

Niederschrift

über die 77. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/innen (Nord)
am Mittwoch, 03. November 2021, Franckesaal im Alten Rathaus der Landeshauptstadt
Magdeburg, Alter Markt 6, 39104 Magdeburg

Beginn: 10:00 Uhr

Ende: 13:30 Uhr

Anwesenheit:

Landeshauptstadt Magdeburg: Mittendorf, Regina

SGSA: Liebenehm, Heiko

Gemeinde Biederitz: Gericke, Kay

Stadt Quedlinburg: Bosse, Dirk

Stadt Bernburg (Saale): Hohl, Klaus

Stadt Halberstadt: Schmieder, Kerstin

Stadt Wernigerode: Radünzel, Roy

Hansestadt Salzwedel: Holz, Matthias

Stadt Staßfurt: Achilles, Riccardo

Stadt Schönebeck (Elbe): Baudisch, Markus

Gemeinde Niedere Börde: Schneider, Ines

Gäste:

SIKOSA: Prof. Dr. Furchert, Dirk

SIKOSA: Adler, Patrick

1. Eröffnung der Sitzung und Feststellung der Tagesordnung

Die Vorsitzende des Arbeitskreises Frau Mittendorf begrüßt die Teilnehmenden der 77. Sitzung des Arbeitskreises und stellt fest, dass die Einladung ordnungsgemäß erfolgt ist. Zur Tagesordnung gibt es keine Ergänzungs- oder Änderungswünsche. Die Tagesordnung wird somit in vorliegender Form bestätigt.

2. Genehmigung der Niederschrift über die 76. Sitzung am 14.11.2019 in Haldensleben.

Die Niederschrift über die 76. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/innen (Nord) am 14.11.2019 in Haldensleben wird von den Anwesenden genehmigt.

3. Weiterentwicklung der Bildungsangebote des Studieninstitutes für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V.

Hinweis:

Als Gast nehmen Herr Institutsleiter Prof. Dr. Dirk Furchert und Herr Patrick Adler, Fachlehrer SIKOSA, teil.

- Ziel ist es, ein strategisches Konzept zur Weiterentwicklung der Lehre auf den Weg zu bringen.
- In der kommenden Mitgliederversammlung soll endgültig die Finanzierung für die nächsten Jahre abgesegnet werden.
- Herr Dr. Furchert stellt einen Teil der Weiterentwicklung der Bildungsangebote der SIKOSA vor. Laut der Gewerkschaft besteht am Lehrplan der Verwaltungsfachangestellten kein Änderungsbedarf. Die Konzentration liegt auf dem Thema der Weiterentwicklung in der Fortbildung, aktuell besonders intensiv in Bezug auf den Beschäftigtenlehrgang II und der digitalen Kompetenz.
- Der Beschäftigtenlehrgang II soll neugeordnet werden. Weiterhin soll ein Kompetenzrahmenplan für die Aufstiegslehrgänge in der öffentlichen Verwaltung und die Beschäftigtenlehrgänge I und II erstellt werden.
- Ziel ist es, den Beschäftigtenlehrgang II mit dem Bundesinstitut abzustimmen, zertifizieren zu lassen und ihn somit für ganz Deutschland kompatibel zu machen und ihn mit einem Bachelor Abschluss gleichzustellen.
- Besonders wichtig ist es, die Qualität und die kommunale Kompetenz in der Bildungsarbeit zu stärken, eine Offenheit für den Zertifizierungsprozess und eine Stabilität für die Teilnehmenden, die Mitglieder und die Ausbildungsbehörden zu schaffen.
- Der aktuelle Diskussionsprozess in der SIKOSA Magdeburg ist sehr aufwändig, es werden die Stundentafeln und Lerninhalte für einzelne Fächer überarbeitet, Kompetenzen werden beschrieben und die Anteile werden in Präsenz-, Online- und Distanzlernen gegliedert. Die Onlinelernanteile haben lediglich einen Vorlesecharakter. Der Präsenzanteil soll genutzt werden, um intensiv mit den Teilnehmenden ins Gespräch zu kommen und Fälle zu bearbeiten bzw. zu üben.
- Generell soll die Gruppengröße der Beschäftigtenlehrgänge II minimiert werden.
- Das Studieninstitut hat inzwischen 50 Fachlehrer verloren, davon 20 allein in den letzten 1,5 Jahren. Aktuell sind noch 60 Fachlehrer beschäftigt. Viele Nebenamtler sind mehrfach eingesetzt. Somit besteht die Bitte an die Kommunen, die Mitarbeitenden aus der Verwaltung zu motivieren, als Lehrkraft bei der SIKOSA tätig zu werden.
- Ziele der SIKOSA sind es, Modulbeschreibungen fertigzustellen, Lernmaterial zu digitalisieren und eine Lernsoftware einzuführen bzw. eine Open-Source-Lösung zu finden, um den Qualitätsstandard zu erhöhen.
- Herr Adler, hauptamtlicher Fachlehrer an der SIKOSA, berichtet über die geplanten Änderungen für den Beschäftigtenlehrgang II. Unter anderem geht es um die Anpassung der Lerninhalte, die Vorgehensweise bei Prüfungen zu ändern, Onlineunterricht für geeignete Fächer zu planen und den Präsenzunterricht besser zu gestalten. Weiterhin teilt er mit, dass sich die Gestaltung des Onlineunterrichts schwierig gestaltete. Für die Fachlehrer war es teilweise problematisch auf die Teilnehmenden konkret einzugehen; Dies auch weil einige Teilnehmende ohne Webcam-Nutzung an dem Unterricht teilnahmen.

