

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **1. Quartal 2025**

Berichtszeitraum:	01.01.2025 bis 31.03.2025
Berichtsstichtag:	31.03.2025

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 1. Quartal 2025.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	7
2.2.3. Stammkräfte.....	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....	12
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	12
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	12
2.2.4.3. Befristungsgründe	14
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	15
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	15
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	16
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	18
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	18
3. Vakanzen im 1. Quartal 2025	20
II. Personalaufwand.....	23
1. Begriffsbestimmungen	23
2. Personalaufwendungen und -erträge	24
2.1. Aufwendungen	24
2.2. Erträge.....	26
2.3. Gesamtbewertung	27

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 1. Quartal 2025

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.820,86	3.259	2.111	1.148	1.210	2.049
Befristete	128,81	184	83	101	66	118
Aushilfen	3,17	19	0	19	19	0
in Ausbildung	169,00	169	169	0	72	97
im Praktikum	7,50	8	7	1	1	7
im BFD	31,00	31	31	0	8	23
	3.160,34	3.670	2.401	1.269	1.376	2.294

davon:

verbeamtet	628,50	656	556	100	434	222
tarifbeschäftigt	2.531,84	3.014	1.845	1.169	942	2.072

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	22,40	28	13	15	7	21
ruhende Besch.	114,83	150	74	76	3	147
	137,23	178	87	91	10	168

davon:

verbeamtet	7,53	10	4	6	2	8
tarifbeschäftigt	129,70	168	83	85	8	160

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

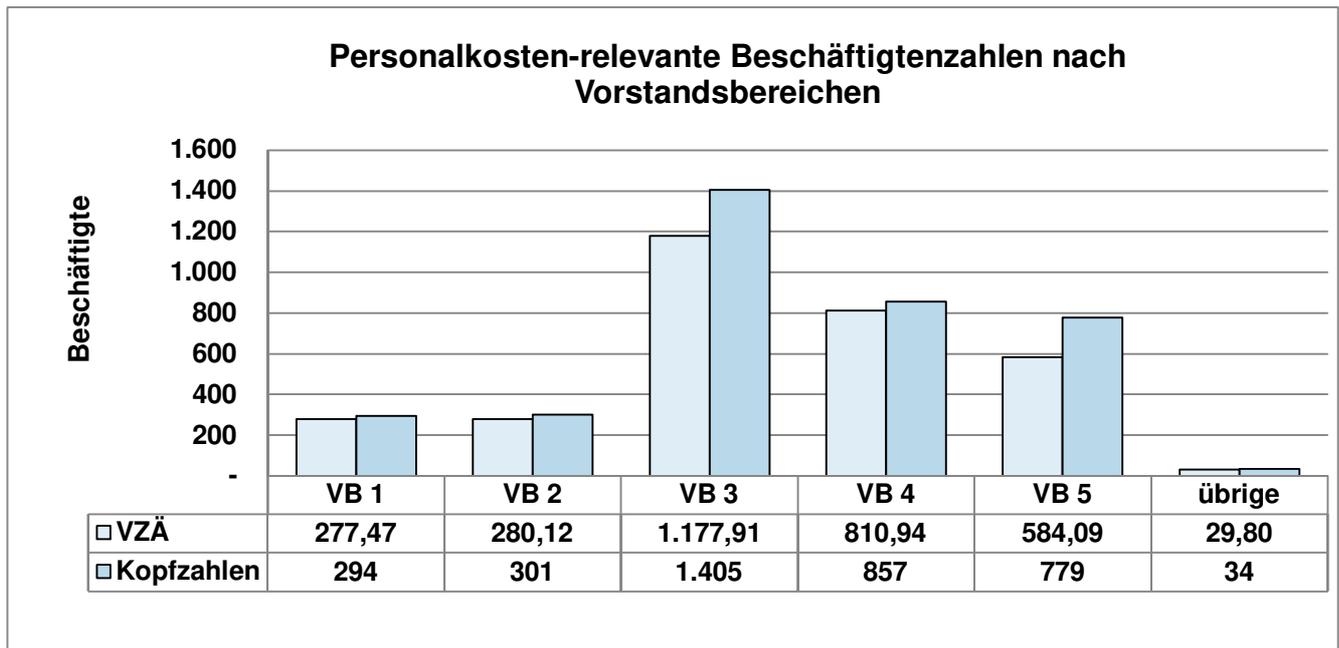
"vollzeitverrechnet"

