

Protokoll der Sitzung der Sitzung des Arbeitskreises Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord) am Donnerstag, 05. März 2015, 10:00 Uhr, in Staßfurt

Herr Zok (Oberbürgermeister der Stadt Staßfurt)

begrüßt die Anwesenden im Sitzungszimmer des Rathauses der Stadt Staßfurt. Er informiert über die Stadt und die aktuelle Situation in Staßfurt, den ausgeglichenen Haushalt und die zukünftigen Vorhaben wie Neubau einer Sporthalle und dem Neubau des Feuerwehrgerätehauses nach der Fusion von 3 Ortsfeuerwehren und die entsprechende Beantragung von Fördermitteln.

Herr Hohl

Wie soll die Förderung für den Neubau des Feuerwehrgerätehauses aussehen?

Herr Zok

Die Investitionssumme liegt bei ca. 2 Mio. €, die Fördermittel belaufen sich auf 350.000 €. Wie diese zustande kommt müsste beim Fachdienst Sicherheit und Ordnung noch einmal erfragt werden.

Herr Liebenehm

Nutzt die Stadt Staßfurt auch Social Media, sind Sie bei Facebook?

Herr Zok

Ich persönlich bin seit 2-3 Jahren bei Facebook. Dort poste ich aber nichts privates, sondern dienstliche Termine, Berichterstattungen usw. Für die Stadt sind wir derzeit im Aufbau. Die Facebookseite der Stadt wird unter anderem durch Herrn Iser betreut. Dort gibt es natürlich auch mal Angriffe oder wird kontaktiert. Man muss dann natürlich im Umgang und mit seinen Antworten sehr vorsichtig sein. Wir erarbeiten derzeit dazu auch eine Dienstanweisung.

TOP 1

Frau Mittendorf eröffnet die Sitzung.

Frau Vogelsang

Zum TOP 6 geht es bei uns nicht um Social Media. Hier soll die Problematik mit Bewerberportalen und Bewerbermanagement hingewiesen werden.

TOP 2

Es gibt keine Hinweise. Die Niederschrift vom 23.10.2014 wird festgestellt.

TOP 3

Frau Mittendorf

Für diesen Tagesordnungspunkt hat Frau Schwingel eine Präsentation vorbereitet.

Frau Schwingel

Durch die Präsentation (als Anlage der Niederschrift beigelegt) sollen die wichtigsten Punkte bei der Nutzung von Social Media angesprochen werden. Was ist vor der Einführung zu beachten, wie geht man mit besonderen Situationen um und welche Fehler können passieren.

Während des Vortrages geht Frau Schwingel auf den Einsatz von Social Media im Krisenfall ein. Die Stadt Magdeburg nutzte dies beim Hochwasser 2013.

Herr Hohl

Ich erreiche doch hier aber meist nur die jüngeren Personen. Aber die Personen ab 60 Jahre sind hier schwerer zu erreichen.

Frau Mittendorf

Es ist richtig, dass man ältere Personen nicht immer direkt erreicht. Aber deren Kinder und Enkel, die die Medien nutzen, können diese Informationen weiter geben. So erreichen wir auch die älteren Personen. Als Stadt haben wir auch viel Lehrgeld gezahlt. Doch daraus lernt man auch.

Frau Schwingel

Kollegen haben auch die Hotline als überflüssig gesehen. Doch die älteren Personen wollen auch gerne eine Stimme hören. Die Anfragen welche eingehen wurden dann auch als FAQ zusammengefasst.

Herr Hohl

Gerade bei solchen Situationen braucht man die Leute auch vor Ort.

Frau Mittendorf

Beim Einsatz von Social Media und auch der anderen Medien muss das Angebot 24/7 ermöglicht werden. Das hinzukriegen ist schwer.

Herr Hohl

Ein weiteres Problem ist ja auch, dass die Personen bei Facebook gern sofort eine Antwort haben wollen. Man muss dadurch ständig Leute haben, welche zu jeder Zeit online sind.

