

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **2. Quartal 2024**

Berichtszeitraum:	01.04.2024 bis 30.06.2024
Berichtsstichtag:	30.06.2024

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 2. Quartal 2024.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	7
2.2.3. Stammkräfte.....	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....	13
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	13
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	13
2.2.4.3. Befristungsgründe	15
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	16
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	16
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	17
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	19
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	19
3. Vakanzen im 2. Quartal 2024	21
II. Personalaufwand.....	24
1. Begriffsbestimmungen	24
2. Personalaufwendungen und -erträge	25
2.1. Aufwendungen	25
2.2. Erträge.....	27
2.3. Gesamtbewertung	29

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)

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZÄ 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 2. Quartal 2024

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.730,18	3.154	2.039	1.115	1.163	1.991
Befristete	113,67	159	75	84	50	109
Aushilfen	3,54	22	0	22	22	0
in Ausbildung	149,00	149	149	0	71	78
im Praktikum	6,50	7	6	1	2	5
im BFD	28,00	28	28	0	11	17
	3.030,89	3.519	2.297	1.222	1.319	2.200

davon:

verbeamtet	647,79	680	565	115	455	647,79
tarifbeschäftigt	2.383,10	2.839	1.732	1.107	864	2.383,70

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	28,28	35	16	19	8	28,28
ruhende Besch.	119,92	151	84	67	4	119,92
	148,20	186	100	86	12	148,20

davon:

verbeamtet	5,50	7	3	4	2	5
tarifbeschäftigt	142,70	179	97	82	10	169

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

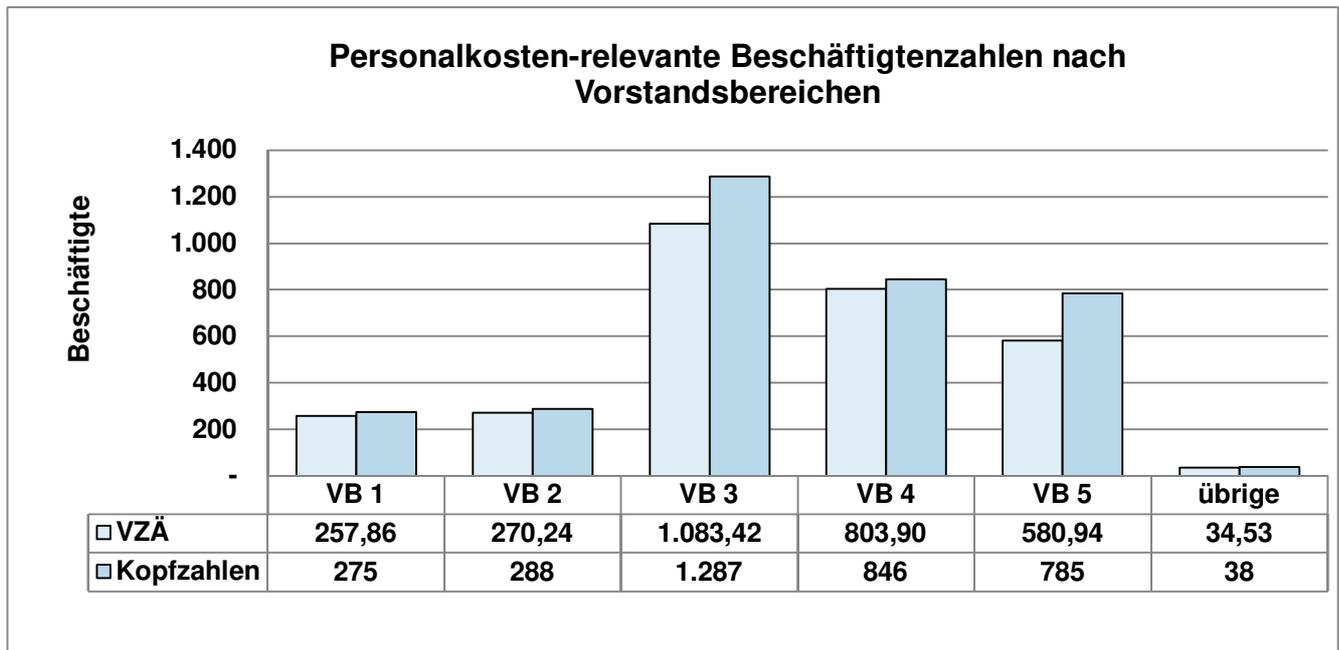
"vollzeitverrechnet"

