

# Personal- und Organisationscontrolling

## **Bericht** zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **1. Quartal 2021**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.01.2021 bis 31.03.2021</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>31.03.2021</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 1. Quartal 2021 .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen .....</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. Feuerwehr und Rettungsdienst .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesbetreuung .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse .....</b>	<b>17</b>
<b>II. Personalaufwand .....</b>	<b>18</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Personalaufwendungen und -erträge .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1. Aufwendungen .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2. Erträge .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3. Gesamtbewertung .....</b>	<b>24</b>

# 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 1. Quartal 2021

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopffzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.435,52	2.828	1.790	1.038	1.060	1.768
Befristete	160,63	200	118	82	58	142
Aushilfen	3,90	18	0	18	17	1
in Ausbildung	112,52	113	111	2	47	66
im Praktikum	9,50	10	9	1	0	10
im BFD	30,00	30	30	0	8	22
	<b>2.752,07</b>	<b>3.199</b>	<b>2.058</b>	<b>1.141</b>	<b>1.190</b>	<b>2.009</b>

davon:

verbeamtet	618,19	652	513	139	428	224
tarifbeschäftigt	2.133,88	2.547	1.545	1.002	762	1.785

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopffzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	3,00	3	3	0	2	1
ruhende Besch.	105,85	139	65	74	6	133
	<b>108,85</b>	<b>142</b>	<b>68</b>	<b>74</b>	<b>8</b>	<b>134</b>

davon:

verbeamtet	8,94	10	8	2	1	8,94
tarifbeschäftigt	99,91	132	60	72	7	99,91

## 2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

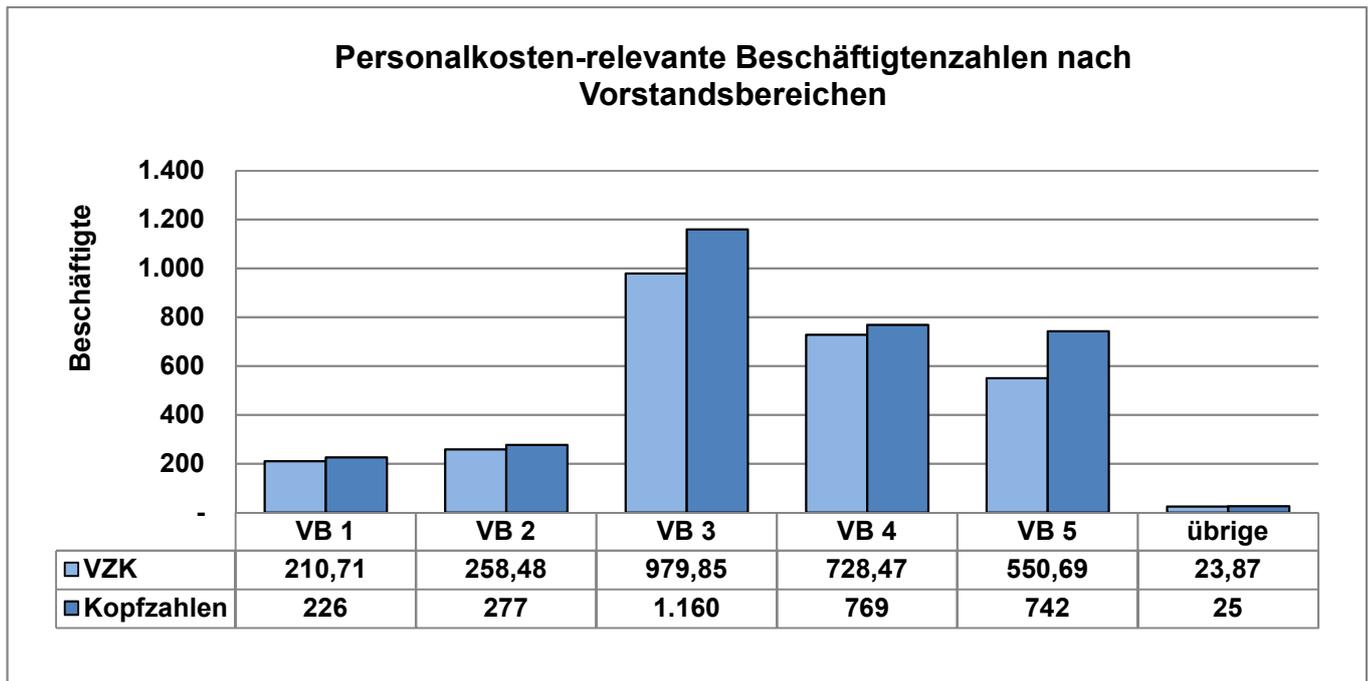
#### "vollzeitverrechnet"

