



Castrop
Rauxel

Der Bürgermeister

Bereich Hauptverwaltung
Az: 10
Datum: 25.11.2024

2024/265

öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Rat der Stadt	12.12.2024	

Betreff

Stellenplan 2025/2026

Finanzielle Auswirkungen

- ☐ keine haushaltsmäßige Berührung
- ☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt nimmt die Veränderungen zum Stellenplan 2024 entsprechend den beige-fügten Anlagen zur Kenntnis. Bis zum Beschluss können noch geringe Abweichungen entstehen.

K r a v a n j a
Bürgermeister

E C K H A R D T
Stadtkämmerer / Beigeordneter

Sachverhalt

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.

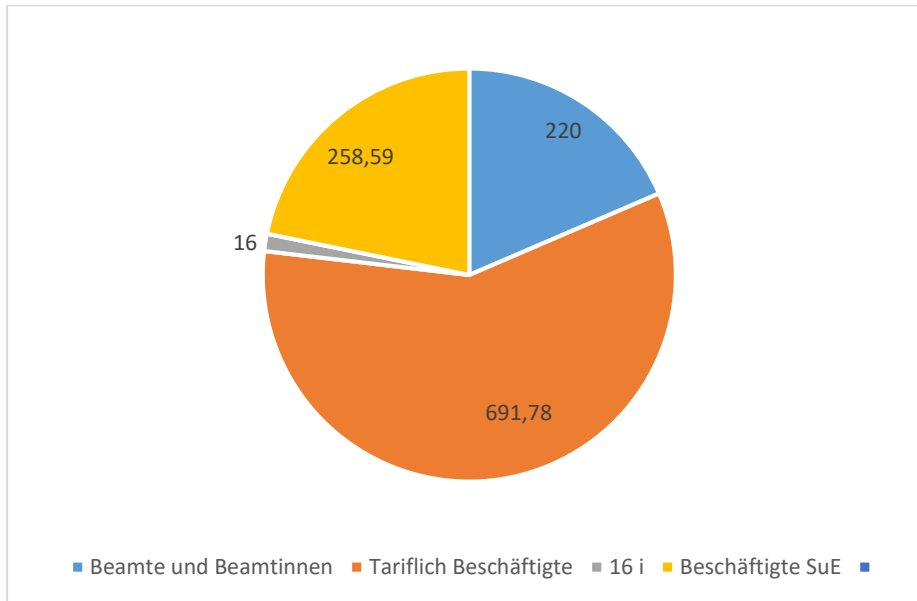
Als formal notwendiger Teil der Personalwirtschaft ist der Stellenplan eine wichtige Ermächtigungsgrundlage für das Verwaltungshandeln durch den Rat, der seine Aussagekraft und tatsächliche Umsetzbarkeit aber nur im Zusammenspiel mit den Haushaltsansätzen und weiteren wichtigen Steuerungsinstrumenten 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	1005,69	203,92
2024	1256,44	1016,42	240,02
2025	1186,47		
2026	1209,75		

In der Sitzungsvorlage vom 07.12.2023 waren für das Jahr 2024 insgesamt 1263,18 Stellen ausgewiesen. Die Abweichung von 6,74 zu der oben aufgeführten Zahl für das Jahr 2024 (1256,44) resultiert aus Stellen, die im Nachgang nicht benötigt wurden (Stellen aus DVB/ §16i Stellen). Diese Stellen verändern auch unterjährig die Anzahl der Stellen, da sie keine dauerhaften Arbeitsverhältnisse begründen und den Haushalt nicht zusätzlich belasten.

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.

Neue Stellen:

Insgesamt werden rund 45 neue Stellen im Jahr 2025 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. 15 Stellen davon entfallen auf Kräfte in den Offenen Ganztagschulen (Fachkräfte, Ergänzungskräfte, Küchenkräfte). Bei 16 Stellen handelt es sich um Stellen für den Bundesfreiwilligendienst, die refinanziert sind.

Alle neuen Stellen, stellen die Aufgabenerfüllung sicher, zu der die Stadt rechtlich verpflichtet ist oder die Stellen sind dauerhaft refinanziert. In der Beschlussvorlage zur Ratssitzung im Februar 2025 werden detaillierte Begründungen zu den einzelnen Stellen aufgeführt sein.

In der Anlage II sind die Stellen enthalten, die 2025 realisiert werden sollten, aber bisher aufgrund der Haushaltslage zurückgestellt wurden. Die Einrichtung dieser Stellen wäre erforderlich, um die Weiterführung notwendiger Aufgaben sicherzustellen.

Aufgrund des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz ab dem Jahr 2026 werden weitere 23 Stellen in den Offenen Ganztagschulen im Rahmen des Stellenplans 2026 geschaffen (siehe Anlage III).

Die nichtberücksichtigten Anträge (Anlage VII) sind Stellen, deren Einrichtung erforderlich wäre, um die Mitarbeitenden zu entlasten und die Fallzahlen/Kopf zu reduzieren oder um die Aufbauorganisation bzw. die Arbeitsabläufe innerhalb des Bereiches umzustrukturieren. Weiterhin sind dort auch Stellen enthalten, deren Einrichtung wünschenswert wäre, die ggf. politisch erwünscht, jedoch nicht zwingend erforderlich sind.

Veränderungen zum Stellenplan, KW-Vermerke und Nachwuchskräfte:

Die übrigen Veränderungen zum Stellenplan sind in der Anlage IV dargestellt und erläutert. Insofern ist darauf hinzuweisen, dass die Anwendung des Eingruppierungstarifrechts bzw. Rechtsänderungen, aber auch Aufgabenveränderungen und organisatorische Veränderungen zu Stellenanhebungen geführt haben. Dementsprechend werden mit der Fortschreibung des Stellenplans 2025/2026 mehrere Stellenanhebungen bedingt durch Tarifänderungen bzw. Rechtsänderungen vorgeschlagen. Gleichzeitig beinhaltet der Stellenplan auch Stellenabsenkungen.

Aktuell sind noch 9 KW und 4 KU-Vermerke (Anlage VI) vorhanden.

Nachwuchskräfte werden, nach dem Abschluss Ihrer Ausbildung, in der Regel auf frei werdenden Stellen eingesetzt (Anlage V).

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.

Personalaufwand:

Die Kalkulation 2025/2026 erfolgt auf Basis des voraussichtlichen Ist-Ergebnisses und planbarer Wieder- und Neubesetzungen.

Die Auswirkungen der neuen Stellen aus dem Stellenplanentwurf für den Haushalt 2025/2026 belaufen sich auf 2.073.020,62 € jährlich. 2026 erhöhen sich diese Kosten um weitere 1.478.452,70 € jährlich.

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 arbeiten die Personalwirtschaft und die Organisation in enger Abstimmung der Arbeitsprozesse zusammen. Diese werden stetig optimiert und weiterentwickelt, 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 Aspekte der Digitalisierung)
- Intensivierung der Personalentwicklung

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

Bereich 10	Bereich 20
gez. Ippendorf (digitale Mitzeichnung am 09.12.24)	gez. Brenk (digitale Mitzeichnung am 09.12.24)