



Herrn Bürgermeister  
Dieter Spürck  
- im Hause -

05.04.2022

## **Antrag zur Ratssitzung am 05.04.2022 zu TOP 4 und ff. – Beibehaltung des Beigeordnetenmodells**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

die unterzeichnenden Fraktionen und Stadtverordneten beantragen,

1. das Beigeordnetenmodell beizubehalten
2. zu TOP 4.3: Das Ausschreibungsverfahren wird beendet und neu ausgeschrieben. Der Text der Stellenausschreibung wird zurück geändert auf den Ausschreibungstext aus März 2019 (DRS. NR. 82.19.)
3. zu TOP 4.4: Das Ausschreibungsverfahren wird fortgesetzt. Der Text der Stellenausschreibung wird wie folgt geändert:  
Die zwingenden Voraussetzungen (Studium und Berufserfahrung) bleiben bestehen.  
Das danach beschriebene Profil („Für diese verantwortungsvolle und herausragende Führungsposition wird neben den o.g. Anforderungen eine Persönlichkeit mit folgendem Profil gesucht...“) stellt keine zwingende Einstellungsvoraussetzung dar, sondern ist mit „Idealerweise“ oder „Von Vorteil im Auswahlverfahren ist...“ oder „Für das gewünschte Profil bringen Sie idealerweise mit...“ beschrieben.

Begründung: Das Modell der Beigeordneten hat sich nun über Jahrzehnte bewährt, denn es vereint eine gute thematische Verteilung der Verantwortung einer Stadtspitze auf mehrere Schultern bei gleichzeitigem ausgewogenem Machtverhältnis, da Beigeordnete nicht nur dem Dienstherrn verpflichtet sind, sondern auch dem Stadtrat.

Es lohnt insoweit ein Blick in die Vergangenheit, um die jetzt notwendigen Schritte zu unternehmen, damit ein gutes Bewerber/innenfeld für die Ausschreibung beider

Beigeordnetenstellen erreicht werden kann. Denn man kann nicht die Anforderungen immer höherschrauben und enger fassen und sich dann wundern, warum sich immer weniger Menschen bewerben. Daher wollen wir die Anforderungen auf das Maß zurückdrehen, mit welchem wir in der Vergangenheit immer ein gutes Bewerber/innenfeld erhalten haben und dann eine tatsächliche Bestenauslese durchführen konnten.

Daneben möchten wir aber auch erklären, warum das Dezernentenmodell für uns derzeit keine Option ist. Hierzu gibt es mannigfaltige Gründe, warum wir sie nachfolgend als Aufzählung darstellen:

- Das Dezernentenmodell wurde bisher als Notlösung aus dem Hut gezaubert, nachdem der Rat sich bereits für die Neuausschreibungen entschieden hatte. Unabhängig von der Frage, warum erst jetzt ein solches Modell vorgestellt wurde, muss man festhalten, dass mit unserem oben genannten Antrag das Problem von mangelnder Anzahl an Bewerber/innen begegnet werden kann. Und wenn sich der Rat in Mehrheit darüber einig ist, so ist das auch das Zeichen nach außen, dass es in Kerpen attraktive Arbeitsplätze gibt. Gerade als Anrainerkommune zum Tagebau bietet unsere Stadt eine Fülle von Aufgaben, welche sicherlich reizvoll sind.
- Im Dezernentenmodell wurde bisher hauptsächlich darauf abgestellt, dass man mit diesem Geld auch jährlich Geld für den Haushalt einsparen würde. Diese Spareffekte werden aus unserer Sicht jedoch schnell aufgebraucht sein. Es werden 7 Dezernate vorgesehen, wovon 4 ein eigenes Vorzimmer haben. In Anbetracht der Tatsache, dass die Dezernatsleitungen bisher Ämter leiten und dies auch in Zukunft teilweise in Personalunion tun sollen, wird deren Arbeit dadurch also nicht weniger, sondern mehr. Dazu kommt, dass mit Sicherheit auch diese Menschen bereits ein Kontingent an Überstunden vor sich herschieben. Wenn also für die verbleibenden Dezernate auch Vorzimmer eingerichtet würden, bleibt von den Einsparungen nichts mehr übrig.
- Wenn sich die Aufgabenverteilung im Dezernentenmodell ändert, dann haben die jeweiligen Dezernenten ein arbeitsgesetzliches Recht auf eine entsprechende Bezahlung. Dies könnten sie gerichtlich einfordern und würden sie auch zugesprochen bekommen. Ein weiteres Risiko, welches die propagierte Ersparnis aufbraucht. Bereits jetzt sieht man, dass im Dezernentenmodell Fachbereiche voneinander getrennt werden, die bisher (richtigerweise) zusammengehört haben und andere wiederum zusammengelegt werden, was den Schluss zulässt, dass dies nur erfolgt, um von der Personalmenge ein eigenes Dezernat zu rechtfertigen. Das ist nicht sinnvoll und bringt die Stadt in Erledigung der vor ihr liegenden Aufgaben auch nicht vorwärts.

