

## **N i e d e r s c h r i f t**

**der öffentlichen/nicht öffentlichen Sitzung des Ausschusses für  
Personalangelegenheiten am 05.04.2017  
*öffentlich***

---

**Ort:** Stadthaus, Kleiner Saal  
Marktplatz 2  
06108 Halle (Saale)

**Zeit:** 17:00 Uhr bis 17:44 Uhr

**Anwesenheit:** siehe Teilnahmeverzeichnis

### Anwesend waren:

Herr Gernot Töpfer	Ausschussvorsitzender CDU/FDP-Stadtratsfraktion Halle (Saale)
Herr André Cierpinski	CDU/FDP-Stadtratsfraktion Halle (Saale)
Herr Eberhard Doege	CDU/FDP-Stadtratsfraktion Halle (Saale)
Frau Manuela Hinniger	Fraktion DIE LINKE im Stadtrat Halle (Saale)
Frau Marion Krischok	Fraktion DIE LINKE im Stadtrat Halle (Saale)
Frau Elisabeth Nagel	Fraktion DIE LINKE im Stadtrat Halle (Saale)
Herr Eric Eigendorf	SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale) i. V. von Herrn Senius
Herr Johannes Krause	SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale)
Herr Marko Rupsch	Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen
Herr Denis Häder	Fraktion MitBÜRGER für Halle - NEUES FORUM i. V. von Herrn Wolter

### Verwaltung

Herr Egbert Geier	Bürgermeister, Beigeordneter Finanzen und Personal
Frau Christine Hahnemann	Fachbereichsleiterin Personal
Frau Gesine Präkelt	Abteilungsleiterin Personal
Herr Steffen Ruppe	Sonderprojekte und übergreifende Aufgaben
Frau Uta Rylke	Protokollführerin

### Entschuldigt fehlten:

Herr Christoph Bernstiel	CDU/FDP-Stadtratsfraktion Halle (Saale)
Herr Kay Senius	SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale)
Herr Tom Wolter	Fraktion MitBÜRGER für Halle - NEUES FORUM

### zu **Einwohnerfragestunde**

---

Es waren keine Einwohner erschienen.

### zu 1 **Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Ordnungsmäßigkeit der Einladung und der Beschlussfähigkeit**

---

Die öffentliche Sitzung des Ausschusses für Personalangelegenheiten wurde von **Herrn Töpfer, Ausschussvorsitzender**, eröffnet und geleitet.

### zu 2 **Feststellung der Tagesordnung**

---

Da es keine Änderungswünsche zur Tagesordnung gab, rief **Herr Töpfer** zur Abstimmung der Tagesordnung auf.

**Abstimmungsergebnis: einstimmig zugestimmt**

Die Tagesordnung wurde festgestellt:

- . Einwohnerfragestunde
- 1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Ordnungsmäßigkeit der Einladung und der Beschlussfähigkeit
- 2. Feststellung der Tagesordnung
- 3. Genehmigung der Niederschriften
- 3.1. Genehmigung der Niederschrift vom 21.11.2016
- 3.2. Genehmigung der Niederschrift vom 01.02.2017
- 4. Bekanntgabe der in nicht öffentlicher Sitzung gefassten Beschlüsse
- 5. Beschlussvorlagen
- 6. Anträge von Fraktionen und Stadträten
- 6.1. Antrag der SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale) zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes  
Vorlage: VI/2017/02784
- 7. schriftliche Anfragen von Fraktionen und Stadträten
- 7.1. Anfrage der Fraktion DIE LINKE im Stadtrat Halle (Saale) zur Einbeziehung des Personalrates der Stadt Halle (Saale) in das Projekt "Aufgabenkritik und Prozessoptimierung der Stadt Halle (Saale)"  
Vorlage: VI/2017/02815
- 8. Mitteilungen
- 9. Beantwortung von mündlichen Anfragen
- 10. Anregungen

**zu 3 Genehmigung der Niederschriften**

---

**zu 3.1 Genehmigung der Niederschrift vom 21.11.2016**

---

Die Niederschrift vom 21.11.2016 wurde ohne Änderungen genehmigt.

**Abstimmungsergebnis: einstimmig zugestimmt**

### zu 3.2 Genehmigung der Niederschrift vom 01.02.2017

---

Die Niederschrift vom 01.02.2017 wurde ohne Änderungen genehmigt.

**Abstimmungsergebnis:** einstimmig zugestimmt

### zu 4 Bekanntgabe der in nicht öffentlicher Sitzung gefassten Beschlüsse

---

Herr Töpfer gab bekannt, dass die nicht öffentlichen Beschlüsse aus der Sitzung vom 01.02.2017 an der Eingangstür aushängen und damit öffentlich bekannt gemacht wurden

### zu 5 Beschlussvorlagen

---

Es lagen keine Beschlussvorlagen vor.

### zu 6 Anträge von Fraktionen und Stadträten

---

zu 6.1 Antrag der SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale) zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes  
Vorlage: VI/2017/02784

---

*Antrag auf Wortprotokoll durch die SPD-Fraktion*

zu 6.1 Antrag der SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale) zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes  
Vorlage: VI/2017/02784

---

*Antrag auf Wortprotokoll durch die SPD-Fraktion*

**Herr Töpfer**

*Wir haben hier den Antrag der SPD-Fraktion Stadt Halle (Saale) zur Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes, was ja schon im Stadtrat und ist aus dem Stadtrat hierher verwiesen worden. Bedarf es noch einer Einführungsrede?*  
Herr Krause.

**Herr Krause**

Ich will nur zwei Sätze dazu sagen. Dieser Antrag bettet sich ein, in die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes, dass wir im Grunde seit 2008 begonnen haben. Die Verwaltung hat immer Beschlussvorlagen diesbezüglich eingebracht und die letzte ist, wenn ich das jetzt richtig im Kopf habe, von 2011. Aber auch schon bis zum heutigen Zeitraum im Grunde.

