

Beschlussvorlage Stadt Ratzeburg

Stadt Ratzeburg 2018 – 2023

Datum: 19.05.2020

SR/BeVoSr/307/2020

Gremium	Datum	Behandlung
Finanzausschuss	03.06.2020	Ö
Hauptausschuss	08.06.2020	Ö
Stadtvertretung	22.06.2020	Ö

Verfasser: Weindock, Ralf

FB/Aktenzeichen: FB 1/ 030 03/2020

I. Nachtragshaushaltsplan 2020; hier: I. Nachtragsstellenplan 2020

Zielsetzung:

Anpassung des Stellenplanes 2020 an die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen (Eingruppierung von Tarifbeschäftigten) sowie an die gegenwärtige Personalplanung/-entwicklung.

Beschlussvorschlag:

1. Der Finanzausschuss empfiehlt der Stadtvertretung, den I. Nachtragsstellenplan 2020 gemäß Entwurf (Stand: 13.05.2020) zur Vorlage zu beschließen.

2. Der Hauptausschuss beschließt,

a) die Beschlussempfehlung des Finanzausschusses mit keinem eigenen Beschlussvorschlag zu ergänzen.

alternativ:

b) die Beschlussempfehlung des Finanzausschusses mit folgendem eigenen Beschlussvorschlag zu ergänzen:

.....
.....

3. Die Stadtvertretung beschließt auf Empfehlung des Finanzausschusses und des Hauptausschusses - ohne / mit Ergänzung -, den I. Nachtragsstellenplan 2020 gemäß Entwurf (Stand: 13.05.2020) zur Vorlage.

Bürgermeister

Verfasser

elektronisch unterschrieben und freigegeben durch:

Jakubczak, Lutz am 18.05.2020

Koop, Axel am 18.05.2020

Koech, Gunnar, Bürgermeister am 19.05.2020

Sachverhalt:

Gemäß § 5 a (Stellenplan) der Gemeindehaushaltsverordnung SH (GemHVO-Kameral) in Verbindung mit § 80 Abs. 2 Nr. 4 der Gemeindeordnung (GO) ist der Stellenplan auf Grund zwischenzeitlicher Veränderungen in einem Nachtrag entsprechend anzupassen.

Aus dem vorgelegten Entwurf des I. Nachtragsstellenplanes ergeben sich zum Ursprung weder Stellenmehrbedarfe noch Stelleneinsparungen (Anzahl bleibt unverändert bei 81,70 Vollzeitstellen). Der Entwurf enthält insbesondere in drei Fällen vorzunehmende Anpassungen für die Eingruppierung von Tarifbeschäftigten nach den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen auf Grund von durchgeführten Stellenbewertungen durch ein externes Dienstleistungsunternehmen. [Anmerkung dazu: Nach § 5 a GemHVO-Kameral sind Stellen, die zu einem späteren Zeitpunkt anders bewertet werden sollen, als künftig umzuwandeln zu bezeichnen. Dementsprechend wurden die Stellen zu den lfd. Nrn. 44, 46 und 47 im Stellenplan 2020 mit einem „ku-Vermerk“ versehen.] Zwischenzeitlich liegen der Verwaltung hierzu die ausführlichen Bewertungsberichte seit dem 24.02.2020 vor.

Die vorzunehmenden Anpassungen und die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen sind im Entwurf farblich gekennzeichnet und werden wie folgt näher erläutert:

Zu lfd. Nrn. 4 und 51: (Fachbereichsleitungen FB 1 und FB 4)

Aus verschiedenen personellen und organisatorischen Gründen hat der Hauptausschuss in seiner Sitzung am 09.03.2020 auf Vorschlag des Bürgermeisters einem Wechsel der fachlichen Leitungen der Fachbereiche im Rahmen der Übertragung von Leitungsfunktionen mit Wirkung zum 10.03.2020 beschlossen.

Zu lfd. Nrn. 23 und 44: (Fachbereich 3)

Antragsgemäß werden die Befristungen der Teilzeitbeschäftigungen mit zzt. 32 Wochenarbeitsstunden für die Zeit vom 01.09.2020 bis zum 31.08.2021 (Nr. 23) und mit zzt. 15 Wochenarbeitsstunden für die Zeit 01.06.2020 bis zum 31.05.2021 (Nr. 44) verlängert.

Zu lfd. Nrn. 44, 46 und 47: (Fachdienst Soziales)

Die von den Stelleninhaberinnen/dem Stelleninhaber wahrzunehmenden Aufgaben in der Sozialhilfesachbearbeitung wurden auf Grund von im Mai 2019 gestellter, gleichlautender Höhergruppierungsanträge durch ein externes Stellenbewertungsunternehmen neu bewertet. Gemäß der Bewertungsberichte werden die auf diesen Stellen auszuübenden Tätigkeiten jeweils neu nach Entgeltgruppe 9c TVöD-V bewertet. Den Stelleninhaberinnen/dem Stelleninhaber sind Tätigkeiten zugewiesen, die zu 100 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Zudem sind die Tätigkeitsmerkmale der selbständigen Leistungen mit 92% und der gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse ebenfalls mit einem Zeitanteil von 92 % aller Arbeitsvorgänge erfüllt. Das Heraushebungsmerkmal der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit ist mit einem Zeitanteil von 74% aller Arbeitsvorgänge erfüllt.

Die Eingruppierungen erfolgen daher jeweils in die Entgeltgruppe 9c nach der Entgeltordnung, Anlage 1, Teil A I. 3. der durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 07. Februar 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 18. April 2018. Die Stelleninhaberin zu lfd. Nr. 44 und der Stelleninhaber zu lfd. Nr. 47 erhalten dabei eine Zulage nach Entgeltgruppe 9c, da die tariflichen Voraussetzungen für eine „feste“ Eingruppierung (Ausbildung- und Prüfung Angestelltenlehrgang II) nicht vorliegen. Die Stelleninhaberin zu lfd. Nr. 46 kann direkt in die EG 9c eingruppiert werden, da sie bereits vor Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD zum 01.01.2017 das 40. Lebensjahr vollendet hatte (Ausnahme/Befreiung von der Ausbildungs-/Prüfungspflicht); die schriftliche

Bestätigung durch den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) liegt dazu vor.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat der Stadt Ratzeburg wurden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt und haben den vorstehenden, tarifkonformen Maßnahmen zugestimmt.

(Anmerkungen zur Tarifautomatik und Rechtsanwendung:

Das zutreffende Entgelt ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag oder dem Stellenplan, sondern direkt aus dem Tarifvertrag und ist abhängig von der ausgeübten Tätigkeit. In § 12 Abs. 2 TVöD heißt es: „Die/der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“ Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit auf Grund der auszuübenden Tätigkeit zu bewerten. Dabei handelt es sich um die im Arbeitsvertrag bezeichnete oder vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts zugewiesene Aufgabe.

Der Tarifvertrag regelt also selbst und unmittelbar die Eingruppierung. Die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe an Hand der Tätigkeitsmerkmale ist reine Rechtsanwendung. Der Arbeitgeber hat diese Regelung lediglich umzusetzen. Auch kann der Arbeitgeber tarifliche Ansprüche auf Bezahlung nach einer bestimmten Entgeltgruppe nicht unter Berufung auf haushaltsrechtliche Vorschriften oder unter Berufung auf den Stellenplan zurückweisen. Vielmehr gilt hier der umgekehrte Fall: Der Arbeitgeber hat den Stellenplan so einzurichten, dass dieser mit den Tätigkeitsmerkmalen und der Eingruppierung der Beschäftigten im Einklang steht.]

Die Personalmehrkosten für die vorgenannten Höhergruppierungen [tariflicher Rechtsanspruch -unter Beachtung der tariflichen Ausschlussfrist nach § 37 TVöD- rückwirkend seit Antragstellung ab Mai 2019] betragen 19.917,11 € (brutto inkl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung VBL); diese Mehrkosten sind in den ursprünglich veranschlagten Personalkosten (Sammelnachweis 01) für das Jahr 2020 bereits berücksichtigt.

Zu lfd. Nr. 75: (Fachbereich 4 -städtischer Kindergarten-)

Die Stelleninhaberin ist seit Oktober 2011 als sozialpädagogische Assistentin (SPA) im städtischen Kindergarten beschäftigt (unbefristet in Vollzeit mit Entgeltgruppe S 3 TVöD-SuE) und wird ihre zwischenzeitlich begonnene dreijährige Weiterqualifizierung zur „staatlich anerkannten Erzieherin“ nunmehr voraussichtlich zum 31.07.2020 erfolgreich abschließen.

In einem persönlichen Gespräch mit der Kindergartenleiterin erklärte die Stelleninhaberin, zwar sehr gerne weiter im städtischen Kindergarten arbeiten zu wollen, auf Grund ihrer Qualifizierung sodann jedoch nicht mehr als sozialpädagogische Assistentin, sondern als Erzieherin mit entsprechender tariflicher Bezahlung nach Entgeltgruppe S 8a TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.

Auf Grund des vorherrschenden Fachkräftemangels -und unter dem Aspekt, dass der Beruf und eine Beschäftigung als SPA sehr oft auch nur als „Durchgangsstation“ genutzt wird für eine anschließende Weiterbildung zur Erzieherin-, bittet die Kindergartenleitung um eine Weiterbeschäftigung der Stelleninhaberin ab August 2020 als Erzieherin mit tariflicher Entgeltzahlung, zumal der Stelleninhaberin die gesamte Einrichtung, der dortige Kindergartenablauf sowie die Kinder und die Kolleginnen bekannt sind.

Aus vorgenannten Gründen, insbesondere aber auch zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, hält die Verwaltung daher eine Weiterbeschäftigung der Stelleninhaberin ab August 2020 als Erzieherin mit entsprechender tariflicher Eingruppierung uneingeschränkt für sinnvoll und bittet gleichzeitig um Umwandlung der Stelle von bisher Entgeltgruppe S 3 in Entgeltgruppe S 8a TVöD-SuE. Außerdem würde dadurch ein zusätzliches Stellenausschreibungsverfahren -verbunden mit zusätzlichen Kosten- vermieden werden können.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat der Stadt Ratzeburg wurden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.

Die Personalmehrkosten hierfür betragen anteilig für die Monate August bis Dezember 2020 rd. 4.700,00 € (brutto inkl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung VBL) und können durch die ursprünglich veranschlagten Personalkosten (Sammelnachweis 01) für das Jahr 2020 gedeckt werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Ausführung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen folgende Auswirkungen auf den Haushalt:

-keine-, da die entstehenden Personalmehrkosten in Höhe von rd. 24.700,00 € durch die ursprünglich veranschlagten Personalkosten (Sammelnachweis 01) für das Jahr 2020 gedeckt werden -siehe Sachverhalt-.

Anlagenverzeichnis:

❖ I. Nachtragsstellenplan 2020 (Entwurf vom 13.05.2020 nur Veränderungen)