



Haldensleben, 18.12.2025

Niederschrift

über die 86. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord),
am **29. Oktober 2025**, um 10:00 Uhr im Rathaus der **Stadt Haldensleben**,
Markt 20 - 22, 39340 Haldensleben

Beginn: 10:00 Uhr
Ende: 13:50 Uhr

Anwesenheit: vgl. beigefügte Anwesenheitsliste, s. [Anlage 1](#)

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 Hieber – Bürgermeister der Stadt Haldensleben. Auch er begrüßt alle Anwesenden und stellt kurz die Verwaltung sowie das Rathaus vor. Herr Hieber betont die Bedeutung des Austauschs zwischen den Kommunen und wünscht ein produktives Treffen.

Die Tagesordnung wird bestätigt.

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

Die Niederschrift über die 85. Sitzung am 07.05.2025 in der Gemeinde Biederitz, wurde am 01.07.2025 per E-Mail versandt. Der Korrekturhinweis von Herrn Radünzel wurde aufgegriffen. Auf Nachfrage von Frau Mittendorf bestehen keine weiteren Ergänzungs- oder Änderungswünsche. Damit ist die Niederschrift bestätigt.

Zu TOP 3: Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht

Frau Wurzel (KAV) stellt die Neuerungen des aktuellen Tarifabschlusses vor und berichtet über die Redaktionsverhandlungen.

Der KAV bietet wieder eine Zusammenfassung an. Allerdings wird es hier Änderungen geben.

Es folgen Hinweise zu den Erhöhungsstunden:

- Möglichkeit besteht ab 01.01.2026,
- es besteht eine doppelte Freiwilligkeit, wobei aber immer der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten ist,
- Erhöhung max. für 18 Monate,
- bis 42 Stunden (39 Wochenstunden derzeit Vollzeit),
- erst nach Ablauf der Probezeit,
- Berechnung des Entgeltes „umgekehrte Teilzeit“,

- Vereinbarung muss schriftlich fixiert werden / Änderungsvertrag,
- Kündigung aus wichtigem Grund durch beide Seiten möglich,
- Beteiligungsrecht,
- Mitbestimmung (nach Rechtsprechung des BAG nicht erforderlich, da keine erhebliche Erhöhung).

Frau Otte-Sonnenschein gibt folgenden Hinweis für die Haushaltsplanungen:

Die freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit von Tarifbeschäftigten auf bis zu 42 Stunden pro Woche (befristet für einen Zeitraum von 18 Monaten) sollte im Stellenplan in der Spalte für Bemerkungen – wie bei Teilzeitbeschäftigten – entsprechend dokumentiert und haushälterisch geplant werden. Der Zeitraum von 18 Monaten ist nicht mehr kurzfristig oder „nur vorübergehend“ im Sinne des Haushaltsrechts.

Die Stundenerhöhung ist auch im Soll-Ist zu vermerken: z.B. Soll: 1,0-Stelle und im Ist: 1,2-Stelle (durch die geringfügige Stundenerhöhung).

Jahressonderzahlung (Tauschtag - weitere Informationen im Frühjahr)

Staffelung gilt noch in diesem Jahr; ab 2026 einheitlich 85 % für alle Entgeltgruppen.

Möglichkeit zum „Tauschen“ von bis zu 3 Tagen Freizeit gegen Entgelt bleibt bestehen.

Ab 01.01.2026 tritt neuer Tarifvertrag für handwerkliche Tätigkeiten in Kraft.

Daraus resultieren folgende Änderungen in der Eingruppierung:

Für Hausmeister:

- Gleichsetzung von Schulhausmeistern und Hausmeistern in Kita
- bei dreijähriger Ausbildung im einschlägigen Bereich Einordnung EG 5
- EG 6, wenn min. einer unterstellt oder ein Viertel höherwertige Tätigkeiten
- Allg. Bild: viele Höhergruppierungen

Für Bauhof und Gemeindearbeiter:

- nunmehr einheitliche Regelung
- EG 3 bis EG 8 | Hilfskräfte EG 3, ohne einschlägige Berufsausbildung EG 4, mit einschlägiger Berufsausbildung EG 5, hochwertige Arbeiten EG 6, ständiger Stellvertreter bis zu 20 Beschäftigten EG 7, Leiter bis zu 20 Beschäftigte EG 8.

Die Überleitung erfolgt auf Antrag der Beschäftigten. Der Antrag ist bis zum 31.12.2026 zu stellen, gilt rückwirkend ab 01.01.2026.

Zu TOP 4: Fünftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften – aktueller Sachstand

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) führt unter Verweis auf das der Einladung beifügte E-Mail-Rundschreiben vom 15.10.2025 in die Thematik ein.

Wie bekannt, hatte das Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt (MF) den 33-seitigen Entwurf für ein Fünftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften am 09.07.2025 vorgelegt.

Dazu hatten wir gemeinsam mit dem Landkreistag Sachsen-Anhalt mit Schreiben vom 30.07.2025 gegenüber dem MF Stellung genommen und darin u.a. die Einführung einer pauschalen Beihilfe - sei es direkt oder in der nun geplanten Form eines hälftigen Zuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (gKV) - ausdrücklich abgelehnt.

Zwischenzeitlich hat die Landesregierung diesen Gesetzentwurf in den Landtag eingebracht (LT-Drs. 8/6001 vom 29.09.2025, 55 Seiten).

Durch dieses aus sechs Artikeln bestehende Gesetz sollen u.a. durch Präzisierungen bestehende Unklarheiten ausgeräumt werden und Anpassungen an praktische Gegebenheiten erfolgen:

- durch Artikel 1 im Landesbeamtengesetz (LBG LSA),
- durch Artikel 2 im Landesbesoldungsgesetz (LBesG LSA) und
- durch Artikel 4 im Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBeamVG LSA),
- durch Artikel 5 soll im Landesrichtergesetz (LRiG) die Umsetzung von höchstrichterlicher Rechtsprechung erfolgen.
- Zudem soll durch Artikel 3 im Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA) ein Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamte, Richter und Versorgungsempfänger eingeführt werden.
- Und in Artikel 6 wird das Inkrafttreten der vorgenannten Änderungen geregelt.

In der Ersten Beratung am 10.10.2025 hat der Landtag den Gesetzentwurf zur weiteren Beratung in den Ausschuss für Finanzen überwiesen. Der Ausschuss für Finanzen hat in der Sitzung am 30.10.2025 die weitere Verfahrensweise erörtert und wird den Gesetzentwurf am 01.12.2025 abschließend behandeln.

Die zweite Lesung im Landtag soll voraussichtlich am 16./17./18. Dezember 2025 erfolgen, sodass der überwiegende Teil dieses Artikelgesetzes zum 01.01.2026 in Kraft treten könnte.

Einschätzung der Landesgeschäftsstelle zu zwei Regelungen, die für die Kommunen von besonderem Interesse sein dürften:

Zu Artikel 1 (LBG LSA):

Wir begrüßen die Neuregelung in § 14 LBG LSA ausdrücklich. Damit wird eine langjährige kommunale Forderung aufgegriffen. Künftig soll auch der erfolgreiche Abschluss des Beschäftigtenlehrganges II zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegssamt führen, sofern eine laufbahnqualifizierende hauptberufliche Tätigkeit von fünf Jahren ausgeübt wurde.

Damit entfällt das zeitaufwändige Verfahren für die Feststellung der Laufbahnbefähigung beim Landespersonalausschuss für Absolventen des Beschäftigtenlehrganges II beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt (SIKOSA), da diese künftig keine „andere Bewerber“ i.S.d. § 18 LBG LSA mehr sind.

Jedoch ist die Neuregelung insoweit ungünstiger, als dass künftig fünf Jahre hauptberufliche Tätigkeit neben einem erfolgreich abgeschlossenem B-II-Lehrgangs erforderlich sind. Bislang waren nur drei Jahre hauptberufliche Tätigkeit in zwei verschiedenen Verwendungen von jeweils mindestens einem Jahr notwendig. Deshalb kann es im Einzelfall zwei Jahre länger dauern, bis die Planstelle besetzt werden kann, mit der Folge, dass hierfür die erhöhte Umlage für unbesetzte Beamtenplanstellen an den KVSA später entfällt.

Zu Artikel 3 (BesVersEG LSA):

Wir lehnen die Einführung einer pauschalen Beihilfe - sei es direkt oder in der nun geplanten Form eines Zuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (gKV) - ausdrücklich ab.

Anlass für diese Gesetzesänderung ist ein – wenn auch bedauerlicher – Einzelfall einer Kommunalbeamtin, die verschiedene Vorerkrankungen hatte und daher aufgrund des Risikozuschlags einen sehr hohen Beitrag in der privaten Krankenversicherung hätte zahlen müssen. Nun jedoch eine abstrakt-generelle Regelung für alle Beamte, die sich aus den verschiedensten Gründen für eine gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, beispielsweise, weil es weniger aufwändig ist und die Familienversicherung für Kinder und Partner möglich ist, schießt über das Ziel hinaus.

Sofern § 3d BesVersEG LSA in dieser Form in Kraft tritt, resultieren daraus erhöhte Personalkosten für die kommunalen Dienstherrn. Wenn beispielsweise der monatliche Beitrag eines Beamten für seine gesetzliche Krankenversicherung 1.000 Euro beträgt, hat der Dienstherr künftig die Hälfte davon zu tragen, d.h. 6.000 Euro pro Jahr.

Zudem steht in Bezug auf diese Neuregelung auch noch die Klärung der Frage der Zuständigkeit für die Zahlung des Zuschusses an die Versorgungsempfänger/-innen aus.

Hier werden zwei unterschiedliche Rechtsauffassungen vertreten.

Der KVSA vertritt die Rechtsauffassung, dass die kommunalen Dienstherrn hierfür zuständig seien und es sich für den KVSA um eine freiwillige Leistung i.S.d. § 2 Abs. 5 KVSA-Gesetz handeln würde.

Demgegenüber vertreten die Kommunalen Spitzenverbände (KSpV) die Rechtsauffassung, dass hinsichtlich des Anspruchs der kommunalen Versorgungsempfänger der KVSA, der auf der Grundlage des KVSA-Gesetzes für sämtliche Ansprüche der kommunalen Ruhestandsbeamten zuständig ist, der Schuldner und richtige Adressat ist. Denn mit dem Eintritt in den Ruhestand erfolgt ein Rechtskreiswechsel und ist fortan der KVSA für die kommunalen (Ruhestands-)Beamten zuständig. Das gilt insbesondere auch, da die Auszahlung der pauschalen Beihilfe untrennbar mit der Zahlung der Versorgungsbezüge als Annex zu § 2 Abs. 2 KVSA-Gesetz verbunden ist.

Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten innerhalb der kommunalen Familie (zwischen KVSA und den kommunalen Dienstherrn) erfolgt derzeit eine Abstimmung zwischen der Obersten Kommunalaufsichtsbehörde in ihrer Funktion als Rechtsaufsichtsbehörde des KVSA und dem Ministerium der Finanzen, das für den Beamten zuständige Fachressort. Die finale Klärung dieser Rechtsfrage steht noch aus.

[Anmerkung: Mit Schreiben vom 13.11.2025 hat das Ministerium für Inneres und Sport als Rechtsaufsicht des KVSA in Abstimmung mit dem für das Beamtenrecht zuständige Ministerium für Finanzen die Rechtsauffassung der KSpV bestätigt.]

Über die weiteren Entwicklungen werden wir aktuell informieren.

Zu TOP 5: Möglichkeit des „Desksharings“: Vor- und Nachteile, Aufwand und Nutzen – Erfahrungsaustausch

Frau Mittendorf (Landeshauptstadt Magdeburg) führt in die Thematik ein und berichtet, dass aktuell in vielen Verwaltungen über konkrete Desksharing-Modelle, insbesondere unter dem Aspekt der Kostenersparnis nachgedacht wird.

Desksharing ist ein Arbeitsplatzkonzept, bei dem Mitarbeiter keine festen Schreibtische haben, sondern je nach Verfügbarkeit flexible Arbeitsplätze nutzen.

Herr Dr. Hoppe trägt hierzu vor.

Ziel: Einführung moderner Arbeitskonzepte („New Work“) zur Förderung von Flexibilität, Teamarbeit und Kreativität.

Umsetzung:

- Abschaffung fester Arbeitsplätze, Einführung von Desk Sharing mit 20 rotierenden Arbeitsplätzen.
- Kombination mit Homeoffice und moderner Raumgestaltung (helle Räume, ergonomische Möbel, flexible Arbeitszonen).
- Einrichtung von „Breakout Rooms“ zur vertraulichen Arbeit und Erholung.
- Fokus auf Kommunikation und Teamkultur (Küche, Lounge-Bereich, informelle Treffpunkte).
- Einheitliche Hardware (Notebooks, Monitore, Headsets) für alle Mitarbeitenden.

Investitionskosten: ca. 45.000 € für Umbau, 25.000 € für Möblierung, Umsetzung in 7 Monaten.

Ergebnis: mehr Arbeitsplätze auf gleicher Fläche, verbesserte Zusammenarbeit, hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Teilnehmer äußern Interesse und stellen Fragen zur Messbarkeit der Produktivität und Wirtschaftlichkeit

Dr. Hoppe betont qualitative Verbesserungen (mehr Förderanträge, kürzere Projektlaufzeiten, geringere Krankheitsquote).

Keine quantitativen Leistungskennzahlen, aber positive subjektive Effekte: geringere Fluktuation, mehr Motivation.

Erkenntnis: Desk-Sharing spart bis zu 30 % Arbeitsplatzfläche, setzt aber Homeoffice und moderne Führung voraus.

Wichtig: Schaffung von Aufenthaltsbereichen und Wohlfühlzonen zur Kompensation des Arbeitsplatzverlustes.

Diskutiert wurden auch Herausforderungen älterer Mitarbeitender und die Bedeutung aktiver Führungsbegleitung im Change-Prozess.

Die Präsentation von Dr. Hoppe ist der Niederschrift als [Anlage 2](#) beigelegt.

Zu TOP 6: Einsatz von Social Media zur Personalgewinnung – Erfahrungsaustausch

- Mehrheit der Kommunen nutzt Instagram und Facebook zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen.
- Inhalte werden meist durch Pressestellen betreut.
- Effekt begrenzt – Bewerbende informieren sich überwiegend über kommunale Webseiten.
- Positive Wirkung auf Öffentlichkeitsarbeit, jedoch kaum messbarer Einfluss auf Bewerbungszahlen.

Zu TOP 7: Duales bzw. institutionelles Studium an der Hochschule Harz – Leistungsnachweise und vorzeitige Beendigung eines Studienvertrags – Erfahrungsaustausch

Frau Gennrich (TAZV) führt in das Thema ein.

Es wurde über Schwierigkeiten bei Studierenden gesprochen, insbesondere bei der Erfüllung der Studienverpflichtungen. Arbeitgeberseitige Anpassungen in Studienverträgen wurden diskutiert. Einvernehmliche Vertragslösungen kommen regelmäßig vor. Prüfungsleistungen werden von Studierenden in verschiedenen Formen nachgewiesen, es besteht jedoch kein einheitlicher Überblick. Kontrolle erfolgt in der Regel nicht systematisch.

Zu TOP 8: Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) – Erfahrungsaustausch

Herr Filly (Wanzleben - Börde) führt in die Thematik ein.

- Einführung oder Ausbau elektronischer Akten in mehreren Kommunen,
- Diskussion über Ablagestruktur: produktorientiert vs. Organisationsbasiert,
- Allgemeine Empfehlung: zunächst nur aktuelle Vorgänge digitalisieren,
- Herausforderungen: hoher Schulungs- und Pflegeaufwand, notwendige Akzeptanzförderung bei Mitarbeitenden.

Zu TOP 9: Initiierung einer Fortbildung für die Führungskräfte von morgen – Vorüberlegungen

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) führt unter Verweis auf den Vorbericht in diese Thematik wie folgt ein:

Aufgrund des Fachkräftemangels setzen die kommunalen Dienstherrn / Arbeitgeber nun intensiver auf Personalentwicklungsmöglichkeiten.

Insbesondere in kleineren Kommunalverwaltungen stellt sich die Frage nach den rechtlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, um junge, leistungsstarke Mitarbeiter als Führungskräfte von morgen „heranzuziehen“ und zu halten.

In diesem Kontext wird nach best-practice-Ansätzen gesucht, um junge Beschäftigte mit Potential entsprechend – finanziell und immateriell – zu fördern.

Hierbei sind u.a. die Stellenbeschreibungen von sog. „Springern“ zu formulieren und Stellenbewertungen sowie die zulässigen Leistungsanreize zu erörtern.

Das Rotationsprinzip hat sich bei jungen Kollegen durchaus bewährt, um den „Blick über den Tellerrand“ zu schärfen und Fragestellungen ganzheitlich zu betrachten.

Gleiches gilt für die Teilnahme an einer Task-Force zu einem konkreten Thema, in dem interdisziplinär innerhalb der Verwaltung gemeinsam Lösungsansätze gesucht werden und jüngere Kollegen aufgrund ihres oftmals anderen Blickwinkels eine Bereicherung darstellen.

Auch eine interkommunale Zusammenarbeit mit anderen Kommunen kann dazu beitragen, den Horizont zu erweitern und gemeinsam eine Problemlösung zu erarbeiten. Die Vernetzung junger Führungskräfte untereinander ist ebenfalls vorteilhaft.

Bei etwaigem Bedarf hierfür, könnte das SIKOSA beauftragt werden, eine bedarfsgerechte Fortbildung zu entwickeln und anzubieten. Ggf. in Anlehnung an Fortbildungsformate des Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung (NSI) – vgl. die vier beigegefügtten Beispiele.

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) erkundigt sich bei den Arbeitskreismitgliedern:

- a) Besteht aus Ihrer Sicht Bedarf für eine derartige Fortbildung?
- b) Wenn ja, welche Inhalte / Module wären aus Ihrer Sicht wünschenswert?

Frau Nebel (Haldensleben):

- Steuerung über Personalentwicklungskonzept
- BITEG „Vom Mitarbeiter zur Führungskraft“
- Führung auf Probe

Zu TOP 10: Zur Abgrenzung der Zuständigkeit der Vertretung gemäß § 45 Abs. 2 Nr. 19 KVG LSA – aktueller Stand

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) führt in die Thematik ein.

Es wird ausführlich über die Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Bürgermeister und Vertretung beraten. Nach Rechtsauffassung sollen erhebliche Rechtsstreitigkeiten grundsätzlich der Vertretung zur Entscheidung vorgelegt werden. Eine Wertgrenze (z. B. 5.000 €) kann in der Hauptsatzung bestimmt werden. In der Praxis wird häufig pragmatisch entschieden, insbesondere bei Haushaltsangelegenheiten oder Fristen. Einigkeit besteht, dass die rechtliche und praktische Handhabung teilweise auseinanderfallen.

Zu TOP 11: Aktuelles zur Digitalisierung der Kommunalverwaltungen

Frau Otte-Sonnenschein (SGSA) berichtet über den aktuellen Themen zur Digitalisierung der Kommunalverwaltungen wie folgt:

Informationssicherheit in Sachsen-Anhalts Kommunen stärken:

Mit dem Projekt „SicherKOMMUNAL“ hat das Ministerium für Infrastruktur und Digitales (MID) in Zusammenarbeit mit der Kommunalen IT-Union eG (KITU) eine landesweite Initiative zur Stärkung der Informationssicherheit in den Kommunen Sachsen-Anhalts gestartet. Ziel ist es, den aktuellen Stand der IT-Sicherheit in allen Kommunen zu erfassen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten, s. E-Mail-Rundschreiben vom 11.11.2025

Herr Böttcher wurde als neuer Ansprechpartner für Digitalisierung beim Städte- und Gemeindebund vorgestellt. Es wurde über das E-Government-Gesetz, den Notstandspakt und das IT-Sicherheitsgesetz gesprochen. Standardisierung und Konnexität sind zentrale Themen. Einigkeit besteht, dass Standards notwendig sind, aber mit finanzieller Unterstützung („Mehrbelastungsausgleich“) einhergehen sollten.

Das Projekt „WIBA“ und die Programme zur Basis-Informationssicherheit wurden diskutiert. Mehrere Kommunen haben das Projekt bereits abgeschlossen oder stehen kurz davor. Die Maßnahme wird als hilfreich bewertet, da sie klare Handlungsempfehlungen liefert, obwohl

der organisatorische Aufwand hoch ist. Besonders kleinere Kommunen sehen sich durch gleiche Anforderungen stärker belastet als größere.

Die Teilnehmer betonten die Bedeutung der Informationssicherheit und die Notwendigkeit dokumentierter Regelwerke. Mobile Endgeräte und regelmäßige Schulungen wurden als kritische Punkte genannt. Der Mehrwert von Notfall- und Sicherheitsplänen wurde hervorgehoben. Eine differenzierte Unterstützung für große und kleine Kommunen wurde gefordert.

Zu TOP 12: Aktuelle Mitteilungen der Landesgeschäftsstelle

Es wurde auf ein aktuelles Urteil zur Erschwerenszulagenverordnung hingewiesen (Feuerwehrbereich). Empfehlung: Zulagen bei Ausbildungstätigkeiten gewähren. Relevanz hauptsächlich für Berufsfeuerwehren.

Zu TOP 13: Anfragen und Anregungen der Arbeitskreismitglieder

a) Ratsarbeit und Akteneinsicht

Diskussion über das Einsichtsrecht neuer Ratsmitglieder in alte Beschlüsse. Es besteht kein Anspruch auf digitale Bereitstellung; Einsicht erfolgt über Stadtarchiv oder im Rathaus. Nichtöffentliche Vorlagen bleiben vertraulich. Aufbewahrungsfristen richten sich nach Archivrecht.

b) Stellenplan und Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Es wurde über Einarbeitungszeiten und den Umgang mit Überschneidungen von Beschäftigten gesprochen.

Lösungspraxis: Nutzung von sogenannten „personalwirtschaftlichen Maßnahmen“, um eine Übergangsphase zwischen ausscheidenden und neu eintretenden Mitarbeitenden zu ermöglichen.

So können vorübergehend Doppelbesetzungen realisiert werden, ohne den Stellenplan dauerhaft zu überschreiten.

Die Praxis wurde bisher von der Kommunalaufsicht nicht beanstandet.

c) Personalangelegenheiten und Personalkosten

Zur Kompensation von Personalausfällen werden freie Stunden aus unterschiedlichen Bereichen gebündelt.

Es wurde darauf hingewiesen, dass solche Planungen flexibel erfolgen und teilweise kurzfristig durchführbar sind.

In Einzelfällen werden befristete Zusatzstellen mit entsprechender Begründung eingerichtet.

d) Betreuungseinrichtungen und Personalprobleme

Mehrere Kommunen berichteten über Personalengpässe in Kindertagesstätten (Kitas).

Ursache sind Schwangerschaften, Kündigungen und die angespannte Personalsituation.

Diskutiert wurde auch die Problematik von Beschäftigten, die aus Angst vor Arbeitsplatzverlust Tätigkeiten einschränken oder Aufgaben nicht mehr wahrnehmen.

Die Teilnehmer betonten, dass Tätigkeiten wie Essensausgabe oder Vor- und Nachbereitung weiterhin möglich bleiben.

Die Verbandsvertretung sprach sich für den Erhalt der Beschäftigungsverhältnisse aus, um eine Abwanderung von Fachkräften in andere Bundesländer (z. B. Niedersachsen) zu vermeiden.

Es wurde auf laufende Gespräche mit dem Ministerium hingewiesen, um Lösungen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung zu ermöglichen.

e) Gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen

Diskutiert wurde der Entwurf „Kita-Stabil“-Gesetz mit einer geplanten Demografiepauschale (§ 12d KiföG).

Diese soll Kommunen finanziell entlasten, jedoch sind Höhe und konkrete Umsetzung noch unklar.

Das Präsidium des Städte- und Gemeindebundes sprach sich gegen eine Erhöhung des Mindestpersonalschlüssels ohne gleichzeitige finanzielle Anpassung durch das Land aus.

f) Praxisanleitung und Zusatzfunktionen

Die Anrechnung von Stunden für Praxisanleitung, Klimaschutzbeauftragte und Fachberatung wurde thematisiert.

Einige Kommunen haben entsprechende Regelungen bereits eingeführt oder planen dies.

g) Organisationsuntersuchungen

Einige Kommunen beauftragten externe Dienstleister zur Organisationsanalyse ihrer Bau- und Grünflächenabteilungen.

Es wurden positive und negative Erfahrungen ausgetauscht.

Empfohlen wurde, Anbieter sorgfältig zu prüfen, da teilweise standardisierte Gutachten ohne konkreten Mehrwert angeboten werden.

Zu TOP 14: Zeit und Ort der 88. Arbeitskreissitzung

Die 88. Sitzung des Arbeitskreises der Haupt- und Personalamtsleiter/-innen (Nord) findet am 08.04.2026 auf Einladung von Herrn Radünzel in der Stadt Wernigerode statt. Wir bitten, diesen Termin vorzumerken.

Zuvor findet die 87. AK-Sitzung („Digitaltagung“) am 09.12.2025 in der Stadt Seeland, OT Nachterstedt und die 89. AK-Sitzung am 14.10.2026, Sitzungsort noch offen, statt.

Für die zweite Sitzung im Jahr 2026 und 2027 werden noch Gastgeber gesucht.



 Protokollführerin
 Tatiana Bogacheva

Anlagen