Personal- und Organisationscontrolling

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

Berichtszeitraum:	**01.10.2022 bis 31.12.2022**
Berichtsstichtag:	**31.12.2022**

Inhalt

I. Personalbestand 3
1. Begriffsbestimmungen 3
2. Personalbestand im 4. 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 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 4. Quartal 2022 21
II. Personalaufwand 23
1. Begriffsbestimmungen 23
2. Personalaufwendungen und -erträge 24
2.1. Aufwendungen 24
2.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge 26
2.3. Erträge 29
2.4. Gesamtbewertung 31

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 4. Quartal 2022

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.586,55	3.007	1.916	1.091	1.108	1.899
Befristete	161,27	208	108	100	73	135
Aushilfen	8,12	25	0	25	25	0
in Ausbildung	129,54	130	128	2	52	78
im Praktikum	7,00	8	6	2	1	7
im BFD	24,00	24	24	0	5	19
	2.916,48	**3.402**	**2.182**	**1.220**	**1.264**	**2.138**

davon:

verbeamtet	646,33	678	556	122	440	238
tarifbeschäftigt	2.270,15	2.724	1.626	1.098	824	1.900

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	18,74	21	13	8	6	15
ruhende Besch.	106,76	140	68	72	3	137
	125,50	**161**	**81**	**80**	**9**	**152**

davon:

verbeamtet	5,79	6	5	1	0	6
tarifbeschäftigt	119,71	155	76	79	9	146

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

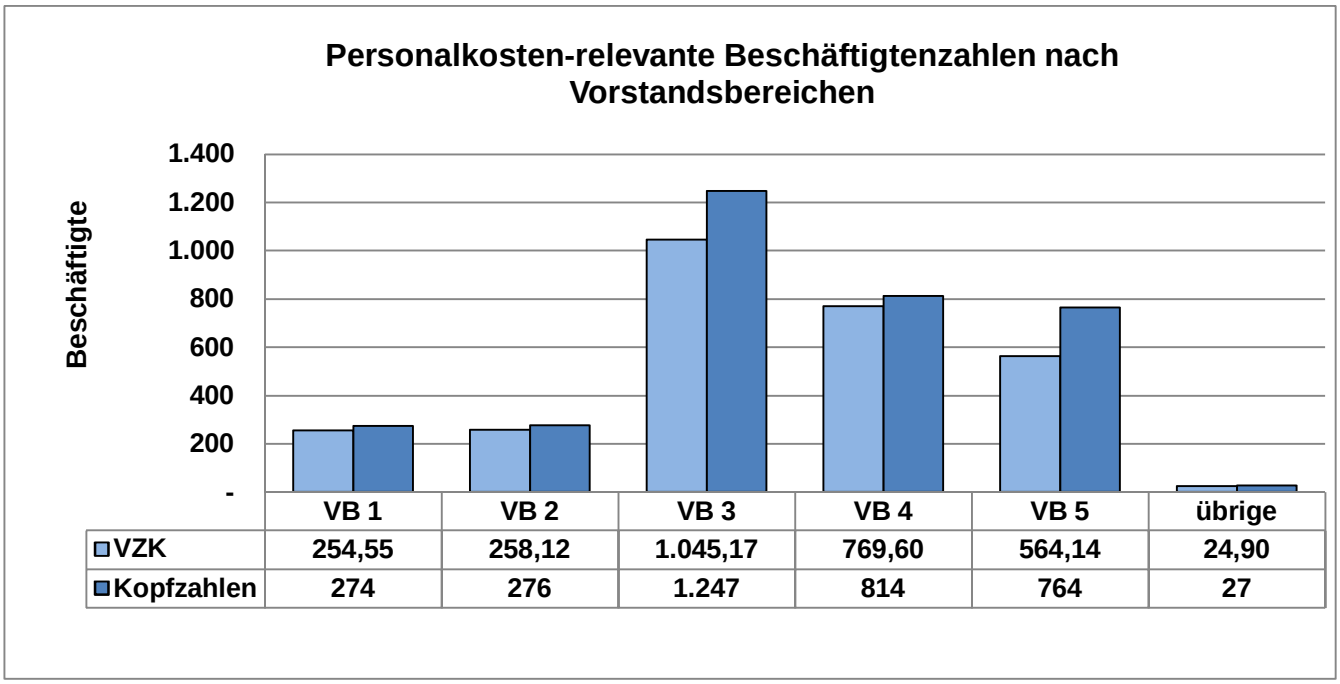
"vollzeitverrechnet"

