

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **3. Quartal 2020**

Berichtszeitraum:	01.01.2020 bis 30.09.2020
Berichtsstichtag:	30.09.2020

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 3. Quartal 2020.....	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.....	12
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	12
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	12
2.2.4.3. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2020	14
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	17
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	17
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	17
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	19
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	20
II. Personalaufwand.....	22
1. Begriffsbestimmungen	22
2. Personalaufwendungen und -erträge	23
2.1. Aufwendungen	23
2.2. Erträge.....	26
2.3. Gesamtbewertung	28

I. Personalbestand

1. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamt*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitkraft (VZK)

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

Gesamtverwaltung

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

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

2. Personalbestand im 3. Quartal 2020

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.403,09	2.799	1.755	1.044	1.034	1.765
Befristete	138,34	170	106	64	50	120
Aushilfen	7,42	26	0	26	24	2
in Ausbildung	130,52	131	129	2	67	64
im Praktikum	10,01	11	9	2	1	10
im BFD	29,00	29	29	0	9	20
	2.718,38	3.166	2.028	1.138	1.185	1.981

davon:

verbeamtet	639,85	673	537	136	438	235
tarifbeschäftigt	2.078,53	2.493	1.491	1.002	747	1.746

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	16,92	17	16	1	7	10
ruhende Besch.	96,63	127	58	69	4	123
	113,55	144	74	70	11	133

davon:

verbeamtet	14,86	16	13	3	5	11
tarifbeschäftigt	98,69	128	62	66	6	122

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

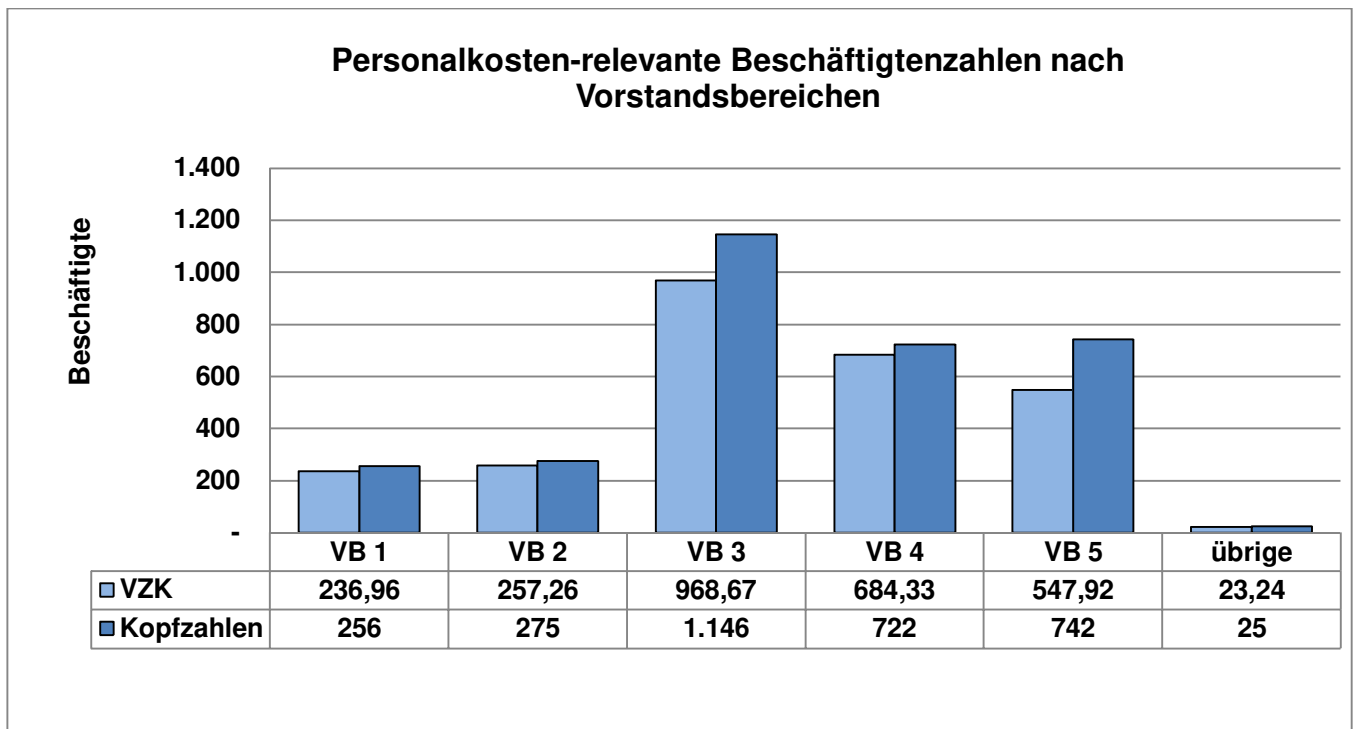
"vollzeitverrechnet"

