

# Personal- und Organisationscontrolling

## **Bericht** zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **4. Quartal 2021**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.10.2021 bis 31.12.2021</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>31.12.2021</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 4. Quartal 2021.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3. Stammkräfte.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesbetreuung .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....</b>	<b>17</b>
<b>II. Personalaufwand.....</b>	<b>19</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>19</b>
<b>2. Personalaufwendungen und -erträge.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Aufwendungen .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3. Erträge.....</b>	<b>26</b>
<b>2.4. Gesamtbewertung .....</b>	<b>28</b>

# I. Personalbestand

## 1. Begriffsbestimmungen

### **Beschäftigte**

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

### **Beamt\*innen**

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

### **Tarifbeschäftigte**

Beschäftigte, die dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegen, werden als Tarifbeschäftigte bezeichnet. Personen, die im Rahmen einer Vereinbarung nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) tätig sind, werden zur Vereinfachung ebenfalls den Tarifbeschäftigten zugeordnet.

### **Stammkraft**

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um **unbefristet** und zum Berichtsstichtag **aktiv** Beschäftigte der Stadt Hagen und ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Die Gesamtheit aller Stammkräfte wird auch als Stammpersonal bezeichnet.

Zu den Stammkräften zählen nicht:

### ***Befristete Beschäftigungsverhältnisse***

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt\*innen
- Aushilfen

### ***Besondere Beschäftigungsverhältnisse***

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

### ***Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse***

- Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Beschäftigungen)
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

## **Vollzeitkraft (VZK)**

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZK geschieht unter Berücksichtigung der individuellen Teilzeitfaktoren der Beschäftigten. Dabei gilt für Tarifbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Sollarbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden. Für Beamt\*innen beträgt diese durchschnittlich 41 Stunden, sie verringert sich mit Ablauf des Tages der Vollendung des 55. Lebensjahres auf 40 Stunden und des 60. Lebensjahres auf 39 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für schwerbehinderte Beamt\*innen liegt bei durchschnittlich 39,50 Stunden ab dem Grad der Behinderung von mindestens 50 und 39 Stunden ab einem Grad der Behinderung von mindestens 80.

## **Gesamtverwaltung**

Zur Gesamtverwaltung zählen alle Ämter, Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Hagen. Beschäftigte, die im Rahmen von Personalgestellungen bei anderen Einrichtungen tätig sind, werden ebenfalls der Gesamtverwaltung zugerechnet.

## **Konzernbereich**

Die Stadt Hagen ist in verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge sowohl unmittelbar als auch mittelbar an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit - in privater und öffentlich-rechtlicher Form - beteiligt. Dabei umfasst das kommunale Beteiligungsportfolio Eigengesellschaften bis hin zu Kleinbeteiligungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts. Es bestehen **keine** Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen.

## **Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen**

Als personalkostenrelevant gelten grundsätzlich **alle aktiven** Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Hagen.

## 2. Personalbestand im 4. Quartal 2021

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.488,12	2.893	1.843	1.050	1.077	1.816
Befristete	164,03	203	124	79	68	135
Aushilfen	3,78	18	0	18	18	0
in Ausbildung	124,04	125	121	4	51	74
im Praktikum	10,50	12	9	3	0	12
im BFD	24,56	25	24	1	6	19
	<b>2.815,03</b>	<b>3.276</b>	<b>2.121</b>	<b>1.155</b>	<b>1.220</b>	<b>2.056</b>

davon:

verbeamtet	635,38	668	536	132	437	231
tarifbeschäftigt	2.179,65	2.608	1.585	1.023	783	1.825

