

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 27.08.2026
AZ.: II / 10.2

WP 25-30 SV 10/009

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 30.06.2026

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

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☐ ja
☐ ja

☒ nein
☒ nein

☐ noch nicht zu übersehen
☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

16.09.2026

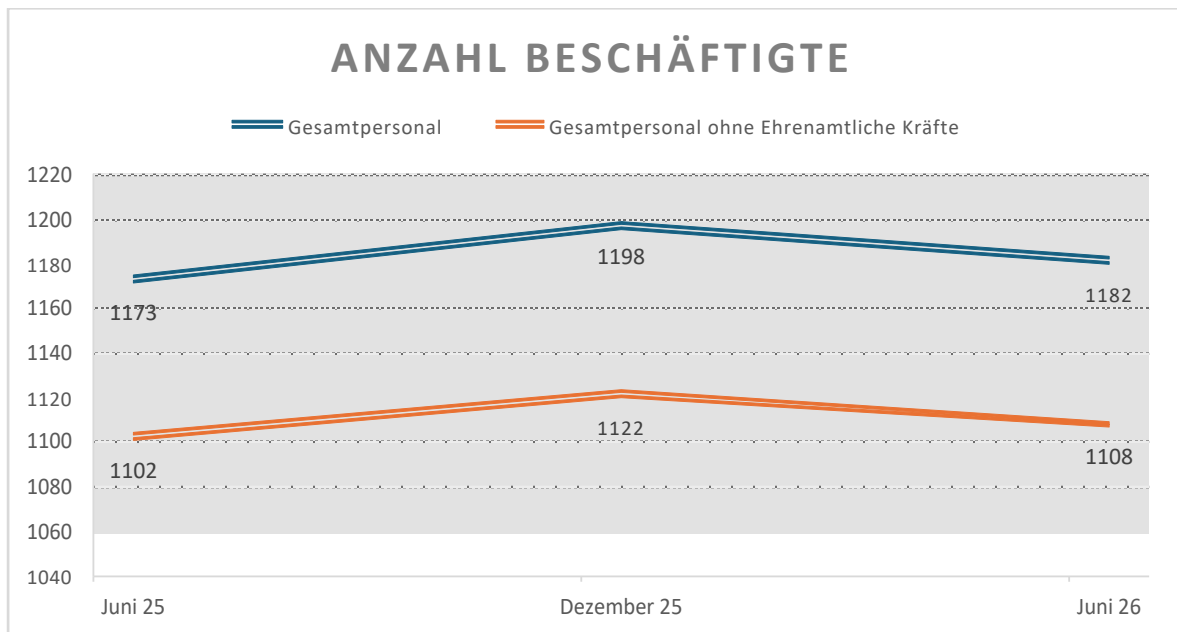
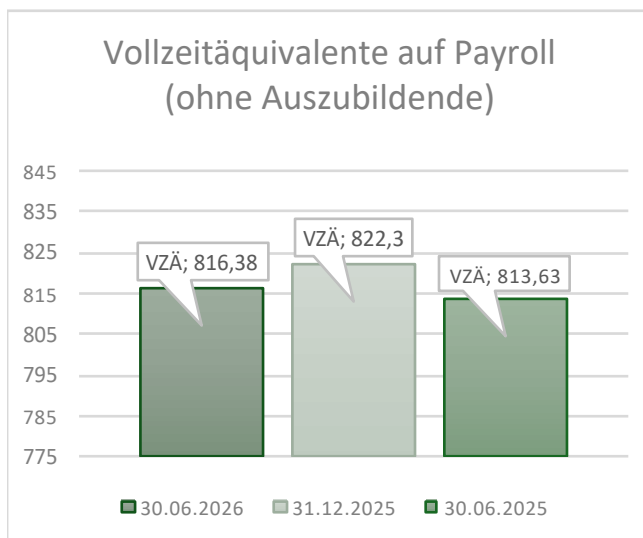
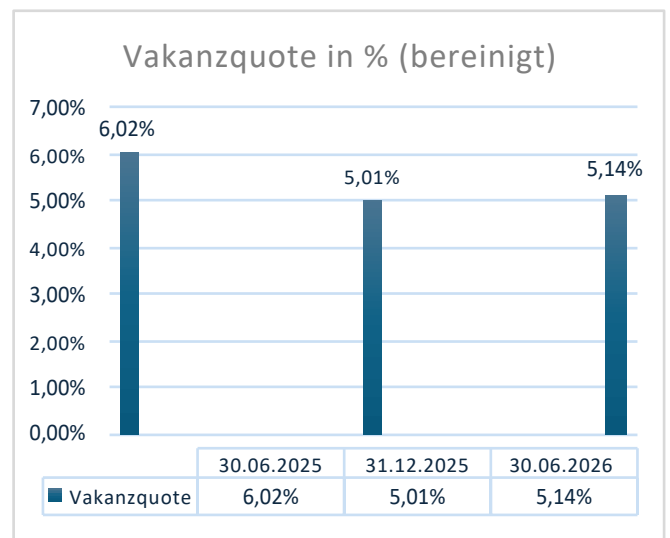
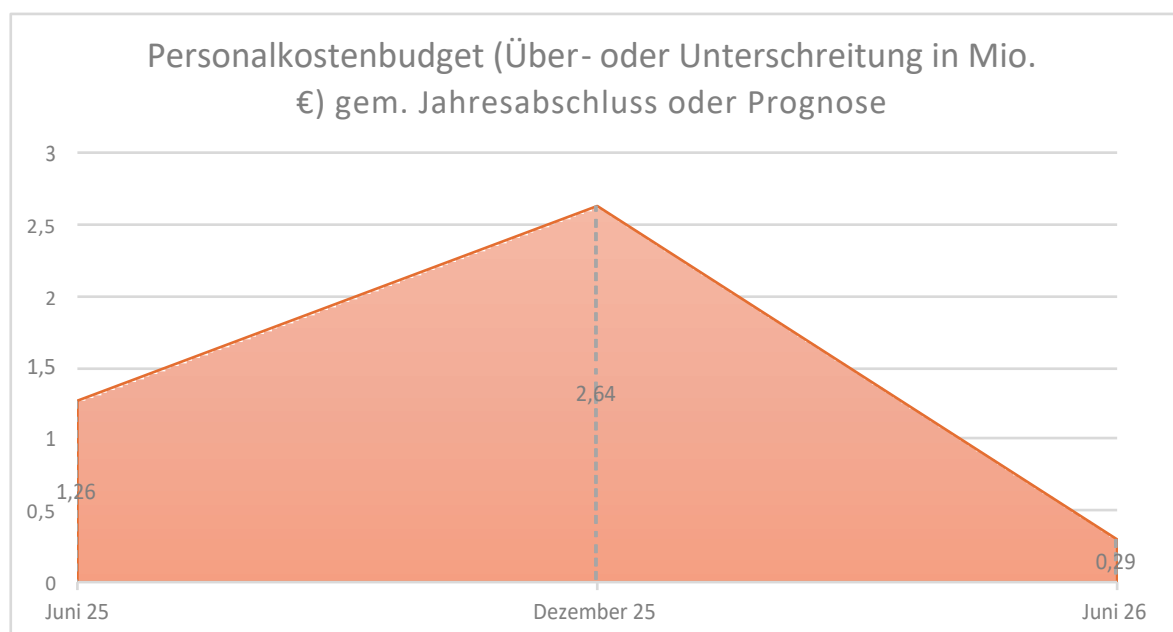
Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 30.06.2026 zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:

1. Management-Cockpit - Personal- & Finanzkennzahlen im Überblick:



2. Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2026 beschäftigt die Stadt Hilden insgesamt 1182 Personen (inkl. 74 ehrenamtlich Beschäftigte, hier Übungsleiter*innen).

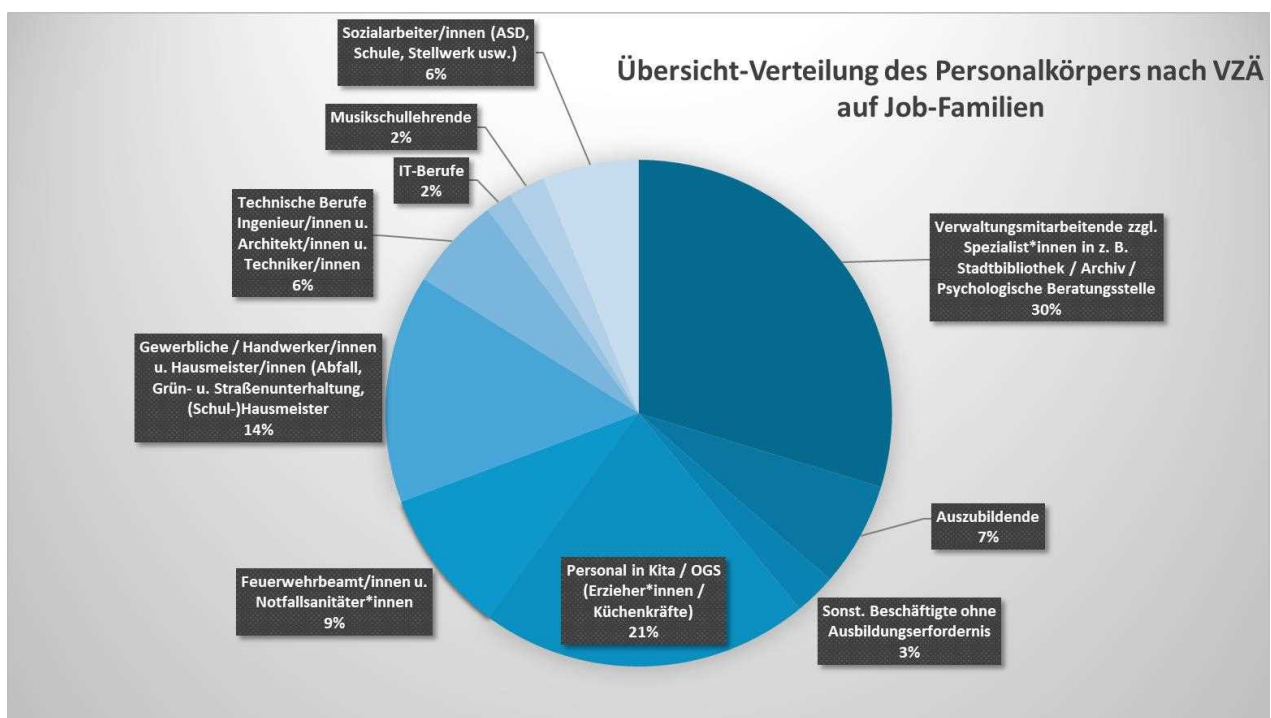
Der Stellenplan umfasst 902,01 vollzeitverrechnete Soll-Stellen (VZÄ). Hierin enthalten sind folgende flexible Personalinstrumente, die nur bei Bedarf in Anspruch genommen werden:

- 11 Stellen für Vertretungseinsätze im Verwaltungs- und Sozialbereich
- 12 Stellen für Vertretungseinsätze im Bereich der Kindertagesstätten
- 5 Überhangsstellen für unterjährige Personalbedarfe
- 1 Stelle für den Digitalisierungspool

Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt daher bei 873,01 für 2026, davon wurden in der Planung 860,59 VZÄ tatsächlich mit einem Personalkostenansatz belegt.

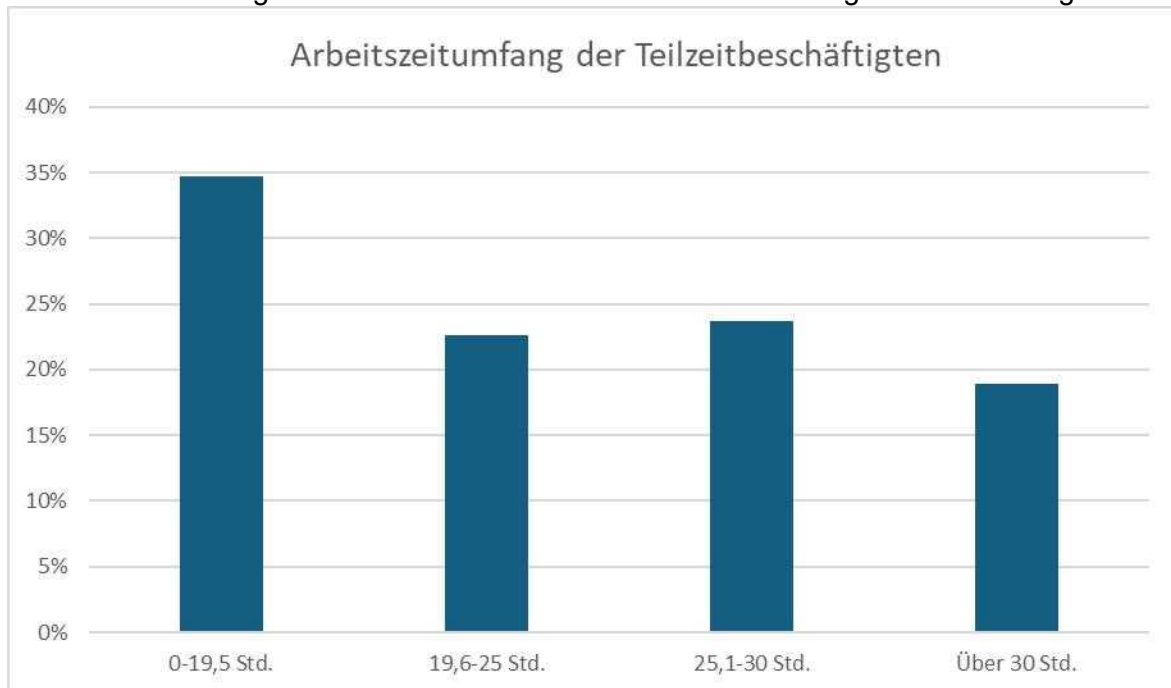
2.1. Verteilung des Personalkörpers auf Job-Familien:

An der Verteilung des Personalkörpers auf die verschiedenen Job-Familien (Berufsgruppen) haben sich seit dem letzten Bericht nur im Nachkommabereich leichte Änderungen ergeben, so dass nachfolgende Grafik unverändert Gültigkeit besitzt:



2.2. Vollzeit- und Teilzeitkräfte

44 % der Beschäftigten auf Planstellen arbeiten in Teilzeit mit folgender Verteilung:



Die weiterhin hohe Quote ist nur teils durch Reduzierungswünsche bedingt, hingegen oftmals strukturell durch Teilzeitstellen vorgegeben (z. B. OGS-Kräfte, Küchenhilfen, Musikschullehrende sowie sonstige Teilzeitstellen lt. Stellenplan).

2.2. Nachwuchsgewinnung & Ausbildung

Um zukünftigen Vakanzen strategisch zu begegnen, setzt die Verwaltung weiterhin konsequent auf die Ausbildung eigener Fachkräfte. So waren zum 30.06.2026 59 (30.06.2025: 69) Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne vereinbart.

Davon:

- Reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltung, Feuerwehr & Rettungsdienst, Erzieher*innen, duale Studierende Soziale Arbeit und Bauingenieurwesen): 46 Personen
- Sonstige Praktikant*innen und Freiwilligendienste: 13 Personen

2.3. Sonstige Beschäftigungsverhältnisse (neben dem Stellenplan)

Über den Stellenplan hinaus bestehen 57 aktive und ruhende Beschäftigungsverhältnisse. Die Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

Grund	Personen (30.06.26)	Personen (31.12.25)	Personen (30.06.25)
Elternzeit / Beurlaubung	21	22	29
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3	3	3
Altersteilzeit /	4	5	5

Grund	Personen (30.06.26)	Personen (31.12.25)	Personen (30.06.25)
Ruhestandsübergänge			
Brandsicherheitswachen	17	22	18
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	5	5	12
Summe	50	57	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. Die zum 30.06.2026 bestehenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse resultieren allein auf Grundlage von geförderten Aufgaben (Alltagshelfer*innen in Kindertagesstätten). Der Rückgang im Vergleich zu den Vergleichszeiträumen resultiert insbesondere durch Auslaufen von Förderungen für befristete Personaleinsätze sowie die erfolgte Übernahme der in der Vergangenheit als Honorarkräfte beschäftigten Musikschullehrende in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

3. Personalkosten

Im Haushaltsplan 2026 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) zum vierten Mal in einer neuen Berechnungssystematik erstellt. Dabei wurde der Stellenplan 2026 mit Ausnahme der o. g. Stellen für Vertretungseinsätze und Überhang bepreist. Bei dem zum Planungszeitpunkt Mai 2025 besetzten Stellen wurde mit den Personal-Ist-Kosten geplant; nicht besetzte Stellen und teilweise nicht besetzte Stellen wurden mit KGSt-Kosten berechnet. Als weitere Annahme wurde für die Beamtinnen und Beamten in Anlehnung an das bekannte Tarifiergebnis eine Besoldungsanpassung von 3 % zum 01.03.2026 unterstellt. Bei den tariflich Beschäftigten wurde die zum damaligen Zeitpunkt bereits bekannte Tarifierhöhung von 2,8 % zum 01.05.2026 sowie eine Anpassung der Jahressonderzahlung auf einheitlich 85 % hochgerechnet. Der Vakanzabschlag wurde angesichts der sich weiter verschlechternden Haushaltslage auf 6 % (2025 und 2024 noch mit 5 % geplant, 2023 mit 4 % beplant) erhöht.

Angesichts der noch engeren Personalkostenplanung wurde zudem ein monatliches Berichtswesen (statt wie bisher quartalsweise) etabliert, so dass bei voraussichtlicher Überschreitung ein zeitnahes Gegensteuern durch entsprechende Instrumente (Wiederbesetzungsverzögerungen) möglich ist. Dieses Instrument der Wiederbesetzungsverzögerung wurde ab Mitte März in Form einer dreimonatigen Sperrfrist ab Eintreten der Vakanz für die Wiederbesetzung (mit Ausnahme definierter Bereiche: Feuerwehr und Rettungsdienst, Kinderbetreuung, Kinderschutz - ASD) in Kraft gesetzt und aktuell weiterhin angewendet. Der voraussichtliche Fehlbetrag konnte hierdurch von ursprünglich ca. 671.000 € auf aktuell ca. 290.000 € reduziert werden, obgleich die Besoldungserhöhung höher ausgefallen war als ursprünglich angenommen. Die Wiederbesetzungsverzögerung wird zur weiteren Annäherung an den Haushaltsplan unverändert fortgeführt.

Als Risiko für die Einhaltung des Personalkostenbudgets sowie für die aktuell laufende Haushaltplanung 2027 wird aktuell eine mögliche weitgehende Besoldungsanpassung durch die Landesregierung NRW vor dem Hintergrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsgemäßen Alimentation (Beschluss vom 17.09.2025) gesehen. Infolgedessen hat sowohl der Bund als auch ganz aktuell das Land Brandenburg neue Besoldungstabellen vorgelegt, die insbesondere in höheren Besoldungsgruppen zwischen 10 und 15 % höher als in NRW ausfallen. Nach aktuellen Informationen befindet sich die Landesregierung NRW aktuell in diesbezüglicher

Prüfung und Abstimmung mit den Gewerkschaften. Ein Ergebnis bleibt abzuwarten. Der Mehraufwand könnte schätzungsweise zwischen einer bis zwei Millionen € jährlich betragen.
gez.

Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

keine

Inklusionsrelevanz:

keine