	31.12.2022	30.09.2022	Entwicklung absolut	Entwicklung in Prozent
Stammkräfte	2.586,55	2.545,74	40,81	1,6 %
Befristet Beschäftigte	161,27	173,66	-12,39	-7,1 %
Aushilfen	8,12	9,28	-1,16	-12,5 %
Personen in Ausbildung	129,54	146,31	-16,77	-11,5 %
Personen im Praktikum	7,00	7,00	0,00	0,0 %
Personen im BFD	24,00	21,56	2,44	11,3 %
	2.916,48	**2.903,55**	**12,93**	**0,4 %**

"Kopfzahlen"

	31.12.2022	30.09.2022	Entwicklung absolut	Entwicklung in Prozent
Stammkräfte	3.007	2.954	53	1,8 %
Befristet Beschäftigte	208	220	-12	-5,5 %
Aushilfen	25	25	0	0,0 %
Personen in Ausbildung	130	147	-17	-11,6 %
Personen im Praktikum	8	8	0	0,0 %
Personen im BFD	24	22	2	9,1 %
	3.402	**3.376**	**26**	**0,8 %**

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



	VB 1	VB 2	VB 3	VB 4	VB 5	übrige
VZK	254,55	258,12	1.045,17	769,60	564,14	24,90
Kopfzahlen	274	276	1.247	814	764	27

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 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 30.09.2022 in VZK		
	2.545,74		
Zugänge	**VZK**	**VZK**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	5,39	-4,64	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	8,76	-11,49	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	3,57	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	38,82	-9,08	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen	20,28	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	15,00	-5,44	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-19,54	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,82	Tod
Summe Zugänge	**91,82**	**-51,01**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2022 in VZK		
	2.586,55		

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 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 4. Quartal 2022 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A11	1,00	Personalwirtschaft
	E10	0,77	Projekt- und Prozessmanagement
15	E10	1,00	IT Security Spezialist*in / Hagener Schulen
	E10	6,00	IT-Servicetechniker*innen für Hagener Schulen
20	E07	1,00	MA Büro der Fachbereichsleitung
	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
32/0	E06	1,00	Überwachung ruhender Verkehr
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/3	E07	0,64	SB Urkundenstelle
37	A9L1E2	2,00	Disponent*innen
	A9L1E2	1,00	Hauptbrandmeister*in / Notfallsanitäter*in
48	E05	0,51	Schulsekretariat
	E06	3,28	4 Schulsekretariate
	E09B	1,07	2 Musikschullehrer*innen
	E11	1,00	SGL Schulträgerangelegenheiten
	E11	0,64	Weiterbildungslehrer*in
55/1	E13	1,00	Psycholog*in / Beratungszentrum „Rat am Ring'
55/2	E09C	1,00	SB Hilfe zur Pflege
55/3	S11B	1,00	2 pädagogische Fachkräfte

55/4	E02	0,41	2 Hauswirtschaftskräfte
	S08A	2,00	Erzieher*innen
	S12	0,50	Fachberatung Kindertagespflege
55/7	E06	1,00	Assistenzkraft der Abteilungsleitung
	E08	2,00	SB Wohngeld
56	S11B	1,00	Sozialarbeit „Endlich ein Zuhause“
60	E09C	2,00	SB An- und Vermietung
61	E09C	1,00	ITK, Administration GekoS
	E11	1,00	Architekt*in / Bauordnung
65	E05	1,00	Objektbetreuung
	E071	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer*in
		38,82	

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/S	E05	1,00	mobile Geschwindigkeitsüberwachung
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
	E09A	2,00	SOD
32/1	E02	1,00	Unterstützung Fahrerlaubnisbehörde
32/2	E08	3,00	SB Ausländerwesen
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
	E08	1,00	SB Bürgerservice
37	E07	1,00	Gebührenabrechnung
	E08	1,00	Gebührenabrechnung
53	E06	0,51	Koordination Infektionsschutz

55/3	S11B	0,50	pädagogische Fachkraft
	S12	0,77	Teamleitung Bezirksjugendarbeit
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge
65	E04	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
	E07	1,00	Objektbetreuung / fr. Aushilfe
69	E04	0,50	Schließdienste Tierheim
Jobcenter	E08	1,00	Eingangszone
	E09C	1,00	SB Arbeitsvermittlung
OB	E10	1,00	Pressestelle
		20,28	

