

# Beschlussvorlage Schulverband Schulverband Ratzeburg 2018 – 2023

Datum: 15.11.2021  
SV/BeVoSv/108/2021

Gremium	Datum	Behandlung
Hauptausschuss Schulverband	24.11.2021	Ö
Schulverbandsversammlung	15.12.2021	Ö

Verfasser: Wannags, Frauke

FB/Aktenzeichen: FB 1/200.13.1/2022

## Haushaltsplan 2022 des Schulverbandes Ratzeburg; hier: Stellenplan 2022

### Zielsetzung:

Nach den gesetzlichen Vorschriften ist der Stellenplan ein wesentlicher Bestandteil des Haushaltsplanes und ist demzufolge im Rahmen der Beratungen zum Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2022 zu beschließen.

### Beschlussvorschlag:

1. Der Hauptausschuss nimmt den Entwurf (Stand: 11.11.2021) zum Stellenplan 2022 zustimmend zur Kenntnis und empfiehlt der Schulverbandsversammlung, den Stellenplan 2022 gemäß beigefügtem Entwurf (Stand: 11.11.2021) zu beschließen.
2. Die Schulverbandsversammlung beschließt auf Empfehlung des Hauptausschusses den Stellenplan 2022 gemäß dem dieser Vorlage beigefügten Entwurf v. 11.11.2021).

\_\_\_\_\_  
Schulverbandsvorsteher

\_\_\_\_\_  
Verfasser

### **elektronisch unterschrieben und freigegeben durch:**

Salzsäuler, Karl-Horst, Bürgermeister am 15.11.2021  
Jessen, Astrid am 15.11.2021

### Sachverhalt:

Nach § 5 Abs. 6 des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit (GkZ) gelten die Vorschriften des Gemeinderechts für den Zweckverband entsprechend. Demnach und gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO-Kameral) in Verbindung mit § 78 Abs. 2 der Gemeindeordnung (GO) ist der Stellenplan Bestandteil des Haushaltsplanes.

Der dieser Vorlage beigefügte Entwurf (11.11.2021) des Stellenplan 2022 beinhaltet vorrangig eingetretene Veränderungen in der gegenwärtigen Personalplanung und -entwicklung (erforderliche Personalmehrbedarfe) sowie einzelne Anpassungen aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Veränderungen.

Bei Berücksichtigung der von der Schulverbandsverwaltung vorgebrachten Personalmehrbedarfe ergeben sich -abweichend vom Stellenplan 2021 gemäß Beschluss vom 16.12.2020- 6,40 Vollzeitstellen mehr (Erhöhung von bisher 32,28 auf nunmehr 38,68 Vollzeitstellen).

Die jeweiligen Veränderungen sind im beigefügten Entwurf farblich (gelb) gekennzeichnet:

#### **Schulsozialarbeit: Zu lfd. Nr. 3, 4, 12, 13:**

Drei der vier beim Schulverband beschäftigten Schulsozialarbeiterinnen wurden mit Einstellung in die EG 10 TVöD-V eingruppiert. Ihre Eingruppierung wird (analog zu den Betreuer/innen der OGS) rückwirkend korrigiert (in EG S 16 TVöD-SuE). Eine einzige Schulsozialarbeiterin wird bisher bereits nach dem TVöD-SuE bezahlt, allerdings nach S 15 TVöD-SuE und wäre somit schlechter gestellt als die drei anderen beim Schulverband Ratzeburg beschäftigten Schulsozialarbeiterinnen. Aus diesem Grunde wird vorgeschlagen, die drei bisher in EG 10 TVöD-V eingruppierten Schulsozialarbeiter/innen in eine Bezahlung entsprechend des TVöD-SuE zu überführen und entsprechend EG S 16 zu gewähren und die vierte Schulsozialarbeiterin entsprechend von EG S 15 in EG S 16 höherzugruppiieren (siehe gesonderte Beschlussvorlage SV/BeVoSv/112/2021).

