

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **2. Quartal 2020**

Berichtszeitraum:	01.01.2020 bis 30.06.2020
Berichtsstichtag:	30.06.2020

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2020	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	14
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	16
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse	17
II. Personalaufwand	18
1. Begriffsbestimmungen	18
2. Personalaufwendungen und -erträge	19
2.1. Aufwendungen	19
2.2. Erträge	22
2.3. Gesamtbewertung	23

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 2020

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.360,65	2.761	1.732	1.029	1.031	1.730
Befristete	121,21	153	90	63	41	112
Aushilfen	7,44	25		25	23	2
in Ausbildung	106,75	107	106	1	65	42
im Praktikum	14,38	16	13	3	4	12
im BFD	21,64	22	21	1	6	16
	2.632,07	3.084	1.962	1.122	1.170	1.914

davon:

verbeamtet	626,88	660	524	136	433	227
tarifbeschäftigt	2.005,19	2.424	1.438	986	737	1.687

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	21,60	23	19	4	10	13
ruhende Besch.	98,01	130	60	70	5	125
	119,61	153	79	74	15	138

davon:

verbeamtet	18,36	20	16	4	8	12
tarifbeschäftigt	101,25	133	63	70	7	126

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

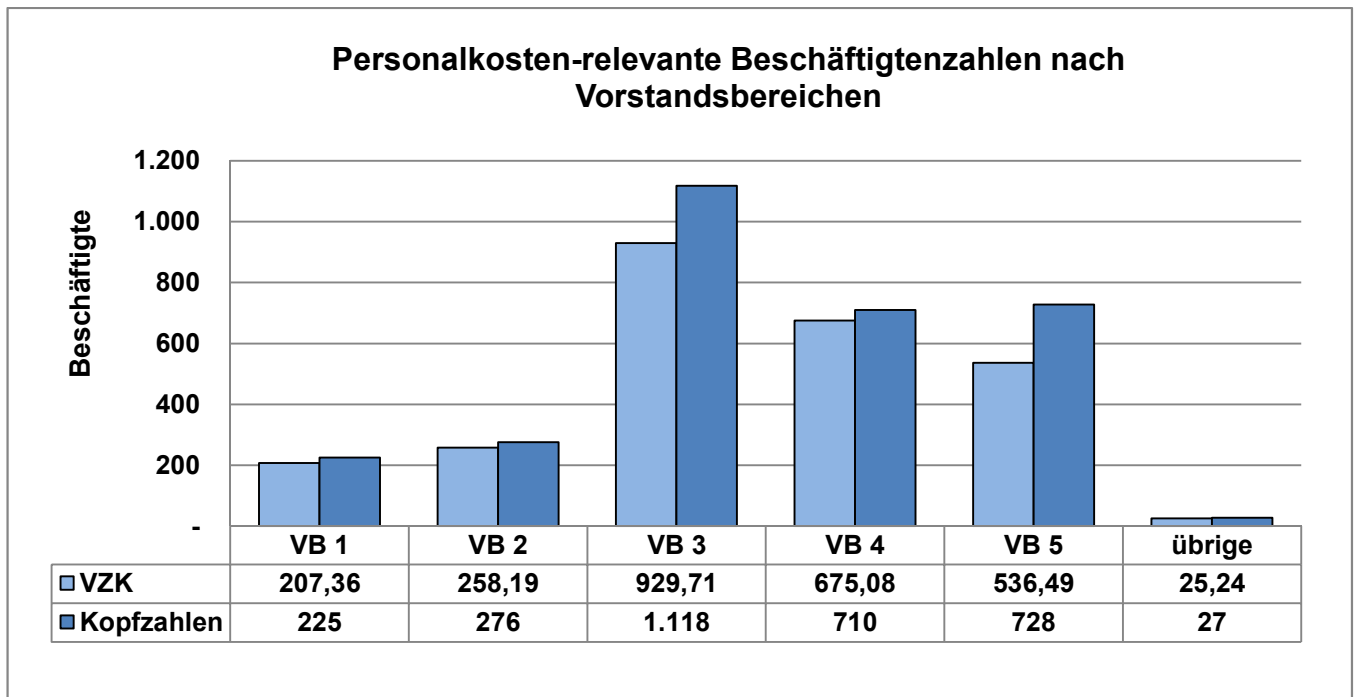
"vollzeitverrechnet"

	31.03.2020	30.06.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.346,85	2.360,65	13,80	0,6 %
Befristet Beschäftigte	122,74	121,21	-1,53	-1,2 %
Aushilfen	5,89	7,44	1,55	26,3 %
Personen in Ausbildung	97,75	106,75	9,00	9,2 %
Personen im Praktikum	14,15	14,38	0,23	1,6 %
Personen im BFD	22,64	21,64	-1,00	-4,4 %
	2.610,02	2.632,07	22,05	0,8 %

