

Herr Diwo verweist auf den der Einladung beigefügten Antrag. Die CDU-Fraktion erwartet von ihrem Antrag, dass ein zukunftsweisendes Personalentwicklungskonzept unter besonderer Berücksichtigung des GPA-Berichts, sowie der Auswirkungen von NKF vorgelegt wird. Hierbei sollten jedoch nicht nur die bisherige Behördenstruktur, sondern auch alternative Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie sie auch im GPA-Bericht erwähnt werden. Allerdings muss man auch Teile des GPA-Berichts kritisch sehen.

Herr Dr. Storch stimmt zu, dass der Bericht teilweise auch kritisch zu sehen ist. Beispielsweise basieren die Ergebnisse auf dem Jahr 2005. Natürlich haben hier bereits Änderungen stattgefunden, so dass der Bericht nur noch bedingt aussagekräftig ist. In der Vergangenheit sind bereits Veränderungen auch mit finanziellen Auswirkungen umgesetzt worden, wie zum Beispiel, die von seinem Amtsvorgänger erfolgte Auflösung des Schul- und Kulturamtes. Diese Aufgaben sind dauerhaft auf andere verteilt worden. Weiter wurde die Anzahl der Abteilungen verringert und im Stellenplan verschiedene ku- und kw-Vermerke ausgewiesen, die mittel- bzw. langfristig zu weiteren Veränderungen führen werden. Auf der Grundlage der Stellenbewertungen wird der Zuschnitt der Aufgabenbereiche bei personellen Veränderungen, sofern notwendig, verbessert. Die Verwaltung würde daher das dem Ausschuss im Januar 2005 vorgestellte Personalentwicklungskonzept gerne fortschreiben.

Herr Diwo sieht in der Aufstellung der ausscheidenden Beschäftigten und deren notwendige Nachbesetzung kein Personalentwicklungskonzept wie von ihnen beantragt. Im übrigen reiche ihm auch der Hinweis, dass sich nach dem GPA-Bericht bereits einiges geändert habe, so nicht aus. Hier müsse konkret angegeben werden, was sich bereits geändert habe und wie sich diese Änderung finanziell auswirke.

Herr Dr. Storch erläutert nochmals die ausgeführten Änderungen in den Bereichen Sozial-, Bau- und Ordnungsamt, die letztlich zur dauerhaften Einsparung einer Amtsleiterstelle führten.

Herr Derscheid ergänzt hierzu, dass die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes für die Zukunft sehr schwierig sein. Im Führungsbereich werden bis 2012 drei Amtsleiter ausscheiden. Dies bietet natürlich auch im Hinblick auf NKF ausgezeichnete Chancen, die Verwaltung neu zu strukturieren. Daneben gibt es viele Unabwägbarkeiten in der Personalplanung durch die Abordnung von 4 Beschäftigten zur ARGE bis Ende 2010, mehrere Beschäftigte in Erziehungsurlaub bzw. familienpolitischer Beurlaubung mit jeweils kurzfristigen Änderungsmöglichkeiten, die z.Zt. bis 2008 befristete Maßnahme der ARGE Betreuung von 1-Euro-Kräften, sowie die noch nicht abzusehenden Änderungen nach der Einführung von NKF. Er verteilt eine Mitarbeiter- und Ausbildungsplanung an die Ausschussmitglieder (**Anlage 1**).

Zu den Ausführungen von Herrn Dr. Storch erklärt Herr Müller, dass die Auswirkungen durch den Wegfall der Amtsleiterstelle Schulamt bereits im GPA-Bericht berücksichtigt sind und insofern nicht als Argument für spätere Änderungen dienen kann.

Zu den Ausführungen von Herrn Derscheid erklärt er, dass hier trefflich dargelegt wurde, wie schwierig es für die Verwaltung ist, die Personalentwicklung zu prognostizieren. Und genau das sind die Argumente für ein Personalentwicklungskonzept. Und dies wird durch die in 2005 vorgelegte Personalbedarfsplanung nicht erfüllt.

Herr Dehnert erklärt, dass im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes auch Grundsätzliches geklärt werden müsse. Ob bestimmte Tätigkeiten von 1-Euro-Kräften oder geringfügig Beschäftigten erledigt werden sollen oder lieber von versicherungspflichtigen Vollbeschäftigten. Er habe den Eindruck, die Verwaltung habe es so verstanden, die Personalkosten um jeden Preis zu senken. Letztlich hat jedoch die Politik zu entscheiden, wo es hingehen soll. Nur billig oder die Gemeinde als Dienstleister für ihre Bürger mit den entsprechenden Angeboten.

Herr Duldhardt greift noch mal die Ausführungen von Herrn Derscheid auf. Die Abgänge auf der Führungsebene sowie das Personal bei der ARGE sind schon Bereiche, für die die weiteren Absichten darlegt werden sollten. Hier sind jedoch nicht nur wie bereits angesprochen finanzpolitische Aspekte zu berücksichtigen, sondern auch qualitative Gesichtspunkte. Er hält eine Gesamtplanung auf der Grundlage des GPA-Berichts für unerlässlich.

Herr Ersfeld schlägt vor, bei den Überlegungen die Aufgaben der Gemeinde nach Pflichtaufgaben und freiwilligen Aufgaben aufzulisten und zu überlegen, ob eine Verlagerung nach außen oder die eigene Bearbeitung zweckmäßig ist.

Auch Herr Fürst bittet zu prüfen, ob die Verlagerung von Aufgaben an Dritte möglich ist.

Herr Duldhardt ist der Auffassung, dass alles auf den Prüfstand gehört. Aber der Einsatz von 1-Euro-Kräften, Ich-AGs und Aufgabenverlagerung nach außen sind nicht immer die beste Lösung.