

Anlage 1 zu TOP : Beratung Haushaltssatzung 2021/2022 **hier: Stellenplan 2021/2022 Stand 14.04.2021**

Im Entwurf des Haushaltes 2021/2022 ist der Entwurf des amtlichen Stellenplanes mit den Stellenübersichten nach dem Stand 14.04.2021 abgedruckt. Aufgrund personalwirtschaftlicher Entscheidungen sowie Organisationsentwicklungsprozessen haben sich gegenüber der vorläufigen Fassung noch Änderungen ergeben. Auch wurden alle Stellen eingepflegt, für deren Einrichtung entsprechende Beschlüsse des HFA vorliegen. Der amtliche Stellenplan ist daher in der aktualisierten Fassung vom Stand 14.04.2021 beigelegt (**Anlage 4**). Vorbehaltlich der Beschlussfassung durch den Rat am 27.04.2021 sind die o.g. Änderungen bereits eingepflegt.

Die Änderungen gegenüber dem Stellenplan 2021/2022 einschließlich der Änderungsbeschlüsse in der Fassung des Ratsbeschlusses vom Dezember 2020 sowie die stellenplanmäßigen zukünftigen Auswirkungen sind in den beigelegten **Anlagen 2 und 3** erläutert.

Der Entwurf des Stellenverzeichnisses 2021/2022 mit der Übersicht über die Stellenbesetzungen ist als **Anlage 5** dem **nichtöffentlichen Teil** der Einladung beigelegt. Im Stellenverzeichnis sind die Planstellen mit den derzeitigen Stelleninhabern in den einzelnen Organisationseinheiten (Ämtern, Abteilungen und Sachgebieten), jeweils sortiert nach den Stellenplannummern, ausgewiesen.

Die aktuelle Organisation der Verwaltung zum Stand 01.05.2021 wurde in Gliederung und Aufgabenzuweisungen in Stellenplan und Stellenverzeichnis eingearbeitet.

Gegenüber den Planstellen im Haushaltsjahr 2019/20 nach dem Stand vom 31.12.2020 (letzter Änderungsbeschluss 15.12.2020) weist der Stellenplan-Entwurf 2021/22 bei den Beamten insgesamt ein Plus von 12 Planstellen und bei den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen ein Plus von 5 Planstellen aus:

Der Ausschuss für Bürger*innenbeteiligung, Digitalisierung, Beteiligungssteuerung und Verbraucherschutz hat sich in seiner Sitzung am 17.02.2021 für den Ausbau der Digitalisierung in Troisdorf und der Stadtverwaltung positioniert. Gem. Beschluss des HFA soll das hierfür benötigte Personal, das in einer Stabsstelle IS1 direkt dem Bürgermeister zugeordnet wird, im Jahr 2021 und 2022 gewonnen werden. Eine weitere Stelle soll bei der LuK geschaffen werden, die u.a. operativ die Stabsstelle für Umsetzungsprozesse in der Verwaltung unterstützt. Um Digitalisierungsprozesse auch organisatorisch angemessen begleiten zu können, soll die Orga um eine Stelle verstärkt werden, diese wird wie eine Stelle in der Stabsstelle erst im Jahr 2022 besetzt werden.

Im Sozialamt soll eine vom Land in erheblichem Umfang geförderte Stelle (55.000 € Personalkosten- und 10.000 € Sachkostenzuschuss) für die Koordination des kommunalen Integrationsmanagements eingerichtet werden.

Eine neu geschaffene Sachgebietsleiterstelle soll die bisher von verschiedenen Organisationseinheiten wahrgenommenen Aufgaben im Grünflächenmanagement bündeln und somit Synergieeffekte erzielen.

Die bisher nur in Teilzeit ausgewiesene Stelle für das Klimaschutzmanagement wird auf Vollzeit angehoben. Darüber hinaus wird eine Stelle für eine Verwaltungskraft im Sachgebiet Umweltschutz eingerichtet.