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	3,54	4	2	2	1	3
ruhende Besch.	94,27	124	59	65	6	118
	<b>97,81</b>	<b>128</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>7</b>	<b>121</b>

davon:

verbeamtet	7,00	7	7	0	0	7
tarifbeschäftigt	90,81	121	54	67	7	114

## 2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

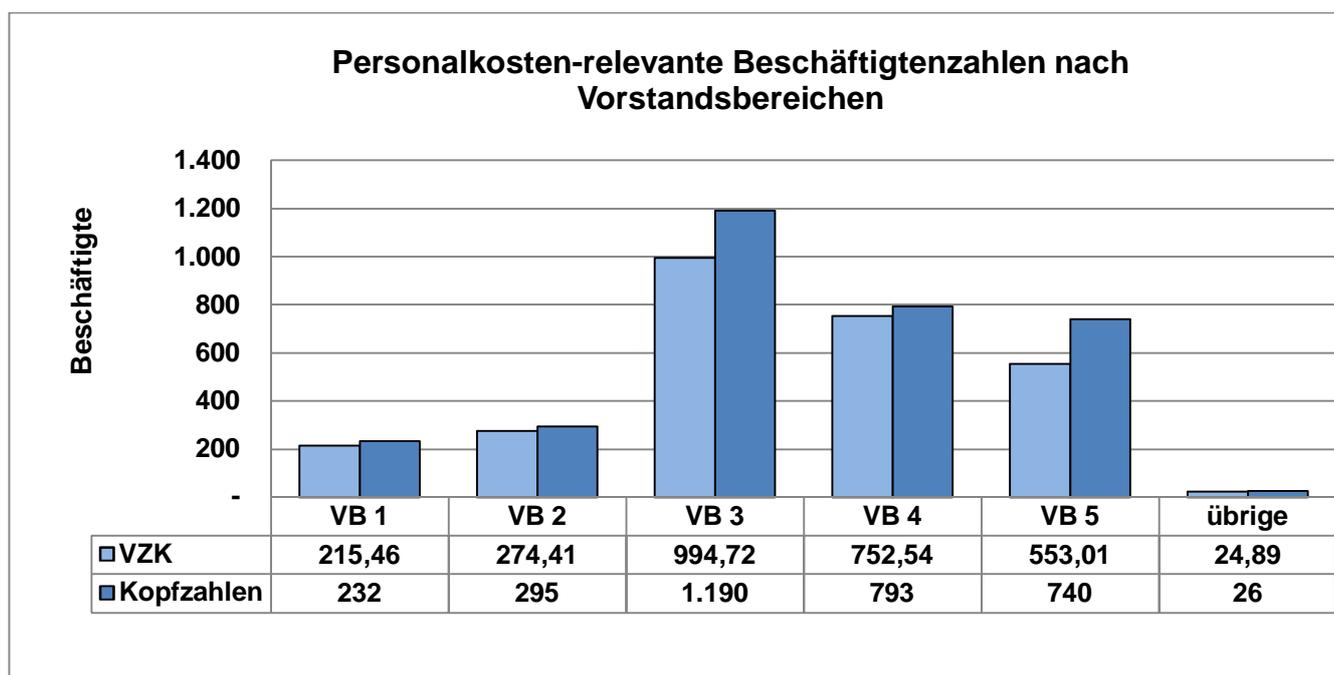
#### "vollzeitverrechnet"

	30.09.2021	31.12.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.469,70	2.488,12	18,42	0,7 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	155,08	164,03	8,95	5,8 %
<b>Aushilfen</b>	6,93	3,78	-3,15	-45,5 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	144,04	124,04	-20,00	-13,9 %
<b>Personen im Praktikum</b>	11,50	10,50	-1,00	-8,7 %
<b>Personen im BFD</b>	27,00	24,56	-2,44	-9,0 %
	<b>2.814,25</b>	<b>2.815,03</b>	<b>0,78</b>	<b>0,0 %</b>

#### "Kopfzahlen"

	30.09.2021	31.12.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.869	2.893	24	0,8 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	188	203	15	8,0 %
<b>Aushilfen</b>	20	18	-2	-10,0 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	145	125	-20	-13,8 %
<b>Personen im Praktikum</b>	13	12	-1	-7,7 %
<b>Personen im BFD</b>	27	25	-2	-7,4 %
	<b>3.262</b>	<b>3.276</b>	<b>14</b>	<b>0,4 %</b>

## 2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



### VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

\*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

### VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie u. Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierung Fördermittelmanagement

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

FB 48	Fachbereich Bildung
FB 49	Fachbereich Kultur
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales Jobcenter

