S T A D T A H R E N S B U R G **- STV-Beschlussvorlage -**		**Vorlagen-Nummer** **2022/092/1**
öffentlich		
Datum 16.11.2022	Aktenzeichen I.2.2	Federführend: Frau Bath

Betreff

Erlass der 1. Nachtragshaushaltssatzung 2022 und 2023 - Beschlussfassung über den 1. Nachtragsstellenplan für 2023 -

Beratungsfolge **Gremium**	**Datum**	**Berichterstatter**
Stadtverordnetenversammlung	21.11.2022	Herr Dr. Schilling

Finanzielle Auswirkungen:	X	JA		NEIN
Mittel stehen zur Verfügung:		JA		NEIN
Produktsachkonto:				
Gesamtaufwand/-auszahlungen:				
Folgekosten:				
Bemerkung:				

Berichte gem. § 45 c Ziff. 2 der Gemeindeordnung zur Ausführung der Beschlüsse der Ausschüsse:	
	Statusbericht an zuständigen Ausschuss
X	Abschlussbericht

Beschlussvorschlag:

Der 1. Nachtragsstellenplan für das Haushaltsjahr 2023 wird in der beigefügten Ausfertigung beschlossen (Anlagen 1 bis 5).

Sachverhalt:

Als Bestandteil des Haushaltsplanes hat die Stadt Ahrensburg einen Stellenplan aufzustellen. Veränderungen sind im Laufe eines Haushaltsjahres möglich und werden durch den Erlass eines Nachtragsstellenplanes dargestellt.

Eine vereinfachte Übersicht der Stellenzu- und Abgänge ohne stellenplanneutrale Veränderungen ist als **Anlage 1** beigefügt. Der 1. Nachtragsstellenplan 2023 ist als **Anlage 2** beigefügt. Die geplante Veränderung ist in der Veränderungsliste – **Anlage 3** – dargestellt. Die **Anlage 4** enthält den Stellenplanquerschnitt und **Anlage 5** die Stellenanteilsverhältnisse 2023.

Ergebnis Stellenplan 1. Nachtrag 2023

Die Addition aller Stundenanteile der vorhandenen Stellen ergibt rechnerisch für **2023** insgesamt 293,84 Vollzeitstellen. Dies ist ein Zugang von 5,44 VZÄ in Vergleich zum Stand der Stellenanzahl von 288,40 Vollzeitstellen, der sich beim Ursprungsstellenplan 2022/2023 für 2023 ergeben hatte. Zusammengefasst lassen sich die Veränderungen wie folgt darstellen (ohne stellenplanneutrale Veränderungen):

	Zugänge	**Abgänge**
Teil A - Verwaltung	4,94	0
Zwischensaldo	4,94	0
Teil B - Einrichtungen	0,50	0
Zwischensaldo	0,50	0
Gesamt Teil A und Teil B	**5,44**	**0**
Differenzsaldo	**5,44**	**0**

Nachfolgend sind die Begründungen zur Veränderungsliste (Anlage 2) für das Haushaltsjahr 2023 abgedruckt. Veränderungen, die die Entgelt-/Besoldungsgruppe betreffen, sind am Schluss zusammengefasst dargestellt.