Das Aufgabenportfolio und der Personalbedarf des Amtes für Umwelt- und Klimaschutz soll darüber hinaus organisatorisch betrachtet werden.

Der Zuwachs an Aufgaben für den Ordnungsaußendienst sowohl vor dem Hintergrund der pandemischen Lage als auch der steigenden Anforderungen an Präsenzpflicht und Beratungsbedarf macht eine Aufstockung um zwei weitere Stellen notwendig.

Zur weiteren Umsetzung des Brandschutzbedarfsplans werden 9 zusätzliche Stellen für Ober-/brandmeister*innen eingerichtet, die im Herbst mit Anwärter*innen nach Abschluss ihrer Ausbildung besetzt werden sollen. Die Stärkung der Freiwilligen Feuerwehr – ebenfalls Ausfluss des Brandschutzbedarfsplans - soll durch die befristete Einrichtung einer Projektstelle vorangetrieben werden.

Der Sportbetrieb im Aggerstadion soll durch die Einstellung eines Platzwartes besser unterstützt werden.

Neben diesen Stellenneueinrichtungen wurden Stellenbewertungsergebnisse umgesetzt und vom HFA beschlossene Stellenvermerke angebracht.

Die Stellen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur Durchführung von Projekten bzw. zur vorübergehenden Personalverstärkung in den einzelnen Verwaltungsbereichen eingesetzt sind, werden in der Personalreserve geführt. Die Personalkosten sind im entsprechenden Produktbereich veranschlagt.

Auf der Basis dieses Stellenplan-Entwurfs und unter Berücksichtigung der Ist-Besetzung der Planstellen wurde der Ansatz für Personalaufwendungen ermittelt und für 2021 auf 80.311.160 Euro (einschließlich Pensions- und Beihilferückstellungen sowie für Versorgungsaufwendungen) festgelegt. Die Personalaufwendungen für 2022 wurden mit 83.669.180 Euro (einschließlich Pensions- und Beihilferückstellungen sowie für Versorgungsaufwendungen) kalkuliert.

Bei der Aufstellung des Stellenplan-Entwurfs wurde der Personalrat nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) beteiligt. Der Entwurf wurde ebenfalls der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Ihre Stellungnahmen sind im Folgenden abgedruckt.

Auswirkungen der anliegenden Stellenplanänderungen auf den Haushalt (in den o.g. Personalaufwendungen bereits enthalten)

Alle Veränderungen sind in der Ihnen vorgelegten Veränderungsliste enthalten.

Haushaltsjahr 2021	Einsparungen	€
	Mehrausgaben	541.650 €
Haushaltsjahr 2022	Einsparungen	0 €
	Mehrausgaben	1.146.700 €

Gleichstellungsstelle

Co-Dezernat IV	
Eing.	15. März 2021

Troisdorf, den 10.03.2021
Lapke-Fernholz, 747

Amt 11
über Dez. I

B. M/S



Stellungname zum Stellenplan 2021/2022

Den mit Schreiben vom 23.02.2021 übersandten Entwurf des Stellenplans 2021/2022 habe ich zur Kenntnis genommen.

Zunächst möchte ich mich dafür bedanken, dass mir die Möglichkeit eingeräumt wurde, zu dem Stellenplan Stellung zu nehmen.

Grundsätzlich verweise ich auf den Bericht zum Gleichstellungsplan. Für den Bericht wurden die Personaldaten zum Stand 31.12.2019 ausgewertet. Die Auswertung zum Stand 31.12.2020 liegt leider noch nicht vor, so dass auf mich im Folgenden auf die Ergebnisse des Berichtes beziehe.

