



Vorlagennummer: 1191/2024
Vorlageart: Berichtsvorlage
Status: öffentlich

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 3. Quartal 2024

Datum: 12.11.2024
Freigabe durch: Erik O. Schulz (Oberbürgermeister)
Federführung: FB11 - Personal und Organisation
Beteiligt:

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Haupt- und Finanzausschuss (Entscheidung)	28.11.2024	Ö

Sachverhalt Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 3. Quartal 2024.

Begründung

Im Rahmen vierteljährlicher Berichte wird über die Entwicklung des Personalbestands und der prognostizierten Personalaufwendungen im jeweils abgelaufenen Quartal berichtet. Der Entwicklungsbericht gliedert sich in die beiden Bereiche Personalbestand und Personalaufwand. Die wesentlichen Inhalte sind dabei:

I. Personalbestand

Dargestellt werden die zum Berichtsstichtag ermittelten Personalbestandszahlen der Stadt Hagen sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum. Es wird dabei auf die jeweilige Veränderung zum Stichtag des Vorquartals abgestellt. Weiter in die Vergangenheit reichende Vergleichsreihen werden in die jährlichen Personal- und Organisationsberichte aufgenommen.

Zur Entwicklung des Personalbestands liefert der Bericht in der Tiefe nähere Details wie beispielsweise Fluktuationsbilanzen oder Informationen zu ausgewählten Berufsgruppen.

Neben den Personalbestandszahlen werden außerdem die zum Berichtsstichtag bestehenden Vakanzen aufgeführt.

II. Personalaufwand

Der Bericht beinhaltet die aufgrund von aktuellen Hochrechnungen prognostizierten Gesamtpersonalaufwendungen des laufenden Jahres. Dabei wird ein Vergleich zum Haushaltsplan vorgenommen. Die Darstellung von Jahresreihen bleibt Bestandteil der umfangreicheren Personal- und Organisationsberichte.

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Für die

jeweiligen Ertragsarten bestehen separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Im Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

☒ keine Auswirkungen (o)

Finanzielle Auswirkungen

☒ Es entstehen weder finanzielle noch personelle Auswirkungen.

Anlage/n

1 - Bericht Personalbestand und Personalaufwand 2024_Q3 (öffentlich)

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **3. Quartal 2024**

Berichtszeitraum:	01.07.2024 bis 30.09.2024
Berichtsstichtag:	30.09.2024

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 3. Quartal 2024	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen	7
2.2.3. Stammkräfte	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen	14
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz	14
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse	14
2.2.4.3. Befristungsgründe	16
2.2.4.4. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2024	17
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen	20
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst	20
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	21
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung	23
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse	23
3. Vakanzen im 3. Quartal 2024	25
II. Personalaufwand	28
1. Begriffsbestimmungen	28
2. Personalaufwendungen und -erträge	29
2.1. Aufwendungen	29
2.2. Erträge	31
2.3. Gesamtbewertung	33

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

I. Personalbestand

1. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamt*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Gesamtverwaltung

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

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Vakanz

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

2. Personalbestand im 3. Quartal 2024

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.802,02	3.229	2.106	1.123	1.196	2.033
Befristete	113,44	157	74	83	55	102
Aushilfen	5,29	20	0	20	20	0
in Ausbildung	173,00	173	173	0	75	98
im Praktikum	7,50	8	7	1	1	7
im BFD	25,00	25	25	0	7	18
	3.126,25	3.612	2.385	1.227	1.354	2.258

davon:

verbeamtet	657,31	689	576	113	455	234
tarifbeschäftigt	2.468,94	2.923	1.809	1.114	899	2.024

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	22,93	29	12	17	7	22
ruhende Besch.	114,20	150	73	77	3	147
	137,13	179	85	94	10	169

davon:

