HAGEN
Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Personal- und Organisationscontrolling

Personal- und Organisations-bericht 2025

Berichtszeitraum:	**01.01.2025 bis 31.12.2025**
Berichtsstichtag:	**31.12.2025**

Gendergerechte Sprache 6
Vorwort 7
Abkürzungsverzeichnis 8
Abbildungs- und Anlagenverzeichnis 13

Einleitung 16

I. Arbeitsschwerpunkte 2025 20

1. Personalmanagement 20

1.1. Personalwirtschaft 20
1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung 22
1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskultur, Beratung 26
1.4. Personalservice 33

2. Organisation 34

2.1. Organisationsentwicklung & Internes Consulting (ICo) 34
2.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“ 34
2.1.2. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“ 35
2.1.3. Projekt „32/11 - Fahrerlaubnisbehörde“ 36
2.1.4. Projekt „Optimierung Sitzungsraumetage und Service“ 36
2.1.5. Gesamtprojekt Digitalisierung 37
2.1.6. Arbeitgeberattraktivität 38
2.1.7. PICTURE Prozessplattform 38
2.1.8. Wissensmanagement 39

2.2. Aufbauorganisatorische Maßnahmen 39

3. Verwaltungsservice 41

3.1. Technischer Verwaltungsservice 41
3.2. Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement 42
3.3. Flächenmanagement 44

II. Kennzahlen 47

1. Stellenplan 47

1.1. Entwicklung der Planstellen 2016 bis 2025 47
1.2. Überplanmäßige Beschäftigungen 48
1.3. Vakanzen zum 31.12.2025 48

2. Personalstatistik 51

2.1. Entwicklung des Personalbestands 51
2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen 51
2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung 52
2.1.2.1. Entwicklung seit 2016 52
2.1.2.2. Fluktuation in 2025 54
2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse 56
2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse 56
2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse 59
2.1.4. Gesamtpersonal 62
2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen 62
2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen 63
2.1.5. Ausgewählte Berufsgruppen 65
2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst 65
2.1.5.2. Kindertagesbetreuung 66
2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung 68

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung 69
2.2.1. Entwicklung seit 2016 / vollzeitverrechnet 69
2.2.2. Entwicklung seit 2016 / Kopfzahlen 70
2.2.3. Entwicklung in 2025 70

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ 72
2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht 72
2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote 74
2.3.3. Durchschnittsalter 75

2.4. Schwerbehindertenquote 77

2.5. Krankenquote 79
2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags 79
2.5.2. Krankenquote 2025 83

2.6. Beschäftigung von Migrant*innen 87
2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung 87
2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung 89
2.6.2.1. Stammkräfte 90
2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse 92
2.6.2.3. Gesamtpersonal 93
2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung 93
2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2016 94

3. Personalkosten 97

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2025 97
3.1.1. Gesamtaufwendungen 97
3.1.2. Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge 99
3.1.2.1. Urlaub 108
3.1.2.2. Stundenüberhänge 109
3.1.2.3. Gesamtbewertung 112
3.1.3. Erträge 114
3.1.3.1. Erträge zur Deckung der Personalaufwendungen 114
3.1.3.2. Erträge aus der Tätigkeit für Dritte 116
3.1.4. Gesamtergebnis 118

3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen 119

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich 123
3.3.1. Allgemeine Haushaltslage 123
3.3.2. Personalaufwendungen 128

III. Konzern Stadt 133

1. Allgemeines 133

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen 136

2.1. Personalbestand 136
2.2. Personalaufwand 137
2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern 137

IV. Ausblick auf 2026 139

1. Personalmanagement 139
2. Organisation 141
3. Verwaltungsservice 144

Anhang zum Personal- und Organisationsbericht 2025 Kennzahlen im Überblick

Begriffsbestimmungen 157
Zehnjahresübersichten:
Stammkräfte der Stadt Hagen 162
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("vollzeitverrechnet") 163
Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen ("Kopfzahlen") 164
Entwicklung der Personalaufwendungen 165
Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen 166
Personalkennzahlen – Schwerbehindertenquote / Krankenquote 167
Personalkennzahlen (Stammkräfte) 168
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Gesamtverwaltung 169
Personalkennzahlen (Stammkräfte) / Eigenbetriebe 170

Herausgegeben von: **Stadt Hagen**
Fachbereich Personal und Organisation (11)
Postfach 4249
58042 Hagen

Fax: (02331) 207-2419
E-Mail: personalorganisation@stadt-hagen.de

Gendergerechte Sprache

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 hier 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.

Wird im Bericht nur die weibliche oder männliche Form verwendet, stellt dies heraus, dass es sich tatsächlich ausschließlich um Angehörige des genannten Geschlechts handelt.

Vorwort

Der **Personal- und Organisationsbericht 2025** dient Politik und Verwaltung sowie Bürgerschaft und sonstigen Interessierten wiederholt zur umfangreichen Information über die Entwicklung von Personalbestand und -aufwand sowie der Darstellung personalwirtschaftlicher Kennzahlen. Die im Fachbereich Personal und Organisation (11) angefallenen Arbeitsschwerpunkte des Berichtsjahres werden ausführlich dokumentiert. Ergänzend findet sich ein Kennzahlen-Überblick aus dem „Konzern Stadt“. Der Bericht schließt mit einer Vorschau auf die Schwerpunktthemen 2026.

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und digitale Transformation stellen insbesondere das Personal- und Organisationsmanagement vor große Herausforderungen. Gleichzeitig verschärft sich mit hohen Tarif- und Besoldungssteigerungen der permanente Finanzdruck.

Seit den 1980er Jahre ist die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess darum bemüht, wachsenden Verbindlichkeiten entgegenzuwirken. Trotzdem ist Hagen weiterhin hoch verschuldet. Mit Hilfen aus dem „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes NRW und eigenen Konsolidierungsbemühungen konnte 2017 erstmalig nach 25 Jahren wieder ein Überschuss im Jahresergebnis ausgewiesen werden. Bis 2023 konnte trotz Pandemie, Flutkatastrophe und Ukrainekrieg unter Fortsetzung der Konsolidierungsanstrengungen und mit krisenbezogenen Hilfen von Land und Bund der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe langsam aber stetig zurückgefahren werden. Unter den zunehmend schlechten Rahmenbedingungen durch den Wegfall von Konsolidierungs- und Bilanzierungshilfen sowie Kostensteigerungen in Folge hoher Inflation musste bereits der Doppelhaushalt 2024/2025 dann erstmals wieder defizitär geplant werden. Das Defizit 2024 war schließlich höher als erwartet. Der Jahresabschluss 2025 wird zurzeit erstellt, ein weiterer Fehlbetrag ist absehbar. Die aktuell laufenden Planungen zum Doppelhaushalt 2026/2027 prognostizieren trotz der eben erfolgten teilweisen Altschuldenübernahme des Landes eine nochmals höhere defizitäre Entwicklung.

Der Personalaufwand als dominanter Kostenfaktor jeder öffentlichen Verwaltung steht auch im Hagener Konsolidierungsprozess mit fast einem Viertel des Haushaltsvolumens weiterhin im Fokus. Mit den vorhandenen Personalressourcen soll ein breites Aufgabenspektrum unter Wahrung einer hohen Bürgerfreundlichkeit aufrechterhalten werden. Alle organisatorischen Optimierungspotentiale sind auszuschöpfen und sämtliche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsinstrumente stets fortzuentwickeln und kontinuierlich anzuwenden. Gleichwohl lassen sich dynamische Aspekte und Faktoren dabei nicht immer beeinflussen.

Die Haushaltslage der Stadt Hagen verschlechtert sich seit 2024 wieder zunehmend. Künftige Konsolidierungserfolge hängen umso mehr von einem kooperativen Zusammenwirken aller Agierenden des Fachbereichs, der betroffenen Organisationseinheiten und der Politik ab.

Dennis Rehbein
Oberbürgermeister

April 2026

Abkürzungsverzeichnis

Allgemein übliche Abkürzungen (wie u. a., z. B., usw.) werden verwendet, sind im Folgenden aber nicht verzeichnet.

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AfD	Alternative für Deutschland
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AL	Abteilungsleitung
AOK	„Allgemeine Ortskrankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
Art.	Artikel
AS	Arbeitssicherheit
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ATZ	Altersteilzeit
ausl.	ausländisch
AZR	Ausländerzentralregister
Azubis	Auszubildende
B.A.	Bachelor of Arts
BaföG	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Bundesausbildungsförderungsgesetz)
BC	(Strategisches) Beteiligungscontrolling
befr.	befristet
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
B. Eng.	Bachelor of Engineering
Besch.	Beschäftigte / Beschäftigungen
BF	Berufsfeuerwehr
BfHo	Bürger für Hohenlimburg / Wählergemeinschaft
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BG	Besoldungsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BPJ	Berufspraktisches Jahr
BR	Beratung
B. Sc.	Bachelor of Science
BSH	Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH
BSW	Bündnis Sahra Wagenknecht
BTHG	Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz)
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
CCC	Customer Competence Center
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands

COVID/Covid	englisch: ***coronavirus** disease* / Coronavirus-Erkrankung
CVUA	Chemisches und Veterinäruntersuchungsamt
D.	Dienst
DA	Dienstanweisung
d. A.	durchgerechnete Anteile
DAK	„Deutsche Angestellten Krankenkasse“ / gesetzliche Krankenversicherung
DMS	Dokumentenmanagementsystem
DSB	Behördlicher Datenschutz / Datenschutzbeauftragte*r
DST	Deutscher Städtetag
DU	Dienstunfähigkeit
DV	Dienstvereinbarung
E-	Electronic-
eAU	elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
EB	Eigenbetrieb
EG	Entgeltgruppe
ehem.	ehemals/ehemalig
einf. D.	einfacher Dienst
einschl.	einschließlich
EntschVO NRW	Verordnung über die Entschädigung der Mitglieder kommunaler Vertretungen und derer Ausschüsse im Land Nordrhein-Westfalen (Entschädigungsverordnung Nordrhein-Westfalen)
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
EZB	Europäische Zentralbank
Fachang.	Fachangestellte*r
FB	Fachbereich
FE	Führungsebene
FF	Freiwillige Feuerwehr
FP	Förderprogramm
FISU	Fédération Internationale du Sport Universitaire (internationaler Hochschulsportverband)
fr.	früher/e/r
FrUrlV NRW	Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW)
fwtD	feuerwehrtechnischer Dienst
FZ	Familienzuschlag
G.I.V.	Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GB	Gleichstellungsbeauftragte
geh. D.	gehobener Dienst
gem.	gemäß

gem.	gemeinnützig
GG	Grundgesetz
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ggü.	gegenüber
GIS	Gesellschaft für Immobilienservice mbH
GK	Größenklasse
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLZ	Gleitzeit
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommandit-gesellschaft
GO NRW	Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen
GPR	Gesamtpersonalrat
GWH	Immobilienbetrieb der Stadt Hagen
G9	neunjähriger Bildungsgang am Gymnasium
HABIT	HABIT Hagener Betrieb für Informationstechnologie - Systemhaus für Hagen und Ennepe-Ruhr
ha.ge.we	Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH
HAK	Hagener Aktivisten Kreis / Wählergemeinschaft
HA.WE	HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH
HaWeD	Hagener Werk- und Dienstleistungs-GmbH
HBG	HAGENBAD GmbH
HCM	Human Capital Management
h. D.	höherer Dienst
HEB	HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb
HEG	Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
HIG	Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
HR(-Verfahren)	„Human Resources“ / Softwarelösung zur Automatisierung und Rationalisierung verschiedener Personalfunktionen in einem Unternehmen
HSK	Haushaltssicherungskonzept
HSP	Haushaltssanierungsplan
HST	Hagener Straßenbahn AG
HUI	HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft
HVG	Hagener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH
HWK	Hauswirtschaftskraft
HWW	Haus der Wissenschaft und Weiterbildung
IBA	Infrastruktur- und Bauausschuss
ICo	Internes Consulting
IT	Informationstechnologie
ITK	IT-Koordinator*in
JZ	Jugendzentrum
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement
KG	Kommanditgesellschaft

KiBiz	Kinderbildungsgesetz
Kita	Kindertagesstätte
KI	Kommunales Integrationszentrum
KIM	Kommunales Integrationsmanagement
KomHVO	Kommunalhaushaltsverordnung
Kopfz.	Kopfzahlen
k. Teiln.	keine Teilnahme
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz)
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz)
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz)
LNA	Leitende*r Notarzt*ärztin
m	männlich
MA	Mitarbeitende
mbH	mit beschränkter Haftung
MDM	Mobile Device Management
Mio.	Million/en
mittl. D.	mittlerer Dienst
MRM	Max-Reger-Musikschule der Stadt Hagen
nachr.	nachrichtlich
NKF-CIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Isolierungsgesetz)
NKF-CUIG	Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen (NKF-COVID-19-Ukraine-Isoliderungsgesetz)
NRW	Nordrhein-Westfalen
NV Bühne	Normalvertrag für Bühnenbeschäftigte
OB	Oberbürgermeister
Objektb.	Objektbetreuung
OGS	Offene Ganztagsschule
OZG	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz)
PE	Personalentwicklung
PIA	praxisintegrierte Ausbildung
PK	Personalkosten
Pl.	Planstellen
POC	Personal- und Organisationscontrolling
POEK	Personal- und Organisationsentwicklungskonzept
PR	Personalrat
RST	Rückstellung

SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte / für SAP AG (Softwarehersteller)
SB	Sachbearbeitung
SchwbV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SGL	Sachgruppenleitung
SK	Sonderkonto
SOD	Städtischer Ordnungsdienst
sonst.	Sonstige
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
Std.	Stunden
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
SV	Sozialversicherung
SZS	Servicezentrum Sport
techn.	technisch
Tg.	Tage
THCG	Teilhabechancengesetz
TIngG	Teilhabe- und Integrationsgesetz
TL	Teamleitung
TN	Teilnehmende
TP	Teilprojekt
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse
UAB	Untere Abfallwirtschaftsbehörde
UBB	Untere Bodenschutzbehörde
UK	Unternehmenskultur
UWB	Untere Wasserbehörde
U3	unter Dreijährige
VB	Vorstandsbereich
verb. U.	verbundene Unternehmen
Vertr.	Vertretung
Verwaltungs-fachang.	Verwaltungsfachangestellte*r
VHS	Volkshochschule
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
vorl.	vorläufig
VZÄ	Vollzeitäquivalent
w	weiblich
WBH	Wirtschaftsbetrieb Hagen AöR
Z	Zulagen

<u>Zeichenerklärung:</u>

Ø durchschnittlich > größer als < kleiner als

Abbildungs- und Anlagenverzeichnis

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2026) 17
Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11) 18
Abb. 3: zielgruppenorientierte und offene Angebote der PE 2025 28
Abb. 4: Betriebliches Gesundheitsmanagement 2025 29
Abb. 5: Betriebliches Eingliederungsmanagement 2025 30
Abb. 6: Unternehmenskultur 2025 31
Abb. 7: Coaching und Beratung 2025 32
Abb. 8: Stellenentwicklung 2016 bis 2025 47
Abb. 9: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung 47
Abb. 10: Stellen 2025 48
Abb. 11: vakante Planstellen zum 31.12.2025 49
Abb. 12: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2025 50
Abb. 13: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZÄ insgesamt seit 2016 52
Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2016 53
Abb. 15: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2016 53
Abb. 16: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2025 54
Abb. 17: Zugangsgründe 2025 in Prozent 55
Abb. 18: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen 56
Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2025 57
Abb. 20: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2025 57
Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in den Vorstandsbereichen zum 31.12.2025 58
Abb. 22: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse 59
Abb. 23: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2016 60
Abb. 24: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2025 61
Abb. 25: Gesamtpersonalzahlen 2025 62
Abb. 26: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen nach Vorstandsbereichen 63
Abb. 27: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2025 65
Abb. 28: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2025 66
Abb. 29: Befristungsgründe im Kita-Bereich 67
Abb. 30: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2025 68
Abb. 31: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZÄ 69
Abb. 32: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen 70

Abb. 33: Entwicklung des Personalbestands 2025 70
Abb. 34: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“ 72
Abb. 35: Stammkräfte 2025 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht 73
Abb. 36: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2025 73
Abb. 37: Besoldungsgruppen 2025 nach Geschlecht 74
Abb. 38: Entgeltgruppen 2025 nach Geschlecht 74
Abb. 39: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht 75
Abb. 40: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2025 76
Abb. 41: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2025 in den ausgewählten Berufsgruppen 76
Abb. 42: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2025 nach Berufsgruppen 77
Abb. 43: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2023 bis 2025 78
Abb. 44: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2016 80
Abb. 45: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2016 83
Abb. 46: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2025 84
Abb. 47: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis 84
Abb. 48: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht 85
Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte) 85
Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte) 86
Abb. 51: Krankenquoten Auszubildende 86
Abb. 52: Ausländische Stammkräfte 2016 bis 2025 90
Abb. 53: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2025 91
Abb. 54: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2025 91
Abb. 55: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2025 92
Abb. 56: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2025 92
Abb. 57: Ausländisches Personal 2025 93
Abb. 58: Ausländische Bevölkerung in Hagen 93
Abb. 59: Migrantenquoten in Hagen 2016 bis 2025 95
Abb. 60: Personalaufwand 2025 – Plan/Ist-Vergleich 97
Abb. 61: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2016 99

Abb. 62: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2016 101
Abb. 63: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2025 102
Abb. 64: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2016 105
Abb. 65: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten 105
Abb. 66: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge 106
Abb. 67: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub 106
Abb. 68: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen 107
Abb. 69: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen 107
Abb. 70: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen 108
Abb. 71: Erträge 2025 – Plan/Ist-Vergleich 114
Abb. 72: Erträge aus Personalmanagement-Leistungen / Beschäftigte in Personalgestellung 116
Abb. 73: Erträge aus Personalmanagement-Leistungen / Beschäftigte von Dritten 116
Abb. 74: Sitzverteilung im Rat der Stadt Hagen nach der Kommunalwahl 2025 117
Abb. 75: fiktive Erträge für Personalmanagement-Leistungen / Fraktionen und Ratsgruppen 117
Abb. 76: fiktive Erträge Verwaltungsservice / Fraktionen und Ratsgruppen 118
Abb. 77: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2025 119
Abb. 78: Personalaufwendungen 2023 bis 2025 119
Abb. 79: Entwicklung der Personalaufwendungen 2016 bis 2025 120
Abb. 80: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2016 bis 2025 121
Abb. 81: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren 129
Abb. 82: Konsolidierungsverlauf 2016 bis 2025 131
Abb. 83: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements 133
Abb. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden 136
Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand 137
Abb. 86: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2016 bis 2025 138

Anlage 1: Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2025 145
Anlage 2: Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2025 153

Einleitung

Der Rat der Stadt Hagen hat Ende 2009 die Neuordnung der Vorstandsbereiche und den Umbau der Verwaltung durch die Bildung von Fachbereichen beschlossen. Es folgten im Laufe der Zeit zur weiteren Optimierung diverse Veränderungen im Zuschnitt der Fachbereiche. Der frühere Eigenbetrieb GWH wurde 2016 als Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) rückgeführt. 2020 wurde der ehemalige Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) als Fachbereich im VB 2 wieder in die Verwaltung eingegliedert.

Aktuell sind die Verwaltungsstrukturen auf folgendem Stand:

Vorstandsbereich 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	FB 01	Fachbereich des Oberbürgermeisters
Oberbürgermeister Dennis Rehbein	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation - Arbeitssicherheit (11/AS)*
	FB 14	Fachbereich Rechnungsprüfung
	DSB	Behördlicher Datenschutz*
	OB/GB	Gleichstellungsstelle*
	OB/SchwbV	Schwerbehindertenvertretung* *) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt
		nachrichtlich: Gesamtpersonalrat (GPR)
Vorstandsbereich 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
Stadtkämmerer Bernd Maßmann	FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
	BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
	KF	Koordinierung Fördermittelmanagement
Vorstandsbereich 3 Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	FB 40	Fachbereich Schule
Erste Beigeordnete Martina Soddemann	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
	FB 57	Fachbereich Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik
		nachrichtlich: Jobcenter

Vorstandsbereich 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	30	Rechtsamt
Beigeordneter Dr. André Erpenbach	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucher-schutz
	69	Umweltamt
Vorstandsbereich 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	FB 60	Fachbereich Verkehr, Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen
Technischer Beigeordneter Henning Keune	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung
	FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft
	SZS	Servicezentrum Sport

Abb. 1: Übersicht der Vorstandsbereiche (Stand 01.01.2026)

Im Zuge der 2009 beschlossenen Neuordnung der Vorstandsbereiche wurde mit Wirkung vom 01.03.2010 der Fachbereich Personal und Organisation (11) gegründet.

Der Fachbereich betreut die Mitarbeitenden der Stadt Hagen in allen Fragestellungen zum persönlichen Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis, zum Beispiel in den Themenfeldern Personalentwicklung, berufliches Wiedereingliederungs- sowie betriebliches Gesundheitsmanagement, Gehalts-, Besoldungs- und Versorgungsabrechnung.

Darüber hinaus findet die Beratung und Unterstützung der Ämter und Fachbereiche in allen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Themenfeldern statt. Ebenso werden weitere zentrale Dienstleistungen wie Internes Consulting, Innere Mobilität, Grafische Gestaltung und Druckerei, Postsachbearbeitung sowie das zentrale Flächenmanagement für die Gesamtverwaltung wahrgenommen. Auch alle HR-Verfahren unter SAP werden von hier gesteuert und durch ein eigenes Controlling- und Berichtswesen ergänzt.

Neben dem Personalmanagement für städtische Beschäftigte werden Leistungen für und im Auftrag von Dritten erbracht. Auch die Sachbearbeitung für Mandatsträger*innen und für hauptamtlich Mitarbeitende der Fraktionen und Ratsgruppen erfolgt durch den Personalservice.

Der Fachbereich ist derzeit wie folgt aufgestellt:

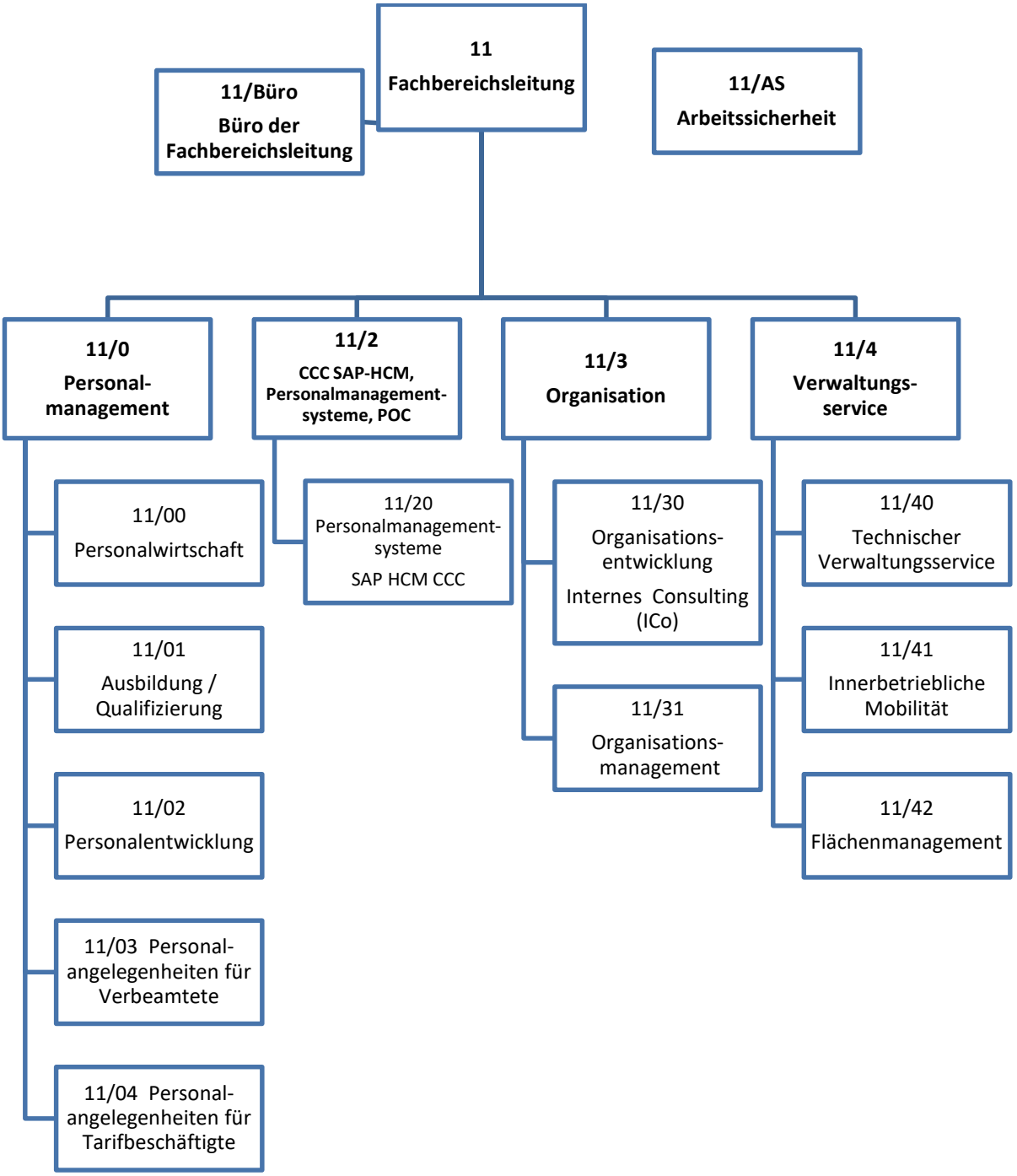


Abb. 2: Organigramm Fachbereich Personal und Organisation (11)

Mit Einrichtung des Fachbereichs wurde auch das bisherige Berichtswesen neu strukturiert.

Bis einschließlich 2017 wurde im Rahmen von vierteljährlich vorgelegten Personalberichten über die Entwicklung des Personalbestands und der Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet.

Beginnend mit dem Bericht zum ersten Quartal 2018 wurden Form und Inhalt nochmals grundlegend modifiziert. Wie bisher gliedert sich auch der neue Entwicklungsbericht auf die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand.

Es werden aktuelle Personalbestandszahlen und Entwicklungswerte zum Vorquartal ausgewiesen. Daneben liefern die Berichte in der Tiefe nähere Details wie Fluktuationsbilanzen und weitere Angaben zu einzelnen Beschäftigungsarten sowie Informationen zu bestimmten Berufsgruppen. Seit 2022 werden außerdem Vakanzen dargestellt. Auf der Grundlage von unterjährigen Hochrechnungen werden die Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres prognostiziert. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Der vierte Quartalsbericht weist dann das vorläufige Rechnungsergebnis der Personalaufwendungen und -erträge aus.

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurden erstmals für die jeweiligen Ertragsarten separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen eingerichtet und beplant. Im neuen Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Neben den Refinanzierungen ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich aus der Auflösung von Rückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls dargestellt.

In die Vergangenheit reichende Jahresvergleichsreihen zu Personalbestand und -aufwand, umfangreiche Informationen zur Arbeit des Fachbereichs sowie weitergehende personalwirtschaftliche Kennzahlen - auch aus dem Konzernbereich - werden ausführlich in einer jährlichen Berichterstattung zusammengestellt. Mit dem vorliegenden **Personal- und Organisationsbericht 2025** wird dies nun fortgesetzt.

Die nachfolgend in diesem Bericht enthaltenen mehrjährigen Datenreihen betreffen dabei Zeiträume von drei bzw. zehn Jahren. Weiter zurückreichende Zahlen und Informationen können früheren Personal- und Organisationsberichten entnommen werden. Alle bisher veröffentlichten Berichte des Fachbereichs Personal und Organisation sind im Internet (www.hagen.de) zu finden.

Einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalwirtschaftlichen Kennzahlen findet man im Anhang zum Personal- und Organisationsbericht ab Seite 156.

I. Arbeitsschwerpunkte 2025

1. Personalmanagement

Das Personalmanagement der Stadt Hagen stand auch im Jahr 2025 im Spannungsfeld tiefgreifender Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und sich wandelnder Anforderungen an moderne Arbeitswelten. Der fortschreitende Übergang hin zu einem arbeitnehmerorientierten Marktumfeld machte es erforderlich, bestehende Strategien kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Ansätze zu etablieren. Dabei rückten insbesondere die Gewinnung und nachhaltige Bindung qualifizierter Fachkräfte sowie die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität in den Fokus.

Zugleich erforderte die zunehmende Etablierung hybrider Arbeitsmodelle eine gezielte Weiterentwicklung der Organisationskultur. Es galt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl flexible Arbeitsformen ermöglichen als auch den Zusammenhalt, die Identifikation und die Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung langfristig sichern.

1.1. Personalwirtschaft

- **Deckung erforderlicher Personalbedarfe**

Neben der personalwirtschaftlichen Begleitung und Umsetzung organisatorischer Maßnahmen lag ein wesentlicher Schwerpunkt im Jahr 2025 darauf, erforderliche Personalbedarfe durch die Gewinnung und den Einsatz geeigneten Personals zu decken.

Bereits seit mehreren Jahren erfolgt mithilfe der Personal- und Organisationsmanagementsysteme (SAP-HCM) eine systematische Auswertung der Fluktuationsdaten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen. Diese Daten werden halbjährlich aktualisiert und bilden unter Berücksichtigung durchschnittlicher Werte der außerplanmäßigen Fluktuation sowie planbarer Aufgabenveränderungen – auch vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierungsprozesse in den einzelnen Bereichen – eine wesentliche Grundlage für die zukünftige Personalbedarfsplanung.

Soweit Personalbedarfe nicht durch die Übernahme von eigenen Auszubildenden oder Studierenden nach erfolgreichem Abschluss gedeckt werden können, erfolgen Stellenbesetzungen grundsätzlich nach vorheriger interner und/oder externer Ausschreibung. Die Auswahl richtet sich dabei – entsprechend den Anforderungen des öffentlichen Dienstes – nach dem Prinzip der Bestenauslese.

Die Zahl der Stellenausschreibungen ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich angestiegen. Der bisherige Höchststand aus dem Jahr 2024 mit 452 internen und externen Ausschreibungen wurde im Jahr 2025 mit insgesamt 425 Stellenausschreibungen zwar leicht unterschritten, bewegt sich jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Dies verdeutlicht den

anhaltend hohen Personalbedarf sowie die fortbestehende Notwendigkeit einer aktiven und vorausschauenden Personalgewinnung.

Während die Personalakquise im Bereich der allgemeinen Verwaltungen i. d. R. erfolgreich verlief, konnten Stellen in anderen Bereichen aufgrund eines qualitativen und quantitativen Bewerbermangels manchmal nicht zeitnah mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Die größten Herausforderungen bestanden in 2025 im IT- und Baubereich sowie im Bereich von Leitungs- und pädagogischem Personal für das Männerasyl und die Frauennotschlafstelle.

- **Maßnahmen zur Personalgewinnung und Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit**

Die im Jahr 2022 eingeführte Bewerbungsmanagement-Software hat sich als zentrales Instrument einer modernen und effizienten Personalgewinnung etabliert. Durch die vollständige Digitalisierung des Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens können Stellenausschreibungen, Bewerbungsprozesse, die Bearbeitung und Bewertung eingehender Unterlagen sowie die Kommunikation mit Bewerbenden strukturiert, zeitnah und ressourcenschonend abgewickelt werden. Die digitale Verfahrensabwicklung leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 4.772 Bewerbungen digital verarbeitet. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies erneut einen deutlichen Anstieg um mehr als 600 Bewerbungen. Innerhalb der letzten fünf Jahre ist die Zahl der eingegangenen Bewerbungen insgesamt um 3.155 gestiegen und hat sich damit verdreifacht. Diese Entwicklung verdeutlicht die zunehmende Reichweite der Personalgewinnungsmaßnahmen und die gestiegene Sichtbarkeit der Stadt Hagen als Arbeitgeberin.

Zur weiteren Erhöhung der Reichweite werden Stellenausschreibungen auf mehr als 40 unterschiedlichen Jobbörsen veröffentlicht. Hierzu zählen unter anderem XING, Indeed, Google for Jobs, Interamt sowie die Jobbörse der Agentur für Arbeit. Durch diese breit angelegte Veröffentlichungspraxis wird sichergestellt, dass unterschiedliche Bewerbergruppen gezielt angesprochen und die Ausschreibungen in relevanten Kanälen sichtbar platziert werden.

Mit Blick auf die fortschreitende Bedeutung sozialer Medien für die Personalgewinnung wurde zum 01.05.2024 der eigenständige Instagram-Kanal hagen_karriere eingerichtet. Dieser ist thematisch ausschließlich auf die Stadt Hagen als Arbeitgeberin ausgerichtet und grenzt sich damit bewusst vom allgemeinen städtischen Instagram-Auftritt ab. Der Kanal wird insbesondere zur Ankündigung von Karrieretagen, Ausbildungsmessen und weiteren Veranstaltungen genutzt, an denen die Stadt Hagen teilnimmt. Darüber hinaus erfolgt dort eine gezielte Bewerbung ausgewählter, insbesondere schwer zu besetzender Stellen.

Ergänzend dient der Kanal dazu, Fachbereiche und Ämter vorzustellen, Einblicke in Tätigkeitsfelder zu geben und die Stadt Hagen als moderne und bürgernahe Arbeitgeberin sichtbar zu machen. Durch den Einsatz von Reels und weiteren Kurzformaten werden unter anderem Benefits, berufliche Perspektiven, Mitarbeitende sowie konkrete Projekte vorgestellt. Der

Instagram-Kanal stellt damit einen wichtigen Baustein einer zeitgemäßen Personalmarketing- und Arbeitgeberkommunikationsstrategie dar.

Zur überregionalen Ansprache potenzieller Nachwuchs- und Fachkräfte hat die Personalwirtschaft der Stadt Hagen im Jahr 2025 gemeinsam mit dem Bereich Ausbildung sowie in Kooperation mit den Städten Bochum, Essen und Duisburg mit einem gemeinsamen Arbeitgeberstand an den FISU World University Games Rhine-Ruhr 2025 teilgenommen. Ziel der Teilnahme war es, insbesondere Studierende und weitere interessierte Personen auf die beruflichen Perspektiven im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen und die Stadt Hagen als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Der Gleichstellungsplan 2020-2025 wurde fortlaufend umgesetzt. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Überprüfung und Weiterentwicklung der bisherigen Ziele und Maßnahmen werden im Jahr 2026 einen weiteren Arbeitsschwerpunkt bilden.

1.2. Ausbildung, Praktika und Qualifizierung

Dem Fachkräftemangel durch eine bedarfsorientierte, qualitativ hochwertige Ausbildung weiterhin aktiv entgegenzuwirken, blieb auch im Jahr 2025 zentrales Ziel des Bereichs Ausbildung und Qualifizierung. Die Stadt Hagen setzt dabei konsequent auf die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung eigener Nachwuchskräfte.

- **Ausbildung**

Für das Einstellungsjahr 2025 gingen insgesamt rund 1.900 Bewerbungen ein. Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren erneut ein deutlicher Anstieg der Bewerbungszahlen zu verzeichnen. Die weiterhin hohe Attraktivität einer Ausbildung oder eines dualen Studiums bei der Stadt Hagen ist insbesondere auf gute Übernahmechancen, vielfältige Einsatzmöglichkeiten sowie die Sicherheit des öffentlichen Dienstes zurückzuführen.

Vor dem Hintergrund der landesweiten Rückkehr zum neunjährigen Bildungsgang (G9) und des damit verbundenen Ausbleibens eines „klassischen“ Abiturjahrgangs im Einstellungsjahrgang 2026 wurden bereits im Jahr 2025 gezielte Vorbereitungsmaßnahmen getroffen. Ziel war es, frühzeitig möglichst viele junge Menschen auf die Ausbildungs- und Studienangebote der Stadt Hagen aufmerksam zu machen und alternative Zielgruppen verstärkt anzusprechen.

Hierzu wurden insbesondere bestehende Kooperationen mit Hagener Schulen im Bereich der Berufsberatung weiter intensiviert, die Beteiligung an der Berufsfelderkundung ausgebaut, um Schülerinnen und Schülern frühzeitig berufliche Orientierung zu bieten, sowie Informationsveranstaltungen, Schulbesuche sowie Messeauftritte strategisch geplant und erweitert.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auch im Jahr 2025 auf der weiteren Professionalisierung der Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit in den sozialen Netzwerken. Die Social-Media-Präsenz

der Stadt Hagen als Arbeitgeberin wurde konsequent ausgebaut (siehe 1.1.), um insbesondere junge Zielgruppen zeitgemäß und authentisch anzusprechen. Neben Einblicken in Ausbildungsberufe und duale Studiengänge werden dort Benefits, Entwicklungsperspektiven sowie Erfahrungsberichte von Nachwuchskräften veröffentlicht. Die digitalen Kanäle stellen damit einen weiteren festen Bestandteil der Nachwuchsgewinnung dar und ergänzen die klassischen Formate wie Ausbildungsmessen und Schulveranstaltungen.

Die strategische Ausrichtung bleibt unverändert: Eigene Ausbildung ist ein zentrales Instrument zur nachhaltigen Personalgewinnung und zur Sicherstellung der künftigen Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

In 2025 wurden insgesamt 98 Nachwuchskräfte für 21 Ausbildungsberufe und duale Studiengänge eingestellt. Im Vergleich zu 2024 konnten die Zahlen damit um 14 % gesteigert werden.

An der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV NRW) und in den Fachbereichen der Verwaltung werden elf weitere dual Studierende (Bachelor of Laws - Allgemeine Verwaltung bzw. Bachelor of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) für einen künftigen Einsatz in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) im Beamtenverhältnis ausgebildet. In 2025 wird erstmals das duale Studium zur Bachelor of Laws von einer Studierenden in Teilzeit besucht, wobei sich die Studienzeit bei dieser Variante auf vier Jahre erhöht.

Des Weiteren werden fünf Verwaltungsfachangestellte sowie drei Verwaltungswirte auf die künftigen Aufgaben in einer Kommunalverwaltung in Theorie und Praxis vorbereitet. Mit der Etablierung des Ausbildungsberufs „Verwaltungsfachangestellte*r im städtischen Ordnungsdienst“ soll insbesondere der zu erwartenden Fluktuation entgegengewirkt und durch die eigene Ausbildung vor Ort den besonderen Anforderungen an diese Tätigkeit Rechnung getragen werden. Für diese Fachrichtung konnten drei Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Um Personalbedarfe im informationstechnischen Bereich künftig decken zu können, wurden zwei angehende Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und drei für die Fachrichtung Systemintegration sowie ein dual Studierender der Verwaltungsinformatik und ein weiterer für die Fachrichtung Bachelor of Science - Verwaltungsinformatik - E-Government eingestellt.

Um dem Fachkräftemangel insbesondere auch in städtischen Kindertageseinrichtungen entgegenzuwirken haben 17 Nachwuchskräfte eine Ausbildung zur/zum praxisintegrierte*r Erzieher*in (PIA) begonnen. Dieses Ausbildungsmodell hat sich in der Praxis bewährt und bietet gegenüber der rein schulischen Ausbildung nicht nur finanzielle Vorteile für Nachwuchskräfte, sondern auch eine gute praktische Einbindung in den Tagesablauf einer städtischen Kindertageseinrichtung. Aus diesem Grund wurde erstmals auch für den Offenen Ganztag die praxisintegrierte Ausbildung angeboten. Diese Gelegenheit nutzten zehn junge Menschen. Im Bereich der Jugendzentren werden darüber hinaus drei Erzieher*innen, ebenfalls im praxisintegrierten Modell, ausgebildet.

Für den seit drei Jahren etablierten Studiengang Soziale Arbeit wurden zwei Studierende für die Kooperation mit der SRH Hochschule in Hamm eingestellt. Inzwischen wurde auch eine Kooperation mit der FOM Hochschule für Oekonomie und Management am Standort in Dortmund eingegangen, die diesen Studiengang dual in ihr Angebotsportfolio aufgenommen hat und aus finanziellen Gründen für die Stadt Hagen ein interessantes Angebot bietet. Hier wurden ebenfalls zwei Studierende eingestellt, die an zwei Tagen an der FOM Hochschule studieren und an drei Tagen in der Praxis im Fachbereich Jugend und Soziales (55) eingesetzt sind.

Bei der Feuerwehr haben erneut fünf Notfallsanitäter*innen ihre dreieinhalbjährige Ausbildung angetreten, um künftig den Rettungsdienst der Feuerwehr kompetent unterstützen zu können. Für Personalbedarfe im Einsatzdienst wurden zum 01.04.2025 zwanzig Brandmeister-Anwärter*innen und drei Brandoberinspektor-Anwärter*innen eingestellt.

Mit bereits abgeschlossenen Bachelor-Studiengängen im Bereich Vermessungswesen hat eine Vermessungsoberinspektor-Anwärterin den Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2, .1 Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) aufgenommen, um sich für einen späteren Einsatz in der technischen Verwaltung zu qualifizieren. Des Weiteren werden ein Geomatiker und ein Vermessungstechniker ausgebildet.

Zu den weiteren neuen Ausbildungskräften zählen außerdem noch ein Tierpfleger und zwei Kfz-Mechatroniker in der Instandhaltungswerkstatt der Feuerwehr sowie ein Volontär in der Pressestelle der Stadt Hagen.

Zum Stichtag 31.12.2025 waren insgesamt 198 Nachwuchskräfte bei der Stadt Hagen in Ausbildung. Die Verteilung auf die einzelnen Berufsgruppen können der Abb. 24 unter II 2.1.3.2 entnommen werden. Die Ausbildung der Brandmeister-Anwärter*innen erfolgt immer im Zeitraum vom 01.04. bis zum 30.09. des Folgejahres für die Dauer von 18 Monaten, sodass bei der Gesamtzahl stets ein Jahrgang der Feuerwehr am Stichtag 31.12. nicht enthalten ist.

Alle in 2025 zu Abschlussprüfungen angetretenen Nachwuchskräfte haben das Ausbildungsziel erreicht und mit guten Ergebnissen bestanden. Dies wäre ohne die engagierte, kreative und stetig gute Arbeit der vielen städtischen Ausbilder*innen in allen Fachbereichen und die Unterstützung durch deren Führungskräfte nicht möglich gewesen. Allen Nachwuchskräften, die für den eigenen Bedarf ausgebildet wurden, konnte in verschiedensten Aufgabenfeldern ein Übernahmeangebot gemacht werden, welches auch gerne angenommen wurde.

- **Praktika**

Die Nachfrage nach Praktikumsplätzen ist im Jahr 2025 nochmals deutlich gestiegen. Insgesamt wurden 814 Anfragen registriert.

Mit 444 Personen konnte ein Praktikumsvertrag abgeschlossen werden. Trotz der erfreulich hohen Zahl an Zusagen mussten 370 Absagen erteilt werden. Die Gründe hierfür sind ins-

besondere begrenzte personelle und räumliche Kapazitäten in einzelnen Fachbereichen sowie die notwendige Vorhaltung von Ressourcen für die Betreuung eigener Ausbildungskräfte.

Erfreulicherweise entfiel – wie bereits in den Vorjahren – der größte Anteil der Praktikumszusagen auf den sozialen Bereich. 247 Praktika wurden allein in den städtischen Kindertageseinrichtungen realisiert. Dies unterstreicht sowohl das hohe Interesse an pädagogischen Berufen als auch die Bedeutung dieses Bereichs für die Nachwuchsgewinnung.

Praktika bleiben damit ein wichtiger Baustein der frühzeitigen Berufsorientierung und zugleich ein wirkungsvolles Instrument zur Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte.

Insbesondere Schülerinnen und Schülern wurde im Rahmen von Berufsfelderkundungstagen die Möglichkeit gegeben, einzelne Aufgabenbereiche innerhalb der Stadtverwaltung Hagen kennenzulernen.

- **Qualifizierung**

Neben der Ausbildung neuer Nachwuchskräfte spielt die interne Qualifizierung von eigenen Mitarbeitenden weiterhin eine zentrale Rolle.

Die Nachfrage nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten war auch 2025 ungebrochen hoch. Insbesondere Lehrgänge, die zukünftig für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizieren, stießen auf großes Interesse – sowohl bei Quereinsteigenden als auch bei Mitarbeitenden, die sich nach einer abgeschlossenen Ausbildung innerhalb der Verwaltung weiterentwickeln möchten. Daher wurden die nebenberuflichen Qualifizierungslehrgänge (Basis- und Aufbaulehrgänge sowie Verwaltungslehrgang II) stark nachgefragt. Insgesamt befanden sich in 2025 fünfzehn Mitarbeitende in Basis- und Aufbaulehrgängen und siebzehn Mitarbeitende in Verwaltungslehrgängen II. Damit leistet die Stadt Hagen einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Bereichen, in denen der externe Arbeitsmarkt nur begrenzt geeignete Bewerbende bietet und eigene Ausbildung nicht ausreicht, um bestehende Personalbedarfe zu decken.

Um die Ausbildungskapazitäten langfristig zu sichern und perspektivisch ausbauen zu können, bleibt die Qualifizierung von Mitarbeitenden zur Übernahme von Ausbildertätigkeiten ein wichtiger Schwerpunkt. Die Teilnahme an entsprechenden Ausbildereignungslehrgängen wird weiterhin aktiv unterstützt. Nur durch das kontinuierliche Engagement qualifizierter Ausbilder*innen in den Fachbereichen kann die hohe Qualität der praktischen Ausbildung dauerhaft gewährleistet werden.

Fazit

Das Jahr 2025 war im Bereich Ausbildung und Qualifizierung geprägt von:

- einem erneuten deutlichen Anstieg der Bewerbungszahlen,
- frühzeitiger strategischer Vorbereitung auf veränderte schulische Rahmenbedingungen ab 2026,
- einem starken Ausbau der digitalen Nachwuchsgewinnung,
- weiterhin hoher Nachfrage nach Praktikumsplätzen, insbesondere im sozialen Bereich,
- sowie einer konstant hohen Bereitschaft zur internen Qualifizierung.

Die Stadt Hagen setzt damit konsequent auf eine nachhaltige, zukunftsorientierte Ausbildung- und Qualifizierung, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung langfristig zu sichern und dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

1.3. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskultur, Beratung

Die Personalentwicklung der Stadt Hagen als grundlegende Unterstützung in der langfristigen Personalbindung fördert aktiv die moderne und offene Verwaltungskultur und ist Teil des Personalmanagements. Sie hat das Ziel, die Menschen und Teams bei der Stadt Hagen zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Alle Maßnahmen der Personalentwicklung werden stetig evaluiert und bei Bedarf verändert oder ergänzt.

Für unterschiedliche Zielgruppen und Themen werden am Bedarf orientierte Lösungen angeboten. So kommt im Qualifikationsbereich die Personalentwicklung unter anderem sowohl den spezifischen Belangen von Führungskräften als auch anderen Zielgruppen wie z. B. Mitarbeitende mit Kundenkontakt nach. Darüber hinaus ermöglichen individuelle und auch offene Angebote eine passgenaue Qualifizierung.

Zukunftsorientiert und unter dem Aspekt der langjährigen Personalbindung besteht für die Personalentwicklung ein großes Weiterentwicklungspotenzial.

Die Personalentwicklung der Stadt Hagen baut auf vier Säulen:

- Personalentwicklung (PE)
- Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Unternehmenskultur (UK)
- Interne Beratung (BR)

Zur Orientierung und Information der Mitarbeitenden ist im Intranet ein diesem Konzept entsprechender Katalog zu Personalentwicklungsmaßnahmen veröffentlicht. Gegliedert in verschiedene Untermenüs werden die vielfältigen Angebote dort detailliert beschrieben und laufend aktualisiert. Ausgerichtet nach den vier Säulen der Personalentwicklung besteht hier ein breites Spektrum. Dies veranschaulichen im nachfolgenden auch die Abbildungen zu den in 2025 genutzten Angeboten und ergriffenen Maßnahmen.

- **Personalentwicklung (PE)**

Die „klassische Personalentwicklung“ beinhaltet zielgruppenorientierte als auch offene Angebote. In der Zielgruppenorientierung werden die verschiedenen Führungsebenen als auch verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden angesprochen. Die Stadt Hagen verfügt über sieben Führungsebenen:

Führungsebene 1: Oberbürgermeister
Führungsebene 2: Beigeordnete
Führungsebene 3: Fachbereichsleitungen, Amtsleitungen
Führungsebene 4: Abteilungsleitungen
Führungsebene 5: Sachgruppenleitungen / Kita-Leitungen
Führungsebene 6: Teamleitungen
Führungsebene 7: Gruppenleitungen

Die Zielgruppen von Mitarbeitenden definieren sich über den individuell bestehenden Bedarf: dieser kann beispielsweise für Servicemitarbeitende in einem verbesserten Umgang mit Kunden- und Bürgerkontakt liegen oder bei neuen Kolleginnen und Kollegen darin, die Grundzüge einer Kommunalverwaltung intensiver kennenzulernen. Für Führungskräfte liegt der Bedarf hingegen darin, mehr Wissen zu dem Thema Führungsverhalten und zum gesunden Führen zu erlangen.

Als offene Angebote sind Formate wie z. B. thematische Workshops, Online-Kurzvorträge oder auch Angebote zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung zu verstehen.

Zusätzlich zu den zielgruppenorientierten und offenen Formaten stellt die Personalentwicklung verschiedene PE-Instrumente bereit und begleitet diese gesamtstädtisch in der Anwendung. Beispielhaft ist das PE-Instrument „Jahresdialog“ zu nennen, in dem sich Führungskraft und Mitarbeiter*in im Dialog auf Augenhöhe austauschen. Zur Unterstützung werden seitens der Personalentwicklung regelmäßig Workshops zur Umsetzung angeboten.

Abb. 3: zielgruppenorientierte und offene Angebote der PE 2025

Die Personalentwicklung vernetzt sich regelmäßig mit verschiedenen Bereichen und Organisationseinheiten wie z. B. der VHS, dem Kommunalen Integrationszentrum, der Gleichstellungsstelle sowie den Fachbereichen und Ämtern unter dem Aspekt der notwendigen Qualifizierung und der Abstimmung von Maßnahmen mit dem Ziel, Redundanzen zu verhindern.

Innerhalb des Fachbereichs Personal und Organisation stimmt sich die Personalentwicklung regelmäßig mit der Personalwirtschaft und -organisation ab, um auf die von dort ermittelten Personalbedarfe und Ergebnisse von Organisationsveränderungen zielgerichtet zu agieren bzw. diese ggf. zu begleiten.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement schafft gesundheitsgerechte und persönlichkeitsfördernde Arbeitsbedingungen. Dadurch werden eine Verbesserung der Gesundheitssituation und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden angestrebt.

Aufgefordert durch die Rechtsgrundlage des § 76 LBG NRW ist es für die Stadt Hagen als Arbeitgeberin eine Selbstverständlichkeit, sich für die Gesundheit der Mitarbeitenden einzusetzen und durch verhaltenspräventive und verhältnispräventive Maßnahme und Strukturen diese zu unterstützen und vor Gefahren zu schützen.

Verhaltenspräventive Maßnahmen orientieren sich an den Themen Ernährung, Bewegung, Sucht, Stress, Allgemeine Lebenskompetenzen und an Sonstigen.

Verhältnispräventive Maßnahmen setzen an Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt an und beinhalten die Schwerpunkte Führung, Arbeitsschutzmanagement, Arbeitsprozessmanagement, Eingliederungsmanagement, Notfallmanagement bei gleichzeitiger Verantwortung der zuständigen Organisationseinheiten.

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend werden alle gesundheitsrelevanten Aktivitäten der Stadt Hagen in der monatlich tagenden Arbeitsgruppe BGM gebündelt. Von dort werden verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt bzw. in den zuständigen Bereichen angestoßen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung existiert seit dem 01.09.2017.

