

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 18.08.2025
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/073

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 30.06.2025

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Fraktionslos			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☐ ja
☐ ja

☒ nein
☒ nein

☐ noch nicht zu übersehen
☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

17.09.2025

Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 30.06.2025 zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:**Personalbestand**

Mit Stand 30.06.2025 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.173 (darin enthalten: 71 ehrenamtlich Beschäftigte - sog. Übungsleiterinnen und Übungsleiter) Personen beschäftigt.

Der mit den Personalbestandsberichten vom 30.06.2021 und vom 31.12.2021 etablierten Einteilung folgend, können die Beschäftigungsverhältnisse in drei Kategorien geclustert werden:

- 1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan - Beamte und tariflich Beschäftigte
- 2) Ausbildungsverhältnisse
- 3) Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Darüber hinaus hat die Stadt Hilden unverändert zum letzten Bericht Personalgestellungsverträge mit Zeitarbeitsfirmen für drei Personen mit einer Personalkapazität von 2,89 vollzeitverrechneten Stellen abgeschlossen.

Im Einzelnen ergibt sich (ohne Zeitarbeit) folgendes Bild:

1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan

Der Stellenplan 2025 umfasst 894,76 vollzeitverrechnete Soll-Stellen. Darin enthalten sind insgesamt 23 Stellen für Vertretungseinsätze, die als zusätzliche Planstellen ohne fest definierte Planaufgaben zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes und Sicherstellung der Aufgabenerledigung auf Planstellen ohne Personalkostenansatz eingerichtet wurden. Diese 23 Stellen teilen sich in 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich und 12 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten auf. Von den 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich waren zum 30.06.2025 0 Stellen (31.12.2024: 5,22 Stellen) besetzt. Die Nichtbesetzung war bewusst herbeigeführt worden, um das Personalkostenbudget trotz des aufgrund der Haushaltslage erhöhten Vakanzabschlages einhalten zu können. Im Bereich der Kindertagesstätten waren 5,95 Stellen (31.12.2024: 5,5 Stellen) besetzt; hierbei ist zu beachten, dass eine Vollbesetzung aller 12 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten nicht angestrebt wird, da der Besetzungsumfang von der Personalkostendeckung im Produkt 060101 abhängig gemacht wird. Im Quartalscontrolling zum 30.06.2025 war im entsprechenden Produkt eine Überschreitung feststellbar, so dass auch angesichts der fertig werdenden und zusätzlich unterzubringenden Auszubildenden keine verstärkte Rekrutierung stattfand. Darüber hinaus sind enthalten 5 Überhangsstellen und eine Stelle als Digitalisierungspool, die für den flexiblen Personaleinsatz auf einer Planstelle bei unterjährigen Veränderungen genutzt werden sollen.

Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt daher bei 865,76 VZÄ für 2025. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

43,2 % der Beschäftigten auf Planstellen sind dabei in Teilzeit tätig. Die hohe Teilzeitquote resultiert zwar auch aus Reduzierungswünschen der Mitarbeitenden, insbesondere aber auch daraus, dass eine erhebliche Anzahl von Planstellen nur für eine Teilzeitbeschäftigung ausgelegt ist; als Paradebeispiel kann hierbei auf den OGS-Bereich mit aktuell 166 Beschäftigten verwiesen werden, in dem aufgrund des Betreuungskonzeptes überhaupt keine Vollzeitbeschäftigung vorgesehen ist. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten auf Planstellen beträgt 81,05 % eines VZÄ.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte waren gerundet 89 VZÄ zum 30.06.2025 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt. Die Vakanzquote liegt somit bei 10 % und somit um 2,2 % höher als zum 31.12.2024 (hier 7,8 %), und 2,1% höher als zum Vorjahresstichtag 30.06.2024 (hier 7,9 %). Dies erklärt sich einerseits aus der gewollt höheren Vakanzquote z. B. im Vertretungskonzept, andererseits aber daran, dass viele Stellen des Stellenplans 2025 wegen der späteren Haushaltsgenehmigung bis zum 30.06.2025 noch nicht besetzt waren.