Nur, wir hatten zwischenzeitlich, wurde von der Verwaltung auch berichtet, eine

Mitarbeiterbefragung, wir hatten verschiedene andere Diskussionen. Wir haben in der Stellenplandiskussion, die wir ja jährlich zum Haushalt führen, auch diese ganze Frage der demografischen Entwicklung diskutiert, mehrfach. Und wir möchten einfach mit dem Antrag erreichen, dass die Verwaltung das Konzept nochmal jetzt aktualisiert und auch auflegt in einer Form, dass wir, sozusagen, das mit nachvollziehen können und mitdiskutieren können, weil uns die einzelnen Kriterien, die wir jetzt auch hier genannt haben, eine wichtige Grundlage zu sein scheinen für eine Anpassung des Konzeptes, so dass es zukunftsfest ist.

Wir erleben das auch in anderen Bereichen von Verwaltungen, aber auch in Betrieben, dass jetzt ganze Generationen ausscheiden, bis zu 50 – das kenne ich aus meiner anderen Tätigkeit – bis zu 50% von Belegschaften altersbedingt. Und haben auch in der Verwaltung eine ähnliche Situation und gleichzeitig rücken viel weniger junge Kräfte, sozusagen, in den Arbeitsmarkt nach. Das heißt, wir sind in Konkurrenz mit anderen Verwaltungen, in öffentlichen Verwaltungen, nicht nur im kommunalen Bereich, auch in anderen Bereichen, um junge Menschen.

Das heißt, wie sind wir aufgestellt diesbezüglich, das ist die Frage und wir haben mal versucht, das ein Stück hier zu gliedern und möchten sozusagen mit der Verwaltung gemeinsam den Weg gehen, da wir jedes Mal – wenn wir über den Stellenplan diskutieren – wieder an die gleiche Stelle kommen, das wir Verständnisfragen haben zu verschiedenen Sachverhalten grundsätzlicher Natur, die eigentlich hier geregelt werden könnten. Das ist unsere Bitte, weil die Verwaltung hat sich in der Stellungnahme zu nächst erst mal ablehnend dazu verhalten, wir halten es für notwendig und wünschen uns, dass die Ausschusmitglieder uns in dem Begehren folgen.

Selbst, wenn der Hauptverwaltungsbeamte eine andere Auffassung dazu hat, die ich also auch ein klein wenig merkwürdig finde, weil, in der Begründung steht drin, im 2. Absatz, „die Aufzählung von Aufgaben und Befugnissen des Hauptverwaltungsbeamten im operativen Geschäft.“, das ist aber mit dem Antrag nicht gemeint. Wir wollen nicht in das operative Geschäft eingreifen der Verwaltung, sondern wir wollen – und deswegen steht auch Personalentwicklung und Personalhoheit bei ihm als Begründung drin – aber bei uns nicht.

Wir wollen ein strategisches Konzept haben. Wir wollen nicht beim nächsten Mal vor der Situation stehen, wenn wir den Stellenplan diskutieren oder auch unterjährig, dass wir aus unserer Sicht als Ausschusmitglieder irgendwo so ein bisschen wieder bei null anfangen, weil wir bestimmte Grundsätze nicht übereinstimmend mit der Verwaltung erkannt haben. Und aus dem Grund würden wir gerne da auf dem Weg ein Stück mitgenommen werden. Wir wissen, dass es ein sensibler Bereich ist, weil es ja, sozusagen, dann irgendwann mal auch sehr konkret wird und stellenscharf wird, aber dafür ist dieser Ausschuss eigentlich auch gedacht.

Und wenn wir nicht immer nur kurze Ausschusssitzungen haben wollen und Ausschüsse ausfallen lassen wollen, weil nichts auf der Tagesordnung steht, sondern uns tatsächlich mit dem Thema befassen wollen, um das es eigentlich geht, weswegen wir den Ausschuss gegründet haben, sollten wir uns auch tiefer in die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes hinein begeben. Das ist unser Wunsch, das steht dahinter. Es ist zunächst mal keine Kritik an der Verwaltung, aber, es ist eine Aufforderung gemeinsam diesen Weg zu gehen, weil wir in vielen Kontexten, in denen wir unterwegs sind als Stadträte, immer wieder gewisse Alleingänge zur Kenntnis nehmen müssen und das würde ich hier in keinem Fall für richtig halten. Wir sind als Verwaltung in den nächsten Jahren in einer besonderen Konkurrenzsituation/Wettbewerbssituation zu anderen Verwaltungen und Unternehmen und der Herausforderung müssen wir uns gemeinsam stellen.

### **Herr Töpfer**

So, recht vielen Dank. Gibt es da jetzt Diskussionen, seitens erstmal der Verwaltung und dann.

### **Herr Geier**

Ja, also Herr Krause, ich bedanke mich für die einführenden Worte. Und dass ist, denke ich mal, genau die richtige Zielrichtung, dass natürlich Verwaltung und Rat da ein Interesse daran haben müssen, dass die Personalentwicklung in der Verwaltung voran geht.

Der Punkt, der jetzt hier nur der Fall ist, dass wir hier quasi aus dem gesetzten Rahmen über den Stellenplan, also der ausführt, wie viele Stellen mit welcher Dotierung, dass in diesem Rahmen die Verwaltung dann in der Zuständigkeit des Oberbürgermeisters entsprechende Konzepte und Maßnahmen aus der konkreten Konstellation unserer Mitarbeiterschaft entwickeln muss. Und das kann in sehr, sehr viele unterschiedliche Richtungen gehen. Da wird auch nochmal dann im Anschluss die Frau Hahnemann einige Beispiele dazu benennen und das ist natürlich dann eine Aufgabe der Verwaltung, unabhängig von der Frage, in welcher Form da der Rat eine Anfrage oder einen Antrag stellt. Also das heißt, das müssen wir natürlich auch tun, wenn jetzt praktisch so ein Antrag oder Anfrage nicht käme.