In folgenden Besoldungsstufen/Entgeltgruppen besteht demnach eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten:

- EG 11: 26,7 % weibliche Beschäftigte
- EG 12: 46,7 % weibliche Beschäftigte
- EG 13: 12,5 % weibliche Beschäftigte
- A 15: 33,3 % weibliche Beschäftigte und
- A 16: 33,63 % weibliche Beschäftigte

Im Bereich der Führungsebenen besteht auf der Ebene der Amts- und Abteilungsleitungen nach wie vor eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten. Im Bereich der Sachgebietsleitungen liegt der Frauenanteil inzwischen über 50 %:

- Amtsleitung 41 %
- Abteilungsleitung 40 %
- Sachgebietsleitung 51,7 %

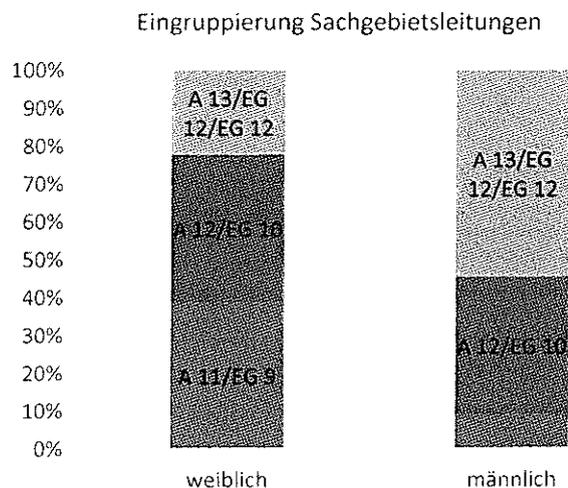
Die Maßnahmen zur Erreichung der allgemeinen Zielquote im Bereich der Führungsebenen zeigen Erfolge und sollten konsequent weitergeführt werden.

Bei den Stellenbewertungen im Bereich der Sachgebietsleitungen erfolgt die Eingruppierung in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 11/EG 10, A 12/EG 11, A 13/EG 12/EG 13, A 14/EG 14 oder S 17. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich bei der Eingruppierung eine ungleiche Verteilung.

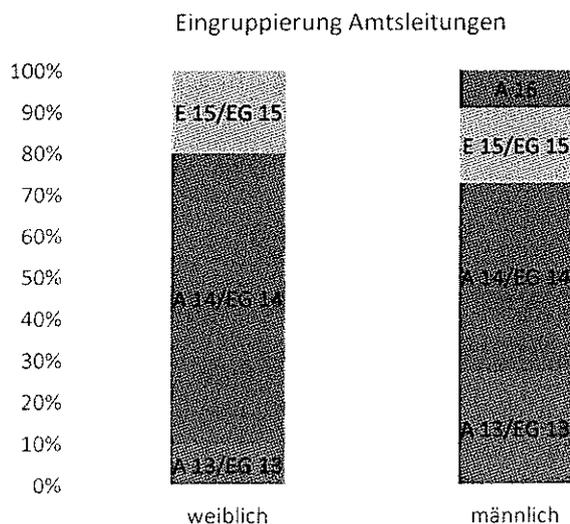
In der folgenden Betrachtung wurden 9 Beschäftigte, die in die S 17 eingruppiert sind wegen der fehlenden Vergleichbarkeit nicht einbezogen.

78 % der weiblichen Sachgebietsleitungen sind in der Besoldungs-/Entgeltgruppen

A 12/EG 11 oder niedriger eingruppiert. Dagegen nur 45 % der männlichen Sachgebietsleitungen. Im Umkehrschluss daraus sind 22 % der weiblichen Sachgebietsleitung in A 13/EG 12 eingruppiert, aber 55 % der männlichen Sachgebietsleitungen.



Auch im Bereich der Amtsleitungen/Abteilungsleitungen zeigen sich diese Unterschiede, wenn auch nicht so gravierend. 80 % der weiblichen Amtsleitungen sind in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 14/EG 14 oder niedriger eingruppiert und 72 % der männlichen Amtsleitungen.

