nach vorne denken.

CDU Meckenheim

CDU-Fraktion im Rat der Stadt Meckenheim

An den Vorsitzende des Hauptausschusses
Herrn Bürgermeister Bert Spilles

Der Fraktionsvorsitzende
Joachim Kühlwetter
Siebengebirgsring 59
53340 Meckenheim
Tel.: 0179 / 685 1778
E-Post: *j.kuehlwetter@online.de*

Aktenzeichen	Rat / Ausschuss	Datum
01-2012	Haupt-A	20.02.2012

Antrag im Hauptausschuss

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,
sehr geehrter Herr Spilles,

die CDU-Fraktion bittet darum den nachfolgenden Tagesordnungspunkt mit auf die Agenda des nächsten Hauptausschusses am 07. März 2012 zu nehmen:

TOP
Personalentwicklungskonzept

Beschlussvorschlag

Der Hauptausschuss beauftragt die Verwaltung ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und dieses dem Rat bis zur Einbringung des Haushaltes 2013 vorzulegen. Sollte die Verwaltung dies aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht im vorgenannten Zeitrahmen erstellen können, wird sie drüber hinaus damit beauftrag, sich externe Beratung einzuholen.

Über die Bereitstellung notwendiger Haushaltsmittel kann in der Folge der Finanzausschuss beraten.

Begründung

Neben den Transferleistungen ist der Anteil für den städtischen Personalhaushalt der größte Haushaltsposten der allein im Jahr 2012 mit ca. 11,5 Millionen Euro veranschlagt ist. Bereits die Gemeindeprüfungsanstalt hat in ihrem Bericht aus dem Jahr 2009 die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes empfohlen. Gemäß den Ausführungen der GPA lag die Personalaufwandsquote im Prüfungszeitraum in Meckenheim im Durchschnitt von Kommunen vergleichbarer Größe. Inwieweit sich diese Kennziffer bereits verändern hat bzw. zukünftig verändern wird, soll das Personalentwicklungskonzept aufzeigen. In ihrem Fazit kommt die GPA hinsichtlich des Personals zu der Feststellung, dass das Personal kontinuierlich in einen Optimierungsprozess eingebunden werden muss. Als vorrangiges Ziel dieses Prozesses sollten die Bemühungen um einen Stellenabbau wieder verstärkt werden.

In Ihrem Bericht kommt die GPA darüber hinaus zu folgender Feststellung:
Obwohl schon im ersten GPA-Bericht ein schriftliches Konzept zur Personalentwicklung gefordert wurde, besteht in der Stadtverwaltung Meckenheim weiterhin kein Konzept, das eine Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten und die sich daraus ergebenden Konsequenzen beinhaltet. Auf der Grundlage eines solchen Konzeptes zur Personalbedarfsentwicklung erfolgt eine dauerhafte Aufgabenkritik, ob auf Stellen oder Stellenanteile künftig verzichtet werden kann. Die von der GPA NRW in der ersten Prüfung festgestellten guten Ansätze des Qualitätshandbuchs wie beispielsweise Prozessoptimierungen und gezielte Qualifizierung des Personals sollten mit in das Konzept einfließen.

Des Weiteren gibt die GPA folgende Empfehlung:
Wir empfehlen der Stadt Meckenheim die Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts, das auch eine Analyse der Altersstruktur beinhaltet. Vor dem Hintergrund, dass in den kommenden 15 Jahren insgesamt rund 40 Prozent der Beschäftigten aus der Verwaltung altersbedingt ausscheiden, sollten die Planungs- bzw. Prognosezeiträume auf die Jahre 2015, 2020 und 2025 ausgelegt sein und jährlich den aktuellen Veränderungen angepasst werden.

Ziel muss es dabei sein, dass die Stadt Meckenheim mit ihrem Personal auch zukünftig eine effiziente, qualifizierte und bürgerorientierte Erfüllung ihrer Aufgaben gewährleisten kann. Die Übertragung von neuen Aufgaben, der demographische Wandel sowie die immer knapper werdenden finanziellen Ressourcen sind Einflussfaktoren, welche in ihrer zukünftigen

Entwicklung nur schwer vorherzusehen sind, aber auf die Personalplanung innerhalb der Kommunalverwaltung unmittelbare Auswirkungen haben.

Da der finanzielle Handlungsrahmen immer geringer wird, zugleich die Erwartungshaltung gegenüber einer serviceorientierten Verwaltung stetig zunimmt, besteht die Notwendigkeit einer konzeptionellen Grundlage in Form eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes, welches neben einer eingehenden Aufgabenanalyse / -kritik folgendes Portfolio an Themenfeldern beinhalten sollte:

- Personalstrukturanalyse
- Personalbedarfsplanung
- Personalentwicklung / Personalerhaltung
- Public Leadership in der Personalführung
- Personalkostenmanagement
- Prozessoptimierung
- Synergieeffekte durch den Rathausneubau

Das Personalentwicklungskonzept sollte daher vorhandenen Optimierungsbedarf in der Verwaltung und gleichzeitig mögliche Einsparpotentiale bei den Personalkosten aufzeigen.

_____
Joachim Kühlwetter
-Fraktionsvorsitzender-

(im Original unterzeichnet und per E-Post versandt)