

Herr Dr. Storch weist zu nächst auf den Vorbericht zum Haushalt 2013/2014 hin. Es stehen einschneidende Änderungen an. Die Gemeinde muss im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzepts innerhalb eines Zeitraumes von 10 Jahren darstellen, wie ein ausgeglichener Haushalt erreicht werden kann, da mit den bisher üblichen Maßnahmen der Ausgleich in 2013 nicht mehr möglich ist. Ein Teilbereich der vorgesehenen Maßnahmen ist eine Organisationsänderung in der Verwaltung. Er verweist auf das der Einladung beigelegte Schaubild. Beginnend in 2014 mit den Ämtern 32 und 40 werden die Ämter nach und nach zu Fachbereichen zusammengelegt. Die Abteilungsleiterebene entfällt. Dies geht allerdings nur, wenn der Unterbau verstärkt wird und auf bisher gewohnte Standards, insbesondere im freiwilligen Bereich, verzichtet wird. Zur Stärkung des Unterbaus ist die Übernahme guter Auszubildender vorgesehen. Im Zuge der Schaffung von Mischarbeitsplätzen wird das Aufgabengebiet „Archiv“ Amt 40 zugeordnet. Hier waren in früheren Jahren 13 Wochenstunden ausgewiesen. Vor vier Jahren erfolgte vorübergehend die Ausweisung einer vollen Planstelle, die im Zuge von organisatorischen Änderungen jetzt auf 22 Wochenstunden zurückgenommen wird. Die Stelleninhaberin wird zukünftig mit 19 Wochenstunden im Bereich Bibliothek eingesetzt. Gegenüber früher sind die verbleibenden 22 Wochenstunden eine erhebliche Steigerung, vernommen wird allerdings nur, dass die Vollzeitstelle herabgesetzt wird. Durch Einrichtung solcher Mischarbeitsplätze sollen zukünftig noch weitere Einsparungen ermöglicht werden. Weiter ist daran gedacht, die Öffnungszeiten des Rathauses einzuschränken. Ein konkretes Ergebnis gibt es jedoch noch nicht.

Herr Dr. Peeters sieht in den Ausführungen die Anfänge eines Personalkonzeptes. Hierzu reicht es seiner Meinung nach aber nicht aus nur darauf zu warten, dass Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Wichtig ist die Weiterbildung des vorhandenen Personals, damit dies für die zukünftigen Aufgaben motiviert ist.

Herr Dr. Storch erwidert, dass zwischen Organisations- und Personalkonzept zu unterscheiden sei. Vorliegend handle es sich um ein Organisationskonzept. Die bisherige Praxis habe gezeigt, dass es im Bereich Personal ständig unvorhergesehene Änderungen gebe. Mit zum Beispiel einem 5-Jahresplan wäre man eingeschränkt und nähme sich die Möglichkeit, schnell und flexibel zu reagieren. Fortbildung findet gezielt dort statt, wo es unumgänglich ist. Aber auch in diesem Bereich sind die Mittel begrenzt, so dass nicht alles Wünschenswerte durchgeführt werden kann. Da höherwertige Stellen vielfach auch ausgeschrieben werden, möchte er diese Stellenbesetzungen nicht durch gezielte Ausbildung vorab beeinflussen.

Herr Langer bittet um Mitteilung, ob es hierzu Kosten-Nutzen-Überlegungen gibt, die auch mögliche Kosten durch die Mehrfachänderungen einbeziehen und ob durch den Wechsel von 5 Beamten- zu Beschäftigtenstellen Einsparungen erzielt werden.

Herr Dr. Storch erwidert, dass es darum geht, Empfehlungen des Gemeindeprüfungsamtes umzusetzen. Ihm wurde immer vorgeworfen, dass der Aufbau der Verwaltung zu kopflastig sei. Unter Ausnutzung der natürlichen Abgänge sollen zukünftig verstärkt Stellen auf der Leitungsebene eingespart werden. Dies bedeutet, dass die Organisationsänderung nicht sofort, sondern erst im Laufe der Zeit komplett umgesetzt wird. Auf keinen Fall werde er dies in kurzer Zeit umsetzen, um dann evtl. freiwerdende Beschäftigte zu entlassen. Eine Kosten-Nutzen-Berechnung ist nicht erfolgt, allerdings sind die Einsparungen in den kommenden Jahren im Haushalt dargestellt. Aufgrund der Zahlung von Versorgungsbezügen und Beihilfen nach dem aktiven Dienst, sind die Gesamtkosten bei der Beschäftigung von Beamten gegenüber den Beschäftigten insgesamt höher. Einsparungen ergeben sich langfristig.

Auf Frage von Herrn Langer teilt Herr Tentler mit, dass die Neuorganisation nicht der Mitbestimmung unterliegt, der Personalrat aber hierüber unterrichtet wurde.

Frau Bourauel begrüßt das neue Konzept, das bereits seit vielen Jahren von der CDU-Fraktion gefordert wurde. Sie hält es für richtig, dass das Konzept über einen längeren Zeitraum sozialverträglich umgesetzt und der Unterbau verstärkt werden soll.

Auf Fragen von Frau Bourauel teilt Herr Dr. Storch mit, dass die bisherigen Abteilungsleiter als stellvertretende Fachbereichsleiter bzw. als Produktverantwortliche eingesetzt werden sollen. Ob sich durch Übernahme neuer Produktverantwortung Ansprüche auf höhere Besoldung ergeben wird, wird im Einzelfall geprüft. Aufgrund neuer Produkt- und Stellenbeschreibungen erfolgt allerdings zunächst eine kritische Aufgabenprüfung.

Herr Gräf befürwortet ebenfalls die beabsichtigte Neuorganisation als logische Umsetzung von NKF mit flacheren Hierarchien, der Stärkung des Unterbaus und der größeren Eigenständigkeit der Produktverantwortlichen. Eine schnellere Umsetzung wäre zwar wünschenswert, aber unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte ist dies in einer kleinen Kommune allerdings schwierig.

Herr Langer sieht den Ansatz des langfristigen, sozialverträglichen Umbaus ebenfalls positiv. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiter weiter spezialisiert weitergebildet und dann auch in diesen Bereichen eingesetzt werden. Sofern es nötig sein sollte, muss man auch Mittel für Umschulungsmaßnahmen bereitstellen.

Herr Dr. Storch weist daraufhin, dass die Gemeinde selber ausbildet und Fortbildungen durchführt. Die Beschäftigten haben in der Regel eine breite Ausbildung, die vielfältige Einsatzmöglichkeiten zulässt. In der Vergangenheit wurden, soweit es ging, persönliche Neigungen berücksichtigt. Aufgrund der äußeren Bedingungen wird dies in Zukunft allerdings immer schwieriger und auch zu Härtefällen führen.

Herr Dr. Peeters sieht die Neuorganisation ebenfalls positiv. Aufgrund seiner Erfahrungen mit Umstrukturierungen in seiner Behörde hält er es für wichtig, dass die Beschäftigten für die neuen Aufgaben qualifiziert werden, damit die Motivation trotz Aufgabenzuwächse erhalten bleibt.

Der Personalausschuss nimmt Kenntnis.