



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Seite 1

Drucksachennummer:

0506/2024

Datum:

28.05.2024

ÖFFENTLICHE BERICHTSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Beteiligt:

Betreff:

Entwicklungsbericht Personalbestand und Personalaufwand im 1. Quartal 2024

Beratungsfolge:

13.06.2024 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussfassung:

Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 1. Quartal 2024 wird zur Kenntnis genommen.

**Kurzfassung**

In der Anlage beigefügt ist der Bericht zur Entwicklung von Personalbestand und Personalaufwand bei der Stadt Hagen im 1. Quartal 2024.

Begründung

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

I. Personalbestand

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

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

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

II. Personalaufwand

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

Der Personalkostenblock bildet eine wesentliche Größe im städtischen Haushalt. Dem gegenüber stehen diverse Erträge, die unmittelbar Personalaufwendungen decken. Für die jeweiligen Ertragsarten bestehen separate Sachkonten für Zuweisungen, Zuschüsse und Erstattungen. Im Entwicklungsbericht werden entsprechend Personalkostenrefinanzierungen ausgewiesen und prognostiziert. Daneben ergeben sich nicht zahlungswirksame Erträge aus der Auflösung von Personalarückstellungen. Diese werden im Bericht ebenfalls ausgewiesen.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen



HAGEN

Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Seite 3

Drucksachennummer:

0506/2024

Datum:

28.05.2024

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:

11

11/2

11/2A

**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 **1. Quartal 2024**

Berichtszeitraum:	01.01.2024 bis 31.03.2024
Berichtsstichtag:	31.03.2024

Inhalt

I. Personalbestand	3
1. Begriffsbestimmungen	3
2. Personalbestand im 1. Quartal 2024.....	5
2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag.....	5
2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen	6
2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum	6
2.2.2. Personalbestand nach Vorstandsbereichen.....	7
2.2.3. Stammkräfte.....	9
2.2.3.1. Fluktuationsbilanz.....	9
2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.2.4. Befristete Beschäftigungen.....	12
2.2.4.1. Fluktuationsbilanz.....	12
2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	12
2.2.4.3. Befristungsgründe	14
2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen.....	15
2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst.....	15
2.2.5.2. Kindertagesbetreuung	16
2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung.....	18
2.2.6. Ausbildungsverhältnisse.....	18
3. Vakanzen im 1. Quartal 2024	20
II. Personalaufwand.....	22
1. Begriffsbestimmungen	22
2. Personalaufwendungen und -erträge	23
2.1. Aufwendungen	23
2.2. Erträge.....	24
2.3. Gesamtbewertung	25

I. Personalbestand

1. Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

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

Beamt*innen

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

Tarifbeschäftigte

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

Stammkraft

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

Zu den Stammkräften zählen nicht:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- befristet Beschäftigte inkl. Wahlbeamt*innen
- Aushilfen

Besondere Beschäftigungsverhältnisse

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

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

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

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Gesamtverwaltung

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

Konzernbereich

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

Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

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

Vakanz

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

2. Personalbestand im 1. Quartal 2024

2.1. Beschäftigungsverhältnisse Stadt Hagen zum Berichtsstichtag

Aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
Stammkräfte	2.728,23	3.152	2.040	1.112	1.156	1.996
Befristete	111,46	156	73	83	51	105
Aushilfen	4,75	23	0	23	23	0
in Ausbildung	143,77	144	143	1	60	84
im Praktikum	6,50	7	6	1	2	5
im BFD	32,00	32	32	0	12	20
	3.026,71	3.514	2.294	1.220	1.304	2.210

davon:

verbeamtet	641,65	674	556	118	443	231
tarifbeschäftigt	2.385,06	2.840	1.738	1.102	861	1.979

