

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 11/0295/WP17
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		AZ:	FB 11/101
		Datum:	13.06.2018
		Verfasser:	Frau Kerstin Bläsius
Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 17.05.2018 (öffentlicher Teil)			
Beratungsfolge:			
Datum	Gremium	Zuständigkeit	
05.07.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Entscheidung	

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss genehmigt die Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 17.05.2018 (öffentlicher Teil).

Anlage/n:

Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 17.05.2018 (öffentlicher Teil)

N i e d e r s c h r i f t
öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Personal- und
Verwaltungsausschusses

11. Juni 2018

Sitzungstermin:	Donnerstag, 17.05.2018
Sitzungsbeginn:	17:00 Uhr
Sitzungsende:	19:20 Uhr
Ort, Raum:	Verwaltungsgebäude Katschhof Zimmer 305, Katschhof, 52058 Aachen

Anwesende:

Ratsfrau Daniela Parting	bis Mitte TOP 4
Ratsfrau Ellen Begolli	
Herr Matthias Achilles	Vertretung für: Ratsherr Gunter von Hayn
Ratsherr Dieter Claßen	
Ratsfrau Elke Eschweiler	
Ratsherr Lars Lübben	
Ratsfrau Claudia Plum	
Ratsherr Michael Servos	
Herr Dr. Rainer von Courbière	Vertretung für: Ratsfrau Sigrid Moselage
Herr Ludger Eickholt	
Herr Hans Keller	
Herr Holger Kiemes	Vertretung für: Frau Annika Fohn
Herr Clemens Mingels	Vertretung für: Frau Ute Nußbaum

Abwesende:

Ratsfrau Sigrid Moselage	entschuldigt
Ratsherr Gunter von Hayn	entschuldigt
Frau Annika Fohn	entschuldigt
Frau Ute Nußbaum	entschuldigt

als Teilnehmer der Verwaltung:

Frau Dr. Jutta Bacher	FB 13
Herr Stephan Baurmann	GPR
Frau Jennifer Buchem	FB 11
Frau Roswitha Damen	FB 01 / GSB
Herr Ralf Diesburg	E 26
Herr Norbert Dödtmann	FB 11
Herr Dirk Emmerich	FB 14
Herr Joel Fredrichs	FB 11 / Ausbildung
Herr Berthold Hammers	FB 11
Frau Cornelia Hassiepen	FB 11
Frau Sarah Jörres	FB 32 / JAV
Frau Margot Keischgens	FB 11
Frau Rita Klösiges	FB 13
Herr Dr. Markus Kremer	Dez. V
Frau Kerstin Löhner	GPR
Herr Hubert Meyers	GPR
Frau Martina Pautsch	FB 45
Frau Sandra Neumann	FB 45 / Hospitation Dez. V
Herr Arthur Stärk	FB 01 /DSB
Herr Wolfgang Zimmermann	FB 11

als Gast:

Frau Marianne Krott (Fraktionsgeschäftsführerin CDU)

als Schriftführerin:

Frau Kerstin Bläsius

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

- 1 **Eröffnung der öffentlichen Sitzung**

- 2 **Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 22.03.2018 (öffentlicher Teil)**
Vorlage: FB 11/0276/WP17

- 3 **Sachstandsbericht Neubau Erweiterung Verwaltungsgebäude Lagerhausstraße**
Vorlage: E 26/0123/WP17

- 4 **Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung für die Verwaltung der Stadt Aachen**
Ratsantrag der CDU- und SPD-Fraktion im Rat der Stadt
Vorlage: FB 11/0289/WP17

- 5 **Tagesordnungsantrag**
Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
Vorlage: FB 11/0290/WP17

- 6 **Sachstandsbericht (mündlich) - Digitalisierung**

- 7 **Mitteilungen der Verwaltung**

Protokoll:

Öffentlicher Teil

zu 1 Eröffnung der öffentlichen Sitzung

Frau Parting eröffnet um 17:00 Uhr die öffentliche Sitzung und begrüßt die Anwesenden. Anträge auf Änderung bzw. Ergänzung der Tagesordnung werden nicht gestellt. Die Ausschussmitglieder beschließen die bestehende Tagesordnung einstimmig.

zu 2 Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 22.03.2018 (öffentlicher Teil)