- Frau Mittendorf stimmt zu, dass die Zertifizierung wichtig ist. Sie benennt das Beispiel, dass geeignete Bewerber oft nicht den formalen Anforderungen erfüllen und dementsprechend tiefer eingruppiert werden muss. Es sei ein enormer Aufwand hier eine Vergleichbarkeit zu schaffen. Bei der Rekrutierung von Fachlehrern aus der Verwaltung sei es sinnvoll, erste Fragen wie z. B. welche Fächer unterrichtet werden sollen und zu welchen Zeiten etc. Dies müsse gut vorbereitet sein, um die Mitarbeitenden überzeugen zu können.
- Herr Hohl berichtet, dass ein Mitarbeiter aus seinem Bereich als Nebenamtler für die SIKOSA tätig war und sich der Zeitraum, in dem er benötigt wurde, spontan verlängerte. Die Zeiten müssen vorher konkret feststehen damit auch die Verwaltung den Einsatz des Mitarbeitenden besser eintakten kann.
- Frau Mittendorf fügt hinzu, dass die Arbeit der SIKOSA für die Kommunen unstrittig dringend notwendig ist. Bisher müssen Anforderungsprofile geöffnet werden, da die Qualifikationen nicht immer vorhanden sind. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass einige Rechtsbereiche immer komplexer werden und die Vermittlung hierbei durch die breite Fächerung der Praxis immer schwieriger wird. Dementsprechend wird angestrebt Speziallehrgänge zu nutzen.
- Herr Holz schlägt vor, die Mitgliedsbeiträge für Kommunen zu minimieren, welche Mitarbeitende als Fachlehrer zur Verfügung stellen.
- Zum Thema Onlineunterricht fügt Herr Hohl hinzu, dass von Lehrgangsteilnehmenden berichtet wurde, dass für die Zukunft ausdrücklich mehr Präsenzunterricht gewünscht wird. Diesem stimmen Herr Hohl und Frau Schmieder zu.
- Frau Schmieder ergänzt, dass die Teilnahme mit Webcam-Nutzung verpflichtend von der Dienststelle festgelegt werden sollte, da die Teilnahme am Unterricht Dienstzeit ist. Bei Nichteinhaltung wird entsprechend um Rückmeldung von der SIKOSA an die Dienststelle gebeten.
- Herr Dr. Furchert verdeutlicht, dass Fachlehrer und der Präsenzunterricht nicht zu ersetzen sind und der Onlineunterricht aus der pandemischen Lage heraus entstanden ist und nicht vermeidbar war. Die Planbarkeit der Lehrgänge und somit der Einsätze der Fachlehrer wird angestrebt, kann jedoch nur verbessert werden, wenn sich die Personalsituation bessert.

