D.1.1

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 14. Dezember 2010

Neubewertung der Planstelle TP 11103 / 12
(alt Bes.Gr. A 11 - Büro des Oberbürgermeisters)

0012 0/1

1. Antrag:

Mit Datum vom 01. Dezember 2010 beantragt der Stelleninhaber die Bewertung seiner Planstelle mit der Begründung, er habe seit dem 01. August 2010 als Büroleiter des Oberbürgermeisters einen neuen Aufgabenbereich übernommen, für den noch keine Stellenbewertung vorgenommen wurde.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

I. Aufgabenbeschreibung:

Die wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der auszugsweise beigefügten Stellenbeschreibung vom 01. Dezember 2010.
Darüber hinaus erfolgte am 02. Dezember 2010 unter Beteiligung von Herrn Oberbürgermeister Dr. Tauras und des Personalrates ein Gespräch mit dem Stelleninhaber.

II. Bewertung:

Eine geeignete Musterbewertung der KGSt. liegt nicht vor.
Da es sich um ein völlig neu eingerichtetes Aufgabenfeld handelt, liegt auch keine Bewertung bei der Stadt Neumünster vor, die als Grundlage herangezogen werden kann.

1. Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung:

Der Stelleninhaber hat neben den allgemeinen Leitungsaufgaben - ihm sind die Vorzimmerdamen des Verwaltungsvorstandes und die des Stadtpräsidenten unterstellt - als Schwerpunkt seiner Arbeit sachbearbeitende Tätigkeiten als Leiter des Büros des Oberbürgermeisters zu leisten (siehe lfd. Nr. 2 der Arbeitsplatzbeschreibung).

...

Insbesondere zu erwähnen sind hier die Überwachung von Aufträgen und Vorgaben des Oberbürgermeisters, bei Bedarf die Beantwortung von Presseanfragen, die sich direkt an den Oberbürgermeister richten, die Beratung des Oberbürgermeisters inkl. der Empfehlungen zur Wahrnehmung dessen Amtes und der Bewertung der dazu benötigten entscheidungsrelevanten Vorgänge. In diesen Bereichen ist es unerlässlich, dass der Stelleninhaber umfangreiche Informationen zu verarbeiten hat, bei der Bewertung der Vorgänge Sachinformationen von internen und externen Stellen analysieren muss, um zu einem Ergebnis zu kommen.
In de Regel können hier jedoch aufgrund der Verschiedenartigkeit ähnliche Sachverhalte nicht herangezogen werden.
Eine Vergabe der Zwischenstufe 6 ist somit gerechtfertigt.
Eine darüber hinausgehende Zuerkennung der Stufe 7 erscheint jedoch unangemessen, da bei Bedarf die komplexeren Arbeiten im Sinne von Überlegungen zum methodischen Vorgehen in Bezug auf die zu verarbeitenden Informationen im Einzelfall durch Spezialisten in den Fachdiensten geleistet werden.

2. Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen:

Über die besondere Vertrauenssituation zwischen dem Oberbürgermeister und dem Stelleninhaber hinaus hat dieser bei seiner Aufgabenerledigung ständig dienstliche Beziehungen zu den Sachgebietsleitern, zu allen Fachdiensten, insbesondere zu deren Leitungskräften, zu Firmen, Betrieben, Vereinen und Verbänden, zu externen Dienst-stellen, zum Personalrat, der Gleichstellungsstelle, den Ratsfraktionen, zu Presse und zu den Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt Neumünster. Hier sind in der Regel Gespräche zu führen, die auch geprägt sind durch unterschiedliche Interessenlagen bzw. durch voneinander abweichende Meinungen.
Aufgabe des Stelleninhabers ist es, die Gesprächspartner vom eigenen Standpunkt bzw. den des Oberbürgermeisters zu überzeugen.
Im Ergebnis ist daher die Stufe 4 mit 55 Punkten anzuerkennen.

3. Grad der Selbstständigkeit - Ermessen:

Der Stelleninhaber nimmt zum überwiegenden Teil Aufgaben wahr, bei denen der Inhalt der Arbeit nicht festgelegt ist, sondern selbst erarbeitet wird. Dies ist insbesondere bei der Beratung des Oberbürgermeisters, den Empfehlungen zur Wahrnehmung dessen Amtes und der Bewertung von Vorgängen - der Gewinnung von entscheidungsrelevanten Informationen - sowie der Projektarbeit der Fall.
Daher Stufe 4 mit 55 Punkten.

4. Grad der Verantwortung:

Es wurden vom Stelleninhaber drei Arbeitsvorgänge

- Führung und Leitung Büro des Oberbürgermeisters	20 %
- Sachbearbeitung Büro des Oberbürgermeisters	65 %
- Sonderaufgaben im Auftrag des Oberbürgermeisters	15 %

gebildet.

...

Der Anteil der Leitungsaufgaben liegt somit deutlich unter 50 %, so dass die folgende Bewertung nach den Merkmalen der Ausführungsverantwortung erfolgt:

Das Arbeitsverhalten hat im Einzelfall große Auswirkungen. Es bezieht sich in der Regel auf einen größeren Personenkreis, ein größeres Objekt oder wirkt sich auf mehrere Organisationseinheiten aus.
Auch wenn in der Regel Entscheidungen und Aussagen durch den Oberbürgermeister bzw. den Verwaltungsvorstand getätigt werden, erfolgt hier eine Vorbereitung bzw. im Einzelfall bezüglich der Aussagen auch eine abschließende Bearbeitung, die auf den Oberbürgermeister, die Stadtverwaltung bzw. die Stadt Neumünster zurückfallen.
Es ist daher die Stufe 5 mit 100 Punkten anzuerkennen.

5. Grad der Vor- und Ausbildung:

Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst: Stufe 3 mit 134 Punkten.

6. Grad der Erfahrung:

Auch wenn die Stelle überwiegend auf das Vertrauensverhältnis zwischen dem Oberbürgermeister und dem Stelleninhaber aufgebaut ist, sollten doch in erhöhtem Maße Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich der Strukturen und der Abläufe in der Verwaltung vorhanden sein, so dass hier die
25 Punkte der Stufe 2 zu vergeben sind.

III. Bewertungsergebnis:

494 Punkte = Bes.Gr. A 12 gehobener Dienst

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, die Planstelle TP 11103 / 12 von Bes.Gr. A 11 nach Bes.Gr. A 12 gehobener Dienst anzuheben und in den TP 11101 zu verschieben:
Neue Bezeichnung: Amtsrat.

...

4. Finanzielle Auswirkungen:

Jährliche Mehrkosten in Höhe von rund 6.500,00 Euro.

Im Auftrage:

(Zander)

D.2.1

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 28. Juni 2010

Neubewertung der Planstelle TP 11103 / 10 eines Hauptsekretärs, Bes.Gr. A 8, im Fachdienst Allgemeine Dienste

0010117

1. Antrag:

Der Stelleninhaber beantragt mit Schreiben vom 02. Februar 2010 die Neubewertung der von ihm besetzten Planstelle mit der Begründung, dass seines Erachtens die von ihm tatsächlich wahrgenommenen Tätigkeiten nicht mehr der aktuellen Bewertung entsprechen.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Für die o.g. Planstelle liegt nach der flächendeckenden Bewertung aller Beamtenstellen im Jahre 2000 eine weitere Bewertung aus dem Jahre 2006 vor.
Beide Bewertungen führen zu dem Ergebnis, dass die bestehende Eingruppierung nach Bes.Gr. A 8 zutreffend sei.

In beiden Fällen wurde ein vorliegendes KGSt.-Gutachten mit einer Musterbewertung für einen Sachbearbeiter „Beschaffung" zugrunde gelegt. Diese Musterbewertung führt zu einer Eingruppierung nach Bes.Gr. A 10.