**VB 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz
69	Umweltamt

**VB 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**

FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)
SZS	Servicezentrum Sport

**übrige:**

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

### 2.2.3. Stammkräfte

#### 2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	<b>Bestand zum 30.09.2021 in VZK</b>		
	<b>2.469,70</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	4,39	-4,64	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	5,97	-10,23	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	4,06	-0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	23,73	-17,41	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	1,92	-0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	21,00	-1,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-8,96	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,41	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>61,07</b>	<b>-42,65</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2021 in VZK</b>		
	<b>2.488,12</b>		

#### 2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 4. Quartal 2021 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A11	1,00	Internes Consulting (ICo)
	E10	0,64	
14	E11	1,00	Technische Rechnungsprüfung
15	A13L2E1	1,00	SB SAP-Service
	E08	1,00	SB IT-Endanwendersysteme Hagener Schulen
	E10	1,00	Administration Endanwendersysteme Front-Office
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
37	A7	3,00	Brandmeister*innen / Vakanzen fwtD
	A9L1E2	2,00	Einsatzlenkung Leitstelle
48	E03	0,18	Hausbetreuung VHS
55/2	E09A	0,77	Pflegefachkraft / Heimaufsicht
55/3	S11B	0,50	Kultopia / pädagogische Mitarbeit
		1,00	Schulsozialarbeit
		1,00	KI Case-Management
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in
	S15	1,00	Fachberatung kommunale Kitas
55/6	E09C	1,00	Verwaltungsaufgaben in der Eingliederungshilfe
	S14	1,00	ASD
55/7	E08	1,00	SB Wohngeld
Jobcenter	E06	1,00	Assistenz in der Rechtsbehelfsstelle (2 x 0,5 VZK)
		0,64	SB Unterhalt
		2,00	SB Leistungsgewährung
		<b>23,73</b>	

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
32/4	E08	0,92	SB Statistik und Wahlen
		<b>1,92</b>	

**unbefristete Übernahmen von Auszubildenden**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/1	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Bachelor of Laws
32/2	A9L2E1	1,00	SB Ausländerbehörde / Bachelor of Laws
37	A7	19,00	Brandmeister*innen
		<b>21,00</b>	

**unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	4,06	10 Reinigungskräfte / von GIS
		<b>4,06</b>	

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

		<b>Bestand zum 30.09.2021 in VZK</b>			
		<b>155,08</b>			
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>		
Stundenerhöhungen	0,00	-4,40	Stundenreduzierungen		
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen		
befristete Einstellungen	28,48	-1,92	unbefristete Übernahmen		
		-13,21	Beschäftigungsende		
<b>Summe Zugänge</b>	<b>28,48</b>	<b>-19,53</b>	<b>Summe Abgänge</b>		
		<b>Bestand zum 31.12.2021 in VZK</b>			
		<b>164,03</b>			

### 2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

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 31.12.2021 bestehen noch immer fast 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2021 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E08	4,00	Koordinierende Covid-Impfeinheit (KoCI)
15	E08	1,00	SB grafische Gestaltung / Mediengestaltung
32/0	E09A	1,00	SOD / Corona-Kontrollen
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E08	2,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
53	E03	3,61	9 MA Infektionsschutz / Corona-Pandemie
	E09A	4,00	
55/0	E10	0,38	Prozessfassung „Leistungen für Kinder und Jugendliche SGB VIII u. XII“
55/3	S08B	0,49	Schulsozialarbeit
55/4	S04	2,50	4 Kinderpfleger*innen
55/5	E04	0,50	Sprach- und Kulturmittler*in f. Zugewanderte aus SOE
69	E10	1,00	techn. SB Hochwasserschutz und Hochwasservorsorge
Jobcenter	E08	1,00	Fachassistenz Eingangszone
	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung
SZS	E05	1,00	Pflege von Sportstätten / 16i-Kraft
		<b>28,48</b>	

## 2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

Im Allgemeinen ist die Kommunalverwaltung ein Gebiet mit überwiegend administrativen Berufen. Beschäftigte im nichttechnischen Verwaltungsdienst können in den Ämtern und Fachbereichen grundsätzlich flexibel eingesetzt werden. Darüber hinaus gibt es Bereiche, in denen die Aufgabenwahrnehmung besondere Qualifikationen erfordert. Nachfolgend werden einige solcher Berufsgruppen differenzierter betrachtet.

