

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

der 62. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord)

Datum: 19.06.2014

Uhrzeit: 10:00 bis 13:30 Uhr

Anwesend: siehe Anwesenheitsliste

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Niederschrift über die 61. Sitzung vom 13.03.2014
3. Künstlersozialabgabe – Organisatorische Zuordnung der Aufgabe; Erfahrungsaustausch
4. Führungskräftefortbildung; Erfahrungsaustausch
5. „Fit für Europa“ – Fortbildungen für die öffentliche Verwaltung; Projekt der Landeshauptstadt Magdeburg mit dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen Anhalt e.V.
6. Maßnahmen zur Kompensation des hohen Krankenstandes; Erfahrungsaustausch
7. Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle
8. Anfragen und Anregungen
9. Zeit und Ort der nächsten Sitzung

zum TOP 1 - Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung

Frau Mittendorf eröffnet die Sitzung und begrüßt die Mitglieder des AK Nord im Rathaus II der Stadtverwaltung Bernburg (Saale).

Herr Hohl berichtet kurz über das Rathaus, die Sehenswürdigkeiten, die Infrastruktur und die Industrie der Stadt und entschuldigt die Abwesenheit des Oberbürgermeisters Herr Schütze und der Finanzdezernentin Frau Dr. Ristow.

Die vorgeschlagene Tagesordnung wird bestätigt, es gab keine weiteren Tagesordnungspunkte.

zum TOP 2 - Genehmigung der Niederschrift der 61. Sitzung

Das Protokoll der 61. Sitzung in Magdeburg wird bestätigt.

zum TOP 3 – Künstlersozialabgabe – Organisatorische Zuordnung der Aufgabe; Erfahrungsaustausch

Die Stadt Staßfurt bat um diesen Tagesordnungspunkt. Das Thema war dort bisher weder von der Beachtung noch von der Bearbeitung aktuell gewesen, so Herr Achilles. Nach der Betriebsprüfung der Rentenversicherung Anfang des Jahres, muss sich die Stadt jetzt damit befassen. Es müssen die Anmeldungen der letzten 5 Jahre rekrutiert und entsprechende

Nachzahlungen geleistet werden. Deswegen möchte er wissen, wo man diese Aufgabe am effektivsten ansiedelt.

Herr Hohl antwortet, dass es bei der Stadt Bernburg (Saale) im Schul-, Kultur- und Sportbereich angesiedelt ist. Stadt Quedlinburg, Haldensleben, Halberstadt und Schönebeck bestätigen das für ihre Verwaltungen. Nur im WAHB Wernigerode ist es Aufgabe des Personalbereiches. Frau Vogelsang begründet dies mit dem geringen Arbeitsaufwand.

Herr Achilles befragt die Amtsleiter, wo es ist im Kulturbereich bearbeitet wird, wie hoch der Arbeitsaufwand ist. Dies ist schwer einzuschätzen, so Frau Mittendorf und Herr Hohl.

zum TOP 4 - Führungskräftefortbildung; Erfahrungsaustausch

Herr Liebenehm erklärt, dass er heute ganz allgemein über Führungskräftefortbildungen sprechen wollte. Das Studieninstitut der kommunalen Verwaltung (SIKOSA) befasst sich auch mit diesem Thema. Das SIKOSA bietet sowohl Lehrgänge für Nachwuchskräfte an, als auch für Mitarbeiter, die das Amt schon längere Zeit innehaben. Diese Fortbildungen sollen an 14 Freitagen in der Zeit von 09:00 bis 15:30 Uhr stattfinden und 2100€ bzw. 2380€ kosten. Frau Mittendorf und er arbeiten in einer Arbeitsgruppe eng mit der SIKOSA zusammen, wo Inhalte dieser Lehrgänge abgestimmt werden.

Herr Liebenehm möchte wissen, ob und in welchem Umfang man sich die Fortbildung der Führungskräfte in den Verwaltungen annimmt.

Herr Kuschel weiß aus der Vergangenheit, dass die Bereitschaft der Führungskräfte für freiwillige Fortbildungen sehr gering ist.