Die aktuell vorliegende Bewertung aus dem Jahr 2006 übernimmt hierbei unter Berücksichtigung der vorliegenden Stellenbeschreibung vom 26. Oktober 2006 die Merkmale 1 bis 4 der Musterbewertung in vollem Umfange, weicht lediglich bei dem Merkmal 6 - Vor- und Ausbildung - von dem Ergebnis (gehobener Dienst) ab und ordnet sie dem mittleren Dienst zu, da „der Stelleninhaber überwiegend zwar sehr verschiedene aber kleinere Beschaffungsgänge wahrnimmt, die in der Regel kein förmliches Vergabeverfahren erfordern. Insofern ist der überwiegende Teil der Vergabevorgänge weniger kompliziert".

Bereits bei der davor gefertigten Bewertung im Jahr 2000 wurde eine Zuordnung des Arbeitsplatzes zum mittleren Dienst vorgenommen, da gemäß Musterbewertung auf dem zu bewertenden Arbeitsplatz auch „Richtlinien für das Vergabe- und Beschaffungswesen entwickelt werden", dies jedoch in dem hier vorliegenden Fall nicht vorkam, derartige Aufgaben in der Zentralen Vergabestelle erledigt würden.

...

Anhand der vom Stelleninhaber aufgrund seines o.g. Antrages gefertigten Stellenbeschreibung vom 04. Februar 2010 fand am 17. Juni 2010 ein ergänzendes Gespräch am Arbeitsplatz des Stelleninhabers statt, an dem neben der Orga auch der Fachdienstleiter sowie der Vorsitzende des Personalrates der inneren Verwaltung teilnahmen.

Anhand dieser Arbeitsplatzbeschreibung, die sich im Wesentlichen nicht von der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung aus 2006 unterscheidet (es wurde lediglich ein weiterer Vorgang - lfd. Nr. 9 - „Abwicklung von Fernsprechangelegenheiten - Festnetz und Mobilfunkbereich" - mit einem Zeitanteil von 4 % ergänzt), wurden die aktuellen Arbeitsinhalte des Stelleninhabers erörtert, die ihn zu dem Antrag auf Überprüfung veranlasst haben.

Hierbei wurde nachvollziehbar verdeutlicht, dass, auch wenn sich hinsichtlich der prozentualen Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten lediglich unwesentliche Änderungen ergeben haben, nach der Einsparung der Stelle des Fachbereichsleiters und entsprechender Verlagerung von Aufgaben auf die Leitung des Fachdienstes - 00 - , von dort weitere Aufgaben auf den Stelleninhaber delegiert wurden. Hierbei handelt es sich insbesondere um Aufgaben im Bereich der neu aufgelisteten Tätigkeit (lfd. Nr. 9 - Abwicklung von Fernsprechangelegenheiten sowie bei den Arbeitsvorgängen Nr. 5 - Aufsicht über die Botenmeisterei, Verwaltungsbücherei und den Fahrdienst).

Im Verlauf des Gesprächs wurde verdeutlicht, dass die Bezeichnung der Tätigkeit zu lfd.Nr. 9 „Abwicklung von Fernsprechangelegenheiten" den Arbeitsinhalt nicht in dem erforderlichen Maße wiedergibt.
Der Stelleninhaber hat für alle im Bereich der Stadtverwaltung Neumünster eingesetzten Handys die Entwicklung der Gebührensätze zu kontrollieren und alle zurzeit laufenden Verträge bei unterschiedlichen Anbietern zusammenzufassen. Darüber hinaus muss er sich technisch auf den neuesten Stand der Entwicklung halten, um innerhalb der Verwaltung beratend gegenüber den Mitarbeitern, die ein Handy beanspruchen, tätig werden zu können.

Gerade durch die unübersichtliche Lage auf dem Markt hinsichtlich der Gebühren ist es hier in den vergangenen Monaten zu erheblichen Kosteneinsparungen gekommen, die es zu überwachen gilt.

Darüber hinaus wird die Verantwortung für die Fernsprechangelegenheiten bezüglich des Festnetzes weiterhin von Seiten des Fachdienstleiters auf den Stelleninhaber übertragen, so dass festzustellen ist, dass zum einen der prozentuale Anteil von 4 % dauerhaft nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht, darüber hinaus die Bezeichnung des Arbeitsvorganges in „Erstellung, Umsetzung und Fortschreibung eines Fernsprechkonzeptes" abgeändert werden sollte.
Auch bezüglich der lfd.Nr. 4 - Einsatz und Bewirtschaftung der Dienstfahrzeuge - bedarf es der Änderung in „Erstellung, Umsetzung und Fortschreibung eines Fahrzeug-Fuhrparkt-Bewirtschaftungskonzeptes", da der Stelleninhaber für die zentrale Bewirtschaftung des gesamten Fuhrparks (ohne die Fachdienste - 13- und - 70 -) zuständig ist.
Auch hier kommt es durch die gemeinsame Nutzung aller Dienstfahrzeuge durch alle Dienststellen zu erheblichen Konsolidierungseffekten.

...

Bezüglich der lfd.Nr. 5 - Aufsicht über die Botenmeisterei, Verwaltungsbücherei und den Fahrdienst - ist es gegenüber der vorliegenden Stellenbewertung zu einer Ausweitung des unterstellten Personals von seinerzeit zwei auf jetzt sechs Mitarbeiter / -innen gekommen, da auch hier von Seiten der Fachdienstleitung die gesamte Personalverantwortung auf den Stelleninhaber abgegeben wurde, um im Bereich Fahrdienst, Druckerei und Botendienst zu einer Optimierung bei der Vertretungsregelung zu gelangen.

Auch hinsichtlich des größten Arbeitsvorganges im Zuständigkeitsbereich des Stelleninhabers - der Beschaffung - ist es zu erheblichen Veränderungen gekommen, da entgegen der bisherigen Praxis, die Fotokopiergeräte der Stadtverwaltung durch einen Sachbearbeiter im Fachdienst - 20 - mit ausschreiben zu lassen, es zu einer Umkehr gekommen ist und die stadtweite Ausschreibung der Fotokopiergeräte inkl. des Bedarfes für die Schulen durch den Stelleninhaber durchgeführt werden.
In diesem Zusammenhang werden auch die Multifunktionsgeräte für die Schulsekretariate über den Stelleninhaber mit beschafft. Insgesamt hat er bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe bei der Erstellung eines Druckkonzeptes - der Anbindung der Kopierer an das städtische Netz -, welches federführend in der Hand der EDV-Dienste liegt, mitzuwirken.

Eine weitere Veränderung in Bezug auf die Beschaffung hat sich dadurch ergeben, dass entgegen der Entwicklung im Zusammenhang mit der dezentralen Ressourcenverantwortung in letzter Zeit der Wunsch der Fachdienste nach dem zentralen Einkauf eine neue Bedeutung gewinnt und von Seiten der Fachdienste aufgrund des auf der Planstelle des Stelleninhabers gebündelten Fachwissens dieses für eine kostengünstige Beschaffung genutzt wird.
Auch wenn es bedingt durch das Konjunkturpaket zu einer Anhebung der Höchstbeträge im Vergaberecht gekommen ist und dadurch sich die Anzahl der öffentlichen Ausschreibungen reduziert hat, kommt es in den vergangenen Jahren doch immer häufiger zu Kontrollen hinsichtlich der Vergabeentscheidungen und demzufolge auch zu Bieterklagen etc., was die Zusammenarbeit des Stelleninhabers mit der Rechtsabteilung und der Zentralen Vergabestelle intensiviert hat. Auch hier muss der Stelleninhaber sich gegenüber der Herangehensweise in den Vorjahren bezüglich der Vorschriften deutlich intensiver mit der schwierigen Materie befassen.

Bewertung:

Nach dem am Arbeitsplatz des Stelleninhabers aufgrund der von Seiten der Fachdienstleitung und des Antragstellers gemachten Ausführungen gewonnenen Eindrucks, wie er sich in den o.g. Ausführungen widerspiegelt, kann bei den Merkmalen 1 bis 4 nach wie vor auf die Musterbewertung zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus sollte jedoch, aufgrund der beschriebenen Komplexibilität und der deutlichen Zunahme an konzeptioneller Arbeit beim Merkmal 6 - Vor- und Ausbildung -, von dem Einsatz eines Beschäftigten des gehobenen Dienstes ausgegangen werden, was die Zuerkennung der Stufe 3 mit 134 Punkten zur Folge hat.

