



Castrop
Rauxel

Der Bürgermeister

Bereich Hauptverwaltung
Az:
Datum: 16.01.2025

2025/005

öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Haupt- und Finanzausschuss	06.02.2025	
Rat der Stadt	06.02.2025	

Betreff

Stellenplan 2025/2026

Finanzielle Auswirkungen

☐ keine haushaltsmäßige Berührung

☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt die Veränderungen zum Stellenplan 2025/2026 entsprechend den beigefügten Anlagen.

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.

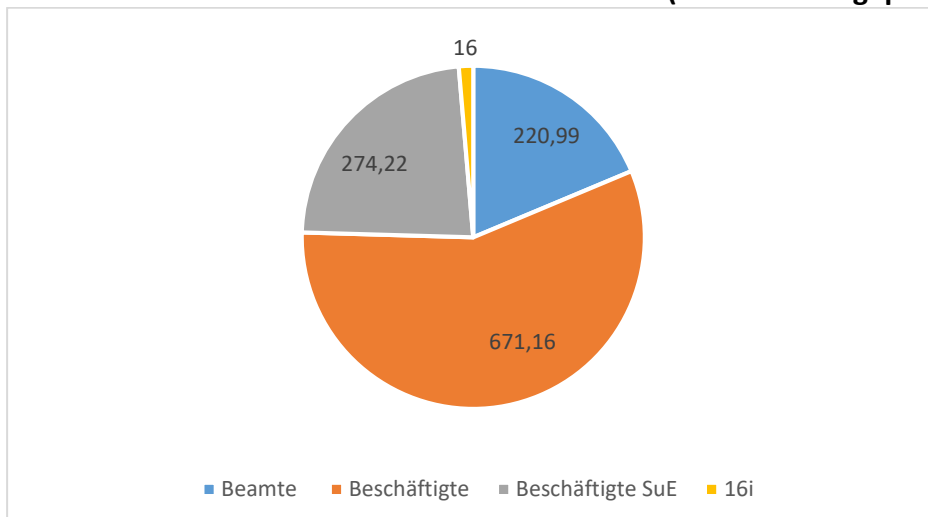
Als formal notwendiger Teil der Personalwirtschaft ist der Stellenplan eine wichtige Ermächtigungsgrundlage für das Verwaltungshandeln durch den Rat, der seine Aussagekraft und tatsächliche Umsetzbarkeit aber nur im Zusammenspiel mit den Haushaltsansätzen und weiteren wichtigen Steuerungsinstrumenten 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	1256,51	1014,90	241,61
2025	1182,38		
2026	1223,40		

In der Sitzungsvorlage vom 07.12.2023 waren für das Jahr 2024 insgesamt 1263,18 Stellen ausgewiesen. Die Abweichung von 6,67 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 (inklusive der geplanten Stellen für 2025):



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.

Aufgrund technischer Gegebenheiten kann beim Stellenplan 2026 lediglich eine Gegenüberstellung mit dem Jahr 2024 vorgenommen werden.

Neue Stellen:

Im Rahmen der Beantragung neuer Stellen durch die verschiedenen Bereiche wurden die Anträge geprüft und nach festgelegten Kriterien priorisiert. Dabei wurden die Stellen in folgende Kategorien eingeteilt:

Kategorie 1: Die Einrichtung der Stelle stellt die Aufgabenerfüllung sicher, zu der die Stadt rechtlich verpflichtet ist oder die Stelle ist dauerhaft refinanziert.

Kategorie 2: Die Einrichtung der Stelle ist erforderlich, um die Weiterführung notwendiger Aufgaben sicherzustellen.

Kategorie 3: Die Einrichtung der Stelle ist erforderlich, um die Mitarbeitenden zu entlasten und die Fallzahlen/Kopf zu reduzieren oder um die Aufbauorganisation bzw. die Arbeitsabläufe innerhalb eines Fachbereiches umzustrukturieren.

Kategorie 4: Die Einrichtung der Stelle ist wünschenswert, ggf. politisch gewünscht, jedoch nicht zwingend erforderlich.

Nach eingehender Prüfung und Bewertung wurde folgende Entscheidung getroffen: Die Stellen der Kategorie 1 werden zum 01.01.2025 eingerichtet, die Stellen der Kategorie 2 werden zum 01.01.2026 eingerichtet und die Stellen der Kategorie 3 und 4 werden nicht berücksichtigt.

Insgesamt werden somit rund 41 neue Stellen im Jahr 2025 geschaffen, die im Einzelnen in der Anlage I 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. 11 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 Anlage II sind die Stellen enthalten, die 2025 realisiert werden sollten, aber bisher aufgrund der Haushaltslage zurückgestellt wurden. Die Einrichtung dieser Stellen erfolgt zum 01.01.2026, 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.

Die nichtberücksichtigten Anträge (Anlage VI) sind Stellen, deren Einrichtung erforderlich wäre, um die Mitarbeitenden zu entlasten und die Fallzahlen pro Kopf zu reduzieren oder um die Auf-

bauorganisation bzw. die Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. Weiterhin sind auch Stellen aufgeführt, deren Einrichtung wünschenswert wäre oder 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 III 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 10 KW und 4 KU-Vermerke (Anlage V) vorhanden.

Nachwachskräfte werden, nach dem Abschluss Ihrer Ausbildung, in der Regel auf freiwerdenden Stellen eingesetzt (Anlage IV).

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 1.782.834 € jährlich. 2026 erhöhen sich diese Kosten um weitere 3.082.654 € 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 Stellenbemesungen (auch im Hinblick auf Aspekte der Digitalisierung)
- Intensivierung der Personalentwicklung

Die Stellungnahme des Personalrates im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens nach dem Landespersonalvertretungsgesetz ist als Anlage beigefügt.

Bereich 10	Bereich 20
gez. Kocyan (digitale Mitzeich- nung am 17.01.2025)	gez. Brenk (digitale Mitzeich- nung am 20.01.2025)