

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **1. Quartal 2023**

Berichtszeitraum:	01.01.2023 bis 31.03.2023
Berichtsstichtag:	31.03.2023

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 1. Quartal 2023	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	14
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz	14
2.2.4.2. Befristungsgründe	15
2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse	16
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen	17
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst	17
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	18
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	20
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse	20
3. Vakanzen im 1. Quartal 2023	22
II. Personalaufwand	25
1. Begriffsbestimmungen	25
2. Personalaufwendungen und -erträge	26
2.1. Aufwendungen	26
2.2. Erträge	28
2.3. Gesamtbewertung	30

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 1. Quartal 2023

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.617,65	3.042	1.942	1.100	1.116	1.926
Befristete	148,37	195	98	97	64	131
Aushilfen	6,37	24	0	24	24	0
in Ausbildung	124,54	125	123	2	50	75
im Praktikum	7,00	8	6	2	1	7
im BFD	23,00	23	23	0	4	19
	2.926,93	3.417	2.192	1.225	1.259	2.158

davon:

verbeamtet	630,01	662	543	119	432	230
tarifbeschäftigt	2.296,92	2.755	1.649	1.106	827	1.928

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	25,66	28	19	9	7	21
ruhende Besch.	106,69	140	66	74	2	138
	132,35	168	85	83	9	159

davon:

verbeamtet	5,69	6	4	2	1	5
tarifbeschäftigt	126,66	162	81	81	8	154

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

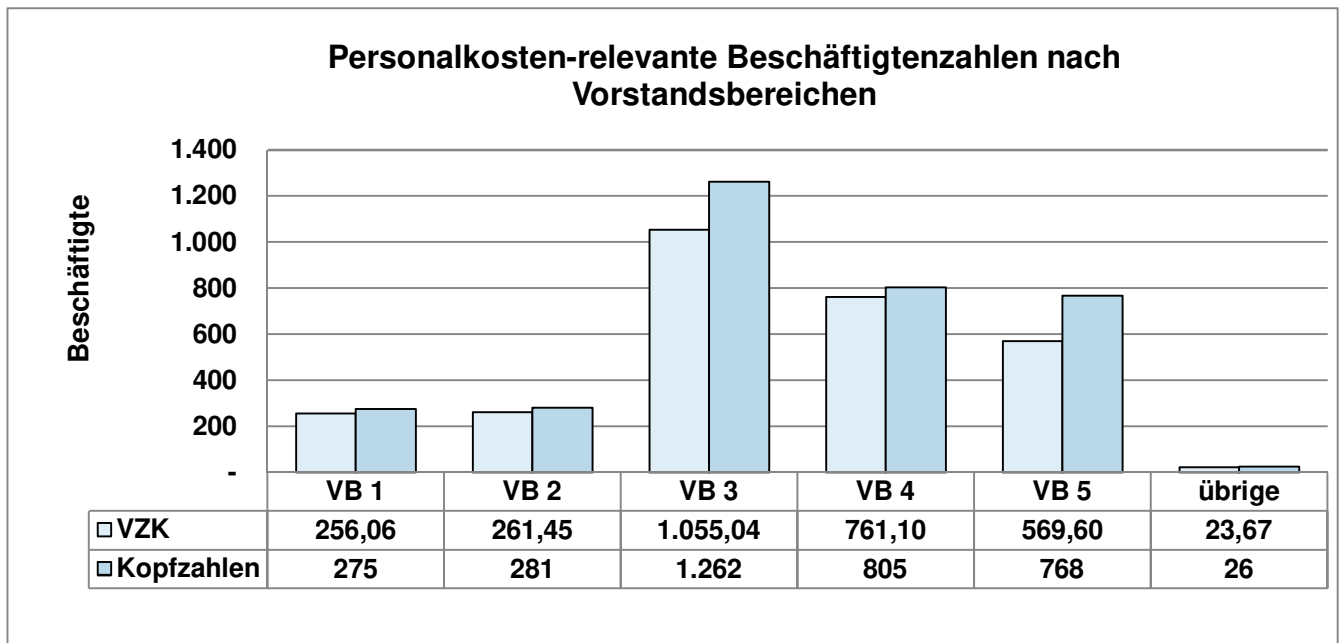
"vollzeitverrechnet"

