



Stadt Halle (Saale)
Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

15.09.2026

Sitzung des Stadtrates am 30.09.2026

Betreff: Anfrage der Fraktion Hauptsache Halle & FDP zur wirtschaftlichen und flexiblen Gestaltung des Stellenplans

Vorlagen-Nummer: VIII/2026/03087

TOP: 12.26

Antwort der Verwaltung:

- 1. Auf welche haushalts-, beamten- und tarifrechtlichen Vorgaben basiert derzeit die Gestaltung des Stellenplans und welche Handlungsspielräume bestehen innerhalb dieses Rahmens?**

Gemäß § 76 KVG LSA weisen die Kommunen mit dem Stellenplan die Stellen ihrer Beamten sowie der nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer, die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind, im Haushaltsjahr aus.

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplanes und wird gemäß Kommunalhaushaltsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (KomHVO LSA) und den verbindlichen Musterangaben des Innenministeriums (vgl. §4 Abs. 2, S.3 KomHVO LSA) erstellt (§ 1 i. V. m. § 5 KomHVO LSA).

Grundlage der Planung ist der genehmigte Vorjahresstellenplan einschließlich der dort festgestellten und im Rahmen der Stellenbewirtschaftung bestätigten Änderungen.

- 2. In welchem Umfang können im geltenden Stellenplan ausgewiesene Stellen flexibel besetzt, organisatorisch verlagert oder anderen Aufgabenbereichen zugeordnet werden, ohne dass eine Änderung des Stellenplans erforderlich ist?**

Der bestätigte Stellenplan definiert verbindlich die Obergrenze der besetzbaren Stellen. Abweichungen vom Stellenplan bedürfen hinsichtlich der Vermehrung oder Hebung von Stellen grundsätzlich einen Nachtragshaushalt gemäß §103 Abs. 2 Nr. 4 KVG LSA.

Angesichts der aktuellen Haushaltssituation werden aufgrund der Festlegung der Verwaltungsführung, Stellenbedarfe, die nachweislich einen Erfüllungsaufwand in der Verwaltung verursachen, durch die teilweise Nutzung vakanter Stellen realisiert.

Hierbei wird sich innerhalb des genehmigten Stellenplanes bewegt. Eine Überschreitung der Stellenwerte ist nicht zulässig und eine Vermischung von Tarifen ist zu vermeiden.

- 3. Unter welchen Voraussetzungen können Stellen abweichend von der im Stellenplan vorgesehenen Beschäftigtengruppe besetzt werden, beispielsweise mit tariflich Beschäftigten anstelle von Beamten oder umgekehrt?**

Eine Einweisung von Beamten auf Tarifbeschäftigtenstellen ist unzulässig (§ 5 Abs. 6 KomHVO i. V. m. § 49 Abs. 1 LHO LSA). Damit können Beamte nicht auf Tarifbeschäftigtenstellen eingewiesen werden.

Der § 5 Abs. 4 KomHVO LSA regelt rechtliche Ausnahmen und Flexibilität bei der Besetzung von Beamtenstellen.

Tarifbeschäftigte dürfen gemäß § 5 Abs. 5 KomHVO LSA vorübergehend auf Beamtenstellen gesetzt werden. Diese Besetzung ist im Stellenplan auszuweisen und zu begründen.

4. Nach welchen Kriterien und in welchen Abständen überprüft die Verwaltung, ob Anzahl, Art, Wertigkeit und organisatorische Zuordnung der ausgewiesenen Stellen noch dem tatsächlichen Aufgaben- und Personalbedarf entsprechen?

Eine flächendeckende Stellenbemessung fand bis 2012 im Rahmen der bis dahin erstellten Fachkonzepte statt.

Ab 2012 fanden Stellenbemessungen anlassbezogen (gesetzliche Änderungen, Fallzahlveränderungen) statt.

Im Zuge der künftigen Erstellung der Fachkonzepte im Rahmen der Umsetzung des Haushaltskonsolidierungskonzepts wird die Personalausstattung aller Fachbereiche und Einrichtungen evaluiert werden.

5. Inwieweit hat die Verwaltung seit Einführung des Einstellungsstopps konkrete Maßnahmen ergriffen oder geprüft, um den bestehenden Stellenplan wirtschaftlicher und flexibler zu gestalten?

Der Einstellungsstopp ist eine Maßnahme der Haushaltskonsolidierung und wirkt sich nur indirekt auf den genehmigten Stellenplan aus.

6. Inwiefern wären aus Sicht der Verwaltung rechtliche, organisatorische oder haushaltsrechtliche Änderungen erforderlich oder sinnvoll, um die Flexibilität bei der Stellenplanung künftig zu erhöhen?

Der genehmigte Stellenplan legt verbindlich die Obergrenze der besetzbaren Stellen fest.

Abweichungen vom Stellenplan bedürfen grundsätzlich eines Nachtragshaushalts nach § 103 KVG LSA. Eine Ausnahmeregelung nach § 103 Abs. 3 Nr. 4 KVG LSA gestattet eine geringe Erhöhung von Stellen für Beamte (A4 – A10) bzw. Arbeitnehmer, sofern dies im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellen des Stellenplans unerheblich ist. Die festgelegte Unerheblichkeitsgrenze gemäß § 5 S. 2 der aktuell gültigen Haushaltssatzung der Stadt Halle (Saale) ist zu beachten und erfordert einen Stadtratsbeschluss.

Damit wird eine gesetzlich vorgegebene Flexibilität innerhalb der Stellenplanung ermöglicht und genutzt.

Es wird derzeit geprüft, ob zur Deckung des Bedarfs an refinanzierten Stellen während der Haushaltsperiode ein Pool geschaffen werden kann, um daraus die Besetzung von geförderten Projekten kurzfristig sicherzustellen.

7. Welche Auswirkungen wären von solchen Änderungen insbesondere auf Personalgewinnung und -bindung, Dauer der Stellenbesetzungsverfahren, Personalkosten sowie die Leistungsfähigkeit und Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung zu erwarten?

In Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ist davon auszugehen, dass der Personalbestand über einen längeren Zeitraum sinken kann.

Hierzu sollen die Optimierung von Prozessen, Entlastungen bei Aufgaben mit hohem Digitalisierungspotential, durch Absenkung von Überqualitäten und Standards in der Aufgabenwahrnehmung, der Priorisierung von freiwilligen Aufgaben sowie Analysen von Aufgaben mit sehr großer Wirkung bzw. großem Ressourcenbedarf (Finanzen und Stellen) dazu beitragen, weiter die Leistungs- und Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung aufrecht zu erhalten.

In Folge dessen kann es durch Stellenreduzierungen zu Anpassungen im Stellenplan kommen, die jedoch über altersbedingte Dienstaustritte geregelt werden können. Dadurch reduzieren sich Arbeitsaufwände im Rahmen der Wiederbesetzung von Stellen und Personalaufwendungen.

Dr. Alexander Vogt
Oberbürgermeister