	Teil A –Verwaltung- **Stellenplanänderungen** (inkl. Veränderungen der Stundenanteile, Befristungen, Bewertungen sowie Umsetzungen von ku- und kw-Vermerken)
Produktbereich 11125 Nr. 16 St	Zurzeit nimmt die Fachbereichsleitung II sowohl die Leitung des Fachbereiches II als auch die Aufgaben eines Justiziars/einer Justiziarin wahr. Diese herausfordernde Aufgabenkombination führt dazu, dass personellen Ressourcen nicht ausreichen, die Führungsaufgaben und die Rechtsberatungen vollumfänglich zu bearbeiten. Aus diesem Grund soll die Fachbereichsleitung II um die Aufgabe des Justiziariats entlastet werden. Zur ausführlichen Begründung wird auf die Vorlage Nr. 2022/083 „Stellenangelegenheiten – zusätzliche Stelle „Juristin/Jurist“ verwiesen. Die Stadtverordnetenversammlung hat am 26.09.2022 der genannten Vorlage zur Einrichtung einer neuen Stelle „Juristin/Jurist“ für den Stellenplan 2023 zugestimmt. Die Stelle soll als Stabstelle direkt unterhalb des Bürgermeisters angesiedelt werden. Der Bereich soll die Bezeichnung „Justiziariat“ führen. **Die Verwaltung schlägt vor, ab 2023 eine zusätzliche Vollzeitstelle (1,0) als Stabstelle „Justiziariat“ einzurichten und nach Entgeltgruppe 13 auszuweisen.** **Es ist anzunehmen, dass die tatsächliche Besetzung der Stelle nicht vor Mitte 2023 erfolgen kann. Die Personalaufwendungen sind für anteilig 6 Monate mit 43.700 € bei der Planung der Personalaufwendungen für 2023 berücksichtigt.**

Produkt-bereich 11120 Nr. 38 I.2	Innerhalb des Fachdienstes Personal soll eine Stelle als Gesundheitsmanager/Gesundheitsmanagerin eingerichtet werden. Mit dieser Stelle soll zum einen die Erfüllung gesetzlicher Pflichten sichergestellt und zum anderen ein wichtiger Beitrag zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung geleistet werden. Die Einführung dieser Stelle wird auch von der Gleichstellungsbeauftragten empfohlen. Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin soll das Thema Gesundheitsmanagement ganzheitlich planen, implementieren und weiterentwickeln. Dazu gehört wesentlich die Erarbeitung eines entsprechenden Konzeptes. Der/die Stelleninhaber/in soll zudem die Koordination des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung übernehmen, wozu auch die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen gehört, und für die Durchführung des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements verantwortlich sein. Die genannten Aufgaben können mit den derzeitigen Ressourcen im Fachdienst Personal nicht annähernd in dem erforderlichen Umfang geleistet werden. Ziel des Gesundheitsmanagements soll es sein, die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Neben den zu erwartenden positiven Auswirkungen auf die Ausfallzeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein gesundes Arbeitsumfeld ein wichtiger Faktor bei der Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Das Gesundheitsmanagement ist ein umfassendes und vielfältiges Aufgabenspektrum, für dessen Erfolg zusätzliche personelle Ressourcen vorhanden sein müssen. **Die Verwaltung schlägt daher vor, ab 2023 eine zusätzliche Vollzeitstelle (1,0) als Gesundheitsmanager/in einzurichten und nach Entgeltgruppe 10 auszuweisen. Die Stelle erhält einen Sperrvermerk „Freigabe nach Beschreibung und Bewertung“.** Die tatsächliche Besetzung der Stelle könnte realistisch betrachtet nach Abschluss eines Auswahlverfahrens voraussichtlich Mitte 2023 erfolgen. Die Personalaufwendungen sind daher für anteilig 6 Monate mit 35.700 € bei der Planung der Personalaufwendungen für 2023 berücksichtigt.