- Die einmal eingestellten Dezernatsleitungen bleiben für immer, ein(e) Beigeordnete(r) wird für 8 Jahre gewählt.
  - Das jetzige Dezernentenmodell soll weitestgehend mit bereits vorhandenem Personal besetzt werden. Wenn einer dieser Mitarbeitenden die Stadt verlässt, ist es fraglich, ob jemand mit genau diesem Verantwortungsquerschnitt gefunden werden kann, um die Stelle nachzubesetzen.
  - Das Dezernentenmodell wird uns mit dem Vorteil positiv verkauft, dass der Rat jederzeit zum Beigeordnetenmodell zurückkehren könne. Was dabei aber der Wahrheit hinzugefügt werden muss: Spätestens dann wird es mindestens eine Beigeordnetenbesoldungshöhe an Mehrausgaben gegenüber dem heutigen Stand ergeben. Das bedeutet: Dann haben wir eine jährliche Mehrausgabe in sechsstelligem Bereich. Wir können und wollen nicht derartige Entscheidungen mittragen, die den Anschein erwecken: „Was interessiert uns, was der nächste gewählte Rat entscheiden wird.“ Die Aufgabe des Rates ist, langfristige Entscheidungen für die Entwicklung der Stadt und ihrer Verwaltung zu treffen.
  - Eine Stellenbewertung der KGSt liegt dem Stadtrat zu diesem Dezernentenmodell nicht vor. Ohne diese ist aber eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.
  - Es ist nicht geklärt, ob die ggf. vorliegende Bewertung mit den Möglichkeiten des TVöD abbilden lässt. Es liegt auch keine Entscheidung vor, ob die Betroffenen außertariflich bezahlt werden könnten. Es gibt auch kein Konzept dafür. Ohne dieses ist aber eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.
  - Es gibt kein internes Personalentwicklungskonzept (PE-Konzept), welches die Fragen beantwortet:
    - Wie viele interne Mitarbeitende gibt es, die die Voraussetzungen zur Besetzung einer Dezernentenstelle (höherer Dienst (hD) erfüllen?
    - Wie gestalten sich die Anteile der Beamten (Absolvieren des Aufstiegs-/ Qualifizierungslehrgangs hD) und der Angestellten?
    - Falls es verbeamtete Mitarbeitende gibt, die die oben angesprochene Qualifikation aufweisen, können diese angesetzt werden und auf welcher Besoldungsstufe sind sie derzeit tätig?
      - Falls die derzeitige Besoldung niedriger sein sollte, kann der verbeamtete Mitarbeitende unmittelbar in die höhere Besoldungsstufe eingewiesen werden?
- Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.
- Welche Voraussetzungen gelten für Angestellte, im höheren Dienst (als Dezernent) beschäftigt zu werden?