verbeamtet	4,96	6	3	3	1	5
tarifbeschäftigt	132,17	173	82	91	9	164

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

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

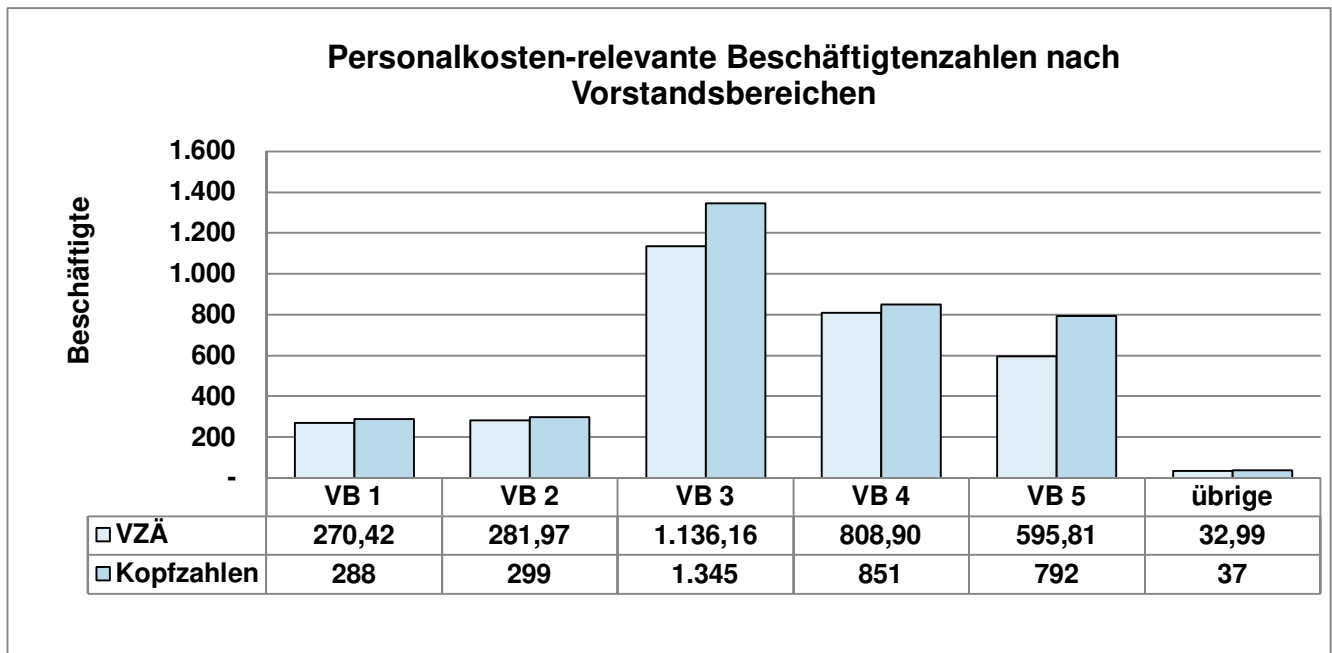
"vollzeitverrechnet"

	30.09.2024	30.06.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.802,02	2.730,18	71,84	2,6 %
Befristet Beschäftigte	113,44	113,67	-0,23	-0,2 %
Aushilfen	5,29	3,54	1,75	49,4 %
Personen in Ausbildung	173,00	149,00	24,00	16,1 %
Personen im Praktikum	7,50	6,50	1,00	15,4 %
Personen im BFD	25,00	28,00	-3,00	-10,7 %
	3.126,25	3.030,89	95,36	3,1 %

"Kopfzahlen"

	30.09.2024	30.06.2024	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.229	3.154	75	2,4 %
Befristet Beschäftigte	157	159	-2	-1,3 %
Aushilfen	20	22	-2	-9,1 %
Personen in Ausbildung	173	149	24	16,1 %
Personen im Praktikum	8	7	1	14,3 %
Personen im BFD	25	28	-3	-10,7 %
	3.612	3.519	93	2,6 %

2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste
FB 20	Fachbereich Finanzen und Controlling
BC	Strategisches Beteiligungscontrolling
KF	Koordinierungsstelle Fördermittelmanagement

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

FB 40	Fachbereich Schule
FB 48	Fachbereich Bildung und Kultur
FB 49	Fachbereich Museen und Archive
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung Jobcenter

VB 4 Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung

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

VB 5 Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport

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

übrige:

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

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.06.2024 in VZÄ		
	2.730,18		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	8,28	-7,13	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	12,00	-14,68	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	0,51	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	68,10	-9,92	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	13,14	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	29,00	-1,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-26,46	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		0,00	Tod
Summe Zugänge	131,03	-59,19	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.09.2024 in VZÄ		
	2.802,02		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 3. Quartal 2024 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	1,00	SB Postdienst
	E09C	1,00	SB Personalservice
15	E11	1,00	SB Netzwerkinfrastruktur
	E12	2,00	SB Netzwerksicherheit
20	E07	1,00	SB Zahlungsabwicklung
	E08	1,00	SB Geschäftsbuchhaltung
	E10	1,64	2 SB Bilanzbuchhaltung
32/0	A9L2E1	1,00	SB Verkehrsangelegenheiten
32/2	E09A	1,00	SB Aufenthalt
37	E05	1,00	Kurierdienst
	E06	1,00	Assistenzkraft in der Verwaltungsabteilung
	E09A	1,00	SB Notruf- und Funkvermittlungssysteme
	E09A	1,00	Fahrlehrer*in
40	E06	3,39	Schulsekretariate
48	E09B	0,83	Musikschullehrer*in
	E11	0,20	Weiterbildungslehrer*in
49	B2	1,00	Fachbereichsleitung
53	E14	0,64	Veterinär*in
	E15	0,50	Kinder- und Jugendmediziner*in
55/0	E10	1,00	IT-Koordination
55/3	E02	1,00	2 HWK OGS
	S04	0,77	Ergänzungskraft OGS
	S08A	0,77	Gruppenleitung OGS
	S08B	1,00	Koordination OGS
	S12	1,00	Teamleitung Jugendpflege
	S12	1,50	Schulsozialarbeit