Produkt-bereich 11115 Nr. 43-53 I.3 und Nr. 78-85 I.6	Die Teilung des Fachdienstes I.3 „Organisation und IT“ wird mit Wirkung vom 01.10.2022 verbindlich umgesetzt. Durch die Teilung ergeben sich folgende Fachdienste: I.3 – „IT-Service“ I.6 „Organisation und Digitalisierung“. Im Stellenplan war die Teilung umgekehrt dargestellt, sodass mit dem Nachtrag die **stellenplanneutrale Verlagerung der Stellen von bisher I.3 Organisation nach I.6 sowie der Stellen von I.6 IT nach I.3** erfolgen. Für den FD I.3 „IT-Service“ handelt es sich um 11,0 Stellen. Für den FD I.3 „Organisation und Digitalisierung“ sind insgesamt 7,37 Stellen betroffen. **Die Stellen 39 - 42 sowie 54 bis 57 werden von I.3 nach I.6 verlagert und unter den lfd. Nummern 78 bis 85 fortgeführt.** **Die Stellen 67 - 77 werden von I.6 nach I.3 verlagert und unter den lfd. Nummern 43 bis 53 fortgeführt.**
Produkt-Bereich 12205 Nr. 97-101 FD II.1, Bereich Standesamt und EMA sowie Nr. 137-150 FD II.5	Die Teilung des Fachdienstes II.1 „Bürgerservice“ bestehend aus den Bereichen Gewerbe- und Ordnungsangelegenheiten sowie Standesamt und Einwohnerverwaltung wurde mit Wirkung vom 01.09.2022 verbindlich umgesetzt. Durch die Teilung ergeben sich folgende Fachdienste: II.1 – „Gewerbe und Ordnung“ II.5 „Bürgerservice“. Die Stellen aus dem bisherigen Bereich Personenstandswesen und Einwohnerverwaltung werden aus dem Fachdienst II.1 herausgelöst und innerhalb des Fachdienstes II.5 vollständig abgebildet. Es handelt sich um insgesamt 12,24 VZÄ. Die Verschiebung erfolgt stellenplanneutral. **Die Stellen unter den lfd. Nummern 97 bis 110 werden von II.1 nach II.5 verlagert und unter den lfd. Nummern 137 bis 150 fortgeführt.**
Produkt-bereich 12210 Nr. 116 und Nr. 118 FD II.3	Innerhalb des Fachdienstes Verkehrsaufsicht waren im Zuge der Besetzung der stellvertretenden Fachdienstleitung die Aufgaben neu zugeordnet worden. Für die Stelle der stellvertretenden Fachdienstleitung ist dauerhaft eine Vollzeitstelle erforderlich, die aus Stunden der Stelle für den Innendienst erhöht werden konnte. Der Stundenumfang der Stelle aus dem Innendienst verringert sich in gleichem Umfang. Die Veränderung erfolgt somit stellenplanneutral. **Die Stelle Nr. 116 wird daher um 0,22 Stellenanteile auf eine Vollzeitstelle (1,0) erhöht. Die Stelle Nr. 118 wird um 0,22 Stellenanteile reduziert und auf eine Teilzeitstelle 0,78 VZÄ (30 Std.) verringert.**