Vorlage: FB 11/0276/WP17

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss genehmigt mit 2 Enthaltungen die Niederschrift über die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 22.03.2018 (öffentlicher Teil).

zu 3 Sachstandsbericht Neubau Erweiterung Verwaltungsgebäude Lagerhausstraße

Vorlage: E 26/0123/WP17

Herr Schavan berichtet im Rahmen einer anschaulichen Präsentation über den aktuellen Sachstand des Wettbewerbsverfahrens bezüglich des Neubaus und der Erweiterung des Verwaltungsgebäudes Lagerhausstraße. Er erläutert die Ziele und Kernfragen des Wettbewerbs und legt zudem die weiteren Schritte und die Zeitplanung des Bauvorhabens dar. Diese seien immer auch im Besonderen vor dem Hintergrund des Wunsches nach einer bedarfsorientierten Veränderung der konventionellen Bürosituation (Open Space-Bürokonzept) bei der Stadt Aachen zu sehen.

Im Anschluss an die Präsentation bedankt Herr Servos sich für den Vortrag. Es sei ihm bewusst, welche große Aufgabe der Neubau und die Erweiterungsbauten für die Stadtverwaltung Aachen bedeute. Den Zeitplan halte er für sehr ambitioniert, seiner Einschätzung nach jedoch durchaus für realisierbar. Zudem finde die gewählte Wettbewerbsform seine Zustimmung. Abschließend betont er die Wichtigkeit, dass man sich die Zeit nehme, alle Faktoren einzubeziehen bzw. zu betrachten und bereits mit dem „1. Wurf“ ein gutes Ergebnis erziele und sogleich optimale Arbeitsbedingungen für die städtischen Mitarbeiter/innen schaffe. Der Eigenbau sei diesbezüglich die richtige Entscheidung gewesen.

Frau Eschweiler spricht der Verwaltung ihren herzlichen Dank für die Arbeit aus. Es sei eine große Chance, dass man nun von „Innen“ nach „Außen“ umbauen könne. Das jetzige Gebäude sei sehr veraltet, so dass ein Quantensprung gemacht werden müsse. Solch ein Neu-/Erweiterungsbau unterstütze die städtische Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung in besonderem Maße. Zudem sei es -wie auch in der Vorlage ausgeführt- wichtig, die Mitarbeiter/innen weiterhin in das Projekt einzubeziehen. Es erfreue sie daher, dass man als Fraktion diesen Bau unterstützen könne. Auch Herr Lübben bedankt sich bei der Verwaltung. Es sei ihm wichtig darauf hinzuweisen, dass man sich Flexibilität bewahre, um jederzeit entsprechend reagieren zu können.

Der Personal- und Verwaltungsausschuss beschließt einstimmig.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt den Bericht der Verwaltung zur Kenntnis.

zu 4 Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung für die Verwaltung der Stadt Aachen

Ratsantrag der CDU- und SPD-Fraktion im Rat der Stadt

Vorlage: FB 11/0289/WP17

Vorweg erläutert Herr Dr. Kremer, dass er in abwechselnder Reihenfolge gemeinsam mit Frau Hassiepen und Frau Buchem das Konzept zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung für die Stadtverwaltung im Rahmen einer Präsentation vorstellen werde. Aus zeitlichen Aspekten werde man jedoch nur auf besondere Eckpfeiler bzw. Maßnahmen aus dem rund 200 Maßnahmen umfassenden Aktionsplan der Personalgewinnungsstrategie eingehen.

Die Präsentation gliedere sich inhaltlich wie folgt:

- > Darstellung der Ausgangssituation
- > Notwendigkeit einer Personalgewinnungsstrategie
- > Personalbedarfsplanung als Basis
- > Weg der Bewerber/innen
 1. Bewerber/innen aufmerksam machen
 2. Die Stellenausschreibung
 3. Bewerbungseingang und Auswahlprozess
- > Weg der Mitarbeiter/innen
 4. Eingliederung
 5. Mitarbeiterbindung
 6. Austritt aus dem Unternehmen
- > Personalgewinnung und Personalbindung im Ausbildungsbereich
- > Was brauchen wir dafür?