4. Duale Studiengänge - Bedarf an weiteren Angeboten, insbesondere im Bereich der sozialen Arbeit und staatlichen Anerkennung von Bachelorabschlüssen bestehender Studienangebote

Frau Mittendorf teilt mit, dass in der Landeshauptstadt Magdeburg aktuell ein Mangel an Sozialarbeitern besteht und fragt an, ob andere Kommunen die gleiche Erfahrung machen. Dieses wird verneint.

5. Digitalisierung der Kommunalverwaltung

5.1 Aktueller Sachstand auf Landesebene

5.2 Digitalisierungsvorhaben in den Kommunalverwaltungen

Hinweis:

Zur weiteren Information fügen wir die „Forderungen für die digitale Verwaltung von morgen“ aus einer gemeinsamen Initiative des DST und der KGSt bei.

Herr Liebenehm teilt zum Sachstand mit, dass es zu diesem Thema seit der gemeinsamen Sitzung mit dem Arbeitskreis Strategie und Steuerung der KITU am 30.09.2020 keinen Durchbruch gab, besonders in Zusammenarbeit zwischen Bund, Land und Kommunen. Es gibt keine Erkenntnisse darüber, in welchem Umfang das Land bereit ist, die Kommunen finanziell zu unterstützen. Dabei wäre eine Unterstützung durch das Land bei der Einführung

der E-Akte vorgesehen. Für die Umsetzung der Fachverfahren zur Digitalisierung in Unterstützung durch das Ministerium für Infrastruktur und Digitales ist ein gemeinsames Konzept für alle Kommunen gewünscht. Das Ministerium beschäftigt sich mit der IT-Sicherheit in den einzelnen Kommunen und Behörden und betreibt die Entstehung einer digitalen Verwaltung i. S. d. Onlinezugangsgesetzes (OZG). Es sollte die Kommunen bei der Einführung der E-Akte mit Fördermitteln unterstützen und arbeitet daran, die Kommunalverwaltung vollständig digital erreichbar zu machen. Das Ministerium berichtet davon, dass in Hamburg mit MODUL F eine Anwendung entwickelt wird, welche es ermöglicht, kleinere Verwaltungsverfahren online bearbeiten zu können, und fragt ab, ob vonseiten der Kommunen des Landes Interesse an dieser Anwendung besteht. Es wird angestrebt, möglichst einheitliche Verfahren im Land Sachsen-Anhalt zum Einsatz zu bringen.

Wo stehen die Kommunen in Sachsen-Anhalt beim Digitalisierungsprojekt? Sind Vorhaben in Planung? Befassen sich die Kommunen mit Pilotprojekten, welche vom Land gefördert werden und wenn ja, in welchem Umfang?

Frau Schneider berichtet, dass für ihre Kommunen ein einheitliches IT-Konzept entwickelt wird und sich in Bezug auf dieses Thema von dem Hauptverwaltungsbeamten mehr Unterstützung gewünscht wird. Es fehlt an Kompetenzwissen.

Herr Bosse hat in der Stadt Quedlinburg eine strukturelle Möglichkeit geschaffen, um sich selbst mehr mit dem Thema beschäftigen zu können, da eine Projektorganisation sehr wichtig ist. Gemeinsam mit der KITU (Kommunale IT-Union EG) soll ein Kompetenzzentrum für die Kommunen und Dataport gebildet werden, um ein Projektmanagement aufzubauen.

