

# Personal- und Organisationscontrolling

## **Bericht** zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **4. Quartal 2024**

<b>Berichtszeitraum:</b>	01.10.2024 bis 31.12.2024
<b>Berichtsstichtag:</b>	31.12.2024

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Personalbestand im 4. Quartal 2024.....</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>13</b>
<b>2.2.4.1. Fluktuationsbilanz .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.4.3. Befristungsgründe .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.5.2. Kindertagesbetreuung .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....</b>	<b>19</b>
<b>3. Vakanzen im 4. Quartal 2024 .....</b>	<b>21</b>
<b>II. Personalaufwand.....</b>	<b>24</b>
<b>1. Begriffsbestimmungen .....</b>	<b>24</b>
<b>2. Personalaufwendungen und -erträge .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. Aufwendungen .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Erträge.....</b>	<b>30</b>
<b>2.4. Gesamtbewertung .....</b>	<b>32</b>

Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Der Gendergerechtigkeit wird im vorliegenden Bericht generell Rechnung getragen, indem weitgehend geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Sofern solche Formen in sich eignender Weise fehlen, findet stattdessen das sog. Gendersternchen Anwendung, um alle Geschlechter gleichermaßen einzuschließen.

# 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 4. Quartal 2024

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.825,61	3.259	2.120	1.139	1.211	2.048
Befristete	130,52	185	83	102	68	117
Aushilfen	4,91	18	0	18	18	0
in Ausbildung	170,00	170	170	0	73	97
im Praktikum	7,50	8	7	1	1	7
im BFD	33,48	34	32	2	10	24
	<b>3.172,02</b>	<b>3.674</b>	<b>2.412</b>	<b>1.262</b>	<b>1.381</b>	<b>2.293</b>

#### davon:

verbeamtet	643,26	672	566	106	446	226
tarifbeschäftigt	2.528,76	3.002	1.846	1.156	935	2.067

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	24,40	31	14	17	8	23
ruhende Besch.	121,17	156	81	75	2	154
	<b>145,57</b>	<b>187</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>177</b>

#### davon:

verbeamtet	6,42	8	4	4	1	7
tarifbeschäftigt	139,15	179	91	88	9	170

Aus methodischen Gründen können Fälle mit den Geschlechtsausprägungen „unbekannt“ und „divers“ zurzeit nicht gesondert ausgewiesen werden. Fälle mit diesen Geschlechtsausprägungen werden ggf. auf die Geschlechtsausprägungen „männlich“ und „weiblich“ verteilt (vgl. Statistisches Bundesamt).

## 2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

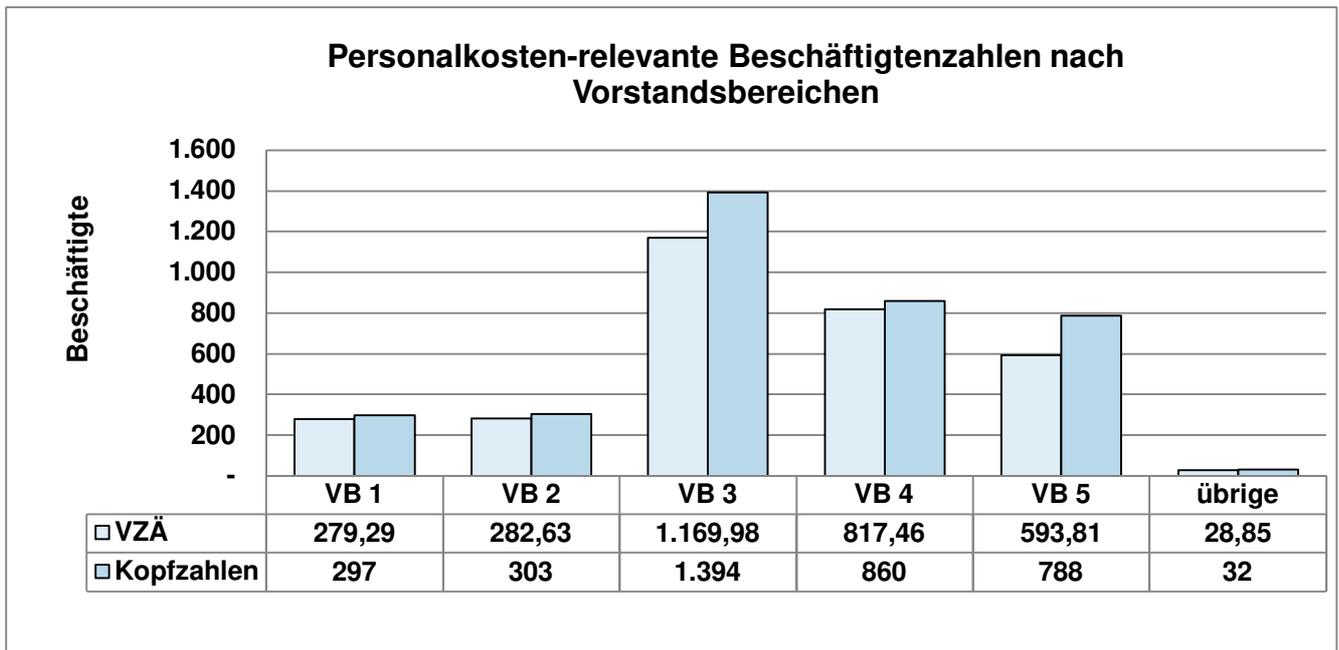
#### "vollzeitverrechnet"