	31.12.2020	31.03.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.433,81	2.435,52	1,71	0,1 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	161,00	160,63	-0,37	-0,2 %
<b>Aushilfen</b>	3,99	3,90	-0,09	-2,3 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	114,52	112,52	-2,00	-1,7 %
<b>Personen im Praktikum</b>	9,50	9,50	0,00	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	34,00	30,00	-4,00	-11,8 %
	<b>2.756,82</b>	<b>2.752,07</b>	<b>-4,75</b>	<b>-0,2 %</b>

#### "Kopfzahlen"

	31.12.2020	31.03.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.829	2.828	-1	-0,0 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	203	200	-3	-1,5 %
<b>Aushilfen</b>	18	18	0	0,0 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	115	113	-2	-1,7 %
<b>Personen im Praktikum</b>	10	10	0	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	34	30	-4	-11,8 %
	<b>3.209</b>	<b>3.199</b>	<b>-10</b>	<b>-0,3 %</b>

## 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/SchwBV	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

### 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
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

	<b>Bestand zum 31.12.2020 in VZK</b>		
	<b>2.433,81</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	6,87	-4,31	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	3,64	-12,17	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	3,93	-0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	19,50	-14,53	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	11,60	-0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	1,00	-0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-12,92	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,90	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>46,54</b>	<b>-44,83</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.03.2021 in VZK</b>		
	<b>2.435,52</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 (inkl. Aushilfen)
- unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden
- unbefristeten Übernahmen aus Konzernbereich

Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen werden grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Bei Nachfolgebeseetzungen 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 2021 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E04	1,00	Poststelle
	E10	1,00	IT-Anwenderbetreuung, DMS-Projektcoordination
	E13	1,00	SAP FI Business Warehouse
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	2,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E10	2,00	1 SB Ergebnisplanung, 1 SB Investive Haushaltsplanung u. Bewirtschaftung
32/0	E06	1,00	SB Bußgeldstelle
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
37	E08	1,00	SB Lagerlogistik und Geräteinstandhaltung
55/3	S11B	3,00	Schulsozialarbeit (1 VZK) Kommunales Integrationszentrum (2 VZK)
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in
	S15	1,00	Fachberatung Tages- und Großtagespflege
60	E08	0,50	SB Verwaltung unbebauter Grundstücke
65	E03	1,00	Objektbetreuung
	E11	1,00	techn. SB Neubau, Planung und Projektmanagement

**19,50**

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	0,60	SB Investive Haushaltsplanung und Bewirtschaftung
32/0	E07	5,00	Waste Watcher
	E08	1,00	SB Bußgeldstelle
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	1,00	Erzieher*in
Jobcenter	E09C	2,00	2 SB Arbeitsvermittlung
		<b>11,60</b>	

**unbefristete Übernahmen von Auszubildenden**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
		<b>1,00</b>	

**unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	3,93	10 Reinigungskräfte / von GIS
		<b>3,93</b>	

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		<b>Bestand zum 31.12.2020 in VZK</b>			
		<b>161,00</b>			
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>		
Stundenerhöhungen	2,20	-1,44	Stundenreduzierungen		
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen		
befristete Einstellungen	16,45	-11,60	unbefristete Übernahmen		
		-5,98	Beschäftigungsende		
<b>Summe Zugänge</b>	<b>18,65</b>	<b>-19,02</b>	<b>Summe Abgänge</b>		
		<b>Bestand zum 31.03.2021 in VZK</b>			
		<b>160,63</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.

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 31.03.2021 bestehen noch immer fast ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