Der Punkt mit der Zuständigkeit des OB's war schon mal 2013 auch Thema und zwar hat da die CDU-Fraktion damals einen entsprechenden Antrag gestellt (Beschlussnummer V/2013/11726) und damals war ausgeführt, dass diese konkreten Fragen und Maßnahmen, die sich aus der Personalentwicklung ergeben, in der Zuständigkeit des OB liegen. So. Und jetzt ist natürlich richtig und das zeigt auch die ganze Historie unserer Planung, dass man so ein Konzept nicht festschreiben kann und dann quasi 10 Jahre lang nichts mehr macht, sondern man muss das natürlich aktuellen Entwicklungen und Trends oder auch einer Vorausschau, einer Alterssituation der Verwaltung, anpassen und das passiert natürlich auch. Und dazu wird es von uns auch entsprechende Aktivitäten geben, über die man dann natürlich informieren kann.

Der neuerliche Antrag der SPD-Fraktion, der war jetzt natürlich so gestellt, dass das in der Form der Fragestellung aus unserer Sicht da in die Rechte des OB's bezüglich der Personalbewirtschaftung eingreift, aber selbstverständlich ist natürlich dass wir uns da auf den Weg machen und diese bestehenden Grundlagen, die wir haben, entsprechend fortschreiben.

Da gibt es zum Beispiel verschiedene Handlungsfelder bei der Frage der Personalgewinnung. Wir haben Fragestellungen im Moment in der Diskussion was die Qualifizierungen angeht, das heißt also, wenn Sie sich erinnern im Rahmen des Stellenplans haben wir ja da auch Entwicklungsstellen eingeführt, die einem bestimmten Personenkreis die Möglichkeit gibt, sich weiter zu qualifizieren und dann in entsprechend anspruchsvollere Verwendungen zu kommen. Wir haben Führungskräfteförderungen. Da möchte ich einfach nur mal darauf verweisen, dass wir seit Monaten samstags, freitags und teilweise samstags die Führungskräfte in entsprechende Schulungen bringen, damit sie diese neuesten Instrumente einer Personalführung an die Hand bekommen.

Wir sind im Moment sehr massiv auch mit einer Kampagne mit den Stadtwerken im Gange, was die Nachwuchsförderung und Nachwuchsgewinnung angeht. Also diese Kampagne „Tu was für Halle und bring Dich da in Deine Stadt ein“ und wir werden auch jetzt, weil wir sehen da zum Beispiel einen Teilaspekt, dringenden Bedarf nicht nur bei der Stadtverwaltung in Halle, sondern generell im Land, im Bereich des gehobenen Dienstes. Da steuern die Kommunalverwaltungen auf eine Situation zu, die sicherlich nicht gut ist und das hängt beispielsweise auch an dieser Landesregelung, diese frühere klassische Beamtenausbildung, die in Halberstadt lief, ja, ad acta zu legen.

Da gibt es aus verschiedenen Kommunalverwaltungen und da ist natürlich auch die Stadtverwaltung Halle an vorderer Front mit dabei, entsprechende Bestrebungen und auch Diskussionen, dass man hier im Bereich des mittleren Managements da wieder zu einer strukturierten Ausbildung kommt und über diesen Weg dann auch dieses Personal, diese Auszubildenden oder die Beamten des gehobenen Dienstes schon an die jeweiligen Verwaltungen bindet. Ja und deshalb werden wir uns da bei der Frage, wie man da die Ausbildung im gehobenen Dienst im Land Sachsen-Anhalt wieder neu sortiert, natürlich sehr massiv einbringen. Weil, da haben wir, perspektivisch betrachtet, natürlich auch einen deutlichen Bedarf in diesem mittleren Management.

Also das heißt, da gibt es verschiedene Themenfelder und mein Vorschlag wäre, dass man, sagen wir mal, wenn die Verwaltung da sich entsprechende Überlegungen gemacht hat, dass man dann - sagen wir mal - dann zu diesen Themenfeldern berichtet und dazu einfach ausführt, wie ist eine Ausgangslage und wie kann man darauf reagieren bzw. was hat da die Verwaltung konkret vor?

**Herr Töpfer**  
Frau Nagel, bitte.

**Frau Nagel**  
Ich verstehe also die Verwaltung in ihrer Antwort durchaus und die Verweisung ist auch durch mich erfolgt, weil ich in der Stellungnahme der Stadtverwaltung im Grunde den Widerspruch des OB's schon voraus geahnt habe und den Antrag für so wichtig halte, dass ich ihn nicht in Widerspruch und nochmal Widerspruch und dann geht das zum Landesverwaltungsamt versenkt haben möchte.

Was mir jetzt an der Stelle aber nicht genügen würde, wären mündliche Aussagen punktuell, die wir hier im Ausschuss bekommen. Denn der Wunsch der SPD und auch von uns ist, diese Informationen konzentriert zu bekommen, für alle Stadträte zu bekommen und sie so verwenden zu können, dass man eben auch in die Haushaltsberatungen gehen kann.

Wenn Sie jetzt informieren, was am Sonnabend passiert, ist das interessant, aber das ist jetzt eine mündliche Aussage, könnte man im Protokoll gegebenenfalls nachlesen, und dann kriegen wir im nächsten Ausschuss wieder eine Aussage, Frau Hahneemann wird sprechen. Der Wunsch ist eher, dass diese aufgeführten Punkte, insbesondere unter 2 ist ja sehr viel, dass man die zusammenhängend und verwertbar bekommt, also auch schriftlich. Und das ist, denke ich, mit diesem Antrag verbunden.

Wenn Sie jetzt sagen, dass wird die Verwaltung in der Form und insbesondere in dem Zusammenhang mit dem Konzept nicht tun, stellt sich für mich die Frage, wie können wir sie anders kriegen? Sollen wir sie unabhängig vom Konzept - also das die Formulierung lautet, zusätzlich zum Konzept sind solche Aussagen gewünscht - oder was wäre möglich?

**Herr Töpfer**  
Danke. Herr Häder.

**Herr Häder**  
Also, ich denke, es gibt zwei Möglichkeiten. Zum einen kann man das ja auch als Frage formulieren, wie es jetzt als Vorgabe ist. Also man kann fragen, welche Auswirkungen oder wie sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklung in der Personalentwicklung der Stadtverwaltung berücksichtigt. Als schriftliche Frage formuliert, müsste man dann auch eine schriftliche Antwort dazu kriegen. Das wäre sicher die eine Variante, wie man damit umgehen könnte, wo man dann eine verschriftlichte Antwort bekommt, die letztendlich Allen zugänglich ist.

Natürlich die andere Überlegung wäre, einfach auch, was ja auch der Vorsitzende machen kann in Abstimmung mit dem zuständigen Beigeordneten, dann einfach solche Punkte auf die Tagesordnung des Ausschusses hier zu nehmen und die Verwaltung auf die Art und Weise dazu zu bringen, den Ausschuss zu informieren und üblicherweise sollen ja dann auch derartige Mitteilungen dann schriftlich erfolgen, in Form von Präsentationen, das sie dann wiederum auch Allen zugänglich wäre. Das wäre auch jetzt meine Anregung, wie man damit umgehen sollte, weil ich denke auch, dass letztlich, wenn wir das jetzt so durchstimmen, dann haben wir wieder das Problem, das es dann schon aus Prinzip den Widerspruch gibt und da sind durchaus Ansatzpunkte da, wo man sagen könnte, da könnte der OB Recht haben, weil natürlich die Personalentwicklung in seiner Personalorganisationshoheit liegt und je nachdem wie gut oder wie schlecht das Landesverwaltungsamt da gerade drauf ist, erreichen wir damit was oder wir erreichen nichts damit.

Deswegen hielte ich diesen anderen Weg für sinnvoller, dass man entweder entscheidet, man formuliert es in Fragen um, die müssen sie beantworten, das ist ganz klar oder man nimmt sich das hier im Ausschuss auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung und behandelt dann diese Punkte ab, das kann man ja in Abstimmung Vorsitzender mit Herrn Geier tun und wenn dann zwischen den Beiden Einigkeit besteht, dass das so gemacht wird, dann sollte es ja auch funktionieren. Und dann hoffe ich auch, dass dann der Hauptverwaltungsbeamte da nicht versucht noch in irgendeiner Form dazwischen zu funken und dann wäre das vielleicht die Lösung, wie man diesen gordischen Knoten durchschlagen könnte. Zumal, wenn die Verwaltung ja selber betont, dass sie ein Interesse daran hat, sich in der Form aufzustellen und natürlich vielleicht dann auch auf den einen oder anderen Hinweis oder fachlichen Rat der Stadträte dann durchaus Wert legt.

#### **Herr Töpfer**

Herr Häder, vielen Dank. Aber eine Einigkeit zwischen Herrn Geier und mir reicht nicht aus bei der Frage, das nur zu dem Thema.  
So, bitte Herr Krause.

#### **Herr Krause**

Also meine beiden Vorredner haben ja im Grunde schon deutlich gemacht, wie wichtig den Ausschussmitgliedern diese Kriterien, die wir da im Punkt 2 aufgeschrieben haben, sind. Ich finde es schon interessant, wie jetzt Überlegungen angestellt werden auch von Ihnen, wie man im Grunde das Begehren des Hauptverwaltungsbeamten umgehen kann und trotzdem an die Informationen kommt. Das finde ich schon ziemlich abenteuerlich, erlebe ich auch nicht oft in einer öffentlichen Diskussion, zeigt aber, wie wichtig es ist, diese Kriterien zu haben.

Ich möchte nochmal daran erinnern, was ich eingangs gesagt habe. Es geht uns nicht und da verlasse ich sozusagen oder spreche gegen die Argumentation, wie sie in der Begründung der Verwaltung da liegt, Herr Geier hat es, glaube ich, richtig verstanden. Er hat es jedenfalls aufgenommen, was ich da gesagt habe. Dort hebt man in der Begründung ab, dass wir möglicherweise in das operative Geschäft des Hauptverwaltungsbeamten rein wollen und der Verwaltung. Das wollen wir nicht.

Dieses Personalentwicklungskonzept ist auf Betreiben der Verwaltung – Beschlussvorlage 2008, Beschlussvorlage 2011 – immer wieder fortgeschrieben worden. Was wir hier wollen, ist – die Verwaltung hat auch gerade erklärt, sie schreiben das auch weiter fort, die Beschlussvorlage von 2011 sagt nämlich bis 2020 - was wir aber wollen: eine Schwerpunktsetzung in diesem Konzept für diese Kriterien die wir genannt haben, um der Aktualia Rechnung zu tragen, der aktuellen Entwicklung, die wir gerade haben. Darum geht es in dem Zusammenhang und das ist kein Teufelszeug oder irgendwelche Dinge, sondern das sind einfach Sachen, Notwendigkeiten, die sich im Laufe der Zeit ergeben haben seit 2011, auf die wir eingehen müssen.



Die demografische Entwicklung ist nicht vom Himmel gefallen. Die diskutieren wir schon fünf Jahre und länger, in ostdeutschen Ländern übrigens schon viel mehr als in den alten Bundesländern, da kommt es jetzt erst mit einer gewissen Verspätung richtig zum Durchschlag an.

Ich will nur sagen, hier wollen wir nicht in das operative Geschäft der Verwaltung rein, wobei es auch da letzten Endes etwas wie eine Verzahnung gibt, wenn wir stellenscharf über den Stellenplan im Rahmen der Haushaltsdiskussion diskutieren. Das war von mir eigentlich nur als ein Beispiel gemeint, wo immer wieder Berührungspunkte letzten Endes auftauchen und das ist kein Kontraantrag oder wie auch immer man das bezeichnen möchte, deswegen greift die Begründung der Verwaltung an der Stelle nicht, weil die Absicht gar nicht besteht. Ja, das wollte ich nur nochmal klarstellen an der Stelle und bitte Sie, dann auch um die Zustimmung zu diesem Antrag.