Nicht-aktive Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte	Gesamtverwaltung		Kopfzahlen jeweils			
	VZÄ	Kopfz.	in Vollzeit	in Teilzeit	männlich	weiblich
in ATZ-Freiphase	29,46	35	18	17	9	26
ruhende Besch.	112,00	143	76	67	7	136
	141,46	178	94	84	16	162

davon:

verbeamtet	4,96	7	2	5	3	4
tarifbeschäftigt	136,50	171	92	79	13	158

2.2. Personalkosten-relevante Beschäftigtenzahlen

2.2.1. Entwicklung des Personalbestands im Berichtszeitraum

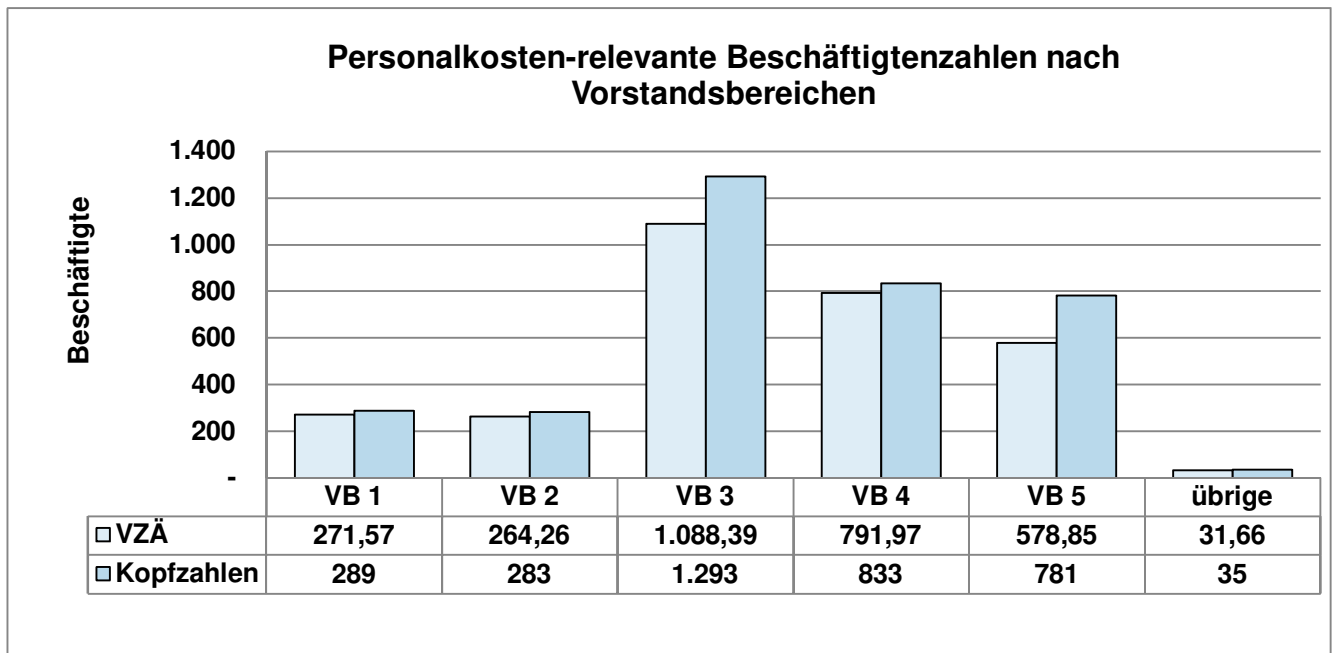
"vollzeitverrechnet"

	31.03.2024	31.12.2023	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	2.728,23	2.738,45	-10,22	-0,4 %
Befristet Beschäftigte	111,46	100,20	11,26	11,2 %
Aushilfen	4,75	6,78	-2,03	-29,9 %
Personen in Ausbildung	143,77	145,77	-2,00	-1,4 %
Personen im Praktikum	6,50	7,50	-1,00	-13,3 %
Personen im BFD	32,00	36,00	-4,00	-11,1 %
	3.026,71	3.034,70	-7,99	-0,3 %

"Kopfzahlen"

	31.03.2024	31.12.2023	Entwicklung	
			absolut	in Prozent
Stammkräfte	3.152	3.167	-15	-0,5 %
Befristet Beschäftigte	156	139	17	12,2 %
Aushilfen	23	30	-7	-23,3 %
Personen in Ausbildung	144	146	-2	-1,4 %
Personen im Praktikum	7	8	-1	-12,5 %
Personen im BFD	32	36	-4	-11,1 %
	3.514	3.526	-12	-0,3 %

