

**Vorlage, DS-Nr. 2022/0537/1**

öffentlich

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzung am:</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>	<b>Enth.</b>
Haupt- und Finanzausschuss	15.11.2022			
Haupt- und Finanzausschuss	23.08.2022			
Rat	06.09.2022			

**Betreff:** Änderung der Hauptsatzung (§ 13)  
Änderung der dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen für Bedienstete in Führungsfunktionen  
hier: gemeinsamer Antrag GRÜNE Fraktion und SPD-Fraktion vom 19. Mai 2022

**Beschlussentwurf:**

Um Beratung wird gebeten.

Mit Blick auf die in der Sachdarstellung aufgeführten Gründe sieht der Haupt- und Finanzausschuss die Vorteile einer zeitnahen Besetzung auch von Führungskräften in der bisherigen Form, die die Bestenauslese beachtet und die selbstverständlich dem Mitbestimmungsvorbehalt des Personalrates Rechnung trägt.

Alternativ:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat, trotz der in der Sachdarstellung dargelegten Bedenken der Verwaltung, die unter 5. aufgeführte Änderung der Hauptsatzung.

**Auswirkungen auf den Haushalt:**

Finanzielle Auswirkungen: Nein

**Auswirkungen auf das Klima:**

Klimarelevanz: nein

## **Sachdarstellung:**

In seiner Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 07.06.2022 haben die Fraktionen SPD und Bündnis 90/ Die Grünen einen **Antrag mit Blick auf Bedienstete in Führungspositionen** in die politische Diskussion eingebracht. In Anlehnung an die gesetzliche Regelung des § 73 Abs. 3 Satz 2 ff GO NRW wünschen die beiden Fraktionen eine Änderung der Hauptsatzung. Der Vorschlag der beiden Fraktionen ergibt sich aus dem beigefügten Antrag vom 19.05.2022, worin eine Änderung des § 13 der Satzung vorgeschlagen wird.

In der Sitzung wurde zunächst der Vorschlag zu § 13 setze neu (1b) zurückgezogen. Im Übrigen wurde der Top einstimmig in die nächste Sitzung des Hafi vertagt, **mit dem Arbeitsauftrag an die Verwaltung etwaige Rechtsunsicherheiten aufzuarbeiten und auf dieser Grundlage eine Empfehlung darzulegen.**

Begründet wird der Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen damit, zukünftig als Hafi/ Rat einvernehmlich mit dem Bürgermeister **zentrale** personalpolitische Entscheidungen treffen zu können.

Mit Blick auf den Arbeitsauftrag aus dem vergangenen Hafi ergibt sich:

Bei der Frage, ob eine derartige Regelung in der Hauptsatzung gewollt ist und wenn ja, mit welcher Formulierung, müssen folgende Aspekte in den Blick genommen werden.

1. Grundsätzliches zu Personalauswahlentscheidungen:

Der Bürgermeister ist verantwortlich für die Leitung der gesamten Verwaltung. Er leitet und verteilt die Geschäfte. Insoweit ist er für alle organisatorischen Entscheidungen nach § 62 GO NRW sowie alle dienstrechtlichen Entscheidungen auch über Personal in Führungspositionen zuständig. Hiervon kann allerdings durch eine Hauptsatzungsänderung abgewichen werden.

Auswahlentscheidungen sind solche der Bestenauslese und damit nicht ins Belieben –von wem auch immer gestellt. Die jeweiligen Dezernenten treffen für ihren Bereich unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen diese Auswahlentscheidungen bezogen auf Führungspositionen und werden seitens des Personalamtes tatkräftig unterstützt. Auch der Personalrat ist selbstverständlich eingebunden, er hat insoweit bei Stellenbesetzungen ein Mitbestimmungsrecht.

2. Arbeitsmarktpolitisch notwendige schnelle Besetzungsverfahren:

Gerade der auch für die Stadt angespannte Arbeitsmarkt erfordert für Einstellungen schnelle Entscheidungen, da wir mit anderen Arbeitgebern um die heutigen Bewerber in einem starken Konkurrenzkampf stehen. Nicht zu Unrecht wird hier im Arbeitsmarkt von einem "War of Talents" der Arbeitgeber gesprochen. Dass die Stadt Troisdorf bislang schnell Personalentscheidungen umzusetzen vermochte, verschaffte der Stadt Vorteile.