Frau Mittendorf berichtet, dass die Stadt Magdeburg seit einiger Zeit eine Führungskräfteentwicklung macht. Sie hat aber auch die Erfahrungen gemacht, dass die Führungskräfte der Meinung sind, diese Schulungen nicht zu benötigen. Ein Akzeptanzproblem ist unter anderem, dass diese Schulungen viel mit Kompetenzschulungen zu tun haben und die angewendeten Methoden nicht als Arbeit empfunden werden.

Die Stadt Magdeburg arbeitet eng mit der METOP GmbH zusammen, ein An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität. Die Rückmeldungen dieser Lehrgänge waren immer positiv, deswegen wird die Stadt Magdeburg das Angebot der SIKOSA nur eingeschränkt nutzen. Bei der METOP GmbH werden sowohl freiwillige als auch pflichtige Kurse in Anspruch genommen werden. Die Programme der SIKOSA sind zeitlich intensiver. Die Kosten für die Führungskräfteentwicklung über die METOP GmbH bei der Stadt Magdeburg würde Frau Mittendorf nachreichen.

Frau Goldbachs Bedenken sind nicht nur die beträchtlichen Finanzen, sondern auch der zeitliche Aspekt.

Herr Hohl berichtet, dass in Bernburg (Saale) vor einigen Jahren Inhouse-Seminare stattgefunden haben. Jeder Mitarbeiter musste an 2 Seminaren verschiedener Themen teilnehmen. Danach wurden gezielte Seminare für Führungskräfte angeboten. Außerdem bietet die Unfallkasse interessante Seminare bezüglich Motivation u. ä. an, welche gerne in Anspruch genommen werden. Wenn eine Entwicklung eines Mitarbeiters zur Führungskraft bevorsteht, würde aber auch in einen Lehrgang investiert werden.

Die Stadt Köthen (Anhalt) schickt die Nachwuchsführungskräfte zum Psychologen, der sie fit macht. Die älteren Führungskräfte sehen nicht ein, dass sie Defizite haben und wollten an keiner Fortbildung teilnehmen. Das Niveau der Führungskräfte ist durch die nachrutschenden Mitarbeiter durchaus gestiegen. Fortbildungen werden hier alle 2 Jahre durchgeführt, um eventuelle Probleme aufzuarbeiten.

Frau Mittendorf betont, dass Schulungen keine Einmalgeschichte sind. Es gibt bestimmte Aspekte, die regelmäßig wiederholt werden müssen.

zum TOP 5 - „Fit für Europa“ – Fortbildungen für die öffentliche Verwaltung; Projekt der Landeshauptstadt Magdeburg mit dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen Anhalt e.V.

In Magdeburg hat es zunächst auf der Ebene des Wirtschaftsministeriums ein internationales Partnerschaftsprojekt gegeben, wie man ein Internationalisierungsprojekt aufstellt. Hintergrund dafür ist, dass dieser Internationalisierungsprozess nicht aufzuhalten ist. In diesem Projekt wurde ein „Baukasten“ für die Handlungsweisen der Verwaltung entwickelt. Es fehlen in den Verwaltungen aber die Mitarbeiter, die die Strategien dieses Projektes umsetzen können.

Daraus entstand die zweite Projektphase. Dazu sind drei Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter notwendig:

- interkulturelle Kompetenz
- internationales Projektmanagement
- interne und externe Kommunikation zu den Themen/ Akzeptanz

Die Projektpartner sind in Dänemark, Italien, Ungarn und Lettland.

Dreh- und Angelpunkt dieses Projektes sind die Sprachkompetenzen. Das Thema wurde auch unter dem Aspekt betrachtet, wie diesen Prozess kleine Kommunen bewältigen können. Dieses Projekt hat viele Erkenntnisse und Motivation gebracht, weitere Projekte zu konzipieren, so Frau Mittendorf.

Herr Kuschel gibt einige Aspekte seiner Verwaltung wider. Dort gibt es eine offizielle Internationalisierungsstrategie, die durch eine EU-Agentur versucht wurde, zu aktivieren. Es ist aber in Halberstadt nicht das Tagesgeschäft.

Jeder Bereich der Verwaltung benötige diese Europakompetenzen, so Herr Liebenehm.

In der Stadt Magdeburg wird eine kulturelle Förderung im Ausbildungsplan der Auszubildenden eingebaut. Mit der Berufsschule sind die Auszubildenden 2 Wochen im Ausland zum Praktikum. Über das Förderprogramm wird für diese Zeit freigestellt. Die Führungskräfte hingegen wehren sich gegen Seminare dieser Art.

zum TOP 6 - Maßnahmen zur Kompensation des hohen Krankenstandes; Erfahrungsaustausch

Herr Liebenehm trägt das Fazit einer aktuellen Erhebung des DST vor. Der Krankenstand ist zum siebten Mal in Folge gestiegen. Der Tiefstand war im Jahre 2006 bei 4,99 % und aktuell ist er schon bei 6,43%. Dies resultiert daraus, dass sich das Durchschnittsalter der Mitarbeiter

erhöht und ältere Mitarbeiter durchschnittlich länger krank sind. Das Durchschnittsalter liegt in Deutschland bei 46,1 Jahren, in Ostdeutschland bei 47,18 Jahren, in Westdeutschland bei 46,02. Er bittet um Erfahrungen aus den Städten, wie man dieses Problem bewältigen kann, ohne ein riesiges Projekt zu starten.

Die Stadt Bernburg (Saale) führt einmal im Jahr einen Gesundheitstag im Rathaus durch. Das Grundproblem liegt bei den Langzeiterkrankungen. Bei dauerhaft kurzen Krankenscheinen, ist ein personeller Ausgleich besonders schwer zu schaffen. Ergonomische Stühle und Tische sind überall vorhanden.

Die Stadt Magdeburg setzt stark auf Gespräche. Ein großes Problem liegt darin, dass psychisch Erkrankte als gesund eingestuft werden und wieder auf Arbeit gehen. Die Trendlinie der psychologischen Erkrankungen geht linear nach oben. Durch langfristige Erkrankungen, die z. B. durch einen Unfall oder Operationen entstanden sind, sind die Mitarbeiter manchmal froh, wenn ihnen Wiedereingliederung angeboten wird, so Mittendorf. Das Personal ist mittlerweile soweit optimiert, dass im Krankheitsfall die Arbeit liegen bleibt oder sich Mehrstunden bei den anderen Mitarbeitern aufbauen. Frau Mittendorf ist der Meinung, dass ein großer Teil der Krankheitsstage durch die Doppelbelastung entsteht.

Herr Heutling hat von der Ergo-Versicherung das Angebot erhalten, die Lohnfortzahlungen zu übernehmen. Er möchte wissen, ob es in dieser Art irgendwo so praktiziert wird.

Frau Schröder von der Stadt Schönebeck bekam von dieser Versicherung ein Angebot, sie wollte aber erst einmal nur Literatur zugeschickt bekommen, hat diese nach 2 Wochen immer noch nicht erhalten und würde dieser Versicherungsart nicht vertrauen.

zum TOP 7 – Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle

7.1. Datenschutz

Der Landtag wird sich mit der Änderung des Gesetzes zum Datenschutz befassen. Unter anderem sind dort Änderungen bezüglich der Stärkung der Datenschutzbeauftragten eingearbeitet und Verfahrensregelungen der Datenverarbeitungsvorschriften sollen den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Weiterhin wird verpflichtet, bei Datenpannen den Landesbeauftragten für Datenschutz zu unterrichten. Alle, die über Fehlentwicklungen im behördlichen Datenschutz Bescheid wissen, sollen ein Vortragsrecht beim Datenschutzbeauftragten erhalten.

7.2. Landesbeamtenversorgungsrecht

Das Gesetz zur Änderung beamten- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und zur Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsrechts wird besprochen.

Das Beamtenversorgungsrechts des Bundes wird mit nur kleinen Abweichungen als Landesrecht übernommen.

7.3. Runderlass Aufwandsentschädigung

Der Runderlass soll zum 01.07.2014 in Kraft treten. Dieser Erlass richtet sich im Wesentlichen an die Kommunalaufsichtsbehörden, wonach sie einen Rahmen haben, innerhalb dessen sie gemeindliche Entschädigungssatzungen nicht beanstanden sollen. Das neue Kommunalverfassungsgesetz regelt, dass die Aufwandsentschädigungen kein Thema mehr der Haushaltskonsolidierung sein dürfen.

