



Vorlagenummer: 0663/2025
Vorlageart: Berichtsvorlage
Status: öffentlich

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2025

Datum: 22.08.2025
Freigabe durch: Erik O. Schulz (Oberbürgermeister)
Federführung: FB11 - Personal und Organisation
Beteiligt:

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Haupt- und Finanzausschuss (Entscheidung)	11.09.2025	Ö

Sachverhalt Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2025.

Begründung

Im Rahmen vierteljährlicher Berichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der prognostizierten Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Der Entwicklungsbericht gliedert sich in 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.

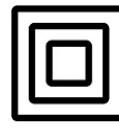
Neben den Personalbestandszahlen werden außerdem die zum Berichtsstichtag bestehenden Vakanzen aufgeführt.

II. Personalaufwand

Der Bericht beinhaltet die aufgrund von aktuellen Hochrechnungen prognostizierten Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Die Darstellung von Jahresreihen bleibt Bestandteil der umfangreicheren Personal- und Organisationsberichte.

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Für die

jeweiligen Ertragsarten bestehen separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Im Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.



HAGEN

Stadt der FernUniversität

Der Oberbürgermeister

Auswirkungen

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

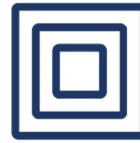
keine Auswirkungen (o)

Finanzielle Auswirkungen

Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

Anlage/n

1 - Bericht Personalbestand und Personalaufwand 2025_Q2 (öffentlich)



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht
zur Entwicklung von
Personalbestand und Personalaufwand
bei der Stadt Hagen im
2. Quartal 2025

Berichtszeitraum:	01.04.2025 bis 30.06.2025
Berichtsstichtag:	30.06.2025

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2025.....	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.....	13
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	13
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	13
2.2.4.3. Befristungsgründe	15
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen	16
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst	16
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	17
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	19
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	19
3. Vakanzen im 2. Quartal 2025	21
II. Personalaufwand	24
1. Begriffsbestimmungen	24
2. Personalaufwendungen und -erträge	25
2.1. Aufwendungen	25
2.2. Erträge	27
2.3. Gesamtbewertung	28

Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Der Gendergerechtigkeit wird im vorliegenden Bericht generell Rechnung getragen, indem weitgehend geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Sofern solche Formen in sich eignender Weise fehlen, findet stattdessen das sog. Gendersternchen Anwendung, um alle Geschlechter gleichermaßen einzuschließen.

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)

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZÄ geschieht unter Berücksichtigung der individuellen Teilzeitfaktoren der Beschäftigten. Dabei gilt für Tarifbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Sollarbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden. Für Beamter*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 Beamter*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.

Vakanz

Eine Stelle gilt als vakant, wenn zum Berichtsstichtag ein Besetzungsantrag genehmigt und ggf. eine Besetzungssperrfrist abgelaufen ist.

2. Personalbestand im 2. Quartal 2025

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.859,35	3.307	2.131	1.176	1.235	2.072
Befristete	117,70	171	73	98	60	111
Aushilfen	2,43	17	0	17	17	0
in Ausbildung	178,00	178	178	0	85	93
im Praktikum	7,50	8	7	1	1	7
im BFD	30,00	30	30	0	7	23
	3.194,98	3.711	2.419	1.292	1.405	2.306

davon:

verbeamtet	647,08	674	575	99	453	221
tarifbeschäftigt	2.547,90	3.037	1.844	1.193	952	2.085