	31.03.2023	31.12.2022	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.617,65	2.586,55	31,10	1,2 %
Befristet Beschäftigte	148,37	161,27	-12,90	-8,0 %
Aushilfen	6,37	8,12	-1,75	-21,6 %
Personen in Ausbildung	124,54	129,54	-5,00	-3,9 %
Personen im Praktikum	7,00	7,00	0,00	0,0 %
Personen im BFD	23,00	24,00	-1,00	-4,2 %
	2.926,93	2.916,48	10,45	0,4 %

"Kopfzahlen"

	31.03.2023	31.12.2022	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.042	3.007	35	1,2 %
Befristet Beschäftigte	195	208	-13	-6,3 %
Aushilfen	24	25	-1	-4,0 %
Personen in Ausbildung	125	130	-5	-3,8 %
Personen im Praktikum	8	8	0	0,0 %
Personen im BFD	23	24	-1	-4,2 %
	3.417	3.402	15	0,4 %

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/SchwV	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 31.12.2022 in VZK		
	2.586,55		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	10,85	-5,13	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	5,36	-8,11	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	4,15	-0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	65,63	-33,46	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	17,00	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	3,00	-6,92	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-20,27	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,00	Tod
Summe Zugänge	105,99	-74,89	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2023 in VZK		
	2.617,65		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 1. Quartal 2023 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E10	0,90	Projekt- und Prozessmanagement
15	E09B	1,00	Servicetechniker*in / IT-Netzwerk Hagener Schulen
	E09C	0,77	SB IT-Vergabestelle
	E10	1,00	IT-Servicetechniker*in / Hagener Schulen
	E11	1,00	Windows-Serveradministrator*in (Exchange)
	E12	1,00	SGL Rechenzentren, Netzwerk, Telekommunikation
20	E08	1,00	Vollstreckungsinendienst
32/0	E08	0,50	SB Verkehrsangelegenheiten
	E09A	1,00	SOD
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E08	3,00	SB Bürgerservice
32/4	E10	1,00	SB Statistik, Stadtforschung und Wahlen
37	E11	1,00	Leitung der Kfz-Werkstatt
48	E06	4,01	5 Schulsekretariate
	E09B	0,23	Musikschullehrer*in
	E09C	2,00	2 Bibliothekar*innen
49	E10	1,00	archivarische Betreuung Stadtarchiv / Museen
53	E15	0,50	Arzt/Ärzt*in
55/0	E09C	1,00	SB IT-Koordination
55/1	S12	4,57	5 Sozialarbeiter*innen
55/2	E09C	1,00	SB Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf
	S12	1,00	Eingliederungshilfe

55/3	E04	0,27	Servicekraft Cafeteria Kultopia
	E09C	0,50	SB Haushalt und Rechnungswesen
	S11B	1,00	Mitarbeiter*in im Spielmobil
	S12	0,50	Fachberatung Offene Ganztagschule
	S15	1,00	Fachgebietsleitung Jugendhilfe und Schule
	S15	1,00	Leitung Jugendkulturzentrums
	S15	0,50	Sozialarbeiter*in kommunale Drogenhilfe
	S17	1,00	Bildungsbüro
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in
55/6	S14	0,50	Pflegekinderdienst
	S14	2,00	ASD
55/7	E08	6,77	7 SB Wohngeld
	E09C	0,64	Forderungsmanagement Unterhaltsvorschusskasse
	E09C	1,82	2 SB Grundsicherung im Alter
	E09C	0,64	SB Beistandschaften, Beurkundungen und BAföG
	A10L2E1	0,73	SB Beistandschaften, Beurkundungen und BAföG
56	E11	1,00	Kommunales Integrationsmanagement
61	E09C	1,00	Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung
	E09C	2,00	SB ordnungsbehördliche Verfahren
	E11	0,77	techn. SB Vorprüfstelle Bauordnung
	E14	1,00	AL Stadtentwicklung, -planung, -erneuerung
62	E10	1,00	techn. SB Qualitätssicherung
65	E09C	1,00	SB IT-Koordination
	E11	2,00	techn. SB Hochbau
	E11	1,00	techn. SB Energietechnik

