

## ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

**Betreff:**

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 4. Quartal 2019

**Beratungsfolge:**

03.03.2020 Kommission für Beteiligungen und Personal

12.03.2020 Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussfassung:**

Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. Quartal 2019 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 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 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.

Der vorliegende vierte Quartalsbericht weist das vorläufige Rechnungsergebnis 2019 der Personalaufwendungen und -erträge aus. Es beinhaltet u. a. eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge. Über die Entwicklung der Rückstellung wird unter II 2.2. näher berichtet. Wesentlich ausführlicher wird die Thematik noch im jährlichen Personal- und Organisationsbericht behandelt. Der Jahresbericht 2019 wird voraussichtlich in der nächsten Sitzungsfolge vorgelegt.

### **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 **4. Quartal 2019**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.10.2019 bis 31.12.2019</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>31.12.2019</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 4. Quartal 2019.....</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>9</b>
<b>2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesstätten.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....</b>	<b>16</b>
<b>II. Personalaufwand.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>17</b>
<b>2. Personalaufwendungen und -erträge .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. Gesamtaufwendungen.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3. Erträge.....</b>	<b>24</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. Zuletzt wurde bis zum 31.12.2019 nur der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung 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 2019

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamtverwaltung</b>		<b>HABIT</b>		<b>Σ VZK</b>	<b>Σ Kopfz.</b>
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
Stammkräfte	2.242,75	2.640	83,71	85	2.326,46	2.725
Befristete	108,11	138	1,00	1	109,11	139
Aushilfen	6,40	27	0,00	0	6,40	27
Azubis	91,50	92	6,00	6	97,50	98
Praktikanten	14,89	16	0,00	0	14,89	16
BFD	23,64	24	0,00	0	23,64	24
	<b>2.487,29</b>	<b>2.937</b>	<b>90,71</b>	<b>92</b>	<b>2.578,00</b>	<b>3.029</b>

davon:

Beamte	592,31	624	15,90	16	608,21	640
Tarifbeschäftigte	1.894,98	2.313	74,81	76	1.969,79	2.389

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamtverwaltung</b>		<b>HABIT</b>		<b>Σ VZK</b>	<b>Σ Kopfz.</b>
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.		
In ATZ-Freiphase	33,04	35	0,00	0	33,04	35
ruhende Besch.	90,60	125	1,00	1	91,60	126
	<b>123,64</b>	<b>160</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>124,64</b>	<b>161</b>

davon:

Beamte	22,82	26	0,00	0	22,82	26
Tarifbeschäftigte	100,82	134	1,00	1	101,82	135

## 2.2. Gesamtverwaltung

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

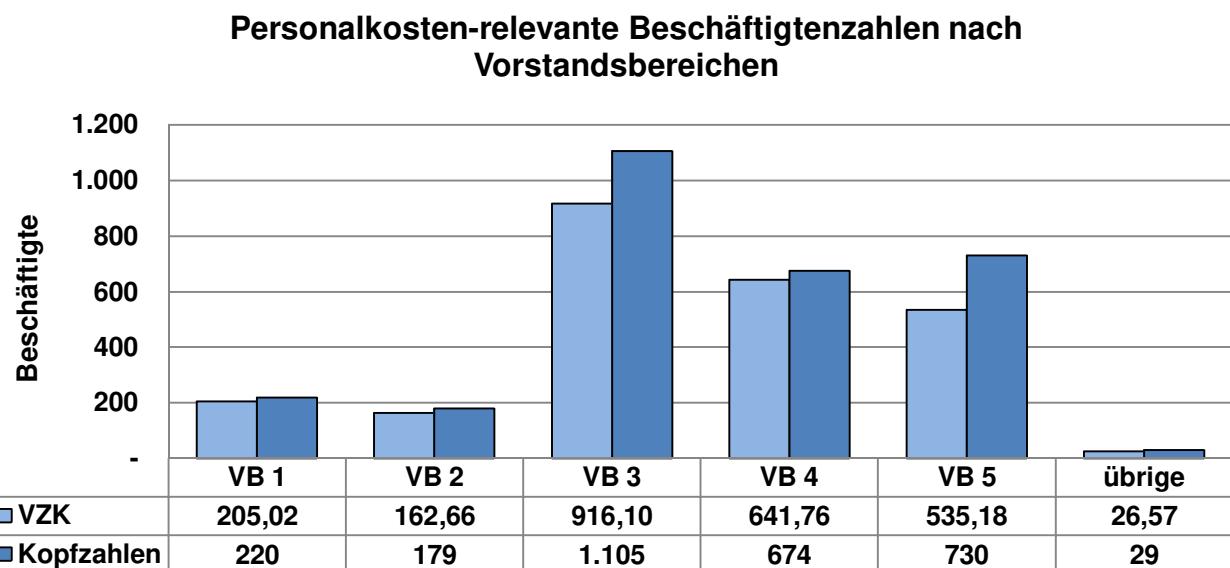
#### Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	30.09.2019	31.12.2019	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.232,33	2.242,75	10,42	0,5 %
<b>Befristete</b>	103,99	108,11	4,12	4,0 %
<b>Aushilfen</b>	7,98	6,40	-1,58	-19,8 %
<b>Azubis</b>	93,50	91,50	-2,00	-2,1 %
<b>Praktikanten</b>	15,00	14,89	-0,11	-0,7 %
<b>BFD</b>	22,64	23,64	1,00	4,4 %
	<b>2.475,44</b>	<b>2.487,29</b>	<b>11,85</b>	<b>0,5 %</b>