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	15,00	Brandmeister*innen
		15,00	

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	3,57	9 Reinigungskräfte / von GIS
		3,57	

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

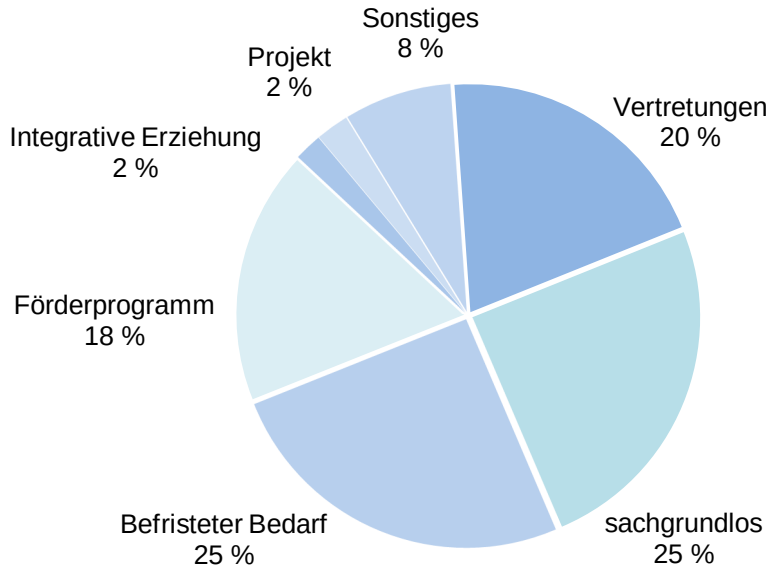
	Bestand zum 30.09.2022 in VZK		
	173,66		
Zugänge	**VZK**	**VZK**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	0,04	-1,07	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	20,62	-18,28	unbefristete Übernahmen
		-13,70	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	**20,66**	**-33,05**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2022 in VZK		
	161,27		

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 31.12.2022 bestehen noch immer um die 29 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

2.2.4.2. Befristungsgründe

Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung (insg. 161,27 VZK)

- Befristungsgründe -

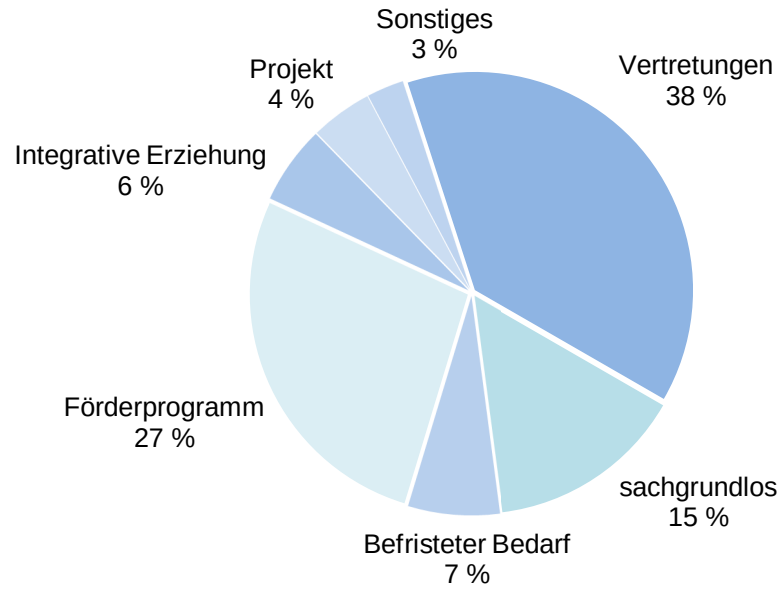


Insgesamt 20 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse betreffen allein den Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (FB 53), neben befristeten Bedarfen handelt es sich hier zu 13 % auch um Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen.

Außerdem besteht mehr als ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum mehr als 80 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 17/18).