Produkt-bereich 31100 Nr. 124-Nr. 127 sowie Produkt-bereich 35110 Nr. 129 FD II.4	Um weiterhin eine qualifizierte Leistungssachbearbeitung im FD Soziale Hilfen (II.4) sicherzustellen, sind zusätzliche personelle Ressourcen in Form der insgesamt 19 Wochenstunden (0,49 VZÄ) bereit zu stellen. Einerseits soll damit das Stundenkontingent der Stelle Nr. 124 von bisher 30 Stunden (0,77 VZÄ) auf eine Vollzeitstelle (1,0 VZÄ) angehoben werden (plus 0,23 VZÄ). Zum anderen soll die Stelle Nr. 126 um 10 Stunden pro Woche (plus 0,26 VZÄ) zusätzlich aufgestockt werden. **Begründung** Das Aufgabenbild im FD II.4, Leistungsabteilung, ist schwerpunktmäßig geprägt von der Gewährung von Leistungen zur Deckung des Existenzminimums und der Wohnkosten an hilfebedürftigen Menschen im Rahmen der Daseinsvorsorge einer Kommune. Die Zahlfälle im SGB XII, Wohngeld und Asyl-Bereich, sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. **Fallzahlenentwicklung (SGB XII, Asyl, Wohngeld)** 12/2017 657 dauerhafte Zahlfälle 12/2018 663 dauerhafte Zahlfälle 12/2019 631 dauerhafte Zahlfälle 12/2020 703 dauerhafte Zahlfälle 12/2021 779 dauerhafte Zahlfälle 05/2022 881 dauerhafte Zahlfälle Für die Stellenbemessung, die 2005 bei Einführung der SGB-II Gesetzgebung innerhalb der Bürgermeister*innenrunden für die sog. Restfälle vereinbart wurde und bis heute noch gilt, ist ein Fallbestand von 115 - 120 Zahlfälle je Sachbearbeiter*in zugrunde gelegt worden. Die Anforderungen dürften sich auf den Stellen bis dato weiter erhöht haben. Viele Änderungen in der leistungsgewährenden Sozialgesetzgebung hat Auswirkungen auf Aufgabeninhalte der kommunalen Sozialämter. Das Anspruchsprofil einer Stelle mit den Aufgaben Wohngeld, Asylbewerberleistungsgesetz und Sozialgesetzbuch XII ist zu Recht entsprechend in die Entgeltgruppe 9c (vgl. gehobener Dienst) eingruppiert. Die Sachbearbeiter*innen haben mittlerweile einen Arbeitsplatz mit aktuell bis zu 140 Zahlfällen/je Vollzeitkraft, zusammengesetzt aus dem Aufgabengebiet Wohngeld, Asylleistungen und SGB XII-Leistungen. Die Zahlfälle bezogen auf die ukrainischen Flüchtlinge sind hierbei noch nicht berücksichtigt. Durch die Zusammenlegung der drei Aufgabengebiete auf jeweils eine Stelle konnten Synergie-Effekte geschaffen werden, die bei Urlaubs- und Krankheitsabwesenheiten, bereits für eine Entspannung auf der einen Seite sorgen, aber dennoch ein umfangreiches Wissen in allen drei Aufgabengebieten abverlangen. Insbesondere in 2021 hat der FD II.4 einen großen Anstieg in den Fallzahlen durch die Wohngeldreform erfahren. Diese Gesetzgebung sorgte für einen deutlichen Anstieg der anspruchsberechtigten Wohngeldhaushalte. Auch im Bereich der SGB XII-Fälle hat der FD II.4 über die Jahre einen Anstieg in den Fallzahlen. Diese Entwicklung war zu Beginn der Beratungen des Haushaltes 2022/2023 nicht in der Deutlichkeit absehbar, sodass seinerzeit kein Antrag zur Aufstockung von Personal für den Stellenplan erfolgte.

	Aus diesem Grund schlägt die Verwaltung vor, bei den nachfolgenden Stellen die Stunden ab 2023 dauerhaft anzuheben: **- Stelle Nr. 124 um 0,23 VZÄ auf eine Vollzeitstelle (1,0 VZÄ) und** **- Stelle Nr. 126 um 0,26 VZÄ auf insgesamt 32 Stunden pro Woche.** Die Personalaufwendungen, die durch die Aufstockung entstehen würden, sind im 1. Nachtrag 2022/2023 berücksichtigt worden. **Stellenplanneutrale Verlagerungen erfolgen:** **… im Umfang von 0,47 VZÄ (18,5 Std./Woche) von Stelle Nr. 125 auf Stelle Nr. 126 sowie von 0,09 VZÄ (3,5 Std./Woche) Stelle Nr. 129 auf Stelle Nr. 126. Die Stelle Nr. 126 umfasst aufgrund der stellenplanneutralen Verschiebungen insgesamt 0,56 VZÄ (22 Std./Woche).** **… im Umfang von 0,09 VZÄ (3,5 Std./Woche) Stelle Nr. 129 auf Stelle Nr. 125. Die Stelle Nr. 125 umfasst aufgrund der stellenplanneutralen Verschiebung insgesamt 0,62 VZÄ (24 Std./Woche).** **… im Umfang von 0,18 VZÄ (7,0 Std./Woche) aus der Stelle Nr. 129 auf die Stellen Nr. 125 und 126. Die Stelle Nr. 129 umfasst aufgrund der stellenplanneutralen Verschiebung insgesamt 0,64 VZÄ (25 Std./Woche).** Darüber hinaus konnte den Medien in der vergangenen Woche (39. KW) entnommen werden, dass sich im 3. Entlastungspaket der Bundesregierung die Anspruchsvoraussetzungen für das Wohngeld ändern sollen. Dabei soll es nicht nur um die Anhebung des monatlichen Wohngeldes gehen, sondern auch um die Anpassung des möglichen Empfängerkreises von Wohngeld. Experten sprechen von einer möglichen Verdreifachung des bezugsberechtigten Personenkreises. Für Ahrensburg könnte das bedeuten, dass die Fallzahlen von derzeit 232 Fällen im schlechtesten Fall auf knapp 700 Wohngeldfälle ansteigen können. Um den mit dem Anstieg verbundenen Arbeitsumfang bewältigen zu können, soll eine zusätzliche Vollzeitstelle bereitgestellt werden. Da es zurzeit keine konkreteren Informationen gibt, ob und in welchem tatsächlichem Umfang die Änderungen beim Wohngeld umzusetzen wären, soll die Stelle mit einem Sperrvermerk: „Freigabe HA nach Klärung rechtlicher Grundlagen zur Anpassung bezugsberechtiger Personenkreis Wohngeld“ versehen werden. **Die Verwaltung schlägt vor, ab 2023 eine zusätzliche Vollzeitstelle (1,0 VZÄ) mit den Aufgabenschwerpunkten Sozialhilfeangelegenheiten nach dem SGB XII und dem Asylbewerberleistungsgesetz sowie Wohngeldangelegenheiten einzurichten und mit einem Sperrvermerk zu versehen „Freigabe HA nach Klärung rechtlicher Grundlagen zur Anpassung bezugsberechtiger Personenkreis Wohngeld“. Die Stelle ist mit Entgeltgruppe 9c anzuweisen.** Personalaufwendungen wurden wegen der unklaren Rechtslage nicht im 1. Nachtrag berücksichtigt. Sie wären, würde der Sperrvermerk aufgehoben und die Stelle besetzt werden, in einem kommenden Nachtrag einzuplanen.

