

# Personal- und Organisationscontrolling

## **Bericht** zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **1. Quartal 2022**

<b>Berichtszeitraum:</b>	<b>01.01.2022 bis 31.03.2022</b>
<b>Berichtsstichtag:</b>	<b>31.03.2022</b>

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 1. Quartal 2022.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3. Stammkräfte.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.4.2. Befristungsgründe .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesbetreuung .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....</b>	<b>18</b>
<b>3. Vakanzen im 1. Quartal 2022 .....</b>	<b>20</b>
<b>II. Personalaufwand.....</b>	<b>22</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>22</b>
<b>2. Personalaufwendungen und -erträge.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Aufwendungen .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Erträge.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3. Gesamtbewertung .....</b>	<b>26</b>

# I. Personalbestand

## 1. Begriffsbestimmungen

### **Beschäftigte**

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

### **Beamt\*innen**

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

### **Tarifbeschäftigte**

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

### **Stammkraft**

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

### ***Befristete Beschäftigungsverhältnisse***

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt\*innen
- Aushilfen

### ***Besondere Beschäftigungsverhältnisse***

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

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

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

## **Vollzeitkraft (VZK)**

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

## **Gesamtverwaltung**

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

## **Konzernbereich**

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

## **Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen**

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

## **Vakanz**

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

## 2. Personalbestand im 1. Quartal 2022

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.479,74	2.880	1.833	1.047	1.071	1.809
Befristete	201,42	247	150	97	79	168
Aushilfen	4,86	20	0	20	20	0
in Ausbildung	126,04	127	123	4	51	76
im Praktikum	10,50	12	9	3	0	12
im BFD	24,56	25	24	1	7	18
	<b>2.847,12</b>	<b>3.311</b>	<b>2.139</b>	<b>1.172</b>	<b>1.228</b>	<b>2.083</b>

davon:

verbeamtet	630,99	662	538	124	434	228
tarifbeschäftigt	2.216,13	2.649	1.601	1.048	794	1.855

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	6,94	8	4	4	2	6
ruhende Besch.	101,15	131	66	65	4	127
	<b>108,09</b>	<b>139</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>6</b>	<b>133</b>

davon:

verbeamtet	7,00	7	7	0	0	7
tarifbeschäftigt	101,09	132	63	69	6	126

## 2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

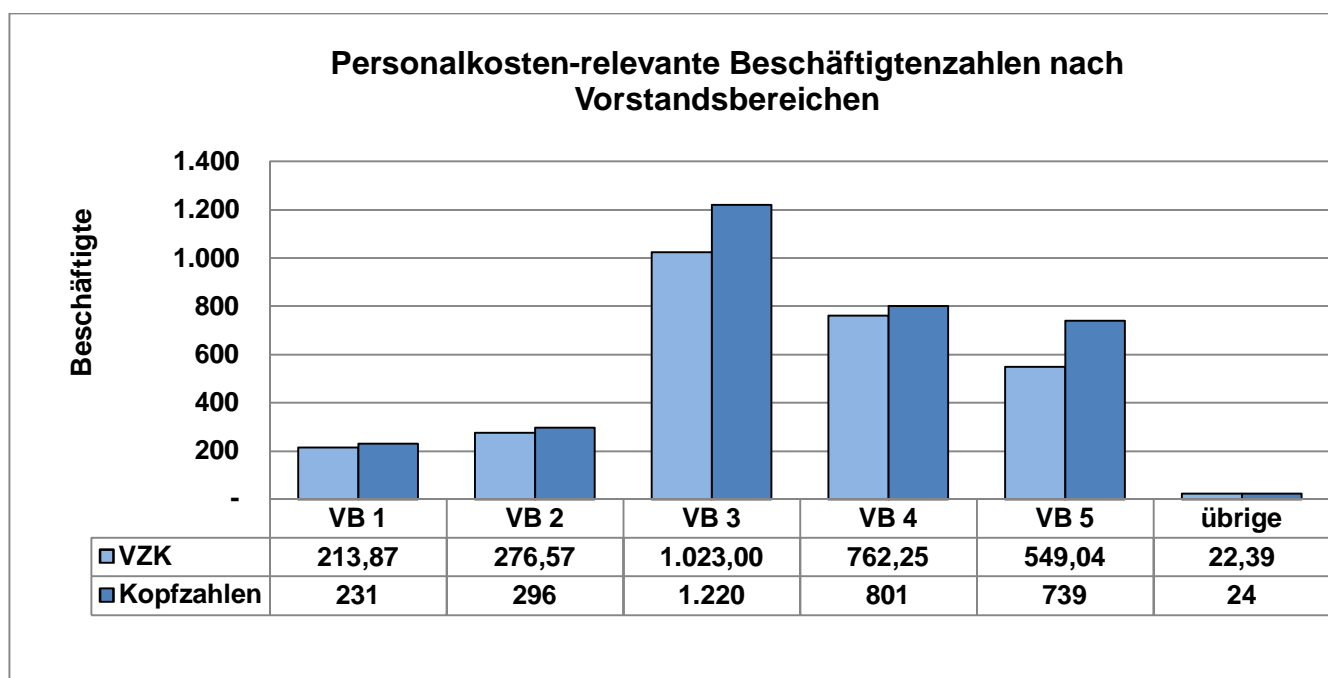
#### "vollzeitverrechnet"