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	22,98	30	13	17	8	22
ruhende Besch.	115,25	152	73	79	5	147
	138,23	182	86	96	13	169

davon:

verbeamtet	8,03	11	4	7	3	8
tarifbeschäftigt	130,20	171	82	89	10	161

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

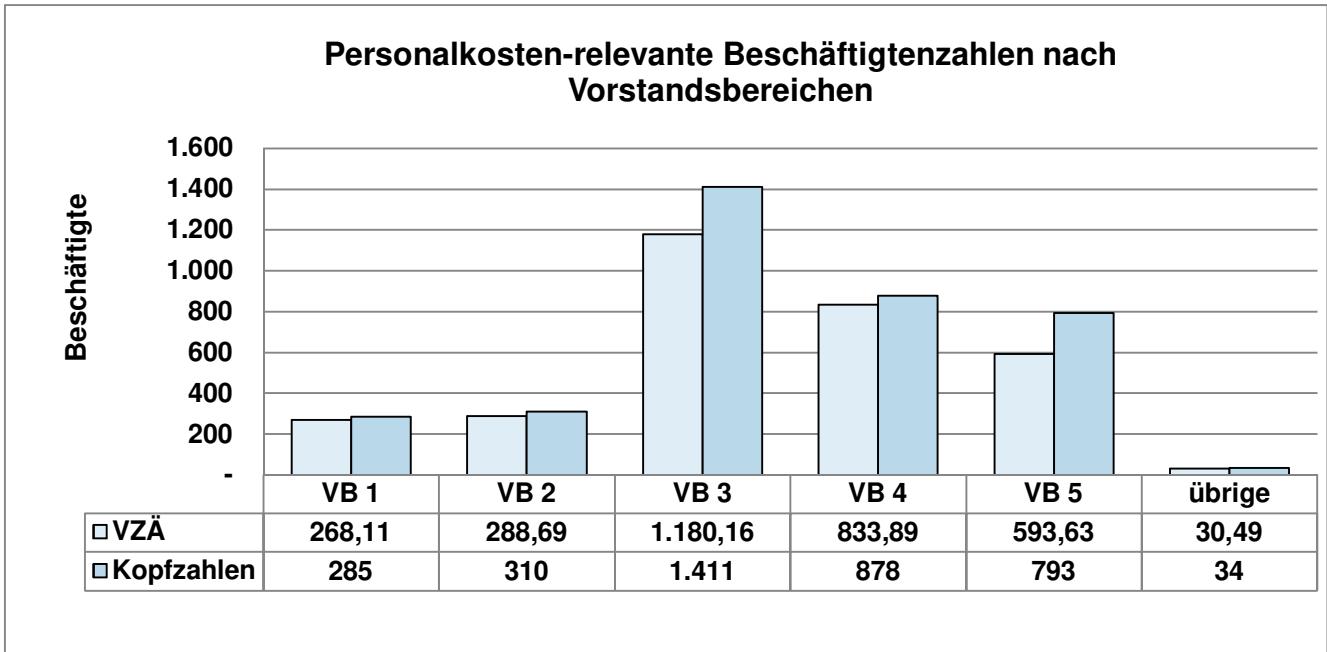
"vollzeitverrechnet"

	30.06.2025	31.03.2025	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.859,35	2.820,86	38,49	1,4 %
Befristet Beschäftigte	117,70	128,81	-11,11	-8,6 %
Aushilfen	2,43	3,17	-0,74	-23,3 %
Personen in Ausbildung	178,00	169,00	9,00	5,3 %
Personen im Praktikum	7,50	7,50	0,00	0,0 %
Personen im BFD	30,00	31,00	-1,00	-3,2 %
	3.194,98	3.160,34	34,64	1,1 %

"Kopfzahlen"

	30.06.2025	31.03.2025	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.307	3.259	48	1,5 %
Befristet Beschäftigte	171	184	-13	-7,1 %
Aushilfen	17	19	-2	-10,5 %
Personen in Ausbildung	178	169	9	5,3 %
Personen im Praktikum	8	8	0	0,0 %
Personen im BFD	30	31	-1	-3,2 %
	3.711	3.670	41	1,1 %

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/SchwB V Schwerbehindertenvertretung*
GPR Gesamtpersonalrat

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

- FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling
BC Strategisches Beteiligungscontrolling
KF Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