Legt man statt des vollumfänglichen Stellenplans im Umfang von 894,76 VZÄ die bereinigte Soll-Kapazität des Stellenplans im Umfang von 865,76 VZÄ an und rechnet man hierbei noch Personaleinsätze außerhalb des Stellenplans (s. unten unter Ziffer 3) sowie beschäftigte Zeitarbeitskräfte hinzu (hieraus ergibt sich sodann ein Personaleinsatz von 813,63 VZÄ), reduziert sich die Vakanzquote erheblich. Das Delta ist dann nur noch 52,13 VZÄ groß, was eine Vakanzquote von 6,02 % betragen würde. Damit war die Stadt Hilden zum 30.06.2025 vergleichsweise durchschnittlich auspersonalisiert.¹

2) Ausbildungskräfte

Zum 30.06.2025 bestanden 69 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne; damit kann eine erhebliche Steigerung ggü. dem Vorjahr festgestellt werden (30.06.2024: 56). Hintergrund ist der strategische Ansatz, zukünftige Vakanzstellen insbesondere durch eigene Auszubildende zu besetzen.

Von den 69 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 51 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/innen, Erzieher/innen und weitere bedarfsorientiert ausgewählte Ausbildungsberufe) und 18 auf weitere Praktikanten- oder Freiwilligendienstverhältnisse.

3) Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 63 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	29
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende Ruhestandsübergänge	5
Brandsicherheitswachen	18
befristete Beschäftigungsverhältnisse	12
Summe	67

Wie mit Bericht vom 30.06.2021 bereits avisiert, sollten befristete Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan bis 31.12.2022 auf das Maß reduziert werden, das für die nur saisonal aufgerufene oder nicht im Vorfeld planbare Aufgabenerledigung notwendig ist. Gegenüber dem Bericht vom 31.12.2024 ist der Beschäftigungsumfang von befristeten Beschäftigungsverhältnissen neben dem Stellenplan von 5,89 auf 6,16 VZÄ angestiegen. Diese Beschäftigungen gehen jedoch ausschließlich auf einen Sachverhalt zurück: Geförderte Projekte, wodurch nicht eingeplante Personalerträge generiert wurden (z. B. Alltagshelfer*innen)

Personalkosten

Im Haushaltsplan 2025 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) zum dritten Mal in einer neuen Berechnungssystematik erstellt. Dabei wurde der Stellenplan 2025 mit Ausnahme der o. g. Stellen für Vertretungseinsätze und Überhang bepreist. Bei dem zum Planungszeitpunkt Mai 2024 besetzten Stellen wurde mit den Personalkosten geplant; nicht besetzte Stellen und teilweise nicht besetzte Stellen wurden mit KGSt-Kosten

¹ NRW-Durchschnitt in 2017 = 5,89 %, vgl. Färber, Gisela: Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, abgerufen am 18.08.2025 unter: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5388/file/FB-300.pdf>, S. 71

ten berechnet. Als weitere Annahme wurde für die Beamtinnen und Beamten die tatsächliche Bezahlungserhöhung von 5,5 % zum 01.02.2025 angesetzt. Bei den tariflich Beschäftigten wurde angelehnt an die damalige Inflationsrate in Deutschland eine Tarifierhöhung von 2,25 % beginnend ab 01.04.2025 angenommen, die tatsächliche Tarifierhöhung stand zum damaligen Zeitpunkt noch aus. Der Vakanzausschlag wurde angesichts der sich nicht verbessernden Haushaltslage auf 5 % wie im Vorjahr (2023 noch mit 4 % geplant) belassen.

Die zahlungswirksamen und steuerbaren Personalkosten (hierbei werden Rückstellungszuführungen und Beihilfezahlungen nicht betrachtet) zum 30.06.2025 inkl. Hochrechnung für das Gesamtjahr 2025 stellen sich wie folgt dar:

