



Vorlagennummer: 0174/2026
Vorlageart: Berichtsvorlage
Status: öffentlich

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 4. Quartal 2025

Datum: 25.02.2026
Freigabe durch: Dennis Rehbein (Oberbürgermeister)
Federführung: FB11 - Personal und Organisation
Beteiligt:

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Haupt- und Finanzausschuss (Entscheidung)	12.03.2026	Ö

Sachverhalt Kurzfassung

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. Quartal 2025.

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.

Der vorliegende vierte Quartalsbericht weist das vorläufige Rechnungsergebnis 2025 der Personalaufwendungen und -erträge aus.



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Auswirkungen

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 2025_Q4 (öffentlich)

Personal- und Organisationscontrolling

Bericht zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **4. Quartal 2025**

Berichtszeitraum:	01.10.2025 bis 31.12.2025
Berichtsstichtag:	31.12.2025

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 4. Quartal 2025.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	7
2.2.3. Stammkräfte.....	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....	12
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	12
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	12
2.2.4.3. Befristungsgründe	14
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	15
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	15
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	16
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	18
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	18
3. Vakanzen im 4. Quartal 2025	20
II. Personalaufwand.....	23
1. Begriffsbestimmungen	23
2. Personalaufwendungen und -erträge	24
2.1. Aufwendungen	24
2.2. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge	26
2.3. Erträge.....	29
2.4. Gesamtbewertung	30

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, Freiphase TZ-BM, Rente auf Zeit, Aussteuerung (ruhende Beschäftigungen)
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ)

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Gesamtverwaltung

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

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Vakanz

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

2. Personalbestand im 4. Quartal 2025

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Aus Gründen des Datenschutzes werden Einzelfälle mit den Geschlechtsausprägungen „ohne Angabe“ und „divers“ nicht gesondert ausgewiesen, sondern ggf. auf die Geschlechtsausprägungen „männlich“ und „weiblich“ verteilt (vgl. Statistisches Bundesamt).

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

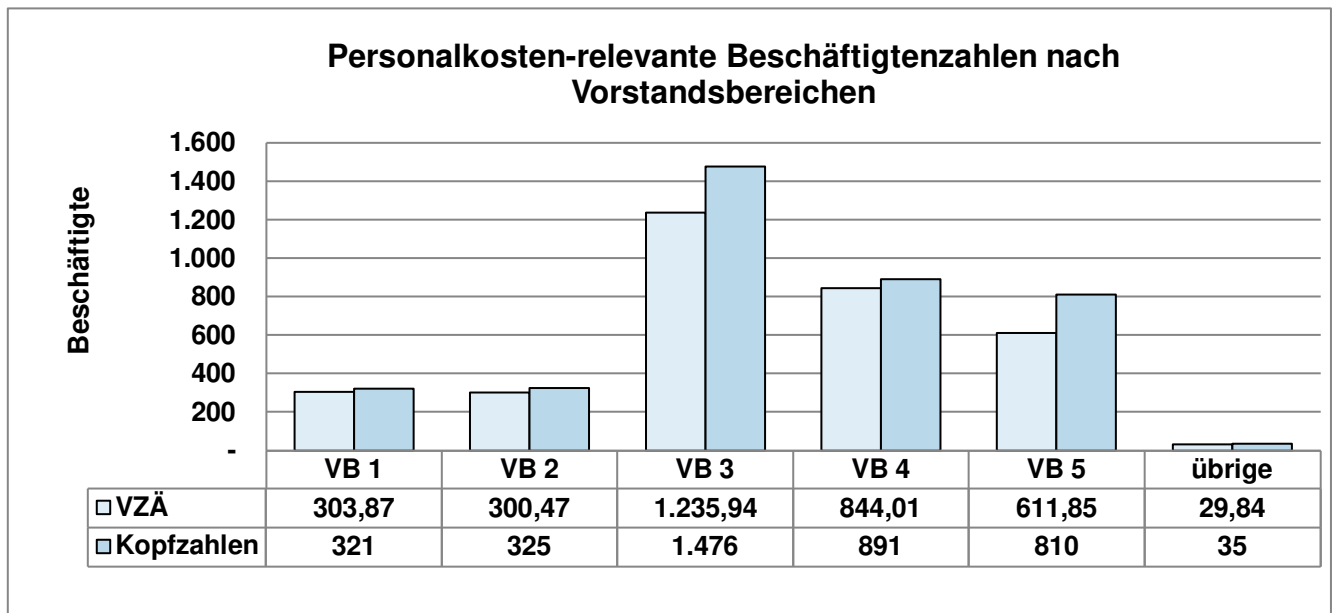
"vollzeitverrechnet"