55/4	S03	1,00	Kindertagespflegeperson
	S04	2,00	Kinderpfleger*innen
	S08A	11,27	12 Erzieher*innen (davon 4 nach BPJ)
	S15	0,87	Fachberatung Kitas
55/6	S14	1,00	ASD
55/7	E08	1,00	SB UVG
	E09C	1,00	SB Grundsicherung
56	S11B	1,00	SB Casemanagement
60	E08	1,00	Büro der Fachbereichsleitung
	E12	1,00	SB Straßenbaulastträger
	TVÖDFEST	1,00	Fachbereichsleitung
61	E11	1,00	techn. SB Denkmalschutz
	E11	1,00	techn. SB Stadtentwicklung
62	E08	1,00	Büro der Fachbereichsleitung
65	E06	2,00	Springer Objektbetreuung
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer*in
	E09B	1,00	techn. SB Instandhaltung
	E15	1,00	Technische Leitung
	TVÖDFEST	1,00	Fachbereichsleitung
69	E06	1,00	Tierheim / Tierpflege
Jobcenter	E09C	3,72	3 SB Arbeitsvermittlung (2,72 VZÄ) 1 SB Leistungsgewährung
68,10			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
40	E06	0,77	Schulsekretariat
48	E03	0,50	Cafeteria VHS / fr. 16i-Kraft
55/3	S12	1,00	Sozialarbeit Jugend und Schule
	S15	1,00	Sozialarbeit Drogentherapeutische Ambulanz
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	3,87	5 Erzieher*innen
56	S11B	1,00	Casemanagement
60	E11	1,00	SB Netzplanung / fr. Werkstudent*in
62	E09A	1,00	SB Geodatenzentrum
65	E06	1,00	Elektriker*in / Haustechnik
13,14			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	0,51	Reinigungskraft / von GIS
0,51			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SB Ausbildung/Qualifizierung / Bachelor of Laws
20	A9L2E1	1,00	SB Ergebnisplanung / Bachelor of Arts
32	A9L2E1	1,00	SB Gewerbeerlaubnisse und Prostituiertenschutz- gesetz / Bachelor of Arts
		1,00	SB Verkehrsangelegenheiten / Bachelor of Laws
		1,00	SB Ausländerwesen / Bachelor of Laws
37	A7	14,00	Brandmeister*innen
55/2	A9L2E1	1,00	SB Materielle Hilfen für Pflegebedürftige / Bachelor of Arts
55/3	S12	1,00	Schulsozialarbeit / BA Soziale Arbeit
55/4	S08A	5,00	Erzieher*innen
55/6	S14	1,00	Pflegekinderdienst / BA Soziale Arbeit
56	S11B	1,00	Sozialarbeit Flucht und Asyl / BA Soziale Arbeit
61	A10L2E1	1,00	SB Bauordnung / Bauoberinspektor*in
		29,00	

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

Befristete Arbeitsverträge werden nur restriktiv und in der Regel nach § 14 Abs. 1 TzBfG (mit Sachgrund) geschlossen. Sofern zum Einstellungszeitpunkt noch nicht feststeht, ob ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht und/oder wenn der Befristungsgrund nicht rechtssicher ist werden Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG (ohne Sachgrund) geschlossen.

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.06.2024 in VZÄ		
	113,67		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	0,58	-0,46	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	25,70	-13,14	unbefristete Übernahmen
		-12,91	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	26,28	-26,51	Summe Abgänge
	Bestand zum 30.09.2024 in VZÄ		
	113,44		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