Befristete Beschäftigungen im FB 55 Jugend und Soziales (insg. 54,87 VZK)

- Befristungsgründe -



2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2022 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E08	0,50	SB Anlagenbuchhaltung
32/0	E09A	1,00	SOD
32/1	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
37	E04	1,00	Rettungssanitäter*in
	E08	0,41	Atemschutzwerkstatt
48	E09A	0,53	Musikschullehrer*in mit Verwaltungsaufgaben für das Projekt Musikschuloffensive, Digitalisierung
53	E06	11,28	14 MA Infektionsschutzaufgaben Corona / KPN
55/3	S11B	0,50	Sozialarbeit / Landesprogramm "Aufholen nach Corona" (Student*in)
55/4	E02	0,64	Alltagshelfer*in
	S02	1,00	Tagesmutter
	S04	1,00	Kinderpfleger*in
56	S12	0,50	Sozialarbeit „Endlich ein Zuhause"
61	E12	0,26	Unterstützung bei Prioritätsprojekten
Jobcenter	E09C	1,00	SB Arbeitsvermittlung
		20,62	

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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	185,50	186	97,50	98	**283,00**	**284**
tarifbeschäftigt			14,77	16	**14,77**	**16**
Befristete (Tarif)			4,00	4	**4,00**	**4**
	185,50	**186**	**116,27**	**118**	**301,77**	**304**
in Ausbildung						
verbeamtet					18,00	18
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich fünf der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 20 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Zwei Feuerwehrbeamte (m) und drei Tarifbeschäftigte (w) arbeiten in Teilzeit. Unter den 18 Anwärtern ist keine Frau. Zu Notfallsanitäter*innen werden drei Männer und zwei Frauen ausgebildet. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 95 % Männer tätig.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 26 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder-pfleger*innen		Hauswirt-schaftskräfte*		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	199,08	226	48,54	63	8,83	24	**256,45**	**313**
Befristete	19,41	24	13,80	18	10,57	18	**43,78**	**60**
	218,49	**250**	**62,34**	**81**	**19,40**	**42**	**300,23**	**373**
in Ausbildung							25,00	25
im Praktikum							7,00	8

*) inkl. Alltagshelfer*innen

Daneben sind seit Sommer 2020 in einer Großtagespflege drei (2,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals unbefristet beschäftigt. Eine weitere Tagesmutter wurde im vierten Quartal 2022 befristet als Vertretung in Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten eingestellt.

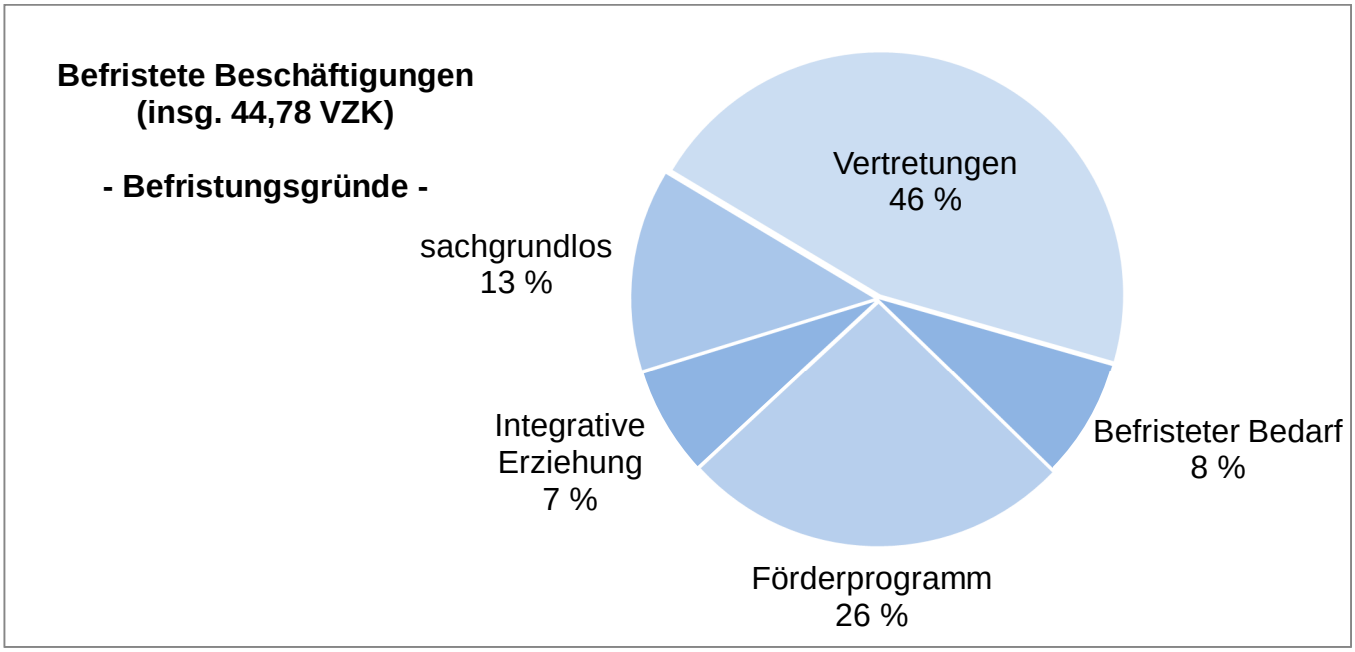
Nur 15 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem fünf Auszubildende und ein Praktikant. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 94 % Frauen, davon über 43 % in Teilzeit.