Hier neben den sehr reglementierten und auch gerichtlich voll überprüfbaren und vom Personalrat begleiteten Auswahlentscheidungen eine weitere Instanz, nämlich den Hauptausschuss/Rat einzubauen, verzögert aus Sicht der Verwaltung die

notwendigen Nachbesetzungen nur unnötig, soweit Bewerber überhaupt gewillt sind, so lange auf eine Entscheidung zu warten.

3. Erforderliche qualifizierte Mehrheit von 2/3 der gesetzlichen Zahl der Ratsmitglieder/Mitbestimmungsrecht Personalrat:

Ferner sind die weiteren gesetzlichen Vorgaben zu beachten, sofern das avisierte Einvernehmen mit dem Bürgermeister ggf. im Einzelfall nicht erreicht würde. Kommt ein solches Einvernehmen nämlich nicht zustande, kann der Rat die Entscheidung allerdings nur mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der gesetzlichen Anzahl der Ratsmitglieder treffen. Aber auch eine solche Entscheidung muss sich an das Prinzip der Bestenauslese und die übrigen gesetzlichen Vorgaben halten. Will der Rat also jemand anders als den sich aus dem Auswahlverfahren der Verwaltung ergebenden besten Bewerber in eine Führungsposition setzen, müsste er nachweisen und belegen, warum der von ihm gewünschte Bewerber besser geeignet ist, als der von der Verwaltung vorgeschlagene.

Hierfür müsste es dem Rat gelingen, die entscheidenden Auswahlkriterien und deren selbstverständlich schon zu diesem Zeitpunkt aus Rechtsgründen verschriftlichten Bewertungen durch die Beteiligten der Vorstellungsrunden im Nachgang aufgrund der reinen Außensicht der Ausschuss- bzw. Ratsmitglieder so zu entkräften und auf einen anderen Bewerber zu lenken, dass dem Prinzip der Bestenauslese Genüge getan wird. Dieser Nachweis scheint schwer zu führen zu sein.

Folglich hat der Rat auch nach der gewünschten Satzungsänderung nicht die Möglichkeit, Einfluss auf die Stellenausschreibung und Durchführung des Bewerbungsverfahrens zu nehmen. Letztlich kann durch die begehrte Satzungsänderung das Mitbestimmungsrecht des Personalrates ebenfalls nicht umgangen werden. Das bedeutet, dass selbst bei Vorliegen einer 2/3 Mehrheit der Rat die fragliche Stelle im Falle einer Verweigerung der Zustimmung durch den Personalrat nicht besetzen kann.

**Deshalb ist es auch aus Sicht der Verwaltung richtig, die Personalentscheidungen weiter in der Verwaltung zu belassen. Insoweit rät die Verwaltung von einer derartigen Satzungsregelung ab.**

Sofern ungeachtet dessen gleichwohl eine Satzungsänderung gewollt ist, wird folgendes zu beachten sein:

4. Erforderliche qualifizierte Mehrheit des Rates notwendig für eine solche Hauptsatzungsänderung:

Darüber hinaus wäre zu klären, ob eine derartige Satzungsregelung überhaupt die erforderliche qualifizierte Mehrheit des Rates erlangen würde. Das bedeutet, dass eine Änderung nur mit der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Mitglieder des Rates beschlossen werden kann.

5. Formulierung einer Regelung, soweit der Rat der Empfehlung der Verwaltung nicht folgt:

Sollte sich die erforderliche Mehrheit trotz obiger Bedenken zusammenfinden, schlägt die Verwaltung eine von den Antragstellern abweichende Formulierung vor, die sich an den Zielen der Antragsteller orientiert.

Die **formulierte Zielrichtung der antragstellenden Fraktionen** geht dahin, bei **zentralen Entscheidungen** das Einvernehmen mit dem Bürgermeister zu erwirken.

Mit dieser Blickrichtung erschließt sich der Formulierungsvorschlag der Antragsteller nicht.

Die gewählte Formulierung würde zwar bei Beamten die gewünschten, zentralen Entscheidungen umfassen, weil diese sich auf das beamtenrechtliche Grundverhältnis beziehen. Das sind insbesondere beamtenrechtliche Ernennungen, Entlassungen, Zuruhesetzungen. Bei Angestellten ginge eine solche Formulierung aber darüber hinaus. Nicht nur der Abschluss, sondern auch jegliche Änderung stünden

- anders als bei Beamten - unter einem Vorbehalt.

Bei Angestellten wären dann vielfältige kleinteilige Entscheidungen der Zustimmung des Hafi/Rates unterworfen. Dies wären bei Angestellten alle Entscheidungen, die einer Änderung des Arbeitsvertrages bedürfen bzw. eine solche bewirken. Hierzu gehören z.B. Stundenreduzierungen bzw. -erhöhungen, Beurlaubung usw. Dies kann nicht gewollt sein und deckt sich nicht mit dem formulierten Ziel, **zentrale** personalpolitische Entscheidungen regeln zu wollen. **Es wird daher empfohlen, den Mitwirkungs Vorbehalt einheitlich für Beamte und Angestellte gleich zu handhaben.**

Darüber hinaus war die von den Antragstellern gewählte Formulierung, wonach entweder der Hauptausschuss oder der Rat eine entsprechende Entscheidung zu treffen hätte, zu unpräzise. Zuständigkeitsregelungen verlangen klare Festlegungen. Die Verwaltung schlägt insoweit die Entscheidungsbefugnisse des Rates vor, weil dieser nach der gesetzlichen Regelung des § 73 Abs. 3 GO NRW auch im weiteren Prozedere ausschließlich zuständig wird, wenn ein Einvernehmen mit dem Bürgermeister nicht zustande käme.

§ 13 Abs. 4 erhält danach folgende neue Fassung:

Der Bürgermeister ist Dienstvorgesetzter aller Beschäftigten der Stadtverwaltung und trifft die dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist und § 14 dieser Hauptsatzung nicht berührt wird.

§ 14 könnte folgende neue Fassung erhalten:

Abs. 1: Der Rat der Stadt Troisdorf entscheidet gemäß § 73 Abs. 3 GO NRW und soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist für alle Beschäftigten in Führungspositionen im Sinne des § 73 Abs. 3 Satz 4 GO NRW über folgende dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen im Einvernehmen mit dem Bürgermeister:

- bei Beamten\*innen über die beamtenrechtliche Ernennung, Entlassung sowie Versetzung in den Ruhestand,

- bei Angestellten über den Abschluss eines Arbeitsvertrages sowie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Abs. 2: Entlassungen/Kündigungen, Versetzungen oder Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses **auf Antrag der/des Beschäftigten** oder **wegen Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit** sind von Abs. 1 ausgenommen.

Abs. 3: Kommt ein Einvernehmen in den in Abs. 1 genannten Entscheidungen nicht zustande, gelten die gesetzlichen Regelungen des § 73 Abs. 3 Satz 3 GO NRW.

Bei einer derartigen Formulierung wären dann Personalentscheidungen erfasst, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis insoweit betreffen, als diese es „begründen/beenden“. Der aufgeführte Abs. 2 nimmt darüber hinaus Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen oder Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses auf Antrag des Beschäftigten aus, auch wenn sie auf Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit beruhen. Auch diese weitere Einschränkung erscheint zielführend.

Auch Beförderungen sollten ebenso wie Höhergruppierungen bei Angestellten nicht Gegenstand des Prozesses nach § 73 sein. Bezogen auf Höhergruppierungen ist zumindest bei Angestellten zu beachten, dass sich Ansprüche immer schon dann ergeben, wenn Beschäftigte entsprechende höherwertige, übertragene Tätigkeiten ausüben, sogenannte Tarifautomatik. Hier beamtete Beschäftigte anders zu behandeln als Angestellte wäre nicht nachvollziehbar und würde dem Rechtsfrieden der Mitarbeiterschaft untereinander unzutraglich sein. Hier eine Akzeptanz aller Beschäftigten aufgrund von Gleichbehandlung zu erreichen, wird sicherlich auch dem Rat ein Anliegen sein, zumal notwendige Stellenplanveränderungen auch jetzt schon dem Rat vorgelegt werden.

Im Auftrag

---

Heike Linnhoff  
Co-Dezernentin