Wie jedoch durch die aktuelle Stellenbesetzung erkennbar, kann der Arbeitsplatz auch mit einem erfahrenen Mitarbeiter des mittleren Dienstes ausgefüllt werden. Hier ist es dann aufgrund der bisherigen Praxis zu einer Vergabe von 25 Punkten beim Merkmal 7 „Grad der Erfahrung“ gekommen.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle TP 11103 / 10 eines Hauptsekretärs, Bes.Gr. A 8, wird neu bewertet mit

348 Punkten entsprechend der Bes.Gr. A 10 bzw. alternativ mit
307 Punkten entsprechend der Bes.Gr. A 9 m. D.

Eine überschlägige Bewertung nach dem TVöD führt zu einer Eingruppierung in die Entg.Gr. 9.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Jährliche Mehrkosten in Höhe von rund 7.300,00 Euro im Falle der Besetzung mit einem Beamten der Bes.Gr. A 10 bzw. rund 4.000,00 Euro im Falle der Besetzung mit einem Beamten der Bes.Gr. A 9 m. D.

Im Auftrage:

(Zander)

D.3.1

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 11. November 2009

00200/4

Neubewertung der Planstelle TP 11108/19
eines Dipl. Betriebswirtes EGr. 11, Leitung der Arbeitsgruppe Controlling/Berichtswesen im Fachdienst Haushalt und Finanzen - 90 -

1. Antrag:

Mit einem an den Fachdienst Personaldienste -01- gerichtetem Schreiben vom 17.07.2009 bittet der Fachdienst Haushalt und Finanzen - 90 -, den Stelleninhaber „entsprechend der Bewertung" höherzugruppieren.
Dieses Schreiben wurde vom FD - 01 - mit dem Hinweis, dass vereinbart war, die Stelle bei einem Antrag auf Höhergruppierung vorher zu bewerten, an die Orga weitergeleitet.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Aufgrund eines Beschlusses des Hauptausschusses vom 24.01.2002 zu DS 593/98 *„Zum Aufbau eines aussagefähigen und wirkungsvollen Controllings, insbesondere eines Beteiligungs-Controllings, ist der Fachbereich I unverzüglich um eine Diplom-Betriebswirtin/ Diplom Betriebswirt (oder vgl. Hochschulausbildung) - Eingruppierung bis Vergütungsgruppe II BAT - zu verstärken"*,
wurde die o.a. Planstelle eingerichtet und mit Verg. Gr. II ausgewiesen bzw. nach EGr. 13 übergeleitet.
Die tatsächliche Besetzung erfolgte mit einem Dipl. Betriebswirt, der vorerst nach EGr. 11 vergütet wurde (aus Verg. Gr. IV/III).

Der Fachdienst - 90 - wurde um Übersendung einer aktualisierten Arbeitsplatzbeschreibung (APB) gebeten.
Diese am 03.08.2009 vom Fachdienstleiter unterschriebene APB ist am 07. August 2009 eingegangen.
Ergänzend dazu fand am 10. 11.2009 ein Gespräch am Arbeitsplatz des Stelleninhabers statt, an dem auch der Fachdienstleiter und von Seiten des Personalrates Herr beteiligt waren.

I. Organisatorische Einordnung des Arbeitsplatzes:

Der Stelleninhaber ist als Leiter einer Arbeitsgruppe mit unterstellten 3 Mitarbeiter/innen (Bes. Gr. A 9 und A10 bzw. EGr. 11) dem Leiter des FD - 90 - , einem Verwaltungsdirektor Bes. Gr. A 15, direkt unterstellt.

...

II. **Aufgabenbeschreibung:**

Die im Einzelnen wahrzunehmenden Tätigkeiten ergeben sich aus der auszugsweise beigefügten APB des Stelleninhabers.

Ergänzende Anmerkungen:

Zu 1. (20%):

Der Stelleninhaber übt hier im Zentralen Controlling eine Leitungs- und ggf. auch Vertretungsfunktion bezüglich der unterstellten SB aus.
Er hat Ziele bei der konzeptionellen Arbeit vorzugeben und die Umsetzung zu überwachen.
Die Aufgabenwahrnehmung bezüglich der Beteiligungsverwaltung erfolgt ausschließlich durch den Stelleninhaber.

Zu 2. (15%):

Hier werden überwiegend Grundsatzangelegenheiten bezüglich des Zentrale Controllings eigenverantwortlich bearbeitet.
Ziel ist es, ein einheitliches Controllingverfahren für die Gesamtverwaltung nach den Vorstellungen der Verwaltungsführung zu installieren, welches der Steuerungsunterstützung dient.

Zu 3. - 5. (3%):

Diese Controlling- Funktionen in den Bereichen Personal, Finanzen und Investitionen mit insgesamt 3 % spielen bei der Bewertung der Stelle keine wesentliche Rolle

Zu 6. (5%):

Hier werden Grundsatzfragen bezüglich der Strukturdaten-, Finanz-, und Personalberichte bearbeitet.
Es ist zu entscheiden, wie das operative Berichtswesen auf der FD/FB - Ebene
für ein gesamtstädtisches Berichtswesen zur Dokumentation der Zielerreichung der strategischen Ziele zusammenzuführen ist.

Zu 7. (57%):

Bei den hier beschriebenen Tätigkeiten, die diese Stelle prägen, kommt es bei der Beratung und Unterstützung des Verwaltungsvorstandes, der Aufsichtsräte und der Gesellschafterversammlungen zu kontroversen Auseinandersetzungen, da die von Seiten des städtischen Beteiligungscontrolling eigenständig erarbeiteten Grundsatzfragen oder auch die Analyse der aktuellen Situation z.B. in Zusammenhang mit der Beratung bei Großinvestitionen und in die Zukunft gerichtete Ausrichtungen der kommunalen Unternehmen nicht immer in Einklang mit den von Seiten dieser Unternehmen gefertigten Analysen stehen.

...

III. **Bewertung:**

Die bestehende Eingruppierung des Stelleninhabers erfolgte auf Grundlage der Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Allgemeinen Verwaltungsdienst (Anlage 1 a zum BAT) und führte durch Zuerkennung des Anforderungsmerkmals *„besondere Schwierigkeit und Bedeutung"* zu einer Eingruppierung nach Verg.Gr. IV a / III (übergeleitet nach Entg.Gr. 11 TVöD).
Voraussetzung für eine darüber liegende Eingruppierung ist die Anerkennung des Merkmals der *„besonderen Verantwortung"* im Sinne der Verg. Gr. III/III BAT.

Da Hinweise für die Notwendigkeit der Anwendung eines besonderen Tarifvertrages für bestimmte Berufsgruppen weiterhin nicht vorliegen, findet die Überprüfung der vorliegenden Bewertung gemäß § 17 Absatz 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD (TVÜ-VAK) weiterhin gemäß § 22 BAT statt und erfolgt für Angestellte im Allgemeinen Verwaltungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage 1 a zum BAT).

Dieses *besondere Maß der Verantwortung* kann seinen Grund etwa in der Auswirkung der Tätigkeit im Behördenapparat, in leitenden Funktionen aber auch in der Besonderheit oder außergewöhnlichen Schwierigkeit einzelner Aufgaben haben, soweit daraus bedeutsame Auswirkungen auf die Belange des Dienstherren, die Allgemeinheit oder die Lebensverhältnisse Dritter erfolgen können.
Hierbei handelt es sich um eine besonders herausragende Spitzenstellung des gehobenen Dienstes. Sie wird erfüllt u.a. von Angestellten, die besonders schwierige Grundsatzfragen bei der Lösung von Fragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder der Allgemeinheit bearbeiten.
Das *besondere Maß der Verantwortung* im Sinne der Verg.Gr. III kann sich mithin auch aus der Schwierigkeit von einzelnen Aufgaben ergeben, die sich auf materielle und individuelle Belange des öffentlichen Arbeitsgebers oder auf die Lebensverhältnisse Dritter für die Allgemeinheit auswirken.