Etwa 85 % 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 insgesamt bis zum 31.07.2023 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. Im Dezember 2021 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 31.07.2023 verlängert.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen bei 26 %. Der überwiegende Teil aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht mit 46 % 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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	98,68	100	146,35	299	**245,03**	**399**
Befristete	-	-	-	-	**-**	**-**
Aushilfen			8,12	25	**8,12**	**25**
	98,68	**100**	**154,47**	**324**	**253,15**	**424**

Rund 95 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei Objektbetreuer arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 90 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im vierten Quartal 2022 haben 15 Nachwuchskräfte im feuerwehrtechnischen Dienst ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden unbefristet übernommen (sh. Seite 12). Zwei Ausbildungsverhältnisse im nichttechnischen Verwaltungsdienst und ein weiteres im Bereich Informationstechnologie endeten vorzeitig. Auch bei der praxisintegrierten Ausbildung zu staatlich anerkannten Erzieher*innen ist ein Abbruch zu verzeichnen. Zwei weitere Ausbildungsverhältnisse ruhen hier aktuell wegen Elternzeit.

Zum 01.10.2022 haben weitere drei Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Außerdem bildet die Stadt Hagen seit dem 01.12.2022 eine neue Nachwuchskraft als Hygienekontrolleur*in aus.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 17 verringert (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
nichttechnischer Verwaltungsdienst		
Verwaltungsfachangestellte	21,54	22
Verwaltungsfachangestellte SOD	1,00	1
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	14,00	14
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
gewerblich-technischer Bereich		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
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	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	25,00	25
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	3,00	3
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
Volontariate		
Pressestelle	2,00	2
	129,54	**130**

3. Vakanzen im 4. 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 Vorstandbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB		vakante Pl.
1	**Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters**		**5,00**
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	4,00
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
2	**Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen**		**11,50**
	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	10,50
	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	**Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur**		**27,13**
	FB 48	Fachbereich Bildung	3,00
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	21,63
		Jobcenter	2,50
4	**Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**		**26,50**
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	8,00
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	16,00
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,50
	69	Umweltamt	1,00

5	**Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**		**21,00**
	FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	4,00
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	6,00
	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	4,00
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	7,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2022			**91,13**

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB		Bedarf VZK
1	**Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters**		**1,50**
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	1,00
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung	0,50
2	**Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen**		**15,50**
	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	14,50
	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	**Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur**		**40,50**
	FB 48	Fachbereich Bildung	2,00
	FB 49	Fachbereich Kultur	2,00
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	26,00
	FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	8,50
		Jobcenter	2,00
4	**Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**		**10,00**
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,50
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	1,00
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,50
	69	Umweltamt	2,00
5	**Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**		**8,00**
	FB 60	Fachbereich Verkehr, 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	3,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2022			**75,50**