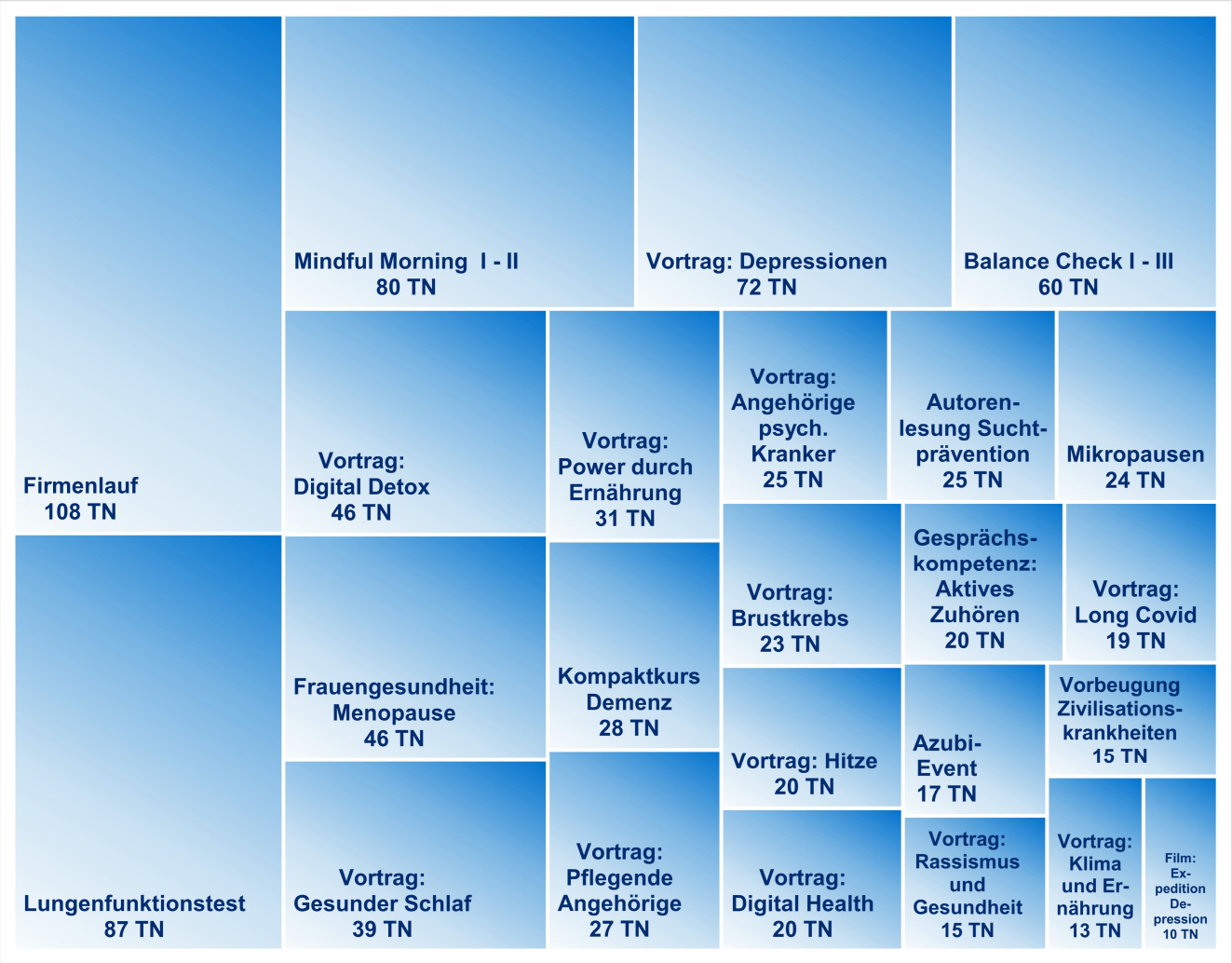


Abb. 4: Betriebliches Gesundheitsmanagement 2025

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Bestandteil des BGM**

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des § 167 SGB IX steht das Betriebliche Eingliederungsmanagement hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allen langzeiterkrankten Mitarbeitenden (mehr als 42 Kalendertage in den letzten zwölf Monaten) als persönliches Hilfsangebot zur Seite. Für Arbeitgeber ist dieses Verfahren, ein einladendes Angebot zu machen, verpflichtend. Für die Beschäftigten allerdings sind Teilnahme und Beratung zu jedem Zeitpunkt freiwillig.

Im Rahmen solcher Beratungen werden Maßnahmen mit technischer Ausstattungsveränderung, organisatorischen Veränderungen oder persönlicher Weiterentwicklung bis hin zur Umsetzung ergriffen. Es kommt zu Einzelbetrachtungen der persönlichen (Arbeitsplatz-) Situation und letztlich abgeschlossenen Fördermaßnahmen mit subjektiv empfundenen Verbesserungsstrategien, die zu weniger Belastung und somit auch zu geringerer Erkrankungsquote führen.

Abb. 5: Betriebliches Eingliederungsmanagement 2025

- **Unternehmenskultur (UK)**

Die Unternehmenskultur der Stadt Hagen wird weiterentwickelt. Die bestehenden Wertegrundsätze wurden um den Bestandteil des Familienfreundlichen Arbeitgebers ergänzt.

Der Newsletter „Gemeinsam geht gut! - Aktuelles aus Unternehmenskultur, Personalentwicklung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ erscheint weiterhin dreimal jährlich.

Im Rahmen der Unternehmenskultur finden auf den verschiedenen Ebenen Klausurtagungen und thematische Austauschtreffen statt. Diese bilden die Grundlage für Weitentwicklung sowie die Definition von Standards zur Verbesserung in der Zusammenarbeit und sind darüber hinaus für die Fortschreibung der weiteren Prozessoptimierung und der strategischen Zielausrichtung der Verwaltung erforderlich.

Die Willkommensveranstaltung bietet den neuen Mitarbeitenden bei der Stadt Hagen – im Rahmen der Unternehmenskultur – die Möglichkeit, die Vielfalt der Verwaltung besser zu erfassen: An Infoständen aus den vielfältigen Bereichen der Verwaltung haben die Neuen die Gelegenheit, sich über die vielseitigen Themenbereiche der Verwaltung zu informieren und sich untereinander auszutauschen. Die Willkommensveranstaltung bietet darüber hinaus die Gelegenheit zur Vernetzung innerhalb der Verwaltung.

Eine weitere Veranstaltung der Unternehmenskultur stellt der „OB-Danke-Termin“ des Oberbürgermeisters dar, welcher in 2025 leider - bedingt durch die Kommunalwahl - nicht stattfinden konnte. In diesem Termin werden die Mitarbeitenden durch den Oberbürgermeister für ihr herausragendes Engagement in Ausbildung und Qualifizierung geehrt.

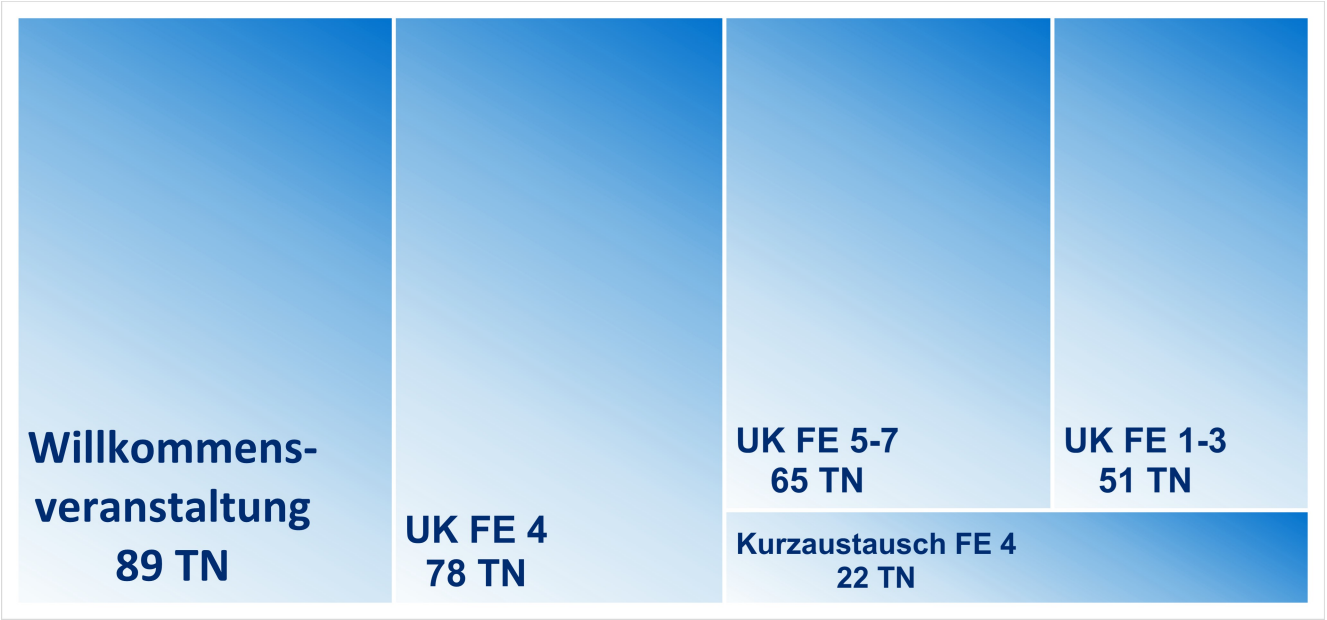


Abb. 6: Unternehmenskultur 2025

- **Interne und externe Beratung (BR)**

Für die Mitarbeitenden der Stadt Hagen stehen verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Unabhängig von der Funktion der jeweiligen Personen können diese Angebote persönlich oder auch durch Fachbereiche und Ämter in Anspruch genommen werden. Auf Nachfrage haben Einzelne oder Gruppen die Möglichkeit, sich bei einem Thema mit Arbeitsplatzbezug lösungsorientiert beraten zu lassen sowie Moderationen oder Workshops in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören: individuelle Beratungen (Einzel- oder Gruppenberatung), Teamentwicklungen, Konfliktklärungen, Führungscoachings.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für die Führungsebenen 1 – 4 externes Coaching und Beratung in Anspruch zu nehmen.

Abb. 7: Coaching und Beratung 2025

Im Rahmen des Notfallmanagements als Bestandteil der Beratung kam es in 2025 zu insgesamt dreizehn Anzeigen nach übergriffigen Vorfällen gegen städtische Mitarbeitende. Der Abgleich erfolgte zusammen mit 11/AS. Die Unfallkasse wurde informiert und Sofortmaßnahmen eingeleitet. Allen Betroffenen wurde psychologische Soforthilfe durch Fachkräfte von 11/02 und Unterstützung angeboten.

Folgende Themen waren in 2025 besondere Arbeitsschwerpunkte in den einzelnen Aufgabengebieten:

- **Angebote im Rahmen des Familienfreundlichen Unternehmens**

Die Zertifizierung in 2023 beinhaltete u. a. den Auftrag, beschäftigten Eltern mit ihren Kindern unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit Angebote zu unterbreiten. In 2025 wurden mit verschiedenen Fachbereichen die Möglichkeiten analysiert und Angebote für 2026 geplant (s. Ausblick 2026).

- **DV sexuelle Belästigung / Einsatz einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG (PE)**

Die „DV sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ wurde im Entwurf fertiggestellt. In 2025 bedurfte es noch der Klärung zur organisatorischen Umsetzung der DV.

- **Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (PE)**

Das unter Federführung der PE erstellte Personal- und Organisationsentwicklungskonzept (POEK) der Stadt Hagen wurde in 2024 veröffentlicht und allen Führungskräften zur Verfügung gestellt. Das POEK wird eine der Grundlagen für das Strategische Personal der nächsten fünf Jahre sein. In 2025 erfolgte der konzeptionelle Einstieg in erste Maßnahmen wie z. B. Aufbau eines strukturierten Onboarding-Prozesses.

- **Konzept Mentoring-Programm für die Führungsebene 5**

Im Rahmen des Mentoring-Programms wurde 2025 das Konzept verabschiedet, das Programm ausgeschrieben und die passenden Tandems ausgewählt.

- **Ergonomie Workshops und zielgruppenorientiertes BGM für Reinigungskräfte**

In 2025 wurden insgesamt zwei Ergonomie-Workshops angeboten. Im Mai haben zwölf Mitarbeitende und im November haben neun Mitarbeitende daran teilgenommen.

- **„Begleitendes Teamcoaching“ für Kita-Leitungen und ständige Vertretungen (BR)**

In 2025 wurden die bestehenden begleiteten Teamcoaching-Gruppen weiter etabliert und mit interessierten Kita-Leitungen bzw. ständigen Vertretungen erweitert. Zurzeit arbeiten zwei aktive Gruppen mit insg. 20 Kolleg*innen zusammen. Die Gruppen bestehen aus 9 bis 11 Teilnehmenden und treffen sich in einem Rhythmus von 6 bis 8 Wochen.

- **Gesundheitsmanagement für Auszubildende**

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fand 2025 eine gezielte Maßnahme für unsere Nachwuchskräfte statt. Im „Sprungwerk Hagen“ nahmen 17 Auszubildende an einem niedrigschwelligen Bewegungsangebot teil, das die physische Aktivierung förderte. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch einen Fachvortrag zum Thema Rumination (Grübeln), um auch die mentale Gesundheit und Stressbewältigung zu stärken.

1.4. Personalservice

Die Modernisierungsoffensive des öffentlichen Dienstrechts legt den Fokus auf mehr Flexibilität, Attraktivität und Praxisnähe. Mit Inkrafttreten des „Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts in NRW“ am 07.06.2025 erfolgten Änderungen des Beamtenrechts, mit denen insbesondere dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegengetreten werden soll.

Die Personalsachbearbeitung und -abrechnung für hauptamtlich Mitarbeitende der Fraktionen und Ratsgruppen erfolgt bei 11/04. Die aus Haushaltsmitteln nach der EntschVO NRW zu gewährenden Aufwandsentschädigungen für Mandatsträger*innen werden in der Sachgruppe 11/03 ebenfalls über das Personalabrechnungssystem abgewickelt. Nach der Kommunalwahl im September 2025 haben Veränderungen in der Zusammensetzung des Rates und der Bezirksvertretungen zu erhöhtem Arbeitsaufwand im Personalservice geführt.

2. Organisation

Neben den täglichen operativen Organisationsarbeiten waren folgende Schwerpunktthemen im Jahr 2025 zu bearbeiten:

2.1. Organisationsentwicklung & Internes Consulting (ICo)

2.1.1. Projekt „65 - Fachbereich Gebäudewirtschaft“

Im Dezember 2022 wurde das Gesamtoptimierungsprojekt des Fachbereichs Gebäudewirtschaft (65) gestartet, mit dem Ziel, den Fachbereich neu auszurichten. Dies beinhaltet die Verschlankung der Prozessabläufe durch die Reduzierung von Schnittstellen und die Sicherstellung eines einheitlichen Controllings, um die Mitarbeitenden zu entlasten und gleichzeitig den Output zu optimieren.

Aufgrund der Komplexität des Projekts wurde es in vier Teilprojekte unterteilt, die bis zum Ja

hresende 2024 liefen:

- TP 1: Aufgabenumstrukturierungen zur Entlastung von Ingenieur*innen und Architekt*innen
- TP 2: Multiprojektmanagement FB 65 intern
- TP 3: Optimierung der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
- TP 4: Fachverfahren / Betriebsführungssoftware Gebäudewirtschaft

Nach Abschluss der Entwurfsphase zur Neuausrichtung des Fachbereichs im Jahr 2024 konzentrierten sich die Aktivitäten im Jahr 2025 auf die strukturelle Konsolidierung und strategische Einordnung. Ziel war es, die erarbeiteten Ergebnisse gezielt in eine gesteuerte Umsetzung zu überführen.

In der ersten Jahreshälfte wurde das Gesamtprojekt im Verwaltungsvorstand präsentiert und eingeordnet. Im Mai 2025 erfolgte darüber hinaus die Vorstellung der Ergebnisse im Infrastruktur- und Bauausschuss (IBA). Damit wurde die konzeptionelle Neuausrichtung des Fachbereichs auf oberster Verwaltungs- und politischer Ebene transparent gemacht und strategisch verankert.

Im weiteren Jahresverlauf stand nicht der Abschluss, sondern die steuernde Begleitung der Umsetzungsschritte im Fokus. Auf Basis der entwickelten Zielstruktur wurden:

- organisatorische Zuständigkeiten weiter präzisiert und abgegrenzt
- priorisierte Handlungsfelder definiert
- Umsetzungsmaßnahmen strukturiert vorbereitet
- entwickelte Zielsetzungen wurden in konkrete Aufgaben- und Organisationsbeschreibungen operationalisiert

Im Zuge der Konkretisierung zeigte sich, dass einzelne Aspekte der organisatorischen Neuaufstellung einer fortwährenden Begleitung bedürfen. Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt nicht beendet, sondern in eine weiterführende Steuerungsphase überführt.

Die vertiefende Ausarbeitung und Feinjustierung ausgewählter Organisationsbestandteile erfolgt im ersten Halbjahr 2026. Ziel bleibt es, die Gebäudewirtschaft nachhaltig steuerungsfähig, transparent strukturiert und belastbar für zukünftige Anforderungen aufzustellen.

Mit der strategischen Verankerung in 2025 wurde somit der Übergang von der Konzeptphase in eine kontrollierte Implementierungs- und Governance-Phase vollzogen.

2.1.2. Projekt „55/72 - Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII)“

Im Jahr 2025 wurde die Umsetzung des Optimierungsprojekts im Bereich der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (SGB XII) mit neuer Dynamik weitergeführt. Hierzu trug insbesondere die Ende 2024 neu eingestellte Abteilungsleitung bei, die den weiteren Projektverlauf von Beginn an aktiv begleitet und unterstützt hat.

Ein Schwerpunkt lag im Berichtszeitraum auf der Analyse und Weiterentwicklung der bestehenden IST-Prozesse. Diese wurden vertieft betrachtet und bereits teilweise in optimierte SOLL-Prozesse überführt. Im Zuge der sich im Laufe des Jahres 2025 konkretisierenden Einführung eines neuen Fachverfahrens wurde die Prozessoptimierung zugleich auf die künftigen Anforderungen der neuen Software ausgerichtet. Damit werden die SOLL-Prozesse nicht nur im Hinblick auf Effizienz und Einheitlichkeit weiterentwickelt, sondern gleichzeitig an das neue Fachverfahren angepasst, das voraussichtlich zu schlankeren und teilweise stärker digital unterstützten Abläufen beitragen wird.

Darüber hinaus wurde im Herbst 2025 mit einer Stellenbedarfsbemessung für die Sachgruppe begonnen. Hierfür wurden im 4. Quartal 2025 über einen Zeitraum von einem Quartal Fallzahlen in der Sachgruppe erhoben. Diese Erhebung bildet eine wesentliche Grundlage für die weiteren Projektschritte. Nach Abschluss der SOLL-Prozesse können darauf aufbauend durchschnittliche Bearbeitungszeiten ermittelt werden, um eine belastbare Aussage zum potenziellen Stellenbedarf in der Sachgruppe zu ermöglichen.

Im Jahr 2025 konnten zudem die Kommunikationswege in der Sachgruppe durch die Etablierung eines regelmäßigen Austauschformates weiter verbessert werden. Darüber hinaus wurden weitere Optimierungsmaßnahmen in der Sachgruppe schrittweise implementiert, wobei nach und nach erste positive Effekte sichtbar wurden.

Gleichzeitig blieb die Sachgruppe auch im Jahr 2025 durch Personalausfälle und Fluktuation belastet, insbesondere im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Sachgruppenleitung. Zwar traten im Jahresverlauf erneut kurzfristige Stellenvakanzen auf, diese konnten jedoch insgesamt in angemessener Zeit wiederbesetzt werden, insbesondere zu Beginn des Jahres 2026. Trotz der weiterhin herausfordernden Rahmenbedingungen konnten im Projektverlauf

2025 wesentliche Fortschritte erzielt und zentrale Grundlagen für die weitere Umsetzung geschaffen werden.

2.1.3. Projekt „32/11 - Fahrerlaubnisbehörde“

Im ersten Quartal 2025 wurde das Optimierungsprojekt in der Sachgruppe 32/11 Fahrerlaubnisbehörde mit der Übergabe des abschließenden Projektberichts an die Auftraggeber sowie der Vorstellung der Projektergebnisse gegenüber den Führungskräften des Fachbereichs erfolgreich abgeschlossen. Aufbauend auf der im Projekt durchgeführten Analyse zentraler Arbeitsabläufe wurde ein strukturierter Umsetzungsplan übergeben, der priorisierte Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Prozesse, zur Entlastung der Mitarbeitenden und zur Stabilisierung der Servicequalität enthält.

Die Sachgruppe 11/30 Internes Consulting hat ihre weitere Unterstützung bei der Umsetzung der entwickelten Maßnahmen angeboten und steht der Fahrerlaubnisbehörde weiterhin beratend zur Verfügung. In diesem Zusammenhang fanden ergänzende Abstimmungsgespräche mit der Fachbereichsleitung und der Abteilungsleitung statt, um konkrete Umsetzungsschritte zu präzisieren und organisatorisch zu verankern.

Ein besonderer Schwerpunkt lag 2025 auf dem Aufbau nachhaltiger Wissensstrukturen. Aus der Fahrerlaubnisbehörde wurde eine Mitarbeiterin benannt, die gemeinsam mit dem Team Wissensmanagement des Internen Consultings qualitative Arbeitshilfen für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender entwickelt. Parallel dazu arbeitet das Team Wissensmanagement mit der Sachgruppenleitung daran, die Aufgaben und Zuständigkeiten der Sachgruppe mithilfe des Mindmanagers strukturiert darzustellen. Ziel ist der Aufbau einer übersichtlichen Wissensbasis, über die Beschreibungen, Formulare und Musterbeispiele künftig schnell und einfach auffindbar sind.

2.1.4. Projekt „Optimierung Sitzungsraumetage und Service“

Im Zeitraum von Oktober 2025 bis Januar 2026 wurde eine Analyse des bestehenden Service im Rathaus an der Volme durchgeführt. Ziel war es, die organisatorischen Strukturen und Abläufe so weiterzuentwickeln, dass ein verlässlicher, professioneller und zeitgemäßer Service dauerhaft sichergestellt werden kann.

Die Datenerhebung und Auswertung sind abgeschlossen. Dabei wurden insbesondere Vertretungsregelungen zwischen den beiden bestehenden Serviceteams, Zuständigkeiten der Fachbereiche 01 und 11, Buchungsprozesse, Ressourceneinsatz sowie die Funktionsfähigkeit der Sitzungsräume und des Workcafés „Die Fünfzehnte“ untersucht.

Auf Grundlage der Analyseergebnisse wurden verschiedene Szenarien entwickelt, die eine strukturelle und prozessuale Stabilisierung des Service gewährleisten. Beide Ansätze zielen

darauf ab, Ausfälle durch verbindliche Vertretungsregelungen zu minimieren, klare Zuständigkeiten zwischen Service und Auftraggebenden festzulegen sowie einen einheitlichen und transparenten Buchungs- und Informationsprozess zu etablieren. Gleichzeitig wird der effiziente Einsatz der vorhandenen personellen Ressourcen sichergestellt und die dauerhafte Funktionsfähigkeit der betreuten Räumlichkeiten organisatorisch abgesichert.

Eine strukturierte Entscheidungsgrundlage mit Bewertung der Varianten liegt vor und befindet sich derzeit in der Qualitätssicherung.

2.1.5. Gesamtprojekt Digitalisierung

Im Jahr 2025 wurde mit der Anbindung der Abteilung Finanzsteuerung im Fachbereich Finanzen und Controlling (20) erstmals ein größerer organisatorischer Bereich an das Dokumentenmanagementsystem angebunden. Damit erfolgte der Übergang von punktuellen Implementierungen hin zur strukturierten Einbindung umfangreicherer Organisationseinheiten. Die erfolgreiche Umsetzung markiert einen wichtigen Schritt in der Skalierung und Standardisierung der digitalen Aktenführung innerhalb der Verwaltung.

In enger Abstimmung mit der Abteilung 20/0 wurde ein strukturierter und organisationsgerechter Aktenplan entwickelt. Die Erarbeitung erfolgte im Rahmen mehrerer Workshops zur systematischen Entwicklung einer belastbaren und praxisorientierten Aktenplanstruktur. Ziel war die Schaffung einer einheitlichen, revisionssicheren und prozessorientierten Grundlage für die digitale Aktenführung. Die Schulung der Mitarbeitenden erfolgte im Anschluss an die Fertigstellung des Aktenplans. Geschult wurde die Anwendung des Dokumentenmanagementsystems enaio® im operativen Arbeitskontext. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Mitarbeitenden das System auf Basis der verbindlich definierten Ablagesystematik sachgerecht anwenden und in die tägliche Praxis integrieren können.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 auch der Personalrat an das DMS angebunden. Analog zum Vorgehen in den vorherigen Fachbereichen wurde im Rahmen mehrerer Workshops ein eigenständiger, auf die spezifischen Anforderungen des Personalrats abgestimmter Aktenplan erarbeitet. Im Anschluss erfolgt die Schulung der Mitglieder und Mitarbeitenden des Personalrats in der Anwendung von enaio®. Der Schulungsprozess dauert derzeit noch an und ist noch nicht vollständig abgeschlossen.

Im Dezember 2025 fand zudem eine erste Auftaktveranstaltung zur Einführung des DMS und des Aktenplans für das Stadtarchiv (FB 49/2) statt. Damit wurde die organisatorische und fachliche Vorbereitung der nächsten Umsetzungsphase eingeleitet.

2.1.6. Arbeitgeberattraktivität

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines zunehmend spürbaren Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte gewinnt die gezielte Stärkung der Arbeitgeberattraktivität weiterhin an strategischer Bedeutung. Neben strukturellen Personalentwicklungsmaßnahmen spielen dabei auch konkrete, unmittelbar erfahrbare Mehrwerte für Mitarbeitende eine wichtige Rolle.

- **Weiterentwicklung des Mitarbeitenden-Rabattportals Corporate Benefits**

Das im September 2024 eingeführte Mitarbeitenden-Rabattportal *Corporate Benefits* hat sich im Jahr 2025 als fest etablierter Bestandteil der Arbeitgeberleistungen der Stadt Hagen etabliert. Ziel der Plattform ist es, allen Beschäftigten einen niedrigschwelligen Zugang zu attraktiven Zusatzleistungen und Vergünstigungen zu ermöglichen.

Das Portal hat eine hohe Akzeptanz innerhalb der Belegschaft, da die Zahl der Registrierungen im Jahresverlauf 2025 kontinuierlich angestiegen ist.

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass das Angebot nicht nur wahrgenommen, sondern aktiv genutzt wird. Das Rabattportal trägt somit konkret zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Bindung bestehender Beschäftigter bei.

- **Einführung der Vorteilsplattform benefits.me**

Ergänzend wurde im Berichtsjahr die digitale Vorteilsplattform *benefits.me* eingeführt. Während *Corporate Benefits* primär klassische Rabattangebote bündelt, erweitert *benefits.me* das Angebot um zusätzliche, moderne Benefit-Strukturen und stärkt damit die Bandbreite der freiwilligen Arbeitgeberleistungen.

Bereits in der Einführungsphase zeigte sich eine erste positive Resonanz. Die Plattform befindet sich damit in der frühen Implementierungs- und Bekanntmachungsphase, mit weiterem Entwicklungspotenzial im Hinblick auf Reichweite und Aktivierung.

2.1.7. PICTURE Prozessplattform

Die PICTURE-Prozessplattform ist eine spezialisierte Software für die Modellierung, Analyse und Optimierung von Verwaltungsprozessen. Die PICTURE-Methode unterstützt ein umfassendes Prozessmanagement in der Verwaltung und dient als Grundlage für Digitalisierungsprojekte. Sie trägt dazu bei, die Effizienz zu steigern, Wissen zu sichern und die Einführung von Dokumentenmanagementsystemen (DMS) sowie die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) zu unterstützen.

Im Jahr 2025 wurde die Nutzung der PICTURE-Prozessplattform weiter ausgebaut und nachhaltig in der Verwaltung verankert. Insgesamt fanden vier Inhouse-Schulungen mit insgesamt rund 50 Teilnehmenden statt. Ergänzend dazu wurden zahlreiche Einzel- und Gruppen-

coachings auf Anfrage durchgeführt, um die Fachbereiche gezielt bei der Modellierung und Weiterentwicklung ihrer Prozesse zu unterstützen.

Die Zahl der aktiven Nutzenden konnte im Berichtszeitraum erneut gesteigert werden. Mit der wachsenden Nutzerbasis wurde die Prozessdatenbank kontinuierlich erweitert und bildet damit weiterhin eine wichtige Grundlage für Transparenz, Standardisierung und die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsprozesse.

2.1.8. Wissensmanagement

Vor dem Hintergrund des fortbestehenden Fachkräftemangels, potenzieller Wiederbesetzungssperren sowie der weiterhin steigenden Aufgabenkomplexität in der Verwaltung wurde das Thema Wissensmanagement im Jahr 2025 konsequent weiterentwickelt.

Ein Schwerpunkt lag auf der Fortführung des studentischen Projekts sowie des innovativen Patenprogramms unter Nachwuchskräften rund um den Wissenspool. In diesem Zusammenhang wurden Informationsveranstaltungen zum Thema Wissensmanagement in der Ausbildung für alle neuen Nachwuchskräfte des Einstellungsjahrgangs 2025 durchgeführt. Die Nachwuchskräfte wurden dabei aktiv eingebunden und unterstützten die Maßnahmen inhaltlich.

Darüber hinaus erfolgte eine umfangreiche Aktualisierung und Ergänzung des Wissenspools, ebenfalls unter Einbindung und Mitwirkung von Nachwuchskräften. Auf diese Weise konnte der Wissenspool weiterentwickelt und seine Nutzbarkeit für den Arbeitsalltag verbessert werden. Gleichzeitig wurde das Thema Wissensmanagement frühzeitig in der beruflichen Sozialisierung der Nachwuchskräfte verankert.

Auch die individuellen Unterstützungsprojekte in den Fachbereichen wurden im Jahr 2025 weitergeführt. Hierzu zählten u. a. Unterstützungsleistungen in den Fachbereichen Rechnungsprüfung (14), Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) sowie Schule (40). Ziel war es, bereichsspezifische Lösungen für konkrete Herausforderungen zu entwickeln und die Integration von Wissensmanagement in den Arbeitsalltag weiter zu erleichtern.

Die Sensibilisierung für das Thema Wissensmanagement sowie die Förderung der Nutzung bestehender Angebote und Ressourcen wurden damit im Jahr 2025 insgesamt weiter gestärkt.

2.2. Aufbauorganisatorische Maßnahmen

Im Laufe des Jahres 2025 wurden folgende aufbauorganisatorische Maßnahmen mit teilweise erheblichem Einfluss auf die Struktur der jeweiligen Fachbereiche getroffen:

a) Neustrukturierung des Umweltamtes (69)

Die Umstrukturierung innerhalb des Amtes 69 trat zum 01.01.2025 in Kraft.
Im Rahmen einer intern erfolgreich durchgeführten Evaluierungsphase im Umweltamt wurde die bestehende Abteilung 69/2 (Untere Wasser- und Bodenschutzbehörde und Untere Abfallwirtschaftsbehörde) aufgeteilt in eine Abteilung

- 69/2 Untere Bodenschutzbehörde (UBB) und Untere Abfallwirtschaftsbehörde (UAB) und
- 69/4 Untere Wasserbehörde (UWB) als eigene Abteilung.

Neue Aufgaben und Aufgabenveränderungen machten diese Änderung der Aufbauorganisation erforderlich, um die internen Abläufe zu optimieren.

b) Einrichtung der Sachgruppe 20/42 – Bankbuchhaltung, Klärungsliste & Stammdatenmanagement

Die Umstrukturierung innerhalb der Abteilung 20/4 wurde zum 01.01.2025 umgesetzt.
Die Aufgaben der Sachgruppe 20/4 wurden in zwei Sachgruppen

- 20/40 Zahlungsabwicklung, Mahnung, Abbuchung und
- 20/42 Bankbuchhaltung, Klärungsliste, Stammdatenmanagement

verteilt.
Ziel war eine Qualitätssicherung im Business-Workflow sowie eine Erweiterung der Berechtigung zur Freigabe von Massenprozessen.

c) Gründung des Fachbereichs Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik (57)

Aus dem Fachbereich Jugend und Soziales (55) wurde die Abteilung 55/4 „Tagesbetreuung für Kinder" zum 01.10.2025 herausgelöst und in einen neuen Fachbereich 57 "Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik" ausgegründet.
Die vorherige Organisationsstruktur mit einer Zuordnung der Abteilung 55/4 zum Fachbereich 55 war aufgrund der Größe und des Aufgabenumfangs für diese Anforderungen nur noch suboptimal geeignet.
Daher war eine Neustrukturierung in Form der Ausgründung eines neuen Fachbereichs erforderlich, um Schnittstellen und Kommunikationswege effektiver und effizienter zu gestalten.

3. Verwaltungsservice

3.1. Technischer Verwaltungsservice

Die Sachgruppe 11/40 - Technischer Verwaltungsservice ist eine neuralgische Schnittstelle der Verwaltung und umfasst die Aufgabenbereiche Postdienste, Druckerei, Buchbinderei, grafische Gestaltung, Büromaterialbeschaffung und Scandienste.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2025 Arbeitsschwerpunkte:

- **Neustrukturierung der Sachgruppe**

Nach dem Leitungswechsel im Sommer 2023 wurde eine Neustrukturierung mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsprozesse und der stärkeren Verzahnung der Arbeitsbereiche durchgeführt. Die Planungen dazu begannen im Sommer 2024 und gipfelten in der Umsetzung im Frühjahr 2025.

Die Sachgruppe wurde in drei Teams unterteilt: Postdienste und Büromateriallager, Grafische Medien, Scandienste. In der Folge wurde auf die Ausgliederung der Scandienste aus der Sachgruppe verzichtet, da insbesondere im Rahmen der zukünftigen Verscannung der Eingangspost hierdurch Synergien erwartet werden.

- **Einrichtung elektronischer Behördenpostfächer für weitere Fachbereiche**

Die Nutzung des besonderen elektronischen Behördenpostfachs wurde innerhalb der Stadtverwaltung ausgeweitet. Neben der Hauptempfangsadresse wurden für die Bereiche mit dem höchsten Nachrichtenaufkommen (die Fachbereiche 20, 30, 32, 55, 56 und 62) eigene Empfangsadressen eingerichtet. Dies verkürzt die Durchlaufzeit der Nachrichten, da nun diese Bereiche direkt adressiert werden können und die Schleife über die Poststelle entfällt.

- **Ausschreibung einer neuen Kuvertiermaschine**

Der Mietvertrag der aktuellen Kuvertiermaschine lief zum 15.01.2026 aus und es wurde eine öffentliche Ausschreibung durchgeführt. Aufgrund Lieferschwierigkeiten des Anbieters verzögert sich jedoch der Aufbau der Maschine. Da der alte auch der neue Anbieter ist, läuft die Überbrückungsphase bisher problemfrei.

- **Optimierung des Workflows Büromaterialausgabe**

Der digitale Workflow zur Büromaterialausgabe befindet sich in Erstellung. Danach werden die Prozesse und die technische Anbindung betrachtet. Das Thema wird 2026 weiterverfolgt.

- **Bundestags- und Kommunalwahl**

Im Wahljahr 2025 konnten alle drei Wahlen erfolgreich unterstützt werden. Sowohl das Team Postdienste als auch das Team Grafische Medien arbeiteten eng mit den weiteren betroffenen Verwaltungsstellen zusammen und konnten reibungslose Wahlen sicherstellen.

- **Inbetriebnahme der Zentraldruckmaschinen und der dazugehörigen Software**

Die ausgeschriebenen Zentraldruckmaschinen wurden Ende März 2025 geliefert und in Betrieb genommen. Die Implementierung der unterstützenden Drucksoftware für die Mitarbeitenden der Grafischen Gestaltung ist hingegen noch nicht abgeschlossen. Dies wird 2026 in Form eines internen Projekts erfolgen, mit dem langfristigen Ziel eines verwaltungsinternen Webshops. Ziele der Inbetriebnahme der unterstützenden Drucksoftware und eines verwaltungsinternen Webshops werden eine vereinfachte Bearbeitung von angelieferten Daten sowie eine geringere Durchlaufzeit der Aufträge sein.

- **Projekte im Team Scandienste**

Das Team Scandienste verscannte im Jahr 2025 insgesamt Vorgänge mit einem Gesamtvolumen von etwa 587.000 Blatt. Es wurden vier neue Projekte zur Verscannung von Altakten der Aufgabenliste hinzugefügt. Insgesamt wurden seit Bestehen des Teams mittlerweile 30 Einzelprojekte abgeschlossen und bis heute etwa 2,4 Millionen Seiten verscannt.

Dazu wurde im Jahr 2025 die Verscannung der Bußgeldstellenpost dauerhaft übernommen. Dies läuft auf täglicher Basis neben der Verscannung der Altakten. Hier arbeitet das Team eng mit den Postdiensten zusammen.

- **Umzug des Teams Scandienste ins Rathaus I**

Der schon länger geplante Umzug des Teams Scandienste vom Rathaus II ins Rathaus I konnte im Frühjahr 2025 vollzogen werden. Dadurch ist die gesamte Sachgruppe zentral an einem Ort versammelt, was die Übergaben der zu scannenden Post und Dokumente vereinfacht, die Durchlaufzeit verringert und die Prozesse zwischen den Bereichen optimiert.

3.2. Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement

Das innerbetriebliche Mobilitätsmanagement der Stadt Hagen umfasst alle Aufgaben, die sich mit dem aus der täglichen Arbeitserledigung ergebenden Mobilitätsbedarf beschäftigen.

Aufgabenbereiche sind u. a. Reisekosten, DeutschlandTicket, Ausbau und Verwaltung des dienstlichen Fahrzeugpools, Parkplatzverwaltung sowie Schaffung alternativer Angebote für die Mitarbeitenden zur Reduzierung des Pkw-Verkehrs.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2025 Arbeitsschwerpunkte:

- **Dienstradleasing**

Das im Jahr 2024 eingeführte Fahrradleasing wurde weiter ausgebaut. Seit 2025 konnte es auf Grund der neu geschaffenen gesetzlichen Voraussetzungen nicht mehr nur für Tarifbeschäftigte, sondern auch für Verbeamtete angeboten werden. Im Laufe des Jahres 2025 haben 142 Mitarbeitende von der Möglichkeit des Dienstradleasings Gebrauch gemacht.

- **Fahrzeugpool**

Dem Innerbetrieblichen Mobilitätsmanagement obliegt u. a. die Anschaffung neuer Fahrzeuge, deren Verwaltung und Buchung sowie die Fahrzeugpflege. Am Rathaus I ist bereits ein Fahrzeugpool verschiedener Modelle vorhanden, der allen Mitarbeitenden zur dienstlichen Verfügung steht. Der Pool besteht fast ausschließlich aus Elektrofahrzeugen.

Nachdem in 2025 Lademöglichkeiten im Parkhaus des Graf von Galen Carrees geschaffen wurden, wurden die Vorbereitungen für die Installation eines Fahrzeugpools am Rathaus II umgesetzt. Zusätzlich zu den dort bereits eingesetzten Verbrenner- und Elektrofahrzeugen wurden weitere fünf E-Fahrzeuge ausgeschrieben. Durch den Fahrzeugpool soll die Nutzung privater Kraftfahrzeuge zu Dienstzwecken durch schadstofffreie Elektrofahrzeuge substituiert werden, mit der Folge einer effizienten, kostengünstigen und umweltfreundlichen Mobilität.

- **Gesamtstädtische Fahrzeugflotte (außer Feuerwehr)**

Der städtische Fuhrpark mit Ausnahme der Feuerwehrfahrzeuge wird zentral bewirtschaftet. Hier wurden für die verschiedenen Fachbereiche nach vorheriger Ausschreibung insgesamt fünf neue Fahrzeuge angeschafft. Die Fahrzeuge werden an den Standorten Rathaus I, Rathaus II, Martin- Luther-Str., Delsterner Str. und Grubenstr. eingesetzt. Hier handelt es sich zum größten Teil um Ersatzbeschaffungen für alte und defekte Fahrzeuge, aber auch um Fahrzeuge, die auf Grund eines besonderen Bedarfes, wie z. B. beim Veterinäramt, angeschafft wurden. Den Anschaffungen geht jeweils eine umfassende Beratung des Fachbereichs zu Ausstattung und Zweckmäßigkeit voraus. Im Jahr 2026 werden weitere Fahrzeuge auf Grund ihres Alters und technischen Zustandes ausrangiert und durch neue Fahrzeuge ersatzbeschafft.

- **Pedelecpool**

Der vorhandene Pool an Dienstpedelecs wurde um fünf Pedelecs erweitert. Damit sind nun an den Standorten Rathaus I, Rathaus II, Böhmerstr., Haus Busch und Rat am Ring Dienstpedelecs vorhanden, die für Fahrten während des Dienstes für eine schnelle und klimafreundliche Mobilität genutzt werden können.

- **Ladeinfrastruktur**

Für die Ladung der städtischen Elektrofahrzeuge wird, soweit es die Stromkapazitäten hergeben, die notwendige Ladeinfrastruktur geschaffen. Für die Nutzung durch die Elektrofahrzeuge der städtischen Fahrzeugflotte konnte in 2025 die Ausweitung der an verschiedenen Standorten bereits vorhandenen Lademöglichkeiten um 14 nicht-öffentliche Ladepunkte erreicht werden.

Für 2026 ist die Erschließung neuer nicht-öffentlicher Lademöglichkeiten geplant.

- **Parkkonzept**

In 2025 erfolgte die Umstellung auf eine digitale Vergabe und Verwaltung der bisher eingesetzten Parkkarten. In diesem Zuge wurde zusätzlich eine App eingeführt, die den Parkenden eine einfache und komfortable Nutzung gewährleistet.

Eine Umstrukturierung des Parkkonzeptes ist in der Vorbereitung.

3.3. Flächenmanagement

Das städtische Flächenmanagement umfasst eine Reihe strategischer und operativer Aufgaben, die darauf abzielen, Flächen als begrenzte Ressource nachhaltig zu nutzen, zu entwickeln und zu verwalten. In Zusammenarbeit mit den Ämtern und Fachbereichen ist eine zufriedenstellende Lösung für alle Betroffenen unter Berücksichtigung der vorhandenen Flächen, Desksharing und mobilem Arbeiten zu erarbeiten.

Neben dem Alltagsgeschäft waren die folgenden Themen im Jahr 2025 Arbeitsschwerpunkte:

- **Bauvorhaben Stadtwache**

Für die Errichtung der neuen Stadtwache wurde auf der Fläche des ehemaligen zentralen Bürgeramtes im Rathaus I das Briefwahlbüro zurückgebaut. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen Sicherheit und Ordnung (32), Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37), Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15), Fachbereich für Finanzen und Controlling (20) und dem Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) wurden die Umbaumaßnahmen für die Errichtung der Stadtwache geplant.

- **Umzüge im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15)**

Die in 2024 begonnenen Umzüge des Fachbereichs in der Eilper Str. 132–136 wurden in 2025 abgeschlossen.

- **Umzug Verbraucherzentrale**

Die Verbraucherzentrale ist im vierten Quartal 2025 in die umgebauten Räumlichkeiten im Bauteil A des Rathauses I eingezogen und bietet nun einen freundlichen Raum für alle Verbraucheranliegen.

- **Umzug Kulturbüro**

Der Fachbereich Museen und Archive (49) wurde im Jahr 2025 personell aufgestockt. Die Flächen am Verwaltungsstandort Museumsplatz 3 mussten neu zugeordnet werden. Die Mitarbeitenden des Kulturbüros vom Fachbereich Bildung und Kultur (48) sind vom Museumsplatz in das Rathaus I umgezogen.

- **Planung Marienhospital für Verwaltung**

Der Nutzung des ehem. Marienhospitals als Verwaltungsstandort, neben der Nutzung einer Schule und eines Kindergartens, wurde zugestimmt. Die Verwaltungsflächen wurden beplant und die Anforderungen für eine Verwaltungsnutzung definiert.

- **Einrichtung Fahrradkeller**

Im dritten Quartal 2025 konnte der Fahrradkeller im Volme Forum in Betrieb genommen werden. Hier stehen ca. 25 Abstellplätze für Fahrräder und E-Bikes mit Lademöglichkeit zur Verfügung. Auch Diensträder der Internen Mobilität sind dort untergebracht und können von den Mitarbeitenden gebucht werden.

- **Restarbeiten Hochwasser**

Die Einrichtung und Einräumung der Archivregale im Keller des Rathauses II konnte im Jahr 2025 abgeschlossen werden. Die Rückkehr der wiederaufbereiteten Akten ist für das erste Quartal 2026 vorgesehen.

- **Vergaben**

Es wurden diverse Vergabeverfahren angestoßen, u. a. die Vergabe zur Beschaffung von Bildschirmarbeitsplatzmöbeln.

- **Wegweisung Rathaus I und Rathaus II**

Die Wegweisung im Rathaus I wurde fertiggestellt. Mit einer analogen Wegweisung im Rathaus II wurde begonnen. Die Fertigstellung ist für 2026 geplant.

- **Dienstanweisung Mobile Arbeit**

Im vierten Quartal 2025 wurde die „Dienstvereinbarung mobile Arbeit“ in Kraft gesetzt.

- **Dienstanweisung Sicherheit, Kundeninformation und Alarmierung**

Die Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Fachbereiche Personal und Organisation (11), Gebäudewirtschaft (65) und Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) sowie der Arbeitssicherheit und des Personalrats befasste sich 2025 weiterhin mit der Thematik „Sicherheit in Verwaltungsgebäuden“. In 2026 soll eine entsprechende Dienstanweisung in Kraft treten.

II. Kennzahlen

1. Stellenplan

1.1. Entwicklung der Planstellen 2016 bis 2025

Die Stellenpläne der Jahre 2016 bis 2025 weisen folgende Stellen aus:

Beschäftigte	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
verbeamtet*	797,50	781,50	778	778	795	794	786	786	827,50	827,50
tarif-beschäftigt**	1.469,79	1.438,97	1.608,73	1.683,23	1.773,61	1.770,11	1.862,27	1.862,27	2.130,91	2.123,91
gesamt	**2.267,29**	**2.220,47**	**2.386,73**	**2.461,23**	**2.568,61**	**2.564,11**	**2.648,27**	**2.648,27**	**2.958,41**	**2.951,41**
Entwicklung ggü. Vorjahr		-46,82	166,26	74,50	107,38	-4,50	84,16	0,00	310,14	-7,00
Entwicklung seit 2016		-46,82	119,44	193,94	301,32	296,82	380,98	380,98	691,12	684,12

*) inkl. Planstellen Beamt*innen in Eigenbetrieben

**) grundsätzliche Ausweisung von hälftigen und vollen Planstellen – Dezimalwerte durch unterhälftige Darstellung der Stellenanteile in Schulsekretariaten und für HWK in Kindertagesstätten

Abb. 8: Stellenentwicklung 2016 bis 2025

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert die Stellenentwicklung.

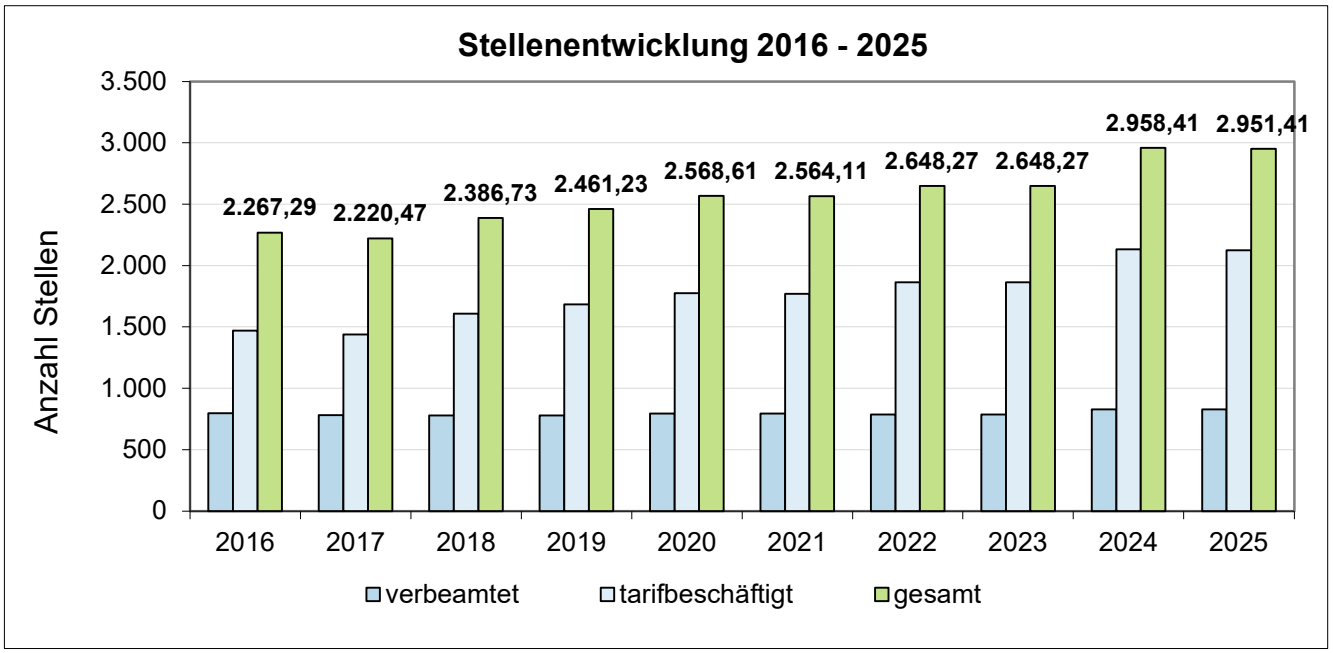


Abb. 9: Grafische Darstellung der Stellenentwicklung

Im Betrachtungszeitraum steigen die Stellenbedarfe nahezu kontinuierlich an. Zwar wird durch Stellenfortfälle weiterhin der Konsolidierung Rechnung getragen, gleichzeitig aber - aufgrund neuer Aufgaben - die Einrichtung zusätzlicher Stellen erforderlich.

Die Stellenpläne 2024/2025 weisen gegenüber den Vorjahren deutlich mehr Planstellen aus. Hier handelt es sich größtenteils um die Umwandlung bisher überplanmäßiger Bedarfe in Planstellen, da sich zwischenzeitlich ein dauerhafter Bedarf ergeben hat. Größere Stellencluster finden sich dabei unter anderem im Bereich IT/Digitalisierung (FB 15), im Gesundheitswesen (FB 53), Wohngeld (55/71), in den Kindertagesstätten (55/4), dem Kommunalen Integrationsmanagement (FB 56) sowie im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) und dem Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37).

1.2. Überplanmäßige Beschäftigungen

Über die zuvor dargestellten Planstellen hinaus gibt es laufend auch überplanmäßige Beschäftigungen. Dies betrifft neben wenigen personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen auch einige geringfügige Beschäftigungen. Hierbei handelt es sich um Kräfte, die nur mit einem geringen Stundenumfang arbeiten und damit als geringfügig beschäftigt im sozial- und steuerrechtlichen Sinne zu werten sind. Sie unterliegen unterjährigen Schwankungen, die Anzahl wird auf ein unumgängliches Maß beschränkt. Insbesondere ergeben sich überplanmäßige Beschäftigung aus vorübergehenden Bedarfen. Vorübergehende Bedarfe sind in Bereichen zu finden, in denen Aufgabenänderungen stattfinden und eine endgültige Stellenbemessung noch aussteht. Darüber hinaus werden vorübergehende Bedarfe in Bereichen eingerichtet, in denen für einen überschaubaren Zeitraum Hilfskräfte erforderlich sind (z. B. zur Unterstützung der Abwicklung von Wahlen).

1.3. Vakanzen zum 31.12.2025

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**

Abb. 10: Stellen 2025

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 Vorstandbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB		vakante Pl.
1	**Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters**		**3,50**
	FB 11	Fachbereich Personal und Organisation	3,50
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**		**21,00**
	FB 48	Fachbereich Bildung und Kultur	2,50
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	9,50
	FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	5,50
	FB 57	Fachbereich Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik	1,00
		Jobcenter	2,50
4	**Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**		**13,50**
	FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,50
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	7,00
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,00
5	**Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**		**13,50**
	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	2,50
	FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	5,00
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	5,00
	SZS	Servicezentrum Sport	1,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2025			**55,50**

Abb. 11: vakante Planstellen zum 31.12.2025

Darüber hinaus bestanden zum Berichtstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB		Bedarf VZÄ
1	**Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters**		**-**
2	**Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen**		**-**
3	**Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur**		**46,81**
	FB 40	Fachbereich Schule	11,27
	FB 49	Fachbereich Museen und Archive	1,50
	FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	13,54
	FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	17,50
	FB 57	Fachbereich Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik	3,00
4	**Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**		**5,00**
	37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	4,00
	FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
5	**Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**		**26,50**
	FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
	FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	23,50
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2025			**78,31**

Abb. 12: zusätzliche vakante Bedarfe zum 31.12.2025

2. Personalstatistik

2.1. Entwicklung des Personalbestands

Zum Gesamtpersonalbestand gehört grundsätzlich auch das bei Eigenbetrieben beschäftigte Personal. Seit 2020 unterhält die Stadt Hagen keine als Eigenbetrieb im Sinne der Eigenbetriebsverordnung geführten wirtschaftlichen Unternehmen ohne Rechtspersönlichkeit mehr. Vorherige Bestandszahlen und Entwicklungswerte werden jeweils im Bericht ausgewiesen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung. Hierzu erfolgen in der Tiefe nähere Details wie Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

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. Aus den sogenannten Fluktuationsbilanzen sind die unterschiedlichen Zu- und Abgänge für den jeweiligen Berichtszeitraum abzulesen.

