



ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 2. Quartal 2022

Beratungsfolge:

08.09.2022 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2022 wird zur Kenntnis genommen.



Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 2. Quartal 2022.

Begründung

Im Rahmen vierteljährlicher Berichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der prognostizierten Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Der Entwicklungsbericht gliedert sich auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand. Die wesentlichen Inhalte sind dabei:

I. Personalbestand

Dargestellt werden die zum Berichtsstichtag ermittelten Personalbestandszahlen der Stadt Hagen sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum. Es wird dabei auf die jeweilige Veränderung zum Stichtag des Vorquartals abgestellt. Weiter in die Vergangenheit reichende Vergleichsreihen werden in die jährlichen Personal- und Organisationsberichte aufgenommen.

Zur Entwicklung des Personalbestands liefert der Bericht in der Tiefe nähere Details wie beispielsweise Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

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 Personalarückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen



Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

☒ keine Auswirkungen (o)

Finanzielle Auswirkungen

☒ Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

gez. Erik O. Schulz
Oberbürgermeister



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Erster Beigeordneter
und Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r

Amt/Eigenbetrieb:

Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **2. Quartal 2022**

Berichtszeitraum:	01.04.2022 bis 30.06.2022
Berichtsstichtag:	30.06.2022

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2022.....	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. Befristungsgründe	14
2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	14
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 2022.....	21
II. Personalaufwand	23
1. Begriffsbestimmungen	23
2. Personalaufwendungen und -erträge.....	24
2.1. Aufwendungen	24
2.2. Erträge.....	26
2.3. Gesamtbewertung	28

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.

Vakanz

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

2. Personalbestand im 2. Quartal 2022

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.497,75	2.900	1.858	1.042	1.079	1.821
Befristete	192,01	238	141	97	77	161
Aushilfen	6,99	23	0	23	23	0
in Ausbildung	122,54	123	121	2	60	63
im Praktikum	10,50	12	9	3	0	12
im BFD	22,56	23	22	1	7	16
	2.852,35	3.319	2.151	1.168	1.246	2.073

davon:

verbeamtet	639,99	671	550	121	446	225
tarifbeschäftigt	2.212,36	2.648	1.601	1.047	800	1.848

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	9,17	10	7	3	3	7
ruhende Besch.	110,19	143	72	71	4	139
	119,36	153	79	74	7	146

davon:

verbeamtet	7,85	8	7	1	0	8
tarifbeschäftigt	111,51	145	72	73	7	138

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

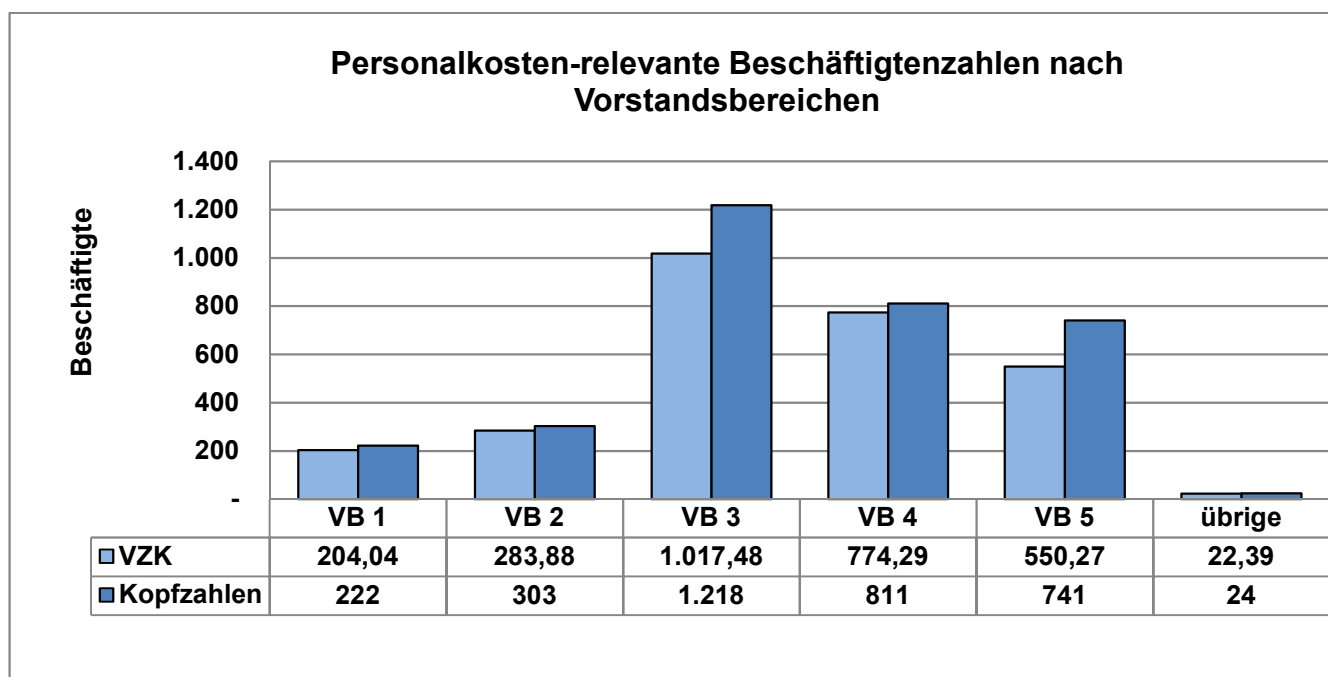
"vollzeitverrechnet"