Herr Gericke stimmt zu, dass ein Gesamtkonzept für die Kommunen benötigt wird. In Biederitz funktioniert die Online-Terminvergabe gut, es gibt aber Probleme bei der Schnittstelle. Es ist schwierig Fachpersonal zu gewinnen und die Betreuung durch externe IT-Unternehmen ist schwierig. Um sich vor Cyberattacken zu schützen wird eine entsprechende Versicherung abgeschlossen. Weiterhin ist geplant, eine Probe-Spam-Mail zu versenden, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren.

Herr Baudisch teilt mit, dass das Ratsinformationssystem vollständig online läuft und dass eine Cyberversicherung bereits abgeschlossen ist.

Herr Achilles berichtet, dass in Staßfurt ebenfalls eine Versicherung abgeschlossen werden soll. Grundsätzlich gestaltet sich die Umsetzung schwierig, da das Verständnis des Hauptverwaltungsbeamten und generell der Leitungsebene fehlt, welcher Aufwand betrieben werden muss um ein Softwareverfahren aufzubauen. Hierbei sind sowohl die finanziellen Mittel als auch der personelle Aufwand sehr hoch. Auch Staßfurt arbeitet bereits mit der KITU zusammen und hat bisher im Ratsinformationssystem einen volldigitalen Sitzungsdienst und auch ein Dokumentenmanagementsystem eingeführt. Ein E-Rechnungsworkflow ist ebenfalls geplant. Teilweise gibt es technische Probleme bei der Schnittstelle im Finanzverfahren. In Vorbereitung auf die E-Akte ist für November 2021 ein Auftaktworkshop für alle verantwortlichen Leiter der Kommune in Zusammenarbeit mit der KITU geplant, um das Verständnis aller Beteiligten zu wecken. Die Umsetzung soll für einzelne Bereiche im nächsten Jahr starten. Für die Onlinebezahlfunktion ist das erste Projekt das Urkundenportal des Standesamtes.

Herr Holz schließt sich an, dass das Verständnis der Hauptverwaltungsbeamten notwendig ist. Das Ratsinformationssystem ist auch in Salzwedel in der Einführung und gemeinsam mit der KITU soll die E-Akte eingerichtet werden.

Herr Radünzel hat einen differenzierten Blick auf viele Themen, da er in seiner vorherigen Tätigkeit Koordinator für das OZG war. Er schließt sich dem Gesagten an und fügt hinzu, dass es vom Land eine konsolidierte Lösung geben müsse.

Frau Schmieder berichtet, dass Halberstadt gut aufgestellt ist. Es konnte Fachpersonal eingestellt und bestimmte Bereiche, bspw. das Vergabewesen, das Ratsinformationssystem, die E-Rechnung, das Bewerberverfahren und das Dokumentenmanagementsystem vollständig digitalisiert werden. Die Digitalisierung der Personalakten läuft aktuell. Sie teilt auch den Wunsch mit, dass es für bestimmte Projekte eine einheitliche Lösung vom Land gibt.

Auch Herr Hohl teilt mit, dass das Ratsinformationssystem bereits vollständig digitalisiert ist und die E-Rechnung bei der Hälfte der Bereiche schon eingesetzt wird. Die Bereiche unterstützen sich gegenseitig. Die Aktendigitalisierung wird z. B. in den Bereichen Steuern und Personal durchgeführt. Alle Stadträte und auch der Hauptverwaltungsbeamte zeigen Interesse und Verständnis. Die Digitalisierung für die Bürgerinnen und Bürger ist vom oftmals Gesetzgeber abhängig. Er gibt weiterhin die Hinweise, dass eine elektronische Signatur für die Behörde sinnvoller wäre als für jeden einzelnen Bearbeiter zu authentifizieren. Die Anmeldung über ein besonderes Behördenpostfach sieht er kritisch. Ein weiteres Problem sei, dass die Mitarbeitenden der KITU nach seinen Erfahrungen langsam an ihre Grenzen kommen. Sie bieten Unterstützung an, jedoch dauert die Problemlösung oftmals sehr lang.