Mit Urteil vom 29.01.1996 hat das Bundesarbeitsgericht in Weiterentwicklung des Begriffes der Verantwortung darauf verwiesen, dass unter dem *Maß der Verantwortung* die Verpflichtung zu verstehen ist, dafür einstehen zu müssen, dass in dem übertragenen Dienst- und Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Hierbei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Dezernenten unschädlich sein.

Die Erarbeitung und Fortschreibung von Konzeptionen, Planung und Koordination des Betriebsablaufes, Einteilung der Arbeitsbereiche, Fach- und Dienstaufsicht über das Personal und die Erledigung der anfallenden Verwaltungsaufgaben lassen sich als solche hinsichtlich des *Maßes der Verantwortung* nicht unter das Qualifizierungsmerkmal der Verg.Gr. III subsumieren. Bereits in Verg.Gr. IV a ist in Anbetracht der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung* der Tätigkeit ein Maß an Verantwortung miterfasst, welches dasjenige der nachgeordneten Verg.Gr. IV b und V b deutlich übersteigt. Die in Verg.Gr. IV a neben der *besonderen Schwierigkeit* kumulativ verlangte zusätzliche Bedeutung des Aufgabenkreises zielt auf dessen Wirkungsgrad ab.

...

Dieser kann sich u.a. auf die Größe des Aufgabengebietes, auf die finanzielle Verantwortung oder ggf. auch auf die Auswirkung der Tätigkeit oder der richtungsweisenden Bedeutung der Sachbearbeitung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit erstrecken.

In dem zu bewertenden Fall geht das erforderliche *Maß an Verantwortung* über dieses bereits für eine Eingruppierung nach Verg. Gr. IV a BAT geforderte Maß an Verantwortung hinaus.
Die Tätigkeit „Beteiligungsverwaltung und -controlling" ist *der Bearbeitung besonders schwieriger Grundsatzfragen mit entsprechender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit* gleichzusetzen. Dies lässt sich an der Komplexität und der erheblichen Bedeutung dieses Arbeitsvorganges festmachen.

Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach Verg. Gr. III/II BAT sind somit erfüllt.

IV. Tarifliche Voraussetzungen für eine darüber hinausgehende Bewertung:

Eine über diese Eingruppierung hinausgehende Eingruppierung würde erfordern, dass am Arbeitsplatz überwiegend Tätigkeiten anfallen, für die ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erforderlich ist.
Hier handelt es sich um eine Ausgangsfallgruppe (höherer Dienst).
Ein Zusammenhang mit den Tätigkeitsmerkmalen der niedrigeren Vergütungsgruppe besteht nicht.

Es ist zu prüfen, ob für die Wahrnehmung der Tätigkeit grundsätzlich eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich ist. Es muss sich demnach um eine Tätigkeit handeln, deren Ausübung ein umfangreiches, systematisch geordnetes souverän beherrschtes Wissen für den Bereich eines akademischen Fachgebietes voraussetzt und des Weiteren von wissenschaftlicher Methode getragen sein muss.

Eine Tätigkeit hat dann akademischen Zuschnitt, wenn sie regelmäßig nur von einem Mitarbeiter mit abgeschlossenem Studium sachgerecht ausgeübt werden kann. Können die Aufgaben auch von Beschäftigten mit einer Ausbildung unterhalb der Ebene der wissenschaftlichen Hochschule erfüllt werden, so spricht dies gegen einen akademischen Zuschnitt.

In Anbetracht der bereits für die bestehende Eingruppierung im Zusammenhang mit dem *„Maß der Verantwortung"* definierten Funktionen ergeben sich aus den vom Stelleninhaber beschriebenen Tätigkeiten in ihrer Wertigkeit keine Anhaltspunkte über die Eingruppierung nach Verg. Gr. III/II hinaus zu dem Ergebnis zu gelangen, dass überwiegend für deren Wahrnehmung grundsätzlich eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich ist.

...

Auch ein Blick auf bestehende Eingruppierungen und Kommentare lässt den Schluss zu, dass es sich bei dem zu bewertenden Arbeitslatz um eine Spitzenposition des gehobenen Dienstes handelt.
So sind gemäß Kommentar Kuss - Arbeitsplatzbewertungen nach dem BAT - 7. Auflage Moll-Verlag - typische Arbeitsvorgänge für die Verg.Gr. III Fg. 1 a, u.a. die Durchführung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen, die Investitionskontrolle, die Entwicklung von Grundsatzfragen der kommunalen Finanzwirtschaft. Als damit verbundener Aufgabenbereich wird die Leitung des Controllings bei neuen Organisations-, Steuerungsmodellen genannt.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen,

- den Antrag auf Höhergruppierung des Stelleninhabers entsprechend der beste henden Bewertung abzulehnen und
- die Planstelle TP 11108/19 von EGr. 13 nach EGr. 12 herab zu gruppieren,
- der Höhergruppierung des Stelleninhabers nach EGr. 12 zuzustimmen

4. Finanzielle Auswirkungen:

Zusätzliche Personalkosten von jährliche rund 3.500,- €

Im Auftrage:

Zander

(Zander)

Auszugsweise Kopie aus der APS der Planstelle TP 11108/19

5. Arbeitsvorgänge

Lfd. Nr.	Tätigkeiten	Zeitlicher Anteil in %
1	**Leitungstätigkeiten** – Vertretung des Controllingbereiches und der Beteiligungsverwaltung gegenüber anderen Fachbereichen und Gremien, wichtige Besprechungen mit Dritten – Aufgabenerfüllung: Lenkung, Koordinierung, Kontrolle, Steuerung, z. B. Vorgabe von Zielvorstellungen, Erarbeitung von Konzepten Einsatz der Mitarbeiter: Organisation der Arbeitsverteilung, Planung des Einsatzes der Arbeitsmittel, Koordinierung und Kontrolle der Arbeitsabläufe – Führung der Mitarbeiter: Fachaufsicht wahrnehmen, schwierige Arbeiten mit den Mitarbeitern gemeinsam erledigen Mitarbeit bei schwierigen Sonderaufgaben	20 %
2	**Allgemeine Aufgaben** – Grundsatzangelegenheiten bei der Erarbeitung von Controllingrichtlinien, -methoden und -standards, Pflege und Aktualisierung Eigenverantwortliche Bearbeitung von Grundsatzfragen für die Verwaltungsführung im Bereich der Verwaltungssteuerung (z. B. in allen relevanten Sachthemen) – Erarbeitung von Entscheidungshilfen in Form von Konzepten und Handlungsrahmen und gewünschten zusätzlichen Auswertungen für die Verwaltungsführung – Einbeziehung und Verantwortung im Zielfindungsprozess und eigenverantwortliche Auswahl der Controllingschwerpunkte in Abstimmung mit den Fachdiensten – Grundsatzangelegenheiten für koordinierende und überwachende Tätigkeiten für die Verwaltungsführung in Bezug auf Ziele und Projekte des Controllings – Eigenverantwortliche Einführung eines einheitlichen Controllingverfahrens in der Gesamtverwaltung Grundsatzangelegenheiten für die inhaltliche und methodische Vorbereitung und Unterstützung der Fachbereiche/Fachdienste bei Analysen	15 %
3	**Personalkostencontrolling** – Beratung in Bezug auf personalwirtschaftliche Grundsatzfragen (Überlegungen zur Personalpolitik; Personalstruktur; Arbeitsmarktsituation) Analyse von Personalentscheidungen mit Bedeutung für die Gesamtverwaltung in Bezug auf Stellenbedarf, Stellenbewertung (z. B. Analyse von Personalentwicklungskonzepten)	1 %