2.1.1. Stammkräfte der Stadt Hagen

Bei dem Begriff „Stammkräfte“ handelt es sich um unbefristet und zum Berichtsstichtag aktiv Beschäftigte der Stadt Hagen und ggf. ihrer rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe, d. h. ohne

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen
- Auszubildende und entgeltliche Praktikumskräfte
- Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD)
- Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubung, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Besch.)
- Beschäftigte in der Freistellungsphase Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG, DV)
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

Die ermittelten Zahlen sind jeweils in Vollzeitäquivalente (VZÄ) umgerechnet worden.

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2016 bis 2025 findet sich im Anhang. Zum 01.01.2016 bzw. zum 01.01.2020 wurden die bisherigen Eigenbetriebe "Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH)" und „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ in die Kernverwaltung zurückgeführt. Separate Ausweise entfallen jeweils ab diesen Zeitpunkten.

Die nachfolgende Grafik visualisiert die im Betrachtungszeitraum der letzten zehn Jahre stetig steigende Entwicklung der Gesamtzahl an Stammkräften bei der Stadt Hagen.

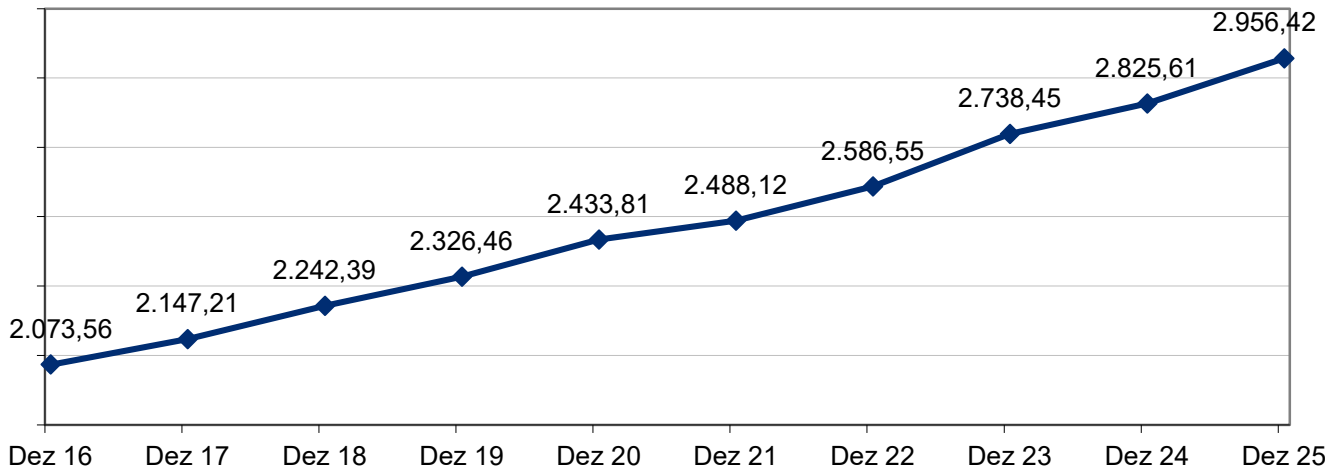


Abb. 13: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (Stammkräfte) in VZÄ insgesamt seit 2016

2.1.2. Stammkräfte in der Gesamtverwaltung

2.1.2.1. Entwicklung seit 2016

Seit 2016 haben unterschiedliche Zu- und Abgangsgründe die Fluktuation beeinflusst.

Stundenausweitungen und Stundenreduzierungen schlagen sich zahlenmäßig in der Höhe der VZÄ nieder, führen dabei jedoch zu keiner Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse / „Köpfe“).

Neben Veränderungen im Beschäftigungsumfang erfolgen Zugänge durch Rückkehrende (aus bestehenden, jedoch inaktiven Beschäftigungsverhältnissen) und Abgänge in Form zeitlich begrenzter Ausfälle (ohne dass Beschäftigungsverhältnisse unwiderruflich enden).

Im Zeitraum der letzten zehn Jahre überwiegen in Summe der VZÄ die temporären Abgänge und Stundenreduzierungen noch die der an Zugängen von Rückkehrenden und aus Stundenerhöhungen. Eine künftige Umkehrung in Richtung vermehrter Reaktivierung von reduzierten und ruhenden Beschäftigungen ist aber nicht auszuschließen.

In der Vergangenheit haben insbesondere organisatorische Veränderungen zur Entwicklung der Bestandszahlen in der Gesamtverwaltung geführt.

Die zahlenmäßig hohen Personalzuwächse aus den Rückführungen von GWH (2016) und HABIT (2020) bildeten prozentual einen erheblichen Anteil aller Zugangsgründe. Inzwischen spielen Übernahmen aus dem Konzernbereich nur noch eine untergeordnete Rolle.

Aktuell lösen vor allem Neueinstellungen eine Zunahme der Gesamtzahl der Stammkräfte aus. Die Übernahme von Auszubildenden gewinnt seit einigen Jahren zunehmend an Relevanz.

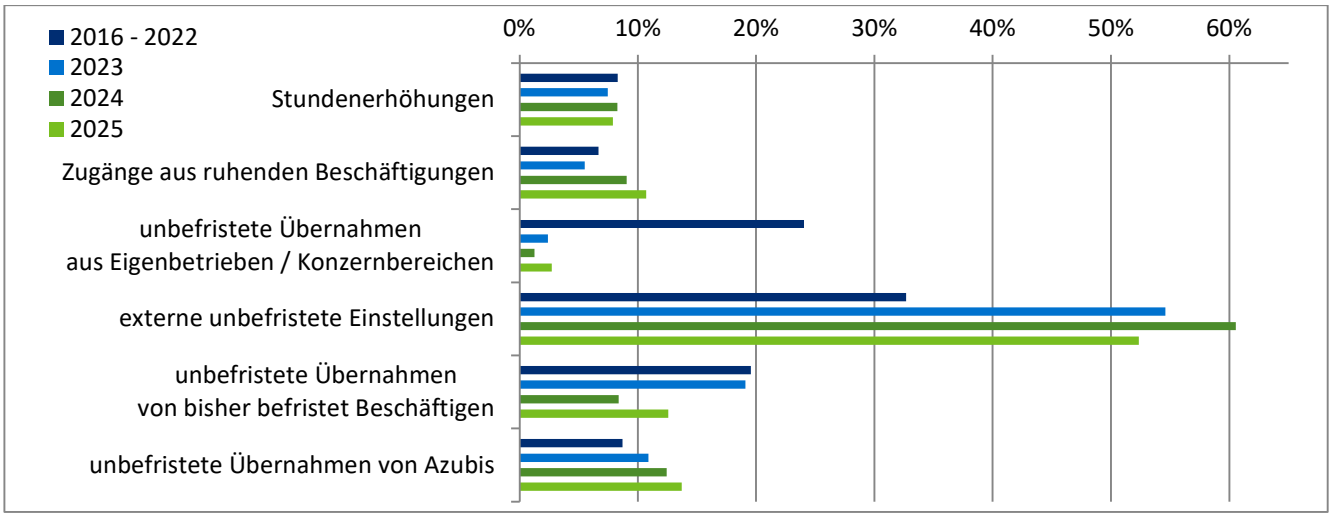


Abb. 14: Relevanz unterschiedlicher Zugangsgründe seit 2016

In der Vergangenheit führten Ausgliederungen zu erheblichen Reduzierungen des Personalbestands – wie zuletzt 2015 die Gründung der Theater gGmbH. Mittlerweile sind Abgänge in Konzernbereiche für die Fluktuation kaum noch relevant.

Die Gewährung von Altersteilzeit insbesondere in Form des Blockmodells wurde bis 2013 als Mittel zum Personalabbau eingesetzt. Danach liefen bestehende Verträge aus, die letzten Übergänge in die Freistellungsphase erfolgten 2018. Von 2020 bis 2022 wurden wieder neue Vereinbarungen geschlossen, da nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) in diesem Zeitraum bis zum Erreichen einer Quote von 2,5 % ein Rechtsanspruch auf ATZ bestand. Eine Verlängerung des TV FlexAZ wurde in der nachfolgenden Tarifrunde nicht vereinbart, sodass seit 2023 neue ATZ-Verträge auf dieser Basis nicht mehr möglich sind. Einzelvertragliche Vereinbarungen können jedoch getroffen werden.

Inzwischen resultieren Abgänge eher aus altersbedingter Fluktuation und zunehmend aus individuellen Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen.

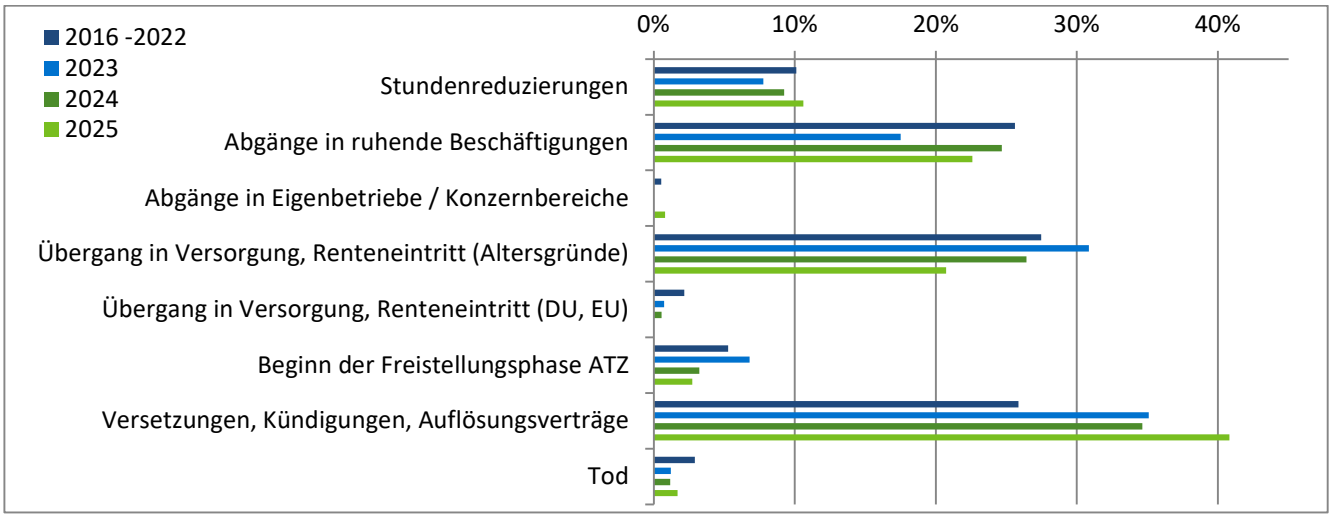


Abb. 15: Relevanz unterschiedlicher Abgangsgründe seit 2016

2.1.2.2. Fluktuation in 2025

	Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ		
	2.825,61		
Zugänge	**VZÄ**	**VZÄ**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	29,93	-26,33	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	40,56	-56,02	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	10,29	-2,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	198,34	-51,44	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigen	47,68	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	52,00	-6,77	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-101,24	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-4,19	Tod
Summe Zugänge	**378,80**	**-247,99**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2025 in VZÄ		
	2.956,42		

Abb. 16: Fluktuationsbilanz Stammkräfte / Gesamtverwaltung in 2025

Die Summe aller Zugänge des Jahres setzt sich zusammen aus tatsächlich neu begründeten unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie aus erfolgten Reaktivierungen ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Stundenerhöhungen. Die Ruhendstellung von bisher aktiven Beschäftigungen sowie Stundenreduzierungen sind neben den beendeten Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamtzahl der Abgänge enthalten. Bis zum Ende des vierten Quartals 2025 wurden neue unbefristete Beschäftigungen im Umfang von 308,31 VZÄ begründet.

Neue unbefristete Beschäftigungen ergeben sich vielfach auch aus Nachfolgebesetzungen. Die diese Bedarfe auslösenden Abgänge sind nicht zwangsläufig im selben Berichtszeitraum

entstanden. Die Besetzungen erfolgen außerdem häufig durch die Entfristung von bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

2025 wurden außerdem wieder viele Auszubildende unbefristet übernommen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung war noch bis 2012 stark zurückgegangen. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Kommunalverwaltungen ist Personalgewinnung und -bindung u. a. durch Ausbildung ein Schwerpunkthema des Personalmanagements. Seit einigen Jahren engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Nach dem Tiefststand von 2012 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse - insbesondere im nicht-technischen Verwaltungsdienst - inzwischen wieder erheblich gestiegen. Dies schlägt sich auch 2025 durch eine deutliche Anzahl an unbefristeten Übernahmen von Auszubildenden nieder.

Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 2.

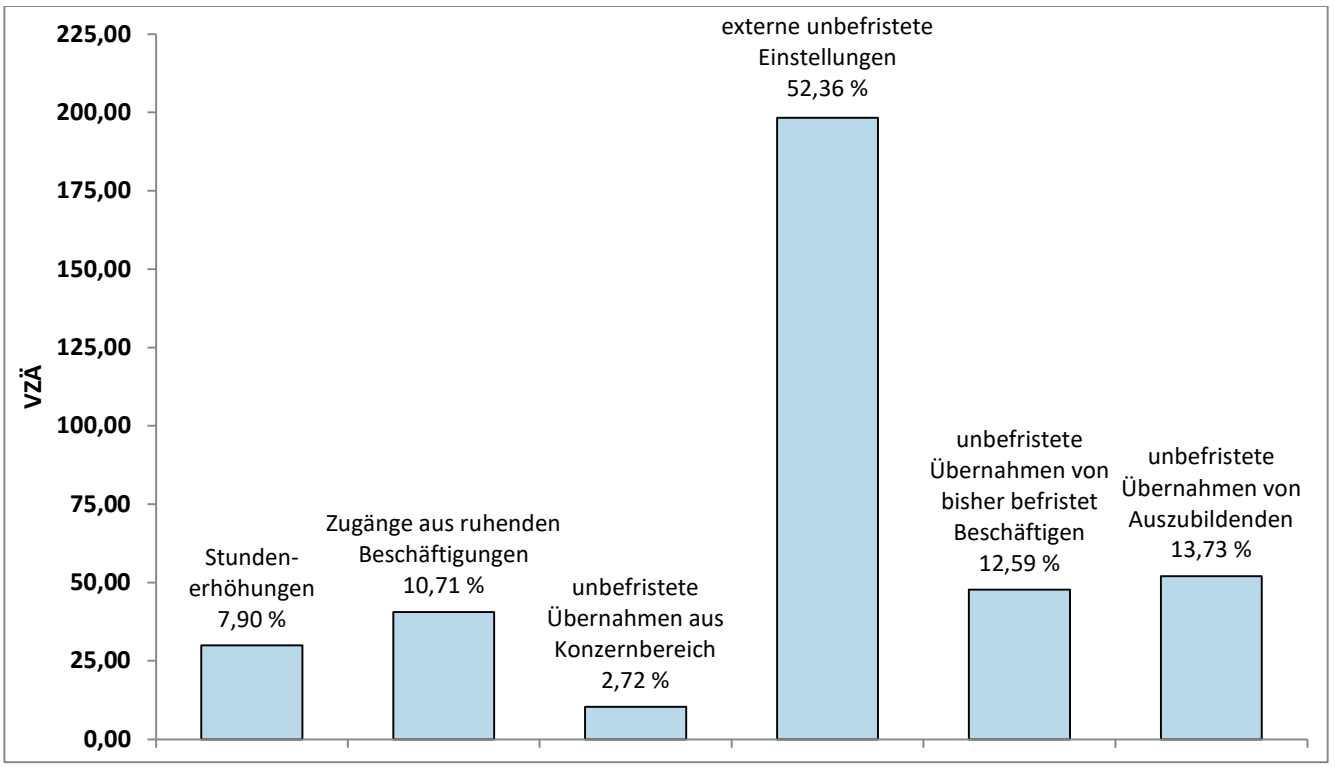


Abb. 17: Zugangsgründe 2025 in Prozent

2.1.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

In den nachfolgenden Übersichten sind die sonstigen aktiven Beschäftigungsverhältnisse angeführt, die neben den zuvor dargestellten Stammkräften in den Quartalsberichten ebenfalls ausgewiesen werden.

2.1.3.1. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

In der Verwaltung 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 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.

Die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten und Aushilfen schwankt im Betrachtungszeitraum und erreichte 2019 ein vergleichsweise niedriges Niveau. Von 2020 bis etwa Mitte 2023 bestanden vor allem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erheblich mehr befristete Bedarfe. Danach ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse durch den Wegfall pandemiebedingter Bedarfe wieder stark zurückgegangen und lag Ende 2023 zunächst auf einem neuen Tiefstwert. Nach einem Anstieg im Vorjahr ist aktuell wieder eine moderate Zahl an befristeten Beschäftigungn zu verzeichnen.

Bereiche	**Bestand am 31.12.16**	**Bestand am 31.12.17**	**Bestand am 31.12.18**	**Bestand am 31.12.19**	**Bestand am 31.12.20**	**Bestand am 31.12.21**	**Bestand am 31.12.22**	**Bestand am 31.12.23**	**Bestand am 31.12.24**	**Bestand am 31.12.25**
Gesamtverwaltung	152,25	157,50	144,38	114,51	164,99	167,81	169,39	106,98	135,43	116,36
ehem. EB GWH										
ehem. EB HABIT	2,87	4,00	2,00	1,00						
insgesamt	**155,12**	**161,50**	**146,38**	**115,51**	**164,99**	**167,81**	**169,39**	**106,98**	**135,43**	**116,36**

Abb. 18: Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse inkl. Aushilfen

Zum 31.12.2025 gab es verwaltungsweit 167 befristet Beschäftigte (113,78 VZÄ) und 13 Aushilfen (2,58 VZÄ).

In Summe ist der Umfang an vollzeitverrechneten befristeten Beschäftigungsverhältnissen (ohne Aushilfen) gegenüber dem Vorjahr um 16,74 VZÄ gesunken.

Die nachfolgende Fluktuationsbilanz zeigt die Veränderungen im Detail.

	Bestand zum 31.12.2024 in VZÄ		
	130,52		
Zugänge	**VZÄ**	**VZÄ**	**Abgänge**
Stundenerhöhungen	5,35	-3,26	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	75,5	-45,18	unbefristete Übernahmen
		-48,15	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	**80,85**	**-97,59**	**Summe Abgänge**
	Bestand zum 31.12.2025 in VZÄ		
	113,78		

Abb. 19: Befristete Beschäftigungen in der Gesamtverwaltung – Fluktuationsbilanz 2025

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen und befristete Bedarfe.

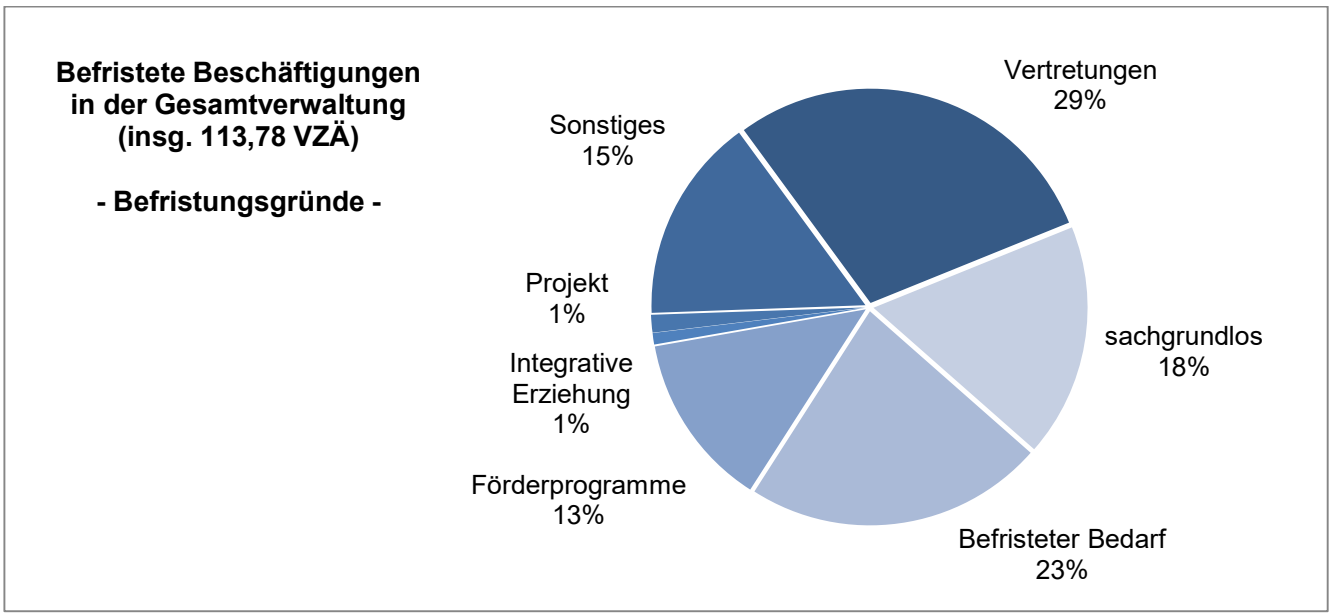


Abb. 20: Befristungsgründe Gesamtverwaltung zum 31.12.2025

Innerhalb von Förderprogrammen werden aktuell hauptsächlich Alltagshelfer*innen in Kindertagesstätten befristet beschäftigt. Daneben gibt es auch noch einige wenige befristete Beschäftigungen im Rahmen des Förderprogramms „16i“. Das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) beschreibt ein Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. Der § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.

Der überwiegende Teil der befristeten Beschäftigungen besteht regelmäßig im VB 3, hier insbesondere im FB Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik (57). Eine detaillierte Darstellung dazu erfolgt unter 2.1.5.2.

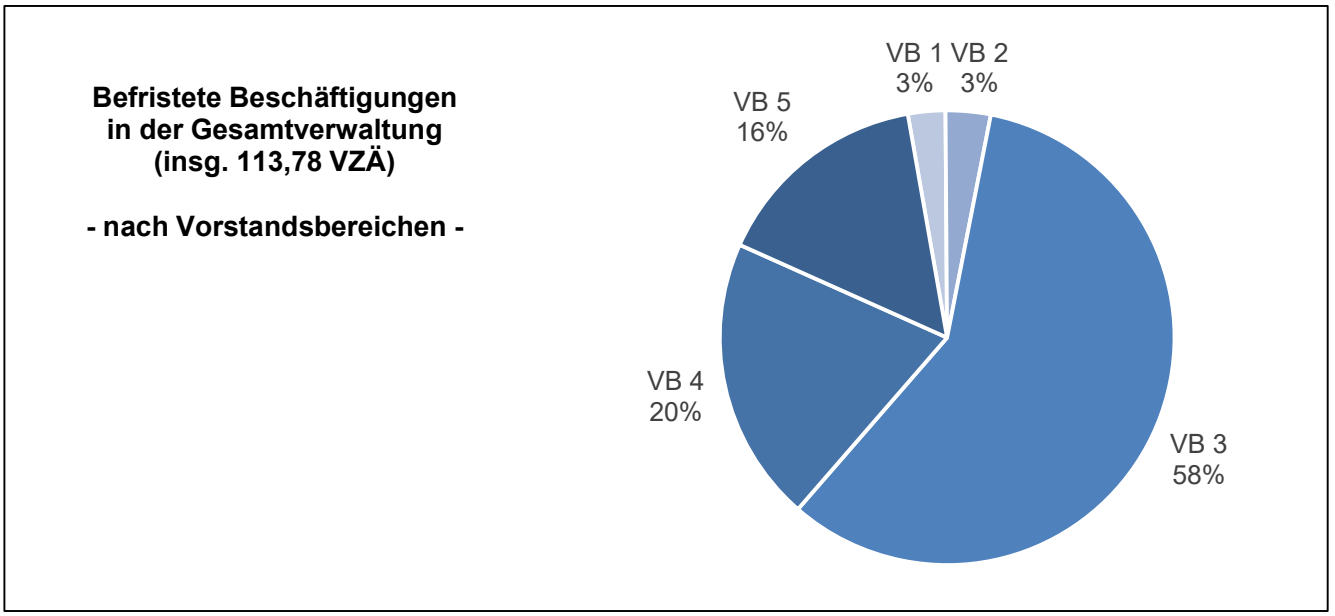


Abb. 21: Befristete Beschäftigungen in den Vorstandsbereichen zum 31.12.2025

Die Anlage 2 zeigt ausführlich auf, in welchen Bereichen die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

2.1.3.2. Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Ausbildung, Praktika und Bundesfreiwilligendienst ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen.

Bereiche	**Bestand am 31.12.16**	**Bestand am 31.12.17**	**Bestand am 31.12.18**	**Bestand am 31.12.19**	**Bestand am 31.12.20**	**Bestand am 31.12.21**	**Bestand am 31.12.22**	**Bestand am 31.12.23**	**Bestand am 31.12.24**	**Bestand am 31.12.25**
Gesamtverwaltung	94	111	115	132	159	162	162	190	212	254
- BFD	*24*	*23*	*24*	*24*	*34*	*25*	*24*	*36*	*34*	*48*
- Praktikumskräfte	*23*	*22*	*13*	*16*	*10*	*12*	*8*	*8*	*8*	*8*
- Auszubildende	*47*	*66*	*78*	*92*	*115*	*125*	*130*	*146*	*170*	*198*
ehem. EB GWH (nur Auszubildende)										
ehem. EB HABIT (nur Auszubildende)	7	8	8	6						
Auszubildende	**54**	**74**	**86**	**98**	**115**	**125**	**130**	**146**	**170**	**198**
besondere Besch. insgesamt	**101**	**119**	**123**	**138**	**159**	**162**	**162**	**190**	**212**	**254**

Abb. 22: Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Stadtverwaltung Hagen gibt es regelmäßig eine Vielzahl an Einsatzstellen für den Bundesfreiwilligendienst. Diese sind im sozialen, kulturellen oder auch ökologischen Bereich zu finden – beispielsweise bei der Feuerwehr, in Kindertagesstätten, Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen, im Museum, Stadtarchiv oder im städtischen Tierheim. Neue Bundesfreiwilligendienste sollen auch 2026 wieder starten.

Die Zahl der Praktikumskräfte ist nach 2017 deutlich zurückgegangen, insbesondere im Kita-Bereich. Hier werden aber nun vermehrt im Rahmen einer praxis-integrierten Ausbildung (PIA) staatlich anerkannte Erzieher*innen ausgebildet.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Hagen war bis 2012 stark zurückgegangen. Dieser Trend wurde inzwischen deutlich umgekehrt. Das wieder verstärkte Engagement im Ausbildungsbereich setzt sich kontinuierlich fort. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Gesamtzahl an Auszubildenden von knapp über 50 auf nahezu 200 fast vervierfacht.

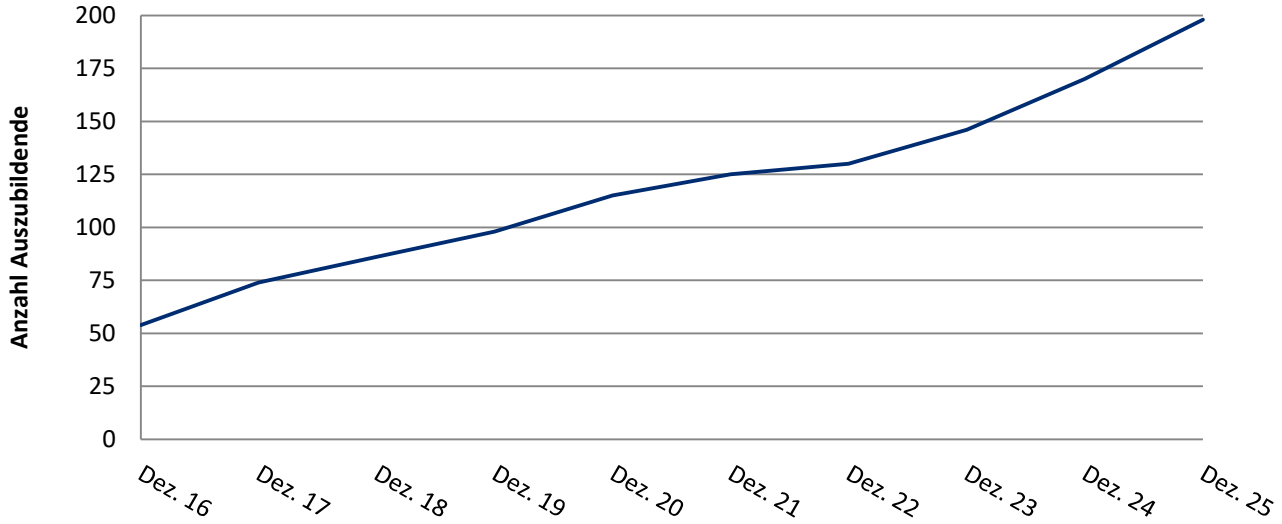


Abb. 23: Grafische Darstellung der Entwicklung im Ausbildungsbereich seit 2016

Erstmals konnte 2017 die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten werden. Auch in den Jahren 2018 bis 2020 ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nochmals erhöht worden. Neben einer Aufstockung im nichttechnischen Verwaltungsdienst stieg insbesondere auch die Zahl der Brandmeister-Anwärter. Erstmalig wurde 2019 das duale Studium „Soziale Arbeit“ in das Portfolio aufgenommen. Neu ab 2020 wurde ein dreijähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik (B. A.) angeboten, 2021 auch ein vierjähriges duales Studium der Verwaltungsinformatik, E-Government (B. Sc.). Seit Februar 2022 werden erstmals Notfallsanitäter*innen ausgebildet. Außerdem wurde zum Jahresende der Ausbildungsberuf „Hygienekontrolleur/-in“ wieder aufgenommen. Im Jahr 2023 erfolgten erste Einstellungen im zweijährigen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis des mittleren nichttechnischen Dienstes. 2024 kamen neue Berufe im Bereich Geoinformation hinzu. Aktuell wurde erstmals auch im OGS-Bereich das praxisintegrierte Modell für die Ausbildung als Erzieher*in angeboten. Neben den Ausbildungs- und Studiengängen werden auch regelmäßig Volontariate in der Pressestelle und teils in den Museen vergeben.

Im Einstellungsjahrgang 2025 wurden insgesamt 98 neue Ausbildungen, duale Studiengänge und Volontariate begonnen.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in 2025 wurden 52 Nachwuchskräfte unbefristet und drei weitere befristet übernommen. Insgesamt 15 Personen haben die Verwaltung - teils vor Ausbildungsende - verlassen.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum 31.12.2025 per Saldo um 28 erhöht.

Aktuell bildet die Stadt Hagen in 20 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen in unterschiedlichen Bereichen aus. Ein Volontariat gibt es derzeit in der Pressestelle.

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
nichttechnischer Verwaltungsdienst		
Verwaltungsfachangestellte	15,00	15
Verwaltungsfachangestellte SOD	8,00	8
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	6,00	6
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	18,73	19
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	4,00	4
gewerblich-technischer Bereich		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	7,00	7
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	2,00	2
Notfallsanitäter*innen	10,00	10
Brandmeister-Anwärter*innen	20,00	20
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	58,00	58
B. A. Soziale Arbeit	10,00	10
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Geomatiker*innen	2,00	2
Vermessungstechniker*innen	6,00	6
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	2,00	2
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	3,00	3
Volontariate		
Pressestelle	1,00	1
	197,73	**198**

Abb. 24: Ausbildungsverhältnisse zum Stand 31.12.2025

2.1.4. Gesamtpersonal

2.1.4.1. Personalbestand Stadt Hagen

Nachfolgend werden alle zuvor dargestellten Personalbestandszahlen des Berichtsjahres (Stammkräfte und sonstige Beschäftigungsverhältnisse) zusammengeführt, um einen Überblick über den Gesamtpersonalkörper der Stadt Hagen zu vermitteln. Ausgewiesen werden hier nachrichtlich auch die zum Stichtag bestehenden nicht-aktiven Beschäftigungsverhältnisse.

Aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2025

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.956,42	3.424	2.207	1.217	1.267	2.157
Befristete	113,78	167	70	97	65	102
Aushilfen	2,58	13	0	13	13	0
in Ausbildung	197,73	198	197	1	88	110
im Praktikum	8,00	8	8	0	1	7
im BFD	47,47	48	46	2	14	34
	3.325,98	**3.858**	**2.528**	**1.330**	**1.448**	**2.410**
davon:						
verbeamtet	644,06	672	572	100	442	230
tarifbeschäftigt	2.681,92	3.186	1.956	1.230	1.006	2.180

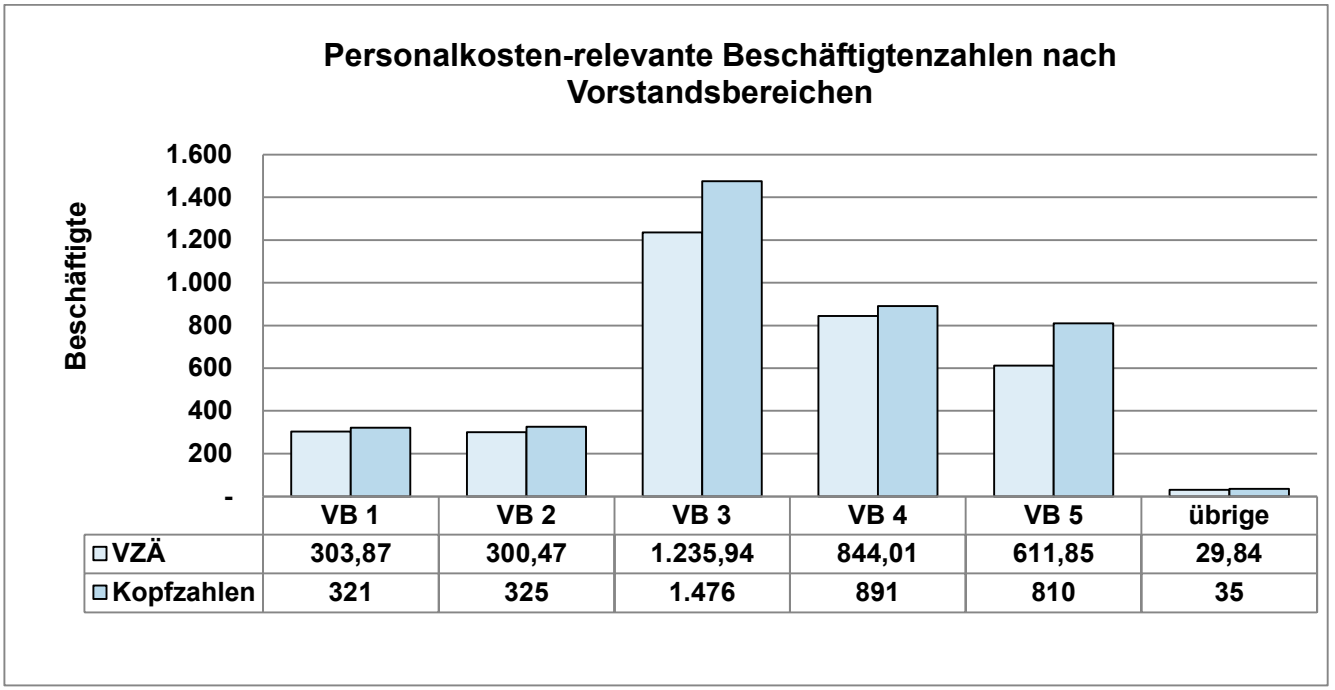
Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse zum Stand 31.12.2025

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	17,56	23	10	13	7	16
ruhende Besch.	113,62	147	71	76	5	142
	131,18	**170**	**81**	**89**	**12**	**158**
davon:						
verbeamtet	4,88	7	2	5	3	4
tarifbeschäftigt	126,30	163	79	84	9	154

Abb. 25: Gesamtpersonalzahlen 2025

2.1.4.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen

Die aktiven Beschäftigungsverhältnisse der Gesamtverwaltung verteilen sich zum Stand 31.12.2025 wie folgt auf die Vorstandsbereiche:



	VB 1	VB 2	VB 3	VB 4	VB 5	übrige
VZÄ	303,87	300,47	1.235,94	844,01	611,85	29,84
Kopfzahlen	321	325	1.476	891	810	35

Abb. 26: Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen 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
FB 57	Fachbereich Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik
	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 AöR oder Verbeamtete bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

2.1.5. 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.

2.1.5.1. Feuerwehrtechnischer Dienst

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	195,75	196	97,50	98	**293,25**	**294**
tarifbeschäftigt			17,54	20	**17,54**	**20**
Befristete (Tarif)			7,50	8	**7,50**	**8**
	195,75	**196**	**122,54**	**126**	**318,29**	**322**
in Ausbildung						
verbeamtet					25,00	25
tarifbeschäftigt					10,00	10

Abb. 27: Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Stand 31.12.2025

Nur elf der 294 verbeamteten Stammkräfte sowie zwölf der insgesamt 28 tariflich Beschäftigten sind weiblich. Unter den 35 Nachwuchskräften sind sechs Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 92 % Männer tätig. In Teilzeit arbeiten sechs Frauen und zwei Männer

2.1.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 29 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder-pfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	239,02	264	64,05	77	8,85	22	**312,92**	**363**
Befristete	18,9	23	8,00	10	7,97	20	**34,87**	**53**
	257,92	**287**	**72,05**	**87**	**16,82**	**42**	**347,79**	**416**
in Ausbildung							40,00	40
im Praktikum							8,00	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

Abb. 28: Beschäftigte in Kitas zum Stand 31.12.2025

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 22 Erzieher sind männlich, außerdem neun Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu mehr als 93 % Frauen, davon rund 36 % in Teilzeit.

Fast 90 % der Mitarbeitenden sind aktuell unbefristet beschäftigt. Um die 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 das erfolgreiche Kita-Helfer*innen-Programm wird - aufgeteilt in drei Förderzeiträume jeweils für die Dauer eines Kindergartenjahres - aktuell bis zum 31.07.2026

fortgesetzt. Darüber hinaus ist die Finanzierung bis 2028 in der Mittelfristigen Finanzplanung des Landes berücksichtigt.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Befristungen im Rahmen dieses Förderprogramms bei 22 %. Hinzu kommen weitere geförderte Beschäftigungen über das „Sprach-Kita“-Programm. Deutlich überwiegend bestehen befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung vertretungsbedingt.

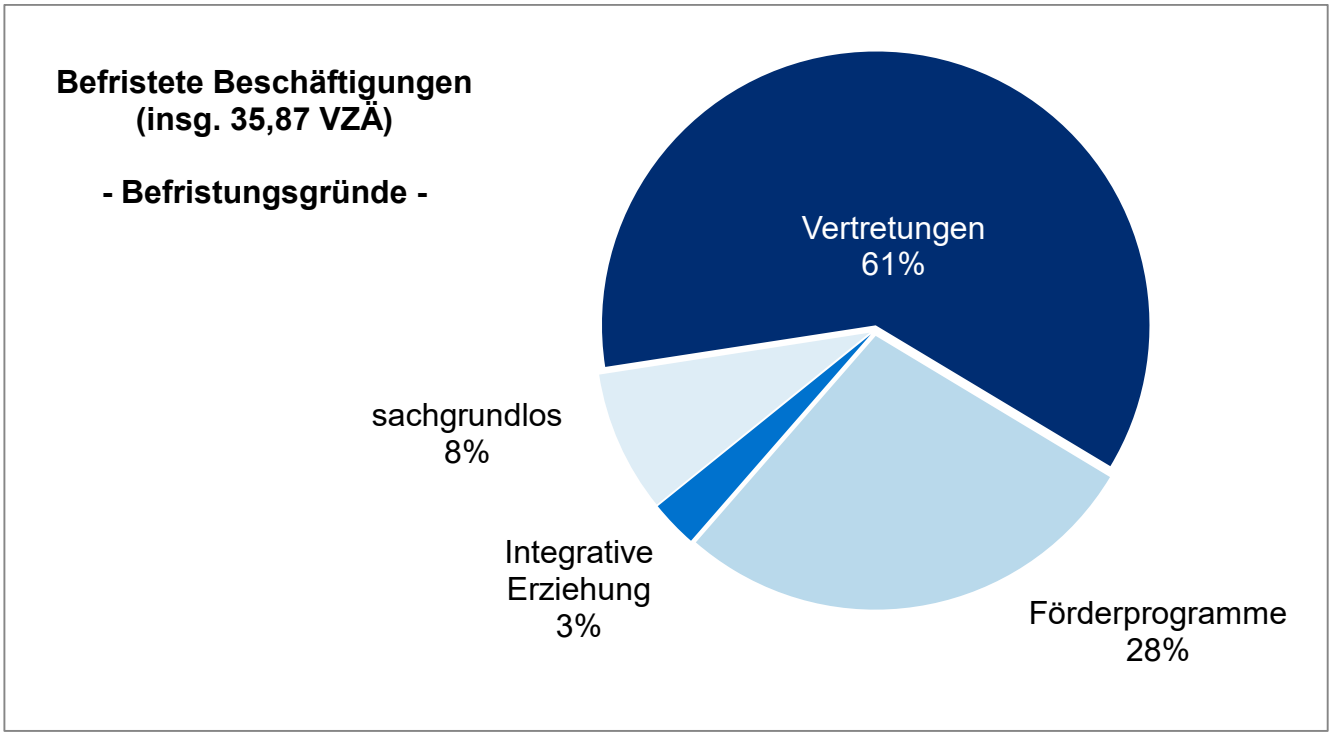


Abb. 29: Befristungsgründe im Kita-Bereich

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.

2.1.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	119,62	121	140,63	291	**260,25**	**412**
Befristete	3,00	3	3,45	5	**6,45**	**8**
Aushilfen	0,00	0	1,45	10	**1,45**	**10**
	122,62	**124**	**145,53**	**306**	**268,15**	**430**

Abb. 30: Beschäftigte in der Objektbetreuung/Reinigung zum Stand 31.12.2025

In der Objektbetreuung sind 94,4 % der Beschäftigten männlich, aktuell arbeitet lediglich ein Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind 94,1 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2. Entwicklung des Personalbestands der Gesamtverwaltung

Nachfolgend wird die Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in den zurückliegenden zehn Jahren aufgezeigt. Einbezogen sind die zuvor dargestellten aktiven unbefristeten (Stammkräfte) sowie die befristeten und besonderen Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung. Die Beschäftigtenzahlen der früheren Eigenbetriebe finden dagegen hier keine Berücksichtigung, da für sie auch kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des Kernhaushalts (vgl. 3.1.1) erfolgt ist.

2.2.1. Entwicklung seit 2016 / vollzeitverrechnet

Insgesamt ist im Betrachtungszeitraum von zehn Jahren ein deutlicher Zuwachs an vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen erkennbar. Im Jahr 2016 führte die Rückführung der GWH in die Kernverwaltung zu einer erheblichen Ausweitung des Personalbestands. Danach ist der Personalkörper stetig gewachsen. 2020 stieg die Beschäftigtenzahl wiederum deutlich. Der HABIT wurde wieder in die Verwaltung eingegliedert. Außerdem erfolgten weitere Personalausweitungen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse wurde merklich erhöht. Während der Corona-Pandemie kam es zu zusätzlichen befristeten Personalbedarfen. Zuletzt ist vor allem die Zahl der Stammkräfte gestiegen, auch der Ausbildungsbereich wurde nochmals deutlich ausgeweitet. Bis zum jetzigen Berichtsstichtag sind die vollzeitverrechneten Beschäftigtenzahlen weiter angestiegen und haben sich im Vergleich zum Jahresende 2016 um 48,3 % erhöht.

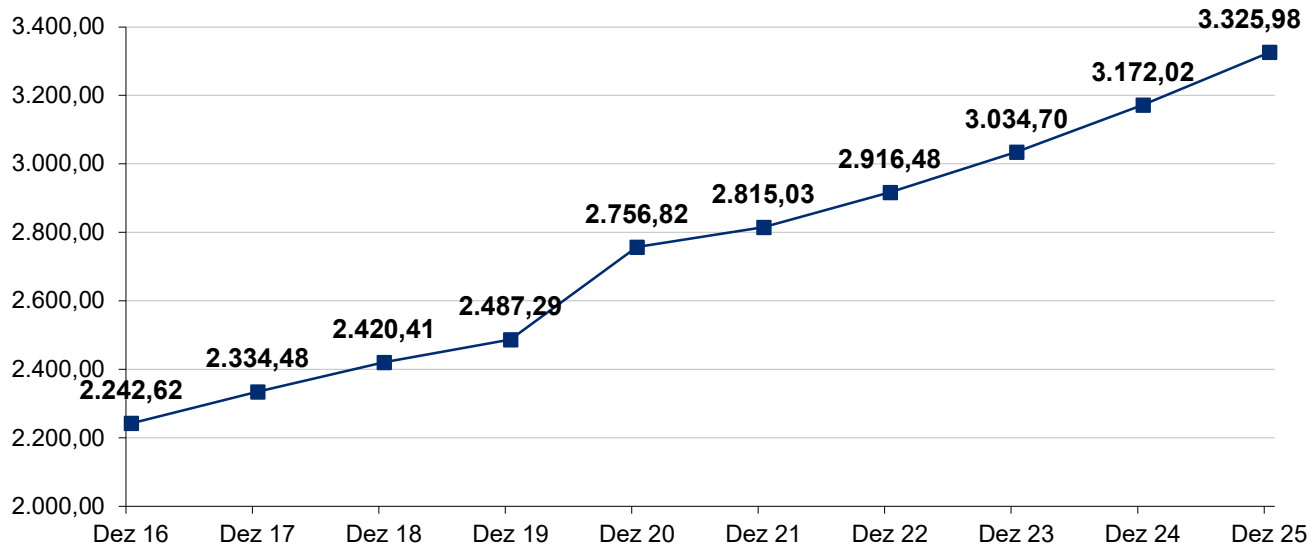


Abb. 31: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen in VZÄ

Eine Gesamtübersicht für die Jahre 2016 bis 2025 ist im Anhang dargestellt.

2.2.2. Entwicklung seit 2016 / Kopfzahlen

Tendenziell stellt sich die Entwicklung der Kopfzahlen ähnlich dar. Im Betrachtungszeitraum liegt der Anstieg von 2016 bis 2025 hier aber nur bei 43,7 %. Dies liegt an einer weniger stark wachsenden Anzahl von Teilzeitbeschäftigungen.

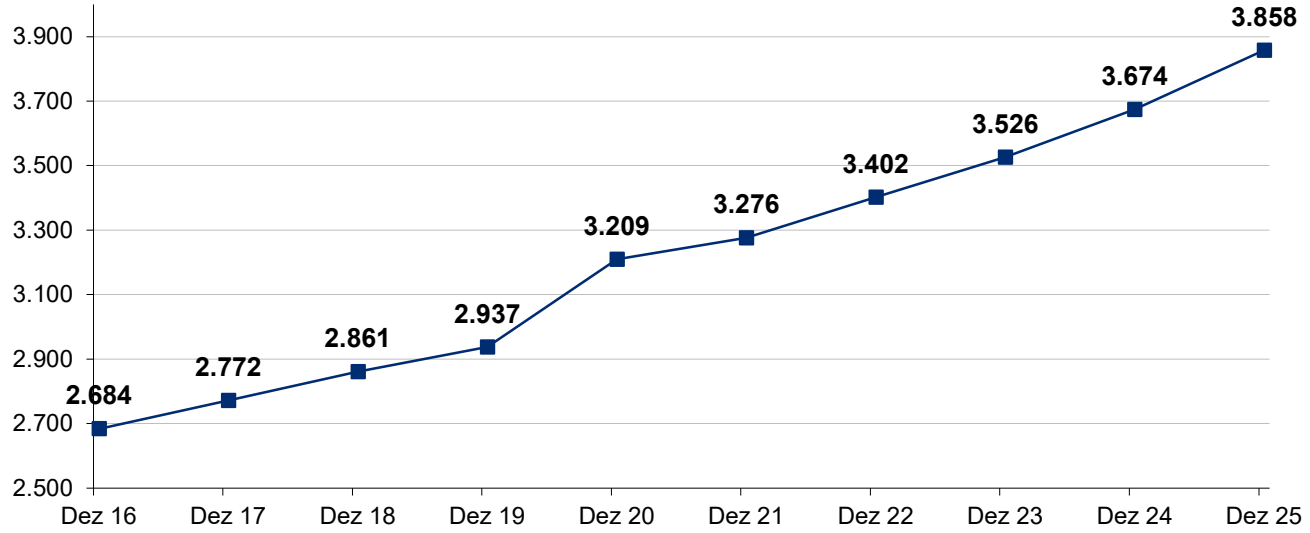


Abb. 32: Entwicklung der personalkosten-relevanten Beschäftigtenzahlen

Im Anhang findet sich ein Überblick für den gesamten Zeitraum 2016 bis 2025.

2.2.3. Entwicklung in 2025

Im Berichtsjahr hat sich gegenüber dem Vorjahr der Personalbestand insgesamt erhöht.

	vollzeitverrechnet		Entwicklung		Kopfzahlen		Entwicklung	
	12/2024	12/2025	absolut	in %	12/2024	12/2025	absolut	in %
Beschäftigte	**3.172,02**	**3.325,98**	**153,96**	**5 %**	**3.674**	**3.858**	**184**	**5 %**
Stammkräfte	2.825,61	2.956,42	130,81	5 %	3.259	3.424	165	5 %
Befristete	130,52	113,78	-16,74	-13 %	185	167	-18	-10 %
Aushilfen	4,91	2,58	-2,33	-47 %	18	13	-5	-28 %
in Ausbildung	170,00	197,73	27,73	16 %	170	198	28	16 %
im Praktikum	7,50	8,00	0,50	7 %	8	8	0	0 %
im BFD	33,48	47,47	13,99	42 %	34	48	14	41 %

Abb. 33: Entwicklung des Personalbestands 2025

Rechnerisch ergibt sich eine Erhöhung der Personalbestandszahlen um 184 Personen bzw. rund 154 VZÄ. Dies entspricht nicht der tatsächlichen Zahl der Neueinstellungen. Per Saldo überwiegt aber die Gesamtzahl der Zugänge die Gesamtzahl der Abgänge, wobei in den einzelnen Beschäftigungsgruppen die Ausprägungen unterschiedlich ausfallen.

Insbesondere die Zahl der Stammkräfte (aktive, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) in der Gesamtverwaltung ist im Berichtsjahr gestiegen. Eine detaillierte Aufstellung der im Berichtsjahr begründeten unbefristeten Beschäftigungen zeigt die Anlage 1.

Von den insgesamt 237 Neueinstellungen (198,34 VZÄ) erfolgten allein 28 % im Fachbereich Jugend und Soziales (55), hiervon wiederum ein Viertel für den OGS-Bereich. Auf den Fachbereich Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik (57) entfallen zwanzig Einstellungen, insbesondere als Poolkräfte. Weitere größere Cluster mit 16 bis 19 Neueingestellten gibt es auch im Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15), beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) sowie den Fachbereichen Schule (40), Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) sowie Gebäudewirtschaft (65).

56 Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtumfang von 47,68 VZÄ wurden entfristet, darunter zwei frühere Aushilfen. Mehr als ein Fünftel der Entfristungen entfällt auf den Fachbereich Jugend und Soziales (55), jeweils 13 % betreffen den Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56) sowie Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik (57). Im Jobcenter erfolgten 10 % der Entfristungen. Auch vier Werkstudent*innen konnten nach erfolgreichem Studienabschluss als Fachkräfte für die Verwaltung gewonnen werden.

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist im Berichtsjahr wieder gesunken. Auch die Zahl der Aushilfen ist zurückgegangen.