"Kopfzahlen"

	31.03.2020	30.06.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.747	2.761	14	0,5 %
Befristet Beschäftigte	155	153	-2	-1,3 %
Aushilfen	25	25	0	0,0 %
Personen in Ausbildung	98	107	9	9,2 %
Personen im Praktikum	15	16	1	6,7 %
Personen im BFD	23	22	-1	-4,3 %
	3.063	3.084	21	0,7 %

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

- OB/B Büro des Oberbürgermeisters
- 01 Stadtkanzlei
- FB 11 Fachbereich Personal und Organisation
- Arbeitssicherheit (11/AS)*
- 14 Rechnungsprüfungsamt
- DSB Behördlicher Datenschutz*
- OB/GB Gleichstellungsstelle*
- OB/SchwV 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, Beamt*innen bei städt. Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2020 in VZK		
	2.346,85		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	5,33	-3,02	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	4,13	-10,39	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	3,00	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	27,83	-13,12	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	5,50	-1,94	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	11,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-13,52	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-1,00	Tod
Summe Zugänge	56,79	-42,99	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2020 in VZK		
	2.360,65		

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 2. Quartal 2020 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E11	0,50	Architekt*in / Technische Rechnungsprüfung
15	A15	1,00	Nachfolge FBL 15
	E04	1,00	Postsachbearbeitung
	E10	1,00	IT-Systemadministration Hosting Services
37	E06	1,50	2 SB Abrechnung Krankentransport/Rettungsdienst bzw. Kostenersatz
48	E08	0,87	Fachang. für Medien und Informationsdienste
	E09B	0,73	Musikschule / Sonderpädagogik
	E09C	0,77	SB Schulträgerangelegenheiten
53	A8	1,00	SB Lebensmittelüberwachung
	A14	1,00	Stadtärzt*in
	E08	0,51	MTA
55/0	E09C	1,00	SB Haushalt und Controlling
55/2	A11	0,79	Heimaufsicht
	S12	1,00	SB Eingliederungshilfe
55/3	E04	0,54	2 MA Cafeteria Kultopia
	S17	1,00	Bildungsbüro
55/4	E09C	3,00	SB Verwaltungsaufgaben KiBiz
	S02	2,50	3 MA städt. Großtagespflege
55/7	E09C	2,00	1 SB UVG, 1 SB Leistungsgewährung SGB XII
60	A11	1,00	Vergabestelle Bauprojekte
61	E11	2,00	1 techn. SB Verkehrsplanung, 1 Bauleitplanung
Jobcenter	E06	0,50	Assistenz Personalrat
	E09C	1,62	2 MA Aufstockung kommunaler Anteil
OB/B	E10	1,00	Pressestelle / Online-Redaktion
		27,83	

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E08	0,50	Assistenz Personalwirtschaft
37	E07	1,00	KFZ-Mechatroniker*in
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
62	E06	1,00	Vermessungstechniker*in
65	E05	1,00	Objektbetreuer*in / fr. Aushilfe
	E06	1,00	Elektriker*in
5,50			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E08	1,00	Kommunalwahl 2020 / Verwaltungsfachang.
20	E08	1,00	Vollstreckungssinnendienst / Verwaltungsfachang.
32/0	E07	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten/ Bachelor of Laws
32/2	E08	2,00	SB Ausländerbehörde / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
55/7	E08	1,00	SB UVG / Verwaltungsfachang.
62	E06	1,00	Vermessungstechniker*in
65	E08	1,00	SB operatives Flächenmanagement / Verw.fachang.
11,00			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	2,00	5 Reinigungskräfte / von GIS
	E04	1,00	Objektbetreuer*in / von GIS
3,00			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		Bestand zum 31.03.2020 in VZK			
		122,74			
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge		
Stundenerhöhungen	0,50	-1,67	Stundenreduzierungen		
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen		
befristete Einstellungen	10,33	-4,50	unbefristete Übernahmen		
		-6,19	Beschäftigungsende		
Summe Zugänge	10,83	-12,36	Summe Abgänge		
		Bestand zum 30.06.2020 in VZK			
		121,21			

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2020 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E11	0,50	SB Haushaltscontrolling
53	E09A	1,21	Infektionsschutz / Corona-Pandemie - befristeter Bedarf
	E14	1,00	
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	1,00	Erzieher*in
62	E06	1,00	Vermessungstechniker*in, befristete Übernahme nach Ausbildung, kein dienstl. Dauerbedarf
69	E11	1,00	techn. SB Untere Umweltschutzbehörde
Jobcenter	E08	2,00	2 SB Leistungsgewährung
	E09C	1,62	2 SB Arbeitsvermittlung