	31.03.2022	31.12.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.479,74	2.488,12	-8,38	-0,3 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	201,42	164,03	37,39	22,8 %
<b>Aushilfen</b>	4,86	3,78	1,08	28,6 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	126,04	124,04	2,00	1,6 %
<b>Personen im Praktikum</b>	10,50	10,50	0,00	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	24,56	24,56	0,00	0,0 %
	<b>2.847,12</b>	<b>2.815,03</b>	<b>32,09</b>	<b>1,1 %</b>

#### "Kopfzahlen"

	31.03.2022	31.12.2021	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.880	2.893	-13	-0,4 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	247	203	44	21,7 %
<b>Aushilfen</b>	20	18	2	11,1 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	127	125	2	1,6 %
<b>Personen im Praktikum</b>	12	12	0	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	25	25	0	0,0 %
	<b>3.311</b>	<b>3.276</b>	<b>35</b>	<b>1,1 %</b>

## 2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



### VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

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

FB 48	Fachbereich Bildung
FB 49	Fachbereich Kultur
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung Jobcenter

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

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

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

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

**übrige:**

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



### 2.2.3. Stammkräfte

#### 2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	<b>Bestand zum 31.12.2021 in VZK</b>		
	<b>2.488,12</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	9,25	-3,02	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	3,96	-16,58	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	3,65	-1,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	26,86	-15,46	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	4,32	-1,18	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	1,00	-1,90	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-17,46	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,82	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>49,04</b>	<b>-57,42</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.03.2022 in VZK</b>		
	<b>2.479,74</b>		

#### 2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 1. Quartal 2022 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E12	0,82	Prüfbereichsleitung technische Rechnungsprüfung
15	E08	1,00	SB Unterstützung interne IT-Services
	E09A	1,00	ServiceLine
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
32/1	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
37	A14	1,00	Abteilungsleitung Ausbildung, Schulleitung Berufsfachschule Rettungsdienst
	E08	1,00	Kfz-Werkstatt
48	E06	2,32	3 Schulsekretariate
49	E09C	0,65	Kulturbüro
53	S14	1,00	Sozialpsychiatrischer Dienst
55/1	S12	0,90	Heilpädagogischen Ambulanz
55/2	A9L2E1	1,00	Materielle Hilfen für Pflegebedürftige
	E09C	1,00	
	S12	1,00	
55/4	S12	1,00	Bildungskoordination Kindertagespflege
55/6	S12	1,00	Fachstelle Eingliederungshilfe
	S14	1,77	2 MA Pflegekinderdienst
		1,00	ASD
56	E04	0,50	Bildungsmediator*in / Projekt Förderung und Integration von Zuwanderern aus SOE
	S11B	1,00	Koordination Laien-Sprachmittler-Pool
60	E09C	1,00	SB Externe An- und Vermietung
61	A11	1,00	techn. SB Projektmanagement Aufstellung FNP
	E11	1,00	techn. SB Untere Bauordnungsbehörde