4	**Finanzcontrolling** Erarbeitung von Grundsätzen zu Wirtschaftlichkeitsberechnungen Ermittlung von internen und interkommunalen Kennzahlen; Durchführung und Analyse der Vergleichsdaten z. B., Produktbildung	1 %
5	**Investitionscontrolling** Grundsatzangelegenheiten bei der Erarbeitung von Richtlinien für Folgekostenermittlungen und Investitionsrechnungen Durchführung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen ohne Bauangelegenheiten	1 %
6	**Berichtswesen** Grundsatzangelegenheiten beim Aufbau des Berichtswesens	5 %
7	**Beteiligungsverwaltung und Beteiligungscontrolling** Vorbereitung und eigenständige Bearbeitung von Grundsatzfragen aller Art im Zusammenhang mit den kommunalen Unternehmen. Analysen der Situation der Finanzwirtschaft der kommunalen Unternehmen, auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Haushalt der Stadt unter Auswertung von Daten der Wirtschafts- und Finanzpläne, Jahresabschlüsse Entwicklungsanalysen über kommunale Unternehmen; Aufzeigen von Fehlentwicklungen; Entscheidungsvorschläge zur Gegensteuerung Erstellung von Beteiligungsberichten Auswertung von Berichten der Verwaltung über kommunale Unternehmen; Koordinierung der Informationen aus den kommunalen Unternehmen Beratung und Unterstützung mit Analysen zu Aspekten der wirtschaftlichen und rechtlichen Auswirkungen von Neugründungen Mitwirkung und Beratung bei Großinvestitionen der Unternehmen Beratung der Selbstverwaltung in allen Fragen der Beteiligungsunternehmen Mitarbeit und Unterstützung von Dritten bei Fragestellungen zu den Kommunalunternehmungen in Bezug auf wirtschaftliche, steuerliche, rechtliche und organisatorische Fragestellungen Mitwirkung bei schwierigen Projekten mit Auswirkung für die Gesamtverwaltung (z. B. Ausgliederungen)	57 %
	Gesamtsumme	100 %

(Sofern der Platz nicht ausreicht, bitte einen Einlagebogen verwenden)

D. 3.2

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 23. Juni 2010

Neubewertung der Planstellen aller als Schulhausmeister (SHM) im TP 11112 und im TP 57301 (RBZ) eingesetzten Beschäftigten nach Entgeltgruppe 5 bzw. 6

00604/13 ff

1. Antrag:

Im Zuge der Neuorganisation der Hausmeisterdienste an den Schulen in Neumünster haben im Oktober 2008 mehrere SHM einen Antrag auf Stellenbewertung gestellt. Aufgrund der Tatsache, dass die Neuorganisation ab dem 01.10.08 zunächst für ein Jahr auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung erprobt werden sollte, wurde die Stellenbewertung zunächst in Absprache mit dem Personalrat zurückgestellt.
Die Neuorganisation ist wegen guter Ergebnisse bereits am 01.08.09 auf der Grundlage einer neuen Dienstvereinbarung endgültig in Kraft getreten.
Mit Schreiben vom 25.08.09 hat der Fachdienst Zentrale Gebäudewirtschaft (FD 65) einen Antrag auf Stellenbewertung für alle betroffenen SHM gestellt.
Im Abstimmung mit dem Personalrat, dem FD 65 und den leitenden SHM wurde das weitere Vorgehen zeitlich und inhaltlich festgelegt.
Insbesondere sollte die aktuelle Anzahl der tariflich anzuerkennenden Unterrichtsräume gemeinsam und einvernehmlich festgestellt werden, da sie die wesentliche Grundlage für die Stellenbewertung bildet.
Diese Arbeiten wurden im Juni 2010 abgeschlossen.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Mit dem Tarifvertrag vom 31. Oktober 1991 sind für den Bereich der Gemeinden Tätigkeitsmerkmale für SHM vereinbart worden. Die Eingruppierung ist demnach abhängig von der Zahl der Unterrichtsräume, deren verantwortliche Betreuung dem SHM übertragen ist.
Nach der entsprechenden Protokollerklärung Nr. 2 zu diesem Tarifvertrag sind Unterrichtsräume Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Testräume und die Aula.
Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lässt auch Gruppenräume gelten, sofern sie eine selbständige räumliche Einheit bilden und darin Unterricht stattfindet.

Die Schulreform hat besonders die allgemeinbildenden Schulen dazu verpflichtet, im Unterricht zu differenzieren. Das hat dazu geführt, dass die Schulen heute vermehrt Räume als Gruppenräume oder für Arbeitsgemeinschaften nutzen, die vorher nicht für Unterrichtszwecke genutzt worden sind. Zudem haben eine Reihe von Schulen Mensen erhalten, um einen Ganztagsbetrieb anbieten zu können. Diesen Entwicklungen ist Rechnung zu tragen.
Darüber hinaus sind die SHM in den Objekteinheiten erstmals für Kindertagesstätten, Jugendfreizeitheime und sonstige Gebäude verantwortlich.
Die sich aus der gemeinsamen Bewertung der Räume ergebende Anzahl von nach dem

...

Tarifvertrag zu berücksichtigenden Unterrichtsräumen pro Objekteinheit ist in der Folge auf die eingesetzten SHM aufzuteilen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach dem geltenden Schichtplan im überwiegenden Teil der Arbeitszeit immer ein SHM weniger im Dienst ist, als es die volle Besetzung der Objekteinheit vorsieht. Insofern ist bei der Verteilung der Unterrichtsräume von der Anzahl der in der Objekteinheit eingesetzten SHM minus 1 auszugehen ist.

Der anliegenden Tabelle ist das einvernehmliche Ergebnis der Zählung der Unterrichtsräume, die Verteilung auf die SHM und die tarifliche Eingruppierung der SHM in der jeweiligen Objekteinheit zu entnehmen.

Nach dem Tarifvertrag ist eine Zuordnung von bestimmten Unterrichtsräumen an einen verantwortlichen SHM für die Eingruppierung notwendig. Dies ist nach der Neuorganisation der Hausmeisterdienste nicht mehr möglich, da im Schichtplan die Zuständigkeit regelmäßig wechselt. Dies macht die Neuorganisation flexibel, erfolgreich und innerhalb der Objekteinheiten ausgeglichen.

Daher wird im Sinne des Tarifvertrages jedem SHM eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsräumen in einer gemeinsamen Erklärung - Muster siehe Anlage - zugeordnet, ohne dass die Räume genau nach Lage bzw. Nummer bezeichnet werden.
Diese einvernehmliche Vorgehensweise ist nach Auskunft des Fachdienstes Rechtsabteilung nicht zu beanstanden.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, das beschriebene Verfahren als Grundlage für die Stellenbewertung der SHM - Planstellen im TP 11112 und im TP 57301 (RBZ) anzuwenden.
Die SHM in den mit EGr. 6 eingestuften Objekteinheiten werden rückwirkend nach Prüfung des Einzelfalls in EGr. 6 eingruppiert.
Die bereits in EGr. 6 eingruppierten SHM in den mit EGr. 5 eingestuften Objekteinheiten genießen Bestandschutz. Diese Planstellen erhalten jeweils einen Stellenvermerk „ku EGr. 5".

4. Finanzielle Auswirkungen:

Maximal 9 SHM von EGr. 5 in EGr. 6 (nach Auskunft FD 01) :	ca. 15.300,00 €/jährlich
nachrichtlich: Einsparungen allein an Überstunden durch Neuorganisation Hausmeisterdienste (nach Auskunft FD 65 insgesamt):	ca. 100.000,00 €/jährlich

Im Auftrage:

(Politz)

D.3.3

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 29. November 2010

Umwandlung der Planstelle TP 11108 / 26, Oberinspektor / -in, Bes.Gr. A 10, Fachdienst Haushalt und Finanzen

00202/3

1. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die o.g. Planstelle ist nach dem Wechsel der bisherigen Stelleninhaberin und einer personalwirtschaftlichen Maßnahme in Abstimmung mit dem Fachdienst Haushalt und Finanzen ab dem 15. November 2010 mit einer Amtsinspektorin, Bes.Gr. A 9, besetzt.

2. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle TP 11108 / 26 wird umgewandelt von Bes.Gr. A 10 in Bes.Gr. A 9 m. D.
Neue Bezeichnung: Amtsinspektor / -in.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Einsparungen von jährlich rund 3.700,00 Euro.

Im Auftrage:

(Zander)

D.3.4

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 28. Juni 2010

Neubewertung der Planstelle TP 12601/83 Bes.Gr. A 10 - Bestätigung (Sachbearbeiter im FD 13, AG 13.1 für Rettungsdienstverwaltung etc.)

00371/7

1. Antrag

Mit Schreiben vom 16.06.2009 beantragte der Stelleninhaber im Zuge der Organisationsuntersuchung die Neubewertung seiner Planstelle.
Er führte an, dass durch Veränderungen der Aufgaben in den letzten Jahren eine Bewertung nach Bes.Gr. A 11 gerechtfertigt wäre.
Die Planstelle wurde im Jahre 2003 nur aus personalwirtschaftlichen Gründen nach Bes. Gr. A 11 angehoben und hat den Stellenvermerk „ku A 10". Der Stelleninhaber wird nach Bes. Gr. A 11 besoldet.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

I. Aufgabenbeschreibung:

Die wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der Stellenbeschreibung vom 24.02.10 (s. Anlage).
Darüber hinaus erfolgte am 23.04.10 unter Beteiligung des Arbeitsgruppenleiters ein Gespräch mit dem Stelleninhaber. Auf die Teilnahme der Personalrats der Feuerwehr hat der Stelleninhaber verzichtet. Ein Kurzprotokoll des Gesprächs ist beigefügt.

II. Bewertung:

Es liegen keine passgenauen Musterbewertungen der KGSt vor. Jedoch wurden die geeigneten Musterbewertungen für die Größenklassen 3 und 4 zur Plausibilitätskontrolle herangezogen.
Die Planstelle wurde zuletzt am 15.05.2000 mit Bes. Gr. A 10 (366 Punkte) bewertet. Dieser Bewertung lag eine Stellenbeschreibung zu Grunde, die inhaltlich nur wenig von der hier vorliegenden, aktuellen Stellenbeschreibung abweicht.

1. Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung:

Der Stelleninhaber hat zur Aufgabenerledigung in Teilen seines Arbeitsfeldes umfangreiche Informationen zu verarbeiten. Er hat aufgrund eigener Überlegungen in verschiedenen Informationsverarbeitungsschritten nach einem sich wiederholenden Arbeitsablauf (Arbeitsprozess) vorzugehen. Gelegentlich sind Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einem Ergebnis zu verarbeiten. Die Verarbeitung ist im übrigen fast immer aus gleichen Sachverhalten ableitbar.

...

Aus der Stufe 5 trifft zu, dass in Teilen des Arbeitsfeldes die Informationen umfangreich sind und gelegentlich Zusammenhänge zu analysieren sind.

Daher ist die Zwischenstufe 4 mit 78 Punkten anzuerkennen.

2. Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen:

Bei seiner Aufgabenerledigung hat der Stelleninhaber u.a. Gespräche mit Mitarbeitern der Stadt im und außerhalb des FD 13, ehrenamtlichen Kräften, Vertretern der Krankenkassen sowie mit Bürgerinnen und Bürgern zu führen. Bei unterschiedlichen Interessenlagen soll durch werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis für den eigenen Standpunkt erzielt werden.

Im Ergebnis ist daher die Stufe 3 mit 37 Punkten anzuerkennen.

3. Grad der Selbständigkeit – Ermessen -:

Der Stelleninhaber nimmt zum überwiegenden Teil Aufgaben wahr, bei denen der Inhalt der Arbeit festgelegt ist. Die Leistungserstellung ist noch überwiegend durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Ergebnisse der Arbeit.

Daher ist die Stufe 3 mit 37 Punkten anzuerkennen.

4. Grad der Verantwortung – Alternative für Stellen mit Ausführungsverantwortung -:

Das Arbeitsverhalten hat im Einzelfall mittlere Auswirkungen; es bezieht sich in der Regel auf einen kleineren Personenkreis, ein kleines Objekt oder wirkt sich innerhalb einer Organisationseinheit aus.
Von daher wäre zumindest die Stufe 3 mit 58 Punkten anzuerkennen.
Aus der Stufe 5 trifft zu, dass in Teilen des Arbeitsfeldes der Personenkreis größer ist und sich das Arbeitsverhalten auf mehrere Organisationseinheiten auswirkt.

Daher ist die Zwischenstufe 4 mit 78 Punkten anzuerkennen.

5. Grad der Vor- und Ausbildung:

Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst:
Stufe 3 mit 134 Punkten

6. Grad der Erfahrung:
Es sind über die Laufbahnbefähigung und Fortbildungsmaßnahmen hinaus keine zusätzlichen Kenntnissee und Fähigkeiten zu erwerben.

Es sind daher keine Punkte zu vergeben.

. . .

Es sind daher keine Punkte zu vergeben.

3. Bewertungsergebnis:

364 Punkte = Bes.Gr. A 10

4. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, die Planstelle TP 12601/83 weiter bei der Bewertung von Bes.Gr. A 10 zu belassen und den Stellenvermerk „ku A 10“ nicht zu verändern..

5. Finanzielle Auswirkungen:

Keine

Im Auftrage:

(Politz)

D.3.5

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 22. Februar 2010

Neubewertung der Planstelle TP 12601/2 von Bes.Gr. A12 nach A13;
- Wachführer 13.2 und stv. FDL 13

00372/1

1. Vorbemerkungen

Die hier neu zu bewertende Planstelle wird nach dem neuen KGSt - Gutachten „Stellenplan – Stellenbewertung" bewertet (siehe gesonderte Vorlage).

2. Antrag

Mit Datum vom 05.05.2009 beantragte der Stelleninhaber die Neubewertung seiner Planstelle.
Er führte an, dass nach Anhebung der Planstelle des Fachdienstleiters des Fachdienstes Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst (A 14) und nach anderen organisatorischen Änderungen die Auswirkungen auf seine Planstelle überprüft werden sollten.

3. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

I. Aufgabenbeschreibung:

Die wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der Stellenbeschreibung vom 07.07.09 (s. Anlage).
Darüber hinaus erfolgte am 10.02.10 unter Beteiligung des Personalrates der Berufsfeuerwehr, des Fachbereichsleiters und des Fachdienstleiters ein Gespräch mit dem Stelleninhaber.
Dabei wurde herausgestellt, dass sich durch die Neuorganisation des Führungsbereichs im Fachdienst 13 die Aufgabenschwerpunkte zu den „Allgemeinen Leitungstätigkeiten" für gesamten operativen Dienst des Fachdienstes 13 und die grundsätzlichen Personalangelegenheiten, soweit nicht dem FDL vorbehalten, verlagert hat.
Diese Aufgaben bilden jetzt den wesentlichen Kern der Tätigkeiten.
Daneben bildet die Einsatzleitung bei größeren und schwierigen Einsätzen und bei Großeinsätzen einen Arbeitsbereich, der mit besonderer Verantwortung für die Bevölkerung, die Einsatzkräfte und für die Sachwerte verbunden ist. Solche Einsatzlagen mögen zwar selten vorkommen, haben aber im Einsatzfall herausragende Bedeutung. Insofern sind die Kenntnisse und Fähigkeiten für den Echteinsatz ständig auf dem neuesten Stand zu halten.
Der Stelleninhaber ist als stellvertretender Fachdienstleiter ständig mit Aufgaben betraut, die nach der bisherigen Struktur allein dem Fachdienstleiter zugeordnet waren.
Mit der Entscheidung, die Fachdienstleitung aus dem höheren Dienst zu besetzen,

...

wurde die strategische Planung verstärkt. Wesentliche Teile der operativen Entscheidungen wurden daraufhin auf die Ebene des Stellvertreters delegiert. Er ist damit als „ständiger Stellvertreter" anzusehen und in dieser Funktion anders zu bewerten, als die in der Verwaltung üblichen Vertretungen bei Abwesenheit.