	30.06.2022	31.03.2022	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.497,75	2.479,74	18,01	0,7 %
Befristet Beschäftigte	192,01	201,42	-9,41	-4,7 %
Aushilfen	6,99	4,86	2,13	43,8 %
Personen in Ausbildung	122,54	126,04	-3,50	-2,8 %
Personen im Praktikum	10,50	10,50	0,00	0,0 %
Personen im BFD	22,56	24,56	-2,00	-8,1 %
	2.852,35	2.847,12	5,23	0,2 %

"Kopfzahlen"

	30.06.2022	31.03.2022	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.900	2.880	20	0,7 %
Befristet Beschäftigte	238	247	-9	-3,6 %
Aushilfen	23	20	3	15,0 %
Personen in Ausbildung	123	127	-4	-3,1 %
Personen im Praktikum	12	12	0	0,0 %
Personen im BFD	23	25	-2	-8,0 %
	3.319	3.311	8	0,2 %

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, 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 und Kultur

FB 48	Fachbereich Bildung
FB 49	Fachbereich Kultur
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 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, Beamt*innen bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2022 in VZK		
	2.479,74		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	6,17	-6,40	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	4,09	-16,51	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	3,22	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	36,31	-20,43	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	9,68	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	16,41	-3,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-10,02	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-1,51	Tod
Summe Zugänge	75,88	-57,87	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2022 in VZK		
	2.497,75		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen werden grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Bei Nachfolgebesetzungen im technischen, sozialen und medizinischen Bereich werden sie oftmals erforderlich. Auch im nichttechnischen Verwaltungsdienst können nicht immer alle Bedarfe intern gedeckt werden.

Die nachfolgenden Listen weisen die im 2. Quartal 2022 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	A10L2E1	1,00	Projektmanagement Digitalisierung, E-Government
	A11	1,00	Projektmanagement Smart City
	A12	1,00	Projektmanagement DMS
	E10	1,00	Anwendungsbetreuung Schulen
		1,00	Projektmanagement Digitalisierung, E-Government
	E13	1,00	Sachgruppenleitung Smart City
20	E07	4,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	2,00	Vollstreckungsinendienst
32/0	E10	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten
37	A7	1,00	Brandmeister*in
	A9L1E2	1,00	Leitstellendisponent*in
		1,00	Oberbrandmeister*in
	E09A	1,00	Fahrlehrer*in / Leitung Behördenfahrschule
48	E06	2,04	3 Schulsekretariate
	E09C	1,00	Controlling
49	E10	1,00	Wissenschaftl. MA (Museologie/Museumspädagogik)
53	E08	1,50	3 MA Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
55/1	E13	1,00	Psycholog*in
55/3	E04	0,27	Servicekraft Kultopia
	S11B	1,00	Schulsozialarbeit