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

	30.09.2019	31.12.2019	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.626	2.640	14	0,5 %
<b>Befristete</b>	131	138	7	5,3 %
<b>Aushilfen</b>	29	27	-2	-6,9 %
<b>Azubis</b>	94	92	-2	-2,1 %
<b>Praktikanten</b>	15	16	1	6,7 %
<b>BFD</b>	23	24	1	4,3 %
	<b>2.918</b>	<b>2.937</b>	<b>19</b>	<b>0,7 %</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/SchwB	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
TFD	Task Force Digitalisierung
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierung Fördermittelmanagement

### 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

	<b>Bestand zum 30.09.2019 in VZK</b>		
	<b>2.232,33</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	4,96	-2,13	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	3,78	-11,18	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen	3,90	0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen	16,91	-15,47	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	11,41	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis	1,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-1,76	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		0,00	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>41,96</b>	<b>-31,54</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2019 in VZK</b>		
	<b>2.242,75</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

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 2019 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E07	1,00	Finanzbuchhaltung, Nachfolgebesetzung
25	E08	1,00	Mediengestalter
37	A7	1,00	Brandmeister, Vakanzen im feuerwehrtechn. Dienst
	E09B	1,00	Systemadministration Einsatzleitrechner
48	E04	1,00	Schulsekretariat, Nachfolgebesetzung
49	E11	1,00	Archivar
53	E08	1,00	Hygienesachbearbeiter
	E14	1,00	Tierarzt
55/3	E04	0,27	Servicekraft Cafeteria Kultopia, Nachfolgebesetzung
	E05	0,31	Lichttechnik Kultopia / ehem. Honorarkraft
	E07	0,31	Tontechnik Kultopia/ ehem. Honorarkraft
	S11B	1,00	Umsetzung Förderprogramm "Komm An"
55/4	E02	0,80	3 Hauswirtschaftskräfte
	S15	1,00	Kita-Leitung
55/6	S14	2,50	3 Sozialarbeiter, ASD / Nachfolgebesetzungen
61	E12	1,00	techn. SB Projektmanagement Neuaufstellung FLNP
65	E11	1,00	Architekt, Nachfolgebesetzung
<b>16,91</b>			

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	(E04/Z) E08	1,64	2 SB Bußgeldstelle
32/1	(E04/Z) E07	3,00	3 SB Zulassungsbehörde
	(E04/Z) E08	1,00	1 SB Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde, Nachfolgebesetzung
32/3	(E04/Z) E07	1,00	SB Bürgerservice
55/4	S08A	2,77	3 Erzieher
65	E11	1,00	Architekt, Nachfolgebesetzung