Frau Bartels

Ein weiteres Problem ist, dass wir in Calbe bei der Feuerwehr z. B. nur einen analogen Anschluss hatten. Dort konnte nicht schnell über das Internet kommuniziert werden. Daraus haben wir gelernt und einen SAE-Raum eingerichtet und die entsprechenden Leitungen verlegt.

Herr Kuschel

Wir haben für solche Krisenfälle auch die Laptops unserer Auszubildenden im Einsatz. Diese sind immer aktuell.

Herr Hohl

Wir machen dies genauso. Haben uns auch von der Berufsbildenden Schule Schüler geholt. Diese haben dann für uns den Facebook-Account bedient.

Herr Achilles

Die schnellen Bearbeitungszeiten sind ein großes Problem. So ist Herr Iser z.B. auf Informationen und Antworten von den zuständigen Bereichen angewiesen. Er nutzt derzeit auch sein privates Handy oder PC zu Hause um die Facebookseite der Stadt zu betreuen. Wichtig sind hier entsprechende Festlegungen durch eine Dienstanweisung.

Weiterhin gebe ich mal einen interessanten Artikel aus der Zeitschrift „KOMMUNE“ rum. Dieser beschäftigt sich mit dem Thema Social Media.

Frau Schwingel

Beim Einsatz und der Betreuung von Social Media ist es wichtig, dass die Person, welche dies betreut, dies komplett und nicht nebenbei macht.

Herr Liebenehm

Die Stadt Magdeburg hat durch das Hochwasser 2013 bei Facebook einen Schub bekommen. Man sieht auch, dass die Menschen immer mehr Social Media nutzen. Ein

Problem bei vielen ist derzeit noch, dass die Mittel fehlen um das Personal dafür komplett abzustellen und die entsprechende Technik bereit zu stellen.

Wie ist die Nutzung und Wirkung von Social Media im Normalfall?

Frau Schwingel

Es bringt sicher einen Imagegewinn. Gerade bei Twitter sieht man hier eine sehr positive Entwicklung. Man kann hier die Azubis zum Aufbau nutzen.

Frau Mittendorf

Man sieht auch bei Bewerbungen, dass es sich in die digitale Richtung entwickelt. Viele Bewerbungen gehen über ein Onlineportal ein. Es ist aber kein Ersatz sondern ein zusätzlicher Infokanal.

Herr Liebenehm

Social Media gerät auch in das Interesse der Landespolitik. So wurde in der Staatskanzlei eine Arbeitsgruppe gebildet, welche eine Richtlinie für Social Media erarbeiten soll.

Frau Schwingel

Die Stadt Essen hat 4 Leute in einem Projekt. Dieses läuft 1 Jahr und es soll hier das 24/7 getestet werden.

Die Leute wollen Realtime-Informationen. In Magdeburg ist es gut, dass es über unsere Pressestelle läuft.

Herr Hohl

Aber von dem Fachamt müssen ja auch die Informationen kommen.

Frau Schwingel

Man bekommt mit der Zeit ein Händchen dafür kurze Informationen zu erstellen. Es müssen aber auch aus den Fachämtern die Informationen erfolgen.

Frau Mittendorf

Man muss hier schauen, dass man die Guidelines beachtet. Bei schnellen Reaktionen kann auch mal was schief laufen. Es ist aber wichtig, dass man eine hohe Trefferquote hat.

Herr Liebenehm

Die Frage ist, wollen wir wirklich den Mentalitätswechsel? Gründlichkeit vor Schnelligkeit ist halt die alte Schule.

Frau Bartels

Bei uns geht aber keine Pressemeldung ohne das i.O. des Bürgermeisters raus.

TOP 4

Frau Bartels

Die Stadt Calbe möchte gern ihre Homepage überarbeiten und barrierefrei machen. Dazu wurde auch eine Arbeitsgruppe gebildet. Als KITU-Mitglied haben wir auch die KID mit im Boot. Die Homepage soll grafisch überarbeitet und eine Oberfläche für mobile Endgeräte entstehen. Wir würden gerne im Arbeitskreis über den Stand informieren, was zu beachten ist und welche Probleme aufgetreten sind.