Frau Mittendorf stimmt vielem Gesagten zu. Sie berichtet, dass die IT-Bearbeitung vollständig in den OB-Bereich gewechselt ist. Hierbei ist ein deutlicher Strategiewechsel entstanden. Der Bereich beschäftigt sich viel mit Cloudlösungen und verfolgt anstelle einer Versicherung der Strategie „Zscaler Cloud“. Aufgrund der Dynamik im Bereich Digitalisierung hat das IuK-Konzept nur noch eine Laufzeit von 1, maximal 2 Jahren, eine längere Linie sei nicht mehr erkennbar. Es wurden auch schon Nachteile der Digitalisierung erlebt. Das digitale Baugenehmigungsverfahren wird voraussichtlich abgebrochen, der Vertrag mit der IT-Firma wird gekündigt. Hier ist ein kompletter Neustart erforderlich. Im Dokumentenmanagementsystem gab es Probleme bei der Ablage in einzelnen unterschiedlichen Bereichen. Ein zentraler Aktenplan ist im Entwurf und für das integrierte Personalmanagement ist ein Projektstart geplant.

Herr Liebenehm bedankt sich für die Informationen und nimmt Einiges mit in den nächsten Termin mit dem Ministerium. Er stellt abschließend fest, dass das OZG nicht bis Ende 2022 realisiert werden kann. Es bestehe aber auch keine Rechtsverpflichtung zur Umsetzung in den Kommunen.

6. Personalwirtschaft - Entwicklung der Personalkosten und Situation des Fachkräftemangels; Erfahrungsaustausch

Hinweis:

Zur weiteren Information war der Einladung das gemeinsame Papier zur „Situation des Fachkräftemangels in den Kommunen - Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen“ von DST, DStGB, DLT, VKU und VKA beigelegt.

Herr Liebenehm teilt mit, dass sich aus den letzten Sitzungen der SGSA-Arbeitskreise Einheits- und Verbandsgemeinden herauskristallisiert hat, dass mit der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab 01.01.2022 ein finanzielles Problem für die Kommunen entsteht und dass ein Mangel an Fachkräften besteht, insbesondere in technischen Berufen sowie bei Ärzten und Veterinären, im allgemeinen Gesundheitsdienst und bei Erziehern. Es gibt deshalb die Überlegung, die tariflichen Möglichkeiten für Zulagen in „Mangelberufen“ vermehrt

einzusetzen. Er fragt in die Runde, wie der Personalhaushalt für das kommende Jahr geplant ist und ob ähnliche Probleme bei der Personalgewinnung bestehen.

Herr Hohl teilt mit, dass die Kosten für die Arbeitszeitreduzierung bei ca. 200.000 Euro liegen werden und nach aktueller Ansicht die Leistungskraft der Verwaltung nicht beeinträchtigt wird. Die Gewinnung von Fachkräften gestaltet sich problematisch, besonders im Bereich der Ingenieure und IT-Personal. Die Anzahl der Auszubildenden reduziert sich und die Qualität ist zwischen den Jahrgängen sehr unterschiedlich. Es ist bekannt, dass in den nächsten 5 – 7 Jahren viele Mitarbeitende aufgrund der Regelaltersrente ausscheiden werden und diese Stellen nicht mit eigenen Auszubildenden besetzt werden können.

Frau Schmieder berichtet, dass für die Personalkosten in jedem Jahr Schwankungen eingeplant sind und somit keine Probleme erwartet werden. Die Gewinnung von Ingenieuren ist in ihrer Kommune besonders problematisch. Zum Thema Ausbildung teilt sie mit, dass sie jährlich 2 – 3 Auszubildende einstellen, da nur so die angestrebte Betreuung gewährleistet ist und dass sie die Ausbildung für den gehobenen Dienst vor einigen Jahren ausgesetzt haben, da die fertig Ausgebildeten oftmals in ihr Heimatbundesland zurückkehren und somit für die Ausbildungskommune nicht tätig werden.

Nach der Information von Herrn Holz wird für die Personalkosten eine Steigerung von 2 % eingeplant. Die Fachkräftegewinnung gestaltet sich hier auch im Bereich des IT-Personals besonders schwierig.

Herr Achilles berichtet, dass die Personalkostenplanung für 2022 noch in Planung ist aber auch hier erwartet wird, dass die Leistungskraft nicht beeinträchtigt wird bzw. nicht durch Nachbesetzung gestärkt werden muss. Er schließt sich bezüglich der Fachkräftegewinnung dem Gesagten an und fügt hinzu, dass selbst Stellen, welche die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten voraussetzen, nicht mehr in jedem Fall adäquat besetzt werden können.

Herr Baudisch schließt sich bzgl. der Personalkosten seinen Vorrednern an. Fachkräftemangel besteht in seiner Kommune insbesondere im Bereich der Stadtentwicklung/-planung, Ingenieuren und IT-Personal. Für die Ausbildungsplätze gibt es jährlich eine ausreichende Bewerberzahl. Die Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss für mindestens 1 Jahr eingestellt.

Herr Bosse schließt sich bzgl. der Personalkosten ebenfalls dem Gesagten an. Für die Stellenbesetzung greift die Stadt Quedlinburg immer häufiger auf Personaldienstleister zurück, welche sehr teuer sind. Als Beispiel nennt er eine Ausschreibung im Ordnungsamt, für welche es regulär nur 2 Bewerbende gab. Die Stellenbesetzung gestaltet sich in vielen Bereichen sehr schwierig, unter anderem da die Mitarbeitenden/Bewerbenden fordernder werden, weil sie bspw. Stellenpläne vergleichen.

Frau Schneider berichtet von Personalbesetzungsproblemen, besonders bei (aufgrund von Mutterschutz bzw. Elternzeit) befristeten Erzieherstellen. Es gäbe eine große Differenz zwischen den Entgeltgruppen in größeren und kleineren Kommunen. Zum Thema Ausbildung teilt sie mit, dass regelmäßig im 2-Jahres-Takt Ausbildungen beginnen aber die Auszubildenden nach Abschluss die Kommune verlassen.

Frau Mittendorf berichtet zum Thema Personalmarketing, dass durch Werbung ggf. eine falsche Vorstellung von der Verwaltungsarbeit entstehen kann. In der Landeshauptstadt wird zur Personalgewinnung im Bereich der Ärzte die Zulagemöglichkeit ausgeschöpft und auch die Stufenzuordnung bei Einstellung höher angesetzt. Weiterhin wird sich darauf fokussiert, neue Führungskräfte zu schulen um die Mitarbeitenden zu behalten. Die Übernahmequote von Auszubildenden liegt bei 90 – 100%.

Herr Liebenehm bedankt sich für die Einblicke und teilt mit, dass der Kommunale Arbeitgeberverband eine Klausurtagung des Hauptausschusses vom 08. – 09.12.2021 zum Thema „Flexibilität in Mangelberufen“ plant.

7. Aktuelle Mitteilungen

Zum Thema Betreuung des Arbeitskreises teilt Herr Liebenehm mit, dass ab Januar 2022 Frau Thurmann für den Bereich Öffentliches Dienstrecht zuständig ist. An der nächsten Sitzung werden Frau Thurmann und Herr Liebenehm teilnehmen, da Herr Liebenehm weiterhin für die Themen IT/Digitalisierung und Verwaltungsorganisation zuständig ist.

8. Anfragen und Anregungen

/

9. Zeit und Ort der nächsten Sitzung.

Die nächste Sitzung des Arbeitskreises der der Haupt- und Personalamtsleiter/innen (Nord) findet voraussichtlich am 02.03.2022 um 10 Uhr in Halberstadt oder Quedlinburg statt.

gez.
Regina Mittendorf
Vorsitzende des Arbeitskreises