Herr Dr. Kremer, Frau Hassiepen und Frau Buchen führen in abwechselnder Reihenfolge durch die Präsentation und berichten, dass die Stadt Aachen wie viele andere Kommunen vor einer großen Aufgabe stehe. Um die erhöhten Anforderungen meistern zu können, müssten bestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden. Daher habe die Verwaltung mit Blick auf die demographische Entwicklung, den Fachkräftemangel und die Herausforderungen der Stellenentwicklung ein umfangreiches Konzept zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung erarbeitet. Eine vorausschauende Personalplanung erfordere eine ständige Überprüfung der äußeren Rahmenbedingungen sowie der inneren Entwicklung. In diesem Kontext seien auch im Besonderen die berufsgruppenspezifische Altersstrukturanalyse sowie die generelle Verfügung zur Aufhebung der

Wiederbesetzungssperre mit sofortiger Wirkung zu sehen. Die Herstellung eines attraktiven Arbeitgeberimages sowie eine zielgruppenorientierte und spezifische Bewerberansprache seien unerlässlich. Die Verwaltung beabsichtige daher, städtische Mitarbeiter/innen -bei weiterer Verschärfung des Mangels an Fachkräften- mit dem Angebot einer finanziellen Anwerbeprämie zu Markenbotschaftern zu machen, die Beseitigung von unnötigen Befristungen von Arbeitsverhältnissen sowie eine Überprüfung der Möglichkeit, bei guter Leistung bereits bestehende Arbeitsverhältnisse zu entfristen. Zudem würden finanzielle Anreize für einen Arbeitgeberwechsel unter Nutzung der tariflichen und besoldungsrechtlichen Möglichkeiten angeboten. Zur Schaffung verbesserter Beförderungsperspektiven passe die Verwaltung aktuell die städtischen Beförderungsrichtlinien an. Unter anderem könnten bei externen Einstellungen mit Blick auf deren Beförderungschancen beim bisherigen Arbeitgeber bei guter Beurteilung und entsprechenden Erprobungszeiträumen vorzeitige bzw. unterjährige Beförderungen ermöglicht werden. Ebenso sei eine grundsätzliche Beförderung in Bezug auf den gesetzlichen Zulagenanspruch nach 12 Monaten Wartezeit beabsichtigt. Einen weiteren wichtigen Aspekt stellten bereichsspezifische / zielgruppenorientierte Personalentwicklungskonzepte dar. Derzeit bestehe ein besonderer Personalbedarf in den Bereichen/Berufsfeldern von Kindertageseinrichtungen und Offenen Ganztagschulen, Feuerwehr und Ingenieurberufen. Auch im allgemeinen Verwaltungsbereich ließe sich der Personalbedarf jedoch bereits seit einigen Jahren nicht mehr nur durch eigene Nachwuchskräfte decken. Ein besonderes Augenmerk liege daher darauf, die Anzahl der Quereinsteiger/innen zu erhöhen. Aus vorgenanntem Grund seien beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut ergänzende Qualifizierungsformate zu entwickeln, um Quereinsteiger/innen entsprechend in die Lage zu versetzen, den verwaltungsspezifischen Anforderungen zu genügen und ihnen gleichzeitig eine verwaltungsweite Einsatzmöglichkeit sowie langfristige Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Einen sehr wichtigen Baustein des Personalgewinnungskonzeptes stelle die Außenwerbung mitsamt der Karriereseite (Karriereportal - „Amt für Traumjobs“) dar und könne als Visitenkarte des Arbeitgebers angesehen werden. Nach den Sommerferien falle der Startschuss zu einer großen Imagekampagne. Es gelte insbesondere auch bei Stellenausschreibungen, diese den neuen Anforderungen (u.a. durch social media recruiting) anzupassen. Um langfristig eine qualitativ und quantitativ auskömmliche Personalausstattung für die Stadt Aachen zu gewährleisten, sehe man die Notwendigkeit, verstärkt extern auszusuchen. Die Stadt Aachen müsse unbedingt mit Arbeitgebervorteilen punkten. Entscheidend sei dabei auch, dass neue finanzielle Anreize -beispielsweise bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags oder der Zahlung einer Zulage an IT-Fachkräfte- geboten würden. Eine ebenso maßgebliche Rolle spiele „auf der Reise“ der Bewerber/innen zudem der Bewerbungs- und Auswahlprozess. Ein wertschätzender und professioneller Umgang mit den Bewerber/innen vom ersten Kontakt bis zur Einstellung / ggf. Absage sei prägend für das Bild, welches die Stadt Aachen nach außen hin vermittele. Demzufolge sei nach der Entwicklung einer Karriereseite die Einrichtung eines Online Bewerberportals im Zuge der Digitalisierung der nächste konsequente Schritt. Die Einrichtung dieses Portals sei Teil des Multiprojekts Digitalisierung FB 11 und erhalte höchste Priorität. Über die Anmietung des Gebäudes Aureliusstraße 30 zum August 2018 werde nun auch ein einladendes bzw. repräsentatives Entrée geschaffen. Zukünftig halte man in diesem Gebäude auch Räumlichkeiten für das Studieninstitut vor.