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

	Bestand zum 31.12.2023 in VZÄ		
	2.738,45		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	8,91	-7,91	Stundenreduzierungen
Zugänge aus ruhenden Beschäftigungen	7,61	-17,03	Abgänge in ruhende Beschäftigungen
unbefristete Übernahmen aus Konzernbereich	0,00	0,00	Abgänge in Konzernbereich
externe unbefristete Einstellungen	41,18	-26,11	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (Altersgründe)
unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten	7,94	-1,00	Übergang in Versorgung, Renteneintritt (DU, EU)
unbefristete Übernahmen von Auszubildenden	1,00	0,00	Beginn der Freistellungsphase ATZ
		-24,35	Versetzungen, Kündigungen, Auflösungsverträge
		-0,46	Tod
Summe Zugänge	66,64	-76,86	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2024 in VZÄ		
	2.728,23		

2.2.3.2. Neue unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

Die nachfolgenden Listen weisen die im 1. Quartal 2024 erfolgten Zugänge detailliert aus.

externe unbefristete Einstellungen

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E07	1,00	Druckerei
15	E10	1,00	IT-Vergabe
	E10	1,00	IT-Projektmanagement für Hagener Schulen
	E11	1,00	ProSAP24 Projektteam Planung
20	E09C	1,00	SB Grundbesitzabgaben und Hundesteuer
32/0	E09A	4,00	SOD
32/2	E09C	1,00	SB Ausländerbehörde
32/3	E08	1,00	SB Bürgerservice
	E09C	1,00	Standesbeamt*in
37	E11	1,00	Lehrkraft an der Berufsfachschule Rettungsdienst
40	E06	1,13	2 Schulsekretariate
48	E09C	1,77	2 MA Bücherei
53	E08	0,50	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
	E10	1,00	Gesundheitsförderung und Prävention
55/0	E10	1,00	SB Vertrags- und Budgetangelegenheiten
	S12	1,00	Verfahrenslots*in
55/4	S04	0,50	Kinderpfleger*in
	S08A	2,00	Erzieher*innen
	S08B	1,00	Heilpädagog*in
	S15	1,00	Fachberatung kommunale Kindertageseinrichtungen
55/6	S14	2,00	ASD
60	E09C	1,00	finanzw. SB Investitionen
61	E11	1,00	techn. SB Bauleitplanung
65	E04	2,00	Objektbetreuung
	E05	1,00	Objektbetreuung
	E06	1,00	Objektbetreuung
	E07	1,00	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer*in

Jobcenter	A9L2E1	1,00	SB Arbeitsvermittlung
	E05	1,00	Postsachbearbeitung
	E08	0,77	Fachassistenz Eingangszone
	E09C	5,51	6 SB Leistungsgewährung
41,18			

unbefristete Übernahmen von bisher befristet Beschäftigten

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
20	E10	1,00	Haushaltscontrolling
55/4	E02	0,69	HWK
56	E06	1,00	Objektbetreuung Männerasyl
	E08	1,00	Unterkunftsverwaltung
60	E11	1,00	techn. SB Straßenplanung / Quartiersplanung (fr. Werkstudent*in)
65	E02	0,25	Reinigungskraft
	E11	1,00	techn. SB Sondergebäude (fr. Werkstudent*in)
Jobcenter	E09C	2,00	1 SB Arbeitsvermittlung, 1 SB Leistungsgewährung
7,94			

unbefristete Übernahmen von Auszubildenden

Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
37	A10L2E1	1,00	Brandoberinspektor*in
1,00			

2.2.4. Befristete Beschäftigungen

In der Gesamtverwaltung ergeben sich regelmäßig befristete Personalbedarfe.

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

2.2.4.1. Fluktuationsbilanz

	Bestand zum 31.12.2023 in VZÄ		
	100,20		
Zugänge	VZÄ	VZÄ	Abgänge
Stundenerhöhungen	0,83	-2,14	Stundenreduzierungen
ruhende Beschäftigungen	0,00	0,00	ruhende Beschäftigungen
befristete Einstellungen	25,16	-6,87	unbefristete Übernahmen
		-5,72	Beschäftigungsende
Summe Zugänge	25,99	-14,73	Summe Abgänge
	Bestand zum 31.03.2024 in VZÄ		
	111,46		

2.2.4.2. Neue befristete Beschäftigungsverhältnisse

Eine detaillierte Aufstellung der im 1. Quartal 2024 erfolgten Zugänge zeigt nachfolgende Liste.

