



An die Mitglieder des
Personalausschusses

Eitorf, 16.08.2022

EINLADUNG

zur 6. Sitzung des Personalausschusses
Sitzungsort: Rathaus, Markt 1, großer Sitzungssaal, Zimmer-Nr. 109
Sitzungstag/-beginn: Montag, den 29.08.2022 um 18:00 Uhr

Tagesordnung

To.- Pkt. Beratungsgegenstand Bemerkungen

Öffentlicher Teil

To.- Pkt.	Beratungsgegenstand	Bemerkungen
	Allgemeine Geschäftsordnungsangelegenheiten	
1	Niederschrift über den öffentlichen Teil der letzten Sitzung	keine Einwände
2	Einwohnerfragestunde	
3	zusätzliche Stelle Bürgermeisterbüro	Vorlage
4	Stellenkalkulation Schulsekretariate	Vorlage
5	Sachstand Personalentwicklungskonzept	Vorlage
6	Sachstand Einführung Jobticket und Fahrradleasing bei der Gemeinde Eitorf	Vorlage
7	Sachstand Ausbildungen bei der Gemeinde Eitorf	Vorlage
8	Information um Projekt Beruf und Familie	Vorlage
9	Bekanntgaben	
10	Anregungen und Fragen	

Nichtöffentlicher Teil

11	Niederschrift über den nichtöffentlichen Teil der letzten Sitzung	keine Einwände
12	Bekanntgaben	
13	Anregungen und Fragen	

Mit freundlichen Grüßen

Scholz
Vorsitzender

gesehen:

Rainer Viehof
Bürgermeister

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

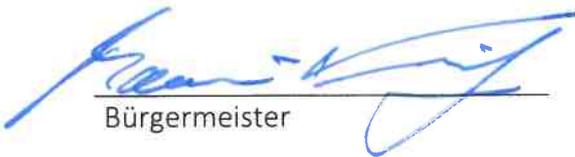
3

interne Nummer XV/0507/V

Eitorf, den 12.08.2022

Amt Dezernat I

Sachbearbeiter/-in: Rainer Viehof



Bürgermeister

i.V. 
Erster Beigeordneter

VORLAGE
- öffentlich -

Beratungsfolge

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

zusätzliche Stelle Bürgermeisterbüro

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

Begründung:

Im Rahmen einer Umorganisation wurde ein neues Aufgabengebiet namens „Bürgermeisterbüro“ geschaffen. Dieser Bereich umfasst hauptsächlich die Unterstützung des Bürgermeisters und soll überwiegend folgende Tätigkeiten wahrnehmen:

- Persönliche Unterstützung des Bürgermeisters bei Prüfung- und bearbeitung besonderer Vorgänge
- Sichtung, Bewertung und Steuerung des E-Mail-Eingangs mit strukturierter Ablage sowie Vorlage mit Abstimmung
- Aufgaben des BM selbstständig umsetzen bzw. einer Umsetzung zuführen
- Vorbereiten von Entscheidungen, juristische Beurteilungen von Sachverhalten, ggf. diese auch einholen
- Beratung des Bürgermeisters zu allen Vorgängen innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- Begleitung des Bürgermeisters zu wichtigen Terminen
- Bürgeranfragen, Bürgerbeschwerden, Anregungen der Bürger annehmen und vorbereiten der Antworten

- Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen Bürgermeister und Rat, den Ausschüssen und Verwaltung
- Geschäftsführung des Verwaltungsvorstandes (Vor- und Nachbereitung, Schriftführung, Überprüfung der Umsetzung der Beschlüsse)

Diese Stelle wurde intern besetzt, jedoch ist diese seit ihrer Schaffung aufgrund einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit des/der Stellinhaber*in vakant. Durch Beschluss des Rates vom 20.06.2022 erfolgte ein kw Vermerk auf diese Stelle, was bedeutet, dass diese im Fall des Ausscheidens des/der Stellinhaber*in gestrichen wird.

Es ist beabsichtigt, als Ersatz für den Wegfall eine neue Stelle im Stellenplan 2023 mit dem o.g. Aufgabenbereich auszuweisen. Die Bewertung dieser Stelle wurde beauftragt. Das Ergebnis liegt aktuell noch nicht vor.

Diese Vorlage dient der Vorabinformation des Personalausschusses. Die Beschlussfassung hierzu erfolgt im Rahmen des Beschlusses über den Gesamtstellenplan 2023.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

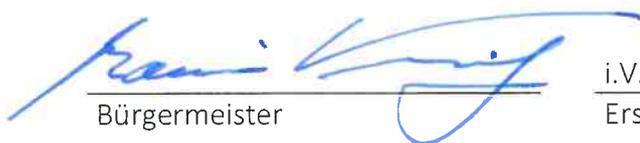
4

interne Nummer XV/0513/V

Eitorf, den 16.08.2022

Amt 10 - Haupt- und Personalamt / Amt 40 – Schulen und Jugend

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum / Verena Aurbek



Bürgermeister

i.V.

Erster Beigeordneter

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

Stellenkalkulation Schulsekretariate

Mitteilung:

Mit der Weiterentwicklung der Schule in den Bereichen Inklusion, Ganzttag und Selbstverwaltung von Schule führt zu einer Veränderung in den Aufgabengebieten der Schulsekretariate, so dass eine Überprüfung der Stundenausstattung der Sekretariate notwendig wurde. IN Zusammenarbeit von Schulamt, Schulleitung und Schulsekretariate wurde im 1. HJ 2022 der Stundenbedarf für die Schulsekretariate ermittelt. Hierzu wurde auf das Berechnungstool des KGSt zurückgegriffen.

Anhand der Berechnung wurde folgender Handlungsbedarf festgestellt:

Schule	Aktueller Stellenanteil	Ermittelter Mehrbedarf
Gymnasium:	1,4	0,5
Sekundarschule:	0,7	0,7
GGs Mosaikschule Eitorf-Harmonie:	0,65	0,1
GGs Alzenbach-Mühleip:	0,5	0,1
Stellenanteile gesamt	3,25	1,4

Im Haushalt 2022 wurde bereits 1 Stelle zusätzlich eingeplant. Diese wird wie folgt verteilt:

Gymnasium	0,3
Sekundarschule	0,5
GGG Mosaikschule	0,1
Mühleip-Alzenbach	0,1
	1

An den Grundschulstandorten werden die Stunden bei dem vorhandenen Personal aufgestockt.
 An der Sekundarschule wird eine Stelle mit 0,5 Stellenanteilen neu besetzt.
 Am Gymnasium wird über eine geeignete Verteilung noch beraten. Hier wird die Einrichtung von drei Stellen zu 20, 22 und 26 Stunden präferiert.

Für die Personalplanung ist daher für das nächste Haushaltsjahr eine Erhöhung der Stellenanteile um 0,4 (0,2 Sekundarschule und 0,2 Stellen für das Gymnasium) zu berücksichtigen.

Der Stundenbedarf wird zukünftig im Abstand von 3-5 Jahren überprüft.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

5

interne Nummer XV/0506/V

Eitorf, den 12.08.2022

Amt 10 - Haupt- und Personalamt

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum



Bürgermeister

i.V.

Erster Beigeordneter

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

Sachstand Personalentwicklungskonzept

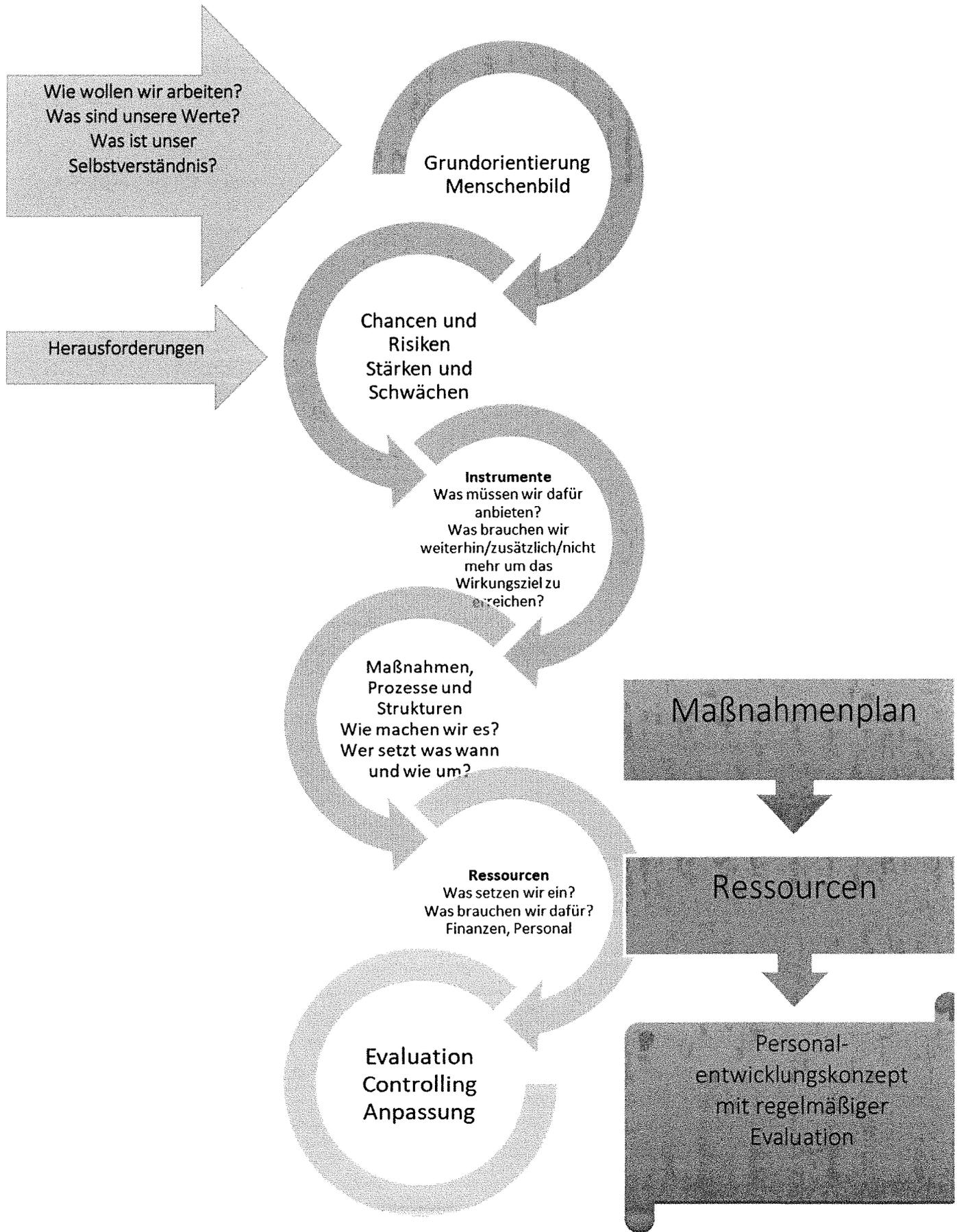
Mitteilung:

Zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes hat sich eine Arbeitsgruppe mit ganz unterschiedlichen Beschäftigten der Gemeinde Eitorf zusammengefunden. Vertreten sind dabei vom Hausmeister, über Vertreter des Personalrats, eine Kraft der Schulkinderbetreuung bis hin zu Verwaltungsmitarbeitern und Fachkräften, Führungskräfte und Sachbearbeitende ganz verschiedene Kolleginnen und Kollegen.

Bisher haben bereits zwei Workshoptage stattgefunden, in diesem Jahr werden noch zwei bis drei Tage stattfinden. Die Workshops werden vorbereitet und moderiert von AL 10, teilweise begleitet durch Vorträge aus den verschiedenen Fachämtern.

Zunächst wurden rechtliche Grundlagen und Ziele des Personalentwicklungskonzeptes erläutert. Danach wurde anhand einer strukturierten Präsentation gemeinsam an den vorgegebenen Fragestellungen gearbeitet. Dieses partizipative Arbeiten soll sicherstellen, dass das am Ende erstellte Personalentwicklungskonzept „von breiten Schultern“ mitgetragen wird.

Die Arbeitsweisen wechseln sich zwischen kurzen Vorträgen, gemeinsamer Arbeit und Kleingruppenarbeiten ab, wobei auch bei Kleingruppenarbeiten die Ergebnisse immer breit diskutiert wurden. Es gibt jederzeit die Möglichkeit zur Nachfrage und zum Kommentieren. Am Abschluss jedes Tages wurde eine kurze Feedback-Runde gedreht, um festzuhalten was verbessert werden könnte und womit die Teilnehmenden zufrieden waren.



Zunächst haben sich die Teilnehmenden mit den grundsätzlichen Fragen befasst: Wie sieht eine ideale Verwaltung aus, was sind die Anforderungen an die Verwaltung, und was ist in der Arbeit unser gemeinsames Menschenbild?

Darauf aufbauend wurden die größten Herausforderungen besprochen. Vorweg wurden als große Themen „Demographischer Wandel in der Personalplanung“, „Haushaltslage“ und „Digitalisierung“ identifiziert. Dazu haben Kolleg*innen aus den verschiedenen Abteilungen Vorträge gehalten und die Teilnehmend auf den aktuellen Stand gebracht.

Auch weitere Herausforderungen wurden thematisiert und eingebracht. In einem weiteren Schritt beschäftigten sich die teilnehmenden mit Wirkungszielen des Personalentwicklungskonzepts, die dann einer „SMART“-Kontrolle unterzogen worden sind. „Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch und Terminierbar.“

Am 31. August trifft sich die Arbeitsgruppe zu einem weiteren Workshoptag um weiter an den konkreten Zielen zu arbeiten.

Der nächste Schritt sind dann die Erarbeitung passgenauer Instrumente um die Ziele zu erreichen, ein konkreter Maßnahmenplan mit der Prüfung der Ressourcen (Finanzen, Personal) sowie eine regelmäßige Evaluation.

Zwischenergebnisse/Synergien:

Der Vortrag des Kollegen Heiko Klein (Digitalisierung) zum Sachstand und den Plänen für die nächsten Jahre wird der erneut öffentlich im WMDet am 06. September halten.

Die Arbeitsgruppe regte an, dass die Gemeindeverwaltung sich als Arbeitgebender attraktiver machen solle und dazu Instrumente der Mobilitätsförderung sowie der Familienfreundlichkeit nutzen solle.

Siehe dazu die gesonderten Vorlagen.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

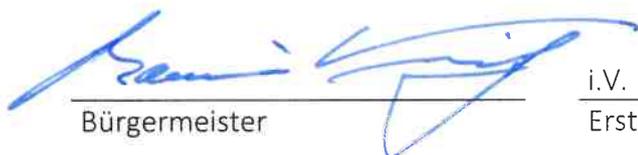
6

interne Nummer XV/0508/V

Eitorf, den 12.08.2022

Amt 10.2 - Personalabteilung

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum



Bürgermeister

i.V.

Erster Beigeordneter

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

Sachstand Einführung Jobticket und Fahrradleasing bei der Gemeinde Eitorf

Mitteilung:

Die Gemeinde Eitorf plant als Angebot für ihre Beschäftigten die Einführung eines Jobtickets und die Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Rahmen eines Jobradleasings:

Jobradleasing:

Rechtsgrundlage für dieses Angebot ist der Tarifvertrag Fahrradleasing vom 25.10.2020. Darin wird einem großen Beschäftigtenkreis die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen einer Entgeltumwandlung ein Jobrad zu erwerben.

Dieser Erwerb funktioniert im Rahmen eines Leasingvertrages, den die Gemeinde Eitorf als Hauptleasingnehmerin mit der Firma RIDE (Rad im Dienst) abschließt. Die Firma wurde über KoPart ausgewählt, die Jobrad-Leasing für zahlreiche Kommunen und Behörden anbieten.

Darunter werden Leasingeinzelveträge mit den interessierten Beschäftigten geschlossen, die jeweils ein Fahrrad im Rahmen einer Entgeltumwandlung finanzieren. Ein entsprechender Versicherungsschutz, den die Mitarbeitenden zwingend abschließen müssen, gewährleistet, dass durch bestimmte Ereignisse (Elternzeit, längere Krankheit, Kündigung etc.) die Raten nicht durch die Gemeinde als Hauptleasingnehmerin übernommen werden müssen. Durch das Entgeltumwandlungsmodell entstehen der Gemeinde Eitorf keine zusätzlichen Kosten.

Derzeit wird an der Vertragsunterzeichnung und einer entsprechenden Dienstvereinbarung gearbeitet. Es ist geplant, den Beschäftigten ab Oktober 2022 dieses Angebot zu unterbreiten.

Jobticket:

Die meisten öffentlichen Arbeitgeber im Rhein-Sieg-Kreis bieten Ihren Beschäftigten die Abnahme eines Jobtickets an. Hierbei können die Beschäftigten für einen relativ geringen monatlichen Betrag den öffentlichen Personennahverkehr im gesamten VRS rund um die Uhr nutzen. Das Jobticket ist nur über Arbeitgebende zu beschaffen, nicht im freien Verkauf.

Auf Grund der bisherigen Haushaltslage und des vermutlich geringen Interesses unter der Belegschaft wurde bisher von einem Angebot abgesehen. Da die Erfahrung zeigt, dass in nahezu allen Bewerbungsgesprächen unter anderem nach der Möglichkeit eines Jobtickets gefragt wird und zudem die hohen Spritpreise immer mehr Menschen das Auto stehen lassen, soll nun ein weiterer Versuch gestartet werden, das Jobticket anzubieten.

Die VRS bietet in einem neuen Modell Unternehmen und Organisationen das Jobticket an. Hierbei müssen zunächst nur 70 % der Beschäftigten ein Jobticket abnehmen, ein Ticket kostet hierbei 30,60 €. Die Kosten müssten von den Beschäftigten übernommen werden.

Zur Zeit läuft eine Umfrage unter den Beschäftigten, wer ein Interesse an der Abnahme des Jobtickets hätte. Bei ausreichender Beteiligung und entsprechendem Interesse wird die Einführung eines Jobtickets weiterverfolgt und für das nächste Haushaltsjahr eingeplant.

Gleichwohl bleibt abzuwarten, ob und wie sich eine Nachfolgeregelung für das „9-Euro-Ticket“ etabliert und ob die Einführung eines Jobtickets dann noch zielführend wäre.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

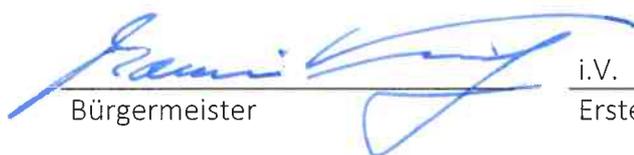
7

interne Nummer XV/0510/V

Eitorf, den 12.08.2022

Amt 10.2 - Personalabteilung

Sachbearbeiter/-in: Katrin Koch



Bürgermeister

i.V.

Erster Beigeordneter

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

Sachstand Ausbildungen bei der Gemeinde Eitorf

Mitteilung:

Der Fachkräftemangel ist auch bei der Gemeinde Eitorf deutlich spürbar. Viele Bereiche sind nur schwer mit ausgebildetem Personal zu besetzen.

Um diesem Trend ein wenig entgegenzuwirken, ist beabsichtigt, auch im kommenden Jahr wieder verschiedene Ausbildungsbereiche anzubieten. Diese wären im Einzelnen:

- Fachkraft für Abwassertechnik
- Anlagenmechaniker*in
- Fachkraft für Bäderbetriebe
- Bachelor of Laws
- Verwaltungsfachangestellte*r

Zusätzlich wird derzeit geprüft, ob Ausbildungen auch in den Bereichen Straßenbau und Erzieher*in erfolgen können. Sollte diese Prüfung positiv ausfallen, sollen auch hierfür Nachwuchskräfte für 2023 gewonnen werden.

Um die Gemeinde Eitorf als Arbeitgeberin bzw. Ausbildungsberuf vorzustellen, wird derzeit an der Vorstellung der Berufe auf der Homepage gearbeitet.

Auch erstellen die aktuellen Azubis einige Zeilen, in denen sie aus ihrer Sicht über den Beruf, die Ausbildung und die Gemeinde Eitorf als Arbeitgeberin berichten. Diese Erfahrungen werden ebenfalls

demnächst über das Internet zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus nimmt die Gemeinde an versch. Veranstaltungen der Eitorfer Schulen teil, um sich zu präsentieren, wie beispielsweise auf der Berufsbörse der Sekundarschule im September diesen Jahres.

Die entsprechenden Ausschreibungen starten im frühen Herbst.

Aktuell sind folgende Ausbildungsbereiche vertreten:

Hermann-Weber-Bad: Eine Kollegin wird voraussichtlich im Januar 2023 ihre Ausbildung erfolgreich beenden. Ein weiterer Azubi befindet sich inzwischen im 2. Ausbildungsjahr.

Wasserversorgung: Der Auszubildende zum Anlagenmechaniker wird voraussichtlich im Sommer 2023 die Ausbildung erfolgreich beenden.

Bachelor of Laws: Zwei Azubis beenden das duale Studium voraussichtlich erfolgreich im Sommer diesen Jahres. Im September startet ein neuer Azubi. Er beendet seine Ausbildung voraussichtlich im Sommer 2025.

Verwaltungsfachangestellte: Zum 01.08.2022 konnte eine neue Auszubildende für diesen Beruf gewonnen werden. Sie beendet ihre Ausbildung voraussichtlich im Sommer 2025.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

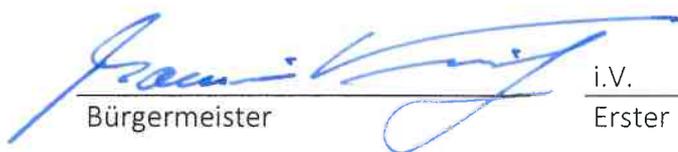
8

interne Nummer XV/0509/V

Eitorf, den 12.08.2022

Amt 10.2 - Personalabteilung

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum



Bürgermeister

i.V.

Erster Beigeordneter

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

29.08.2022

Tagesordnungspunkt:

Information um Projekt Beruf und Familie

Mitteilung:

Aus der Arbeitsgruppe „Personalentwicklungskonzept“ wurde angeregt, dass die Gemeindeverwaltung Eitorf sich von einem Anbieter auditieren lässt, der seinen Fokus auf Familienfreundlichkeit legt. Mit einem der renommiertesten Anbieter „berufundfamilie“ wurde daher Kontakt aufgenommen, die Präsentation ist beigefügt. Zertifiziert ist etwa die regio IT, die KölnBäder GmbH, die Stadtentwässerungsbetriebe Köln AöR, die Stadtverwaltung Velbert, das Jobcenter Köln, die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, die Bundesstadt Bonn, die Stadt Köln und viele andere mehr. Die Kosten belaufen sich auf 14.500 € in einem Zeitraum von drei Jahren. Darin enthalten sind etwa ein Strategieworkshop, Auditierungsworkshop, die Entwicklung und Umsetzung von Zielvereinbarungen sowie die Ausarbeitung entsprechender Instrumente. Ausweislich der Präsentation des Auditors (angehängt) sind betriebswirtschaftliche Effekte bereits im ersten Jahr nachweisbar. Die Auditierung wird vom Fachamt weiter geprüft und ggfs. in die Haushaltsplanungen 2023 mit aufgenommen.