### 2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz. Ausgewiesen werden hier die Feuerwehrbeamt\*innen im Einsatz- und Mischdienst, die Beschäftigten im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter\*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>						
verbeamtet	193,60	194	90,00	91	<b>283,60</b>	<b>285</b>
tarifbeschäftigt			14,00	15	<b>14,00</b>	<b>15</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			4,00	4	<b>4,00</b>	<b>4</b>
	<b>193,60</b>	<b>194</b>	<b>108,00</b>	<b>110</b>	<b>301,60</b>	<b>304</b>
<b>in Ausbildung</b>					18,00	18

Lediglich vier der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 19 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Drei Feuerwehrbeamte und zwei Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 18 Anwärtern ist keine Frau. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 96 % Männer tätig.

### 2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	172,77	198	46,13	60	4,86	21	<b>223,76</b>	<b>279</b>
<b>Befristete</b>	33,83	38	16,50	26	2,13	5	<b>52,46</b>	<b>69</b>
	<b>206,60</b>	<b>236</b>	<b>62,63</b>	<b>86</b>	<b>6,99</b>	<b>26</b>	<b>276,22</b>	<b>348</b>
<b>in Ausbildung</b>							21,00	21
<b>im Praktikum</b>							10,50	12

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

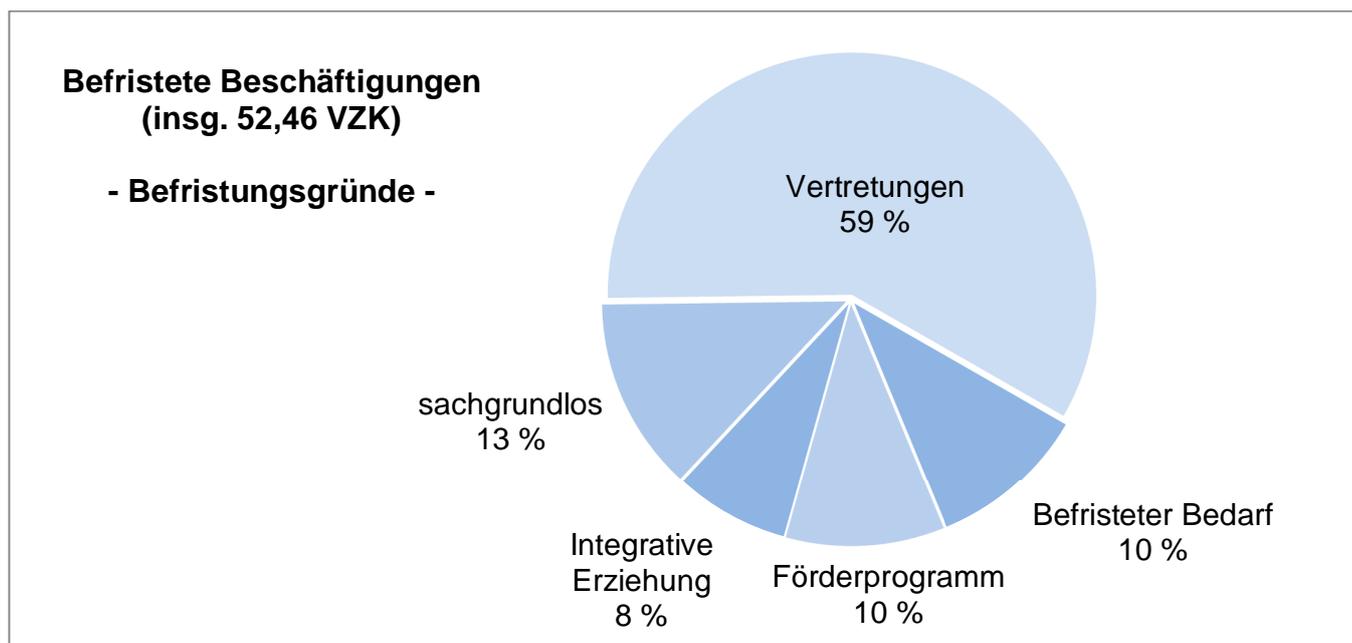
Nur 13 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 96 % Frauen, davon aktuell mehr als 40 % in Teilzeit.

