Da sich alles aus dem vorliegenden Antrag ergebe, verzichtet Herr Diwo an dieser Stelle noch einmal auf eine ausführliche Begründung.

Im Anschluss trägt Bürgermeister Dr. Storch folgende Stellungnahme vor:

„Der Personalrat der Gemeinde Eitorf hat mich mit Schreiben vom 10.01.2007 darüber in Kenntnis gesetzt, dass er geschlossen zurücktritt. Dieser Schritt ist vorher weder angekündigt noch in irgendeiner Weise vorher in einem Gespräch thematisiert worden.

Am 17.01.2007 gab es ein Gespräch zwischen dem PR und mir, in dem alle Probleme offen angesprochen und ausdiskutiert wurden. Über den Inhalt wurde Stillschweigen vereinbart.

Auf Antrag der Bediensteten habe ich am 29.01.2007 zu einer Personalversammlung eingeladen, die am 07.02.2007 stattfand. Auf dieser Personalversammlung wurde ein Wahlvorstand gewählt, der die Neuwahl des Personalrates vorbereitet und durchführt.
PR und BM diskutierten mit den Mitarbeitern über die Situation, ohne jedoch – im Hinblick auf das vereinbarte Stillschweigen – hinsichtlich der Gründe in die Tiefe zu gehen.

Auch hier möchte ich nochmals ausdrücklich betonen, dass ich mich aufgrund der Vereinbarung mit dem noch amtierenden Personalrat gebunden sehe, das Thema Rücktritt des PR und die Gründe hierzu NICHT öffentlich zu diskutieren, auch wenn die CDU in Ihrem Schreiben vom 08.02.2007 etwas anderes fordert. Im übrigen widerspreche ich den in diesem Schreiben gemachten Aussagen. Der Sache und der Situation im Hause wäre es allerdings überhaupt nicht dienlich, das Thema jetzt wieder hochzukochen. Und genau aus diesem Grund möchte ich auch davon absehen, auf Einzelheiten des CDU-Schreibens einzugehen.

Vielmehr greife ich hier die Aussage des RM Duldhardt aus der Sitzung des HA am 30.01.2007 auf, mit der er zum einen die fehlenden Informationen kritisiert, zum anderen ausführt, ***dass es ihm gar nicht um Details gehe, aber eine Aussage zu einer möglichen Lösung nötig wäre.***

Die Lösung liegt sicherlich in einer klareren, aber auch stärker formalisierten und damit ***für alle Beteiligten besser nachvollziehbaren*** *Kommunikation mit dem Personalrat und einer verständlichen Kommunikation mit den Mitarbeitern selber. Ich werde die Zusammenarbeit mit dem PR künftig konzeptionell und organisatorisch neu ausrichten und neue Akzente setzen. Die Mitarbeiter im Hause haben in den letzten Tagen schon erfahren, dass dies keine leeren Worte sind, es sind bereits viele gute Gespräche geführt worden.*

Weiterhin sehe ich Handlungsbedarf auf einem anderen Feld, das jedoch ganz entscheidend zum Thema Motivationsförderung gehört. Unsere Mitarbeiter müssen immer mehr Aufgaben mit einer immer geringeren Personalstärke bewältigen. Hier sehe ich die Grenze des Zumutbaren erreicht. Zusätzlich wurde bei den Beamten (immerhin rd. 50 % der Verwaltungsmitarbeiter) die wöchentliche Arbeitszeit durch Gesetz auf 41 Wochenstunden angehoben. Andere bundes- und landesrechtlichen Kürzungen im öffentlichen Personalsektor lasse ich hier bewusst außen vor, denn darauf haben wir keinen Einfluss. Auf die Motivation wirken sich dieses Dinge gleichwohl aus.

Zurück zu den Beamten hier im Hause. Anders als bei den tariflich Beschäftigten, bei denen Tarifverträge gelten, hat die Entlohnung bei einem Teil unserer Beamten nicht mit der Zuweisung

ihrer Arbeitsgebiete Schritt gehalten. ***Hier ist die in den letzten Jahren sehr zurückhaltende Beförderungspraxis zuletzt nochmals verschärft worden durch die fehlenden finanziellen Möglichkeiten aufgrund von Haushaltssicherungskonzepten.***

Der Bereich Beförderung von Beamten liegt überwiegend in Ihrer Entscheidungskompetenz, liebe Ratsmitglieder. Auch hier im Rat sitzen mehrere öffentlich Bedienstete; ich denke, insbesondere für Sie, aber auch für alle anderen Ratsmitglieder sind diese Gedankengänge nachvollziehbar. Ich biete Ihnen an und bitte Sie, gemeinsam das Thema ***„Behutsame Auflösung des Beförderungsstaus“*** *anzugehen. Ich erhoffe mir daraus ein Signal an die Mitarbeiter, dass es sich lohnt, unsere Sparanstrengungen aktiv mitzutragen.*

