

N I E D E R S C H R I F T

Termin: 05. Dezember 2007
Ort: Stadt Haldensleben, Markt 20-22, 39340 Haldensleben
Beratungsraum 123
Anwesenheit: siehe Anwesenheitsliste

TOP 1

Eröffnung der Sitzung, Feststellung der Tagesordnung

Herr Bürgermeister Norbert Eichler begrüßte alle Teilnehmer der Beratung. Er informierte über einige wichtige historische und wirtschaftliche Daten zur Stadt Haldensleben und dem Rathaus sowie über anstehende wichtige Aufgaben (u. a. Einführung der Doppik). Im Anschluss daran verabschiedete er sich und wünschte den Beratungsteilnehmern einen erfolgreichen Tag und einen regen Gedankenaustausch.

TOP 2

Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung am 05.09.2007 in Magdeburg

Das Protokoll wird in der vorliegenden Form bestätigt.

TOP 3

Umsetzung des TVöD: Einführung der leistungsorientierten Bezahlung ...

Zur Einführung und Durchsetzung der leistungsorientierten Bezahlung in der Landeshauptstadt *Herr Borchers* berichtet, dass in der Stadt Magdeburg eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde und eine Schulung der Mitarbeiter und Vorgesetzten erfolgt ist. Ebenfalls wurde eine Gesamtmitgliederversammlung durchgeführt, zu der der Vorsitzende von ver.di eingeladen war. In der Stadt Magdeburg wird in diesem Jahr nach dem Gießkannenprinzip verfahren. Für 2008 sind zwei Pilotprojekte (1 Gruppe mit SLB und 1 Gruppe mit Einzelzielvereinbarung) geplant.

Herr Liebenehm informierte über die letzte Vorstandssitzung des Arbeitgeberverbandes.

- Beitragserhöhung 2008
- Anhebung der mitarbeiterbezogenen Grundbeträge in den nächsten Jahren
- Die Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst werden bis ca. Juni 2008 laufen
- Festhalten der kommunalen Arbeitgeber insgesamt am § 18 TVöD

In der Stadt Halberstadt werde das Leistungsentgelt nach dem Gießkannenverfahren vorgenommen, so *Herr Kuschel*. 2008 werden ca. 20 % an einem Pilotprozess teilnehmen; die Restausschüttung werde weiterhin per Gießkanne erfolgen. Als Honorierung für die Teilnahme am Pilotprojekt werden zusätzlich 150 Euro (Obergrenze) ausgezahlt.

Die Mitarbeiter werden nicht gezwungen, an dem System der SLB teilzunehmen. Es gäbe eine DV zum Beurteilungswesen. Danach werden die Mitarbeiter regelmäßig beurteilt.

Nach Aussage von *Herrn Hell* hat die Stadt Stendal Anfang dieses Jahres bereits eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die sowohl SLB als auch Zielvereinbarungen zulässt. In diesem Jahr ist das „Probejahr mit Zielvereinbarung“. Für 2008 sei eine 2. Dienstvereinbarung erarbeitet worden, woran der Personalrat aktiv beteiligt war. Die für 2008 abzuschließenden Zielvereinbarungen müssen anspruchsvoller sein. Nach seiner Meinung sei bei der SLB per Gießkanne keine Dienstvereinbarung erforderlich.

In der Stadt Wernigerode hat sich als Pilotprojekt ein Team für die SLB entschlossen. Lt. dem Bericht von November d. J. wurden die gestellten Ziele – keine „echten“ Ziele“ im Wesentlichen erreicht. Als Anreiz zu diesem Pilotprozess wurde eine Bezahlung von 125 % angeboten.

Herr Goetz informierte ferner darüber, dass die weiteren Vorstellungen dahin gehen, dass für 2008 die Vereinbarung ähnlich bei der Stadt Haldensleben aussehen solle. Es soll mehr mit Erfolgsprämien gearbeitet werden. Bei der diesjährigen Abrechnung wurde festgestellt, dass noch viele offene Fragen (insbesondere bei der Ausschüttung) auftraten.

Eine Vereinbarung zur Leistungsausschüttung bestehe auch in der Stadt Burg, so *Frau Jäger*. Sie finde den Abschluss von „Zielvereinbarungen“ vorteilhafter, da bei diesem Prinzip weniger Arbeitsaufwand bestehe. Bei den Gesprächen zur SLB sehe sie bei den Bewertungsgesprächen die Gefahr von ungerechten Beurteilungen. Weiterhin sei die Berücksichtigung der ATZ problematisch. Ferner sei es schwierig, von Mitarbeitern, die konstant gute bis sehr gute Arbeit leisten, noch mehr abzufordern, um ihnen ein höheres Leistungsentgelt zahlen zu können.

Hinweis ihrerseits: Austausch untereinander der bei den Städten und VG vorhandenen Dienstvereinbarungen zur leistungsorientierten Bezahlung.

Die Stadt Stendal hat für sich für den Abschluss von Zielvereinbarungen entschieden, jedoch kein Zwang für alle Mitarbeiter. Es wurden zum System SLB mehrere – fast gleich große – Budgets eingerichtet. Die Beurteilenden sind jedoch nicht in dem Budgettopf, welchen sie beurteilen. Das Kriterium „Krankheit“ war bei der Bewertung nicht von großer Bedeutung; lediglich Langzeitkrankheit wurde aus der Bewertung genommen.

Herr Heutling ist der Meinung, auch wenn die Mitarbeiter keine Zielvereinbarung abschließen wollen, bei der SLB sind alle mit einzubeziehen.

Die Stadt Haldensleben habe ausschließlich das System der leistungsorientierten Bewertung eingeführt; welches möglichst einfach gestaltet wurde. Es musste jedoch festgestellt werden, dass trotz allem auch hierbei Probleme auftraten, da in den einzelnen Ämtern/Abteilungen unterschiedliche Maßstäbe bei der Leistungseinschätzung angewandt wurden. In diesem Jahr war es noch nicht so entscheidend, da jedes Amt / jede Abteilung ihren eigenen Leistungstopf zur Verfügung hatte. Bei dem Bewertungszeitraum wurden die Krankentage herausgerechnet – es fließt nur die Zeit der tatsächlichen Anwesenheit in die Bewertung –, was auch der Personalrat befürwortet hat. Dieses Schema kann jedoch nur bei der SLB Anwendung finden, nicht jedoch bei Zielvereinbarungen.

Auch bei der Stadt Haldensleben sei noch nicht absehbar, ob das System der SLB beibehalten wird.

Frau Schneider informierte, dass zur Thematik Leistungsentgelt in der Gemeinde Niedere Börde noch nichts gelaufen sei. Sie hinterfragte bei Herrn Heutling, auf welcher Grundlage bei der Stadt Haldensleben bewertet werde. Sie habe hierzu lediglich veraltete Stellenbeschreibungen zur Verfügung.

Man kann jedoch auch mit älteren Stellenbeschreibungen arbeiten, wenn das Aufgabengebiet gleich geblieben ist, so *Herr Borchers*. Überarbeitungen müssen von Fall zu Fall entschieden werden.

Zum Thema Vergütungen / Bewertungen hinterfragte *Frau Jäger*, ob hier noch die alte EGO, die zum 31.12.07 ausläuft, heranzuziehen sei. Dies wurde einstimmig bejaht.

Zum Abschluss des Tagesordnungspunktes wurde angeregt, dass die in den einzelnen Städten / Gemeinden vorhandenen Dienstvereinbarungen zum leistungsorientierten Entgelt dem SGSA per E-Mail übersandt werden sollten, damit diese den Arbeitskreismitgliedern zur Kenntnis gegeben werden können.

TOP 4

Gleichstellung „Studium Diplom-Verwaltungsbetriebswirt an der VWA Magdeburg mit AII-Lehrgang beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung e.V. Magdeburg

Hierzu informierte *Herr Liebenehm*, dass im BAT-O kein Prüfungserfordernis bestand. Gegenwärtig wird in § 12 TVöD das Thema EGO verhandelt. In diesem Zusammenhang wird sicherlich auch das Thema eines Prüfungserfordernisses geklärt werden.

Vorgreifend auf die Entgeltordnung und unter Berücksichtigung des Bedarfs in den Verwaltungen sollte geprüft werden, ob eine entsprechende Empfehlung mit dem LKT und dem KAV abzustimmen sei, die da lautet, dass beide Ausbildungen gleichzustellen seien.

Es müsse ja auch ein betriebswirtschaftliches Anliegen aller Kommunen sein, Kosten zu sparen, so *Herr Borchers*. Er sieht bei einer Gleichstellung der genannten Ausbildungen auch die Möglichkeit einer Kosteneinsparung, da der bzw. die Mitarbeiter freiwillig dieses Studium „Betriebswirt“ in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten absolvieren. Diese Ausbildung sollte als entsprechender Abschluss AII anerkannt werden.

Für die Stadt Wernigerode war es nicht möglich, am Studieninstitut genügend Plätze für die AII-Ausbildung zu bekommen. Die angebotene Ersatzausbildung „Verwaltungsbetriebswirt“ wurde nicht angenommen, da es eben kein AII ist. Der betreffende Bewerber musste dann den AII-Lehrgang später absolvieren.

Herr Liebenehm informierte, dass zu dieser Thematik ein gemeinsames Gespräch mit der Stadt Halle, dem KAV und der SIKOSA erfolgen soll.

Zusammenfassend wird eingeschätzt, dass hier eine Gleichstellung dieser beiden Ausbildungen vorgenommen werden sollte.

Herr Liebenehm bat darum, mit Blick auf das kommunale Studieninstitut zu beachten, dass hier kein Konkurrenzkampf zwischen den beiden Ausbildungseinrichtungen (VWA und SIKOSA) entstehe. Es müsse getrennt und beachtet werden, für welchen Bereich ein Mitarbeiter benötigt wird. Das betriebswirtschaftliche Studium sollte ausschlaggebend für einen Arbeitsplatz mit einem betriebswirtschaftlichen Hintergrund sein und es dürfe nicht darauf hinauslaufen, dass mit dieser Ausbildung Kosten für die Kommunen gespart werden könnten. Es kommt hier wesentlich auf die Formulierung der entsprechenden Vereinbarungen mit den Ausbildungseinrichtungen an, um ein Konkurrenzdenken ausschalten zu können.

TOP 5

Verordnung über die Einrichtung von Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt

Herr Liebenehm ging auf einige §§ (1 – 3) dieser Verordnung näher ein.

§ 3 – Aufgabenübergang“ es sei keine „Sollvorschrift“ zu sehen; die Kommunen haben eigenständig zu entscheiden, es bestehe kein Zwang; also keine Verpflichtung zum Aufgabenübergang. Vor allem, wenn eine Wirtschaftlichkeitsberechnung ergeben hat, dass die beim KVSA anfallenden Bearbeitungskosten höher sind, als die Aufgabenerfüllung in den Kommunen.

Diese Aussage des Staatssekretärs stehe im Widerspruch zum Wortlaut der Verordnung. Daher hat der SGSA um eine schriftliche Information des Finanzministeriums gebeten. Das habe auch Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung durch den Versorgungsverband, welcher zurzeit mit einer Umfrage bei den Familienkassen die Fallzahlen und Interessenlage vor Ort ermittelt. Diese Umfrage sei mit dem SGSA abgestimmt. *Herr Liebenehm* bat die Anwesenden, den übersandten Fragebogen auszufüllen, dabei bestehen keine Bedenken.

Zur näheren Erläuterung führte er einige Vergleichszahlen zu den Kosten bei der Aufgabenübertragung aus. Er wies ferner darauf hin, dass die Verordnung für die Kommunen, welche die Aufgaben abgeben wollen, erstmalig die Möglichkeit eröffne, auch die Aufgaben übertragen zu können (nur auf die kommunale Landesfamilienkasse). Da hier noch keine endgültige Entscheidung getroffen wurde, empfahl er den Anwesenden jedoch, vorerst abzuwarten.

Nach einer regen Diskussion zu den anfallenden Kosten und zum „Für und Wider“ bei der Aufgabenübertragung an die Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt waren sich die Teilnehmer dahingehend einig, dass bei einer Übertragung dieser Aufgaben der Service für die betroffenen Mitarbeiter nicht aufrecht erhalten werden könne.

TOP 6

Prüfungsaktivitäten des Landesrechnungshofes;

Untersuchung der Bereiche Personal- und Bezügeverwaltung bei ausgewählten Kommunen

Einführend erwähnte *Herr Liebenehm*, dass es im Jahre 2006 bereits darum ging, ob der Landesrechnungshof derartige Prüfungsaktivitäten durchführen dürfe; diese Frage sei bis heute noch nicht geklärt. Der Landesrechnungshof könne nach § 126 GO nur überörtlich prüfen; diese Benchmarking-Untersuchung sei keine Prüfung, sondern eine Ermittlung von Kennzahlen. Der Landesrechnungshof habe im Ergebnis der Beratungen 6 von 13 Kommunen geprüft. Der SGSA hat im Oktober vom Landesrechnungshof zwei Berichte (Stendal und Magdeburg) bereits erhalten. Hierüber solle ein gemeinsames Gespräch zwischen SGSA und Landesrechnungshof erfolgen.

Er gab eine kurze Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse. In dem Ergebnis gelangt der Landesrechnungshof zu der Auffassung, dass in den 6 untersuchten Kommunen folgende theoretische Einsparungsmöglichkeiten im Bereich der Personalverwaltung bestehen:

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| - Im Bereich der Personalverwaltung | 24,6 VbE |
| - Im Bereich der Bezügeverwaltung | 12,10 VbE |
| - Im Bereich der Familienkasse | 7,86 VbE |

Der Landesrechnungshof empfiehlt den untersuchten Kommunen zu prüfen, was hier personaltechnisch möglich wäre und bei dieser Überprüfung eine eventuelle Übergabe der Aufgabe an den Kommunalen Versorgungsverband einzubeziehen.

Herr Borchers sieht die Empfehlungen des Landesrechnungshofes als nicht real und machbar an; seine anfänglichen Bedenken zu dieser Untersuchung haben sich bestätigt. Demnach solle er u. a. in der Personalverwaltung 17,91 VbE einsparen - gar nicht möglich. Er habe nichts gegen eine Benchmarking-Untersuchung, jedoch müsse diese unter gleichen Voraussetzungen und Bedingungen erfolgen.

Ebenso drückte *Herr Goetz* seine Empörung zu dem Bericht der Untersuchung aus. Es wurden total falsche Zahlen herangezogen und sich nicht mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut gemacht. Der Bericht ist als nicht real anzusehen, er wurde lediglich zur Kenntnis genommen. Für Januar 2008 stehe eine weitere neue Personaluntersuchung an.

Nach Meinung von *Herrn Liebenehm* habe der Landesrechnungshof nicht unter Beweis stellen können, dass er einen Kennzahlenvergleich vernünftig durchführen kann. Dem Landesrechnungshof sollen Untersuchungen in weiteren Bereichen ausgedeutet werden.

Herr Hell hält diese Kennzahlenuntersuchung vom Grundsatz her als nicht verkehrt (Idee: nicht schlecht; Umsetzung: sehr schlecht). Man müsse die in diesem Bericht dargelegten Zahlen evtl. mal hinterfragen.

Die Berichte zur Benchmarking-Untersuchung sollten dem SGSA übergeben werden. *Herr Liebenehm* hinterfragte, ob noch weitere Prüfungsaktivitäten seitens des Landesrechnungshofes vorgesehen seien und bat um Information über anstehende Prüfungstermine.

TOP 7

Aktuelle Informationen der Landesgeschäftsstelle

- Gesetzlicher Einführungstermin für die Doppik ist auf den 01.01.2013 verschoben (Hauptgrund: Gemeindegebietsreform)

TOP 8

Mitteilungen, Anfragen und Anregungen

- Zur „Einführung einer einheitlichen Behördenrufnummer 115“ erkundigte sich *Herr Heutling* nach diesbezüglichen Reaktionen.
Die Stadt Magdeburg hat sich als Pilotanwender beworben; der Entwicklungsprozess werde sich über Jahre hinziehen.

Zur Funktionalität dieses System bestanden unterschiedliche Meinungen.

- Zum Anschluss an das Informationstechnische Netz SA konnten keine konkreten Auskünfte über die weitere Verfahrensweise gegeben werden. Verbindlich sei, dass der Anschluss kostenlos ist.
- Frau Jäger beabsichtigt, mit einem kompetenten Mitarbeiter der Stadt Magdeburg einen Erfahrungsaustausch bezüglich Vergütung / Zulagenzahlung Beamte zu vereinbaren. Als Ansprechpartner empfahl *Herr Borchers* seinen Mitarbeiter Herrn Radecke.

Herr Hell sprach die Zahlung von Zulagen bei vorübergehender höherwertiger Tätigkeit an. Hier sei nun nach dem TVöD einiges geändert. Überlegungen gehen dahin, ob eine Weiterzahlung der bisherigen Zulage erfolgen könne. Lt. Rücksprache mit dem KAV hätte dieser bei Härtefällen diesbezüglichen Regelungen zugestimmt.

In der weiteren Diskussion über die Zahlung von Zulagen wurde festgestellt, dass zum 31.12.2007 die Grundlage für einige Zulagenzahlungen wegfällt.

- Urlaubsgeld und Sonderzuwendung für Beamte:
Bei der Stadt Magdeburg liege zurzeit eine Vielzahl von Anträgen auf Zahlung der Sonderzuwendungen vor, welche vorerst mit Bescheid abgelehnt werden.

TOP 9**Zeit und Ort der nächsten Sitzung**

Die nächste Sitzung des Arbeitskreises Nord findet am **09. April 2008, 10:00 Uhr in der Geschäftsstelle des SGSA** statt.

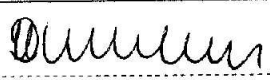
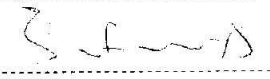
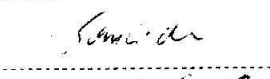
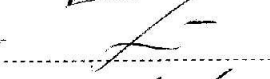
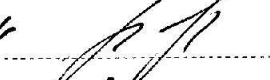
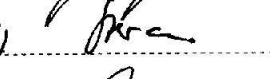
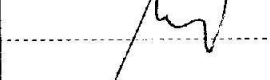
f.d.R.d. Protokolls

Berger

Protokollantin

Tagung Haupt- und Personalamtsleiter in der Stadt Haldensleben

am 05.12.2007

Lfd. Nr.	Name, Vorname	Dienststelle	Unterschrift
1	LIEBENEHM, HEIKO	SGA	
2	Borchers, Reinhard	LH (H.D.)	
3	Schneider, Ines	Gemeinde Nieder Börde	
4	Kuschel, Peter	Stadt Halberstadt	
5	Jantz, Doris	Vierm Brückenk-Meier	
6	Kreft, U.-Helm?	Stadt Schönebeck	
7	Sierai, Renate	Stadt Quedlinburg	
8	Jäger, Petra	Stadt Burg	
9	HELL, RENIGER	STADT STENDAL	
10	Gatz, Uwe	Stadt Wernigerode	
11	Harting, Ingrid	Stadt Haldensleben	
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			