Etwa 80 % 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.

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 Kindertages-

einrichtungen“ 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.

Die Zahl der Hauswirtschaftskräfte und insbesondere deren Gesamtbeschäftigungsumfang ist nach dem 31.07.2021 entsprechend gesunken. Der befristete Bedarf an Kinderpfleger\*innen und Erzieher\*innen wird weiterhin gedeckt. Zum Jahresende bestehen 59 % aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung wieder vertretungsbedingt.



### 2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	94,95	96	139,86	284	<b>234,81</b>	<b>380</b>
<b>Befristete</b>	1,00	1			<b>1,00</b>	<b>1</b>
<b>Aushilfen</b>			2,86	17	<b>2,86</b>	<b>17</b>
	<b>95,95</b>	<b>97</b>	<b>142,72</b>	<b>301</b>	<b>238,67</b>	<b>398</b>

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur ein Objektbetreuer arbeitet in Teilzeit. Dagegen sind fast 93 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

## 2.2.6.      **Ausbildungsverhältnisse**

Zum 31.12.2021 gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellte	24,04	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	2,00	2
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Informationstechnologie</b>		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
<b>Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker*innen	1,00	1
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	21,00	21
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b>Gebäudewirtschaft</b>		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	<b>124,04</b>	<b>125</b>

Im vierten Quartal 2021 endeten insgesamt 24 Ausbildungsverhältnisse. Es wurden 21 erfolgreiche Absolvent\*innen unbefristet übernommen (sh. Seite 11), drei Auszubildende haben vor Abschluss ihrer Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieher\*innen die Stadt Hagen verlassen.

Zum 01.10.2021 haben erneut drei Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Im November startete außerdem ein weiteres Volontariat in der Pressestelle.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 20 verringert (vgl. Seite 6).

## II. Personalaufwand

### 1. Begriffsbestimmungen

#### **Personalaufwendungen**

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

#### **Beihilfe**

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

#### **Rückstellungen**

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

#### **Erträge**

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

## 2. Personalaufwendungen und -erträge

### 2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	10.170.898	10.673.684	502.786	4,9 %
Vorstandsbereich 2	16.466.538	16.531.122	64.584	0,4 %
Vorstandsbereich 3	56.582.100	57.681.635	1.099.535	1,9 %
Vorstandsbereich 4	35.253.055	40.835.791	5.582.736	15,8 %
Vorstandsbereich 5	31.674.639	32.826.117	1.151.478	3,6 %
übrige	3.589.280	3.610.684	21.404	0,6 %
Fortschreibung HSP 2021	1.244.394			
<b>Summe I</b>	<b>154.980.904</b>	<b>162.159.033</b>	<b>7.178.129</b>	<b>4,6 %</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	2.006.716	-123.284	-5,8 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	3.951.480	1.674.480	73,5 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	0	2.070.000	-100,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	15.116.461	3.216.461	27,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	1.334.325	1.334.325	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	683.117	683.117	
<b>Summe II</b>	<b>14.237.000</b>	<b>23.092.099</b>	<b>8.855.099</b>	<b>62,2 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>169.217.904</b>	<b>185.251.132</b>	<b>16.033.228</b>	<b>9,5 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

Im Frühjahr 2021 hat die Kommunalaufsicht die vom Rat der Stadt beschlossene Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans (HSP) gemäß § 6 Abs. 2 des Stärkungspaktgesetzes NRW genehmigt.

Die Planung zum Doppelhaushalt 2020/2021 sah für das Jahr 2021 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 153,74 Mio. Euro vor. Hinzu kommen aus der Fortschreibung des HSP weitere 1,24 Mio. Euro. Ein Mehraufwand für tariflich Beschäftigte von rund 85.000 Euro resultiert aus der beschlossenen Tarifsteigerung. Ab dem 01.04.2021 erfolgt die Tarifierhöhung um 1,4 % und ab dem 01.01.2022 mit 1,8 %. Im Rahmen der Haushaltsplanung wurde nur eine Steigerung von 1 % berücksichtigt. In einem Volumen von

1,16 Mio. Euro ergeben sich pandemiebedingte Mehraufwendungen. Bereits im Jahr 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon insbesondere der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3.