**Herr Töpfer**

Frau Hahnemann.

**Frau Hahnemann**

Vielen Dank. Wenn Sie gestatten, will ich an das, was Herr Krause gerade eben sagte, auch mal praktikabel anknüpfen, um das vielleicht so ein bisschen auch zu verdeutlichen, aber das auch ein bisschen zu entspannen.

Ich meine, ich bin sehr bei Ihnen und natürlich es ist so, der demografische Wandel ist voll im Gange und schlägt sich natürlich auch in der Stadt Halle nieder. Sie sehen das schon daran, dass wir ja seit vergangenem Jahr mit den Stadtwerken eine gemeinsame Kampagne aufgelegt haben, die heißt „Tu was für dich, tu was für Halle“. Das ist also etwas, dass wir junge Menschen, die also aus der Schule kommen, animieren wollen, bei uns in den beiden oder bei den beiden Arbeitgebern eine Berufsausbildung aufzunehmen und auch dann in Halle zu bleiben, also etwas auch für die Entwicklung der Stadt als attraktive Gegend zu tun.

Wir haben, gerade gestern habe ich mit den Stadtwerken gesprochen über dieses Thema, wir möchten diese Kampagne jetzt in das zweite Jahr führen, also in das nächste Ausbildungsjahr, auch weiter und wollen zum Beispiel, das auch noch so in eine Ebene heben, dass wir dann innerhalb dieser Kampagne zeigen, den neuen potentiellen Auszubildenden: guck mal, wenn du bei uns – bei der Stadtverwaltung oder bei den Stadtwerken – eine Ausbildung machst, was aus Dir werden kann. Nämlich im Bürgerservice, wir sorgen dafür, dass alle Personalausweise kriegen oder in der Leistungsverwaltung, Wohngeldgewährung oder sonst was. Wir wollen, wir lernen quasi auch in diesem Thema, wollen das gerade jetzt noch konkretisieren, damit wir noch attraktiver werden für die jungen Menschen. Wir wollen da auch in die Schulen gehen, da gibt es einen Plan. Wir wollen einen, mindestens einen Elternabend bestreiten, wir beiden Vertreter aus den beiden Arbeitgebern, damit die Schüler, aber auch die Eltern sehen, wie attraktiv die beiden Arbeitgeber sind. Das ist das eine.

Wir haben jetzt zum Beispiel eben auch, sind dazu übergegangen, weil der interne Stellenmarkt bei uns leergefegt ist, gibt also nichts, da sind wir gemeinsam, mit der Personalvertretung haben wir da auch mit Dr. Wiegand gesprochen und haben auch seine Zustimmung dazu erhalten, dass wir Stellenausschreibungen jetzt extern, sowohl extern als auch intern, parallel veröffentlichen. Das heißt, wir möchten erst, quasi, sofort auf den externen oder sofort die Bewerber vor Ort in der Verwaltung haben. Der interne Stellenmarkt war eine, brachte eine Zeitverzögerung mit sich, die wir uns jetzt vor den aktuellen Ereignissen nicht mehr leisten wollen.

Die Situation hat sich geändert und wir gehen auch vor dem Hintergrund der Personalplanung dazu über, Stellen, die wir befristet, wo wir einen Befristungsgrund haben, zum

Beispiel für Elternzeitvertretung oder andere Sachgrundbefristungen, das wir diese Stellen oder das wir unbefristet ausschreiben, um gute Leute quasi auch anzusprechen, den Befristungsgrund einhalten, aber dann – und Sie haben ja uns für dieses Jahr vier Personalentwicklungsstellen im Stellenplan gewährt – setzen wir diese Stellen auch ein, um an diese Kandidaten – wenn ich das mal so sagen darf – Personalentwicklung anschließen zu lassen, um sie dann in der Verwaltung weiter auf unbefristeten Stellen verwenden zu können.

Alles das wird in dem Personalentwicklungskonzept natürlich zu beschreiben sein. Wir sind mit der Hochschule Harz als eine Behörde, die andere Behörde ist die Deutsche Rentenversicherung, dabei, ein duales Studium aufzulegen, einen dualen Studiengang, der wird heißen: SAP/IT Management in der öffentlichen Verwaltung. Das heißt, wir wissen das alle, unsere Arbeitsplätze werden immer mehr digitalisiert und es ist jetzt nicht derjenige, der sozusagen an dem PC rum schraubt, sondern es sind einfach sachverständige Menschen, die dann aus der Ausbildung kommen, die wir in den Brennpunktbereichen in unserer Verwaltung auch einsetzen und ich denke, das ist auch so ein Thema in die Zukunft gerichtet.

Des Weiteren wollen wir auflegen das Thema „Interkulturelle Kompetenz“, da sind wir mit der agsa, Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V., in einem Projekt, das startet zum Beispiel am Freitag jetzt. Ja, also, es sind vielfältige Handlungsfelder, natürlich muss das Personalentwicklungskonzept auf dem 2011er aufsetzen, das ist quasi der Rahmen wo Handlungsfelder beschrieben werden, welcher Instrumente wir uns bedienen wollen.

Ach, was ich noch vergessen habe, wir wollen natürlich auch mehr als in der Vergangenheit für die Beamten tun, für die Personalentwicklung der Beamten. So haben, werden wir in diesem Jahr erstmals wieder in größerem Umfang das Thema laubbahnrechtlicher Aufstieg, also aus der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, also früherer mittlerer Dienst in den gehobenen, sozusagen aus eigenen, also mit eigenen Kräften vollziehen, damit wir quasi das Wissen, was die Kollegen erworben haben, auch vor Ort haben. Also und das ist, glaube ich, in Ihrem Sinne, na, genauso meinen Sie das?