10,33

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 beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	170,50	171	85,00	85	255,50	256
tarifbeschäftigt			7,50	8	7,50	8
Befristete (Tarif)			8,00	8	8,00	8
	170,50	171	100,50	101	271,00	272
in Ausbildung					39,00	39

Lediglich vier der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insgesamt 16 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Ein Feuerwehrbeamter und eine weibliche Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 39 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 beschäftigt:

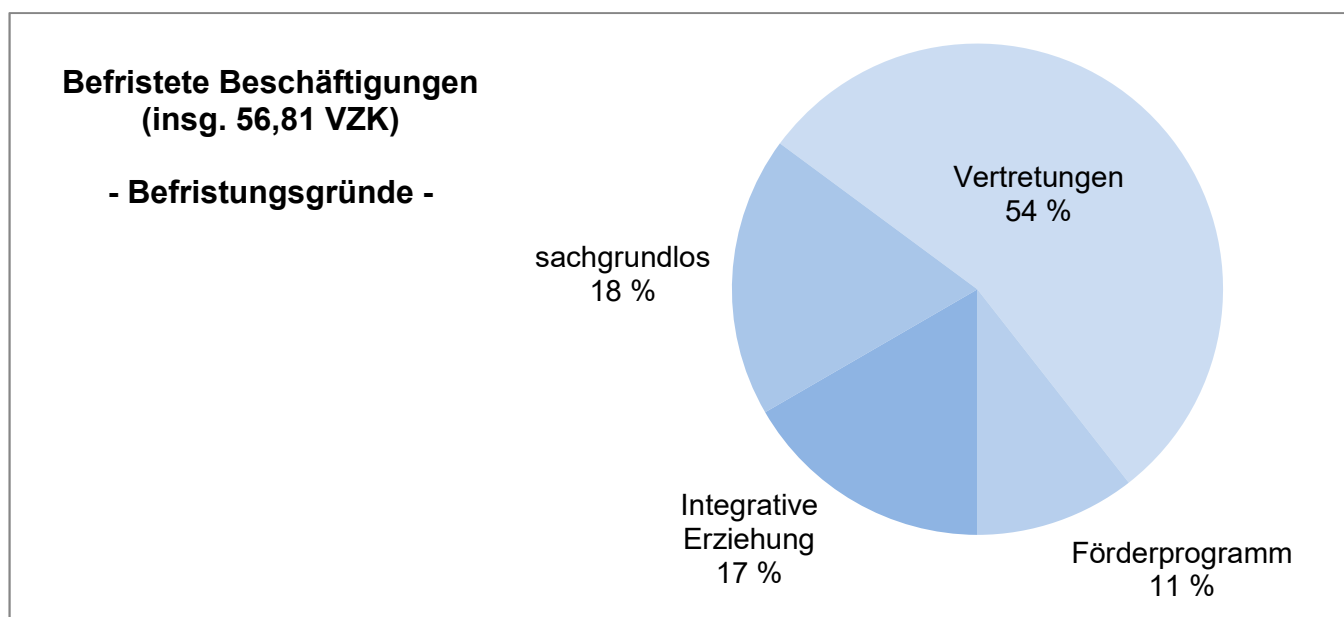
	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	159,66	186	44,05	55	4,86	21	208,57	262
Befristete	37,68	47	18,50	26	0,63	2	56,81	75
	197,34	233	62,55	81	5,49	23	265,38	337
in Ausbildung							9,00	9
im Praktikum							13,00	13

Für die Betreuung von U3-Kindern städtischer Beschäftigter in einer neuen Großtagespflege wurden aktuell drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter unbefristet eingestellt.

Nur 14 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem zwei Praktikanten. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt.

In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu rund 95 % Frauen, davon mehr als 42 % in Teilzeit.

Mehr als 78 % 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.



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	93,57	95	137,52	278	231,09	373
Befristete					-	-
Aushilfen			7,44	25	7,44	25
	93,57	95	144,96	303	238,53	398

Fast 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2.6. **Ausbildungsverhältnisse**

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	16,75	17
Bachelors of Arts	9,00	9
Bachelors of Laws	11,00	11
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	3,00	3
Brandmeister-Anwärter*innen	36,00	36
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	3,00	3
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1,00	1
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*innen	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	9,00	9
B. A. Soziale Arbeit	3,00	3
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	2,00	2
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	106,75	107

Zum 01.04.2020 haben zwanzig weitere Brandmeister-Anwärter sowie ein neuer Brandoberinspektor-Anwärter ihren Dienst beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz aufgenommen.

