



ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2019

Beratungsfolge:

03.09.2019 Kommission für Beteiligungen und Personal

12.09.2019 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2019 wird zur Kenntnis genommen.



Kurzfassung

In der Anlage beigelegt ist der

- Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2019

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.



Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

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

☒ sind nicht betroffen

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 2019**

Berichtszeitraum:	01.04.2019 bis 30.06.2019
Berichtsstichtag:	30.06.2019

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2019.....	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	14
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse	15
II. Personalaufwand	16
1. Begriffsbestimmungen	16
2. Personalaufwendungen und -erträge.....	17
2.1. Gesamtaufwendungen.....	17
2.2. Erträge	20

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 2. Quartal 2019

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.166,44	2.556	81,45	83	2.247,89	2.639
Befristete	127,90	163	2,00	2	129,90	165
Aushilfen	7,46	27	0,00	0	7,46	27
Azubis	94,60	95	4,00	4	98,60	99
Praktikanten	11,00	11	0,00	0	11,00	11
BFD	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	2.430,40	2.875	87,45	89	2.517,85	2.964

davon:

Beamte	595,92	629	15,90	16	611,82	645
Tarifbeschäftigte	1.834,48	2.246	71,55	73	1.906,03	2.319

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		HABIT		Σ VZK	Σ Kopfz.
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	40,17	44	1,00	1	41,17	45
ruhende Besch.	94,79	125	0,00	0	94,79	125
	134,96	169	1,00	1	135,96	170

davon:

Beamte	27,26	30	1,00	1	28,26	31
Tarifbeschäftigte	107,70	139	0,00	0	107,70	139

2.2. Gesamtverwaltung

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

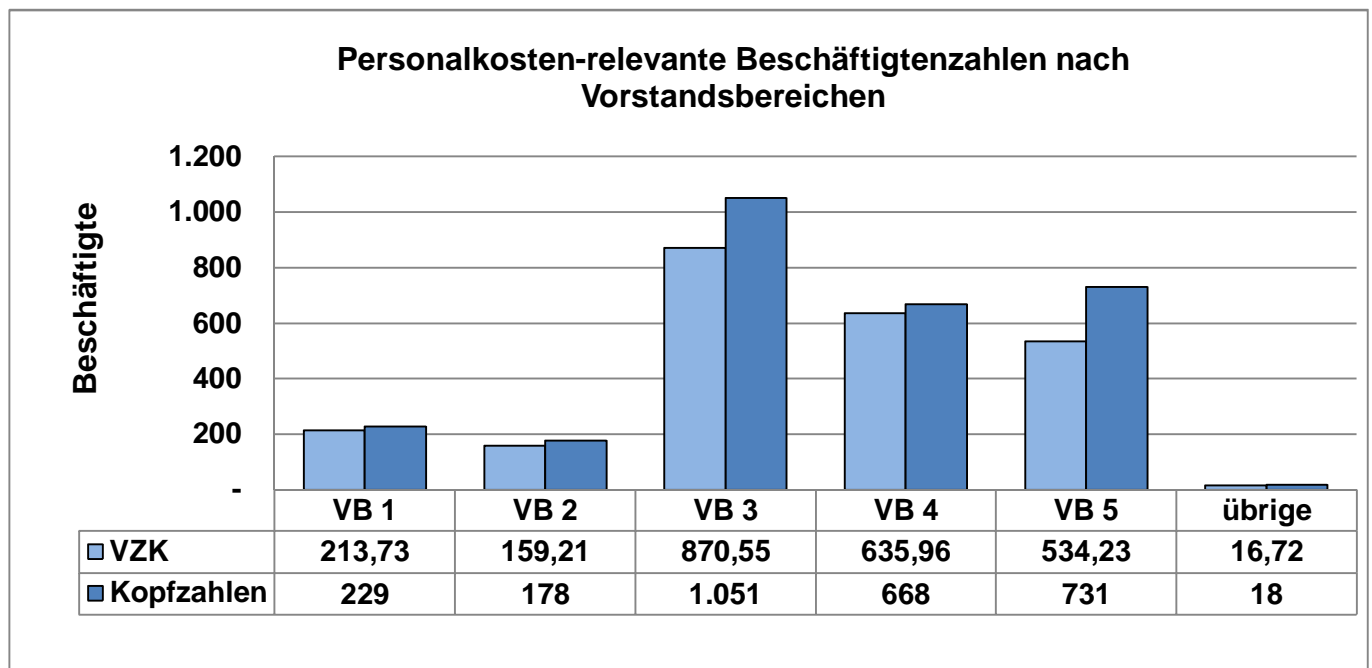
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	31.03.2019	30.06.2019	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.173,01	2.166,44	-6,57	-0,3 %
Befristete	125,73	127,90	2,17	1,7 %
Aushilfen	7,99	7,46	-0,53	-6,6 %
Azubis	78,60	94,60	16,00	20,4 %
Praktikanten	11,00	11,00	0,00	0,0 %
BFD	24,00	23,00	-1,00	-4,2 %
	2.420,33	2.430,40	10,07	0,4 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen")