#### **Höhergruppierungen der MA im Förderzentrum:**

Die Schulsekretärin des Förderzentrums erhält seit 01.03.2021 die EG 6, diese Anpassung wurde analog zu den Höhergruppierungen/Bewertungen der Stellen der anderen Schulsekretärinnen vorgenommen. Der Hausmeister des Förderzentrums muss (aufgrund besonderer Bedarfe der Schüler/innen im Förderzentrum) ebenfalls eine EG 6 erhalten. Diese Anpassung ist rückwirkend zum 01.02.2020 erfolgt.

#### **Eingruppierung der Betreuungskräfte (Überführung in den TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – TvöD-SuE):**

Die Betreuer/innen der OGS sind Erzieher/innen, Sozialpädagogische Assistent/innen oder Betreuer/innen mit Berufserfahrung und/oder entsprechenden Fortbildungen und Weiterqualifizierungen. Alle im Schulverband tätigen Betreuer/innen und Sozialpädagogischen Assistent/innen sind zur Zeit in EG 5 TVöD-V eingruppiert, müssten aber, wie es bei den Erzieher/innen bereits der Fall ist, nach dem TVöD-SuE bezahlt werden und somit anstelle der EG 5 TVöD-V in den TVöD-SuE überführt und dort in die EG S 03 eingruppiert werden. Eine Korrektur der Bezahlung von EG 5 Stufe 3 in EG S 03 Stufe 3 ergäbe ca. 53,00 € brutto mehr. Da es sich hier um eine fehlerhafte Eingruppierung handelt, erfolgt die der Tarifautomatik folgende Eingruppierung rückwirkend ab Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit, kann tatsächlich aufgrund der greifenden Ausschlussfrist jedoch nur 6 Monate rückwirkend gewährt werden.

#### **Befristete Arbeitsverträge:**

##### **Standort St. Georgsberg:**

Am Standort St. Georgsberg werden zum 01.12.2021 insgesamt 200 Kinder in der Kernbetreuung in der OGS von grundsätzlich insgesamt 14 Mitarbeiter/innen und einem „Springer“ betreut. Dieser Personalschlüssel bietet keinen Spielraum. Personeller Ausfall ist nur auf Kosten des Personals und der Kinder kurzfristig zu kompensieren. Zurzeit sind zwei der MA langzeiterkrankt und eine MA befindet sich in Elternzeit. Dafür wurden (auch aufgrund des stetig steigenden Arbeitsanfalls) vier Vertretungen (die lfd. Nrn. 20, 38, 39, 40, des Stellenplanes) befristet eingestellt.

Es kommt immer wieder zu krankheitsbedingten, lang- und kurzfristigen Ausfällen. Hinzu kommen die ständig steigenden Schülernennzahlen, die wiederum mehr Personaleinsatz erfordern.

Um ihrer Betreuungspflicht verantwortungsvoll nachkommen zu können, muss die OGS flexibel sein und auf Veränderungen spontan reagieren können.

**Entfristungen von Arbeitsverträgen:**

lfd. Nr. des Stellenplanes	Tätigkeit	arbeitsvertragl. Wochenstunden	derzeitige Befristung bis
20	Betreuung St. Georgsberg	19,1	28.02.2022
38	Betreuung St. Georgsberg	22,5	28.02.2022
39	Mensa St. Georgsberg	17,5	31.12.2021
40	Betreuung St. Georgsberg	22,5	28.02.2022

**Zu den lfd. Nrn. 20, 38 und 40 des Stellenplanes:**

Es wird um Entfristung dreier Stellen (Elternzeit- und Krankheitsvertretungen mit je 22,5, bzw. 19,1 Wochenarbeitsstunden) gebeten. Die befristete Einstellung der drei Kräfte hat gezeigt, dass sie für den reibungslosen Arbeits- und Betreuungsablauf unabkömmlich sind. Sollte es vorkommen, dass über einen bestimmten Zeitraum tatsächlich alle Betreuer/innen anwesend sind, verbleiben für die ggf. entfristeten und in Rede stehenden Stellen genügend Betätigungen zur optimaleren Aufgabenerfüllung (Bsp: Die neuen Stellen können die 15 MA verstärken, die bis zu 12 Räume und 2 Schulhöfe zu betreuen haben).