II. Bewertung:

Es liegen keine passgenauen Musterbewertungen der KGSt vor. Jedoch wurden die geeigneten Musterbewertungen für die Größenklassen 3 und 4 zur Plausibilitätskontrolle herangezogen.

1. Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung:

Als ein wesentliches Ergebnis des o.g. Gesprächs konnte festgehalten werden, dass der Stelleninhaber bei der ihm obliegenden Planung der operativen Ausrichtung der Berufsfeuerwehr und als verantwortlicher Einsatzleiter bei größeren und schwierigeren Einsätzen nicht nur die Belange der Berufsfeuerwehr zu berücksichtigen hat. Vielmehr sind Gefahren- und Kostenabwägungen auch für die freiwilligen Feuerwehren, externe Kräfte und schließlich für die Bevölkerung in der Einsatzregion (rund 120.000 Einwohner) anzustellen.

Der Stelleninhaber hat somit zur Aufgabenerledigung umfangreiche Informationen zu verarbeiten. Es sind Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einem Ergebnis zu verarbeiten. Ähnliche Sachverhalte können herangezogen werden.
Von daher wäre zumindest die Stufe 5 mit 100 Punkten anzuerkennen.
Aus der Stufe 7 trifft zu, dass er Überlegungen zum methodischen Vorgehen regelmäßig anstellen muss und besonders im Einsatzfall die zu verarbeitenden Informationen sehr umfangreich sind.

Daher ist die Zwischenstufe 6 mit 125 Punkten anzuerkennen.

2. Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen:

Bei seiner Aufgabenerledigung hat der Stelleninhaber u.a. Gespräche mit den ihm direkt unterstellten Fachgebietsleitern, weiteren Mitarbeitern der Wachabteilungen/des Fachdienstes und Leitungen anderer Dienststellen und Feuerwehren sowie mit mehreren Stellen im Innenministerium zu führen. Die Gespräche sind bei der allgemeinen Leitungstätigkeit und in Grundsatzangelegenheiten sowie insbesondere im Einsatz teilweise geprägt durch unterschiedliche Interessenlagen bzw. voneinander abweichende Meinungen also konfliktträchtig. In der Regel soll der Gesprächspartner dabei vom eigenen Standpunkt überzeugt bzw. sollen im Einsatz Vorgaben zügig durchgesetzt werden.

Im Ergebnis ist daher die Stufe 4 mit 55 Punkten anzuerkennen.

...

3. Grad der Selbständigkeit – Ermessen -:

Der Stelleninhaber nimmt zum überwiegenden Teil Aufgaben wahr, bei denen der Inhalt der Arbeit nicht festgelegt ist sondern vom Stelleninhaber selbst erarbeitet wird. Dies ist insbesondere bei der Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten, Einsatzplanungen und wichtigen Entscheidungen für den gesamten operativen Dienst der Fall.

Daher ist die Stufe 4 mit 55 Punkten anzuerkennen.

4. Grad der Verantwortung – Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung -:

Die unter Ziffer I. geschilderte Aufgabenverlagerung führt dazu, dass der Stelleninhaber im Arbeitsvorgang „Grundsätzliche feuerwehrtechnische Aufgaben" zu 10 % und im Arbeitsvorgang „Allgemeine Leitungstätigkeiten" nach näherer Erläuterung im o.g. Gespräch und nachträglicher Gewichtung des Stelleninhabers mit 45 % mit Leitungstätigkeiten beauftragt ist, so dass zusammen ein Leitungsanteil von mehr als 50 % vorliegt.
Daher ist die Leitungsverantwortung zu bewerten:

Als Zielgruppe für die Auswirkungen des Handelns wird die Bevölkerung der Stadt Neumünster bzw. im gesamten Einsatzgebiet gewertet. Nach dem Gutachten der KGSt ist auf alle Einwohner abzustellen, wenn sich die Produkte einer Organisationseinheit an (nahezu) alle Einwohner richten (z. B. Sicherheit und Ordnung, Einwohnerwesen, Standesamt). Dies trifft hier zu.
Insofern ist die Bedeutung der Aufgabe für die Zielgruppe - Größe zwischen 50.000 – 200.000 – (damit Faktor 4) als groß einzuschätzen (Faktor 6).
Die Anforderungen an die Personalführung sind „größer" (Faktor 8) und die Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets „mittel" (Faktor 4).

In der Summe der Faktoren wird die Anzahl 22 erreicht und damit Stufe 7 mit 153 Punkten.

5. Grad der Vor- und Ausbildung:

Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst: Stufe 3 mit 134 Punkten

6. Grad der Erfahrung:

Die für den Fachdienst 13 herausragende Führungs- und Leitungsposition kann nur von einer Person mit Erfahrungen und Kenntnissen besetzt werden, die auf mehreren anderen Stellen in der Feuerwehr erworben wurden.

Es ist die Stufe 2 mit 25 Punkten erfüllt.

. . .

4. Bewertungsergebnis:

547 Punkte = Bes.Gr. A 13

5. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, die Planstelle TP 12601/2 von Bes.Gr. A 12 nach Bes.Gr. A 13 anzuheben.

6. Finanzielle Auswirkungen:

Mehrkosten jährlich ca. 7.500,00 Euro.

Im Auftrage:

(Politz)

D.3.6

- 10.1 – Zentrale Verwaltung -

Neumünster, den 10. Februar 2011

Regelmäßige Überprüfung der Stellenbewertung für Schulhausmeister (SHM) an den allgemeinbildenden Schulen und RBZ

00604/13ff

1. Antrag:

Maßgebliche Grundlage der Stellenbewertung ist die von den SHM zu betreuende Anzahl der Unterrichtsräume pro Objekteinheit (OE) (siehe dazu ausführlich die Vorlage zu TOP 5a) der Sitzung des AK am 01.07.2010).
In der Teilpersonalversammlung der Schulhausmeister am 25.08.2010 wurde u.a. vereinbart, dass die Eingruppierung der SHM nach der erfolgten Neuorganisation zu Beginn des Jahres 2011 überprüft wird.
Entsprechende bauliche Veränderungen an den Schulen hinsichtlich der Anzahl der genutzten Unterrichtsräume legt der FD 60, Abteilung Zentr. Gebäudewirtschaft, hier vor.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

a) Auf Grundlage der von der Abt. 60.4 gelieferten Daten erfolgte eine Überprüfung der Zahl der tariflich anzuerkennenden Unterrichtsräume an jeder Schule. In Absprache mit der Abt. 60.4 wurden die jeweiligen Objektleiter zusätzlich gebeten, Ihrerseits Veränderungen hinsichtlich der Nutzung der einzelnen Räume mitzuteilen. Die einvernehmlich festgestellte Anzahl der anzuerkennenden Unterrichtsräume ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen.
Im Einzelnen ergibt sich eine Veränderung in der OE 3-2. Dort errechnet sich die Anzahl der Räume pro SHM auf Basis der Berechnungen nach der Vorlage vom 25.08.2010 aufgrund dreier neu entstandener Gruppenräume nun auf 65,5 im Gegensatz zu 64 im Vorjahr, und überschreitet damit die Grenze zur EGr. 6 TVöD.

b) Die umfassende Prüfung ergab, dass sich in den anderen OE entweder keine relevanten Veränderungen ergeben haben, bzw. eine Veränderung der Anzahl der zu betreuenden Räume keine Auswirkungen auf die Stellenbewertung hat.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

a) Die Stellen der drei SHM der betroffenen OE 3-2 werden entsprechend den tariflichen Vorgaben von EGr. 5 nach EGr. 6 hochgestuft. Nach der Prüfung der Einzelfälle sind die jeweiligen SHM ab dem Zeitpunkt des Beschlusses in die EGr. 6 zu überführen.

b) Um zukünftigen Veränderungen – sowohl den baulichen Veränderungen, den Nutzungsänderungen (z.B. aufgrund schulgesetzlicher Vorgaben) als auch der demografischen Entwicklung – Rechnung tragen zu können wird empfohlen, in Zukunft grundsätzlich alle zwei Jahre eine derartige Überprüfung vorzunehmen.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Mehraufwendungen für drei SHM von EGr. 5 auf EGr. 6 – ca. 27.300,- € jährlich.