	31.03.2025	31.12.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.820,86	2.825,61	-4,75	-0,2 %
Befristet Beschäftigte	128,81	130,52	-1,71	-1,3 %
Aushilfen	3,17	4,91	-1,74	-35,4 %
Personen in Ausbildung	169,00	170,00	-1,00	-0,6 %
Personen im Praktikum	7,50	7,50	0,00	0,0 %
Personen im BFD	31,00	33,48	-2,48	-7,4 %
	3.160,34	3.172,02	-11,68	-0,4 %

"Kopfzahlen"

	31.03.2025	31.12.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.259	3.259	0	0,0 %
Befristet Beschäftigte	184	185	-1	-0,5 %
Aushilfen	19	18	1	5,6 %
Personen in Ausbildung	169	170	-1	-0,6 %
Personen im Praktikum	8	8	0	0,0 %
Personen im BFD	31	34	-3	-8,8 %
	3.670	3.674	-4	-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, 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

	Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ		
	2.825,61		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	6,19	-7,26	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	9,68	-12,18	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	1,66	-1,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	38,71	-19,39	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	8,75	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	1,00	-2,27	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-28,12	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,52	Tod
Summe Zugänge	65,99	-70,74	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2025 in VZÄ		
	2.820,86		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 1. Quartal 2025 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	1,00	Postdienst
15	E06	1,00	SB Krankmeldeverfahren
	E07	0,50	Telefonservice
	E08	1,00	Telekommunikations-Techniker*in
	E08	1,00	SB IT-Einkauf, Schriftführung ODK
	E09B	2,00	IT Servicetechniker*in - MDM
20	E08	1,00	Vollstreckungsinendienst
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerwesen
32/3	E08	4,00	SB Bürgerservice
37	A7	1,00	Lehrkraft Rettungsdienstschule
	E10	1,00	SB Vorbeugender Brandschutz
40	E06	1,00	Schulsekretariat
	E08	1,41	2 SB Beschaffung OGS
	E10	2,00	SB Schul-Digitalisierung
48	E09B	0,13	Musikschullehrer*in
53	E15	0,50	amtsärztlicher Dienst
55/1	S12	1,50	SB Heilpädagogische Hilfen
	S17	1,00	TL Koordination präv. Kinderschutz
55/4	E07	1,00	SB Verwaltung (BTHG)
	S03	2,50	3 Kindertagespflegepersonen
	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	1,77	2 Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	ASD
55/7	E09C	0,50	SB BaföG / Beistandschaften
	E09C	0,90	SB Grundsicherung im Alter
60	E11	1,00	techn. SB Radverkehrsplanung

61	E09C	0,50	SB ordnungsbehördliche Verfahren
	E11	1,00	techn. SB Freiraumplanung
	E13	1,00	Projektleitung Städtebauliche Sanierung Quartier am Hauptbahnhof
69	E12	1,00	Klimaschutzmanager*in
Jobcenter	E06	0,50	Schreibkraft PR
	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung
		38,71	

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	1,00	Aufsicht Stadtbücherei / fr. 16i-Kraft
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeit Spielmobil
55/4	S08A	1,00	Erzieher*in
56	E04	1,00	Bildungsmediator*in
	E04	1,77	2 Sprachmittler*innen
62	E11	0,51	TL Geodatenzentrum / fr. Werkstudent*in
65	E02	0,47	Reinigungskraft
69	E03	1,00	Betreuung Taubenhaus / fr. 16i-Kraft
SZS	E04	1,00	Pflege von Sportstätten / fr. 16i-Kraft
		8,75	