Produkt-bereich 36312 Nr. 177, 183 bis 186 FD III.3	Der schleswig-holsteinische Landtag hat ein Sofortprogramm zur „Unterstützung von Kindern und Jugendlichen bei psychosozialen Folgen von Pandemie und Krisen“ bereitgestellt. Für die Schulsozialarbeit stehen bereits ab dem 01.08.2022 bis zum 31.12.2024 insgesamt 5 Mio. € zusätzliche Mittel zur Verfügung. Diese werden nach dem Verhältnis der bestehenden zwei Förderlinien - dem Schulamtsbudget und den Mitteln nach § 33 Abs. 1 Finanzausgleichsgesetz (FAG) - an die Kreise und kreisfreien Städte vergeben. Zu den weiteren inhaltlichen Ausführungen wird auf die Vorlage Nr. 2022/074/1 „zusätzliche Mittel aus dem Sofortprogramm „Unterstützung von Kindern und Jugendlichen bei psychosozialen Folgen von Pandemie und Krisen“ für Schulsozialarbeit verwiesen. Vorbehaltlich der Zusage von Fördermitteln für diesen Zweck werden folgende vorübergehende Stundenaufstockungen in der SSA für die Zeit vom 01.01.2023 bis längstens 31.12.2024 beantragt: - **Stelle Nr. 177 um 0,2 VZÄ (8 Wo.-Std.) auf 0,7 VZÄ (27,5 Wo.-Std.), ku: TZ 19,5 ab spätestens 01.01.2025** - **Stelle Nr. 183 um 0,15 VZÄ (5,75 Wo.-Std.) auf 0,9 VZÄ (35 Wo.-Std.), ku: TZ 29,25 ab spätestens 01.01.2025** - **Stelle Nr. 184 um 0,15 VZÄ (5,75 Wo.-Std.) auf 0,9 VZÄ (35 Wo.-Std.), ku: TZ 29,25 ab spätestens 01.01.2025** - **Stelle Nr. 185 um 0,15 VZÄ (5,75 Wo.-Std.) auf 0,9 VZÄ (35 Wo.-Std.), ku: TZ 29,25 ab spätestens 01.01.2025** Die Personalaufwendungen, die durch die Aufstockungen entstehen würden, sind im 1. Nachtrag 2022/2023 berücksichtigt worden. - **Darüber hinaus erfolgte eine stellenplanneutrale Verlagerung von 0,25 VZÄ der bisherigen Vollzeitstelle Nr. 185 auf die Stelle Nr. 186. Somit sind beide Stellen in der Schulsozialarbeit dem Grunde nach mit einer 0,75 VZÄ-Stelle gleichberechtigt ausgestattet.**
Produkt-bereich 36312 Nr. 180 FD III.3	Für die Grundschule Am Reesenbüttel soll ab dem 01.01.2023 eine zusätzliche Teilzeitstelle im Umfang von 31,15 Stunden (0,8 VZÄ) für die Schulsozialarbeit eingerichtet werden. Als eine der größten Grundschulen in Ahrensburg (ca. 440 Schüler*innen) verfügt die Schule aktuell über eine Teilzeitkraft mit 27,5 Wochenstunden. Gemäß dem Rahmenkonzept zur Schulsozialarbeit stehen an den Ahrensburger Schulen mindestens eine 0,75 bis 1,0 Stelle zur Verfügung. Um dem hohen sozialpädagogischen Bedarf an der GS Am Reesenbüttel gerecht zu werden, soll eine weitere Stelle in Teilzeit eingerichtet werden. Zu weiteren inhaltlichen Ausführungen zu diesem Mehrbedarf wird auf die Vorlage Nr. 2022/020 „Schulsozialarbeit Grundschule Am Reesenbüttel“ verwiesen. Der BKSA sowie der Sozialausschuss haben am 03.03.2022 bzw. am 10.05.2022 jeweils einstimmig empfohlen, zusätzliche Stunden in den Stellenplan aufzunehmen.