**11,41**

**unbefristete Übernahmen von Azubis**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Personalentwicklung / Bachelor of Laws
		<b>1,00</b>	

**unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E09C	1,00	Digitalisierung in Schulen / von Theater gGmbH
65	E01	2,72	8 Reinigungskräfte / von GIS
	E02	0,18	
		<b>3,90</b>	

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		<b>Bestand zum 30.09.2019 in VZK</b>		
		<b>103,99</b>		
<b>Zugänge</b>		<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen		1,27	-0,89	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen		0,00	-0,50	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen		20,03	-11,41	unbefristete Übernahmen
			-4,38	Beschäftigungsende
<b>Summe Zugänge</b>		<b>21,30</b>	<b>-17,18</b>	<b>Summe Abgänge</b>
		<b>Bestand zum 31.12.2019 in VZK</b>		
		<b>108,11</b>		

### 2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2019 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

<b>Amt / FB</b>	<b>Besoldung / Entgelt</b>	<b>VZK</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabenbereich</b>
11	E02	2,00	2 MA Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten (Förderprogramm)
32/2	E02	1,54	2 MA Akten-Digitalisierung / Scantätigkeiten (Förderprogramm)
	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
37	E04	1,00	Rettungssanitäter (Sicherstellung Dienstbetrieb)
48	E11	0,20	Weiterbildungslehrer VHS (befristeter Bedarf)
55/3	SOZARB	0,49	Jugendzentrum
55/4	S04	3,27	4 Kinderpfleger (Vertretung) 10 Erzieher, davon u. a.
	S08A	8,81	2 MA Vertretung (1,50 VZK) 2 MA Integrative Erziehung (1,31 VZK)
55/7	E09C	0,26	SB SGB XII (befristeter Bedarf)
61	E11	0,46	SB Bauordnung (Vertretung)
65	E11	1,00	techn. SB Hochbau (Vertretung)
<b>20,03</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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>						
Beamte	146,50	147	87,00	87	<b>233,50</b>	<b>234</b>
Tarifbeschäftigte			9,27	10	<b>9,27</b>	<b>10</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			7,21	8	<b>7,21</b>	<b>8</b>
	<b>146,50</b>	<b>147</b>	<b>103,48</b>	<b>105</b>	<b>249,98</b>	<b>252</b>
<b>Azubis</b>					19,00	19

Lediglich drei der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 18 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Ein Feuerwehrbeamter und drei weibliche Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 19 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im feuerwehrtechnischen Dienst zu knapp 96 % Männer tätig.

