



**HAGEN**

Stadt der FernUniversität  
Der Oberbürgermeister

Seite 1

**Drucksachennummer:**  
0257/2024

**Datum:**  
01.03.2024

## ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

11 Fachbereich Personal und Organisation

**Beteiligt:**

**Betreff:**

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 4. Quartal 2023

**Beratungsfolge:**

21.03.2024 Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussfassung:**

Haupt- und Finanzausschuss

**Beschlussvorschlag:**

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. Quartal 2023 wird zur Kenntnis genommen.

**Kurzfassung**

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 4. Quartal 2023.

**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 Personalarückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.

Der vorliegende vierte Quartalsbericht weist das vorläufige Rechnungsergebnis 2023 der Personalaufwendungen und -erträge aus.



**HAGEN**

Stadt der FernUniversität  
Der Oberbürgermeister

**Seite 3**

**Drucksachennummer:**

0257/2024

**Datum:**

01.03.2024

## **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.

gez. Erik O. Schulz  
Oberbürgermeister



## Verfügung / Unterschriften

### Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Oberbürgermeister**

**Gesehen:**

\_\_\_\_\_  
**Erster Beigeordneter  
und Stadtkämmerer**

\_\_\_\_\_  
**Stadtsyndikus**

\_\_\_\_\_  
**Beigeordnete/r**

**Amt/Eigenbetrieb:**

**Die Betriebsleitung  
Gegenzeichen:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:**

**Amt/Eigenbetrieb:**

**Anzahl:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# **Personal- und Organisationscontrolling**

## **Bericht** zur Entwicklung von **Personalbestand und Personalaufwand** bei der Stadt Hagen im **4. Quartal 2023**

<b>Berichtszeitraum:</b>	01.10.2023 bis 31.12.2023
<b>Berichtsstichtag:</b>	31.12.2023

## Inhalt

<b>I. Personalbestand .....</b>	<b>3</b>
1. Begriffsbestimmungen .....	3
2. Personalbestand im 4. Quartal 2023.....	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.....	13
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 2023 .....	20
<b>II. Personalaufwand.....</b>	<b>22</b>
1. Begriffsbestimmungen .....	22
2. Personalaufwendungen und -erträge .....	23
2.1. Aufwendungen .....	23
2.2. Erträge.....	25
2.3. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge .....	27
2.4. Gesamtbewertung .....	30

# 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)

## **Vollzeitkraft (VZK)**

Die Darstellung des Personalbestands erfolgt regelmäßig auch vollzeitverrechnet. Die Umrechnung von Kopfzahlen auf VZK 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 2023

### 2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

#### Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.738,45	3.167	2.051	1.116	1.160	2.007
Befristete	100,20	139	63	76	45	94
Aushilfen	6,78	30	0	30	30	0
in Ausbildung	145,77	146	145	1	62	84
im Praktikum	7,50	8	7	1	2	6
im BFD	36,00	36	36	0	13	23
	<b>3.034,70</b>	<b>3.526</b>	<b>2.302</b>	<b>1.224</b>	<b>1.312</b>	<b>2.214</b>

davon:

verbeamtet	651,03	683	565	118	449	234
tarifbeschäftigt	2.383,67	2.843	1.737	1.106	863	1.980

#### Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZK	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	28,86	33	19	14	9	24
ruhende Besch.	107,40	139	72	67	3	136
	<b>136,26</b>	<b>172</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>12</b>	<b>160</b>

davon:

verbeamtet	6,46	8	4	4	2	6
tarifbeschäftigt	129,80	164	87	77	10	154

## 2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

### 2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

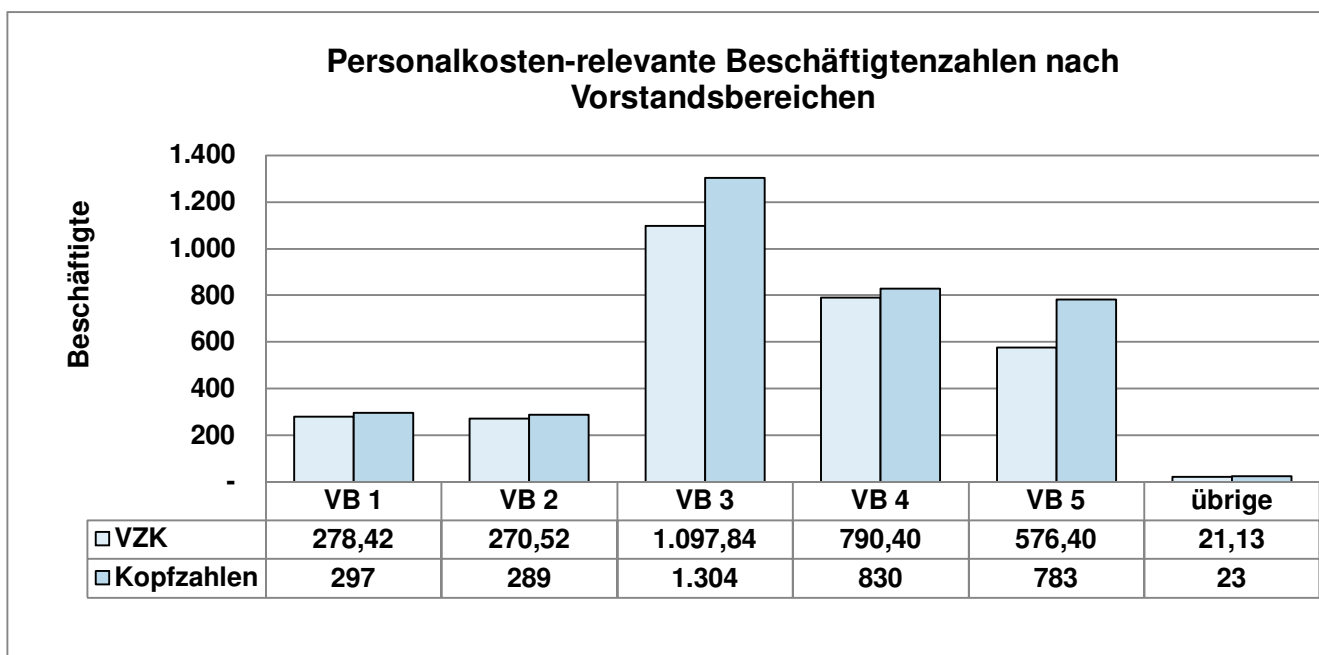
#### "vollzeitverrechnet"

