

Antrag der Fraktion Bürgerbewegung HDL vom 31.10.2022 Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes mit Umsetzungsziel Mai 2024

Hier: Stellungnahme der Verwaltung

In o. g. Antrag nimmt die Antragstellerin auf folgendes Bezug:

„Um den vorhandenen Mitarbeitenden und den gesteckten Zielen gerecht zu werden und ferner eine planbare und messbare Führung der Verwaltung zu ermöglichen, ist ein Personalentwicklungskonzept dringend erforderlich.

Dadurch können die Verwaltung und die Gremien in die Lage versetzt werden, strategisch und im Vorfeld zu planen.“

Hierzu teilt die Verwaltung folgendes mit:

Die Stadt Haldensleben verfügt bereits über ein mit dem Personalrat abgestimmtes Personalentwicklungskonzept. Dieses wurde im Juli 2020 an die Stadträte per E-Mail übersandt und nach wie vor aktuell. Das Personalentwicklungskonzept besteht aus dem allgemeinen Teil und dem speziellen Teil (Anlage 1 zum Konzept). Im speziellen Teil (Anlage 1 zum Konzept) wurden personenbezogene Daten, wie Name, Vorname, Geburtsdatum und Renteneintrittsdatum unserer Beschäftigten benannt und somit kann – auch nach Rücksprache mit der Datenschutzbeauftragten dieser spezielle Teil nicht, auch nicht in anonymisierter Form weitergegeben werden. Eine Verschlüsselung durch die Stellenbezeichnung oder –nummer im Hinblick auf die relativ überschaubare Größe unserer Verwaltung ist nicht ausreichend, um das Ziel der Anonymisierung zu erreichen.

Mit Blick auf das bereits vorliegende Konzept ist der Antrag aus Sicht der Verwaltung gegenstandslos.

Darüber hinaus einige Erläuterungen zum Spannungsverhältnis zwischen Hauptverwaltungsbeamten und Rat in Fragen der Personalsteuerung:

Nach § 66 Abs. 1 KVG LSA leitet der Hauptverwaltungsbeamte die Verwaltung der Kommune. Er ist für die sachgemäße Erledigung der Aufgaben und den ordnungsgemäßen Gang der Verwaltung verantwortlich und regelt ihre **innere Organisation**. (...)

Der Kommentar zu § 66 Abs. 1 KVG (Erich Schmidt Verlag) beinhaltet u. a. folgendes:

Mit der Übertragung der Leitung der Verwaltung hat der Hauptverwaltungsbeamte die Organisationshoheit. Er hat damit die Berechtigung, den Beschäftigten der Kommune die Wahrnehmung der Aufgaben zu übergeben. Die Leitung der Verwaltung beinhaltet dabei die Befugnis und die Pflicht, für die rechtzeitige und ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte zu sorgen. Mit der Verantwortung für die Regelung der inneren Organisation der Verwaltung hat der Hauptverwaltungsbeamte darüber zu entscheiden, wie die Verwaltung der Kommune gegliedert ist, welcher Beschäftigte für eine bestimmte kommunale Aufgabe zuständig ist und wer die Aufsicht gegenüber diesem Beschäftigten wahrnimmt. Mit der Berechtigung der inneren Organisation darf der Hauptverwaltungsbeamte einen Geschäftsverteilungsplan vorgeben.

Mithin ist klarzustellen: Jenseits der in der Hauptsatzung verankerten Mitwirkung bei der Neubesetzung von Stellen ab einer bestimmten Bedeutung ist die konkrete, womöglich sogar nicht stellen- sondern personenbezogene Personalplanung **NICHT** Gegenstand der Stadtratsarbeit mit Ausnahme des Stellenplanes. (s.u.)

Die strategischen Ziele der Kommune hat der Stadtrat Haldensleben in regelmäßiger Arbeit beschlossen und gesetzt. Zu nennen sind u.a. aktuell das Klimaschutzkonzept, die Biodiversitätsstrategie, die Risikoanalyse oder vor allem auch das am 03.03.2020 durch den Stadtrat beschlossene Integrierte Stadtentwicklungskonzept (INSEK). In diesen und weiteren Konzeptionen ist unter anderem die Frage beantwortet, wohin die Stadt Haldensleben in den nächsten 7-10 Jahren steuern soll.

Es ist Aufgabe der Verwaltung unter Leitung des Hauptverwaltungsbeamten, diese Konzepte mit Leben zu erfüllen und umzusetzen.

Die Untersetzung erfolgt dann durch die Haushaltsplanung, die die Prioritäten der strategischen Konzepte in die kurz- und mittelfristige Planung vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Mittel einordnet.

Daraus ergibt sich dann ein eventuell zusätzlicher oder anderer Personalbedarf bzw. die Erkenntnis, dass die Personalkapazitäten zur Erreichung der Ziele nicht ausreichen. Diese Auswirkungen spiegeln sich dann im Stellenplan wider, der auf Grundlage des vorhandenen Personalentwicklungskonzeptes dessen strategische Aussagen mit den inhaltlichen Anforderungen verschneidet und den daraus abzuleitenden Personalstand kurz- und mittelfristig abbildet.



Hieber