	30.06.2020	30.09.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.360,65	2.403,09	42,44	1,8 %
Befristet Beschäftigte	121,21	138,34	17,13	14,1 %
Aushilfen	7,44	7,42	-0,02	-0,3 %
Personen in Ausbildung	106,75	130,52	23,77	22,3 %
Personen im Praktikum	14,38	10,01	-4,37	-30,4 %
Personen im BFD	21,64	29,00	7,36	34,0 %
	2.632,07	2.718,38	86,31	3,3 %

"Kopfzahlen"

	30.06.2020	30.09.2020	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.761	2.799	38	1,4 %
Befristet Beschäftigte	153	170	17	11,1 %
Aushilfen	25	26	1	4,0 %
Personen in Ausbildung	107	131	24	22,4 %
Personen im Praktikum	16	11	-5	-31,3 %
Personen im BFD	22	29	7	31,8 %
	3.084	3.166	82	2,7 %

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

OB/B	Büro des Oberbürgermeisters
01	Stadtkanzlei
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, Controlling und interne Dienste

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

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 Recht, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerdienste und Umwelt

30	Rechtsamt
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstandswesen
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 städt. Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.06.2020 in VZK		
	2.360,65		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	15,79	-3,21	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	9,24	-13,07	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	2,66	-0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	27,33	-8,67	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	20,27	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	5,00	-0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-11,13	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,77	Tod
Summe Zugänge	80,29	-37,85	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.09.2020 in VZK		
	2.403,09		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Externe unbefristete Einstellungen sowie Entfristungen werden grundsätzlich nur restriktiv vorgenommen. Bei 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 3. Quartal 2020 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32	E07	2,00	SB Zulassungsbehörde, SB Bürgerservice / Nf.
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Nf.
37	A7	1,00	Brandmeister*in / Vakanzen im fwtD
48	E06	2,77	Schulsekretariate (2,00 VZK), SB OGS (0,77 VZK) - ehem. Caritas-Auszubildende
	E11	0,50	Weiterbildungslehrer*in VHS / Nf.
53	E08	2,28	2 MA Kinder- und Jugendgesundheitsdienst, 1 MTA
	E10	1,00	Gesundheitsförderung
	E14	1,00	Tierärzt*in
	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Fachdienst
55/1	S12	1,00	Sozialarbeiter*in Beratungsstelle
55/2	E09C	0,50	SB Leistungsgewährung SGB XII f. Pflegebedürftige
	E10	1,00	Heimaufsicht
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeiter*in Jugendzentrum / Nf.
	S12	1,00	Streetworker*in Drogenhilfe / Nf.
55/6	S14	3,14	4 Sozialarbeiter*innen ASD / Nf.
61	E11	1,64	Bauleitplanung (0,64 VZK), Landschaftsplanung (1,00 VZK)
65	E11	1,00	techn. SB Neubau, Planung, Projektmanagement (Hochbau)
69	E11	1,00	techn. SB Industrieabwasser / allg. Wasserwirtschaft
Jobcenter	A9L2E1	2,00	SB Arbeitsvermittlung, SB Leistungsgewährung
	E08	0,50	Fachassistenz Eingangszone
	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung
		27,33	

