

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



Biederitz, 02.07.2025

Niederschrift

über die 85. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord),
am **7. Mai 2025**, um 10:00 Uhr im Rathaus der **Gemeinde Biederitz**,
Beratungsraum N 003 (rechts neben dem Haupteingang),
Magdeburger Straße 38, 39175 Biederitz

Beginn: 10:00 Uhr
Ende: 13:47 Uhr

Anwesenheit: vgl. beigefügte Anwesenheitsliste, s. [Anlage](#)

Zu TOP 1: Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung

Die Arbeitskreisvorsitzende Frau Mittendorf eröffnet die Sitzung und begrüßt die Arbeitskreismitglieder. Sie übergibt an den Gastgeber Herrn Gründel als Amtsleiter Amt 1 aus der Gemeinde Biederitz. Auch er begrüßte alle Anwesenden und stellte kurz die Verwaltung sowie das Rathaus vor.

Es folgte eine kurze Vorstellungsrunde aller Anwesenden.

Die Tagesordnung wird bestätigt.

Zu TOP 2: Bestätigung der Niederschrift über die 84. Sitzung am 30.10.2024

Die Niederschrift über die 84. Sitzung am 30.10.2024 beim WAHB in Wernigerode, Ortsteil Silstedt, wurde am 13.10.2024 per E-Mail versandt. Auf Nachfrage von Frau Mittendorf bestehen keine Ergänzungs- oder Änderungswünsche. Damit ist die Niederschrift bestätigt.

Zur TOP 3: Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht

Frau Wurzel, stellvertretende Verbandsgeschäftsführerin des KAV stellte in einer Präsentation die Neuerungen vor. Die Präsentation wird als Anlage jedem zur Verfügung gestellt, s. [Anlage](#).

Zu TOP 4: Aktueller Sachstand zur Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter

Frau Fietkau (SGSA) stellt sich als neue Referentin für Soziale Angelegenheiten des SGSA vor. Sie wurde zu der Sitzung eingeladen, um sich der Frage nach dem aktuellen Sachstand zur Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder zu widmen, welche in der letzten Arbeitskreissitzung aufkam. Frau Fietkau unterteilt ihre Informationen in zwei Themenblöcke:

1. Unklarheiten bzgl. der Bundesmittel

Im Rahmen des Ganztagsinvestitionsförderprogramms wurden für den Bundeshaushalt 2024 keine Mittel eingestellt. Zur vergangenen Arbeitskreissitzung war lediglich bekannt, dass die

fehlenden Mittel 2025 in den Bundeshaushalt BMFSFJ aufgenommen oder aus dem allgemeinen Haushalt des BMFSFJ bzw. dem BMBF umgeschichtet werden sollen. Diese offene Umsetzung führte bei den Kommunen zu Unsicherheiten.

Frau Fietkau hat daraufhin beim MS angefragt und in Erfahrung bringen können, dass die im Ganztagsfinanzhilfegesetz festgelegten Beträge seitens des Bundes an die Bundesländer auszugeben sind. Das MS zweifelt nicht an, dass der Bund dieser Verpflichtung nachkommen wird. Aus diesem Grund wurden bereits im Dezember 2024 rechtsverbindliche Verträge zwischen dem MS und allen örtlichen Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe geschlossen, worin die Höhe des Budgets klar beziffert ist. Es sei demnach unerheblich aus welchem Haushalt der Bund die Gelder intern umschichten würde, da ein gesetzlicher Anspruch auf die Auszahlung der Mittel bestehe. Das MS bestätigt, dass es seinen Pflichten als Zuwendungsgeber nachkommen wird.

Außerdem führt Frau Fietkau aus, dass im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung festgehalten wird, dass das Investitionsprogramm verlängert wird und die Mittel erhöht werden sollen. Nach Einschätzung von Frau Fietkau müsse dies zwar konkretisiert und untersetzt werden, aber die Grundlage sei damit geschaffen.

Die Arbeitskreismitglieder nehmen die Informationen zur Kenntnis.

2. Künftige Zugehörigkeit des Hortpersonals

Die Arbeitskreismitglieder hat zudem die Frage beschäftigt, ob das Hortpersonal in Zukunft in die ministerielle Zuständigkeit des MB wechseln wird oder ob es bei einer Zuordnung zum MS bestehen bleibt. Hintergrund sind die aktuell unterschiedlichen Zuständigkeiten bei den Themen Grundschule (MB) und Hort (MS).

Frau Fietkau teilt mit, dass seitens des MS keine Bestrebungen bestehen, das derzeitige System der Zuordnung des Hortpersonals zum MS zu verändern. Zur Verdeutlichung zitiert sie die schriftliche Antwort des MS: „Das [den derzeit in Sachsen-Anhalt geltenden] Rechtsanspruch absichernde Hortsystem im Rahmen des Kinderförderungsgesetzes hat sich sehr gut etabliert. Seitens des hiesigen Ministeriums besteht daher keinerlei Überlegung, dieses sehr gut funktionierende System in Frage zu stellen oder gar dessen Zuständigkeitsverankerung zu verändern.“.

Die Anwesenden diskutieren über das Thema. Es wird kritisch hinterfragt, ob das MB die Anfrage gleichermaßen beantworten würde. Frau Fietkau wird sich um eine gleichgelagerte Anfrage beim MB bemühen.

Zu TOP 5: Aktueller Stand zur Laufbahnrechtsnovelle

Frau Thurmann (SGSA) führt in das Thema unter Verweis auf die in der Einladung beigefügten Anlagen, die vertraulich zu verwenden sind, zu diesem Tagesordnungspunkt ein.

Seit nunmehr zwei Jahren wird die Laufbahnrechtsnovelle bereits angekündigt. Jedoch ist ungewiss, ob sie vor dem Regierungswechsel im Herbst 2026 noch beschlossen wird. Aus den aktuell ca. 60 Laufbahnen sollen künftig – in Anlehnung an die Laufbahnen beim Bund – folgende 12 Laufbahnen werden:

Nichttechnische Verwaltungsdienste, Steuerverwaltung, Justizdienst, Polizeivollzugsdienst, Technische Dienste, feuerwehrtechnischer Dienst, Informationstechnischer Dienst, Schuldienst, Ärztlicher und gesundheitswissenschaftlicher Dienst sowie soziale Dienste, Agrar-,

forst-, und tierärztlicher Dienst, Naturwissenschaftlicher Dienst sowie Sprach-, kultur-, und kunstwissenschaftliche Dienste.

Für die kommunalen Dienstherren ist hierbei insbesondere die neue Laufbahn des Nichttechnischen Verwaltungsdienstes von Bedeutung, da hierin die vier bisherigen Laufbahnen

- Allgemeiner Verwaltungsdienst,
- Wirtschaftsverwaltungsdienst,
- Dienst der Politologie und
- Dienst in der gesetzlichen Unfallversicherung

zusammengefasst werden sollen. In diesen Fällen entfielen dann künftig ein horizontaler Laufbahnwechsel.