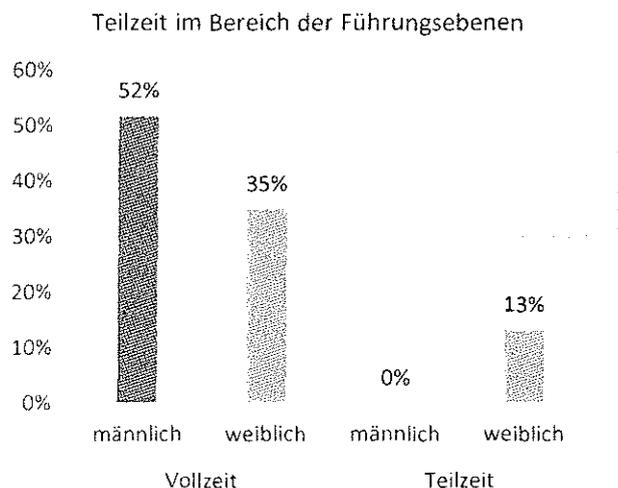


Das augenscheinliche Ungleichgewicht bei der Bewertung der unterschiedlichen Führungspositionen könnte auf eine strukturelle Benachteiligung von weiblichen Führungskräften hinweisen. Die Bewertung dieser Stellen sollte unter dem besonderen Augenmerk einer diskriminierungsfreien Betrachtung und Überprüfung der Bewertungskriterien erfolgen.

Handlungsbedarf sehe ich bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Führungsaufgaben in Teilzeit. Die Bedeutung von lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen spielt in der heutigen Arbeitswelt eine große Rolle. Viele weibliche Beschäftigte reduzieren während einer Familienphase ihre Arbeitszeiten und werden in ihrer

beruflichen Weiterentwicklung benachteiligt, indem Führungspositionen nahezu ausschließlich als Vollzeitmodelle ermöglicht werden. An dieser Stelle möchte ich auf die Regelung des § 7 Abs. 6 des LGG NRW hinweisen, wonach alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben sind.

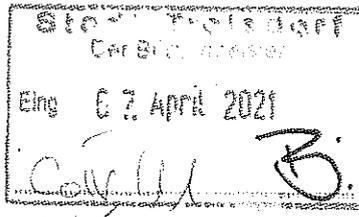
Die Möglichkeit Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen wird von 13 % der Führungskräfte in Anspruch genommen, wobei es sich ausschließlich um weiblichen Führungskräfte handelt. (Im Vergleich hierzu liegt die Teilzeitquote bei allen Beschäftigten bei 47 %.)



Konkrete Aussagen zum Ausbau und zur Entwicklung von geeignete Konzepten für die Teilzeitmöglichkeit von Führungskräften werden in dem Personalentwicklungsbericht nicht getroffen. In Abschnitt II - Sicherung der Qualität und Quantität der Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeiter - (Mitarbeiter*innen), Buchstabe c) wird die besondere Bedeutung von flexiblen Arbeitsformen und-zeiten herausgestellt. Eine Relevanz und damit verbunden eine Perspektive für Führungskräfte wird an dieser Stelle jedoch nicht hergestellt. Es wäre wünschenswert hier im Rahmen der Personalentwicklung mögliche Modelle zu entwickeln und die inzwischen ausgeweiteten Formen der Flexibilisierung von Arbeitsformen insbesondere auch für Führungskräfte zu nutzen. Erfahrungen aus der Vergangenheit sollten die Entwicklung neuer Arbeitsformen nicht negativ beeinflussen.


Karin Lapke-Fernholz
Gleichstellungsbeauftragte

Herrn
Bürgermeister
Alexander Biber



EM: 94.21

Stellungnahme des Personalrates zum Entwurf des Stellenplanes 2021/2022

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

der Personalrat gibt zum Entwurf des Stellenplanes 2021/2022 folgende Stellungnahme ab:

In der Gesamtschau des Stellenplans lässt sich feststellen, dass bei der Stadt Troisdorf in den nächsten beiden Jahren die Anzahl der Stellen nahezu unverändert sein wird. Dies ist aus Sicht des Personalrates der Stadt Troisdorf verwunderlich, da sich die Stadt Troisdorf einer Mehrung an Aufgaben gegenüber gestellt sieht, was wiederum unseres Erachtens ein „Mehr“ an Personal nach sich ziehen müsste. Dieser Punkt ist umso kritischer, wenn man betrachtet, dass die Stadt Troisdorf leider nicht in der Lage ist, die eingerichteten Stellen auch mit geeignetem Personal zu besetzen. Beispielsweise sind rund 15% der Beamtenstellen laut Vorlage unbesetzt (203,69 von 237,52 Stellen).