7.4. Verbandsangelegenheiten

7.4.1. Alle Kommunalwahlen sind im Wesentlichen gelaufen. Die Verbandssatzung bestimmt, dass die Verbandsorgane innerhalb der nächsten 6 Monate neu gewählt werden müssen (Kreisvorstände in Kreisverbänden, Präsidium des Verbandes).

7.4.2. Die Mitgliedsbeiträge werden im nächsten Jahr nicht angehoben, für 2016 kann Herr Liebenehm keine Prognose abgeben.

zum TOP 8 – Anfragen und Anregungen

Herr Kuschel berichtet, dass der Wirtschaftsförderer der Stadt Halberstadt Anteilseigner an einem Wirtschaftsunternehmen ist. Von Einigen wird nun gefordert, dass er durch seine städtischen Pflichten davon Abstand zu nehmen hat. Herr Kuschel ist jedoch anderer Meinung.

Frau Mittendorf erwidert, dass sowas über eine Nebentätigkeit geregelt werden kann und dort eine Einzelfallprüfung durchgeführt wird, ob Interessenkonflikte bestehen. Weiterhin möchte er wissen, ob das LOB zwanghaft angewendet wird. Der Arbeitgeberverband sicherte ihm zu, dass es die richtige Variante sei.

Frau Mittendorf antwortet daraufhin, dass man tariflich zugesicherte Leistungen nicht abweisen kann. Sie weiß aber aus Erfahrung, dass nicht alle Mitarbeiter teilnehmen möchten. Die Stadt Magdeburg hatte deshalb eine „Nicht-Teilnehmer-Klausel“, wonach an diese Mitarbeiter der geringste mögliche Betrag ausgezahlt wurde. An diese Mitarbeiter gar nichts auszuzahlen, hält sie für die schlechteste Variante.

Weiterhin möchte er wissen, ob man bei Stellenausschreibungen für Angestellte auch eine gleichwertige Beamtenstelle ausschreiben kann.

Frau Mittendorf erwidert, dass sie das nur aus Einzelfallsituationen auf Anweisung des Oberbürgermeisters kennt. Ansonsten wird dies nur in die andere Richtung praktiziert.

Frau Goldbach fragt, ob es nötig ist, dem Ortsbürgermeister eine Sekretärin zur Verfügung zu stellen. Die Stadt Köthen (Anhalt) hatte nach der Eingemeindung anfangs eine Sekretärin zur Verfügung gestellt, die mittlerweile nicht mehr gebraucht werden. Herr Liebenehm kennt keine Stadt, wo einem ehrenamtlichen Ortsbürgermeister eine Sekretärin zur Verfügung gestellt wird.

Weiterhin erzählt Frau Goldbach, dass die Stadt Quedlinburg die letzte Reinigungsfirma aufgrund von Schlechtleistungen kündigen musste und fragt, ob sie nun den Nachrücker nehmen kann oder neu ausschreiben muss.

Es wird ihr empfohlen, neu auszuschreiben und bis dahin den Nachrücker zu nehmen. Frau Mittendorf erwähnt, dass man auch den Nachrücker einsetzen kann, bis sich jemand beschwert.

Die Stadt Haldenleben gruppiert die Mitarbeiter der Stadtwache (ruhender und fließender Verkehr) in der Entgeltgruppe 5 ein. Ein Urteil vom BAG zu einem Fall aus Hamburg, wo diese mit der Entgeltgruppe 9 bezahlt werden, sei für Herrn Heutling nicht vergleichbar.

Die Meinung im AK ist auch, dass die Entgeltgruppe 5 die richtige Eingruppierung ist.

Herr Heutling hinterfragt die Arbeitszeiten für den neuen Personalausweis.

Dabei werden viele unterschiedliche Bearbeitungszeiten genannt. Der Mittelwert liegt geschätzt bei 15 Minuten.

zum TOP 9 - Zeit und Ort der nächsten Sitzung

Der nächste Termin wurde am 23.10.2014 in Quedlinburg u.a. mit folgenden Schwerpunkten verabredet:

- Vortrag Zusatzversorgungskasse
- Aufgabenstruktur Schulsekretariat
- neues KiFöG (u.a. Klageauswertungen)

gez. Windirsch

der Sitzung des Arbeitskreises Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord)
am Donnerstag, 19. Juni 2014, 10:00 Uhr, in Bernburg (Saale)

[illegible]