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	1,66	4 Reinigungskräfte / von GIS
		1,66	

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	1,00	Brandmeister*in
		1,00	

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 31.12.2024 in VZÄ		
	130,52		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	1,00	0,00	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	17,37	-8,75	unbefristete Übernahmen
		-11,33	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	18,37	-20,08	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2025 in VZÄ		
	128,81		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 1. Quartal 2025 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

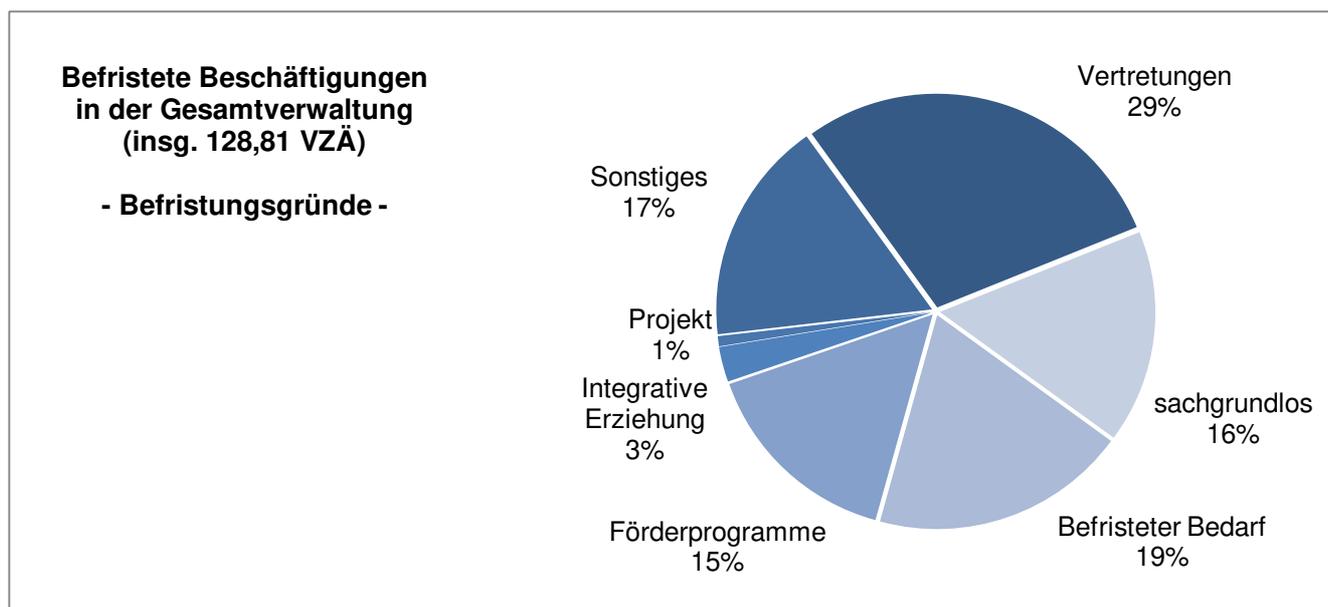
Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/S	E06	1,00	Geschwindigkeitsauswertung / Vertretung
37	E04	0,51	Katastrophenschutz / Werkstudent*in
	E07	0,13	Abrechnung Rettungsdienstgebühren
48	E03	0,18	Hausbetreuung VHS
	E09B	0,13	Musikschullehrer*in
	E09C	0,50	Europabüro / Vertretung
49	E13	1,00	wissenschaftl. MA Osthaus Museum / Vertretung
55/3	S08B	0,50	MA Spielmobil / Werkstudent*in
55/4	S08A	2,00	Erzieher*innen / Vertretungen
55/6	S08B	1,00	Pflegekinderdienst / Werkstudent*in
56	E08	2,73	3 SB Unterkunftsverwaltung
	S11B	3,00	Sozialdienst für Flucht und Asyl
61	E09B	1,00	SB Baulasten
65	E02	0,31	Reinigungskraft
69	E11	1,00	techn. SB Bodenschutz / Vertretung
Jobcenter	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung / Vertretung
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanu-Strecke
VB 3	E11	1,00	Projektleitung OGS