Bei den 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 vakanten Stellen im nichttechnischen Verwaltungsdienst können nicht immer 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 (Beamt*innen, deren Kinder sowie deren Ehepartner*innen, soweit diese nicht selbst sozial-versicherungspflichtig 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	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Vorstandsbereich 1	11.840.801	11.472.480	-368.321	-3,1 %
Vorstandsbereich 2	18.392.129	17.789.067	-603.062	-3,3 %
Vorstandsbereich 3	60.274.837	61.783.097	1.508.260	2,5 %
Vorstandsbereich 4	38.148.643	44.621.715	6.473.072	17,0 %
Vorstandsbereich 5	33.153.499	34.079.137	925.638	2,8 %
übrige	3.294.856	3.228.563	-66.293	-2,0 %
Summe I	**165.104.765**	**172.974.059**	**7.869.294**	**4,8 %**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro	Abweichung in %
Beihilfeaufwendungen	1.988.000	1.882.224	-105.776	-5,3 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.510.000	4.426.700	-83.300	-1,8 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.300.000	18.968.953	2.668.953	16,4 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	1.715.709	915.709	114,5 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	349.131	349.131	
Summe II	**23.598.000**	**27.342.717**	**3.744.717**	**15,9 %**

Gesamtsumme Aufwendungen	**188.702.765**	**200.316.776**	**11.614.011**	**6,2 %**

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 ermittelten Personalaufwendungen 2022 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 4,8 %.

Im Mai 2022 wurde ein Tarifergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst (TVöD SuE) erzielt. Dies beinhaltet u. a. monatliche Zulagen von 130 bzw. 180 Euro ab dem 01.07.2022 und führt insgesamt zu Mehraufwendungen 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. Zusätzliche Stellenbedarfe im Bereich des Infektionsschutzes sind derzeit noch bis zum 30.06.2023 anerkannt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ ist bis zum 31.07.2023 verlängert worden und die Stellen weiterhin besetzt. Wegen der Hochwasserkatastrophe aus dem Sommer 2021 bestehen außerdem 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 2022 aufgrund der Ukraine-Krise im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie in der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Allein die coronabedingten Mehraufwendungen betragen in 2022 knapp 3,77 Mio. Euro. Im Zusammenhang mit dem Flutereignis beträgt der zusätzliche Personalaufwand mehr als 626.600 Euro und durch die Flüchtlingssituation kommen weitere 520.000 Euro hinzu.

Außerdem führt eine zum 01.07.2022 erfolgte Organisationsveränderung zu einer Verschiebung der danach bis Jahresende entstandenen Personalaufwendungen zwischen den Vorstandsbereichen 2 und 1.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt um rund 16 % von der Haushaltsplanung ab.

Im Bereich der Beihilfeaufwendungen und -rückstellungen hat sich eine geringe Ergebnisverbesserung in Summe von knapp 190.000 Euro eingestellt.

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

Im Tarifbereich werden seit 2020 durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich. 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. Diese Quote war seit 2020 regelmäßig unterschritten, so dass jeweils eine Anzahl an Tarifbeschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Im Beamtenbereich beschränkt sich die Gewährung von Altersteilzeit aktuell auf eine Einzelfallentscheidung. Das vorläufige

Ergebnis weist den für die derzeit bestehenden Verträge erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung aus.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2022 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2022 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.

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 Jahre Brückentage festgesetzt, für 2022 insgesamt sechs. Aufgrund der Energiemangellage wurde ein weiterer Schließungstag innerhalb der Heizperiode festgelegt, um damit den Energieverbrauch in den städtischen Verwaltungsgebäuden zusätzlich zu senken. Mit dieser Ausweitung der Brückentagregelung ergeben sich für das Jahr 2022 insgesamt sieben Schließungstage. An diesen Tagen waren 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. Ausnahmen sind nur in begründeten Fällen möglich. 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 bestehenden 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 verringern. Unter diesen Prämissen sahen die unterjährigen Prognosen für 2022 keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Tatsächlich stiegen die Urlaubsüberhänge in 2022 insgesamt nur geringfügig, die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist gesunken. Bei rund 91 % der Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Mehr als 38 % der Mitarbeitenden haben nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren knapp 24 % der Beschäftigten sind es bis zu 10 Tage.