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	E04	1,00	Rettungssanitäter*in
53	E15	1,00	Fachärzt*in Kinder- und Jugendmedizin
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeiter*in Jugendzentrum
55/4	S04	0,77	Kinderpfleger*in
	S08A	11,50	13 Erzieher*innen
65	E06	1,00	Objektbetreuer*in / fr. Aushilfe
	E11	1,00	techn. SB vorbeugender Brandschutz
69	E08	1,00	SB Abfallwirtschaft
	E11	1,00	techn. SB Altlasten/Bodenschutz
	E12	1,00	Klimamanager*in
20,27			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09A	2,00	Fachinformatiker*innen
20	A9L2E1	2,00	SB Haushaltsplanung / Bachelors of Arts
32	A9L2E1	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde / Bachelor of Laws
5,00			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	2,66	6 Reinigungskräfte / von GIS
2,66			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.06.2020 in VZK		
	121,21		
Zugänge	VZK	VZK	Abgänge
Stundenerhöhungen	5,33	-0,50	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	45,14	-19,27	unbefristete Übernahmen
		-13,57	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	50,47	-33,34	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.09.2020 in VZK		
	138,34		

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.

Eine detaillierte Aufstellung der im 3. Quartal 2020 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E03	0,16	
	E04	2,00	Kommunalwahl 2020
	E08	2,00	
20	E07	0,64	SB Zahlungsabwicklung
32	E08	3,00	1 SB Fahrerlaubnisbehörde, 2 SB Bürgerservice
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
48	E11	0,20	Weiterbildungslehrer*in VHS
53	E08	1,02	Infektionsschutz / Corona-Pandemie
	E09A	1,51	
	S12	1,00	Streetworker*in Sozialpsychiatrischer Dienst
55/3	E04	1,00	2 Bildungsmediator*innen / Projekt "Förderung und Integration von Zuwanderern aus SOE"
	SOZARB	0,49	Kinder- und Jugendpark (Werkstudent)
55/4	E02	3,80	7 Hauswirtschaftskräfte / 16i-Kräfte
	S04	2,50	3 Kinderpfleger*innen
	S08A	18,68	20 Erzieher*innen
	S08B	0,50	Erzieher*in
61	E13	1,00	Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätterhöhle“ / wissenschaftliche Grabungsleitung
Jobcenter	E08	1,64	2 SB Leistungsgewährung
	E09C	2,00	2 SB Arbeitsvermittlung
		45,14	

2.2.4.3. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2020

Eine nach Art und Umfang detaillierte Darstellung aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse soll regelmäßig zum Ende des dritten Quartals erfolgen. Die nachstehende Tabelle zeigt auf, in welchen Bereichen zum Berichtsstichtag befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

Amt / FB	Bestand am 30.09.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Verwaltungsvorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
01 – Stadtkanzlei	5,16	6	Kommunalwahl 2020
11 – Fachbereich Personal und Organisation	2,51	3	Projekt Volme Galerie (0,51 VZK) 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kräfte
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	1,64	3	Haushaltscontrolling (0,50 VZK) Bilanzbuchhaltung (0,50 VZK) Zahlungsabwicklung (0,64 VZK)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit, Verkehr, Bürgerdienste und Personenstands- wesen	19,83	22	1 SB Bußgeldstelle 1 MA SOD Projekt "Waste Watcher" - 7 MA Außendienst, 3 SB OWiG (2,77 VZK) 1 SB Fahrerlaubnisbehörde 1 SB Zulassungsbehörde Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten - 2 MA Begleitung überwachte freiwillige Ausreise etc. (0,52 VZK) - 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten 16i-Kräfte (1,54 VZK) 4 SB Bürgerservice
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	7,00	7	5 Rettungssanitäter*innen 2 Rettungsassistent*innen
48 – Fachbereich Bildung	2,61	4	Dipl.-Bibliothekar*in (0,91 VZK) Aufsichtsdienst Stadtbücherei - 16i-Kraft 2 Weiterbildungslehrer*innen VHS (0,70 VZK)