69	A13L2E2	1,00	Projekt „Stadtsauberkeit“
Jobcenter	A9L2E1	0,90	Leistungsgewährung
SZS	E04	1,00	Pflege der städtischen Sportanlagen
<b>26,86</b>			

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	1,00	SB Investive Haushaltplanung und Bewirtschaftung
48	E07	0,51	Digitalisierung Schule
49	E12	1,00	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
55/3	E06	0,63	Assistenzkraft
55/4	E02	0,18	Hauswirtschaftskraft
69	E11	1,00	techn. SB Hochwasserschutz / Hochwasservorsorge
<b>4,32</b>			

**unbefristete Übernahmen von Auszubildenden**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
<b>1,00</b>			

**unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	3,65	8 Reinigungskräfte / von GIS
<b>3,65</b>			

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

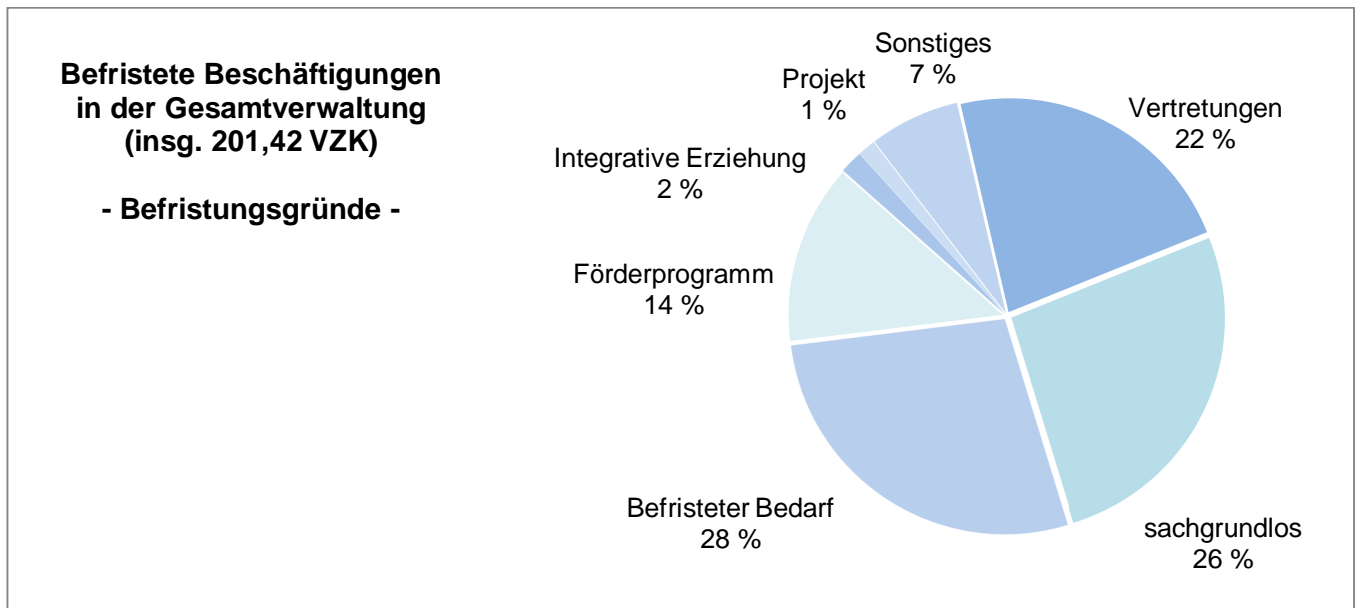
Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe, Förderprogramme und Projekte sowie im Kita-Bereich die integrative Erziehung. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht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