	31.12.2025	30.09.2025	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.956,42	2.946,67	9,75	0,3 %
Befristet Beschäftigte	113,78	124,90	-11,12	-8,9 %
Aushilfen	2,58	2,21	0,37	16,7 %
Personen in Ausbildung	197,73	195,73	2,00	1,0 %
Personen im Praktikum	8,00	8,00	0,00	0,0 %
Personen im BFD	47,47	35,83	11,64	32,5 %
	3.325,98	3.313,34	12,64	0,4 %

"Kopfzahlen"

	31.12.2025	30.09.2025	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.424	3.408	16	0,5 %
Befristet Beschäftigte	167	176	-9	-5,1 %
Aushilfen	13	17	-4	-23,5 %
Personen in Ausbildung	198	196	2	1,0 %
Personen im Praktikum	8	8	0	0,0 %
Personen im BFD	48	36	12	33,3 %
	3.858	3.841	17	0,4 %

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
- 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, Verbeamtete bei städtischen Gesellschaften) ausgewiesen.

2.2.3. Stammkräfte

2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 30.09.2025 in VZÄ		
	2.946,67		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	6,44	-5,38	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	13,99	-16,38	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	2,03	-1,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	36,27	-9,13	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	3,99	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	2,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-21,81	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-1,27	Tod
Summe Zugänge	64,72	-54,97	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2025 in VZÄ		
	2.956,42		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 4. Quartal 2025 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
14	E10	1,00	Prüfer*in
15	E09A	1,00	SB Serviceline
	E11	1,00	SB Netzwerkinfrastruktur
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerwesen
32/5	E05	1,00	SB Kommunale Geschwindigkeitsüberwachung
37	A7	2,00	Brandmeister*innen
	A13L2E2	1,00	Abteilungsleitung 37/1
	E04	1,00	Rettungssanitäter*in
	E06	1,00	SB Abrechnung Rettungsdienst
	E07	1,00	SB Abrechnung Kostenersatz
40	E06	1,00	2 Schulsekretariate
	E09C	2,00	SB Controlling und Finanzen, Fördermittelmanagement
48	E03	0,15	Hausbetreuung VHS
	E09B	0,31	Musikschullehrer*in
53	E08	1,00	SB Infektionsschutz und Labor
	E15	1,00	Amtsarzt/ärzt*in
55/1	S12	1,00	SB Heilpädagogische Hilfen
	S15	0,50	SB Koordination präv. Kinderschutz
55/3	S08A	2,31	3 Gruppenleitungen OGS
	S11B	1,00	Sozialarbeit JZ
55/6	S12	1,00	SB Eingliederungshilfe
	S14	1,00	ASD
56	E09B	2,00	SB Dolmetscherpool, SB Casemanagement
57	E09C	1,00	SB Finanzwirtschaft
	S08A	2,00	Erzieher*innen

61	E09C	1,00	SB OV-Verfahren
	E11	1,00	techn. SB Stadtentwicklung
62	E10	1,00	techn. SB Amtliche Vermessung
65	E06	1,00	Objektbetreuung (Springerpool)
	E11	2,00	techn. SB Bauleitung Hochbau, techn.SB Instandhaltung
69	E10	1,00	techn.SB Anlagenüberwachung
Jobcenter	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung
36,27			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
01	E10	1,00	Pressestelle / Online-Redakteur*in
55/3	S11B	1,00	Sozialarbeit JZ / ehem. Werkstudent*in
57	E02	0,56	HWK
61	E11	1,00	techn. SB Denkmalschutz
65	E02	0,43	Reinigungskraft
3,99			

unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	2,03	4 Reinigungskräfte / von GIS
2,03			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	A9L2E1	1,00	SAP-HCM CCC, ITK / B.A. Verwaltungsinformatik
53	E09A	1,00	Hygienekontrolleur*in
2,00			

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 30.09.2025 in VZÄ		
	124,90		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	1,50	-1,03	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-1,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	16,09	-3,49	unbefristete Übernahmen
		-23,19	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	17,59	-28,71	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.12.2025 in VZÄ		
	113,78		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

