



Castrop-Rauxel
Europastadt im Grünen

Der Bürgermeister

Bereich: Hauptverwaltung
Az: 10
Datum: 22.10.2021

2021/278
öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Haupt- und Finanzausschuss	23.11.2021	
Rat der Stadt	25.11.2021	

Betreff

Stellenplan 2022

Finanzielle Auswirkungen

- ☐ keine haushaltsmäßige Berührung
- ☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt die Veränderungen zum Stellenplan 2022 entsprechend den beigefügten Anlagen.

K r a v a n j a
Bürgermeister

E c k h a r d t
1.Beigeordneter

Sachverhalt

Stellenplan 2022

Grundlage:

Der Stellenplan ist Anlage zur Haushaltssatzung. Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen. Er schafft die formale Grundlage zur Stellenbewirtschaftung der Stadt Castrop-Rauxel.

Er ist als formal notwendiger Teil der Personalwirtschaft eine wichtige Ermächtigungsgrundlage für das Verwaltungshandeln durch den Rat, gewinnt seine Aussagekraft und tatsächliche Umsetzbarkeit aber nur im Zusammenspiel mit den Haushaltsansätzen und weiteren wichtigen Steuerungsinstrumenten.

Rückblick:

Im Jahr 2021 hat die Hauptverwaltung der Stadt Castrop-Rauxel das bisherige Programm zur Bewirtschaftung des Stellenplans durch das Programm LOGA abgelöst. Das bisherige Programm war den vielfältigen Anforderungen an die Bewirtschaftung des Stellenplans und der Fülle an Informationen nicht mehr gewachsen. Dies bedeutet nun, dass die Organisationseinheiten Personalwirtschaft, Abrechnung und die Organisation ein gemeinsames Programm nutzen und viele Schnittstellenproblematiken und Doppeleingaben entfallen, dadurch werden auch die Auswertungen und das Controlling optimiert.

Bei der Umstellung des Programms ist aufgefallen, dass im bisherigen Programm Eingaben möglich waren, die nicht den Grundsätzen des Stellenplans entsprechen, daher ist mit der diesjährigen Programmumstellung eine Korrektur erfolgt.

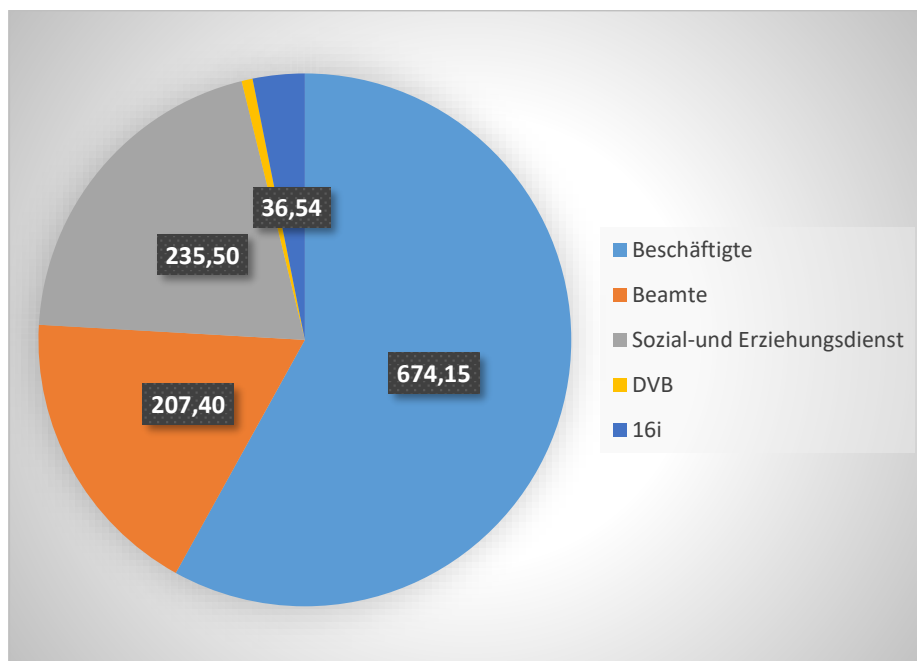
Dies bedeutet für den Stellenplan 2022 eine Stellenmehrung, insbesondere im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Dies stellt jedoch keine zusätzliche Belastung des Personalhaushaltes dar, da das Personal vorhanden war und auch kalkuliert wurde. Im vergangenen Jahrzehnt ist der Bereich rund um die Kindertagesstätten und den offenen Ganztagschulen enorm gewachsen und fast jährlich erfährt dieser Bereich einen Zuwachs.

Stellenplanentwicklung:

Jahr	Zahl der Stellen lt. Stellenplan	Zahl der besetzten Stellen	Abweichung
2017	899,66	778,95	120,71
2018	918,25	799,30	118,95
2019	948,14	762,89	185,25
2020	962,05	777,77	184,28
2021	1130,89	972,27	158,62
2022	1161,38		

Mit der Umstellung wurden Bewirtschaftungsgrundsätze aufgestellt, um das Handeln innerhalb der Ermächtigungsgrundlage weiter zu standardisieren. In diesem Zusammenhang wird die Haushaltssatzung zeitnah dahingehend anzupassen sein, das Beschäftigtenstellen in Beamtenstellen unterjährig umgewandelt werden können und umgekehrt. Dies bildet die gängige Praxis der Stellenbesetzung ab, da Vakanzen in der Regel sowohl als Beschäftigtenstellen und Beamtenstellen ausgeschrieben werden

Aktuelle Übersicht über vorhandene Stellenarten:



Bei der Stellenart §16i SGB II handelt es sich um geförderte Stellen. Je nach Dauer des Vertrages sind diese 70-100 % refinanziert. Bei Beendigung der Förderung entfallen auch die Stellen im Stellenplan.

Stellen nach DVB (Dienstvereinbarung Beschäftigungsförderung) sind ebenfalls befristete Stellen und werden durch Einsparungen bei vorhandenen Mitarbeitenden refinanziert, die von dem Angebot der Dienstvereinbarung Beschäftigungsförderung Gebrauch machen.

Neue Stellen:

Der Stellenplan 2022 schafft ca. 15 neue Stellen, aufgrund von Fallzahländerungen oder um neue bzw. erweiterte gesetzliche und kommunalpolitische Vorgaben umzusetzen.

Die Stellen sind im Einzelnen in der Anlage 2 dargestellt. Diese Stellen sind unabdingbar erforderlich, damit die neu hinzugekommenen und aktuell gestellten Aufgaben erfüllt werden können.

Die übrigen Veränderungen zum Stellenplan sind ebenfalls in der Anlage 2 (Seite 2 und 3) dargestellt und erläutert. Aufgrund der personellen Situation in der Hauptverwaltung hatten sich die Bearbeitungszeiten für Stellenüberprüfungen verzögert, jedoch sind nunmehr alle Anträge abschließend bearbeitet.

Jene Überprüfungsanträge, aber auch Aufgabenumschichtungen und organisatorische Veränderungen haben zu Stellenanhebungen geführt.

Personalaufwand:

Die Kalkulation 2022 erfolgt auf Basis des voraussichtlichen Ist-Ergebnisses und planbarer Wieder-und Neubesetzungen.

Die Auswirkungen aus dem Stellenplanentwurf für den Haushalt 2022 belaufen sich auf **1.541.925** und sind in Höhe von 28.000 € refinanziert.

Im Einzelnen:

In der Anlage 2 – neue Stellen / Stellenausweitungen / Wegfall kw-Vermerke - sind die Stellen aufgenommen worden, die unabdingbar sind. Bei den neuen Stellen hat man sich angesichts der Haushaltslage der Stadt Castrop-Rauxel auf ein absolutes Minimum konzentriert. Die fiktiven jährlichen Personalmehraufwendungen aus der Anlage 2 belaufen sich auf 1.104.645 € und sind im Umfang von 28.000 € refinanziert.

Die nachrichtlichen Veränderungen der Anlage 2 (Seite 2 und 3) ergeben sich insbesondere aus dem tarifrechtlichen Anspruch bei Übertragung höherwertigen Tätigkeiten, der veränderten Bewertung bei Besetzung von Stellen mit anderem Beschäftigtenstatus (Beamte, Tarifbeschäftigte).

Im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wird die Stellungnahme des Personalrates bis zum Satzungsbeschluss eingeholt und in der Vorlage für den Rat der Stadt beigelegt.

Ausblick: Stellenplan und Haushaltsansätze

Stellenplan und die Haushaltsansätze für den Personalaufwand bilden den vom Rat vorgegebenen Rahmen für die Personalwirtschaft. Die laufende Personalwirtschaft und Organisation nutzt zur unterjährigen Steuerung und zur aufgabengerechten Entwicklung des Personals aktuell unterschiedliche Instrumentarien und baut auch diese weiter aus, um mit dem vorhandene Personal, die notwendigen Aufgaben bestmöglich zu erfüllen:

- formelle Wiederbesetzungsprüfung nach Art und Umfang für jede freiwerdende Stelle
- abgestimmte Stellenbesetzungslisten mit den Bereichs-und Betriebsleitungen
- Intensivierung der Personalentwicklung
- Organisationsuntersuchungen mit
- Prozessbetrachtungen-und Optimierungen (auch im Hinblick auf Digitalisierung und unter Berücksichtigung des Online Zugangsgesetzes)