Herr Hohl

Die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz enthält Termine für die Umstellung. Wir haben BrainSCC als Partner. Die Mindestanforderungen müssen bis zum Termin erfüllt sein. Dies haben wir erfüllt. Dadurch wirkt die Homepage jetzt schlichter und gradliniger. Bei der Komfortvariante ist die

Schrift veränderbar und es ist möglich die Inhalte audiotechnisch zu hinterlegen. Durch unseren Anbieter wurde dies auch zugesichert. Es ist ein großer Aufwand in der Programmierung.

Frau Bartels

Durch die Umstellung werden die Seiten einfacher und schlichter. Es sollen viele Details dargestellt werden. Bei der 1. Sitzung gab es hier viele verschiedene Ansichten. Die KID hat bereits angekündigt, dass dann alles viel einfacher aussehen wird.

TOP 5

Herr Liebenehm

Das Frauenfördergesetz ist 20 Jahre alt. Durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt ist eine Novellierung geplant. Die kommunalen Spitzenverbände, Ministerien, der Landesrechnungshof haben die Vorstellung auf den Tisch bekommen. Alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind direkt angeschrieben wurden. Dies ging an den Hauptverwaltungsbeamten vorbei. Es handelt sich hier um ein Gesetzesvorhaben von Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben unsere Mitglieder gebeten, dazu Stellung zu nehmen und gemeinsam mit dem Landkreistag dazu eine Antwort erarbeitet.

Es sind dabei folgende Regelungsschwerpunkte enthalten:

1. Prüfung ob die sächliche Ausstattung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausreichend und damit auch die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben erfüllt werden können.
2. Es soll der Frage nachgegangen werden, ob die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten um ein Klagerecht erweitert werden sollen.
3. Es soll der Frage nachgegangen werden ob die Stellung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden muss. Eine Angleichung der Aufgaben an die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.
4. Die Entgegnung der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen soll geklärt werden.
5. Klärung ob eine Quote sinnvoll ist.
6. Sanktionen von Verstößen gegen Vorgaben des Frauenfördergesetzes.

Wir haben gesagt, wir sehen keinen Änderungsbedarf. Aber die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten hat der der Justizministerin folgendes vorgeschlagen:

- Zielsetzung des Gesetzes zur zukünftigen Verpflichtung erweitern.
- Moderne Gleichstellungsstrategien in den Verwaltungen implementieren - Stichwort Gendermainstreaming, Budgetierung
- Anwendungsbereich des Gesetzes auf kommunalen Eigenbetriebe und Gesellschaften zu erstrecken.
- Den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten per Gesetz ein eigenständiges Budget für Öffentlichkeitsarbeit und Projekte zur Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zur Verfügung zu stellen.
- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich Vollzeit wahrzunehmen sind, ohne dass zusätzliche Aufgaben übertragen werden können.
- Mindestens in Städten mit 25.000 Einwohnern muss die Gleichstellungsbeauftragte 40 Wochenstunden beschäftigt werden.
- Den Gleichstellungsbeauftragten soll ein Widerspruchs- und Klagerecht per Gesetz eingeräumt werden.
- Eine Quote von 40 % von Frauen in Führungspositionen wird vorgeschlagen und auch in den Gremien.

Haben die Gelegenheit gehabt mit Frau Prof. Dr. Kolb selbst über ihre Absicht der Novellierung zu sprechen. In diesem Gespräch ist deutlich geworden, dass es in der

Koalition derzeit kein Einvernehmen über die Novellierung gibt. Das heißt in dieser Legislaturperiode wird kein Gesetzentwurf auf den Tisch kommen. Aber es ist auch deutlich geworden, dass, wenn das Thema Gleichstellung in der nächsten Landesregierung wieder von der SPD besetzt sein sollte, ein entsprechender Gesetzentwurf auf den Tisch gelegt wird. Es ist nun interessant, gibt es tatsächlich so viele Streitfälle, dass die Gleichstellungsbeauftragten hier Widerspruchs- oder Klagerecht braucht.