Sachkonten	Planung Lfd. HH 2025	Gesamt 2025 bis 30.06.	Prognose	Abweichung zum Plan	Bemerkung zur Prognose
501100 Bezüge der Beamten	11.025.205	6.535.749	11.060.234	35.029	Die Prognose setzt sich zusammen aus den Bezügen der Beamten der ersten 6 Monate (Januar bis Juni 5.652.712 EUR und Juli 883.037 EUR) zzgl. dem Durchschnitt der monatl. Bezüge (868.297 EUR) für die verbleibenden Monate des Jahres, zzgl. der Stellenplanerweiterung mit 50% Ansatz (insgesamt pro Jahr +366 TEUR).
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	36.462.632	16.714.991	36.324.605	-138.027	Die Prognose setzt sich zusammen aus den Personalkosten der ersten 6 Monate (Januar bis Juni 16.714.991 EUR), zzgl. dem Durchschnitt der monatl. Personalkosten (2.759.516 EUR) zzgl. Tarifierhöhung von 3 %, für die verbleibenden Monate des Jahres 2025, zzgl. dem Mehrbetrag durch rückwirkende Auszahlung der Tarifierhöhung ab April 2025, zzgl. Jahressonderzahlungen im Dezember (2.031.209 EUR) und der Stellenplanerweiterung (insgesamt pro Jahr +537 TEUR) mit 50 % Ansatz für das verbleibende Jahr). Die Kosten der Stellenplanveränderungen verteilen sich auf die Konten 501200, 502200 und 503200.
501250 Leistungsentgelte	899.250	3.379	899.250	0	
501260 Vergütung Rufbereitschaft	316.308	236.277	316.308	0	
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	99.814	26.498	99.814	0	
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.871.976	1.296.296	2.831.712	-40.263	Die Kosten der Stellenplanveränderungen (+ 537 TEUR) wurden für das verbleibende Jahr mit 50 % angesetzt und verteilen sich anteilig auf die Konten 501200, 502200 und 503200.
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	7.197.997	3.682.652	8.008.434	810.437	Die Prognose setzt sich zusammen aus den Beiträgen zur gesetzl. Sozialversicherung der ersten 6 Monate (Januar bis Juni 3.682.652) zzgl. dem Durchschnitt der monatl. Kosten für die verbleibenden Monate des Jahres (611.587 EUR), zzgl. der Tarifierhöhung von 3 %, zzgl. dem Mehrbetrag durch rückwirkende Auszahlung der Tarifierhöhung ab April 2025, zzgl. der Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung für die Jahressonderzahlung. Die Kosten der Stellenplanveränderungen (insg. + 537 TEUR) wurden für das verbleibende Jahr mit 50 % angesetzt und verteilen sich anteilig auf die Konten 501200, 502200 und 503200.
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	13.680	4.844	13.680	0	
504100 Beihilfen u. Unterstützungsl. u. dgl. f. Beschäft.	570.431	518.098	570.431	0	
505100 Zuführungen zu Pensionsrückstellungen f. Beschäft.	3.041.571	0	3.041.571	0	
505300 Zuführungen zu Rückstellungen n § 107b BeamVG	37.870	0	37.870	0	
506100 Zuführungen z. Beihilferückst. f. Beschäftigte	514.899	0	514.899	0	
507100 Aufwendungen für Rückst. f. n. genommenen Urlaub	0	0	0	0	
507200 Aufwendungen für Rückstellungen für Überstunden	0	0	0	0	
508100 Zuführungen zu Rückstellungen f. Altersteilzeit	0	0	0	0	
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	15.000	1.337	15.000	0	
50 Summe Personalaufwendungen	63.066.633	29.020.122	63.733.809	667.175	
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.944.720	2.986.362	5.537.400	592.680	Erhöhung des Abschlags an RVK für Umlage Versorgungsaufwendungen zum 01.01.2025 mit Bescheid v. 07.03.2025
514100 Beihilfen/Unterstützungsl. u. dgl. f. Vers.-Empf.	919.755	607.768	919.755	0	
515100 Zuführungen zu Pensionsrückst. f. Vers.-Empfänger	2.202.465	0	2.202.465	0	
516100 Zuführungen z. Beihilferückst. f. Vers.-Empfänger	760.231	0	760.231	0	
51 Summe Versorgungsaufwendungen	8.827.171	3.594.131	9.419.851	592.680	
Gesamt	71.893.804	32.614.253	73.153.660	1.259.855	

Wie ersichtlich, liegen die zahlungswirksamen Personalkosten aktuell über der Planung. Die Gründe hierfür sind in zwei Sachverhalten zu verorten, die teilweise im letzten Personalstandsbericht bereits

mitgeteilt wurden:

Im Konto 503200 - Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung für tarif. Beschäftigte