**Zu lfd. Nr. 39 des Stellenplanes:**

Eine ursprünglich am Standort St. Georgsberg tätige Mensakraft ist durch die gestiegene Anzahl der Essensteilnehmer/innen an der OGS Vorstadt und im Rahmen der Anmietung der Gaststätte Löwentreff an den Standort Vorstadt gewechselt (lfd. Nr. 23 des Stellenplanes). Um diese fehlende Kraft am St. Georgsberg zu ersetzen, wurde die Stelleninhaberin der lfd. Nr. 39 befristet bis zum 31.12.2021 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 17,5 Stunden eingestellt. Da eine Rückkehr der in die Vorstadt gewechselten Mensakraft aufgrund des Arbeitsanfalls nicht in Frage kommt, am St. Georgsberg allerdings dringend eine dritte Mensakraft benötigt wird, wird darum gebeten, die Stelle der lfd. Nr. 39 zu entfristen.

**Standort Vorstadt:**

Am Standort St. Vorstadt werden zum 01.12.2021 insgesamt 165 Kinder in der Kernbetreuung in der OGS von grundsätzlich insgesamt 10 festen Mitarbeiter/innen und 3 MA mit befristeten Arbeitsverträgen betreut. Auch hier ist ein Ausfall von MA nur auf Kosten des Personals, der Kinder und der Betreuungsqualität kurzfristig zu kompensieren. Zurzeit ist eine MA hiervon langzeiterkrankt. Für sie wurde eine Vertretung (lfd. Nr. 51) befristet eingestellt.

Es kommt immer wieder zu krankheitsbedingten Ausfällen. Es zeichnet sich bereits jetzt ab, dass der Standort Vorstadt im nächsten Schuljahr ähnliche Anmeldezahlen verzeichnen wird wie der Standort St. Georgsberg und daher mehr Personal benötigt wird.

Zukünftig wird das Platzproblem der OGS Vorstadt durch die Hinzugewinnung von weiteren Räumen vorläufig gelöst werden können. Aber auch in diesen Räumen muss Betreuung mit vorhandenem Personal stattfinden können.

Um ihrer Betreuungspflicht verantwortungsvoll nachkommen zu können, muss die OGS zudem flexibel sein und auf Veränderungen spontan reagieren können.

Deshalb wird um Entfristung von vier Stellen (Elternzeit- und Krankheitsvertretungen) gebeten. Alle vier Stelleninhaber/innen haben sich bewährt und gut in das Team integriert.

**Entfristungen von Arbeitsverträgen:**

lfd. Nr. des Stellenplanes	Tätigkeit	arbeitsvertragl. Wochenstunden	derzeitige Befristung bis
51	Betreuung Vorstadt	22,5	30.04.2022
55	Betreuung Vorstadt	32,5	31.01.2022
56	Betreuung Vorstadt	25	31.03.2022
57	Betreuung Vorstadt	19,1	15.04.2022

**Zu lfd. Nr. 51 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin wurde als Krankheitsvertretung eingestellt. Sie hat eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieherin und sollte als Fachkraft unbedingt gehalten werden, da pädagogisches Personal benötigt wird und in Teilzeit sehr schwer zu bekommen ist.

**Zu lfd. Nr. 55 und 56 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaber/innen wurden mit Verträgen nach dem Teilhabechancengesetz gem. § 16 i SGB II befristet eingestellt und werden vom Jobcenter gefördert. Der Lohnkostenzuschuss beträgt in den ersten beiden Jahren 100 %, im dritten Jahr 90 %, im vierten Jahr 80 % und im 5. Jahr 70 %.

**Zu lfd. Nr. 57 des Stellenplanes:**

Der Stelleninhaber hat eine Ausbildung als Sozialpädagogischer Assistent. Er hat Fähigkeiten zum Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern bewiesen. Auch diese Fachkraft sollte gehalten werden.

Es wird daher empfohlen, die Stellen der lfd. Nrn. 51, 55, 56, 57 des Stellenplanes zu entfristen.

Außerdem wird darum gebeten, folgende Stelle zu entfristen:

lfd. Nr. des Stellenplanes	Tätigkeit	arbeitsvertragl. Wochenstunden	derzeitige Befristung bis
41	Hausmeisterhilfstätigkeit	32,5	15.02.2022

**Zu lfd. Nr. 41 des Stellenplanes:**

Der Stelleninhaber war jahrelang als sogenannte BQG-Kraft (Arbeitsgelegenheit) für den Schulverband mit Hausmeisterhilfstätigkeiten eingesetzt. Auch er wurde mit einem „§ 16 i – Vertrag“ befristet eingestellt. Der Stelleninhaber war sowohl auf dem St. Georgsberg als auch in der Vorstadt tätig. Alle Hausmeister waren und sind mit seinen Leistungen und seiner Zuverlässigkeit sehr zufrieden und haben sich für eine Einstellung ausgesprochen. Er wird ausschließlich im Außenbereich eingesetzt und bedeutet eine erhebliche Entlastung der Hausmeister. Der Stelleninhaber wird in spätestens 5 Jahren in den Ruhestand gehen. Auch bei ihm eine Entfristung des Arbeitsvertrages empfohlen.

**Entfristung befristeter Stundenerhöhungen:**

Lfd. Nr. des	Tätigkeit	Bisherige	Erhöhte	derzeitige
--------------	-----------	-----------	---------	------------

Stellenplanes		(unbefristete) arbeitsvertragl. Wochenstunden	befristete arbeitsvertragl. Wochenstunden	Befristung bis
23	Mensa Vorstadt	12,8	17,0	31.12.2021
24	Mensa St. Georgsberg	14,9	17,0	31.12.2021
32	Mensa + Betreuung St. Georgsberg	20,0	22,5	31.12.2021
43	Verwaltung und Betreuung Vorstadt	19,1	23,3	31.03.2022
45	Betreuung und Shuttle Vorstadt	19,1	25,5	31.12.2021
46	Mensa GLS	12,8	17,0	31.12.2021
49	Teamleitung, Spätdienst, Betreuung VS	25,5	29,7	30.04.2022
52	Mensa Vorstadt	13,0	17,3	31.12.2021
53	Betreuung + Anleitung Vorstadt	19,1	21,2	30.04.2022

#### **Zu lfd. Nr. 23 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin ist für die Essensausgabe in der Vorstadt zuständig. Da die Essensanmeldungen an diesem Standort um fast 50 % gestiegen sind, dauert die Ausgabe entsprechend länger.

Daher wird empfohlen, ihre bis zum 31.12.2021 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 12,8 auf 17,0 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 24 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin ist für die Essensausgabe und die Reinigung der neuen Mensa am St. Georgsberg zuständig. Durch die neuen großen Räumlichkeiten und die gestiegene Essenteilnehmerzahl wird auch hier eine Erhöhung der Arbeitszeit notwendig.

Daher wird empfohlen, ihre bis zum 31.12.2021 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 14,9 auf 17,0 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 32 des Stellenplanes:**

Für die Stelleninhaberin gilt dasselbe wie für die Vorgenannte (lfd. Nr. 24). Auch hier wird empfohlen, ihre bis zum 31.12.2021 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 20,0 auf 22,5 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 43 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin ist als stellvertretende Teamleitung zuständig für die Verwaltung, das Erstellen von Listen, die Organisation der täglichen An- und Abmeldungen und übernimmt zwischendurch allgemeine Betreuungsaufgaben. Durch die gestiegenen Anmeldezahlen ist das in der regulären Wochenarbeitszeit nicht mehr zu bewältigen.

Daher wird empfohlen, ihre befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 19,1 auf 23,3 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 45 des Stellenplanes:**

Der Stelleninhaber ist für die Organisation der Shuttle-Dienste zuständig und wird als zweite Betreuungskraft in der Spätbetreuung benötigt, da auch hier die Anmeldezahlen erheblich gestiegen sind.

Für die Vorbereitung, Organisation und den Spätdienst wird empfohlen, seine bis zum 31.12.2021 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 19,1 auf 25,5 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 46 des Stellenplanes:**

Der Stelleninhaber ist Mensakraft in der Gemeinschaftsschule. Er bringt mehrmals täglich frisches Geschirr zur Riemannstraße und holt das gebrauchte wieder ab. Zudem ist er für die Reinigung zuständig und hat zurzeit noch die Verpflegung der OGS-Schülerinnen und Schüler der GLS sicherzustellen.

Durch den täglichen Transport des Geschirrs benötigt er pro Tag ca. eine Arbeitsstunde mehr. Daher wird empfohlen, seine bis zum 31.12.2021 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 12,8 auf 17,0 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 49 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin ist Teamleitung am Standort Vorstadt. Zudem betreut sie die 4. Klassen und macht den Spätdienst. Aufgrund der gestiegenen Anmeldezahlen und der Erweiterung des Teams benötigt sie für die Teamleitung täglich ca. eine Stunde mehr.

Daher wird empfohlen, ihre bis zum 30.04.2022 befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 25,5 auf 29,7 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 52 des Stellenplanes:**

Der Stelleninhaber betreut die Kinder während des Essens und ist für Bestellungen und Ablauf in der Mensa zuständig. Durch die gestiegene Anzahl der Essensteilnehmer/innen an der OGS Vorstadt und im Rahmen der Anmietung der Gaststätte Löwentreff ist hier eine Mehrung der Arbeitskraft unabdingbar.

Daher wird empfohlen, seine befristete Arbeitszeiterhöhung bis zum 31.12.2021 von arbeitsvertraglichen 13 auf 17,3 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Zu lfd. Nr. 53 des Stellenplanes:**

Die Stelleninhaberin ist als Erzieherin neben der Schülerbetreuung auch für die Anleitung von PraktikantInnen und FSJ-Kräften zuständig. Letzteres erfordert einen erheblichen Zeitaufwand, der durch die gestiegenen Anmeldezahlen nicht mehr in der regulären Arbeitszeit geleistet werden kann.

Daher wird empfohlen, ihre befristete Arbeitszeiterhöhung von arbeitsvertraglichen 19,1 auf 21,2 Wochenstunden zu entfristen.

#### **Allgemeine Stundenerhöhungen:**

lfd. Nr. des Stellenplanes	Tätigkeit	h/W
25	St Georgsberg	+2,1
26	St Georgsberg	+5,8
27	St Georgsberg	+5,8
33	Vorstadt	+2,5

#### **Zu lfd. Nrn. 25-27, 33 des Stellenplanes:**

Am Standort St. Georgsberg wird aufgrund der gestiegenen Anmeldezahlen in der Frühbetreuung (36 Kinder) und der Spätbetreuung (27 Kinder) jeweils eine zweite Betreuungskraft benötigt.

Dies erfordert eine Stundenerhöhung wie in der Tabelle dargestellt.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Durch die Ausführung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen folgende Auswirkungen auf den Haushalt (siehe Sachverhalt): Die noch zu veranschlagenden Personalmehrkosten für das Jahr 2022 belaufen sich auf rund 110.300,00 €.

### **Anlagenverzeichnis:**

- Stellenplan 2022 (Entwurf vom 11.11.2021)