

Personal-Entwicklungskonzept

Anfrage S. Fischer, Sachkundiger Einwohner der Fraktion FDP | Bürgerfraktion

Zunächst vielen Dank für die Erarbeitung des Konzeptes und die Absicht der Stadt, sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren.

Letzendlich muss aber auch das PEK eingeordnet werden in die Konsolidierung des Haushaltes, um Spielräume für die Zukunft zu schaffen und ein Absinken in die Schuldenfalle abzuwenden.

Für dieses Ziel sind alle Aufgaben zu durchleuchten und ihre Verrichtung auf Effizienz zu überprüfen.

Am Beispiel des Stadtwaldes möchte ich zeigen, wo beim PEK m. E. zu vorsichtig argumentiert wird.

Ist es richtig, dass beim Stadtwald im Haushalt 3 Arbeitskräfte verbucht sind?

Im Haushalt 2006/07 finden sich Personalausgaben (ohne Försterkosten) in Höhe von ca. 100.000 EUR). Das ist im Vgl. zu anderen Forstbetrieben eklatant zuviel (2 Kräfte pro 1.000 ha).

Mir ist nicht ersichtl., wie ein Amtsleiter eine Aufgabenkritik für externe Aufgaben machen kann.

Wie stellen Sie sicher, dass verwaltungsfremde Aufgaben der Verwaltung nicht zu deutlich höheren Kosten führen, als wenn diese von Privat-Fachfirmen erbracht werden?

Wie stellen Sie sicher, dass die Amtsleiter als die zentralen Manager des PEK genügend kreative Kompetenz und Motivation haben? Gibt es für Einspar-Ideen (der Mitarbeiter) ein Bonussystem?

Gibt es ein Produkt-Benchmarking, wenn ja, mit welcher Gemeinde für welche Produkte (z. B. Passwesen).

Wie wird im Forstbereich sichergestellt, dass nicht durch heutige Maßnahmen unnötige Folgekosten entstehen? Wie sieht die Zielvereinbarung für den Stadtwald aus?

Zuletzt: Gibt es inhaltliche Mindestanforderungen für Zielvereinbarungen? Z. B. Kostenziele?

Mit freundlichem Gruß Fischer