	31.12.2023	30.09.2023	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	2.738,45	2.719,83	18,62	0,7 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	100,20	106,21	-6,01	-5,7 %
<b>Aushilfen</b>	6,78	9,68	-2,90	-30,0 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	145,77	158,77	-13,00	-8,2 %
<b>Personen im Praktikum</b>	7,50	7,50	0,00	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	36,00	32,00	4,00	12,5 %
	<b>3.034,70</b>	<b>3.033,99</b>	<b>0,71</b>	<b>0,02 %</b>

#### "Kopfzahlen"

	31.12.2023	30.09.2023	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
<b>Stammkräfte</b>	3.167	3.152	15	0,5 %
<b>Befristet Beschäftigte</b>	139	144	-5	-3,5 %
<b>Aushilfen</b>	30	28	2	7,1 %
<b>Personen in Ausbildung</b>	146	159	-13	-8,2 %
<b>Personen im Praktikum</b>	8	8	0	0,0 %
<b>Personen im BFD</b>	36	32	4	12,5 %
	<b>3.526</b>	<b>3.523</b>	<b>3</b>	<b>0,1 %</b>

## 2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen



### VB 1 Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters

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

\*) weisungsfrei bzw. OB direkt unterstellt

### VB 2 Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen

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

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

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

**VB 4    Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung**

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

**VB 5    Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport**

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

**übrige:**

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

## 2.2.3. Stammkräfte

### 2.2.3.1. Fluktuationsbilanz

	<b>Bestand zum 30.09.2023 in VZK</b>		
	<b>2.719,83</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	4,93	-4,40	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	4,68	-11,10	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	0,75	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	38,41	-9,23	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	9,51	0,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	13,73	-3,17	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-23,54	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-1,95	Tod
<b>Summe Zugänge</b>	<b>72,01</b>	<b>-53,39</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2023 in VZK</b>		
	<b>2.738,45</b>		

### 2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 4. Quartal 2023 erfolgten Zugänge detailliert aus.

**externe unbefristete Einstellungen**

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
15	E09B	1,00	Endgerätesicherheit
	E10	1,00	IT Produktmanager*in planungs- und bautechn. SW
	E10	1,00	Systemadministrator*in Projektbereiche DMS/ASV
	E10	1,00	Servicetechniker*in TK für Hagener Schulen
	E11	1,00	Netzwerksicherheit
20	E09C	1,00	SB Grundbesitzabgaben und Hundesteuer
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E07	1,00	SB Urkundenstelle
	E09C	1,00	Standesbeamt*in
37	A7	1,00	Brandmeister*in
	A9L1E2	1,00	Hauptbrandmeister*in
	A14	1,00	Abteilungsleitung Einsatz/Organisation
	E05	3,00	Kurierdienst
	E07	2,00	Verwaltung Werkstatt, Abrechnung Kostenersatz
	E10	1,00	Systemkoordination Einsatzleitnehmer
40	E06	2,59	3 Schulsekretariate
49	E10	0,50	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
53	E09A	1,00	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	S13	0,82	Sozialpsychiatrischer Dienst
55/4	S04	1,00	Kinderpfleger*in
	S08A	2,00	Erzieher*innen
55/6	E09C	1,00	SB Wirtschaftliche Jugendhilfe
	S14	1,00	Pflegekinderdienst
55/7	S12	1,00	Amtsvormundschaft
60	E12	1,00	techn. SB Wohnraumförderung
61	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
65	A10L2E1	1,00	Management Infrastrukturelle Dienste

69	E10	1,00	Schrittführung Ausschuss UKM, u. a.
	E11	1,00	Klimaanpassungsmanager*in
Jobcenter	E05	0,50	Postsachbearbeitung
	E09C	3,00	1 SB interner Service, 2 SB Leistungsgewährung
VB 3	E10	1,00	Controlling
<b>38,41</b>			

#### unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32/1	E07	1,00	SB Zulassung
	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
32/3	E08	2,51	3 SB Bürgerservice
37	E04	2,00	Rettungssanitäter*innen
61	E03	1,00	SB Registratur und Baustatistik
	E09C	1,00	Finanzwirtschaftliche Sachbearbeitung
	E13	1,00	SB Denkmaltopographie
<b>9,51</b>			

#### unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A7	13,00	Brandmeister*innen
62	A10L2E1	0,73	Vermessungsoberinspektor*in
<b>13,73</b>			

#### unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
65	E02	0,75	2 Reinigungskräfte / von GIS
<b>0,75</b>			

## 2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

### 2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	<b>Bestand zum 30.09.2023 in VZK</b>		
	<b>106,21</b>		
<b>Zugänge</b>	<b>VZK</b>	<b>VZK</b>	<b>Abgänge</b>
Stundenerhöhungen	1,07	-0,14	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	-0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	7,95	-9,51	unbefristete Übernahmen
		-5,38	Beschäftigungsende
<b>Summe Zugänge</b>	<b>9,02</b>	<b>-15,03</b>	<b>Summe Abgänge</b>
	<b>Bestand zum 31.12.2023 in VZK</b>		
	<b>100,20</b>		



#### 2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

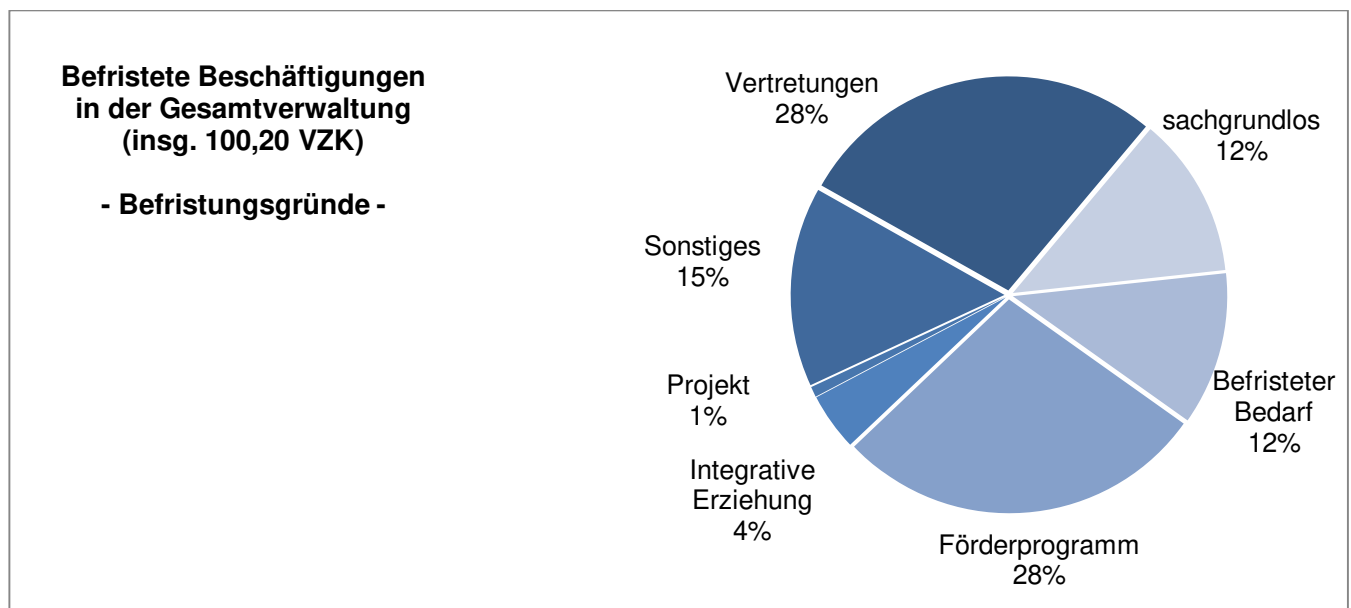
Eine detaillierte Aufstellung der im 4. Quartal 2023 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZK	Tätigkeit / Aufgabenbereich
32	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
49	E10	1,00	Wissenschaftl. MA (Museologie/Museumspädagogik)
53	E08	0,50	Mitarbeiter*in im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
55/4	S08A	2,19	3 Erzieher*innen (Vertretungen)
61	E04	0,41	Werkstudent*in Ingenieurwesen
	E11	1,00	Programmleitung in der Stadterneuerung
62	E04	0,38	Werkstudent*in Vermessungswesen
	E08	1,00	Sachbearbeitung X-Planung
65	E02	0,47	Reinigungskraft
<b>7,95</b>			