Die ersten Tage und Wochen, welche die Mitarbeiter/innen bei der Stadt verlebten, übten einen entscheidenden Einfluss auf die weitere Identifikation mit ihrem Arbeitgeber aus. Die Verwaltung habe bereits 2017 das Konzept zur Aufnahme und Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen eingeführt. Die Durchführung von Eintrittsinterviews, die Einführung von Willkommensmappen, Begrüßungsveranstaltungen und einem Newcomer-Frühstück sowie eine qualitätsvolle Einarbeitung neuer (Führungs-) Kräfte könnten als weitere flankierende Eckpfeiler gesehen werden. Daneben wolle man zur Unterstützung der Mitarbeiterbindung die Beschäftigungsbedingungen und das jeweilige Arbeitsumfeld beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, mobile Arbeit, Entkopplung von Vertretungsverträgen, ein attraktiveres technisches Arbeitsumfeld sowie modernere Arbeitsplätze stetig verbessern. Auch die Arbeitssicherheit und das Gesundheitsmanagement spielten zur Intensivierung der Verbesserung eine große Rolle. Daher werde man die kontinuierliche Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Rahmen des Sicherheitskonzeptes Gewaltprävention konsequent verfolgen. Die besondere Bedeutung der Work-Life-Balance unterstrichen das Konzept Familie 4.0, das Teilzeitkonzept und auch der Gleichstellungsplan der Stadt Aachen. Mitarbeiterbefragungen, Weiterbildungen wie „Kompetent Managen“ und zielgruppenspezifische Personalentwicklungskonzepte rundeten das Maßnahmenpaket an dieser Stelle ab. Auch bei ihrem Austritt aus dem Unternehmen sollten ausscheidende Mitarbeiter/innen künftig stärker bzw. systematischer begleitet werden, damit sie die Arbeitgeberin Stadt Aachen in positiver Erinnerung behielten.

Als weiterer Schwerpunkt werde die Ausbildung in der Verwaltung modernisiert, man setze auch hier auf neue Inhalte. Grundsätzlich solle die Ausbildung eine Intensivierung erfahren. Entsprechende Maßnahmen in diesem Segment seien die Steigerung der Ausbildungszahlen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung, die Erhöhung der berufsgruppenspezifischen Ausbildungs- und Studienangebote, die Steigerung der beruflichen Qualifizierungen im Beschäftigtenbereich, das Angebot der modularen Qualifizierung, die Erhöhung der Praktikumsangebote, der Ausbau der Marketingaktivitäten im Ausbildungsbereich, die Herstellung einer persönlichen Bindung, die qualitative Verbesserung der Ausbildung sowie das Angebot von Wohnraum in Kooperation mit der Gewoge und FB 56 für Auszubildende. Ebenfalls seien ein Ausbau der Vernetzung mit externen Partnern wie Berufsschulen, Kammern und Hochschulen geplant.

Abschließend merkt Herr Dr. Kremer an, dass die im Rahmen der Gesamtstrategie dargestellten Maßnahmen mit erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwänden sowohl in der Umsetzung als auch im Controlling der Wirksamkeit verbunden seien.