VB 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur

- FB 40 Fachbereich Schule
FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur
FB 49 Fachbereich Museen und Archive
FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales
FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung
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 Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
SZS	Servicezentrum Sport

Übrige:

Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden hier auch die diversen Personalgestellungen (z. B. CVUA Westfalen, Verbeamtete bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

		Bestand zum 31.03.2025 in VZÄ		
		2.820,86		
Zugänge		VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen		7,42	-6,68	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen		8,08	-13,29	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich		5,95	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen		54,13	-12,17	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten		12,18	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden		11,00	-4,50	Beginn der Freistellungsphase ATZ
			-22,13	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
			-1,50	Tod
Summe Zugänge	98,76	-60,27		Summe Abgänge
		Bestand zum 30.06.2025 in VZÄ		
		2.859,35		

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 2. Quartal 2025 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	1,00	Zentrale Scandienste
15	E07	0,77	Telefonservice
	E08	1,00	Telekommunikations-Techniker*in
	E10	1,00	Systemadministrator*in DMS-Fachverfahren
	E10	1,00	Zentrales IT-Projektmanagement
	E10	1,00	SB IT-Endanwendersysteme
	E10	1,00	SB Schuldigitalisierung
20	E08	1,00	Vollstreckungsinndienst
	E10	1,00	SB Controlling
	E10	0,77	SB Bilanzbuchhaltung
32/0	E09A	1,00	SB Stadtordnungsdienst
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
32/4	E09C	1,00	SB Wahlen, Abstimmungen und Erhebungen
37	A7	1,00	Brandmeister*in
	A8	1,00	Oberbrandmeister*in
	A13L2E2	1,00	städt. Brandrat / AL Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E08	2,00	Gerätewart*in, Kfz-Mechaniker*in
40	E06	2,21	4 Schulsekretariate
	E08	0,77	SB Beschaffung
	E09C	0,50	SB Verwaltung Schulen
53	E08	1,00	SB Infektionsschutz / Labor
	E10	0,77	SGL Hygieneüberwachung
55/0	E10	1,00	SB IT-Koordination
55/1	S12	1,00	Psycholog*in Beratungsstelle

55/2	E09A	1,00	Heimaufsicht
	E09C	1,50	2 SB Eingliederungshilfe
	S11B	1,00	SB Pflege- und Wohnberatung
55/3	E04	1,75	7 Servicekräfte
	S12	1,50	Schulsozialarbeit
	S17	0,50	Projektleitung "Praxisklassen"
55/4	S08A	3,00	Erzieher*innen
	S15	1,00	pädagogische Fachberatung Kita
55/6	S14	2,00	ASD
55/7	E09C	0,50	SB BaföG/Beistandschaften
56	E07	0,77	Büro der Fachbereichsleitung
	E09C	1,00	SGL Unterkunftsverwaltung
	S12	1,00	SB Obdachlosenangelegenheiten
60	E09B	0,50	techn. SB Radverkehrsplanung
61	E09C	1,00	SB OV-Klage-Verfahren
	E11	1,00	techn. SB Bauordnung
62	E09A	0,82	techn. SB Geodatenzentrum
65	E04	1,00	Objektbetreuung
	E06	7,00	Objektbetreuung (davon 6 MA Springerpool)
Jobcenter	E07	1,00	Fachassistent*in im Außendienst
VB 5	E12	0,50	SB Steuerung Stadtentwicklungsprogramm
54,13			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Endgerätebetreuung Schulen
32	E07	1,00	SB Zulassung
48	E03	0,18	Hausbetreuung VHS
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in

55/6	S14	1,00	Pflegekinderdienst
56	S11B	1,00	Sozialdienst Asyl
61	E11	1,00	SGL Stadterneuerung
62	E07	1,00	Vermessungstechniker*in
65	E06	1,00	Objektbetreuung (Springerpool) / fr. Aushilfe
69	E11	1,00	SB Anlagengenehmigung
	E12	1,00	techn. SB Wärmeplanung
Jobcenter	E09C	2,00	SB Arbeitsvermittlung