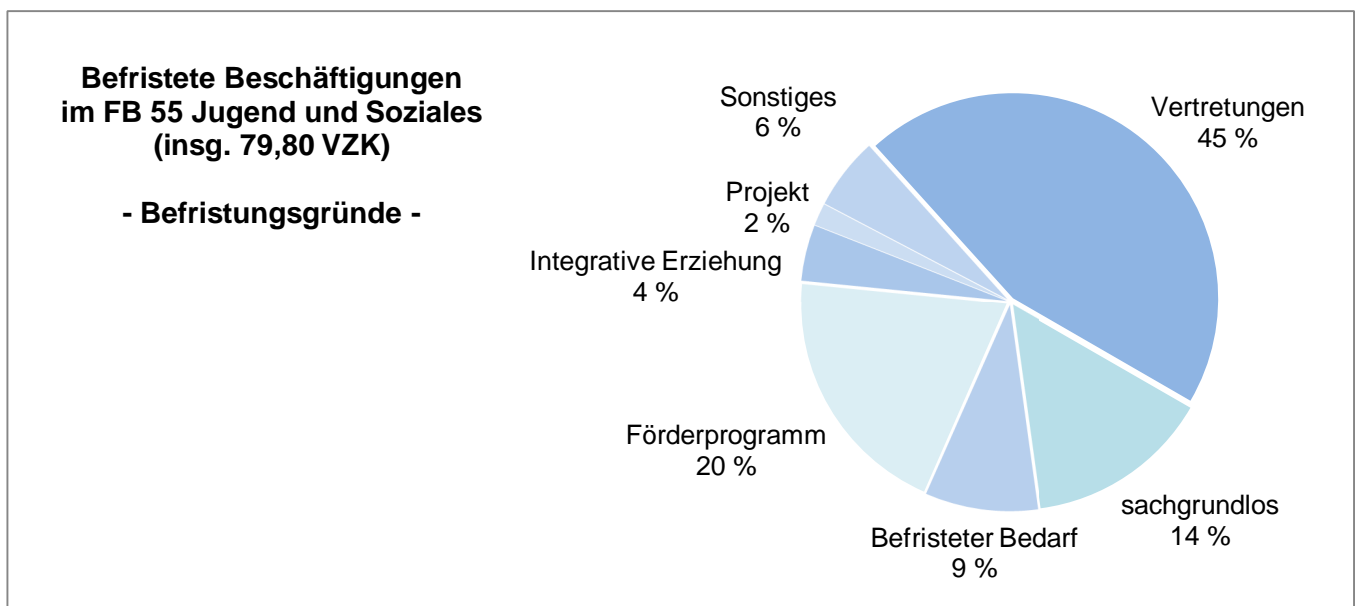
		<b>Bestand zum 31.12.2021 in VZK</b>			
		<b>164,03</b>			
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>		
Stundenerhöhungen	6,30	-1,00	Stundenreduzierungen		
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen		
befristete Einstellungen	41,41	-4,32	unbefristete Übernahmen		
		-5,00	Beschäftigungsende		
<b>Summe Zugänge</b>	<b>47,71</b>	<b>-10,32</b>	<b>Summe Abgänge</b>		
		<b>Bestand zum 31.03.2022 in VZK</b>			
		<b>201,42</b>			

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 31.03.2022 bestehen noch immer fast 30 % aller befristeten Beschäftigungen pandemiebedingt.

### 2.2.4.2. Befristungsgründe



Rund 40 % aller befristeten Beschäftigungen bestehen im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum mehr als 83 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seite 16ff).