In der Vorlage gibt die Stadt Troisdorf an, den entstehenden Personalbedarf vorwiegend durch eigene Auszubildende decken zu wollen. Diesen Weg unterstützt der Personalrat ausdrücklich. Leider wird jedoch auch hier deutlich, dass insbesondere im Bereich der Verwaltungsberufe die vorhandenen Stellen nicht besetzt werden können (s.S.,535 des HH-Plans).

Und selbst bei erfolgreicher Stellenbesetzung lässt sich ein äußerst bedenklicher Trend feststellen. Nämlich der, dass Stellen „nur“ noch mit fachfremden, bestenfalls artverwandtem Personal (Bürokaufleute, o.ä.) besetzt werden kann, welches über keine abgeschlossene Ausbildung in einem Verwaltungsberuf (Bachelor, Verwaltungswirt, VFA) verfügt. In einzelnen Bereichen ist dies mittlerweile die Regel. Im städtischen Ordnungsaußendienst sind tatsächlich nur noch Einzelpersonen gelerntes Personal.

Auch wenn wir uns den Trogatabereich ansehen, ist der o.g. Trend mittlerweile seit Jahren zur Regel geworden. Die im Stellenplan abgebildeten Fachstellen werden hauptsächlich von ungelerntem Personal belegt.

Ausweislich des Schreibens der Verwaltung an die personalpolitischen Sprecher der Fraktionen werden diese Stellenvakanzen im Haushalt mit 1.000.000€ als Personalkostenminderung berücksichtigt. Dies mag finanztechnisch richtig sein, jedoch ist der Personalrat der Ansicht, dass es hierzu gar nicht kommen darf. Stellen müssen unmittelbar nachbesetzt werden, es muss vorausschauender geplant werden (insb. bei Ausscheiden durch Rente/Pension). Aus Sicht des Personalrates könnte die Verwaltung diesem entgegenwirken, in dem sie generell über Bedarf ausbildet. Insofern verwundert der traurige Umstand, dass bei der Stadt Troisdorf ein deutlich niedrigerer Anstieg der Stellen in den letzten 10 Jahren zu verzeichnen ist, leider nicht (s.S.5 des Schreibens).

Die Verwaltung gibt an den „War-of-talents“ erkannt zu haben. Auch sind einige Maßnahmen hierzu auf den Weg gebracht worden. Aus Sicht des Personalrates jedoch viel zu wenig um im Bereich der Mitarbeitergewinnung sowie der Mitarbeiterzufriedenheit und damit Bindung entscheidend gegenüber Konkurrenten zu punkten. Hier muss mehr getan werden. Beispielsweise können weiter vergünstigte Jobtickets, welche für Azubis gänzlich kostenfrei sind, konsequenter Einsatz von elektromotorisch höhenverstellbaren Schreibtischen oder ein attraktives Job-Rad-Angebot hilfreich sein.

Zu guter Letzt wird im Stellenplan erneut ein Versäumnis der Verwaltung im Bereich der Trogata sichtbar. Die Trogata-Leitungen werden noch immer, nicht einmal anteilig für unabdingbar notwendige Führungsaufgaben freigestellt, sondern mit voller Stundenanzahl in der Arbeit am Kind berechnet. Der PR fordert daher eine Berücksichtigung von Leitungsstunden und damit einhergehend eine Stundenmehrung im Bereich Trogata.



Masemann
(Personalratsvorsitzender)