12,18

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	5,95	13 Reinigungskräfte / von GIS
		5,95	

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
20	E08	1,00	SB Gewerbesteuer / Verwaltungsfachang.
	E08	1,00	Vollstreckungssinnendienst / Verwaltungsfachang. SOD
32/0	A6	1,00	SB Bußgeldstelle / Verwaltungswirt*in
32/1	A6	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Verwaltungswirt*in
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
40	E08	1,00	SB Beschaffung / Verwaltungsfachang.
60	E08	2,00	SB WBS / Verwaltungsfachang.
69	A10L2E1	1,00	Umweltoberinspektor*in

11,00

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

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. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht feststeht, ob ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht und/oder wenn der Befristungsgrund nicht rechtssicher ist werden Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG (ohne Sachgrund) geschlossen.

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		Bestand zum 31.03.2025 in VZÄ		Abgänge
		128,81		
Zugänge	VZÄ	VZÄ		Abgänge
Stundenerhöhungen	1,05	-0,60	Stundenreduzierungen	
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen	
befristete Einstellungen	6,45	-11,18	unbefristete Übernahmen	
		-6,83	Beschäftigungsende	
Summe Zugänge	7,50	-18,61		Summe Abgänge
		Bestand zum 30.06.2025 in VZÄ		
		117,70		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

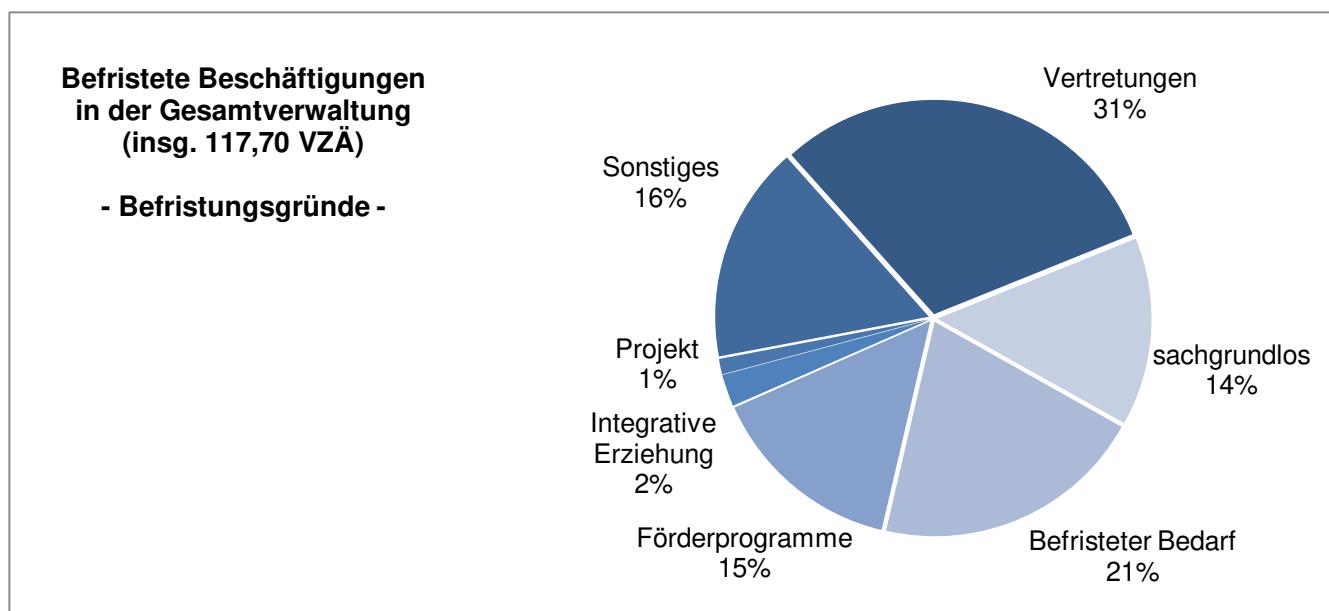
Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2025 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E02	0,44	Unterstützung Geschäftsbuchhaltung
40	E06	0,49	Schulsekretariat
55/4	S08A	2,00	Erzieher*innen (Vertretungen)
55/6	S08B	1,00	ASD / Werkstudent*in
56	S12	0,50	Sozialarbeit "Endlich ein Zuhause"
	S11B	1,00	Sozialdienst für Flucht und Asyl
62	E04	0,51	Digitalisierung von Bauleitplänen / Werkstudent*in
69	E04	0,51	Aufbau Kompensationsflächenkataster / Werkstudent*in
6,45			