Die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2022 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen, Auflösungen und Zuführungen insgesamt um rund 0,4 % gesunken. 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 31.12.2021	Stand 31.12.2022	Veränderung 2022				
			in Euro	Inanspruchnahme	Auflösung	Zuführung	in %
Urlaub	**7.978.638 €**	**8.004.846 €**	26.208 €	-60.731 €	-187.522 €	274.461 €	**0,3 %**
davon Besoldung	*1.976.361 €*	*1.770.916 €*	*-205.445 €*	*-17.923 €*	*-187.522 €*		*-10,4 %*
davon Tarif	*6.002.278 €*	*6.233.930 €*	*231.653 €*	*-42.808 €*		*274.461 €*	*3,9 %*
Stundenüberhänge	**2.901.543 €**	**2.832.996 €**	-68.547 €	-125.622 €	-17.595 €	74.671 €	**-2,4 %**
davon Besoldung	*585.098 €*	*542.620 €*	*-42.477 €*	*-24.882 €*	*-17.595 €*		*-7,3 %*
davon Tarif	*2.316.445 €*	*2.290.376 €*	*-26.069 €*	*-100.740 €*		*74.671 €*	*-1,1 %*
Gesamt	**10.880.181 €**	**10.837.842 €**	**-42.339 €**	**-186.353 €**	**-205.117 €**	**349.131 €**	**-0,4 %**

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2022 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
Summe Rückstellungen Urlaub			**37.134**	**8.004.846 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.808	649.276 €
		VB 2	2.846	762.129 €
		VB 3	12.118	2.447.290 €
		VB 4	8.678	1.941.647 €
		VB 5	7.417	1.566.297 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		3.267	638.207 €
			Stunden	Betrag in €
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			**78.048**	**2.832.996 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	6.756	240.796 €
		VB 2	11.034	423.578 €
		VB 3	24.212	778.041 €
		VB 4	18.916	796.027 €
		VB 5	14.955	511.609 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.175	82.945 €
				10.837.842 €

Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte

			Zum Vergleich:	
für 3.461 berücksichtigte Beschäftigte*				
- nicht genommener Urlaub			*2021*	*2020*
durchschnittlich	11 Tage		*11*	*11*
Spitzenwert:	86 Tage		*86*	*86*
für 3.134 berücksichtigte Beschäftigte**				
- Stundenüberhang				
durchschnittlich				
(ohne Sonderkonten)	17 Std.		*18*	*15*
(gesamt)	25 Std.		*27*	*26*
Spitzenwerte				
Gleitzeitsaldo***:	2.697 Std.		*1.919*	*1.276*
Sonderkonto 1:	629 Std.		*1.109*	*1.107*
Sonderkonto 3:	1.175 Std.		*1.175*	*1.175*
Gesamtstundenüberhang:	2.697 Std.		*1.919*	*1.276*

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	9		*6*	*13*
unter 0 Std.	297		*246*	*279*
bis 10 Std.	1.301		*1.237*	*1.352*
bis 30 Std.	1.243		*1.185*	*1.074*
bis 40 Std.	85		*83*	*86*
bis unter 50 Std.	55		*46*	*33*
bis unter 100 Std.	100		*113*	*80*
bis unter 300 Std.	35		*43*	*44*
bis unter 500 Std.	2		*3*	*3*
500 Std. und mehr	7		*6*	*6*
	3.134	Beschäftigte	*2.968*	*2.970*

*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2022 (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 Feuerwehrleute 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 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro	Abweichung in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-22.172.135	-25.728.795	-3.556.660	16,0 %
- Zuschüssen	0	-25.370	-25.370	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.174.404	-1.119.404	55.000	-4,7 %
Zwischensumme	**-23.346.539**	**-26.873.569**	**-3.527.030**	**15,1 %**
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-62.000	-1.128.416	-1.066.416	1.720,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-169.485	-169.485	
Summe zahlungswirksame Erträge	**-23.408.539**	**-28.171.470**	**-4.762.931**	**20,3 %**
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.529.044	956	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	**-25.938.539**	**-30.700.514**	**-4.761.975**	**18,4 %**

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 Verdienstausfällen 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 Beilhilferückstellungen 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 das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 18,4 % 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.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen erheblich über den Haushaltsansätzen. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2022 erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

2.4. Gesamtbewertung

	Plan 2022	vorl. Ergebnis 2022	Abweichung in Euro	in %
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	165.104.765	172.974.059	7.869.294	4,8 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.598.000	27.342.717	3.744.717	15,9 %
Summe Aufwendungen	**188.702.765**	**200.316.776**	**11.614.011**	**6,2 %**
Erträge				
zahlungswirksam	-23.408.539	-28.171.470	-4.762.931	20,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.529.044	956	0,0 %
Summe Erträge	**-25.938.539**	**-30.700.514**	**-4.761.975**	**18,4 %**
Aufwendungen abzüglich Erträge	**162.764.226**	**169.616.262**	**6.852.036**	**4,2 %**

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