	30.06.2024	31.03.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.730,18	2.728,23	1,95	0,1 %
Befristet Beschäftigte	113,67	111,46	2,21	2,0 %
Aushilfen	3,54	4,75	-1,21	-25,5 %
Personen in Ausbildung	149,00	143,77	5,23	3,6 %
Personen im Praktikum	6,50	6,50	0,00	0,0 %
Personen im BFD	28,00	32,00	-4,00	-12,5 %
	3.030,89	3.026,71	4,18	0,1 %

"Kopfzahlen"

	30.06.2024	31.03.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.154	3.152	2	0,1 %
Befristet Beschäftigte	159	156	3	1,9 %
Aushilfen	22	23	-1	-4,3 %
Personen in Ausbildung	149	144	5	3,5 %
Personen im Praktikum	7	7	0	0,0 %
Personen im BFD	28	32	-4	-12,5 %
	3.519	3.514	5	0,1 %

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

- FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie 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 40 Fachbereich Schule
- 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 31.03.2024 in VZÄ		
	2.728,23		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	6,13	-5,33	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	4,08	-14,98	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	2,69	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	35,35	-14,28	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	7,09	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	9,00	-2,77	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-25,03	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		0,00	Tod
Summe Zugänge	64,34	-62,39	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2024 in VZÄ		
	2.730,18		

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 2. Quartal 2024 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	1,34	2 Servicekräfte Workcafé
15	E10	1,00	Anwendungsbetreuung und Softwareentwicklung
	E11	1,00	Netzwerkadministration WLAN
	E11	1,00	Smart City
	E13	1,00	SAP-Spezialist*in
	E13	1,00	IT-Leitung Rechenzentren / Netzwerkinfrastruktur
20	E07	2,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	1,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E09A	1,00	Vollstreckungsaußendienst
32/S	E05	1,00	mobile Geschwindigkeitsüberwachung
32/0	E09A	1,00	SOD
37	E08NFS	1,00	Rettungsassistent*in/Notfallsanitäter*in
	E11	1,00	Lehrkraft an der Berufsfachschule Rettungsdienst
40	A12	1,00	AL Steuerung u. Schulentwicklungsplanung
	E06	2,72	1 SB Schulträgerangelegenheiten, 2 Schulsekretariate (1,72 VZÄ)
48	E03	0,15	Hausbetreuung MRM
	E09B	0,50	Musikschullehrer*in
	E10	1,00	SB Kulturbüro
49	E05	0,50	Kassendienst KEOM
53	E08	0,64	Sozialmedizinische Assistenz
	E10	1,00	SGL Infektionsschutz & Labor
	S18	0,50	Leitung Sozialpsychiatrischer Dienst
55/0	E05	1,00	Infotheke Rathaus II
55/2	S11B	1,00	SB Pflege- und Wohnberatung
55/4	S08B	1,00	Heilerziehungspfleger*in
	S12	1,00	Fachberatung Kindertagespflege
55/6	S14	3,00	2 MA Pflegekinderdienst, 1 ASD

55/7	E09C	1,00	SB Grundsicherung im Alter
61	E11	1,00	Freiraumplanung
62	A13L2E2	1,00	Abteilungsleitung Vermessung
65	E11	1,00	SB Elektrotechnik
Jobcenter	E08	1,00	Interne Dienste
	E09C	1,00	6 SB Leistungsgewährung
35,35			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E08	1,00	SB Anlagenbuchhaltung
	E10	0,64	SB Bilanzbuchhaltung
32	E08	1,00	SB Ausländerbehörde
48	E05	0,50	Mediengestalter*in
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in
56	S11B	1,00	Sozialdienst Migration
65	E04	1,00	Objektbetreuung / <u>fr. Aushilfe</u>
	E11	0,95	Bauleitung Hochbau
7,09			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	2,69	6 Reinigungskräfte / von GIS
2,69			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A6	1,00	Assistenz Personalwirtschaft / Verwaltungswirt*in
15	E09B	3,00	Fachinformatiker*innen
20	E08	2,00	Vollstreckungsinendienst / Verwaltungsfachang.
55/4	E08	1,00	SB Elternbeiträge / Verwaltungsfachang.
60	E08	1,00	SB WBS / Verwaltungsfachang.
69	A10L2E1	1,00	Umweltüberinspektor*in
		9,00	

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. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht feststeht, ob ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht und/oder wenn der Befristungsgrund nicht rechtssicher ist werden Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG (ohne Sachgrund) geschlossen.