#### **Herr Krause**

So meine ich das, ja.

#### **Frau Hahnemann**

Darf ich noch eins. Weil Sie vorhin auch sagten, Mitarbeiterbefragung. Ich habe Ihnen jetzt mal mitgebracht unsere Broschüre „Gesund durch das Jahr 2017“, Sie wissen, also auch Gesundheit liegt uns am Herzen. Für die Personalmenschen sind so drei große Säulen das wichtige, also Personal finden und einstellen, Personal entwickeln – während man in einer Beschäftigung ist -, und natürlich Personal nach Möglichkeit gesund halten. Hier haben wir die Broschüre, diese ist im Intranet verfügbar.

Hier habe ich noch etwas ganz druckfrisches mitgebracht, das ist ein Ratgeber für Praktika bei der Stadtverwaltung. Auch zum Thema Gesundheitsförderung, das kennen Sie vielleicht, das Thema „Businessbike“, also wo man Fahrräder, E-Bikes, quasi leasen kann und über Entgeltumwandlung mit dieser 1% Regelung ist das eine Wine-Wine-Situation. Wir möchten die Beschäftigten animieren mehr als bisher mit dem Rad zur Arbeit zu kommen und liefern da also auch wirkliche gute finanzielle Bedingungen, wie Sie sehen, selbst das Finanzamt sponsert solche Räder. Also wir schließen uns da an und das alles insgesamt ist ein großes Paket von Entwicklung des Personals; persönliche Entwicklung im Sinne von demografischen Wandel, aber eben auch, Entwicklung der Organisationskultur. Und damit möchte ich jetzt schließen.

#### **Herr Töpfer**

Vielen Dank Frau Hahnemann. Bitte, Frau Hinniger.

### **Frau Hinniger**

Ja, danke. Das ist sehr ausführlich und das spiegelt bestimmt auch viele Punkte wieder, die hier in diesem Antrag verfasst sind. Und das ist ja eigentlich das angenehme, dass wir uns da einig sind, das ist Arbeitsaufgabe dieses Ausschusses quantitativ und qualitativ zu arbeiten. Ja und da sind die Punkte wichtig, wie ist ein Stellenplan und da sind die Punkte, die Sie da gerade aufgeführt haben, genauso wichtig.

Und dieser Antrag, der jetzt hier besprochen wird, der soll ja eine Arbeitsgrundlage für diesen Ausschuss darstellen, also, der soll nicht dazu dienen, dass Sie das Gefühl haben, sich hier rechtfertigen zu müssen und auf einmal mit Broschüren hierher zu kommen. Es soll für uns ja auch als Ausschuss eine Arbeitsgrundlage sein, worauf müssen wir die nächsten Jahre achten, was sind unsere gemeinsamen Prämissen.

Und da verstehe ich halt nicht so richtig, dieses Personalkonzept ist da. Sie machen – was ich höre – eine sehr, sehr gute Arbeit und nehmen ja schon vieles vorweg. Und trotzdem schaffen wir es nicht, uns mit einem guten Antrag, der diese Punkte beinhaltet, uns eine Arbeitsgrundlage zu schaffen oder einen Arbeitsauftrag zu geben in Form dieses Antrages, der uns daran bindet, uns regelmäßig mit diesen Punkten zu befassen. Da ist es dann auf einmal, da spricht es dagegen. Das verstehe ich nicht so richtig. Inhaltlich finde ich den Antrag sehr gut und inhaltlich, finde ich, passt er wunderbar mit Ihren Ausführungen zusammen und spiegelt hier eine sehr schöne Arbeitsgestaltung und ich verstehe nicht, warum wir das nicht einfach beschließen können und sagen können, das ist unsere Arbeitsgrundlage und so machen wir das, einfach alle so zusammen.

Nur nochmal zum Nachgang. Wenn Sie das nämlich immer nur mal so zwischendrin erzählen ist es für uns Stadträte einfach schwierig da immer wieder das in Erinnerung zu rufen, was man vielleicht mal vor einem halben Jahr gehört hat oder das, in so einen...*Zwischenruf*... danke, in so einen vernünftigen Kontext zu bringen, ist halt ein Konzept und eine Struktur, die im Idealfall natürlich Sie vorgeben, erleichtert einfach die Arbeit. Das ist das, was noch dahinter steht.

### **Herr Töpfer**

Vielen Dank. Gibt es weitere Wortmeldungen? Herr Doege bitte.

### **Herr Doege**

Entschuldigung. Der Punkt 1 des Beschlussvorschlages, den würde ich so mittragen. Zumal ja jedes Personalentwicklungskonzept, auch die vergangenen, ja immer durch den Stadtrat gegangen sind, also, die Ausarbeitungen. Das führt mich nachher noch zu einer anderen Frage.

Was die einzelnen Kriterien anbelangt, da bin ich im Zweifel, ob das tatsächlich jetzt in dieser Form durch den Stadtrat beschlossen werden kann, dass diese Kriterien Gegenstand eines Konzeptes zu sein haben. Weil, einige Dinge sind da wirklich drin, die riechen nun wirklich kräftig nach Verwaltungshandeln. Da hat eigentlich ein Stadtrat nichts dazu zu sagen. Er kann mit dem Ergebnis nachher, wenn es ihm vorgestellt wird, was sagen. Aber jetzt diese Kriterien das macht mir auch ein bisschen Bauchschmerzen und ich weiß auch nicht, ob die Aufzählung abschließend ist. Das kann sie wahrscheinlich nicht sein, es wird auch noch andere Kriterien geben. Jeder der sich mit dem Ding befasst, wird dann sagen, na mir fällt noch dieses ein oder jenes ein. Und das ist dann immer so schwierig wenn man einen Punkt hat, worauf soll sich jetzt Verwaltung – wenn der Antrag so beschlossen würde und der würde so akzeptiert werden – konzentrieren? Also das, ist es nur eine Aufzählung möglicher Kriterien oder wie gesagt, ist sie abschließend?