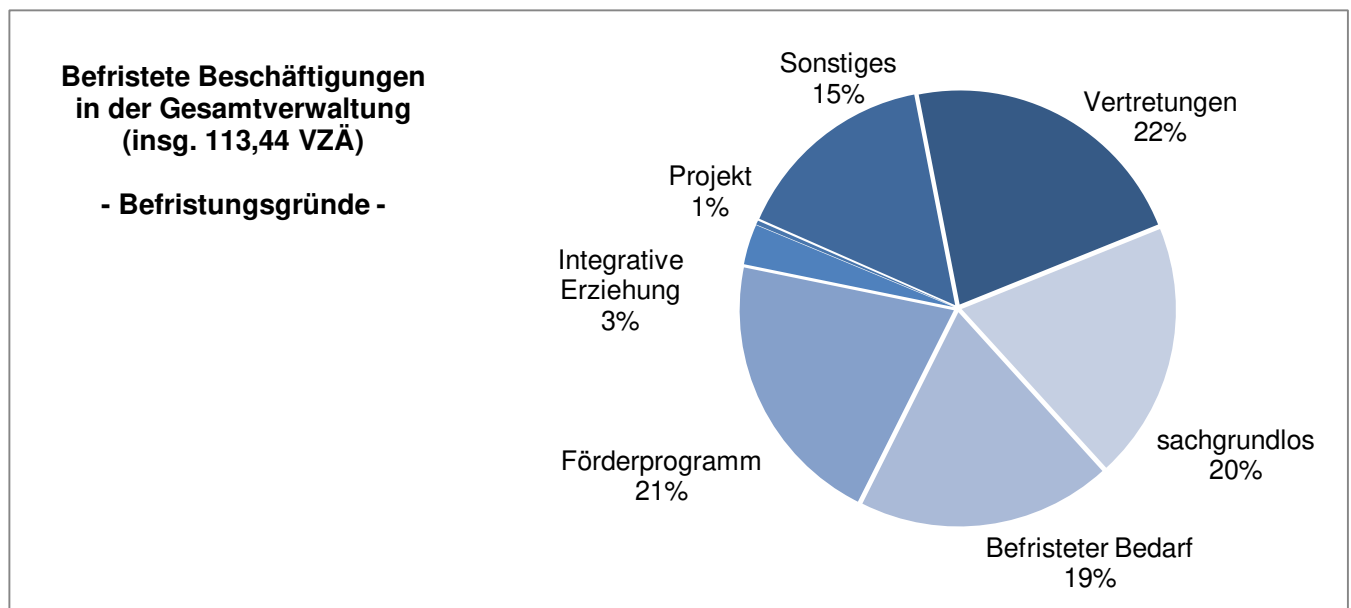
Eine detaillierte Aufstellung der im 3. Quartal 2024 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32	E05	0,77	Geschwindigkeitsauswertung
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
	E08	1,00	SB humanitäres Aufenthaltsrecht (Ukraine)
49	E10	1,00	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in Museen / Vertretung
	E14	1,00	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in Museen / Vertretung
55/3	S08B	0,50	Sozialarbeit Kultopia / Werkstudent*in
55/4	E02	1,23	3 Kita-Helfer*innen (Förderprogramm)
	S04	2,77	3 Kinderpfleger*innen (Vertretungen)
	S08A	4,90	6 Erzieher*innen (Vertretungen)
55/6	S08B	0,50	ASD / Werkstudent*in
56	E05	2,00	Männerasyl
	E08	1,00	SB Unterkunftsverwaltung
	S08B	0,50	Wohnraumsicherung / Werkstudent*in
	S08B	0,51	Casemanagement / Werkstudent*in
	S11B	1,00	Sozialdienst für Flucht und Asyl
61	E04	0,51	Stadterneuerung / Werkstudent*in
	E13	1,00	wissenschaftliche Grabungsleitung für das Projekt „Archäologische Grabung an der Blätterhöhle“
62	E04	0,51	Geodatenzentrum / Werkstudent*in
Jobcenter	E08	2,00	Fachassistenz Leistungsgewährung
	E09C	2,00	SB Arbeitsvermittlung
25,70			

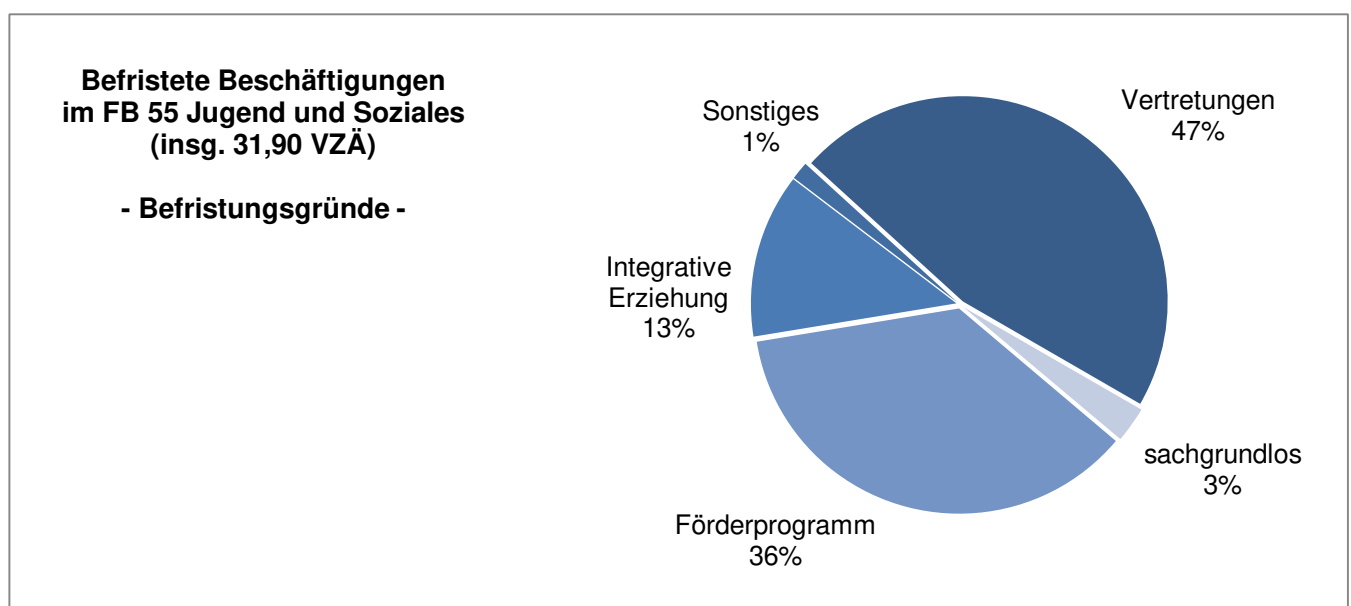
2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind befristete Bedarfe, Vertretungen und Förderprogramme.