### 2.2.4.3. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 1. Quartal 2022 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E12	0,26	Projekt Volme Galerie
15	E02	1,00	Scandienst / ehem. Azubi
20	E08	1,00	SB Anlagenbuchhaltung
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
	E08	1,00	SB Gewerbe, Märkte
	E09A	2,00	SOD / Corona-Kontrollen
32/1	E02	1,00	Kopier- und Scantätigkeiten, Terminunterstützung / 16i-Kraft
	E09C	1,00	SB Fahrerlaubnisbehörde
32/3	E07	1,00	SB Einwohnerangelegenheiten
	E08	0,51	SB Bürgerservice
32/4	E02	0,77	Unterstützung Wahlen (Bürgerentscheid/LTW)
	E04	3,00	
48	E03	0,64	Urlaubskorb 2022
	E10	0,64	2 MA coronabedingte Aufgaben in Schulsekretariaten
53	E06	3,00	KPN Corona
	E12	1,00	Förderprogramm "Aufbau gesundheitsförderlicher Steuerungsstrukturen"
55/0	E02	1,00	2 MA Spendenverteilung Hochwasser
55/1	S12	0,38	gruppentherapeutische Angebote / Förderprogramm "Aufholen nach Corona"
55/3	S08B	3,00	Jugendarbeit / 5 Studierende Soziale Arbeit
55/4	E02	8,56	14 Alltagshelfer*innen (Förderprogramm)
	S08A	2,00	Erzieher*innen
	S17	0,50	Fachberatung Förderprogramm "Sprach-Kitas"
56	E04	1,00	SB Unterkunftsverwaltung
		0,50	Sprach- und Kulturmittler*in f. Zugewanderte aus SOE
61	E03	1,00	SB Registratur und Baustatistik
62	E11	0,50	Vermessungsingenieur*in / nach Ausbildung
69	E03	1,00	Tierheim / 16i-Kraft
Jobcenter	E09C	2,77	3 SB Arbeitsvermittlung
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanu-Strecke

**41,41**

## 2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

### 2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

Der feuerwehrtechnische Dienst ist Teil des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz (37). Ausgewiesen werden hier Feuerwehrbeamt\*innen im Einsatz- und Mischdienst, Beschäftigte im Rettungsdienst sowie Feuerwehr-Anwärter\*innen und Personen in der Ausbildung zu Notfallsanitäter\*innen. Zum Berichtsstichtag waren im feuerwehrtechnischen Dienst aktiv beschäftigt:

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>						
verbeamtet	193,60	194	90,00	91	<b>283,60</b>	<b>285</b>
tarifbeschäftigt			14,00	15	<b>14,00</b>	<b>15</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			4,00	4	<b>4,00</b>	<b>4</b>
	<b>193,60</b>	<b>194</b>	<b>108,00</b>	<b>110</b>	<b>301,60</b>	<b>304</b>
<b>in Ausbildung</b>						
verbeamtet					17,00	17
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich vier der verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Von den insg. 19 Tarifbeschäftigten sind sieben Frauen. Zwei Feuerwehrbeamte und zwei Tarifbeschäftigte 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 rund 96 % Männer tätig.

### 2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 25 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hauswirtschaftskräfte		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	173,25	197	46,94	59	5,36	22	<b>225,55</b>	<b>278</b>
<b>Befristete</b>	34,69	38	21,17	26	10,57	18	<b>66,43</b>	<b>82</b>
	<b>207,94</b>	<b>235</b>	<b>68,11</b>	<b>85</b>	<b>15,93</b>	<b>40</b>	<b>291,98</b>	<b>360</b>
<b>in Ausbildung</b>							21,00	21
<b>im Praktikum</b>							10,50	12

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

Nur 15 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem ein Auszubildender. Dabei sind alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu 95,5 % Frauen, davon aktuell mehr als 40 % in Teilzeit.