Im vorläufigen Ergebnis sind die Erhöhungen aus der Fortschreibung des HSP den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen zugeordnet. In 2021 sind pandemiebedingt weitere befristete Bedarfe entstanden, wie etwa für die Koordinierende Covid-Impfinheit (KoCI) im VB 1 oder im VB 3 für den Städtischen Ordnungsdienst im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32). Im Vorstandsbereich 5 resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen im Wesentlichen aus den rückwirkenden Höhergruppierungen von Reinigungskräften. Beinhaltet sind außerdem höhere Personalaufwendungen, die sich aus weiteren bei der Haushaltsplanung nicht absehbaren Bedarfen ergeben. Die ermittelten Personalaufwendungen 2021 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 4,6 %.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 62,2 % deutlich von der Haushaltsplanung ab.

Bei den Beihilfeaufwendungen sind Ergebnisverbesserungen eingetreten.

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

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

Die deutliche Erhöhung bei den Pensionsrückstellungen resultiert aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde als Mittel zur Förderung der Personalfuktuation eingesetzt. Dabei wurden mehr als 95 % aller Verträge in Form des Blockmodells geschlossen. Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Seit 2019 war für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

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

Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtet sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte - TVFlexAZ. Gemäß

TVFlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitananspruch war in 2020 und 2021 unterschritten, so dass jeweils eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte.

Das vorläufige Ergebnis weist den erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung für bestehende und neue Verträge aus.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2021 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2021 wird nachfolgend im Detail berichtet.

## **2.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge**

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Ansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen.

Im Haushaltssanierungsplan (HSP) war als eine Konsolidierungsmaßnahme die dauerhafte Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge vorgesehen. Die Haushaltsplanungen sahen daher keine Zuführung zur Rückstellung mehr vor. Entgegen der Prognosen sind in den Vorjahren die Salden von Urlaubs- und Stundenüberhängen insgesamt jedoch weiter gestiegen und erforderten daher regelmäßig Zuführungen zur Rückstellung. Nachdem das Konsolidierungsziel wiederholt nicht erreicht wurde, musste die Maßnahme als wegbrechend eingestuft werden. Gleichwohl besteht nach wie vor das Ziel, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern.

Gemäß den Schlussbestimmungen der „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 wurden über den 31.12.2020 hinaus für weitere drei Jahre Brückentage festgesetzt. In 2021 gab es insgesamt sechs Schließungstage. An Schließungstagen sind Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Zum 01.05.2018 ist die Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ in Kraft getreten. Danach dürfen Gleitzeitkonten zum Jahresende maximal + 30 Stunden aufweisen, Übertragungen darüber hinaus ins folgende Jahr sind grundsätzlich ausgeschlossen. Den 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 auch hier Überhänge nachhaltig zu reduzieren. Unter

diesen Prämissen sahen die unterjährigen Prognosen für 2021 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Tatsächlich stiegen die Urlaubsüberhänge in 2021 insgesamt nur geringfügig, bedingt durch allgemeine und individuelle Einkommenssteigerungen wurde dennoch eine Zuführung zur Urlaubsrückstellung erforderlich. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist, insbesondere auch wieder im Zusammenhang mit der erhöhten Arbeitsbelastung durch die anhaltende Corona-Pandemie, weiter gestiegen und erforderte zum Bilanzstichtag eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

Insgesamt hatten sich bereits im Vorjahr die Urlaubsüberhänge deutlich erhöht. Wurden in der Vergangenheit von den Beschäftigten regelmäßig etwa 9 bis 10 Tage, d. h. rund ein Drittel der jährlichen Urlaubsansprüche nicht wahrgenommen, waren es Ende 2020 erstmals mehr als 11 Tage. Ursächlich dürfte hier gewesen sein, dass viele Beschäftigte aufgrund der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub in 2020 nicht in vollem Umfang angetreten haben. Diese Entwicklung hat sich in 2021 auch nicht wieder umgekehrt.

