

ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 1. Quartal 2020

Beratungsfolge:

04.06.2020 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 1. Quartal 2020 wird zur Kenntnis genommen.

Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der

- Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 1. Quartal 2020

Begründung

Im Rahmen vierteljährlicher Berichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der prognostizierten 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.

Zur Entwicklung des Personalbestands 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. Für die jeweiligen Ertragsarten bestehen separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. 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



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 1. Quartal 2020

Berichtszeitraum:	01.01.2020 bis 31.03.2020
Berichtsstichtag:	31.03.2020

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 1. Quartal 2020.....	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.....	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....	12
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	12
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse	12
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	14
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	14
2.2.5.2. Kindertagesstätten.....	14
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	15
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	16
II. Personalaufwand.....	17
1. Begriffsbestimmungen	17
2. Personalaufwendungen und -erträge	18
2.1. Gesamtaufwendungen.....	18
2.2. Erträge.....	21

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. Zum 01.01.2020 erfolgte die Rückführung in die Kernverwaltung.

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 Kernhaushalts erfolgt.

2. Personalbestand im 1. Quartal 2020

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.346,85	2.747	1.718	1.029	1.025	1.722
Befristete	122,74	155	91	64	44	111
Aushilfen	5,89	25		25	24	1
Azubis	97,75	98	97	1	48	50
Praktikanten	14,15	15	13	2	3	12
BFD	22,64	23	22	1	6	17
	2.610,02	3.063	1.941	1.122	1.150	1.913

davon:

Beamte	607,39	641	505	136	414	227
Tarifbeschäftigte	2.002,63	2.422	1.438	984	736	1.686

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
In ATZ-Freiphase	26,54	28	23	5	12	16
ruhende Besch.	93,38	126	55	71	5	121
	119,92	154	78	76	17	137

davon:

Beamte	20,36	22	18	4	9	13
Tarifbeschäftigte	99,56	132	60	72	8	124

2.2. Gesamtverwaltung

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

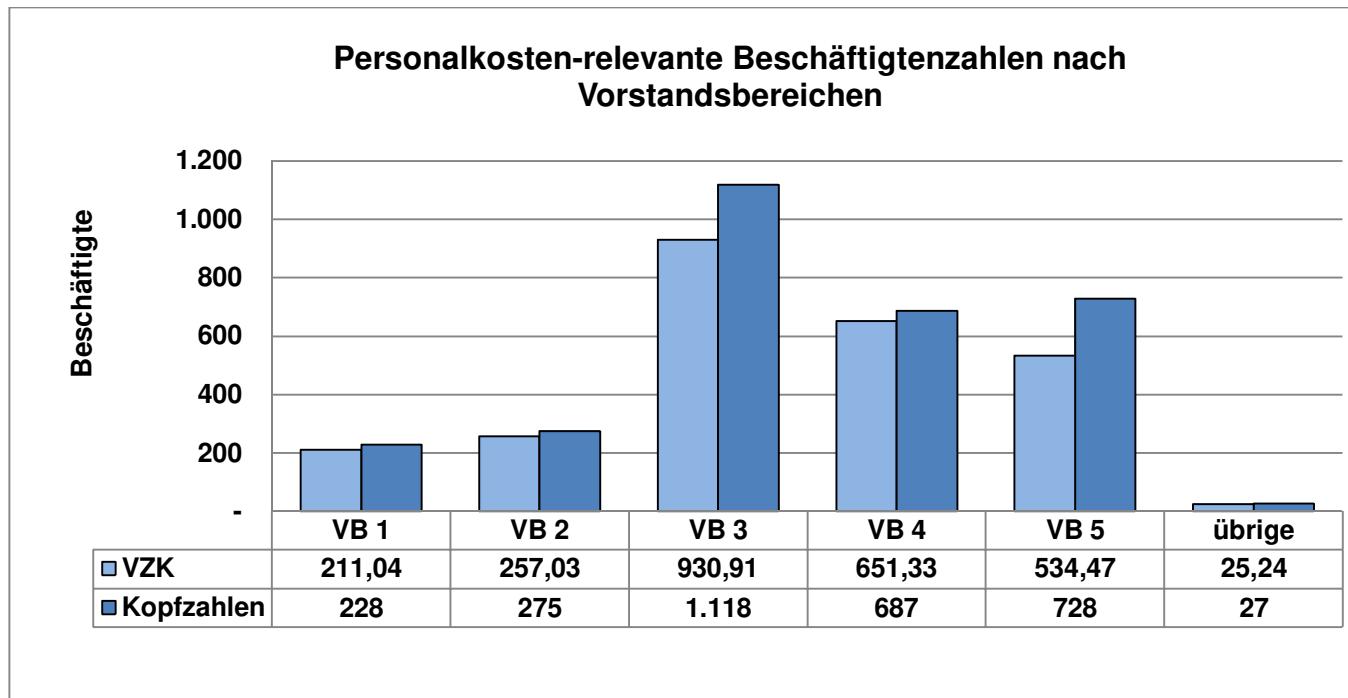
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet")

	31.12.2019	31.03.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.242,75	2.346,85	104,10	4,6 %
Befristete	108,11	122,74	14,63	13,5 %
Aushilfen	6,40	5,89	-0,51	-8,0 %
Azubis	91,50	97,75	6,25	6,8 %
Praktikanten	14,89	14,15	-0,74	-5,0 %
BFD	23,64	22,64	-1,00	-4,2 %
	2.487,29	2.610,02	122,73	4,9 %

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen")

	31.12.2019	31.03.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.640	2.747	107	4,1 %
Befristete	138	155	17	12,3 %
Aushilfen	27	25	-2	-7,4 %
Azubis	92	98	6	6,5 %
Praktikanten	16	15	-1	-6,3 %
BFD	24	23	-1	-4,2 %
	2.937	3.063	126	4,3 %

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
DSB	Behördlicher Datenschutz*
OB/GB	Gleichstellungsstelle*
OB/SchwB	Schwerbehindertenvertretung*
GPR	Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, Controlling und interne Dienste

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie u. Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierung Fördermittelmanagement
TFD	Task Force Digitalisierung

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 31.12.2019 in VZK		
		2.242,75		
Zugänge		VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen		5,53	-3,14	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen		5,09	-10,52	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Eigenbetrieben / Konzernbereichen		85,13	-0,00	Abgänge in Eigenbetriebe / Konzernbereiche
externe unbefristete Einstellungen		39,78	-8,79	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten		7,68	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Azubis		0,00	-0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
			-12,95	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
			-2,71	Tod
Summe Zugänge		143,21	-39,11	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.03.2020 in VZK		
		2.346,85		

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 1. Quartal 2020 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E10	1,00	Fachinformatiker Anwendungsentwicklung / Schulen
20	A9L2E1	1,00	Interne Steuerberatung
	E07	0,59	SB Zahlungsabwicklung
	E08	4,00	2 SB Anlagenbuchhaltung, 1 SB Geschäftsbuchhaltung, 1 SB Vollstreckungssinnendienst
32/1	(E04/Z) E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
32/2	E09C	3,00	SB Ausländerbehörde
32/3	(E04/Z) E08	1,00	SB Bürgerservice
37	A7	1,00	Vakanzen im feuerwehrtechnischen Dienst
	A8	1,00	
48	E06	0,64	Schulsekretariat
	E09C	1,00	SB Schulträgerangelegenheiten
53	E08	1,00	MA Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	E15	0,51	Stadtarzt
55/1	E06	0,51	Sekretariat Beratungsstelle
	E13	1,00	Psychologe
55/2	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung SGB XII / Pflegebedürftige
55/3	S11B	1,50	1 Schulsozialarbeiter (0,50 VZK), 1 Sozialarbeiter KI
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge
	S04	0,77	Kinderpfleger
	S08A	1,00	Erzieher
55/6	S14	6,64	7 Sozialarbeiter ASD
55/7	E09C	1,90	2 SB Leistungsgewährung SGB XII / Grundsicherung im Alter
61	E11	2,00	techn. SB Stadterneuerungsprojekte, techn. SB Verkehrsplanung/Signalplanung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E06	2,00	1 Maler, 1 Tischler
	E11	0,72	Architekt
Jobcenter	A13L2E1	1,00	Geschäftsführung (ab 01.04.2020)
	E09C	2,00	Aufstockung kommunaler Anteil
39,78			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E10	1,00	Internes Consulting
48	E03	0,18	Cafeteria VHS
55/3	S11B	0,50	Sozialarbeiter KI
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger
55/6	S14	1,00	Sozialarbeiter ASD
61	E08	1,00	Verwaltungsaufgaben "Freizeitentwicklung Hengsteysee - Harkortsee"
	E11	1,00	techn. SB Verkehrsplanung/Radverkehrsplanung
Jobcenter	E09C	2,00	SB Arbeitsvermittlung
7,68			

unbefristete Übernahmen von Eigenbetrieben / Konzernbereichen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15		83,73	Rückführung HABIT
65	E02	1,40	3 Reinigungskräfte / von GIS
85,13			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		Bestand zum 31.12.2019 in VZK	
		108,11	
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	1,95	-1,22	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	23,49	-7,68	unbefristete Übernahmen
Rückführung HABIT	1,00	-2,91	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	26,44	-11,81	Summe Abgänge
		Bestand zum 31.03.2020 in VZK	
		122,74	

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 1. Quartal 2020 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E06	1,00	Durchführung Kommunalwahl
32/0	E06	1,00	SB Bußgeldstelle / Waste Watcher
	E08	1,00	SB Bußgeldstelle
	E09A	1,00	Städtischer Ordnungsdienst
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	1,00	
37	E04	1,00	Rettungssanitäter
	E06	2,00	Rettungsassistenten
48	E03	1,00	Aufsichtsdienst Stadtbücherei / 16i-Kraft
55/0	E10	0,38	Projekt Restrukturierung ASD
55/3	E06	0,50	Assistenzkraft (Vertretung)
	S15	0,50	Sozialarbeiter DTA (Vertretung)
	S17	1,00	Leitung ESW-Projekt "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier" (BIWAQ)
	SOZARB	0,49	Kinder- und Jugendpark (Werkstudent / B. A. Soziale Arbeit)
55/4	E02	0,50	Hauswirtschaftskraft / 16i-Kraft
	S04	1,00	Kinderpfleger (Vertretung)
			4 Erzieher, davon
	S08A	1,97	3 MA Integrative Erziehung (1,47 VZK) 1 MA sachgrundlos (0,50 VZK)
61	E12	0,26	Begleitung Prioritätsprojekte (befristeter Bedarf)
69	E12	1,00	Klimamanagement
Jobcenter	E09C	3,51	4 SB Arbeitsvermittlung
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanustrecke Hohenlimburg (befristeter Bedarf)
	E04	1,00	Pflege städtischer Sportanlagen / 16i-Kraft

23,49

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. Feuerwehr und Rettungsdienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Ausgewiesen werden hier die Feuerwehrbeamten im Einsatz- und Mischdienst, die Beschäftigten im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
Beamte	172,50	173	84,00	84	256,50	257
Tarifbeschäftigte			8,50	9	8,50	9
Befristete (Tarif)			9,21	10	9,21	10
	172,50	173	101,71	103	274,21	276
Azubis					19,00	19

Lediglich vier der Beamten sind weiblich. Von den insgesamt 19 Tarifbeschäftigten sind neun Frauen. Ein Feuerwehrbeamter und zwei weibliche Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 19 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 95 % Männer tätig.

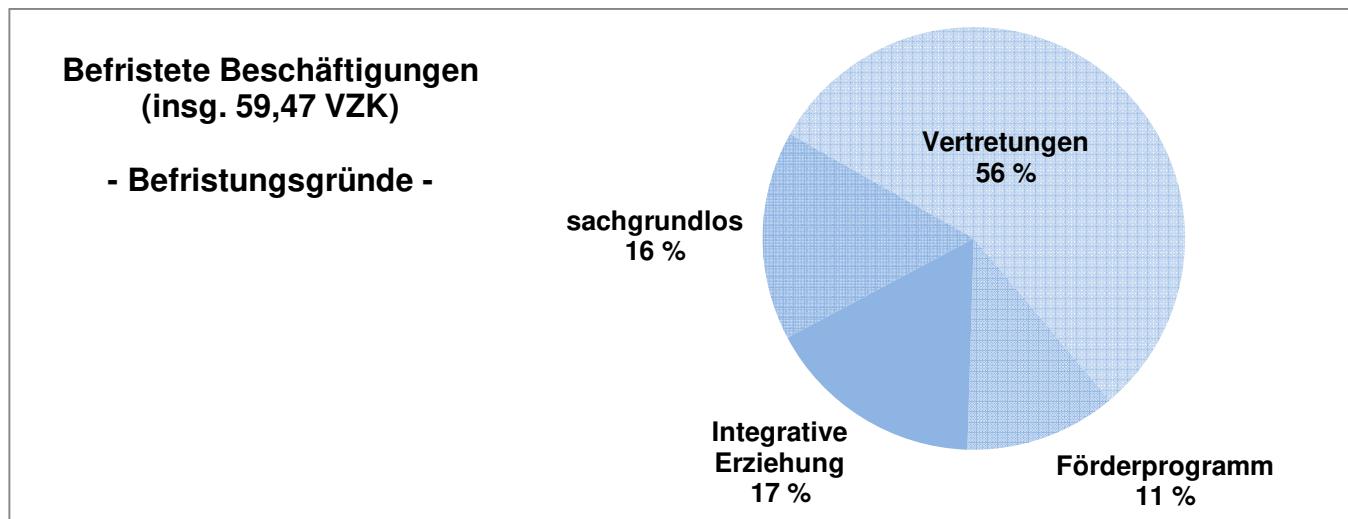
2.2.5.2. Kindertagesstätten

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag beschäftigt:

	Erzieher		Kinderpfleger		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	163,57	190	46,32	57	5,04	22	214,93	269
Befristete	38,67	48	20,17	27	0,63	2	59,47	77
	202,24	238	66,49	84	5,67	24	274,40	346
Azubis							9,00	9
Praktikanten							13,00	13

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

Etwa 78 % 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.
Stammkräfte	92,45	94	137,83	278	230,28	372
Befristete					-	-
Aushilfen			5,89	25	5,89	25
	92,45	94	143,72	303	236,17	397

Mehr als 95 % der Objektbetreuer sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind fast 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellter	24,75	25
Bachelor of Arts	9,00	9
Bachelor of Laws	12,00	12
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker (Systemintegration)	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker	3,00	3
Brandmeister-Anwärter	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter	3,00	3
Stadtbücherei		
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	1,00	1
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannter Erzieher	9,00	9
B. A. Soziale Arbeit	3,00	3
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker	4,00	4
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger	1,00	1
Volontariate		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	97,75	98

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 2020	Prognose 2020	Abweichung in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	10.224.361	10.224.361	0	0,00 %
Vorstandsbereich 2	16.124.650	16.124.650	0	0,00 %
Vorstandsbereich 3	54.932.399	54.932.399	0	0,00 %
Vorstandsbereich 4	35.375.655	35.375.655	0	0,00 %
Vorstandsbereich 5	31.631.404	32.391.404	760.000	2,40 %
übrige	2.531.069	2.531.069	0	0,00 %
Summe I	150.819.537	151.579.537	0	0,50 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	2.130.000	0	0,00 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	2.277.000	0	0,00 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	-2.070.000	0	0,00 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	11.900.000	0	0,00 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	0	0	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	
Summe II	14.237.000	14.237.000	0	0,00 %
Gesamtsumme Aufwendungen	165.056.537	165.816.537	760.000	0,46 %

Im Februar hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt im Dezember 2019 beschlossene Fortschreibung 2020 des Haushaltssanierungsplans (HSP) gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt.

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. Diese Maßgaben der Kommunalaufsicht gelten fort. Die Haushaltssatzung für den Doppelhaushalt 2020/2021 sieht entsprechende Bewirtschaftungsregelungen vor. So ist gem. § 8a bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabewisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in

unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können.

Die aktuelle Prognose der Personalaufwendungen 2020 weist noch keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Ausgewiesen wird zurzeit nur die durch rückwirkende Höhergruppierungen von Reinigungskräften bedingte Ausweitung der Personalaufwendungen im Vorstandsbereich 5. Neben den voraussichtlichen Aufwendungen des laufenden Jahres beinhaltet der Betrag von 760 T Euro auch Nachzahlungen für die Jahre 2017 bis 2019.

Im Rahmen der Risikobewertung wegen der aktuellen Corona-Pandemie können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine zahlenmäßig belastbaren Aussagen zu den Auswirkungen auf die Personalaufwendungen getroffen werden. Der Verwaltungsvorstand hat z. B. Ende April beschlossen, die Einführung von Kurzarbeit für die Bereiche Musikschule und Museen zu prüfen. Die sich eventuell ergebenden Einsparungen können erst beziffert werden, wenn genauere Details vorliegen. Zu Mehraufwendungen könnte es dagegen u. a. im Kita-Bereich kommen. Dort gibt es aktuell eine beträchtliche Anzahl an Beschäftigten, die aufgrund einer Empfehlung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales derzeit nicht in den Kitas eingesetzt werden. Sofern die Betreuungszahlen in den Einrichtungen weiter ansteigen, werden befristet Ersatzkräfte benötigt. Auch im Reinigungsbereich könnten Mehrbedarfe entstehen, wenn sich durch die weitere sukzessive Öffnung der Schulen wegen steigender Schülerzahlen und Raumnutzungen die Erfordernisse an Grundreinigungen und Kontaktflächendesinfektionen erhöhen.

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

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 wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 28 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Seit 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

Es ist davon auszugehen, dass in 2020 durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich werden, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht.

Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtet sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte - TVFlexAZ. Gemäß TVFlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteil-

zeitanspruch in 2020 ist unterschritten, so dass eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen kann. Eine Ablehnung ist bei Vorliegen dienstlicher Gründe nur in Ausnahmefällen möglich.

Die Regelungen zur Gewährung von Altersteilzeit für Beamte richten sich nach § 66 des Beamtenvergütungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtenvergütungsgesetz – LBG NRW). Eine Regelung, die der im Tarifrecht ausgehandelten Quotenregelung entspricht, enthält das Beamtenrecht nicht. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Entscheidung über einen Antrag auf Altersteilzeit wäre in jedem Einzelfall zu treffen. Im Regelfall werden Altersteilzeitanträge von Beamten aber abgelehnt, da die Möglichkeit der Altersteilzeitgewährung grundsätzlich nicht länger zur Steigerung der Fluktuation genutzt wird.

Zum Abschluss neuer ATZ-Vereinbarungen und daraus resultierender Rückstellungserfordernisse liegen aktuell keine Prognosen vor.

Es ist nach wie vor beabsichtigt, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sieht die „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 auch für das laufende Jahr insgesamt fünf 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. Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit soll außerdem 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 diesen Prämissen sieht die aktuelle Prognose für 2020 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Inwieweit sich die Corona-Pandemie auf die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge auswirkt, ist aktuell nicht absehbar. Während u. a. im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) oder im Außendienst des Fachbereichs Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen (32) erhebliche Mehrarbeit anfällt, sollte es dagegen in weiten Teilen der Verwaltung möglich sein, jetzt Überhänge zu reduzieren. Die großzügige Gewährung von Urlaub und Gleitzeitabbau wird hier ausdrücklich befürwortet. Zur Beurteilung der Entwicklung soll eine Datenerhebung zum Stand 31.05.2020 erfolgen.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-17.063.581	-17.063.581	0	0,0 %
Zuschüsse	-38.000	-38.000	0	0,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.358.432	-1.358.432	0	0,0 %
Zwischensumme	-18.460.013	-18.460.013	0	0,0 %
Erstattungen von SV	0	0		
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.460.013	-18.460.013	0	0,0 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-20.990.013	-20.990.013	0	0,0 %

Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurde es erstmals möglich, verwaltungsweit Aussagen 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 zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Beispielhaft seien hier folgende genannt: Breitbandkoordination, Bundesfreiwilligendienst, Elterngeld, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, das Kommunale Integrationszentrum, Integrationskurse, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Klimaschutz, Klimaanpassung und Untere Umweltschutzbehörde.

Derzeit sind gegenüber der Haushaltsplanung keine gravierenden Abweichungen auf der Ertragsseite erkennbar. Im Zusammenhang mit der Aufstockung des kommunalen Anteils im Jobcenter werden sich korrespondierend zur Erhöhung der Personalaufwendungen bis zum Jahresende auch die Zuweisungen entsprechend entwickeln, aktuell wird dieser Betrag in der Prognose noch nicht beziffert.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeber aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer

der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

Nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich ergeben sich aus der Auflösung von Rückstellungen. 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 ange setzte 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.