Herr Kuschel

Wir haben seit 20 Jahren eine engagierte Gleichstellungsbeauftragte. Im wesentlichen waren wir immer im Konsens. Ein Klageverfahren erachte ich als nicht notwendig. Der Personalrat hat immer die Möglichkeit einzuschreiten.

Frau Mittendorf

Auch unsere Gleichstellungsbeauftragte ist sehr engagiert. Die Quotenregelung ist auch bei den Frauen immer zwiespältig. Die Frauen wollen aufgrund ihrer Befähigung einen Arbeitsplatz erhalten. Haben viele weibliche Führungskräfte, aber haben auch das Gefälle je höher die Hierarchie, desto weniger Frauen. Wenn es um Geschäftsführerposten oder Diskussion um Aufsichtsgremien geht, merke ich immer noch das Diskussionen geführt werden, die bei einem Mann nicht aufkommen.

Herr Hohl

Es stellt sich auch die Frage, inwieweit das Frauenfördergesetz mit dem Diskriminierungsgesetz vereinbar ist. Habe nichts gegen Gleichstellung, das heißt aber Gleichstellung von Mann und Frau. Es gibt sicherlich mal unterschiedliche Auffassungen mit unserer Gleichstellungsbeauftragten oder Diskussionen. Aber man einigt sich am Ende immer. Sie kümmert sich aber auch um die Probleme der Männer. Wir hatten dazu auch einen Fall in dem ein Kollege ein Problem am Arbeitsplatz hatte.

Eine Frauenquote ist sicher falsch. Man müsste dann schauen, dass es gleich verteilt ist. In Bernburg sind auf Amtsleitererebene die Frauen in der Überzahl, bei den Dezernenten haben wir zwei Männer und eine Frau, was bei 3 Stellen schlecht zu teilen ist, und einen Oberbürgermeister. Auch in der Gesamtverwaltung sind Frauen in der Überzahl.

Frau Mittendorf

Es sollte wirklich in die Richtung von Gleichstellung von Frauen und Männern gehen. Auch bei den Kitas sollten die Männer die Chance erhalten. Man sollte das Thema aber auch nicht so leicht abtun. In Magdeburg sind auf der Teamleitererebene 60 % Frauen, ab der Fachdienstleitererebene und erst recht in der Amtsleitererebene geht es deutlich in Richtung Männer. Die Entscheidung darüber, wer bekommt eine Chance, wird halt von Männer dominierten Runden getroffen.

Unsere Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe Projekte zu initiieren. Das heißt, sie muss, wenn sie was umsetzen will, uns in der Verwaltung dafür gewinnen, dass wir das auch in den Ämtern umsetzen. Dadurch entsteht die Diskussion in den Ämtern und bekommt eine eigene Dynamik.

Herr Hohl

Zur Budgetausstattung, unsere Gleichstellungsbeauftragte hat für Fortbildung, für Zeitschriften, Bücher usw. ein eigenes Budget. Das sind auch keine Unsummen, so ca. 300 – 400 € zusammen. Hat sie jedoch im anstehenden Haushaltsjahr besondere Veranstaltungen wie Ausstellungen oder zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Salzlandkreises die Ehrung der Salzlandfrau, dann kann man die Mittel auch einstellen. Pauschal ein großes Budget bereitzustellen kann nicht der richtige Weg sein.

Frau Goldbeck

Was das Thema Vollzeit Arbeitsplätze betrifft, halte ich dies, mit Blick auf die Finanzausstattung der Kommune, zumindest für kleinere Kommunen für eine Forderung die an die Realitäten vorbei geht. Wir haben mit 20 Std. eine Gleichstellungsbeauftragte die

gleichzeitig im selben Umfang Datenschutzbeauftragte ist. Das ist eine Kombination, dadurch versuchen wir den gesetzlichen Forderungen im Rahmen unserer Möglichkeiten gerecht zu werden. Aber eine Steigerung eines Stundenumfanges und eine Trennung der Funktionen würde uns a) vor personalrechtliche Probleme stellen und b) vor finanzielle Probleme. Die nach innen gerichtete Aufgabe unserer Gleichstellungsbeauftragten beschränkt sich im Wesentlichen darauf an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen und gleichzeitig in der Regel die Schwerbehindertenvertretung zu vertreten und insofern viel die Möglichkeit besteht nach außen ins Stadt- oder Kreisgebiet zu wirken. Und dadurch scheint es, dass es der Realität entspricht, dass 20 Stunden auch auskömmlich sind.

Frau Vogelsang

Also bei uns als kleiner Verband sind 20 Std. schon hoch gegriffen und 40 Std. sehr schwer umzusetzen. Es wäre dann bei den Bewerbungsgesprächen notwendig und da achten wir mit dem Personalrat zusammen bei der Bewerberauswahl schon sehr drauf. Da steht dann auch die Leistung im Vordergrund und sind nicht der Meinung, dass wir da eine Quote einhalten müssen.

TOP 6:

Frau Vogelsang

Wir haben uns als Verband gefragt ob wir zukünftig solche Bewerberportale nutzen wollen. Dazu haben wir auch einen Versuch unternommen und die Portale melden sich auch sehr schnell. Bei einigen sind die Kosten dann aber sehr hoch. Da ist man schnell im vierstelligen Bereich. Dafür sind die Mittel einfach nicht da.

Die Frage stellte sich hier auch, was für Rückläufe kommen da. Für größere Städte wäre dies sicher sinnvoller. Hier ist es wichtig das Fachpersonal zu halten. Dazu sind regionale oder landesweite Anzeigen in der Zeitung möglich, auf der Homepage des Verbandes, bei der SIKOSA oder dem Städte- und Gemeindebund. Wie kommen wir schnell dazu die Bewerbungen zu erfassen und eine Auswahl zu treffen?

Wir haben zwar ein Programm aber kein Bewerbermanagement. Es ist hier auch die Frage wie viele Bewerbungen man im Jahr hat. In den letzten drei Jahren waren es viele, doch in diesem Jahr sind es weniger. Bei den Auszubildenden machen wir in den Schulen zum Beispiel mit einer Powerpoint-Präsentation Werbung. Weiterhin haben wir eine Ablaufroutine für eine schnelle Entscheidung mit entsprechender Kompetenzanalyse entwickelt.

Frau Goldbeck

Wir haben stellenweise 60 bis 70 Bewerbungen. Der Großteil davon ist noch schriftlich. Ein Teil der Bewerbungen geht auch per E-Mail ein, diese müssen ausgedruckt werden usw. Wir prüfen derzeit den Aufwand/Nutzen und ob wir Kosten sparen. Auch zu unserer Personalsoftware gibt es ein entsprechendes Modul. Uns würde hier mehr interessieren, welche Kollegen solche Software bereits nutzen und die wie Erfahrungen sind.

Herr Kuschel

Wir fordern regelmäßig auf zur Onlinebewerbung. Man braucht die Unterlagen nicht einscannen und hat nicht das Problem beim raussuchen von Unterlagen bei 80 Bewerbern. Wir haben auch eine Software, das entsprechende Modul würde 8.000 € kosten und bei den unregelmäßigen Ausschreibungen kann der Bedarf hier keinem wirklich vermittelt werden. Aus diesem Grund wurde es noch nicht angeschafft.

Frau Dr. Neshau

Haben uns nicht auf die digitale Variante versteift. Wir erhalten sowohl digitale sowie schriftliche Bewerbungen. Dazu werden entsprechende Übersichten angefertigt, welche der Auswahlrunde zur Verfügung gestellt wird. Die Bewerber erhalten dann Punkte auf einer Skala von 1 – 10. So erhält man ein ordentliches Bild.

Frau Mittendorf

Wir haben KOMMBOSS in Anwendung und auch hier haben wir das Bewerbermanagement als zu aufwendig gesehen. Bei der letzten Ausschreibung Amtsleiter Stadtplanung wurde diese bundesweit in 10 Medien veröffentlicht. Die Kosten lagen bei ca. 35.000 € und es gab 7 Bewerber. Bei anderen Berufsgruppen wie dem Historiker haben wir 120 Bewerbungen erhalten. Auch die internen Bewerbungen sind überschaubar. Für unsere Anforderungen ist Excel derzeit ausreichend.