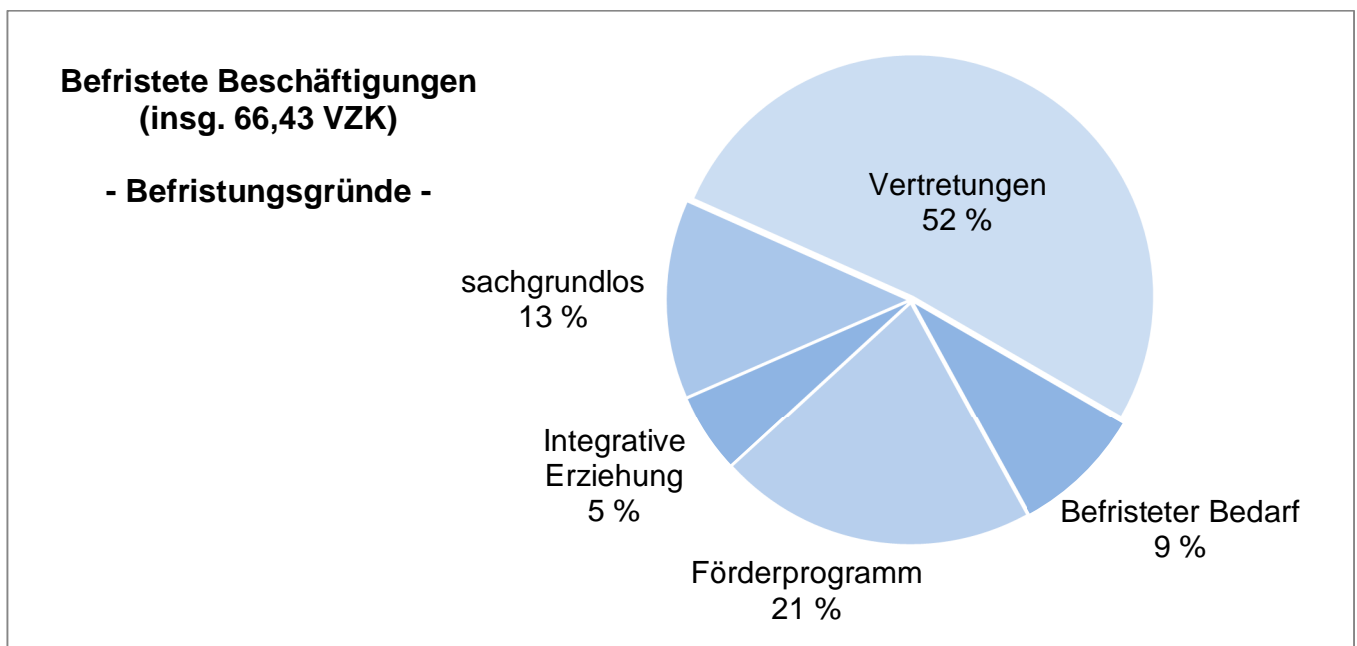
Mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden sind aktuell unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen wie plus-Kita, Sprach-Kita und der zusätzlichen U-3-Pauschale geschlossen. Einige befristete Arbeitsverträge bestehen außerdem aufgrund von Vakanzen.

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



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

Zum aktuellen Berichtstichtag erhöhte sich damit der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen von Förderprogrammen von zuletzt nur noch 10 % wieder auf 21 %. Mehr als die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht außerdem vertretungsbedingt.



Auf Dauer ausgerichtete Arbeitsplätze in den Kindertageseinrichtungen werden grundsätzlich unbefristet besetzt. Dabei wird im Zuge der Besetzungen befristet Beschäftigten eine Umwandlung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten.

Im Hinblick auf die zum nächsten Kindergartenjahr 2022/2023 in neuen und erweiterten Kindertageseinrichtungen sowie durch altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften entstehenden Bedarfe werden zum 01.08.2022 voraussichtlich mehr als 30 Beschäftigungsverhältnisse entfristet. Außerdem sollen die diesjährigen erfolgreichen Absolvent\*innen der praxisintegrierten Ausbildung zu staatl. anerkannten Erzieher\*innen (PIA) unbefristet übernommen werden.

Daneben besteht für zeitlich begrenzte Tätigkeiten (in Vertretungsfällen, Förderprogrammen, Projekten oder im Rahmen der „integrativen Erziehung“) auch weiterhin die Notwendigkeit, bedarfsgerecht befristete Einstellungen vorzunehmen.

### 2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	93,95	95	141,20	287	<b>235,15</b>	<b>382</b>
<b>Befristete</b>	1,00	1			<b>1,00</b>	<b>1</b>
<b>Aushilfen</b>			3,94	19	<b>3,94</b>	<b>19</b>
	<b>94,95</b>	<b>96</b>	<b>145,14</b>	<b>306</b>	<b>240,09</b>	<b>402</b>

Rund 96 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, nur ein Objektbetreuer arbeitet in Teilzeit. Dagegen sind fast 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

### 2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im ersten Quartal 2022 endeten insgesamt drei Ausbildungsverhältnisse. Es erfolgten eine unbefristete Übernahme und zwei befristete Beschäftigungen - davon eine in Teilzeit - (sh. dazu Seiten 11 bzw. 14).