	Die Verwaltung schlägt daher vor, ab 2023 eine zusätzliche Teilzeitstelle mit 31,15 Stunden pro Woche (0,8 VZÄ) für die Schulsozialarbeit an der Grundschule Am Reesenbüttel einzurichten und nach Entgeltgruppe S 12 auszuweisen. Die Personalaufwendungen sind für anteilig 10 Monate mit 45.800 € bei der Planung der Personalaufwendungen für 2023 berücksichtigt.
Produktbereich 11155 Nr. 237 FD IV.4	Die stellvertretende Fachdienstleitung IV.4 und gleichzeitige kaufmännische Leitung ist mit Ablauf des 28.02.2022 in den Ruhestand gegangen. Sie war im Beamtenverhältnis tätig. Mit dem Wechsel des Stelleninhabers ist seit dem 01.03.2022 dauerhaft eine Person im Beschäftigtenverhältnis eingesetzt. Die Aufgaben der Stelle sind nach den Eingruppierungsregelungen nach EG 10 bewertet. **Die Stelle wird daher von einer Beamtenstelle in eine Beschäftigtenstelle umgewandelt und nach Entgeltgruppe 10 ausgewiesen.**
Produktbereich 56100 Nr. 251 FD IV.5	Mit Zuwendungsbescheid vom 25.05.2022 erfolgte eine Zusage über eine Projektförderung (Anschlussvorhaben) für das Klimaschutzmanagement der Stadt Ahrensburg in Höhe von 50 % für die Zeit vom 01.06.2022 - 31.05.2024. Der kw-Vermerk wird entsprechend dem Förderzeitraum angepasst. Die Höhe der Förderung wird angegeben. **Der kw-Vermerk der Stelle wird auf den 31.05.2024 geändert.**
Produktbereich 54700 Nr. 253 FD IV.5	Die Förderung des ioki-Projektes ist auf die Zeit bis zum 31.12.2024 verlängert worden. Der zeitliche Anteil für diese Aufgaben liegt in den Jahren 2023 und 2024 bei 50 %. Der übrige Teil der Stelle (50 %) soll mit Aufgaben aus dem FD IV.1 bzw. dem FD IV.5 ausgestattet sein. Der Förderbescheid umfasst lediglich Sach-/Betriebskosten. Eine Personalkostenförderung erfolgt nicht. Aus diesem Grund wird die Angabe „Förderung 2022 65 %, 2023 50 %“ gestrichen. **Der kw-Vermerk der Stelle wird auf den 31.12.2024 geändert.**