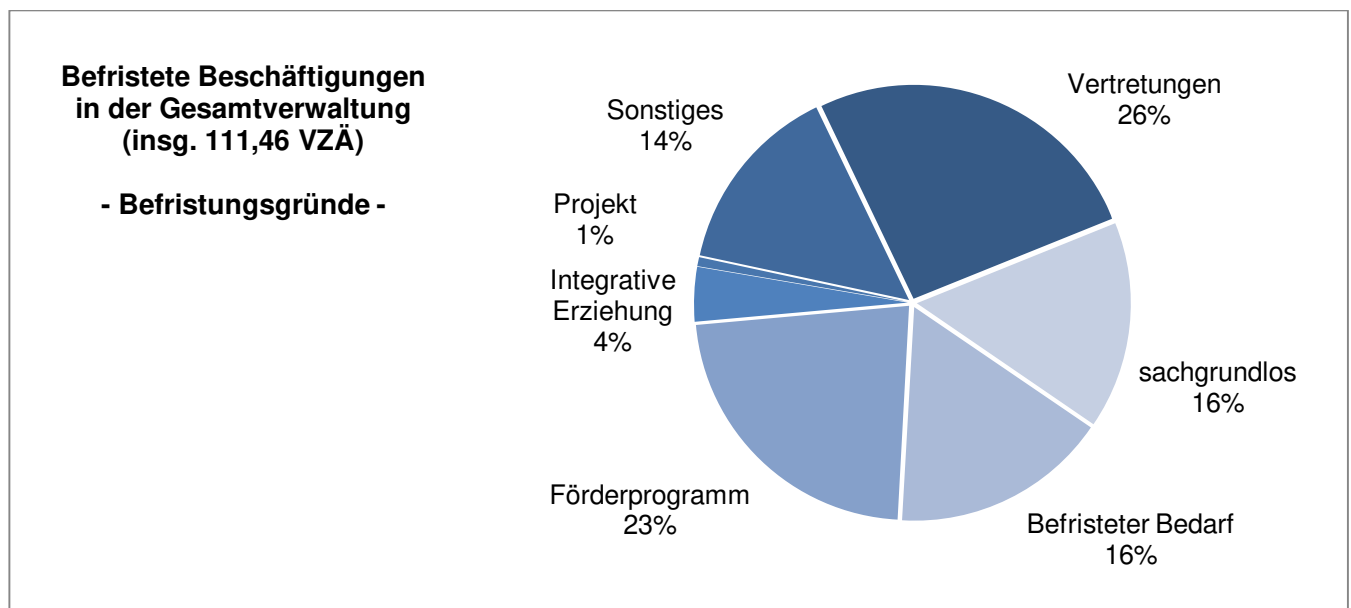
Amt / FB	Besoldung / Entgelt	VZÄ	Tätigkeit / Aufgabenbereich
11	E04	0,51	ICo / Werkstudent*in
32	E08	1,00	SB Fahrerlaubnisse
37	E04	3,00	Rettungssanitäter*innen
	E07	0,21	Datenpflege / Unterstützung des Projekts „Leitstelle 2025“
53	E15	1,00	Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
55/3	S08B	0,50	Mitarbeit Team Jugendförderung / Werkstudent*in
	S12	1,00	Netzwerkkoordination Team Jugendförderung
55/4	E02	1,64	4 Kita-Helfer*innen (Förderprogramm)
	S04	0,50	Kinderpfleger*in (Vertretung)
	S08A	2,50	3 Erzieher*innen (Vertretungen)
	S08B	0,23	Erzieher*in / Integrative Erziehung
56	E08	4,00	SB Unterkunftsverwaltung
	S11B	0,50	Sozialdienst für Flucht und Asyl
	S11B	0,50	Casemanagement (Vertretung)
61	E09B	1,00	techn. SB Stadterneuerung
65	E02	0,43	Reinigungskraft
	E02UE	0,47	Reinigungskraft
	E03	1,00	Reinigungskraft
	E03	2,00	Mobile Objektbetreuung Flüchtlinge
	E04	1,02	techn. SB Instandhaltung, Brandschutz, Sonderaufgaben / 2 Werkstudent*innen
	E07	0,77	Fördermittelbewirtschaftung
Jobcenter	E09C	1,00	SB Leistungsgewährung (Vertretung)
SZS	E01	0,38	Kartenverkauf Kanu-Strecke