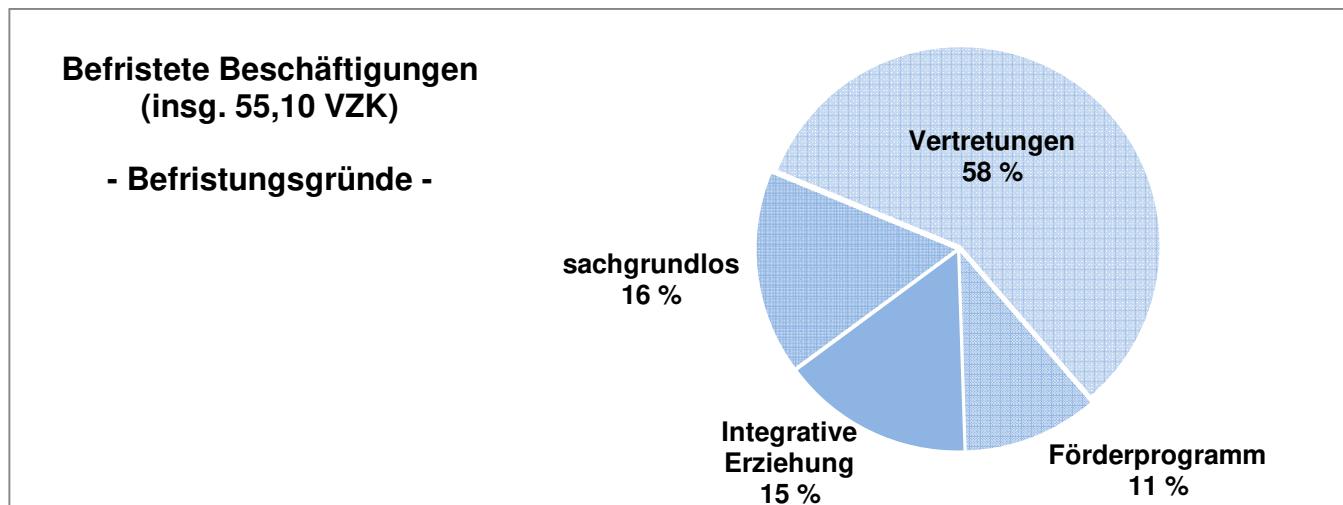
### 2.2.5.2. Kindertagesstätten

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	163,35	190	45,09	56	6,04	23	<b>214,48</b>	<b>269</b>
<b>Befristete</b>	36,2	44	18,77	27	0,13	1	<b>55,10</b>	<b>72</b>
	<b>199,55</b>	<b>234</b>	<b>63,86</b>	<b>83</b>	<b>6,17</b>	<b>24</b>	<b>269,58</b>	<b>341</b>
<b>Azubis</b>							9,00	9
<b>Praktikanten</b>							14,00	14

Nur 14 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem drei Praktikanten. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In den Tagesstätten arbeiten zu rund 95 % Frauen, davon 42 % in Teilzeit.

Etwa 80 % der 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. Weiterbeschäftigte erforderlich. Diese sind überwiegend 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. Einige 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>	93,22	95	137,59	277	<b>230,81</b>	<b>372</b>
<b>Befristete</b>					-	-
<b>Aushilfen</b>			6,40	27	<b>6,40</b>	<b>27</b>
	<b>93,22</b>	<b>95</b>	<b>143,99</b>	<b>304</b>	<b>237,21</b>	<b>399</b>

Fast 95 % der Objektbetreuer sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind etwa 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

## 2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellter	24,50	25
Bachelor of Arts	12,00	12
Bachelor of Laws	9,00	9
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Amt für Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter	3,00	3
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	1,00	1
<b>Gesundheit und Verbraucherschutz</b>		
Hygienekontrolleur	1,00	1
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannter Erzieher	9,00	9
B. A. Soziale Arbeit	3,00	3
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker	4,00	4
<b>Gebäudewirtschaft</b>		
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger	1,00	1
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	<b>91,50</b>	<b>92</b>

Im 4. Quartal 2019 wurde nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Bachelor of Laws unbefristet in den Dienst der Stadt Hagen übernommen. Ein Ausbildungsverhältnis (Bachelor of Arts) wurde vorzeitig beendet.

## 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	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro      in %	
Vorstandsbereich 1	9.495.684	10.257.391	761.707	8,0 %
Vorstandsbereich 2	8.799.144	8.943.265	144.121	1,6 %
Vorstandsbereich 3	48.313.244	52.065.280	3.752.036	7,8 %
Vorstandsbereich 4	32.149.550	34.201.352	2.051.802	6,4 %
Vorstandsbereich 5	30.803.468	30.872.335	68.867	0,2 %
übrige	1.948.458	3.450.512	1.502.054	77,1 %
Fortschreibung HSP 2019	2.002.531			
<b>Summe I</b>	<b>133.512.079</b>	<b>139.790.135</b>	<b>6.278.056</b>	<b>4,7 %</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2019	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro      in %	
Beihilfeaufwendungen	2.113.000	1.815.794	-297.206	-14,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.300.000	2.280.000	-20.000	-0,9 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	-1.676.806	393.194	-19,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	15.000.000	15.000.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	400.803	400.803	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	639.255	639.255	
<b>Summe II</b>	<b>17.343.000</b>	<b>18.459.046</b>	<b>1.116.046</b>	<b>6,4 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>150.855.079</b>	<b>158.249.181</b>	<b>7.394.102</b>	<b>4,9 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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 Tariferhöhungen müsse von einer zusätzlichen Belastung ausgegangen werden, die insbesondere für das Jahr 2019 eine Gefährdung für den Haushaltshaushalt 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.