Im Anschluss an die Präsentation spricht Frau Eschweiler der Verwaltung ein großes Kompliment aus. Sie habe den Vortragenden jeweils mit Freude zugehört. Das von der Großen Koalition gewünschte Konzept sei einzigartig, absolut durchdacht und in seiner Darstellung sehr dezidiert und gebe ihr so im Hinblick auf die Wichtigkeit dieses Konzeptes ein sicheres Gefühl. Es sei mit Bezug auf den Ratsantrag der Großen Koalition schön zu sehen, dass aus der Zusammenarbeit von Politik und Verwaltung etwas so Gutes entstehen könne.

Herr Servos spricht der Verwaltung ebenfalls seinen Dank aus. Die spürbare Begeisterung der Autoren beeindrucke ihn sehr. Man stehe nun vor der großen Aufgabe der Umsetzung. Das Konzept müsse mit Leben gefüllt, sich im Alltag niederschlagen und in der Praxis durch gute Arbeitsergebnisse belegt

werden. Auch die Imagekampagne gefalle ihm sehr gut; es seien die richtigen Instrumente gewählt worden. Lediglich im Rahmen der Ausschreibungstitel gebe es einen kleinen Kritikpunkt; diese wünsche er sich zukünftig „ansprechender“. Im Weiteren betont er die Wichtigkeit, dass sowohl die Mitarbeiter/innen als auch die Bewerber/innen ein hohes Maß an Wertschätzung erfahren. Der Maßnahmenkatalog (z.B. Entfristungen / Arbeitszeitmodelle / hoher Stellenwert bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement / Austrittinterviews) unterstreiche dies in vielfältiger Weise. Aus- und Weiterbildung stellten ebenfalls wichtige Aspekte im Rahmen eines nachhaltigen Konzeptes dar. Die Optimierung dieser Segmente durch eine kreative Zusammenarbeit mit Fachbereichen und Schulen finde auch seine Unterstützung. Die grundsätzliche Aufhebung der Wiederbesetzungssperre befürworte er sehr, da er sie zwischenzeitlich auch für das falsche Steuerungsinstrument gehalten und sie entsprechend kritisch gesehen habe. Es gelte nun als Ausschuss das Signal zu setzen, dass man bereit sei, für die Umsetzung des Konzeptes entsprechende Ressourcen in die Hand zu nehmen. Man befinde sich auf dem richtigen Weg.

Frau Begolli betont, dass auch für sie die Begeisterung der Vortragenden spürbar gewesen und sie im Vorfeld die Vorlage mit Freude gelesen habe. Der Maßnahmenkatalog sei in Gänze gut, logisch strukturiert und mit Weitsicht gefertigt worden. Zur Wiederbesetzungssperre erläutere sie, dass die Opposition in ihr immer nur ein Instrument zur Erzielung von Einsparungen gesehen habe. Nach einem langen Prozess von über 5 Jahren käme nun endlich Bewegung in die Mitarbeiter/innen-Struktur. Dass man die Wiederbesetzungssperre nun grundsätzlich aufheben könne, sei der guten Arbeit der Verwaltung zu verdanken. Großes Lob habe sie für die in der Vorlage aufgeführten Maßnahmen im Ausbildungsbereich. Hier erfreue sie im Besonderen die Unterbreitung von Wohnraumangeboten sowie die Erhöhung der Praktikumsangebote. Die Steigerung und Intensivierung der Ausbildung sei ein sehr wichtiges Feld. Es müsse darauf geachtet werden, dass sowohl die Qualität der Ausbildung als auch die Qualität der Ausbilder/innen sichergestellt werde. Die in der Vorlage guten Ansätze gelte es - gegebenenfalls durch die Erarbeitung von Ausbilderleitfäden- zu vertiefen und zu verstetigen. Abschließend betont sie an dieser Stelle, dass eine kostenneutrale Umsetzung des Konzeptes selbstverständlich nicht möglich sei. Die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen sollte jedoch für alle Fraktionen außer Frage stehen. Insgesamt sei das Konzept eine runde Sache und die Imagekampagne sehr pfiffig und begeisternd.

Auch Herr Lübben bedankt sich bei den Vortragenden für die mit Begeisterung vorgestellte Präsentation. Grundsätzlich sei die Gesamtstrategie professionell und ansprechend. Insgesamt halte er sie jedoch für sehr ambitioniert. Eine zusätzliche Stelle im Ausbildungsbereich könne hier unterstützend sein. Abschließend wünsche er sich, dass die Verwaltung für die Auszubildenden Austauschprogramme sowohl mit Partnerstädten als auch mit anderen regionalen Städten organisiere.