17,37

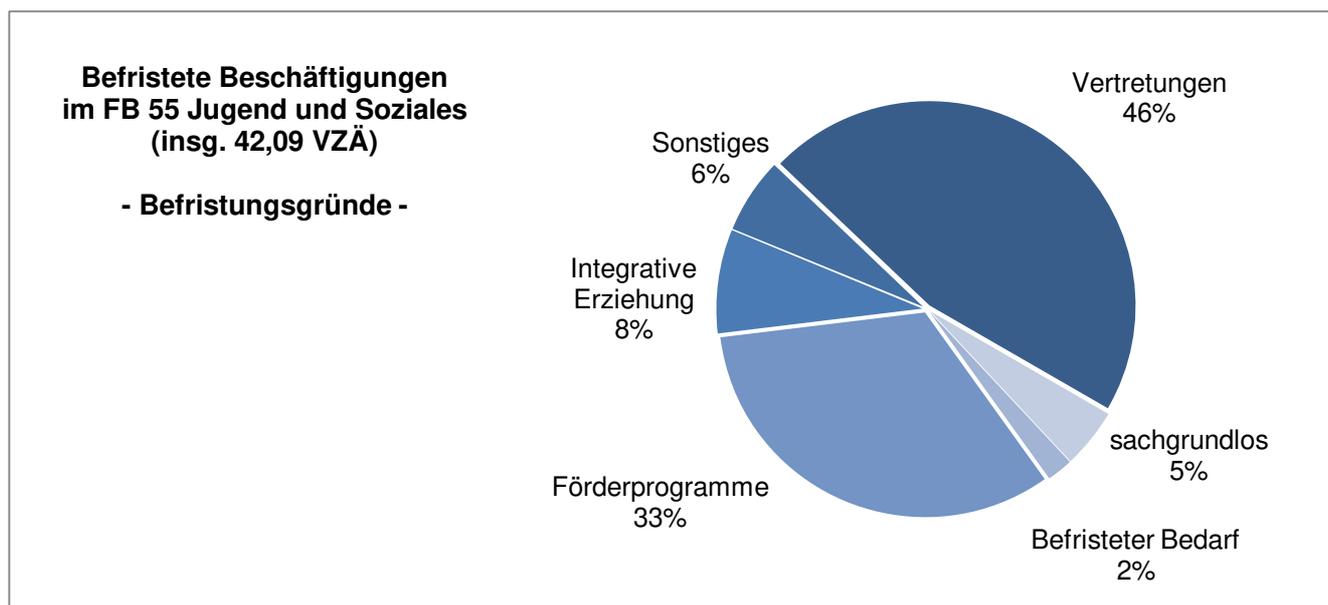
2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen, befristete Bedarfe und Förderprogramme.

Einige der befristeten Beschäftigungen stehen 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 mehr als 83 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 16/17).



2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	194,75	195	90,50	91	285,25	286
tarifbeschäftigt			18,00	19	18,00	19
Befristete (Tarif)			4,15	5	4,15	5
	194,75	195	112,65	115	307,40	310
in Ausbildung						
verbeamtet					21,00	21
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich neun der 286 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, dagegen fast die Hälfte der insgesamt 24 tariflich Beschäftigten. Unter den 26 Nachwuchskräften wiederum sind nur fünf Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 92% 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.
Stammkräfte	229,91	253	66,06	79	8,47	22	304,44	354
Befristete	16,61	21	7,50	9	9,85	23	33,96	53
	246,52	274	73,56	88	18,32	45	338,40	407
in Ausbildung							36,00	36
im Praktikum							7,50	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

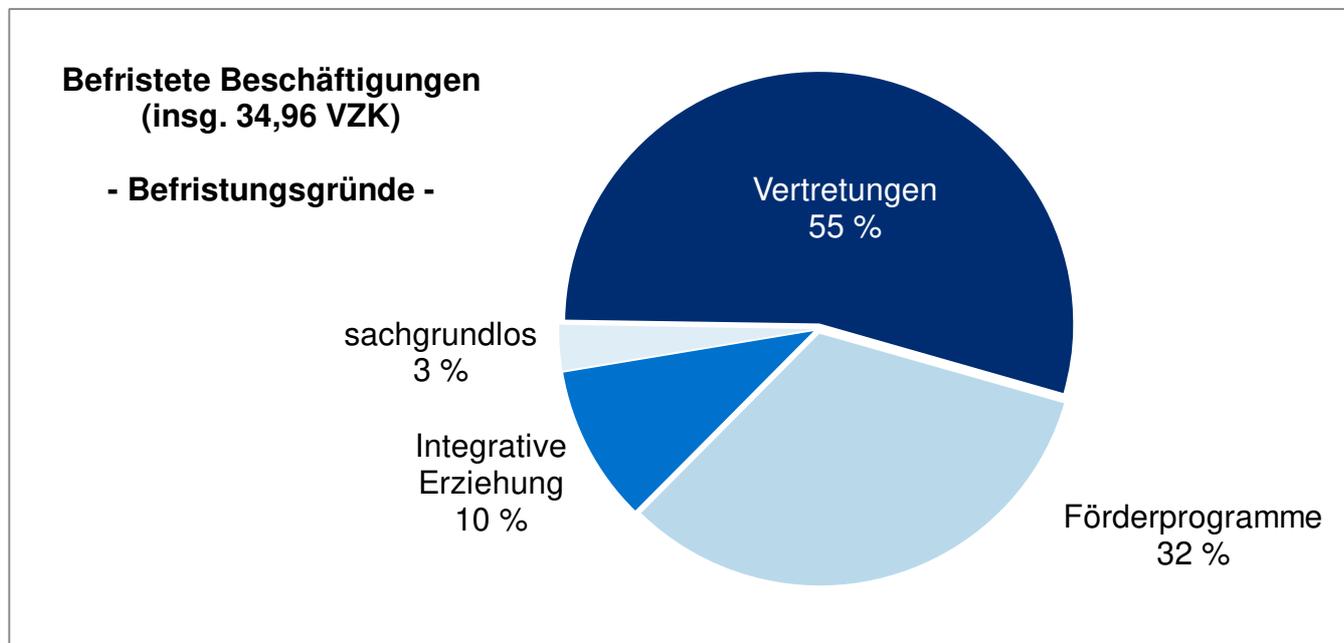
Daneben sind in drei Großtagespflegestellen acht qualifizierte Tagesmütter (6,50 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet und eine weitere befristet beschäftigt.

Nur 20 Erzieher sind männlich, außerdem neun Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 93 % Frauen, davon rund 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 29,4 %. 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.
Stammkräfte	105,06	106	137,20	282	242,26	388
Befristete	3,00	3	2,25	4	5,25	7
Aushilfen	0,00	0	2,19	14	2,19	14
	108,06	109	141,64	300	249,70	409

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

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im ersten Quartal 2025 ausgewiesen ist eine unbefristete Übernahme (vgl. Seite 11). Außerdem wurden zwei Ausbildungsverträge aufgelöst.

