kinder, Jugendarbeit: Veranstaltungen, Projekte, Ferienmaß-
Jugendliche und junge nahmen

Menschen Jugendzentren: Programmangebote, Schularbeitshilfen

VB 4

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

53 - Fachbereich Gesundheit Leichenschauen, Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
und Verbraucherschutz (Kompensation durch Minderaufwand Stammkräfte)
Expertensachverständige zur Unterstützung in Tier-
seuchenangelegenheiten

VB 5

SZS - Servicezentrum Sport Sportkurse für Jedermann, Kassiertätigkeit an Kanustrecke