Herr Dr. Kremer merkt zur vorherigen Einlassung an, dass bereits Austauschprogramme durchgeführt würden. Die Verwaltung strebe jedoch hier einen Ausbau an. Beispielsweise könne er sich eine Teilnahme an dem Projekt „Europäische Praktikumsbörse“ vorstellen.

Herr von Courbière bedankt sich für den Vortrag. Der Verwaltung sei ein professionelles Strategiekonzept gelungen. Seine Fraktion habe das Instrument der Wiederbesetzungssperre schon immer kritisch gesehen und sich deren Wegfall gewünscht. Desweiteren erkundigt er sich, ob es zum einen bereits städtische Verbindungen in die Hochschulen gebe und zum anderen inwieweit Übernahmegarantien für Auszubildende bestünden bzw. angedacht seien. Zudem merkt er an, dass ein wichtiger Hygienefaktor im

Rahmen der Personalführung die Führungskompetenz darstelle. Sie sei von großer Bedeutung und stelle einen entscheidenden Dreh- und Angelpunkt dar. Hier gelte es gut aufgestellt zu sein, da die Bindung der Mitarbeiter/innen im Besonderen von den Führungskräften abhängen.

Herr Dr. Kremer führt diesbezüglich aus, dass sowohl aus der Vorlage als auch aus dem Maßnahmenkatalog die bestehende Vernetzung mit Hochschulen hervorgehe. Zur Übernahmegarantie erläutert er, dass gerade im Bereich Kindertageseinrichtungen und im Verwaltungsbereich fast ausnahmslos Übernahmegarantien ausgesprochen würden. Auch dem großen Themenfeld „Führungskräfte“ sei ein eigener Baustein gewidmet. Dieses Thema stehe unter besonders sorgfältiger Betrachtung.

Frau Plum führt aus, dass durch die Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung nunmehr der Grundstein zum Wegfall der Wiederbesetzungssperre gelegt worden sei. Sie betont jedoch auch, dass die Einführung der Wiederbesetzungssperre im Rahmen der Haushaltskonsolidierung und nicht aus einer Laune heraus beschlossen worden sei. Zum damaligen Zeitpunkt sei die Einführung dieses Instrumentes richtig und wichtig gewesen, da das bestehende System eine Durchschaubarkeit habe vermissen lassen. Aktuell sei man haushalterisch gut aufgestellt. Zudem habe die Einführung weiterer nachhaltiger Personalsteuerungsinstrumente (z.B. Zielsteuerung Personal, Stellenplan) und das neue Stelleneinrichtungsverfahren zu großer Transparenz und damit einhergehender politischer Entscheidungskompetenz geführt. Die Wiederbesetzungssperre sei immer nur als temporäres Instrument zu sehen gewesen und konnte dank der neuen Dezernatsleitung nunmehr einer zügigen Aufhebung zugeführt werden.

Frau Hassiepen betont, dass bei der Kampagne eine maßgebliche Unterstützung durch den Fachbereich Presse und Marketing erfolgt sei und man werde in diesem Themenfeld weiterhin einen gemeinsamen Weg gehen.

Abschließend weist Herr Dr. Kremer darauf hin, dass am kommenden Mittwoch eine Pressekonferenz zur Personalgewinnungsstrategie stattfinden werde. Auch möchte er an dieser Stelle den Mitarbeitern/innen und den Fraktionen für die politische Unterstützung auf dem bisherigen Weg danken.

Die Präsentation und der Maßnahmenkatalog sind als Anlage in Allris hinterlegt. Aufgrund ihres Umfangs werden sie jedoch dem Druckexemplar der Niederschrift nicht beigelegt, sondern den Mitgliedern des Ausschusses per GroupWise übersandt.

Der Personal- und Verwaltungsausschuss beschließt einstimmig.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die vorgelegte „Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung für die Verwaltung der Stadt Aachen“ zur Kenntnis.