Aus dem Konzernbereich (GIS) wurden 22 Reinigungskräfte in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen übernommen (10,29 VZÄ).

Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildungen wurden 52 Nachwuchskräfte unbefristet übernommen.

In 2025 ist die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich gestiegen. Bereits seit 2016 engagiert sich die Stadt Hagen wieder verstärkt im Bereich Ausbildung. Diese Bemühungen sollen im laufenden Jahr fortgesetzt werden.

Das Angebot von Stellen im Bundesfreiwilligendienst wurde 2025 erheblich ausgeweitet.

2.3. Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Folgende personalwirtschaftliche Kennzahlen zum 31.12.2025 ergeben sich für die Stammkräfte in der Gesamtverwaltung und in den ausgewählten Berufsgruppen:

		davon:		
	Gesamtverwaltung	***feuerwehrtechnischer Dienst***	***Kindertagesbetreuung***	***Objektbetreuung und Reinigung***
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	3.424	*314*	*371*	*412*
Stammkräfte insg. (VZÄ)	2.956,42	*310,79*	*318,42*	*260,25*
verbeamtet (Kopfzahlen)	597	*294*	*0*	*0*
verbeamtet (VZÄ)	569,33	*293,25*	*0,00*	*0,00*
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	2.827	*20*	*371*	*412*
tarifbeschäftigt (VZÄ)	2.387,09	*17,54*	*318,42*	*260,25*
Frauenanteil insg. in %	63,00	*6,69*	*94,88*	*70,87*
Frauenanteil verbeamtet in %	32,66	*3,74*	*-*	*-*
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	69,40	*50,00*	*94,88*	*70,87*
Teilzeitquote insg. in %	35,54	*2,23*	*34,23*	*72,09*
davon Frauen in %	90,71	*71,43*	*100,00*	*97,64*
Durchschnittsalter in Jahren	45,84	*40,89*	*41,12*	*53,47*
- verbeamtete Personen	44,56	*41,04*	*-*	*-*
- tarifbeschäftigte Personen	46,11	*38,75*	*41,12*	*53,47*
- Frauen	46,29	*38,00*	*41,56*	*53,76*
- Männer	45,08	*41,10*	*32,89*	*52,77*

Abb. 34: Allgemeine Kennzahlen „Stammkräfte“

Die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen seit 2016 ist im Anhang dargestellt.

2.3.1. Status, Eingruppierung und Geschlecht

Das Verhältnis von verbeamteten und tarifbeschäftigten Stammkräften der Stadt Hagen liegt aktuell bei etwa 1:4.

Nur etwa ein Drittel aller verbeamteten Personen ist weiblich. Insbesondere unter den Berufsfeuerwehrleuten sind mit einem Anteil von weniger als 4 % nahezu keine Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil dagegen bei mehr als 69 %. Im einfachen Dienst sind hier sogar fast 92 % der Beschäftigten weiblich, diese wiederum sind zum überwiegenden Teil als Reinigungskräfte beim Fachbereich Gebäudewirtschaft (65) tätig.

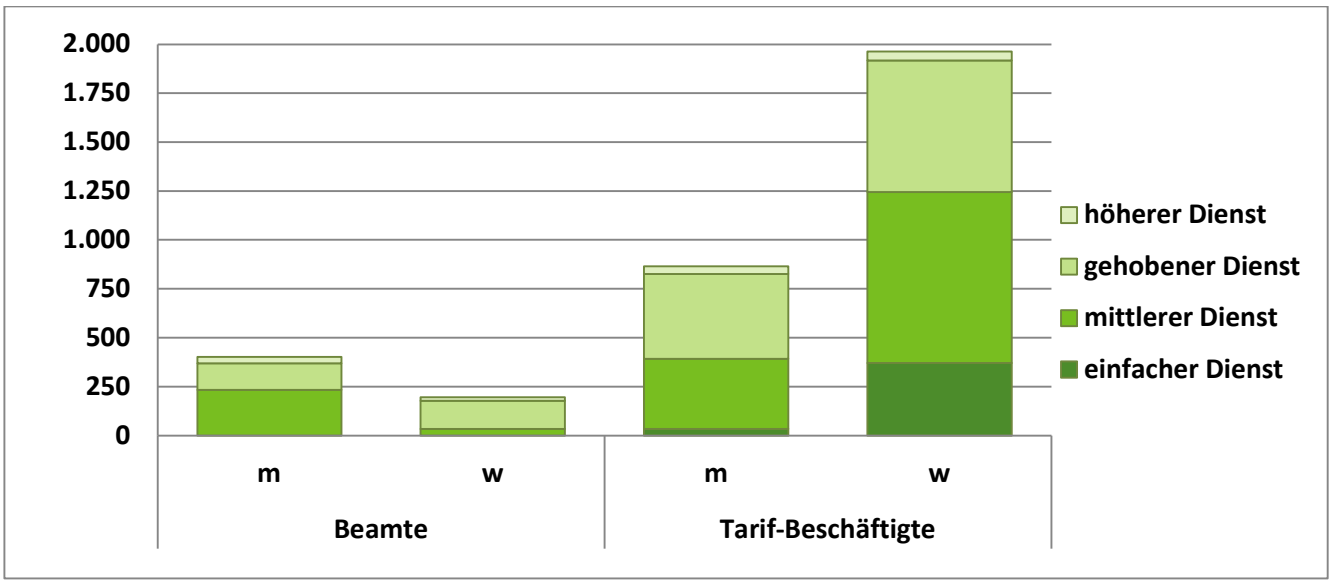


Abb. 35: Stammkräfte 2025 nach Status, Eingruppierung und Geschlecht

Gut neun von zehn Beamt*innen sind in den mittleren Laufbahnen tätig. Während es in der einfachen Laufbahn keine Beamt*in gibt, sind dagegen 14 % der tariflich Beschäftigten im einfachen Dienst eingruppiert.

Von insgesamt 136 Personen im höheren Dienst sind 51 verbeamtet (18 Frauen, 33 Männer) und 85 tarifbeschäftigt (45 Frauen, 40 Männer. Auch wenn die absolute Zahl im Tarif-Bereich größer ist, wird hier nur eine geringere Quote erreicht.

Von den Führungskräften sind insgesamt 53 % weiblich und 47 % männlich. Während in den unteren Führungsebenen bis einschl. FE 5 (Sachgruppenleitungen / Kita-Leitungen) zu 58 % Frauen sind, dominieren ab der Führungsebene 4 (Abteilungsleitungen) mit 60 % die Männer.

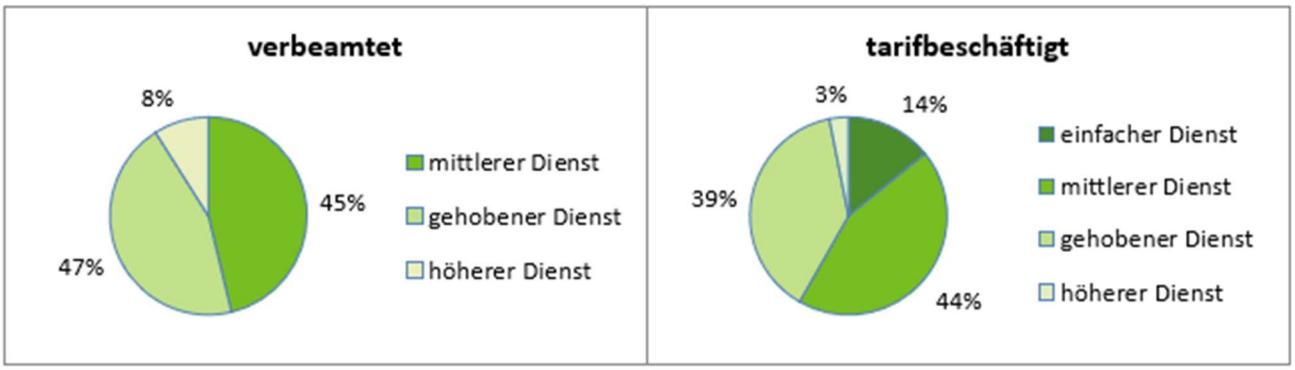


Abb. 36: Besoldungs- und Entgeltgruppen 2025

Unter den Beamtinnen sind 74 % im gehobenen Dienst. Der Hauptanteil der männlichen Kollegen ist dagegen im mittleren Dienst. Hier schlägt sich die Tatsache nieder, dass bei den Berufsfeuerwehrleuten nur sehr wenige Frauen zu finden sind.

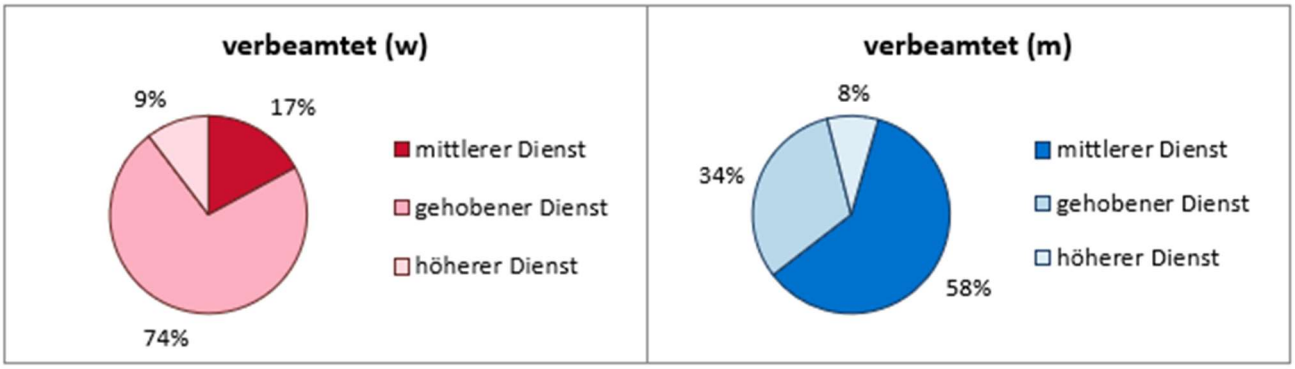


Abb. 37: Besoldungsgruppen 2025 nach Geschlecht

Von den tariflich Beschäftigten sind jeweils mehr als 40 % der Frauen und Männer im mittleren Dienst. Während aber die meisten übrigen männlichen Tarifbeschäftigten in höheren Entgeltklassen eingruppiert sind, gibt es bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 19 % im einfachen Dienst (überwiegend in der Gebäudereinigung).

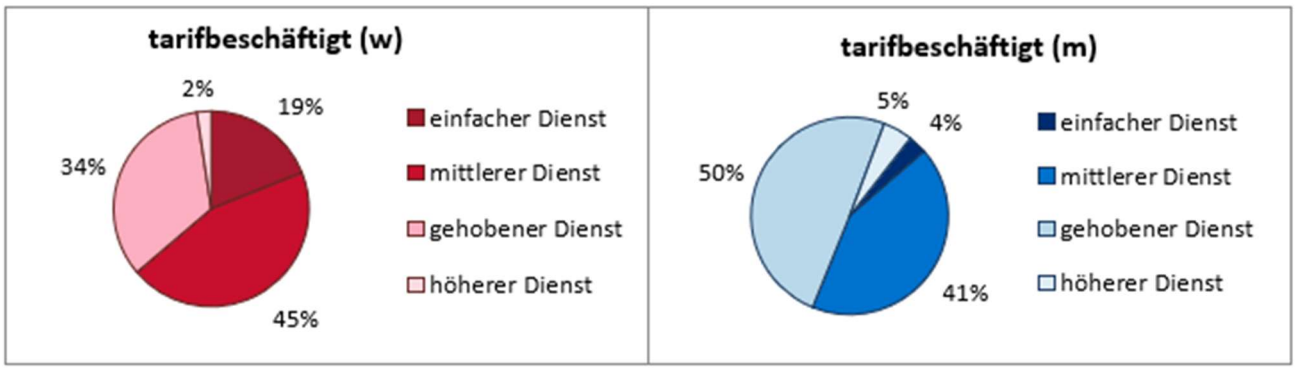


Abb. 38: Entgeltgruppen 2025 nach Geschlecht

2.3.2. Frauenanteil und Teilzeitquote

Grundsätzlich ist die Kommunalverwaltung mit ihren überwiegend administrativen Berufsbildern ein Bereich mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten.

Während in der Gesamtverwaltung der Frauenanteil bei 63 % liegt, ist insbesondere der feuerwehrtechnische Dienst nach wie vor als klassische Männerdomäne zu erkennen. In den Kindertagesstätten und in den Bereichen Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen der Männeranteil gering.

Die tendenziell eher sinkende Teilzeitquote innerhalb der Stammbelegschaft der Gesamtverwaltung ist im Berichtsjahr geringfügig um 0,59 Prozentpunkte gestiegen. Deutlich erkennbar bleibt der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.

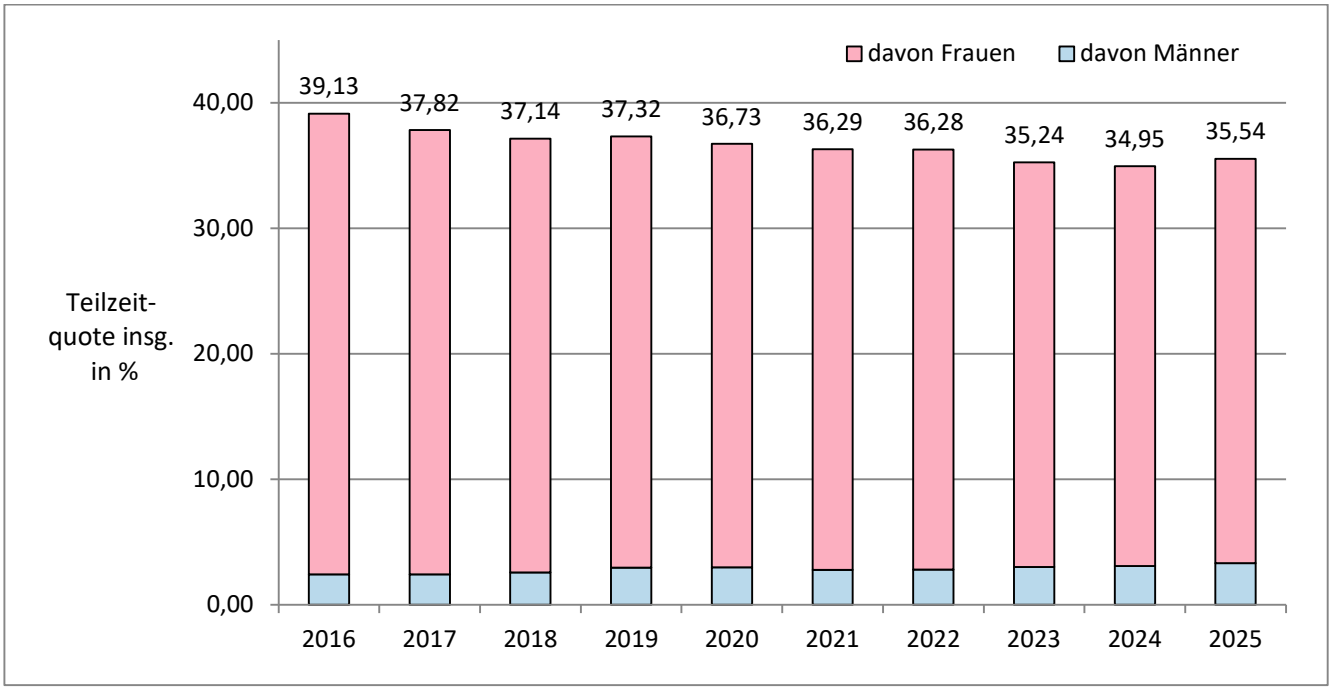


Abb. 39: Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht

Auch wenn im Vergleichszeitraum der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten zunimmt, so sind doch immer noch mehr als 90 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (zumeist aus familiären Beweggründen).

Ein Bereich mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil ist aktuell die Kindertagesbetreuung. Nur knapp mehr als fünf Prozent des unbefristet beschäftigten Fachpersonals sind männlich. Von den weiblichen Stammkräften haben zum Stichtag 31.12.2025 deutlich mehr als ein Drittel in Teilzeit gearbeitet, hingegen keiner der nur 19 Männer.

Im Reinigungsbereich sind mit mehr als 97 % nahezu nur Frauen tätig, davon keine in Vollzeitbeschäftigung.

2.3.3. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter innerhalb der Stammbelegschaft war bis einschließlich des Jahres 2017 kontinuierlich gestiegen. Danach ist wie schon in den Jahren zuvor auch zum aktuellen Berichtsstichtag eine weitere „Verjüngung“ eingetreten, der Altersdurchschnitt liegt inzwischen bei unter 46 Jahren. Gleichwohl waren zum 31.12.2025 mehr als die Hälfte der Beschäftigten bereits älter, weniger als ein Viertel der Stammkräfte war jünger als 36 Jahre.

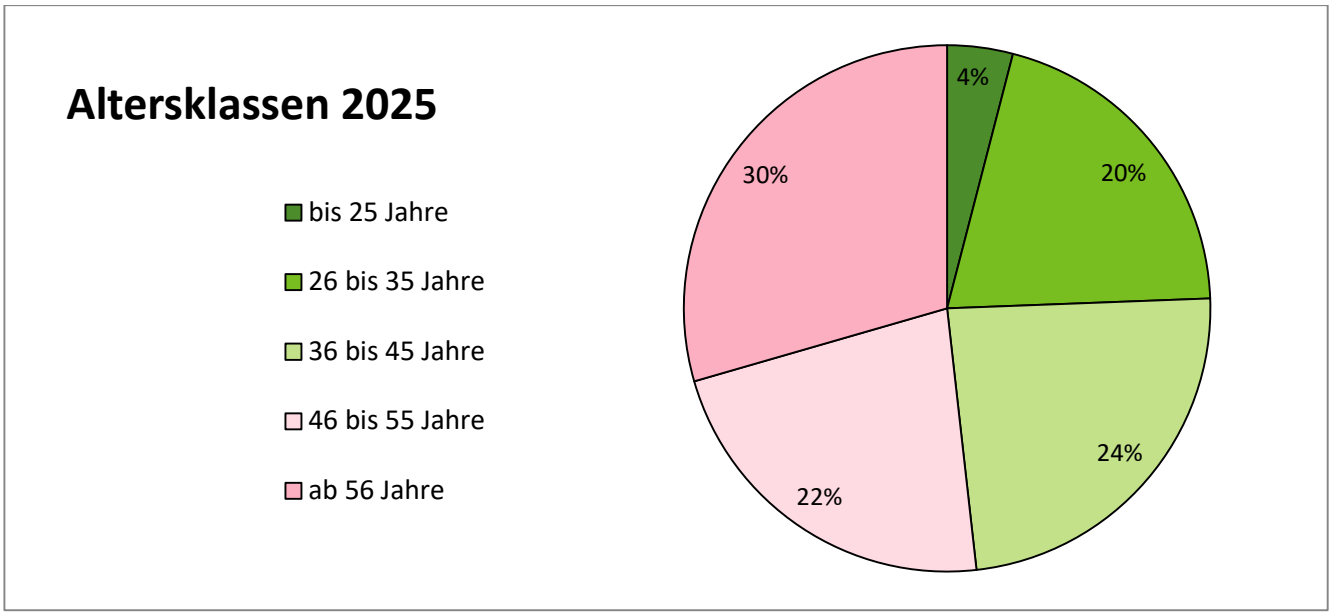


Abb. 40: Verteilung der Altersklassen in der Stammbelegschaft 2025

In der Vergangenheit hatten Einstellungsstopps und rückläufige Zahlen von Ausbildungsverhältnissen, die in unbefristete Übernahmen mündeten, wesentlich zum Anstieg des Durchschnittalters beigetragen. Mit dem verstärkten Engagement im Bereich Ausbildung ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bis heute deutlich gestiegen. Dies führt seit einigen Jahren zu einer signifikanten Anzahl an unbefristeten Übernahmen von meist jungen Azubis.

Auffällig sind die unterschiedlichen Altersdurchschnitte in den einzelnen Bereichen.

	bis 25 Jahre	**26 bis 35 Jahre**	**36 bis 45 Jahre**	**46 bis 55 Jahre**	**ab 56 Jahre**
Gesamtverwaltung	4 %	20 %	24 %	22 %	29 %
- *feuerwehrtechnischer Dienst*	*5 %*	*30 %*	*32 %*	*22 %*	*11 %*
- *Kindertagesbetreuung*	*10 %*	*28 %*	*24 %*	*26 %*	*12 %*
- *Objektbetreuung/Reinigung*	*<1 %*	*4 %*	*14 %*	*30 %*	*51 %*

Abb. 41: prozentuale Verteilung der Altersklassen 2025 in den ausgewählten Berufsgruppen

Für die Berufsfeuerwehrleute gilt ein Pensionseintrittsalter von 60 bis 61 Jahren. Entsprechend liegt das Durchschnittsalter in diesem Bereich rund 3,5 Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beamt*innen. Im Tarifbereich sind gerade die wenigen männlichen Beschäftigten in den Kindertagesstätten deutlich jünger. Erst in den letzten Jahren entscheiden sich zunehmend auch Männer für den Beruf des Erziehers. Seit 2017 wird bei der Stadt Hagen die dreijährige praxis-integrierte Ausbildung (PIA) von staatlich anerkannten Erzieher*innen angeboten. Mit den Übernahmen nach erfolgreichem Abschluss verjüngt sich inzwischen das Personal in den Einrichtungen. Der Altersdurchschnitt im Bereich Objektbetreuung/Reinigung ist dagegen deutlich höher als der der gesamten Stammbelegschaft. Hier sind 81 % aller Beschäftigten 46 Jahre und älter. Bei der Nachbesetzung von Stellen ausscheidender

Stammkräfte wird oftmals auf frühere Aushilfen oder befristet Beschäftigte zurückgegriffen, sodass in diesem Bereich damit keine Verjüngung der Belegschaft erreicht wird.

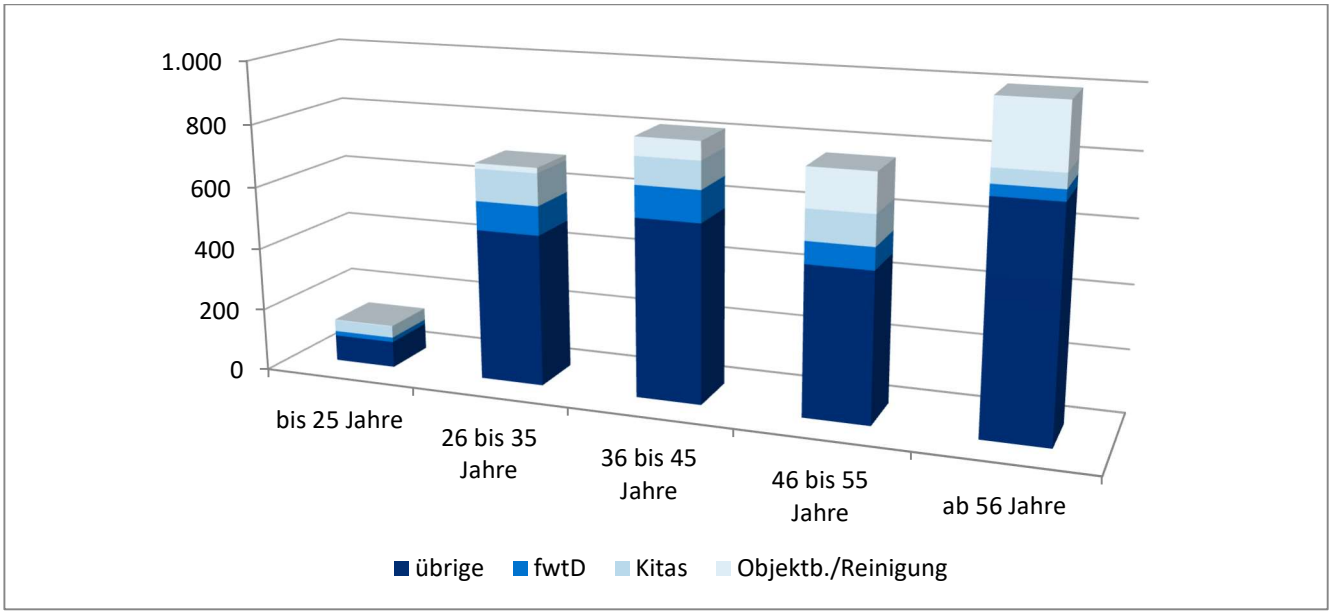


Abb. 42: Altersklassen in der Stammbelegschaft 2025 nach Berufsgruppen

2.4. Schwerbehindertenquote

§ 154 SGB IX verpflichtet private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bei Unterschreitung dieser Quote muss der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe entrichten.

Die bereits seit 2002 geltende Integrationsvereinbarung der Stadt Hagen ergänzt und konkretisiert das SGB IX. In ihrer Präambel heißt es: „Die Stadt Hagen ist sich der besonders wichtigen gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgabe bewusst, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. […] Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches IX bemüht sich die Stadt Hagen über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus, […], einen zusätzlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.“

Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2025 bei 6,86 %. Die Stadt Hagen kommt damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach und muss keine Ausgleichsabgaben entrichten. Sie leistet außerdem durch Zugänglichkeit und Chancengleichheit einen weitergehenden Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen.

Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich die Schwerbehindertenquote um rund 2,8 Prozentpunkte deutlich verringert und liegt bereits seit 2024 unter 7 %. Während die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im Laufe der Jahre zurückgegangen ist, stieg im gleichen Zeitraum - u. a. bedingt durch Einstellungen - die Gesamtbeschäftigtenzahl. Unter den neu Eingestellten waren jedoch kaum schwerbehinderte Personen. Insgesamt ist seit längerem eine Verjüngung der Belegschaft zu verzeichnen. Schwerbehinderte Beschäftigte scheiden zunehmend altersbedingt aus. Ende 2018 waren noch weniger als ein Viertel der Schwerbehinderten 60 Jahre und älter. Bis zum Berichtsstichtag ist deren Anteil an der Gesamtquote stetig auf mehr als ein Drittel gestiegen.

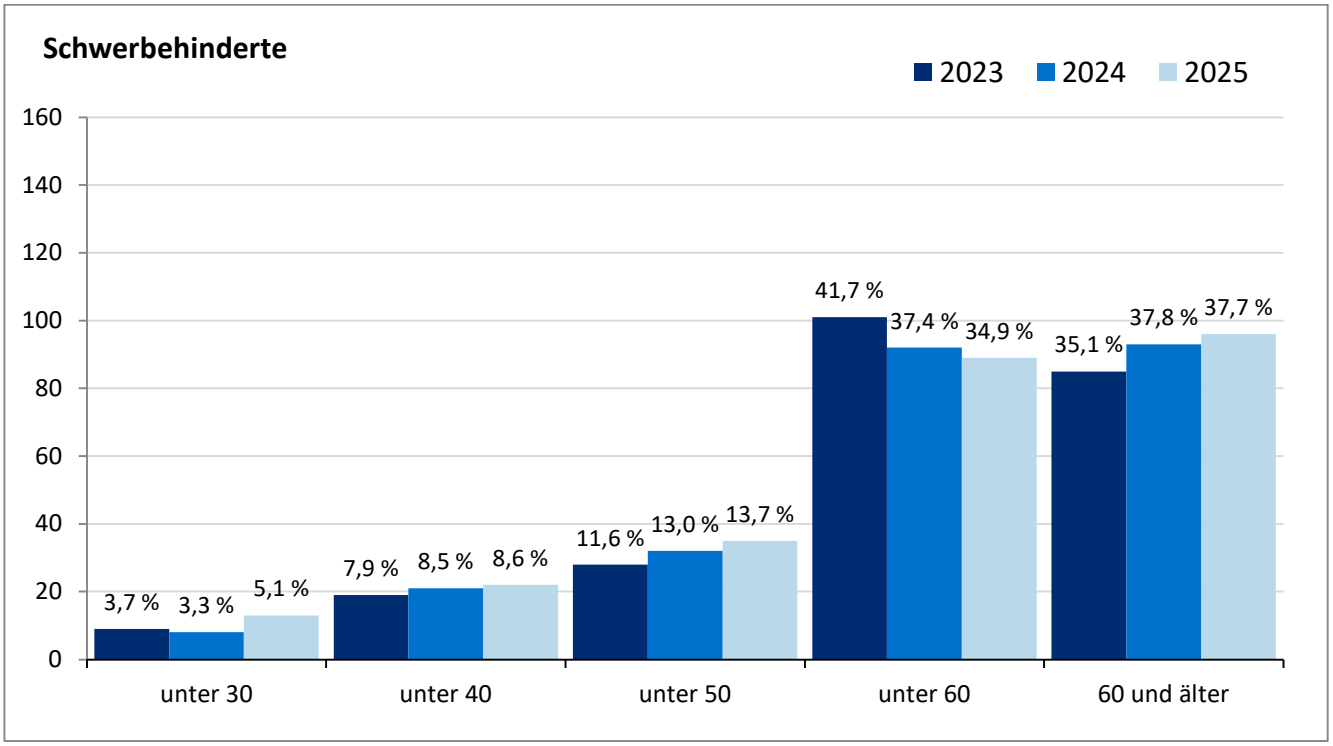


Abb. 43: Entwicklung der Altersstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten 2023 bis 2025

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2016 ist im Anhang dargestellt.

2.5. Krankenquote

2.5.1. Beteiligung an der jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

Ende 2001 hat sich das Präsidium des Deutschen Städtetags dafür ausgesprochen, den Krankenstand bei den unmittelbaren Mitgliedsstädten auf der Grundlage eines einheitlichen Kriterienkatalogs zu erfassen. Die Umfrage wurde erstmals für das Jahr 2003 durchgeführt.

Nach den Kriterien des Deutschen Städtetags (DST) wird eine Krankenquote ermittelt. Einbezogen werden

- Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)
- Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage) und
- Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)

- der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten (Kopfzahlen) zum Stichtag 31.12.

- auf Basis von 365 Kalendertagen (d. h. Wochenend- und Feiertage werden als Krankentage mitgezählt, wenn die Erkrankung darüber fortdauert).

In die Erfassung gehen nicht ein: Praktikumskräfte, Personen im Bundesfreiwilligendienst, Personen in ruhenden Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Auszubildende werden getrennt erfasst. Für sie wird eine eigene Quote ausgewiesen.

Nicht erfasst werden Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz und andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen wegen Erkrankung von Kindern und erfolglose Arbeitsversuche.

Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollzeit aufgrund von 365 Kalendertagen ab.

Die Stadt Hagen hat sich in den vergangenen Jahren regelmäßig an der Umfrage des DST beteiligt.

Bis einschließlich 2018 wurden die krankheitsbedingten Ausfalltage dezentral in den Ämtern und Fachbereichen erfasst. Die Daten wurden quartalsweise aggregiert an den Fachbereich Personal und Organisation (11) übermittelt und dort für die jährliche Krankenstanderhebung aufbereitet.

Zum 01.01.2019 ist rückwirkend die Dienstanweisung „Verhaltensweisen im Krankheitsfall (DA Krankheit)“ vom 08.03.2019 in Kraft getreten. Diese beinhaltet u. a. die Einführung der

zentralen Erfassung sämtlicher Krankentage im Personalabrechnungsverfahren (SAP-HCM) um hieraus auch die Informationen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Krankenstatistik zu generieren.

Aus organisatorischen Gründen konnte erst zum 01.04.2019 damit begonnen werden, sämtliche Krankentage in SAP zentral zu erfassen. Auf eine Nacherfassung der Fehlzeiten des ersten Quartals wurde verzichtet. Die Ermittlung einer Krankenquote für das Jahr 2019 war somit nicht zu realisieren.

Ab dem Kalenderjahr 2020 konnten wieder Hagener Daten zur Verfügung gestellt werden. Auch für 2024 wurden bereits Quoten ermittelt, Umfrageergebnisse des DST liegen allerdings zurzeit noch nicht vor. Eine vergleichende Betrachtung der Entwicklung der Krankenquoten ist daher nur eingeschränkt möglich.

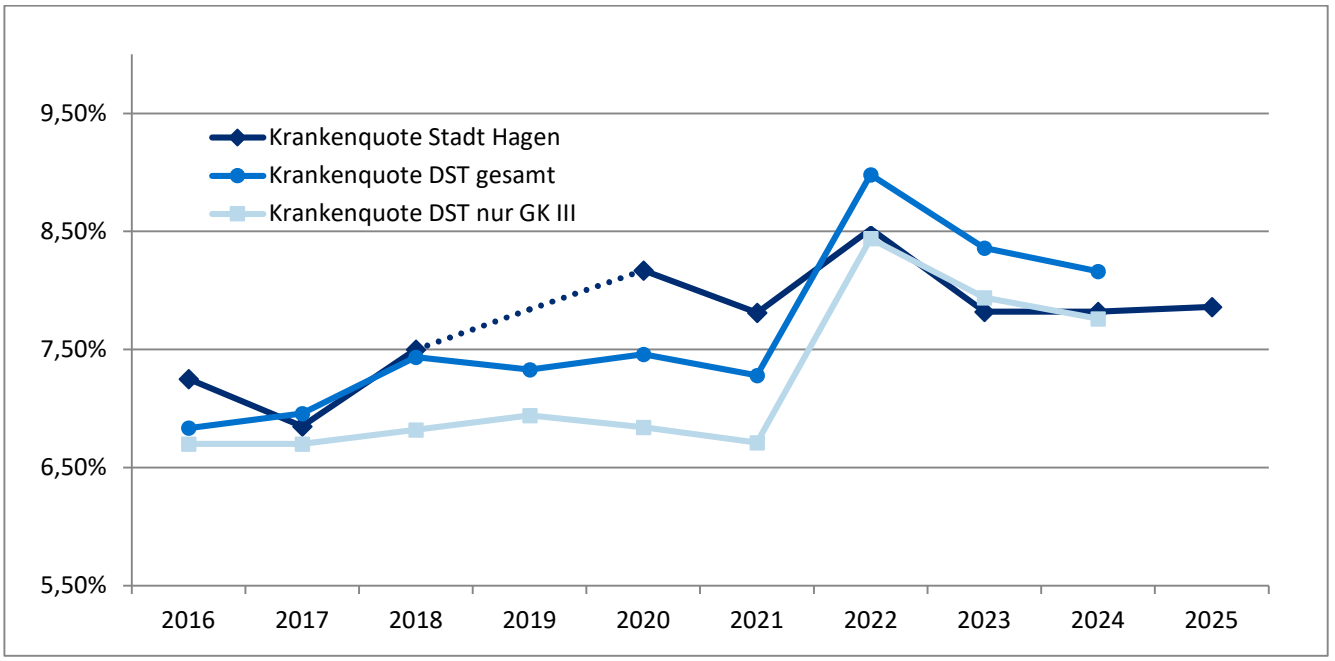


Abb. 44: Krankenquote bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2016

Bei den Teilnehmerkommunen des Städtetags lässt sich im Zeitraum der letzten zehn Jahre im Mittel ein Anstieg der Krankenquoten erkennen. Nach Einschätzung des DST bestätigt sich unter der Prämisse, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den Verwaltungen proportional zur Einwohnerzahl verhält, häufig die Feststellung, dass die Krankenquote mit der Größe der Verwaltungen steigt. Unterschieden werden insgesamt fünf Einwohnergrößenklassen. Hagen in der Größenklasse III mit mehr als 100.000 und weniger als 200.000 Einwohnern lag bis 2022 regelmäßig - und teils deutlich - über dem Schnitt der jeweiligen Vergleichskommunen. Mit Ausnahme der Jahre 2017 und 2022 wurden auch die vom Städtetag ermittelten Quoten aller Mitgliedskommunen noch überschritten. Ab 2023 ist allgemein ein Rückgang des Krankenstands zu sehen, die Hagener Quote sinkt hier erstmals insgesamt unter den Durchschnitt. Im aktuellen Berichtsjahr bleibt die Krankenquote mit einem geringen Anstieg von 0,04 Prozentpunkten in Hagen relativ konstant, die allgemeine Entwicklung ist abzuwarten.

Als einen möglichen Grund für den 2020 insgesamt verzeichneten Anstieg der Krankenquote gab der Deutsche Städtetag u. a. die Corona-Pandemie an. Die Belastung der Beschäftigten in bestimmten Bereichen der Verwaltungen war durch Personalverschiebungen, Mehrarbeit, Homeoffice und die gleichzeitige psychische Belastung durch die Gefahren von möglichen Ansteckungen höher als in den Vorjahren. Auch in Hagen war der Krankenstand im Jahr 2020 sehr hoch. Ein pandemiebedingter Zusammenhang ist hier nicht auszuschließen.

Zum 01.01.2022 wurde die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt. Der Anstieg der Quote gegenüber 2021 dürfte nach Einschätzung der Krankenkassen u. a. auch darauf zurückzuführen sein. Mit der eAU werden insbesondere kurzzeitige Erkrankungen zuverlässiger erfasst.

Im Jahr 2022 sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten erheblich gestiegen und haben mit 8,5 % einen absoluten Höchststand erreicht. Ähnlich hoch war die Krankenquote in der Größenklasse III, die insgesamt vom Städtetag ermittelte Quote lag bei fast 9 %. Damit ist hier ein sprunghafter Anstieg zu verzeichnen. Auch nach Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer gab es 2022 mit 5,6 % den höchsten Krankenstand seit mehr als zwei Jahrzehnten. In den zuvor letzten fünf Jahren lag die Quote der GKV durchschnittlich bei 4,3 % (www.statista.de). Der Fehlzeiten-Report 2022 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt auf, dass insbesondere Atemwegserkrankungen, Muskel- und Skelett-erkrankungen aber auch psychische Erkrankungen nach der Corona-Pandemie deutlich zugenommen haben. Es ist anzunehmen, dass dies auch die Gründe für die Steigerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Verwaltungen sind.

Nach Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer erreichte 2023 der Krankenstand in Deutschland im zweiten Jahr in Folge Rekordniveau. Die Quote der GKV lag durchschnittlich bei 6,8 % (www.statista.de). Nach einer Pressemitteilung der DAK-Gesundheit waren vor allem wieder Atemwegserkrankungen wie Erkältungen, Bronchitis und Grippe ausschlaggebend, zudem gab es einen merklichen Anstieg bei den psychischen Erkrankungen.

Nach dem historischen Höchstwert des Vorjahres ist laut Angabe der gesetzlichen Krankenversicherer der Krankenstand in Deutschland 2024 leicht gesunken. Vor allem Fehlzeiten wegen Atemwegsbeschwerden und Muskel-Skelett-Erkrankungen gingen deutlich zurück. Gleichzeitig gab es jedoch einen merklichen Zuwachs bei den psychischen Erkrankungen.

Eigene Erfahrungen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement zeigen, dass sich die Zunahme der psychischen Erkrankungen als allgemeingesellschaftlicher Trend auch bei den Beschäftigten der Stadt Hagen wiederfindet. Insbesondere psychische Erkrankungen sind mit langfristigen Ausfallzeiten verbunden und auch nach einer Dienstaufnahme sind Betroffene meistens noch für eine längere Zeit nicht wieder voll belastbar.

Bereits in seinem Bericht zu den Umfrageergebnissen des Jahres 2015 hat der Städtetag die Notwendigkeit betont, aufgrund der ansteigenden Krankenquoten zukünftig ein Augenmerk auf

den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu richten, auch wenn die Beschäftigten für ihre Lebensführung und Gesundheit in erster Linie selbst verantwortlich sind. Für die Kommunen gelten die Beschäftigten als wichtigste Ressource für eine zukunftsorientierte Verwaltung. Körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Daher sei es ein vorrangiges Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Seit 2016 fordert das Landesbeamtengesetz das Vorhalten eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das sowohl verhaltenspräventiv (Förderung eines gesunden Verhaltens der Beschäftigten) aktiv ist als auch verhältnispräventiv (zur Unterstützung einer „Gesunden Organisation“). Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum BGM wurde 2017 mit dem Gesamtpersonalrat geschlossen und ein Maßnahmenkatalog in beiden Bereichen erstellt.

Alle gesundheitsrelevanten Themen werden in Abstimmung mit dem Arbeitsschutzausschuss und der Arbeitsgruppe BGM koordiniert. Durch Kooperation und Zusammenarbeit aller Fachstellen können Synergien genutzt, Redundanzen vermieden und ein größtmöglicher Erfolg durch unterschiedliche Maßnahmen erzielt werden. Die Stadt Hagen kümmert sich seit 2018 im Rahmen des BGM verstärkt um Arbeitsbedingungen und Faktoren, die auf Arbeitgeberseite beeinflusst werden können. Gleichermaßen werden attraktive Angebote für die Beschäftigten bereitgestellt, die präventiv oder kurativ auf das Individuum Einfluss nehmen können.

Allerdings wirken sich eine Reihe von multifaktoriellen Einflüssen auf die individuelle Gesundheit aus. Die Arbeitsbedingungen sind dabei nur einer von vielen Einflussfaktoren. Damit wird deutlich, dass kein monokausales Verhältnis z. B. zwischen krankheitsbedingten Ausfalltagen und Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsaktivitäten bestehen kann, da es sich hier nur um eine von mehreren Präventions- oder kurativ begleitenden Möglichkeiten handelt.

Als allgemein anerkannt gilt, dass der Krankenstand maßgeblich auch von der Altersstruktur der Beschäftigten beeinflusst wird. So zeigen die jährlichen Erhebungen der Krankenkassen, dass mit zunehmendem Alter der Beschäftigten die Zahl der Krankentage steigt. Ältere werden zwar nicht öfter, aber für längere Zeitabschnitte krank. Dies ist u. a. krankheitsbedingten Chronifizierungsprozessen geschuldet. Die Kommunalverwaltungen haben im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich durchschnittlich sogar eher ältere Beschäftigte. Bedingt durch Einstellungsstopps, die Nicht-Besetzung frei werdender Stellen und die Verringerung von Ausbildungskapazitäten erhöhte sich das Durchschnittsalter der Belegschaften im öffentlichen Dienst in der Vergangenheit. Eine Trendumkehr und durchschnittliche Verjüngung ist aber inzwischen erkennbar.

Zum 31.12.2024 lag das vom Städtetag ermittelte Durchschnittsalter der Bediensteten bei 45,64 Jahren. In Hagen sinkt der Altersdurchschnitt inzwischen tendenziell, lag bis 2024 aber dennoch regelmäßig über dem Schnitt aller Mitgliedskommunen des DST.

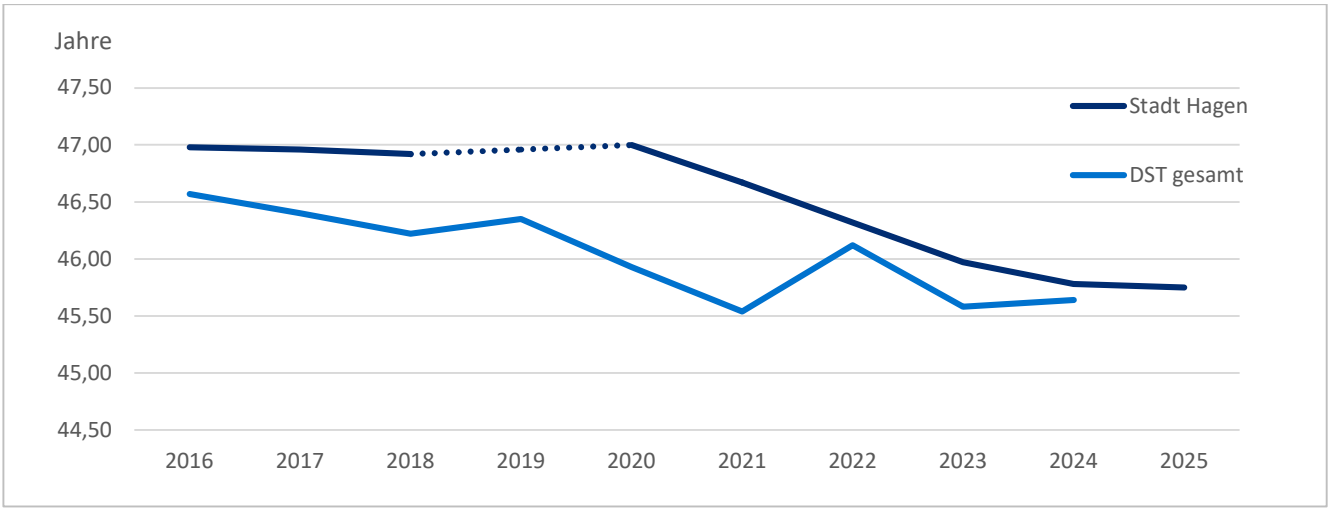


Abb. 45: Altersdurchschnitt bei der Stadt Hagen im Vergleich mit DST seit 2016

2.5.2. Krankenquote 2025

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der bei der Stadt Hagen Beschäftigten sind gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert und liegen mit 7,83 % wiederholt in einem langjährigen Mittel.

Wie bereits im Vorjahr ist laut Angaben der gesetzlichen Krankenversicherer der Krankenstand in Deutschland wiederum leicht gesunken. Die Quote der GKV lag 2025 durchschnittlich bei 5,7 % (www.statista.de). Trotz des Rückgangs liegen die Werte weiterhin deutlich über dem Niveau vor der Pandemie. Hauptursachen waren nach einer Pressemitteilung der DAK-Gesundheit Atemwegserkrankungen, gefolgt von einem Anstieg psychischer Leiden, während Muskel-Skelett-Erkrankungen leicht zurückgingen. Insgesamt unterschieden sich krankheitsbedingte Fehlzeiten innerhalb verschiedener Berufsgruppen deutlich. Die Analyse zeigt z. B. einen geringeren Krankenstand bei Beschäftigten in IT-Berufen, häufiger erkrankten dagegen Mitarbeitende in Kindertagesstätten.

Beim Vergleich der Quoten muss berücksichtigt werden, dass die Erhebungsmerkmale des DST von denen der GKV abweichen. Die von den Kassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Krankmeldungen mit Attest. Zwar ist lt. einer aktuellen Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK inzwischen ein statistischer Effekt infolge der Einführung der eAU seit 2022 eingetreten, da kurze Arbeitsunfähigkeiten nun insgesamt vollständiger erfasst werden. Allerdings werden von den Kommunen auch die Fehltage berücksichtigt, für die kein ärztliches Attest vorgelegt wird. Dies schlägt sich nach wie vor in der Kategorie der Kurzzeiterkrankungen nieder. Hinzu kommt, dass die Krankenstandquote in den Mitgliedsstädten des Deutschen Städtetags anders als bei den gesetzlichen Krankenversicherern auf der Basis von Kalender- und nicht nur Arbeitstagen ermittelt wird. Insgesamt führen die unterschiedlichen Erhebungsmerkmale in den Kommunen zu eher höheren Quoten. Während die Krankenkassen Angaben zu den Gründen der Ausfallzeiten machen können, sind auf Seiten der Arbeitgeber Diagnosen nicht bekannt. Ein Vergleich der jeweils erhobenen Krankenstand-

zahlen ist grundsätzlich nur eingeschränkt möglich, gleichwohl sind tendenziell Parallelen erkennbar. Beispielsweise zeigen auch Statistiken der GKV regelmäßig Unterschiede nach Tätigkeiten oder auch, dass Ältere häufig länger als Jüngere erkranken und Frauen öfter als Männer.

Im Rahmen der Meldung zur jährlichen Umfrage für das Jahr 2025 wurden folgende Quoten nach dem Kriterienkatalog des Städtetags ermittelt.

Beschäftigte

Altersdurchschnitt: 45,75 Jahre	Status		
	verbeamtet	tarif-beschäftigt	
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	0,92 %	1,22 %	1,17 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	2,85 %	4,37 %	4,12 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	3,03 %	2,45 %	2,55 %
	6,80 %	8,04 %	**7,83 %**

Abb. 46: Meldung zur Umfrage des DST für das Jahr 2025

Nach der Modifizierung des innerbetrieblichen Verfahrens zur Ermittlung der Krankenquote können mithilfe technikunterstützter Datenerfassung und -auswertung seit 2020 differenzierte Aussagen zu Status, Geschlecht, Alter und Berufsgruppenzugehörigkeit getroffen werden.

Von den einbezogenen 3.604 Personen sind 16,7 % verbeamtet und 83,3 % tarifbeschäftigt.

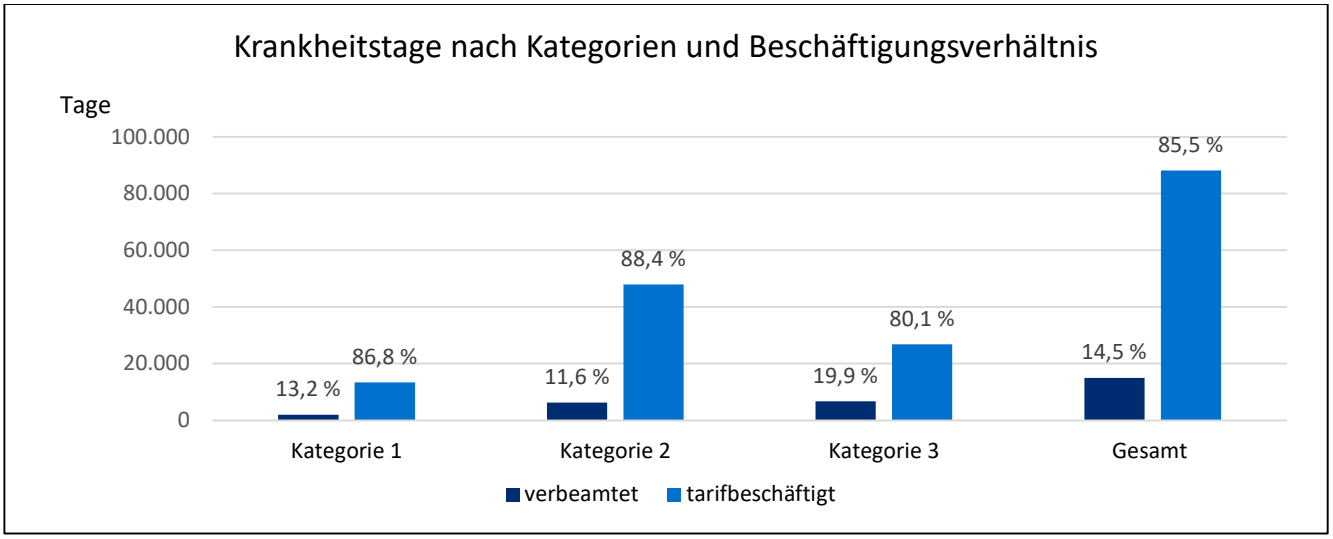


Abb. 47: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Beschäftigungsverhältnis

Insgesamt ist die Krankenquote bei den Tarifbeschäftigten höher als im Beamtenbereich.

Tarifbeschäftigte waren in 2025 häufiger kurz- und mittelfristig erkrankt. Dagegen gab es mehr Langzeiterkrankungen im Beamtenbereich. Das durchschnittliche Alter liegt mit fast 51 Jahren bei den Langzeiterkrankten hier deutlich höher als der allgemeine Durchschnitt.

Von den 3.604 berücksichtigten Beschäftigten sind 62,7 % weiblich und 37,3 % männlich. Tendenziell sind Frauen häufiger krank.