55/6	S12	0,50	Eingliederungshilfe
	S14	1,00	ASD
56	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Sozialarbeiter*in / Projektbereich Südosteuropa
61	E09C	1,00	SB Verwaltungsabteilung und Schriftführung STEA
65	E05	1,00	Objektbetreuung
	E06	1,00	
69	E11	1,00	techn. SB Bodenschutz
		1,00	techn. SB Hochwasserschutz und -vorsorge
	E13	1,00	Abteilungsleitung Generelle Umweltplanung
Jobcenter	E09C	2,00	SB Leistungsgewährung
36,31			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/0	E09A	1,00	SOD
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
48	E06	1,00	Schulsekretariat
55/4	S08A	2,00	Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	Pflegekinderdienst
56	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
62	E08	0,68	Vermessungstechniker*in
Jobcenter	E09C	2,00	SB Arbeitsvermittlung
9,68			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Verwaltungsfachang.
32/2	E08	1,77	SB Ausländerbehörde / Verwaltungsfachang.
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
55/4	E08	0,64	SB Elternbeiträge / Verwaltungsfachang.
	S08A	4,00	Erzieher*innen / PIA
56	E08	2,00	Unterkunftsverwaltung / Verwaltungsfachang.
60	E08	1,00	SB unbebaute Grundstücke / Verwaltungsfachang.
65	E08	1,00	allg. Verwaltungsaufgaben / Verwaltungsfachang.
69	A10L2E1	2,00	Umweltoberinspektor*innen
	E05	1,00	Tierpfleger*in
16,41			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	2,22	6 Reinigungskräfte / von GIS
	E06	1,00	Objektbetreuung / von GIS
3,22			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

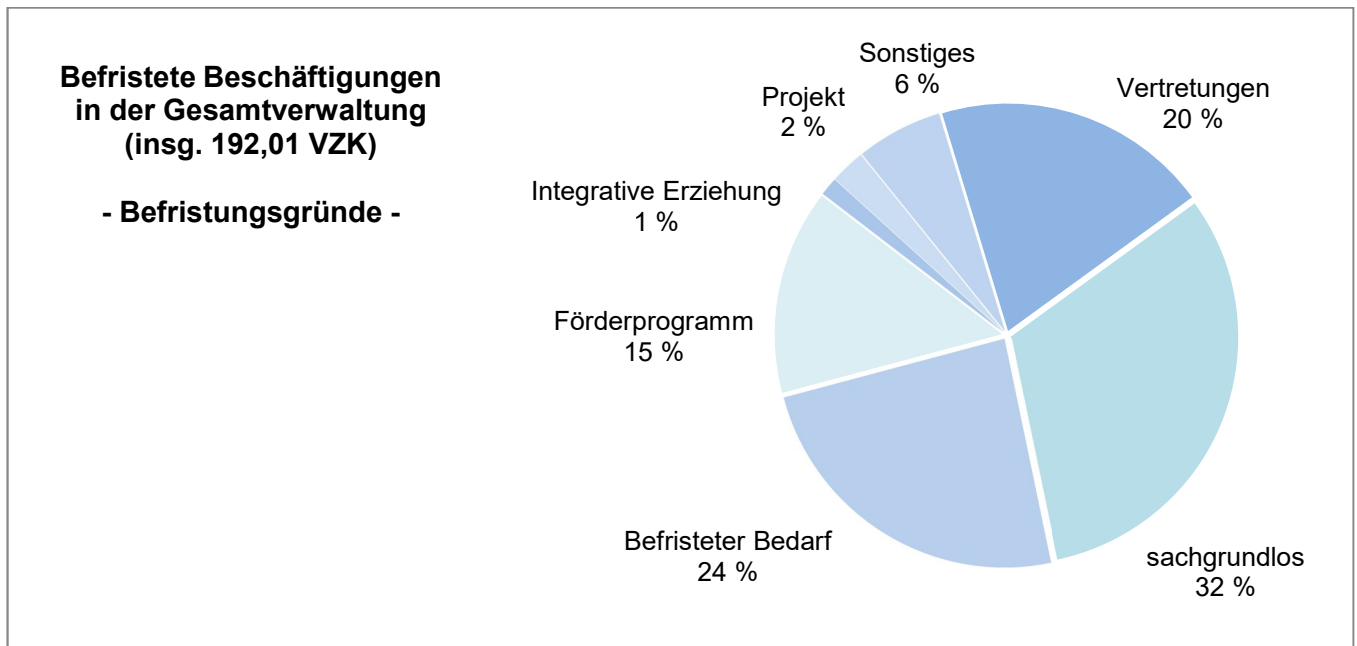
Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe, Förderprogramme und Projekte sowie im Kita-Bereich die integrative Erziehung. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht 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.