	31.12.2024	30.09.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.825,61	2.802,02	23,59	0,8 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	130,52	113,44	17,08	15,1 %
<b>Aushilfen</b>	4,91	5,29	-0,38	-7,2 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	170,00	173,00	-3,00	-1,7 %
<b>Personen im Praktikum</b>	7,50	7,50	0,00	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	33,48	25,00	8,48	33,9 %
	<b>3.172,02</b>	<b>3.126,25</b>	<b>45,77</b>	<b>1,5 %</b>

#### "Kopfzahlen"

	31.12.2024	30.09.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	3.259	3.229	30	0,9 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	185	157	28	17,8 %
<b>Aushilfen</b>	18	20	-2	-10,0 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	170	173	-3	-1,7 %
<b>Personen im Praktikum</b>	8	8	0	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	34	25	9	36,0 %
	<b>3.674</b>	<b>3.612</b>	<b>62</b>	<b>1,7 %</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 Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

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

- FB 40 Fachbereich Schule
- FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur
- FB 49 Fachbereich Museen und Archive
- 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

	<b>Bestand zum 30.09.2024 in VZÄ</b>		
	<b>2.802,02</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZÄ</b>	<b>VZÄ</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	5,95	-4,28	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	8,36	-19,04	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	1,30	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	69,40	-20,08	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	1,44	-0,50	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	5,00	-4,88	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-16,44	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-2,64	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>91,45</b>	<b>-67,86</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ</b>		
	<b>2.825,61</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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 4. Quartal 2024 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E04	1,00	Servicekraft
15	E08	1,00	SB Einkauf und Vertragsmanagement
	E09B	1,00	SB Software interne Services
	E09C	1,00	SB Vergaben und Beschaffungen
	E10	1,00	SB Einkauf und Vertragsmanagement
	E11	1,00	Projektmanagement Smart City
20	E07	0,50	SB Zahlungsabwicklung
	E08	1,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E08	0,50	Vollstreckungsinendienst
32/0	E07	4,00	Waste Watcher
32/3	A6	1,00	SB Bürgerservice
	A9L2E1	1,00	SB Personenstandswesen
	E08	2,00	SB Bürgerservice
37	A10L2E1	1,00	SB Löschwasserversorgung
	E06	0,77	Assistenzkraft Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E07	0,90	SB Abrechnung Rettungsdienst
	E09A	2,00	SB Social Media, SB Digitalfunk
	E09B	1,00	Baulicher Brandschutz
	E10	1,00	Systemadministration Einsatzleitsystem
40	E06	0,72	Schulsekretariat
48	E09A	3,77	7 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte / "Herrenberg-Urteil")
	E09B	2,77	5 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte / "Herrenberg-Urteil")
	E09C	1,00	SB Controlling und Finanzen
	E13	0,50	Studienleitung
49	E05	0,50	Kassendienst

53	E14	1,62	Kinder- und Jugendmediziner*in Psychologische*r Psychotherapeut*in (0,62 VZÄ)
55/0	E10	1,50	IT-Koordination SB Haushalt und Controlling (0,50 VZÄ)
55/2	E09C	2,00	SB behinderte Menschen im Beruf SB Hilfe zur Pflege
	E10	1,00	SB Heimaufsicht
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeit Spielmobil
	S12	1,00	Teamleitung Jugendpflege
55/4	S02	1,50	Kindertagespflegepersonen
	S04	3,77	5 Kinderpfleger*innen
	S08A	4,00	Erzieher*innen
	S09	1,00	stellv. Kita-Leitung
	S13	1,00	Kita-Leitung
55/6	S12	0,83	Sozialarbeit in der Eingliederungshilfe
	S14	1,00	ASD
55/7	A11	1,00	Abteilungsleitung
55/Vers.	E04	1,00	SB Assistenzdienste
56	E07	0,51	SB Bildung und Teilhabe
	S11B	0,73	SB Wohnraumsicherung
60	E08	0,50	SB Unterhaltung unbebaute Grundstücke
	E11	0,51	techn. SB Radverkehrsplanung
65	E06	5,00	Springerpool Objektbetreuung
69	E06	1,00	Assistenz / Registratur
	E09B	1,00	SB Gewässerschutz
	E11	1,00	SB Verkehrsplanung Nachhaltige Mobilität
	E11	1,00	SB Genehmigung und Überwachung von Anlagen
Jobcenter	E04	1,00	Hauswart*in
	E09C	2,00	SB Leistungsgewährung
		<b>69,40</b>	

**unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E09B	0,94	2 Musikschullehrer*innen (fr. Werkstudent*innen)
53	E08	0,50	Mitarbeiter*in im KJGD
		<b>1,44</b>	

**unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	1,30	3 Reinigungskräfte / von GIS
		<b>1,30</b>	

**unbefristete Übernahmen von Auszubildenden**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	E08NFS	5,00	Notfallsanitäter*innen
		<b>5,00</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. 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

	<b>Bestand zum 30.09.2024 in VZÄ</b>		
	<b>113,44</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZÄ</b>	<b>VZÄ</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	0,14	-0,27	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	27,54	-1,44	unbefristete Übernahmen
		-8,89	Beschäftigungsende
<b>Summe Zugänge</b>	<b>27,68</b>	<b>-10,60</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ</b>		
	<b>130,52</b>		

### 2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2024 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

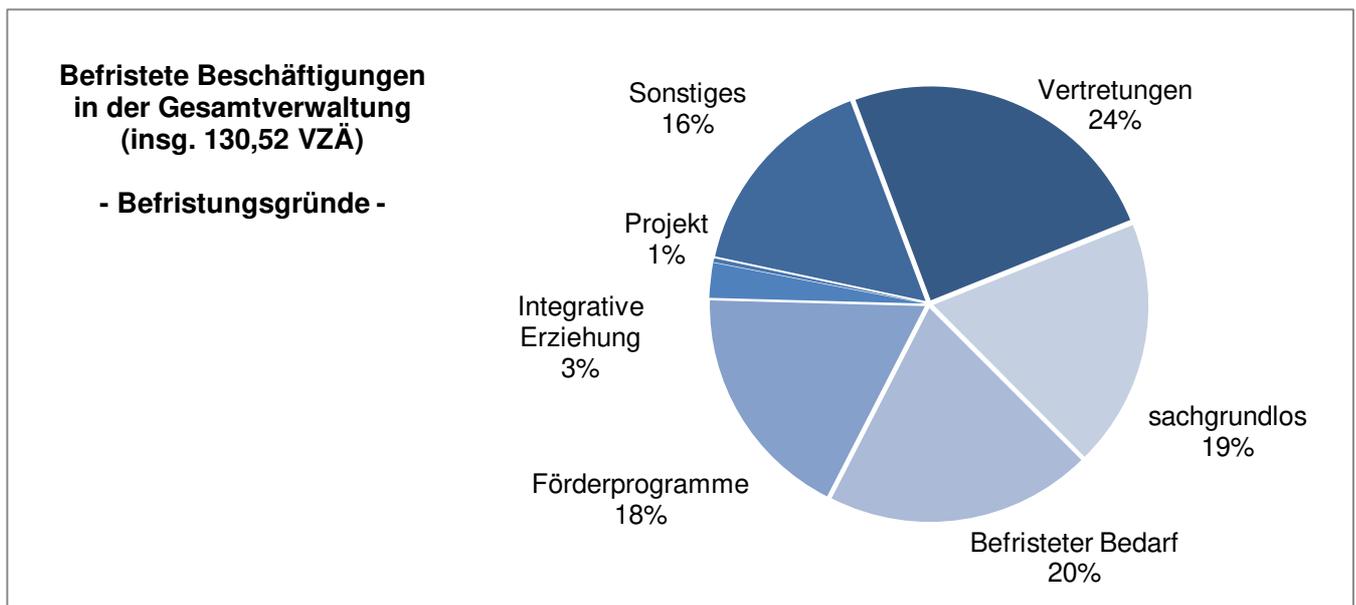
Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E12	1,00	Pressestelle / Vertretung EZ
20	E11	1,00	Interne Steuerberatung / Vertretung EZ
32	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
	E12	1,00	SGL „Statistik, Umfragen und Analysen“ / Vertretung EZ
37	E09A	0,18	SB Personal BF und FF / Vertretung TZ
48	E09A	1,64	2 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte, "Herrenberg-Urteil")
	E09B	3,04	11 Musikschullehrer*innen (fr. Honorarkräfte, "Herrenberg-Urteil")
55/4	E02	0,82	2 Kita-Helfer*innen (Förderprogramm)
	S03	1,00	Kindertagespflegeperson
	S04	2,50	3 Kinderpfleger*innen (Vertretungen)
	S08A	2,77	3 Erzieher*innen (Vertretungen)
	S08B	1,50	3 Erzieher*innen (Förderprogramm)
55/6	S08B	0,87	ASD / Werkstudent*in
56	S08B	1,02	Wohnraumsicherung / 2 Werkstudent*innen
	S11B	2,00	Sozialdienst für Flucht und Asyl
61	E11	1,00	Denkmalschutz und -pflege / Vertretung EZ
62	E07	1,00	Vermessungstechniker*in / ehem. Azubi
65	E02	0,43	Reinigungskraft
69	E11	1,00	SB Genehmigung und Überwachung von Anlagen / Vertretung EZ
	E13	1,00	Projektleitung kommunale Wärmeplanung / Förderprogramm
Jobcenter	E08	0,77	Fachassistenz Leistungsgewährung
VB 2	B4	1,00	Beigeordnete*r

**27,54**

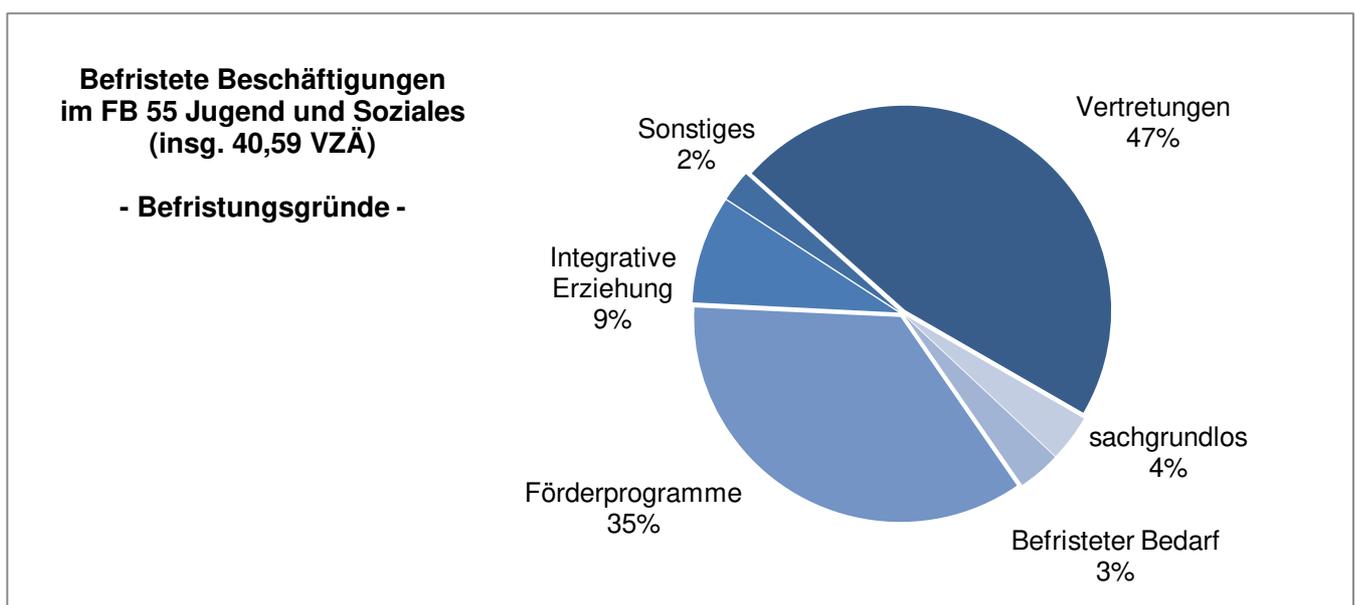
### 2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe 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.



Knapp ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum um die 85 % 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.
<b>Stammkräfte</b>						
verbeamtet	198,25	199	95,00	95	<b>293,25</b>	<b>294</b>
tarifbeschäftigt			19,00	20	<b>19,00</b>	<b>20</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			5,15	6	<b>5,15</b>	<b>6</b>
	<b>198,25</b>	<b>199</b>	<b>119,15</b>	<b>121</b>	<b>317,40</b>	<b>320</b>
<b>in Ausbildung</b>						
verbeamtet					22,00	22
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich acht der 294 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, dagegen fast die Hälfte der insgesamt 26 tariflich Beschäftigten. Unter den 27 Nachwuchskräften wiederum sind nur fünf Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 93% Männer tätig. In Teilzeit arbeiten drei Frauen und zwei Männer.