69	E11	1,00	SB Abfallwirtschaft
	E11	1,00	techn. SB – Genehmigung von Anlagen
Jobcenter	E09C	1,00	Fachkraft Interne Dienstleistungen
	E09C	1,51	2 SB Arbeitsvermittlung
	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung
65,63			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E07	1,00	Druckerei
15	E07	1,00	Telefonservice
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
	E08	1,00	SB Bußgeldstelle
	E09A	1,00	SOD
32/3	E07	1,00	SB Bürgerservice
37	E05	1,00	Katastrophenschutz-Landeslager
55/1	S12	1,00	Ambulante Hilfen im Jugendstrafverfahren
55/4	S08A	1,50	2 Erzieher*innen
	S12	0,50	Fachberatung Kindertagespflege
55/6	S14	1,00	ASD (fr. Werkstudent*in)
56	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
	E09A	1,00	SB materielle Hilfen für Migrant*innen
	S11B	1,00	Sozialdienst für Migrant*innen
61	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
65	E05	1,00	Objektbetreuung / <u>fr. Aushilfe</u>
	E06	1,00	Objektbetreuung / <u>fr. Aushilfe</u>
17,00			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E10	1,00	SB Öffentlichkeitsarbeit (nach Volontariat)
15	E09B	1,00	Fachinformatiker*in – Technischer Betrieb/Netzwerksicherheit
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
3,00			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	4,15	10 Reinigungskräfte / von GIS
4,15			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

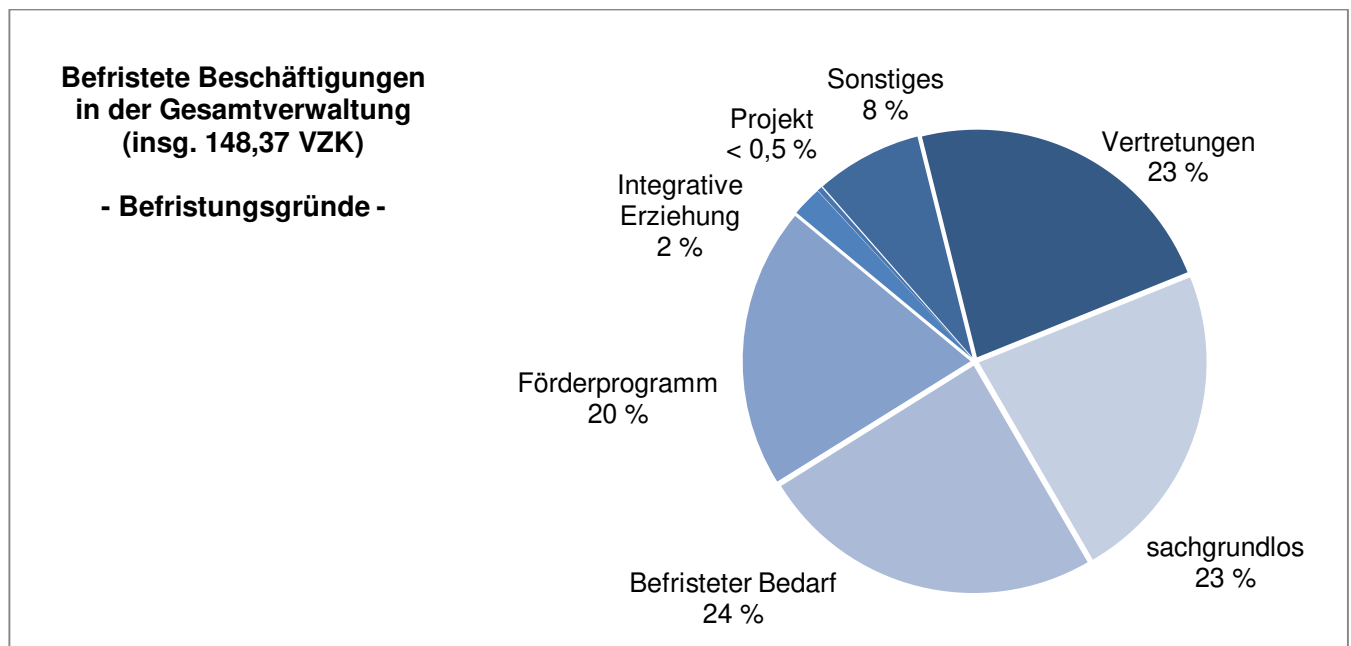
Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe, Förderprogramme und Projekte sowie im Kita-Bereich die integrative Erziehung. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht 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 31.12.2022 in VZK		
	161,27		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	0,79	-1,54	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	16,17	-13,49	unbefristete Übernahmen
		-14,83	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	16,96	-29,86	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2023 in VZK		
	148,37		