25,16

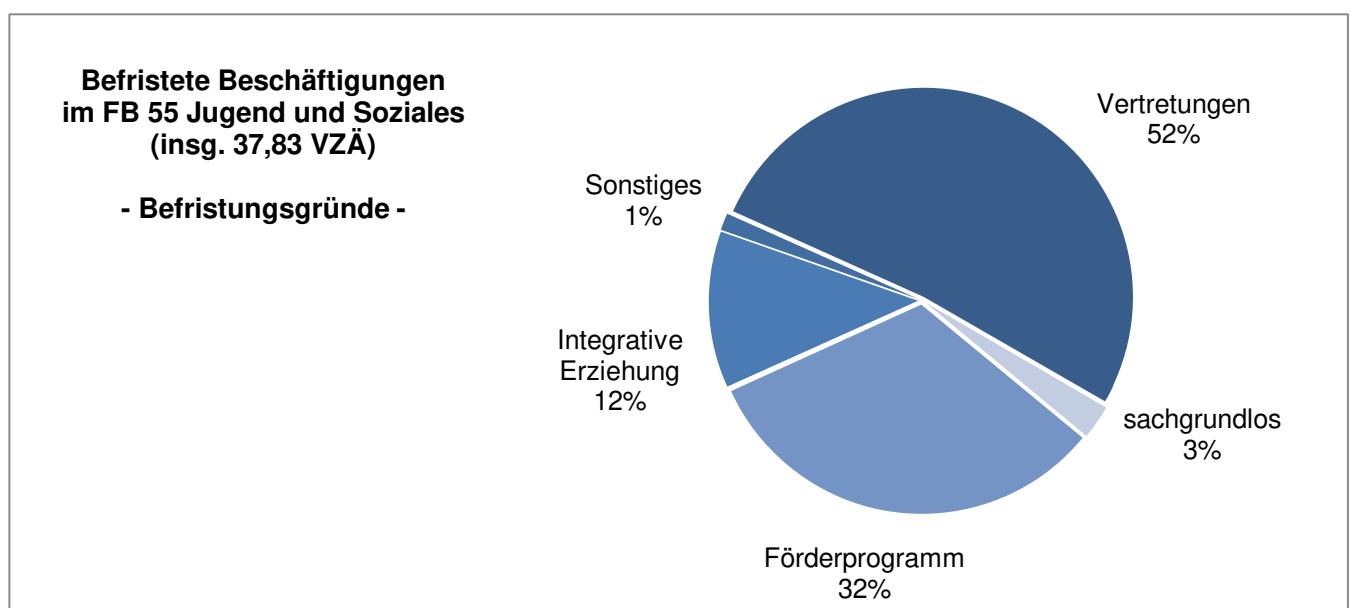
2.2.4.3. Befristungsgründe

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 82 % in den Kindertageseinrichtungen (sh. dazu Seiten 16/17).



2.2.5. Ausgewählte Berufsgruppen

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

2.2.5.1. Feuerwehr und Rettungsdienst

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

	Feuerwehr		Rettungsdienst		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte						
verbeamtet	192,23	193	97,00	97	289,23	290
tarifbeschäftigt			15,00	16	15,00	16
Befristete (Tarif)			6,00	6	6,00	6
	192,23	193	118,00	119	306,98	312
in Ausbildung						
verbeamtet					22,00	22
tarifbeschäftigt					5,00	5