Eine detaillierte Aufstellung der im 1. Quartal 2021 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E10	1,00	Pressestelle, u. a. Mehrbedarf wg. Corona
15	E07	1,00	Telefonservice, u. a. Mehrbedarf wg. Corona
20	E10	1,26	SB Investive Haushaltsplanung und Bewirtschaftung Anlagenbuchhaltung / Jahresabschlussarbeiten (0,26 VZK)
32/0	E08	2,00	SB Bußgeldstelle
32/1	E02	0,77	Kopierarbeiten und Sichtung von Akten / 16i-Kraft
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
37	E08	1,00	Logistik Katastrophenschutz-Landeslager
48	E07	0,51	Digitalisierung Schulen
55/1	S12	0,90	Hilfen für straffällig gewordene Jugendliche und Heranwachsende
55/3	S08A	1,00	KI / Sprachförderung von Kindern im Vorschulalter
	S15	0,50	Sozialarbeit Drogenberatung
55/4	S04	2,00	Kinderpfleger*innen
55/5	S08B	0,51	Sozialarbeit zur Koordinierung des Projektes Zuwanderung aus SOE (Werkstudent*in)
65	E10	2,00	techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maßnahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW
		<b>16,45</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. 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.
<b>Stammkräfte</b>						
verbeamtet	184,10	185	82,50	83	<b>266,60</b>	<b>268</b>
tarifbeschäftigt			12,00	13	<b>12,00</b>	<b>13</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			3,00	3	<b>3,00</b>	<b>3</b>
	<b>184,10</b>	<b>185</b>	<b>97,50</b>	<b>99</b>	<b>281,60</b>	<b>284</b>
<b>in Ausbildung</b>					22,00	22

Lediglich drei der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 15 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Drei Feuerwehrbeamte und zwei Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 22 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

### 2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	167,02	191	44,99	56	11,82	21	<b>223,83</b>	<b>268</b>
<b>Befristete</b>	41,53	49	17,50	23	9,29	18	<b>68,32</b>	<b>90</b>
	<b>208,55</b>	<b>240</b>	<b>62,49</b>	<b>79</b>	<b>21,11</b>	<b>39</b>	<b>292,15</b>	<b>358</b>
<b>in Ausbildung</b>							15,00	15
<b>im Praktikum</b>							9,50	10

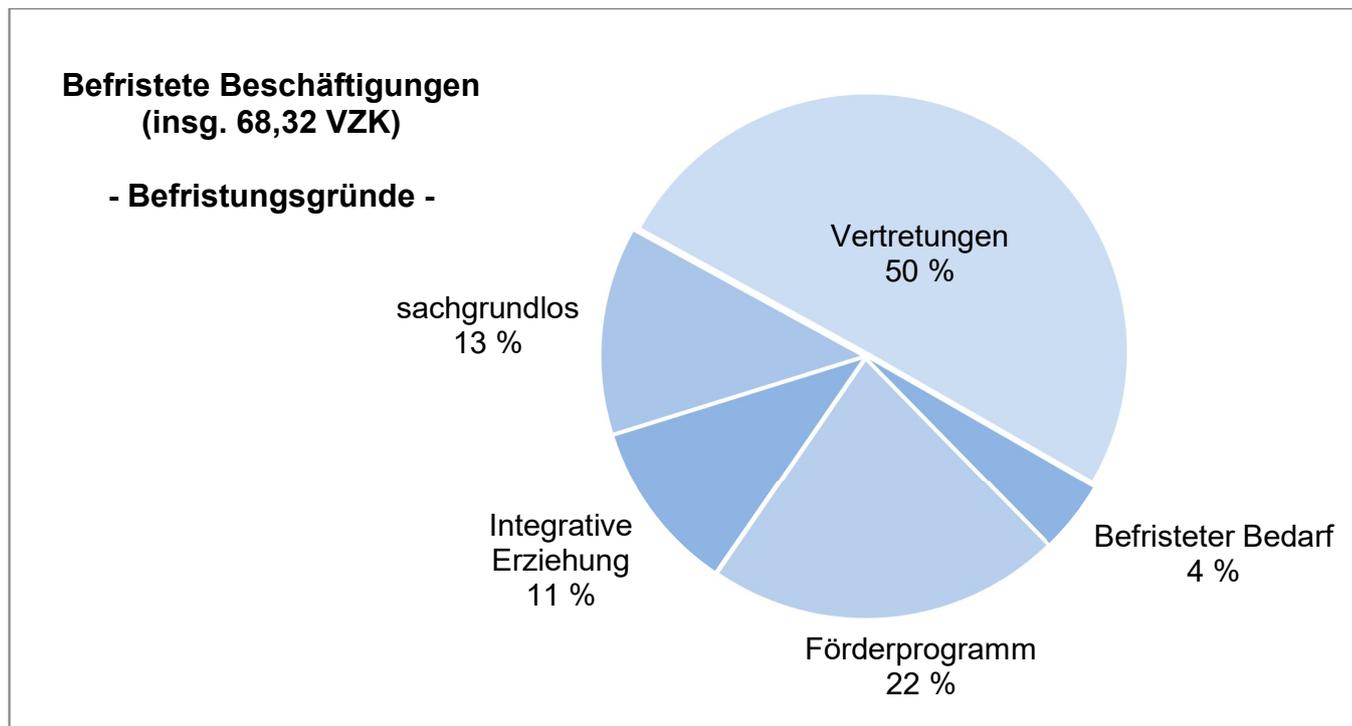
Daneben sind seit Sommer 2020 in einer neuen Großtagespflege drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals unbefristet beschäftigt.