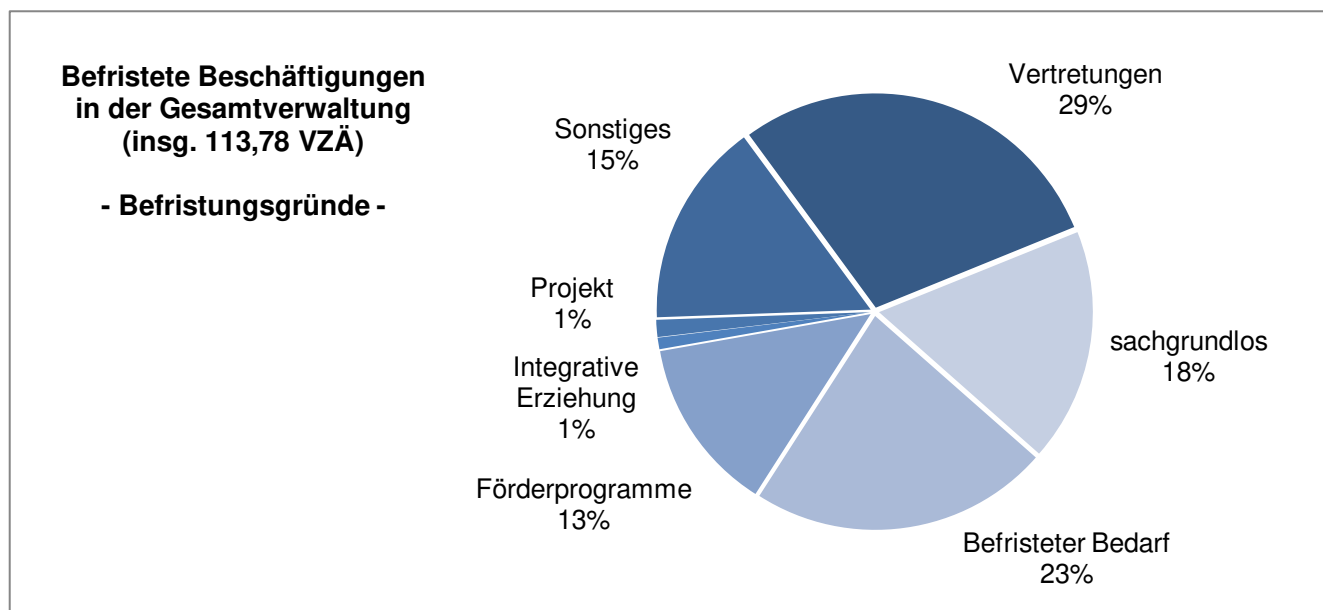
Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2025 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	E04	3,00	Rettungssanitäter*in
	E06	0,21	Assistenz/Sekretariat RD
	E09A	0,26	IT-Koordination
49	E09C	0,50	Bibliothekar*in für Museen und Archive
55/3	S08B	0,50	SB Music Office / Werkstudent*in
56	E08	2,00	SB Unterkunftsverwaltung
57	E02	0,59	2 Kita-Helfer*innen / Förderprogramm
	S04	0,50	Kinderpfleger*in / Vertretung
	S08A	1,00	Erzieher*in
61	E03	0,50	SB Baustatistik und Archivierung
	E11	1,26	2 techn. SB Stadterneuerung
65	E02	0,63	Reinigungskraft
	E03	1,00	Reinigungskraft
	E04	0,51	Vorbeugender Brandschutz und Sonderaufgaben / Werkstudent*in
69	E11	0,63	SB Artenschutz/Naturschutz (Vertretung)
	E13	1,00	Projektleitung "Kommunale Wärmeplanung PLUS" / Förderprogramm
SZS	E05	1,00	Pflege der städtischen Sportanlagen
VB 1	B9	1,00	Oberbürgermeister