Die Verwaltung von Initiativbewerbungen ist aber für uns interessant. Es wird von dem Bewerber ein Profil angelegt und wir verwalten diese auch. Dies ist eine wichtige Quelle für Krankheits- und Elternzeitvertretungen.

TOP 7:

Herr Liebenehm

Informationen zur altersdiskriminierenden Besoldung:

Vor zwei Wochen haben wir das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes bekommen. Mit dem Finanzministerium gab es dazu noch kein Gespräch. Es gab zu diesem Thema eine vorgelagerte Rechtsprechung vom Obergerverwaltungsgericht. Das Land ist in Revision gegangen, weil allein beim Land rund 10.000 Widersprüche gegen die Besoldung vorliegen. Das BVerwG hat die Herangehensweise des OVG im Wesentlichen verworfen ist aber zum gleichen Ergebnis gekommen, aus anderen Gründen. Es sieht jetzt einen Anspruch aus dem AGG heraus. Für jeden Monat in dem die altersgerechte Besoldung nicht gestimmt hat, wegen Diskriminierung, gibt es 100,00 € Schadensersatz. Zur Geltendmachung des Anspruches sagt das BVerwG, wenn nach dem EuGH-Urteil vom 08.09.2011 innerhalb von 2 Monaten ein entsprechender Antrag eingereicht worden ist, dann ist zeitnah geltend gemacht. Nach dem Gespräch mit dem Finanzministerium erhalten die Mitglieder auch das Urteil und Hinweise dazu.

Information zum KiföG

Es gibt einen Termin zur mündlichen Verhandlung der Kommunalverfassungsbeschwerde. Das ist der 30.06.2015. Das BVerfG hat sich mit der Schulnetzplanung (entspricht der Schulentwicklungsplanung) des Freistaates Sachsen beschäftigt und festgestellt, dass die Kommunen dort bei der Schulnetzplanung nicht ausreichend beteiligt wurden. Weil hier nicht das erforderliche Einvernehmen hergestellt wurde. Das BVerfG hat sich damit auseinander gesetzt unter welche Voraussetzungen eine örtliche Aufgaben, nämlich Schulentwicklungsplanung, auf einen anderen öffentlichen Träger, in dem Fall den Landkreis in Sachsen, hochgezogen werden kann. Konkret ist dies eine Frage, die wir im Rahmen der Kommunalverfassungsbeschwerde angesprochen haben, im Hinblick auf die Leistungsverpflichtung nach dem KiföG. Das BVerfG hat sich zu diesem Thema wie folgt geäußert: „Es ist nicht zulässig eine Aufgabe der örtlichen Gemeinschaft zu entziehen, nur weil man meint eine zentrale Aufgabenwahrnehmung wäre transparenter, kostengünstiger usw.. Sondern das reicht nicht aus, man müsste der Ebene der man die Aufgabe entzieht nachweisen, dass sie nicht in der Lage war in der Vergangenheit die Aufgabe ordnungsgemäß wahrzunehmen.“ Die Verfassung gibt halt auch vor, dass die Gemeinde bestimmte Aufgaben wahrnehmen muss. Diese Entscheidung konnte in das Verfahren noch einmal mit eingebracht werden.

Die Tarifverhandlungen machen uns Sorgen. Es stellt sich die Frage wo es hingehen soll. Die 10 % sind nicht finanzierbar. Auch ist problematisch, dass sich die unterschiedlichen Berufsgruppen beim Einkommen auseinander entwickeln. Dies kann auch eine Rückkopplung auf die allgemeine Verwaltung geben. Bei den Verhandlungen zur Entgeltverordnung, welche im kommenden Jahr bei den Tarifverhandlungen, abgeschlossen werden soll, wird dies durch die Gewerkschaften mit eingebracht werden.

Der Vorstand des KAV tritt am 20.03.2015 zu seiner nächsten Sitzung zusammen und da wird dies ein Schwerpunktthema sein.