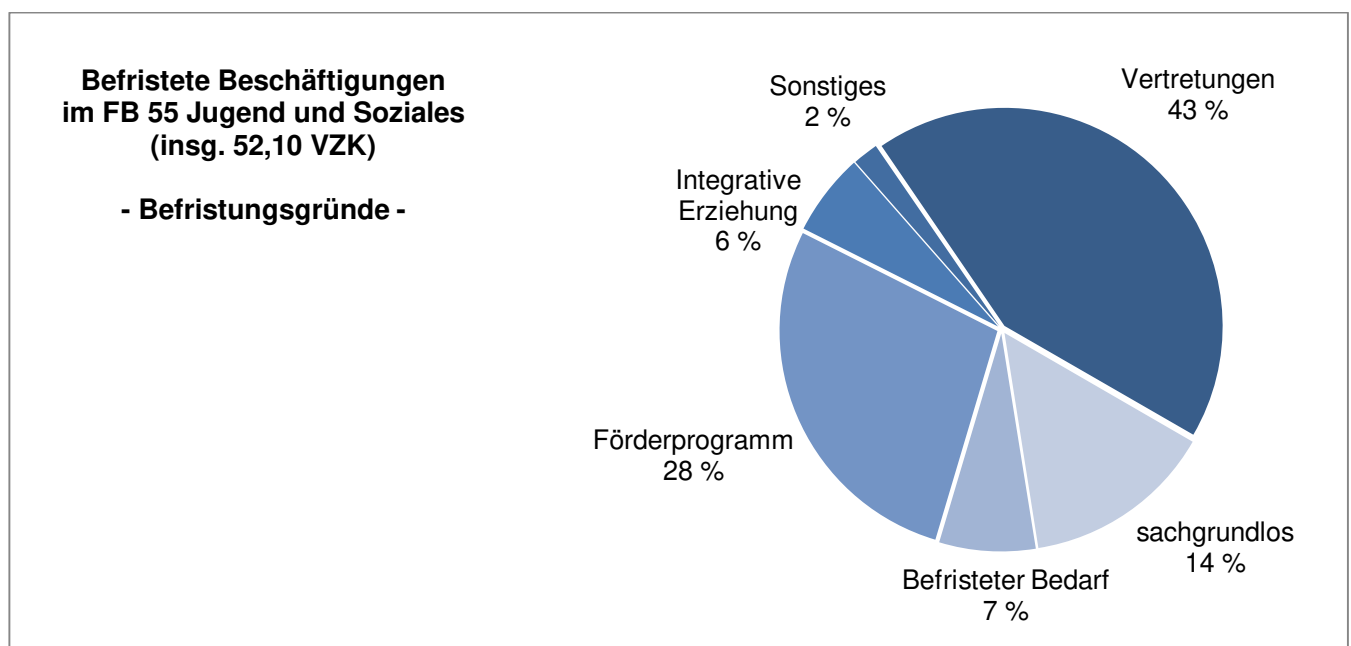
Seit 2020 sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie - insbesondere in den Fachbereichen für Gesundheit und Verbraucherschutz (FB 53) sowie Jugend und Soziales (FB 55) / Kindertageseinrichtungen (55/4) - vielfach befristete Stellen eingerichtet worden. Zum 31.03.2023 bestehen noch rund 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

2.2.4.2. Befristungsgründe



Rund 19 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse betreffen den Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (FB 53), neben befristeten Bedarfen handelt es sich hier zu 14 % auch um Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen.