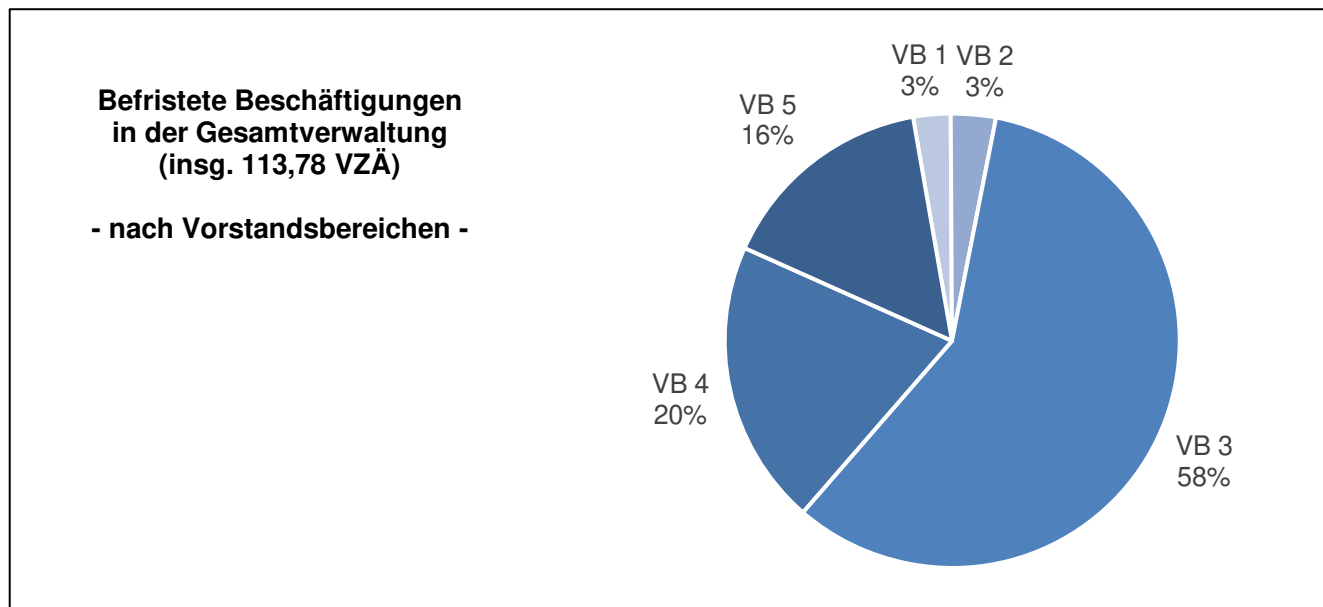
16,09

2.2.4.3. Befristungsgründe

Die häufigsten Sachgründe sind Vertretungen und befristete Bedarfe.



Der überwiegende Teil der befristeten Beschäftigungen besteht regelmäßig im VB 3, hier insbesondere im FB Kindertagesbetreuung und Elementarpädagogik (57) - sh. dazu Seiten 16/17.



2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	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

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.

2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 29 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinderpfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	239,02	264	64,05	77	8,85	22	311,92	363
Befristete	18,9	23	8,00	10	7,97	20	34,87	53
	257,92	287	72,05	87	16,82	42	346,79	416
in Ausbildung							40,00	40
im Praktikum							8,00	8

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

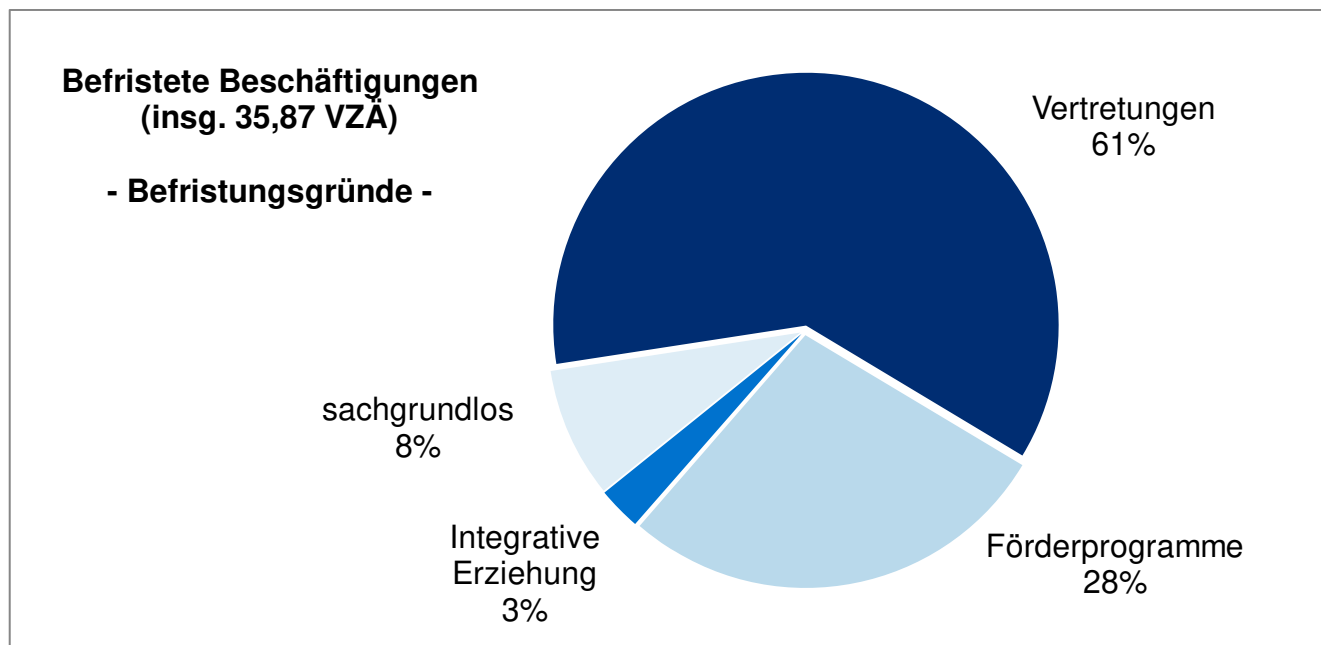
Daneben sind in drei Großtagespflegestellen acht qualifizierte Tagesmütter (6,50 VZÄ) für die Betreuung von U3-Kindern aktiv unbefristet und eine weitere befristet beschäftigt.