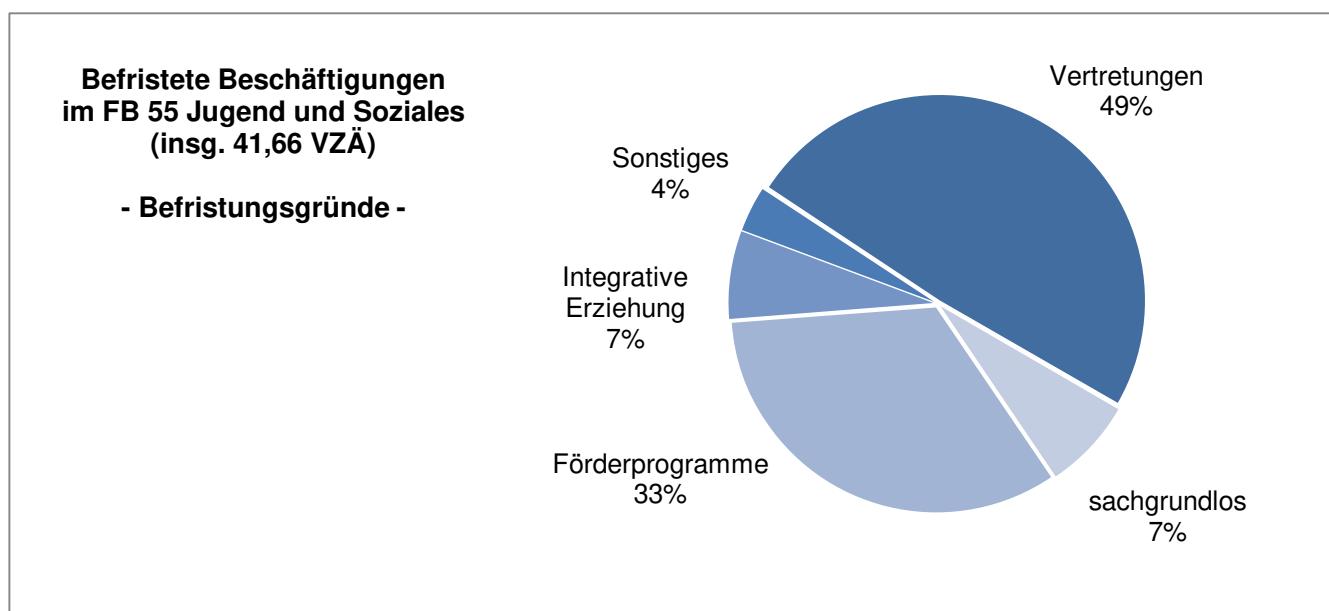
2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe und Förderprogramme.

Einige der befristeten Beschäftigungen stehen z. B. im Zusammenhang mit dem „Förderprogramm 16i“. Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Förderprogramm beteiligt. Das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.



Mehr als ein Drittel der befristeten Beschäftigungen besteht im FB Jugend und Soziales (55). Davon wiederum mehr als 85 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 17/18).