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

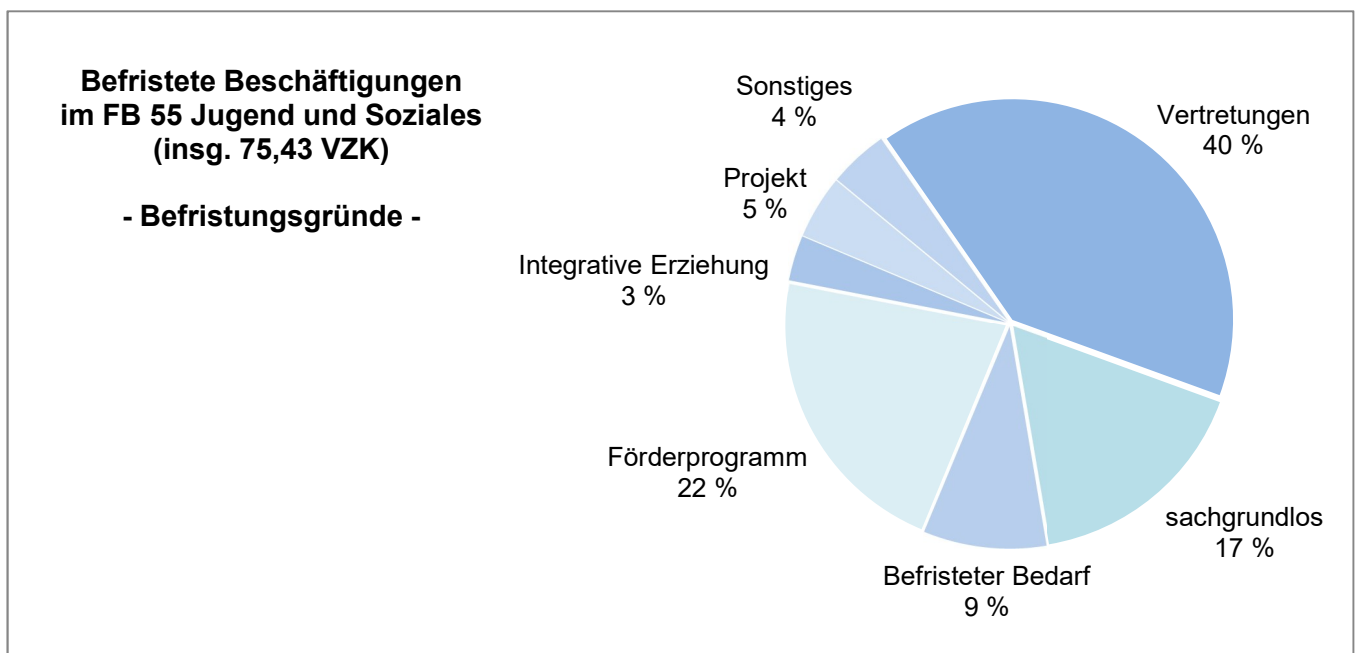
	Bestand zum 31.03.2022 in VZK		
	201,42		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	0,33	-3,21	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,50	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	20,58	-9,68	unbefristete Übernahmen
		-15,93	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	20,91	-30,32	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2022 in VZK		
	192,01		

Seit 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere in den Fachbereichen für Gesundheit und Verbraucherschutz (FB 53) sowie Jugend und Soziales (FB 55) / Kindertageseinrichtungen (55/4) - vielfach befristete Stellen eingerichtet worden. Zum 30.06.2022 bestehen noch immer fast 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

2.2.4.2. Befristungsgründe



Über 39 % aller befristeten Beschäftigungen bestehen im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum mehr als 82 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 17/18).