Mehr als 75 % des Gesamtanstiegs der Stundenüberhänge betreffen allein den Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Im Laufe des Jahres 2021 haben sich die Wellen der Corona-Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widergespiegelt. Im Frühjahr hatte sich der Anstieg weiter fortgesetzt, Ende August lag die Gesamtsumme der Überhangstunden im FB 53 nur noch knapp über dem Niveau vom 31.12.2020. Ab dem Herbst hat die sich wieder verschärfende pandemiebedingte Entwicklung auch die Arbeitsbelastung im Fachbereich erneut deutlich erhöht. Lässt man den FB 53 außer Acht, ist das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen verwaltungswweit nur um 1,6 % gestiegen.

In den einzelnen Organisationseinheiten haben sich die jeweiligen durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge unterschiedlich entwickelt. In mehr als der Hälfte aller Bereiche konnten die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden. Allerdings geht dies dort dann häufig zu Lasten gesteigener Urlaubsüberhänge.

Bei rund 90 % der Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Etwa 37 % der Mitarbeitenden haben nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 21,6 % der Beschäftigten sind es bis zu 10 Tage.

Die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2021 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um rund 5,1 % gestiegen. Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung der Rückstellung wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2021	Veränderung 2021				
			in Euro	Inan- spruch- nahme	Auf- lösung	Zuführung	in %
<b>Urlaub</b>	7.643.156 €	7.978.638 €	335.482 €	-42.406 €	0 €	377.888 €	<b>4,4 %</b>
<i>davon Besoldung</i>	1.891.920 €	1.976.361 €	84.441 €	-10.881 €		95.322 €	4,5 %
<i>davon Tarif</i>	5.751.236 €	6.002.278 €	251.041 €	-31.525 €		282.566 €	4,4 %
<b>Stunden- überhänge</b>	2.709.920 €	2.901.543 €	191.623 €	-84.581 €	-29.024 €	305.229 €	<b>7,1 %</b>
<i>davon Besoldung</i>	641.784 €	585.098 €	-56.686 €	-27.662 €	-29.024 €	0 €	-8,8 %
<i>davon Tarif</i>	2.068.135 €	2.316.445 €	248.310 €	-56.919 €		305.229 €	12,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>10.353.076 €</b>	<b>10.880.181 €</b>	<b>527.106 €</b>	<b>-126.987 €</b>	<b>-29.024 €</b>	<b>683.117 €</b>	<b>5,1 %</b>

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2021 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>37.023</b>	<b>7.978.638 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.636	591.619 €
		VB 2	3.106	801.411 €
		VB 3	12.061	2.428.139 €
		VB 4	9.668	2.088.314 €
		VB 5	7.336	1.581.000 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.216	488.155 €
			Stunden	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Stundenüberhänge</b>			<b>81.179</b>	<b>2.901.543 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.922	207.470 €
		VB 2	12.849	476.800 €
		VB 3	24.720	785.144 €
		VB 4	21.183	864.523 €
		VB 5	14.522	493.047 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.983	74.559 €
				<b>10.880.181 €</b>

**Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte**

Zum Vergleich:

für 3.290 berücksichtigte Beschäftigte\*

- nicht genommener Urlaub			<u>2020</u>	<u>2019</u>
	durchschnittlich	11 Tage	11	10
	Spitzenwert:	86 Tage	86	70

für 2.968 berücksichtigte Beschäftigte\*\*

- Stundenüberhang

	durchschnittlich			
	(ohne Sonderkonten)	18 Std.	15	12
	(gesamt)	27 Std.	26	22
	Spitzenwerte			
	Gleitzeitsaldo***:	1.919 Std.	1.276	156
	Sonderkonto 1:	1.109 Std.	1.107	1.097
	Sonderkonto 3:	1.175 Std.	1.175	1.175
	Gesamtstundenüberhang:	1.919 Std.	1.276	1.202

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

	unter -30 Std.	6	13	19
	unter 0 Std.	246	279	302
	bis 10 Std.	1.237	1.352	1.360
	bis 30 Std.	1.185	1.074	1.000
	bis 40 Std.	83	86	42
	bis unter 50 Std.	46	33	27
	bis unter 100 Std.	113	80	55
	bis unter 300 Std.	43	44	37
	bis unter 500 Std.	3	3	11
	500 Std. und mehr	6	6	5
		<u>2.968</u>	<u>2.970</u>	<u>2.651</u>
		Beschäftigte		

\*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2021 (vgl. I 2.1.), da BFD, Aushilfen und Personalgestellungen nicht berücksichtigt sind, wohl aber zurzeit nicht-aktiv Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen.