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 (37). Ausgewiesen werden hier die verbeamteten Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst, Beschäftigte im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter*innen und Personen in der Ausbildung zu Notfallsanitäter*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	190,00	190	95,50	96	285,50	286
tarifbeschäftigt			17,00	18	17,00	18
Befristete (Tarif)			4,00	4	4,00	4
	190,00	190	116,50	118	306,50	308
in Ausbildung						
verbeamtet					41,00	41
tarifbeschäftigt					5,00	5

Jeweils neun der 286 verbeamteten Stammkräfte sowie der insgesamt 22 tariflich Beschäftigten sind weiblich. Unter den 46 Nachwuchskräften sind nur fünf Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 93 % Männer tätig. In Teilzeit arbeiten zwei Frauen und ein Mann.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 29 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder-pfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	230,84	253	66,97	79	8,47	22	306,28	354
Befristete	17,31	21	7,50	9	9,85	23	34,66	53
	248,15	274	74,47	88	18,32	45	340,94	407
in Ausbildung							36,00	36
im Praktikum							7,50	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

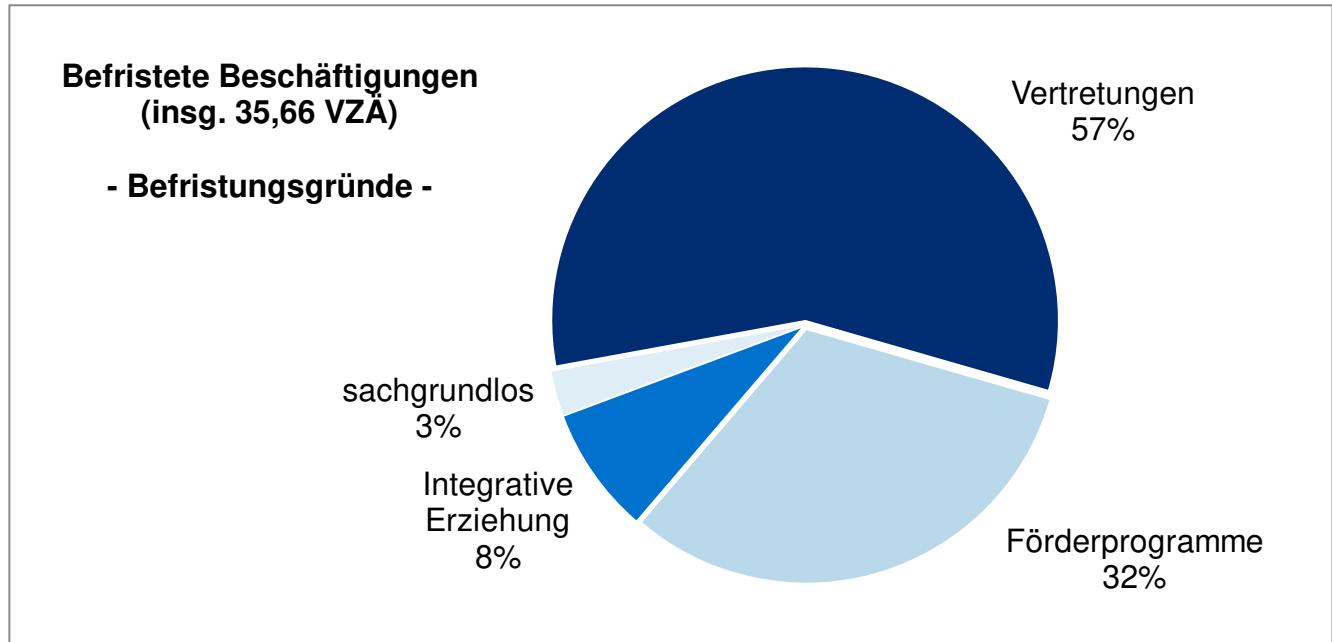
Daneben sind in drei Großtagespflegestellen acht qualifizierte Tagesmütter (6,50 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet und eine weitere befristet beschäftigt.

Nur 20 Erzieher sind männlich, außerdem neun Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 93 % Frauen, davon rund 37 % in Teilzeit.

