

Für die SPD-Fraktion erklärte Herr Dr. Frank, das Konzept stelle einen großen Schritt nach vorne dar. Eine Personalentwicklung könne erst vorgenommen werden, wenn feststehe, welche Aufgaben wahrzunehmen seien. Aufgabenkritik und Personalbemessung könne nicht ohne die betroffenen Arbeitsbereiche vorgenommen werden, eine Durchführung nur seitens der Arbeitsbereiche halte er jedoch für bedenklich. Er halte es für sinnvoll, hierfür eine eigene Organisationseinheit in der Verwaltung zu schaffen, die neben Personalentwicklung auch für den Bereich Aufbau- und Ablauforganisation verantwortlich sein sollte. Da Organisation eine dauerhafte Aufgabe sei, regte er an, künftig die Bezeichnung „Organisations- und Personalentwicklungskonzept“ zu verwenden.

Herr Diekmann ergänzte, in der zeitlichen Abfolge sei zunächst eine Aufgabenkritik und erst daran anschließend die Stellenbemessung vorzunehmen. „Aufgabenkritik“ müsse bei Definition und Begründung einer Personalentwicklung berücksichtigt werden. Insgesamt müsse die Thematik integrativ betrachtet werden.

Zum Thema „Leistungsorientierte Bezahlung“ führte Herr Lübken aus, dass die betriebliche Kommission eingerichtet sei. Der Entwurf einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat werde derzeit erarbeitet. Bis spätestens 01.01.2010 sei beabsichtigt, die Systematik der leistungsorientierten Bezahlung einzuführen.

Herr Wagner begrüßte das vorliegende Konzept als wichtigen Beitrag zu einer gut funktionierenden Verwaltung.

Auch die CDU-Fraktion vertrete die Auffassung, dass es zur Umsetzung einer eigenen Organisationseinheit bedarf.

Dem schloss sich für die FDP-Fraktion Herr Züll an. Ergänzend regte er an, dass zu einem späteren Zeitpunkt Führungsaufgaben von Vorgesetzten und die Eigenverantwortung und Förderung von Beschäftigten definiert werden sollten.

Herr Metz äußerte sich für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN skeptisch zu dem Konzept. Er bezweifelte, dass beispielsweise die im Beurteilungsverfahren für Beamte verwendete Regelung (Ziffer 6 Abs. 3) eine objektive Leistungsbewertung ermögliche. Im Beurteilungsbogen fehlten Kriterien, wie der Umgang mit Software und Fremdsprachenkenntnisse. Im Übrigen könne das Konzept als Baustein angesehen werden. Die Fortentwicklung sollte von einer zentralen Steuerungseinheit aus erfolgen.

Herr Neß erläuterte, dass bei den einzelnen Modulen des Personalentwicklungskonzeptes die nach dem Landespersonalvertretungsgesetz jeweils vorgesehene Beteiligung des Personalrates erfolgt ist.

Vor dem Hintergrund des fraktionsübergreifenden Wunsches auf Einrichtung einer eigenen Organisationseinheit führte Herr Knülle aus, dass der seinerzeit beschrittene Weg der „Neuen Steuerung“ nicht falsch gewesen sei. Es seien nicht alle Punkte der „Neuen Steuerung“ bis zum Schluss umgesetzt worden. Auch dieser Umstand führe zu dem Erfordernis einer zentralen Organisationseinheit. Dennoch müsse die dezentrale Ressourcenverantwortung beibehalten und künftig ausgebaut werden.

Herr Köhler hob die sich aus dem Konzept ergebende Dynamik im Bereich des Personals hervor.

Der Bürgermeister fasste zusammen, dass der Wunsch der Fraktionen nach einer zentralen Organisationseinheit nicht dem früheren Hauptamt gleichzusetzen sei. Nach der Kommunalwahl werde die Verwaltung über mögliche Maßnahmen informieren.