Ich habe aber noch eine Frage zur Stellungnahme der Verwaltung, da bin ich etwas darüber gestolpert über den letzten Absatz, den ersten Satz: „Ein Personalentwicklungskonzept ist

eine Verwaltungsanordnung.“ Seit wann kommen Verwaltungsanordnungen in den Stadtrat? Das ist, das erschließt sich mir nicht. Das ist ein bisschen kurz gefasst aus meiner Sicht, oder irre ich mich da? Ich weiß nicht, wer den Satz diktiert hat.

**Herr Geier**

Keine bösen Fragen.

**Herr Töpfer**

Herr Geier, bitte, Sie haben es unterschrieben.

**Herr Geier**

Ja, das war damals die Verfahrensweise unter den OB Vorgängern, die das für sich so definiert haben, dass sie den Stadtrat da mit einbeziehen. Und die Verfahrensweise und Stellungnahme des OB ist jetzt die, dass er sagt, das ist meine Angelegenheit.

**Herr Doege**

Darf ich nochmal nachfragen?

**Herr Töpfer**

Bitte.

**Herr Doege**

Das heißt, die abschlägige Stellungnahme der Verwaltung bezieht sich auf den gesamten Antrag, auch auf den Antrag, eine Fortschreibung des Konzeptes vorzunehmen?

**Herr Geier**

Die bezieht sich auf den ganzen Antrag, ja.

**Herr Doege**

Na Mahlzeit.

**Herr Töpfer**

Gibt es weitere Wortmeldungen? Entsprechende Bauchschmerzen, so wie es Herr Doege gesagt hat, hinsichtlich des zweiten Teils des Antrages, würde aber dem Antragsteller zumindest einen Vorschlag unterbreiten, hinsichtlich der Zeitfolge, bis Ende Jahres unter Umständen zu nehmen, 31.12., denn 30.06. ist relativ kurz, denke ich mal.  
Herr Krause.

**Herr Krause**

Also 31.12. erscheint uns zu spät. Die Verwaltung hat uns erklärt, dass sie in der Fortschreibung sich schon befindet. Wenn Sie jetzt gesagt hätten, meinetwegen 30.08. oder 31. September – ist es der 31. September? – oder 31.09. oder so, dann hätte ich gesagt, ok, dann die Sommerpause noch mit dazu und dann kann man das in Ruhe machen. Aber, die müssen ja nicht neu anfangen, die schreiben fort und da ist vieles schon da.

Wir würden so weit gehen, dass wir sagen, 31. September ist ok

*Zwischenrufe: 30.*

**Herr Töpfer**

30.

**Herr Krause**

Oder 30. ist es in dem Fall, pardon, 30. September wäre ok und würden diese Änderung übernehmen, wenn die Anderen das auch so sehen.

**Herr Töpfer**

Ja? Frau Nagel.

**Frau Nagel**

Wenn wir schon dabei sind, dem Antragsteller Änderungen vorzuschlagen, dann würde ich die Anregung von Herrn Doege aufnehmen, selbst wenn der OB den gesamten Antrag für rechtswidrig hält, den Punkt 2 dahingehend zu ändern, dass also diese Aufzählung, diese acht Punkte Vorschläge sind und das es nicht abschließend gemeint ist. Vielleicht entschärft das ein bisschen, aber wir haben ja gehört, egal was wir mit dem Antrag machen, er ist rechtswidrig. Aber egal, wir können es ja wenigstens versuchen. Und deshalb jetzt mein Vorschlag an die SPD, diesen Punkt noch ein bisschen umzuformulieren.

**Herr Töpfer**

Herr Krause.

**Herr Krause**

Ja machen wir. Wir machen aus dem „hat“ ein „soll“.

**Herr Töpfer**

„begrüßen“ können wir noch reinschreiben.

*Zwischengerede*

**Herr Krause**

Also wenn er kann und auch rechtlich kann, dann soll er das auch tun. Also wir machen eine Änderung, wir machen aus dem „hat“ ein „soll“. Ich denke, das ist dann als Botschaft klar und die Verwaltung hat uns gerade eben auch erklärt, dass sie das sowieso tut und nochmal, wir können natürlich auch Puppentheater spielen. Wir als Ausschuss haben schon das Recht, das wir unsere Schwerpunktsetzung, die wir in einem Konzept gern haben wollen, das wir die formulieren dürfen. Wir können die auch beschließen und dann kann die Verwaltung dann damit umgehen.

Wir haben den jetzt aus unserer Sicht als Antragsteller an zwei Punkten entsprechend den Wünschen entschärft. Ich denke, das ist dann auch in Ordnung und ein sauberer Antrag, der auch einen Auftrag für die Verwaltung darstellt.

**Herr Töpfer**

Frau Hinniger.

**Frau Hinniger**

Ja, dann möchte ich beantragen, dass die vier Punkte separat abgestimmt werden.

**Herr Töpfer**

Gibt es da etwas dagegen zu sagen? Ok, ich frage sicherheitshalber.

Da muss ich ihn selber mal rausnehmen jetzt.

So, gibt es noch weitere Änderungsvorschläge, Fragen etc. dazu?

Wenn das nicht der Fall ist, dann treten wir jetzt in die Abstimmung.

So, ich habe ihn mir mal vorgenommen.

Das ist, zu Ziffer 1, wer ist für Ziffer 1, den bitte ich um das Handzeichen.  
Gegenstimmen? Enthaltungen? 1 Enthaltung.

Ziffer 2, müsste ich jetzt hier einzeln, erst einzeln dann, ja. Also die 1

**Zwischenrufe: die 2 zusammen**

**Herr Töpper**

Die 2 zusammen. Mit den Änderungen von Herrn Krause. Sind die notiert worden.

**Herr Geier**

Das heißt, mit dem „soll“, ja.