\*\*) Wie vor, außerdem nicht berücksichtigt sind die Feuerwehrbeamt\*innen im Einsatz- und Mischdienst sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. Deren Stundenüberhänge werden seit 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

\*\*\*) Zum Jahresende dürfen Gleitzeitkonten maximal + 30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich.

## 2.3. Erträge

Erträge	Plan 2021	vorl. Ergebnis 2021	Abweichung	
			in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge aus</b>				
- Zuweisungen	-17.282.381	-23.387.154	-6.104.773	35,3 %
- Zuschüssen	0	-18.000	-18.000	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.391.304	-1.123.453	267.851	-19,3 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-18.673.685</b>	<b>-24.528.607</b>	<b>-5.854.922</b>	<b>31,4 %</b>
<b>zuzüglich</b>				
Erstattungen des LWL (Corona)		-35.212	-35.212	
Erstattungen von SV	-61.418	-1.617.348	-1.555.930	2.533,3 %
<b>Summe zahlungswirksame Erträge</b>	<b>-18.735.103</b>	<b>-26.181.167</b>	<b>-7.446.064</b>	<b>39,7 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
aus Auflösung v. Personalarückstellungen	-2.530.000	-1.631.358	898.642	-35,5 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-21.265.103</b>	<b>-27.812.525</b>	<b>-6.547.422</b>	<b>30,8 %</b>

Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurde es erstmals möglich, verwaltungsweit Aussagen zu treffen, in welchen Bereichen es Personalkostenrefinanzierungen gibt und wie hoch diese ausfallen. Hierfür sind je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet worden. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereiches (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Zuschüsse sind Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt. Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Beispielhaft seien hier folgende genannt: Breitbandkoordination, Bundesfreiwilligendienst, Elterngeld, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, das Kommunale Integrationszentrum, Integrationskurse, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Klimaschutz, Klimaanpassung und Untere Umweltschutzbehörde.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 30,8 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise die Zuweisungen vom Bund für das kommunale

Personal im Jobcenter sowie die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer\*innen in den Kindertagesstätten.

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

Reduzierte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

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

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich 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.

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.

Der im Haushaltsansatz ausgewiesene Betrag von 2,53 Mio. Euro sah eine Auflösung der Pensionsrückstellung vor. Laut versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen waren nur knapp mehr als 1,6 Mio. Euro aufzulösen.

Daneben wurde eine Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in Höhe von 29 Tausend Euro erreicht, da sich im Beamtenbereich das Gesamtvolumen an Stundenüberhängen in 2021 gegenüber dem Vorjahr verringert hat.

## 2.4. Gesamtbewertung

	<b>Plan 2021</b>	<b>vorl. Ergebnis 2021</b>	<b>Abweichung</b>	
			<b>in Euro</b>	<b>in %</b>
<b>Aufwendungen</b>				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	154.980.904	162.159.033	7.178.129	4,6 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	23.092.099	8.855.099	62,2 %
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>169.217.904</b>	<b>185.251.132</b>	<b>16.033.228</b>	<b>9,5 %</b>
<b>Erträge</b>				
zahlungswirksam	-18.735.103	-26.181.167	-7.446.064	39,7 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-1.631.358	898.642	-35,5 %
<b>Summe Erträge</b>	<b>-21.265.103</b>	<b>-27.812.525</b>	<b>-6.547.422</b>	<b>30,8 %</b>
<b>Aufwendungen abzüglich Erträge</b>	<b>147.952.801</b>	<b>157.438.607</b>	<b>9.485.806</b>	<b>6,4 %</b>

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