2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2022 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	1,00	SB Operatives Controlling / Haushaltsplanung und -bewirtschaftung
32/1	E02	1,00	Unterstützung Fahrerlaubnisbehörde
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E02	1,00	Unterstützung Ausländerbehörde
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice
48	E03	0,18	VHS Hausbetreuung
	E05	0,50	Mediengestalter*in / VHS
53	E03	1,00	Parkbetreuung / 16i-Kraft
55/3	S11B	2,50	4 MA Familiengrundschulzentren / Förderprogramm des MSB „Familiengrundschulen im Ruhrgebiet“
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	1,00	Erzieher*in / PIA
55/6	S08B	0,50	ASD / Studierende*r Soziale Arbeit
56	E04	1,00	Unterkunftsverwaltung
	E09C	1,00	Verwaltungsaufgaben
	S08B	0,50	Sozialdienst für Migranten / Studierende*r Soziale Arbeit
	S11B	1,00	Sozialdienst für Migranten
62	E06	2,00	Vermessungstechniker*innen / ehem. Azubis - kein dienstl. Dauerbedarf
65	E11	0,90	techn. SB Instandhaltung
69	E04	0,50	Schließdienste im Tierheim
Jobcenter	E08	1,00	Fachassistenz Leistungsgewährung
20,58			

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 Feuerwehrbeamt*innen 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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	186,00	186	95,00	96	281,00	282
tarifbeschäftigt			13,77	15	13,77	15
Befristete (Tarif)			3,00	3	3,00	3
	186,00	186	111,77	114	297,77	300
in Ausbildung						
verbeamtet					33,00	33
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich fünf der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 18 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Zwei Feuerwehrbeamte und drei Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 33 Anwärtern ist keine Frau. Zu Notfallsanitäter*innen werden drei Männer und zwei Frauen ausgebildet. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu rund 96 % Männer tätig.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 26 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	176,42	201	44,67	58	5,18	21	226,27	280
Befristete	32,69	36	18,90	24	10,57	18	62,16	78
	209,11	237	63,57	82	15,75	39	288,43	358
in Ausbildung							16,00	16
im Praktikum							10,50	12

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

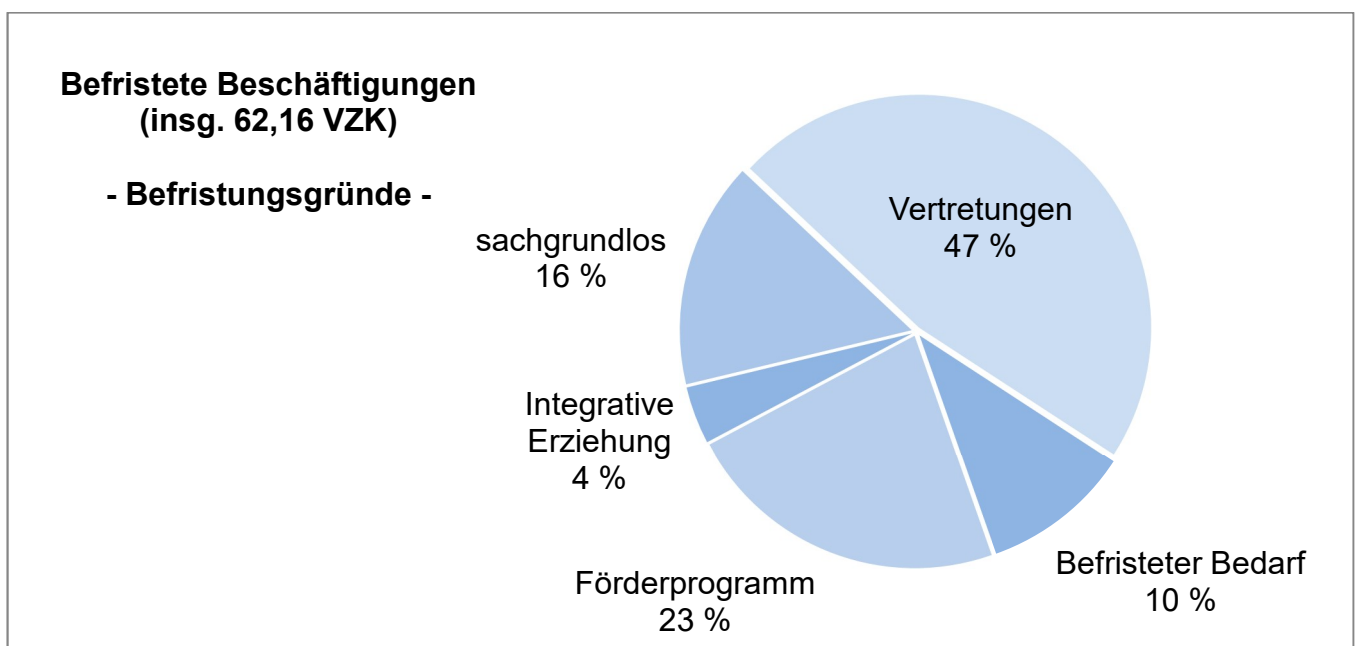
Nur 15 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 95 % Frauen, davon aktuell fast 41 % in Teilzeit.