Außerdem nimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss die grundsätzliche Aufhebung der Wiederbesetzungssperre für frei werdende Stellen (einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen) mit sofortiger Wirkung im Kontext der Umsetzung des neuen Personalgewinnungskonzeptes zur Kenntnis.

zu 5 Tagesordnungsantrag

Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Vorlage: FB 11/0290/WP17

Herr Achilles hofft auf eine reibungsfreie Umsetzung und wünscht der Verwaltung gutes Gelingen.

Der Personal- und Verwaltungsausschuss beschließt einstimmig.

Beschluss:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen des Datenschutzbeauftragten der Stadt Aachen zur Kenntnis.

zu 6 Sachstandsbericht (mündlich) - Digitalisierung

Herr Dr. Kremer erläutert kurz die geplante Zeitschiene und das weitere Verfahren im Digitalisierungsprojekt. Die Digitale Strategie werde den Mitgliedern des Interfraktionellen Arbeitskreises IT in einer Sondersitzung am 07.06.2018 vorgestellt und im Anschluss auch ausgehändigt. Bis zur abschließenden Beratung und Beschlussfassung über die Digitale Strategie in einer gemeinsamen Sondersitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses und des Ausschusses für Arbeit, Wirtschaft und Wissenschaft am 05.07.2018 erhielten die Fraktionen die Möglichkeit, sich innerhalb ihrer Fraktionen zu beraten und der Verwaltung ihre entsprechenden Änderungs- bzw. Ergänzungswünsche zu unterbreiten. Unter Vorbehalt führt Herr Dr. Kremer weiter aus, dass sich das Land Nordrhein-Westfalen aktuell in der Abstimmungsphase im Hinblick auf die Fördermittelrichtlinie befinde. Diese werde voraussichtlich im Juni dieses Jahres vorliegen und in Kraft treten. Durch die Landesförderung werde eine finanzielle Basis geschaffen. Grundlage zur Herbeiführung des Fördermittelabrufs sei das von den Fördermittelgebern geforderte Rahmenkonzept. Es sei daher unerlässlich, dass dieses Konzept entsprechend zeitnah vorliege. Speziell stehe in Aussicht, dass mindestens 80 % Förderung von bis zu 3 Stellen im Projektbüro zur Verfügung gestellt würden; gefördert werde sowohl zusätzliches als auch vorhandenes Personal. Zudem erhielten eGovernment-Projekte eine 80 %-ige Förderung. Bei Stadtentwicklungsprojekten betrage die voraussichtliche Förderung bei Unternehmen oder im wirtschaftlichen Bereich tätigen Unternehmen 50 %. Die Förderansätze veränderten sich jedoch bei Beteiligung von Forschung oder Kommunen. Grundsätzlich richte sich die Höhe der Fördermittelansätze nach dem jeweiligen Zuwendungsempfänger. Kommunen erhielten jedoch mindestens 80 %. Auch kommunale Unternehmen könnten Fördermittelempfänger sein; hier erfolge die Beantragung immer über die Stadt Aachen. Nichtsdestotrotz werde das Projekt auch auf den städtischen Haushalt Auswirkungen haben. Zudem betont er an dieser Stelle nochmals die Wichtigkeit, dass nur solche Projekte von den Modellkommunen entwickelt werden sollten, deren Ergebnisse immer auch auf andere Kommunen übertragen bzw. von diesen übernommen werden könnten.

Herr Servos merkt an, dass ihm in der Kommunikation das „öffentliche Brainstorming“ fehle. Seine Fraktion werde daher eine entsprechende Abfrage möglicher Anregungen bzw. Ideen zu diesem Themenfeld über die fraktionseigene Plattform anstoßen. Aus vorgenanntem Grund empfehle er, dass das Bürgerforum in die Beratungsfolge der Vorlage zur Digitalen Strategie mit aufgenommen werde.

Herr Achilles merkt positiv an, dass er die Maßgabe der Übertragbarkeit von Projektergebnissen auf andere Kommunen für sehr sinnvoll halte.

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen einstimmig zur Kenntnis.

zu 7 Mitteilungen der Verwaltung

Keine.

Frau Begolli schließt die Sitzung um 19:20 Uhr.

Daniela Parting
Ausschussvorsitzende

Kerstin Bläsius
Schriftführerin

gesehen:

Marcel Philip
Oberbürgermeister