	Teil B –Einrichtungen- **Stellenplanänderungen** (inkl. Veränderungen der Stundenanteile, Befristungen, Bewertungen sowie Umsetzungen von ku- und kw-Vermerken)
Produkt-bereich 36500 Nr. 292 Kita Pio 36505 Nr. 315	*Im Rahmen der Hauptausschusssitzung am 14.11.2022 hat die Verwaltung zum TOP „Beschlussfassung über den 1. Nachtragsstellenplan für 2023 im Zusammenhang mit dem Erlass der 1. Nachtragshaushaltssatzung 2022 und 2023“ berichtet, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein plant, die Fortsetzung der Sprachkitas aus Landesmitteln zu finanzieren. Aktuell sind die insgesamt 1,5 Stellen bis zum 31.12.2022 befristet. Um Vorbehaltlich der konkreten rechtlichen Rahmenbedingungen und einer tatsächlichen Förderzusage handlungsfähig zu bleiben, sollen die beiden betreffenden Stellen bis zum 31.12.2025 verlängert werden.* *Der Hauptausschuss empfiehlt, dem Vorschlag der Verlängerung des kw-Vermerkes 31.12.2025 zu folgen.*

Ergeben sich dauerhafte Veränderungen bei den Aufgaben einer Stelle, ist die Beschreibung dieser Aufgaben zu aktualisieren bzw. zu ergänzen. Der Fachdienst Organisation und Digitalisierung führt anschließend eine organisatorische Begutachtung der Aufgaben und deren Zeitanteile durch. Abschließend ist die Bewertung der auszuübenden Tätigkeiten (Achtung: nicht der ausgeübten Tätigkeiten) nach den Tarifmerkmalen der Entgeltordnung zu überprüfen bzw. eine analytische Dienstpostenbewertung für Beamte vorzunehmen. Eine Stellenbeschreibung und Bewertung erfolgt stets personenunabhängig.

Für Tarifbeschäftigte ergibt sich ein unmittelbarer Eingruppierungsanspruch aus § 12 TVöD VKA. Darin heißt es: „Der/die Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“ Ein Ermessenspielraum für den Beginn der Höhergruppierung gibt es seitens des Arbeitgebers nicht. Beamte haben keinen Anspruch auf eine Beförderung, sofern eine höhere Besoldungsgruppe ermittelt wurde. Bezüglich der Umsetzung einer höheren Bewertung ist zunächst die stellenplanmäßige Haushaltsermächtigung zu prüfen und ggf. eine Genehmigung einzuholen, sodass zeitlich betrachtet ein späterer Termin für eine Beförderung in Frage kommen kann.

Die nachfolgende Zusammenfassung ermöglicht einen Gesamtüberblick über Veränderungen bei der Eingruppierung bzw. Besoldung.

Produktbereich	*Stellenplannummer 2022-2023.1*	*von EG/Bes.-Gr.*	*nach EG/Bes.-Gr.*
Teil A			
11100	1	B 4	B 5
11115	83	5	9a
31100	131	9a	9c
12205	137	A 12	A 11 / EG 10
24300	156	9c	9b
25200	170	9b	9c
51100	200	11	12
51100	206	6	9a
51100	207	6	9a
54100	213	A 12	A 13/ EG 13
54100	214	11	12
54100	215	11	12
54100	223	6	9a
21820	265	5	6
36500	277	S 3	S 4
36500	280	S 3	S 4
36500	281	S 3	S 4
36500	288	S 3	S 4
21820	365	5	7
21820	366	6	7
21820	370	5	7

_____
Eckart Boege
Bürgermeister

Anlagen:
Anlage 1: Vereinfachte Übersicht Zugänge/Abgänge 2023
Anlage 2: 1. Nachtragsstellenplan 2023
Anlage 3: Veränderungsliste 1. Nachtragsstellenplan 2023
Anlage 4: Stellenplanquerschnitt 2023
Anlage 5: Stellenanteilsverhältnisse 2023