Mehr als drei Viertel 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 wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Einige befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

Bedingt durch die Corona-Pandemie hatte sich der Personalbedarf in den Einrichtungen seit dem Frühsommer 2020 insgesamt erhöht. Es konnten laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden. Deshalb wurde der Aushilfspool zunächst für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet, die Maßnahme wurde inzwischen bis zum 31.07.2022 verlängert. Außerdem sind in den Kindertagesstätten neue Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Um den Anforderungen zur Umsetzung der Hygienevorgaben (Desinfektion,

Essenszubereitung, Einhaltung von Abständen) Rechnung zu tragen, hatten zum Stammpersonal gehörende Hauswirtschaftskräfte ihren Beschäftigungsumfang teilweise erhöht. Weitere Kräfte wurden befristet eingestellt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen für Kindertageseinrichtungen“ des Landes NRW war zunächst bis zum 31.07.2021 befristet, die Verträge liefen aus. Mitte Dezember hat die Landesregierung dann beschlossen, das Förderprogramm bis zum 31.07.2022 fortzusetzen. Im ersten Quartal wurden daraufhin 14 Alltagshelferinnen befristet eingestellt. Inzwischen wurde das Programm vom Land bis zum Jahresende verlängert.

Zum aktuellen Berichtstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen bei 23 %. Der überwiegende Teil aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht mit 47 % 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.

Im Hinblick auf die zum nächsten Kindergartenjahr 2022/2023 in neuen und erweiterten Kindertageseinrichtungen sowie durch altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften entstehenden Bedarfe werden zum 01.08.2022 rund 30 Beschäftigungsverhältnisse entfristet. Außerdem wurden vier der fünf diesjährigen Absolvent*innen der praxisintegrierten Ausbildung zu staatl. anerkannten Erzieher*innen (PIA) bereits unbefristet übernommen, eine Person nach eigenem Wunsch nur noch bis zum Ende des Kindergartenjahres befristet weiterbeschäftigt.

Daneben besteht für zeitlich begrenzte Tätigkeiten (in Vertretungsfällen, Förderprogrammen, Projekten oder im Rahmen der „integrativen Erziehung“) 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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	93,72	95	141,41	288	235,13	383
Befristete	1,00	1			1,00	1
Aushilfen			6,20	22	6,20	22
	94,72	96	147,61	310	242,33	406

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei Objektbetreuer arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im zweiten Quartal 2022 haben insgesamt 20 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Es erfolgten 17 unbefristete Übernahmen (vgl. Seite 12). Drei Absolvent*innen wurden befristet übernommen (sh. Seite 15). Zwei Ausbildungsverhältnisse endeten ohne Abschluss.

Zum 01.04.2022 haben insgesamt weitere 17 angehende Feuerwehrleute und zum 01.05.2022 ein/e Bauoberinspektor-Anwärter*in ihren Dienst aufgenommen.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	15,54	16
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	1,00	1
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	2,00	2
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	31,00	31
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	16,00	16
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*in	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	3,00	3
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
	122,54	123

3. Vakanzen im 2. Quartal 2022

Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 31.03.2022 die Stellenpläne für die Jahre 2022 und 2023 beschlossen.