Außerdem besteht mehr als ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum fast 90 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 18/19).



2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 1. Quartal 2023 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	0,31	Zahlungsabwicklung und Vollstreckung / Wissenstransfer
32/2	E08	1,00	SB Ausländerbehörde / Mehrbedarf Ukraine
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
37	E07	1,00	Kfz-Mechatroniker*in (nach Ausbildung)
48	E04	0,53	2 Musiklehrer*innen / Werkstudent*innen
55/2	S11B	0,26	Pflege- u. Wohnberatung / Wissenstransfer
55/4	E02	1,79	3 Alltagshelfer*innen
	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	1,90	2 Erzieher*innen
56	S11B	1,00	Sozialdienst für Migrant*innen
61	E09C	1,00	ITK, Administration GekoS
65	E06	1,00	Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik (nach Ausbildung)
69	E03	1,00	Tierheim / 16i-Kraft
	E11	1,00	techn. SB – Genehmigung von Anlagen
Jobcenter	E09C	2,00	1 SB Arbeitsvermittlung, 1 SB Leistungsgewährung
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanu-Strecke
16,17			

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	183,50	184	97,25	98	280,75	282
tarifbeschäftigt			14,77	16	14,77	16
Befristete (Tarif)			4,00	4	4,00	4
	183,50	184	116,02	118	299,52	302
in Ausbildung						
verbeamtet					17,00	17
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich fünf der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 20 Tarifbeschäftigten sind acht Frauen. Drei Feuerwehrbeamte (m) und drei Tarifbeschäftigte (w) arbeiten in Teilzeit. Unter den 17 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	197,17	224	49,83	63	9,16	23	256,16	310
Befristete	19,81	23	13,96	17	11,98	20	45,75	60
	216,98	247	63,79	80	21,14	43	301,91	370
in Ausbildung							24,00	24
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 ist aktuell als Vertretung in Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten befristet beschäftigt.

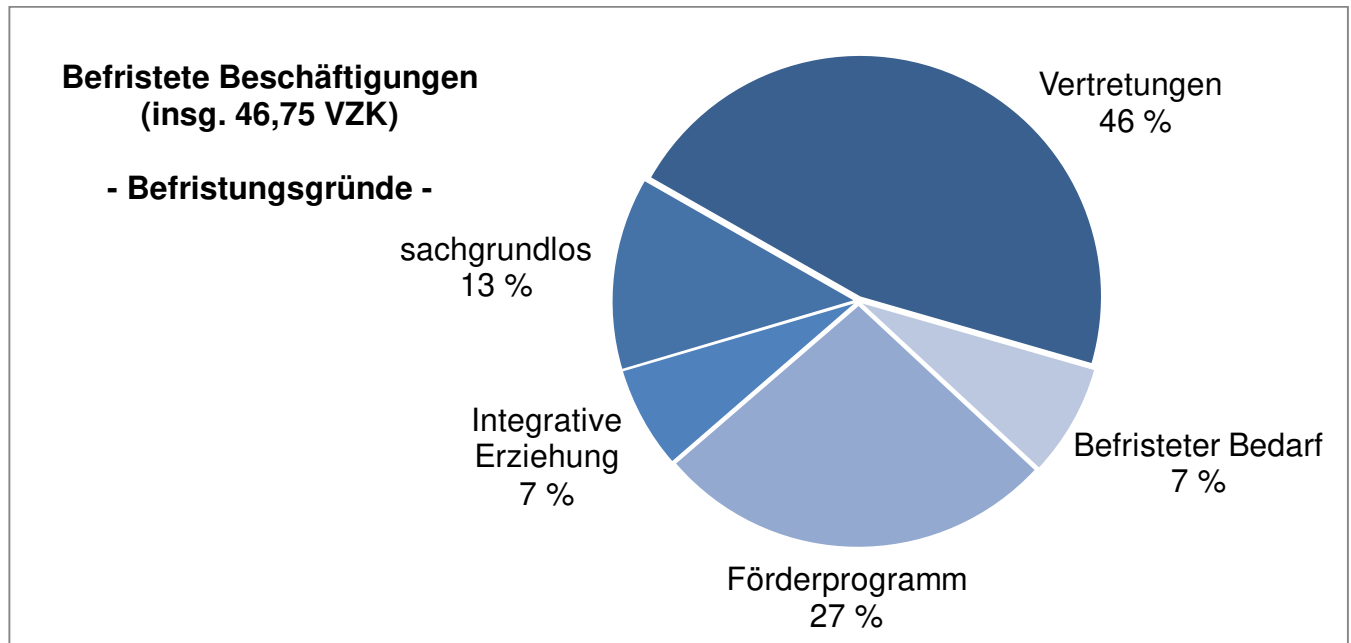
Nur 15 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem vier Auszubildende und ein Praktikant. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 94 % Frauen, davon rund 43 % in Teilzeit.