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

Rund 75 % 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 hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen seit dem Frühsommer 2020 erhöht. Bedingt durch die Corona-Pandemie können laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte derzeit 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 „Alltagsheifer\*innen für Kindertageseinrichtungen“ ist aktuell bis zum 31.07.2021 befristet.

Rund die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht aktuell vertretungsbedingt, weitere 22 % 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.
<b>Stammkräfte</b>	97,80	99	139,93	285	<b>237,73</b>	<b>384</b>
<b>Befristete</b>					-	-
<b>Aushilfen</b>			3,68	17	<b>3,68</b>	<b>17</b>
	<b>97,80</b>	<b>99</b>	<b>143,61</b>	<b>302</b>	<b>241,41</b>	<b>401</b>

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 31.03.2021 gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
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
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Informationstechnologie</b>		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	2,00	2
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
<b>Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker*innen	2,00	2
Brandmeister-Anwärter*innen	20,00	20
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	15,00	15
B. A. Soziale Arbeit	6,00	6
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b>Gebäudewirtschaft</b>		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger*innen	1,00	1
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	1,00	1
Fachbereich Kultur / Museen	3,00	3
	<b>112,52</b>	<b>113</b>

Im 1. Quartal 2021 endeten zwei Ausbildungsverhältnisse. Ein/e Brandoberinspektor\*in wurde unbefristet übernommen. Ein/e KFZ-Mechatroniker\*in hat nach Abschluss der Ausbildung die Stadt Hagen verlassen.

## 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 (Beamt\*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

### 2.1. Aufwendungen

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			
<b>Summe I</b>	<b>154.980.904</b>	<b>159.100.701</b>	<b>4.119.797</b>	<b>2,7 %</b>

#### 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 %
<b>Summe II</b>	<b>14.237.000</b>	<b>18.622.000</b>	<b>4.385.000</b>	<b>30,8 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>169.217.904</b>	<b>177.722.701</b>	<b>8.504.797</b>	<b>5,0 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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.

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 unterschritten, so dass eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch im laufenden Jahr ist die Quote wieder unterschritten, so dass weitere Anträge gestellt werden können. Eine Ablehnung ist bei Vorliegen dienstlicher Gründe nur in Ausnahmefällen möglich.

Bislang sind nicht abschließend alle neuen ATZ-Vereinbarungen getroffen worden. Zu den bereits bestehenden Verträgen werden bis zum Erreichen der Quote voraussichtlich noch weitere hinzukommen. Aktuell wird der erforderliche Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung 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.

## 2.2. Erträge

Erträge	Plan 2021	Prognose 2021	Abweichung	
			in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge</b>				
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 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-18.673.685</b>	<b>-20.541.584</b>	<b>-1.867.899</b>	<b>10,0 %</b>
Erstattungen von SV	-61.418	-461.418	-400.000	651,3 %
<b>Summe zahlungswirksame Erträge</b>	<b>-18.735.103</b>	<b>-21.003.002</b>	<b>-2.267.899</b>	<b>12,1 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-21.265.103</b>	<b>-23.533.002</b>	<b>-2.267.899</b>	<b>10,7 %</b>

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.

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.

### 2.3. Gesamtbewertung

	<b>Plan 2021</b>	<b>Prognose 2021</b>	<b>Abweichung</b>	
			<b>in Euro</b>	<b>in %</b>
<b>Aufwendungen</b>				
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 %
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>169.217.904</b>	<b>177.722.701</b>	<b>8.504.797</b>	<b>5,0 %</b>
<b>Erträge</b>				
zahlungswirksam	-18.735.103	-21.003.002	-2.267.899	12,1 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
<b>Summe Erträge</b>	<b>-21.265.103</b>	<b>-23.533.002</b>	<b>-2.267.899</b>	<b>10,7 %</b>
<b>Aufwendungen abzüglich Erträge</b>	<b>147.952.801</b>	<b>154.189.699</b>	<b>6.236.898</b>	<b>4,2 %</b>

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