Der Stellenplan 2022 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2022 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2022 insg.
Beamt*innen	786,00	59,00	845,00
Tarifbeschäftigte	1.862,27	89,00	1.951,27
Gesamt*	2.648,27	148,00	2.796,27

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

Zum Berichtsstichtag bestanden in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	2,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	2,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	12,50
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	10,50
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	2,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	23,13
	VB 3 Beigeordnete/r	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	17,63
	Jobcenter	4,50
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	45,00
	30 Rechtsamt	1,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	6,50
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	36,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
	69 Umweltamt	0,50

5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	29,50
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	5,50
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	8,50
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	5,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	10,50
vakante Planstellen insgesamt am 30.06.2022		112,13

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZK
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	0,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	12,00
FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	11,00
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	37,00
FB 48	Fachbereich Bildung	3,00
FB 49	Fachbereich Kultur	3,00
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	11,00
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	14,00
	Jobcenter	6,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	10,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	2,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,50
69	Umweltamt	3,50
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	6,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	1,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	1,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 30.06.2022		65,00

Bei den hier insgesamt ausgewiesenen Vakanzen handelt es sich um zum Berichtsstichtag zur Besetzung freigegebene Stellen.

Insbesondere externe Besetzungsverfahren im technischen, sozialen und medizinischen Bereich verlaufen häufig über einen längeren Zeitraum. Auch im nichttechnischen Verwaltungsdienst können nicht immer alle vakanten Stellen intern und zeitnah besetzt werden.

II. Personalaufwand

1. Begriffsbestimmungen

Personalaufwendungen

Unter Personalaufwendungen sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit aktiv Beschäftigten der Kommune zu verstehen. Im engeren Sinne sind dies Aufwendungen in Form von Dienstbezügen und Vergütungen inklusive Lohnsteuer, Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung und Versorgungskassen als sog. Arbeitgeber-Brutto.

Beihilfe

Beihilfen im Sinne der Beihilfeverordnung sind Geldzuwendungen eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, die dieser zur Erfüllung seiner Fürsorgepflicht an die Beihilfeberechtigten (Beamte*innen, deren Kinder sowie deren Ehepartner*innen, soweit diese nicht selbst sozialversicherungspflichtig sind) zum Teilausgleich der in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen entstehenden Kosten gewährt.

Rückstellungen

Rückstellungen sind Verpflichtungen der Gemeinde, die in Bezug auf Höhe oder Fälligkeit am Abschlussstichtag ungewiss sind und deren dazugehöriger Aufwand dem abzuschließenden Haushaltsjahr zugerechnet werden muss. Die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme und die Höhe müssen geschätzt werden. Sie dienen dem Zweck, Aufwand periodengerecht abzubilden. Dies geschieht durch Zuführung an die bilanziellen Rückstellungskonten. Zu den personalbedingten Rückstellungstatbeständen zählen Pensions- und Beihilferückstellungen, Rückstellungen für Altersteilzeit und für Entgeltansprüche aus geleisteten Stundenüberhängen und nicht in Anspruch genommenem Urlaub. Daneben können vereinzelt weitere Zuführungen zu den sonstigen Rückstellungen erforderlich werden.

Erträge

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Dies erfolgt zahlungswirksam in Form von Zuweisungen, Zuschüssen und Erstattungen. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen.

2. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	11.840.801	12.186.696	345.895	2,9 %
Vorstandsbereich 2	18.392.129	18.186.019	-206.110	-1,1 %
Vorstandsbereich 3	60.274.837	61.207.466	932.629	1,5 %
Vorstandsbereich 4	38.148.643	41.700.937	3.552.294	9,3 %
Vorstandsbereich 5	33.153.499	33.272.134	118.635	0,4 %
übrige	3.294.856	3.135.386	-159.470	-4,8 %
Summe I	165.104.765	169.688.638	4.583.873	2,8 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	1.988.000	1.988.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.510.000	4.510.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.300.000	16.300.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	835.296	35.296	4,4 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	
Summe II	23.598.000	23.633.296	35.296	0,1 %

Gesamtsumme Aufwendungen	188.702.765	193.321.934	4.619.169	2,4 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde am 17.03.2022 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 31.03.2022 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Am 03.05.2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 13.06.2022 das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die Mehraufwendungen aus dem sog. „Besoldungspaket“ (einmalige Corona-Sonderzahlung sowie Erhöhung der Bezüge um 2,8 % ab dem 01.12.2022) sind im Plan bereits berücksichtigt.