Informationen zu einem Schreiben aus dem Finanzministerium:

Es entsteht der Eindruck das Ministerium bereit die nächste Kürzungsrunde im FAG vor. Haben eine Aufstellung des Staatssekretärs erhalten, welcher die Personalstandstatistik bundesweit auswerten lassen hat. Er versucht damit den Kommunen nachzuweisen, dass sie bei 40.000 Beschäftigten derzeit 5.400 VbE zu viel beschäftigen. Wir wurden gebeten zu diesem Schreiben Stellung zu nehmen und wollen dies auch gemeinsam mit dem Landkreistag tun.

Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass wir in den nächsten 10 – 15 Jahren min. 50 % der Beschäftigten verlieren werden. Es ist eine Diskussion die uns jetzt aufgezwungen werden soll, die nur für einen mittelfristigen Zeitraum eine gewisse Bedeutung haben wird. Wir werden eher das Problem bekommen unsere Verwaltung zukünftig mit Personal ausstatten zu können. Die örtlichen Verhältnisse in Sachsen-Anhalt sind auch anders als in anderen Ländern, als Stichwort ist hier die Gemeindegebietsreform zu nennen. Weiterhin ist noch nicht klar, wie verhalten sich die Zahlen die da gemacht wurden zu den konkreten Erhebungen in Sachsen-Anhalt.

Frau Dr. Neshau

Bei den Verhandlungen zum KiföG haben wir jetzt festgestellt, dass die freien Träger großzügigere Schlüssel, z.B. für die Leiterinnen, anwenden. Unsere bisher angewandten Zahlen waren in Ordnung und auch ausreichend. Auch von unseren Leiterinnen gab es dazu ein gutes Feedback. Nun sind viele Schreibarbeiten dazu gekommen, wie lange Tabellen und Zusammenstellungen die an den Landkreis gehen müssen. Bei denen wurden die Leiterinnen auch mit bedacht. Wir können unsere Leiterinnen nicht schlechter stellen, als die Leiterinnen der Einrichtungen der freien Träger. Haben derzeit 8 Einrichtungen mit je einer Leiterin und würden mit diesem Schlüssel noch 5,6 Leiterinnen dazu brauchen.

Frau Bartels

Bei uns hat der Landkreis durch den Kreistag Qualitätsstandards festgelegt. So sind die Leiterstunden 5 Std. plus 1 Std. die anerkannte Hilfskraft und auch die Praktikanten werden anerkannt.

Dies wird dann bei allen Trägern anerkannt.

Herr Hohl

Der Landkreis hat auch noch höhere Qualitätsstandards festgelegt, als wir als Stadt bisher mit den freien Trägern vereinbart haben und auch das Gesetz vorschreibt.

Herr Kuschel

Bisher haben wir als Stadt das Einvernehmen mit dem Landkreis versagt. Dort wurden 4 neue Mitarbeiter/innen eingestellt, welche jedoch auch noch sehr unerfahren sind. Derzeit sind wir beim Einigungsstellenverfahren.

Frau Goldbeck

Erfolgt das Einvernehmen auf Basis einer Stadtrats- oder Verwaltungsentscheidung?

Herr Kuschel

Aufgrund einer Verwaltungsentscheidung.

Herr Liebenehm

Es handelt sich hier nicht um die laufende Verwaltung.

TOP 8:

Frau Goldbeck

Derzeit haben wir die Problematik einer Stellenbewertung für Standesbeamte bei der Besetzung durch Tarifbeschäftigte. Der Landesrechnungshof sagt es ist nicht die E8.

Wie sieht es bei anderen Kommunen aus?

Herr Hohl

Bei uns erfolgt die Eingruppierung in die E6 und für Beamte in die A10.

Herr Richter

Auch wir haben die Eingruppierung E6. Es ist aber ein Problem bei den Voraussetzungen für den gehobenen Dienst.

Herr Hohl

Es ist hier das Problem, dass keine selbständigen Leistungen vorliegen. Das Gesetz gibt alles vor und die Beschäftigten haben kein Ermessen. Bei Trauungen sind aber auch die Kreativität und das selbständige Einbringen notwendig.

Frau Dr. Neshau

Wir haben die Eingruppierung in die E8 vorgenommen.