- Identifizierte Verbesserungspotenziale in der Planung der Personalkosten. Im Wesentlichen muss hier in zukünftigen Planung ein größeres und individuelleres Augenmerk auf die Krankenkassenzusatzbeiträge der Beschäftigten gelegt werden. Dieser ist im Jahr 2024 stark angestiegen und ist auch für das Jahr 2025 von den meisten Krankenkassen angehoben worden. Da dieser bei jeder Krankenkasse unterschiedlich ist, ergeben sich hier Probleme in einer systematischen Planung. Dies wird mit Planung 2026 umgesetzt, was jedoch zu einer deutlichen Erhöhung des Ansatzes führen wird

Im Konto 511100 - Versorgungsaufwendungen für Beamte

- Erhöhung des Abschlags für laufende Versorgung durch die RVK im Nachgang zur Planung 2025

Zusätzlich ist davon auszugehen, dass in den nichtsteuerbaren Personalaufwendungen insbesondere der Bereich Beihilfe (Konto 504100 und 514100) weit über dem Planwert liegen wird. Die Beihilfekosten schwanken von Jahr zu Jahr bei einem kleinen Beamtenkörper wie bei der Stadt Hilden stark - abhängig von den individuellen Behandlungsfällen. Im ersten Halbjahr gab es sowohl bei den aktiven als auch bei den Ruhestandsbeamten jeweils einen Fall, der einen sechsstelligen Betrag nach sich gezogen hat. Dies ist eher ungewöhnlich und kommt nicht in jedem Jahr vor, so dass die diesbezügliche Planung schwierig ist. Eine Auslagerung im Rahmen einer Versicherungsleistung (z. B. Beihilfearbeitung durch die RVK) wird fortlaufend einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung unterzogen, war jedoch in Normaljahren bisher finanziell nicht als vorteilhaft anzusehen.

Exkurs: Fluktuation

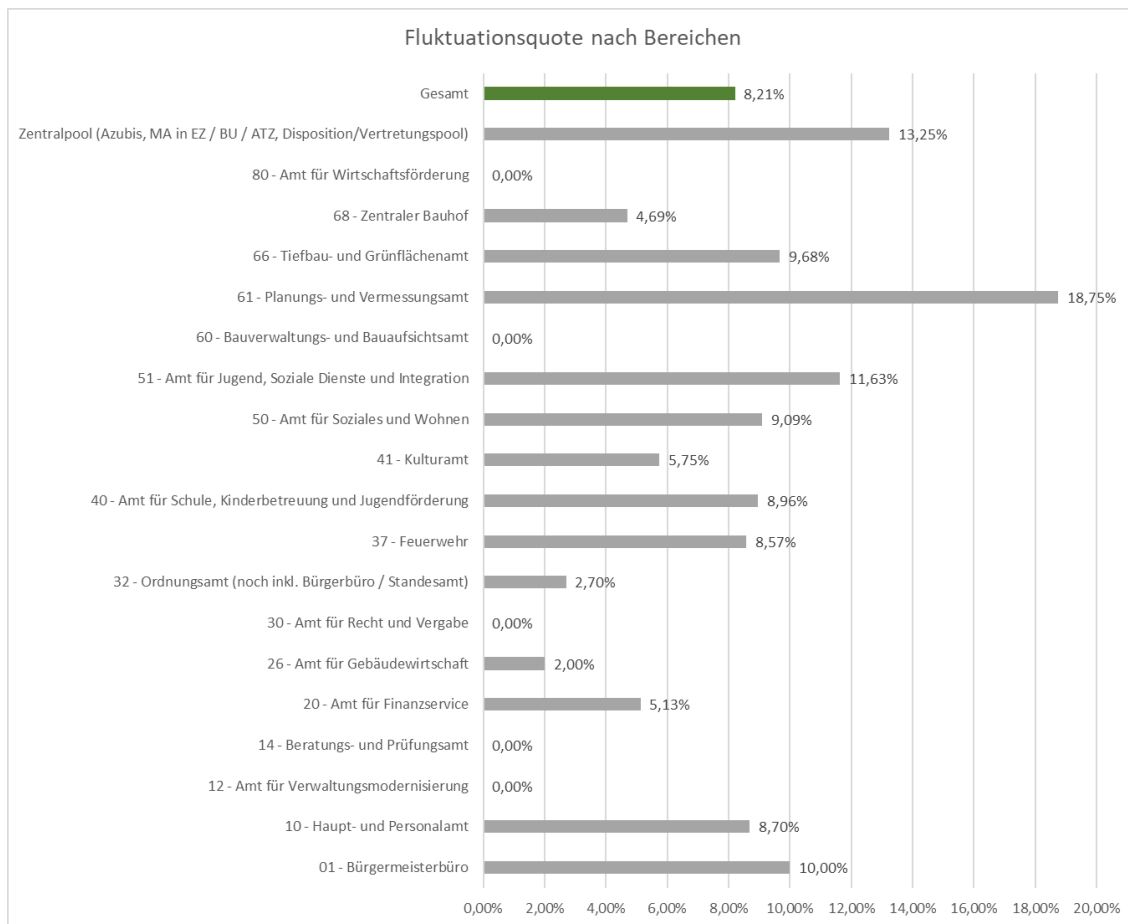
Auf Wunsch stellt die Verwaltung mit diesem Sachstandsbericht die im Jahr 2024 entstandene Fluktuation in den Bereichen dar. Hierzu wurde eine Auswertung in der Personalmanagementsoftware REXX-HR vorgenommen. Mittels dieser können die Austritte in den einzelnen Organisationseinheiten sowie die Austrittsart (differenziert nach Kündigung Arbeitgeber, Kündigung Arbeitnehmende (hierunter auch Versetzungen von Beamt*innen), Aufhebungsvertrag, Befristung, Ruhestand, Tod) ausgewertet und anschließend die Fluktuationsquote ausgewertet werden. Im Folgenden werden zwei Auswertungen vorgestellt:

Auswertung 1 - Fluktuationsquote - aufgeteilt nach Ämtern

Die erste Auswertung enthält die reine Fluktuationsquote ($= \frac{\text{Anzahl Austritte}}{\text{Anzahl Mitarbeitende}}$) für die gesamte Stadt Hilden sowie für die einzelnen Ämter. Nicht mitgeteilt wird in dieser Auswertung die jeweilige Austrittsart, da dies zu datenschutzrechtlich problematischen Rückschlüssen (z. B. Kündigung Arbeitgeber) führen kann. Zu beachten ist in dieser Auswertung, dass die Aussagekraft der Fluktuationsquote in kleineren Organisationseinheiten nicht gegeben ist, da bereits ein oder zwei Austritt(e) zu einer überdurchschnittlichen Fluktuationsquote führen würden.

Insgesamt weist die Stadt Hilden eine Fluktuationsquote von 8,21 % auf, mithin scheidet durchschnittlich ca. jeder 12. Mitarbeitende unterjährig aus. Was sich auf den ersten Blick nach viel anhört, ist ein äußerst positiver Wert, welcher aufzeigt, dass die Stadt Hilden eine attraktive Arbeitgeberin ist und die Beschäftigten grundsätzlich zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen sind. Für die Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung wird zum Vergleich eine durchschnittliche Fluktuationsquote von 13,6 % angegeben.²