Lediglich sechs der 290 verbeamteten Stammkräfte sind weiblich, von den insgesamt 22 tariflich Beschäftigten dagegen knapp mehr als die Hälfte. Unter den 27 Nachwuchskräften wiederum sind nur vier Frauen. Damit sind im Feuerwehr- und Rettungsdienst zu 93,5 % Männer tätig. Nur jeweils zwei verbeamtete und tarifbeschäftigte Stammkräfte - davon ein Mann - 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	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	219,97	246	63,57	77	9,37	24	292,91	347
Befristete	17,86	22	5,00	7	8,21	19	31,07	48
	237,83	268	68,57	84	17,58	43	323,98	395
in Ausbildung							27,00	27
im Praktikum							6,50	7

*) Hauswirtschaftskräfte, Alltagshelfer*innen

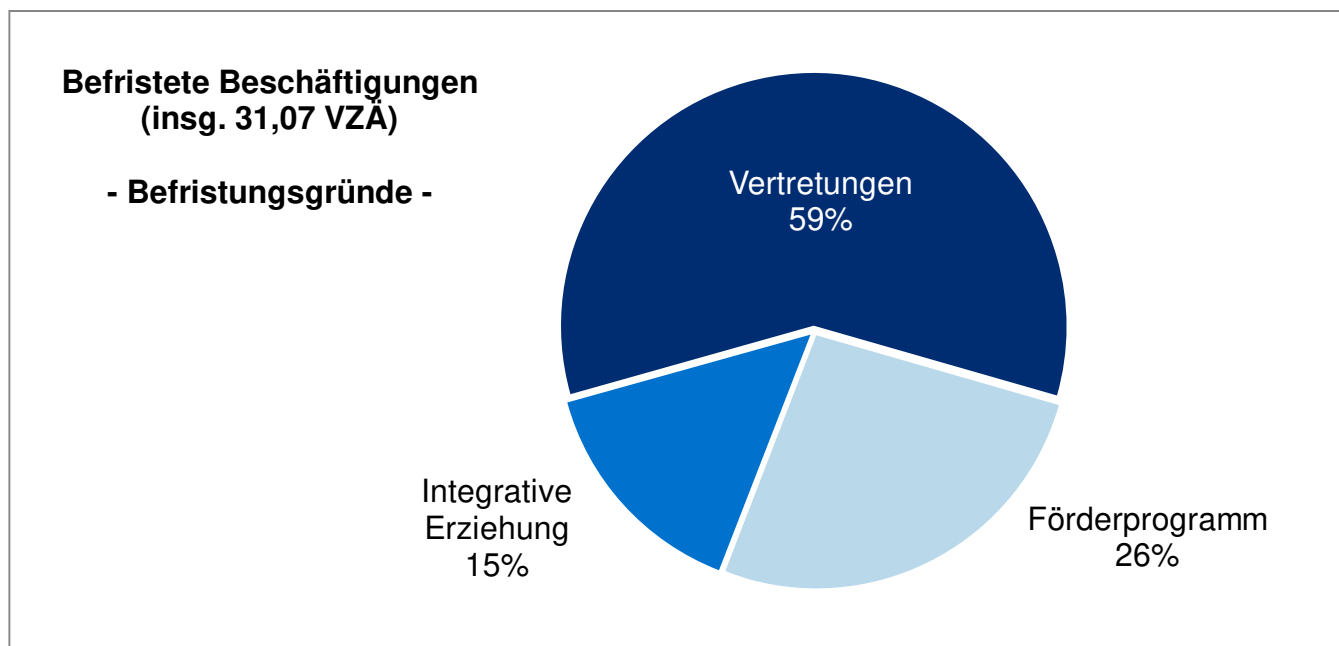
Daneben sind in einer Großtagespflege drei qualifizierte Tagesmütter für die Betreuung von U3-Kindern städtischen Personals aktiv unbefristet beschäftigt.

Nur 18 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 mehr als 94 % Frauen, davon fast 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 weitere Mittel zur Verfügung gestellt und inzwischen entschieden, das erfolgreiche Kita-Helfer*innen-Programm - aufgeteilt in drei Förderzeiträume jeweils für die Dauer eines Kindergartenjahres - bis zum 31.07.2026 fortzusetzen.