Die aktuell prognostizierten Personalaufwendungen 2022 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 2,8 %. Wesentliche Erhöhungen ergeben sich in den Vorstandsbereichen 3 (Jugend und Soziales, Bildung und Kultur) und 4 (Öffentliche Sicherheit und Ordnung).

Am 18.05.2022 wurde zwischen den Gewerkschaften und den Vertretern der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ein Tarifiergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst (TVöD SuE) erzielt. Nach der Einigung in den Tarifverhandlungen erhalten die Beschäftigten ab dem 01.07.2022 eine monatliche Zulage von 130 bzw. 180 Euro. In 2022 führt dies zu Mehraufwendungen in Höhe von rund 370.000 Euro im VB 3.

Darüber hinaus resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen. U. a. waren weitere befristete Stellen zur Bewältigung der Corona-Pandemie zu besetzen. 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. Wegen der Hochwasserkatastrophe bestehen außerdem zusätzliche Stellenbedarfe beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) und beim Umweltamt (69) im VB 4 sowie im Fachbereich Jugend und Soziales (55) im VB 3. Weitere Stellen wurden aufgrund der Ukraine-Krise im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Allein die coronabedingten Mehraufwendungen betragen knapp 1,5 Mio. Euro, im Zusammenhang mit Flutereignis und Flüchtlingssituation beträgt der zusätzliche Personalaufwand ca. eine weitere Million.

Die derzeitige Prognose der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 0,1 % nur geringfügig von der Haushaltsplanung ab.

Seit 2020 werden 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 richtet sich 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 Quote für einen Altersteilzeitanspruch war in 2020 und 2021 unterschritten, so dass jeweils eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Im Beamtenbereich ist die Gewährung von Altersteilzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Aktuell gibt es eine Einzelfallentscheidung. Die Prognose weist den voraussichtlich erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung aus.

Es ist beabsichtigt, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sieht u. a. die „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 regelmäßig Schließungstage vor. Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus für weitere drei Jahre Brückentage festgesetzt, für das laufende Jahr insgesamt sechs. An diesen Tagen

sind Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Außerdem dürfen nach der zum 01.05.2018 in Kraft getretenen Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ 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 Leitfaden zur Urlaubsgewährung aus 2020 außerdem die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub sowie dessen Abbau, um Überhänge auch so nachhaltig zu reduzieren. Unter diesen Prämissen sieht die aktuelle Prognose für 2022 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung in Euro in %	
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-22.172.135	-23.349.993	-1.177.858	5,3 %
- Zuschüssen	0	-25.370	-25.370	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.174.404	-1.133.884	40.520	-3,5 %
Zwischensumme	-23.346.539	-24.509.247	-1.162.708	5,0 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-62.000	-762.000	-700.000	1.129,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-180.000	-180.000	
Summe zahlungswirksame Erträge	-23.408.539	-25.451.247	-2.042.708	8,7 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-25.938.539	-27.981.247	-2.042.708	7,9 %

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. Als Beispiele 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 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.

In 2020 wurde ein Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband neu eingerichtet. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2022/2023 bestehen hier keine Haushaltsansätze.

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 7,9 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertagesstätten. Neu ist ein Zuschuss für die Familienberatung. Reduzierte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Tatsächlich liegen die weiteren zahlungswirksamen Erträge im ersten Halbjahr 2022 bereits erheblich über den Haushaltsansätzen. Die aktuelle Prognose weist Schätzungen anhand der in 2022 bereits erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	165.104.765	169.688.638	4.583.873	2,8 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.598.000	23.633.296	35.296	0,1 %
Summe Aufwendungen	188.702.765	193.321.934	4.619.169	2,4 %
Erträge				
zahlungswirksam	-23.408.539	-25.451.247	-2.042.708	8,7 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-25.938.539	-27.981.247	-2.042.708	7,9 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	162.764.226	165.340.687	2.576.461	1,6 %

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