In diesem Zuge der Laufbahnrechtsnovelle soll die langjährige Forderung des SGSA umgesetzt werden, dass ein erfolgreich abgeschlossener Beschäftigtenlehrgang II beim SIKSOSA künftig als gleichwertiger Abschluss für die Laufbahn im allgemeinen Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, Erstes Einstiegsamt, ehemals gehobener Dienst) im Sinne des § 14 Abs. 3 Nr. 2b) LBG LSA anerkannt wird.

Die Anwesenden tauschen sich hierzu kurz aus.

Frau Thurmann (SGSA) wird die Arbeitskreismitglieder über die aktuellen Entwicklungen fortlaufend informieren.

Zu TOP 6: Umfang des Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitsgebers – am Beispiel des Versetzens einer pädagogischen Fachkraft

Herr Gründel (Gemeinde Biederitz) erläutert seine Problematik:

Die Pädagogischen Fachkräfte in unseren Kindertageseinrichtungen wurden versetzt aus den verschiedensten Gründen. Das ist eigentlich übliche Praxis bei uns, wenn es mal knirscht, tauschen wir hin und wieder mal. Eine Kollegin fand das aber gar nicht gut und ging zum Anwalt, der hat uns dann ein Schreiben geschickt, das wir keine Sozialauswahl getroffen haben. Der Personalrat nicht angehört wurde: Was uns verwunderte. Wir mussten uns dann damit näher beschäftigen. Es kam dann raus, es bedarf einer Sozialauswahl, man kann keinen hin und herschicken, so wie wir das gemacht haben. Unsere Anwältin sieht das anders. Gott sei Dank. Wir haben Anfang Juni die Verhandlung vorm Arbeitsgericht und sind sehr gespannt was dabei rauskommt.

Mit dem SGSA hatten wir uns schon ausgetauscht. Ich glaube da gehen die Meinungen sehr weit auseinander. Wenn wir bei den pädagogischen Fachkräften jetzt immer eine Sozialauswahl treffen und den Personalrat befragen müssen, dann ist eine Umsetzung der Fachkräfte nahezu unmöglich. Ausgenommen sind Krankheitsbedingte Ausfälle, es geht wirklich nur um eine Dauerhafte Änderung von Kita A in Kita B. Was haben andere damit für Erfahrungen?

Herr Schieck (Stadt Burg): Was steht denn im Arbeitsvertrag? Steht da der Arbeitsort drin?

Herr Gründel (Gemeinde Biederitz): Der Arbeitsort ist die Gemeinde Biederitz. Er wird nicht fest definiert.

Bei uns gab es schon ein Urteil. Danach Bedarf es keine Sozialauswahl oder Anhörung vom Personalrat, es ist nur eine Versetzung keine Umsetzung. Und wir als Arbeitgeber.

Die Anwesenden tauschten sich aus. Es gibt ganz viele unterschiedliche Urteile und Wahrnehmungen.

Frau Wurzel (KAV) berichtet:

Dass wir das so sehen, dass es eine Umsetzung ist, ist nach unserer Rechtsauffassung nur dann Mitbestimmungspflichtig, wenn es eine andere Verwendung der Pädagogischen Fachkraft ist. Das sehe ich in Ihrem Fall ja nicht so. Ich würde also sagen, es ist nicht mitbestimmungspflichtig und bei der Sozialauswahl, ist tatsächlich für uns zu unterscheiden. Einmal wird umgesetzt, weil Personalüberhang ist und irgendwo fehlt Personal, also sind auch mehrere Stellen zu besetzen. Da muss dann schon im Rahmen der Sozialauswahl entschieden werden, welche Kollegen wo einzusetzen sind. Und ich gehe davon aus, dass Sie tatsächlich Ihre Gemeinde als Arbeitsgeber einsetzen. Und im Konfliktfall ist es so, und da gibt es auch Rechtsprechungen, ein Ermessen ist notwendig, allerdings sind wir doch mal ehrlich, die Sozialauswahl müssen wir ausüben im Rahmen des Ermessens, aber würden wir nicht als Arbeitgeber immer am Ende zu dem Ergebnis kommen, wir dürfen Sie umsetzen. Bei Konfliktlagen muss man ja den Betriebsfrieden ansetzen und eigentlich die Motivation der Mitarbeiter beachten. Man sollte Praxisorientiert sein.

Die Anwesenden tauschen sich erneut aus.

Als *Anlage* wird ein aktuelles Urteil vom 20.03.2025 des Arbeitsgerichts Magdeburg beigelegt.

Zu TOP 7: Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen von kommunalen Informations- und Sicherheitsbeauftragten u. Ä. – Erfahrungsaustausch

Herr Schieck (Stadt Burg) führt in das Thema ein.

Wir haben die Stelle Organisation- und Informationssicherheit in unserer Verwaltung neu gebildet. Diese Aufgabe schwebte irgendwo rum, ist aber eigentlich verpflichtend, wobei das Land im Hintertreffen mit der Gesetzgebung was das Informationssicherheitsgesetz betrifft. Andere Bundesländer sind da schon weiter. Es steht unter anderem drinnen was wir vielleicht zukünftig machen sollen. Welche Sicherheitsbausteine wir einbeziehen müssten usw. Und wie gesagt, wir haben die Stelle gebildet, haben diese dann ausgeschrieben und es gab trotz der Bewertung einer EG 11 nur 4 Bewerbungen. Viele waren nah an dem Thema dran und hatten den Schwerpunkt IT Sicherheit, also nur ein Teil von dem was Informationssicherheit ausmacht und wir haben uns dann die Frage gestellt, woran liegt das eigentlich. Ist das ein Eingruppierungsproblem? Es gibt anscheinend nicht viele Leute die sich das Themengebiet wirklich zutrauen. Wenn man den Schwerpunkt sieht, dass es eine Informationssicherheit als Managementsystem bezeichnet zukünftig einführen soll. Kompetenzen im Bereich IT-Organisation und im Bereich des Managements gesucht werden und den typischen Begriffen wir Prozessorientierung und kontinuierlicher Verbesserungsprozess Risikomanagement, dann sind das Schwerkichte die mich vermuten lassen das vielleicht das Angebot der EG doch so attraktiv gemacht hat. Im Weiteren haben wir überlegt, dass die Person, die bei uns dafür zuständig wäre, die komplette Sicherheitsarchitektur am besten zu kennen. Das heißt aber auch, haben wir was geregelt zu Sicherheitsüberprüfung weit über das Thema raus was Führungszeugnis betrifft. Eigentlich muss man das Thema ansprechen und dann kam der Gedanke. Jetzt habe ich Gott sei Dank unter den Bewerbend jemanden ausgewählt und der hat nach 3 Jahren die Idee, ich muss was Anderes machen. Dann geht dieser Mensch mit der Sicherheitsarchitektur der Verwaltung aus meiner Verwaltung heraus und ich stehe vor dem Problem. Ich muss das Sicherheitsmanagement irgendwie sicherstellen. Da kam mir die Idee, es sollte vielleicht Empfehlungen geben für Verbeamten, insbesondere diese Stellen, dass es attraktiver wird sich mehr an die Verwaltung zu binden. Das Thema ist erst am Abarbeiten aber die Fülle der Bewerbung hat mich stutzig machen lassen manchmal auch die Vorstellung was die Vergütung betrifft. Und natürlich der Gedanke wie binde ich solche Leute mit so einem Wissen und mit solch einer Verantwortung an einer Verwaltung.