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.03.2024 in VZÄ		
	111,46		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	0,45	0,00	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	14,29	-6,09	unbefristete Übernahmen
		-6,44	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	14,74	-12,53	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.06.2024 in VZÄ		
	113,67		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

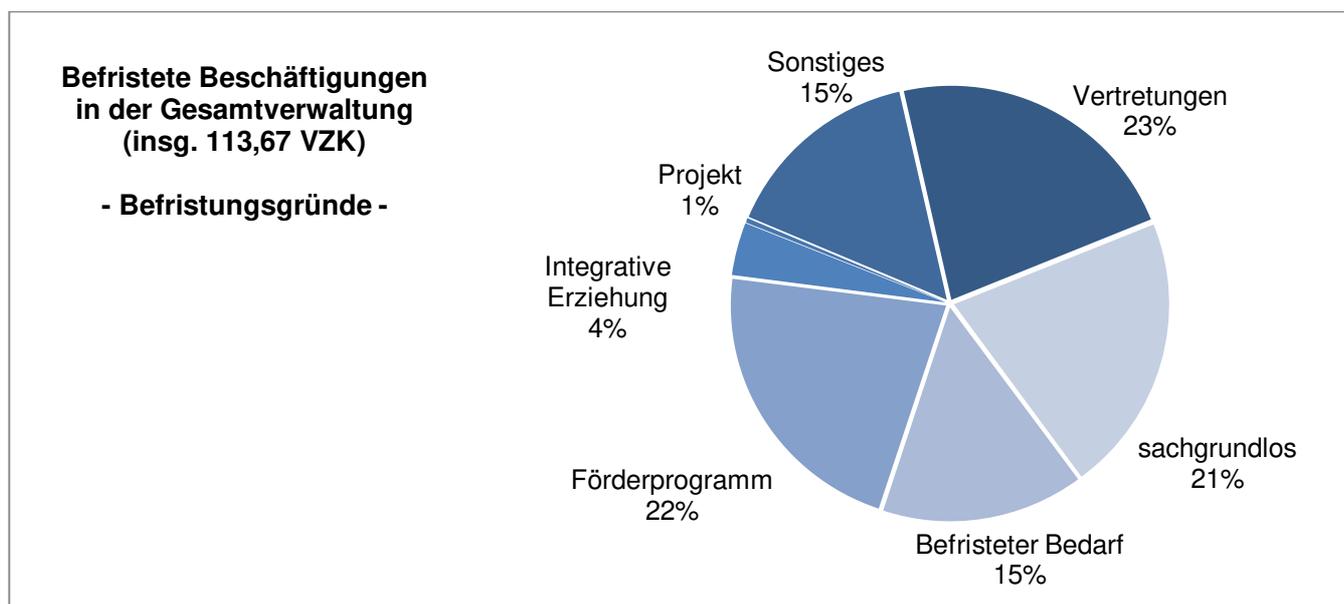
Eine detaillierte Aufstellung der im 2. Quartal 2024 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Betreuung Endgeräte an Hagener Schulen
32	E07	1,00	SB Zulassung / ehem. Azubi Verwaltungsfachang.
	E08	1,00	SB Ausländerbehörde
37	E04	0,15	Rettungssanitäter*in
48	E03	0,18	Cafeteria VHS
	E09A	0,46	Musikschullehrer*in / Werkstudent*in
49	E14	0,31	Wissenstransfer
55/4	E02	0,41	Kita-Helfer*in (Förderprogramm)
56	E08	1,27	2 SB Unterkunftsverwaltung
65	E02	0,51	Reinigungskraft
	E03	1,00	Reinigungskraft
	E05	1,00	Mobile Objektbetreuung Flüchtlinge
	E11	1,00	techn. SB Instandhaltung, Brandschutz, Sonderaufgaben (Vertretung)
69	E08	1,00	SB Generelle Umweltplanung / ehem. Azubi Verwaltungsfachang.
Jobcenter	E09C	4,00	3 SB Arbeitsvermittlung, 1 SB Leistungsgewährung
		14,29	