	31.03.2019	30.06.2019	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.553	2.556	3	0,1 %
Befristete	164	163	-1	-0,6 %
Aushilfen	25	27	2	8,0 %
Azubis	79	95	16	20,3 %
Praktikanten	11	11	0	0,0 %
BFD	24	23	-1	-4,2 %
	2.856	2.875	19	0,7 %

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, Bauen und Sport

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 31.03.2019 in VZK		
	2.173,01		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	2,66	-3,07	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	3,74	-9,60	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	3,57	-1,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	21,22	-18,58	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	5,87	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	0,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-11,38	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		0,00	Tod
Summe Zugänge	37,06	-43,63	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2019 in VZK		
	2.166,44		

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 2. Quartal 2019 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32	(E04/Z) E08	1,00	SB Bürgerservice
37	A7	2,00	Brandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. Dienst
	A10L2E1	1,00	Wachabteilungsführer, Nachfolgebesetzung
48	E06	0,50	Schulsekretariat
53	E14	1,00	Amtstierarzt, Nachfolgebesetzung
55/0	S15	1,00	Jugendhilfeplanung
55/3	E02	2,16	8 Servicekräfte Cafeteria Kultopia / ehem. Honorarkräfte
	S11B	0,50	Schulsozialarbeiter, Nachfolgebesetzung
	S17	1,00	Fachgebietsleitung Bezirksjugendarbeit
55/6	S14	1,00	Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzung
55/7	E09C	1,00	SB SGB XII, Nachfolgebesetzung
61	E11	1,00	techn. SB Bauordnung
	E14	1,00	Fachdienstleitung Bauleitplanung
62	E08	0,50	Vermessungstechniker
Jobcenter	E08	1,00	Eingangszone
	E09C	3,56	4 MA, Aufstockung kommunaler Anteil
	E10	1,00	Widerspruchsstelle, Vakanz
SZS	E05	1,00	Pflege städtischer Sportanlagen

21,22

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	0,18	VHS Hausbetreuung
55/3	S15	1,00	Drogenberatung, Nachfolgebesetzung
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft, Nachfolgebesetzung
	S08A	1,00	Erzieher, Nachfolgebesetzung
55/6	S14	1,00	Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzung
61	E11	1,00	Geograph / techn. SB Umplanung städt. Grundstücke
65	E10	0,51	Reinigungskraft, Nachfolgebesetzung
Jobcenter	E09C	1,00	Arbeitsvermittler, Vakanz

5,87

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E12	1,00	IT-Prüfer / von HABIT
48	A14	1,00	Digitalisierung VHS / von HABIT
65	E01	1,11	3 Reinigungskräfte / von GIS
	E02	0,46	Reinigungskraft / von GIS

3,57

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2019 in VZK		
	125,73		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	2,15	-1,21	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	14,50	-5,36	unbefristete Übernahmen
		-6,91	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	16,65	-14,48	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2019 in VZK		
	127,90		

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 2019 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	0,50	Bilanzbuchhaltung
37	E04	1,00	Rettungssanitäter
48	E13	1,00	Programm "Bildung integriert"
65	E06	0,50	Bauzeichner / befr. Übernahme nach Ausbildung
	E06	1,00	Elektroniker / befr. Übernahme nach Ausbildung
69	E06	2,00	Projekt „Waste Watcher“ / SB OWiG
	E07	7,00	Projekt „Waste Watcher“ / Außendienst
	E08	0,50	Baumpfleger
VB 5	B4	1,00	Beigeordneter
14,50			

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	139,00	139	86,00	86	225,00	225
Tarifbeschäftigte			10,27	11	10,27	11
Befristete (Tarif)			6,71	8	6,71	8
	139,00	139	102,98	105	241,98	244
Azubis					32,00	32

Lediglich drei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 19 Tarifbeschäftigten sind sechs Frauen. Vier der weiblichen und einer der männlichen Tarifbeschäftigten arbeiten in Teilzeit. Unter den 32 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu fast 98 % Männer tätig.