Etwa 90 % der Mitarbeitenden sind aktuell 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 geschlossen.

Ursprünglich bedingt durch die Pandemie sind in den Kindertagesstätten Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ des Landes NRW wurde mehrmals verlängert. Die Landesregierung hat im Mai 2023 für das bisher über den Corona-Rettungsschirm finanzierte Programm weitere Mittel zur Verfügung gestellt und inzwischen entschieden, das erfolgreiche Kita-Helper*innen-Programm - aufgeteilt in drei Förderzeiträume jeweils für die Dauer eines Kindergartenjahres - bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Befristungen im Rahmen dieses Förderprogramms bei 27,6 %. Hinzu kommen weitere geförderte Beschäftigungen über das „Sprach-Kita“-Programm. Überwiegend bestehen befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung vertretungsbedingt.



Auf Dauer ausgerichtete Arbeitsplätze in den Kindertageseinrichtungen werden grundsätzlich unbefristet besetzt. Dabei wird im Zuge der Besetzungen befristet Beschäftigten eine Umwandlung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten.

Für zeitlich begrenzte Tätigkeiten (in Vertretungsfällen, Förderprogrammen, Projekten oder im Rahmen der „integrativen Erziehung“) besteht auch weiterhin die Notwendigkeit, bedarfsgerecht befristete Einstellungen vorzunehmen.

2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	113,70	115	140,34	290	254,04	405
Befristete	3,00	3	2,25	4	5,25	7
Aushilfen	0,00	0	2,13	14	2,13	14
	116,70	118	144,72	308	261,42	426

Rund 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 94 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im zweiten Quartal 2025 endeten 14 Ausbildungsverhältnisse. Es erfolgten elf unbefristete Übernahmen (sh. Seite 12). Drei Absolvent*innen haben die Stadt Hagen verlassen.

Zum 01.04.2025 haben insgesamt weitere 23 Feuerwehr-Anwärter*innen ihren Dienst aufgenommen.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	11,00	11
Verwaltungsfachangestellte SOD	5,00	5
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	3,00	3
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	19,00	19
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	5,00	5
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	2,00	2
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	4,00	4
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	36,00	36
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	44,00	44
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Geomatiker*innen	1,00	1
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Volontariate		
Pressestelle	2,00	2
	178,00	178

3. Vakanzen im 2. Quartal 2025

Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Stellenpläne für die Jahre 2024 und 2025 beschlossen.

Der Stellenplan 2025 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2025 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2025 insg.
Beamt*innen	827,50	61,00	888,50
Tarifbeschäftigte	2.123,91	103,00	2.226,91
Gesamt*	2.951,41	164,00	3.115,41

*) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen,
Dezimalwerte durch unterhälftige Darstellung von Stellenanteilen in Schulsekretariaten und für HWK
in Kindertagesstätten

Aufgrund der angespannten Haushaltssituation erfolgt derzeit nur eine äußerst restriktive Stellenbewirtschaftung. Bei den nachfolgend ausgewiesenen Vakanzen handelt es sich um durch den Verwaltungsvorstand zur Besetzung freigegebene Stellen.

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	6,50
FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters	0,50
FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	5,00
FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	8,00
FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	7,00
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement	1,00

3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	30,50
FB 40	Fachbereich Schule	3,00
FB 48	Fachbereich Bildung und Kultur	6,00
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	11,50
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	4,50
	Jobcenter	5,50
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	10,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	1,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	6,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,00
69	Umweltamt	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	18,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	5,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	5,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	3,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	5,00
vakante Planstellen insgesamt am 30.06.2025		73,00

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	-
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	1,00
FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	1,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	55,43
FB 40	Fachbereich Schule	13,27
FB 49	Fachbereich Museen und Archive	1,50
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	27,66
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	13,00

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	15,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	9,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
69	Umweltamt	5,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	17,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	2,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	0,50
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	14,50
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 30.06.2025		88,43