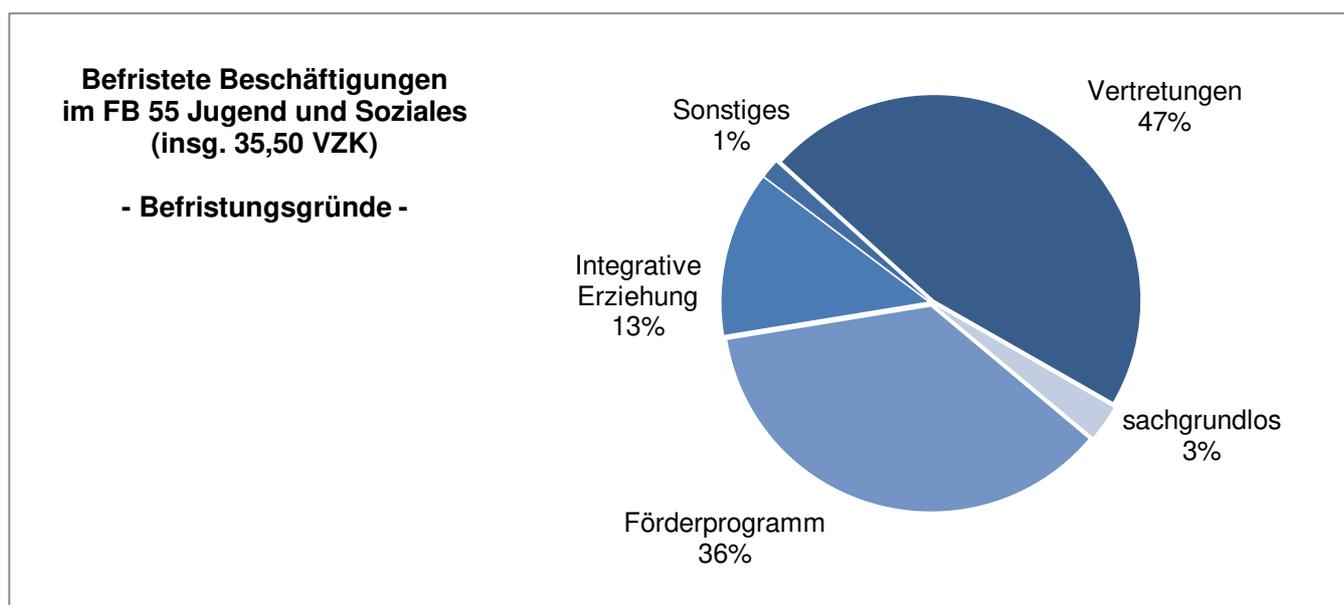
2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind befristete Bedarfe, Vertretungen und Förderprogramme.

Eine Reihe der befristeten Beschäftigungen steht z. B. 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. § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.



Fast ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum rund 81 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 17/18).



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	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	188,23	189	98,00	98	285,23	287
tarifbeschäftigt			16,00	17	16,00	17
Befristete (Tarif)			6,15	7	6,15	7
	188,23	189	120,15	122	307,38	311
in Ausbildung						
verbeamtet					40,00	40
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich sechs der 287 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, dagegen die Hälfte der insgesamt 24 tariflich Beschäftigten. Unter den 45 Nachwuchskräften wiederum sind nur sechs Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 93% Männer tätig. In Teilzeit arbeiten vier Frauen und ein Mann.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 28 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	214,64	240	61,97	76	9,37	24	285,98	340
Befristete	14,86	19	5,00	7	8,88	20	28,74	46
	229,50	259	66,97	83	18,25	44	314,72	386
in Ausbildung							27,00	27
im Praktikum							6,50	7