Bei der Planung des Doppelhaushaltes 2018/2019 wurden für Besoldungs- und Tarif erhöhungen jeweils pauschal 2 % veranschlagt. Der im Frühjahr 2018 erzielte 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. Die Fortschreibung des HSP 2019 enthält hierfür rd. 2 Mio. Euro an Mehraufwendungen.

Darüber hinaus überschreitet das vorläufige Ergebnis der Personalaufwendungen 2019 den Planansatz um 4,7 %.

Dies resultiert zum Teil aus weiteren Entgelterhöhungen. Das Tarifverhandlungsergebnis TV-L wurde laut Gesetz 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. Die Erhöhung der Bezüge in 2019 beträgt danach 3,2 %. Der aus den Besoldungs erhöhungen resultierende Mehraufwand beläuft sich inklusive der Sonderzuschläge für Brandmeister-Anwärter auf 700 Tausend Euro für das abgelaufene Haushaltsjahr.

Außerdem ergeben sich höhere Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen. So etwa durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts und die Verfolgung weiterer umwelt- und klimarelevanter Zielsetzungen, die Fortführung der Schulsozialarbeit, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultieren insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter (VB 3) weiterhin sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Hierdurch sind die Personalaufwendungen in 2019 um 1,6 Millionen Euro gestiegen. Korrespondierend zur Erhöhung der Aufwendungen fallen hier auch die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter entsprechend höher aus.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht das vorläufige 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 sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

Das vorläufige Ergebnis weist bei den Pensionsrückstellungen lediglich den Planansatz aus. Das in Auftrag gegebene versicherungsmathematische Gutachten über die Pensionsverpflichtungen lag zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor. So kann u. a. die Auswirkung der Besoldungserhöhung auf die Zuführung zur Pensionsrückstellung 2019 nicht beziffert werden.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuation 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. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 34 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Ab 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltungsansatz mehr vorgesehen. Der nun im vorläufigen Ergebnis ausgewiesene Zuführungsbetrag resultiert i. H. v. 388 Tausend Euro aus erforderlich gewordenen Korrekturbuchungen. In gleicher Höhe erfolgt eine Auflösung bei den Personalrückstellungen, insoweit sind die Buchungen erfolgsneutral. Der darüber hinaus verbleibende geringe Zuführungsbetrag ergibt sich aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2019 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2019 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 2019 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.

Im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten wurden 2019 die Mehrarbeitsstunden der Feuerwehrbeamten im Einsatz- und Mischdienst erstmalig komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung berücksichtigt. Darüber hinaus wurde zum aktuellen Berichtsstichtag ein geringfügiger Rückgang der Stundenüberhänge in der Verwaltung tatsächlich erreicht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage ist insgesamt 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 31.12.2019 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um knapp 3,4 % 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 31.12.2018	Stand 31.12.2019	Veränderung 2019				
			in Euro	Inanspruch- nahme	Auflösung	Zuführung	in %
<b>Urlaub</b>	5.403.322 €	5.912.536 €	509.214 €	-27.307 €	0 €	536.521 €	<b>9,42 %</b>
davon Beamte	1.383.814 €	1.505.919 €	122.105 €	-423 €		122.528 €	
davon Tarifbeschäftigte	4.019.509 €	4.406.617 €	387.109 €	-26.884 €		413.993 €	
<b>Stundenüberhänge</b>	2.185.130 €	1.932.441 €	-252.689 €	-12.590 €	-342.833 €	102.734 €	<b>-11,56 %</b>
davon Beamte	816.289 €	473.456 €	-342.833 €	0 €	-342.833 €		
davon Tarifbeschäftigte	1.368.842 €	1.458.985 €	90.143 €	-12.590 €		102.734 €	
<b>Gesamt</b>	<b>7.588.453 €</b>	<b>7.844.977 €</b>	<b>256.525 €</b>	<b>-39.898 €</b>	<b>-342.833 €</b>	<b>639.255 €</b>	<b>3,38 %</b>

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2019 nachstehende Daten ermittelt.

