



ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2021

Beratungsfolge:

09.09.2021 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2021 wird zur Kenntnis genommen.



Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2021.

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 Personalarückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

☒ keine Auswirkungen (o)



Finanzielle Auswirkungen

☒ Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

gez. Erik O. Schulz
Oberbürgermeister



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Erster Beigeordneter
und Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r

Amt/Eigenbetrieb:

Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

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 2021**

Berichtszeitraum:	01.04.2021 bis 30.06.2021
Berichtsstichtag:	30.06.2021

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2021.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen.....	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. Kindertagesbetreuung	15
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	16
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	17
II. Personalaufwand	19
1. Begriffsbestimmungen	19
2. Personalaufwendungen und -erträge.....	20
2.1. Erträge	23
2.2. Gesamtbewertung	25

I. Personalbestand

1. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

Als Beschäftigte gelten alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Hagen stehenden Personen.

Beamt*innen

Beamt*innen sind im beamtenrechtlichen Sinn Bedienstete, die in einem besonderen gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Hierzu zählen als kommunale Wahlbeamt*innen 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. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

- Auszubildende und entgeltliche Praktikumskräfte
- Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

- Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Beschäftigungen)
- Beschäftigte 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 Beamt*innen 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 Beamt*innen 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.

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.

2. Personalbestand im 2. Quartal 2021

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.438,39	2.830	1.794	1.036	1.062	1.768
Befristete	160,46	199	116	83	67	132
Aushilfen	3,52	18	0	18	17	1
in Ausbildung	126,52	127	125	2	61	66
im Praktikum	9,50	10	9	1	0	10
im BFD	30,00	30	30	0	8	22
	2.768,39	3.214	2.074	1.140	1.215	1.999

davon:

verbeamtet	627,19	660	524	136	439	221
tarifbeschäftigt	2.141,20	2.554	1.550	1.004	776	1.778

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	2,77	3	2	1	2	1
ruhende Besch.	109,30	143	70	73	6	137
	112,07	146	72	74	8	138

davon:

verbeamtet	9,94	11	9	2	1	10
tarifbeschäftigt	102,13	135	63	72	7	128

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

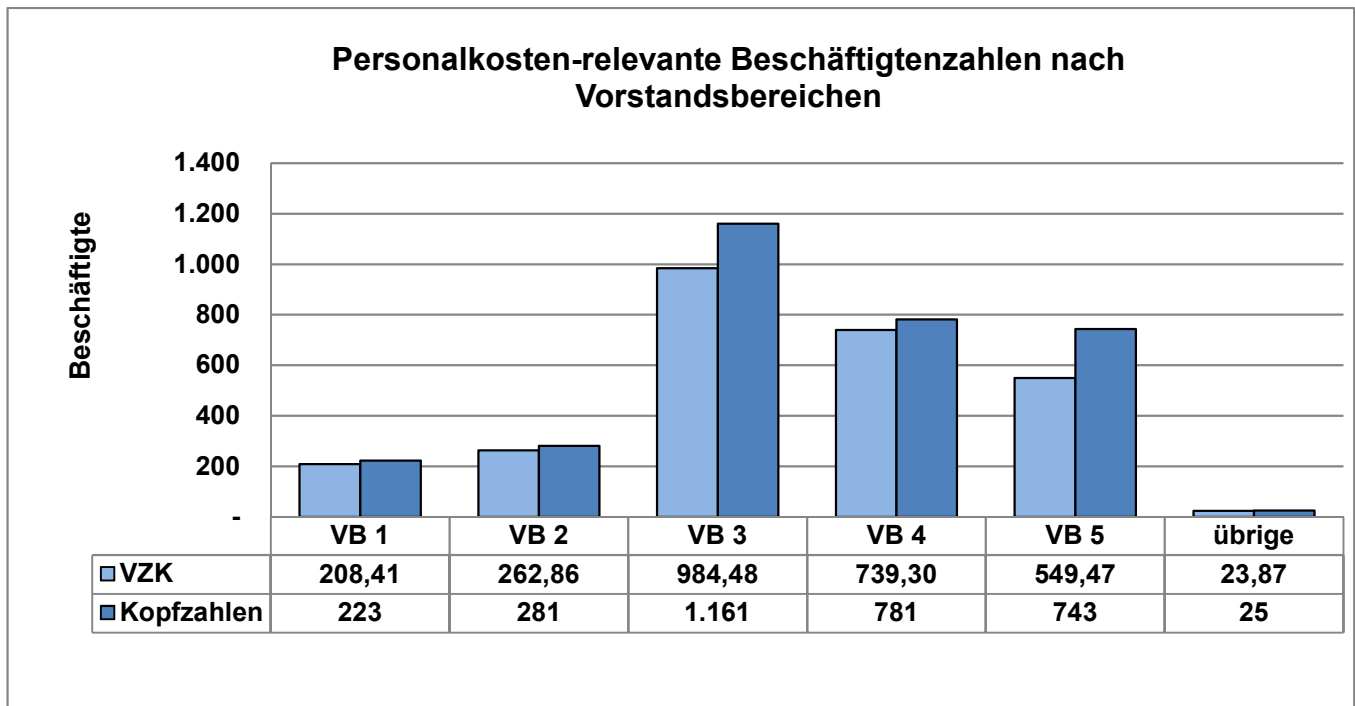
"vollzeitverrechnet"

	31.03.2021	30.06.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.435,52	2.438,39	2,87	0,1 %
Befristet Beschäftigte	160,63	160,46	-0,17	-0,1 %
Aushilfen	3,90	3,52	-0,38	-9,7 %
Personen in Ausbildung	112,52	126,52	14,00	12,4 %
Personen im Praktikum	9,50	9,50	0,00	0,0 %
Personen im BFD	30,00	30,00	0,00	0,0 %
	2.752,07	2.768,39	16,32	0,6 %

"Kopfzahlen"

	31.03.2021	30.06.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.828	2.830	2	0,1 %
Befristet Beschäftigte	200	199	-1	-0,5 %
Aushilfen	18	18	0	0,0 %
Personen in Ausbildung	113	127	14	12,4 %
Personen im Praktikum	10	10	0	0,0 %
Personen im BFD	30	30	0	0,0 %
	3.199	3.214	15	0,5 %

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
DSB	Behördlicher Datenschutz*
OB/GB	Gleichstellungsstelle*
OB/SchwV	Schwerbehindertenvertretung*
GPR	Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie u. Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
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 Öffentliche Sicherheit und Ordnung

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
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
FB 62	Fachbereich 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, Beamt*innen bei städt. Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2021 in VZK		
	2.435,52		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	4,84	-2,93	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	5,33	-9,50	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	2,70	-0,90	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	22,51	-17,42	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	10,51	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	2,00	-0,77	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-11,50	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-1,00	Tod
Summe Zugänge	47,89	-45,02	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2021 in VZK		
	2.438,39		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Neben Stundenausweitungen und der Reaktivierung ruhender Beschäftigten erhöhen Einstellungen neuer Stammkräfte die Gesamtzahl der aktiven unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse. Solche Zugänge werden unterschieden nach

- externen unbefristeten Einstellungen
- unbefristeten Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten (inkl. Aushilfen)
- unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden
- unbefristeten Übernahmen aus Konzernbereich

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 2021 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E10	1,00	Internes Consulting (ICo)
15	E04	1,00	Poststelle
	E09A	1,00	Serviceline
	E10	1,00	Schriftgutverwaltung DMS
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
30	A14	1,00	Amtsleitung
32/2	E09C	2,00	SB Ausländerbehörde
37	A7	1,00	Brandmeister*in
	E08	1,00	SB Atemschutz/Umweltschutz/Logistiklager
		1,00	Kfz-Mechatroniker*in
	E08NFS	1,00	Notfallsanitäter*in
48	E06	0,61	Schulsekretariat
	E09C	1,00	Controlling / Abrechnung Fördermittel
		1,00	Dipl.-Bibliothekekar*in
53	E15	0,50	Stadtärzt*in
55/2	E09C	1,00	SB Hilfen für Menschen mit Behinderung
55/3	S11B	1,00	Kommunales Integrationszentrum (KI)
		0,50	Schulsozialarbeit
55/4	S08B	0,90	Erzieher*in
55/6	S14	1,00	ASD
61	E11	1,00	techn. SB Stadtentwicklung und Stadtplanung
65	E11	1,00	Architekt*in für den Bereich Neubau, Planung und Projektmanagement
Jobcenter	E09C	1,00	Persönliche*r Ansprechpartner*in im Bereich Bewerber*innen-Betreuung SGB II
22,51			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E07	0,77	Telefonservice
32/0	E06	1,00	SB Bußgeldstelle
	E07	2,00	Waste Watcher
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	1,00	SB Bürgerservice
53	E05	0,14	Sozialpsychiatrischer Dienst / Sonderaufgaben
55/3	S08A	1,00	KI / Sprachförderung von Kindern im Vorschulalter
55/4	S08B	1,60	2 Erzieher*innen
Jobcenter	E08	2,00	Fachassistenz Leistungsgewährung

10,51

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in

2,00

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E07	1,00	Telefonservice / von WBH
65	E02	1,70	4 Reinigungskräfte / von GIS

2,70

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2021 in VZK		
	160,63		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	1,28	-1,42	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,50	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	18,98	-10,51	unbefristete Übernahmen
		-7,00	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	20,26	-20,43	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2021 in VZK		
	160,46		

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.

2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere im Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und im Fachbereich Jugend und Soziales (55) / Kindertageseinrichtungen (55/4) - vielfach befristete Stellen eingerichtet worden. Zum 30.06.2021 bestehen noch immer etwa 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2021 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E05	1,00	Mediengestalter*in / Maßnahme nach § 46 SGB III
32/0	E07	2,00	Waste Watcher
32/4	E06	0,92	Bundestagswahl
32/S	E05	1,00	mobile Geschwindigkeitsüberwachung
37	E04	1,00	Rettungssanitäter*in
48	E06	1,00	Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, befr. Übernahme nach Ausbildung
		1,00	Schulsekretariat
53	E03	2,00	Sozialpsychiatrischer Fachdienst / Parkbetreuung (16i-Kräfte)
	E09A	3,94	6 MA Corona / KPNV (von DRK)
55/1	E13	0,36	Schulpsycholog*in
55/6	S08B	0,38	ASD / Werkstudent*in
61	E13	1,00	Wissenschaftl. MA zur Erarbeitung einer Denkmal- topographie in Westfalen-Lippe II Band Hagen
65	E05	1,00	Objektbetreuung
Jobcenter	E09C	1,00	Persönliche*r Ansprechpartner*in im Bereich Bewerber*innen-Betreuung SGB II
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanu-Strecke
VB 4	B4	1,00	Beigeordnete*r
18,98			

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 Feuerwehrbeamt*innen im Einsatz- und Mischdienst, die Beschäftigten im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	182,10	183	83,50	84	265,60	267
tarifbeschäftigt			12,00	13	12,00	13
Befristete (Tarif)			4,00	4	4,00	4
	182,10	183	99,50	101	281,60	284
in Ausbildung					37,00	37

Lediglich drei der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 17 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei Feuerwehrbeamte und zwei Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 37 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 97 % Männer tätig.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hauswirt- schaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	168,07	192	44,20	55	12,07	21	224,34	268
Befristete	38,42	45	17,00	22	8,02	16	63,44	83
	206,49	237	61,20	77	20,09	37	287,78	351
in Ausbildung							15,00	15
im Praktikum							9,50	10

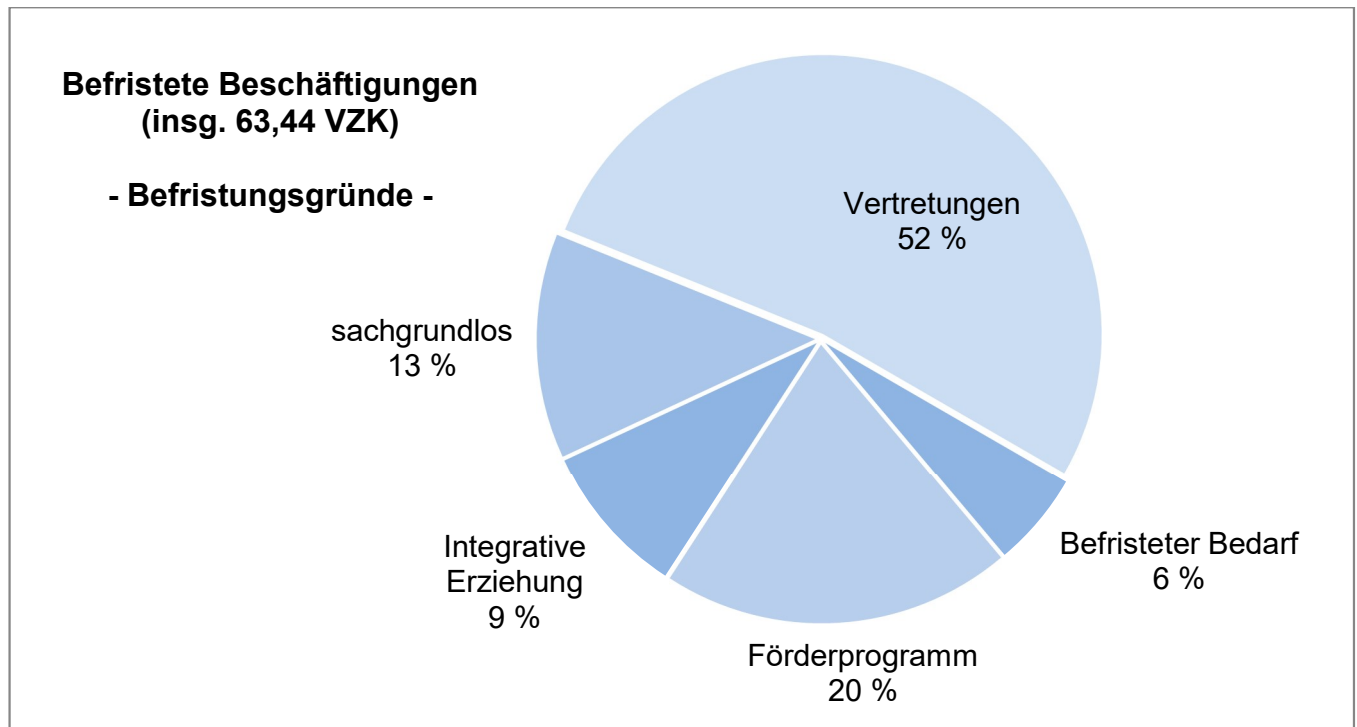
Daneben sind seit Sommer 2020 in einer neuen Großtagespflege drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals unbefristet beschäftigt.

Nur 12 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem zwei Auszubildende. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 96 % Frauen, davon aktuell rund 40 % in Teilzeit.

Rund 77 % der Mitarbeitenden 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 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.

Insgesamt wurde die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen seit dem Frühsommer 2020 erhöht. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden. Deshalb wurde der Aushilfspool für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet. Außerdem sind in den Kindertagesstätten neue Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Um den gestiegenen Anforderungen zur Umsetzung der Hygienevorgaben (Desinfektion, Essenszubereitung, Einhaltung von Abständen) Rechnung zu tragen, haben zum Stammpersonal gehörende Hauswirtschaftskräfte ihren Beschäftigungsumfang teilweise erhöht. Weitere Kräfte wurden befristet eingestellt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen für Kindertageseinrichtungen“ war bis zum 31.07.2021 befristet.

Mehr als die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht aktuell vertretungsbedingt, weitere 20 % im Rahmen der Förderprogramme.



2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

Im Fachbereich Gebäudewirtschaft / Objektbetreuung und Reinigung waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	97,80	99	140,16	287	237,96	386
Befristete	1,00	1			1,00	1
Aushilfen			3,18	17	3,18	17
	98,80	100	143,34	304	242,14	404

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind fast 94 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. **Ausbildungsverhältnisse**

Zum 30.06.2021 gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	24,52	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	1,00	1
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	1,00	1
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	1,00	1
Brandmeister-Anwärter*innen	35,00	35
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	15,00	15
B. A. Soziale Arbeit	6,00	6
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	1,00	1
Fachbereich Kultur / Museen	3,00	3
	126,52	127

Im 2. Quartal 2021 endeten vier Ausbildungsverhältnisse. Ein*e Brandoberinspektor*in und ein*e Fachinformatiker*in wurden unbefristet übernommen (sh. Seite 11). Außerdem wird ein*e Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste befristet beschäftigt (vgl. Seite 13). Ein*e KFZ-Mechatroniker*in hat nach Abschluss der Ausbildung die Stadt Hagen verlassen.

Zum 01.04.2021 haben insgesamt weitere 16 angehende Feuerwehrleute sowie zwei Umwelt-
oberinspektor-Anwärter*innen ihren Dienst aufgenommen

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 14 erhöht (sh. Seite 6).

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 die Beihilfeberechtigten (Beamte*innen, deren Kinder sowie deren Ehepartner*innen, 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

Die aktuellen Prognosewerte sind gegenüber denen des Vorquartals unverändert. Ob und in welchem Umfang sich das Hochwasser-Ereignis von Mitte Juli auf die bis zum Jahresende zu erwartende Gesamthöhe der Personalaufwendungen/-erträge auswirken wird, ist noch nicht zu beziffern.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2021	Prognose 2021	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	10.170.898	10.305.907	135.009	1,3 %
Vorstandsbereich 2	16.466.538	16.650.629	184.091	1,1 %
Vorstandsbereich 3	56.582.100	57.780.160	1.198.060	2,1 %
Vorstandsbereich 4	35.253.055	38.573.154	3.320.099	9,4 %
Vorstandsbereich 5	31.674.639	32.247.150	572.511	1,8 %
übrige	3.589.280	3.543.701	-45.579	-1,3 %
Fortschreibung HSP 2021	1.244.394			
Summe I	154.980.904	159.100.701	4.119.797	2,7 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2021	Prognose 2021	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	2.130.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	4.092.000	1.815.000	79,7 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	0	2.070.000	-100,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	11.900.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	500.000	500.000	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Summe II	14.237.000	18.622.000	4.385.000	30,8 %

Gesamtsumme Aufwendungen	169.217.904	177.722.701	8.504.797	5,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Im März hat die Bezirksregierung Arnsberg die vom Rat der Stadt im Februar beschlossene Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans (HSP) gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt.

Die Planung zum Doppelhaushalt 2020/2021 sah für das Jahr 2021 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 153,74 Mio. Euro vor. Hinzu kommen nun aus der Fortschreibung des HSP weitere 1,24 Mio. Euro. Ein Mehraufwand für tariflich Beschäftigte von rund 85.000 Euro resultiert aus der beschlossenen Tarifsteigerung. Ab

dem 01.04.2021 erfolgt die Tarifierhöhung um 1,4 % und ab dem 01.01.2022 mit 1,8 %. Im Rahmen der Haushaltsplanung wurde nur eine Steigerung von 1 % berücksichtigt. In einem Volumen von 1,16 Mio. Euro ergeben sich pandemiebedingte Mehraufwendungen. In 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon insbesondere der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3.

In der Prognose sind die Erhöhungen aus der Fortschreibung des HSP den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen zugeordnet. Beinhaltet sind außerdem höhere Personalaufwendungen, die sich aus weiteren bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen ergeben. Die aktuell prognostizierten Personalaufwendungen 2021 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 2,7 %.

Die derzeitige Prognose der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 30,8 % deutlich von der Haushaltsplanung ab.

Die Methode zur Berechnung der Beihilferückstellung nach § 37 KomHVO wurde 2020 umgestellt. Im Ergebnis werden damit höhere Zuführungen erforderlich.

Die seit 2017 aufwandsmindernd gebuchten Inanspruchnahmen der Beihilferückstellung für aktive Beamte waren sachlich falsch. Beginnend mit dem Jahresabschluss 2020 erfolgt daher keine Buchung mehr.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde als Mittel zur Förderung der Personalfuktuation 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. Derzeit befinden sich nur noch drei Beschäftigte in der Freistellungsphase. Seit 2019 war für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da nunmehr für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Eine Ablehnung ist bei Vorliegen dienstlicher Gründe nur in Ausnahmefällen möglich.

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 Altersteilzeitanspruch war in 2020 und 2021 unterschritten, so dass jeweils eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte.

Aktuell wird der erforderliche Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung für bestehende und neue Verträge mit 500.000 Euro prognostiziert.

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. Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit fordert der neue Leitfaden zur Urlaubsgewährung aus 2020 außerdem die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub sowie dessen Abbau, um auch hier Überhänge nachhaltig zu reduzieren. Unter diesen Prämissen sieht die aktuelle Prognose für 2021 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

2.1. Erträge

Erträge	Plan 2021	Prognose 2021	Abweichung in Euro in %	
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-17.282.381	-19.101.233	-1.818.852	10,5 %
Zuschüsse	0	-18.000	-18.000	
Personalkostenerstattungen	-1.391.304	-1.422.351	-31.047	2,2 %
Zwischensumme	-18.673.685	-20.541.584	-1.867.899	10,0 %
Erstattungen von SV	-61.418	-461.418	-400.000	651,3 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.735.103	-21.003.002	-2.267.899	12,1 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-21.265.103	-23.533.002	-2.267.899	10,7 %

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 Personalgestaltung. 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.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist die aktuelle Prognose insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 10,7 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise die coronabedingte Personalaufstockung im Jobcenter und die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertagesstätten.

Seit dem Wechsel des zuständigen Entsorgers 2019 fließt für die Ausgabe der gelben Säcke durch die Bürgerämter ein jährlicher Zuschuss in Höhe von 18.000 Euro an die Stadt. Bei der Haushaltplanung 2020/2021 war dies noch nicht bekannt.

In 2020 neu eingerichtet wurde ein weiteres Ertragskonto für coronabedingte Personalkosten-erstattungen vom Landschaftsverband. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne.

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. Die aktuelle Prognose liegt nach einer Hochrechnung der in 2021 bereits erhaltenen Erstattungen deutlich über dem Haushaltsansatz.

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 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.

2.2. Gesamtbewertung

	Plan 2021	Prognose 2021	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	154.980.904	159.100.701	4.119.797	2,7 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	18.622.000	4.385.000	30,8 %
Summe Aufwendungen	169.217.904	177.722.701	8.504.797	5,0 %
Erträge				
zahlungswirksam	-18.735.103	-21.003.002	-2.267.899	12,1 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-21.265.103	-23.533.002	-2.267.899	10,7 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	147.952.801	154.189.699	6.236.898	4,2 %

Bei den Aufwendungen ergeben sich nach jetzigem Stand bis Jahresende Mehrbelastungen. Die aktuell prognostizierten Erhöhungen auf der Ertragsseite mindern die absolute Ergebnisverschlechterung.