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

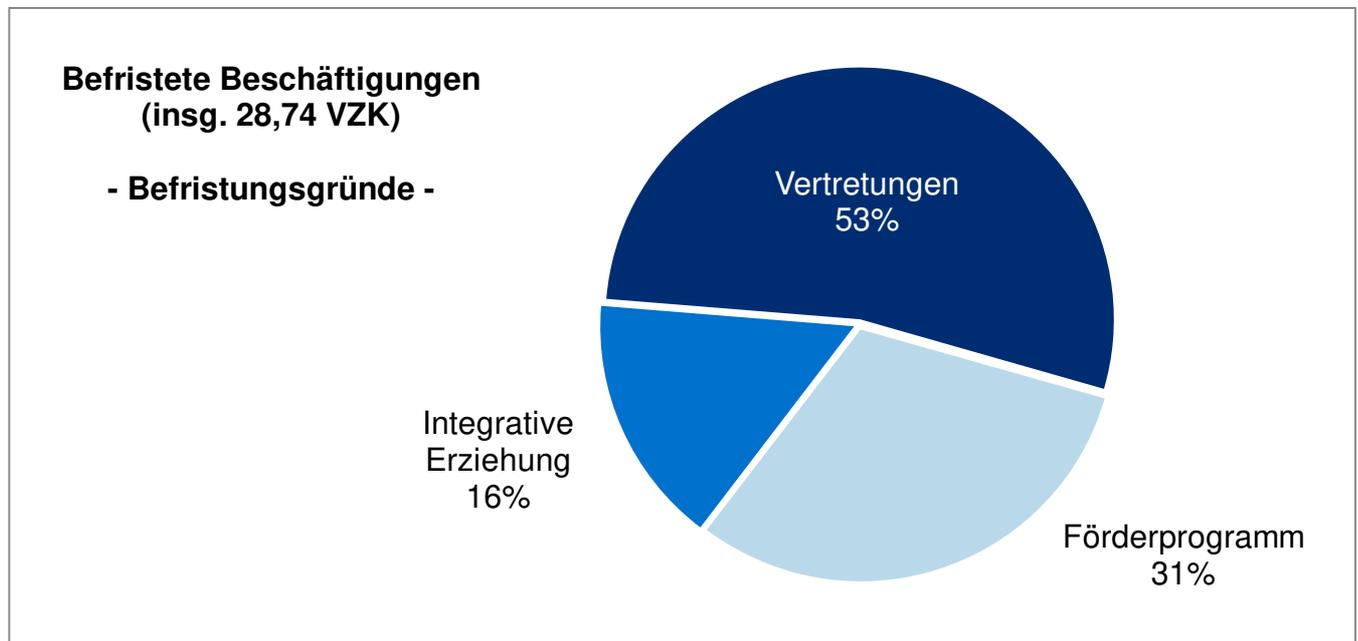
Daneben sind in einer Großtagespflege zwei qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals aktiv unbefristet beschäftigt.

Nur 17 Erzieher und ein Kinderpfleger sind männlich, außerdem vier Auszubildende und zwei Praktikanten. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 94 % Frauen, davon rund 40 % in Teilzeit.

Etwa 90 % 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 geschlossen.

Ursprünglich bedingt durch die Pandemie sind in den Kindertagesstätten Stellen für zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich eingerichtet worden. Das Förderprogramm „Alltagshelfer*innen“ des Landes NRW wurde mehrmals verlängert. Die Landesregierung hat im Mai 2023 für das bisher über den Corona-Rettungsschirm finanzierte Programm weitere Mittel zur Verfügung gestellt und inzwischen entschieden, das erfolgreiche Kita-Helfer*innen-Programm - aufgeteilt in drei Förderzeiträume jeweils für die Dauer eines Kindergartenjahres - bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Befristungen im Rahmen des Förderprogramms bei fast einem Drittel. Überwiegend bestehen befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung 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	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	101,06	102	143,63	295	244,69	397
Befristete	3,00	3	2,41	4	5,41	7
Aushilfen	0,00	0	3,21	20	3,21	20
	104,06	105	149,25	319	253,31	424

Mehr als 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im zweiten Quartal 2024 endeten 14 Ausbildungsverhältnisse. Es erfolgten neun unbefristete und zwei befristete Übernahmen (vgl. Seite 12 bzw. 14). Zwei Absolvent*innen haben die Stadt Hagen verlassen.

Zum 01.04.2024 haben insgesamt weitere 18 angehende Feuerwehrleute und ein*e Umwelt-oberinspektor-Anwärter*in ihren Dienst aufgenommen.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungswweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	12,00	12
Verwaltungsfachangestellte SOD	3,00	3
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	2,00	2
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	16,00	16
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	2,00	2
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	2,00	2
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	37,00	37
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	3,00	3
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	30,00	30
B. A. Soziale Arbeit	8,00	8
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	1,00	1
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	149,00	149

3. Vakanzen im 2. Quartal 2024

Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Stellenpläne für die Jahre 2024 und 2025 beschlossen.

Der Stellenplan 2024 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2024 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2024 insg.
Beamt*innen	827,50	61,00	888,50
Tarifbeschäftigte	2.130,91	103,00	2.233,91
Gesamt*	2.958,41	164,00	3.122,41

*) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen,
 Dezimalwerte durch unterhälftige Darstellung von Stellenanteilen in Schulsekretariaten und für HWK
 in Kindertagesstätten

Aufgrund der angespannten Haushaltssituation erfolgt derzeit nur eine äußerst restriktive Stellenbewirtschaftung. Bei den nachfolgend ausgewiesenen Vakanzen handelt es sich um durch den Verwaltungsvorstand zur Besetzung freigegebene Stellen.