- Ist der Angestelltenlehrgang II (AL II) gleichwertig zum Qualifizierungslehrgang für den höheren Dienst?
- Falls der AL II nicht mit dem Aufstiegs-/ Qualifizierungslehrgangs hD gleichzusetzen ist und ein Angestellter als Dezernent beschäftigt werden soll, wie ist die „Aufqualifizierung“ geplant?
- Mit welchen Kosten ist das verbunden?

Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.

- Es ist nicht genau erklärt, wie man auf die namentlich genannten vorgeschlagenen Personen gekommen ist, die als Dezernenten angesetzt werden sollen. Dabei gibt es keine Angabe zu den Fragen:
  - Gab es ein internes Interessenbekundungsverfahren?
  - Ist das das Ergebnis der Auswertung von Beurteilungen?
  - Wurden die Gremien ordnungsgemäß eingebunden? Wir können uns schwer vorstellen, dass der Personalrat ohne Interessensbekundungsverfahren solchen Stellenbesetzungen zustimmen würde.
  
- Es gibt lediglich eine mündliche Aussage dazu, ob der vorgestellte Ansatz namentlich genannter Personen dem Gleichstellungsplan entspricht? Die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht vorgelegt. Dabei ist für eine Entscheidung Antworten zu folgenden Fragen vorzulegen:
  - Wie stellt sich die Gleichstellungsbeauftragte zu den Personalien?
  - Wie wird sichergestellt, dass die Erkenntnisse und Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan umgesetzt werden?
  - Woran liegt es, dass die Erkenntnisse des Gleichstellungsplan nicht im Dezernentenmodell umgesetzt werden bzw. ihren Niederschlag finden?
  
- Es gibt keine Vorlage zu der Frage: Wie stellt sich die Entwicklung der Personalkosten für die 7 Dezernenten kurz- und mittelfristig dar? Dabei soll hier eine Entscheidung gefällt werden, die sich fiskalisch auf lange Sicht auswirken soll und wird. Hierbei muss man folgende Punkte genauer betrachten:
  - Beamte: Entwicklung Lebensalter, Aufstieg, Zulagen
  - Angestellte: Erfahrungsstufen, LOB, tarifliche Entwicklungen (entfällt bei einer außertariflichen Beschäftigung)

Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.
  
- Dezernatsverteilung
  - Welches Denk- und Handlungsmuster ist Grundlage für die Entscheidung der Zuteilung?
  - Was befähigt die Leitung der Feuerwehr dazu, auch ordnungsrechtlich tätig zu werden?

- In den meisten Kommunen ist der Ordnungsdezernent ein Volljurist.
  - Ist es der Leitung der Feuerwehr zuzumuten, sich neben seiner originären und anspruchsvollen Aufgabe als Leitung der Feuerwehr, Leitung der Kreisleitstelle, Leitung des Stabs SAE auch das Ordnungsamt verantwortlich zu führen?
  - Wie ist die notwendige verwaltungsrechtliche Aufqualifizierung der Leitung der Feuerwehr geplant?
  - Was passiert bei einem Interessenskonflikt? Beispiel: Was ist z.B., wenn der Dezernent als Ordnungsdezernent auftreten muss, an dem Ort aber zeitgleich als Feuerwehr und Rettungsdienst agiert. Als Leitung FW muss er in der entsprechenden Dienstkleidung auftreten, als Dezernent darf er diese nicht tragen. Wie ist für den Dritten erkennbar, welche Rolle er wahrnimmt? Es gibt auch Entscheidungssituationen, in denen die Doppelrolle „Leiter der FW“ und „Dezernent“ schwierig ist. Das könnte dann der Fall sein, wenn der Dezernent eine Entscheidung treffen muss, die das Ordnungsamt in Grenzen weist und zugunsten der Feuerwehr ausfällt, die er als Leiter vertritt. Wie wird diesen Konflikten im Dezernentenmodell begegnet?
- Organisation der Dezernate und der Verwaltungsgliederung
- Kommunen weisen häufig folgende Gliederung auf:
    - Dezernat
    - Fachbereichsleitung
    - Abteilungsleitung
    - Teamleitung
  - In der Regel verfügen Dezernenten über ein Vorzimmer
    - Wie sind die Planungen, diese Struktur auch in Kerpen einzuführen?
    - Falls dies nicht geplant ist, wie lässt sich eine mögliche Ungleichbehandlung zwischen den Dezernaten rechtfertigen?
    - Falls die Möglichkeit eines Vorzimmers nicht abwegig ist, wie stellen sich die Kosten dar?
- Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.
- Wenn alle Dezernentenstellen intern besetzt werden, wie wird mit den in der Folge freiwerdenden Stellen umgegangen?
- Ist es zumutbar, dass die Aufgabe dem Personal folgt?
  - Ist möglicherweise in diesem Zusammenhang eine Aufgabenkritik erfolgt oder angedacht?

