



Castrop
Rauxel

Der Bürgermeister

Bereich Hauptverwaltung
Az:
Datum: 04.09.2026

2026/215

öffentlich

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge	Datum	TOP-Nr.
Rat der Stadt	15.10.2026	

Betreff

Entwurf Stellenplan 2027/2028

Finanzielle Auswirkungen

- ☐ keine haushaltsmäßige Berührung
- ☒ Auswirkungen siehe Sachverhalt

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt nimmt den Entwurf des Stellenplans 2027/2028 entsprechend den beigefügten Anlagen I – VIII 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

Sachverhalt

Stellenplan 2027/2028

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.

Die Kalkulation 2027/2028 erfolgt auf Basis des voraussichtlichen Ist-Ergebnisses und planbarer Wieder- und Neubesetzungen.

Stellenplanentwicklung:

Jahr	Zahl der Stellen lt. Stellenplan	Zahl der besetzten Stellen (30.06.)	Abweichung
2026	1.264,87	1.000,01	264,86
2027	1.274,61		
2028	1.273,53		

Die zum Stichtag 30. Juni 2026 ausgewiesene Anzahl unbesetzter Stellen (vgl. Tabelle „Abweichung“) ist vorrangig auf die Stichtagsbetrachtung sowie verschiedene strukturelle Effekte zurückzuführen. Sie umfasst sowohl tatsächlich vakante Positionen als auch rechnerisch freie Stellenanteile.

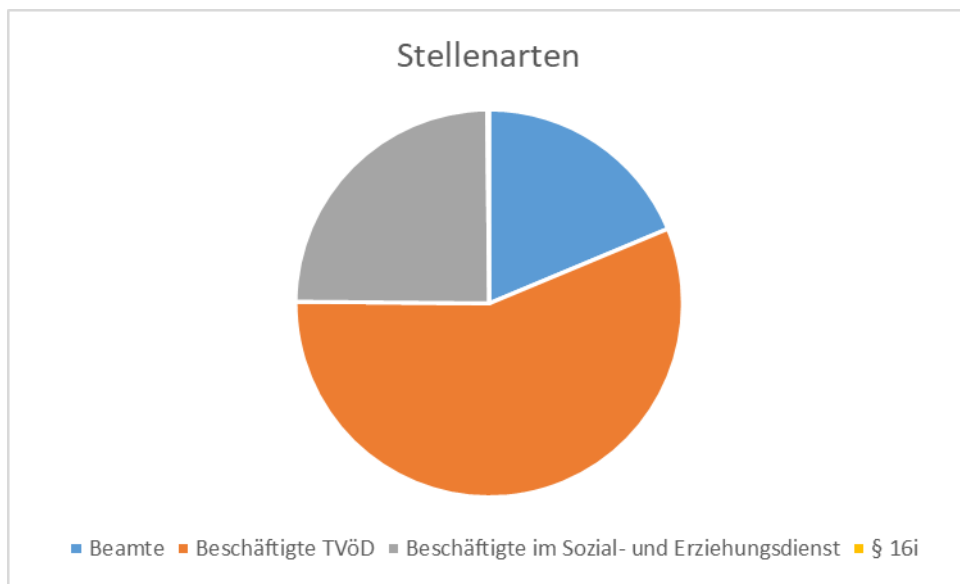
Bei der Auswertung handelt es sich um eine Vollzeitäquivalent-Betrachtung zu einem festgelegten Stichtag. Diese Momentaufnahme gibt jedoch nur begrenzt Auskunft über die tatsächliche Besetzungssituation im Jahresverlauf, da zwischenzeitliche oder kurz nach dem Stichtag erfolgte Besetzungen nicht erfasst werden.

Ein weiterer zentraler Einflussfaktor sind die im Nachtragsstellenplan 2026 neu geschaffenen Stellen. Da die erforderliche Haushaltsverfügung erst im August 2026 vorlag, konnten diese zum Stichtag noch nicht besetzt werden.

Zudem entstehen freie Stellenanteile durch geringfügige Reduzierungen der individuellen Arbeitszeit sowie durch die Umsetzung der Dienstvereinbarung „Besondere Arbeitszeitmodelle“. Diese Anteile erhöhen zwar die statistisch ausgewiesene Zahl unbesetzter Stellen, entsprechen jedoch nicht zwangsläufig einer tatsächlich vakanten Position.

Die finanziellen Auswirkungen aufgrund der geplanten Veränderungen aus dem Stellenplanentwurf 2027 belaufen sich auf 867.954,21 € jährlich. 2028 erhöhen sich diese Kosten um weitere 123.520,10 € jährlich.

Aktuelle Übersicht über vorhandene Stellenarten (inklusive der geplanten Stellen für 2027):



Bei der Stellenart §16i SGB II handelt es sich um geförderte Stellen, die je nach Dauer des Vertrages zu 70-100 % refinanziert sind. Derzeit sind noch zwei § 16i-Stellen vorhanden, deren Förderungen jedoch bis spätestens 2029 auslaufen. Bei Beendigung der Förderung entfallen auch die Stellen im Stellenplan.

Aufgrund technischer Gegebenheiten kann beim Stellenplan 2028 lediglich eine Gegenüberstellung mit dem Jahr 2026 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 C-R rechtlich verpflichtet ist ODER die Stelle ist dauerhaft und vollständig refinanziert.

Kategorie 2: Die Einrichtung der Stelle stellt die Aufgabenerfüllung sicher und die Stelle ist anteilig refinanziert.

Kategorie 3: Die Einrichtung der Stelle ist erforderlich, um die Weiterführung notwendiger Aufgaben sicherzustellen. Ohne diese Stelle drohen belegbare organisatorische oder finanzielle Risiken (Fristversäumnisse, Einnahmeverluste, hohe Haftungsrisiken).

Kategorie 4: 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 5: Die Einrichtung der Stelle ist wünschenswert, ggf. politisch gewünscht, jedoch nicht zwingend erforderlich.

Nach eingehender Prüfung und Bewertung wurde in der Verwaltungsvorstandskonferenz vom 31.08.2026 folgende Entscheidung getroffen: Die Stellen der Kategorien 1, 2 und 3 werden überwiegend zum 01.01.2027 (2 Stellen zum 01.01.2028) aufgenommen und die Stellenanträge der Kategorien 4 und 5 werden nicht berücksichtigt.

In der Anlage I – neue Stellen / Stellenausweitungen / Wegfall KW-Vermerke - sind insbesondere notwendige Veränderungen durch erhöhte Personalbedarfe aufgenommen.
Insgesamt werden rund 28 neue Stellen im Jahr 2027 geschaffen und bei 0,87 VZÄ entfällt ein KW-Vermerk.

Teilweise handelt es sich bei diesen neuen Stellen um Aufstockungen vorhandener Stellen bzw. um Verstetigungen von Stellen, die bisher aufgrund befristeter Förderungen überplanmäßig waren.

Die fiktiven jährlichen Personalmehraufwendungen für die in der Anlage I ausgewiesenen Stellen belaufen sich auf 1.851.136,41 € und sind im Umfang von 823.330,40 € refinanziert.

In 2027 wird mit einer Besetzung der zusätzlichen Stellen grundsätzlich erst ab 01.08.2027 gerechnet, sodass für das Jahr 2027 Personalmehraufwendungen in Höhe von rund 802.816 € zu erwarten sind.

Zusätzlich entfällt ein KW-Vermerk (Personalkosten i. H. v. jährlich 51.339,33 €). Dabei handelt es sich um eine Stelle, die bisher als Personal-IST-Kosten kalkuliert wurde.

Zum 01.01.2028 werden zwei weitere Stellen realisiert, die mit zusätzlichen Personalkosten i. H. v. 150.861,72 € pro Jahr und einer Refinanzierung i. H. v. 27.341,62 € kalkuliert werden (Anlage II).

Die nichtberücksichtigten Anträge (Anlage VI) sind Stellen, die den Kategorien 4 und 5 zugeordnet wurden.

Veränderungen zum Stellenplan, KW-Vermerke und Nachwuchskräfte:

Die übrigen Veränderungen zum Stellenplan sind in der Anlage III dargestellt und erläutert. Sie ergeben sich insbesondere aus dem tarifrechtlichen Anspruch bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder der veränderten Bewertung bei Besetzung von Stellen mit anderem Beschäftigtenstatus (Beamte, Tarifbeschäftigte).

Gleichzeitig beinhaltet der Stellenplan auch Stellenabsenkungen und wegfallende Stellen.

Die fiktiven jährlichen Minderaufwendungen dieser Veränderungen belaufen sich insgesamt auf 146.932,16 €.

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

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

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung:

Verwaltungsweit ist eine Vielzahl von Stellen vakant. Zunehmend zeigt sich in diesem Kontext der Mangel an Bewerber*innen (Fachkräftemangel) bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden. Zum Teil mussten daher Stellenausschreibungs- und Besetzungsverfahren mehrfach durchgeführt werden.

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.
- Fortlaufende Überprüfung und Aktualisierung von Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen
- Durchführung von Organisationsuntersuchungen mit Prozessbetrachtungen und Stellenbemessungen (auch im Hinblick auf Aspekte der Digitalisierung)
- Konzeptioneller Aufbau 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 01.10.2026)	gez. Brenk (digitale Mitzeichnung am 05.10.2026)