Nur 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 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 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 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 vertretungsbedingt befristete Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung.



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	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

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

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im vierten Quartal 2025 haben insgesamt drei Nachwuchskräfte ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Es erfolgten zwei unbefristete Übernahmen (Seite 13), ein*e Absolvent*in hat die Stadt Hagen verlassen. Zwei Ausbildungsverhältnisse endeten vorzeitig.

Zum 01.10.2025 haben zwei Studierende ihr Duales Studium Soziale Arbeit begonnen. Seit dem 15.10.2025 qualifizieren sich außerdem fünf neue Nachwuchskräfte zu Notfallsanitäter*innen.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	18,00	18
Verwaltungsfachangestellte SOD	5,00	5
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
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
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
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	1,00	1
	197,73	198

3. Vakanzen im 4. Quartal 2025

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

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

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

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

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

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	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

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	-
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

II. Personalaufwand

1. Begriffsbestimmungen

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Erträge

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

2. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2025	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	19.200.000	0	0,0 %
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	28.848.459	2.612.859	10,0 %

Gesamtsumme Aufwendungen	228.354.039	252.761.523	24.407.484	10,7 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	---------------

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

Das vorläufige Jahresergebnis der Personalaufwendungen 2025 (Summe I) übersteigt den Haushaltsansatz um insgesamt 10,8 %.

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 bisher 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 Stadttordnungsdienst mit rd. 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 10,0 % deutlich von der Haushaltsplanung ab.

Die Beihilfeaufwendungen für die aktiven Beamt*innen liegen nur geringfügig über dem Ansatz. Mit dagegen steigenden Beihilfen im Versorgungsbereich ergeben sich höhere Zuführungen zur Beihilferückstellung.

Die Zuführung zur Pensionsrückstellung wird derzeit mit dem Planansatz ausgewiesen, da das versicherungsmathematische Gutachten über die Pensionsverpflichtungen noch nicht vorliegt.

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.

2.2. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge

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

In 2025 hat sich der Gesamtpersonalbestand erheblich erhöht. Während sich gegenüber dem Vorjahresende die Zahl der Verbeamteten nicht verändert hat, ist die Zahl der Tarifbeschäftigten um knapp 6 % angestiegen.

Die Gesamtzahl der nicht genommenen Urlaubstage hat sich gegenüber 2024 reduziert. Das Volumen an Zeitüberhängen ist insgesamt um weniger als 2.000 Stunden gestiegen. Die Durchschnittswerte je Beschäftigten haben sich jeweils verringert.

Bei rund 91 % der Beschäftigten liegen die Zeitsalden in einem Bereich, der mit den geltenden Regelungen zur Arbeitszeit vereinbar ist. Mehr als 47 % der Mitarbeitenden haben nur fünf oder weniger Urlaubstage nicht in Anspruch genommen und ins Folgejahr übertragen, bei weiteren fast 35 % der Beschäftigten sind es bis zu zehn Tage.

