

Anlage 2 zu TOP : Beratung Haushaltssatzung 2023 **hier: Stellenplan 2023/2024 Stand November 2022**

Im Entwurf des Haushaltes 2022/2023 ist der Entwurf des amtlichen Stellenplanes mit den Stellenübersichten nach dem Stand September 2022 abgedruckt. Aufgrund personalwirtschaftlicher Entscheidungen sowie Organisationsentwicklungsprozessen haben sich gegenüber der vorläufigen Fassung noch Änderungen ergeben. Der amtliche Stellenplan ist daher in der aktualisierten Fassung vom Stand November 2022 beigelegt (**Anlage 5**). Vorbehaltlich der Beschlussfassung durch den Rat am 29.11.2022 sind die o.g. Änderungen bereits eingepflegt.

Die Änderungen gegenüber dem Stellenplan 2021/2022 einschließlich der Änderungsbeschlüsse in der Fassung des Ratsbeschlusses vom September 2022 sowie die stellenplanmäßigen zukünftigen Auswirkungen sind in den beigelegten **Anlagen 3 und 4** erläutert.

Die aktuelle Organisation der Verwaltung zum Stand 01.01.2023 wurde in Gliederung und Aufgabenzuweisungen in Stellenplan und Stellenverzeichnis eingearbeitet.

Gegenüber den Planstellen im Haushaltsjahr 2021/22 nach dem Stand des letzten Änderungsbeschlusses des Rates vom 06.09.2022 weist der Stellenplan-Entwurf 2022/23 bei den Beamten insgesamt ein Minus von 10,59 Planstellen und bei den Tarifbeschäftigten ein Plus von 13,59 Planstellen aus

- Die Vielzahl der Stellenveränderungen ergibt sich aus einer notwendigen Anpassung der Stellen bei veränderter Besetzung mit Beamt*innen oder Tarifbeschäftigten.
- Die Bundes- oder Landesförderung von Aufgaben und/oder Maßnahmen der Kommunen nimmt weiterhin zu. Um hier möglichst alle Fördermöglichkeiten auszuschöpfen reicht die derzeitige Stellenbemessung nicht aus. Es soll daher eine zusätzliche Stelle in der Stabsstelle Co-I/S 1 eingerichtet werden. Es ist davon auszugehen, dass diese Stelle sich selbst refinanziert.
- Im kommunalen Ordnungsdienst soll der Beschluss des Rates vom 08.02.2022 in den Jahren 2023 und 2024 mit drei bzw. fünf zusätzlichen Stellen umgesetzt werden (vergl. Vorlage 2022/0013)
- Die Personalgewinnung und Personalbindung wird auch in den nächsten Jahren aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels schwierig bleiben. Um die Stadt Troisdorf auch zukünftig als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen und die hierzu notwendigen Aktivitäten zu verstärken, ist es notwendig die bisher lediglich mit einer halben Stelle ausgestattete Personalentwicklung durch eine weitere Stelle zu stärken.
- Die neuen gesetzlichen Grundlagen für die Gewährung von Wohngeld werden zu einem erhöhten Antragsaufkommen in der Wohngeldstelle führen. Derzeit ist noch nicht abzusehen, ob sich die Fallzahlen verdoppeln oder sogar verdreifachen werden. Um schnell auf die zu erwartenden Neuansträge reagieren können, sollen in einem ersten Schritt zwei zusätzliche Stellen eingerichtet werden. Evtl. wird im Laufe des nächsten Jahres eine weitere Aufstockung nötig werden.
- Weiterhin wurden die Stelle eines weiteren Beigeordneten, eine halbe Verwaltungsstelle zur Umsetzung des Förderprogramms für umweltgerechtes Bauen und eine Stelle zur Umsetzung des Themas Klimaanpassung (vergleiche Änderungsliste) eingerichtet.

Neben diesen Stellenneueinrichtungen wurden Stellenbewertungsergebnisse und Stellenvermerke umgesetzt.

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 in dem 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 2023 auf rund 86.105.000 Euro (einschließlich Pensions- und Beihilferückstellungen sowie für Versorgungsaufwendungen) festgelegt. Die Personalaufwendungen für 2024 wurden mit rund 89.500.000 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.

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

Alle Veränderungen sind in der Ihnen vorgelegten Veränderungsliste enthalten.

Haushaltsjahr 2023	Einsparungen	22.000 €
	Mehrausgaben	342.000 €
Haushaltsjahr 2024	Einsparungen	22.000 €
	Mehrausgaben	400.000 €

Herrn
Bürgermeister
Alexander Biber

Stellungnahme des Personalrates zum Entwurf des Stellenplanes 2023

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

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

Positiv zu werten ist die Einrichtung einer neuen Stelle „Personalentwicklung“ im Bereich des Personalamtes.

Jedoch möge die Verwaltung auch andere Bereiche nicht aus den Augen verlieren. Insbesondere seien hier die Ämter 26 und 32.2 genannt.

Nach wie vor lässt sich bei der Stellenbesetzung ein 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 fast die Regel. 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. Der Personalrat fordert daher die Besetzung der Planstellen mit entsprechenden Fachkräften.

Positiv zu bewerten ist hingegen, dass wieder ein Führungskräftenachwuchspool gebildet werden soll.

Gleiches gilt für das just beschlossene Aufstiegs- und Fortbildungskonzept in dem festgehalten wurde, dass im Bereich des ehemaligen h.D. nunmehr bereits vor Übernahme der Stelle Beschäftigte qualifiziert werden sollen. Dies sind Schritte in die richtige Richtung, müssen aus Sicht des PR jedoch darin münden, dass Stellen für Führungskräfte zukünftig primär durch interne Beschäftigte besetzt werden und Führungskräfte zu 100% Führungstätigkeiten ausüben sollen.

Unabhängig hiervon möge die Verwaltung vermehrt Anstrengungen unternehmen, dass vakante Stellen zeitnah besetzt werden.

Ein weiterer großer Punkt betrifft die ehemaligen Fördergruppen, zukünftig Horte. Die Umwandlung der dortigen Vollzeitstellen auf Teilzeitstellen sieht der Personalrat ebenso kritisch und bedauerlich wie der generelle Wegfall der freiwilligen Leistung „Fördergruppe“. Die Umwandlungen von Voll- zu Teilzeit im genannten Bereich führt nicht zu einer verstärkten Mitarbeiterbindung oder gar Mitarbeitergewinnung. Abschließend für den Bereich erachtet der Personalrat die Änderung der ehemaligen Sachgebietsleitung von EG S17 zu EG S15 als kontraproduktiv.

Für den Bereich der Kitas erachtet der Personalrat eine weitere Aufstockung des Springerpools als zwingend, da nur so den exorbitant hohen Ausfallzahlen im Bereich Rechnung getragen werden kann.

Im Bereich der Reinigungskräfte bemängelt der Personalrat die fortschreitende Reduzierung der städtischen Kräfte und fordert ein Ende der gängigen Praxis derartige Stellen nach extern zu vergeben.

Abschließend fordert der Personalrat, dass die Stadt Troisdorf die viel diskutierte „Arbeitgebermarke“ endlich etabliert da sie so ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Behörden hätte, was erhöhte Chancen neue Beschäftigte zu finden mit sich bringt.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name and a more elaborate last name.

Masemann
(Personalratsvorsitzender)