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 und Sprach-Kita 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. Der Aushilfspool wurde zunächst für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet, die Maßnahme wurde zuletzt bis zum 31.07.2023 verlängert. Außerdem sind in den Kindertagesstätten Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen

Bereich eingerichtet worden. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ des Landes NRW läuft nach mehrfacher Verlängerung noch bis zum 31.07.2023.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen bei 27 %. 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	99,06	100	146,73	300	245,79	400
Befristete	-	-	-	-	-	-
Aushilfen			6,28	20	6,28	20
	99,06	100	153,01	320	252,07	420

Rund 95 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 90 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im ersten Quartal 2023 haben fünf Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bzw. Volontariat erfolgreich abgeschlossen, es erfolgten drei unbefristete (sh. Seite 13) und zwei befristete Übernahmen (Seite 16). Ein Ausbildungsverhältnis im nichttechnischen Verwaltungsdienst endete vorzeitig.

Seit dem 01.02.2023 ist ein/e Umwelterinspektor-Anwärter*in im Dienst.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 5 verringert (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	20,54	21
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
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	1,00	1
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
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
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	1,00	1
	124,54	125

3. Vakanzen im 1. Quartal 2023

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

Der Stellenplan 2023 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2023 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2023 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	8,50
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	4,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	23,13
	FB 48 Fachbereich Bildung	2,00
	FB 49 Fachbereich Kultur	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	16,63
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,00
	Jobcenter	2,50

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	26,50
VB 4	Büro des Vorstandsbereichs	1,00
30	Rechtsamt	1,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	19,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,50
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	6,50
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	4,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	6,50
vakante Planstellen insgesamt am 31.03.2023		85,13

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZK
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	2,50
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	2,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	0,50
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	14,50
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	13,50
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	1,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	32,50
	VB 3	1,00
	FB 48 Fachbereich Bildung	4,00
	FB 49 Fachbereich Kultur	3,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	17,50
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	7,00

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	23,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	14,50
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	4,50
69	Umweltamt	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	12,50
FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	5,50
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,50
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	2,50
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.03.2023		85,00

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 vakante 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 (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 2023	Prognose 2023	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	10.341.456	13.201.165	2.859.709	27,7 %
Vorstandsbereich 2	19.153.156	17.974.561	-1.178.595	-6,2 %
Vorstandsbereich 3	60.955.529	66.771.962	5.816.433	9,5 %
Vorstandsbereich 4	38.451.221	44.655.086	6.203.865	16,1 %
Vorstandsbereich 5	33.988.495	35.480.608	1.492.113	4,4 %
übrige	4.670.166	4.426.161	-244.005	-5,2 %
Summe I	167.560.023	182.509.543	14.949.520	8,9 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2023	Prognose 2023	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.038.000	2.038.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.565.000	4.565.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.463.000	16.463.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	800.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Summe II	23.866.000	23.866.000	0	0,0 %