- Mögliche Rückführung des ggf. eingeführten Dezernentenmodells in ein Beigeordnetenmodell
  - o Es bestünde die faktische Herausforderung, dass 7 Dezernenten dauerhaft angesetzt wären und die Organisation der Verwaltung darauf ausgerichtet ist.  
Bei einer möglichen Rückführung sind also bis zu 7 Dezernenten wieder in die Verwaltung einzugliedern.  
Der Anspruch auf entsprechende Besoldung bzw. entsprechendes Entgelt bleibt aber bestehen, wenn der Dienstposten / die Stelle abgeschafft wird und der Inhaber nicht adäquat versorgt werden kann. Hinzu kommt, dass einem Beigeordneten seinem Amt entsprechende Aufgaben zugeteilt werden müssen. In der Folge bliebe nichts anderes übrig, als den Dezernenten Aufgaben zu entziehen, um sie einem Beigeordneten zuzuordnen.  
Damit würde eine Rückkehr zum Beigeordnetenmodell faktisch aus finanziellen Gründen verhindert, mindestens aber deutlich erschwert.
  - o Ist dieses Vorgehen bei der Darstellung, dass „unproblematisch“ zum Beigeordnetenmodell zurückgekehrt werden könnte (was sich vermutlich ausschließlich auf die formalen Erfordernisse bezogen hat), durchdacht worden und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.

- Personalpolitische Auswirkungen der Umstellung auf ein Dezernentenmodell:
  - o Welches Konzept liegt der Einweisung / Einarbeitung der künftigen Dezernenten zugrunde?
  - o Wie wird der Schutz vor Überforderung mit den damit einhergehenden gesundheitlichen Folgen umgegangen?
  - o Ist eine Untersuchung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz erfolgt?
  - o Ist eine Einbindung zu den genannten Punkten des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt?
  - o Mit welchem Ergebnis?

Ohne dies ist eine Bewertung etwaiger tatsächlich möglicher Einsparungen nicht wirklich möglich.

- Zum Personalrat ergeben sich ebenfalls nicht geklärte Fragen:
  - o Welchen Auftrag hat der Personalrat (PR) als Personalvertretung?
  - o In Erfüllung dieses Auftrags, was sind die Erkenntnisse des PR
    - In Bezug auf die Einhaltung der Gesetze und des Tarifvertrages?
    - Bezogen auf ein mögliches Personalentwicklungskonzept?
    - Bezogen auf die Erkenntnisse und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans?
    - Bezogen auf Einarbeitungspläne und Qualifizierungen?

- Bezogen auf die Auswahl der möglichen Dezernenten?
- Bezogen auf mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch Umbesetzungen und Fluktuation?
- Sollten Unzufriedenheiten innerhalb der Belegschaft zur möglichen Auswahl der Dezernenten entstehen, welches Maßnahmenkonzept ergreift der PR?

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Lipp  
Fraktionsvorsitzender SPD

Annetta Ristow  
Fraktionsvorsitzende DIE LINKE

Peter Abels  
Fraktionsvorsitzender BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN

Wolfgang Scharping  
Stadtverordneter UWG

David Held  
Fraktionsvorsitzender BBK Fraktion

F.d.R.

  
Marita Graubner  
Fraktionssekretärin