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 2025	Prognose 2025	Abweichung in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	14.452.929	15.646.510	1.193.581	8,3 %
Vorstandsbereich 2	20.254.565	21.499.278	1.244.713	6,1 %
Vorstandsbereich 3	75.247.982	81.656.338	6.408.356	8,5 %
Vorstandsbereich 4	50.567.082	54.264.641	3.697.559	7,3 %
Vorstandsbereich 5	39.515.387	40.790.351	1.274.964	3,2 %
übrige	2.080.494	4.169.494	2.089.000	100,4 %
Summe I	202.118.439	218.026.612	15.908.173	7,9 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.010.000	2.010.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.840.000	4.840.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.200.000	19.200.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	185.600	182.106	-3.494	-1,9 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	0	0	0,0 %
Summe II	26.235.600	26.232.106	-3.494	-0,0 %

Gesamtsumme Aufwendungen	228.354.039	244.258.718	15.904.679	7,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 21.03.2024 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Im Mai wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 14.06.2024 das HSK mit den Planungen für die Haushaltsjahre 2024 bis 2033 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die prognostizierten Personalaufwendungen 2025 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 7,0 %.

Die Ausweitung der Personalaufwendungen resultiert aus zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren weiteren Personalbedarfen.

Insbesondere für IT/Digitalisierung fallen im VB 2 Mehraufwendungen an.

Höhere Personalaufwendungen im VB 3 ergeben sich z. B. aus der Eröffnung neuer städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 1,74 Mio. Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (960.000 Euro) und das Jobcenter (250.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden die bisher mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer*innen im vergangenen Jahr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht in 2025 Mehraufwendungen von rd. 700.000 Euro.

Im VB 4 führen Personalausweitungen beispielsweise im Ausländerwesen und dem Stadtordnungsdienst sowie bei der Feuerwehr zu einem Mehraufwand.

Im VB 5 resultieren erheblich höhere Aufwendungen in der Objektbetreuung u. a. aus der Einrichtung eines Springerpools.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose deutlich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die tatsächlichen Besetzungen in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) werden aktuell keine wesentlichen Abweichungen von der Haushaltsplanung prognostiziert.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung in Euro	Abweichung in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-28.699.127	-32.712.766	-4.013.639	14,0 %
- Zuschüsse	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.094.871	-1.197.871	-103.000	9,4 %
Zwischensumme	-29.793.998	-33.910.637	-4.116.639	13,8 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.194.320	-18.320	1,6 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-30.969.998	-35.104.957	-4.134.959	13,4 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-33.499.998	-37.634.957	-4.134.959	12,3 %

Zur Darstellung von Personalkostenrefinanzierungen bestehen je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereichs (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Bei Zuschüssen handelt es sich um 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: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich z. B. um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeberin aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

Nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich ergeben sich aus der Auflösung von Rückstellungen. Rückstellungen müssen grundsätzlich solange fortbestehen bis die Gemeinde ihre Verpflichtung erfüllt hat oder der Grund für die Verpflichtung nicht mehr besteht. Nach dem Wegfall des Grundes besteht kein Bedarf mehr für die in der gemeindlichen Bilanz 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.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist die aktuelle Prognose insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 12,3 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und des Landes für die Kindertagesbetreuung. Gleiches gilt für erhöhte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	202.118.439	218.026.612	15.908.173	7,9 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.235.600	26.232.106	-3.494	-0,0 %
Summe Aufwendungen	228.354.039	244.258.718	15.904.679	7,0 %
Erträge				
zahlungswirksam	-30.969.998	-35.104.957	-4.134.959	13,4 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-33.499.998	-37.634.957	-4.134.959	12,3 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	194.854.041	206.623.761	11.769.720	6,0 %

Bei den Aufwendungen ergeben sich Mehrbelastungen. Die Erhöhungen auf der Ertragsseite mindern die absolute Ergebnisverschlechterung.