Zum Berichtsstichtag bestanden damit 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	8,50
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	7,00
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	1,50
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	24,34
	FB 40 Fachbereich Schule	1,96
	FB 48 Fachbereich Bildung	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	9,38
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,50
	Jobcenter	10,50

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	20,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	7,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	8,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	4,00
69	Umweltamt	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	15,50
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	4,50
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	5,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	3,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	3,00
vakante Planstellen insgesamt am 30.06.2024		70,34

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	-
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	4,00
FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	4,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	24,00
FB 40	Fachbereich Schule	1,00
FB 49	Fachbereich Kultur	0,50
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	4,00
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	18,50
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	7,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	1,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
69	Umweltamt	1,00

5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	25,50
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	2,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,50
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	21,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 30.06.2024		60,50

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 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	13.457.285	12.879.524	-577.761	-4,3 %
Vorstandsbereich 2	19.414.375	19.063.099	-351.276	-1,8 %
Vorstandsbereich 3	73.437.209	73.366.660	-70.549	-0,1 %
Vorstandsbereich 4	49.333.209	49.608.569	275.360	0,6 %
Vorstandsbereich 5	38.577.520	38.214.362	-363.158	-0,9 %
übrige	2.352.768	6.024.581	3.671.813	156,1 %
Summe I	196.572.366	199.156.795	2.584.429	1,3 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.960.000	1.960.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.730.000	4.730.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.000.000	19.000.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	867.000	867.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,0 %
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	0	0	0,0 %
Summe II	26.557.000	26.557.000	0	0,0 %

Gesamtsumme Aufwendungen	223.129.366	225.713.795	2.584.429	1,2 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 21.03.2024 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 11.04.2024 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Im Mai wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 14.06.2024 das HSK mit den Planungen für die Haushaltsjahre 2024 bis 2033 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die aktuell prognostizierten Personalaufwendungen 2024 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 1,3 %.

Die derzeit hochgerechneten Personalaufwendungen sind in allen Vorstandsbereichen geringer als geplant. Hier greift insbesondere das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperren. Im VB 4 führen allerdings bzgl. der Höchstarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst rückwirkend ab 2019 anerkannte beamtenrechtliche Ausgleichsansprüche zu einem Mehraufwand von rund 420.000 Euro.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die tatsächlichen Besetzungen in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Bei den Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) wird aktuell noch keine Abweichung gegenüber der Haushaltsplanung prognostiziert.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-27.168.998	-29.303.321	-2.134.323	7,9 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.156.515	-1.082.386	74.129	-6,4 %
Zwischensumme	-28.325.513	-30.385.651	-2.060.138	7,3 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.178.107	-2.107	0,2 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	0	0	
Summe zahlungswirksame Erträge	-29.501.513	-31.563.758	-2.062.245	7,0 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-32.031.513	-34.093.758	-2.062.245	6,4 %

Zur Darstellung von Personalkostenrefinanzierungen bestehen je nach Ertragsart separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Zuweisungen sind Übertragungen finanzieller Mittel innerhalb des öffentlichen Bereichs (Bund, Land, Gemeinden, gesetzliche Sozialversicherer). Bei Zuschüssen handelt es sich um Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden für Personalgestellungen und für die Tätigkeit im Rahmen von Auftragsverhältnissen Erträge aus Personalkostenerstattungen erzielt.

Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Beispielhaft 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 Arbeitgeberin 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 2024/2025 bestehen hier keine Haushaltsansätze. Zur Abwicklung von Altfällen in noch nicht bekannter Höhe bleibt das Konto zunächst bestehen.

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 6,4 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter. Reduzierte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung wiederum korrespondieren mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Als Zuweisung vom Land wurde in diesem Jahr außerdem eine Billigkeitsleistung nach § 53 LHO NRW in Höhe von 150.000 Euro vereinnahmt. Die Billigkeitsmittel sind bereits 2021 in voller Höhe verwendet worden, um den durch die damalige Hochwasserkatastrophe verursachten Personalmehraufwand anteilig aufzufangen - insbesondere für die Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit, die Aufnahme der Schäden und Instandsetzung städtischer Gebäude, Prüfung der Archivdaten und für die Unterstützung Betroffener.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	196.572.366	199.156.795	2.584.429	1,3 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.557.000	26.557.000	0	0,0 %
Summe Aufwendungen	223.129.366	225.713.795	2.584.429	1,2 %
Erträge				
zahlungswirksam	-29.501.513	-31.563.758	-2.062.245	7,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-32.031.513	-34.093.758	-2.062.245	6,4 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	191.097.853	191.620.037	522.184	0,3 %

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