Zwei neue Nachwuchskräfte haben bislang in 2025 eine Ausbildung begonnen.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 1 verringert (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	17,00	17
Verwaltungsfachangestellte SOD	6,00	6
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
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	3,00	3
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	4,00	4
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	16,00	16
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	44,00	44
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Geomatiker*innen	1,00	1
Vermessungstechniker*innen	5,00	5
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	169,00	169

3. Vakanzen im 1. Quartal 2025

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

Der Stellenplan 2025 weist alle Planstellen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2025 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2025 insg.
Beamt*innen	827,50	61,00	888,50
Tarifbeschäftigte	2.123,91	103,00	2.226,91
Gesamt*	2.951,41	164,00	3.115,41

*) 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	6,00
	FB 01 Fachbereich des Oberbürgermeisters	1,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	4,00
	FB 14 Fachbereich Rechnungsprüfung	1,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	11,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	8,00
	FB 20 Fachbereich Finanzen und Controlling	3,00

3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	28,00
	FB 40 Fachbereich Schule	2,00
	FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur	5,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	8,50
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	5,50
	Jobcenter	6,50
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	12,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	7,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	14,50
	FB 60 Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	4,50
	FB 61 Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	4,00
	FB 62 Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	3,00
	FB 65 Fachbereich Gebäudewirtschaft	3,00
	vakante Planstellen insgesamt am 31.03.2025	71,50

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, Integration und Kultur	60,43
	FB 40 Fachbereich Schule	15,27
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	1,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	32,16
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	11,50

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	11,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,00
69	Umweltamt	6,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	25,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	22,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.03.2025		100,43

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 2025	Prognose 2025	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	14.452.929	15.347.909	894.980	6,2 %
Vorstandsbereich 2	20.254.565	21.382.944	1.128.379	5,6 %
Vorstandsbereich 3	75.247.982	80.998.094	5.750.112	7,6 %
Vorstandsbereich 4	50.567.082	53.767.344	3.200.262	6,3 %
Vorstandsbereich 5	39.515.387	41.323.237	1.807.850	4,6 %
übrige	2.080.494	3.075.562	995.068	47,8 %
Summe I	202.118.439	215.895.090	13.776.651	6,8 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung	
			in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.010.000	2.010.000	0	0,0 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.840.000	4.840.000	0	0,0 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.200.000	19.200.000	0	0,0 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	185.600	185.600	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	26.235.600	26.235.600	0	0,0 %

Gesamtsumme Aufwendungen	228.354.039	242.130.690	13.776.651	6,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

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 prognostizierten Personalaufwendungen 2025 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 6,8 %.

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

Insbesondere für IT/Digitalisierung fallen im VB 2 Mehraufwendungen an.

Höhere Personalaufwendungen im VB 3 ergeben sich z. B. aus der Eröffnung neuer städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 1,74 Mio. Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (750.000 Euro) und das Jobcenter (250.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden die bisher mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer*innen im vergangenen Jahr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht in 2025 Mehraufwendungen von rd. 700.000 Euro.

Im VB 4 führen Personalausweitungen beispielsweise im Ausländerwesen und dem Stadtdienst sowie bei der Feuerwehr zu einem Mehraufwand.

Im VB 5 resultieren erheblich höhere Aufwendungen in der Objektbetreuung u. a. aus der Einrichtung eines Springerpools.

Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose deutlich 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) werden aktuell keine Abweichungen von der Haushaltsplanung prognostiziert.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-28.699.127	-30.599.127	-1.900.000	6,6 %
- Zuschüssen	0	0	0	0,0 %
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.094.871	-1.094.871	0	0,0 %
Zwischensumme	-29.793.998	-31.693.998	-1.900.000	6,4 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.176.000	0	0,0 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-30.969.998	-32.869.998	-1.900.000	6,1 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-33.499.998	-35.399.998	-1.900.000	5,7 %

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.

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 5,7 % 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.

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2025	Prognose 2025	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	202.118.439	215.895.090	13.776.651	6,8 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.235.600	26.235.600	0	0,0 %
Summe Aufwendungen	228.354.039	242.130.690	13.776.651	6,0 %
Erträge				
zahlungswirksam	-30.969.998	-32.869.998	-1.900.000	6,1 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-33.499.998	-35.399.998	-1.900.000	5,7 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	194.854.041	206.730.692	11.876.651	6,1 %

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