Gesamtsumme Aufwendungen	191.426.023	206.375.543	14.949.520	7,8 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

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 Kommunaufsicht 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 im März 2022 vom Landtag NRW verabschiedeten sog. „Besoldungspaket“ (u. a. Erhöhung der Bezüge um 2,8 % ab dem 01.12.2022) sind im Plan bereits berücksichtigt.

Die prognostizierten Personalaufwendungen 2023 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 8,9 %.

Im Mai 2022 wurde ein Tarifiergebnis 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 in 2023 zu Mehraufwendungen von rund 800.000 Euro im VB 3.

Die Einigung aus April 2023 zur aktuellen Tarifrunde zum TVöD sieht u. a. Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies "Inflationsausgleichsgeld" von insgesamt 3.000 Euro in neun Monatsbeträgen (für Nachwuchskräfte 1.500 Euro) bis einschließlich Februar 2024 vor. Die auf 2023 entfallende Mehrbelastung daraus beläuft sich verwaltungsweit auf etwa 6,2 Mio. Euro.

Darüber hinaus resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

So sind weiter befristete Stellen zur Bewältigung der Corona-Pandemie besetzt. 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 zuletzt bis zum 31.07.2023 verlängert worden. Die pandemiebedingten Mehraufwendungen betragen in 2023 voraussichtlich noch knapp 1,3 Mio. Euro.

Weitere Stellen wurden 2022 aufgrund des Ukraine-Kriegs im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie in der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Durch die anhaltende Flüchtlingssituation beträgt der zusätzliche Personalaufwand in 2023 etwa 700.000 Euro.

In diesem Jahr erhöhen sich die Personalaufwendungen im VB 3 außerdem durch neue zusätzliche Bedarfe. Im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Kindertagesstätten fallen rund eine Million Euro an weiteren Personalaufwendungen an, die Wohngeldreform 2023 verursacht einen Mehrbedarf von ca. 400.000 Euro und im Jobcenter werden aktuell höhere Aufwendungen von etwa 800.000 Euro prognostiziert.

Im VB 4 sind gegenüber der Haushaltsplanung erhöhte Personalaufwendungen auch beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) in der Prognose enthalten, so z. B. etwa für die neue Rettungsdienstschule.

Außerdem führt eine zum 01.07.2022 erfolgte Organisationsveränderung zu einer Verschiebung der für 2023 hochgerechneten Personalaufwendungen zwischen den betroffenen Vorstandsbereichen 2 und 1.

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

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2023	Prognose 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-22.726.403	-27.670.000	-4.943.597	21,8 %
- Zuschüssen	0	-25.000	-25.000	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.313.853	-1.160.000	153.853	-11,7 %
Zwischensumme	-24.040.256	-28.855.000	-4.814.744	20,0 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-62.000	-1.130.000	-1.068.000	1.722,6 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-17.000	-17.000	
Summe zahlungswirksame Erträge	-24.102.256	-30.002.000	-5.899.744	24,5 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-26.632.256	-32.532.000	-5.899.744	22,2 %

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 Verdienstaufschlägen 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 22,2 % 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 Quartal schon erheblich über den Haushaltsansätzen. Die aktuelle Prognose weist Schätzungen anhand der in 2023 bereits erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2023	Prognose 2023	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	167.560.023	182.509.543	14.949.520	8,9 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.866.000	23.866.000	0	0,0 %
Summe Aufwendungen	191.426.023	206.375.543	14.949.520	7,8 %
Erträge				
zahlungswirksam	-24.102.256	-30.002.000	-5.899.744	24,5 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-26.632.256	-32.532.000	-5.899.744	22,2 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	164.793.767	173.843.543	9.049.776	5,5 %

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