

Stellungnahme

zum Bericht des

Landesrechnungshofes Sachsen-Anhalt

über die überörtliche Prüfung

der Hansestadt Stendal

mit dem Schwerpunkt Personal

Stand: Februar 2026

Inhaltsverzeichnis

Seite

Bem. LRH Seite 10 - Fehlende Personalbedarfsermittlung	3
Bem. LRH Seite 11 - Personalkostenhaushalt	3
Bem. LRH Seite 12 - Personal und Organisation vereinigen	4
Bem. LRH Seite 12 - Arbeitsrechtliche Maßnahmen	5
Bem. LRH Seite 13 - DA 2022/03 Dienstreisen und Dienstgänge	5
Bem. LRH Seite 14 - DV 2014/04 Freizeitausgleich für Wahlhelfer.....	6
Bem. LRH Seite 15 - DV 2014/05 Stufenaufstieg und Leistungsentgelte	7
Bem. LRH Seite 16 - Allgemeine Dienstanweisung (ADA)	8
Bem. LRH Seite 16 - Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen.....	9
Bem. LRH Seite 18 - Übertarifliche Zulagen (Fachkräfte-RL).....	10
Bem. LRH Seite 19 - Gleichstellung.....	11
Bem. LRH Seite 20 - Personalbericht Hansestadt Stendal 2022.....	12
Bem. LRH Seite 21 - Personalentwicklungskonzept 2019 (PEK)	12
Bem. LRH Seite 22 - Notwendigkeit bestimmter Fachkräfte.....	13
Bem. LRH Seite 23 - Fehlende Stufenfestsetzung bei Beamten	13
Bem. LRH Seite 25 - Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.....	14
Bem. LRH Seite 26 - Beschäftigte des Theaters der Altmark - Anwendung Tarifvertrag	15
Bem. LRH Seite 27 - Personalaktenführung	15
Bem. LRH Seite 27 - Rechtswidrige Erstattung von privaten Krankenversicherungsbeiträgen	16
Bem. LRH Seite 29 - Nebentätigkeit eines Beschäftigten.....	16
Bem. LRH Seite 30 - Arbeitssicherheit ist Mitarbeiterschutz.....	17
Bem. LRH Seite 31 - Umgang mit Überlastungsanzeigen	17
Fazit.....	17

zu III. Prüfungsergebnisse

1. Erster Prüfbereich: Personalsteuerung

1.1 Beurteilung der Stellenwirtschaft

1.1.1 Fehlende Personalbedarfsermittlung

Bem. LRH Seite 10

Der Landesrechnungshof hält es für notwendig, dass die Hansestadt Stendal ihre Stellenzahl an dem Bedarf anpasst. Dies erfordert eine regelmäßige Überprüfung der Aufgaben und der Arbeitsbelastung in den verschiedenen Bereichen. Gelegentliche externe Prüfungen durch unabhängige Prüfer oder das Rechnungsprüfungsamt⁴ (RPA) können helfen, die Notwendigkeit geplanter Stellen objektiv zu bewerten und ineffiziente oder überdimensionierte Strukturen zu identifizieren (siehe auch Punkt 1.2).

Stellungnahme: Der Hinweis wird im Rahmen der personellen Möglichkeiten berücksichtigt. In der Vergangenheit fehlten personelle Ressourcen, um regelmäßig Stellenbemessungen durchzuführen.

1.1.2 Personalkostenhaushalt

Bem. LRH Seite 11

Der Landesrechnungshof hält es für notwendig, dass die Stadt nach Bestätigung und Vorlage der fehlenden Jahresabschlüsse das IST für die aktuellen Planungen berücksichtigt. Bei Bedarf sollte die entsprechende Planungsgrundlage überdacht werden.

Stellungnahme: Die Stadt nimmt den Hinweis zur Kenntnis. Nach Bestätigung und Vorlage der Jahresabschlüsse, sowie der entsprechenden Planungsunterlagen werden die daraus resultierenden Erkenntnisse in die künftigen Planungen im Bereich der Personalkosten einbezogen. Sofern sich daraus Abweichungen oder neue Rahmenbedingungen ergeben, wird die Planungsbasis überprüft und bei Bedarf angepasst.



1.2 Personal und Organisation vereinigen

Bem. LRH Seite 12

Der Landesrechnungshof empfiehlt, die Bereiche Organisation und Personal unter einer gemeinsamen Führungskraft zusammenzuführen und bedarfsgerecht mit Personal auszustatten.

Stellungnahme: Diese Empfehlung wurde sorgfältig geprüft. Im Ergebnis wird von einer erneuten Zusammenführung der beiden Bereiche unter einer gemeinsamen Leitung abgesehen.

Beide Bereiche sind jeweils für sich bereits sehr umfangreich, fachlich anspruchsvoll und mit einer hohen Steuerungs- und Koordinationsverantwortung verbunden. Eine Zusammenführung würde zu einem organisatorisch sehr großen Verantwortungsbereich führen, der die effektive Wahrnehmung der Führungsaufgaben erheblich erschweren würde. Insbesondere bestünde die Gefahr, dass strategische Steuerung, fachliche Tiefe und zeitnahe Entscheidungsfindung beeinträchtigt werden.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Bereiche Organisation und Personal in der Vergangenheit bereits unter einer gemeinsamen Führung zusammengeführt waren. Diese Struktur erforderte jedoch die Einrichtung einer zusätzlichen Leitungsebene, um die fachliche und operative Steuerung sicherzustellen. Diese zusätzliche Führungsebene wurde zwischenzeitlich bewusst wieder eingespart, um die Organisationsstruktur zu verschlanken und Führungs- sowie Entscheidungswege zu verkürzen. Eine erneute Zusammenführung würde erneut einen vergleichbaren zusätzlichen Leitungsbedarf nach sich ziehen und stünde damit im Widerspruch zu den bisherigen Konsolidierungs- und Effizienzzielen.

Zudem verfolgen die Bereiche Organisation und Personal zwar eng miteinander verknüpfte, in ihrer Ausprägung jedoch unterschiedliche Aufgabenprofile und Zielsetzungen. Während der Organisationsbereich stark auf Prozessgestaltung, Strukturentwicklung und Effizienzsteigerung ausgerichtet ist, erfordert der Personalbereich eine intensive fachliche Auseinandersetzung mit arbeits-, tarif- und personalrechtlichen Fragestellungen sowie hohe Präsenz im operativen Tagesgeschäft. Diese unterschiedlichen Schwerpunkte sprechen aus Sicht der Verwaltung weiterhin für eine eigenständige fachliche Führung.

Statt einer Zusammenführung wird daher an der bisherigen organisatorischen Trennung festgehalten. Gleichzeitig wird der Empfehlung des Landesrechnungshofs insofern Rechnung getragen, als die personelle Ausstattung beider Bereiche weiterhin regelmäßig überprüft und bedarfsgerecht angepasst wird. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit zwischen



Organisation und Personal durch klar definierte Schnittstellen, abgestimmte Prozesse und regelmäßige Abstimmungsformate weiter gestärkt.

Auf diese Weise wird sowohl eine leistungsfähige Aufgabenerfüllung als auch eine angemessene Führungs- und Steuerungsstruktur sichergestellt, ohne die Risiken einer übergroßen Organisationseinheit oder den Aufbau zusätzlicher Leitungsebenen in Kauf zu nehmen.

1.3 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Bem. LRH Seite 12

Der Landesrechnungshof empfiehlt, künftig arbeitsrechtliche Maßnahmen systematisch zu erfassen und statistisch auszuwerten.

Stellungnahme: Die Empfehlung des Landesrechnungshofs, arbeitsrechtliche Maßnahmen künftig systematisch zu erfassen und statistisch auszuwerten, wirft Fragen hinsichtlich Nutzen, Aufwand und Zielrichtung auf. Bereits heute bestehen umfangreiche Dokumentations- und Berichtspflichten im Personalbereich. Eine zusätzliche statistische Erfassung sollte nicht zu weiterem bürokratischem Mehraufwand führen, ohne dass ein klarer Mehrwert erkennbar ist.

Zudem ist fraglich, inwieweit eine solche Auswertung tatsächlich geeignet ist, strukturelle Probleme zu erkennen, da arbeitsrechtliche Maßnahmen regelmäßig Einzelfall-entscheidungen darstellen und nur begrenzt statistisch vergleichbar sind. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind in der Verwaltung der Hansestadt relativ selten. Daher lassen sich aus einer zusätzlichen Statistik keine wesentlichen Erkenntnisse ziehen.

1.4 Interne Regelungen mit Personalbezug

1.4.1 DA 2022/03 Dienstreisen und Dienstgänge

Bem. LRH Seite 13

Der Landesrechnungshof erwartet, dass die Regelung angepasst wird und empfiehlt dem Oberbürgermeister, sich eine generelle Genehmigung durch seine oberste Dienstbehörde einzuholen.

Stellungnahme: Der Hinweis wird berücksichtigt. Der Oberbürgermeister wird dem Stadtrat eine Vorlage unterbreiten, die den Vorgaben des LRH Rechnung trägt.



1.4.2 DV 2014/04 Freizeitausgleich für Wahlhelfer

Bem. LRH Seite 14

Der Landesrechnungshof erwartet von der Stadt, dass sie die Dienstvereinbarung aufhebt. Die Beschäftigten, die nicht Bürger der Stadt sind, jedoch in ihren Heimatkommunen als Wahlhelfer eingesetzt werden, erhalten gegen einen Nachweis ebenfalls die mögliche übertarifliche Leistung.

Stellungnahme: Der Landesrechnungshof hat im Rahmen seiner Prüfung beanstandet, dass die bestehende Dienstvereinbarung über den Freizeitausgleich für städtische Beschäftigte, die als Wahlhelferinnen und Wahlhelfer eingesetzt werden, von den geltenden tariflichen und übertariflichen Regelungen abweicht und daher aufzuheben sei. Die Stadt nimmt diese Hinweise ernst und erkennt an, dass die Besetzung der Wahlvorstände grundsätzlich auf Grundlage der wahlrechtlichen Bestimmungen als Ehrenamt erfolgt und die tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben zu beachten sind.

Gleichwohl erscheint es sachgerecht, die Hintergründe und Beweggründe der bisherigen Regelung darzulegen. In den vergangenen Wahljahren ist – wie landesweit – eine deutlich sinkende Bereitschaft von Bürgerinnen und Bürgern zur Übernahme des Ehrenamtes als Wahlhelfer zu verzeichnen gewesen. Dies hat die Stadt vor erhebliche organisatorische Herausforderungen gestellt. Vor diesem Hintergrund wurde die Dienstvereinbarung gemeinsam mit dem Personalrat geschlossen, um die Einsatzbereitschaft städtischer Beschäftigter zu fördern, kurzfristige Engpässe bei der Besetzung der Wahlvorstände zu vermeiden und die Durchführung rechtssicherer Wahlen sicherzustellen. Die Gewährung eines zeitanteiligen Freizeitausgleichs orientierte sich dabei an der tatsächlichen Belastung durch den oft ganztägigen Einsatz an Wahlsonntagen und sollte einen fairen Ausgleich schaffen, ohne zusätzliche finanzielle Belastungen zu verursachen.

Die Dienstvereinbarung war als pragmatische Lösung zur Bewältigung realer organisatorischer Schwierigkeiten gedacht. Sie wurde im Einvernehmen mit dem Personalrat abgeschlossen und diente ausschließlich der Sicherstellung der Wahlorganisation. Dabei ist hervorzuheben, dass die Tätigkeit weiterhin als Ehrenamt verstanden wurde, kein Anspruch auf zusätzliche Vergütung geschaffen wurde, sondern lediglich Freizeitausgleich, und die Regelung transparent und einheitlich angewandt wurde. Eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen kommunalen oder Landesbediensteten war nicht beabsichtigt.

Vor dem Hintergrund der Beanstandung des Landesrechnungshofs wird die Verwaltung die Dienstvereinbarung aufheben bzw. anpassen und künftig die zugelassenen Regelungen anwenden. Dabei wird berücksichtigt, dass Beschäftigte der Stadt, die nicht Bürgerinnen oder



Bürger der Stadt sind, jedoch in ihren Heimatkommunen als Wahlhelfer eingesetzt werden, gegen entsprechenden Nachweis ebenfalls die zulässige übertarifliche Leistung erhalten können. Die Hinweise des Landesrechnungshofs werden umgesetzt, ohne dass die Bedeutung des Engagements der städtischen Beschäftigten für die demokratische Willensbildung in Frage gestellt wird.

1.4.3 DV 2014/05 Stufenaufstieg und Leistungsentgelte

Bem. LRH Seite 15

Der Landesrechnungshof empfiehlt, Regelungen zum Stufenaufstieg zu schaffen oder die Ziele der Dienstvereinbarung anzupassen, um bei den Mitarbeitern keine falschen Motivationsversprechungen auszulösen.

Stellungnahme: Der Hinweis des Landesrechnungshofs wird zur Kenntnis genommen. Aus Sicht der Verwaltung ist jedoch klarzustellen, dass die bestehende Dienstvereinbarung ihren Schwerpunkt ausdrücklich auf die Regelung von Leistungsentgelten legt. Ziel der Dienstvereinbarung ist es, Transparenz und Verlässlichkeit bei der Gewährung leistungsbezogener Entgeltbestandteile zu schaffen.

Zum Thema Stufenaufstieg enthält die Dienstvereinbarung bewusst keine leistungsbezogenen Regelungen. Damit werden keine Erwartungen an zusätzliche Vergütungs- oder Entwicklungsoptionen geweckt. Vor diesem Hintergrund werden aus Sicht der Verwaltung keine „falschen Motivationsversprechungen“ gegenüber den Mitarbeitenden ausgelöst. Die Zielsetzung der Dienstvereinbarung ist klar kommuniziert und beschränkt sich auf die Ausgestaltung der Leistungsentgelte, nicht auf strukturelle Vergütungsentwicklungen wie den Stufenaufstieg.

Gleichwohl wurde der Hinweis des Landesrechnungshofs zum Anlass genommen, die Verständlichkeit und Eindeutigkeit der Dienstvereinbarung sowie der begleitenden Kommunikation kritisch zu überprüfen. In Ergebnis dazu ist festzuhalten, dass die Überschrift der Dienstvereinbarung „Stufenaufstieg und Leistungsentgelte“ den Regelungsrahmen vollständig abbildet. Die Benennung des Stufenaufstiegs in der Überschrift dient der Klarstellung, dass dieser Themenkomplex bewusst mitgeregelt wird, nämlich dahingehend, dass Stufenaufstiege nicht erfolgen. Die Überschrift stellt damit keinen Motivationsanreiz dar, sondern kennzeichnet den Gegenstand der Vereinbarung in seiner Gesamtheit.

Um mögliche Missverständnisse und Fehlinterpretationen künftig auszuschließen, wird die Dienstvereinbarung durch eine klarstellende Passage zur Nichtanwendung des Stufenaufstiegs zu gegebener Zeit redaktionell präzisiert.



1.4.4 Allgemeine Dienstanweisung (ADA)

Bem. LRH Seite 16

Der Landesrechnungshof empfiehlt der Stadt, die Regelungen der ADA an die Inhalte des TVöD (VKA) und der Urlaubsverordnung anzupassen oder diese zu konkretisieren.

Stellungnahme: Zu den im Prüfbericht des Landesrechnungshofs dargestellten Feststellungen hinsichtlich einzelner Regelungen der Allgemeinen Dienstanweisung (ADA) nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

a) Ankündigungsfristen für Arbeitsleistungen und Überstunden

Nach § 12 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist der Arbeitgeber nur dann berechtigt, Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung heranzuziehen, wenn die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird. Die in Nr. 2.17 ADA vorgesehene Mitteilungsfrist von drei Tagen für Überstunden unterschreitet diese gesetzliche Vorgabe. Die Kritik des Landesrechnungshofs wird insoweit geteilt. Die Regelung ist daher anzupassen, um eine einheitliche und rechtskonforme Anwendung sicherzustellen.

Eine Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ist rechtlich nicht geboten und sachlich nicht gerechtfertigt. Eine solche Differenzierung ist in Ziffer 2.17 der ADA auch nicht enthalten, so dass dem Hinweis des Landesrechnungshofes zwar gefolgt werden kann, aber keiner weiteren Änderung bedarf.

b) Mitteilungspflicht bei durch Dritte verursachter Arbeitsunfähigkeit

Die in Nr. 220.4 ADA geregelte Verpflichtung der Beschäftigten, unverzüglich Mitteilung zu machen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit durch das Verhalten eines Dritten verursacht wurde, wird grundsätzlich als sachgerecht bewertet. Die Anmerkung des Landesrechnungshofs, dass diese Nebenpflicht in der Praxis nicht hinreichend präsent ist, wird jedoch aufgegriffen. Eine regelmäßige Information der Beschäftigten (z. B. im Rahmen eines jährlichen Hinweises in den Dienstlichen Mitteilungen) erscheint sinnvoll und wird geprüft.

c) Arztbesuche während der Arbeitszeit

Gemäß Nr. 2.22 ADA sollen Arztbesuche grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Gleichzeitig bestimmt § 29 Abs. 1 TVöD (VKA), dass Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden, wenn eine ärztliche Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erforderlich ist. In diesen Fällen bedarf es keiner Genehmigung durch den Arbeitgeber; ausreichend ist eine rechtzeitige Information der



Führungskraft, sobald der Termin bekannt ist. Die derzeitige Fassung der ADA ist insoweit missverständlich und entspricht nicht in allen Punkten den tarifrechtlichen Vorgaben.

Gesamtbewertung und weiteres Vorgehen:

Die Verwaltung folgt der Empfehlung des Landesrechnungshofs, die Regelungen der ADA an die Inhalte des TVöD (VKA), des TzBfG sowie der Urlaubsverordnung anzupassen bzw. diese zu konkretisieren. Ziel ist eine rechtssichere, transparente und für alle Beschäftigten gleichermaßen verständliche Regelungspraxis. Entsprechende Überarbeitungen der ADA werden vorbereitet und zu gegebener Zeit für die Mitarbeiter veröffentlicht.

1.5 Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen

Bem. LRH Seite 16

Der Landesrechnungshof empfiehlt der Stadt, die Verpflichtung bei den entsandten Vertretern nachzuholen. Zukünftig sollte die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz zum Standardprozess vor der Entsendung in die städtischen Beteiligungen gehören.

Stellungnahme: Der Hinweis des Landesrechnungshof wird aufgegriffen. Künftig wird die Verpflichtung bei Entsendungen erfolgen. Bei bereits erfolgten Entsendungen wird diese nachgeholt.



2. Zweiter Prüfbereich: Personalentwicklung/-gewinnung und Aus- und Fortbildung

2.1 Übertarifliche Zulagen (Fachkräfte-RL)

Bem. LRH Seite 18

Der Landesrechnungshof hält es für notwendig, dass die Stadt

- die Hauptsatzung konkretisiert sowie*
- eine interne Regelung zum Verfahren der Gewährung von übertariflichen Leistungen schafft.*

Dies dient der Nachvollziehbarkeit für die Vertretung und gewährleistet die Gleichbehandlung der Bewerber und Mitarbeitern.

Stellungnahme: Der Landesrechnungshof hat beanstandet, dass bei der Festsetzung und Gewährung von Fachkräftezulagen als übertarifliche Leistungen in der Hansestadt Stendal Unklarheiten hinsichtlich Zuständigkeiten, Entscheidungsgrundlagen und Verfahren bestehen.

Nach den einschlägigen Vorschriften des KVG LSA ist die Kommune verpflichtet, ihre Haushaltswirtschaft sparsam und wirtschaftlich zu führen. Bei der Vergütung von Beschäftigten sind grundsätzlich die gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen anzuwenden; übertarifliche Leistungen stellen die Ausnahme dar und bedürfen einer klaren rechtlichen Grundlage sowie transparenter Entscheidungsprozesse.

Die Hauptsatzung der Hansestadt Stendal weist die Regelungskompetenz für übertarifliche Leistungen sowohl dem Haupt- und Personalausschuss als auch dem Oberbürgermeister zu. Aus Sicht des Landesrechnungshofes eröffnet diese Regelung einen Interpretations-spielraum, der in der Praxis zu uneinheitlichen Verfahren führen kann.

Die Kritik des Landesrechnungshofes wird ernst genommen. Die aufgezeigten Defizite betreffen nicht die grundsätzliche Zulässigkeit der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, wohl aber die Transparenz, Einheitlichkeit und rechtssichere Ausgestaltung der Verfahren.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die Stadt in einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt steht und auf Instrumente wie Fachkräftezulagen angewiesen ist, um handlungsfähig zu bleiben. Dies entbindet jedoch nicht von der Pflicht, diese Instrumente klar zu regeln und nachvollziehbar anzuwenden.



Vor dem Hintergrund der Prüfungsfeststellungen hält die Verwaltung folgende Maßnahmen für erforderlich:

1. Konkretisierung der Hauptsatzung

Die Zuständigkeiten für die Festsetzung übertariflicher Leistungen sind eindeutig und widerspruchsfrei festzulegen.

2. Schaffung einer verbindlichen internen Regelung

Es ist eine transparente Verfahrensregelung zur Gewährung übertariflicher Leistungen (insbesondere Fachkräftezulagen) zu erarbeiten, die u. a. regelt:

- Zuständigkeiten und Beteiligung der Gremien
- Kriterien für Höhe und Dauer von Zulagen
- Dokumentations- und Begründungspflichten
- Einheitliche Ausgestaltung in Stellenausschreibungen und Arbeitsverträgen

3. Sicherstellung von Transparenz und Gleichbehandlung

Die Regelungen sollen gewährleisten, dass Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte gleichbehandelt werden und Entscheidungen für die Vertretung nachvollziehbar sind.

Die Verwaltung sieht in den Hinweisen des Landesrechnungshofes einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Verwaltungsabläufe. Eine entsprechende Überarbeitung der Hauptsatzung und die Erarbeitung einer internen Regelung werden vorbereitet. Ziel ist es, die Gewinnung und Bindung von Fachkräften weiterhin zu ermöglichen, dabei jedoch Rechtssicherheit, Transparenz und Wirtschaftlichkeit dauerhaft zu gewährleisten.

2.2 Gleichstellung

Bem. LRH Seite 19

Der Landesrechnungshof hält es für notwendig, dass die Stadt in einem strukturierten Verfahren die Zeitbedarfe zur Aufgabenerledigung sowohl für die Gleichstellungsbeauftragte als auch für die Teamleitung Wohngeld ermittelt. Die Aufgabenübertragung ist dann entsprechend anzupassen.

Stellungnahme: Dem Hinweis des Landesrechnungshofes wird Folge geleistet. Es wird eine Ermittlung der Zeitbedarfe erfolgen.



2.3 Personalbericht Hansestadt Stendal 2022

Bem. LRH Seite 20

Der Landesrechnungshof empfiehlt der Stadt, den Personalbericht um SMART-formulierte Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu ergänzen und mit dem Personalentwicklungskonzept (siehe Punkt 2.4) zu verknüpfen.

Stellungnahme: Der Landesrechnungshof hat der Stadt empfohlen, den Personalbericht künftig um SMART- formulierte Maßnahmen zur Weiterentwicklung zu ergänzen und diesen mit dem bestehenden Personalentwicklungskonzept zu verknüpfen.

SMART (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert): Die Empfehlung zur Ergänzung um SMART-formulierte Maßnahmen ist ein sinnvoller Schritt, um die Personalplanung transparenter, messbarer und strategisch fundierter zu gestalten. SMART-Maßnahmen helfen, konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und die Beschäftigten gezielt weiterzubilden und zu fördern. So wird sowohl die Steuerungsfähigkeit der Verwaltung als auch die nachhaltige Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützt.

Strategische Verknüpfung: Die Empfehlung des Landesrechnungshofes zur Verknüpfung des Personalberichtes mit dem Personalentwicklungskonzept wird aktuell nicht geteilt, da der Bericht primär Auswertungen der Vergangenheit und die aktuelle Situation dokumentiert. Eine direkte Verknüpfung könnte die Übersichtlichkeit des Berichts beeinträchtigen und ihn komplexer machen, ohne dass ein zusätzlicher Nutzen für die Steuerung oder Transparenz entsteht. Stattdessen ist die Verwaltung künftig bestrebt, die SMART-Maßnahmen unabhängig und konkret im Personalbericht auszuweisen, so dass sie klar nachvollziehbar sind und unmittelbar umsetzbare Handlungsempfehlungen liefern.

2.4 Personalentwicklungskonzept 2019 (PEK)

Bem. LRH Seite 21

Der Landesrechnungshof empfiehlt der Stadt die regelmäßige Anpassung des PEK und eine periodische Berichterstattung im Stadtrat.

Stellungnahme: Der Landesrechnungshof hat empfohlen, das Personalentwicklungskonzept regelmäßig anzupassen und dem Stadtrat periodisch zu berichten. Die Verwaltung nimmt diese Hinweise ernst und sieht die Bedeutung einer strategischen Personalentwicklung, die den aktuellen Anforderungen der Verwaltung gerecht wird. Zudem möchte die Verwaltung die Transparenz gegenüber dem Stadtrat wahren.



Gleichzeitig ist festzustellen, dass das bestehende Personalentwicklungskonzept in der Praxis aufgrund der dynamischen Veränderungen im Aufgabenbereich der Verwaltung sehr schnell überholt ist. Häufige Überarbeitungen und Anpassungen würden daher nicht den gewünschten Nutzen bringen, sondern eher einen hohen administrativen Aufwand erzeugen, ohne dass sich die praktische Wirkung auf die Personalentwicklung deutlich erhöht.

Vor diesem Hintergrund schlägt die Verwaltung vor, das Personalentwicklungskonzept nicht periodisch, sondern nur bei größeren Überarbeitungen oder inhaltlichen Anpassungen dem Stadtrat vorzulegen. Damit wird sichergestellt, dass der Stadtrat über die wesentlichen Entwicklungen informiert wird, während unnötiger Aufwand vermieden wird.

Diese Vorgehensweise gewährleistet eine effiziente, praxisorientierte Personalentwicklung und erfüllt zugleich das Ziel der Transparenz gegenüber dem Stadtrat.

2.5 Notwendigkeit bestimmter Fachkräfte

Bem. LRH Seite 22

Der Landesrechnungshof erwartet die zukünftige Beachtung der allgemeinen Rechtspflichten der Kommune.

Stellungnahme: Der Hinweis des Landesrechnungshofes, dass mindestens ein Beamter mit der Befähigung für die Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, oder mit der Befähigung für das Richteramt im Dienst der Kommune stehen muss, wenn nicht der Hauptverwaltungsbeamte oder ein Beigeordneter diese Befähigung besitzt, wird zur Kenntnis genommen.

Wie der Landesrechnungshof festgestellt hat, verfügt der Oberbürgermeister aktuell über die entsprechende Befähigung. Ferner verfügt der Vertreter des Oberbürgermeisters über die Befähigung zum Richteramt.

2.6 Fehlende Stufenfestsetzung bei Beamten

Bem. LRH Seite 23

Der Landesrechnungshof erwartet von der Stadt, dass ein geeignetes System eingerichtet wird, das die für die Stufenfestsetzung von Beamten maßgeblichen Tatbestandsmerkmale berücksichtigt. Alle für die Entscheidung maßgeblichen Umstände sind zu dokumentieren.



Stellungnahme: Die Verwaltung nimmt die Feststellung des Landesrechnungshofes sehr ernst. Daher veranlasst die Verwaltung folgende Maßnahmen:

- Entwicklung eines Systems, das alle maßgeblichen Tatbestandsmerkmale für die Stufenfestsetzung abbildet
- Sensibilisierung der zuständigen Personalsachbearbeiter für die vollständige Dokumentation aller relevanten Umstände
- Nachträgliche Aufarbeitung bisher unvollständig dokumentierter Fälle

Mit diesen Maßnahmen wird die Verwaltung den Anforderungen des Landesrechnungshofes gerecht und stellt sicher, dass die Stufenfestsetzungen von Beamten zukünftig vollständig, nachvollziehbar und rechtskonform dokumentiert werden.

2.7 Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Bem. LRH Seite 25

Der Landesrechnungshof erwartet von der Hansestadt Stendal, dass diese die erforderlichen Beamtenstellen ermittelt, im Stellenplan ausweist und tatsächlich mit Beamten besetzt. Bei der Bewertung der Tätigkeiten als hoheitlich ist der RdErl. des Ministeriums für Inneres und Sport vom 12.02.2016 zu beachten.

Stellungnahme: Der Hinweis des Landesrechnungshofes ist zutreffend. Die Schaffung von zusätzlichen Beamtenstellen kann aber nicht auf einmal erfolgen, weil die Stellen aktuell mit Angestellten besetzt sind, die in der Regel nicht über die Einstellungs Voraussetzungen für Beamte verfügen. Dem Stadtrat wird im Rahmen des Stellenplanes 2027 ein Vorschlag unterbreitet, welche Stellen künftig als Beamtenstellen ausgestaltet werden.



3. Dritter Prüfbereich: Personalbetreuung

3.1 Beschäftigte des Theaters der Altmark - Anwendung Tarifvertrag

Bem. LRH Seite 26

Der Landesrechnungshof erwartet die Überprüfung der Stellenbeschreibungen und die Anwendung des korrekten Tarifvertrages.

Stellungnahme: Die Hinweise des Landesrechnungshofes werden zur Kenntnis genommen. Die bestehenden Stellenbeschreibungen der betroffenen Beschäftigten des Theaters der Altmark werden hinsichtlich des tatsächlichen Tätigkeitsumfangs und insbesondere des Anteils überwiegend künstlerischer Tätigkeiten überprüft und ggf. angepasst. Auf dieser Grundlage wird geprüft, ob die Anwendung des NV Bühne weiterhin gerechtfertigt ist oder ob eine Eingruppierung nach den TVöD vorzunehmen ist. Die Anwendung des jeweils zutreffenden Tarifvertrages unter Beachtung der tariflichen Geltungsbereiche wird sichergestellt. Etwaige notwendige Anpassungen werden nach Abschluss der Prüfung umgesetzt.

3.2 Personalaktenführung

Bem. LRH Seite 27

Der Landesrechnungshof hält es für dringend erforderlich, die Personalaktenführung zu überarbeiten, um die Einhaltung rechtlicher Standards sicherzustellen.

Stellungnahme: Der Landesrechnungshof hat in seiner jüngsten Prüfung bei der Personalaktenführung unserer Verwaltung Mängel festgestellt.

Es ist jedoch hervorzuheben, dass sich die Feststellung der Mängel überwiegend auf archivierte Personalakten bezog. Die aktuellen Akten sind weitgehend ordnungsgemäß geführt. Eine nachträgliche Korrektur der archivierten Akten wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden und wird daher nicht angestrebt.

Die Verwaltung erkennt dennoch die Notwendigkeit, die Personalaktenführung insgesamt zu überarbeiten. Im Rahmen der geplanten Digitalisierung der Personalakten soll dies umgesetzt werden, um

- die Einhaltung aller rechtlichen Standards sicherzustellen,
- die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Personalverwaltung zu erhöhen,
- die Effizienz interner Verwaltungsprozesse zu verbessern und
- die Personalakten zukunftssicher digital zu verwalten.



Dazu wird ein klar strukturierter Maßnahmenplan entwickelt, der sowohl organisatorische als auch technische Anpassungen umfasst und Zuständigkeiten eindeutig regelt.

Durch die Digitalisierung der Personalakten wird die Professionalität der Personalverwaltung langfristig gesichert.

3.3 Rechtswidrige Erstattung von privaten Krankenversicherungsbeiträgen

Bem. LRH Seite 27

Der Landesrechnungshof erwartet, dass die Hansestadt Stendal die Erstattung des Beitrags zur privaten Krankenversicherung des Beamten umgehend einstellt. Darüber hinaus hat die Stadt nach pflichtgemäßem Ermessen die Rückforderung der unrechtmäßig gewährten Erstattungsbeträge zu prüfen.

Stellungnahme: Die Hinweise des Landesrechnungshofes werden künftig berücksichtigt.

3.4 Nebentätigkeit eines Beschäftigten

Bem. LRH Seite 29

Der Landesrechnungshof erwartet, dass die Verwaltung bei Nebentätigkeiten alle notwendigen Informationen beibringen lässt und prüft, ob eine Nebentätigkeit geeignet ist, arbeitsvertragliche Pflichten oder die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Bei Interessenkollision ist die Nebentätigkeit zu untersagen.

Stellungnahme: Die Hinweise des Landesrechnungshofes werden künftig berücksichtigt.



4. Vierter Prüfbereich: Arbeits- und Gesundheitsschutz

4.1 Arbeitssicherheit ist Arbeitsschutz

Bem. LRH Seite 30

Der Landesrechnungshof empfiehlt, alle Arbeitsunfälle zu erfassen, auch nicht meldepflichtige. Die vorgeschriebene Meldung an die Unfallkasse sollte ausschließlich der Personalbereich vornehmen.

Stellungnahme: Die Arbeits- und Wegeunfälle werden zentral von der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfasst und ausgewertet. Über die Auswertung wird im Arbeitssicherheitsausschuss berichtet. Bislang gab es keine Arbeitsunfälle, die auf organisatorische Mängel zurückzuführen sind.

4.2 Umgang mit Überlastungsanzeigen

Bem. LRH Seite 31

Der Landesrechnungshof empfiehlt der Stadt (Verwaltung und Personalrat), einen konkreten schriftlichen Abhilfeplan bei Überlastungen zu entwickeln. Dadurch können Schwachstellen erkannt und Handlungsbedarfe aufgezeigt werden. So können Überlastungsanzeigen strukturiert abgearbeitet werden, was für Transparenz sorgt und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.

Stellungnahme: Der Hinweis des Landesrechnungshofes wird berücksichtigt.

Fazit

Die Hansestadt Stendal bedankt sich für die insgesamt sehr konstruktive sowie hilfreiche Zusammenarbeit und wird die Hinweise zur Personalverwaltung künftig einbeziehen.

Hansestadt Stendal, den 16.02.2026

gez. Bastian Sieler
Oberbürgermeister