Seit dem 01.02.2022 werden erstmalig fünf angehende Notfallsanitäter\*innen bei der Stadt Hagen ausgebildet.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellte	24,04	25
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	13,00	13
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	2,00	2
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Informationstechnologie</b>		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
<b>Brand- und Katastrophenschutz</b>		
KFZ-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b>Stadtbücherei</b>		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	21,00	21
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
<b>Gebäudewirtschaft</b>		
Elektroniker*innen Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	1,00	1
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	2,00	2
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	2,00	2
Fachbereich Kultur / Museen	2,00	2
	<b>126,04</b>	<b>127</b>

### 3. Vakanzen im 1. 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.
<b>Beamt*innen</b>	786,00	59,00	<b>845,00</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>	1.862,27	89,00	<b>1.951,27</b>
<b>Gesamt*</b>	<b>2.648,27</b>	<b>148,00</b>	<b>2.796,27</b>

\*) 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.
<b>1</b>	<b>Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</b>	<b>2,00</b>
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	1,00
	DSB Behördlicher Datenschutz	1,00
<b>2</b>	<b>Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen</b>	<b>15,00</b>
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	13,00
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	2,00
<b>3</b>	<b>Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur</b>	<b>17,63</b>
	FB 49 Fachbereich Kultur	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	11,13
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,00
	Jobcenter	4,50
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>40,00</b>
	30 Rechtsamt	1,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,50
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	29,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,00
	69 Umweltamt	2,50

<b>5</b>	<b>Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</b>	<b>26,00</b>
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	6,50
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	10,50
	FB 62 Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	7,00
<b>vakante Planstellen insgesamt am 31.03.2022</b>		<b>100,63</b>

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZK
<b>1</b>	<b>Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</b>	<b>0,00</b>
<b>2</b>	<b>Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen</b>	<b>10,00</b>
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	10,00
<b>3</b>	<b>Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur</b>	<b>41,50</b>
	FB 48 Fachbereich Bildung	3,00
	FB 49 Fachbereich Kultur	2,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	10,50
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	24,00
	Jobcenter	2,00
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>19,50</b>
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	5,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	4,50
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	7,00
	69 Umweltamt	3,00
<b>5</b>	<b>Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</b>	<b>2,50</b>
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	0,50
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	1,00
<b>zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.03.2022</b>		<b>73,50</b>

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

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

## II. Personalaufwand

### 1. Begriffsbestimmungen

#### **Personalaufwendungen**

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

#### **Beihilfe**

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

#### **Rückstellungen**

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

#### **Erträge**

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

## 2. Personalaufwendungen und -erträge

### 2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	11.840.801	11.840.801	0	0,0 %
Vorstandsbereich 2	18.392.129	18.392.129	0	0,0 %
Vorstandsbereich 3	60.274.837	60.274.837	0	0,0 %
Vorstandsbereich 4	38.148.643	38.148.643	0	0,0 %
Vorstandsbereich 5	33.153.499	33.153.499	0	0,0 %
übrige	3.294.856	3.294.856	0	0,0 %
<b>Summe I</b>	<b>165.104.765</b>	<b>165.104.765</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.988.000	1.988.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.510.000	4.510.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.300.000	16.300.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	800.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
<b>Summe II</b>	<b>23.598.000</b>	<b>23.598.000</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>188.702.765</b>	<b>188.702.765</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	----------	--------------

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.

Zur zeit- und wirkungsgleichen Umsetzung der Tarifverhandlungsergebnisse aus November 2021 auf den Bereich Besoldung und Versorgung hat der Landtag NRW am 23.03.2022 ein umfassendes Gesetzespaket verabschiedet.

Die Mehraufwendungen aus diesem „Besoldungspaket“ sind in den Haushaltsansätzen bereits berücksichtigt.