Ich bin gespannt ob es zur Informationssicherheit ähnliche Erfahrungen und Gedanken gibt von den anderen Kollegen. Ob mir jemand was Raten kann. Ich bin da ganz Ohr.

Ich bin pro forma der Informationssicherheitsbeauftragte, in meiner Stellenbeschreibung ist das mit 5% enthalten. Deswegen haben wir gesagt wir brauchen eigene Dienstkraft die sich vollumfänglich damit beschäftigt. Heißt bei uns Informationssicherheitsmanager und IT-Sicherheitsbeauftragter. Ist mir direkt nachgeordnet und der beschäftigt sich damit zu 100 %. Ich sag mal EG 11 mit 4 Bewerbern ist ziemlich gut. Wir haben das in der EG 10. Weil nicht die Vollumfängliche Verantwortung des ISP damit einhergeht, das hab halt ich auf meinem Zettel. Wir haben den Vorteil, dass wir in Wernigerode die Hochschule Harz mit dem Fachbereich Informatik haben. Auch mit dem Fachbereich Verwaltungswissenschaften in Halberstadt und wir im Bereich IT E Gouvernement keinen großen Besetzungsschwierigkeiten haben. Wir sind da also gut Ausgestattet und die meisten kommen auch von der Hochschule Harz die in dem Bereich tätig sind. Für diese Tätigkeit habe ich genau einen Bewerber gehabt. Das war jemand mit Medieninformatik als Hintergrund, den haben wir dann auch genommen und er hat sich inzwischen auch gut bewährt. Er hat sich da entsprechend eingearbeitet aber da sind tatsächlich gewisse Schwierigkeiten. Ich glaube auch nicht, dass es eine Möglichkeit ist da jemand vollausgebildet zu finden, da das Thema sehr komplex ist. Weil es eben über die einfache IT Sicherheit hinausgeht. Das haben wir ja auch aus Anhalt Bitterfeld gehört, es war weniger technisches Versagen, sondern Organisationsversagen. Wenn man sich dann die Anforderungen des Landesrechnungshofes angeguckt die das Landesverwaltungsamt Gebetsmühlenartig vor sich herträgt. Es wird immer wieder gefragt was hab ihr gemacht und zeigt mal eure Sicherheitskonzept. Das ist ein schwerwiegendes Problem. Ich habe dasselbe Problem, wie halte ich den Mitarbeiter. Ich habe die große Hoffnung das Wernigerode als Lebensort attraktiv ist. Nur deswegen haben wir geringe Schwierigkeiten mit der Stellenbesetzung und ich sehe keine großen Möglichkeiten über die EG 10 Hinaus zu gehen oder einer großen Überbetrieblichen Zulage. Davor scheuen wir uns momentan noch um nicht die Büchse der Pandora zu öffnen.

Genau da möchte ich einhaken, unsere Kollegin die ich dafür gewonnen haben, macht also nicht nur Informationssicherheit, sondern auch Prozessorganisation hinsichtlich OZG da wird alles verknüpft mit der Digitalisierung der Verwaltung, da bekommt natürlich Informationssicherheit aus dem Aspekt der IT Sicherheiten einen anderen Nährwert. Wenn das die EG 10 sein soll und wir Leute, Fachkräfte dafür gewinnen wollen, dann sehe ich da schwarz und das Informationssicherheitsgesetz. Als Entwurf in Sachsen-Anhalt, wenn dort Sachen drinstehen werde, wir werden Audits durchführen müssen die intern und extern abgesichert werden. Dann wird also der Anspruch an diese Stellen deutlich steigen. Es wird verpflichtend, ist es ja jetzt schon auch wenn es nicht unter dem Mantel Informationssicherheit tatsächlich gehandelt wird. Es ist eine Aufgabe als kontinuierlicher Verbesserungsprozess die mit den Risiken die überall lauern hinterher zu laufen. Das wird man nicht so ohne weiteres nach außen geben können. Das Know-how wird da auch nicht immer sein Die Risiken die täglich entstehen, die quasi als bekannt Größen vor Ort sind, müssen nachgesteuert werden, das heißt das sind Teile des ganzen Hauses mit Beschäftigt und irgendeiner muss für diese Rollen Verantwortung haben und das ist kein Nebenher Geschäft. Mir schwant da böses. Mit der Riesen Auswahl die wir an Bewerbern haben, die sich für das Thema interessieren, das die Kommunen Rechtssicher auch in Zeiten des OZG's. Wenn alle Online dienste unterwegs sind, wenn alle noch mehr Wechselarbeitsplätze und Mobilen Arbeiten unterwegs sind. Wo die Informationssicherheit weit über das IT System hinausgeht. Und das finde ich, müsste einen anderen Stellenwert haben hinsichtlich der Zuordnung, der Bewertung und auch der Anerkennung. Als zukünftige Aufgabe.

Frau Mittendorf (Landeshauptstadt Magdeburg):

Ich finde das jetzt schwierig, dass Aufgaben die gesetzlich noch nicht modifiziert sind. Das ist dann halt so. Wenn ein solches Gesetz käme, dann hätte man die Möglichkeit eine Neubewertung der Aufgaben vorzunehmen oder die Mitarbeiter weiter zu qualifizieren. Für mich stellt

sich die Frage, ist so etwas eine Aufgabe die in einem Kopf passt, wir machen das in Magdeburg unser IT Sicherheitsbeauftragte und wir haben über 80 Softwareverfahren im Einsatz da ist es eine EG 12 bei uns werden Arbeitsgruppe installieren, das ist jetzt gerade in der machen, das wollen wir diese Woche von der Oberbürgermeisterin datieren lassen und haben das halt dann auch ganz bewusst Notfallmanagement überschrieben. Also nicht nur die Frage der IT rein, Anhalt Bitterfeld ist das erste negativ Beispiel dafür, es gehören die ganzen organisatorischen Fragen die da halt mit reingehören und aus meiner Sicht gehört da auch noch rein, wir haben dadurch das wir immer abhängiger werden. Wenn früher mal der PC defekt war, hat man einen Zettel genommen, hat alles notiert und dann nachgetragen. Das geht heute gar nicht mehr, es gibt gar keine Papierakten mehr so, dass wir hier das Thema aufnehmen, was ist zu regeln bzw. wie verhalten wir uns wenn solch Systeme ausfallen. Es sollte alles konkret verschriftlich werden und Handhabungen ausreichen. Einer alleine kann das nicht. Aber es ist wichtig das Papiere leben und nicht in einer Schublade verschwinden. Wir müssen auch Notdienste breit halten und so etwas wollen wir in der Arbeitsgruppe erarbeiten und festhalten.