**Herr Töpper**

Ziffer 2, wer ist dafür? Wer ist dagegen? Enthaltungen?

So, das sind 4 Enthaltungen.

**Herr Töpper**

So, haben wir noch einen Antrag?

**Zwischenrufe: 3.**

**Herr Töpper**

3. ja. Na, dann haben wir den Antrag zu Ziffer 3, wer ist dafür?

**Herr Krause**

Mit der Änderung.

**Herr Töpper**

Mit der Änderung. Wer ist dagegen? Enthaltungen?

Also keine Enthaltung, einstimmig.

Dann Ziffer 4, wer ist dafür? Wer ist dagegen? Enthaltungen?

Eine Enthaltung. So, ist jetzt alles notiert, ja? Gut.

**Herr Geier**

Eine Gesamtabstimmung.

**Herr Töpper**

Eine Gesamtabstimmung? Nein, da ist eine Einzelabstimmung beantragt worden.

**Herr Geier**

Sorry, sorry.

**Herr Töpper**

Deswegen hatte ich ja nochmal Frau Rylke gefragt.

**Herr Geier**

Ja.

***Ende Wortprotokoll***

**Abstimmungsergebnis:**

**Einzelpunktabstimmung:**

<b>Punkt 1:</b>	<b>einstimmig zugestimmt</b>
<b>Punkt 2:</b>	<b>einstimmig zugestimmt nach Änderungen</b>
<b>Punkt 3:</b>	<b>einstimmig zugestimmt nach Änderungen</b>
<b>Punkt 4:</b>	<b>einstimmig zugestimmt</b>

### Beschlussempfehlung:

Die Verwaltung wird aufgefordert, das Personalentwicklungskonzept der Stadt Halle (Saale) fortzuschreiben. Dabei ist aufzuzeigen, wie und mit welchen konkreten Maßnahmen eine Stabilisierung bzw. Steigerung der Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung im mitarbeiterorientierten Ansatz erfolgt.

2. Das Konzept ~~hat~~ **soll** dabei aktuelle Aussagen zu folgenden Inhalten ~~zu~~ treffen:
  1. Auswirkungen der aktualisierten demografischen Entwicklung auf die Beschäftigtenstruktur der Verwaltung und die sich daraus ergebenden Einstellungsnotwendigkeiten
  2. Entwicklung einer verwaltungsinternen Strategie zum Übergangsmanagement mit einem besonderen Fokus auf den Kompetenztransfer bei Stellennachbesetzungen
  3. soweit möglich, Berücksichtigung der (inter-)kulturellen Vielfalt der Stadtgesellschaft bei der Stellenbesetzung
  4. systematische, verbindliche und transparente Förderung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  5. optimale Nutzung und individuelle Weiterentwicklung des Personals bei organisatorischen Veränderungen
  6. Sicherstellung einer angemessenen Mitarbeiterpartizipation ( bspw. durch Teamboards)
  7. regelmäßige Befragung von Mitarbeitern und Führungskräften/ Transparenz über Befragungsergebnisse und Ableitungen daraus.
  8. Entwicklung eines Führungskräfteleitbildes und Durchführung eines regelmäßigen Führungskräftefeedbacks.
3. Dem Stadtrat ist das Konzept bis zum ~~30.06.2017~~ **30.09.2017** zur Beschlussfassung vorzulegen; über die Umsetzung ist regelmäßig, mindestens jährlich, zu berichten.
4. Zur Evaluierung der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist der Personalbericht in seiner gegenwärtigen Form beizubehalten und regelmäßig fortzuschreiben.

## zu 7 schriftliche Anfragen von Fraktionen und Stadträten

---

### zu 7.1 Anfrage der Fraktion DIE LINKE im Stadtrat Halle (Saale) zur Einbeziehung des Personalrates der Stadt Halle (Saale) in das Projekt "Aufgabenkritik und Prozessoptimierung der Stadt Halle (Saale)" Vorlage: VI/2017/02815

---

**Herr Töpfer** sprach an, dass die Beantwortung dieser Anfrage vorliegt.

**Frau Hinniger** erklärte, dass die Beantwortung erfolgte, sie aber um eine ausführlichere Darstellung in Bezug auf die Gesetzmäßigkeiten bat.

**Herr Geier** sagte die Nachlieferung zu.

## zu 8 Mitteilungen

---

Es gab keine Mitteilungen.

## zu 9 Beantwortung von mündlichen Anfragen

---

### zu 9.1 Anfrage Herr Krause zu Überlastungsanzeigen

---

**Herr Krause** fragte, ob es seit September 2016 bis heute neue Überlastungsanzeigen gab.

**Frau Hahnemann** antwortete, dass ihr eine Überlastungsanzeige bekannt sei. Sie sagte zu, sich hier nochmal zu erkundigen.

**Herr Krause** fragte, ob die eine bekannte Anzeige eine Einzelperson oder ein Team betrifft.

**Frau Hahnemann** erwiderte, dass diese von einem Team eingereicht worden war. Sie sprach an, dass nicht jede Überlastungsanzeige auf ihren Tisch kommt, da es hierzu ein beschriebenes Ablaufprozedere gibt. Sie sagte zu, dies zu recherchieren und zu beantworten.

**Herr Krause** bat darum, dies nach Einzelperson oder Team zu untergliedern.

### zu 9.2 Anfrage Frau Nagel zur Ausschreibung Streetwork

---

**Frau Nagel** fragte, ob es eine Ausschreibung der Streetworkstellen gibt und wenn ja, bis wann das Verfahren beendet sein wird.

**Frau Hahnemann** sagte eine schriftliche Information zu.



**zu 10      Anregungen**

---

Es gab keine Anregungen.

**Herr Töpfer** beendete die öffentliche Sitzung und rief zur Herstellung der Nichtöffentlichkeit auf.

---

Gernot Töpfer  
Ausschussvorsitzender

---

Uta Rylke  
stellv. Protokollführerin