Amt / FB	Bestand am 30.09.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	5,12	9	5 MA Infektionsschutz / Corona-Pandemie (2,74 VZK) SB Projekt "GEWINN Hagen" Sozialpsychiatrischer Dienst - Sonderaufgaben (0,15 VZK) - Streetwork Fachärzt*in für Kinder- und Jugendmedizin (0,23 VZK)
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	4,98	8	Assistenzkraft (0,50 VZK) 2 Werkstudent*innen in Kinder- und Jugendeinrichtungen (0,98 VZK) Kommunales Integrationszentrum KI - Projektleitung ESW-Projekt "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier" (BIWAQ) - 1 MA Förderprogramm "Koordinierung der Bildungs- angebote für Neuzugewanderte" - 2 Bildungsmediator*innen / Projekt "Förderung und Integration von Zuwanderern aus SOE" (1 VZK) Sozialarbeit DTA (0,50 VZK)
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	64,85	80	49 Erzieher*innen, 22 Kinderpfleger*innen, 9 Hauswirtschaftskräfte - davon 8 16i-Kräfte
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,72	3	Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätter- höhle“ - wissenschaftliche Grabungsleitung Stadtplanung und -erneuerung / Begleitung von Prioritätsprojekten (0,26 VZK) SB Bauordnung (0,46 VZK)
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	1,00	1	Vermessungstechniker*in - ehem. Azubi, kein dienstl. Dauerbedarf
69 – Umweltamt	3,77	4	techn. SB Allg. Hochwasserschutz und -vorsorge 2 techn. SB Altlasten / Bodenschutz Baumpfleger*in, SB Baumpfleagesatzung (0,77 VZK)

Amt / FB	Bestand am 30.09.2020		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZK	Kopf- zahlen	
Jobcenter	11,77	13	9 SB Arbeitsvermittlung (8,13 VZK) 4 SB Leistungsgewährung (3,64 VZK)
SZS – Servicezentrum Sport	1,38	2	Pflege von Sportstätten - 16i-Kraft Kartenverkauf Kanu-Strecke (0,38 VZK)
insgesamt	138,34	170	

Zum Berichtsstichtag waren mehr als die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen im Fachbereich Jugend und Soziales angesiedelt, davon wiederum über 90 % im Bereich der Kindertagesbetreuung (55/4) – vgl. S. 17/18.

Zur Durchführung der Kommunalwahl und im Zuge der Corona-Pandemie sind im laufenden Jahr ein Reihe von besonderen befristeten Bedarfen entstanden.

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

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 beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	172,10	173	84,00	84	256,10	257
tarifbeschäftigt			8,50	9	8,50	9
Befristete (Tarif)			7,00	7	7,00	7
	172,10	173	99,50	100	271,60	273
in Ausbildung					39,00	39

Lediglich vier der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insgesamt 16 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Zwei Feuerwehrbeamte und eine Tarifbeschäftigte arbeiten in Teilzeit. Unter den 39 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 beschäftigt:

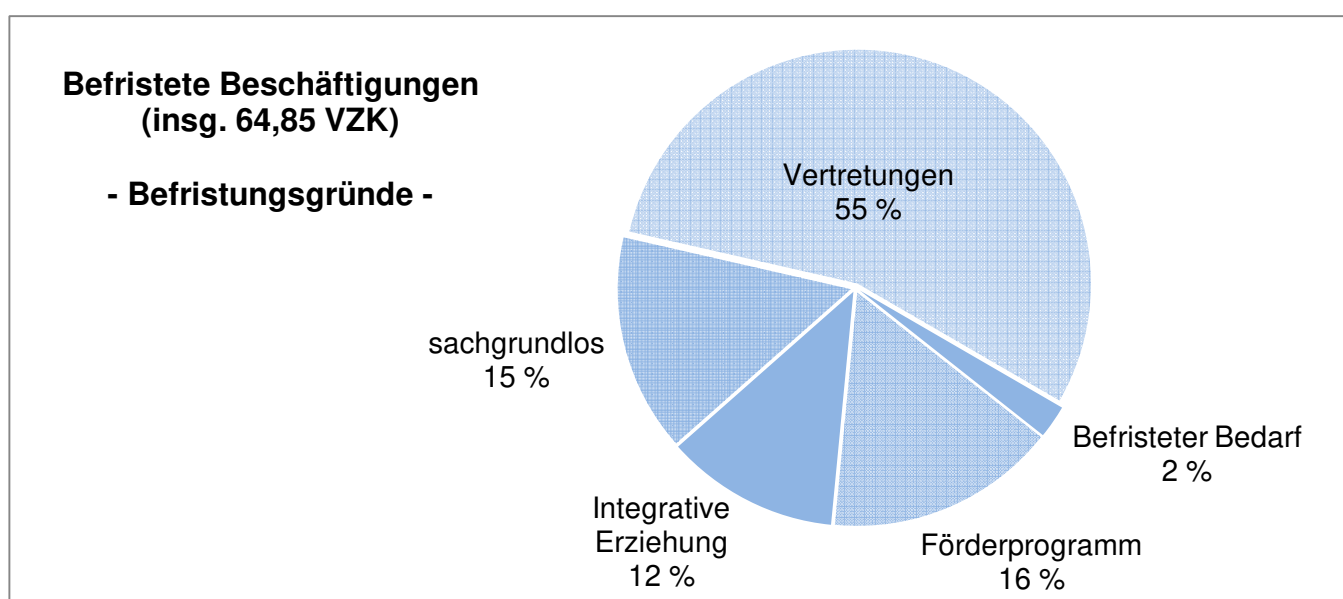
	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	168,64	193	48,03	59	10,82	21	227,49	273
Befristete	42,53	49	17,64	22	4,68	9	64,85	80
	211,17	242	65,67	81	15,50	30	292,34	353
in Ausbildung							15,00	15
im Praktikum							9,50	10

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

Nur 13 Erzieher und ein Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu rund 96 % Frauen, davon aktuell 38 % in Teilzeit.

Rund 78 % 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.

Aktuell hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen gegenüber dem Vorquartal erhöht. Bedingt durch die Corona-Pandemie können laut den Empfehlungen des Arbeitsmedizinischen Zentrums einige Vorerkrankte derzeit nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden. Deshalb wurde der Aushilfspool für die Dauer von einem Jahr ausgeweitet. Außerdem sind in den Kindertageseinrichtungen befristet bis zum 31.12.2020 neue Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Um den gestiegenen Anforderungen zur Umsetzung der Hygienevorgaben (Desinfektion, Essenszubereitung, Einhaltung von Abständen) Rechnung zu tragen, haben zum Stammpersonal gehörende Hauswirtschaftskräfte ihren Beschäftigungsumfang zunächst bis Jahresende erhöht. Weitere Kräfte wurden befristet eingestellt.



2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
Stammkräfte	94,57	96	140,27	283	234,84	379
Befristete						
Aushilfen			7,42	26	7,42	26
	94,57	96	147,69	309	242,26	405

Etwa 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur zwei davon arbeiten in Teilzeit. Dagegen sind knapp 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon in Vollzeitbeschäftigung.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Gesamtverwaltung	VZK	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	24,52	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	1,00	1
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
KFZ-Mechatroniker*innen	3,00	3
Brandmeister-Anwärter*innen	36,00	36
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	3,00	3
Stadtbücherei		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*innen	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	15,00	15
B. A. Soziale Arbeit	3,00	3
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Vermessungsoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Gebäudewirtschaft		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	3,00	3
	130,52	131

Im 3. Quartal 2020 haben sechs Auszubildende ihren Abschluss erreicht, davon wurden fünf unbefristet übernommen (vgl. S. 11). Eine Person hat nach der Ausbildung die Stadt Hagen verlassen.

Am 01.08.2020 haben acht Nachwuchskräfte ihre Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten begonnen, davon eine in Teilzeit. Seit dem 01.09.2020 qualifizieren sich außerdem jeweils vier angehende Bachelors of Arts und Bachelors of Laws im dualen Studium für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Erstmals wurde darüber hinaus ein duales Studium der Verwaltungsinformatik begonnen. Im technischen und handwerklichen Bereich bildet die Stadt Hagen seit dem 01.08.2020 weitere sechs junge Menschen zu Fachinformatiker*innen, Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Vermessungstechniker*innen sowie als Vermessungsüberinspektor-Anwärter*in aus. Auch in diesem Jahr wurde wieder die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in angeboten, hierfür konnten zum 01.08.2020 sechs neue Auszubildende eingestellt werden. Bereits zum 01.07.2020 startete im Fachbereich Kultur ein weiteres wissenschaftliches Volontariat.

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 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	10.224.361	10.536.726	312.365	3,1 %
Vorstandsbereich 2	16.124.650	15.979.064	-145.586	-0,9 %
Vorstandsbereich 3	54.932.399	55.815.467	883.068	1,6 %
Vorstandsbereich 4	35.375.655	36.004.482	628.827	1,8 %
Vorstandsbereich 5	31.631.404	32.114.021	482.617	1,5 %
übrige	2.531.069	3.529.366	998.297	39,4 %
Summe I	150.819.537	153.979.125	3.159.588	2,1 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.130.000	2.130.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.277.000	2.277.000	0	0,0 %
Inanspruchnahme Beihilferückstellung	-2.070.000	-2.070.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	11.900.000	11.900.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	0	270.000	270.000	
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	
Summe II	14.237.000	14.507.000	270.000	1,9 %

Gesamtsumme Aufwendungen	165.056.537	168.486.125	3.429.588	2,1 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Die aktuelle Prognose der Personalaufwendungen 2020 weist eine Erhöhung um 2,1 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Höhere Personalaufwendungen ergeben sich zumeist aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

Insbesondere sind zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet worden. Betroffen sind hiervon der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen.

Im Vorstandsbereich 5 resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen im Wesentlichen aus den rückwirkenden Höhergruppierungen von Reinigungskräften. Hier ergibt sich ein

Gesamtbetrag von 760 T Euro, der neben den voraussichtlichen Aufwendungen des laufenden Jahres auch Nachzahlungen für die Jahre 2017 bis 2019 beinhaltet.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurden die durch Wiederbesetzungssperren maximal zu erzielenden Einsparungen seinerzeit zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die bislang tatsächlich erfolgten Besetzungen bei den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen werden - mit Ausnahme der Zuführung zur ATZ-Rückstellung - zurzeit keine wesentlichen Planabweichungen prognostiziert.

Die Gewährung von Altersteilzeit wurde in der Vergangenheit erfolgreich als Mittel zur Förderung der Personalfluktuationssteigerung 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. In allen Fällen des Blockmodells sind die Arbeitsphasen mittlerweile abgeschlossen, aktuell befinden sich noch 17 Beschäftigte in der Freistellungsphase. Seit 2019 ist für die Zuführung zur ATZ-Rückstellung grundsätzlich kein Haushaltsansatz mehr vorgesehen.

In 2020 werden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht.