Es muss ja nicht nur ein IT-Notfall sein, stellen Sie sich mal vor sie kommen zur Verwaltung und es stehen nur noch die Grundmauern. Dann hilft auch kein Handbuch in der Schreibtischschublade.

Die Anwesenden tauschen sich aus.

Zu TOP 8: Fortbildungen beim SIKOSA – Erfahrungsaustausch

Frau Rudolph (Gemeinde Barleben):

Wir haben in den letzten 2-3 Jahren festgestellt, dass die Mitarbeiter zunehmend nicht die Angebote der SIKOSA nutzen, sondern auf anderen Anbieter ausweichen. Mit der Begründung, sie finden gar nicht, dass was sie suchen. Ob es aus dem Bereich der fachspezifischen Fortbildung ist oder, wenn wir an Einführung der KI aktuell denken. Also Themen die uns gerade bewegen, da finden wir bei der SIKOSA keine Angebote. Das macht uns sehr traurig, wir sind Mitglied in der SIKOSA und würden da natürlich vordergründig diese Seminare nutzen. Die SIKOSA, ist doch schon auch in der ein oder anderen Variante bereit mal auf Vorschläge und Bedarfsorientierte Fortbildungen aufzusetzen, allerdings sind das Inhouse-Seminare, weil in der Masse nicht der Bedarf gesehen wird und man muss einen eigenen Dozenten benennen, der dann für sowas geeignet ist. Da sind wir an den meisten Stellen raus, da ist der schnellere Weg, dass ich mir einen anderen Anbieter suche. Ich möchte das Ganze als Anregung für den Austausch ein Stück weit erweitern, es geht um die Ausbildung des B-II-Lehrgangs, wir haben in kurzer Zeit zwei Mitarbeiter dorthin entsandt. Eine ist fertig, der andere hat angefangen, wir haben von beiden rückgespiegelt bekommen, dass sie mit den Inhalten des B II unzufrieden sind. Gut jetzt ist es eine Ausbildung, da ist die Frage, was sieht der Auszubildende und was sieht der Ausbilder, aber wenn wir dann Mitarbeiter hinschicken, der ein gestandener Verwaltungsfachangestellter ist, seit 20 Jahren im Dienst und fängt dann mit einem B II an wo er eine Einstiegsqualifikation machen muss für B1, dann sagt er was mach ich hier, schade um die Zeit. Der nächste Punkt war ein Aktenvortrag zu halten. Meine Überlegung war dahingehend, sollte man nicht vielleicht darüber nachdenken, ob die Inhalte des B-II überarbeitungswürdig sind. Wie sieht das die Runde?

Es gibt andere Bundesländern an denen man sich orientieren kann. Wir hatten auch geschaut ob wir jemanden nach Niedersachsen schicken. Das ist aber so gut wie ausgeschlossen, weil die Kosten Demenz sind und man braucht die Freigabe der SIKOSA, wenn man jemanden dort beschulen lassen möchte. So das die Idee ganz schnell wieder verworfen wurde. Aber trotzdem denke ich mal sind es unsere Fachkräfte die wir ausbilden lassen möchten. Wir bezahlen dafür Geld und wir wollen sie danach so gut wie möglich einsetzen. Der Verwaltungsalltag hat sich

in den letzten 15 Jahren extrem gewandelt und die Bildungsinhalte sind aber auf einem Stand von vor 20-25 Jahren. Damir erklärt sich alles. Ich möchte das wir uns austauschen und überlegen wie man die Situation angehen kann.

Frau Thurmann (SGSA) regt an, dass sich die Gemeinde beim Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI) und beim Niedersächsischen Studieninstitut (NSI) erkundigen möge, ob dort Kapazitäten frei wären.

Frau Rudolph (Gemeinde Barleben) erwidert, dass hierfür aufgrund einer internen Absprache unter den Studieninstituten wohl die „Freigabe“ des SIKOSA erforderlich sei nach dem Kenntnisstand von Frau Thurmann gäbe es für die Mitglieder allerdings keinen „Anschluss- und Benutzungszwang“ beim SIKOSA.

Frau Rudolph (Gemeinde Barleben): Um die komplizierte Diskussion der Standesbeamten eröffnen zu wollen, ist es meines Wissens nach noch immer im B II, obwohl wir die Leute da expliziert hinschicken sollen, immer noch kein Personenstandsrecht beinhaltet. Ich habe gerade 2 Standesbeamte die den B II machen und die Fragen regelmäßig wofür und warum. Die Qualität der Lehre, mal abgesehen von den Themen, ist sehr durchwachsen. Das ist ganz klar ein Appell an uns, die entsprechenden Lehrkräfte zur Verfügung zu stellen, Die Stadt Wernigerode macht das mit zwei Kollegen die uns dann aber im Alltagsgeschäft fehlen, aber das ist es uns wert. Den Appell gebe ich dann gern an alle weiter, gute Leute abzustellen. Aber das ist auf jeden Fall was man im Auge behalten werden muss und was uns Sorge bereitet. Die Ausbildungsqualität nicht so ist, wie man es von den Kosten her und der sonstigen Erwartungshaltung wünscht.

Frau Mittendorf (Landeshauptstadt Magdeburg): Ich muss nochmal nachfragen. Ich habe jetzt eine Ausbildungsleiterin die sich um die Fragen kümmert. Es gab immer eine Arbeitsgruppe bei der SIKOSA wo es darum ging, dass Mitgliedskommunen, die dann genau dieses Feedback gegeben haben, die Sachen angesprochen haben, was die Ausrichtung von Lehrgängen angeht und die Reflektion der Bedarfe gibt.

Ich will die SIKOSA nicht in Schutz nehmen aber es gibt Effekte das Bedarfe signalisiert werden und dann keine Anmeldungen gibt. Umgekehrt wird etwas unterrichtet, was kein Bedarf hat. Oder es gibt dann halt, nur ich habe den Bedarf aber der Rest nicht. Es muss ein Kompromiss gefunden werden. Die SIKOSA hat dasselbe Problem wie andere Bildungsträger auch. Wir haben inzwischen sehr viel Quereinsteiger, die einfach das Stammpersonal in den gehobenen Aufgaben gar nicht schaffen kann. Manchmal braucht man ein $\frac{3}{4}$ Jahr um Lehrgänge überhaupt anbieten kann.

Mir wurde gesagt, dass die B-II-Lehrgänge so ausgestattet werden, dass diese als Zugangsvoraussetzung für die Laufbahngruppe 2 im 1 Einstiegsamt gelten sollte und es gab noch eine zweite Bestrebung, dass dann die Ausbildung im B-II-Lehrgang ergänzt um eine Bachelorarbeit als Hochschule Berechtigung gibt. Da weiß ich nicht den letzten Stand. Das ist ein bisschen eingeschlafen, weil es Bundesweit aufgrund der Mehrheit der Bundesländer, die das gern wünschen auf Bundesebene den B-II-Lehrgang inklusive Prüfung zu vereinheitlichen. Die Selbstgestaltung von Inhalten auf Kommunale Ebene wegfällt.

Ich könnte mir vorstellen, dass das vielleicht ein Punkt ist, wo die SIKOSA an der Stelle zurückhalten ist. Man müsste das nachfragen.

Ich kann die Kritik nachvollziehen und bin bei **Herrn Radünzel** (Stadt Wernigerode), dass eben auch das Bereitstellen von Mitarbeitern die als Dozenten in der SIKOSA zur Verfügung stehen. Ich frage mal nach wie der Stand der Arbeitsgruppe ist.

Die Anwesenden diskutieren.

Herr Ruth (Stadt Möckern): Ich möchte mal kurz aus der anderen Sicht berichten. Ich bin jahrelang Dozent an der SIKOSA gewesen. Aber mit dem Ende letzten Jahres entschieden, dass es nicht mehr passt. Der Aufgabenzuwachs in unserer Verwaltung ist enorm und was dann noch dazu kommt, da sind wir bei den geeigneten Dozenten ist, wenn Du als Dozent deine freie Zeit nutzen musst, Mehrstunden oder Urlaub um dahin zu gehen, um den vollen Stundensatz zu erhalten. Weil sonst eine Doppelfinanzierung wohl unterstellt wird. Dann macht was ihr wollt, denn für 15 € die Stunden stell ich mich da nicht hin. Ob Hausgemacht oder gesetzliches Erfordernis, eventuelle kann man da entgegensteuern aber die Situation für die Dozenten und insgesamt für die SIKOSA wird diese Regelung nicht verbessern. Aus Sicht derer die sich den ganzen Tag engagieren und dann kommst du in deine liegen gelassene Arbeit zurück und machst da dann wieder 13 Stunden oder mehr am Tag um es aufzuholen. Ich habe das von anderen Dozenten gehört. SIKOSA hat neue und erhöhte Stundensätze eingeführt aber damit auch die Regelung das bei Verwendung der dienstlichen Arbeitszeit nur noch der halbe Stundensatz gezahlt wird.

Frau Thurmann (SGSA) ergänzt, dass eine bezahlte Freistellung vom Dienst seitens des Arbeitgebers/Dienstherrn unter Fortzahlung des Entgeltes/ der Besoldung zulässig ist und keine Abführungspflicht besteht (*vgl. dazu auch das E-Mail-Rundschreiben des vom 30.06.2023*).

Zu TOP 9: Überführung des Leistungsentgeltes in ein alter, wir haben jetzt im natives Entgeltanreizsystem (§ 18a TVöD) – Erfahrungsaustausch

Frau Thurmann (SGSA) übernimmt diesen Tagesordnungspunkt für Frau Vogelsang (WAHB), die krankheitsbedingt verhindert ist.

Folgende Fragen gibt sie an den Arbeitskreis weiter mit der Bitte, sich im Nachgang gern per Mail an sie zu wenden.

- Welche Erfahrungen gibt es hierzu in den Kommunen?
- Wie wurde den Beschäftigten ein Angebot unterbreitet?
- Was wird angeboten, z. B. zu Wertkarten, Zuschuss zum Fahrradleasing, Fitnessstudio, Gesundheitskosten, Job-Ticket (Deutschlandticket), Kita-Gebühren, Erholungsbeihilfe, Zuschuss zu digitalen Endgeräten usw., Sachbezüge.
- Wie wird die Umverteilung des LOB in § 18a von den Beschäftigten angenommen?
- Wie sind die Standpunkte der Personalräte?

u.s.w.

Frau Rudolph (Gemeinde Barleben):

Das war eine Sache die uns in den letzten 2 Jahren arg bewegt hat. Wir haben das LOB nach dem 18 über Beurteilungsmaßgabe ausgereicht und es kam auch vom Personalrat immer wieder der Hinweis, können wir nicht eine Tankkarte oder Zuschuss zum Kindergartenplatz usw. geben. Wir haben gedacht, wir sind eine kleine Kommune und haben nicht viel Personal, aber trotzdem, wenn jetzt der eine kommt der möchte ein Tankzuschuss, der andere lieber den Zuschuss zum Kindergartenplatz und der nächste zum Fitnessstudio. Wie will man das händeln. Sind dann auf einer Suche nach einer anderen Lösung fündig geworden. Und am Ende bei einer Sachbezugskarte gelandet. Wir machen das kreativ, wir haben weiterhin die LOB Bewertung nach dem 18 und haben den Mitarbeitern angebotenen Betrag, der sich aus diesem Budget für den Mitarbeiter ergibt, dann auszureichen über die Sachbezugskarte. Und mit dem charmanten

Annex, dass man ja 50 € im Monat steuerfrei beziehen kann. Das heißt, wir haben jetzt eine Splitting des LOB's bei dem Mitarbeiter der das machen möchte. Den Betrag bis 600 € geht monatlich in 50 € Schritten auf die Sachbezugskarte, was darüber hinaus im LOB Budget ausgereicht würde, ist dann die Einmalzahlung wie bisher auch. Oder der Mitarbeiter der das nicht möchte bekommt nach wie vor die Einmalzahlung. Wir haben es im letzten Jahr eingeführt, zu dem LOB im November, zahlen seit Dezember jetzt aus. Es haben sich 70 % der Mitarbeiter sofort für die Sachbezugskarte entschieden. Da muss man ja ein paar Dinge beachten, damit es steuerfrei ist. Ich hoffe wir haben das auch alles beachtet. Wir haben uns für eine Variante entschieden, regional begrenzt oder nur für bestimmte Ketten einsetzbar, aber dann eben nicht nur für Tankstellen, sondern mit unserer Mastercard kann man im regionalen und angrenzenden Postleitzahlengebiet diese Karte einsetzen und weil es Mastercard ist, eigentlich bei jedem Geschäft was die Mastercard akzeptiert. Das fanden wir sehr charmant, damit die Karte in unserem Ort eingesetzt werden kann. Wir haben auch andere Beispiele, da gab es die Karten für große Ketten, wie Media Markt, Rossmann usw. Aber das wollten wir nicht. Unsere Karte geht z.B. auch beim Fleischer, Apotheke, Blumenladen usw. Das wurde sehr gut angenommen von den Mitarbeitern. Der Personalrat war begeistert und fand es gut. Wir haben es so geregelt das wir die Kartenkosten übernehmen. Wir haben aber natürlich durch dieses steuerfreie Modell ja Einsparungen durch den monatlichen Bezug der Sozialbeiträge. Das lohnt sich auf jeden Fall.

Herr Baudisch (Stadt Schönebeck):

Wir sind noch dabei das einzuführen und haben mit dem Personalrat verhandelt. Der war dafür, das alte LOB System abzulösen durch den § 18 des TVöD. Wir haben eine Dienstvereinbarung geschlossen, die auch auf dieses Wertkartenmodell hinaus läuft, allerdings ohne LOB Beurteilung. Das heißt, es gibt für alle das Gleiche. Wir sind soweit, dass wir die Sache ausschreiben wollen. Haben Sie das auch ausgeschrieben? Nein, wir haben eine Freihandvergabe gemacht. Unsere Vergabestelle sagt, wir müssen ausschreiben. Da sind wir gerade dabei das vorzubereiten.

Ich habe eine Nachfrage. Sie hatten vorher aber ein Leistungsbezogenes LOB? Ja. Dann ist das aber ein Verstoß gegen den Tarifvertrag. Da bin ich knallhart. Das wurde 2023 explizit in den Tarifvertragsverhandlungen gewesen, dass wer zu dem Zeitpunkt ein Leistungsbezogenes LOB zahlt, dass der nicht zurück zum Gießkannensystem darf. Es gibt ja noch ein paar Rebellen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln zum Beispiel, die ja nie ein Leistungsbezogenes LOB gemacht haben. Denen lassen Sie es weiter durchgehen, wohin gegen die die zum Stichtag ein Leistungsbezogenes LOB haben, die müssen auch zukünftig Leistungsbezogenes LOB erfahren.

Frau Schmidt (Gemeinde Sülzetal):

Wir haben das genauso gehandhabt wie das die Kollegin aus Barleben beschrieben hat. Das System hat sich sehr gut etabliert, wir haben unsere Dienstvereinbarung darauf angepasst und Sachbezugskarten eingeführt, allerdings letztes Jahr das erst mal durchgeführt und in diesem Jahr vorgelegt. Es wurde erstmal auf eine Summe von 200 € beschränkt und die Mitarbeiter dann im Rahmen des Leistungsgesprächs entscheiden können, ob sie die Sachbezugskarten nutzen möchten oder nicht. Die 200 € einfach weil man gesagt hat, dann könnte man das Quartalsweise tun, für unsere Personalstelle vielleicht im ersten Stepp nicht ganz so umfangreich. Wir würden das aber ab dem nächsten Jahr auf die volle 600 € Summe ausreizen wollen, da es sehr gut funktioniert. Auch bei uns nutzen das 70 - 75 % unserer Mitarbeiter. Es gab jetzt Anfragen und Bitten vom Personalrat es auf die volle Summe aufzustocken. Zusätzlich unterstützen wir auch Fahrradleasing.

Frau Wurzel (KAV):

Ich kann natürlich nicht aus den Erfahrungen einer Kommune erzählen, aber ich kann Ihnen sagen, dass seit dem wir den 18a Haben, die Anfragen sich mehrten im Verband und offen und ehrlich nachgefragt wird, was ist möglich, was geht nicht. Leider haben wir dann nicht die

Rückmeldungen, sondern wir beraten dazu rechtlich. Herr Fritsch gibt dazu Auskunft und er hat mir für heute mitgegeben bei dem TOP den Hinweis zu geben, dass wird sehr stark nachgefragt eine Regio Karte. Das machen mehrere Kommunen, da sind auch tatsächlich viele Kommunen einfallsreich. Wir hatten neulich eine Anfrage, ob man auch einen Urlaubstag geben kann und das umwandeln kann. Also Sie sehen da ist viel Ideenreichtum da.

Die Anwesenden tauschen sich aus, ob die Karte ausgeschrieben werden muss oder nicht? Manche machen nur eine Wirtschaftlichkeitsprüfung. Meistens nur regional verglichen.

Frau Mittendorf (Landeshauptstadt Magdeburg)

Da kommt es drauf an, in welcher Hand man ist in Sachen Vergabestelle. Ist. Ich bin da Leidensgenosse von Herrn Baudisch. Unsere Vergabestelle sagt knallhart ausschreiben. Sowohl Fahrradleasing als auch Sachbezugskarte.

Die Anwesenden diskutieren.

Frau Thurmann (SGSA) ergänzt, dass Dienstradleasing nun für Beamte möglich ist (*vgl. dazu das E-Mail-Rundschreiben des SGSA vom 6.12.2024*)

Zu TOP 10: Flexibler Arbeitsort: Möglichkeit von Mobiler Arbeit – Erfahrungsaustausch

Frau Thurmann (SGSA) führt kurz in das Thema ein und erkundigt sich bei den Arbeitskreismitgliedern nach dem aktuellen Stand in Sachen Mobiler Arbeit:

Vor einiger Zeit wurde bereits das Thema „Mobiles Arbeiten“ in einer Arbeitskreissitzung erörtert. Fazit war: Im Nachgang der Corona-Pandemie wurde zum Teil die zeitweise Möglichkeit der Mobilen Arbeit in den Kommunalverwaltungen beibehalten.

Hierbei zeichnete sich ab, dass dies nur restriktiv gestattet wird, insbesondere in Ämtern mit viel Bürgerkontakt kaum möglich ist.

Insgesamt blieb festzustellen: je kleiner die Kernverwaltung ist, desto restriktiver wurde diese Möglichkeit eingeräumt.

Da der Trend zur Mobilen Arbeit / Homeoffice / Telearbeit laut der Medienberichterstattung in der freien Wirtschaft rückläufig ist, nunmehr zum Erfahrungsaustausch in den – v. a. kleineren – Kommunalverwaltungen, ob dieser Trend dort auch besteht.

Ich denke wir haben uns schon mal über mobiles Arbeiten unterhalten und nach Corona ist vieler Orts die Möglichkeit des mobilen Arbeitens geblieben. In angemessen Umfang. Es gab Kommunen, die das weiter angeboten haben. Jetzt scheint in der Wirtschaft die Tendenz angekommen zu sein, dass das wieder zurückgefahren wird. Sodass die Präsenz wieder in den Vordergrund rückt und das mobile Arbeiten in den Hintergrund.

Frau Thurmann (SGSA) erkundigt sich daher, nach dem aktuellen Stand und ob dieser Trend auch für die Kommunalverwaltungen bestätigt werden kann.

Die Anwesenden tauschen sich aus.

Es wird aber noch immer genutzt, mal mehr mal weniger.

Herr Ruth (Stadt Möckern) möchte als Thema für die nächste Sitzung. Erfahrungsbericht zum Desk Sharing.

Zu TOP 11: Aktuelles zur Digitalisierung der Kommunalverwaltungen

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) führt in das Thema zu diesem Tagesordnungspunkt ein.

Als Hilfestellung zum Start in den IT-Grundschutz beabsichtigt das MID über die KITU das sog. Projekt „Sicher Kommunal“ für die Kommunen zu installieren. Dieses soll im Juni 2025 ausgerollt werden. Der SGSA wird zu gegebener Zeit mittels Rundschreiben über die Einzelheiten informieren. Bisher kann gesagt werden, dass im Rahmen des Projekts Landesmittel i. H. v. 30 T € zzgl. USt. pro Kommune einerseits für die Prüfung, inwieweit die Kommune die Anforderungen des vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik entwickelten „Weg in die Basisabsicherung“ (WIBA) erfüllen, und andererseits für verschiedene Workshop oder Schulungen auf dem Gebiet der IT-Sicherheit bereitgestellt werden sollen. Haushaltsmittel müssen nicht eingestellt werden, da das Land bzw. die KITU die Abrechnung mit dem jeweiligen Dienstleister direkt übernimmt.

Außerdem beabsichtigt das MID den Rahmenvertrag mit dem CERT Nord zu erweitern. Es soll ermöglicht werden, dass die Kommunen die Leistungen des CERT Nord mit in Anspruch nehmen können. Das CERT Nord ist eine gemeinsame Einrichtung der Bundesländer Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Bremen und Hamburg. Es fungiert als zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheitsvorfälle in den Landesverwaltungen der Trägerländer. Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere ein Informations- und Warndienst bzgl. IT-Sicherheitslücken sowie die Unterstützung bei der Behandlung von IT-Sicherheitsvorfällen. Bzgl. der Einzelheiten wird auf das E-Mail-Rundschreiben vom 13.05.2025 verwiesen.

Darüber hinaus wird die Absicht des Landes, ein Notfallmanagement einzurichten bzw. in einem solchen Fall Technik bereitzustellen, erwähnt.

Zurzeit läuft beim MID eine Machbarkeitsstudie zum Thema Zentrale Serviceangebote für starke Kommunen in Sachsen-Anhalt. Viele Kommunen beteiligen sich an der Machbarkeitsstudie. Interessant für die Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden ist u. a. das Thema Zentralisierung der Hundeanmeldung. Dies soll auch pilotiert werden.

Zu TOP 12: Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle

Frau Thurmann (SGSA) informiert die Arbeitskreismitglieder über die aktuellen Entwicklungen beim SIKOSA und macht dazu folgende Ausführungen:

a) Vorübergehender Standort des SIKOSA in Magdeburg-Rothensee ab dem 01.07.2025

Wie bekannt, wurde in der 39. Mitgliederversammlung des SIKOSA am 13.02.2025 die vorübergehende Anmietung des Interims-Objektes die „Welle“, August-Bebel-Damm 24 – 30 in 39126 Magdeburg, beschlossen (mit 145 Ja-Stimmen, 9 Nein-Stimmen und eine Enthaltung). Vgl. dazu auch das Mitgliederrundschreiben des SIKOSA vom 20.02.2025.

Der Auszug des SIKOSA aus dem Standort Albrechtstraße 7 in 39104 Magdeburg in den o. g. Bürokomplex soll im Juli 2025 erfolgen.

Die jährlichen Mietkosten betragen ca. 900.000 Euro, d. h. für die Grundmietzeit von 5 Jahren 4,5 Mio. Euro. Sofern die Verlängerungsoption von 2 weiteren Jahren genutzt wird, belaufen sie sich auf 6,3 Mio. Euro.

Der Mietzins im Jahr 2025 sowie die Umzugskosten sollen aus der Rücklage des SIKOSA finanziert werden.

Zur Deckung der Mietkosten ab dem Jahr 2026 sollen die Mitgliedsbeiträge des SIKOSA zum 01.01.2026 entsprechend erhöht werden, was spätestens in der 40. Mitgliederversammlung des SIKOSA im November 2025 beschlossen werden soll.

Die hierfür erforderliche Sonderumlage beträgt voraussichtlich 0,49 Euro/Einwohner.

In Bezug auf die weiteren aus dem Umzug resultierenden Kosten sind sowohl die Höhe als auch die Finanzierung derzeit offen, insbesondere für:

- die notwendigen weiteren Sicherungsmaßnahmen an den Institutsgebäuden in der Albrechtstraße,
- die voraussichtlichen Bewirtschaftungskosten im Rahmen der GbR mit dem LKT zur Bewirtschaftung des gesamten Gebäudekomplexes (die noch mindestens bis Ende 2028 besteht), z. B. Reparatur Heizungsanlage.

b) Dauerhafter Standort des SIKOSA voraussichtlich ab dem 01.07.2030 ff.

Die Mitgliederversammlung des SIKOSA wird - möglichst zeitnah - über den künftigen, dauerhaften Standort des SIKOSA beschließen, sobald Entscheidungsreife vorliegt. Derzeit bestehen folgende Optionen:

Alternative 1: Aus- und Umbau des bisherigen Standorts in der Albrechtstraße

Im Rahmen der 180-seitigen Machbarkeitsstudie vom 23.05.2024 wurden insgesamt folgende vier Varianten untersucht: A = Beseitigung der baulichen Mängel, B = Ausbau des Dachgeschosses; C = partielle Anbauten am Ost- und Westflügel; D = Lückenschluss durch Errichtung eines Nordflügels.

Ob, und wenn ja, welche dieser Varianten umgesetzt werden soll, ist derzeit ungewiss. Es stehen entsprechende Beschlüsse des Vorstands und der Mitgliederversammlung des SIKOSA aus.

Aus Sicht des SGSA besteht diesbezüglich keine Präferenz und es erscheinen alle Varianten zur Verbesserung der aktuellen Standortbedingungen des SIKOSA durchaus geeignet.

Sofern eine dieser vier Varianten von den Gremien des SIKOSA beschlossen wird, bekräftigt das Präsidium des SGSA, den Aus- und Umbau des SIKOSA am Standort Albrechtstraße mit bis zu 12 Mio. Euro finanziell zu fördern.

Eine etwaige finanzielle Unterstützung des SGSA kommt jedoch ausschließlich zur Schaffung oder Mehrung, mindestens jedoch zum Erhalt von Eigentum (bzw. eigentums-ähnlichen Rechten wie Erbpacht) zugunsten der Verbandsmitglieder in Betracht.

Die steuerrechtliche Prüfung, in welcher Form eine derartige Zuwendung an die Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden zulässigerweise und steuerrechtskonform erfolgen kann, steht noch aus.

Der LKT hält explizit an dem Standort fest. Insoweit käme ein „Quartier der Kommunen“ (SIKOSA, LKT, SGSA) nur am Standort in der Albrechtstraße (Variante D) in Betracht.

Alternative 2: Suche nach einem anderen Standort in Magdeburg

Aktuell ist ungewiss, ob das SIKOSA nach dem geplanten Auszug aus dem bisherigen Standort in der Albrechtstraße überhaupt an diesen Standort zurückkehren wird.

Der Institutsleiter hat mehrere andere Objekte, die als neuer dauerhafter Standort zur Verfügung stünden (u. a. zur Miete, zum Mietkauf oder als Eigentum) eruiert.

Derzeit führt die Institutsleitung bereits konkrete Verhandlungen mit der Wohnungsbaugesellschaft Magdeburg mbH (WOBAU) in Bezug auf die Sanierung eines denkmalgeschützten Objektes (Logenhaus in der Weitlingstraße 1a in 39104 Magdeburg) zuzüglich eines neu zu errichtenden Anbau auf diesem Grundstück. Der voraussichtliche Mietzins hierfür beträgt etwa 20 Euro/qm.

Am Standort Weitlingstraße wären theoretisch mehrere Konstellationen machbar: nur SIKOSA, SIKOSA + LKT, SIKOSA + SGSA sowie SIKOSA + LKT + SGSA (= „Haus der kommunalen Familie“). Letzteres kommt jedoch nicht in Betracht, da der LKT am Standort Albrechtstraße verbleiben will. Auch für den SGSA ergäben sich vor allem aus der Nachbarschaft zum LKT die größtmöglichen Synergieeffekte.

Insoweit besteht größtmögliche Entscheidungs- und Planungsfreiheit für das SIKOSA und können zudem Bauzeit und Baukosten für die Errichtung eines Objektes (nur) für das SIKOSA reduziert werden.

Frau Thurmann (SGSA) leitet an dieser Stelle zur Hochschule Harz über.

Es gibt eine aktuelle Anfrage von Prof. Schneidewind, Dekan des Fachbereichs Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz:

Derzeit mehrten sich bei der Hochschule Harz die Anfragen auf verschiedenen Ebenen (direkt bei ihm als auch über Mitwirkende des halbjährlichen Erfahrungsaustausches mit den Ausbildungsbehörden) und von verschiedenen Einrichtungen, ob die Hochschule Harz berufsbegleitende Bachelorstudiengänge entwickeln und anbieten könnte.

Es geht primär um Aufstiegsstudiengänge mit dem Ziel, Beschäftigte von der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) zu qualifizieren. Dass dieses mit einem verkürzten Studium möglich ist, hat das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern für die Landesbediensteten aufgezeigt.

Daher erkundigt sich Prof. Schneidewind nach dem etwaigen Bedarf bei den Personalabteilungen von Städten, Gemeinden, Landkreisen sowie innerhalb der Landesverwaltung im Hinblick auf das Interesse von berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen Öffentliche Verwaltung und Verwaltungsökonomie.

Die Arbeitskreismitglieder bejahen den Bedarf und begrüßen den Vorschlag der Hochschule Harz, einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang anzubieten.

Frau Mittendorf (Landeshauptstadt Magdeburg):

Ich habe Frau Thurmann mit auf den Weg gegeben, Praxisbeirat zu klären. Wenn wir sagen wir werben nicht offensiv dafür aber das im Nachgang die Hochschule einen online Termin anbietet wo man dann darüber informiert. Und man dann diesen Termin allen Mitglieder des SGSA weitergeben könnte. Das wäre mein Vorschlag.

Dann könnte man informieren wie die Hochschule sich das vorstellt. Weil hier sind ja auch noch Hürden drin. Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern hat es bereits geregelt, aber wir kennen unser Bundesland gut genug, dass wir dann wissen für Sachsen-Anhalt wird das noch lange nicht geregelt. Aber man könnte sich informieren und schauen. Es ist kein Massengeschäft aber gerade Quereinsteiger könnten das gut nutzen. Das wäre ein zusätzlicher Baustein mit der wir unsere Personalentwicklung unterstützen können.

Hierzu findet eine erste Informationsveranstaltung der Hochschule Harz statt (vgl. dazu das E-Mail-Rundschreiben des SGSA vom 24.06.2025 zur Ankündigung dieses „Kick-Off-Meeting“).

Zu TOP 13: Anfragen und Anregungen der Arbeitskreismitglieder

- a) Nachhaltigkeit beim Austausch kommunaler Hardware (Erfahrungsaustausch).
Hierzu gibt es keine Erfahrungswerte bzw. dies wird nicht praktiziert.
- b) Herr Ruth (Stadt Möckern) schlägt für die nächste Sitzung als Thema vor „Desk-Sharing - Erfahrungsaustausch.“
- c) Frau Gennrich (TAZV) regt an, das Thema Personalgewinnung über Social Media zu erörtern.
- d) Es gab in der Vergangenheit gemeinsame Sitzungen des Arbeitskreises mit der AG Strategie und Steuerung mit der KITU. Wird es das in Zukunft erneut geben? Denn mit diesen KITU-Kreisen gibt es tiefgreifende Überlegungen mit der Weiterführung der KITU?

Zu TOP 14: Zeit und Ort der 86. Arbeitskreissitzung

Die 86. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord) findet am 29.10.2025 auf Einladung von Frau Nebel in der Stadt Haldensleben statt. Wir bitten, diesen Termin vorzumerken.

Hinweis: Grundsätzlich soll der Arbeitskreis am 2. Mittwoch im April und am 2. Mittwoch im Oktober eines jeden Jahres tagen.

Ausnahme: Sofern dann Schulferien sind, der nächste Mittwoch danach.

Weitere Sitzungstermine

- 87. AK-Sitzung („Digitaltagung“) am 09.12.2025 voraussichtlich in der Stadt Seeland, im Ortsteil Nachterstedt
- 88. AK-Sitzung am 08.04.2026
- 89. AK-Sitzung am 14.10.2026

Für die Sitzungen im Jahr 2026 werden noch Gastgeber gesucht.


.....

Protokollführerin
Franziska Gröbe

Anlagen