Eine Reihe der befristeten Beschäftigungen steht z. B. im Zusammenhang mit dem „Förderprogramm 16i“. Im Verwaltungsvorstand wurde beschlossen, dass sich die Stadt Hagen an diesem Förderprogramm beteiligt. Das 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II. § 16i Abs. 2 SGB II ermöglicht die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und bietet Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen umfangreiche Refinanzierungen.



Etwa 30 % aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum um die 85 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 21/22).



2.2.4.4. Befristete Beschäftigungen im 3. Quartal 2024

Eine nach Art und Umfang detaillierte Darstellung aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse soll regelmäßig zum Ende des dritten Quartals erfolgen. Die nachstehende Tabelle zeigt auf, in welchen Bereichen zum Berichtsstichtag befristete Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

Amt / FB	Bestand am 30.09.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
Verwaltungsvorstand	5,00	5	Oberbürgermeister und Beigeordnete - Wahlbeamte
11 – Fachbereich Personal und Organisation	1,38	2	strategisches Flächenmanagement (0,38 VZÄ) Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten - 16i-Kraft
20 – Fachbereich Finanzen und Controlling	0,56	1	Stammdatenmanagement
32 – Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	6,31	7	2 MA kommunale Geschwindigkeitsüberwachung und -auswertung (1,77 VZÄ) 2 SB Fahrerlaubnisbehörde Ausländer- und Einbürgerungsangelegenheiten - 2 MA Akten-Digitalisierung/Scantätigkeiten 16i-Kräfte (1,54 VZÄ) - 1 SB, Mehrbedarf Ukraine
37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz	6,21	9	6 Rettungssanitäter*innen (5,15 VZÄ) Datenpflege / Unterstützung des Projekts „Leitstelle 2025“ (0,14 VZÄ) Katastrophenschutz / Werkstudent*in (0,51 VZÄ) Atemschutzwerkstatt (0,41 VZÄ)
48 – Fachbereich Bildung und Kultur	3,99	10	Aufsichtsdienst Stadtbücherei / 16i-Kraft 3 MA Hausbetreuung VHS (0,54 VZÄ) Weiterbildungslehrer*in VHS (0,32 VZÄ) 4 Musiklehrer*innen / Werkstudent*innen (1,60 VZÄ) Musikschullehrer*in mit Verwaltungsaufgaben Projekt „Musikschuloffensive, Digitalisierung“ (0,53 VZÄ)
49 – Fachbereich Museen und Archive	3,63	5	2 MA Wissenstransfer (0,63 VZÄ) 3 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen / Vertretungen

Amt / FB	Bestand am 30.09.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
53 – Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	4,50	5	1 MA Förderprogramm "Aufbau gesundheits- förderlicher Steuerungsstrukturen" 1 MA Förderprogramm "Pakt ÖGD" / Entwicklung Digitalisierungsstrategie 1 MA Parkbetreuung / 16i-Kraft 2 MA Kinder- u. Jugendgesundheitsdienst (1,5 VZÄ)
<u>55 – Fachbereich Jugend und Soziales</u>			
55/2 – Hilfen für Senioren, Pflegebedürftige und behinderte Menschen	0,26	1	Pflege- und Wohnberatung (Vertretung)
55/3 – Angebote für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	4,50	7	Servicestelle Jugendbeteiligung / Förderprogramm (1,50 VZÄ) Jugendarbeit / 3 Werkstudent*innen (1,50 VZÄ) Ergänzungskraft OGS (0,50 VZÄ) Mitarbeit in der Drogentherapeutischen Ambulanz / 16i-Kraft
55/4 – Tagesbetreuung für Kinder	26,64	43	5 Erzieher*innen / Integrative Erziehung 11 Erzieher*innen / Vertretungen 6 Kinderpfleger*innen / Vertretungen 18 Alltagshelfer*innen / Förderprogramm 3 Hauswirtschaftskräfte (16i-Kräfte)
55/6 – Erziehungshilfen	0,50	1	ASD / Werkstudent*in
56 – Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraum- sicherung	20,61	25	Sozialarbeit Förderprogramm „Endlich ein Zuhause“ (0,50 VZÄ) Wohnraumsicherung / Werkstudent*in (0,50 VZÄ) 3 MA Männerasyl 7 SB Unterkunftsverwaltung (6,27 VZÄ) Sozialdienst für Migrant*innen (5,50 VZÄ) Casemanagement (0,50 VZÄ) Casemanagement / Werkstudent*in (0,51 VZÄ) 5 Sprach- und Kulturmittler*innen f. Zugewanderte aus SOE (3,83 VZÄ)