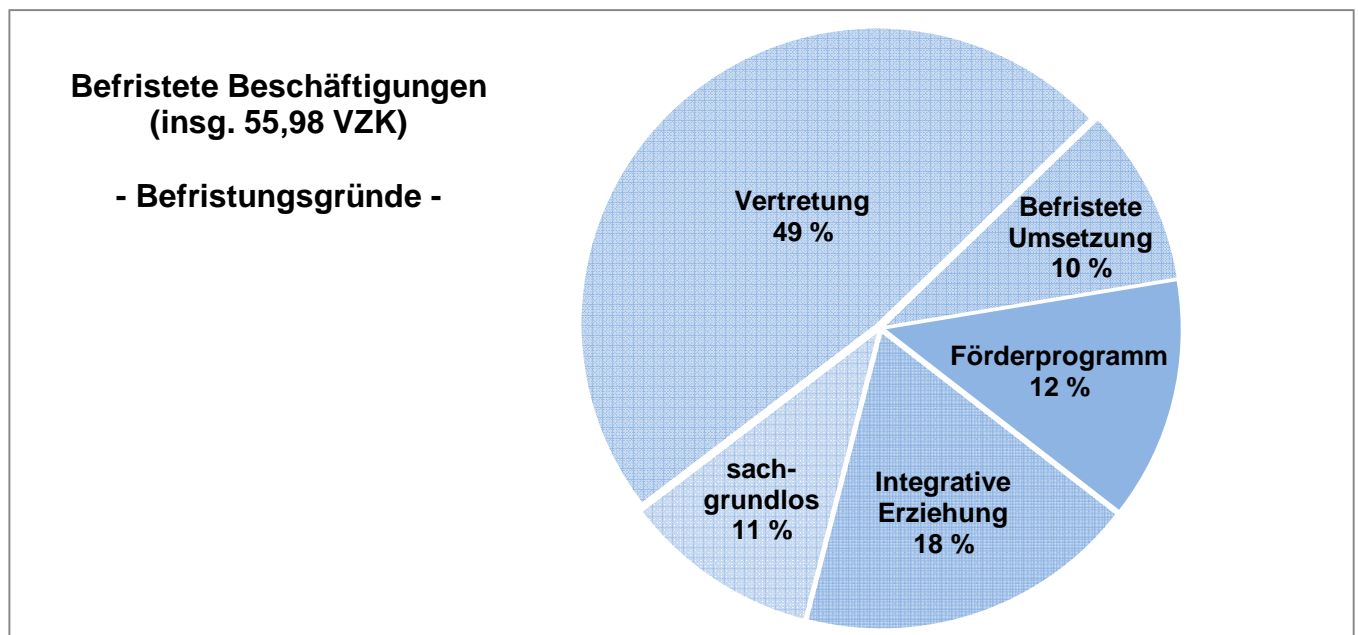
2.2.5.2. Kindertagesstätten

In den 23 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	145,00	168	43,09	52	4,45	20	192,54	240
Befristete	37,35	47	18,27	25	0,36	2	55,98	74
	182,35	215	61,36	77	4,81	22	248,52	314
Azubis							5,00	5
Praktikanten							11,00	11

Lediglich sechs - vollzeitbeschäftigte - Erzieher sind männlich, außerdem zwei Praktikanten. In den Tagesstätten arbeiten somit zu mehr als 97 % Frauen, davon rd. 42 % in Teilzeit.

Mehr als 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. 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	92,22	94	139,61	279	231,83	373
Befristete					-	-
Aushilfen			7,46	27	7,46	27
	92,22	94	147,07	306	239,29	400

Rund 94 % der Objektbetreuer sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 91 % 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	2,00	2
Brandmeister-Anwärter	29,00	29
Brandoberinspektor-Anwärter	3,00	3
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
Gebäudewirtschaft		
Bauzeichner (Hochbau)	0,00	0
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	0,00	0
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	1,00	1
	94,60	95

Zum 01.04.2019 haben sechszehn neue Brandmeister-Anwärter sowie zwei weitere Brandoberinspektor-Anwärter ihren Dienst aufgenommen. Die beiden Azubis im gewerblich-technischen Bereich der Gebäudewirtschaft konnten ihre Ausbildungen im Juni erfolgreich abschließen.

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.

