

DER BÜRGERMEISTER  
Personal

Vorlagen-Nr.:	HA 036/2026
Berichterstattung:	Bürgermeister Hövekamp
Vorlagenersteller/in:	Frau Scheffer
Datum:	22.01.2026

## Öffentliche Beschlussvorlage

### Beratungsfolge:

Termin	Gremium	Zuständigkeit
04.03.2026	Hauptausschuss	Vorberatung
05.03.2026	Stadtverordnetenversammlung	Entscheidung

### Tagesordnungspunkt:

Stellenplan für das Jahr 2026

### Beschlussentwurf:

Der Stellenplan 2026 wird in der als Anlage beigefügten Entwurfsfassung beschlossen.

### Begründung:

Die Stadtverordnetenversammlung ist gemäß § 41 Abs. 1 Buchstabe h) der Gemeindeordnung NRW für den Erlass des Stellenplanes zuständig. Gemäß § 1 Abs. 2 der Kommunalhaushaltsverordnung NRW ist der Stellenplan dem Haushalt beizufügen.

Der Stellenplanentwurf für das Jahr 2026 sieht mit einer Verringerung um 1,78 VZÄ eine Reduzierung der Stellen vor.

Die Veränderungen sind im Wesentlichen in folgenden Aufgabenbereichen geplant:

- Informationstechnik: + 1,0 VZÄ (EG 8)
- Städtische Kitas: - 6,7 VZÄ (EG diverse)
- Allgemeiner Sozialer Dienst: + 1,0 VZÄ (EG S 15)
- Jobcenter: + 1,0 VZÄ (A10)
- Soziales, Ehrenamt und Senioren: - 0,5 VZÄ (EG 9c)
- Stadtentwicklung: + 0,64 VZÄ (A 10)
- Baubetriebshof: + 1,0 VZÄ (EG 6)

Wie in den Erläuterungen zu den Abweichungen des Stellenplanes 2026 zum Stellenplan 2025 (vgl. Anlage 2) im Detail dargestellt handelt es sich bei den Erhöhungen der Stellenanteile um notwendige Veränderungen, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten. Den Stellenerhöhungen stehen teilweise Refinanzierungen oder aber auch wegfallende externe Beauftragungen gegenüber.

Gleichermaßen werden aber auch mögliche Stellenreduzierungen im Stellenplan 2026 umgesetzt.

Die Reduzierung im Kitabereich ergeben sich vor allem aus dem Buchungsverhalten der Eltern, der Schließung der Dependance des Spiekerhof-Kindergartens (vormals Rasselbande), sowie den Trägerwechsel der heilpädagogischen Gruppe.

Im Rahmen der Umsetzung des Stellenplanes im Jahr 2026 wird weiterhin bei Stellenvakanzen geprüft, ob und inwieweit eine Nachbesetzung erfolgen muss.

### **Refinanzierte Stellen**

Der Stellenplan 2026 enthält wie in den vergangenen Jahren Stellen, die durch andere Träger refinanziert oder gefördert sind.

Hier sind vor allem folgenden Positionen zu nennen:

- Rettungsdienst und Feuerwehr: 100 % Refinanzierung der Stellen im Rettungsdienst sowie 2,65 VZÄ Feuerwehr sowie Übernahme von Verwaltungskosten durch den Kreis Coesfeld bzw. die Krankenkassen
- Schule: Erstattung Personalkosten Pestalozzi-Schule
- Jugendamt: Im Bereich des Jugendamtes gibt es eine Vielzahl an Förderungen: Kita, Mehrgenerationenhaus, Strukturförderung Junges Buldern, Schulsozialarbeit, Verwaltungskostenpauschalen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, Frühe Hilfen, Kinderstark, Landeskinderschutzgesetz
- Förderung im Bereich des Jobcenters durch den Bund (garantierte Beteiligung an den SGB II-Gesamtverwaltungskosten beträgt mindestens 84,8 Prozent) sowie anteilige Landesförderung für den CaseManager in der Abteilung Integration.
- Verschiedene Stellen: Zuschüsse Agentur für Arbeit, Jobcenter und LWL zur Förderung von Umschulungen, Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen, etc.

## Haushaltskonsolidierung 2025

Die im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes aufgestellten Konsolidierungsmaßnahmen für die Personalaufwendungen wurden in 2025 wie folgt umgesetzt:

- Die Wiederbesetzungssperre wurde in 11 Fällen in unterschiedlichen Abstufungen angewandt.
- Die Beförderungssperre für Beamte betraf 8 Fälle.
- Die leistungsorientierte Bezahlung für Beamtinnen und Beamte wurde im Jahr 2025 weiterhin um 25 % reduziert und ist auch im Jahr 2026 entsprechend reduziert eingeplant.

## Zusammenfassung und Beteiligungen

Der Stellenplanentwurf für das Jahr 2026 sieht gegenüber dem Stellenplan 2025 nachfolgende Änderungen vor:

	<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>Tariflich Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst</b>	<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>Gesamt</b>
2026	339,70	140,36	94,01	574,07
2025	338,81	144,94	92,10	575,85
<b>Differenz</b>	<b>+0,89</b>	<b>-4,58</b>	<b>+1,91</b>	<b>-1,78</b>

Der Personalrat und die Gleichstellungsstelle wurden um Mitwirkung im Stellenplanentwurf gebeten. Im Dezember 2025 wurde der eingebrachte Stellenplan in einem Gesprächstermin vorgestellt. In den als Anlage beigefügten Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten (s. Anlage 3) und des Personalrats (s. Anlage 4) geht die Mitwirkung zum Stellenplan hervor.

Bei entsprechender Beschlussfassung wären die stellenplanmäßigen Voraussetzungen für die tatsächliche Besetzung der Stellen gegeben. Für zusätzliche Informationen über die städtischen Personalmaßnahmen wird auf die quartalsweisen Berichte über Personalmaßnahmen verwiesen.

gez.

Hövekamp  
Bürgermeister

### Anlagen:

1. Stellenplanentwurf für das Jahr 2026
2. Erläuterung der wesentlichen Abweichungen des Stellenplans 2026 zu 2025
3. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
4. Stellungnahme des Personalrates

# STELLENPLAN

für das Haushaltsjahr 2026

Stand: 27.11.2025

# Stellenplan für das Haushaltsjahr 2026

## Teil A: Beamte

Wahlbeamte u. Laufbahn- gruppen	Besoldungs- gruppe	Zahl der Stellen 2026 (VZÄ)	Zahl der Stellen 2025 (VZÄ)	Ist- Besetzung am 30.06.2025	Erläuterungen
---------------------------------------	-----------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------

### Wahlbeamte

Bürgermeister/in	B06	1,00	1,00	1,00	
Beigeordneter	B02	2,00	2,00	2,00	
<b>Wahlbeamte Gesamt</b>		<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	

### Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals Höherer Dienst)

Direktor/in	A15	2,00	2,00	2,00	
Oberrat/rätin	A14	6,00	7,00	5,50	
Rat/Rätin	A13	1,00	1,00	1,00	
<b>Gesamt</b>		<b>9,00</b>	<b>10,00</b>	<b>8,50</b>	

### Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals Gehobener Dienst)

Rat/Rätin	A13	6,00	6,00	5,50	
Amtsrat/rätin	A12	10,60	10,60	10,46	
Amtmann/frau	A11	18,37	19,37	18,05	
Oberinspektor/in	A10	21,20	17,38	17,23	
Inspektor/in	A09	0,00	0,00	0,00	
<b>Gesamt</b>		<b>56,17</b>	<b>53,35</b>	<b>51,25</b>	

### Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals Mittlerer Dienst)

Amtinspektor/in	A09	11,73	11,73	11,75	1)
Hauptsekretär/in	A08	14,11	14,02	13,00	
Obersekretär/in	A07	0,00	0,00	0,00	
<b>Gesamt</b>		<b>25,84</b>	<b>25,75</b>	<b>24,75</b>	

<b>Beamte Insgesamt</b>		<b>94,01</b>	<b>92,10</b>	<b>87,50</b>	
-------------------------	--	--------------	--------------	--------------	--

1) 4 Stellen (VZÄ) mit Amtszulage nach Fußnote 1 Besoldungsgruppe A 9 LBesO A

Stand:

27.11.2025

## Stellenübersicht 2026

### Aufteilung nach der Haushaltsgliederung - Beamte -

Produktbereich	Wahlbeamte		Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt			Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt					Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt			Summe VZÄ
	B06	B02	A15	A14	A13	A13	A12	A11	A10	A09	A09	A08	A07	
11 Innere Verwaltung	1,00	2,00	2,00	0,10	1,00	2,00	3,47	9,37			3,00	2,13		26,07
12 Sicherheit und Ordnung				1,00		1,00	2,51	3,00	4,00		6,45	10,94		28,90
21 Schulträgeraufgaben				0,12		0,70								0,82
25 Kultur und Wissenschaft				1,83							1,00			2,83
31 Soziale Leistungen							1,07	4,50	11,55		1,03	0,04		18,19
36 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe						1,00	1,00		4,15			1,00		7,15
42 Sportförderung				0,05		0,30								0,35
51 Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen				0,55					1,00					1,55
52 Bauen und Wohnen				1,45		0,45	1,00	1,00	0,50					4,40
53 Ver- und Entsorgung						0,14	1,00							1,14
54 Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV						0,38		0,50						0,88
55 Natur- und Landschaftspflege						0,03								0,03
57 Wirtschaft und Tourismus				0,90			0,55				0,25			1,70
<b>Summe VZÄ</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>6,00</b>	<b>1,00</b>	<b>6,00</b>	<b>10,60</b>	<b>18,37</b>	<b>21,20</b>	<b>0,00</b>	<b>11,73</b>	<b>14,11</b>	<b>0,00</b>	<b>94,01</b>

Stand:

27.11.2025



## Stellenübersicht 2026

### Aufteilung nach Produkten - Beamte -

Produkt		Wahlbeamte			Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt			Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt					Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt			Summe VZÄ
		B06	B03	B02	A15	A14	A13	A13	A12	A11	A10	A09	A09	A08	A07	
621.2	Bauaufsicht					0,90			0,90	1,00	0,50					3,30
712.1	Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement									1,00						1,00
721.1	Neubau und Erneuerung von Verkehrsflächen							0,45								0,45
721.2	Betrieb und Unterhaltung von Verkehrsflächen															0,00
722.1	Abwasserbeseitigung								1,00							1,00
723.1	Verkehrssicherung/Verkehrslenkung							0,25		0,40						0,65
723.2	Öffentlicher Personennahverkehr							0,10		0,10						0,20
724.1	Abfallwirtschaft							0,14								0,14
724.2	Straßenreinigung							0,03								0,03
724.3	Wasserläufe							0,03								0,03
<b>Summe VZÄ</b>		<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>6,00</b>	<b>1,00</b>	<b>6,00</b>	<b>10,60</b>	<b>18,37</b>	<b>21,20</b>	<b>0,00</b>	<b>11,73</b>	<b>14,11</b>	<b>0,00</b>	<b>94,01</b>

Stand:

27.11.2025

## Stellenplan für das Haushaltsjahr 2026

### Teil A: Tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe/ Sondertarif	Zahl der Stellen 2026 (VZÄ)	Zahl der Stellen 2025 (VZÄ)	Ist-Besetzung am 30.06.2025	Erläuterungen
-------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	---------------

#### TVöD VKA

E14	6,46	4,46	4,23	
E13	9,08	10,08	8,91	
E12	13,00	15,00	14,74	
E11	37,38	33,89	33,61	
E10	24,37	24,86	25,17	
E09c	16,29	19,79	16,14	
E09b	17,19	17,19	16,17	
E09a	42,63	39,61	44,85	
E08	14,41	14,99	14,47	
E07	19,07	19,07	18,89	
E06	63,43	61,99	61,90	
E05	27,22	28,07	30,04	
E04	13,50	13,50	16,82	
E03	2,75	2,75	2,75	
E02	0,00	0,00	0,00	
E01	3,39	4,03	3,32	
<b>TVöD VKA Gesamt</b>	<b>310,18</b>	<b>309,29</b>	<b>312,00</b>	

#### Sozial- und Erziehungsdienst

S18	1,00	0,00	0,00	
S17	2,00	3,00	3,00	
S16	2,00	2,00	2,00	
S15	6,51	4,92	4,24	
S14	15,50	15,50	15,87	
S13	3,90	3,90	3,90	
S12	10,67	10,67	10,67	
S11B	5,88	4,00	4,40	
S09	2,00	2,00	2,00	
S08B	0,00	1,75	1,50	
S08A	78,87	79,40	76,02	
S04	10,54	15,87	15,06	
S03	1,50	1,94	0,41	
<b>Sozial- und Erziehungsdienst Gesamt</b>	<b>140,36</b>	<b>144,94</b>	<b>139,08</b>	

#### Rettungsdienst (Notfallsanitäter)

N	29,52	29,52	22,75	
---	-------	-------	-------	--

<b>Tariflich Beschäftigte Insgesamt</b>	<b>480,07</b>	<b>483,76</b>	<b>473,83</b>	
---	---------------	---------------	---------------	--

Stand:

27.11.2025

## Stellenübersicht 2026

### Aufteilung nach der Haushaltsgliederung - Tariflich Beschäftigte -

TVöD VKA

Produktbereich	Entgeltgruppe TVöD VKA																Summe	
	E14	E13	E12	E11	E10	E09c	E09b	E09a	E08	E07	E06	E05	E04	E03	E02	E01		N
11 Innere Verwaltung	2,46	2,06	6,00	11,64	17,18	1,00	1,77	17,90	5,03	6,54	7,96	12,42				0,33		92,29
12 Sicherheit und Ordnung				1,00		2,82	0,64	5,68	3,07	0,61		3,52	12,50				29,52	59,36
21 Schulträgeraufgaben				2,00		0,95	1,00	2,27			8,33							14,55
25 Kultur und Wissenschaft	1,00	3,02	1,00	2,00	1,26	1,03	6,86	1,56	4,50	6,07	1,15			0,75		0,75		30,93
31 Soziale Leistungen	0,96			1,75	1,00	7,14		9,28	0,81	0,35	4,00	1,29						26,59
36 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	1,04			0,25	0,68	1,13	2,92	1,00	1,00			0,50					2,18	10,70
42 Sportförderung						0,05		0,50								0,13		0,68
51 Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen		1,50	0,60	2,99	0,05			0,10			0,07							5,31
52 Bauen und Wohnen	0,60	2,05	3,30	10,17	2,00	1,00	1,50	1,19			3,04	0,50						25,36
53 Ver- und Entsorgung	0,05							1,03			0,06	0,17						1,32
54 Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV	0,35	0,10	1,10	0,95	1,95	1,00	2,50	1,20		5,04	38,70	8,82	1,00	2,00				64,70
55 Natur- und Landschaftspflege		0,35		1,80				0,36										2,51
56 Umweltschutz			1,00	1,82				0,31			0,11							3,24
57 Wirtschaft und Tourismus				1,00	0,26	0,18		0,25		0,46								2,15
<b>Summe VZÄ</b>	<b>6,46</b>	<b>9,08</b>	<b>13,00</b>	<b>37,38</b>	<b>24,37</b>	<b>16,29</b>	<b>17,19</b>	<b>42,63</b>	<b>14,41</b>	<b>19,07</b>	<b>63,43</b>	<b>27,22</b>	<b>13,50</b>	<b>2,75</b>	<b>0,00</b>	<b>3,39</b>	<b>29,52</b>	<b>339,70</b>

Produktbereich	Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienste														Summe VZÄ
	S18	S17	S16	S15	S14	S13	S12	S11B	S10	S09	S08B	S08A	S04	S03	
31 Soziale Leistungen							5,00								5,00
36 Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	1,00	2,00	2,00	6,51	15,50	3,90	5,67	5,88		2,00		78,87	10,54	1,50	135,36
<b>Summe VZÄ</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>6,51</b>	<b>15,50</b>	<b>3,90</b>	<b>10,67</b>	<b>5,88</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>78,87</b>	<b>10,54</b>	<b>1,50</b>	<b>140,36</b>

Stand:

27.11.2025

Stellenübersicht 2026

Aufteilung nach Produkten  
- Tariflich Beschäftigte -

TV6D-VKA

Produkt	Entgeltgruppen TV6D VKA																	Summe VZA
	E14	E13	E12	E11	E10	E09c	E09b	E09a	E08	E07	E06	E05	E04	E03	E02	E01	N	
000.1 Politische Steuerung, Zentrales Stadtmanagement									1,00		0,45	0,20						1,65
020.1 Öffentlichkeitsarbeit				1,72														1,72
030.1 Gleichstellung				1,00							0,09							1,09
040.1 Rechnungsprüfung	1,00		1,00	1,15														3,15
060.1 Digitalisierung und Informationssicherheit				1,00														1,00
070.1 Umweltinformation, -koordination und zielgruppenorientierte Umweltberatung			1,00	1,82				0,31			0,11							3,24
080.1 Personalrat				1,00														1,00
111.1 Informations- und Kommunikationsdienste			1,00	3,00	5,00				1,00									10,00
112.1 Personal					1,90			3,00										4,90
113.1 Rats- und Ausschusservice, Statistik und Wahlen						0,00		1,50										1,50
113.2 Einkauf, Logistik, Organisation und zentrale Vergabestelle					1,00	0,00	0,77	3,50	1,00		0,77	3,10						10,14
121.1 Wirtschaftsförderung				1,00	0,26					0,46								1,72
121.2 Grundstücksmanagement						1,00				0,31								1,31
131.1 Rechtsberatung, Rechtsvertretung	0,46	1,06																1,53
211.1 Haushalt/Finanzierungsmanagement/ Finanz- und Beteiligungscontrolling				1,00							0,18							1,18
212.1 Finanzbuchhaltung				1,00	1,00		1,00	5,90		2,23	1,72							12,85
212.2 Abgaben									2,03			0,02						2,05
213.1 Zentrale Steuerung					1,00													1,00
311.1 Allgemeine Sicherheit und Ordnung				0,50		0,05		1,15										1,70
311.2 Verkehrssicherheit								1,60		0,61		1,57						3,78
311.3 Personenstandswesen				0,10		1,00	0,64											1,74
311.4 Soziale Einrichtungen für Wohnungslose																		0,00
311.5 Feuer-, Zivil- und Katastrophenschutz								1,82									0,20	2,02
311.6 Rettungsdienst						1,00		0,18					12,50				29,32	43,00
312.1 Bürgerbüro				0,40					3,07			1,95						5,41
312.2 Gewerbeangelegenheiten						0,77		0,94										1,71
312.3 Marktwesen						0,18		0,25										0,43
411.1 Schulen der Primärstufe				1,33		0,50	0,67	1,48			3,38							7,36
411.2 Schulen der Sekundarstufen				0,67		0,45	0,33	0,79			4,46							6,70
411.5 Förderschule											0,49							0,49
411.7 Sportförderung						0,05		0,50								0,13		0,68
412.1 Kulturförderung			1,00		0,26	0,38			1,00	0,77	0,38							3,79
412.2 einsA						0,64												0,64
413.1 Stadtbücherei				1,00	1,00		1,00	1,00	2,50	0,52								7,02
414.1 Musikschule				1,00			5,86	0,56			0,77							8,18
415.1 Volkshochschule	1,00	3,02								4,78				0,75		0,75		10,29
416.1 Stadtarchiv									1,00									1,00
511.1 Kindertagesbetreuung	0,20								1,00	0,44						2,05		3,69
511.2 Familienförderung	0,10									0,08		0,10						0,28
512.1 Kinder- und Jugendförderung	0,10							0,42		0,48		0,10				0,13		1,24
513.1 Beratung	0,10							0,04										0,14
513.2 Betreuung (intensive ambulante Erziehungshilfe)	0,15							0,93				0,10						1,18
513.3 Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren	0,10											0,10						0,20
513.4 Amtsvormundschaft, Amtspflegschaft und Beistandschaft	0,10				0,68			0,10										0,88
513.5 Familienersetzende Hilfe	0,15							1,33				0,10						1,58
521.1 Sozialhilfe	0,05			0,30		0,75		1,00										2,10
521.2 Jobcenter	0,75				1,00	5,89				0,35		1,00						8,99
521.6 Unterhaltsvorschuss	0,04			0,25		1,13	0,10											1,52
522.3 Wohnungswesen, Senioren und Ehrenamt	0,10			0,45		0,50		5,64	0,06			0,04						6,80
523.1 Leistungen für Flüchtlinge	0,06			1,00				2,64	0,75		4,00	0,25						8,70
611.1 Verbindliche Bauleitplanung, Investorenberatung		0,50	1,40	1,53	0,05			0,10			0,07							3,65
612.1 Vorbereitende Bauleitplanung, Stadterneuerung, Mobilität, Vermessung		1,40	0,60	2,99	0,05			0,10			0,07							5,21
612.3 Bodenordnung, sonstige grundstücksbezog. Ordnungsmaßnahmen		0,10																0,10
621.1 Denkmalschutz				0,75														0,75
621.2 Bauaufsicht				3,39			1,00	0,64			2,00	0,50						7,53

Stellenübersicht 2026

Aufteilung nach Produkten  
- Tariflich Beschäftigte -

TV6D-VKA

Produkt	Entgeltgruppen TV6D VKA																	Summe VZA
	E14	E13	E12	E11	E10	E09c	E09b	E09a	E08	E07	E06	E05	E04	E03	E02	E01	N	
711.1 Hochbau und technisches Gebäudemanagement	0,60	1,00	3,00	0,77	7,28						0,50							13,15
712.1 Kaufmännisches und infrastrukturelles Gebäudemanagement	0,40		1,00					4,00		4,00	4,26	9,09				0,33		23,08
721.1 Neubau und Erneuerung von Verkehrsflächen	0,60	1,50	1,90	4,51	1,95	1,00	0,50	0,45			0,97							13,38
721.2 Betrieb und Unterhaltung von Verkehrsflächen	0,20	0,10	0,10	0,95	0,35		0,50	0,03		0,04	0,20	0,12						2,59
721.3 Öffentliche Grünflächen		0,30		1,05														1,35
721.4 Grün- und Freiflächen anderer Produktbereiche		0,05		0,45														0,50
721.5 Kommunale Starkregenvorsorge		0,05																0,05
723.1 Verkehrssicherung/Verkehrslenkung					1,40			0,74										2,14
723.2 Öffentlicher Personennachverkehr	0,10				0,20													0,30
724.1 Abfallwirtschaft	0,05							1,03			0,06	0,17						1,32
724.2 Straßenreinigung	0,05							0,43										0,48
724.3 Wasserläufe				0,30				0,36										0,66
731.1 Baubetriebshof (Serviceprodukt)			1,00			1,00	2,00			5,00	38,50	8,70	1,00	2,00				59,20
<b>Summe VZA</b>	<b>6,46</b>	<b>9,08</b>	<b>13,00</b>	<b>37,38</b>	<b>24,37</b>	<b>16,29</b>	<b>17,19</b>	<b>42,63</b>	<b>14,41</b>	<b>19,07</b>	<b>63,43</b>	<b>27,22</b>	<b>13,50</b>	<b>2,75</b>	<b>0,00</b>	<b>3,39</b>	<b>29,52</b>	<b>339,70</b>

Sozial- & Erziehungsdienst

Produkt	Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst														Summe VZA	Produkt Gesamt
	S18	S17	S16	S15	S14	S13	S12	S11B	S10	S09	S08B	S08A	S04	S03		
511.1 Kindertagesbetreuung		1,00	2,00	4,04		3,90		0,57		2,00		78,87	10,54	1,50	104,42	108,11
511.2 Familienförderung	0,18			0,21	0,84			0,06							1,28	1,56
512.1 Kinder- und Jugendförderung		1,00		0,40			3,00	5,25			0,00				9,65	10,89
513.1 Beratung	0,13			0,30	3,51										3,93	4,07
513.2 Betreuung (intensive ambulante Erziehungshilfe)	0,25			0,58	3,91										4,73	5,91
513.3 Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren	0,20			0,44	3,63		2,00								6,27	6,47
513.4 Amtsvormundschaft, Amtspflegschaft und Beistandschaft							0,67								0,67	1,55
513.5 Familiensetzende Hilfe	0,25			0,54	3,63										4,42	6,00
521.2 Jobcenter															0,00	8,99
523.1 Leistungen für ausländische Flüchtlinge							5,00								5,00	13,70
<b>Summe VZA</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>6,51</b>	<b>15,50</b>	<b>3,90</b>	<b>10,67</b>	<b>5,88</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>78,87</b>	<b>10,54</b>	<b>1,50</b>	<b>140,36</b>	

Stand: 27.11.2025

## Stellenübersicht 2026

### Teil B: Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit

#### I. Beamte in Probezeit

Amtsbezeichnung	BesGr	Zahl der Beamtinnen/ Beamte auf Probe 2026	Zahl der Beamtinnen/ Beamte auf Probe 2025	Zahl der Beamtinnen/ Beamte auf Probe am 30.06.2025
Stadtinspektor/in	A 9 L2E1	7,00	4,00	4,00
Stadtbauoberinspektor/in	A 10 L2E1	1,00	1,00	1,00
Brandmeister/in	A 7	0,00	0,00	0,00
Brandoberinspektor/in	A10 L2E1	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>		<b>8,00</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>

#### II. Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Vorgesehen für 2026 am 01.10.	Ist-Besetzung 01.10.2025
Sekretäranwärter/in	Anwärterbezüge	0,00	0,00
Inspektoranwärter/in	Anwärterbezüge	7,00	7,00
Brandmeisteranwärter/in	Anwärterbezüge	0,00	1,00
Praktikanten	Praktikantenvergütung	5,00	3,00
Auszubildende	Ausbildungsvergütung	39,00	37,00
Duales Studium Soziale Arbeit	Ausbildungsvergütung	2,00	1,00
Quereinsteigende	Vergütung nach TVöD	1,00	0,00
Volontäre	Volontärsvergütung	0,00	0,00
Trainee	Vergütung nach TVöD	0,00	0,00
FSJ	Taschengeld	1,00	1,00
<b>Summe</b>		<b>55,00</b>	<b>50,00</b>

Stand:

27.11.2025

## Anlage der ku- und kw-Stellen für Haushaltsjahr 2026

Abteilung	VZÄ	Stellen- vermerk	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (kw)	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (ku von)	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (ku zu)	Bemerkungen
523	0,75	kw	EG 8	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle für die dezentrale Unterbringung ukrainischer Geflüchteter (k.A.)
523	1,00	kw	EG 6			zusätzlich eingerichtete Stelle eines/r Hausmeisters/in für die Betreuung der Unterkünfte für Geflüchtete (k.A.)
61	0,50	kw	EG 11			Entwicklungen des "Bauturbo"
62	1,00	kw	EG 6	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle aufgrund der Digitalisierung der Bauakten (2026)
62	1,00	kw	EG 11	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle als Nachfolge im Rahmen der Altersfluktuation (2030)
711	0,77	kw	EG 10	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle aufgrund der vielen Bauvorhaben (k.A.)
711	1,00	kw	EG 10	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle aufgrund des hohen Betreuungsaufwands der städtischen Gebäude und Unterkünfte für Geflüchtete (k.A.)
712	0,26	kw	EG 6	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle aufgrund des hohen Betreuungsaufwands der Unterkünfte für Geflüchtete (k.A.)
070	0,31	kw	EG 9a	-	-	zusätzlich eingerichtete Stellenanteile für Fördermanagement/klimaneutrales Dülmen (2035)
731	1,00	kw	EG 3	-	-	zusätzlich eingerichtete Stelle für die Übernahme eines Mitarbeiters der Karthaus Werkstätten (k.A.)
412	0,385	ku	-	EG 10	EG 9c	aufgrund externer Stellenbewertung

ku = künftig umzuwandeln

kw = künftig wegfallend

Stand: 27.11.2025

## Leerstellen (Planstellen/Stellen ohne Aufwand)

### a) Übersicht, Stichtag 01.01.2026

Personengruppe	Leerstellen					
	2026			2025		
	ATZ	sonstige	Gesamt	ATZ	sonstige	Gesamt
Beamte	3	3	<b>6</b>	4	5	<b>9</b>
tarifl. Beschäftigte	6	22	<b>28</b>	3	28	<b>31</b>
Summe	9	25	<b>34</b>	7	33	<b>40</b>

### b) Ermächtigung

Auf Planstellen/Stellen ohne Aufwand (Leerstellen) können Mitarbeitende geführt werden, wenn und sobald sie langfristig vom Dienst freigestellt sind und keine Bezüge mehr erhalten. Sobald die Freistellung beendet ist, sind die Mitarbeitenden auf freien oder freigewordenen Planstellen/Stellen (mit Aufwand) zu führen.

Für den Fall, dass bei Beendigung der Freistellung keine entsprechende Planstelle/Stelle zur Verfügung steht, wird der Bürgermeister hiermit ermächtigt, Beschäftigte vorübergehend auf Leerstellen weiter zu führen, und zwar so lange, bis eine entsprechende Planstelle/Stelle zur Verfügung steht.

Die hiernach in Anspruch genommene Leerstelle gilt für die Dauer der vorübergehenden Besetzung als eingerichtete Planstelle/Stelle mit Bezügeaufwand; die Bewertung entspricht der von dem/der Mitarbeiter/in erreichten Gruppe. Bei der Freistellung im Rahmen der Altersteilzeit und bei Personalstellung bzw. langfristiger Abordnung gegen Erstattung des vollen Aufwandes kann entsprechend verfahren werden.

Um im Handlungsrahmen des Stellenplanes zukünftig flexibler zur Personalgewinnung und -bindung reagieren zu können, wird die Verwaltung ermächtigt, unterjährig bis zu 0,5 % des gesamten Stellenvolumens über die Planwerte hinaus verändern zu dürfen.

Stand: 27.11.2025

**Erläuterung** der wesentlichen Abweichungen des Stellenplans 2026 zum Stellenplan 2025  
gem. § 8 (2) KomHVO

1. Die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) und damit die Auslastung im **Beamtenbereich** steigt von 92,10 Stellen auf 94,01 Stellen (+ 1,91 VZÄ).
2. Die Anzahl der VZÄ und damit die Auslastung bei den **tariflichen Beschäftigten** sinkt von 483,76 Stellen auf 480,07 Stellen (- 3,69 VZÄ).
3. Insgesamt verringert sich die Anzahl der VZÄ und damit die Auslastung um -1,78 VZÄ von 575,85 Stellen auf nunmehr 574,07 Stellen.

**Im Wesentlichen beinhaltet der Stellenplan 2026 folgende Änderungen:**

1	+1,0 VZÄ	EG 8	<b>111 Informationstechnik</b> – Mit Blick auf die Einführung des Desk-Sharing sowie der Umstellung auf mobiles Arbeiten sowie der fortschreitenden Digitalisierung im Rahmen der Digitalisierungsstrategie ergibt sich im Bereich der Informationstechnik ein Mehraufwand. So besteht u. a. ein erhöhter Bedarf an der Auslieferung und Einrichtung neuer Technik. Ebenso steigt der Unterstützungsbedarf der Mitarbeitenden. Um diese Aufgaben, wie z. B. einer Ausweitung des First-Level-Supports, entsprechend bewältigen zu können, ist im Stellenplan für das Jahr 2026 eine zusätzliche Vollzeitstelle nach EG 08 TVÖD vorgesehen.
2	-6,69 VZÄ	diverse	<b>511 Kindertagesbetreuung und Familienförderung</b> – Die im vergangenen Jahr im Rahmen eines Betriebsüberganges übernommene Kita Rasselbande wurde geschlossen. Ebenso wurde die bislang im Kinderhaus Am Luchtbach angesiedelte heilpädagogische Gruppe aufgelöst, da im Zuge der Neueröffnung der Kita Wilde Pferde nunmehr dort die Betreuung erfolgt. Darüber hinaus beeinflusst das Buchungsverhalten der Eltern den Bedarf. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzungskräfte: S03 und S04 -5,77 VZÄ</li> <li>• Fachkräfte: S08A -0,53 VZÄ</li> <li>• Hauswirtschaftskräfte: EG 01 -0,39 VZÄ</li> </ul>
3	+1,0 VZÄ	S 15	<b>514 Allgemeiner Sozialer Dienst</b> – In der Abteilung des Allgemeinen Sozialen Dienstes ist die Leitungsspanne sehr hoch bzw. zu hoch. Nach Empfehlung der GPA sollen neben der Abteilungsleitung noch Bezirksteams mit je 8 bis 9 Mitarbeitenden installiert werden. Hier soll der Empfehlung teilweise gefolgt und eine Stelle für eine Teamleitung eines solchen Bezirksteams geschaffen werden.
4	+0,66 VZÄ	A10	<b>521 Jobcenter</b> – Die Delegationssatzung für die Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II wurde novelliert. Durch diese Novellierung sowie einer Steigerung der Fallzahlen besteht unter anderem im Bereich der Leistungssachbearbeitung ein erhöhter Bedarf. Es soll eine weitere A10-Stelle im Umfang von 0,66 VZÄ eingerichtet werden. Die Kosten für diese Stelle sind refinanziert.

Anlage 2 zur Vorlage HA 036/2026

5	-0,5 VZÄ	EG 9c	<b>522 Soziales, Ehrenamt und Senioren</b> – Die bereits im Rahmen der Stellenplanberatung angekündigte Reduzierung der Stelle „Sachbearbeitung Ehrenamtskoordination“ ist nunmehr im Zuge des altersbedingten Ausscheidens der Ehrenamtskoordination umgesetzt worden.
6	+0,64 VZÄ	A 10	<b>61 Stadtentwicklung</b> Zur Übernahme der zentralen Verwaltungsaufgaben sowie formeller Verfahren, die im Rahmen des „Baturbo“ zu erwarten sind, soll eine Stelle im Umfang von 0,64 Vollzeitäquivalenten geschaffen werden. Gleichzeitig soll im Bereich der Planungsstellen ein kw Vermerk von 0,5 Stellen eingestellt werden (siehe weiter unten).
7	+1,0 VZÄ	EG 06	<b>731 Verwaltung und Service-Dienste</b> – Für die Übernahme von Kleinreparaturen in den städtischen Liegenschaften sowie einem Großteil der nach DGUB V3 erforderlichen Prüfungen im Bereich der E-Checks ist für den Stellenplan 2026 eine zusätzliche Vollzeitstelle nach EG 06 TVöD vorgesehen. Im Gegenzug entfallen die aufgrund einer externen Vergabe anfallenden Kosten für 2026 für ein halbes Jahr in Höhe von ca. 60.000 Euro.
8	-0,18 VZÄ	diverse	Marginale Stellenveränderungen (in der Summe sind <b>8</b> geringfügige Stellenausweitungen und -reduzierungen enthalten).
	<b>-3,07 VZÄ*</b>		

\* Stellen für Nachwuchskräfte sind nicht mit einberechnet.

Mit Beschluss des Stellenplanes 2021 wurde die Regelung beschlossen, dass die Verwaltung bis zu 0,5 % des gesamten Stellenvolumens über die Planwerte hinaus verändern darf, um flexibler zur Personalgewinnung und –bindung reagieren zu können. 0,5 % des Stellenvolumens entsprechen ca. 2,87 Stellen. **Diese Regelung wurde in 2025 nur in sehr wenigen Fällen verwendet:**

1	+ 0,77 VZÄ	EG S15	<p><b>514 Allgemeiner Sozialer Dienst</b> – Die zusätzlichen Stellenanteile wurden für die Aufgabengebiete „Koordination Eingliederungshilfe“ sowie „psychologische Beratung“ verwendet. Hierdurch konnte zum einen eine bereits zuvor langjährige Mitarbeiterin aus dem allgemeinen Sozialen Dienst, die im vergangenen Jahr nebenberuflich im Bereich der Psychologie ihren Abschluss erworben hat, an die Stadt Dülmen gebunden werden. Zum anderen ist sie federführend für den Aufbau der oben genannten Aufgabengebiete verantwortlich, mit denen folgende Ziele verfolgt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Sachbearbeitung</li> <li>• Kostenersparnis durch eine verbesserte Qualität der Leistungen</li> <li>• Reduzierung externer Hilfen (z. B. Schulbegleitung oder Gutachten)</li> </ul> <p>Der Einsatz wird engmaschig begleitet und die Ziele regelmäßig überprüft.</p>
2	+0,52 VZÄ	diverse	In der Summe sind hier vier marginale Änderungen enthalten, bei denen es sich jeweils um geringfügige Arbeitszeiterhöhung im Laufe des Jahres handelt.
	<b>+1,29 VZÄ</b>		

Diese Stellenänderungen werden in den Stellenplan 2026 aufgenommen.

Die **Anlage der ku- und kw-Stellen** soll ebenfalls angepasst werden. Grds. wird beim Freiwerden von Stellen immer geprüft, ob und in welchem Umfang Stellen nachbesetzt werden, auch wenn sie keinen kw-Vermerk haben.

Es erfolgten redaktionelle Änderungen bei folgenden kw-Vermerken:

Lfd. Nr.	Änderung	vorher	nachher
1	Die Stelle für die <b>dezentrale Unterbringung ukrainischer Geflüchteter</b> (Abteilung <b>523</b> ) wurde neu beschrieben und bewertet. Die Stellenanteile und -bewertung wurden angepasst.	EG 7 0,5 VZÄ	EG 8 0,75 VZÄ
2	Die 0,26 Stelle für die Bewältigung des hohen Betreuungsaufwandes bei den <b>Hausmeisterdiensten für die Unterkünfte von Geflüchteten</b> (Abteilung <b>712</b> ) wurde in 2025 neu beschrieben und bewertet.	EG 5	EG 6
3	Die Stelle „Fördermanagement/klimaneutrales Dülmen“ wurde bei Einrichtung der Abteilung 723 zugeordnet. Im Laufe des Jahres 2025 erfolgte eine Neuordnung zur Stabsstelle <b>070</b> – Klima- und Umweltschutz. Die Stelleninhaberin hat ihre Stunden seit 2022 auf ca. 0,3 VZÄ reduziert.	723 0,5 VZÄ	070 0,31 VZÄ
4	Die zeitliche Schiene bei der im Bereich der technischen Sachbearbeitung (Fachbereich 62) zusätzlich eingerichteten Stelle (Nachbesetzung im Rahmen der Altersfluktuation) wurde angepasst.	2025	2030

Folgender kw-Vermerk soll zum Stellenplan 2026 neu aufgenommen werden:

Lfd. Nr.	Änderung	vorher	nachher
1	Aufgrund der mit dem sog. „Bauturbo“ verbundenen Entwicklungen und Änderungen im Bereich des Planungsrechts sollen hier im Bereich Stadtplanung ( <b>Fachbereich 61</b> ) langfristig Stellenanteile eingespart werden.		EG 11 0,50 VZÄ

030 Gleichstellung

Dülmen, 29. Januar 2026

Herrn Bürgermeister  
Carsten Hövekamp

im Hause

### **Stellungnahme zum Stellenplanentwurf 2026**

Den Stellenplan 2026 habe ich zur Kenntnis genommen und unter Gleichstellungsgesichtspunkten geprüft. Die wesentlichen Abweichungen zum Stellenplan 2025 sind begründet und gerechtfertigt. Mängel bei der Aufstellung des Stellenplanes aus Gleichstellungsgesichtspunkten habe ich nicht feststellen können.

Mit der aktuellen Haushaltssituation zeigen sich Herausforderungen: Die Wiederbesetzungssperre nach Kündigungen, Versetzungen oder Eintritt in den Ruhestand führt dazu, dass Teams Arbeit umverteilen und auffangen müssen. Die Maßnahme beruht nicht auf mangelnder Auslastung, sondern auf sachfremden „zufälligen“ Anlässen, die schwer zu beeinflussen sind. Sie erhöht den Arbeitsdruck und verursacht Mehr- bzw. Überlastung. Hierzu ist festzustellen, dass unter den Mitarbeitenden eine große Bereitschaft zu beobachten ist, für die Situation konstruktive Lösungen zu finden.

Gleichwohl ist bei den Mitarbeitenden in vielen Bereichen die Arbeitsauslastung hoch und es besteht die Gefahr, dass sich dies negativ auf Mitarbeitenden-Zufriedenheit und die Attraktivität der Stadt Dülmen als Arbeitgeberin auswirkt. Diskussionen über freiwillige Leistungen oder weitere Haushaltskürzungen erhöhen Unsicherheiten bezüglich persönlicher Entwicklung, insbesondere bei befristeten Verträgen. Fluktuation und damit Wissensverlust können durch die Sperre verstärkt auftreten.

Aus Gleichstellungsperspektive ist zu betonen, dass eine hohe Arbeitsbelastung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren bzw. zu Lasten von betroffenen Personen gehen kann, die sich über ihre Kräfte hinaus engagieren. Eine familienfreundliche Ausrichtung bleibt wichtig, denn ein kinder- und familienfreundliches Klima fördert die Motivation, die Produktivität und weniger familienbedingte Ausfälle sowie schnellere Wiedereinstiegsprozesse.

Abschließend sei auf den Verfassungsauftrag aus § 3 GG – die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern – verwiesen sowie auf das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.2019 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften kann im Stellenplan nicht abgebildet werden, da Stellen an sich geschlechtsneutral sind. Hier verweise ich auf den Gleichstellungsplan 2023 bis 2028.

gez.  
S. Kattenbeck  
Gleichstellungsbeauftragte



Dülmen, 05.02.2026

Herrn  
Bürgermeister Hövekamp

Im Hause

## Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2026

Der Personalrat nimmt zum Stellenplan 2026 wie folgt Stellung:

### 1. Personalentwicklung

Der Stellenplan 2026 sieht einen leichten Personalabbau vor, obwohl die Aufgaben in vielen Bereichen weiter zunehmen. Der Personalrat weist darauf hin, dass ein Rückgang der Stellen die Mitarbeitenden zusätzlich belastet und die Qualität der Verwaltungsarbeit sowie die Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger beeinträchtigen kann. Ohne ausreichendes Personal verlängern sich insbesondere die Bearbeitungszeiten, was den Service spürbar erschwert.

In einzelnen Bereichen besteht Personalbedarf, der grundsätzlich gedeckt werden könnte, derzeit jedoch nicht vollständig abgedeckt ist. Der Personalabbau hängt unter anderem mit der Schließung einer Kindertagesstätte zusammen und betrifft ausschließlich diesen Bereich, während die Verwaltung in großen Teilen unberührt bleibt.

Die Personalentwicklung im Jahr 2026 im Detail:

Stellenart	2025 (VZÄ)	2026 (VZÄ)	Veränderung
Beamtenstellen	91,10	92,10	+ 1,00
Tarifstellen	483,76	480,07	- 3,69
Gesamt	574,86	572,17	- 2,69

Obwohl die Zahl der Beamtenstellen leicht steigt, überwiegt der Rückgang der Tarifstellen, wodurch die Gesamtstellenzahl letztlich um 2,69 VZÄ reduziert wird.

---

### 2. Haushaltssicherung und Wiederbesetzung von Stellen

Aufgrund der weiterhin angespannten Haushaltslage wird das Haushaltssicherungskonzept fortgeführt. Die sechsmonatige Wiederbesetzungssperre für freiwerdende Stellen bleibt bestehen, wobei jede Stelle individuell geprüft wird, bevor über

eine Wiederbesetzung entschieden wird. Der Personalrat weist darauf hin, dass unbesetzte Stellen die Arbeitslast auf die verbleibenden Mitarbeitenden verlagern. Dies kann zu längeren Bearbeitungszeiten, erhöhtem Stress und Verzögerungen bei Verwaltungsleistungen führen. Gleichzeitig bindet die Einarbeitung von Mitarbeitenden in andere Aufgabenbereiche zusätzliches Personal, das in der Sachbearbeitung benötigt wird.

Besonders problematisch ist die Sperre bei Leitungsstellen, da eine fehlende Führungskraft die Mitarbeitenden in den Fachbereichen verunsichern kann und die fachliche Unterstützung fehlt. In publikumsintensiven Bereichen wie Infotheken oder Telefonzentralen führt die Sperre zu längeren Wartezeiten und verschlechtert die Erreichbarkeit der Verwaltung. Der Personalrat sieht daher weiterhin einen dringenden Handlungsbedarf, sowohl zur Sicherung der Servicequalität als auch zur Entlastung der Mitarbeitenden und zur Gesunderhaltung des vorhandenen Personals.

---

### **3. Dienstvereinbarung Mobile Arbeit**

Der Personalrat begrüßt die im Jahr 2025 abgeschlossene Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit für alle Beschäftigten. Sie ermöglicht flexibles Arbeiten im Büro und außerhalb fester Arbeitsplätze, verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, entlastet die Mitarbeitenden und steigert die Arbeitszufriedenheit. Gleichzeitig unterstützt sie die Modernisierung der Verwaltungsprozesse.

Mobile Arbeit erleichtert die Anpassung an unterschiedliche Aufgabenanforderungen und steigert die Effizienz bei der Bearbeitung von Arbeitsaufträgen. Der Personalrat hält es für wichtig, die Umsetzung regelmäßig zu evaluieren, Optimierungen zu prüfen und die Rahmenbedingungen bei Bedarf anzupassen. Ziel ist es, ein langfristig modernes, gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Leistungsfähigkeit und die Bindung der Mitarbeitenden stärkt.

---

### **4. Stadtarchiv**

Das Stadtarchiv ist derzeit im Keller der Hermann-Leeser-Realschule untergebracht. Der Personalrat hat die Räumlichkeiten besichtigt und sich ein eigenes Bild gemacht. Die Unterbringung des Stadtarchivs ist zwar nicht optimal, dennoch ist das Archiv sehr gut geführt und organisiert.

Der Personalrat begrüßt das geplante Zusammenlegen der Kardinal-von-Galen-Schule mit der Hermann-Leeser-Schule ausdrücklich. Durch die Umgestaltungen am Standort der Hermann-Leeser-Schule eröffnen sich neue räumliche Möglichkeiten, die eine deutlich bessere und angemessenere Unterbringung des Stadtarchivs ermöglichen und gleichzeitig die Unterbringung weiterer Fachbereiche zulassen.

---

### **5. Beteiligung des Personalrates**

Bei der Erstellung des Stellenplans wurde der Personalrat frühzeitig und umfassend eingebunden. Die vorgesehenen Änderungen wurden in einem Gesprächstermin durch

Frau Boch (Personalverwaltung) vorgestellt, sodass der Personalrat alle relevanten Informationen prüfen und Rückmeldungen einbringen konnte.

Der Personalrat stellt fest, dass die Zusammenarbeit mit der Dienststelle insgesamt weiterhin sachlich, konstruktiv und in den gewohnten Abläufen erfolgt ist. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigte sich die Zusammenarbeit ausschließlich in einem einzelnen Sachverhalt nicht reibungslos, sodass eine weitergehende Klärung erforderlich wurde.

Vor diesem Hintergrund weist der Personalrat darauf hin, dass eine frühzeitige, transparente und konstruktive Einbindung – insbesondere unter konsequenter Beachtung der Mitbestimmungsrechte gemäß LPVG NRW – wesentlich dazu beiträgt, die Effizienz der Verwaltung zu sichern, die Mitarbeitenden zu entlasten und eine praxisnahe sowie zielgerichtete Personalplanung umzusetzen. So können die Interessen der Mitarbeitenden und die Belange der Stadtverwaltung gleichermaßen berücksichtigt werden.

---

## 6. Zentrales Verwaltungsgebäude

Der Personalrat fordert, die Planungen für ein zentrales Verwaltungsgebäude konsequenter voranzutreiben. Trotz der angespannten Haushaltslage sollten hierfür unbedingt Rückstellungen gebildet werden. Die derzeitige Verteilung der Mitarbeitenden auf mehrere Standorte ist weder für die Beschäftigten noch für die Bürgerinnen und Bürger zufriedenstellend.

Besonders begrüßt der Personalrat die Aufgabe des Standortes an der Tiberstraße sowie den Verzicht der Fraktionen auf die Fraktionsräume im Rathaus, wodurch zusätzlicher Platz für Mitarbeitende gewonnen wurde. Ein zentrales Verwaltungsgebäude würde die Arbeitsprozesse deutlich effizienter gestalten, die Zusammenarbeit verbessern und langfristig wirtschaftlicher sein. Auch wenn die zukünftige Aufgabe des Standortes in der ehemaligen Kaserne derzeit nicht absehbar ist, sollten konsequenter Möglichkeiten geprüft werden, alle Mitarbeitenden zentral in der Nähe der Innenstadt unterzubringen.



Temme  
Vorsitzender



Kock  
2. Vorsitzender