Amt / FB	Bestand am 30.09.2024		Tätigkeit / Aufgabenbereich
	VZÄ	Kopf- zahlen	
61 – Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,92	5	Projekt „Archäologische Grabungen an der Blätter- höhle“ - wissenschaftliche Grabungsleitung Stadtplanung, Stadterneuerung - Programmleitung - 1 techn. SB) - 2 Werkstudent*innen (0,92 VZÄ)
62 – Fachbereich Geoinformation und Liegenschafts- kataster	1,02	2	Werkstudent*innen
65 – Fachbereich Gebäudewirtschaft	9,03	12	Fördermittelbewirtschaftung (0,77 VZÄ) techn. SB zur elektronischen Umsetzung der Maß- nahmen aus dem Förderpaket „DigitalPakt NRW“ 3 Werkstudent*innen (1,28 VZÄ) Tischler*in 3 Objektbetreuer*innen 3 Reinigungskräfte (1,98 VZÄ)
69 – Umweltamt	3,00	4	Tierheim / 2 16i-Kräfte 2 Werkstudent*innen (1,00 VZÄ)
Jobcenter	9,00	9	5 SB Arbeitsvermittlung, 2 SB Leistungsgewährung 2 Fachassistenzen Leistungsgewährung
SZS – Servicezentrum Sport	2,38	3	2 MA Pflege von Sportstätten - 16i-Kräfte Kartenverkauf Kanu-Strecke (0,38 VZÄ)
insgesamt	113,44	157	

2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	198,98	200	98,00	98	296,98	298
tarifbeschäftigt			15,00	16	15,00	16
Befristete (Tarif)			5,15	6	5,15	6
	198,98	200	118,15	120	317,13	320
in Ausbildung						
verbeamtet					23,00	23
tarifbeschäftigt					10,00	10

Lediglich sieben der 298 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, dagegen fast die Hälfte der insgesamt 22 tariflich Beschäftigten. Unter den 33 Nachwuchskräften wiederum sind nur sieben Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu fast 93% Männer tätig. In Teilzeit arbeiten vier Frauen und zwei Männer.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 28 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	231,56	257	61,15	74	8,73	23	301,44	354
Befristete	12,84	16	4,77	6	9,03	21	26,64	43
	244,40	273	65,92	80	17,76	44	328,08	397
in Ausbildung							34,00	34
im Praktikum							7,50	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

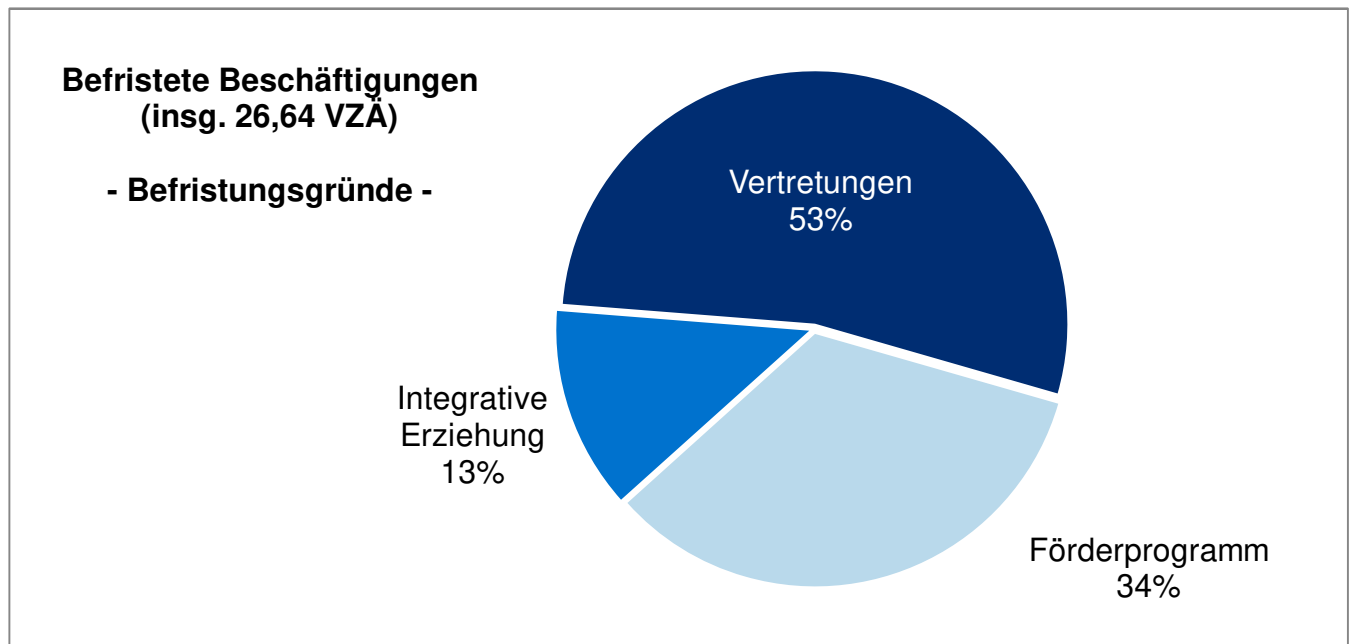
Daneben sind in zwei Großtagespflegestellen drei qualifizierte Tagesmütter (2,5 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet beschäftigt.