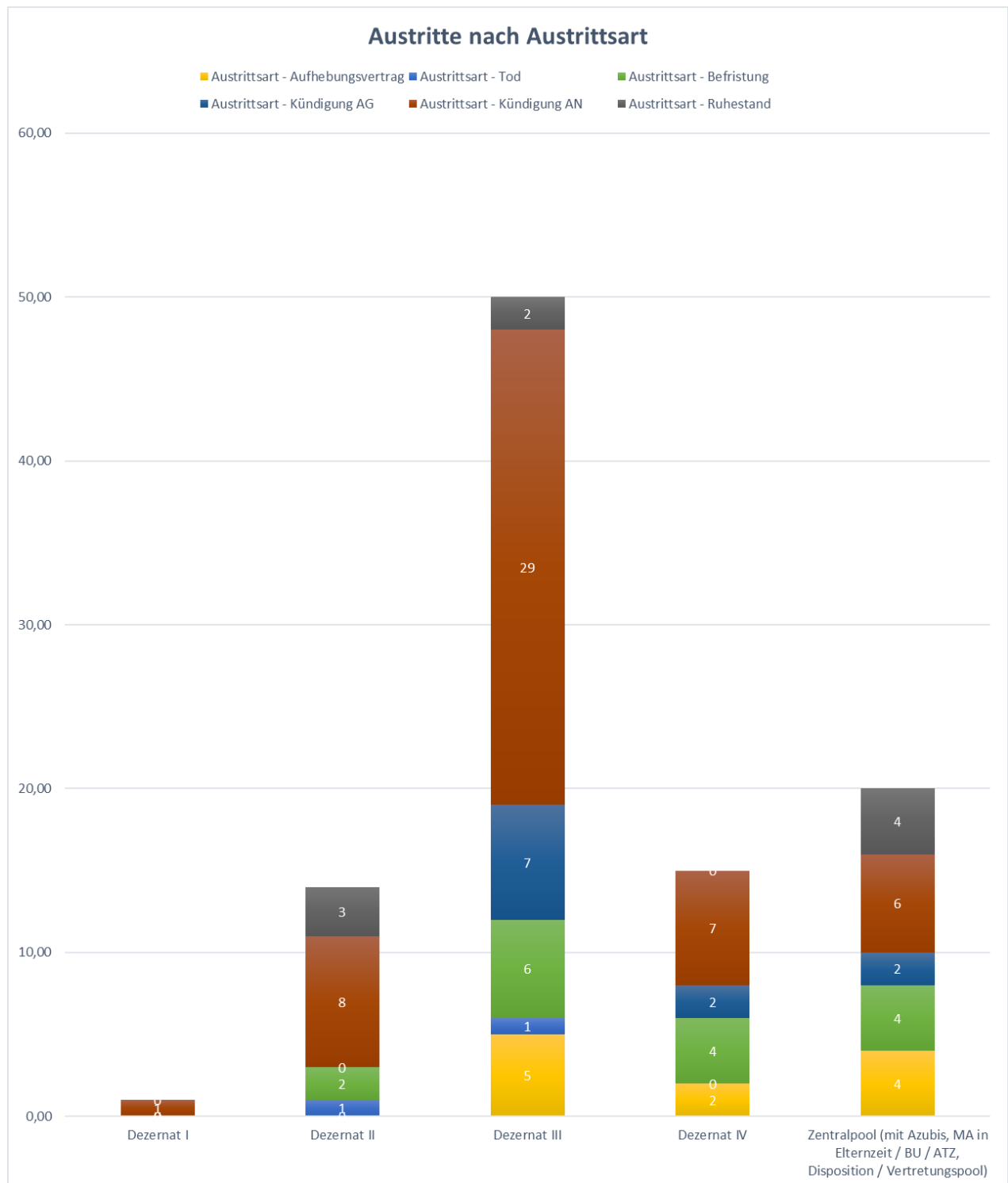
² vgl. https://www.haufe.de/personal/hr-management/fluktuation-wechselbereitschaft-der-arbeitnehmer-steigt_80_193940.html, auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, abgerufen am 18.08.2025



Auswertung 2 - Fluktuation nach Austrittsart

Zur Beurteilung der Fluktuation ist auch die Austrittsart relevant. So sind nicht alle Austritte dadurch bedingt, dass Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis kündigen. Teilweise ist die Fluktuation auch gewollt, wenn z. B. die vereinbarte Befristung endet oder der Arbeitgeber selbst kündigt. Aufhebungsverträge können von beiden Seiten angestrebt werden. Mit Ruhestandseintritten kann und muss gerechnet werden. In wenigen Fällen versterben Mitarbeitende auch im aktiven Dienst.

Die folgende Grafik zeigt die Austritte aufgeteilt nach Austrittsart in den Dezernaten.



Wie aus der Auswertung erkennbar ist, sind ca. 51 % der Austritte aus der Sphäre der Arbeitnehmenden / Beamt*innen kommend (dunkelrot); 11 % der Austritte werden durch arbeitgeberseitige Kündigung ausgelöst (Probezeitkündigungen sowie verhaltens- und personenbedingte Kündigungen), in 16 % der Fälle wird das Befristungsende erreicht, in 9 % der Fälle treten die Mitarbeitenden in den Ruhestand ein und in 11 % der Fälle wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen. In den restlichen 2 % ist ein Versterben für den Austritt verantwortlich.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

Keine.

Inklusionsrelevanz:

Keine.