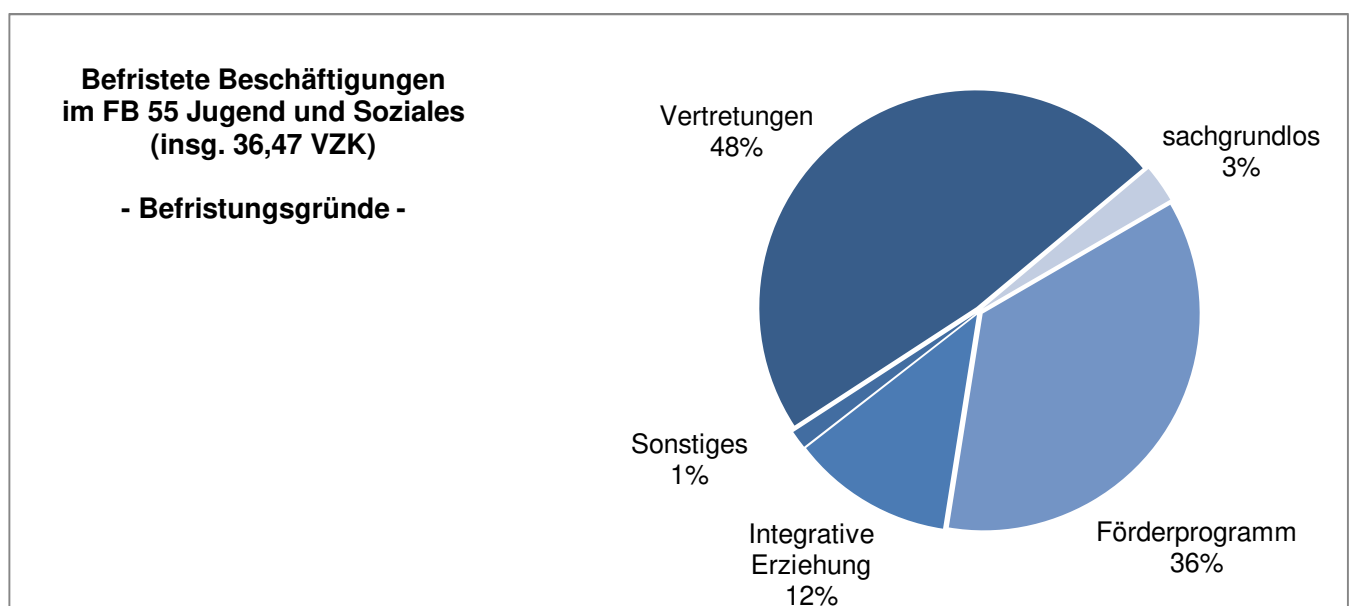
### 2.2.4.3. Befristungsgründe

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.



Mehr als ein Drittel aller befristeten Beschäftigungen besteht im Fachbereich Jugend und Soziales (55). Davon wiederum 86 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 16/17).



## 2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

### 2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>						
verbeamtet	191,23	192	98,75	99	<b>289,98</b>	<b>291</b>
tarifbeschäftigt			14,00	15	<b>14,00</b>	<b>15</b>
<b>Befristete (Tarif)</b>			3,00	3	<b>3,00</b>	<b>3</b>
	<b>191,23</b>	<b>192</b>	<b>115,75</b>	<b>117</b>	<b>306,98</b>	<b>309</b>
<b>in Ausbildung</b>						
verbeamtet					23,00	23
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich sechs der 291 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich. Sieben tariflich Beschäftigte sind männlich. Unter den 28 Nachwuchskräften sind nur vier Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu mehr als 94 % Männer tätig. Zwei Feuerwehrbeamte, eine Feuerwehrbeamtin und zwei Tarifbeschäftigte (w) arbeiten in Teilzeit.

### 2.2.5.2. Kindertagesbetreuung

In den 27 städtischen Kindertageseinrichtungen waren zum Berichtsstichtag aktiv beschäftigt:

	Erzieher*innen		Kinder- pfleger*innen		Hilfskräfte*		gesamt	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	218,40	246	62,84	77	9,79	24	<b>291,03</b>	<b>347</b>
<b>Befristete</b>	15,13	18	4,50	6	10,58	18	<b>30,21</b>	<b>42</b>
	<b>233,53</b>	<b>264</b>	<b>67,34</b>	<b>83</b>	<b>20,37</b>	<b>42</b>	<b>321,24</b>	<b>389</b>
<b>in Ausbildung</b>							27,00	27
<b>im Praktikum</b>							7,50	8

\*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer\*innen

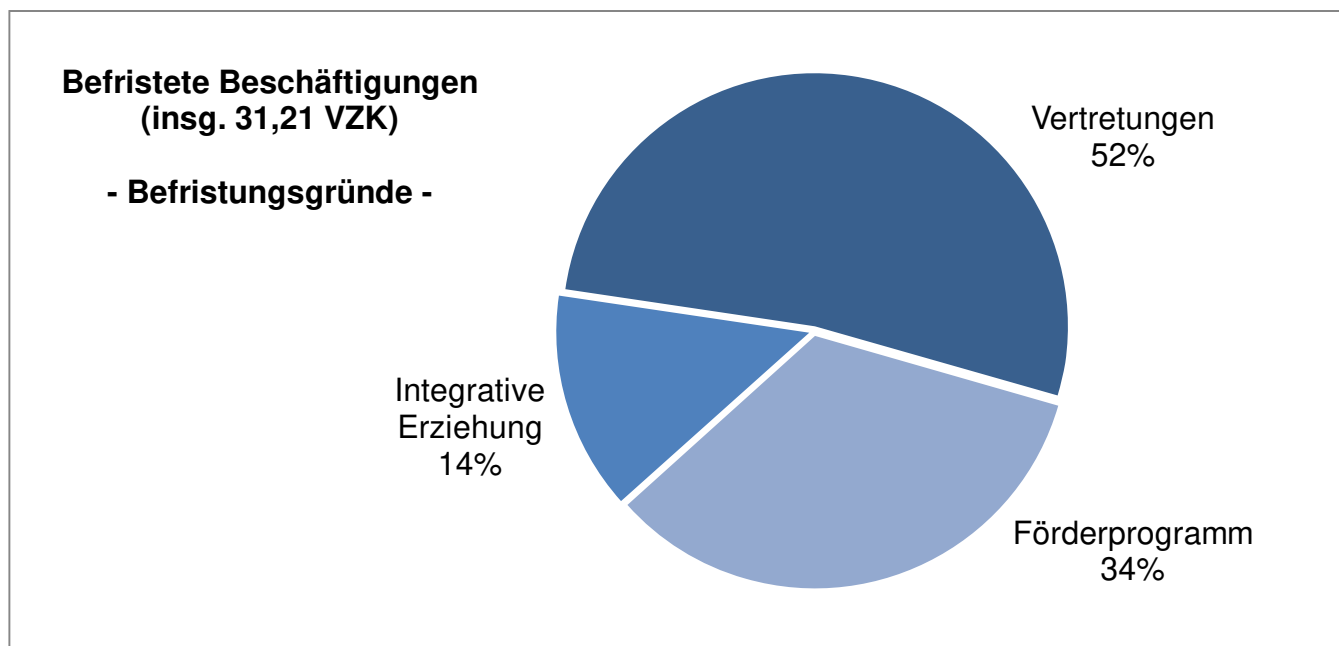
Daneben sind in einer Großtagespflege zwei (1,50 VZK) qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals aktiv unbefristet beschäftigt. Außerdem ist eine Tagesmutter als Elternzeit-Vertretung befristet beschäftigt.

Nur 17 Erzieher und zwei Kinderpfleger sind männlich, außerdem vier Auszubildende und zwei Praktikanten. Dabei sind mit Ausnahme eines Kinderpflegers alle Männer vollzeitbeschäftigt. In der Kindertagesbetreuung arbeiten zu rund 94 % Frauen, davon mehr als 39 % 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 bis zum Ende des Jahres weitere Mittel zur Verfügung gestellt. Inzwischen hat NRW entschieden, das erfolgreiche Kita-Helfer\*innen-Programm bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

Zum aktuellen Berichtsstichtag liegt der Anteil von Beschäftigungen im Rahmen des Förderprogramms bei 34 %. Mehr als die Hälfte aller befristeten Beschäftigungen in der Kindertagesbetreuung besteht 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	
	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.	VZK	Kopfz.
<b>Stammkräfte</b>	99,06	100	143,92	297	<b>242,98</b>	<b>397</b>
<b>Befristete</b>	-	-	0,47	1	<b>0,47</b>	<b>1</b>
<b>Aushilfen</b>			6,65	25	<b>6,65</b>	<b>25</b>
	<b>99,06</b>	<b>100</b>	<b>151,04</b>	<b>323</b>	<b>250,10</b>	<b>423</b>

Rund 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 90 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

### 2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im vierten Quartal 2023 haben insgesamt 15 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abgeschlossen. Es erfolgten 14 unbefristete Übernahmen (vgl. Seite 11), ein\*e Absolvent\*in hat die Stadt Hagen verlassen. Ein Ausbildungsverhältnis endete vorzeitig.

Zum 01.10.2023 haben weitere drei Studierende ein Duales Studium Soziale Arbeit begonnen.

Im Vergleich zum Vorquartal hat sich die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse damit zum aktuellen Berichtsstichtag per Saldo um 13 verringert (vgl. Seite 6).

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>VZK</b>	<b>Kopfzahlen</b>
<b><u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u></b>		
Verwaltungsfachangestellte	19,77	20
Verwaltungsfachangestellte SOD	4,00	4
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	2,00	2
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	16,00	16
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	12,00	12
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
<b><u>gewerblich-technischer Bereich</u></b>		
<b>Informationstechnologie</b>		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
<b>Brand- und Katastrophenschutz</b>		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	19,00	19
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	4,00	4
<b>Bildung/Kultur</b>		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
<b>Gesundheit und Verbraucherschutz</b>		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
<b>Jugend und Soziales</b>		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	30,00	30
B. A. Soziale Arbeit	9,00	9
<b>Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung</b>		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b>Geoinformation und Liegenschaftskataster</b>		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
<b>Umweltamt</b>		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<b><u>Volontariate</u></b>		
Pressestelle	1,00	1
	<b>145,77</b>	<b>146</b>

### 3. Vakanzen im 4. Quartal 2023

Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 31.03.2022 die Stellenpläne für die Jahre 2022 und 2023 beschlossen.

Der Stellenplan 2023 weist alle Planstellen für Beamt\*innen und Tarifbeschäftigte in Kernverwaltung und Sondervermögen (Jobcenter) aus. Die Planstellenübersicht der Dienstkräfte in der Probe- und Ausbildungszeit 2023 beinhaltet die Planstellen für Nachwuchskräfte.

Planstellen für	lt. Stellenplan	lt. Stellenübersicht / Nachwuchskräfte	in 2023 insg.
<b>Beamt*innen</b>	786,00	59,00	<b>845,00</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>	1.862,27	89,00	<b>1.951,27</b>
<b>Gesamt*</b>	<b>2.648,27</b>	<b>148,00</b>	<b>2.796,27</b>

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

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

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
<b>2</b>	<b>Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen</b>	<b>3,00</b>
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	3,00
<b>3</b>	<b>Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur</b>	<b>7,00</b>
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	4,00
	Jobcenter	3,00
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>4,00</b>
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	3,00
	FB 53 Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
<b>vakante Planstellen insgesamt am 31.12.2023</b>		<b>14,00</b>



Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

<b>VB</b>	<b>Amt / FB</b>	<b>Bedarf VZK</b>
<b>2</b>	<b>Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen</b>	<b>2,00</b>
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	2,00
<b>3</b>	<b>Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur</b>	<b>4,87</b>
	FB 40 Fachbereich Schule	0,77
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	0,50
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	3,60
<b>4</b>	<b>Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung</b>	<b>0,21</b>
	37 Amt für Brand- und Katastrophenschutz	0,21
<b>zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.12.2023</b>		<b>7,08</b>

## **II. Personalaufwand**

### **1. Begriffsbestimmungen**

#### **Personalaufwendungen**

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

#### **Beihilfe**

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

#### **Rückstellungen**

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

#### **Erträge**

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

## 2. Personalaufwendungen und -erträge

### 2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung in Euro in %	
Vorstandsbereich 1	10.341.456	13.274.974	2.933.518	28,4 %
Vorstandsbereich 2	19.153.156	18.143.732	-1.009.424	-5,3 %
Vorstandsbereich 3	60.955.529	67.640.194	6.684.665	11,0 %
Vorstandsbereich 4	38.451.221	45.962.918	7.511.697	19,5 %
Vorstandsbereich 5	33.988.495	36.010.686	2.022.191	5,9 %
übrige	4.670.166	4.767.162	96.996	2,1 %
<b>Summe I</b>	<b>167.560.023</b>	<b>185.799.665</b>	<b>18.239.642</b>	<b>10,9%</b>

#### zuzüglich:

Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung in Euro in %	
Beihilfeaufwendungen	2.038.000	1.645.017	-392.983	-19,3 %
Zuführung zur Beihilferückstellung	4.565.000	4.922.227	357.227	7,8 %
Zuführung zur Pensionsrückstellung	16.463.000	13.614.573	-2.848.427	-17,3 %
Zuführung zur Rückstellung ATZ	800.000	1.349.390	549.390	68,7 %
Zuführung zur Rückstellung Urlaub/GLZ	0	0	0	0,00 %
Zuführung zu sonstigen RST/Personal	0	1.197.426	1.197.426	
<b>Summe II</b>	<b>23.866.000</b>	<b>22.728.634</b>	<b>-1.137.366</b>	<b>-4,8 %</b>

<b>Gesamtsumme Aufwendungen</b>	<b>191.426.023</b>	<b>208.528.299</b>	<b>17.102.276</b>	<b>8,9 %</b>
---------------------------------	--------------------	--------------------	-------------------	--------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2022/2023 wurde am 17.03.2022 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 31.03.2022 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Am 03.05.2022 wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt. Die Kommunalaufsicht hat mit Bescheid vom 13.06.2022 das Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2022 bis 2026 gem. § 76 Abs. 2 Satz 2 GO NRW genehmigt.

Die Mehraufwendungen aus dem im März 2022 vom Landtag NRW verabschiedeten sog. „Besoldungspaket“ (u. a. Erhöhung der Bezüge um 2,8 % ab dem 01.12.2022) sind im Plan bereits berücksichtigt.

Die ermittelten Personalaufwendungen 2023 (Summe I) übersteigen den Haushaltsansatz um insgesamt 10,9 %.

Im Mai 2022 wurde ein Tarifiergebnis für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst (TVöD SuE) erzielt. Dies beinhaltet u. a. monatliche Zulagen von 130 bzw. 180 Euro ab dem 01.07.2022 und führt in 2023 zu Mehraufwendungen von rund 800.000 Euro im VB 3.

Die Einigung aus April 2023 zur aktuellen Tarifrunde zum TVöD sieht u. a. Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies "Inflationsausgleichsgeld" von insgesamt 3.000 Euro in neun Monatsbeträgen (für Nachwuchskräfte 1.500 Euro) bis einschließlich Februar 2024 vor. Die auf 2023 entfallende Mehrbelastung daraus beläuft sich verwaltungsweit auf etwa sechs Millionen Euro.

Darüber hinaus resultiert die Ausweitung der Personalaufwendungen aus bei der Haushaltsplanung noch nicht absehbaren Personalbedarfen.

So gab es auch noch in 2023 befristete Stellen zur Bewältigung der Corona-Pandemie, insbesondere im Fachbereich für Gesundheit und Verbraucherschutz (53) im VB 4 und im Fachbereich Jugend und Soziales (55) mit den Kindertageseinrichtungen im VB 3. Zusätzliche Stellenbedarfe im Bereich des Infektionsschutzes wurden bis zum 30.06.2023 anerkannt. Das Förderprogramm „Alltagshelfer\*innen“ wurde bis zum 31.12.2023 verlängert. Die pandemiebedingten Mehraufwendungen betragen knapp 1,25 Mio. Euro.

Weitere Stellen wurden 2022 aufgrund des Ukraine-Kriegs im Bereich der Ausländerbehörde und des Bürgerservices (FB 32, VB 4) sowie in der Unterkunftsverwaltung (FB 56, VB 3) eingerichtet. Durch die anhaltende Flüchtlingssituation beträgt der zusätzliche Personalaufwand in 2023 etwa 800.000 Euro.

Die Personalaufwendungen im VB 3 erhöhen sich außerdem durch neue zusätzliche Bedarfe in 2023. Im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Kindertagesstätten fallen rund 1,78 Mio. Euro an weiteren Personalaufwendungen an, die Wohngeldreform 2023 verursacht einen Mehrbedarf von ca. 414.000 Euro und im Jobcenter steigen die Aufwendungen um mehr als 800.000 Euro. Im VB 4 sind gegenüber der Haushaltsplanung erhöhte Personalaufwendungen u. a. im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung (32) für den Städtischen Ordnungsdienst und die Waste Watcher zu verzeichnen. Auch beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz (37) sind im Ergebnis Mehraufwendungen enthalten, so z. B. etwa für Zulagen und die neue Rettungsdienstschule.

Außerdem führt eine zum 01.07.2022 erfolgte vorstandsbereichsübergreifende Organisationsveränderung zu Verschiebungen im Plan/Prognose-Vergleich. Funktionen aus den Fachbereichen 15 (Post, Druck, Logistik, Büromöbel) und 65 (Flächen- und Umzugsmanagement)

wurden in einer Abteilung „Verwaltungsservice“ (11/4) zusammengeführt. Während die Planansätze aus dem DHH 22/23 ursprünglich VB 2 (1,7 Mio. Euro) und VB 5 (200.000 Euro) betreffen, werden die in 2023 angefallenen Personalaufwendungen bei VB 1 ausgewiesen.

Das vorläufige Ergebnis der Aufwendungen für Beihilfen und Rückstellungen (Summe II) weicht mit einer Verbesserung von insgesamt 4,8 % von der Haushaltsplanung ab.

Im Bereich der Beihilfeaufwendungen und -rückstellungen hat sich in Summe eine geringe Ergebnisverbesserung von knapp 35.800 Euro eingestellt.

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

Dagegen wurden höhere Zuführungen zur Rückstellung für Altersteilzeitverträge erforderlich.

Bei den Zuführungen zu sonstigen Personalarückstellungen entfallen allein 1,12 Mio. Euro auf das „Inflationsausgleichsgeld“ im Beamtenbereich (einmalig für das Jahr 2023 in Höhe von 1.800 Euro) an.

## 2.2. Erträge

Erträge	Plan 2023	vorl. Ergebnis 2023	Abweichung	
			in Euro	in %
<b>zahlungswirksame Erträge aus</b>				
- Zuweisungen	-22.726.403	-25.682.223	-2.955.820	13,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.313.853	-1.042.467	271.386	-20,7 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-24.040.256</b>	<b>-26.724.690</b>	<b>-2.684.434</b>	<b>11,2 %</b>
<b>zuzüglich</b>				
Erstattungen von SV	-62.000	-706.208	-644.208	1.039,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	-57.707	-57.707	
<b>Summe zahlungswirksame Erträge</b>	<b>-24.102.256</b>	<b>-27.488.605</b>	<b>-3.386.349</b>	<b>14,0 %</b>
<b>nicht zahlungswirksame Erträge</b>				
aus Auflösung v. Personalarückstellungen	-2.530.000	-3.717.597	-1.187.597	46,9 %
<b>Gesamtsumme Erträge</b>	<b>-26.632.256</b>	<b>-31.206.202</b>	<b>-4.573.946</b>	<b>17,2 %</b>

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

Die wesentlichsten Refinanzierungen sind die Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter, vom Land für die Tagesbetreuung für Kinder sowie Erstattungen von den verbundenen Unternehmen im Rahmen der Personalgestaltung. 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 Verdienstaussfällen im Zusammenhang mit einer angeordneten Quarantäne. Im Doppelhaushalt 2022/2023 bestehen hier keine Haushaltsansätze.

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 Erhöhung der Erträge um 17,2 % aus.

Korrespondierend zur Erhöhung von Personalaufwendungen steigen auch die zugehörigen Zuweisungen. Dies betrifft beispielsweise Zuweisungen vom Bund für das kommunale Personal im Jobcenter und die Landesförderung von Stellen zur Kontaktnachverfolgung im Gesundheitsamt und für die Alltagshelfer\*innen in den Kindertagesstätten. Reduzierte Personalkosten-

erstattungen von verbundenen Unternehmen für Beschäftigte in Personalgestellung wiederum korrespondieren mit einem geringeren Personalaufwand für diesen Personenkreis.

Die weiteren zahlungswirksamen Erträge liegen erheblich über den Haushaltsansätzen. Das vorläufige Ergebnis weist die tatsächlich in 2023 erhaltenen Erstattungen von SV und LWL aus.

Bei den nicht zahlungswirksamen Erträgen wurde insbesondere durch die Teilauflösung der Rückstellung für Urlaub und Stundenüberhänge eine deutliche Verbesserung erzielt.

### **2.3. Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge**

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

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge haben die Bilanzen zum Jahresende zunehmend belastet. Der Verwaltungsvorstand hat daher 2021 die Teilauflösung der Rückstellung als Zielvorgabe beschlossen. Bereits in 2021 sollte keine Zuführung mehr erfolgen. Für die Jahre 2022 und 2023 wurde zudem eine Einsparung von je einer Million Euro festgelegt. Die Ziele für 2021 und 2022 wurden nicht erreicht.

Zum Jahresende 2023 ist durch einen deutlichen Abbau der Überhänge unter Einhaltung der geltenden Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsgewährung sowie durch Umsetzung der zuletzt beschlossenen Maßnahmen tatsächlich eine deutliche Verringerung der Rückstellung gelungen. Das Ziel einer Teilauflösung von einer Million Euro wurde nur knapp verfehlt.

Die Rückstellungen für Urlaub und Stundenüberhänge sind zum Bilanzstichtag 31.12.2023 unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmen (Auszahlungen) und Auflösungen insgesamt um 9,7 % gesunken. Weitere Zuführungen wurden nicht erforderlich.

Durch die differenzierten Buchungen bezogen auf Urlaubs- bzw. Stundenüberhänge jeweils für die Bereiche Besoldung und Tarif stellt sich die Entwicklung in 2023 wie folgt dar.



Rückstellung	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2023	Veränderung 2023				in %
			in Euro	Inan- spruch- nahme	Auf- lösung	Zu- führung	
<b>Urlaub</b>	<b>8.004.846 €</b>	<b>7.119.506 €</b>	<b>-885.341 €</b>	-18.563 €	-866.778 €	0 €	<b>-11,1 %</b>
davon Besoldung	1.770.916 €	1.621.914 €	-149.002 €	-1.950 €	-147.052 €		-8,4 %
davon Tarif	6.233.930 €	5.497.592 €	-736.339 €	-16.613 €	-719.726 €		-11,8 %
<b>Stunden- überhänge</b>	<b>2.832.996 €</b>	<b>2.663.502 €</b>	<b>-169.493 €</b>	-127.005 €	-42.488 €	0 €	<b>-6,0 %</b>
davon Besoldung	542.620 €	497.229 €	-45.391 €	-30.230 €	-15.161 €		-8,4 %
davon Tarif	2.290.376 €	2.166.273 €	-124.102 €	-96.775 €	-27.327 €		-5,4 %
<b>Gesamt</b>	<b>10.837.842 €</b>	<b>9.783.008 €</b>	<b>-1.054.834 €</b>	<b>-145.568 €</b>	<b>-909.266 €</b>	<b>0 €</b>	<b>-9,7 %</b>

Im Einzelnen wurden zum Stichtag 31.12.2023 nachstehende Daten ermittelt.

			Tage	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Urlaub</b>			<b>31.845</b>	<b>7.119.506 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	2.225	536.721 €
		VB 2	2.322	649.306 €
		VB 3	10.753	2.247.851 €
		VB 4	7.877	1.829.111 €
		VB 5	5.861	1.287.394 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		2.807	569.123 €
			Stunden	Betrag in €
<b>Summe Rückstellungen Stundenüberhänge</b>			<b>71.170</b>	<b>2.663.502 €</b>
davon	Aktiv Beschäftigte	VB 1	5.964	218.166 €
		VB 2	10.865	443.701 €
		VB 3	23.377	796.665 €
		VB 4	15.861	660.273 €
		VB 5	13.381	474.520 €
	Nicht-aktiv Beschäftigte		1.722	70.177 €
				<b>9.783.008 €</b>



## Es ergeben sich folgende Durchschnitts- bzw. Spitzenwerte

*Zum Vergleich:*

für 3.565 berücksichtigte Beschäftigte\*

- nicht genommener Urlaub			<u>2022</u>	<u>2021</u>
durchschnittlich	9 Tage		11	11
Spitzenwert:	128 Tage		86	86

für 3.288 berücksichtigte Beschäftigte\*\*

- Stundenüberhang

durchschnittlich				
(ohne Sonderkonten)	14 Std.		17	18
(gesamt)	22 Std.		25	27
Spitzenwerte				
Gleitzeitsaldo***:	632 Std.		2.697	1.919
Sonderkonto 1:	57 Std.		629	1.109
Sonderkonto 3:	2.758 Std.		1.175	1.175
Gesamtstundenüberhang:	3.028 Std.		2.697	1.919

Die Zeitsalden (ohne Sonderkonten) verteilen sich wie folgt:

unter -30 Std.	14		9	6
unter 0 Std.	304		297	279
bis 10 Std.	1278		1.301	1.352
bis 30 Std.	1358		1.243	1.074
bis 40 Std.	96		85	86
bis unter 50 Std.	52		55	33
bis unter 100 Std.	94		100	80
bis unter 300 Std.	28		35	44
bis unter 500 Std.	3		2	3
500 Std. und mehr	1		7	6
	<u>3.228</u>	Beschäftigte	<u>3.134</u>	<u>2.968</u>

\*) Diese Zahl entspricht nicht der Zahl der aktiven Beschäftigungsverhältnisse in der Gesamtverwaltung zum Stand 31.12.2023 (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.

## 2.4. Gesamtbewertung

	<b>Plan 2023</b>	<b>vorl. Ergebnis 2023</b>	<b>Abweichung in Euro      in %</b>	
<b>Aufwendungen</b>				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	167.560.023	185.799.665	18.239.642	10,9 %
für Beihilfen und Rückstellungen	23.866.000	22.728.634	-1.137.366	-4,8 %
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>191.426.023</b>	<b>208.528.299</b>	<b>17.102.276</b>	<b>8,9 %</b>
<b>Erträge</b>				
zahlungswirksam	-24.102.256	-27.488.605	-3.386.349	14,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-3.717.597	-1.187.597	46,9 %
<b>Summe Erträge</b>	<b>-26.632.256</b>	<b>-31.206.202</b>	<b>-4.573.946</b>	<b>17,2 %</b>
<b>Aufwendungen abzüglich Erträge</b>	<b>164.793.767</b>	<b>177.322.097</b>	<b>12.528.330</b>	<b>7,6 %</b>

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