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. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Gesamtaufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2019	Prognose 2019	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	9.495.684	9.956.237	460.553	4,9 %
Vorstandsbereich 2	8.799.144	9.102.284	303.140	3,4 %
Vorstandsbereich 3	48.313.244	51.926.349	3.613.105	7,5 %
Vorstandsbereich 4	32.149.550	33.986.801	1.837.251	5,7 %
Vorstandsbereich 5	30.803.468	30.529.886	-273.582	-0,9 %
übrige	1.948.458	3.329.607	1.381.149	70,9 %
Summe I	131.509.548	138.831.164	7.321.616	5,6 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2019	Prognose 2019	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.113.000	2.125.500	12.500	0,6 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.300.000	2.300.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	-2.070.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	15.000.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	15.195	15.195	-
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Summe II	17.343.000	17.370.695	27.695	0,2 %

Gesamtsumme Aufwendungen	148.852.548	156.201.859	7.349.311	4,9 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Im Dezember 2018 hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt beschlossene Fortschreibung 2019 des Haushaltssanierungsplans gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt. Bereits mit der Genehmigung zur Fortschreibung 2018 hatte die Kommunalaufsicht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Anstieg der planerischen Personalaufwendungen 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. Laut Genehmigung des HSP 2019 sind unter Verweis auf die Ausführungen zum Vorjahr und zur Eigenkapital- und Verschuldungssituation Politik und Verwaltung der Stadt Hagen gleichermaßen zwingend gehalten, den weiteren Anstieg der Personalaufwendungen möglichst gering zu halten.

Die aktuelle Prognose der Personalaufwendungen 2019 überschreitet den Haushaltsansatz um 5,6 %. Dies resultiert zum Teil aus den Ergebnissen der letzten Tarifverhandlungen. Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tarifierhöhungen jeweils pauschal 2 % veranschlagt. Der Tarifabschluss TVöD VKA sieht ab dem 01.03.2018 Erhöhungen von durchschnittlich 3,19 % und ab dem 01.04.2019 um durchschnittlich weitere 3,09 % vor. Das Tarifverhandlungsergebnis TV-L soll laut Entwurf des Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen rückwirkend ab dem 01.01.2019 wirkungsgleich auf Beamte, Richter und Versorgungsempfänger übertragen werden. Die Erhöhung der Bezüge in 2019 beträgt dann 3,2 %. Der aus den o. g. Tarif- und Besoldungserhöhungen resultierende Mehraufwand beläuft sich insgesamt auf 2,5 Millionen Euro für das laufende Haushaltsjahr.

Daneben ergeben sich höhere Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen. So etwa durch die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts beim Umweltamt (VB 4) oder den Ausbau der Kindertagespflege (VB 3). Externe Einstellungen resultieren insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter (VB 3) weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Hierdurch werden die Aufwendungen in 2019 bislang um 1,6 Millionen Euro steigen.

Geringere Personalaufwendungen gegenüber der ursprünglichen Planung werden im Reinigungsbereich (VB 5) 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 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.

Bei den Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen werden zurzeit keine gravierenden Planabweichungen prognostiziert.

Die Auswirkung der Besoldungserhöhung auf die Zuführung zur Pensionsrückstellung 2019 kann aktuell nicht beziffert werden. Ein neues versicherungsmathematisches Gutachten über die Pensions- und Beihilfeverpflichtungen wird bis auf weiteres nicht beauftragt. Das vorläufige Jahresergebnis 2018 weist im Übrigen bei den Beihilfeaufwendungen und Pensionsrückstellungen deutliche Verbesserungen gegenüber der Planung aus.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuations eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in

Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wird seit 2013 nicht weiter verfolgt. Alle ATZ-Arbeitsverhältnisse haben spätestens zum 31.12.2012 begonnen, das letzte endet voraussichtlich im Jahr 2021. Ab 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen. Der geringe jetzt in der Prognose ausgewiesene Betrag resultiert aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge.

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 zu reduzieren. In 2018 wurde bis zum Jahresende auch tatsächlich eine Verringerung der Stundenüberhänge erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage war jedoch höher als im Vorjahr. Insgesamt wurde so eine erneute Zuführung zur Rückstellung erforderlich. Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit sollte daher bei der Terminierung der Jahresurlaube Grundlage der Planung der jeweilige Jahresurlaubsanspruch und - zumindest ein Anteil - des Urlaubsanspruchs aus Vorjahren sein, um auch hier Überhänge nachhaltig zu reduzieren. Unter dieser Prämisse sieht die aktuelle Prognose für 2019 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2019	Prognose 2019	Abweichung in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-14.068.706	-15.678.706	-1.610.000	11,4 %
Zuschüsse	-12.500	-12.500	0	0,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.535.946	-1.250.091	285.855	-18,6 %
Zwischensumme	-15.617.152	-16.941.297	-1.324.145	8,5 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-2.410.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-18.027.152	-19.351.297	-1.324.145	7,3 %

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 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 ausfallen.

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.