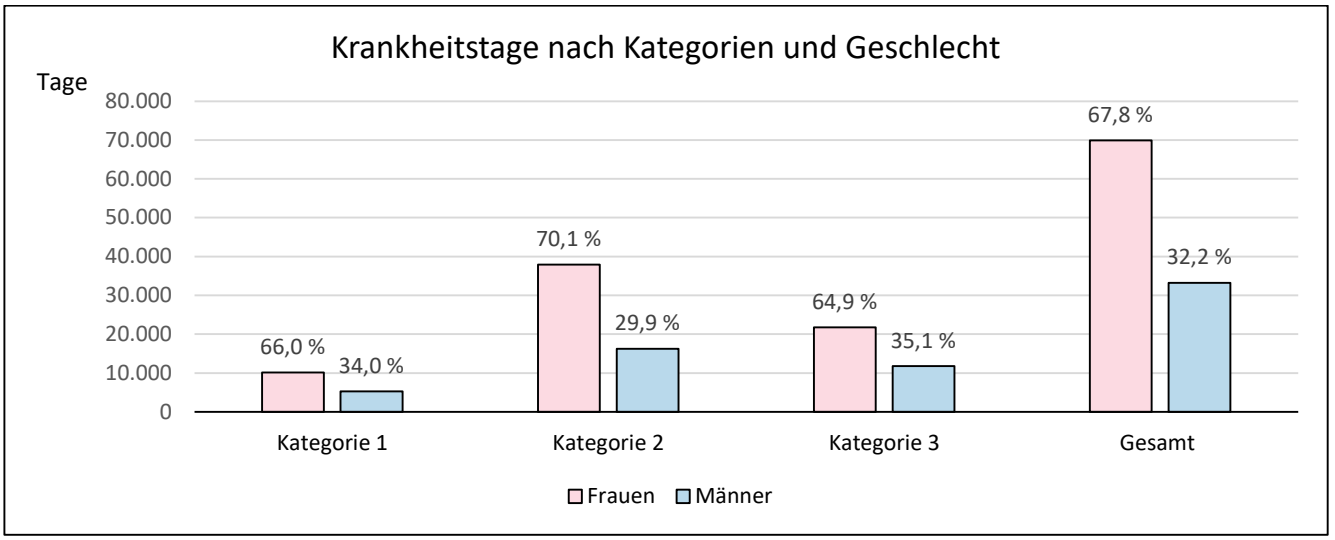


Abb. 48: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht

Im Beamtenbereich sind 32,6 % der Beschäftigten weiblich und 67,4 % männlich. Von den Männern sind wiederum mehr als 72 % Feuerwehrbeamte. Das Pensionseintrittsalter liegt für Berufsfeuerwehrleute zwischen 60 und 61 Jahren. Der Frauenanteil ist hier mit weniger als 4 % sehr gering. Die verbeamteten Frauen sind durchschnittlich älter als 47 Jahre, die Männer hingegen knapp über 43 Jahre. Im Verhältnis erkranken Beamtinnen insgesamt häufiger. Von der Gesamtzahl der Ausfalltage in der Kategorie der mittelfristigen Erkrankungen entfallen mehr als die Hälfte auf Feuerwehr und Rettungsdienst.

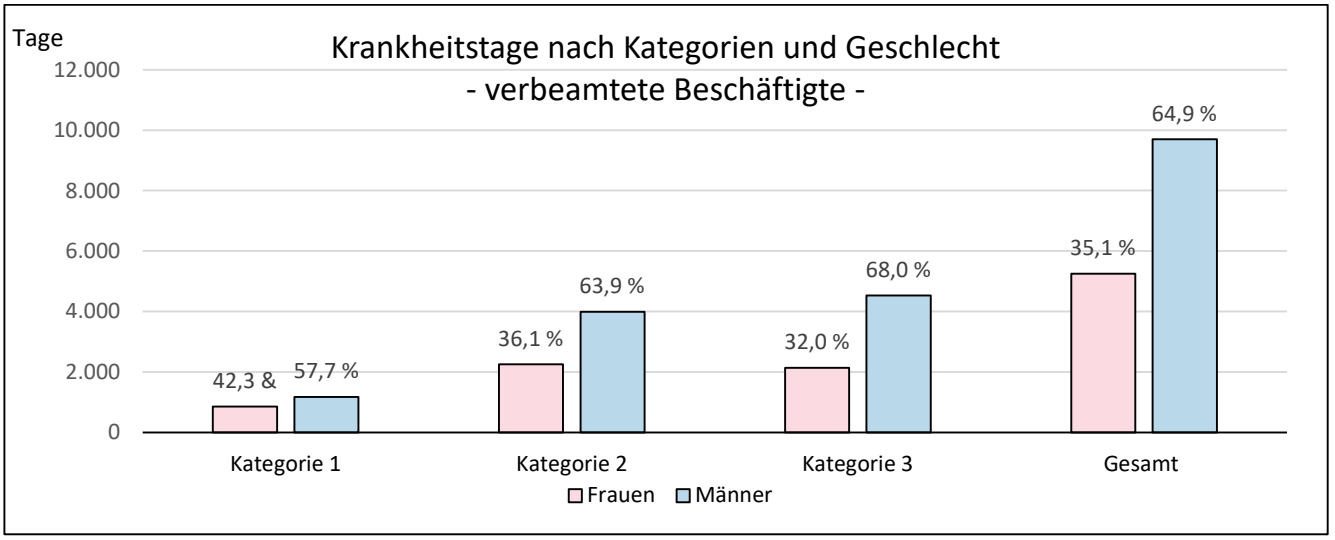


Abb. 49: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (verbeamtete Beschäftigte)

Von den Tarifbeschäftigten sind 68,7 % Frauen und 31,3 % Männer. Der Altersdurchschnitt liegt bei beiden Gruppen um die 46 Jahre. Insgesamt erkranken weibliche Tarifbeschäftigte öfter, sind sie insbesondere häufiger von mittelfristigen Erkrankungen betroffen. Dies zeigt sich wiederum deutlich bei den Reinigungskräften, deren Alter im Schnitt bei rund 54 Jahren liegt.

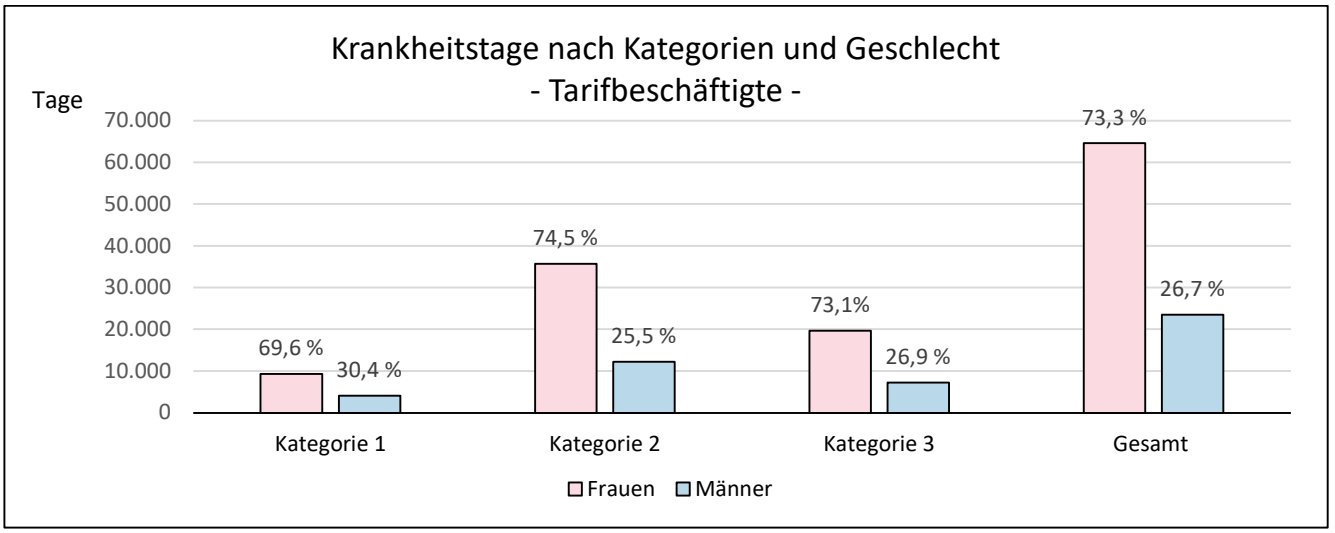


Abb. 50: Verteilung der Krankheitstage nach Kategorien und Geschlecht (Tarifbeschäftigte)

Auszubildende

Die Krankenquote der Auszubildenden lag im Jahr 2025 bei insgesamt 3,37 %. Sie setzt wie folgt zusammen:

	2025	2024	2023
Kategorie 1: Kurzfristige Erkrankungen (bis 3 Tage)	1,65 %	1,42 %	1,06 %
Kategorie 2: Mittelfristige Erkrankungen (4 bis 42 Tage)	1,65 %	1,60 %	1,81 %
Kategorie 3: Langzeiterkrankungen (mehr als 42 Tage)	0,07 %	0,13 %	0,20 %
	3,37 %	3,16 %	3,06 %

Abb. 51: Krankenquoten Auszubildende

Gegenüber dem Vorjahr ist die Quote nochmals gestiegen, dies vor allem wegen mehr kurzfristiger Erkrankungen. Im langjährigen Vergleich unterliegt die Krankenquote im Ausbildungsbereich höheren Schwankungen. So war 2020 keine der Nachwuchskräfte langzeiterkrankt, schon wenige Fälle in den Folgejahren wirken sich teils erheblich auf die Quoten aus.

Im Verhältnis erkranken die Ausbildungskräfte im nichttechnischen Verwaltungsdienst öfter kurzfristig. Von mittelfristigen Erkrankungen sind dagegen angehende Erzieher*innen häufiger als andere betroffen.

Angaben zur Entwicklung der Krankenquoten seit 2016 finden sich im Anhang.

2.6. Beschäftigung von Migrant*innen

2.6.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Nordrhein-Westfalen hat als erstes Flächenland bereits 2012 ein sog. Integrationsgesetz verabschiedet, eine Grundnovellierung erfolgte zum 01.01.2022. Das „Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration (Teilhabe- und Integrationsgesetz - TIntG)“ setzt integrationspolitische Standards wie die Optimierung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Stärkung von Diversitätsbewusstsein und antidiskriminierender Haltung der Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung sowie die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Das TIntG sieht u. a. vor, die Landesverwaltung interkulturell weiter zu öffnen, den Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst zu erhöhen und so langfristig die Vielfalt der Gesellschaft Nordrhein-Westfalens in der Verwaltung widerzuspiegeln (§ 6).

Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Sinne des TIntG (§ 4) sind Personen,

1. die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind

oder

2. die außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geboren und nach dem 31.12.1955 nach Deutschland eingewandert sind

oder

3. bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nr. 2 erfüllt.

Diese Definition entspricht weitestgehend der des Statistischen Bundesamtes zum Mikrozensus. Hier hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn entweder sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Nach dem Mikrozensus 2024 (www.destatis.de) hatten 30,7 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund, in Nordrhein-Westfalen lag der Anteil bei 35,8 %.

Die Stadt Hagen ist in NRW eine der Kommunen mit landesweit höchstem Migrantenanteil. Die Quote steigt stetig, Ende 2024 hatten hier nach Auswertung der Zahlen aus dem Einwohnermelderegister schon zu 48,3 % Menschen mit Migrationshintergrund (Nichtdeutsche, Eingebürgerte, im Ausland geborene Deutsche sowie Aussiedler*innen und Kinder unter 18 Jahren, von denen mindestens ein Elternteil einen Migrationshintergrund hat) ihren Hauptwohnsitz.

Zahlen zum Jahresende 2025 liegen noch nicht vor. Es kann angesichts der Erfahrung aus den vergangenen Jahren von einem weiteren Anstieg ausgegangen werden.

Nach § 9 des Integrationsgesetzes fördert das Land auf Basis des nordrhein-westfälischen Zuwendungsrechts zur strukturellen Stärkung und Weiterentwicklung der kommunalen Selbstverwaltung das Instrument des Kommunalen Integrationsmanagements. Die Landesförderung richtet sich an die Kreise und kreisfreien Städte, die ein Kommunales Integrationszentrum nach § 8 eingerichtet haben. In Hagen wurde bereits 2012 ein sog. Integrationskonzept unter Federführung des Fachbereichs Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit weiteren Verwaltungsbereichen und zahlreichen weiteren Institutionen und freien Trägern entwickelt und vom Rat der Stadt beschlossen. Die Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurde beantragt und die Förderung durch das Land NRW bewilligt. 2013 wurde die frühere Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien zum Kommunalen Integrationszentrum umgewandelt und personell aufgestockt. Seit 2018 ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) der Stadt Hagen mit einen eigenem Internetauftritt (www.hagen.de/KI-Hagen) vertreten.

Aufgabe des Kommunalen Integrationszentrums ist die Förderung einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Dabei steht die Kommunale Integrationsarbeit als Querschnittsaufgabe in Beziehung mit allen Bereichen des täglichen Lebens. Das KI Hagen schafft Transparenz über bestehende Angebote und setzt bei seiner täglichen Arbeit auf Vernetzung und Kooperation. Hierzu arbeitet es in einem interdisziplinären Team eng mit verschiedenen Ämtern, Bildungseinrichtungen, Vereinen und Institutionen der Stadt Hagen, aber auch überregional zusammen.

Das Kommunale Integrationszentrum ist außerdem auch federführend in dem Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung tätig. Es begleitet interne aber auch externe Dienststellen auf ihrem Weg zur interkulturellen Öffnung. Mit Schulungsangeboten für die Mitarbeitenden unterstützt und stärkt das KI diese zum Thema Migrationssensibilität in der Einwanderungsgesellschaft. Zudem verfolgt das KI das Ziel, die Anzahl der Beschäftigten aus Einwandererfamilien in der Stadtverwaltung zu erhöhen.

Um die Kommunen bei der Integrationsarbeit zu stärken und die intra- und interkommunale Kooperation zu fördern, hat die Landesregierung im Rahmen einer neuen Integrationsstrategie 2020 das Förderprogramm „Kommunales Integrationsmanagement NRW“ eingeführt. Das Programm beinhaltet eine strategische Ebene zur Steuerung, eine operative Ebene des individuellen Case-Managements und zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden zur rechtlichen Verstetigung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen. In Hagen wurde das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) beim KI angesiedelt.

Orientiert an der Strategie des Landes wurde eine Restrukturierung der integrationsrelevanten Aufgaben und Zuständigkeiten auf den Weg gebracht. Angesichts der bisherigen Aufgabenverteilung stellte sich die Frage, inwieweit doppelte Strukturen vermieden werden können und durch eine Bündelung der Aufgaben eine höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit gesichert werden kann. So erfolgte 2022 die Bildung des neuen Fachbereichs Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (56).

Mit Blick auf die stetig wachsende Bedeutung des Themas Zuwanderung und die Notwendigkeit einer gelingenden Integration der Zugewanderten in die Stadtgesellschaft ist eine auch organisatorische Abbildung dieser Realität sinnvoll und wichtig. Gleichzeitig bedeutet eine solche Neuaufstellung der Verwaltung eine sichtbare Aufwertung des Themas, das der tatsächlichen Struktur der Stadtgesellschaft Rechnung trägt.

Seit 2014 ist das Thema Interkulturelle Öffnung auch im Rahmen der Personalentwicklung implementiert. Das Ziel einer migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Verwaltung setzt zwingend voraus, erfolgskritische Verhaltensweisen in beruflichen interkulturellen Kontaktsituationen zu identifizieren. Zum Erwerb dieser Kompetenz dienen sowohl das Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen als auch spezielle Qualifizierungsangebote, um kulturell bedingte Missverständnisse und Probleme erfolgreich lösen zu können. Hier arbeiten PE und KI eng zusammen und bieten mehrmals jährlich entsprechende Formate an, um Integration zu fördern. Beispielhaft seien hier genannt:

- Interreligiöse Kompetenztouren
- Islamwissenschaftliche Vorträge
- Veranstaltungen zum Thema „Antirassismus“
- Workshops zum Thema „diversity“

Nachdem pandemiebedingt in den Jahren 2020 und 2021 keine Veranstaltungen stattfinden konnten, erfolgen inzwischen wieder vermehrt Angebote zum Thema.

2.6.2. Migrantenquoten bei der Stadtverwaltung

Vor dem Hintergrund des fortschreitenden demografischen Wandels steht die Integration von Menschen mit sog. Migrationsgeschichte seit langem im Fokus personalwirtschaftlicher Kennzahlenerhebung bei der Stadt Hagen. Bereits ab 2006 sind nach einem Beschluss des seinerzeit installierten Personalausschusses Informationen über die Entwicklung der Beschäftigung von Migrant*innen in der Stadtverwaltung regelmäßig zum Jahresbeginn Bestandteil der Personal(- und Organisations)berichte.

Problematisch ist hierbei neben der Definition des Migrationsbegriffes insbesondere die Sammlung und Auswertung entsprechender Daten. Im Personalservice/Abrechnungssystem werden zwar aufgrund von arbeitsrechtlichen Erfordernissen die Staatsangehörigkeiten-Schlüssel in jedem Personalfall erfasst, darüber hinaus ist die obligatorische Erhebung und Speicherung weiterer individueller Angaben zu eventuellen Migrationsmerkmalen (s. o.) der Beschäftigten jedoch nicht zulässig.

Nachfolgend können daher nur Migrant*innen im engsten Sinne – also nicht-deutsche Staatsangehörige – in die differenzierten Betrachtungen einbezogen werden.

2.6.2.1. Stammkräfte

Auf Basis der zu den jeweiligen Stichtagen ermittelten (Kopf-)Zahlen der Stammkräfte ergeben sich die nachfolgend dargestellten Anteile von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Zeitraum 2016 bis 2025

Stichtag	deutsch		ausländisch		davon aus EU	ausl. Nationalitäten
31.12.2016	93,95 %	2.298	6,05 %	148	66	21
31.12.2017	93,70 %	2.366	6,30 %	159	68	22
31.12.2018	93,52 %	2.455	6,48 %	170	72	22
31.12.2019	93,50 %	2.548	6,50 %	177	76	23
31.12.2020	93,25 %	2.638	6,75 %	191	85	29
31.12.2021	92,67 %	2.681	7,33 %	212	98	31
31.12.2022	92,18 %	2.772	7,82 %	235	111	31
31.12.2023	92,04 %	2.915	7,96 %	252	116	31
31.12.2024	91,59 %	2.985	8,41 %	274	126	37
31.12.2025	91,12 %	3.120	8,88 %	304	143	40

Abb. 52: Ausländische Stammkräfte 2016 bis 2025

In der Stammbelegschaft der Stadtverwaltung ist aktuell mit Angehörigen aus Deutschland und weiteren 40 Nationen ein relativ breites Spektrum an Staatsangehörigkeiten vertreten.

Insgesamt liegt die Migrantenquote zum Berichtsstichtag 31.12.2025 bei 8,88 %. Von allen ausländischen Staatsangehörigen unter den Stammkräften sind wiederum rund 58 % türkisch, italienisch oder griechisch. Die Anteile der übrigen 37 Nationalitäten sind folglich marginal. Es sind hier neben meist nur einer bis unter fünf Personen lediglich Staatsangehörige aus Syrien, Spanien und der Ukraine mit sechs bis acht etwas häufiger vertreten. Außerdem gibt es im Stammpersonal jeweils zehn oder mehr marokkanische, polnische, bulgarische, rumänische und portugiesische Beschäftigte.

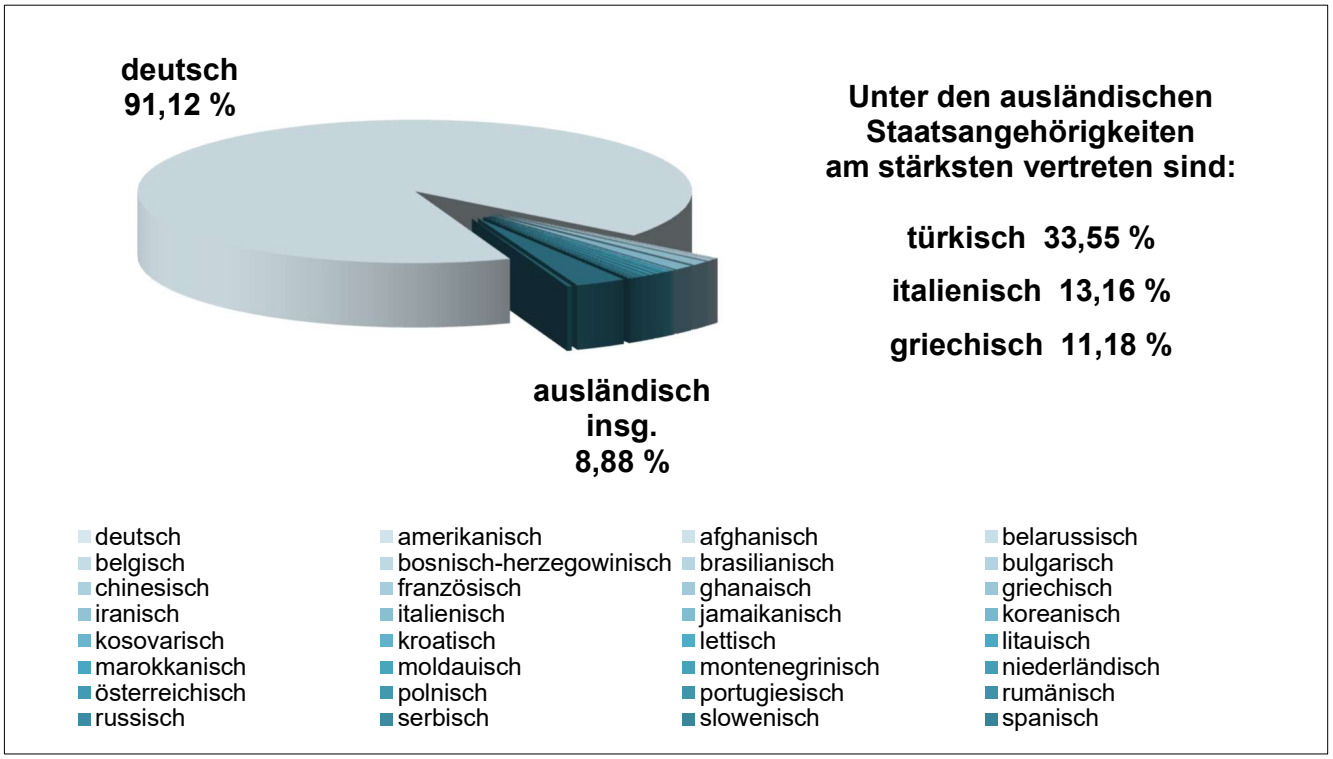


Abb. 53: Nationalitäten in der Stammbelegschaft 2025

	Stammkräfte	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	3.424	304	8,88
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*314*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesbetreuung*	*371*	*46*	*12,40*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*412*	*149*	*36,17*

Abb. 54: Migrantenquoten in ausgewählten Berufsgruppen 2025

Obwohl der Gesetzgeber mit dem 10. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bereits im Jahr 1993 zumindest für EU-Angehörige die Möglichkeit, in das Beamtenverhältnis ernannt zu werden, eröffnet hat, so sind im Bereich der Berufsfeuerwehrleute nach wie vor keine Migrant*innen zu finden. Auch alle Tarifbeschäftigten im Rettungsdienst sind deutsch.

Im Bereich der Objektbetreuung und Reinigung ist die Migrantenquote dagegen mit mehr als einem Drittel signifikant hoch. Hier sind insgesamt 20 ausländische Nationalitäten vertreten, dabei sind 52 % aller Migrant*innen türkische Staatsangehörige. Von diesen wiederum sind zwei Männer und eine Frau in der Objektbetreuung in Vollzeit tätig, bei allen anderen handelt es sich um weibliche teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit hatten Mitte 2025 übrigens sogar 47 % der Erwerbstätigen in Reinigungsberufen keine deutsche Staatsangehörigkeit.

	ausländische Stammkräfte	Anteil in %
Gesamtverwaltung	304	100,00
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesbetreuung*	*46*	*15,13*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*149*	*49,01*

Abb. 55: Anteil Ausländischer Stammkräfte in ausgewählten Berufsgruppen 2025

Fast die Hälfte aller nicht-deutschen Stammkräfte sind in der Objektbetreuung/Reinigung zu finden.

2.6.2.2. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Unter 2.1.3 wurden in Ergänzung zu den Stammkräften auch die „sonstigen (aktiven) Beschäftigungsverhältnisse“ dargestellt. Dabei erfolgt eine Unterscheidung nach „befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ und sog. „besonderen Beschäftigungsverhältnissen“ (Personen in Ausbildung, Praktikum und BFD).

Zum Stichtag 31.12.2025 waren unter den insgesamt 203 befristet beschäftigten Personen (einschl. der Aushilfen in der Reinigung) 30 mit ausländischer Staatsangehörigkeit:

	befr. Besch. und Aushilfen	davon ausländisch	Anteil in %
Gesamtverwaltung	180	30	16,67
- *davon im feuerwehrtechnischen Dienst*	*8*	*0*	*0,00*
- *davon in Kindertagesbetreuung*	*54*	*9*	*16,67*
- *davon in Objektbetreuung und Reinigung*	*18*	*7*	*38,89*

Abb. 56: Ausländische befristet Beschäftigte und Aushilfen 2025

Von 198 Auszubildenden besitzen elf nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, damit beträgt die Quote unter sechs Prozent. Sieben von acht Praktikumskräften sind Deutsche. Im Bundesfreiwilligendienst haben vier von 48 Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit (8,33 %).

2.6.2.3. Gesamtpersonal

Bei Betrachtung aller Beschäftigtengruppen bemisst sich die Migrantenquote bei der Stadtverwaltung Hagen wie folgt:

Beschäftigtengruppe	Anzahl am 31.12.2025	davon ausländisch	Anteil in %
Stammkräfte	3.424	304	8,88
Befristete	167	20	11,98
Aushilfen	13	3	23,08
Auszubildende	198	11	5,56
Praktikumskräfte	8	1	12,50
BFD	48	4	8,33
Gesamt	3.858	343	8,89

Abb. 57: Ausländisches Personal 2025

2.6.3. Migration in der Stadtbevölkerung

In Ergänzung der zuvor dargestellten Daten wird der Anteil ausländischer Mitbürger*innen an der Hagener Bevölkerung ausgewiesen. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Hagener Bevölkerung	deutsche Staats-bürgerschaft	ausländische Staats-bürgerschaft	Migrantenquote Verwaltung	
			Stammpersonal	Gesamt-personal
Stand: 31.12.2016	82,34 %	17,66 %	6,05 %	6,39 %
Stand: 31.12.2017	81,62 %	18,38 %	6,30 %	6,56 %
Stand: 31.12.2018	80,90 %	19,10 %	6,48 %	6,81 %
Stand: 31.12.2019	80,09 %	19,91 %	6,50 %	6,67 %
Stand: 31.12.2020	79,22 %	20,78 %	6,75 %	6,70 %
Stand: 31.12.2021	78,41 %	21,59 %	7,33 %	7,42 %
Stand: 31.12.2022	76,99 %	23,01 %	7,82 %	7,85 %
Stand: 31.12.2023	76,14 %	23,86 %	7,96 %	8,11 %
Stand: 31.12.2024	75,71 %	24,29 %	8,41 %	8,44 %
Stand: 31.12.2025	75,51 %	24,49 %	8,88 %	8,89 %

Abb. 58: Ausländische Bevölkerung in Hagen

Die Einwohnerzahlen sind in Hagen laut Melderegister seit 2016 bis zum Jahresende 2025 um weniger als 2.500 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von gerade 1,27 Prozent und resultiert aus einem Saldo aus dem höheren Zugang ausländischer gegenüber dem Abgang deutscher Einwohner*innen. Die Gesamtzahl der migrantischen Stadtbevölkerung ist innerhalb der letzten zehn Jahre um mehr als 13.900 Personen bzw. 40,44 % gestiegen - insbesondere durch Binnenzuwanderung aus Ländern der Europäischen Union wie Rumänien und Bulgarien sowie durch Flucht. Ende 2025 lagen die Wurzeln der meisten ausländischen Menschen in Hagen in der Türkei, gefolgt von Syrien, Rumänien, Italien und Griechenland. Die Ukraine ist bereits 2022 sprunghaft in die Reihe der ersten zehn Herkunftsländer aufgerückt. Insgesamt umfasst die Vielfalt der Stadtbevölkerung bald 120 verschiedene Nationalitäten. Die stetig ansteigende Ausländerquote liegt mit aktuell 24,5 % in Hagen deutlich über dem nordrheinwestfälischen Landes- sowie dem Bundesdurchschnitt.

Bis 2021 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes - bezogen auf die Zahlen des Ausländerzentralregisters - die Quoten jeweils noch unter 15 %. Dabei hatten Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit ihre Wurzeln regelmäßig zumeist in der Türkei, Syrien, Polen, Rumänien und Italien. Im Jahr 2022 stieg die Bevölkerungszahl vor allem infolge einer Nettozuwanderung auf Rekordniveau um mehr als eine Million. Fluchtmigration hat bereits seit Ende 2014 zum Bevölkerungswachstum in Deutschland beigetragen. Mit dem Beginn des Krieges in der Ukraine gab es dann von dort eine starke Zuwanderung von Geflüchteten. Aber auch aus den EU-Staaten Rumänien, Bulgarien und Polen waren stetig Zuzüge zu verzeichnen. Die Zahl der Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit dagegen ist rückläufig. Die Nettozuwanderung war bis 2024 die alleinige Ursache des Bevölkerungswachstums. Dies führte entsprechend zu einem Anstieg der Ausländerquoten auf ein Niveau von bis mehr als 16 %. Zum Jahresende 2025 lebten nach erster Schätzung des Statistischen Bundesamtes rund 83,5 Millionen Menschen in Deutschland. Gegenüber 2024 nahm die Bevölkerung damit um gut 100.000 ab. Eine erheblich gesunkene Nettozuwanderung - vor allem aus Syrien, Afghanistan, der Türkei sowie aus der Europäischen Union - gleicht das Geburtendefizit erstmals seit 2020 nicht aus. Ende 2025 kamen nach Daten des AZR vor Qualitätsprüfung durch das Statistische Bundesamt Migrierte wie schon in den drei Vorjahren meist aus der Türkei, der Ukraine, Syrien, Rumänien und Polen. Die Ausländerquote liegt schätzungsweise bundesweit bei knapp unter 17 %, erfahrungsgemäß ist sie in NRW höher. Endgültige Ergebnisse werden im Sommer 2026 veröffentlicht (www.destatis.de).

2.6.4. Vergleich der Entwicklungen seit 2016

Insgesamt liegt die Beschäftigungsquote von Migrant*innen bei der Stadtverwaltung dauerhaft weit unter dem ausländischen Anteil an der Hagener Bevölkerung.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der Ausländer*innen in Hagen um mehr als 40 % erhöht. Die Gesamtbevölkerung wuchs um weniger als 1,3 %. Die Zahl der ausländischen

Stammkräfte der Stadtverwaltung hat sich in demselben Zeitraum zwar mehr als verdoppelt, gleichzeitig hat sich die Gesamtzahl der Stammbeschäftigten um fast 40 % erheblich erhöht.

Sowohl der prozentuale Anteil der ausländischen Stadtbevölkerung als auch die Migrantenquote innerhalb der Verwaltung sind sukzessive gestiegen. Nachdem sich dabei der Abstand über Jahre sogar stetig vergrößert hatte, ist 2025 erstmals eine geringe Annäherung zu verzeichnen.

In der Hagener Verwaltung bleiben ausländische Beschäftigte deutlich unterrepräsentiert.

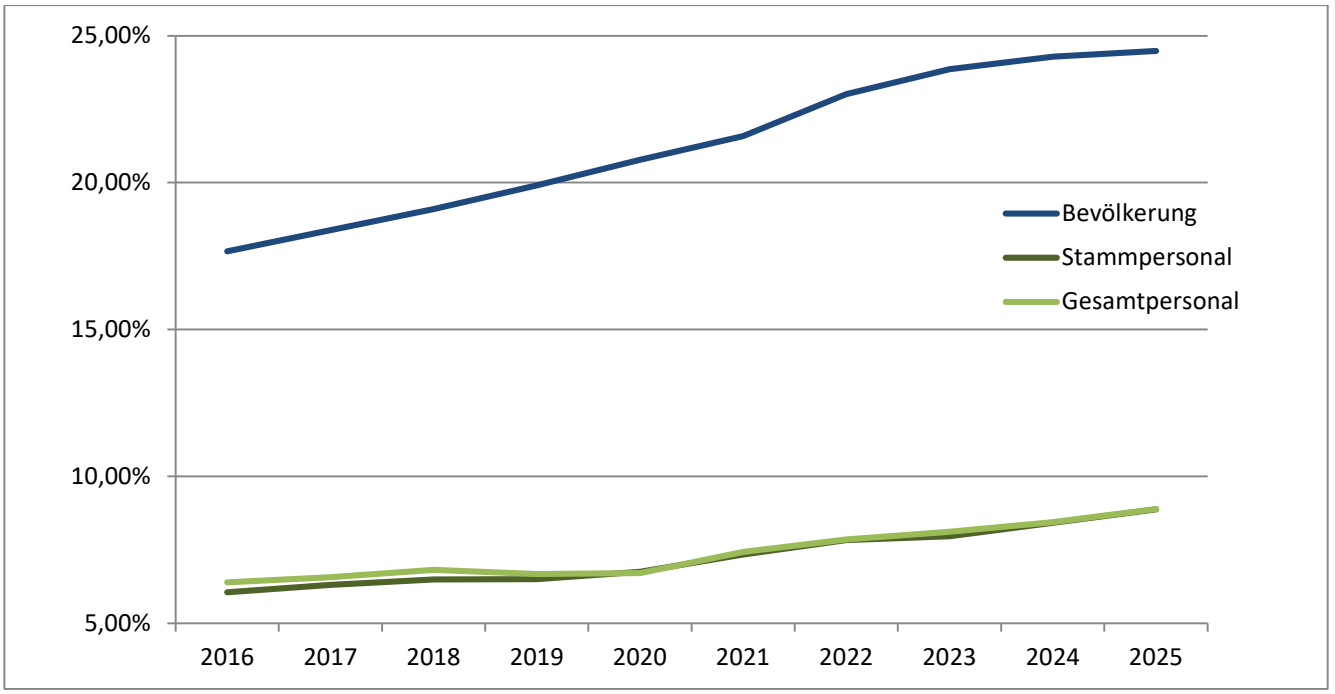


Abb. 59: Migrantenquoten in Hagen 2016 bis 2025

Auch vor dem Hintergrund der Zielsetzung des § 6 TIntG erscheint es wünschenswert, im Rahmen interkultureller Öffnung den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung zu erhöhen, um langfristig die Vielfalt der Hagener Stadtgesellschaft widerzuspiegeln. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Einstellungen die Abstammung und die Herkunft kein zulässiges Differenzierungskriterium sind (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG, §§ 1 ff. AGG). Sie dürfen zu diesem Zweck auch nicht ermittelt werden, maßgeblich sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber*innen. Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) und des Gleichstellungsplans der Stadt Hagen erhalten Frauen beim Vorliegen gleicher Qualifikation zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen den Vorzug. Außerdem werden im Rahmen der bei der Stadt Hagen geltenden Inklusionsvereinbarung schwerbehinderte Personen bei gleicher Eignung besonders berücksichtig. Dagegen ist eine bevorzugte Einstellung nur aufgrund einer Migrationsbiografie nicht zulässig. Gleichwohl erfolgt in externen Stellenausschreibungen der ausdrückliche Hinweis, dass der Umgang mit Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebens-

weisen zum Alltag innerhalb der Stadtverwaltung gehören und eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, gepflegt wird.

Auch zukünftig bleibt der Handlungsspielraum für eine bewusst nachhaltige Erhöhung der Migrantenquote in der Stadtverwaltung aus den genannten Gründen eher gering.

Allgemein ist im öffentlichen Dienst auch nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Erwerbstätigen in Deutschland in der Vergangenheit zwar geringfügig gestiegen, gemessen an der Gesamtbevölkerung bleiben Menschen mit Einwanderungsgeschichte hier weiter deutlich unterrepräsentiert.

Im Jahr 2012 hat der Integrationsrat der Stadt Hagen den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Hagen hinterfragt. Dazu hat der Fachbereich Personal und Organisation (11) eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt. Gefragt wurde nach dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes nach der Definition des Integrationsgesetzes NRW. Die Teilnahme an der Fragebogenaktion war freiwillig und anonym. Die Rücklaufquote der fast 3.000 verschickten Fragebögen war mit knapp einem Drittel sehr gering. Von den Beschäftigten, die tatsächlich an der Befragung teilnahmen, gaben 16,3 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Inwieweit das Ergebnis angesichts der niedrigen Rücklaufquote insgesamt als valide anzusehen ist, mag dahingestellt bleiben. Festgehalten werden kann jedoch, dass unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Menschen mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Hagener Bevölkerung im Jahr der Befragung unterrepräsentiert waren.

Laut Zuwanderungsstatistik NRW 2011 hatten 23,3 % seinerzeit einen Migrationshintergrund. Landesweit hatte Hagen schon damals mit mehr als 35 % den höchsten Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Bevölkerung. Seither ist die Zahl der in Hagen lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte weiter gestiegen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug Ende 2024 bereits mehr 48 %. Wenngleich keine konkreten Daten vorliegen, wird auch aktuell in der Belegschaft der Stadtverwaltung wohl keine annähernd so hohe Quote erreicht.

3. Personalkosten

3.1. Personalaufwendungen und -erträge 2025

3.1.1. Gesamtaufwendungen

Im Plan/Ist-Vergleich hat sich der tatsächliche Personalaufwand 2025 um insg. 11,7 % erhöht.

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2025	vorl. Ergebnis 2025	Abweichung in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	14.452.929	16.006.715	1.553.786	10,8 %
Vorstandsbereich 2	20.254.565	21.717.334	1.462.769	7,2 %
Vorstandsbereich 3	75.247.982	82.995.643	7.747.661	10,3 %
Vorstandsbereich 4	50.567.082	56.800.595	6.233.513	12,3%
Vorstandsbereich 5	39.515.387	41.268.212	1.752.825	4,4 %
übrige*	2.080.494	5.124.565	3.044.071	146,3 %
Summe I	**202.118.439**	**223.913.064**	**21.794.625**	**10,8 %**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2025	vorl. Ergebnis 2025	Abweichung in Euro	in %
Beihilfeaufwendungen	2.010.000	2.023.889	13.889	0,7 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.840.000	5.413.889	573.889	11,9 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.200.000	21.402.324	2.202.324	11,5 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	185.600	180.990	-4.610	-2,5 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	2.029.691	2.029.691	
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	0	0	
Summe II	**26.235.600**	**31.050.783**	**4.815.183**	**18,4 %**

Gesamtsumme Aufwendungen	**228.354.039**	**254.963.847**	**26.609.808**	**11,7 %**

*) Neben personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen werden auch die diversen Personalgestellungen (z. B. CVUA-Westfalen, Verbeamtete bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

Abb. 60: Personalaufwand 2025 – Plan/Ist-Vergleich

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 Ergebnis der Personalaufwendungen 2025 (Summe I) weist eine Erhöhung um 10,8 % im Vergleich zum Haushaltsansatz aus.

Die Ausweitung der Personalaufwendungen resultiert im Wesentlichen 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 beispielsweise aus dem Ausbau städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 4,2 Mio. Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (1,45 Mio. Euro), den Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung (1,5 Mio. Euro) und das Jobcenter (200.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden zuvor mit Honorarverträgen beschäftigte Musikschullehrer*innen im vergangenen Jahr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht in 2025 Mehraufwendungen von rd. 920.000 Euro.

Im VB 4 führen Personalausweitungen beispielsweise im Ausländerwesen und dem Stadtordnungsdienst mit rund einer Million Euro sowie dem Umweltamt (650.000 Euro) zu einem Mehraufwand. Bei der Feuerwehr sind neben zusätzlichen Personalbedarfen (1,86 Mio. Euro) außerdem höhere Aufwendungen für Rufbereitschaften und Überstunden (1,39 Mio. Euro) zu verzeichnen.

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 das vorläufige Ergebnis deutlich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Berücksichtigt werden die tatsächlichen Besetzungen nun in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

Auch das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Erhöhung von insgesamt 18,4 % deutlich von der Haushaltsplanung ab.

Die Beihilfeaufwendungen für die aktiv Verbeamteten liegen nur geringfügig über dem Ansatz. Mit dagegen steigenden Beihilfen im Versorgungsbereich ergeben sich höhere Zuführungen zur Beihilferückstellung.

Bei den Pensionsrückstellungen resultiert die deutliche Erhöhung aus dem versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde 2025 eine erhebliche Zuführung zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge erforderlich. Dies resultiert wesentlich aus einer Prüfungsfeststellung im Bericht über die Prüfung des Jahresabschlusses 2024. Danach waren die zur Bewertung angesetzten Durchschnittsbeträge der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu niedrig und mussten nun neu berechnet werden. Über die Entwicklung der Rückstellung zum Bilanzstichtag 31.12.2025 wird nachfolgend im Detail berichtet.

3.1.2. Rückstellung 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. Urlaubs- und Stundenrückstellungen werden gemäß § 37 Abs. 5 KomHVO in der kommunalen Bilanz ausgewiesen.

Insbesondere die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung. Ihr Anteil liegt aktuell bei 70 %.

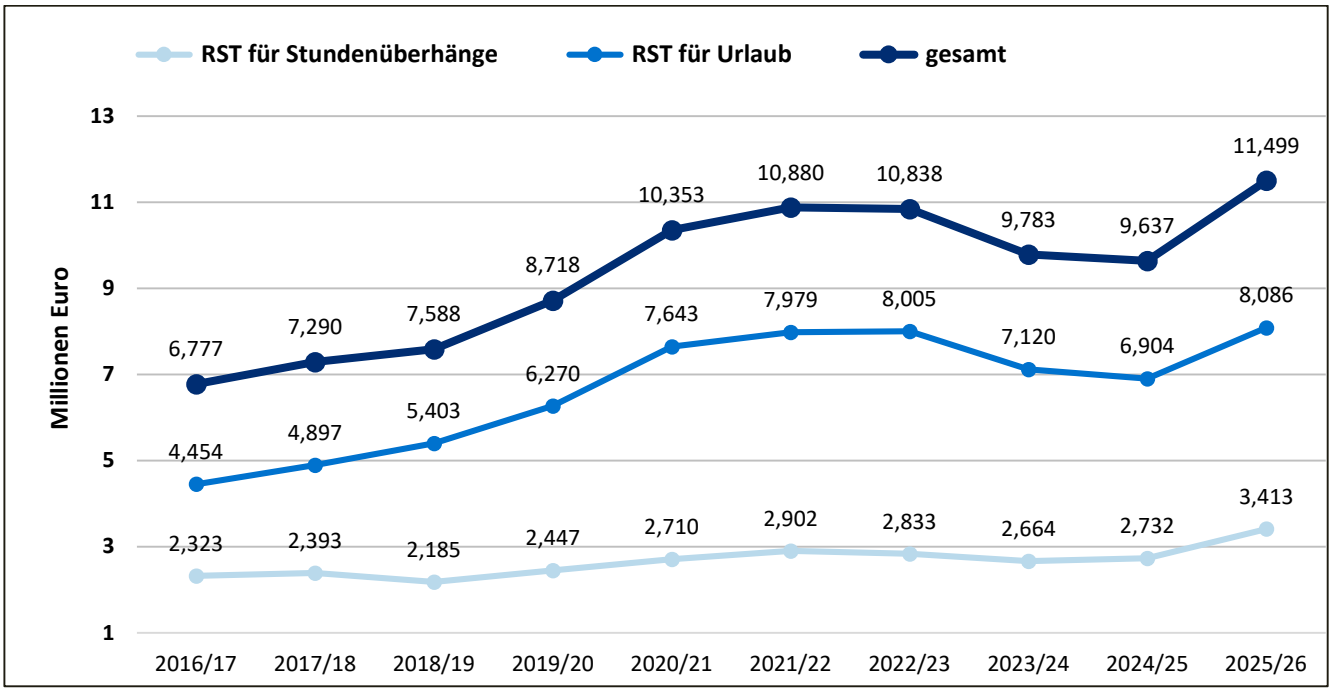


Abb. 61: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2016

In 2017 waren die jeweiligen Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge höher als im Vorjahr, insgesamt führte dies zu einem deutlichen Anstieg der Rückstellung.

Sowohl 2018 als auch 2019 wurde zwar eine Verringerung der Stundenüberhänge erreicht, die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage war jedoch wiederum jeweils höher als im Vorjahr. Insgesamt stieg die Rückstellung weiter an.

Zum 01.01.2020 wurde der bisher nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführte „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ mit rund 90 Beschäftigten wieder in die Verwaltung eingegliedert. Die im letzten Jahresabschluss des Eigenbetriebs ausgewiesenen Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge waren zu diesem Zeitpunkt in den städtischen Haushalt zu übertragen. Dementsprechend ist festzuhalten, dass allein aus der Rückführung des HABIT schon deutlich höhere Rückstellungen resultieren.

Zum Jahresende 2020 war die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage wesentlich höher als im Jahr zuvor. Auch die Summe der Stundenüberhänge ist - insbesondere durch die enorm hohe Arbeitsbelastung im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und weiteren Bereichen wegen der Corona-Pandemie - deutlich gestiegen. Die Rückstellung stieg dadurch sprunghaft auf erstmals über zehn Millionen Euro.

2021 waren die jeweiligen Gesamtsalden der nicht genommenen Urlaubstage und der Stundenüberhänge wiederum höher als im Vorjahr, insgesamt führte dies zu einem weiteren Anstieg der Rückstellung auf einen damaligen Höchststand von 10,88 Millionen Euro.

Im Folgejahr stiegen die Urlaubsüberhänge nur geringfügig, die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist gesunken. Die Rückstellung reduzierte sich 2022 um rund 0,4 %.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2023 wurde sowohl bei den Urlaubs- als auch bei den Stundenüberhängen dann ein deutlicher Abbau erreicht. Die Rückstellung verringerte sich damit um mehr als eine Million Euro.

Bis Ende 2024 haben sich die Gesamtvolumen sowohl an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden weiter reduziert. Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge sind insgesamt nochmals um 146.000 Euro gesunken.

Zum aktuellen Bilanzstichtag wurde die zuletzt positive Entwicklung monetär nicht fortgesetzt. Tatsächlich hat die Rückstellung trotz weiter reduzierter Urlaubsüberhänge und nur gering gestiegener Stundenüberhänge 2025 mit fast 11,5 Millionen Euro einen neuen Höchststand erreicht.

Die jährlichen Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge unterliegen deutlichen Schwankungen.

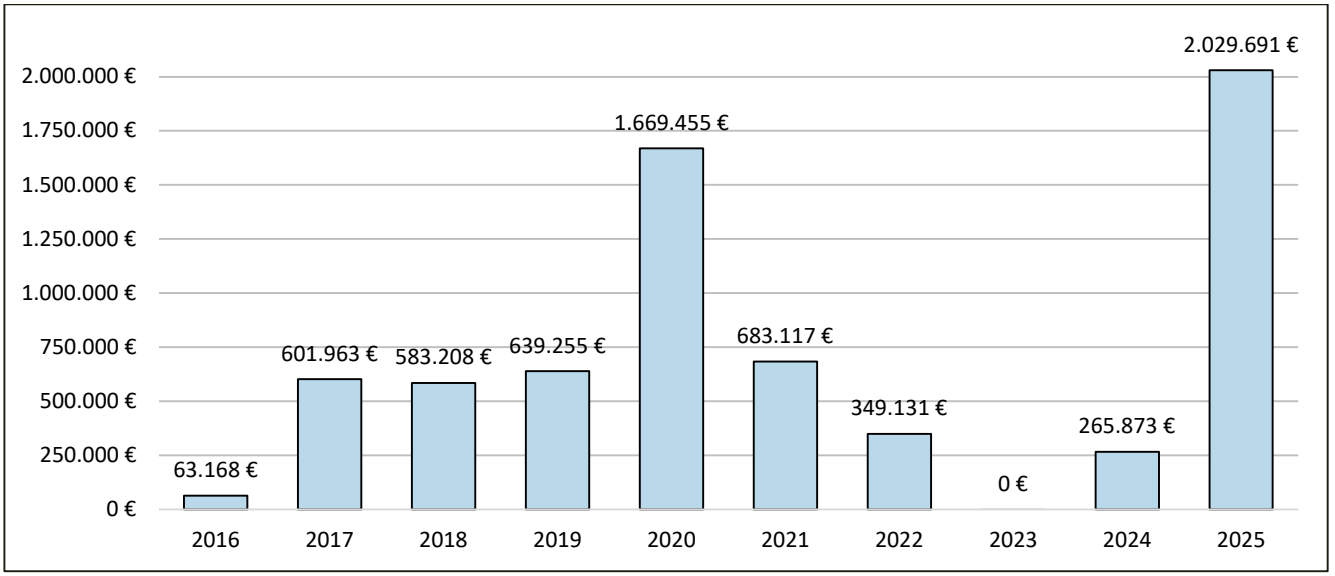


Abb. 62: Zuführungen zur Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge seit 2016

2016 wurde ein moderater Abbau an Überhängen erreicht, gleichwohl waren bedingt durch allgemeine Entgelterhöhungen sowie durch individuelle Einkommenssteigerungen und wegen der differenzierten Buchungen für Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif geringe Zuführungsbeträge auszuweisen.

Von 2017 bis 2019 wurden der Rückstellung regelmäßig wieder höhere Beträge zugeführt.

2020 hat die Zuführung zur Rückstellung eine bis dahin absolute Höchstmarke erreicht. Dies resultierte wesentlich auch aus pandemiebedingten Mehrbelastungen. Bereits seit Jahresanfang führte die beginnende Corona-Pandemie besonders im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) zu erheblicher Mehrarbeit. Hier haben sich die Stundenüberhänge bis zum Bilanzstichtag schließlich deutlich mehr als versechsfacht. Mindestens seit Mitte März 2020 war die Arbeit der Stadtverwaltung dann insgesamt von den angeordneten Corona-Maßnahmen betroffen. Auch in anderen Bereichen hat die Pandemie teilweise zu Mehrbelastungen geführt. Außerdem sind 2020 im Vergleich zu den Vorjahren insbesondere die Urlaubsüberhänge deutlich gestiegen. Hier ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte wegen der pandemiebedingten Reise- und sonstigen Beschränkungen ihren Jahresurlaub nicht in vollem Umfang angetreten haben.

Im Folgejahr stiegen die Urlaubsüberhänge insgesamt nur geringfügig, bedingt durch allgemeine und individuelle Einkommenssteigerungen wurde dennoch eine Zuführung zur Urlaubsrückstellung im sechsstelligen Bereich erforderlich. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist, insbesondere auch wieder im Zusammenhang mit der erhöhten Arbeitsbelastung durch die anhaltende Corona-Pandemie, gestiegen und erforderte 2021 eine weitere Zuführung zur Rückstellung.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2022 erstmals seit Jahren geringfügig um 0,4 % gesunken. Wegen der differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif wurden aber auch in 2022 Zuführungen zur Rückstellung erforderlich.

Zum Jahresende 2023 wurde 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 erzielt. Zuführungen wurden erstmals nicht erforderlich.

2024 wurden die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen und Überhangstunden weiter reduziert. Der Gesamtpersonalbestand hat sich erhöht. Die Zahl der Verbeamteten ist zurückgegangen, die Zahl der Tarifbeschäftigten dagegen gestiegen. Im Tarifbereich waren Zuführungen zu den Rückstellungen erforderlich.

Zur monetären Bewertung der Urlaubs- und Stundenüberhänge wird auf Grundlage der für den Rückstellungszeitraum relevanten Besoldungs- und Tariftabellen jeweils ein Durchschnittsbetrag für die verschiedenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ermittelt. Nach einer Prüfungsfeststellung zum Jahresabschluss 2024 waren diese mit höheren durchschnittlichen Stufen nun neu zu bewerten. Die Neubewertung allein verursacht eine einmalige Zuführung von mehr als 1,24 Mio. Euro. Durch allgemeine sowie individuelle Einkommenserhöhungen summiert sich die Zuführung 2025 auf insgesamt fast 2,03 Mio. Euro.

Die Rückstellung für Urlaubs- und Stundenüberhänge ist zum Bilanzstichtag 31.12.2025 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen) Auflösungen und Zuführungen insgesamt um 19,3 % gestiegen.

Die Entwicklung der Rückstellung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar.

Rückstellung	Stand 31.12.2024	Stand 31.12.2025	Veränderung 2025				
			in Euro	Inan-spruch-nahme	Auf-lösung	Zu-führung	in %
Urlaub	**6.904.410 €**	**8.086.041 €**	**1.181.630 €**	-46.847 €	0 €	1.228.477 €	**17,1 %**
davon Besoldung	*1.404.224 €*	*1.549.941 €*	*145.716 €*			*145.716 €*	*10,4 %*
davon Tarif	*5.500.186 €*	*6.536.100 €*	*1.035.914 €*	*-46.847 €*		*1.082.761 €*	*18,83 %*
Stundenüber-hänge	**2.732.318 €**	**3.412.628 €**	**680.311 €**	-72.539 €	-48.364 €	801.214 €	**24,9 %**
davon Besoldung	*362.712 €*	*382.480 €*	*19.769 €*	*-13.252 €*	*-48.364 €*	*81.385 €*	*5,5 %*
davon Tarif	*2.369.606 €*	*3.030.148 €*	*660.542 €*	*-59.287 €*		*719.829 €*	*27,9 %*
Gesamt	**9.636.728 €**	**11.498.669 €**	**1.861.941 €**	**-119.386 €**	**-48.364 €**	**2.029.691 €**	**19,3 %**

Abb. 63: Entwicklung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in 2025

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2025 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag
Summe Rückstellungen Urlaub			**28.816**	**8.086.041 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	1.868	551.849 €
		VB 2	2.173	779.315 €
		VB 3	9.752	2.510.247 €
		VB 4	6.914	2.010.607 €
		VB 5	4.988	1.372.223 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		3.121	861.800 €

			Stunden	Betrag
Summe Rückstellungen Stundenüberhänge			**72.182**	**3.412.628 €**
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.585	267.858 €
		VB 2	10.047	536.114 €
		VB 3	25.561	1.063.654 €
		VB 4	15.304	843.896 €
		VB 5	13.239	579.611 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.446	121.495 €
				11.498.669 €

Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte:

			Zum Vergleich:				
für 3.901 berücksichtigte Beschäftigte[1]							
- nicht genommener Urlaub			*2024*	*2023*	*2022*	*2021*	*2020*
durchschnittlich	7	Tage	*8*	*9*	*11*	*11*	*11*
Spitzenwert	82	Tage	*72*	*128*	*86*	*86*	*86*

1) Diese Zahl entspricht nicht exakt der Gesamtzahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2025 (vgl. 2.1.4.1), da z. B. keine Personen im BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, wohl aber zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen, berücksichtigt sind.

für 3.544 berücksichtigte Beschäftigte[2]

- Stundenüberhang			2024	2023	2022	2021	2020
durchschnittlich							
(ohne Sonderkonten)	16	Std.	*15*	*14*	*17*	*18*	*15*
(gesamt)	19	Std.	*21*	*22*	*25*	*27*	*26*
Spitzenwerte[3]							
Gleitzeitsaldo	781	Std.	*630*	*632*	*2.697*	*1.919*	*1.276*
Sonderkonto 1	279	Std.	*110*	*57*	*629*	*1.109*	*1.107*
Sonderkonto 3	2.483	Std.	*2.758*	*2.758*	*1.175*	*1.175*	*1.175*
Gesamtstundenüberhang	2.510	Std.	*3.148*	*3.028*	*2.697*	*1.919*	*1.276*

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	10		*11*	*14*	*9*	*6*	*13*
unter 0 Std.	365		*363*	*304*	*297*	*246*	*279*
bis 10 Std.	1.303		*1.306*	*1.278*	*1.301*	*1.237*	*1.352*
bis 30 Std.	1.548		*1.390*	*1.358*	*1.243*	*1.185*	*1.074*
bis 40 Std.	87		*120*	*96*	*85*	*83*	*86*
bis unter 50 Std.	68		*50*	*52*	*55*	*46*	*33*
bis unter 100 Std.	116		*102*	*94*	*100*	*113*	*80*
bis unter 300 Std.	39		*38*	*28*	*35*	*43*	*44*
bis unter 500 Std.	5		*3*	*3*	*2*	*3*	*3*
500 Std. und mehr	3		*3*	*1*	*7*	*6*	*6*
	3.544	Beschäftigte	*3.386*	*3.228*	*3.134*	*2.968*	*2.970*

2) Wie unter 1 ohne BFD, Aushilfen und Personalgestellungen, jedoch inklusive zurzeit inaktive Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen. Nicht berücksichtigt sind außerdem Feuerwehrleute im Einsatz- und Mischdienst und Beschäftigte des Rettungsdienstes sowie Nachwuchskräfte in diesem Bereich. Deren Stundenüberhänge werden seit 2019 komplett in der separaten Feuerwehr-Rückstellung dargestellt.

3) Nach Ziffer 5 der DV Arbeitszeit dürfen Gleitzeitkonten zum Jahresende maximal +30 Stunden aufweisen. Ausnahmen sind nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich.

Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Gleitzeitsalden auf das Sonderkonto 3 übertragen. Dies führte 2018 zu einer entsprechenden Verschiebung der Spitzenwerte. Ein weiterer Übertrag von Stunden auf das SK 3 erfolgte Anfang 2023 im Zusammenhang mit der Bereinigung von Altfällen des SK 1 sowie der Gleitzeitkonten von Beschäftigten im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Damit haben sich Spitzenwerte erneut verschoben.

Das Gesamtstundenvolumen ist seit 2016 um 3,2 % gesunken. Die Urlaubsüberhänge liegen aktuell um mehr als 5.000 Tage über dem Wert von 2016, reduzierten sich aber allein in den letzten drei Jahren insgesamt um rund 22,4 %.

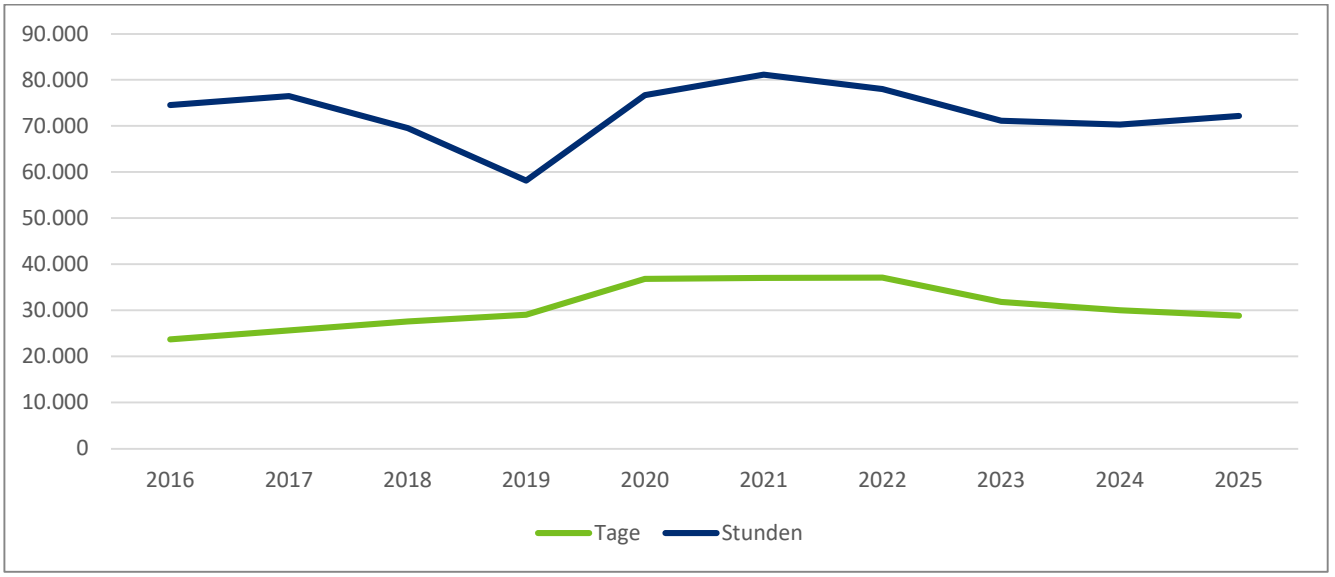


Abb. 64: Entwicklung der Urlaubs- und Stundenüberhänge seit 2016

Die Gesamtzahl an berücksichtigtem Personal hat sich im Betrachtungszeitraum kontinuierlich erhöht, im Vergleich zu 2016 aktuell um mehr als ein Drittel.

Die durchschnittlichen Stundenüberhänge sind insgesamt gesunken. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg während der Corona-Pandemie setzt sich der Abbau fort. Die Pro-Kopf-Zahl der nicht genommenen Urlaubstage lag im langjährigen Mittel bei knapp zehn. Während es in den Pandemiejahren mehr als elf Tage waren, ist inzwischen mit durchschnittlich sieben Tagen ein Wert deutlich unter Vor-Corona-Niveau erreicht.

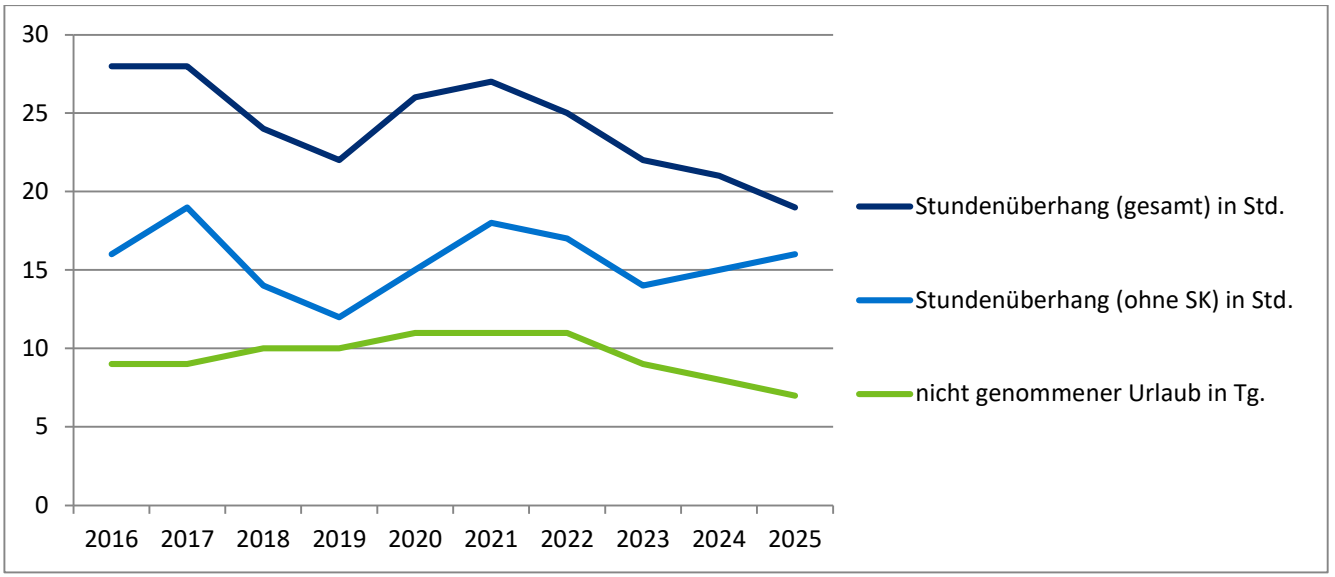


Abb. 65: Entwicklung der durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge je Beschäftigten

In den Organisationseinheiten bzw. Beschäftigtengruppen haben sich die jeweiligen durchschnittlichen Urlaubs- und Stundenüberhänge unterschiedlich entwickelt. Die Urlaubsüberhänge wurden 2025 im Vergleich zum Vorjahr in 74 % der Bereiche verringert. In 52 % aller Bereiche konnten auch die durchschnittlichen Stundenüberhänge gesenkt werden.

Bei rund 91 % der Beschäftigten lagen zum neuen Bilanzstichtag die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Nahezu 83 % der Mitarbeitenden haben weniger als zehn Urlaubstage nicht in Anspruch genommen.

Nach wie vor beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner auch aktuell die Gesamthöhe der Rückstellung ungünstig.

Gesamt-stundenüberhang	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
100 Std. und mehr	77	1.242.929 €	2,17 %	36,42 %
300 Std. und mehr	16	751.790 €	0,45 %	22,03 %
500 Std. und mehr	9	604.829 €	0,25 %	17,72 %
"TOP 10"	10	597.145 €	0,28 %	17,50 %

Abb. 66: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für Stundenüberhänge

Ähnlich verhält es sich auch bei den Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub.

nicht genommene Urlaubstage	Personen	Rückstellungs-betrag	Anteil an Gesamtpersonenzahl	Anteil an RST
mehr als 10 Tage	667	3.639.846 €	17,10 %	45,01 %
mehr als 25 Tage	158	1.400.798 €	4,05 %	17,32 %
mehr als 35 Tage	46	589.967 €	1,18 %	7,30 %
mehr als 45 Tage	26	375.191 €	0,67 %	4,64 %
60 und mehr Tage	10	161.103 €	0,26 %	1,99 %
"TOP 10"	10	161.103 €	0,26 %	1,99 %

Abb. 67: Anteile einzelner Personengruppen an der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub

Insgesamt findet man in allen Vorstandsbereichen und deren Fachbereichen und Ämtern Beschäftigte mit besonders hohen Stundenüberhängen oder einer großen Zahl von nicht genommenen Urlaubstagen.

Überproportional hohe Stundenüberhänge bestehen weiterhin im Vorstandsbereich 4. Hier hat die Corona-Pandemie zu erheblicher Mehrarbeit im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) geführt. Die Stundenüberhänge hatten sich im Jahresverlauf 2020 deutlich mehr als versechsfacht. Bis zum Jahresende 2021 lagen sie nochmals um ein Drittel höher. Trotz Rückgangs seit 2022 liegt zum 31.12.2025 die Gesamtzahl der Überhänge noch immer um mehr als 5.400 Stunden über dem Wert vom letzten Bilanzstichtag vor der Pandemie Ende 2019.

Auch im Vorstandsbereich 2 (Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen) sind in Relation gehäuft viele Beschäftigte mit sehr hohen Zeitsalden zu finden. Die Einführung des neuen Finanzverfahrens zum Jahreswechsel 2023/2024 schlägt sich hier noch nieder.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 100 Überhangstunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Überhangstunden
	Personen	Stunden		
VB 1	8 %	8 %	8 %	6 %
VB 2	9 %	14 %	21 %	31 %
VB 3	42 %	36 %	31 %	19 %
VB 4	15 %	21 %	22 %	31 %
VB 5	22 %	18 %	14 %	13 %
Inaktive	4 %	3 %	4 %	0 %

Abb. 68: Anteile an Stundenüberhängen in den Vorstandsbereichen

Hohe Urlaubsüberhänge bestehen vielfach bei den nicht aktiv Beschäftigten.

Bereich	Anteile an Gesamt		Anteil an Personen mit mehr als 25 Urlaubstagen
	Personen	Tage	
VB 1	7 %	6 %	3 %
VB 2	8 %	8 %	4 %
VB 3	38 %	34 %	29 %
VB 4	23 %	24 %	18 %
VB 5	20 %	17 %	9 %
Inaktive	4 %	11 %	37 %

Abb. 69: Anteile an Urlaubsüberhängen in den Vorstandsbereichen

Dabei erstreckt sich der Personenkreis auch über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen. Während gerade der höhere Dienst überproportional von sehr hohen Zeitüberhängen betroffen ist, haben Beschäftigte des einfachen Dienstes häufiger Urlaub nicht genommen.

EG/BG	Zeitüberhang			nicht genommener Urlaub	
	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 100 Stunden	Anteil an Personen mit mehr als 300 Stunden	Anteil an Gesamt-personen-zahl	Anteil an Personen mit mehr als 25 Tagen
einf. D.	12 %	3 %	0 %	13 %	18 %
mittl. D.	46 %	36 %	24 %	43 %	42 %
geh. D.	38 %	41 %	29,0 %	40 %	35 %
h. D.	4 %	20 %	47,0 %	4 %	5 %

Abb. 70: Anteile in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.2.1. Urlaub

Die Summe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage ist im Berichtsjahr abermals gesunken, die Verringerung des Gesamtvolumens um 1.179 Tage entspricht einem Abbau von mehr als 3,9 %. Dies bei einem gleichzeitigen Zuwachs von 4,5 % bei dem berücksichtigtem Personal.

So haben 47,4 % der Mitarbeitenden nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren 35,5 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage. Hohe Urlaubsüberhänge Einzelner beeinflussen die Gesamtentwicklung dagegen ungünstig.

Der Fachbereich Personal und Organisation (11) hat 2020 einen **Leitfaden zur Urlaubsgewährung** herausgegeben. Darin wird u. a. einleitend darauf hingewiesen, dass der Jahresurlaub sowohl im Beamten- als auch im Tarifbeschäftigtenverhältnis grundsätzlich im laufenden Jahr genommen werden sollte (§ 26 Abs.1 Satz 5 TVöD und § 19 Abs. 1 und 2 FrUrlV NRW). Dies bezweckt, dass Beschäftigte sich von der Arbeit erholen und ihre Gesundheit erhalten können. Die zeitliche Lage und Verteilung des Urlaubs soll abgestimmt und besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Dazu gehören ein reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und der Genehmigung des Urlaubs (schriftlich bzw. digital), die Vermeidung und Übertragung von Resturlaub und dessen Abbau sowie eine möglichst gerechte Behandlung der Interessen der Beschäftigten. Führungskräften wird dazu im Leitfaden dringend empfohlen, frühzeitig entsprechende Urlaubslisten zu erstellen. Im Mai 2022 hat der Verwaltungsvorstand darüber hinaus beschlossen, dass beginnend ab dem Jahr 2023 spätestens bis zum 31.01. eines Kalenderjahres eine **pflichtige Urlaubsplanung** für das

aktuelle Urlaubsjahr über mindestens 2/3 der Tage des neu anstehenden Urlaubsanspruchs sowie der übertragenen Urlaubstage zu erstellen ist.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Regelungen des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG). Der Erholungsurlaub beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Für die Stadt Hagen wurde darüber hinaus eine interne Regelung getroffen, nach der der Erholungsurlaub mit Ablauf des 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres übertragen werden kann.

Im Beamtenbereich gilt die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW). Hiernach beträgt der jährliche Erholungsurlaub bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage. Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt.

Gem. § 208 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen.

Zum Bilanzstichtag sollte die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage somit bei maximal 70 liegen. Ausnahmen sind im Fall langandauernder Erkrankung und bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente oder in ähnlich gelagerten Fällen nach vorheriger Prüfung durch den Personalservice möglich. Tatsächlich hatten zum 31.12.2025 nur zehn Personen einen Urlaubsüberhang von 60 oder mehr Tagen, dabei handelt es sich in neun Fällen um aktuell ruhende Beschäftigungsverhältnisse.

3.1.2.2. Stundenüberhänge

Zum Bilanzstichtag 31.12.2025 ist das Gesamtüberhangvolumen um rund 1.900 Stunden gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich somit eine Erhöhung um 2,7 %. Der zu berücksichtigende Personenkreis ist im gleichen Zeitraum um fast 4,7 % größer geworden.

Nachdem in den ersten Pandemiejahren 2020 und 2021 das Volumen an Überhangstunden in der Gesamtverwaltung zu den jeweiligen Bilanzstichtagen stieg, war von 2022 bis 2024 ein Rückgang zu verzeichnen.

Einen massiven Zuwachs an Stundenüberhängen gab es pandemiebedingt insbesondere beim Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53). Bereits seit Jahresbeginn 2020 wurde die Arbeit der Gesundheitsämter generell maßgeblich von der zunehmenden Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland beeinflusst. Dies war auch in Hagen deutlich erkennbar. Wegen der vorübergehenden Entspannung der Pandemielage über den Sommer und durch die Aufstockung des Personals hatte sich die permanent ansteigende Entwicklung der Stundenüberhänge verlangsamt. Im letzten Quartal 2020 hat das Pandemiegeschehen dann

wieder zu ganz erheblichen Belastungen geführt. Insgesamt hat sich im Verlauf des Jahres 2020 die Summe an Überhangstunden im FB 53 mehr als versechsfacht auf schließlich mehr als 10.000 Stunden zum Bilanzstichtag. Auch im Laufe des Jahres 2021 haben sich die Wellen der Pandemie in der Entwicklung der Stundenüberhänge widergespiegelt. Zunächst hatte sich der Anstieg weiter fortgesetzt, Ende August lag die Gesamtsumme der Überhangstunden im FB 53 nur noch knapp über dem Niveau vom 31.12.2020. Ab dem Herbst hat die sich wieder verschärfende pandemiebedingte Entwicklung auch die Arbeitsbelastung im Fachbereich erneut deutlich erhöht. Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 lag das Gesamtvolumen an Überhangstunden hier bei fast 13.500, dies bedeutet einen Jahreszuwachs von rund einem Drittel. Zum 31.12.2022 hat sich verwaltungsweit erstmals seit Pandemiebeginn die Summe an Stundenüberhängen verringert. Dieser Trend hat sich seit 2023 deutlich fortgesetzt. Die Gesamtzahl der Stundenüberhänge ist im Fachbereich 53 rückläufig. Inzwischen liegen hier bei 94,5 % aller Beschäftigten die Zeitsalden wieder in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist.

Zum 01.05.2018 ist die Neufassung der **Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Hagen (DV Arbeitszeit)** in Kraft getreten. Die gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit) ist als wesentlicher Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitmodell, bei dem die Beschäftigten grundsätzlich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Rahmens als auch gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen selbst bestimmen können. Die flexible Arbeitszeitgestaltung soll dazu beitragen, den Service gegenüber den Bürgern zu optimieren und den Beschäftigten eine hohe Zeitsouveränität einzuräumen. Die Steuerung der Arbeitszeit erfolgt grundsätzlich in den Organisationseinheiten. Die reibungslose Durchführung des Dienstbetriebs hat oberste Priorität und liegt sowohl in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft als auch in der eines jeden Beschäftigten.

Es werden über ein elektronisches Zeiterfassungssystem Arbeitszeitkonten geführt, die den Beschäftigten eine selbständige Disposition der Arbeitszeit ermöglichen. Die DV Arbeitszeit sieht - wie auch die zuvor geltende Gleitzeitrichtlinie - dabei weiterhin ein Ampelsystem vor. Die Beschäftigten selbst, aber auch die jeweiligen Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass die entsprechenden Maßnahmen, wie in den jeweiligen Ampelzonen beschrieben, eingehalten werden. Zum Jahresende muss das Gleitzeitkonto grundsätzlich im grünen Bereich liegen (-30/+30 Stunden). Ein Übertrag von mehr als 30 Plusstunden ins neue Jahr ist dabei ausgeschlossen. Ausnahmen sind nur nach vorheriger Zustimmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11) bzw. im Rahmen der Verfahren zur Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden möglich. Der Personalrat wird über entsprechende Anträge informiert.

Zum Jahresende 2025 hatten 84 Beschäftigte Zeitsalden von über 30 Stunden. Zum Bilanzstichtag wurden hier in Summe rund 7.390 Stunden zusätzlich auf den Gleitzeitkonten belassen. In 110 Fällen, in denen der zulässige Maximalwert ohne entsprechende Ausnahmegenehmigung überschritten wurde, sind zum 31.12.2025 insgesamt etwa 460 Stunden in Abzug gebracht worden.

Neben dem normalen Gleitzeitkonto werden Sonderkonten geführt.

Angeordnete Überstunden sind ausschließlich auf dem Sonderkonto 1 zu führen. Die Stunden auf dem SK 1 sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzubauen bzw. mit den entsprechenden Zeitzuschlägen auszuzahlen und dürfen nicht angesammelt werden. Zum Jahreswechsel 2022/2023 wurden Altfälle bereinigt. Der Übertrag alter Salden auf das Sonderkonto 3 erfolgte Mitte Januar. Für das SK 1 ist inzwischen ein dokumentiertes Verfahren zum Umgang mit angeordneten Überstunden installiert. Vorrangig sollen innerhalb von zwölf Wochen die angeordneten Überstunden abgebaut werden, danach erfolgt eine Vergütung. Das Gesamtvolumen auf dem SK 1 liegt zum Stichtag 31.12.2025 bei rund 590 Stunden.

Mit Inkrafttreten der DV Arbeitszeit wurden einmalig die zu diesem Stichtag über das erlaubte Maximum hinausgehenden Stundenüberhänge auf das Sonderkonto 3 übertragen. Das SK 3 sollte ausschließlich zu diesem Zweck bestehen bleiben und keine neuen Guthaben mehr zugeführt werden. Ein Abbau der Stunden ist lt. DV zwingend und zeitnah zu vollziehen.

Als Maßnahme zur Reduzierung der Überhänge hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, dass beginnend ab 2023 pro Kalenderjahr pflichtige Abbaupläne über mindestens 40 Stunden oder aber wenigstens 10 % für auf dem SK 3 bestehende Zeitguthaben zu vereinbaren sind.

Während der Corona-Pandemie stieg im Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz (53) die Arbeitsbelastung enorm. So wurde der FB 53 pauschal von der o. g. Ampelregelung ausgenommen, es sind teils erhebliche Gleitzeitüberhänge entstanden. Inzwischen finden die Beschäftigten in einen vorpandemischen, alltäglichen Arbeitsrhythmus zurück. Ziel ist es, die Regeln zur Gleitzeit wieder einzuhalten. Um es den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten zu ermöglichen, auf einen erneuten Aufbau von Überhängen zeitnah zu reagieren, wurden Gleitzeitsalden von mehr als 30 Stunden einmalig zum 01.03.2023 auf das Sonderkonto 3 übertragen. Alle auf das Sonderkonto 3 umgebuchten Stunden unterliegen den dort geltenden Abbauregeln.

Die Entwicklung des Gesamtvolumens auf dem SK 3 stellt sich bisher wie folgt dar:

	28.02.2023	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Summe der Stunden SK 3 (gerundet)	25.300	21.100	15.100	11.400
Anzahl MA mit Stunden SK 3	>260	<150	<90	<70

Seit März 2023 ist ein Abbau von rund 55 % erfolgt, die Summe der SK3-Stunden lag zum letzten Bilanzstichtag erstmalig wieder unter der von Ende 2022.

Laut Anlage 1 zur DV Arbeitszeit sind **Beschäftigte in besonderen Bereichen** (Poststelle, Telefonservice HagenDirekt, Vollstreckungsaußendienst, Objektbetreuung und Reinigung, Marktmeistereien, Parkraumüberwachung, Geschwindigkeitsüberwachung und SOD, Feuerwehrpersonal mit Ausnahme des Verwaltungsbereichs, Schulsekretariate, Personal der

Ausleihstellen der Stadtbücherei, Musikschullehrende, Aufsichts- und Kassenpersonal der Museen, Kindertageseinrichtungen und Jugendzentren sowie Bauhof) **von den Regelungen zur Gleitzeit ausgenommen**. Auch die Beschäftigten des Jobcenters nehmen nicht an der elektronischen Zeiterfassung teil. In den von der Gleitzeit und/oder elektronischen Erfassung ausgenommenen Bereichen werden Mehrarbeitszeiten in anderer geeigneter Weise aufgezeichnet und zur Berechnung der Rückstellung für Stundenüberhänge herangezogen. Zum Bilanzstichtag waren dies ohne Feuerwehr insgesamt mehr als 1.580 Personen, davon etwa jeder Siebte mit einem Zeitsaldo von über 30 Stunden.

Ergänzt wird die DV Arbeitszeit durch die **Dienstvereinbarung über die Verwaltungsschließung an Brückentagen (DV Brückentage)** vom 20.12.2017. Die DV Brückentage gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung und regelt die Schließung an sog. Brückentagen (Werktag/e zwischen einem Wochenfeiertag und einem Wochenende bzw. Werktag/e zwischen einem Wochenende und einem in der Woche folgenden Wochenfeiertag) und in Zeiträumen über Weihnachten und/oder den Jahreswechsel. Sie soll zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und so der Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Stadt Hagen dienen, zum anderen aber auch mit Betriebskosteneinsparungen durch eine effizientere Bewirtschaftung der städtischen Dienstgebäude und der Reduzierung der Rückstellungen für Stundenüberhänge und Urlaub einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung leisten.

Gemäß den Schlussbestimmungen der Dienstvereinbarung wurden über den 31.12.2020 hinaus Schließungstage für weitere Jahre - aktuell bis einschließlich 2026 - festgesetzt. Im Jahr 2025 gab es zwei Brückentage am 30.05. und 20.06. sowie vier Tage um Weihnachten (22.12., 23.12., 29.12. und 30.12.)

Als Ausgleich für diese Tage konnten gemäß § 4 der DV Brückentage vorrangig Gleitzeitüberhänge, aber auch Urlaub in Anspruch genommen werden. Bei Überschreitungen des zulässigen Gleitzeitminus waren diese jeweils bis zum Ende des Folgemonats wieder auszugleichen.

3.1.2.3. Gesamtbewertung

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge belasten die Bilanzen anhaltend.

Der Verwaltungsvorstand hat daher Mitte 2021 die Teilauflösung der Rückstellung als Zielvorgabe beschlossen. Zum Jahresende sollte keine Zuführung mehr erfolgen. Für die Jahre 2022 und 2023 wurde zudem eine Einsparung von je einer Million Euro festgelegt.

Das Ziel für 2021 wurde nicht erreicht, vielmehr ist eine weitere Erhöhung der Rückstellung auf einen bisherigen Höchststand von 10,88 Mio. Euro eingetreten. Zum Bilanzstichtag 31.12.2022 ist insgesamt eine Verringerung der Rückstellung um nur etwa 42.300 Euro zu verzeichnen. Das Ziel 2022 wurde damit wiederum erheblich verfehlt.

Bis Ende 2022 hat der Verwaltungsvorstand diverse Maßnahmen zur Reduzierung der Rückstellung beschlossen.

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, eine weitere Zuführung erstmals nicht erforderlich.

Der damit erfolgreich initiierte Kurswechsel wurde 2024 nur teilweise fortgeführt. Trotz der gestiegenen Personalzahlen wurden die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden weiter reduziert. Die Durchschnittswerte je Beschäftigten haben sich verringert. Die Rückstellungen gingen insgesamt um 1,5 % zurück.

In 2025 hat sich der Gesamtpersonalbestand weiter erheblich erhöht. Die Zahl der nicht genommenen Urlaubstage hat sich dennoch reduziert. Das Volumen an Zeitüberhängen ist insgesamt um nur rund 1.900 Stunden gestiegen. Die Durchschnittswerte je Beschäftigten haben sich jeweils verringert.

Gleichwohl sind die Rückstellungen zum Bilanzstichtag 31.12.2025 insgesamt um 19,3 % auf einen neuen Höchststand von 11,5 Mio. Euro gestiegen. Wesentlich dabei war der „Einmaleffekt“ aus der Neubewertung der Durchschnittsbeträge für die verschiedenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Die Rückstellung für nicht genommene Urlaubstage belastet die Gesamtrückstellung nach wie vor in erheblichem Maße. Ihr Anteil liegt aktuell bei 70 %. Insbesondere die höheren Urlaubsüberhänge Einzelner wirken sich ungünstig auf die Entwicklung der Rückstellung aus. Gerade 17 % der Beschäftigten haben einen Urlaubsüberhang von mehr als zehn Tagen, hierauf entfallen jedoch 45 % der Rückstellung für nicht genommenen Urlaub.

Ende 2025 lagen mit rund 91 % bei dem absolut überwiegenden Teil der Beschäftigten die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Dagegen beeinflussen die Stundenüberhänge Einzelner die Entwicklung der Rückstellung massiv. Mehr als 29 % des Rückstellungsbetrags werden aktuell von nur einem Prozent der Beschäftigten verursacht.

Generell wird die Entwicklung der Rückstellung jedes Jahr durch die ansteigende monetäre Bewertung der Urlaubs- und Stundenüberhänge bedingt durch allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen und individuelle Einkommenssteigerungen negativ beeinflusst. So wächst bei stagnierenden bzw. auch bei nur gering rückläufigen Überhängen die Rückstellung dennoch weiter an. Schon angesichts dessen ist ein fortgesetzter Abbau von Überhängen dringend geboten.

An dem Ziel, die Rückstellung dauerhaft zu reduzieren, muss grundsätzlich weiter festgehalten werden. Dabei kann eine signifikante und nachhaltige Reduzierung grundsätzlich nur unter strikter Einhaltung der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit und zur Urlaubsgewährung gelingen. Die jeweiligen Führungskräfte sind gefordert, mit den betroffenen Beschäftigten den Abbau von Überhängen zu planen. Mit unterjährigen internen Berichten und zur Verfügung stehenden Controllingwerkzeugen werden Ämter und Fachbereiche weiter in die Lage versetzt, die Entwicklung auf allen Führungsebenen zu steuern und positiv zu beeinflussen.

3.1.3. Erträge

3.1.3.1. Erträge zur Deckung der Personalaufwendungen

Die zuvor dargestellten Personalaufwendungen werden zum Teil durch diverse Erträge refinanziert. Dies erfolgt zahlungswirksam in Form von Zuweisungen, Zuschüssen und Erstattungen. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen.

Erträge	Plan 2025	vorl. Ergebnis 2025	Abweichung in Euro	Abweichung in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-28.699.127	-31.751.551	-3.052.424	10,6 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen von verb. U.	-1.094.871	-1.135.261	-40.390	3,7 %
Zwischensumme	**-29.793.998**	**-32.886.812**	**-3.092.814**	**10,4 %**
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.127.690	48.310	-4,1 %
Summe zahlungswirksame Erträge	**-30.969.998**	**-34.014.502**	**-3.044.504**	**9,8 %**
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung von Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.620.015	-90.015	3,6 %
Gesamtsumme Erträge	**-33.499.998**	**-36.634.517**	**-3.134.519**	**9,4 %**

Abb. 71: Erträge 2025 – Plan/Ist-Vergleich

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 dagegen um Übertragungen von unternehmerischen und übrigen Bereichen. Außerdem werden durch die Erstattung von an das kommunale Personal im Jobcenter gezahlte Beihilfen sowie für Personalgestellungen Erträge 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. Als Beispiele seien hier folgende genannt: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich beispielsweise 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 gesetzlichen Schutzfristen sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist das vorläufige Ergebnis der zahlungswirksamen Erträge insgesamt eine Erhöhung um 9,8 % 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. Gleiches gilt für erhöhte Personalkostenerstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung. Die Erstattungen von SV sind im Ergebnis geringer als im Plan.

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 Beilhilferückstellungen 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 3,6 % über dem Plan.

Der im Haushaltsansatz ausgewiesene Betrag von 2,53 Millionen Euro sah eine Auflösung der Pensionsrückstellung vor. Laut versicherungsmathematischen Gutachten über die Pensionsverpflichtungen waren es im Ergebnis 2,57 Millionen Euro. Außerdem wurde eine Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge in Höhe von rund 48.400 Euro gebucht (vgl. 3.1.2).

3.1.3.2. Erträge aus der Tätigkeit für Dritte

Mit den o. g. „Personalkostenerstattungen von verb. U.“ werden Bezügezahlungen refinanziert, die für Beschäftigte in Personalgestellung anfallen. Darüber hinaus werden für die Tätigkeiten des Personalmanagements durch den Fachbereich Personal und Organisation (11) Kostenverrechnungssätze erhoben.

In 2025 wurden so folgende Erträge erzielt:

Personalgestellung	Leistung	Ø Personalfälle	Ertrag 2025 in Euro
agentur mark GmbH	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	1	534
CVUA-Westfalen AöR	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	9	4.584
HEB GmbH	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	1	534
			5.652

Abb. 72: Erträge aus Personalmanagement-Leistungen / Beschäftigte in Personalgestellung

Im Rahmen von besonderen Leistungsvereinbarungen mit Dritten übernimmt der Fachbereich außerdem auch Aufgaben des Personalmanagements für deren eigene Beschäftigten. Hierfür werden ebenfalls die auf Ist-Kosten-Basis ermittelten Verrechnungssätze in Rechnung gestellt.

In 2025 wurden folgende Einnahmen aus Leistungen für Dritte erzielt:

Unternehmen	Leistung	Ø Personalfälle	Ertrag 2025 In Euro
agentur mark GmbH	Personalabrechnung	29	5.150
CVUA-Westfalen AöR	Personalsachbearbeitung und -abrechnung Personalwirtschaft/ Stellenbewertung Personalkostenmanagement	148	102.800
HA.WE GmbH	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	27	17.000
Theater gGmbH	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	168 (ohne NV Bühne)	90.900
WBH AöR	Personalsachbearbeitung und -abrechnung	400	213.600
			429.450

Abb. 73: Erträge aus Personalmanagement-Leistungen / Beschäftigte von Dritten

Auch für die hauptberuflich Mitarbeitenden in den Geschäftsstellen der Fraktionen und Ratsgruppen erfolgt die Sachbearbeitung und -abrechnung in jeweils eigenen Buchungskreisen durch den FB 11. Eine Kostenverrechnung findet hier jedoch regelmäßig nicht statt. Darüber hinaus werden unentgeltlich Räumlichkeiten im Rathaus I und Dauerkarten für das benachbarte Parkhaus zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2025 hat die Kommunalwahl stattgefunden. Dadurch kam es zu Änderungen bei den Fraktionen und Ratsgruppen. Durch die Wahlergebnisse mussten insgesamt drei Buchungskreise vom SAP-Dienstleister neu eingerichtet werden. Neben nicht unerheblichem Personalaufwand in der Sachbearbeitung und im CCC SAP-HCM berechnet der Dienstleister für den Aufwand der Einrichtung rd. 465 Euro pro Buchungskreis.

Nach der Kommunalwahl setzte sich der Rat der Stadt Hagen neu zusammen.

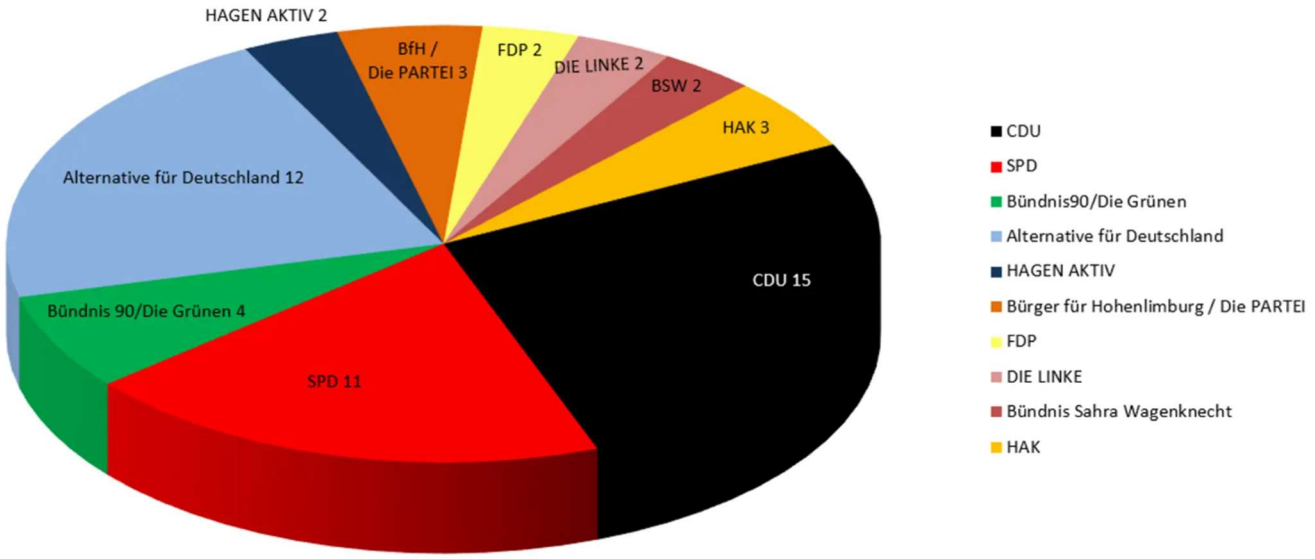


Abb. 74: Sitzverteilung im Rat der Stadt Hagen nach der Kommunalwahl 2025

Unter Zugrundelegung der o. g. Leistungsverrechnungssätze für Dritte betragen die jährlichen fiktiven Kosten des Personalmanagements für die Geschäftsstellen:

Fraktion/Ratsgruppe	Personalfälle	Kosten PM in Euro
CDU-Fraktion im Rat der Stadt Hagen	2	1.068
SPD-Fraktion im Rat der Stadt Hagen	2	1.068
Fraktion Bündnis90/Die Grünen im Rat der Stadt Hagen	1	534
AfD-Fraktion im Rat der Stadt Hagen	3	1.602
Ratsgruppe Hagen Aktiv im Rat der Stadt Hagen	1	534
Fraktion Bürger für Hohenlimburg / Die PARTEI	3	1.602
FDP-Ratsgruppe im Rat der Stadt Hagen	1	534
Ratsgruppe Die Linke im Rat der Stadt Hagen	2	1.068
Ratsgruppe BSW im Rat der Stadt Hagen	3	1.602
HAK-Fraktion im Rat der Stadt Hagen	2	1.068
	20	**10.680**

Abb. 75: fiktive Erträge für Personalmanagement-Leistungen / Fraktionen und Ratsgruppen

Bei einer fiktiven monatlichen Miete von acht Euro zuzüglich 1,66 Euro Nebenkosten ergeben sich die nachfolgenden Raumkosten. Hinzu kommen Parkkarten zu einem Monatspreis von knapp 67 Euro.

Fraktion/Ratsgruppe	Räume	Fläche in qm	jährliche Raumkosten	Park-karten	jährliche Parkkosten	Summen
CDU	4	92	10.679	1	799	11.478
SPD	5	90	10.463	2	1.599	12.062
Bündnis90/Die Grünen	5	83	9.554	1	799	10.353
AfD	4	77	8.958	1	799	9.757
Hagen Aktiv	1	27	3.163	-	-	3.163
BfHo / Die PARTEI	3	47	5.426	1	799	6.225
FDP	2	37	4.324	1	799	5.123
Die Linke	2	36	4.178	1	799	4.977
BSW	2	27	3.158	1	799	3.957
HAK	5	84	9.716	1	799	10.515
	33	**600**	**69.619**	**10**	**7.991**	**77.610**

Abb. 76: fiktive Erträge Verwaltungsservice / Fraktionen und Ratsgruppen

Die Mandatsträger*innen (Mitglieder des Rates und der Bezirksvertretungen) erhalten für die im Rahmen der Wahrnehmung ihres kommunalpolitischen Ehrenamts aufgewendete Zeit und Arbeitsleistung pauschalierte Aufwandsentschädigungen nach der EntschVO NRW. Die Zahlbarmachung erfolgt auch hierbei über das städtische Personalabrechnungssystem. Für die Leistungen durch den Personalservice entstehen für rd. 120 kommunale Mandatsträger*innen weitere jährliche fiktive Kosten von mehr als 64.000 Euro.

Die aus Haushaltsmitteln gewährten Aufwandsentschädigungen als solche sind genauso wie auch die Fraktionszuwendungen nach § 56 (3) GO NRW keine Personalaufwendungen.

3.1.4. Gesamtergebnis

Im Vergleich zur ursprünglichen Haushaltplanung sind in 2025 deutlich höhere Aufwendungen für Gehälter u. a. als auch für Beihilfen und Zuführungen zu Personalrückstellungen angefallen. Gleichzeitig haben sich auch mehr Erträge - zahlungswirksam in Form von Refinanzierungen von Personalaufwendungen und nicht zahlungswirksam als Auflösungen von Personalrückstellungen - ergeben.

Die den Mehraufwendungen gegenüberstehenden höheren Erträge mindern im Saldo damit die absolute Ergebnisverschlechterung.

	Plan 2025	vorl. Ergebnis 2025	Abweichung in Euro	in %
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	202.118.439	223.913.064	21.794.625	10,8 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.235.600	31.050.783	4.815.183	18,4 %
Summe Aufwendungen	**228.354.039**	**254.963.847**	**26.609.808**	**11,7 %**
Erträge				
zahlungswirksam	-30.969.998	-34.014.502	-3.044.504	9,8 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.620.015	-90.015	3,6 %
Summe Erträge	**-33.499.998**	**-36.634.517**	**-3.134.519**	**9,4 %**
Aufwendungen abzüglich Erträge	**194.854.041**	**218.329.330**	**23.475.289**	**12,0 %**

Abb. 77: Gesamtergebnis der Personalaufwendungen und -erträge 2025

3.2. Entwicklung der Personalaufwendungen

Im Folgenden wird die Personalkostenentwicklung der vergangenen Jahre näher betrachtet.

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2023	Ergebnis 2024	vorl. Ergebnis 2025
Ergebnis	**185.799.666**	**202.901.642**	**223.913.064**

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Ergebnis 2023	vorl. Ergebnis 2024	vorl. Ergebnis 2025
◦ Beihilfeaufwendungen	1.645.017	1.663.843	2.023.889
◦ Zuführung zur Beihilferückstellung	4.922.227	5.812.544	5.413.889
◦ Zuführung zur Pensionsrückstellung	13.614.573	17.312.767	21.402.324
◦ Zuführung zur Rückstellung für Altersteilzeit	1.349.390	849.051	180.990
◦ Zuführung zur Rückstellung für Urlaub/GLZ	0	265.873	2.029.691
◦ Zuführung zu sonstigen Rückstellungen	1.197.426	179.920	0
Ergebnis	**22.728.633**	**26.083.998**	**31.050.783**

Gesamtergebnis	**208.528.299**	**228.985.640**	**254.963.847**

Abb. 78: Personalaufwendungen 2023 bis 2025

Die vollständige Übersicht der Personalaufwendungen der Jahre 2016 bis 2025 findet sich im Anhang. Die Grafik visualisiert die Entwicklung unter Einbeziehung der jeweiligen Bestandteile der Personalaufwendungen.

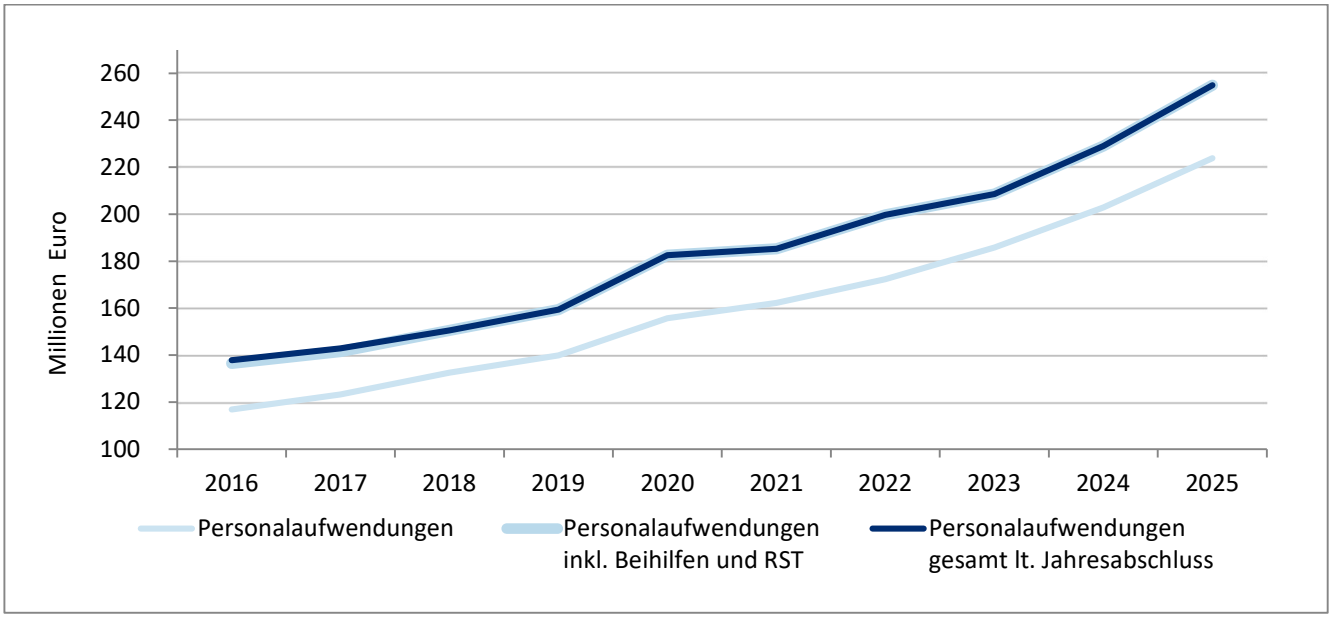


Abb. 79: Entwicklung der Personalaufwendungen 2016 bis 2025

Im Jahr 2016 resultierte aus der Rückführung des ehemaligen Eigenbetriebs GWH eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit der Aufwendungen. 2020 wurde auch der bisherige „Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)“ wieder in Verwaltungsstrukturen eingegliedert. Allein die Rückführungen führten zu einer Ausweitung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung und entsprechend zu einer Erhöhung der Personalaufwendungen.

Ansonsten haben neben Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu höheren Personalaufwendungen geführt. Beispielsweise wurde im Jobcenter der Anteil des kommunalen Personals erheblich aufgestockt. Höhere Personalaufwendungen sind außerdem durch zusätzliche Stellen beispielsweise im weiterhin wachsenden Kita-Bereich entstanden. Seit 2020 mussten insbesondere zur Bewältigung der Corona-Pandemie zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Betroffen waren davon besonders der Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) und der Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen. Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen führten hier aber auch die entsprechenden Erstattungen zu Mehrerträgen im Haushalt. Dies betrifft z. B. Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter oder die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer*innen in den Kindertagesstätten. Personalkostenausweitungen ergeben sich zudem aus zusätzlichen Stellenbedarfen wie etwa durch die Wohngeldreform 2023, den fortschreitenden OGS-Ausbau oder die Einrichtung eines Springerpools in der Objektbetreuung. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils wurden in 2024 außerdem zuvor mit Honorarverträgen beschäftigte Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Aktuell führen auch weitere Stellenbedarfe im Bereich IT/Digitalisierung, Ausbau des Stadtordnungsdienstes oder im Umweltbereich zu höheren Personalaufwendungen. Ebenso ist die Zahl der Auszubildenden ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

Zur Veranschaulichung sind die Personalbestandszahlen (vgl. 2.2) nachfolgend nochmals aufgezeigt.

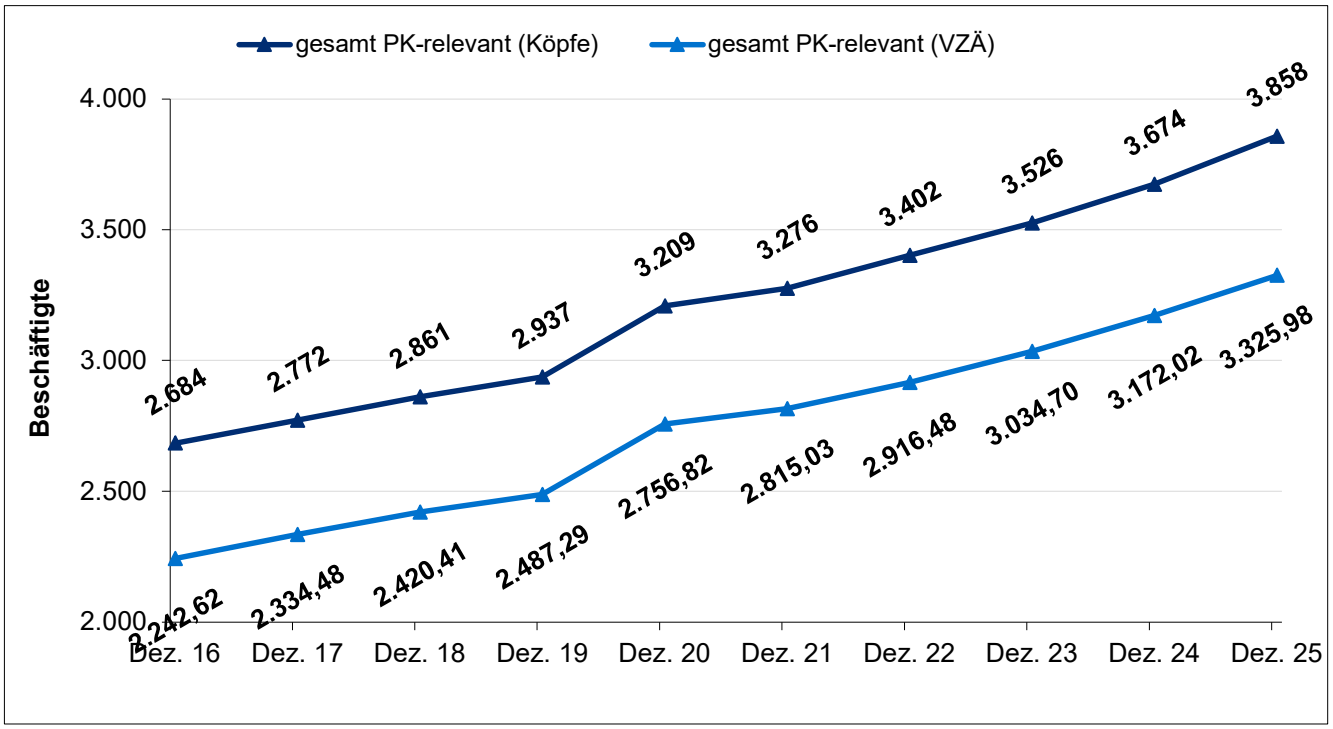


Abb. 80: Entwicklung der Personalbestandszahlen 2016 bis 2025

Tendenziell immer höhere Beihilfeaufwendungen korrespondieren mit allgemein steigenden Gesundheitskosten. Auch der seit 2022 erfolgte Wegfall der Kostendämpfungspauschale, eine bis dahin jährliche nach Besoldungsgruppen gestaffelte Selbstbeteiligung durch die Beihilfeberechtigten, erhöht die Aufwendungen. Letztlich variieren die Beihilfezahlungen jedes Jahr auch mit Zahl sowie Art, Schwere und Dauer von Erkrankungen oder sonstigen Ansprüchen.

Die insgesamt angestiegenen Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen unterliegen im Betrachtungszeitraum größeren Sprüngen bzw. Schwankungen. Dies ist insbesondere auch auf mehrmalige Umstellungen in der Berechnungsmethodik zurückzuführen.

Die Nutzung der Altersteilzeit zur Fluktuationssteigerung wurde seit 2013 nicht weiter verfolgt. Bestehende Verträge liefen sukzessive aus. Ab 2019 waren in den Haushaltsansätzen grundsätzlich keine Zuführungen zur ATZ-Rückstellung mehr vorgesehen. Tatsächlich doch ausgewiesene Zuführungsbeträge haben sich aus ergebnisneutralen Korrekturbuchungen und teils aus Änderungen einzelner ATZ-Verträge ergeben. In 2020 wurden durch Abschluss neuer Altersteilzeitvereinbarungen wieder Zuführungen zur Rückstellung erforderlich, da zwischenzeitlich für Tarifbeschäftigte zumindest bis zum Erreichen einer festgelegten Quote ein Rechts-

anspruch auf ATZ bestand. Die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Hagen richtete sich für die Tarifbeschäftigten nach dem Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte. Gemäß des TV FlexAZ bestand ein Anspruch auf Altersteilzeit, solange nicht 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die 2,5 %-Quote für einen Altersteilzeitanspruch war 2020 unterschritten, sodass eine gewisse Anzahl an Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen konnte. Auch in 2021 und 2022 wurde die Quote unterschritten, weitere Beschäftigte konnten somit von der ATZ-Regelung Gebrauch machen. In der letzten Tarifrunde zum TVöD wurde keine Verlängerung des TV Flex AZ vereinbart, folglich ist die Vereinbarung neuer ATZ-Verhältnisse auf Basis des TV FlexAZ ab 2023 nicht mehr möglich. Es erfolgten lediglich noch wenige einzelvertragliche Vereinbarungen.

Mit dem Ziel der dauerhaften Reduzierung der Rückstellung für Urlaub und Gleitzeit sahen die Haushaltsplanungen hier keine Zuführungen vor. Entgegen der Prognosen wurde vor 2023 kein maßgeblicher Abbau der Überhänge erreicht, und es mussten daher doch regelmäßig teils hohe Zuführungen zur Rückstellung erfolgen. Insbesondere die Corona-Pandemie hatte zuletzt zu erheblich gestiegenen Urlaubs- und Stundenüberhängen geführt. Zum Jahresende 2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung beschlossener Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Es wurden erstmals keine weiteren Zuführungen erforderlich. Die Gesamtvolumen an nicht genommenen Urlaubstagen als auch an Überhangstunden hat sich auch 2024 weiter reduziert, gleichwohl waren geringe Zuführungen zur Rückstellung zu buchen. Bis Jahresende 2025 verringerten sich die Urlaubsüberhänge nochmals, die Stundenüberhänge stiegen nur geringfügig. Zum aktuellen Bilanzstichtag war dennoch eine erhebliche Zuführung von mehr als zwei Millionen Euro erforderlich. Hauptgrund ist eine nach einer Prüfungsfeststellung zum Jahresabschluss 2024 erfolgte Neubewertung, die allein einen „Einmaleffekt“ von mehr als 1,24 Mio. Euro ausmacht.

In der Vergangenheit hat die Kontierung der Honorar- als Personalaufwendungen dazu geführt, dass sie in den jährlichen Personal- und Organisationsberichten unter den Personalkosten nachrichtlich ausgewiesen wurden. Die Berichte enthielten dabei stets den Hinweis, dass Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen geführt werden. Im Ergebnis 2017 sind letztmalig Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt festgestellt, dass die bisherige Verbuchung des Aufwands, der sich aus dem Engagement von Honorarkräften ergibt, nicht korrekt erfolgt ist. Bei Honoraraufwendungen handelt es sich nicht um Personalkosten, sondern um Auf-wendungen für Dienstleistungen. Im Zuge der Jahresabschlussarbeiten 2018 erfolgten daher entsprechende Umbuchungen. Seit 2019 werden die Honoraraufwendungen laufend korrekt gebucht. Seit dem Doppelhaushalt 2020/2021 sind auch jegliche Planwerte entfallen.

3.3. Konsolidierung im Personalkostenbereich

3.3.1. Allgemeine Haushaltslage

Die Gemeindeordnung NRW verpflichtet die Kommunen, ihre Haushaltswirtschaft so zu planen und zu führen, dass die stetige Erfüllung ihrer Aufgaben gesichert ist. Der Haushalt muss in jedem Jahr in Planung und Rechnung ausgeglichen sein. Kann der Haushalt nicht ausgeglichen werden, hat die Gemeinde zur Sicherung ihrer dauerhaften Leistungsfähigkeit ein Haushaltssicherungskonzept (HSK) aufzustellen und darin den nächstmöglichen Zeitpunkt zu bestimmen, bis zu dem der Haushaltsausgleich wieder hergestellt ist. Das HSK dient dem Ziel, im Rahmen einer geordneten Haushaltswirtschaft die künftige, dauernde Leistungsfähigkeit der Gemeinde zu erreichen. Es bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Dabei ist die Genehmigung aktuell zulässig, wenn spätestens im zehnten auf das dem Haushaltsjahr folgende Jahr der Haushaltsausgleich wieder erreicht wird.

Bereits seit Beginn der 1980er Jahre befindet sich die Stadt Hagen in einem dauernden Konsolidierungsprozess mit dem Ziel, den stetig wachsenden Verbindlichkeiten entgegen zu wirken. Diese Tendenz konnte jedoch nie umgekehrt werden, die diversen Konsolidierungsbemühungen führten lediglich zu einer Verlangsamung der Schuldenausweitung.

Erstmals seit Ende 2020 lag im Januar 2026 der Kassenkreditbestand wieder bei mehr als einer Milliarde Euro. Mit der Übernahme von Altschulden in Höhe von rd. 543 Mio. Euro durch das Land konnten die Liquiditätskredite dann wesentlich reduziert werden. Dennoch gehört Hagen damit auch aktuell zu den höchst verschuldeten Städten in Deutschland.

In Nordrhein-Westfalen ist eine anhaltend prekäre Haushaltslage keineswegs ein individuelles Problem der Stadt Hagen. Die Landesregierung hatte daher bereits Ende 2011 beschlossen, der Finanznot zahlreicher Kommunen im Land entgegenzuwirken.

Mit dem sog. Stärkungspaktgesetz hat das Land in den Jahren 2011 bis 2020 finanzielle Konsolidierungshilfen für überschuldete oder von Überschuldung bedrohte Kommunen zur Verfügung gestellt. Ziel der Hilfegewährung war es, diesen Gemeinden den nachhaltigen Haushaltsausgleich zu ermöglichen. Unterschieden wurde zwischen einer pflichtigen und einer freiwilligen Teilnahme am Stärkungspakt. Als pflichtig teilnehmende Gemeinden wurden solche angesehen, die 2010 bereits überschuldet waren oder für die sich mittelfristig für die Jahre 2011 bis 2013 eine Überschuldungssituation ergab. Auch für die Stadt Hagen wurde die Pflichtigkeit nach § 3 festgestellt und eine Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 ausgezahlt. Die Konsolidierungshilfe für das Jahr 2011 wurde auf knapp 40,5 Mio. Euro festgelegt. Dieser Betrag wurde in 2012 zunächst auf 39,9 Mio. Euro abgesenkt. Aufgrund einer Neuberechnung nach Korrektur der statistischen Meldungen der betroffenen Kommunen ergab sich eine weitere jährliche Absenkung ab 2013 auf nur noch 36,0 Mio. Euro. Dieser Betrag wurde von 2017 bis 2020 degressiv abgebaut. Ab 2021 ist der Haushaltsausgleich ohne Stärkungspaktmittel darzustellen. Insgesamt flossen Konsolidierungshilfen in Summe von 292,7 Mio. Euro an die Stadt Hagen.

Beginnend mit dem Jahr 2012 war Zahlungsvoraussetzung für die pflichtig teilnehmenden Gemeinden die Einhaltung eines Haushaltssanierungsplanes (HSP).

Die Haushaltssanierungspläne für die Jahre 2012 bis 2015 genehmigte die Kommunalaufsicht.

Der Haushaltsausgleich 2016 konnte aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen weder im Plan noch im Ergebnis erreicht werden. Ein Antrag auf Ausgleichsverschiebung auf das Haushaltsjahr 2017 unter gleichzeitiger Erhöhung der Stärkungspaktmittel wurde abgelehnt. Eine Beschlussfassung zur Fortschreibung der Haushaltssatzung und des HSP 2017, die den Ausgleich ab 2017 darstellen konnte, führte schließlich zur Genehmigung durch die Kommunalaufsicht. Tatsächlich gelang dann 2017 erstmals seit 25 Jahren der Haushaltsausgleich.

Unter Berücksichtigung der Landeshilfen konnte in 2017 ein Jahresüberschuss von 3,8 Mio. Euro erzielt werden. Dieser Überschuss betrug mehr als das Doppelte des im Ansatz ausgewiesenen Planwerts. Diese positive Entwicklung setzte sich mit dem Jahresergebnis 2018 fort, welches unter Einrechnung der Konsolidierungshilfe einen Überschuss von 11,6 Mio. Euro ausweist. Damit wurde gegenüber der Planung eine Ergebnisverbesserung von fast 10,4 Mio. Euro erreicht. Auch der Haushalt 2019 wurde mit einem deutlichen Überschuss, der nach der Vorgabe des Stärkungspaktgesetzes zur Tilgung der Kredite eingesetzt werden muss, abgeschlossen. Der Überschuss belief sich dabei mit insgesamt 4,4 Mio. Euro auf das 22fache des in der Haushaltsplanung angesetzten Betrags.

Für die Stadt Hagen als pflichtig teilnehmende Gemeinde nach dem Stärkungspaktgesetz bestand weiterhin die Verpflichtung zur Aufstellung eines genehmigungsfähigen Haushaltssanierungsplans, der den strukturellen Ausgleich ohne die auslaufende Konsolidierungshilfe ausweist. Nach umfangreichen politischen Beratungen und Anpassungen ist es gelungen, dem Rat im Dezember 2019 eines entsprechenden Haushaltsplanentwurf zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Februar 2020 hat die Kommunalaufsicht die Fortschreibung des Haushaltssanierungsplans 2020 genehmigt. Die öffentliche Bekanntmachung der Haushaltssatzung für die Jahre 2020 und 2021 konnte somit erfolgen. Der Haushaltssanierungsplan war unabhängig vom Beschluss über einen Doppelhaushalt jahresbezogen fortzuschreiben. Im März 2021 genehmigte die Kommunalaufsicht auch die Fortschreibung 2021 des Haushaltssanierungsplans. Für das Haushaltsjahr 2021 konnte im HSP ein Jahresüberschuss ausgewiesen werden, somit war kein zusätzliches Konsolidierungspotenzial zu heben.

Im Jahresabschluss 2020 wurde tatsächlich ein Jahresüberschuss von 884 Tausend Euro ausgewiesen. Dabei konnte die pandemiebedingte außerordentliche Haushaltsbelastung durch die Beteiligung von Land und Bund an den Gewerbesteuermindererträgen und die Sonderhilfe Stärkungspakt kompensiert werden.

Für das Jahr 2021 weist der Jahresabschluss dann einen Fehlbetrag in Höhe von 1,59 Mio. Euro aus. Insgesamt ist das Ergebnis von zwei wesentlichen Sachverhalten geprägt. Im Sommer ereignete sich eine Starkregen- und Hochwasserkatastrophe, die zu schweren

Schäden auf dem Hagener Stadtgebiet geführt hat. Zur Bewältigung der Folgen fanden und finden umfassende Aufräum- und Sanierungsmaßnahmen statt. Neben der Sonderbedarfszuweisung nach § 19 Abs. 2 Nr. 5 Gemeindefinanzierungsgesetz 2021 stellt die Förderrichtlinie Wiederaufbau Nordrhein-Westfalen die Basis für die finanzielle Unterstützung bei der Beseitigung der Schäden und den Wiederaufbau dar. Dabei ist eine genaue und detaillierte Schadensumfangsmeldung für die Inanspruchnahme der Förderrichtlinie unumgänglich. Dies gestaltete sich jedoch schwierig, eine Erstattung der bereits im Jahr 2021 entstandenen Aufwände konnte nicht vollumfänglich erzielt werden. In der Folge schlägt sich die Hochwasserkatastrophe mit einer Ergebnisbelastung in Höhe von rund -3,3 Mio. Euro im Jahresabschluss 2021 nieder. Dagegen wirkt sich der Ansatz der Bilanzierungshilfe nach dem NKF-CIG in Höhe von rund 22 Mio. Euro deutlich ergebnisverbessernd aus. Nach den Regelungen des NKF-CIG sind die Kommunen im Jahresabschluss dazu verpflichtet, den Saldo aus allen finanziellen Verschlechterungen und Verbesserungen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, als außerordentlichen Ertrag in die Ergebnisrechnung einzustellen. Allein durch die anschließend erforderliche buchhalterische Abschreibung der Bilanzierungshilfen über einen Zeitraum von längstens 50 Jahren ergeben sich aber über Dekaden erhebliche Ergebnisbelastungen.

Für die am Stärkungspakt teilnehmenden Kommunen endete die Geltung des Stärkungspaktgesetzes mit Ablauf des 31.12.2021. Der Haushaltsausgleich muss ohne die Konsolidierungshilfe des Landes dargestellt werden. Seit dem 01.01.2022 finden wieder uneingeschränkt die allgemeinen haushaltsrechtlichen Vorschriften der Gemeindeordnung NRW und der Kommunalhaushaltsverordnung NRW in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Gelingt der Haushaltsausgleich nicht, ist ein Haushaltssicherungskonzept (HSK) aufzustellen.

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde im März 2022 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und dem Rat zur Beschlussfassung am 31.03.2023 weitergeleitet. Der Rat hat die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) verabschiedet. Im Mai 2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das HSK zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Das Ergebnis 2022 zeigt einen Jahresüberschuss von 7,07 Mio. Euro. Positiv beeinflusst wird das Ergebnis von Gewerbesteuermehreinnahmen. Ansonsten war das Jahr 2022 und damit auch das Jahresergebnis des städtischen Haushalts geprägt von drei Sondereffekten. Zum einen handelt es sich dabei um die bereits in 2021 vorhandenen Ergebniseinflüsse aus der Corona-Pandemie und der Schadensbeseitigung von Hochwasserschäden. Zum anderen sind Belastungen als Folge des Ukrainekrieges hinzugekommen. Im Dezember 2022 wurde das NKF-COVID-Isolierungsgesetz (NKF-CIG) umbenannt in „Gesetz zur Isolierung der aus der COVID-19-Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine folgenden Belastungen der kommunalen Haushalte im Land Nordrhein-Westfalen“ (NKF-COVID-19-Ukraine-Isoliderungsgesetz – NKF-CUIG) und um Bestimmungen zu den Auswirkungen des Krieges gegen die Ukraine erweitert. Das NKF-CUIG ermöglicht durch den Ansatz der Bilanzierungshilfe und mit

dem damit verbundenen außerordentlichen Ertrag einen Ausgleich in der Ergebnisrechnung. Bezüglich der Corona-Pandemie glichen sich Mehrbelastungen und Mehrerträge 2022 aus, somit erübrigte sich hierfür die Bilanzierungshilfe. Dies galt allerdings nicht für die Folgen des Ukrainekrieges. Hierzu wurden per Saldo Belastungen von 1,17 Mio. Euro festgestellt, die den Ansatz der Bilanzierungshilfe implizieren. Für die Beseitigung von Hochwasserschäden ist die Genehmigung des Wiederaufbauplans in einem Gesamtvolumen von 76,5 Mio. Euro erfolgt, somit werden die Billigkeitsleistungen nunmehr projektbezogen abgerufen und anfallende Aufwendungen entsprechend erstattet. In Summe bleiben die Auswirkungen aus den Hochwasserschäden fast ergebnisneutral, mit Ausnahme der überplanmäßigen Personalkosten, die nicht förderfähig sind. Das außerordentliche Ergebnis aus der Hochwasserkatastrophe beläuft sich in 2022 auf 0,22 Mio. Euro.

Das Jahresergebnis 2023 weist einen Überschuss von 12,33 Mio. Euro. Wie in 2022 wirken sich neben Gewerbesteuermehreinnahmen hier wieder die Sondereffekte Corona-Pandemie, Ukrainekriegsfolgen und die Beseitigung von Hochwasserschäden positiv auf das Ergebnis aus, wobei sich die Gewichtung eindeutig zu Lasten der Ukrainekriegsfolgen verschoben hat. Sowohl für die Effekte aus der Corona-Pandemie als auch aus den Ukrainekriegsfolgen lief die Bilanzierungshilfe gemäß NKF-CUIG allerdings aus und war letztmalig ansetzbar.

Insgesamt war seit 2014 eine Abnahme der Verschuldung festzustellen. Der nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag konnte seit 2017 in geringfügigem Umfang zurückgeführt werden. Es wurden in den letzten Jahren deutlich höhere Jahresüberschüsse als geplant erzielt. Dies war erheblich bedingt durch die positive Entwicklung auf der Ertragsseite (Gewerbesteuermehreinnahmen aufgrund einer guten Konjunkturlage) und durch geringe Zinsaufwendungen wegen der Niedrigzinspolitik der EZB.

Bei der Planung des Doppelhaushalts 2024/2025 zeigte sich, dass die Mehrbelastungen sehr wohl weiterhin existieren. Bereits seit 2021 fehlen im Vergleich noch zu 2020 allein aus dem Stärkungspakt ca. 23 Mio. Euro im Haushalt, die an anderer Stelle zu kompensieren sind. Die Bilanzierungshilfen des NKF-CUIG haben zunächst buchhalterisch als „außerordentlicher Ertrag“ im Sinne des § 5 Abs. 6 des Gesetzes für einen Haushaltsausgleich gesorgt. Allerdings müssen diese außerordentlichen Erträge gemäß § 6 Abs. 1 künftig auch buchhalterisch in den nächsten Jahrzehnten abgeschrieben werden und ziehen dann Ergebnisverschlechterungen nach sich. Hier fallen ab 2026 insgesamt 50,3 Mio. Euro mit einem Abschreibungsbetrag von rund einer Million jährlich an.

Die Stadt Hagen hat insbesondere durch die positive Entwicklung im Konsolidierungsprozess gezeigt, dass sie den massiven Mehrbelastungen im Haushalt, die zum Teil nicht beeinflussbare Faktoren darstellen, seit Jahren entschieden entgegengewirkt und Gegensteuerungspotenziale und Einflussmöglichkeiten einsetzt. Durch die Konsolidierungsanstrengungen konnte der Anstieg der Verschuldung gestoppt und die Schuldenhöhe langsam aber stetig zurückgefahren werden. Der Wegfall der Konsolidierungshilfe aus dem Stärkungspakt ab 2021 sowie die langfristigen finanziellen Folgen aus der Corona-Pandemie und dem Ukrainekrieg

stellen neue Herausforderungen dar. Aktuelle geopolitische und weltwirtschaftliche Unsicherheiten bergen zudem schwer zu kalkulierende Risiken.

Angesichts dieser unbeeinflussbaren Faktoren ist es der Stadt Hagen im Rahmen der Planung des Doppelhaushalts 2024/2025 trotz aller Bemühungen nicht gelungen, ausgeglichene Haushaltsergebnisse darzustellen.

Das Jahresergebnis 2024 weist einen Fehlbetrag von 39,95 Mio. Euro aus. Gegenüber der Planung ist damit nochmals eine erhebliche Ergebnisverschlechterung eingetreten.

Gemäß § 95 Abs. 5 GO NRW wird zurzeit der Jahresabschluss 2025 erstellt. Der durch den Oberbürgermeister bestätigte und vom Rat festgestellte Entwurf ist bis zum 30.04.2026 der Bezirksregierung Arnsberg vorzulegen. Wegen der weiterhin festzustellenden bilanziellen Überschuldung besteht die Verpflichtung zur Aufstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes gemäß § 76 GO NRW. Der Bericht zum Haushaltssicherungskonzept für das abgelaufene Jahr wird zurzeit bearbeitet und der Bezirksregierung Arnsberg bis zum 30.04.2026 vorgelegt.

Seit Beginn des Stärkungspakts im Jahr 2016 führen damit die Jahresergebnisse erstmalig wieder zu einer Neuverschuldung und damit einer weiteren Erhöhung des negativen Eigenkapitals. Mit der Neuverschuldung steigt auch die Zinsbelastung und das vom Zinsänderungsrisiko betroffene Finanzierungsvolumen. Es droht eine nur schwer umkehrbare Abwärtsspirale, in der mühsame Konsolidierungserfolge von steigenden Finanzierungskosten aufgefressen werden.

Aktuell laufen noch die Planungen zum Doppelhaushalt 2026/2027.

Nach der Kommunalwahl im September 2025 hat die konstituierende Sitzung des neuen Rates am 06.11.2025 stattgefunden. Die Einbringung des Doppelhaushalts 2026/2027 in den Rat war für die erste reguläre Sitzung am 11.12.2025 vorgesehen. Dieser Termin wurde zunächst aufgrund der schwierigen finanziellen Situation verschoben. Die Einbringung ist am 26.02.2026 erfolgt. Damit ist mit einem Beschluss der Haushaltssatzung frühestens im Mai zu rechnen. Die Bekanntmachung der Haushaltssatzung erfolgt erst nach Genehmigung durch die Bezirksregierung, die sich durch die Verschiebung der Einbringung höchstwahrscheinlich in den späten Sommer hinein verzögern wird. Für das Jahr 2026 gilt bis zur Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde gem. § 82 GO NRW die vorläufige Haushaltswirtschaft.

Die Planung zum letzten Doppelhaushalt 2024/2025 sah ursprünglich einen ausgeglichenen Haushalt im Jahr 2031 vor. Die Entwicklungen der vergangenen beiden Jahre haben diese Planung trotz bisher weitgehend erfüllter Konsolidierungsmaßnahmen grundlegend verändert. Nach heutigem Stand liegt das strukturelle Defizit im Jahr 2031 noch bei rund 49 Millionen Euro. Der Ausgleich ist nunmehr erst für das Jahr 2034 vorgesehen, dies mit einem Überschuss von knapp einer Million Euro. Der geplante Überschuss ist zwingende Voraussetzung für die Genehmigungsfähigkeit des Doppelhaushalts 2026/2027.

In dessen Aufstellung haben Verwaltung und Fachbereiche erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Fehlbeträge auf 53,14 Mio. Euro für 2026 und 85,40 Mio. Euro für 2027 zu begrenzen.

Im Rahmen der Übernahme nach dem Altschuldenentlastungsgesetz NRW wurden der Stadt Hagen im Januar Liquiditätskredite in Höhe von mehr als einer halben Milliarde Euro vom Land abgenommen, so dass die Zinsbelastung reduziert werden konnte. Die geplanten Defizite führen allerdings wieder zu einer steigenden Zinsbelastung, es droht damit eine fortlaufende Verringerung des Eigenkapitals und mit steigenden Finanzierungskosten eine Aufzehrung der mühsam erreichten Konsolidierungserfolge.

Das vorrangige Ziel aller Beteiligten, sowohl in der politischen Willensbildung, als auch in der Haushaltsausführung durch die Verwaltung, muss daher sein, so schnell wie möglich wieder ein ausgeglichenes Jahresergebnis zu erreichen und so die Handlungsfähigkeit der Stadt Hagen zu erhalten. Aufgrund dessen können bisher nicht oder nicht in dieser Höhe geplante Maßnahmen - auch wenn sie der gesetzlichen Voraussetzung der zeitlichen und sachlichen Unabweisbarkeit entsprechen - nicht zu zusätzlichem Finanzierungsbedarf führen, sondern bedürfen im Zeitpunkt der Entscheidung einer Deckung durch Mehrerträge oder Minderaufwendungen.

Trotz dieser sehr angespannten Haushaltslage braucht es Maßnahmen, die die Zukunftsfähigkeit der Stadt stärken und die Lebensqualität in Hagen sichern und verbessern. Es ist ein Konsolidierungsprozess voranzutreiben, der die Bürgerschaft mit weiteren Einsparmaßnahmen so wenig wie möglich belastet und zugleich zukünftigen Generationen keine zu hohen finanziellen Bürden auferlegt.

3.3.2. Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen stellen einen der dominanten Kostenfaktoren jeder öffentlichen Verwaltung dar. Sie stehen damit im Fokus jeglicher Konsolidierungsbemühungen. Auch im Hagener Konsolidierungsprozess sind sie von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die bisherigen Sparmaßnahmen bis 2025 gegriffen haben und mit welcher weiteren Entwicklung zu rechnen ist.

Als Basis zur Messung der erzielten Konsolidierung der vergangenen zehn Jahre dienen die IST-Personalkosten aus 2016. Diese betragen für aktiv Beschäftigte 116,90 Mio. Euro.

Beihilfe und Versorgung bleiben im Konsolidierungsprozess unberücksichtigt, da Entwicklungen im Personalbestand korrelierende Veränderungen dieser Aufwendungen implizieren. Ebenso nicht eingerechnet sind Rückstellungsbeträge.

Tarif- und Besoldungserhöhungen belasten als sog. externe Faktoren die Entwicklung der Personalaufwendungen. Im Betrachtungszeitraum kumulieren sie sich auf mehr als 51,09 Mio. Euro.

Jahr	Personalkosten aktive MA in Euro	Entwicklung zu 2016 in Euro	Externe Faktoren in Euro (kumuliert)	bereinigtes Ergebnis in Euro	bereinigte Entwicklung zu 2016 in Euro
2016	116.899.807			116.899.807	
2017	123.258.283	6.358.476	-3.140.808	120.117.475	3.217.668
2018	132.444.888	15.545.081	-7.300.183	125.144.705	8.244.898
2019	139.790.135	22.890.328	-11.915.451	127.874.684	10.974.877
2020	155.614.146	38.714.339	-16.059.534	139.554.612	22.654.805
2021	162.159.033	45.259.226	-18.584.936	143.574.097	26.674.290
2022	172.347.432	55.447.625	-21.845.791	150.501.641	33.601.834
2023	185.799.666	68.899.859	-28.058.647	157.741.019	40.841.212
2024	202.901.642	86.001.835	-44.372.578	158.529.064	41.629.257
2025	223.913.064	107.013.257	-51.092.268	172.820.796	55.920.989

Abb. 81: Bereinigung der Personalaufwendungen um externe Faktoren

Die Personalaufwendungen haben sich im gesamten Vergleichszeitraum nahezu verdoppelt.

Aus der Rückführung des Immobilienbetriebs der Stadt Hagen (GWH) resultierte im Jahr 2016 eine deutliche Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit auch der Aufwendungen. Im neuen Fachbereich 65 beliefen sich die Personalaufwendungen 2016 auf 16,8 Mio. Euro. Tatsächlich ist eine nominale Erhöhung von 25 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die Restrukturierung der GWH nicht, beliefe sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus der Tariferhöhung im TVöD, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen.

Seit 2017 haben neben den Mehrbelastungen aus Tarif- und Besoldungserhöhungen insbesondere Einstellungen zu gestiegenen Personalaufwendungen geführt. So etwa durch die Digitalisierung von Verwaltung und Schulen, die Einrichtung des Waste Watcher-Projekts, die Erweiterung des Kommunalen Integrationszentrums oder den Ausbau der Kindertagespflege. Externe Einstellungen resultierten insbesondere auch aus der Entscheidung, den Anteil des kommunalen Personals im Jobcenter sukzessive bis zur Parität aufzustocken. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

2020 resultiert aus der Rückführung des HABIT eine Ausweitung des Personalbestands in der Kernverwaltung und damit einhergehend eine deutliche Erhöhung der Aufwendungen. Mit der Gründung des neuen Fachbereichs für Informationstechnologie und Zentrale Dienste (15) wurden der HABIT und der bisherige Fachbereich Zentrale Dienste (25) zusammengeführt. Im neuen Fachbereich betrugen die anteiligen Personalaufwendungen für die zuvor beim HABIT Beschäftigten rund 6,52 Mio. Euro. Tatsächlich ist in 2020 eine nominale Erhöhung von mehr als 11 % gegenüber dem Vorjahr eingetreten. Berücksichtigt man die HABIT-Rückführung nicht, beliefe sich die Erhöhung der Personalaufwendungen auf nominal knapp 7 %. Die Mehrbelastungen resultieren hierbei u. a. aus Besoldungs- und Tariferhöhungen, aber auch aus zusätzlichen Personalbedarfen. Insbesondere mit Beginn der Corona-Pandemie mussten zu deren Bewältigung zusätzliche befristete Stellen eingerichtet werden. Daneben wurden Vakanzen in diversen Bereichen der Verwaltung besetzt. Weiter wurde die Gesamtzahl der Auszubildenden nochmals erhöht.

Auch in den Jahren 2021 und 2022 stiegen die Personalaufwendungen aufgrund von Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie durch zusätzliche - u. a. pandemiebedingte - Personalbedarfe. Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde weiter erhöht.

In 2023 erhöhten sich die Personalaufwendungen durch das sog. „Besoldungspaket“, das Tarifergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) und aufgrund der Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies "Inflationsausgleichsgeld" aus dem erzielten Abschluss zum TVöD. Zusätzliche Personalbedarfe bestanden auch 2023 noch teils pandemiebedingt und aufgrund des Ukrainekrieges. Die Personalaufwendungen stiegen darüber hinaus durch weitere zusätzliche Bedarfe in 2023 im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Kindertagesstätten und der Wohngeldreform.

2024 hat die ungewöhnlich hohe Inflation in Folge des Kriegs gegen die Ukraine zu einem ebenso ungewöhnlich hohen Abschluss im Tarifbereich geführt: ab 03/2024 durchschnittlich 11,5 %. Auch im Beamtenbereich wurden ab dem 11/2024 die Grundgehälter um 200 Euro angehoben. Außerdem waren weitere Personalbedarfe zu verzeichnen. So wurden etwa Kita- und OGS-Bereich weiter ausgebaut oder ein Springerpool in der Objektbetreuung eingerichtet. Dem sog. Herrenberg-Urteil folgend wurden außerdem bislang auf Honorarbasis beschäftigte Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen. Auch die Zahl der Auszubildenden ist nochmals deutlich gestiegen.

Im Berichtsjahr haben neben weiteren Tarif- und Besoldungserhöhungen auch zusätzliche Personalbedarfe die Aufwendungen erhöht. Dies beispielweise im Bereich IT/Digitalisierung, im Ausländerwesen und Stadtordnungsdienst oder weitere im Kita- und OGS-Bereich. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse stieg im Vergleich zum Vorjahr erneut.

Die nachfolgende Grafik zeigt die nominale und um externe Faktoren bereinigte Entwicklung der Personalaufwendungen im Zeitraum von zehn Jahren.

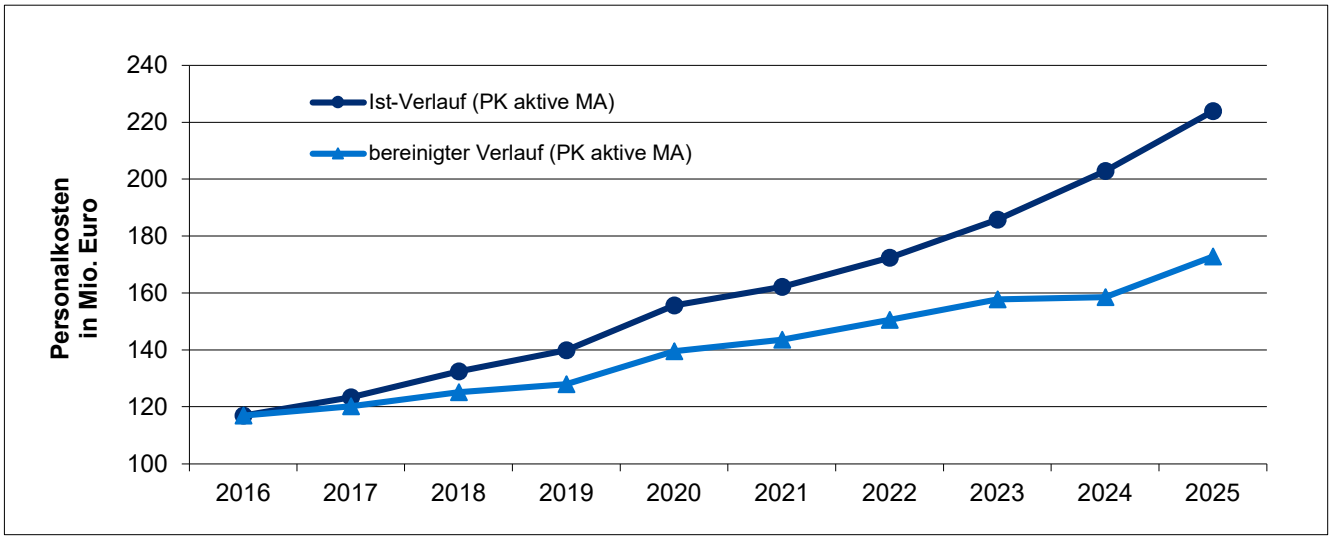


Abb. 82: Konsolidierungsverlauf 2016 bis 2025

Die Planung zum Doppelhaushalt 2026/2027 sieht für das Jahr 2026 Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte ohne Beihilfen und Rückstellungen in Höhe von 228,49 Mio. Euro und 231,03 Mio. Euro für das Jahr 2027 vor.

In Abstimmung mit der Bezirksregierung sind die ursprünglich auf Ebene der Teilpläne bezogenen Maßnahmen zur Personalkostenkonsolidierung ab dem Haushaltssanierungsplan 2014 zur besseren Übersichtlichkeit in einer Gesamtmaßnahme zusammengefasst worden.

Die beschlossenen Konsolidierungsmaßnahmen des HSP 2021 wurden im Rahmen der Aufstellung des Haushaltssicherungskonzepts 2022 mit Hilfe der Ämter und Fachbereiche sowie der Vorstandsbereiche auf ihre Umsetzung hin geprüft. Die Planwerte der Konsolidierungsmaßnahmen aus dem HSP 2021 wurden gegebenenfalls neu ermittelt und die mittelfristige Planung angepasst. Eine personalkostenbezogene Einzelmaßnahme wurde als in 2022 nicht umsetzbar gemeldet und ab 2023 mit 75.000 Euro ins HSK übernommen. Es wurde außerdem im Rahmen des HSK 2022 eine neue Maßnahme mit einem Volumen von jeweils fast drei Mio. Euro in 2022 und 2023 eingerichtet. Gegenstand dieser Maßnahme war, der Entwicklung steigender Personalaufwendungen durch konsequente Einhaltung der Wiederbesetzungssperren von sechs Monaten für vakant werdende Stellen entgegenzusteuern sowie durch einen Abbau der Stundenüberhänge und Urlaubstage eine Teilauflösung der Rückstellung zu erzielen. Zum Stellenplan wurden Stellen bezüglich der Wirtschaftlichkeit und zwingenden Notwendigkeit kritisch betrachtet und ggf. gekürzt. Die im HSK 2022 dargestellten Handlungsschritte sind sinngemäß in das HSK 2024 eingeflossen und werden konsequent weiterverfolgt.

Mit dem geplanten HSK 2026/2027 beträgt das Gesamtvolumen der Personalkostenmaßnahme nun sieben Millionen Euro jährlich. Berechnungen des Fachbereichs Personal und Organisation und Beratungen im Verwaltungsvorstand haben deutlich gemacht, dass eine strukturelle Reduzierung der Personalaufwendungen in der geplanten Höhe nicht ausschließlich nur durch das Instrument der - nunmehr auf acht Monate festgelegten - zeitlich begrenzten Besetzungssperre erreicht werden kann.

Der Fokus der Betrachtung wird daher auch den bestehenden Personalkörper, insbesondere aber den Bereich von Stellenausweitungen, umfassen. Laut den geltenden Bewirtschaftungsregelungen ist u. a. bei jeder freiwerdenden Stelle zu prüfen, ob die Wiederbesetzung der Stelle unabweisbar erfolgen muss. Dabei sind alle Möglichkeiten von Umstrukturierungen, Leistungsverdichtung, Reduzierung von Standards und letztlich auch des kompletten Aufgabenverzichts zu prüfen. Externe Einstellungen sind restriktiv zu handhaben und nur in unabweisbaren Fällen vorzunehmen, in denen dringende Bedarfe nicht durch vorhandenes internes Personal abgedeckt werden können. Eine verwaltungsinterne Steuerungsgruppe wird gemeinsam mit den Fachbereichen in den nächsten Jahren diese Ansatzpunkte in den Blick nehmen.

Die stringente Umsetzung des HSK ist Voraussetzung für den mittelfristig dargestellten Haushaltsausgleich. Die Personalaufwendungen sind mit rund 24 Prozent der größte überhaupt steuerbare Block im städtischen Haushalt. Angesichts der mit hohen Tarif- und Besoldungserhöhungen steigenden Aufwendungen wird die Erreichung des Konsolidierungsvolumens dabei zur Herausforderung.

In den vergangenen zehn Jahren betrugen die Steigerungen der Personalaufwendungen durch die externen Faktoren im Schnitt 3,28 %. Waren es im Zeitraum von 2016 bis 2023 noch durchschnittlich 2,63 %, fielen allein in 2024 mehr als 8 % an. In 2025 lagen die externen Faktoren bei wieder moderateren 3,00 %. Nach der letzten Tarifeinigung zum TVöD aus April 2025 steigen die Entgelte ab dem 01.05.2026 um 2,8 %. Außerdem erhöht sich ab 2026 die Jahressonderzahlung in allen Entgeltgruppen um 85 %. Im Beamtenbereich erfolgte zum 01.02.2025 eine Erhöhung um 5,5 % und zum 01.04.2026 um weiter 2,8 %. Insbesondere durch diese Faktoren steigen die Personalaufwendungen deutlich schneller an als in den Jahren zuvor. Gegensteuerungsmaßnahmen sollen zumindest zu einem Plateau-Effekt führen.

Die Personalaufwendungen würden bei Erreichung des Konsolidierungsziels und unter der Prämisse einer allgemeinen jährlichen Steigerung von drei Prozent gleichwohl ab dem Jahr 2030 mehr als 252 Millionen Euro betragen.

Bei zukünftigen Sparanstrengungen wird weiter der Effekt eintreten, dass ein großer Teil der Konsolidierungserträge durch externe Faktoren aufgezehrt wird.

Fazit:

Der Anstieg der Personalaufwendungen ist als dauerhaft anzusehen. Dies stellt auch unter Berücksichtigung der Refinanzierung eines Teils der Aufwendungen (vgl. 3.1.3) eine massive und anhaltende Belastung des Haushalts dar.

Sofern die Steigerungen bei den externen Faktoren künftig moderat verlaufen, sollte es der Stadt Hagen mit Organisationsveränderungen sowie einer restriktiven Einstellungspolitik und einer flexiblen Personalentwicklung möglich sein, gegen die beschriebenen Effekte wenigsten teilweise weiter anzusparen.

III. Konzern Stadt

1. Allgemeines

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. Das kommunale Beteiligungsportfolio umfasst Eigengesellschaften bis hin zu Kleinbeteiligungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts. Es bestehen keine Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadt Hagen.

In den vorangegangenen Kapiteln erfolgten Ausführungen zur Organisations- und Personalwirtschaft für die Stadt Hagen und deren ehemaligen rechtlich unselbständigen Eigenbetriebe. Arbeitgeberin ist hier die Stadt Hagen. Die Berichterstattung obliegt dem Fachbereich Personal und Organisation.

In Ergänzung dazu werden nachfolgend einige personalwirtschaftliche Kennzahlen aus dem „Konzern Stadt“ ausgewiesen.

Das aktive Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen versteht sich als Dienstleister für die Entscheidungsträger in der Kommune (Haupt- und Finanzausschuss, Rat) sowie in den Unternehmen (Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Gesellschafterversammlung) und ist wie folgt aufgebaut:

Abb. 83: Grundmodell des Hagener Beteiligungsmanagements

Ausgehend von unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Stadt Hagen regelt und standardisiert das Beteiligungsmanagement der Stadt Hagen das Zusammenspiel der handelnden Akteure (Rat, Verwaltung und Beteiligungsunternehmen) in der kommunalen Beteiligungspolitik. Die Beteiligungspolitik der Stadt Hagen obliegt originär dem Rat. Er trifft die wesentlichen Eigentümerentscheidungen und bestimmt die Handlungsfelder und Grundstrukturen des Konzerns Stadt. Die Entscheidungen des Rates der Stadt Hagen werden durch die von ihm entsandten Vertreter*innen in den Gesellschafterversammlungen umgesetzt.

Die Aufgaben des **operativen Beteiligungscontrollings** wurden 2011 mittels eines Dienstleistungsvertrages von der Stadt Hagen auf die Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG) übertragen. Das **strategische Beteiligungscontrolling** liegt weiter in der Zuständigkeit der Verwaltung und ist seit 2019 als Stabsstelle im Vorstandsbereich 2 (VB 2/S-BC) angebunden.

Die Vielfalt unmittelbarer und mittelbarer städtischer Beteiligungen an Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit stellt sich aktuell wie folgt dar (inkl. durchgerechneter Anteile):

- **Eigengesellschaften 100 %**

Hagener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (HVG)
HAGENBAD GmbH (HBG) [1]
Hagener Straßenbahn AG (HST) [1]
Sander Reisen GmbH [2]
BSH Betrieb für Sozialeinrichtungen Hagen gem. GmbH [1]
HaWeD Hagener Werk- und Dienstleistungs -GmbH [1]
G.I.V. Gesellschaft für Immobilien und aktive Vermögensnutzung der Stadt Hagen mbH
GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH [5]
HEG Hagener Erschließungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH [4]
HAGEN.AREAL GmbH (fr. HIG*) [4, 6]
Theater Hagen gemeinnützige GmbH (Theater Hagen gGmbH)
HAGEN.WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG GmbH (HA.WE) **
Stadtbeleuchtung Hagen GmbH ***

- **Mehrheitsbeteiligungen 50,1 % bis 99,9 %**

Hagener Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (ha.ge.we) [2,5]
Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Werkhof gem. GmbH [1]
Kongress & Eventpark Stadthalle Hagen GmbH [1]
HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb [1,8]
HEB Service GmbH [3]
HUI GmbH Hagener Umweltservice- und Investitionsgesellschaft [5,8]
agentur mark GmbH [1,6]

*) bis 10.04.2023 Hagener Industrie- und Gewerbeflächen GmbH
**) zuvor HAGENagentur (bis 2020 Mehrheitsbeteiligung)
***) Änderung der Beteiligungsverhältnisse in 03/2021

- **Sperrminderheitsbeteiligungen 25,1 % bis 49,9 %**

HABUS GmbH [2]
ENERVIE Südwestfalen Energie und Wasser AG [1]
Mark-E Aktiengesellschaft [7]
C.C. Reststoff-Aufbereitung GmbH & Co. KG [3,4]
C.C. Reststoff-Aufbereitung-Verwaltungs GmbH [3,4]

- **Minderheitsbeteiligungen 5 % bis 25 %**

Betriebsverwaltungsgesellschaft Radio Hagen mbH [1]
ARCADEON/HWW Seminar- und Tagungsbetrieb GmbH

- **Kleinbeteiligungen bis 5 %**

Einkaufs- und Wirtschaftsgesellschaft für Verkehrsunternehmen (BEKA) mbH [2]
Betriebsgesellschaft Radio Hagen mbH & Co. KG [1]

- **Anstalt des öffentlichen Rechts**

Wirtschaftsbetrieb Hagen (WBH) AöR

1 durchgerechnete Anteile HVG
2 durchgerechnete Anteile HST
3 durchgerechnete Anteile HEB
4 durchgerechnete Anteile WBH
5 durchgerechnete Anteile G.I.V.
6 durchgerechnete Anteile HA.WE
7 durchgerechnete Anteile ENERVIE
8 durchgerechnete Anteile Mark-E

§ 117 GO NRW verpflichtet die Gemeinde im Falle der Befreiung von der Aufstellung eines Gesamtabschlusses zur Erstellung eines Beteiligungsberichts. Der Bericht muss zu sämtlichen verselbständigten Aufgabenbereichen in öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Form Angaben über Beteiligungsverhältnisse, Jahresergebnisse, Stand der Verbindlichkeiten und Entwicklung des Eigenkapitals sowie zu den Leistungsbeziehungen der Beteiligungen untereinander und mit der Gemeinde enthalten. Über den Beteiligungsbericht ist ein gesonderter Ratsbeschluss in öffentlicher Sitzung herbeizuführen.

Die folgenden Kennzahlen zu Personalbestand und -aufwand der Eigengesellschaften und mehrheitlichen Beteiligungen sowie der Anstalt des öffentlichen Rechts sind dem jüngsten **Beteiligungsbericht 2024** entnommen. Dieser wurde vom HVG / Beteiligungscontrolling erstellt und unter Federführung von VB 2/S-BC dem Rat der Stadt in seiner Sitzung vom 11.12.2025 zur Beschlussfassung vorgelegt. Interessierte finden in dem Bericht Ausführungen zur Zulässigkeit der wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Betätigung von Kommunen und zu den rechtlichen Grundlagen zur Erstellung eines Beteiligungsbericht. Gegliedert nach den Bereichen Ver- und Entsorgung und Verkehr, Wohnungsbau und Betreuung städtischer Bauten, Soziales, Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung sowie Kultur, Sport und Erholung bietet er detaillierte Einblicke in das kommunale Beteiligungsportfolio der Stadt Hagen (www.hagen.de).

2. Kennzahlen aus den Beteiligungen

2.1. Personalbestand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	2020	2021	2022	2023	2024
HVG	x			80	76	81	85	91
HBG	x		x	81	74	74	75	78
HST	x		x	341	340	335	345	345
BSH	x		x	296	300	302	361	342
HaWeD	x		x	5	5	7	10	12
G.I.V.	x			2	2	2	2	2
GIS	x		x	68	70	70	125	145
Theater	x			246	252	258	260	252
HA.WE	x				27	25	22	26
Stadtbeleuchtung	x			3	3	2	2	2
ha.ge.we		99,04	x	40	41	43	45	45
Werkhof		74,00	x	77	68	64	70	77
Stadthalle		72,50	x	14	15	17	16	17
HEB		63,38	x	294	287	275	281	289
HUI		63,37	x	28	28	29	29	27
agentur mark		53,23	x	25	26	26	24	27
HAGENagentur		51,04	x	25				
WBH AöR				345	341	360	359	371
				Anzahl Auszubildende				
HVG	x			6	6	6	6	5
HBG	x		x	5	5	5	5	5
HST	x		x	17	18	16	16	14
BSH	x		x	9	18	13	19	22
HaWeD	x		x	0	0	0	0	0
G.I.V.	x			0	0	0	0	0
GIS	x		x	0	0	0	0	0
Theater	x			0	0	0	0	0
HA.WE	x				0	0	0	0
Stadtbeleuchtung	x			0	0	0	0	0
ha.ge.we		99,04	x	2	1	1	2	3
Werkhof		74,00	x	0	0	0	0	0
Stadthalle		72,50	x	0	0	0	0	0
HEB		63,38	x	9	8	8	6	7
HUI		63,37	x	0	0	0	0	0
agentur mark		53,23	x	0	0	0	0	0
HAGENagentur		51,04	x	0				
WBH AöR				10	13	14	13	10

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 84: Ausgewählte Konzernkennzahlen – durchschnittlicher Personalbestand und Zahl der Auszubildenden

2.2. Personalaufwand

Gesellschaften	100 %	> 50 %	d. A.	Personalaufwendungen in Tausend Euro 2020	2021	2022	2023	2024
HVG	x			4.649	4.936	4.976	5.402	6.173
HBG	x		x	2.439	1.949	2.814	2.667	2.962
HST	x		x	18.552	18.260	17.613	19.262	23.151
BSH	x		x	12.249	12.847	13.031	13.674	14.924
HaWeD	x		x	141	196	233	256	372
G.I.V.	x			95	106	119	158	150
GIS	x		x	1.585	1.567	1.761	2.059	2.305
Theater	x			12.635	10.041	15.036	16.823	17.099
HA.WE	x				1.608	1.911	1.814	1.882
Stadtbeleuchtung	x			13	16	16	16	16
ha.ge.we		99,04	x	2.963	2.834	2.850	3.204	3.485
Werkhof		74,00	x	3.904	3.475	4.019	4.323	4.113
Stadthalle		72,50	x	775	942	1.044	1.169	1.476
HEB		63,38	x	17.805	17.235	17.273	17.215	19.522
HUI		63,37	x	1.279	1.417	1.473	1.630	1.667
agentur mark		53,23	x	1.554	1.623	1.555	1.730	1.955
HAGENagentur		51,04	x	1.619				
WBH AöR				23.741	26.739	26.251	25.939	29.269

d. A. = durchgerechnete Anteile

Abb. 85: Ausgewählte Konzernkennzahlen – Personalaufwand

2.3. Fluktuation zwischen Kernverwaltung und Konzern

Im Zeitraum von 2016 bis 2025 ist insgesamt zahlenmäßig noch eine hohe Fluktuation auf dem „konzernweiten Arbeitsmarkt“ zu verzeichnen. In den letzten zehn Jahren wurde per Saldo das Stammpersonal der Kernverwaltung um insgesamt mehr als 517 VZÄ erweitert.

Große Personalbewegungen resultieren allerdings im Wesentlichen aus organisatorischen Veränderungen. Mit der Rückführung der ehemaligen Eigenbetriebe GWH und HABIT in den Jahren 2016 und 2020 gab es erhebliche Zugänge in der Kernverwaltung.

Die übrigen ausgewiesenen diversen Personalbewegungen innerhalb des "Konzerns Stadt" sind zumeist Folge personalwirtschaftlicher Einzelmaßnahmen. Insbesondere werden freie Stellen im Reinigungsbereich meist mit ehemaligen Beschäftigten der GIS Gesellschaft für Immobilienservice mbH besetzt.

Auch die Jahresbilanz im Berichtsjahr weist insgesamt zahlenmäßig eine geringe Fluktuation aus. Einzelheiten können der Anlage 1 unter Punkt „unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich“ entnommen werden.

	Zugänge		Abgänge		
Zugänge in	**in VZÄ**	**von**	**in VZÄ**	**zu**	**Abgänge in**
	353,02	GWH			
2016	**353,02**		**-0,00**		**2016**
	2,83	GIS			
	2,00	Theater			
	1,00	HABIT	-2,00	HABIT	
2017	**5,83**		**-2,00**		**2017**
	6,24	GIS			
	2,00	HABIT			
	1,00	WBH			
2018	**9,24**		**0,00**		**2018**
	9,51	GIS			
	2,00	HABIT	-1,00	HABIT	
	2,00	Theater			
			-1,00	WBH	
2019	**13,51**		**-2,00**		**2019**
	9,50	GIS			
	83,73	HABIT			
2020	**93,23**		**0,00**		**2020**
	9,69	GIS			
	1,00	Theater			
	1,00	WBH	-0,90	WBH	
2021	**11,69**		**-0,90**		**2021**
	13,55	GIS			
	1,00	WBH			
			-1,00	HA.WE	
2022	**14,55**		**-1,00**		**2022**
	7,37	GIS			
	1,00	HEB			
	1,00	Theater			
2023	**9,37**		**0,00**		**2023**
	4,50	GIS			
2024	**4,50**		**0,00**		**2024**
	10,29	GIS			
			-2,00	WBH	
2025	**10,29**		**-2,00**		
Summe Zugänge	**525,23**		**-7,90**		**Summe Abgänge**
	517,33				

Abb. 86: Fluktuationsbilanz: Konzernweite Fluktuation 2016 bis 2025

IV. Ausblick auf 2026

Die weiterhin angespannte und sich zuletzt nochmals verschärfende Haushaltslage der Stadt Hagen prägt als zentrales Querschnittsthema die kommenden Jahre und wirkt sich zunehmend auf sämtliche Bereiche der Verwaltung aus. Der steigende Konsolidierungsdruck sowie die Notwendigkeit, Kosten in allen Aufgabenfeldern nachhaltig zu reduzieren, beeinflussen die Arbeit nahezu aller Mitarbeitenden in besonderem Maße.

Parallel hierzu bestimmen die strukturellen Herausforderungen, insbesondere demografischer Wandel, Fachkräftemangel sowie fortschreitende digitale Transformation, weiterhin die Aufgabenwahrnehmung des Fachbereichs Personal und Organisation (11).

Vor diesem Hintergrund gewinnen die aktive Steuerung von Personalressourcen, die konsequente Weiterentwicklung effizienter Organisationsstrukturen und die Begleitung verwaltungsweiter Transformationsprozesse zunehmend an Bedeutung.

Für das Jahr 2026 ergeben sich folgende Arbeitsschwerpunkte:

1. Personalmanagement

Auch im Jahr 2026 wird das Personalmanagement der Stadt Hagen vor der Aufgabe stehen, auf die dynamischen Entwicklungen des Arbeitsmarktes und die steigenden Erwartungen von Beschäftigten flexibel und vorausschauend zu reagieren. Die fortschreitende Verschärfung des Fachkräftemangels erfordert weiterhin eine konsequente Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung sowie eine klare Positionierung als moderne und attraktive Arbeitgeberin.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf der weiteren Ausgestaltung zeitgemäßer Arbeitsbedingungen liegen. Hierzu zählen insbesondere die Weiterentwicklung hybrider Arbeitsmodelle, die Förderung von Führung auf Distanz sowie die gezielte Stärkung einer werteorientierten und verbindenden Unternehmenskultur. Ziel bleibt es, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung nachhaltig zu sichern und zugleich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird.

Durch die seit dem 01.02.2026 geltende Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung werden die Voraussetzungen geschaffen, Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu schaffen. Die organisatorische Anbindung der nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erforderlichen Beschwerdestelle wurde ver ändert. Diese ist nun bei der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen angebunden. Ein Arbeitsschwerpunkt in 2026 wird sein, geeignetes Informationsmaterial zu erstellen und allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, sowie das Personal, welches in die Bearbeitung von Beschwerden einbezogen ist, zu schulen.

- **Personalwirtschaft**

Der Vertrag für die Bewerbungsmanagement-Software soll im Jahr 2026 um weitere vier Jahre verlängert werden. Mit der Vertragsverlängerung wird es künftig möglich sein, zusätzliche Features zu nutzen, die den Bewerbungsmanagementprozess weiter verbessern können. In diesem Zusammenhang sollen auch die Stellenausschreibungen sowie deren Layout nochmals moderner und zeitgemäßer gestaltet werden.

Darüber hinaus sollen im Jahr 2026 insbesondere folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterentwickelt werden:

- Ausbau des Internetauftritts, insbesondere durch die Optimierung der Karrierewebsite
- weiterer Ausbau der Social-Media-Präsenz
- weiterer Ausbau der Digitalisierung des Onboarding-Prozesses
- Bereitstellung von Hospitationsmöglichkeiten für Studierende

- **Ausbildung / Qualifizierung**

Ein wesentliches Ziel der Sachgruppe Ausbildung und Qualifizierung wird es im Jahr 2026 sein, das Ausbildungs- und Studienangebot weiterhin attraktiv zu gestalten, verlässliche Rahmenbedingungen zu sichern und die Zielgruppen aktiv sowie zielgerichtet anzusprechen.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf der Intensivierung der aufsuchenden Arbeit sowie der individuellen Begleitung von Ausbildungskräften liegen. Angesichts zunehmender Anforderungen und heterogener werdender Ausbildungsbiografien gewinnt eine engere, kontinuierliche Betreuung an Bedeutung. Ziel ist es, Ausbildungskräfte frühzeitig zu erreichen, sie während ihrer Ausbildung bedarfsgerecht zu unterstützen und so Ausbildungsabbrüche zu vermeiden sowie den Ausbildungserfolg nachhaltig zu sichern.

Gleichzeitig wird der Ausbau und die weitere Differenzierung der dualen Studienangebote eine zentrale Rolle spielen. Bestehende Studiengänge sollen weiterentwickelt und gezielt ergänzt werden, um den veränderten fachlichen Anforderungen und Interessenlagen gerecht zu werden. Beispielhaft ist hier die Weiterentwicklung bzw. Ergänzung des dualen Studiengangs Kindheitspädagogik zu nennen, um zusätzliche fachliche Schwerpunkte abzubilden.

Insbesondere vor dem Hintergrund von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen, die die Durchführung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung in den Fachbereichen vor Ort zunehmend herausfordernd gestalten, wird es nur durch die gemeinsame Anstrengung aller Führungskräfte und Mitarbeitenden gelingen, der Ausbildung den erforderlichen Stellenwert einzuräumen.

Ziel bleibt es, geeignete Ausbildungskräfte zu gewinnen, diese während ihrer Qualifizierungsphase eng zu begleiten und langfristig an die Stadt Hagen zu binden.

- **Personalentwicklung / Betriebliches Gesundheitsmanagement / Unternehmenskultur / Beratung**

Folgende Schwerpunkte sind für 2026 geplant:

- Ausbau der Kooperation Stadt und Fernuni im Bereich BGM
- Einsatz einer E-Learning-Management-Software
- Rezertifizierung Familienfreundliches Unternehmen
- Angebote für beschäftigte Eltern und ihre Kinder in der Bücherei, der VHS und im Museumsquartier im Rahmen des Familienfreundlichen Unternehmens, ein weiterer Ausbau ist beabsichtigt
- Ausbau der Angebote für pflegende Angehörige
- Konzeption und Umsetzung PE-Instrument Führungskräftefeedback
- Prozessoptimierung durch Einsatz einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Lebensalter-spezifische PE-/BGM-Angebote
- konzeptioneller Ausbau der Angebote Gewaltprävention
- Angebote für Führungskräfte im Rahmen der DV Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- Angebote im Rahmen der Genderkompetenz und der gendersensiblen Sprache

Spezielle und passgenaue Angebote für den gewerblichen Bereich, für Auszubildende bzw. für Studierende, für hoch belastete Fachbereiche und für den Bereich der Kindertagesstätten werden nach Absprache mit den Vorgesetzten erarbeitet. Das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt in den jeweiligen Bereichen individuell.

2. Organisation

Vor dem Hintergrund des weiter zunehmenden Konsolidierungsdrucks und der Notwendigkeit, vorhandene Ressourcen noch effizienter einzusetzen, gewinnen die Prozessoptimierung und die konsequente Digitalisierung weiter an Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Prozessdenken, das als Leitprinzip für die begleitenden organisatorischen Maßnahmen dient.

Wesentliche Bestandteile dieses Ansatzes sind die systematische Analyse und transparente Erfassung bestehender Prozesse, deren kontinuierliche Optimierung sowie die gezielte Automatisierung geeigneter Abläufe. Diese Maßnahmen bilden die Grundlage für die weitere Ausgestaltung der Digitalisierungsaktivitäten mit dem Ziel, Verwaltungsprozesse effizienter, transparenter und benutzerfreundlicher zu gestalten.

- **Gesamtprojekt Digitalisierung**

Im Jahr 2026 wird die Anbindung des Stadtarchivs (FB 49/2) an das Dokumentenmanagementsystem operativ umgesetzt. Dazu findet im März 2026 die offizielle Auftaktveranstaltung zur Aktenplanerstellung statt. In mehreren anschließenden Workshops wird gemeinsam mit

dem Fachbereich eine archivgerechte und organisationsweit anschlussfähige Aktenplanstruktur entwickelt. Der Abschluss der Aktenplanerstellung ist im ersten Halbjahr 2026 vorgesehen.

Parallel zur technischen und organisatorischen Anbindung wird die systematische Prozessaufnahme in den angebundenen Bereichen weiter vorangetrieben. Ziel ist es, die Gelegenheit der DMS-Einführung und der damit verbundenen Anbindung an den Aktenplan konsequent zu nutzen, um bestehende Arbeitsabläufe transparent zu erfassen, Schnittstellen zu analysieren und Optimierungspotenziale frühzeitig zu identifizieren.

Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für nachgelagerte Optimierungs- und Digitalisierungsprojekte. Auf diese Weise wird die DMS-Einführung nicht isoliert betrachtet, sondern als integraler Bestandteil einer kontinuierlichen Organisations- und Prozessentwicklung verstanden.

Beispielhaft sei an dieser Stelle die Umsetzung des Beteiligungsprozesses im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Personalrat und den beteiligten Fachämtern, der durch das Internes Consulting (11/30) aktuell aufgenommen wird, in einen digitalen Workflow genannt.

Im Zuge der Einführung des Dokumentenmanagementsystems wird die bestehende Aktenordnung um eine E-Aktenordnung ergänzt. Diese regelt die rechtssichere, revisionsfähige und wirtschaftliche Verwaltung elektronischen Schriftguts sowie die Bildung rechtsverbindlicher elektronischer Akten. Sie stellt sicher, dass Verwaltungshandeln auch auf digitaler Ebene nachvollziehbar dokumentiert, dauerhaft auffindbar und unter Beachtung der Aufbewahrungsfristen vollständig sowie unveränderbar geführt wird. Gleichzeitig werden die Aufbewahrungsfristen überprüft und aktualisiert und gemeinsam mit dem Rechte- und Rollenkonzept in den digitalen Aktenplan integriert.

Perspektivisch sieht der Rolloutplan vor, dass nach den o. g. Bereichen die Organisationseinheiten VHS, 55/71, 20 und 32 an das Dokumentenmanagementsystem und den Aktenplan angeschlossen werden.

- **Ideenmarkt**

Im aktuellen Berichtsjahr wurde die strategische Weiterentwicklung des Ideenmarktes konsequent fortgeführt. Ziel bleibt es, die Qualität der eingereichten Verbesserungsvorschläge weiter zu steigern und den Mehrwert für Verwaltungsprozesse nachhaltig zu erhöhen.

Ein zentraler Schritt hierfür ist die umfassende Überarbeitung der Dienstvereinbarung. Diese wird derzeit grundlegend angepasst, um klare Qualitätskriterien, transparentere Bewertungsmaßstäbe und stärkere Anreize für substanzielle, umsetzungsreife Vorschläge zu schaffen.

Die Ehrung der Beteiligten am Ideenmarkt gemeinsam mit dem Oberbürgermeister im Wasserschloss Werdringen wurde sehr positiv aufgenommen. Das neue Setting unterstreicht die Wertschätzung für das Engagement der Mitarbeitenden in einem würdigen und sichtbaren Rahmen. Aufgrund der durchweg positiven Resonanz ist vorgesehen, auch zukünftige Ehrungen in diesem Format durchzuführen.

Die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge ist im Berichtszeitraum stabil geblieben. Dies zeigt eine kontinuierliche Beteiligung der Mitarbeitenden auf solidem Niveau. Der Ideenmarkt behauptet damit seine Rolle als verlässliches Instrument der Beteiligung sowie als fester Bestandteil der Modernisierungs- und Veränderungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung.

- **PICTURE Prozessplattform**

Für das Jahr 2026 ist die weitere strategische und operative Weiterentwicklung des Prozessmanagements vorgesehen. Das Strategiekonzept für das Prozessmanagement wird weiterhin ausgearbeitet. In diesem Zusammenhang befindet sich 11/30 in einem intensiven Austausch mit anderen Kommunen, um Best-Practice-Ansätze zu identifizieren und zu übernehmen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Etablierung abteilungsinterner Prozessmodelliererinnen und Prozessmodellierer, um die dezentrale Pflege und kontinuierliche Weiterentwicklung der Prozesse nachhaltig zu stärken.

Auf Grundlage der bislang gesammelten Erfahrungen sowie der Erkenntnisse aus dem interkommunalen Austausch wird das bestehende Inhouse-Schulungsprogramm weiterentwickelt. Ziel ist es, Mitarbeitende mit bereits vorhandenen Grundkenntnissen der PICTURE-Prozessplattform vertiefend zu qualifizieren. Inhalte werden unter anderem eine anwendungsfallbezogene Modellierungstiefe sowie der strukturierte Aufbau und die Pflege eines Prozessregisters sein.

Die Beschaffung des PICTURE-Portalmoduls wird weiterhin verfolgt und befindet sich aktuell noch im laufenden Beschaffungsprozess. Mit dessen Einführung wird weiterhin das Ziel verfolgt, Prozesse niederschwellig bereitzustellen, die Zusammenarbeit zu erleichtern und die Einbindung der Prozessdokumentation in bestehende Informationsplattformen zu ermöglichen.

- **Wissensmanagement**

Im Jahr 2026 liegt der Fokus auf der weiteren Konsolidierung und strukturellen Verankerung des Wissensmanagements in der Verwaltung. Vor dem Hintergrund der verschärften Haushaltslage, strengerer Einsparmaßnahmen und längerer Wiederbesetzungssperren gewinnt die Wissenssicherung und Wissensweitergabe in den Fachbereichen weiter an Bedeutung. Gerade in Phasen personeller Vakanzen ist es erforderlich, vorhandenes Wissen systematisch zu sichern, zugänglich zu machen und im Arbeitsalltag nutzbar zu halten, um die Arbeitsfähigkeit in den Bereichen zu unterstützen.

Da nur eingeschränkte finanzielle Mittel für Innovationen zur Verfügung stehen, wird der Schwerpunkt 2026 auf der konsequenten Nutzung und Weiterentwicklung der bereits vorhandenen Bordmittel liegen. Ziel ist es, mit den bestehenden Ressourcen praxistaugliche und niedrigschwellige Lösungen bereitzustellen und deren Anwendung weiter zu stärken.

Zudem ist geplant, bestehende Workshops zum Thema Onboarding um den Aspekt Wissensmanagement zu erweitern. Dadurch soll die Verwaltung weiter für das Thema sensibilisiert

sowie die Bekanntheit konkreter Maßnahmen und Instrumente des Wissensmanagements erhöht werden.

Darüber hinaus ist die Fortführung des studentischen Projekts sowie des innovativen Patenprogramms unter Nachwuchskräften rund um den Wissenspool vorgesehen. Damit wird die Einbindung der Nachwuchskräfte in das Thema Wissensmanagement fortgesetzt und die Weiterentwicklung des Wissenspools weiterhin unterstützt.

3. Verwaltungsservice

Hier sind für das Jahr 2026 folgende Arbeitsschwerpunkte zu nennen:

- **Technischer Verwaltungsservice**
  - Neuaufstellung des Gebiets Arbeitssicherheit für die gesamte Sachgruppe
  - Inbetriebnahme der ausgeschriebenen Kuvertiermaschine
  - Einführung der direkten Postbelieferung von Kitas
  - Optimierung des Workflows Büromaterialausgabe
  - Implementierung der neuen unterstützenden Drucksoftware und eines verwaltungsinternen Webshops
  - Örtliche Verlagerung der Verscannung der Bußgeldpost in die Böhmerstraße

- **Innerbetriebliches Mobilitätsmanagement**
  - Abschluss der Installation eines Fahrzeugpools im Rathaus II
  - Ersatzbeschaffungen für die gesamtstädtische Fahrzeugflotte
  - Erschließung neuer nicht-öffentlicher Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge nach Bedarf und Möglichkeiten
  - Verlängerung der Maßnahme „Dienstradleasing“
  - Umstrukturierung des Parkkonzeptes

- **Flächenmanagement**
  - Einrichtung eines Briefwahlbüros für die Landtagswahl 2027
  - Erstellung einer Dienstvereinbarung Desksharing
  - Erstellung einer Dienstvereinbarung Sicherheit, Kundeninformation und Alarmierung
  - Stadtwache: Möblierung und Umzug
  - Prentzelstraße: Büroplanung, Möblierung und Umzug
  - ehem. Marienhospital: Büroplanung
  - Ausschreibung Bürodrehstühle
  - Wegweisung in Gebäuden

Personal- und Organisationsbericht 2025 Anlage 1

Unbefristete Einstellungen in der Gesamtverwaltung 2025

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	2,00	Postdienst
	E04	3,00	Zentrale Scandienste
	E06	1,00	SB Krankmeldeverfahren
	E09C	1,00	Teamleitung Postdienste
14	E10	1,00	Prüfer*in
15	E07	1,27	2 MA Telefonservice
	E08	2,00	Telekommunikations-Techniker*innen
	E08	1,00	SB IT-Einkauf
	E09A	1,00	SB Serviceline
	E09B	2,00	IT Servicetechniker*in - MDM
	E09C	1,00	SB IT-Genehmigung Schulen
	E10	1,00	Systemadministrator*in DMS-Fachverfahren
	E10	2,00	SB Netzwerkinfrastruktur
	E10	1,00	Zentrales IT-Projektmanagement
	E10	1,00	SB IT-Endanwendersysteme
	E10	1,00	SB Schuldigitalisierung
	E11	1,00	SB Netzwerkinfrastruktur
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	2,00	Vollstreckungsinnendienst
	E10	1,00	SB Controlling
	E10	0,77	SB Bilanzbuchhaltung
32/0	E07	2,00	Waste Watcher
	E09A	2,00	SB Stadtordnungsdienst
32/1	E07	1,00	SB Zulassungsbehörde

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/2	E09A	2,00	SB Ausländerwesen
	E09C	2,00	SB Ausländerwesen
32/3	E08	5,00	SB Bürgerservice
	E09C	0,50	SB Eheschließungen / Geburten
32/4	E09C	1,00	SB Wahlen, Abstimmungen und Erhebungen
32/5	E05	1,00	SB Kommunale Geschwindigkeitsüberwachung
37	A7	4,00	Brandmeister*innen
	A7	1,00	Lehrkraft Rettungsdienstschule
	A8	1,75	2 Oberbrandmeister*innen
	A13L2E2	2,00	AL Einsatz und Organisation AL Vorbeugende Gefahrenabwehr
	E04	1,00	Rettungssanitäter*in
	E06	1,00	SB Verwaltung
	E06	1,00	SB Abrechnung Rettungsdienst
	E07	1,00	SB Abrechnung Kostenersatz
	E08	2,00	Gerätewart*in, Kfz-Mechaniker*in
	E10	0,87	SGL zentrale Dienste
	E10	1,00	SB Vorbeugender Brandschutz
	E14	0,20	LNA
	E15	0,20	LNA
40	E06	4,79	8 Schulsekretariate
	E08	4,18	5 SB Beschaffung
	E09C	3,50	SB Verwaltung Schulen, Controlling, Finanzen, Fördermittelmanagement
	E10	2,00	SB Schul-Digitalisierung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	0,15	Hausbetreuung VHS
	E06	1,00	Fachang. für Medien- und Informationsdienste
	E07	0,50	Fachang. für Medien- und Informationsdienste
	E07	1,00	SB Verwaltung MRM
	E09A	0,20	Musikschullehrer*in
	E09B	1,47	4 Musikschullehrer*innen
	E09C	1,00	Diplom-Bibliothekar*in
	E13	1,00	Leitung der Stadtbücherei
49	E11	0,62	Direktionsreferent*in
53	E08	2,00	SB Infektionsschutz / Labor
	E10	0,77	SGL Hygieneüberwachung
	E15	1,50	amtsärztlicher Dienst
55/0	E10	1,00	SB IT-Koordination
55/1	S12	2,50	SB Heilpädagogische Hilfen
	S12	1,00	Psycholog*in Beratungsstelle
	S15	0,50	SB Koordination präventiver Kinderschutz
	S17	1,00	TL Koordination präventiver Kinderschutz
55/2	E09A	1,00	Heimaufsicht
	E09C	2,50	3 SB Eingliederungshilfe
	S11B	1,00	SB Pflege- und Wohnberatung
55/3	E02	1,00	2 HWK OGS
	E04	1,75	7 Servicekräfte
	S04	7,78	15 Ergänzungskräfte OGS
	S08A	6,66	9 Gruppenleitungen OGS
	S08B	2,00	Koordination OGS
	S11B	3,00	Sozialarbeit Jugendzentrum
	S12	1,50	Schulsozialarbeit
	S15	1,00	Leitung Koordination Familiengrundschulzentren
	S17	0,50	Projektleitung "Praxisklassen"

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
55/6	S12	1,00	SB Eingliederungshilfe
	S14	4,00	ASD
55/7	E09C	1,50	3 SB BaföG/Beistandschaften
	E09C	0,90	SB Grundsicherung im Alter
56	A6	0,51	SB Unterkunftsverwaltung
	E07	0,77	Büro der Fachbereichsleitung
	E09B	2,00	SB Casemanagement, SB Dolmetscherpool
	E09C	1,00	SGL Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,00	Sozialarbeit im Quartier
	S12	1,00	Teamleitung Männerasyl
	S12	1,00	Leitung Frauennotschlafstelle
	S12	1,00	SB Obdachlosenangelegenheiten
57	E07	1,00	SB Verwaltung (BTHG)
	E09C	1,00	SB Finanzwirtschaft
	E09C	1,00	SB Bau und Unterhaltung Kindertageseinrichtungen
	S03	2,50	3 Kindertagespflegepersonen
	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	13,77	15 Erzieher*innen (davon 5 nach BPJ)
	S15	1,00	pädagogische Fachberatung Kita
60	E08	1,00	SB Unterhaltung unbebaute Grundstücke
	E09C	1,00	SB Vergabestelle für Bauprojekte
	E11	1,50	2 techn. SB Radverkehrsplanung
61	E09C	1,00	ITK
	E09C	2,50	SB bauordnungsbehördliche Verfahren
	E11	1,00	techn. SB Stadtentwicklung
	E11	1,00	techn. SB Freiraumplanung
	E11	1,00	techn. SB Bauordnung
	E13	1,00	Projektleitung Städtebauliche Sanierung „Quartier am Hauptbahnhof"

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
62	E09A	1,64	2 techn. SB Geodatenzentrum
	E10	1,00	techn. SB Amtliche Vermessung
	E11	1,00	techn. SB Grundstücksbewertung
65	E04	2,00	Objektbetreuung
	E06	11,00	Objektbetreuung (davon 10 MA Springerpool)
	E07	1,00	SB Rechnungswesen
	E11	1,00	techn. SB Bauleitung Hochbau
	E11	1,00	techn.SB Instandhaltung
69	E10	1,00	techn. SB Messstelle / Online Bericht
	E10	1,00	techn.SB Anlagenüberwachung
	E11	0,82	techn. SB Anlagengenehmigung
	E12	1,00	Klimaschutzmanager*in
Jobcenter	E06	0,50	Schreibkraft PR
	E07	1,00	Fachassistent*in im Außendienst
	E09C	2,00	SB Leistungsgewährung
VB 5	E12	0,50	SB Steuerung Stadtentwicklungsprogramm
		198,34	

<u>unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten</u>

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E10	1,00	Pressestelle / Online-Redakteur*in
15	E09B	1,00	Endgerätebetreuung Schulen
32/0	E07	1,00	Waste Watcher
32/1	E05	1,00	SB Fahrerlaubnisse
	E07	1,00	SB Zulassung
32/5	E06	1,00	SB Kommunale Geschwindigkeitsüberwachung

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
48	E03	0,33	2 MA Hausbetreuung VHS
	E03	1,00	Aufsicht Stadtbücherei / fr. 16i-Kraft
	E09B	0,60	Musikschullehrer*in
55/3	E02	1,50	3 HWK OGS
	S04	0,50	Ergänzungskraft OGS
	S08	0,50	Servicestelle Jugendbeteiligung
	S11B	2,00	Sozialarbeit JZ (fr. Werkstudent*innen)
	S11B	1,00	Sozialarbeit Spielmobil
	S12	1,00	Netzwerkkoordination, Jugend-Lounge Mitte
	S12	1,00	Schulsozialarbeit
55/6	S14	2,00	ASD (davon 1 fr. Werkstudent*in)
	S14	1,00	Pflegekinderdienst
56	E04	1,00	Bildungsmediator*in
	E04	1,77	2 Sprachmittler*innen
	E09A	1,00	SB Unterkunftsverwaltung
	S11B	1,50	Sozialdienst Asyl
	S12	1,00	SB Obdachlosenangelegenheiten
57	E02	0,56	HWK
	S08A	5,50	6 Erzieher*innen
61	E11	1,00	SGL Stadterneuerung
	E11	1,00	techn. SB Denkmalschutz
62	E07	1,00	Vermessungstechniker*in
	E11	0,51	TL Geodatenzentrum / fr. Werkstudent*in
65	E02	1,41	3 Reinigungskräfte
	E05	1,00	Objektbetreuung (Springerpool) / fr. Aushilfe Männerasyl
	E06	2,00	Objektbetreuung (Springerpool) / davon 1 fr. Aushilfe

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
69	E03	1,00	Betreuung Taubenhaus / fr. 16i-Kraft
	E11	1,00	SB Anlagengenehmigung
	E12	1,00	techn. SB Wärmeplanung
Jobcenter	E09C	5,00	4 SB Arbeitsvermittlung 1 SB Leistungsgewährung
SZS	E04	1,00	Pflege von Sportstätten / fr. 16i-Kraft
		47,68	

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Personalentwicklung / Bachelor of Laws
	A9L2E1	1,00	SB Personalangelegenheiten / Bachelor of Laws
	A9L2E1	1,00	SAP-HCM CCC, ITK / B.A. Verwaltungsinformatik
	A9L2E1	1,00	SB Organisationsentwicklung / Bachelor of Arts
15	A9L2E1	1,00	B.A. Verwaltungsinformatik
	E09B	1,00	Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
20	E08	1,00	SB Gewerbesteuer / Verwaltungsfachang.
	E08	1,00	Vollstreckungsinnendienst / Verwaltungsfachang. SOD
32/0	A6	1,00	SB Bußgeldstelle / Verwaltungswirt*in
	A9L2E1	2,00	SB Verkehrsangelegenheiten / Bachelor of Laws
32/1	A6	1,00	SB Fahrerlaubnisse / Verwaltungswirt*in
32/2	A9L2E1	1,00	SB Ausländerwesen / Bachelor of Laws
32/3	E08	2,00	SB Bürgerservice / Verwaltungsfachang.
37	A7	16,00	Brandmeister*innen
	A9L2E1	1,00	SB Personal und Organisation / Bachelor of Arts

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
40	A9L2E1	1,00	SB Verwaltung Schulen / Bachelor of Arts
	E08	1,00	SB Beschaffung / Verwaltungsfachang.
53	E09A	1,00	Hygienekontrolleur*in
55/3	S08B	1,00	Sozialarbeit JZ / Erzieher*in
55/6	S12	1,00	Jugendgerichtshilfe / B.A. Soziale Arbeit
	S14	2,00	ASD / B.A. Soziale Arbeit
57	S08A	7,00	Erzieher*innen
60	A9L2E1	1,00	SB Vergabestelle für Bauprojekte / Bachelor of Arts
61	A9L2E1	2,00	SB ordnungsbehördliche Verfahren / Bachelor of Laws
69	A10L2E1	1,00	Umweltoberinspektor*in
		52,00	

<u>unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich</u>

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	10,29	22 Reinigungskräfte / von GIS
		10,29	

Personal- und Organisationsbericht 2025 Anlage 2

Befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2025

Amt / FB	Bestand am 31.12.2025		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf-zahlen	
Verwaltungs-vorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamt*innen
11 – Fachbereich Personal und Organisation	2,04	3	Unterstützung strategisches Flächenmanagement (0,50 VZÄ) 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten (1,54 VZÄ)
15 – Fachbereich für Informations-technologie und Zentrale Dienste	0,19	1	Unterstützung SAP CCC
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	2,45	4	Interne Steuerberatung / Vertretung (0,74 VZÄ) Geschäftsbuchhaltung (1,15 VZÄ) Stammdatenmanagement / Vertretung (0,56 VZÄ)
32 – Fachbereich Öffentliche Sicher-heit und Ordnung	5,00	5	SB Stadtordnungsdienst SB Fahrerlaubnisbehörde SB Ausländerbehörde, Mehrbedarf Ukraine SGL „Statistik, Umfragen und Analysen" / Vertr. MA kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung / Vertretung
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	9,96	16	SB Abrechng. Rettungsdienstgebühren (0,13 VZÄ) SB Personal BF und FF / Vertretung (0,18 VZÄ) SB Zivilschutz / Vertretung (0,31 VZÄ) Katastrophenschutz /Werkstudent*in (0,51 VZÄ) Datenpflege / Unterstützung des Projekts „Leitstelle 2025“ (0,14 VZÄ) IT-Koordination (0,26 VZÄ) 2 MA Assistenz/Sekretariat RD (0,71 VZÄ) 7 Rettungssanitäter*innen Atemschutzwerkstatt / Vertretung (0,72 VZÄ)
40 – Fachbereich Schule	1,49	2	Projektleitung OGS Schulsekretariat (0,49 VZÄ)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2025		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf-zahlen	
48 – Fachbereich Bildung und Kultur	6,50	19	2 MA Hausbetreuung/Cafeteria VHS (0,33 VZÄ) 1 Weiterbildungslehrer*in VHS (0,32 VZÄ) Europabüro / Vertretung (0,50 VZÄ) 13 Musikschullehrer*innen / frühere Honorarkräfte, "Herrenberg-Urteil" (4,45 VZÄ) 2 Musiklehrer*innen / Werkstudent*innen (0,9 VZÄ)
49 – Fachbereich Museen und Archive	2,50	4	Bibliothekar*in für Museen und Archive (0,50 VZÄ) 3 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen / Vertretungen (2,00 VZÄ)
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,0	2	1 MA Förderprogramm "Aufbau gesundheits-förderlicher Steuerungsstrukturen" 1 MA Parkbetreuung / 16i-Kraft
55 – Fachbereich Jugend und Soziales	2,50	4	Jugendarbeit / 2 Werkstudent*innen (1,00 VZÄ) Ergänzungskraft OGS (0,50 VZÄ) Mitarbeit in der Drogentherapeutischen Ambulanz / 16i-Kraft
56 – Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum-sicherung	14,71	17	Sozialarbeit FP „Endlich ein Zuhause" (0,50 VZÄ) Wohnraumsicherung / 2 Werkstudent*innen (0,93 VZÄ) 7 SB Unterkunftsverwaltung (6,77 VZÄ) Sozialdienst für Migrant*innen (6,00 VZÄ) Casemanagement / Werkstudent*in (0,51 VZÄ)
57 – Fachbereich Kindertages-betreuung und Elementar-pädagogik	35,87	54	1 Erzieher*in / Integrative Erziehung 4 Erzieher*innen (2,00 VZÄ) / Sprach-Kita 18 Erzieher*innen (15,90 VZÄ) - davon 17 (14,90 VZÄ) Vertretungen 10 Kinderpfleger*innen (8,00 VZÄ) - davon 9 (7,00 VZÄ) Vertretungen 1 Kindertagespflegeperson 20 Alltagshelfer*innen (7,97 VZÄ) / Förderprogramm
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	4,68	7	Ordnungsbehördliche Verfahren / Wissenstransfer SB Baustatistik und Archivierung (0,5 VZÄ) Stadtplanung, Stadterneuerung - 3 techn. SB (2,26 VZÄ) - 2 Werkstudent*innen (0,92 VZÄ)

Amt / FB	Bestand am 31.12.2025		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf-zahlen	
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts-kataster	0,51	1	Digitalisierung von Bauleitplänen / Werkstudent*in
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	9,47	12	techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maß-nahmen aus dem Förderpaket DigitalPakt NRW techn. SB Instandhaltung, Brandschutz, Sonder-aufgaben / 2 Werkstudent*innen (1,02 VZÄ) Tischler*in / Vertretung 3 Objektbetreuer*innen 5 Reinigungskräfte (3,45 VZÄ)
69 – Umweltamt	5,14	7	Mitarbeit Tierheim / Vertretung SB Arten-/Naturschutz (0,63 VZÄ) - Vertretung 3 Werkstudent*innen (1,51 VZÄ) Projektleitung "Kommunale Wärmeplanung PLUS" SB Kommunale Wärmeplanung
Jobcenter	1,77	2	Fachassistenzen Leistungsgewährung
SZS – Service-zentrum Sport	2,00	2	Pflege von Sportstätten / 1x Vertretung, 1x 16i-Kraft
insgesamt	**113,78**	**167**	

HAGEN
Stadt der FernUniversität

Anhang zum Personal- und Organisations-bericht 2025

Kennzahlen im Überblick

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 ggf. 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 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG, DV)
- 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.

Eigenbetrieb

Ein Eigenbetrieb ist eine besondere öffentlich-rechtliche Unternehmensform ohne eigene Rechtspersönlichkeit auf der Grundlage der Gemeindeordnung. Er stellt ein Sondervermögen dar, das gesondert vom Kommunalhaushalt zu verwalten ist und eine eigene Wirtschafts-, Erfolgs-, Finanz- und Vermögensplanung besitzt. Bis 2015 wurden der Immobilienbetrieb der Stadt Hagen (GWH) und bis 2019 der Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT) nach den Bestimmungen der Eigenbetriebsverordnung geführt.

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. Die Beschäftigtenzahlen von Eigenbetrieben finden jedoch keine Berücksichtigung, da für sie kein unmittelbarer Ausweis in den Personalaufwendungen des kommunalen Kernhaushalts erfolgt.

Vakanz

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

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 den 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.

Honoraraufwendungen

Der Abschluss von Honorarverträgen obliegt den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen. Ein Honorarvertrag hat die Realisierung einer definierten Aufgabe oder die Erbringung einer Dienstleistung zum Ziel, er definiert kein Arbeitsverhältnis. Honorarkräfte wurden grundsätzlich nicht in den Personalbestandszahlen geführt, bis einschließlich 2017 wurden jedoch Honorar- als Personalaufwendungen ausgewiesen. Im Rahmen einer Ordnungsprüfung hat das Rechnungsprüfungsamt dann festgestellt, dass eine solche Verbuchung nicht korrekt ist. Seit 2018 erfolgt der Ausweis von Honoraraufwendungen als Aufwendungen für Dienstleistungen.

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 können sich **nicht zahlungswirksame** Erträge im Personalbereich aus der **Auflösung von Rückstellungen** ergeben. 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. 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.

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bildet das Verhältnis der in Teilzeit tätigen Beschäftigten zum Personalbestand insgesamt ab. Die Quote wird auf der Basis von absoluten Werten ermittelt.

Schwerbehindertenquote

§ 154 SGB IX verpflichtet private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (sogenannte Pflichtarbeitsplätze). Die Schwerbehindertenquote bildet das Verhältnis der Jahressumme der schwerbehinderten Menschen (gem. § 2 SGB IX) zur Jahressumme der Arbeitsplätze. Der Begriff des Arbeitsplatzes bestimmt sich nach § 156 SGB IX.

Krankenquote

Die Krankenquote wird nach den Kriterien des Deutschen Städtetags ermittelt. Einbezogen werden kurz-, mittel- und langfristige Erkrankungen der verbeamteten und tarifbeschäftigten Personen aufgrund von 365 Kalendertagen. Die Quote bildet das Verhältnis zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollarbeitszeit ab. Für Auszubildende wird eine eigene Quote ermittelt.

Stammkräfte der Stadt Hagen seit 2016

	Bestand zum 31.12.									
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Gesamtverwaltung	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61	2.956,42
HABIT (bis 2019)	76,94	79,26	80,47	83,71						
Summe in VZÄ	**2.073,56**	**2.147,21**	**2.242,39**	**2.326,46**	**2.433,81**	**2.488,12**	**2.586,55**	**2.738,45**	**2.825,61**	**2.956,42**
Veränderung zum Vorjahr		**3,55 %**	**4,43 %**	**3,75 %**	**4,61 %**	**2,23 %**	**3,96 %**	**5,87 %**	**3,18 %**	**4,63 %**
Veränderung seit 2016		**3,55 %**	**8,14 %**	**12,20 %**	**17,37 %**	**19,99 %**	**24,74 %**	**32,07 %**	**36,27 %**	**42,58 %**

nachr.: Kopfzahlen	**2.446**	**2.525**	**2.625**	**2.725**	**2.829**	**2.893**	**3.007**	**3.167**	**3.259**	**3.424**
Veränderung zum Vorjahr		**3,23 %**	**3,96 %**	**3,81 %**	**3,82 %**	**2,26 %**	**3,94 %**	**5,32 %**	**2,90 %**	**5,06 %**
Veränderung seit 2016		**3,23 %**	**7,32 %**	**11,41 %**	**15,66 %**	**18,27 %**	**22,94 %**	**29,48 %**	**33,24 %**	**39,98 %**

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("vollzeitverrechnet") seit 2016

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Stammkräfte**	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61	2.956,42
Befristete	141,80	149,00	136,57	108,11	161,00	164,03	161,27	100,20	130,52	113,78
Aushilfen	10,45	8,50	7,81	6,40	3,99	3,78	8,12	6,78	4,91	2,58
Auszubildende	46,75	65,50	77,60	91,50	114,52	124,04	129,54	145,77	170,00	197,73
Praktikumskräfte	23,00	20,53	12,51	14,89	9,50	10,50	7,00	7,50	7,50	8,00
BFD	24,00	23,00	24,00	23,64	34,00	24,56	24,00	36,00	33,48	47,47
	2.242,62	**2.334,48**	**2.420,41**	**2.487,29**	**2.756,82**	**2.815,03**	**2.916,48**	**3.034,70**	**3.172,02**	**3.325,98**
Veränderung zum Vorjahr		**4,10 %**	**3,68 %**	**2,76 %**	**10,84 %**	**2,11 %**	**3,60 %**	**4,05 %**	**4,52 %**	**4,85 %**
Veränderung seit 2016		**4,10 %**	**7,93 %**	**10,91 %**	**22,93 %**	**25,52 %**	**30,05 %**	**35,32 %**	**41,44 %**	**48,31 %**

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen* ("Kopfzahlen") seit 2016

*) Kernhaushalt, ohne Eigenbetriebe

Beschäftigte	Gesamtverwaltung									
	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Stammkräfte**	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259	3.424
Befristete	194	191	180	138	203	203	208	139	185	167
Aushilfen	28	26	23	27	18	18	25	30	18	13
Auszubildende	47	66	78	92	115	125	130	146	170	198
Praktikumskräfte	23	22	13	16	10	12	8	8	8	8
BFD	24	23	24	24	34	25	24	36	34	48
	2.684	**2.772**	**2.861**	**2.937**	**3.209**	**3.276**	**3.402**	**3.526**	**3.674**	**3.858**
Veränderung zum Vorjahr		**3,28 %**	**3,21 %**	**2,66 %**	**9,26 %**	**2,09 %**	**3,85 %**	**3,64 %**	**4,20 %**	**5,01 %**
Veränderung seit 2016		**3,28 %**	**6,59 %**	**9,43 %**	**19,56 %**	**22,06 %**	**26,75 %**	**31,37 %**	**36,89 %**	**43,74 %**

**) zum Berichtsstichtag aktive unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

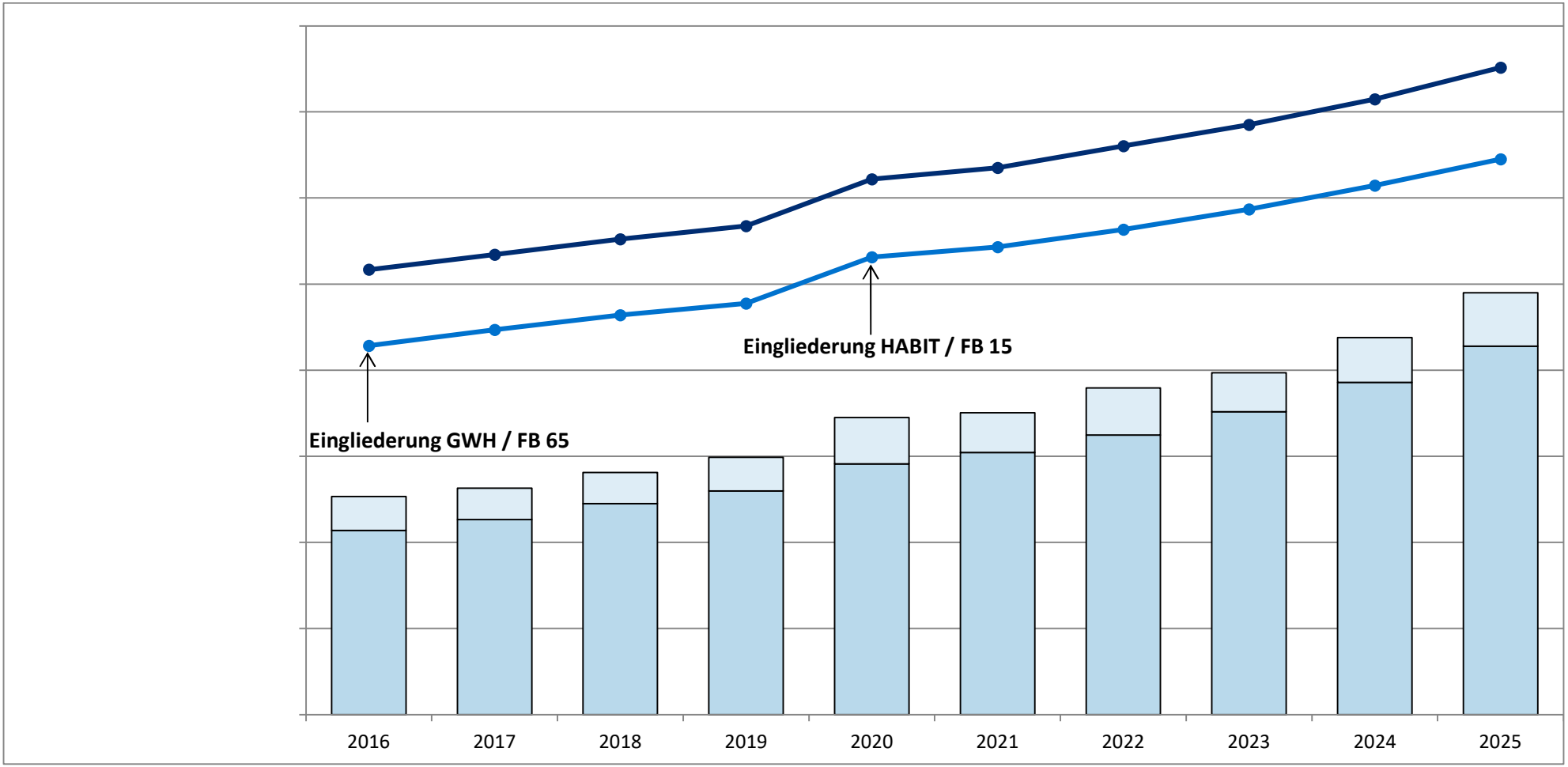
Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2016 / in Tausend Euro

Personalaufwendungen für aktiv Beschäftigte in der Gesamtverwaltung	Ergebnis 2016	Ergebnis 2017	Ergebnis 2018	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020	Ergebnis 2021	Ergebnis 2022	Ergebnis 2023	Ergebnis 2024	vorl. Ergebnis 2025
Ergebnis	**116.900**	**123.258**	**132.445**	**139.790**	**155.614**	**162.159**	**172.347**	**185.800**	**202.902**	**223.913**
zuzüglich:										
Beihilfeaufwendungen	1.614	1.539	1.777	1.816	1.766	2.007	1.882	1.645	1.664	2.024
Zuführung zur Beihilferückstellung	2.200	2.280	2.280	2.280	4.200	3.952	4.427	4.922	5.812	5.414
Inanspruchnahme Beihilferückstellung		-1.487	-1.719	-1.677						
Zuführung zur Pensionsrückstellung	14.951	14.736	13.932	16.127	18.986	15.116	18.969	13.615	17.313	21.402
Zuführung zur Rückstellung für ATZ	828	267	1.244	401	307	1.334	1.716	1.349	849	181
Zuführung Rückstellung Urlaub/GLZ	63	602	583	639	1.669	683	349	0	266	2.030
Zuführung zu sonst. Rückstellungen		248						1.197	180	-
Ergebnis	**19.656**	**18.185**	**18.097**	**19.586**	**26.928**	**23.092**	**27.343**	**22.728**	**26.084**	**31.051**
Gesamtergebnis	**136.556**	**141.444**	**150.542**	**159.376**	**182.542**	**185.251**	**199.690**	**208.528**	**228.986**	**254.964**
nachrichtlich:										
Aufwendungen für Honorare (Honorarkräfte nicht in den Personalbestandszahlen)	**1.293**	**1.464**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Personalaufwendungen gesamt lt. Jahresabschluss	**137.849**	**142.908**	**150.542**	**159.377**	**182.542**	**185.251**	**199.690**	**208.528**	**228.986**	**254.964**

Besoldungs- und Tarifsteigerungen – z. T. jahresübergreifend (Quelle: www.ÖffentlicherDienst.Info.de)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
LBesG NRW	+2 %	+2,35 %	+3,2 %	+3,2 %	+1,4 %	+2,8 % ab 01.12.	-	+200 €, FZ u. Z +4,76 % ab 01.11.	+5,5 % ab 01.02.
TVöD-VKA	+2,35 %	Ø +3,19 % z. T. + 250 €	Ø +3,09 %	Ø +1,06 % bis 31.08.	+1,4 % ab 01.04.	+1,8 % ab 01.04.	-	+200 € +5,5 % ab 01.03.	+3,0 % ab 01.04.

Entwicklung von Personalbestand und -aufwendungen seit 2016



VZÄ	**2.242,62**	**2.334,48**	**2.420,41**	**2.487,29**	**2.756,82**	**2.815,03**	**2.916,48**	**3.034,70**	**3.172,02**	**3.325,98**
Köpfe	**2.684**	**2.772**	**2.861**	**2.937**	**3.209**	**3.276**	**3.402**	**3.526**	**3.674**	**3.858**
Personalaufwand in Mio. €	116,90	123,26	132,45	139,79	155,61	162,16	172,35	185,80	202,90	223,91
Beihilfe und RST in Mio. €	19,66	18,19	18,10	19,59	26,93	23,09	27,34	22,73	26,08	31,05
Summe in Mio. €	**136,56**	**141,44**	**150,54**	**159,38**	**182,54**	**185,25**	**199,69**	**208,53**	**228,99**	**254,96**

Personalkennzahlen seit 2016

- Schwerbehindertenquote

gemäß Anzeigeverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht - § 163 (2) SGB IX

zum Stichtag 31.12.:	2016	2017	2018	2019	2020*	2021*	2022*	2023	2024	2025
Schwerbehindertenquote in %	9,65	9,31	8,75	8,17	8,04	7,81	7,17	6,82	6,85	6,86

*) nach Korrektur

- Krankenquote

gemäß Meldung zur jährlichen Umfrage des Deutschen Städtetags

zum Stichtag 31.12.:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Quote in % / Beschäftigte	7,25	6,85	7,50	k. Teiln.	8,17	7,81	8,52	7,82	7,82	7,83
Quote in % / Auszubildende	2,81	3,50	4,77	k. Teiln.	1,99	3,04	3,89	3,06	3,16	3,37

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2016

zum Stichtag 31.12.:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stammkräfte insg. (Kopfzahlen)	2.446	2.525	2.625	2.725	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259	3.424
Stammkräfte insg. (VZÄ)	2.073,56	2.147,21	2.242,39	2.326,46	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61	2.956,42
verbeamtet (Kopfzahlen)	642	627	621	616	626	622	622	618	599	597
verbeamtet (VZÄ)	607,59	591,77	587,35	584,21	592,46	589,38	590,33	586,03	570,26	569,33
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.804	1.898	2.004	2.109	2.203	2.271	2.385	2.549	2.660	2.827
tarifbeschäftigt (VZÄ)	1.465,97	1.555,44	1.655,04	1.742,25	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42	2.255,35	2.387,09
Frauenanteil insg. in %	62,84	62,85	62,44	62,53	62,64	62,77	63,15	63,37	62,84	63,00
Frauenanteil verbeamtet in %	37,85	37,96	37,20	36,04	35,30	34,73	34,41	33,50	32,22	32,66
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	71,73	71,07	70,26	70,27	70,40	70,45	70,65	70,62	69,74	69,40
Teilzeitquote insg. in %	39,13	37,82	37,14	37,32	36,73	36,29	36,28	35,24	34,95	35,54
davon Frauen in %	93,83	93,61	93,13	92,13	91,92	92,38	92,30	91,49	91,22	90,71
Durchschnittsalter in Jahren	48,23	48,33	48,13	47,71	47,55	47,22	46,85	46,14	45,97	45,84
- verbeamtete Personen	47,15	47,76	47,74	47,33	47,20	46,69	46,50	45,81	45,08	44,56
- tarifbeschäftigte Personen	48,61	48,52	48,25	47,83	47,65	47,36	46,94	46,22	46,17	46,11
- Frauen	48,59	48,68	48,58	48,23	48,16	47,72	47,36	46,53	46,41	46,29
- Männer	47,61	47,75	47,39	46,85	46,52	46,36	45,97	45,48	45,23	45,08

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2016 / Gesamtverwaltung

zum Stichtag 31.12.:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Stammkräfte (Kopfzahlen)	2.368	2.444	2.543	2.640	2.829	2.893	3.007	3.167	3.259	3.424
Stammkräfte (VZÄ)	1.996,62	2.067,95	2.161,92	2.242,75	2.433,81	2.488,12	2.586,55	2.738,45	2.825,61	2.956,42
verbeamtet (Kopfzahlen)	624	610	604	600	626	622	622	618	599	597
verbeamtet (VZÄ)	589,68	574,84	570,42	568,31	592,46	589,38	590,33	586,03	570,26	569,33
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	1.744	1834	1.939	2.040	2.203	2.271	2.385	2.549	2.660	2.827
tarifbeschäftigt (VZÄ)	1.406,94	1.493,11	1.591,50	1.674,44	1.841,35	1.898,74	1.996,22	2.152,42	2.255,35	2.387,09
Frauenanteil insg. in %	64,19	64,20	63,74	63,90	62,64	62,77	63,15	63,37	62,84	63,00
Frauenanteil verbeamtet in %	38,30	38,52	37,58	36,33	35,30	34,73	34,41	33,50	32,22	32,66
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	73,45	72,74	71,89	72,01	70,40	70,45	70,65	70,62	69,74	69,40
Teilzeitquote insg. in %	40,20	38,79	38,07	38,30	36,73	36,29	36,28	35,24	34,95	35,54
davon Frauen in %	93,91	93,78	93,29	92,19	91,92	92,38	92,30	91,49	91,22	90,71
Durchschnittsalter in Jahren	48,34	48,45	48,23	47,81	47,55	47,22	46,85	46,14	45,97	45,84
- verbeamtete Personen	47,08	47,71	47,68	47,23	47,20	46,69	46,50	45,81	45,08	44,56
- tarifbeschäftigte Personen	48,80	48,70	48,40	47,98	47,65	47,36	46,94	46,22	46,17	46,11
- Frauen	48,63	48,74	48,65	48,27	48,16	47,72	47,36	46,53	46,41	46,29
- Männer	47,83	47,95	47,50	46,99	46,52	46,36	45,97	45,48	45,23	45,08

HAGEN
Stadt der FernUniversität

Personalkennzahlen (Stammkräfte) seit 2016 / Eigenbetriebe

GWH

ab 01.01.2016

Eingliederung in die Gesamtverwaltung

(FB 65)

HABIT

zum Stichtag 31.12.:	2016	2017	2018	2019
Stammkräfte (Kopfzahlen)	78	81	82	85
Stammkräfte (VZÄ)	76,94	79,26	80,47	83,71
verbeamtet (Kopfzahlen)	18	17	17	16
verbeamtet (VZÄ)	17,91	16,93	16,93	15,90
tarifbeschäftigt (Kopfzahlen)	60	64	65	69
tarifbeschäftigt (VZÄ)	59,03	62,33	63,54	67,81
Frauenanteil insg. in %	21,79	22,22	21,95	20,00
Frauenanteil verbeamtet in %	22,22	17,65	23,53	25,00
Frauenanteil tarifbeschäftigt in %	21,67	23,44	21,54	18,84
Teilzeitquote insg. in %	6,41	8,64	8,54	7,06
davon Frauen in %	80,00	71,43	71,43	83,33
Durchschnittsalter in Jahren	44,68	44,64	45,12	44,85
- verbeamtete Personen	49,61	49,35	50,00	50,88
- tarifbeschäftigte Personen	43,20	43,39	43,85	43,45
- Frauen	45,47	43,61	42,78	44,76
- Männer	44,46	44,94	45,78	44,87

ab 01.01.2020

Eingliederung in die Gesamtverwaltung

(FB 15)