Nur 19 Erzieher sind männlich, außerdem acht Auszubildende und ein Praktikant. Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu fast 94 % Frauen, davon mehr als 37 % in Teilzeit.

Etwa 90 % der Mitarbeitenden sind aktuell unbefristet beschäftigt. Um die gesetzlichen Vorgaben des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) hinsichtlich des Personalschlüssels in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu erfüllen, werden regelmäßig befristete Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen erforderlich. Diese sind überwiegend bedingt durch Vertretungserfordernisse wegen Beschäftigungsverbots- und Mutterschutzzeiten sowie durch Elternzeitvertretungen oder Vertretungen wegen befristeter Arbeitszeitreduzierungen. Auch für befristet umgesetzte Stammkräfte werden für den Zeitraum der Umsetzung Vertretungen eingestellt. Darüber hinaus sind befristete Beschäftigungen an besondere Maßnahmen wie die Betreuung von Integrativkindern gekoppelt oder werden im Rahmen von Förderprogrammen geschlossen.

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

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Befristungen im Rahmen des Förderprogramms bei rund einem Drittel. Überwiegend bestehen befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung vertretungsbedingt.



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

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

2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	102,06	103	140,60	287	242,66	390
Befristete	3,00	3	1,98	3	4,98	6
Aushilfen	0,00	0	5	18	5	18
	105,06	106	147,58	308	252,64	414

Mehr als 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind fast 92 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im dritten Quartal 2024 haben insgesamt 36 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abgeschlossen. Es erfolgten 29 unbefristete Übernahmen (vgl. Seite 13), sieben Absolvent*innen haben die Stadt Hagen verlassen. Außerdem wurde ein Ausbildungsvertrag aufgelöst.

Zum 01.08.2024 haben insgesamt zehn Personen ihre Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst begonnen sowie weitere 36 neue Nachwuchskräfte in diversen anderen Berufen. Eine Auszubildende kehrte aus einer Beurlaubung zurück.

Seit dem 01.09.2024 qualifizieren sich zwölf Anwärter*innen im dualen Studium für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Außerdem wurden je ein duales Studium Verwaltungsinformatik (B. Sc.) und Vermessung/Geoinformatik (B. Eng.) im technischen Dienst aufgenommen.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 24 erhöht (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	17,00	17
Verwaltungsfachangestellte SOD	5,00	5
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	5,00	5
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	19,00	19
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	5,00	5
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	4,00	4
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	3,00	3
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	10,00	10
Brandmeister-Anwärter*innen	18,00	18
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	5,00	5
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3,00	3
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	43,00	43
B. A. Soziale Arbeit	5,00	5
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Geomatiker*innen	1,00	1
Vermessungstechniker*innen	6,00	6
B. Eng. Vermessung/Geoinformatik	1,00	1
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	173,00	173

3. Vakanzen im 3. Quartal 2024

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

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

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

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

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

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	2,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	2,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	5,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	5,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	24,29
	FB 40 Fachbereich Schule	2,45
	FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur	1,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	11,34
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	0,50
	Jobcenter	8,50

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	19,50
30	Rechtsamt	0,50
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	5,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	7,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	3,00
69	Umweltamt	4,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	9,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	1,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,00
vakante Planstellen insgesamt am 30.09.2024		59,79

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	-
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	11,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	11,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung, Integration und Kultur	40,50
	VB3/S	1,00
	FB 48 Fachbereich Bildung und Kultur	11,00
	FB 49 Fachbereich Museen und Archive	0,50
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	17,00
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	10,00
	Jobcenter	1,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	7,00
	FB 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2,00
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
	69 Umweltamt	1,00

5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	22,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	3,00
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	18,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 30.09.2024		80,50

II. Personalaufwand

1. Begriffsbestimmungen

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Erträge

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

2. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	13.457.285	13.145.837	-311.448	-2,31 %
Vorstandsbereich 2	19.414.375	19.399.292	-15.083	-0,08 %
Vorstandsbereich 3	73.437.209	74.561.488	1.124.279	1,53 %
Vorstandsbereich 4	49.333.209	49.460.444	127.235	0,26 %
Vorstandsbereich 5	38.577.520	38.584.352	6.832	0,02 %
übrige	2.352.768	6.053.769	3.701.001	157,30 %
Summe I	196.572.366	201.205.182	4.632.816	2,36 %

zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	1.960.000	1.960.000	0	0,00 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.730.000	4.730.000	0	0,00 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	19.000.000	19.000.000	0	0,00 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	867.000	870.000	3.000	0,35 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,00 %
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	0	0	0,00 %
Summe II	26.557.000	26.560.000	3.000	0,01 %

Gesamtsumme Aufwendungen	223.129.366	227.765.182	4.635.816	2,08 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	------------------	---------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 21.03.2024 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Im Mai wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 14.06.2024 das HSK mit den Planungen für die Haushaltsjahre 2024 bis 2033 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die aktuell prognostizierten Personalaufwendungen 2024 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 2,36 %.

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

Höhere Personalaufwendungen im VB 3 ergeben sich im Wesentlichen aus der Eröffnung neuer städtischer Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung. Dies führt zu einem Mehraufwand von ca. 625.000 Euro. Weitere Ausweitungen betreffen den Bereich OGS (140.000 Euro) und das Jobcenter (200.000 Euro). Teilweise sind diese Personalaufwendungen refinanziert. Als Folge des sog. Herrenberg-Urteils werden die bisher mit Honorarverträgen beschäftigten Musikschullehrer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dies verursacht Mehraufwendungen von rd. 130.000 Euro.

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

Neben den genannten Ausweitungen sind die derzeit hochgerechneten Personalaufwendungen in den Vorstandsbereichen geringer als ursprünglich geplant. Hier greift insbesondere das Instrument der zeitlich begrenzten Besetzungssperren. Bei den nicht den Vorstandsbereichen zugeordneten Personalaufwendungen weicht die Prognose erheblich von der ursprünglichen Haushaltsplanung ab. Hier wurde im Plan die zu erzielende Konsolidierung zentral in Abzug gebracht. Die aktuelle Hochrechnung berücksichtigt die tatsächlichen Besetzungen in den jeweils betroffenen Vorstandsbereichen.

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

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-27.168.998	-29.251.339	-2.082.341	7,66 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.156.515	-1.161.586	-5.071	0,44 %
Zwischensumme	-28.325.513	-30.412.925	-2.087.412	7,37 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.179.910	-3.910	0,33 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	0	0	
Summe zahlungswirksame Erträge	-29.501.513	-31.592.835	-2.091.322	7,09 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,00 %
Gesamtsumme Erträge	-32.031.513	-34.122.835	-2.091.322	6,53 %

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

Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestellung. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen Bereichen weitere Erträge zur Refinanzierung von Personalaufwendungen. Beispielhaft seien hier folgende genannt: Bundesfreiwilligendienst, Breitbandkoordination, Schuldigitalisierung, Weiterbildung, Musikalische Bildung, Integrationskurse, Kinderschutz, Jugendhilfe, Schulsozialarbeit, Schwerbehindertenrecht, Suchtberatung, Leistungen für Wohnungslose, Kommunales Integrationszentrum und Untere Umweltschutzbehörde.

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich z. B. um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeberin aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der

Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

In 2020 wurde ein Ertragskonto für coronabedingte Personalkostenerstattungen vom Landschaftsverband neu eingerichtet. Der LWL entschädigt nach dem Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaufschlägen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2024/2025 bestehen hier keine Haushaltsansätze. Zur Abwicklung von Altfällen in noch nicht bekannter Höhe bleibt das Konto zunächst bestehen.

Nicht zahlungswirksame Erträge im Personalbereich ergeben sich aus der Auflösung von Rückstellungen. Rückstellungen müssen grundsätzlich solange fortbestehen bis die Gemeinde ihre Verpflichtung erfüllt hat oder der Grund für die Verpflichtung nicht mehr besteht. Nach dem Wegfall des Grundes besteht kein Bedarf mehr für die in der gemeindlichen Bilanz angesetzte Rückstellung und sie wird aufgelöst. Bei den Pensions- und Beihilferückstellungen geschieht dies beispielsweise bei Versetzungen oder im Sterbefall. Eine ergebniswirksame Auflösung einer Rückstellung ist auch dann möglich, wenn die Rückstellung von Anfang an in ihrer Höhe unzutreffend geschätzt worden und zu reduzieren ist.

Gegenüber der Haushaltsplanung weist die aktuelle Prognose insgesamt eine Erhöhung der Erträge um 6,5 % aus.

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

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

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	196.572.366	201.205.182	4.632.816	2,36 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.557.000	26.560.000	3.000	0,01 %
Summe Aufwendungen	223.129.366	227.765.182	4.635.816	2,08 %
Erträge				
zahlungswirksam	-29.501.513	-31.592.835	-2.091.322	7,09 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,00 %
Summe Erträge	-32.031.513	-34.122.835	-2.091.322	6,53 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	191.097.853	193.642.347	2.544.494	1,33 %

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