Nebenbei bemerkt: Es sollte auch nicht der Eindruck entstehen, dass man bereit ist, im ***freiwilligen*** *Aufgabenbereich der Gemeinde, z.B. im Bereich der Jugend, zusätzliche Personalausgaben zu tätigen und gleichzeitig den Bereich der* ***Pflichtausgaben*** *außen vor zu lassen mit der Begründung, es sei kein Geld da. Das wäre dem Personal nicht zu vermitteln.*

Konkret schlage ich vor, dieses Thema im nächsten Personalausschuss zu behandeln.

Damit, so denke ich, habe ich Ihnen Möglichkeiten zur Motivationsförderung unserer Mitarbeiter aufgezeigt. Den Teil, der in meine Kompetenzen fällt, werde ich umsetzen; und den Teil, der in Ihre Kompetenz fällt, möchte ich gerne zusammen mit Ihnen angehen.“

Herr Diwo erklärt, dass er zwar viel und doch gar nichts gehört habe. Er tue sich schwer dabei, die Sache nun ruhen zu lassen. Ginge es um die Person des Bürgermeisters, würde er dies vielleicht anders sehen. Er wolle aber Rücksicht auf die Mitarbeiter im Rathaus nehmen.

Herr Langer erklärt, dass es sich bei den Vorfällen um eine „wesentliche Angelegenheit der Verwaltung“ handelt. Sogar an zwei Stellen in der Gemeindeordnung sei der Bürgermeister gefordert, den Rat über diese Angelegenheiten zu unterrichten. Herr Langer kritisiert, dass nicht einmal der Ältestenrat detailliert über die Vorfälle unterrichtet wurde.

Herr Schmidt erklärt, dass die BfE die Entscheidung des Personalrates achte. Es gehöre sich schließlich, ein vereinbartes Stillschweigen einzuhalten.

Herr Tendler ist der Meinung, dass ein zurücktretender Personalrat ein Zeichen setzen wolle. Dass er sich zu den Gründen nicht äußern wolle, sei auch ein Zeichen. Da auch der Bürgermeister keine Gründe nenne, könne man nur spekulieren. Es mache aber keinen Sinn, in die Sache weiter hineinzuinterpretieren.

Herr Dehnert weist darauf hin, dass der Rat kein Parlament sondern ein Organ der Gemeindeverwaltung sei. So habe er auch Recht auf umfassende Information. Ein vereinbartes Stillschweigen trete diesem Anspruch entgegen.

Herr Bösking hält die momentane Situation für schlecht, da nach dem Rücktritt des Personalrates ein wesentliches Bindeglied zwischen Personal und Verwaltungsführung fehle.

Bürgermeister Dr. Storch stellt klar, dass der bisherige Personalrat kommissarisch so lange weiter im Amt bleibe, bis der neue gewählt sei. Die alltägliche Arbeit gehe weiter. So finde in Kürze auch ein weiteres „Vierteljahrsgespräch“ statt.

Herr Ersfeld bezieht sich auf seine Aussage im Hauptausschuss und findet das Verhalten des Bürgermeisters gegenüber dem Rat arrogant. Dieser habe nur mit Allgemeinplätzen geantwortet. Beziehe man sich auf Entscheidungen der überregionalen Politik, müsste in Hennef oder Siegburg ja auch der Personalrat zurücktreten.

Der Bürgermeister stellt die Frage, wie es wäre, wenn Herr Ersfeld mit seinen Mitarbeitern eine Vereinbarung getroffen hätte. Er nehme doch an, dass Herr Ersfeld die Charakterstärke besitze, sich an eine solche Vereinbarung zu halten. Er selber tue nichts anderes und halte sich an das, was er den Mitarbeitern zugesichert habe und was diese mit Recht von ihm erwarteten. Dieser Umstand sei Herrn Ersfeld bekannt. Der Bürgermeister äußert Unverständnis, warum Herr Ersfeld trotzdem so penetrant darauf bestehe, dass er seine, den Mitarbeitern gemachte Zusage breche. Er stelle sich die Frage, warum dieser ihn in eine Situation manövrieren wolle, in der man ihm dann mit Recht vorwerfen könnte, dem Vertrauen der Mitarbeiter nicht entsprochen zu haben.

Gegen Ende der Aussprache stellt Herr Dehnert einen Antrag, die Rechtslage hinsichtlich einer umfangreichen Auskunftspflicht des Bürgermeisters in der Angelegenheit prüfen zu lassen.

Nachdem sich keine Wortmeldungen ergeben, lässt der Bürgermeister über den Antrag abstimmen.