### 2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 29 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	232,70	257	65,58	80	8,47	22	<b>306,75</b>	<b>359</b>
<b>Befristete</b>	16,61	21	7,00	9	9,85	23	<b>33,46</b>	<b>53</b>
	<b>249,31</b>	<b>278</b>	<b>72,58</b>	<b>89</b>	<b>18,32</b>	<b>45</b>	<b>340,21</b>	<b>412</b>
<b>in Ausbildung</b>							35,00	35
<b>im Praktikum</b>							7,50	8

\*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer\*innen

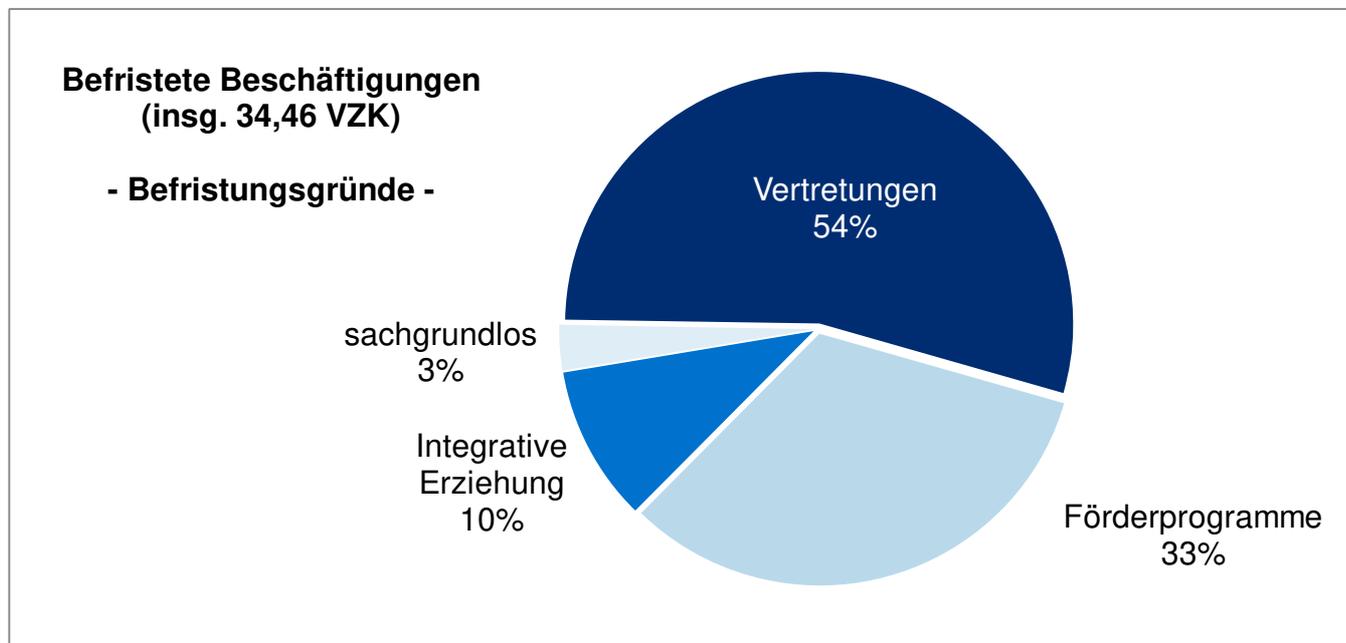
Daneben sind in zwei Großtagespflegestellen fünf qualifizierte Tagesmütter (4,00 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet und eine weitere befristet beschäftigt.

Nur 19 Erzieher sind männlich, außerdem acht Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 94 % Frauen, davon mehr als 37 % 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 dieses Förderprogramms bei 28,6 %. Hinzu kommen weitere geförderte Beschäftigungen über das „Sprach-Kita“-Programm. 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.
<b>Stammkräfte</b>	107,06	108	139,07	285	<b>246,13</b>	<b>393</b>
<b>Befristete</b>	3,00	3	2,41	4	<b>5,41</b>	<b>7</b>
<b>Aushilfen</b>	0,00	0	4	15	<b>4</b>	<b>15</b>
	<b>110,06</b>	<b>111</b>	<b>145,48</b>	<b>304</b>	<b>255,54</b>	<b>415</b>

Mehr als 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind fast 93 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

### 2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im vierten Quartal 2024 haben insgesamt sieben Nachwuchskräfte ihre Ausbildung beendet. Es erfolgten fünf unbefristete Übernahmen (vgl. Seite 12) sowie eine befristete Übernahme (sh. Seite 14), ein\*e Absolvent\*in hat die Stadt Hagen verlassen. Außerdem wurde ein Ausbildungsvertrag aufgelöst.

Zum 01.10.2024 haben vier Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Außerdem startete eine weitere Nachwuchskraft die praxisintegrierte Erzieher\*innen-Ausbildung.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 3 verringert (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZÄ</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellte	17,00	17
Verwaltungsfachangestellte SOD	5,00	5
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	5,00	5
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	19,00	19
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	5,00	5
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Informationstechnologie</b>		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	4,00	4
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	3,00	3
<b>Brand- und Katastrophenschutz</b>		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	17,00	17
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
<b>Bildung/Kultur</b>		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
<b>Gesundheit und Verbraucherschutz</b>		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	43,00	43
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Geomatiker*innen	1,00	1
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	1,00	1
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	2,00	2
	<b>170,00</b>	<b>170</b>

### 3. Vakanzen im 4. 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.
<b>Beamt*innen</b>	827,50	61,00	<b>888,50</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>	2.130,91	103,00	<b>2.233,91</b>
<b>Gesamt*</b>	<b>2.958,41</b>	<b>164,00</b>	<b>3.122,41</b>

\*) 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.
<b>1</b>	<b>Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</b>	<b>4,00</b>
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	3,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
<b>2</b>	<b>Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen</b>	<b>4,00</b>
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	4,00

<b>3</b>	<b>Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur</b>	<b>24,06</b>
	FB 40 Fachbereich Schule	3,19
	FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur	5,00
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	1,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	6,37
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,50
	Jobcenter	7,00
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>15,00</b>
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	9,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
	69 Umweltamt	2,00
<b>5</b>	<b>Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</b>	<b>14,00</b>
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	6,00
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	2,00
	FB 62 Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	2,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,00
	<b>vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2024</b>	<b>61,06</b>

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
<b>1</b>	<b>Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters</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, Integration und Kultur</b>	<b>25,50</b>
	VB3/S	1,00
	FB 40 Fachbereich Schule	8,00
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	0,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	8,00
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	8,00
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>2,00</b>
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	1,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	1,00
<b>5</b>	<b>Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport</b>	<b>24,00</b>
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	20,00
<b>zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2024</b>		<b>61,50</b>

## 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 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	13.457.285	13.431.403	-25.882	-0,2 %
Vorstandsbereich 2	19.414.375	19.588.826	174.451	0,9 %
Vorstandsbereich 3	73.437.209	74.990.854	1.553.645	2,1 %
Vorstandsbereich 4	49.333.209	50.293.432	960.223	1,9 %
Vorstandsbereich 5	38.577.520	39.322.558	745.038	1,9 %
übrige	2.352.768	5.274.569	2.921.801	124,2 %
<b>Summe I</b>	<b>196.572.366</b>	<b>202.901.642</b>	<b>6.329.276</b>	<b>3,2 %</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	1.960.000	1.663.843	-296.157	-15,1 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.730.000	5.812.544	1.082.544	22,9 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.000.000	17.312.767	-1.687.233	-8,9 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	867.000	849.051	-17.949	-2,1 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	265.873	265.873	
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	179.920	179.920	
<b>Summe II</b>	<b>26.557.000</b>	<b>26.083.998</b>	<b>-473.002</b>	<b>-1,8 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>223.129.366</b>	<b>228.985.640</b>	<b>5.856.274</b>	<b>2,6 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	--------------

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.

Das vorläufige Jahresergebnis der Personalaufwendungen 2024 (Summe I) übersteigt den Haushaltsansatz um insgesamt 3,2 %.

Die Ausweitung der Personalaufwendungen resultiert aus zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren weiteren Personalbedarfen.

Höhere Personalaufwendungen im VB 3 ergeben sich im Wesentlichen aus der Eröffnung neuer städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 625.000 Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (150.000 Euro) und das Jobcenter (200.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils werden die bisher mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer\*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht Mehraufwendungen von rd. 175.000 Euro.

Im VB 4 führen rückwirkend ab 2019 anerkannte beamtenrechtliche Ausgleichsansprüche bzgl. der Höchstarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst zu einem Mehraufwand von rund 420.000 Euro.