Die Gewährung von Altersteilzeit 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 Altersteilzeitanspruch in 2020 ist unterschritten, so dass eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen kann. Eine Ablehnung ist bei Vorliegen dienstlicher Gründe nur in Ausnahmefällen möglich.

Die Regelungen zur Gewährung von Altersteilzeit für Beamt*innen richten sich nach § 66 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW). Eine Regelung, die der im Tarifrecht ausgehandelten Quotenregelung entspricht, enthält das Beamtenrecht nicht. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Entscheidung über einen Antrag auf Altersteilzeit wäre in jedem Einzelfall zu treffen. Im Regelfall werden Altersteilzeitanträge von Beamt*innen aber abgelehnt, da die Möglichkeit der Altersteilzeitgewährung grundsätzlich nicht länger zur Steigerung der Fluktuation genutzt wird.

Bislang sind nicht abschließend alle neuen ATZ-Vereinbarungen getroffen worden. Bis zum Erreichen der Quote werden voraussichtlich noch weitere Verträge hinzukommen. Aktuell wird der erforderliche Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung mit 270 T Euro prognostiziert.

Es ist nach wie vor beabsichtigt, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sieht die „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 auch für das laufende Jahr insgesamt fünf Schließungstage vor. An den Schließungstagen sind Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Außerdem ist zum 01.05.2018 die Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ in Kraft getreten. Danach dürfen zum Ende eines jeden Jahres die Gleitzeitkonten maximal + 30 Stunden aufweisen, Übertragungen darüber hinaus ins folgende Jahr sind grundsätzlich ausgeschlossen. Den bestehenden Sonderkonten dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen. Insgesamt sind die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit dazu geeignet, die Überhänge zu reduzieren. Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit soll außerdem bei der Terminierung der Jahresurlaube Grundlage der Planung der jeweilige Jahresurlaubsanspruch und - zumindest ein Anteil - des Urlaubsanspruchs aus Vorjahren sein, um auch hier Überhänge nachhaltig zu reduzieren. Unter diesen Prämissen sieht die aktuelle Prognose für 2020 weiterhin keine Zuführung zur Rückstellung vor.

Es ist nicht auszuschließen, dass sich die aktuelle Corona-Pandemie belastend auf die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge auswirken wird. Bereits seit Jahresbeginn hat die Pandemie insbesondere im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu ganz erheblicher Mehrarbeit geführt. Hier wird es absehbar auch noch über das Jahr 2020 hinaus zu deutlichen Mehrbelastungen kommen. Mindestens seit Mitte März war die Arbeit der Stadtverwaltung insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen betroffen. Auch in anderen Bereichen hat die Pandemie teilweise zu Mehrbelastungen geführt. Sofern die in diesem Zusammenhang stehenden Stunden nicht ggf. in 2020 vergütet werden, müssen für die Überhänge dann Zuführungen zur Rückstellung erfolgen. Der Gesamtaufwand kann derzeit noch nicht beziffert werden.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge				
Zuweisungen	-17.063.581	-16.894.883	168.698	-1,0 %
Zuschüsse	-38.000	-78.650	-40.650	107,0 %
Personalkostenerstattungen	-1.358.432	-1.175.263	183.169	-13,5 %
Zwischensumme	-18.460.013	-18.148.796	311.217	-1,7 %
Erstattungen von SV	-61.418	-611.418	-550.000	895,5 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-18.521.431	-18.760.214	-238.783	1,3 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
Auflösung Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-21.051.431	-21.290.214	-238.783	1,1 %

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.

Aktuell 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.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist die aktuelle Prognose insgesamt eine Erhöhung der Erträge aus.

Entsprechend der Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Die reduzierten Personalkostenerstattungen für Beschäftigte in Personalgestellung korrespondieren wiederum mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Die Zuschüsse für das Gesundheitsförderungsprogramm „GEWINN Hagen“ werden voraussichtlich den Planwert deutlich übersteigen.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich 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. Die jetzige Prognose basiert auf Vorjahresergebnissen.

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. Derzeit werden gegenüber der Haushaltsplanung keine abweichenden zahlungswirksamen Erträge prognostiziert.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2020	Prognose 2020	Abweichung	
			in Euro	in %
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	150.819.537	153.979.125	3.159.588	2,1 %
für Beihilfen und Rückstellungen	14.237.000	14.507.000	270.000	1,9 %
Summe Aufwendungen	165.056.537	168.486.125	3.429.588	2,1 %
Erträge				
zahlungswirksam	-18.521.431	-18.760.214	-238.783	1,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-21.051.431	-21.290.214	-238.783	1,1 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	144.005.106	147.195.911	3.190.805	2,2 %

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

Die prognostizierte Ergebnisverschlechterung ist bereits teilweise im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu sehen. Darüber hinaus gehende Auswirkungen sind zu erwarten.

In die aktuelle Prognose eingerechnet sind bislang nur Mehraufwendungen für bereits eingestelltes zusätzliches Personal, weitere Einstellungen im Fachbereich 53 sind vorgesehen.

Im Rahmen der Tarifeinigung zum TVöD vom 25.10.2020 wurde u. a. die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung vereinbart. Der dazu gesondert geschlossene Tarifvertrag „TV Corona-Sonderzahlung 2020“ sieht die Auszahlung noch bis zum Jahresende vor. Die Mehraufwendungen im Dezember werden ca. eine Million Euro betragen.

Inwiefern sich coronabedingte Mehrarbeitszeiten belastend auf die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge auswirken, kann zurzeit nicht bewertet werden.

Die Effekte auf der Ertragsseite lassen sich aktuell ebenfalls nicht prognostizieren. Dies betrifft z. B. die Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband im Zusammenhang mit angeordneten Quarantänen. Daneben gilt grundsätzlich weiterhin, dass entsprechend der Erhöhung von Personalaufwendungen auch die zugehörigen Zuweisungen steigen.

Eine Gesamtbewertung der 2020 im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehenden Personalaufwendungen und -erträge kann erst im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten erfolgen. Insgesamt sollen die verwaltungsweiten pandemiebedingten Mehrbelastungen das Haushaltsergebnis aber nicht verschlechtern.

Zum 01.10.2020 ist in NRW das NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet Regelungen, die es den Kommunen ermöglichen, finanzielle Schäden in den durch die Corona-Pandemie belasteten Haushalten separat und somit ergebnisneutral auszuweisen, um die Haushalte damit zu stabilisieren und so die Handlungsfähigkeit der Kommunen sicherzustellen. Es wird dazu eine sog. Bilanzierungshilfe für Corona-bezogene Belastungen eingeführt. In diesem Posten sollen die pandemiebedingten Haushaltsbelastungen isoliert dargestellt werden. Als Haushaltsbelastungen werden hierbei sowohl durch die Pandemie bedingte Mindererträge als auch Mehraufwendungen verstanden. Die Bilanzierungshilfe soll in der Bilanz als gesonderter Aktivposten vor dem Anlagevermögen unter der Bezeichnung „Aufwendungen für die Erhaltung der gemeindlichen Leistungsfähigkeit“ ausgewiesen werden. Zur „Neutralisierung“ der ermittelten Mehraufwendungen und Mindererträge soll in der Ergebnisrechnung die Aktivierung der Bilanzierungshilfe als „außerordentlicher Ertrag“ ausgewiesen werden. Die mit dem Jahresabschluss 2020 erstmalig anzusetzende Bilanzierungshilfe ist beginnend mit dem Haushaltsjahr 2025 linear über längstens 50 Jahre erfolgswirksam abzuschreiben. Außerplanmäßige Abschreibungen sind ebenfalls zulässig. Alternativ kann die Bilanzierungshilfe einmalig im Jahr 2024 ergebnisneutral gegen das Eigenkapital ausgebucht werden.