Stellenplan der Stadt Lennestadt

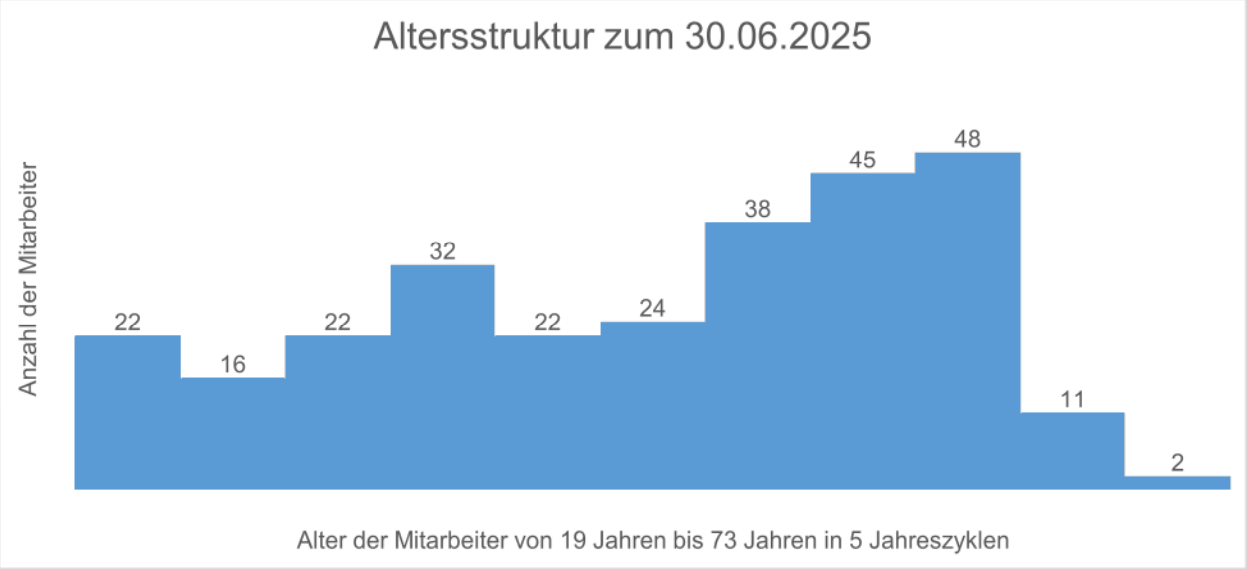
2026

1. Vorbemerkungen

Der viel diskutierte Personal- bzw. Fachkräftemangel macht auch vor der Stadtverwaltung Lennestadt nicht halt. Trotz entsprechender Bemühungen im Rahmen der Personalbindung wie auch der Personalgewinnung ist zu befürchten, dass diese Entwicklung sich fortsetzen wird. Diese Lage ist von verschiedenen Umständen geprägt.

Zunächst ist hier der allgemeine Blick auf den Fokus von Fachkräften zu richten. Im Fokus von vielen Fachkräften stehen Schlagwörter wie Work-Life-Balance, attraktive Vergütungssysteme sowie umfangreiche Studien- und Weiterbildungsangebote. Hier kann die freie Wirtschaft deutlich besser als Arbeitgeber bei den vorhandenen Fachkräften punkten als der öffentliche Dienst. Durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die überwiegende Finanzierung durch Steuergelder, ist der Handlungsspielraum bei einem kommunalen Arbeitgeber deutlich eingeschränkter als bei einem Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

Ein weiterer Aspekt ist der Altersdurchschnitt der Belegschaft, dieser liegt derzeit bei 47 Jahren. Die Grafik verdeutlicht die Verteilung:



Das deutlich erhöhte Durchschnittsalter wird in den nächsten rund 15 Jahren zu einer hohen Zahl von altersbedingten Abgängen führen. So werden in diesem Zeitraum voraussichtlich über 100 Kolleginnen und Kollegen, die Stadt Lennestadt aufgrund von Verrentung und Pensionierung verlassen. Dies entspricht einen Anteil von rund 35% der aktuellen Belegschaft.

Allerdings muss man berücksichtigen, dass selbst der altersbedingte Austritt zunehmend schwerer zu planen wird, da auch bei Fragen nach einem Renten- bzw. Pensionseintritt ein stärkeres Individualitätsbedürfnis zu verzeichnen ist. Einerseits werden Anträge auf Altersteilzeit oder Teilzeitbeschäftigung für die letzten Jahre im Berufsleben gestellt, andererseits werden aber auch Pensions-/Renteneintritte herausgeschoben oder die Arbeitskraft im Rahmen von Minijobs oder geringen Teilzeitstellen weiterhin angeboten. Dies wird durch die Verwaltung selbstverständlich gerne angenommen, da so Wissensstände besser weitergegeben sowie kurzfristige Personalengpässe kompensiert werden können.

Um diese Entwicklung gerade im Verwaltungsbereich zu kompensieren, setzt die Stadt Lennestadt seit einigen Jahren vermehrt auf die Ausbildung von geeigneten Nachwuchskräften. Leider ist auch hier zu erkennen, dass sich die Bewerberlage für den öffentlichen Dienst

zunehmend verschlechtert und die entsprechenden Stellen für Nachwuchskräfte teilweise nicht adäquat besetzt werden können.

Als weiteren Aspekt muss die immer größer werdende Flexibilität von jungen Menschen Beachtung finden. Sie sind heute weniger orts- und arbeitgebergebunden und suchen sich Arbeitgeber, bei denen sie für sich größere Entwicklungspotentiale erkennen. Dies können neben der freien Wirtschaft auch größere Behörden sein.

Neben den zuvor geschilderten Schwierigkeiten entsprechendes Personal für die Aufgabengewinnung zu finden, kommen immer mehr neue Herausforderungen unter anderem bedingt durch die weltpolitischen Entwicklungen (u.a. Flüchtlingskrisen und Klimawandel) und daraus resultierenden Änderungen in den zu erledigenden Aufgaben auf die Kommunalverwaltung zu.

Um diese Aufgaben dauerhaft zu bewältigen, muss weiterhin an einer deutlichen Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber gearbeitet werden. In der heutigen Zeit gehört hierzu insbesondere die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. So wird zum Beispiel bereits seit längerem eine sehr flexible individuelle Arbeitszeitgestaltung ermöglicht oder auch das mobile Arbeiten angeboten. Die Hälfte der Verwaltungssachbearbeiter nimmt die Möglichkeit des mobilen Arbeitens im Rahmen der dienstlichen Machbarkeit für sich in Anspruch. Ein weiterer Baustein, neben den Arbeitsbedingungen als Arbeitsgeber, ist die Ernennung der Stadt Lennestadt als „Familienkommune 2025“ durch das Land NRW.

Des Weiteren gehört hierzu aber auch

- die Entwicklung, Ausgestaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung eines Prozess- und Wissensmanagements unter Zuhilfenahme von Digitalisierungsmaßnahmen,
- der Belegschaft Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie durch gezielte Möglichkeiten der Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung den einzelnen Mitarbeitern bei der individuellen beruflichen Weiterentwicklung in Abstimmung mit den Bedürfnissen der Stadt Lennestadt die ausreichende Unterstützung zu bieten,
- die weitere Digitalisierung und Optimierung von Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen sowie
- die Fortschreibung der Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Lennestadt“.

2. Stellenveränderungen zum Vorjahr

Der Stellenplanentwurf 2026 weist gegenüber den Stellenplan 2025 10,3 Stellen mehr aus und enthält insgesamt 204,68 vollzeitverrechnete Stellen.

Diese Stellen enthalten:

- eine Vertretungsstelle für einen langzeiterkrankten Mitarbeiter (m/w/d),
- eine Vertretungsstelle für einen Mitarbeiter, der sich aufgrund einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente bis Juli 2028 in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befindet,
- 2,45 Stellen für Mitarbeiter die sich 2026 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,
- 3,26 befristete Stellen,
- 2,5 volle Stellen von Mitarbeitern in Elternzeit sowie
- drei Poolstellen.

Neben den genannten Stellen für Mitarbeiter die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden sowie den genannten Vertretungsstellen, sind weitere 1,33 Stellen mit einem kw-Vermerk versehen.

Berechnet werden die Vollzeitstellen bei den tariflich Beschäftigten mit 39 Wochenstunden, bei den Musikschullehrern mit 30 Wochenstunden und bei den Beamten entsprechend der beamtenrechtlichen Vorschriften mit 41, 40 oder 39 Wochenstunden. Die Stellen werden vollzeitverrechnet, so dass Teilzeitstellen zu vollen Stellen summiert werden.

Die nachstehenden Erläuterungen sollen einen kurzen Überblick über die wesentlichen Stellenbewegungen geben.

Die bisherige Aufteilung nach Funktionsbereichen ist nicht mehr Bestandteil des Stellenplans. Diese Aufteilung ist eine freiwillige Darstellung und keine Pflichtanlage des städtischen Haushalts. Aus dieser Aufteilung könnte man sich mit einfachen Mitteln Informationen über die wirtschaftliche Identität der Bediensteten beschaffen. Diese personenbezogenen Daten unterliegen dem Mitarbeiterdatenschutz und dürfen daher nach Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten der Stadt Lennestadt nicht veröffentlicht werden; eine nichtöffentliche Beratung ist vorgesehen.

Aus den Zuordnungen der Teilanlagen 2 und 4 ergeben sich die auf die jeweiligen Produktbereiche entfallenden Stellenanteile.

Stellen, die mit Personen besetzt sind, die sich in Altersteilzeit befinden, werden im Stellenplan bis zum Ende der Altersteilzeit (dies umfasst im Blockmodell sowohl die Arbeitsphase als auch die anschließende Freistellungsphase) mit der Hälfte ihres bisherigen Stellenanteils in dem jeweiligen Funktionsbereich ausgewiesen. Eine Nachbesetzung dieser Stellen erfolgt in der Regel bereits kurz vor Eintritt in die Freistellungsphase durch neues Personal um eine Aufgabenerledigung weiterhin gewährleisten zu können. Dies führt im Ausweis des Stellenplanes zu einer kurzfristigen Stellenmehrung. Die Bereinigung dieser kurzfristigen Stellenmehrung erfolgt nach Eintritt des Altersteilzeitnehmers in den Ruhestand durch Streichung der Stelle im Stellenplan.

Stellen, die mit Personen besetzt sind, die sich in der Elternzeit befinden, werden bis zum Ende der Elternzeit mit einem Stellenanteil von 0,5 Stellen geführt. Dieser Personenkreis wird im Bezug auf allgemeine Verwaltungsmitarbeiter/innen im Bereich Organisation und Informationstechnik ausgewiesen.

Im Jahr 2026 beendet ein Auszubildener (m/w/d) seine Ausbildungszeit als Verwaltungsfachangestellter. Bedingt durch mögliche Stellenwechsel im Rahmen von personellen Veränderungen ist der endgültige Verwendungsbereich des Mitarbeiters während der Stellenplanaufstellung noch nicht final festgelegt. Daher erfolgt ein entsprechender Stellenausweis ebenfalls im Bereich Organisation und Informationstechnik.

In Teilen werden Stellen kurzfristig doppelt besetzt, um eine Weitergabe des Wissens bei besonders spezifischen Stellen an die jeweilige Nachfolge sicherstellen zu können. Entsprechende kw-Vermerke verdeutlichen, dass diese Doppelausweisung nur übergangsweise zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung erfolgt.

Die Fachbereichsleiterstellen sind als Beamtenstellen in der Regel mit A 14 bewertet. Für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist es erforderlich, eine modulare Qualifizierung oder ein Masterstudium zu absolvieren. Nach erfolgreicher Absolvierung hat der Stelleninhaber (m/w/d) einen Anspruch auf die Beförderung zum Stadtoberverwaltungsrat (m/w/d). Im Zuge der

unterjährigen Pensionierung des Kämmerers ist eine weitere Stelle auf Fachbereichsleiterebene in A 14 einzurichten.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen politischen Meinung des alten Lennestädter Stadtrates, dass weitere Entscheidungen zu einer interkommunalen Zusammenarbeit der Rechnungsprüfungsämter im Kreis Olper durch den neuen Stadtrat zu treffen sind, sowie der Änderungen im Vergaberecht ruhen die weiteren Gespräche zu einer interkommunalen Zusammenarbeit zum jetzigen Zeitpunkt. Die aktuelle Besetzung des Rechnungsprüfungsamtes mit 0,87 Stellenanteilen durch die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes und einen gerade fertig gewordenen Bachelor of Arts (m/w/d) mit einer halben Stelle kann allerdings nur als Interimslösung für einen kurzen Zeitraum gesehen werden. Der Stellenplan 2026 weist daher im Beamtenbereich eine zusätzliche Vollzeitstelle in A 11 als Nachfolger für den aktuell in der Freistellungsphase der Alterszeit befindlichen Stelleninhaber aus.

Die gemeldete Mittelanforderung für den Bereich Brücken und Stützmauern beläuft sich für das Haushaltsjahr 2026 auf eine investive Summe von über 10 Millionen Euro. Die Abwicklung dieses Mittelansatzes ist alleine durch einen Ingenieur (m/w/d) im Bereich Tiefbau nicht abzuleisten. Für die Umsetzung der eingestellten Haushaltsmittel sehe ich es als erforderlich an eine weitere Ingenieurstelle in den Stellenplan 2026 einzustellen, um Tonnagen Beschränkungen, Sperrungen oder ähnliches langfristig aufzuheben bzw. zu vermeiden.

Eine Stellenmehrung von einer halben Stelle im Bereich Personal ist u.a. dem Umstand geschuldet, dass die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren durch eine hohe Altersstruktur sowie einen höheren Fluktuationsgedanken der Belegschaft zunehmend steigen und diese durch den vorherrschenden Fachkräftemangel, insbesondere im Bereich der technischen Mitarbeiter, teilweise mehrfach neu angestoßen werden müssen. Des Weiteren führen auch Änderungen der gesetzlichen Grundlagen wie z.B. die Möglichkeiten der zeitlich begrenzten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit, die Eröffnung der Einrichtung von Langzeitkonten oder Umwandlung der Jahressonderzahlung in Urlaubstagen im Zuge der neuesten Tarifverhandlungen oder auch Veränderungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement zu einer deutlichen Steigerung des Arbeitsaufwands.

Im Jahre 2026 werden mehrere Kollegen ihren Verwaltungslehrgang II beenden. Hierdurch bedingt erfolgt eine Anpassung des tatsächlichen Stellenausweises.

Inzwischen sind alle Lehrkräfte der Musikschule Lennestadt-Kirchhunden in ein Beschäftigungsverhältnis auf Basis des TVöDs überführt worden. In dem Stellenplan 2026 ist eine vorübergehende Stellenmehrung von 0,59 Stellenanteilen in der EG 9b zu erkennen. Dies steht im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Vor dem Inkrafttreten des sog. Herrenberger Urteils wurden Vakanzen, die durch die Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. durch Elternzeit entstanden, durch Honorarverträge aufgefangen und fanden keine Berücksichtigung im Stellenplan. Durch Wegfall dieser Möglichkeit sind diese Stellen nun explizit im Stellenplan der Musikschule auszuweisen. Bei der Brutto-Netto Betrachtung der gesamten Stellenzahl findet eine „Bereinigung“ statt.

Im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung des öffentlichen Dienstes, einer höheren digitalen Ausstattung der Schulen sowie einer deutlichen Erhöhung der Sicherheitsaspekte nach dem Cyberangriff und in dem Zusammenhang neue strategische Entwicklungen der SIT ist eine Stelle in der EG 9b zur Unterstützung des Bereichs Informationstechnik notwendig. Die aktuelle Unterstützung durch einen Werkstudenten mit 20 Wochenstunden ist nicht ausreichend, um das Aufgabenportfolio ordnungsgemäß abzuarbeiten. Im Vergleich stehen den umliegenden

Kommunen im Mittel eineinhalb Vollzeitstellen mehr zur Bearbeitung der Aufgaben im IT-Bereich zur Verfügung.

Bedingt durch die Auflösung des Bereichs Bauverwaltung und personellen Wechseln, wurde im ersten Quartal 2025 die Anfrage an den Kreis Olpe gestellt, inwieweit und zu welchen Konditionen der Kreis Olpe bereit ist die Aufgabe der Wohnungsbauförderung zukünftig zu übernehmen. Durch eine Abgabe der Aufgabe an den Kreis Olpe hat sich die Stadt Lennestadt eine effizientere Fallbearbeitung erwartet. Die im Raum stehende Forderungen des Kreises Olpe zur Kostenerstattung übersteigt aus Sicht der Stadt Lennestadt allerdings den erwarteten Nutzen durch eine effizienteren Fallbearbeitung. In Folge dessen beinhaltet der Stellenplan 2026 eine zusätzliche halbe Stelle in der Entgeltgruppe 9a für den Bereich Wohnungsbauförderung.

Bei den regelmäßig stattfindenden Sicherheitskonferenzen im Kreis Olpe entsteht im Rahmen der ordnungspartnerschaftlichen Gespräche regelmäßig die Forderung von Seiten der Kreispolizeibehörde, dass die Kommunen mehr Präsenz im öffentlichen Raum zeigen müssen, um die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten. Auf Basis dieser Forderung wurden zwei zusätzliche Stellen der Entgeltgruppe 8 im Bereich Sicherheit und Ordnung in den Stellenplan 2026 aufgenommen. Ein Ziel dieser Stellenmehrung ist vor allem, das Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Lennestadt zu erhöhen. Dies soll nicht nur während der normalen Dienstzeiten erfolgen, sondern es ist ausdrücklich gewünscht, dass diese Mitarbeiter auch an den Wochenenden bzw. in den Abendstunden Präsenz zeigen. Gleichwohl sollen die neuen Mitarbeiter die Arbeitsaufträge, die sich auf ihren Präsenzstreifen ergeben, überwiegend selbständig abarbeiten.

Im Zuge der Neubaumaßnahmen am Bau- und Betriebshof wurde unter anderem eine größere Werkstatt eingebaut. Neben der Berücksichtigung von arbeitsschutzrechtlichen Aspekten wurde auch eine Verdoppelung der gleichzeitig nutzbaren Arbeitsplätze umgesetzt, dies soll langfristig zu einer Kapazitätssteigerung führen. Zur Optimierung der Arbeitsabläufe und Effizienzsteigerung am Bau- und Betriebshof gehört neben einer guten Ausstattung der Sachgegenstände auch eine personelle Ausstattung. Aus diesem Grunde wurde eine neue Stelle für den Werkstattbereich in der Entgeltgruppe 7 in den Stellenplan 2026 mit aufgenommen.

Im Bereich des Hausmeisterpools wurde nach dem Ausscheiden von verschiedenen Mitarbeitern im Jahre 2024 auf die komplette Nachbesetzung verzichtet und eine Stelle aus dem Stellenplan 2025 gestrichen. Im Laufe des aktuellen Jahres ist allerdings festzustellen, dass dieser Versuch zu einem vermehrten Überstundenaufbau bei dem vorhandenen Personal führt. Im Rahmen der Fürsorgepflicht wurde eine zusätzliche Springersteller in EG 6 in den Stellenplan 2026 aufgenommen.

Aufgrund personeller Wechsel am Bau- und Betriebshof im Bereich der Straßenbau- und Landschaftsgärtnerkolonnen konnten im Zusammenhang mit dem vorherrschenden Fachkräftemangel nicht alle Gesellenstellen nach besetzt werden. So wurden im Laufe des Jahres 2025 verschiedene Straßenbau- bzw. Gartenhelfer befristet in den unteren Tarifgruppen des TVöDs eingestellt. Sobald nach der Befristung die Eignung der Helfer feststeht, sie die fachlichen Kenntnisse besitzen, die tariflichen Bedingungen des TVöD-NRW vorliegen sowie entsprechende Stellenanteile frei werden, beabsichtige ich sie dauerhaft in die Kolonen des Bau- und Betriebshofes einzubinden.

Im Anbetracht der aktuellen weltpolitischen Entwicklungen (insb. Ukrainekrieg sowie der Krieg im Nahen Osten) sowie stetig wachsende Aufgabenfelder, die auf die Kommunen übertragenden werden, wurden drei Poolstellen für die Entgeltgruppen 1 bis 9a TVöD eingestellt. Hierdurch kann unterjährig auf kurzfristigen Personalbedarf reagiert werden, ohne den Stellenplan ändern zu

müssen. Des Weiteren besteht hierdurch die Möglichkeit, Stelleninhabern, deren Stellen im Rahmen der Umstrukturierung von Aufgaben eine neue Wertigkeit erhalten, nach erfolgter Stellenbewertung entsprechend höherzugruppieren.

3. Entwicklung der Stellenpläne und der Personalkosten

	2022	**2023**	**2023 ab 06/2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Beamte	28,43 (zzgl. Werke 3)	30,76 (zzgl. Werke 3)	31,76 (zzgl. Werke 3)	30 (zzgl. Werke 3,5)	29,1 (zzgl. Werke 3,5)	29,23 (zzgl. Werke 3,5)
Beschäftigte	134,64 (zzgl. Werke 15,31)	136,17 (zzgl. Werke 16,62)	149,17 (zzgl. Werke 16,62)	163,50 (zzgl. Werke 14,81)	165,28 (zzgl. Werke 20)	175,45 (zzgl. Werke 21)
Gesamt	**163,07 (zzgl. Werke 18,31)**	**166,93 (zzgl. Werke 19,62)**	**180,93 (zzgl. Werke 19,62)**	**193,50 (zzgl. Werke 18,31)**	**194,38 (zzgl. Werke 23,5)**	**204,68 (zzgl. Werke 24,5)**
Azubis	16 (zzgl. Werke 1)	15 (zzgl. Werke 1)	15 (zzgl. Werke 1)	13 (zzgl. Werke 1)	13 (zzgl. Werke 1)	11 (zzgl. Werke 2)
Bundes-freiwilligendienst	8	7	7	7	7	8

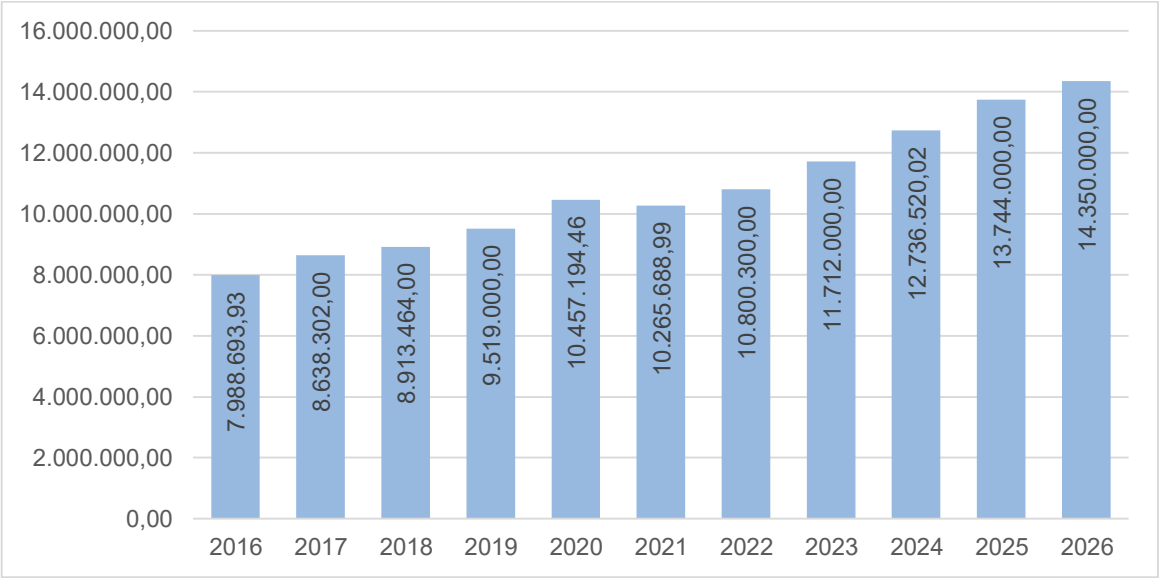
Im Jahr 2026 werden sich sieben städtische Mitarbeiter in der Altersteilzeit befinden. Die Mitarbeiter wählen in der Regel das Blockmodell als Altersteilzeitmodell aus. Das Blockmodell sieht vor, dass in der ersten Hälfte der Altersteilzeit normal weitergearbeitet wird (Arbeitsphase), allerdings zu einem geringeren Gehalt bzw. Besoldung. Die erarbeiteten „Überstunden“ werden dann in der zweiten Phase der Altersteilzeit (Freistellungsphase) unter Fortzahlung des Gehalts bzw. der Besoldung entlohnt. Ein Mitarbeiter befindet sich 2026 in der Arbeitsphase, ein Mitarbeiter wird im Jahr 2026 in die Freistellungsphase wechseln und fünf Mitarbeiter befinden sich bereits in der Freistellungsphase.

Die Tarifparteien für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich im April 2025 auf einen neuen Tarifvertrag mit Tarifsteigerungen für April 2025 um 3% sowie im Mai 2026 um 2,8% geeinigt. Für den Beamtenbereich stehen aktuell die Tarifverhandlungen kurz bevor. Erfahrungsgemäß orientieren sich diese an den Ergebnissen der Tarifverhandlungen für den tariflichen Bereich. Dem zu Folge wurde für 2026 eine Tarifsteigerung im Beamtenbereich von 3% ab April 2026 eingeplant.

Anzumerken ist, dass verschiedene Stellen im Haus von Dritten gefördert werden:

- Für die Stellen der Schulsozialarbeiterinnen stehen auch im Jahr 2026 Landesfördermittel zur Verfügung.
- Die stellvertretende Musikschulleitung wird durch die Musikschuloffensive des Landes NRW mit einem Stellanteil von 0,4 gefördert.
- Im Rahmen des Programms „JeKits“ (Jedem Kind Instrument, Singen, Tanzen) wird eine Musikschulstelle mit 20 % gefördert.

Die Entwicklung der Personalkosten ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:



Die Personalkosten 2016 bis 2024 sind Ergebniswerte der Jahresabschlüsse, die Werte 2025 und 2026 sind Planwerte.

4. Teilanlagen

Stellenplan und Stellenübersicht

Stadt Lennestadt für das Haushaltsjahr 2026

a) Teilanlage 1: Stellenplan Beamte
b) Teilanlage 2: Aufteilung Beamte nach Produktbereichen
c) Teilanlage 3: Stellenplan Tariflich Beschäftigte
d) Teilanlage 4: Aufteilung Tariflich Beschäftigte nach Produktbereichen
e) Teilanlage 5: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit