



An die Mitglieder des
Personalausschusses

Eitorf, 25.05.2023

EINLADUNG

zur 9. Sitzung des Personalausschusses
Sitzungsort: Rathaus, Markt 1, großer Sitzungssaal, Zimmer-Nr. 109
Sitzungstag/-beginn: Donnerstag, den 15.06.2023 um 18:00 Uhr

Tagesordnung

To.- Pkt. Beratungsgegenstand Bemerkungen

Öffentlicher Teil

	Allgemeine Geschäftsordnungsangelegenheiten	
--	---	--

Nichtöffentlicher Teil

1	Niederschrift über den nichtöffentlichen Teil der letzten Sitzung	Keine Einwände
2	Änderung des Stellenplans	Vorlage
3	Bekanntgaben	
4	Anregungen und Fragen	

Öffentlicher Teil

5	Niederschrift über den öffentlichen Teil der letzten Sitzung	Keine Einwände
6	Einwohnerfragestunde	
7	Änderung des Stellenplans	Vorlage
8	Änderung des Stellenplans hier: Wegfall einer kw-Vermerkes	Vorlage
9	Sachstand Personalentwicklungskonzept	Vorlage
10	Bekanntgaben	
11	Anregungen und Fragen	

Mit freundlichen Grüßen

Vorsitzender

gesehen:

Rainer Viehof
Bürgermeister

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

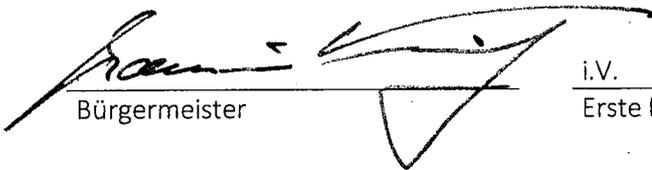
7

interne Nummer XV/0709/V

Eitorf, den 25.05.2023

Amt 10.2 - Personalabteilung

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum



Bürgermeister

i.V.

Erste Beigeordnete

VORLAGE
- öffentlich -

Beratungsfolge

Personalausschuss	15.06.2023
Rat der Gemeinde Eitorf	19.06.2023

Tagesordnungspunkt:

Änderung des Stellenplans

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss empfiehlt dem Rat die Änderung des Stellenplanes.

Die Stelle 05.0.0010 wird in eine A 12 umgewandelt.

Begründung:

Es wird vollumfänglich auf die Begründung der vertraulichen Vorlage Nr. XV/706/V verwiesen.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

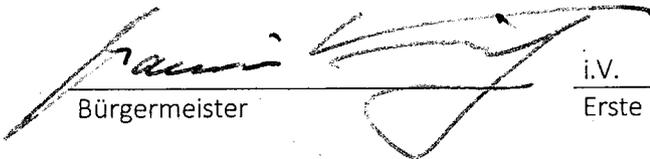
8

interne Nummer XV/0708/V

Eitorf, den 25.05.2023

Amt Büro des Bürgermeisters

Sachbearbeiter/-in: Rainer Viehof



Bürgermeister

i.V.

Erste Beigeordnete

VORLAGE

- öffentlich -

Beratungsfolge

Personalausschuss	15.06.2023
Rat der Gemeinde Eitorf	19.06.2023

Tagesordnungspunkt:

Änderung des Stellenplans
hier: Wegfall einer kw-Vermerkes

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss schlägt dem Rat vor zu beschließen:

Der kw-Vermerk der Stelle Nr. 04.0.0001 (Stabstelle Bürgermeisterbüro), Besoldungsgruppe A 13gD entfällt. Stattdessen wird die Stelle in eine EG10/ A11 Stelle umgewandelt.

Begründung:

Bereits in der letzten Sitzungen des Personalausschusses wies der Bürgermeister mehrfach auf den Bedarf eines persönlichen Referenten hin und begründete dies ausführlich. Durch seine Mehrfachfunktion als Repräsentant der Gemeinde, Dezernatsleiter und Gesamtverantwortlicher der Verwaltung Obliegen ihm eine Vielzahl verantwortungsvoller Aufgaben.

Beispielhaft sei angeführt, dass er als Repräsentant der Gemeinde nach innen und nach außen wirkt und auch Mitglied in den verschiedenen Gremien ist.

Als Dezernatsleitung der Ämter 10, 20, 40 und 50 ist er oftmals Ansprechpartner einiger Abteilungsleitungen, da die Amtsleitung 10 in Teilzeit beschäftigt ist, die Amtsleitung 40 lange vakant war und inzwischen krankheitsbedingt abermals seit mehreren Wochen ausfällt und das Amt 50 durch einen

erhöhten Krankenstand und die Flüchtlingssituation unterstützt werden muss.

In der Funktion als Gesamtverantwortlicher der Verwaltung muss er das Erreichen der gemeinsamen Ziele aller Ämter in Abstimmung mit der 1. Beigeordneten steuern und koordinieren. Hinzu kommen viele Besprechungen, zahlreiche E-Mail sowie fernmündlichen und mündlich-persönlichen Anfragen.

Die Gemeindeverwaltung hat zudem immer wieder Herausforderungen, die ein schnelles und zielgerichtetes Handeln erfordern. Dies war bei der 600er Inzidenz bei der Fa. ZF Eitorf im November 2020 der Fall. Zudem war dies bei den Impfkampagnen im Jahre 2021 der Fall, um die Pandemie wirkungsvoll einzudämmen. Hinzu kam die Einrichtung eines Testzentrums, um die Bürgerschaft im ersten Zugriff wirkungsvoll mit dieser Dienstleistung zu versorgen.

In jüngerer Zeit war dies die Beteiligung am Eitorfer Frühling im Zusammenwirken mit dem Verein selbstständiger Handwerker und dem Aktivkreis. Ohne Gemeindeverwaltung würde diese Veranstaltung nicht stattfinden. Hierbei kam es immer wieder zu unüberbrückbaren Personalgestellungen durch die Ämter, so dass durch den BM immer wieder persönlich schnelle Lösungen gefunden werden mussten. Dies ist keine Einzelfallbeschreibung, sondern ein immer wiederkehrendes Phänomen, dem nur durch eine persönliche Fachkraft begegnet werden kann.

Um ein Projektcontrolling der laufenden Maßnahmen vorzunehmen oder Einzelmaßnahmen zielgerichtet einer Lösung zuzuführen, bedarf eines persönlichen Referenten. Dies kann weder das Vorzimmer, noch eine andere Person im Hause zusätzlich vornehmen.

Eine entsprechende Stellenbeschreibung wurde erstellt und mit einer EG10/A 11 bewertet.

Im Stellenplan ist die Stelle Nr. 04.0.0001 (Stabstelle Bürgermeisterbüro), Besoldungsgruppe A 13gD mit einem kw-Vermerk versehen. Nach aktuellem Stand wird die Stelle aufgrund einer Ruhestandsversetzung ab Juli 2023 nicht mehr besetzt sein.

Es wird vorgeschlagen, den kw-Vermerk dieser Stelle zu streichen und diese Stelle in eine EG10/ A11 Stelle umzuwandeln.

Gemeinde Eitorf
DER BÜRGERMEISTER

ANLAGE

zu TO.-Pkt.

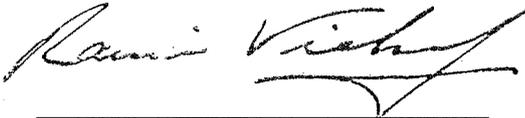
9

interne Nummer XV/0707/V

Eitorf, den 25.05.2023

Amt 10.2 - Personalabteilung

Sachbearbeiter/-in: Oona Grünebaum



Bürgermeister

i.V.

Erste Beigeordnete

MITTEILUNGSVORLAGE

- öffentlich -

Sitzungsvorlage

Personalausschuss

15.06.2023

Tagesordnungspunkt:

Sachstand Personalentwicklungskonzept

Mitteilung:

Die ersten 14 Seiten des Personalentwicklungskonzeptes sind als Anlage beigefügt. Weitere Informationen ergehen in der Sitzung.

9. MAI 2023



Personalentwicklungskonzept
der Gemeindeverwaltung Eitorf

2023

GRÜNEBAUM, OONA
GEMEINDE EITORF

Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen und Ziele	2
2. Arbeitsweise.....	3
a. Methode.....	3
b. Teilnehmende.....	5
3. Idealbild der Verwaltung.....	6
a. Die ideale Verwaltung	6
b. Anforderungen an die Verwaltung.....	6
c. Menschenbild	7
d. Bild der Mitarbeitenden	7
4. Herausforderungen der nächsten Jahre	9
a. Demografie	9
b. Haushalt.....	10
c. Digitalisierung.....	11
d. Offene Ganztagschule.....	12
e. Freiwillige Feuerwehr	12
f. Rathausneubau	12
g. Weitere Herausforderungen	13

1. Rechtliche Grundlagen und Ziele

Die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes ist eine Pflichtaufgabe öffentlicher Arbeitgebender in NRW. Sowohl aus dem Beamten-¹ wie auch aus dem Tariftrecht ergibt sich die Pflicht ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und fortzuentwickeln.

Nach dem Beamtenrecht zielt Personalentwicklung darauf ab, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie das Leistungs- und Lernpotential der Beamt*innen in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Bedarfen der Verwaltung. Dabei sollen die besonderen Situationen von Beamt*innen mit Familienverpflichtungen, Teilzeitbeschäftigungen oder Telearbeitsplätzen berücksichtigt werden. Zudem soll den Grundsätzen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung Rechnung getragen werden. Personalentwicklungskonzepte bilden dabei eine wesentliche Grundlage für eine Personalentwicklung.²

Auch aus dem Tarifvertrag ergibt sich die Pflicht zur Personalentwicklung. Unter der Überschrift „Qualifizierung“ ist festgehalten, dass die Tarifvertragsparteien Qualifizierung der Beschäftigten auch als Teil der Personalentwicklung verstehen.³

¹ Vgl. § 42 I, IV LGB NRW „Der Dienstherr fördert und entwickelt die Eignung, Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten.(...) Die dienstvorgesetzte Stelle ist verpflichtet, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und dies regelmäßig fortzuentwickeln“.

² Vgl. § 17 IV LVO NRW „Personalentwicklungskonzepte bilden dabei eine wesentliche Grundlage für eine Personalentwicklung.“

³ Vgl. § 5 Abs. 1 S. 3 TVÖD-VKA „§ 5 Qualifizierung (1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.“

2. Arbeitsweise

Die Methode der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzepts ist angelehnt an die Vorgehensweise und die Empfehlung der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt).⁴

a. Methode

Die Teilnehmenden haben sich in einer heterogenen Arbeitsgruppe zusammengefunden und anhand einer strukturierten Präsentation gemeinsam an den vorgegebenen Fragestellungen gearbeitet.

Die Moderation wurde von der Leiterin des Haupt- und Personalamtes Oona Grünebaum durchgeführt. 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 gab 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.

⁴ (KGSt, 2021)

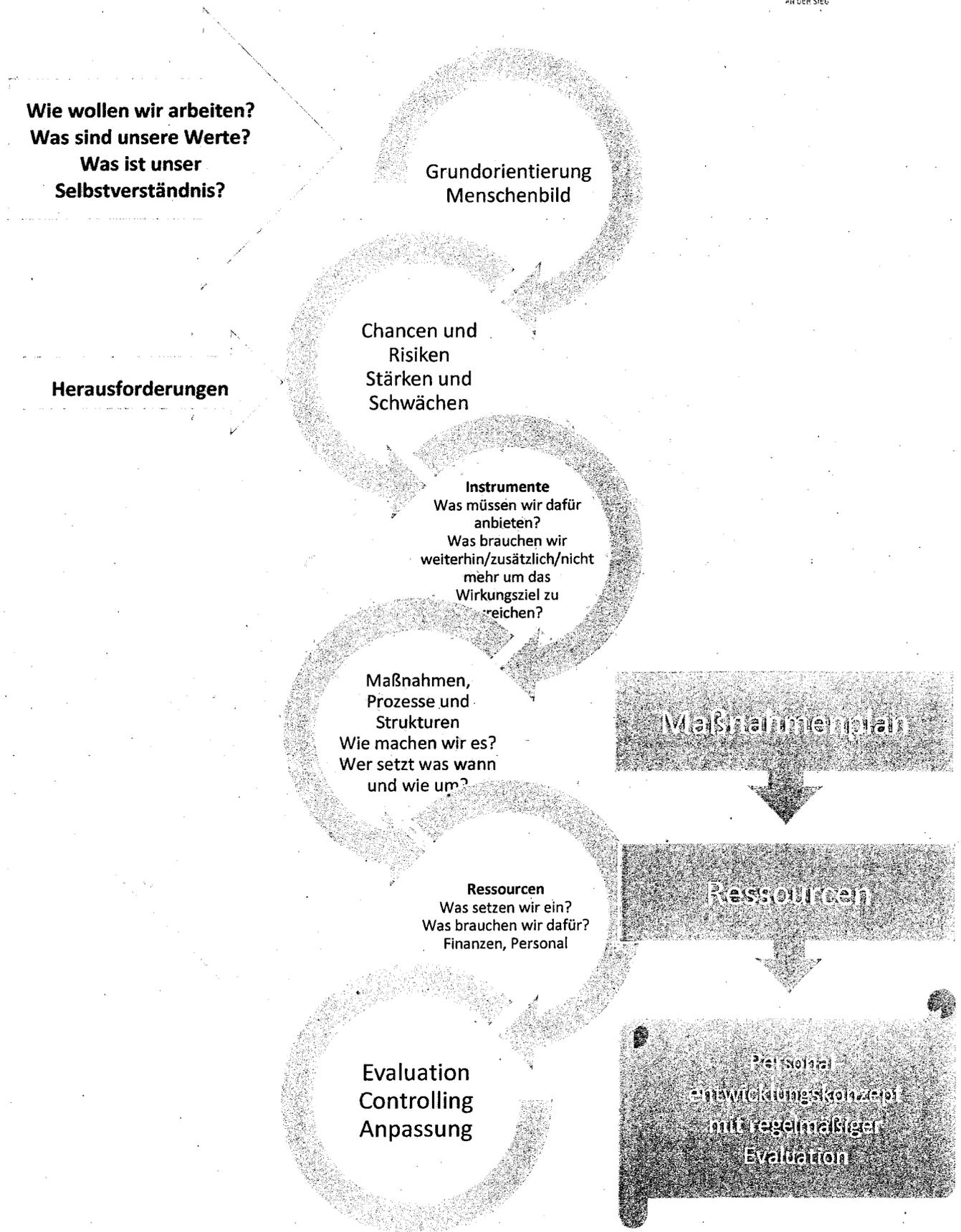


Abbildung 1 Zyklus Personalentwicklungskonzept

b. Teilnehmende

Einige Teilnehmende waren auf Grund Ihrer Funktion fest in der Arbeitsgruppe eingeplant, andere hatten sich für die Teilnahme explizit beworben und wurden dann unter dem Gesichtspunkt der Diversität der Arbeitsgruppe ausgewählt.

Zu Beginn fand eine ausführliche Vorstellungsrunde statt, damit die Teilnehmenden sich zunächst kennenlernen konnten.

Teilnehmende der Arbeitsgruppe waren

- ❖ Rainer Viehof, Bürgermeister
- ❖ Iris Prinz-Klein, Erste Beigeordnete (seit 01.10.2022)
- ❖ Oona Grünebaum, Amtsleiterin Haupt- und Personalamt
- ❖ Rudolf Hilger, Vorsitzender des Personalrats
- ❖ Tobias Engels, Stabstelle Wirtschaftsförderung und Mitglied des Personalrates
- ❖ Doris Thimm, Verwaltungsmitarbeiterin Schulamt (Amt 40), Gleichstellungsbeauftragte
- ❖ Sascha Kappenstein, Verwaltungsmitarbeiter Gewerbe- und Ordnungsamt / Standes- und Friedhofsamt(Amt 32), Schwerbehindertenvertreter
- ❖ Kerstin Krämer, Leitung Schulkinderbetreuung Alzenbach (Amt 40)
- ❖ Martina Lammerding, Schulsekretariat Mosaikschule (Amt 40)/Verwaltungsmitarbeiterin Gewerbe- und Ordnungsamt (Amt 32)
- ❖ Wolfgang Müller, stv. Amtsleiter Sozialamt (Amt 50)
- ❖ Christopher Schiffer, Mitarbeiter Bauhof (Amt 60) (bis 31.12.2022)
- ❖ Robert Rösgen, Mitarbeiter Bauhof (Amt 60) (ab 01.01.2023)
- ❖ Christina Seifert, Abteilungsleitung Tiefbau (Amt 60)
- ❖ Markus Stricker, Abteilungsleitung Gemeindewerke (Amt 81)

3. Idealbild der Verwaltung

Um ein schlüssiges und tragfähiges Personalentwicklungskonzept zu erstellen war es zunächst notwendig, sich über ein gemeinsames Idealbild der Verwaltung wie auch auf ein gemeinsames Menschenbild zu verständigen.

Hier soll kurz dargestellt werden, wie sich die Eitorfer Gemeindeverwaltung als ideale Verwaltung sieht. Die Gemeindeverwaltung ist die Gesamtheit aller Organe, Ämter und Behörden der Gemeinde, daher sind hier alle Bereiche der Verwaltung zu sehen, also nicht nur der Kernbereich der Verwaltung (das Rathaus), sondern auch alle anderen Stellen in den Schulen, am Bauhof, im Wasser- und Abwasserwerk usw.

a. Die ideale Verwaltung

Die Eitorfer Gemeindeverwaltung als Träger staatlicher Gewalt und unmittelbarer Teil der Exekutive spiegelt in besonderer Form die Werte wieder, die von einer Gesellschaft gewünscht und gelebt werden. Die Gemeindeverwaltung soll dabei den Bürger*innen gegenüber respektvoll, verlässlich und gerecht auftreten. Insbesondere eine Gleichbehandlung aller Bürger*innen ist wichtig, jede Art der Diskriminierung ist inakzeptabel. Entscheidungen der Verwaltung sollen klar, verbindlich und nachvollziehbar sein. Dabei ist auch wichtig, dass Entscheidungswege transparent sind.

Die Verwaltung soll immer am Gesetz orientiert sein, gleichzeitig nah an den Bedürfnissen der Bürger*innen, immer menschlich und dabei in der Lage, vernünftige Kompromisse in schwierigen Situationen einzugehen. Auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen (Menschen, Zeit, Material) soll zu einem guten Vorbild beitragen.

Willkür, Intransparenz und Trägheit sind Werte, die von der Verwaltung abgelehnt werden.

b. Anforderungen an die Verwaltung

Zahlreiche Anforderungen bestehen dabei an die Arbeit der Gemeindeverwaltung.

Die Gemeindeverwaltung Eitorf arbeitet insbesondere für alle Eitorfer Bürger*innen und Einwohner*innen. Auch Eitorfer Arbeitnehmende, Touristen*innen und Gewerbebetreibende sind Dienstleistungsempfänger*innen der Gemeindeverwaltung. Dazu kommt auch die Zusammenarbeit mit den politischen Gremien Eitorfs (alle gewählten Vertreter*innen) sowie die Zusammenarbeit mit anderen Behörden auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen. All diese Akteur*innen haben Erwartungen an die Arbeit der Gemeindeverwaltung.

In der Erwartung der Bürger*innen sollen Dienstleistungen möglichst digital und dazu noch kostengünstig oder gar kostenneutral angeboten werden. Auf Anfragen oder Anträge wird zunehmend eine schnelle Reaktion erwartet, ebenso eine maximale Flexibilität bei der Lösung von Problemen und dem Umgang mit Herausforderungen. Bürger*innen erwarten häufig eine Antwort auf Anfragen innerhalb eines Tages, wenigstens jedoch innerhalb einer Woche. Kontakte mit Bürger*innen und anderen sollen immer wohlwollend, freundlich und hilfsbereit sein.

Die Entscheidungen der Verwaltung sollen schnell und unbürokratisch und gleichzeitig nachvollziehbar und transparent umgesetzt werden. Dabei soll die Verwaltung immer eine Vorbildfunktion in Bezug auf Werte, Menschenbild wie auch auf wirtschaftlich vernünftiges und nachhaltiges Handeln haben.

Auch der Blick auf die nachfolgenden Generationen steht im Fokus der Gemeindeverwaltung, denn die Entscheidungen von heute betreffen die Menschen von morgen.

c. Menschenbild

Bei der Arbeit in der Gemeindeverwaltung ist ein gemeinsames Menschenbild sowohl für das tägliche „Alltagsgeschäft“ wie auch für konzeptionelle Planungen wichtig.

Unausgesprochene „Menschenbilder“ beeinflussen zudem die Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten der Personalentwicklung. Menschenbilder sind vereinfachte und standardisierte Muster von menschlichen Verhaltensweisen, die Personen im Laufe der Zeit glauben lokalisieren zu können. Sie beeinflussen nicht nur das Verhalten von Führungskräften und Beschäftigten, sondern auch strategische und operative Entscheidungen in Organisationen.

Die Gemeindeverwaltung Eitorf geht von einem Menschenbild aus, in der die Diversität des Menschen im Mittelpunkt steht. Menschen sind bedingt durch Anlage und Umwelt unterschiedlich im Wesen, haben unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten. Wir gehen davon aus, dass alle Menschen im Grunde genommen kommunikativ, empathisch und fürsorglich sind. Auch ist in allen Menschen das Bestreben nach sozialer Anerkennung sowie eine intrinsische Motivation und Neugier vorhanden.

d. Bild der Mitarbeitenden

Auch ein gemeinsames Bild der Mitarbeitenden ist wichtig für die Erstellung eines Konzeptes zur Personalentwicklung.

Davon ausgehend, dass die der Durchschnitt der Arbeitnehmenden auch in etwa von den Werten und Ideen der Beschäftigten in der Gemeindeverwaltung Eitorf entspricht, mögen folgende Statistiken helfen.

Die persönliche Erfüllung im Berufsleben steht für die Mehrheit der Deutschen hoch im Kurs. Knapp 90 % der Beschäftigten sagen, dass sie den Anspruch haben, dass ihr Job sie voll und ganz erfüllen sollte.⁵ Etwa 20% der Beschäftigten sagen, dass die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit wichtigster Aspekt ihrer Arbeit ist, 60% der Beschäftigten haben die Sinnstiftung unter den „Top 3“ der wichtigsten Aspekte ihrer Arbeit.⁶ Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden schreiben dem öffentlichen Dienst dabei eine höhere Sinnstiftung zu als Arbeitgebenden der freien Wirtschaft, 14% sogar viel mehr.⁷

Die Gemeindeverwaltung geht in ihrem Menschenbild davon aus, dass jede*r Mitarbeitende Qualitäten und Motivation mitbringt, um ihre/seine Arbeit langfristig gut zu erledigen.

Um die Motivation zu erhalten und zu steigern, sind die Rahmenbedingungen so anzupassen, dass für jede*n die optimale Grundlage für die eigene Motivation gelegt ist. Dabei erkennt die Gemeindeverwaltung an, dass die Gründe für eine hohe Motivation so vielfältig sind, wie die Mitarbeitenden selbst. Die Motivation kann je nach individueller Situation etwa gesteigert werden, durch eine hohe Sinnhaftigkeit der Arbeit, Sicherheit des Arbeitsplatzes, eine gute Arbeitsplatzausstattung, gutes Feedback von Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Bürger*innen,

⁵ S. 9 (Königsteiner Agentur, 2021)

⁶ S. 11 (Königsteiner Agentur, 2021)

⁷ S. 17 (Königsteiner Agentur, 2021)

die gute Nutzung eigener Ressourcen und Fähigkeiten sowie eine hohe oder gar steigende Vergütung.

Diese Diversität der Motivationen sind gleichwertig zu betrachten und nicht gegeneinander abzuwägen, hervorzuheben ist jedoch der hohe Wert der Sinnstiftung.

Gleichzeitig hat die Gemeindeverwaltung als Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes nicht auf alle Rahmenbedingungen gleichermaßen einen Einfluss. Die Gehälter der Beschäftigten und Beamt*innen sind durch den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes und durch Landesgesetze vorgegeben. Auch die Aufgaben ergeben sich zu großen Teilen aus gesetzlichen Verpflichtungen. Die hohe Sinnhaftigkeit der Arbeit wird im Öffentlichen Dienst zu großen Teilen als sehr positiv und motivierend betrachtet.

Rahmenbedingungen, die die Gemeindeverwaltung beeinflussen kann sind etwa das Arbeitsklima, die Ausstattung der Arbeitsplätze sowie der passgenaue Einsatz der Beschäftigten im Hinblick auf eigene Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen.

4. Herausforderungen der nächsten Jahre

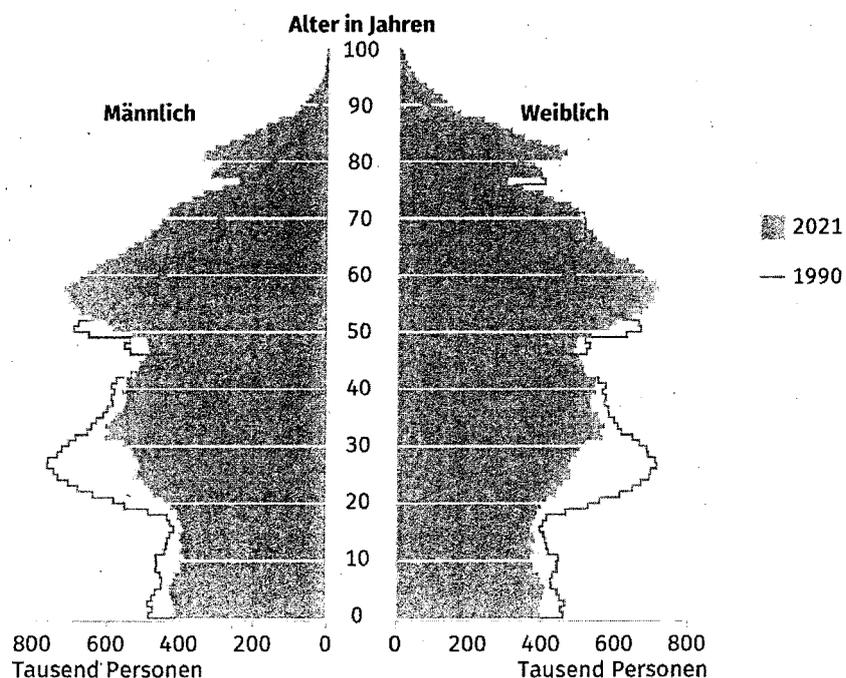
Vorab wurden bereits drei große Herausforderungen der nächsten Jahre identifiziert und von den zuständigen Expert*innen im Workshop anhand verschiedener Medien vorgestellt. Dazu gehören die Themenbereiche Demografie, welches von der Abteilungsleiterin der Personalabteilung, Katrin Koch, Haushaltslage, welches vom Abteilungsleiter der Kämmerei Peter Bohlscheid und das Thema Digitalisierung, welches vom Digitalisierungsmanager Heiko Klein vorbereitet, vorgetragen und diskutiert wurde. Weitere Herausforderungen wurden gemeinsam im Workshop erarbeitet.

a. Demografie

Die Alterung der Bevölkerung in Deutschland wird sich trotz hoher Nettozuwanderung und gesteigener Geburtenzahlen weiter verstärken. In den nächsten 20 Jahren sind durch den aktuellen Altersaufbau ein Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter und ein Anstieg der Seniorenzahl vorgezeichnet. Im Jahr 2018 waren in Deutschland 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 66 Jahren. Bis zum Jahr 2035 wird die erwerbsfähige Bevölkerung um rund 4 bis 6 Millionen auf 45,8 bis 47,4 Millionen schrumpfen.⁸

Altersaufbau der Bevölkerung 2021

im Vergleich zu 1990



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Abbildung 2 Altersaufbau der Bevölkerung 2021 - Destatis 2022

Mit Stand 2022 sind insgesamt 255 Mitarbeitende bei der Gemeinde Eitorf beschäftigt, davon 109 Kolleg*innen in Voll- und 144 in Teilzeit. 5 Kolleg*innen sind zurzeit beurlaubt. Insgesamt

⁸ (Statistisches Bundesamt, 2019)

beträgt der Frauenanteil 61%, das Durchschnittsalter beträgt 47 Jahre. Insgesamt sind 19 Kolleg*innen mit Schwerbehinderung beschäftigt.

Im Bereich der Kernverwaltung sind 87 Kolleg*innen beschäftigt, der Frauenanteil beträgt 51 % und das Durchschnittsalter 49 Jahre.

In den nächsten fünf Jahren werden 16 % der Beschäftigten in den Ruhestand eintreten.

Im Bereich der Fachkräfte (Straßenbau, Haustechnik, Wasser- und Abwasser usw.) sind 57 Kolleg*innen beschäftigt, davon 9% Frauen. Bei den Kolleg*innen des Sozial- und Erziehungsdienstes (Schulsozialarbeit, Betreuung der Schulkinder, Jugendcafé usw.) ist der Frauenanteil mit 91% besonders hoch. Besonders „jung“ ist der Bereich der studierten Fachkräfte (Bibliothek, Ingenieur*innen in Planung und Bau, Umwelt, Klima), das Durchschnittsalter beträgt hier 41 Jahre, der Frauenanteil liegt bei 61%.

Von der Personenzahl ist der Bereich der helfenden Tätigkeiten (Reinigung, Küchenpersonal) mit 67 Beschäftigten stark vertreten. Das Durchschnittsalter ist mit 57 Jahren besonders hoch, der Frauenanteil liegt bei 81%. Hier sind viele Kolleg*innen in so genannten „Minijobs“ beschäftigt.

Auf Grund des verhältnismäßig hohen Durchschnittsalters und den darauf folgenden zahlreichen Renten/Pensionseintritte in den nächsten Jahren sind der Übergang und der Wissenstransfer der Beschäftigten zu gestalten.

Sowohl der Mangel bei Fachkräften als auch bei geeigneten Auszubildenden wird sich auf Grund der gesamten demografischen Lage in Deutschland auf die Personalentwicklung bei der Gemeindeverwaltung Eitorf niederschlagen.

Die Gemeindeverwaltung steht in direkter Konkurrenz sowohl zu den umliegenden Verwaltungen auf verschiedenen Ebenen wie auch zur Privatwirtschaft. Der Fachkräftemangel betrifft die öffentliche Verwaltung und die Privatwirtschaft gleichermaßen, hier gilt es sich in den nächsten Jahren dem Wettbewerb um die Beschäftigten zu stellen. Dies ist sowohl für die Personalgewinnung wie auch für die Personalbindung relevant.

b. Haushalt

Personalentwicklung kann immer nur im Rahmen des bestehenden Haushalts erfolgen, denn alle Entscheidungen in Bezug auf Personal sind auch im Haushalt abzubilden. Der Stellenplan ist Anlage des Haushaltsplans gem. § 79 II GO⁹

Im Haushalt der Gemeinde Eitorf sind für das Haushaltsjahr 2022 Personalaufwendungen mit knapp 9,7 Mio. € veranschlagt, das sind etwa 20 % der gesamten Aufwendungen im Haushalt von etwa 47 Mio. €. Dazu kommen Versorgungsaufwendungen in Höhe von ca. 1,25 Mio. €. ¹⁰

Im Haushalt für das Jahr 2023 sind 10,2 Mio € veranschlagt, dazu Versorgungsaufwendungen von 1,3 Mio €. ¹¹

⁹ § 79 II GO NRW „Der Haushaltsplan ist in einen Ergebnisplan und einen Finanzplan sowie in Teilpläne zu gliedern. Das Haushaltssicherungskonzept gemäß § 76 ist Teil des Haushaltsplans; der Stellenplan für die Bediensteten ist Anlage des Haushaltsplans.“

¹⁰ (Rat der Gemeinde Eitorf, 2022)

¹¹ (Eitorf R. d., 2023)

Jede Gemeinde hat ihre Haushaltswirtschaft so zu planen und zu führen, dass die stetige Erfüllung ihrer Aufgaben gesichert ist. Die Haushaltswirtschaft ist wirtschaftlich, effizient und sparsam zu führen. Dabei ist den Erfordernissen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts Rechnung zu tragen.¹²

Auf Grund einer nachhaltigen fiskalischen Schieflage befindet sich die Gemeinde Eitorf seit dem Jahr 2013 in der Haushaltssicherung. Dabei handelt es sich um ein Konzept mit Maßnahmen zur nachhaltigen Haushaltskonsolidierung, verbunden mit fiskalischen Auflagen. Das Haushaltssicherungskonzept dient dem Ziel, im Rahmen einer geordneten Haushaltswirtschaft die künftige, dauernde Leistungsfähigkeit der Gemeinde zu erreichen.¹³

Auf die Entwicklung des Personals hat die Haushaltssicherung immense Auswirkungen. So gilt etwa grundsätzlich eine Stellenwiederbesetzungssperre von einem Jahr, Ausnahmen sind nur bei der Wahrnehmung pflichtiger Aufgaben möglich. Eine Ausweitung freiwilliger Leistungen ist unzulässig. Dies bedeutet dass auch nicht mehr Personal in den betroffenen Bereichen (Kultur, Bibliothek u.a.) ohne entsprechende Kompensation eingestellt werden kann.¹⁴

Die Haushaltssicherung und die damit verbundenen Restriktionen werden voraussichtlich mit dem 31.12.2022 entfallen, es ist jedoch absehbar, dass in den Folgejahren der erneute Gang in die Haushaltssicherung droht, sofern sich die Rahmenbedingungen nicht ändern oder die Gemeinde Eitorf vorab von sich aus massive Konsolidierungsmöglichkeiten ergreift.

Zudem ist absehbar, dass die Personalaufwendungen in den nächsten Jahren deutlich steigen werden. Neben Steigerungen aufgrund von Tarifabschlüssen und Gesetzesanpassungen wird auch der Personalbedarf steigen. Dies ergibt sich etwa aus Mehraufgaben die zusätzliches Personal erfordern werden (Digitalisierung, Bevölkerungsschutz, Klimaschutz, Erhöhung der Anzahl der Bezieher*Innen von Transfersleistungen, Offene Ganztagschule), eine Finanzierung durch Bund oder Land ist aber nicht immer gegeben. Auch durch den Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften, die durchschnittlich höhere Gehälter bekommen, werden höhere Personalausgaben entstehen.

c. Digitalisierung

Derzeit werden auf Grund gesetzlicher Vorschriften im Bereich der Digitalisierung zahlreiche Projekte umgesetzt. Dazu gehört etwa das Service-Portal der Gemeinde Eitorf, mit dem viele Dienstleistungen von Bürger*innen online abgerufen werden können, das Beteiligungsportal NRW um mehr Bürger*innenbeteiligung bei Planungsprojekten umzusetzen, sowie der digitale Wohngeldantrag. Als großes Projekt der nächsten Jahre steht das „Dokumenten-Management-System“ an, mit dem komplette Arbeitsprozesse der Gemeindeverwaltung inklusive Aktenführung und Archivierung digital umgesetzt werden sollen. Dazu gehört die Neuerstellung des Aktenplanes, der elektronische Rechnungsworkflow sowie zahlreiche andere Anwendungen die nach und nach von allen Beschäftigten gemeinsam erarbeitet und umgesetzt werden müssen. In den nächsten Jahren werden dann weitere Vorgaben des Online-Zugangs-Gesetzes

¹² Vgl. § 75 I GO NRW „Die Gemeinde hat ihre Haushaltswirtschaft so zu planen und zu führen, dass die stetige Erfüllung ihrer Aufgaben gesichert ist. Die Haushaltswirtschaft ist wirtschaftlich, effizient und sparsam zu führen. Dabei ist den Erfordernissen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts Rechnung zu tragen.“

¹³ Vgl. § 76 II GO NRW „Das Haushaltssicherungskonzept dient dem Ziel, im Rahmen einer geordneten Haushaltswirtschaft die künftige, dauernde Leistungsfähigkeit der Gemeinde zu erreichen.(...)“

¹⁴ Zur Abgrenzung pflichtiger und freiwilliger kommunaler Aufgaben siehe hier: (MHKBG NRW, 2022)

umgesetzt, dazu kommen das ersetzende Scannen von Akten, der Ausbau des besonderen elektronischen Behördenpostfachs, der digitale Sitzungsdienst und vieles mehr. Auch die zunehmende Digitalisierung der Schulen, die anhand des 2021 verabschiedeten Medienentwicklungsplanes vorbereitet wurde, muss von der Gemeindeverwaltung umgesetzt werden.

Neben der administrativen Umsetzung im Bereich Digitalisierung und IT werden alle Mitarbeitenden in Ihren Bereichen ihre Arbeitsprozesse neu organisieren müssen. Sie müssen mit neuen Anwendungen umgehen lernen und sich an vorgegebenen Ablage- und Prozesssysteme halten müssen. Um die zahlreichen Projekte erfolgreich einzuführen, müssen alle Mitarbeitenden bei der Entwicklung und der Fortentwicklung der Prozesse mit einbezogen werden. Dazu müssen sie ständig geschult und betreut werden.

Auch die zunehmende Digitalisierung der Schulen mit der Beschaffung und dem Support von Whiteboards, digitalen Endgeräten für Schüler*innen und anderen technischen Geräten erfordert einen hohen Bedarf an Unterstützung von der IT, sowohl von fachlicher wie auch von personeller Seite.

Diese zusätzlichen Aufgaben sowie die Verlagerung von allgemeinen Aufgaben in den Bereich der IT erfordert eine erhebliche personelle Aufstockung um die gesetzlich geforderte Digitalisierung auch tatsächlich umzusetzen.

d. Offene Ganztagschule

Eine weitere große Herausforderung ergibt sich aus dem Rechtsanspruch auf die Offene Ganztagschule (OGS) ab 2026.¹⁵ Damit verbunden sind Planung und Umsetzung von Personalkapazitäten, Räumlichkeiten, Verpflegung usw. Gleichgültig ob eine Entscheidung zu einer Fremdvergabe oder zu einem Eigenbetrieb fällt, muss die Planung und Überwachung einer OGS von der Gemeindeverwaltung geleistet werden. Das Planen und Umsetzen der Erfüllung des Rechtsanspruches wird nahezu alle Fachbereiche betreffen und damit Auswirkungen auf den Haushalt, die Personalplanung wie auch auf den Einsatz der Beschäftigten in Bauamt, Schulamt usw. haben.

e. Freiwillige Feuerwehr

Auch ist es in der Zukunft notwendig, den Betrieb der freiwilligen Feuerwehr aufrecht zu erhalten. Die Tagesbereitschaft wurde in der Vergangenheit zu großen Teilen von Beschäftigten der Gemeindeverwaltung abgedeckt, hier zeigt sich ein Trend zu weniger Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement bei der Feuerwehr.

f. Rathausneubau

Das Großprojekt „Rathausneubau“ wird, soweit es tatsächlich umgesetzt wird, in den nächsten Jahren zudem erhebliche Personalkapazitäten binden, sei es bei Planung, Beteiligung, Finanzierung und dann auch Durchführung. Alle Fachbereiche werden verschieden stark in den Planungen und auch in der Umsetzung eingebunden sein.

¹⁵ Vgl. § 24 IV SGB VII „Ein Kind das im Schuljahr 2026/27 oder in den folgenden Schuljahren die erste Klassenstufe besucht, hat ab dem Schuleintritt bis zum Beginn der fünften Klassenstufe einen Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung (...)“

g. Weitere Herausforderungen

Neben den genannten, gibt es zahlreiche andere Herausforderungen, die jedoch nicht ausschließlich die Gemeindeverwaltung Eitorf, sondern auch andere Behörden und Arbeitgebern betreffen. Diese sind exemplarisch etwa der Zuwachs an Aufgaben, eine hohe Erwartungshaltung Bürger*innen, Politik und Beschäftigten, die Analyse, Abwägung und Umsetzung zwischen Eigenreinigung und Fremdvergabe, eine bessere Betreuung von nicht fachlich qualifiziertem Personal, verstärkte Anforderungen an das Gesundheitsmanagement und Teambildung.