Das „Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes“ sieht zur Abfederung der pandemiebedingten Belastungen für aktive Beamt\*innen einen Betrag in Höhe von 1.300 Euro vor. Anwärter\*innen erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro. In Fällen der Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Höhe der Zahlung entsprechend. Die Abschlagszahlungen erfolgten bereits mit der Bezügeabrechnung für den Monat März 2022.

Aus dem „Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2022 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen“ ergibt sich eine Besoldungserhöhung um 2,8 % ab dem 01.12.2022.

Außerdem entfällt nach dem „Gesetz zur Anpassung der Alimentation von Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ ab dem 01.01.2022 im Bereich der Beihilfen die Einbehaltung der Kostendämpfungspauschalen.

Seit 2020 werden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da aktuell für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechtsanspruch auf ATZ besteht. Die Gewährung von Altersteilzeit richtet sich nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TVFlexAZ). Gemäß TVFlexAZ besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die Quote für einen Altersteilzeitanspruch war in 2020 und 2021 unterschritten, so dass jeweils eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Der Ansatz weist den voraussichtlich erforderlichen Zuführungsbetrag zur ATZ-Rückstellung aus.

Es ist beabsichtigt, die Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge langfristig deutlich zu verringern. So sieht u. a. die „Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen“ (DV Brückentage) vom 20.12.2017 regelmäßig Schließungstage vor. Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus für weitere drei Jahre Brückentage festgesetzt, für das laufende Jahr insgesamt sechs. An diesen Tagen sind Gleitzeit oder Urlaub einzusetzen. Außerdem dürfen nach der zum 01.05.2018 in Kraft getretenen Neufassung der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen“ zum Ende eines jeden Jahres die Gleitzeitkonten maximal + 30 Stunden aufweisen, Übertragungen darüber hinaus ins folgende Jahr sind grundsätzlich ausgeschlossen. Den bestehenden Sonderkonten dürfen keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden, ein Abbau der Stunden ist zwingend und zeitnah zu vollziehen. Insgesamt sind die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit dazu geeignet, die Überhänge zu reduzieren. Neben der Einhaltung der DV Arbeitszeit fordert der Leitfaden zur Urlaubsgewährung aus 2020 außerdem die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub sowie dessen Abbau, um Überhänge auch so nachhaltig zu reduzieren. Unter diesen Prämissen sieht die aktuelle Prognose für 2022 keine Zuführung zur Rückstellung vor.



## 2.2. Erträge

Erträge	Plan 2022	Prognose 2022	Abweichung	
			in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge aus</b>				
- Zuweisungen	-21.436.743	-21.436.743	0	0,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	0,0 %
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.174.404	-1.174.404	0	0,0 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-22.611.147</b>	<b>-22.611.147</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>zuzüglich</b>				
Erstattungen von SV	-62.000	-62.000	0	0,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	0	0	0,0 %
<b>Summe zahlungswirksame Erträge</b>	<b>-22.673.147</b>	<b>-22.673.147</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-25.203.147</b>	<b>-25.203.147</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>

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 Personalgestaltung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Als Beispiele seien hier folgende genannt: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich z. B. um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeber aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

In 2020 wurde ein Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband neu eingerichtet. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2022/2023 bestehen hier keine Haushaltsansätze. Tatsächlich wurden im ersten Quartal 2022 bereits mehr als 130.000 Euro vereinnahmt

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.

### 2.3. Gesamtbewertung

	<b>Plan 2022</b>	<b>Prognose 2022</b>	<b>Abweichung</b>	
			<b>in Euro</b>	<b>in %</b>
<b>Aufwendungen</b>				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	165.104.765	165.104.765	0	0,0 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.598.000	23.598.000	0	0,0 %
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>188.702.765</b>	<b>188.702.765</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Erträge</b>				
zahlungswirksam	-22.673.147	-22.673.147	0	0,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
<b>Summe Erträge</b>	<b>-25.203.147</b>	<b>-25.203.147</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Aufwendungen abzüglich Erträge</b>	<b>163.499.618</b>	<b>163.499.618</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>