Im VB 5 resultieren höhere Aufwendungen aus der Einrichtung eines Springerpools in der Objektbetreuung (150.000 Euro).

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht das vorläufige Ergebnis erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Im Ergebnis werden die tatsächlichen Besetzungen in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen berücksichtigt. Ohne die Ausweitungen aus neuen Personalbedarfen sind die Aufwendungen in den Vorstandsbereichen nur geringfügig höher als ursprünglich geplant. Hier greift insbesondere das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperren.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Verbesserung von insgesamt 1,8 % von der Haushaltsplanung ab.

Im Bereich Beihilfe und Pensionsrückstellungen resultiert per Saldo eine deutliche Verringerung aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Die Zuführungen zur Rückstellung für Altersteilzeitverträge sind geringer als geplant, dagegen wurden als sonstige Rückstellung solche für Teilzeitbeschäftigten im Blockmodell nach § 65 LBG NRW erforderlich.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2024 doch eine Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2024 wird nachfolgend im Detail berichtet.

## 2.2. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge

Für die Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts ist eine Rückstellung zu bilden, soweit Beschäftigte am Bilanzstichtag den ihnen bis dahin zustehenden Urlaub noch nicht genommen haben und der Urlaub in folgenden Haushaltsjahren nachgewährt (oder abgegolten) werden muss. Gleiches gilt für im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Stundenüberhänge, die in nachfolgenden Jahren abgebaut werden können. Für diese Personalaufwendungen müssen Rückstellungen gebildet werden, da Erwerb und Inanspruchnahme der Ansprüche nicht im selben Haushaltsjahr liegen.

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge haben die Bilanzen zum Jahresende zunehmend belastet. Der Verwaltungsvorstand hat daher 2021 die Teilauflösung der Rückstellung als Zielvorgabe beschlossen. Bereits in 2021 sollte keine Zuführung mehr erfolgen. Für die Jahre 2022 und 2023 wurde zudem eine Einsparung von je einer Million Euro festgelegt. Die Ziele für 2021 und 2022 wurden nicht erreicht. Zum Jahresende 2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung der zuletzt beschlossenen Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Das Ziel einer Teilauflösung von einer Million Euro wurde nur knapp verfehlt.

In 2024 hat sich der Gesamtpersonalbestand erhöht. Gegenüber dem Vorjahresende ist die Zahl der Verbeamteten zwar um rund 2 % zurückgegangen, die Zahl der Tarifbeschäftigten dagegen um knapp 6 % angestiegen.

Die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden haben sich gegenüber 2023 weiter reduziert. Die Durchschnittswerte je Beschäftigten haben sich verringert.

Bei rund 91 % der Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. 45 % der Mitarbeitenden haben nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 34 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage.

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge sind zum Bilanzstichtag 31.12.2024 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen), Auflösungen und Zuführungen insgesamt um 1,5 % gesunken.

Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung in 2024 wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2023	Stand 31.12.2024	Veränderung 2024				in %
			in Euro	Inan- spruch- nahme	Auf- lösung	Zu- führung	
<b>Urlaub</b>	<b>7.119.506 €</b>	<b>6.904.410 €</b>	<b>-215.095 €</b>	-95.065 €	-158.920 €	38.890 €	<b>-3,0 %</b>
<i>davon Besoldung</i>	1.621.914 €	1.404.224 €	-217.690 €	-58.770 €	-158.920 €		-13,4 %
<i>davon Tarif</i>	5.497.592 €	5.500.186 €	2.595 €	-36.295 €		38.890 €	0,05 %
<b>Stunden- überhänge</b>	<b>2.663.502 €</b>	<b>2.732.318 €</b>	<b>68.815 €</b>	-58.134 €	-100.034 €	226.983 €	<b>2,6 %</b>
<i>davon Besoldung</i>	497.229 €	362.712 €	-134.517 €	-34.483 €	-100.034 €		-27,1 %
<i>davon Tarif</i>	2.166.273 €	2.369.606 €	203.332 €	-23.651 €		226.983 €	9,4 %
<b>Gesamt</b>	<b>9.783.008 €</b>	<b>9.636.728 €</b>	<b>-146.280 €</b>	<b>-153.199 €</b>	<b>-258.954 €</b>	<b>265.873 €</b>	<b>-1,5 %</b>

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2024 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>29.995</b>	<b>6.904.410 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	1.953	487.730 €
		VB 2	2.070	608.020 €
		VB 3	10.158	2.196.630 €
		VB 4	7.585	1.758.862 €
		VB 5	5.027	1.149.229 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		3.202	703.939 €
			Stunden	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Stundenüberhänge</b>			<b>70.286</b>	<b>2.732.318 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.831	220.624 €
		VB 2	10.039	429.854 €
		VB 3	23.597	834.189 €
		VB 4	15.804	696.986 €
		VB 5	12.818	461.742 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.197	88.923 €
				<b>9.636.728 €</b>

**Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte**

Zum Vergleich:

für 3.733 berücksichtigte Beschäftigte\*

- nicht genommener Urlaub			<u>2023</u>	<u>2022</u>
	durchschnittlich	8 Tage	9	11
	Spitzenwert:	72 Tage	128	86

für 3.386 berücksichtigte Beschäftigte\*\*

- Stundenüberhang

	durchschnittlich			
	(ohne Sonderkonten)	15 Std.	14	17
	(gesamt)	21 Std.	22	25
	Spitzenwerte			
	Gleitzeitsaldo***:	630 Std.	632	2.697
	Sonderkonto 1:	110 Std.	57	629
	Sonderkonto 3:	2.758 Std.	2.758	1.175
	Gesamtstundenüberhang:	3.148 Std.	3.028	2.697

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

	unter -30 Std.	11	14	6
	unter 0 Std.	363	304	297
	bis 10 Std.	1.306	1.278	1.301
	bis 30 Std.	1.390	1.358	1.243
	bis 40 Std.	120	96	85
	bis unter 50 Std.	50	52	55
	bis unter 100 Std.	102	94	100
	bis unter 300 Std.	38	28	35
	bis unter 500 Std.	3	3	2
	500 Std. und mehr	3	1	7
		<u>3.386</u>	<u>3.228</u>	<u>3.134</u>
		Beschäftigte		

\*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2024 (vgl. I 2.1.), da BFD, Aushilfen und Personalgestellungen nicht berücksichtigt sind, wohl aber zurzeit nicht-aktiv Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen.

\*\*) Wie vor, außerdem nicht berücksichtigt sind die Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst sowie Beschäftigte des Rettungsdienstes. Deren Stundenüberhänge werden seit 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

\*\*\*) Zum Jahresende dürfen Gleitzeitkonten maximal + 30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nur nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich.

## 2.3. Erträge

Erträge	Plan 2024	vorl. Ergebnis 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge aus</b>				
- Zuweisungen	-27.168.998	-29.623.861	-2.454.863	9,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.156.515	-1.152.557	3.958	-0,3 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-28.325.513</b>	<b>-30.776.418</b>	<b>-2.450.905</b>	<b>8,7 %</b>
<b>zuzüglich</b>				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-885.812	290.188	-24,7 %
<b>Summe zahlungswirksame Erträge</b>	<b>-29.501.513</b>	<b>-31.662.230</b>	<b>-2.160.717</b>	<b>7,3 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.642.392	-112.392	4,4 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-32.031.513</b>	<b>-34.304.622</b>	<b>-2.273.109</b>	<b>7,1 %</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 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.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis der zahlungswirksamen Erträge insgesamt eine Erhöhung um 8,7 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und des Landes für die Kindertagesbetreuung.

Als weitere 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.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen deutlich unter dem Haushaltsansatz. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2024 erhaltenen Erstattungen von SV aus.

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.

Das vorläufige Ergebnis der nicht zahlungswirksamen Erträge liegt 4,4 % über dem Plan.

Der im Haushaltsansatz ausgewiesene Betrag von 2,53 Mio. Euro sah eine Auflösung der Pensionsrückstellung vor. Laut versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen waren es etwa 147 Tausend Euro weniger.

Dagegen wurde eine Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in Höhe von rund 259 Tausend Euro erreicht (vgl..2.2).

## 2.4. Gesamtbewertung

	<b>Plan 2024</b>	<b>vorl. Ergebnis 2024</b>	<b>Abweichung</b>	
			<b>in Euro</b>	<b>in %</b>
<b>Aufwendungen</b>				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	196.572.366	202.901.642	6.329.276	3,2 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.557.000	26.083.998	-473.002	-1,8 %
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>223.129.366</b>	<b>228.985.640</b>	<b>5.856.274</b>	<b>2,6 %</b>
<b>Erträge</b>				
zahlungswirksam	-29.501.513	-31.662.230	-2.160.717	7,3 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.642.392	-112.392	4,4 %
<b>Summe Erträge</b>	<b>-32.031.513</b>	<b>-34.304.622</b>	<b>-2.273.109</b>	<b>7,1 %</b>
<b>Aufwendungen abzüglich Erträge</b>	<b>191.097.853</b>	<b>194.681.018</b>	<b>3.583.165</b>	<b>1,9 %</b>

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