			Tag	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>29.037</b>	<b>5.912.536 €</b>
davon		Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.013 420.444 €
			VB 2	1.654 364.326 €
			VB 3	10.637 2.146.647 €
			VB 4	6.484 1.362.909 €
			VB 5	6.815 1.326.871 €
Nicht-aktiv Beschäftigte				1.434 291.339 €
			Stunden	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Stundenüberhänge</b>			<b>58.196</b>	<b>1.932.441 €</b>
davon		Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.686 199.906 €
			VB 2	3.974 126.714 €
			VB 3	22.966 748.731 €
			VB 4	7.628 259.710 €
			VB 5	16.612 550.199 €
Nicht-aktiv Beschäftigte				1.330 47.181 €
				<b>7.844.977 €</b>

**Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:**

*Zum Vergleich:*

für 2.943 berücksichtigte Beschäftigte\*

- nicht genommener Urlaub

		<u>2018</u>	<u>2017</u>
durchschnittlich	10 Tage	10	9
Spitzenwert:	70 Tage	70	70

für 2.651 berücksichtigte Beschäftigte\*\*

- Stundenüberhang

durchschnittlich			
(ohne Sonderkonten)	12 Std.	14	19
(gesamt)	22 Std.	24	28
Spitzenwerte			
Gleitzeitsaldo***:	156 Std.	186	771
Sonderkonto 1:	1.097 Std.	944	907
Sonderkonto 3:	1.175 Std.	1.175	769
Gesamtstundenüberhang:	1.202 Std.	1.200	1.157

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	19	1: unter -12 Std.	15	105 <sup>1</sup>
unter 0 Std.	299		302	267
bis 10 Std.	1.128		1.360	1.162
bis 30 Std.	1.051		1.000	697
bis 40 Std.	52		42	k. A.
bis unter 50 Std.	27		27	299
bis unter 100 Std.	53		55	137
bis unter 300 Std.	20		37	71
bis unter 500 Std.	2		11	9
500 Std. und mehr	0		5	5
	2.651 Beschäftigte		2.854	2.752

\*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2019 (vgl. I 2.1.), da bspw. keine Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit nicht-aktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

\*\*) Wie vor, außerdem nicht berücksichtigt sind Feuerwehrbeamte des Einsatz- und Mischdienstes sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. Deren Stundenüberhänge werden ab 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

\*\*\*) 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 2019	vorl. Ergebnis 2019	Abweichung in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge</b>				
Zuweisungen	-14.068.706	-15.963.416	-1.894.710	13,5 %
Zuschüsse	-12.500	-115.412	-102.912	823,3 %
Personalkostenerstattungen	-1.535.946	-1.296.625	239.321	-15,6 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-15.617.152</b>	<b>-17.375.453</b>	<b>-1.758.301</b>	<b>11,3 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.410.000	-3.744.604	-1.334.604	55,4 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-18.027.152</b>	<b>-21.120.057</b>	<b>-3.092.905</b>	<b>17,2 %</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 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 das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge aus. Insbesondere im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter sind korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen auch die Zuweisungen entsprechend gestiegen. Dagegen fallen die Personalkostenerstattungen wegen der Beendigung einzelner Personalgestellungen geringer aus. Der Zuschuss für das Europe Direct Büro ist entgegen der ursprünglichen Planung ganz entfallen. Im Ergebnis ausgewiesen sind jetzt die Zuschüsse für das im Herbst 2018 angelaufene Gesundheitsförderungsprogramm „GEWINN Hagen“ sowie für die Ausgabe der gelben Säcke des neuen Entsorgers durch die Bürgerämter ab 2019.

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.

Das vorläufige Ergebnis der nicht zahlungswirksamen Erträge beinhaltet eine höhere Auflösung der Beihilferückstellung sowie die zuvor genannte erfolgsneutrale Auflösung der ATZ-Rückstellung im Rahmen der vorgenommenen Korrekturbuchungen. Ob und in welcher Höhe auch eine Auflösung der Pensionsrückstellung erfolgen wird, ist derzeit bekannt, da das in Auftrag gegebene versicherungsmathematische Gutachten über die Pensionsverpflichtungen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorlag.