



Attraktiver
Arbeitgeber
prüfen.bewerten.auszeichnen

familienfreundlicher
Arbeitgeber
2021
prüfen.bewerten.auszeichnen
| BertelsmannStiftung

Stadt Recklinghausen sicher - vielfältig - gemeinsam

Die Ruhrfestspielstadt Recklinghausen mit rund 120.000 Einwohner*innen ist das Zentrum für Handel, Dienstleistung, Bildung und Kultur des Kreises Recklinghausen zwischen dem Ruhrgebiet und dem Münsterland.

Der Fachbereich 10 – Personal, Organisation, IT und Betriebliches Gesundheitsmanagement gliedert sich in die Abteilungen Personalservice, Organisation, IT sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement und umfasst derzeit 80 Mitarbeiter*innen. Weitere Informationen zum Fachbereich finden Sie [hier](#).

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen wir Sie als

Abteilungsleitung Personalservice und stellvertretende Fachbereichsleitung (m/w/d)

Es handelt sich um eine unbefristete Vollzeitstelle nach Entgeltgruppe 14 TVöD bzw. Besoldungsgruppe A 14 LBesG NRW.

Ihre Aufgaben

- Leitung der Abteilung mit den Sachgebieten Personalverwaltung, Personalentwicklung/-marketing, Aus- und Fortbildung, Abrechnungsangelegenheiten
- Planung von Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen
- Beratung der Fachbereiche in Personalfragen
- Personaleinsatzplanung
- Betreuung von Auswahlverfahren für Stellen von besonderer Bedeutung
- Mitwirkung an Konzepten, Richtlinien und Dienstvereinbarungen

Ihr Profil

- Befähigung für die Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt im nichttechnischen Verwaltungsdienst (ehem. höherer Dienst) einschl. aktueller Besoldungsgruppe mindestens A12
- alternativ: abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium mit dem 1. und 2. juristischen Staatsexamen oder
- Befähigung für die Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt im nichttechnischen Verwaltungsdienst (ehem. gehobener Dienst) einschl. aktueller Besoldung mindestens A12 und die Bereitschaft die modulare Qualifizierung abzuschließen oder
- abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium an der Fachhochschule für Rechtspflege NRW einschl. aktueller Besoldung mindestens A12 und die Bereitschaft

die modulare Qualifizierung abzuschließen. Ebenso wird die Bereitschaft ggfs. den Laufbahnwechsel abzuschließen vorausgesetzt oder

- abgeschlossener Verwaltungslehrgang II einschl. aktueller Eingruppierung mindestens in die Entgeltgruppe 12 TVöD
- mindestens zweijährige Führungserfahrung
- Berufserfahrung in der Personalverwaltung, der Personalsteuerung und dem Personalmanagement ist von Vorteil

Alle wesentlichen Anforderungen finden Sie im beigefügten Anforderungsprofil, das Gegenstand dieser Stellenausschreibung ist.

Das bieten wir Ihnen

- einen sichereren Arbeitsplatz – auch in Krisenzeiten
- Pre- und Onboarding-Angebote
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Möglichkeit des mobilen Arbeitens
- Förderung der persönlichen und fachlichen Fort- und Weiterbildung
- ein fortschrittliches Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Stelle ist teilbar, sofern Bewerber*innen zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung bereit sind und ein dienstlich erforderlicher Abstimmungsbedarf eingehalten wird.

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Gleichstellungsplan der Stadt Recklinghausen berücksichtigt.

Die Stadtverwaltung Recklinghausen fördert in vielfältiger Hinsicht aktiv die Gleichstellung der Mitarbeiter*innen. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Personen ausdrücklich unabhängig von Behinderung, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre aussagefähige Onlinebewerbung **bis zum 24. August 2025**.
Bewerben Sie sich [hier](#).

Fragen zum Stelleninhalt beantwortet Ihnen

Herr Jablonowski, Fachbereichsleitung Personal, Organisation, IT und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Tel. 02361/50-1300

Fragen zum Ausschreibungsverfahren beantwortet Ihnen

Frau Beuermann, Personalentwicklung / -marketing, Tel. 02361/50-1329

Mit der Eingabe der Bewerbung erklären Sie sich gleichzeitig einverstanden, dass vorübergehend erforderliche Daten im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gespeichert werden. Beachten Sie hierzu auch die Hinweise zum Datenschutz auf der Homepage der Stadt Recklinghausen [Hinweise zum Datenschutz | Stadt Recklinghausen](#). Sofern Ihnen eine schriftliche Absage zugeht, werden Ihre Bewerbungsdaten sechs Monate gespeichert und anschließend unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften gelöscht.



Anforderungsprofil							
FB 10 Abteilungsleitung Personalservice und stv. Fachbereichsleitung A 14 / EG 14							
Formale Voraussetzungen							
Befähigung für die Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt im nichttechnischen Verwaltungsdienst (ehem. höherer Dienst) einschl. aktueller Besoldungsgruppe mindestens A12							
<u>alternativ</u> : abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium mit dem 1. und 2. juristischen Staatsexamen <u>oder</u>							
Befähigung für die Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt im nichttechnischen Verwaltungsdienst (ehem. gehobener Dienst) einschl. aktueller Besoldung mindestens A12 und die Bereitschaft die modulare Qualifizierung abzuschließen <u>oder</u>							
abgeschlossenes rechtswissenschaftliches Studium an der Fachhochschule für Rechtspflege NRW einschl. aktueller Besoldung mindestens A12 und die Bereitschaft die modulare Qualifizierung abzuschließen. Ebenso wird die Bereitschaft ggfs. den Laufbahnwechsel abzuschließen vorausgesetzt <u>oder</u>							
abgeschlossener Verwaltungslehrgang II einschl. aktueller Eingruppierung mindestens in die Entgeltgruppe 12 TVöD							
mindestens zweijährige Führungserfahrung							
Berufserfahrung in der Personalverwaltung, der Personalsteuerung und dem Personalmanagement							
analog den laufbahnrechtlichen Vorschriften abgeschlossene modulare Qualifizierung von Vorteil							
Bei Führungserfahrung wird disziplinarische Führungserfahrung vorausgesetzt (d. h. Beurteilungswesen, Jahres- und Zielgespräche, Urlaubsgenehmigung etc.)							
von Vorteil							
Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes							
Zeitliche Flexibilität	Häufig erforderlicher Einsatz außerhalb üblicher Arbeitszeiten (abends, Wochenende)						
Kriterien	Beschreibung	Ausprägung					Anmerkungen
Fachkompetenzen		5	4	3	2	1	
Rechtskenntnisse (spezielle)	Tiefgreifende Kenntnisse und Erfahrungen im Beamtenrecht sowie mindestens gleichwertig gelagerte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht. Kenntnisse der für den kommunalen Bereich durchgreifenden tarifrechtlichen Grundlagen runden Ihre Rechtskenntnisse ab.	X					
IT-Anwendungen (MS Office, outlook, Internet)				X			
Personalmanagement	Vielseitige Kenntnisse und praktische Erfahrungen der Personalgewinnung, insbesondere in den vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Bereichen. Praktische Erfahrungen in Personalbindungsmaßnahmen. Vielseitige Kenntnisse personalwirtschaftlicher Maßnahmen bei raschem Personalbedarf.	X					
Verwaltungskennnisse/-erfahrung				X			
persönliche Kompetenzen		5	4	3	2	1	
Auffassungsgabe	Fähigkeit, Informationen zu verstehen und Probleme zu begreifen			X			
Belastbarkeit (psychisch/physisch)	ausgeglichene physische und psychische Konstitution, kann Stress kompensieren, ist der Belastung durch Zeitdruck und wechselnde Arbeitssituationen gewachsen		X				
Entscheidungsvermögen / Urteilsfähigkeit	Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme folgerichtig zu untersuchen, zutreffend zu beurteilen und die Bereitschaft, rechtzeitig Entscheidungen zu treffen		X				
Lernfähigkeit / -bereitschaft	Bereitschaft zur aktiven Vertiefung und Erweiterung von Kenntnissen			X			
Selbstständigkeit / Eigeninitiative	Fähigkeit, Aufgaben ohne Anleitung zu erledigen und Aufgaben aus eigenem Antrieb in Angriff zu nehmen		X				
Verantwortungsbewusstsein	Bewusstsein, Verantwortung zu haben, und Bereitschaft, die Konsequenzen des eigenen Handelns zu tragen			X			
Zuverlässigkeit	Zeit- und sachgerechte Erledigung der übertragenen Aufgaben			X			
Glaubwürdigkeit/Authentizität	Personen, deren Reden und Handeln in hohem Maße übereinstimmt und deren persönliches Auftreten als unverfälscht und gut nachvollziehbar empfunden wird.			X			
Innovations- und Veränderungskompetenz	Stößt die gezielte zukunftsorientierte Entwicklung der eigenen Organisationseinheit an und steuert diese, schätzt die Wirkung von Veränderungen auf Mitarbeiter*innen ab und geht angemessen mit Widersprüchen und Gegensätzen um.						

Anforderungsprofil						
FB 10 Abteilungsleitung Personalservice und stv. Fachbereichsleitung A 14 / EG 14						
methodische Kompetenzen		5	4	3	2	1
Arbeits-/ Zeitmanagement	Fähigkeit, eigene Arbeitstätigkeiten unter Effizienz Gesichtspunkten zielgerecht zu planen, zu entscheiden, durchzuführen und zu kontrollieren		X			
Ausdrucksfähigkeit	Fähigkeit, dem Verständnis des Adressaten und dem Zweck der Äußerung angemessen schriftlich und mündlich zu formulieren			X		
Organisationsfähigkeit	Fähigkeit, Arbeitsabläufe rationell und zielgerecht zu planen, zu koordinieren, durchzuführen und die Ergebnisse zu bewerten			X		
Präsentationsfähigkeit	Fähigkeit, Sachverhalte verständlich zu präsentieren			X		
soziale Kompetenzen		5	4	3	2	1
Durchsetzungsfähigkeit	Fähigkeit, getroffene Entscheidungen mit überzeugenden Argumenten gegen Einwendungen durchzusetzen		X			
Kommunikationsfähigkeit	Fähigkeit, mit einer oder mehreren Personen mündlich oder schriftlich in Kontakt zu treten, einen Dialog aufzubauen und aufrecht zu erhalten sowie eigene Standpunkte und Emotionen authentisch und glaubwürdig zu vermitteln	X				
Kooperations-/ Teamfähigkeit	Bereitschaft, sich in Gruppen einzufügen, die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zu schaffen und einen konstruktiven Beitrag zur gemeinsamen Zielerreichung zu leisten		X			
Konflikt-/ Kritikfähigkeit	Fähigkeit, sich in Konflikte einzubringen, produktiv zu einer Lösung beizutragen und Feedback als Voraussetzung für stetiges Lernen zu begreifen			X		
Geschlechtergerechtes Verhalten	Die Fähigkeit, den eigenen Arbeitsbereich unter einem geschlechterdifferenzierenden Blick zu betrachten, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.			X		
Interkulturelle Kompetenz	Fähigkeit das eigene Denken/Handeln kritisch zu reflektieren, Menschen anderer Herkunft offen und ohne Wertung zu begegnen und deren Handeln im jeweiligen (kulturellen) Kontext sowie im Spannungsverhältnis zur Mehrheitsgesellschaft zu sehen.			X		
Führungskompetenzen		5	4	3	2	1
Personalführung	Fähigkeit, das Verhalten der Mitarbeiter/innen so zu steuern, dass sie die bestmögliche Arbeitsleistung abgeben, die gestellten Aufgaben optimal bewältigen sowie auftretende Probleme hervorragend lösen		X			
Potenziale erkennen und entwickeln	Fähigkeit und Bereitschaft, die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter/innen, unter Berücksichtigung des Nutzens für die Organisation, zu unterstützen und zu fördern.	X				
Motivationsfähigkeit	Fähigkeit, Mitarbeiter/innen durch Überzeugung und Anerkennung zum Verfolgen der Arbeitsziele zu motivieren			X		
Strategisches und konzeptionelles Denken und Handeln	Fähigkeit, gesellschaftliche, politische und betriebliche Entwicklungen/Trends frühzeitig zu erkennen und daraus Vorstellungen über neue Ansätze, Sichtweisen und Konzepte für den eigenen Bereich zu entwickeln			X		
5 = unverzichtbar; 4 = sehr wichtig; 3 = wichtig; 2 = weniger wichtig; 1 = nicht erforderlich						