Herr Achilles

Laut der Durchführungsverordnung zum Personenstandsgesetz benötigen die Beschäftigten auch die Befähigung für den gehobenen Dienst, d.h. den Beschäftigtenlehrgang 2. Wie wird das gehandhabt, trifft das nur bei neuen Standesbeamten zu?

Eine Stellenbewertung haben wir bei uns durch und die Beschäftigte in der E8 eingruppiert.

Herr Kuschel

Wir haben aus der Verordnung die E9 abgeleitet.

Frau Goldbeck

Bei der Personalbemessung im Hoch- und Tiefbaubereich, liegen wir derzeit in Diskussionen wieviel Personal, besonders Ingenieure, benötigt werden. Die Vorgaben nach HOAI können nicht gehalten werden.

Herr Richter

Diese Problematik taucht bei uns auch jedes Jahr auf. Wir geben dazu immer Aufschläge. Informationen können dazu gern weitergegeben werden.

Frau Goldbeck

Wir haben eine Verbeamtung in die A11 und diese müsste durch den Landespersonalausschuss. Wie schnell kann man dazu eine Entscheidung erwarten?

Herr Liebenehm

Es wäre ein Umlaufbeschluss möglich. Es sind im Jahr immer 2 Sitzungen vorgesehen. Dazu müsste nochmal mit der Geschäftsstelle gesprochen werden.

Herr Hohl

Derzeit haben wir in Bernburg die Überprüfung durch den Landrechnungshof. Es ist auffällig, dass dort zu viele persönliche Meinungen der Mitarbeiter erfolgen. Es heißt oftmals: „Ich bin der Meinung“ und nicht die gesetzliche Meinung bzw. Regelung genannt wird. Auch werden keine tariflichen Gründe genannt.

Frau Goldbeck

Bei uns wurden im Gespräch Empfehlungen gegeben und es war auch Verständnis da. Jedoch stand es im Bericht anders. Weiterhin muss dann zur Abarbeitung immer wieder ein Bericht erstellt werden. Die Kommunalaufsicht möchte zudem eine halbjährliche eine Stellungnahme.

Herr Achilles

Dem Landesrechnungshof wurde von unserer Seite erst die durch den Stadtrat beschlossene Stellungnahme zugesandt. Seit dem ist die Kommunalaufsicht bestrebt immer wieder die Abarbeitung abzufragen.

Der Landesrechnungshof hat zu manchen Punkten eine ganz andere Auffassung als wir.

Herr Hohl

Das Problem ist, dass die Stadträte und die Kommunalaufsicht die Aussagen für richtig halten. Der Personalbestand wurde aber sachlich nicht geprüft.

Herr Liebenehm

Die Kommunen bekommen den Bericht zur Stellungnahme und die Vertretung erhält diese dann zur Abstimmung. Hier muss man dann an seiner Meinung festhalten. Die Kommunalaufsicht muss bei strittigen Sachen Mittel wählen und vorschlagen.

Herr Richter

Der Teil zur Prüfung der Fraktionsgelder hat die Stadträte gegen den Landesrechnungshof aufgebracht.

Herr Hohl

Derzeit haben wir mit der Presse (Mitteldeutsche Zeitung) eine Diskussion zur Verfügungstellung von Vorlagen aus dem nichtöffentlichen Teil nach der Sitzung. Wie sieht die Zusammenarbeit bei anderen Kommunen mit der Presse in diesem Punkt aus?

Herr Liebenehm

Es handelt sich hier um schutzwürdige Daten. Vergabesummen, Verkaufspreise usw. dürfen hier nicht genannt werden

Frau Mittendorf

Gibt es Anregungen für die nächste Sitzung?

Herr Kuschel

Das KiföG sollte beim nächsten Mal noch Thema sein.

TOP 9:

Herr Liebenehm

Der Termin für die nächste Sitzung ist der 16.07.2015 in Quedlinburg.

Die Sitzung wird um 13:30 Uhr beendet.



Dominik Iser
Protokollführer

*der Sitzung des Arbeitskreises Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord)
am Donnerstag, 5. März 2015, 10:00 Uhr, in Staßfurt*

[illegible]