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



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

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

2.2.5.3. Objektbetreuung und Reinigung

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

	Objektbetreuung		Reinigung		gesamt	
	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.	VZÄ	Kopfz.
Stammkräfte	98,06	99	143,17	294	241,23	393
Befristete	2,00	2	1,90	3	3,90	5
Aushilfen			4,62	20	4,62	20
	100,06	101	149,69	317	249,75	418

Rund 94 % der Beschäftigten in der Objektbetreuung sind männlich, aktuell arbeitet keiner der Objektbetreuer in Teilzeit. Dagegen sind mehr als 91 % der Reinigungskräfte weiblich, keine davon vollzeitbeschäftigt.

2.2.6. Ausbildungsverhältnisse

Im ersten Quartal 2024 erfolgte nach Ausbildungsende eine unbefristete Übernahme im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (vgl. Seite 11). Zwei Ausbildungsverhältnisse endeten vorzeitig (SOD, B. A. Soziale Arbeit).

Zum 01.01.2024 hat ein weiteres Volontariat in der Pressestelle begonnen.

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

Zum Berichtsstichtag gab es verwaltungsweit folgende aktive Ausbildungsverhältnisse:

Gesamtverwaltung	VZÄ	Kopfzahlen
<u>nichttechnischer Verwaltungsdienst</u>		
Verwaltungsfachangestellte	19,77	20
Verwaltungsfachangestellte SOD	3,00	3
Verwaltungswirt*innen/Stadtsekretär-Anwärter*innen	3,00	3
Bachelors of Laws - Allgemeine Verwaltung	16,00	16
Bachelors of Arts - Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre	11,00	11
Bachelors of Arts - Verwaltungsinformatik	3,00	3
<u>gewerblich-technischer Bereich</u>		
Informationstechnologie		
Fachinformatiker*innen (Anwendungsentwicklung)	4,00	4
Fachinformatiker*innen (Systemintegration)	3,00	3
B. Sc. Verwaltungsinformatik, E-Government	2,00	2
Brand- und Katastrophenschutz		
Kfz-Mechatroniker*innen	1,00	1
Notfallsanitäter*innen	5,00	5
Brandmeister-Anwärter*innen	19,00	19
Brandoberinspektor-Anwärter*innen	3,00	3
Bildung/Kultur		
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2,00	2
Gesundheit und Verbraucherschutz		
Hygienekontrolleur*e	1,00	1
Jugend und Soziales		
Staatl. anerkannte Erzieher*innen	30,00	30
B. A. Soziale Arbeit	8,00	8
Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung		
Bauoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
Geoinformation und Liegenschaftskataster		
Vermessungstechniker*innen	4,00	4
Umweltamt		
Tierpfleger*innen	2,00	2
Umweltoberinspektor-Anwärter*innen	1,00	1
<u>Volontariate</u>		
Pressestelle	2,00	2
	143,77	144

3. Vakanzen im 1. Quartal 2024

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

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

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

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

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

Zum Berichtsstichtag bestanden damit in den Vorstandsbereichen folgende Vakanzen:

VB	Amt / FB	vakante Pl.
1	Vorstandsbereich des Oberbürgermeisters	1,00
	FB 11 Fachbereich Personal und Organisation	1,00
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	8,00
	FB 15 Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	8,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	13,81
	FB 40 Fachbereich Schule	1,81
	FB 48 Fachbereich Bildung	2,00
	FB 55 Fachbereich Jugend und Soziales	4,00
	FB 56 Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	1,00
	Jobcenter	5,00

4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	17,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	10,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	2,00
69	Umweltamt	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	9,50
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	1,50
FB 61	Fachbereich Stadtentwicklung, -planung und Bauordnung	3,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	4,00
vakante Planstellen insgesamt am 31.03.2024		49,31

Darüber hinaus bestanden zum Berichtsstichtag weitere anerkannte Bedarfe wie folgt:

VB	Amt / FB	Bedarf VZÄ
2	Vorstandsbereich für Finanzen, IT, Digitalisierung und Beteiligungen	9,00
FB 15	Fachbereich für Informationstechnologie und Zentrale Dienste	9,00
3	Vorstandsbereich für Jugend und Soziales, Bildung und Kultur	17,14
FB 40	Fachbereich Schule	1,14
FB 55	Fachbereich Jugend und Soziales	2,50
FB 56	Fachbereich Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung	12,50
	Jobcenter	1,00
4	Vorstandsbereich für Öffentliche Sicherheit und Ordnung	10,00
FB 32	Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung	3,00
37	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	6,00
FB 53	Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz	1,00
5	Vorstandsbereich für Stadtentwicklung, Bauen und Sport	6,00
FB 60	Fachbereich Immobilien, Bauverwaltung und Wohnen	4,00
FB 62	Fachbereich Geoinformation und Liegenschaftskataster	1,00
FB 65	Fachbereich Gebäudewirtschaft	1,00
zusätzliche Bedarfe insgesamt am 31.03.2024		42,14

II. Personalaufwand

1. Begriffsbestimmungen

Personalaufwendungen

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

Beihilfe

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

Rückstellungen

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

Erträge

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

2. Personalaufwendungen und -erträge

2.1. Aufwendungen

Personalaufwendungen in der Gesamtverwaltung	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
Vorstandsbereich 1	13.457.285	13.457.285	0	0,0 %
Vorstandsbereich 2	19.414.375	19.414.375	0	0,0 %
Vorstandsbereich 3	73.437.209	73.437.209	0	0,0 %
Vorstandsbereich 4	49.333.209	49.333.209	0	0,0 %
Vorstandsbereich 5	38.577.520	38.577.520	0	0,0 %
übrige	2.352.768	2.352.768	0	0,0 %
Summe I	196.572.366	196.572.366	0	0,0 %

zuzüglich:

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

Gesamtsumme Aufwendungen	223.129.366	223.129.366	0	0,0 %
---------------------------------	--------------------	--------------------	----------	--------------

Der Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 wurde am 21.03.2024 im Haupt- und Finanzausschuss beraten und ergänzt durch Beschlüsse zur ersten und zweiten Veränderungsliste dem Rat zur Beschlussfassung weitergeleitet. Der Rat der Stadt Hagen hat in seiner Sitzung vom 11.04.2024 die Haushaltssatzung für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 mit ihren Anlagen sowie das Haushaltssicherungskonzept (HSK) unter Berücksichtigung der Veränderungen verabschiedet. Aktuell wurde die Haushaltssatzung bei der Bezirksregierung Arnsberg angezeigt und das Haushaltssicherungskonzept zur Genehmigung vorgelegt.

2.2. Erträge

Erträge	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung	
			in Euro	in %
zahlungswirksame Erträge aus				
- Zuweisungen	-27.168.998	-27.168.998	0	0,0 %
- Zuschüssen	0	0	0	0,0 %
- Personalkostenerstattungen v. verb. U.	-1.156.515	-1.156.515	0	0,0 %
Zwischensumme	-28.325.513	-28.325.513	0	0,0 %
zuzüglich				
Erstattungen von SV	-1.176.000	-1.176.000	0	0,0 %
Erstattungen des LWL (Corona)	0	0	0	0,0 %
Summe zahlungswirksame Erträge	-29.501.513	-29.501.513	0	0,0 %
nicht zahlungswirksame Erträge				
aus Auflösung v. Personalrückstellungen	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Gesamtsumme Erträge	-32.031.513	-32.031.513	0	0,0 %

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

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

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

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

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

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

2.3. Gesamtbewertung

	Plan 2024	Prognose 2024	Abweichung in Euro in %	
Aufwendungen				
für Bezüge, Vergütungen, etc.	196.572.366	196.572.366	0	0,0 %
für Beihilfen und Rückstellungen	26.557.000	26.557.000	0	0,0 %
Summe Aufwendungen	223.129.366	223.129.366	0	0,0 %
Erträge				
zahlungswirksam	-29.501.513	-29.501.513	0	0,0 %
nicht zahlungswirksam	-2.530.000	-2.530.000	0	0,0 %
Summe Erträge	-32.031.513	-32.031.513	0	0,0 %
Aufwendungen abzüglich Erträge	191.097.853	191.097.853	0	0,0 %