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 nun mit höheren durchschnittlichen Stufen neu zu bewerten. Dies allein führt zu einem Anstieg der Rückstellung um mehr als 1,24 Mio. Euro. Darüber hinaus haben allgemeine Besoldungs- und Tariferhöhungen sowie individuelle Einkommenssteigerungen einen weiteren Zuwachs zur Folge.

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge sind zum Bilanzstichtag 31.12.2025 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen), Auflösungen und Zuführungen insgesamt um 19,3 % gestiegen.

Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung in 2025 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 %
<i>davon Besoldung</i>	1.404.224 €	1.549.941 €	145.716 €			145.716 €	10,4 %
<i>davon Tarif</i>	5.500.186 €	6.536.100 €	1.035.914 €	-46.847 €		1.082.761 €	18,83 %
Stunden- überhänge	2.732.318 €	3.412.628 €	680.311 €	-72.539 €	-48.364 €	801.214 €	24,9 %
<i>davon Besoldung</i>	362.712 €	382.480 €	19.769 €	-13.252 €	-48.364 €	81.385 €	5,5 %
<i>davon Tarif</i>	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 %

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2025 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
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 in €
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 €

Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte

Zum Vergleich:

für 3.901 berücksichtigte Beschäftigte*

- nicht genommener Urlaub			<u>2024</u>	<u>2023</u>
	durchschnittlich	7 Tage	8	9
	Spitzenwert:	82 Tage	72	128

für 3.544 berücksichtigte Beschäftigte**

- Stundenüberhang

	durchschnittlich			
	(ohne Sonderkonten)	16 Std.	15	14
	(gesamt)	19 Std.	21	22
	Spitzenwerte			
	Gleitzeitsaldo***:	781 Std.	630	632
	Sonderkonto 1:	279 Std.	110	57
	Sonderkonto 3:	2.483 Std.	2.758	2.758
	Gesamtstundenüberhang:	2.510 Std.	3.148	3.028

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

	unter -30 Std.	10	11	14
	unter 0 Std.	365	363	304
	bis 10 Std.	1.303	1.306	1.278
	bis 30 Std.	1.548	1.390	1.358
	bis 40 Std.	87	120	96
	bis unter 50 Std.	68	50	52
	bis unter 100 Std.	116	102	94
	bis unter 300 Std.	39	38	28
	bis unter 500 Std.	5	3	3
	500 Std. und mehr	3	3	1
		<u>3.544</u>	<u>3.386</u>	<u>3.228</u>
		Beschäftigte		

*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2025 (vgl. I 2.1.), da BFD, Aushilfen und Personalgestellungen nicht berücksichtigt sind, wohl aber zurzeit nicht-aktiv Beschäftigte, für die noch RST-Anteile bestehen.

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

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

2.3. Erträge

Erträge	Plan 2025	vorl. Ergebnis 2025	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-28.699.127	-30.857.727	-2.158.600	7,5 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.094.871	-1.135.261	-40.390	3,7 %
Zwischensumme	-29.793.998	-31.992.988	-2.198.990	7,4 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.127.690	48.310	-4,1 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-30.969.998	-33.120.678	-2.150.680	6,9 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-33.499.998	-35.650.678	-2.150.680	6,4 %

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

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

Neben den Refinanzierungen können zahlungswirksame Erträge auch aus Erstattungen von gesetzlichen Sozialversicherungsträgern entstehen. Hier handelt es sich z. B. um Erstattungen von Aufwendungen, die die Stadt Hagen als Arbeitgeberin aus Anlass einer Mutterschaft an Beschäftigte zu zahlen hat. Dazu gehört der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten zu zahlende (Brutto-)Arbeitsentgelt.

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 das vorläufige Ergebnis insgesamt eine Steigerung der Erträge um 6,4 % aus.

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

Im vorläufigen Ergebnis werden die nicht zahlungswirksamen Erträge aus der Auflösung von Personalrückstellungen aktuell mit dem Haushaltsansatz ausgewiesen, da das versicherungsmathematische Gutachten über die Pensionsverpflichtungen noch aussteht.

2.4. Gesamtbewertung

	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	28.848.459	2.612.859	10,0 %
Summe Aufwendungen	228.354.039	252.761.523	24.407.484	10,7 %
Erträge				
zahlungswirksam	-30.969.998	-33.120.678	-2.150.680	6,9 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-33.499.998	-35.650.678	-2.150.680	6,4 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	194.854.041	217.110.845	22.256.804	11,4 %

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