Insgesamt zwölf Personen konnten im 2. Quartal 2020 ihre Ausbildungen erfolgreich abschließen. Davon wurden elf unbefristet und eine befristet übernommen (vgl. S. 11 bzw. 13).

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 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	10.224.361	10.529.061	304.700	3,0 %
Vorstandsbereich 2	16.124.650	16.102.704	-21.946	-0,1 %
Vorstandsbereich 3	54.932.399	55.431.246	498.847	0,9 %
Vorstandsbereich 4	35.375.655	35.554.726	179.071	0,5 %
Vorstandsbereich 5	31.631.404	32.344.832	713.428	2,3 %
übrige	2.531.069	3.604.186	1.073.117	42,4 %
Summe I	150.819.537	153.566.754	2.747.217	1,8 %

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	167.803.754	2.747.217	1,7 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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 unabweisbar 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 eine Erhöhung um 1,8 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Höhere Personalaufwendungen ergeben sich zumeist aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

Im Vorstandsbereich 5 resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen im Wesentlichen aus den rückwirkenden Höhergruppierungen von Reinigungskräften. Hier ergibt sich ein Gesamtbetrag von 760 T Euro, der neben den voraussichtlichen Aufwendungen des laufenden Jahres auch Nachzahlungen für die Jahre 2017 bis 2019 beinhaltet.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die bislang tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

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

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich 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. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 23 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Seit 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

In 2020 werden voraussichtlich durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, 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 Altersteilzeitanspruch 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 Beamt*innen richten sich nach § 66 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – 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 Beamt*innen aber abgelehnt, da die Möglichkeit der Altersteilzeitgewährung grundsätzlich nicht länger zur Steigerung der Fluktuation genutzt wird.

Erst nach Abschluss aller neuen ATZ-Vereinbarungen kann eine Prognose der erforderlichen Rückstellungsbeträge erfolgen. Dies wird voraussichtlich zum 3. Quartal möglich sein.

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 zu beziffern. Bereits seit Jahresbeginn hat die Pandemie insbesondere im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu erheblicher Mehrarbeit geführt. Es ist davon auszugehen, dass es hier auch noch über das Jahr 2020 hinaus zu erheblichen Mehrbelastungen kommen wird. Mindestens seit Mitte März wurde die Arbeit der Stadtverwaltung insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen bestimmt. Annahm gemäß stiegen die Stundenüberhänge auch im ordnungsbehördlichen Bereich, der IT, dem Organisationsmanagement oder der Personalwirtschaft teils erheblich. Andererseits wurde gerade für die von Schließungen betroffenen Bereiche die großzügige Gewährung von Urlaub und Gleitzeitabbau ausdrücklich befürwortet. Zur Beurteilung der weiteren Entwicklung fand eine Datenerhebung zum Stand 31.05.2020 statt. Tatsächlich ist der Gesamtstundenüberhang in den Monaten April und Mai geringfügig gesunken. Die Urlaubsüberhänge bewegen sich auf Vorjahresniveau. Inzwischen wurden die Verwaltungsleistungen wieder hochgefahren. Sofern sich die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen weiterhin reduzieren, sollte mit einer fortschreitenden Normalisierung des Verwaltungsbetriebs gerechnet werden können.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-17.063.581	-17.244.744	-181.163	1,1 %
Zuschüsse	-38.000	-78.650	-40.650	107,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.358.432	-1.196.147	162.285	-11,9 %
Zwischensumme	-18.460.013	-18.519.541	-59.528	0,3 %
Erstattungen von SV	-61.418	-611.418	-550.000	895,5 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.521.431	-19.130.959	-609.528	3,3 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-21.051.431	-21.660.959	-609.528	2,9 %

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 aus.

Entsprechend der Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Die reduzierten Personalkostenerstattungen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis. Die Zuschüsse für das Gesundheitsförderungsprogramm „GEWINN Hagen“ werden voraussichtlich den Planwert deutlich übersteigen.

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 jetzige Prognose basiert auf Vorjahresergebnissen.

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. Derzeit werden gegenüber der Haushaltsplanung keine abweichenden zahlungswirksamen Erträge prognostiziert.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	150.819.537	153.566.754	2.747.217	1,8 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	14.237.000	0	0,0 %
Summe Aufwendungen	165.056.537	167.803.754	2.747.217	1,7 %
Erträge				
zahlungswirksam	-18.521.431	-19.130.959	-609.528	3,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-21.051.431	-21.660.959	-609.528	2,9 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	144.005.106	146.142.795	2.137.689	1,5 %

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