



Castrop
Rauxel

Der Bürgermeister

Bereich Hauptverwaltung
Az: 10
Datum: 31.10.2023

2023/262

öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Haupt- und Finanzausschuss	05.12.2023	2
Rat der Stadt	07.12.2023	2

Betreff

Stellenplan 2024

Finanzielle Auswirkungen

☐ keine haushaltsmäßige Berührung

☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt die Veränderungen zum Stellenplan 2024 entsprechend den beigefügten Anlagen.

K r a v a n j a
Bürgermeister

E c k h a r d t
Stadtkämmerer / Beigeordneter

Stellenplan 2024

Grundlage:

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

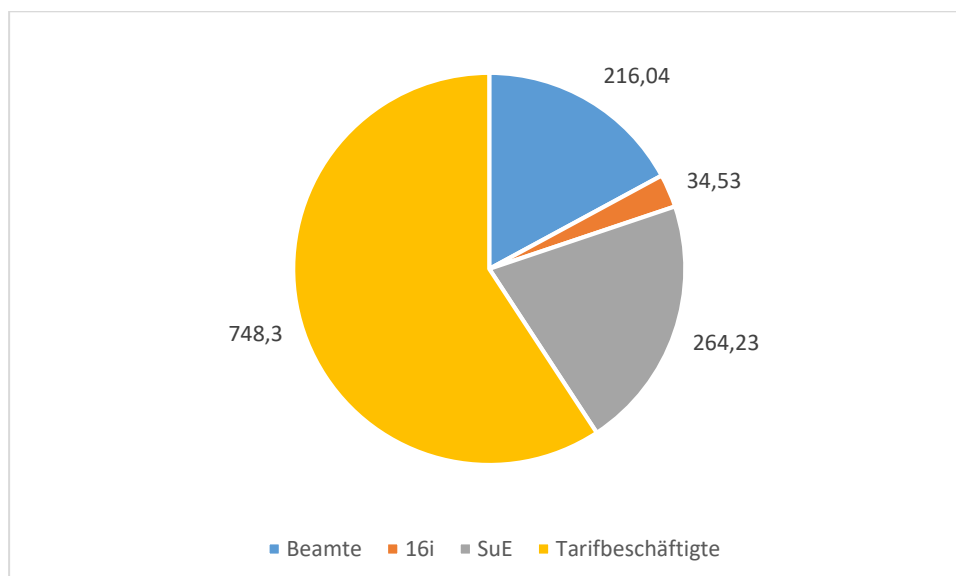
Als formal notwendiger Teil der Personalwirtschaft ist der Stellenplan eine wichtige Ermächtigungsgrundlage für das Verwaltungshandeln durch den Rat, der seine Aussagekraft und tatsächliche Umsetzbarkeit aber nur im Zusammenspiel mit den Haushaltsansätzen und weiteren wichtigen Steuerungsinstrumenten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

Stellenplanentwicklung:

Jahr	Zahl der Stellen lt. Stellenplan	Zahl der besetzten Stellen	Abweichung
2018	918,25	799,30	118,95
2019	948,14	762,89	185,25
2020	962,05	777,77	184,28
2021	1125,85	968,93	156,92
2022	1166,40	976,10	190,30
2023	1209,61	1006,23	203,38
2024	1263,18		

In der Sitzungsvorlage vom 13.01.2023 waren für das Jahr 2023 insgesamt 1207,17 Stellen ausgewiesen. Die Abweichung von 2,44 Stellen zu der oben aufgeführten Zahl für das Jahr 2023 (1209,61) resultiert aus Stellen, die erst im Nachgang bewilligt wurden (Stellen aus DVB bzw. refinanzierte überplanmäßige Stellen). Diese Stellen verändern auch unterjährig die Anzahl der Stellen, da sie keine dauerhaften Arbeitsverhältnisse begründen und den Haushalt nicht zusätzlich belasten, da die Finanzierung über andere Mittel erfolgt.

Aktuelle Übersicht über vorhandene Stellenarten:



Bei der Stellenart § 16i SGB II handelt es sich um geförderte Stellen, die je nach Dauer des Vertrages zu 70-100 % refinanziert sind. 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. Diese Dienstvereinbarung läuft zum 31.12.2023 aus und wird durch eine neue Vereinbarung abgelöst. Die neue Regelung wird den Stellenplan unterjährig nicht mehr verändern.

Neue Stellen:

Insgesamt werden rund 66 neue Stellen geschaffen, die im Einzelnen in der Anlage 1 dargestellt sind. Teilweise handelt es sich bei diesen neuen Stellen um Aufstockungen vorhandener Stellen bzw. um Verstetigungen von Stellen, die bisher aufgrund befristeter Förderungen überplanmäßig waren.

Veränderungen zum Stellenplan, KW-Vermerke und Nachwuchskräfte:

Die übrigen Veränderungen zum Stellenplan sind in der Anlage 2 dargestellt und erläutert. Insofern ist darauf hinzuweisen, dass die Anwendung des neuen Eingruppierungstarifrechts bzw. Rechtsänderungen, aber auch Aufgabenveränderungen und organisatorische Veränderungen zu Stellenanhebungen geführt haben. Dementsprechend werden mit der Fortschreibung des Stellenplans 2024 mehrere Stellenanhebungen bedingt durch Tarifänderung bzw. Rechtsänderung vorgeschlagen. Gleichzeitig beinhaltet der Stellenplan auch 2 Stellenabsenkungen.

Aktuell sind noch 10 KW und 5 KU-Vermerke (Anlage 3) vorhanden.

Nachwuchskräfte, die eingestellt werden, dienen überwiegend der Besetzung vorhandener oder sich ergebender freier Stellen (Anlage 4).

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung:

Verwaltungsweit ist eine Vielzahl von Stellen vakant. Zunehmend zeigt sich in diesem Kontext der Bewerbermangel (Fachkräftemangel) bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden. Zum Teil mussten daher Stellenausschreibungen wiederholt werden. Die mit dem Stellenplan 2023 neu geschaffenen Stellen befinden sich größtenteils derzeit in Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren, da der Haushalt erst im Oktober in Kraft getreten ist.

Personalaufwand:

Die Kalkulation 2024 erfolgt auf Basis des voraussichtlichen Ist-Ergebnisses und planbarer Wieder- und Neubesetzungen.

Die Auswirkungen der neuen Stellen aus dem Stellenplanentwurf für den Haushalt 2024 belaufen sich auf 2.416.919,72 € und sind teilweise refinanziert. Für das Haushaltsjahr 2025 belaufen sich die Kosten auf 4.476.999,08 €.

Für das Jahr 2024 wurde die neuen Stellen größtenteils lediglich für ein halbes Jahr kalkuliert, da eine vorherige Besetzung der Stellen unwahrscheinlich ist.

Arbeitsgrundsätze von Personalwirtschaft und Organisation

Der Stellenplan und die Haushaltsansätze für den Personalaufwand bilden den vom Rat vorgegebenen Rahmen für die Personalwirtschaft.

Zur unterjährigen Steuerung und zur aufgabengerechten Entwicklung des Personals nutzen die Personalwirtschaft und die Organisation aktuell unterschiedliche Instrumentarien. Diese werden stetig ausgebaut und ausgeweitet, um mit dem vorhandenen Personal die notwendigen Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können. Insbesondere sind hier zu nennen

- Durchführung einer formellen Wiederbesetzungsprüfung nach Art und Umfang für jede freiwerdende Stelle.
- Führen von stets aktuellen Stellenbesetzungslisten in Abstimmung mit den Bereichs- und Betriebsleitungen.
- Durchführung von Organisationsuntersuchungen mit Prozessbetrachtungen und Stellenbemessungen (auch im Hinblick auf Digitalisierung)
- Intensivierung der Personalentwicklung
- sukzessive Einführung flächendeckender Stellenbeschreibungen

Die Stellungnahme des Personalrates ist im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens nach dem Landespersonalvertretungsgesetz der Vorlage für den Rat der Stadt beigelegt.

Bereich 10	Bereich 20
gez. Ippendorf (digitale Mitzeichnung am 21.11.2023)	gez. Brenk (digitale Mitzeichnung am 21.11.2023)