Im Auftrag

(Politz)

- Allgemeine Dienste - Neumünster, den 23. Februar 2010

0.3.7

Wiederbesetzung der Planstelle TP-Nr. 11112/17
Bisher Beschäftigte/r EGr. 11 TvöD (Bauingenieur/-in)
zukünftig Beschäftigte/r EGr. 9 TvöD (Techniker)

00604/58

1. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die Planstelle ist seit dem 01.01.2010 frei, da der Stelleninhaber zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt hat.

Der Fachdienst Zentrale Gebäudewirtschaft - 65 - verzichtet in seiner Stellungnahme vom 11.02.10 auf die sofortige Wiederbesetzung der Planstelle und beantragt, die bisherige Planstelle eines Bauingenieurs in eine Planstelle als Techniker der Ausbildungsrichtung Heizung/Lüftung umzuwandeln und zum 01.07.2010 – also nach Ablauf einer 6-monatigen Wiederbesetzungssperre - zu besetzen. Statt mit EGr.11 wird diese Tätigkeit mit EGr.9 TvöD vergütet.
Zur Begründung führt der FD 65 u. a. an, dass der Schwerpunkt in Zukunft in der Bauunterhaltung im Arbeitsbereich Haustechnik (Heizung/Lüftung) gesehen wird. Insbesondere unter der zunehmenden Bedeutung eines optimierten Energieverbrauchs seien an dieses Teilgebiet der Bauunterhaltung erhöhte Anforderungen zu stellen. Eine Wiederbesetzung insgesamt sei jedoch wegen des vom Landesrechnungshof in seinem Bericht 2006/2007 aufgezeigten Personalfehlbedarf von 1,8 Stellen in der Bauunterhaltung angezeigt.

Auf telefonische Nachfrage bestätigt der Fachdienst 65, dass die dann um eine Planstelle reduzierte personelle Besetzung mit Bauingenieuren als ausreichend angesehen wird. Es ist geplant, dass der Bereich Haustechnik die Bauingenieure im Hochbau in Zukunft mehr unterstützt.

Die Einschätzung des Fachdienstes 65 ist nachvollziehbar und wird befürwortet. Nach Abwicklung der Baumaßnahmen aus den Konjunkturprogrammen wird sich in den nächsten Jahren auch von daher eine Reduzierung von Ingenieursleistungen ergeben. Insofern ist die Umwandlung einer Planstelle weitsichtig und erscheint die Wiederbesetzung angesichts der vom LRH festgestellten Unterbesetzung von 1,8 Planstellen in der Bauunterhaltung auch ohne nähere Prüfung oder Organisationsuntersuchung als notwendig.

2. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Es wird empfohlen, die Planstelle antragsgemäß umzuwandeln und der Wiederbesetzung der Planstelle TP-Nr. 11112/17 mit einem/einer Techniker/-in zum 01.07.2010 zuzustimmen.

3. Finanzielle Auswirkungen

Einsparung:	einmalig Planstelle EGr.11 TvöD für 6 Monate =	33.000,00 €
	Unterschied EGr.11 zu EGr. 9 TvöD jährlich =	12.000,00 €

Im Auftrage:

(Politz)

D.3.8

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 23.06.10

**Neubewertung der Planstelle TP 60200/20
eines Technischen Angestellten im Bereich Kanalbau, -sanierung, EGr. 8,
im Fachdienst Tiefbau und Grünflächen**

00605/17

1. Antrag:

Der Antragsteller ist nach seinem Wechsel aus dem Technischen Betriebszentrum (TBZ) seit dem 01.01.09 ein im Fachdienst Tiefbau und Grünflächen (FD 66) im Bereich Kanalneubau/-sanierung als Bauleiter tätiger Technischer Angestellter.
Er hat mit Schreiben vom 21.08.08 die Neubewertung seiner Planstelle noch aus dem TBZ heraus gestellt. Im Einvernehmen mit dem Stelleninhaber und dem FD 66 gilt die Neubewertung der Planstelle ab Zuweisung des neuen Arbeitsgebietes im FD 66 zum 01.01.09.
Der Stelleninhaber hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Tief-, Kanal- und Straßenbauer sowie firmeninterne Zusatzausbildungen als Sanierungstechniker und als Fernaugentechniker. Er hat die Prüfung zum Werkpolier im Tief-, Kanal- und Straßenbau abgelegt. Zudem ist er seit 2008 zertifizierter Dichtigkeitsprüfer von Leitungen, Kanälen und abwassertechnischen Anlagen.
Er ist zur Zeit in EGr. 6 eingruppiert.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die vom Antragsteller wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der anliegenden Arbeitsplatzbeschreibung.

Am 08.06.10 fand mit dem Mitarbeiter (MA) ein Gespräch statt, an dem außer ihm die Fachdienstleiterin FD 66 und der Unterzeichner teilnahmen. Auf die Teilnahme des Personalrats hat der Stelleninhaber verzichtet.
Der Stelleninhaber ist unmittelbar der Leiterin des FD 66, einer Bauingenieurin mit EGr. 13 unterstellt.
Die für die Bauleitung von Kanalsanierungs- und Kanalneubaumaßnahmen, die Bauleitung von Kanalfilmung und die Grundlagenermittlung Kanal maßgeblichen einzelnen Tätigkeiten sind der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen.
Zusätzlich ist das Kurzprotokoll des o.g. Gesprächs als Anlage beigefügt.

1. Örtliche Bauleitung von Kanalsanierungs- und Kanalneubaumaßnahmen (70 %)
Die Tätigkeit als Bauleiter übt der Stelleninhaber in diesem Bereich überwiegend (80 %) selbständig aus. Hier liegt der Schwerpunkt seiner Tätigkeit. Größere, schwierigere Bauvorhaben werden allerdings von Ingenieuren geplant und entschieden (20 %).

2. Örtliche Bauleitung Kanalfilmung (20 %)
Die Tätigkeit als Bauleiter übt der Stelleninhaber in diesem Bereich selbständig aus.

3. Grundlagenermittlung Kanal (10 %)
Hier handelt es sich eher um vorbereitenden Verwaltungsaufgaben.

...

Die Arbeitsvorgänge sind wie folgt zu bewerten:

Die Bewertung der Tätigkeiten des Antragstellers richtet sich nach dem Tarifvertrag für Angestellte in technischen Berufen vom 15.06.1972 in der derzeit gültigen Fassung.

Die Eingruppierung nach Verg.Gr. V c Fg. 17 erfasst staatlich geprüfte Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
Selbständig tätig bedeutet hierbei, dass er für die Erledigung seiner Aufgaben keine Einzelanweisung durch einen Ingenieur erhält, sondern aufgrund der nach seiner Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse selbst den zur Erfüllung seiner Aufgaben einzuschlagenden Weg und die anzuwendende Methode finden muss.
Die selbständigen Aufgaben der entsprechenden Tätigkeit müssen dabei mehr als 50 % umfassen.

Der Stelleninhaber ist kein staatlich geprüfter Techniker. Er übt jedoch als sonstiger Angestellter im Sinne den Tarifvertrages aufgrund seiner Fähigkeiten und Erfahrungen die entsprechenden Tätigkeiten aus.
Er hat durch seine o.g. Berufsausbildung und die diversen Zusatzausbildungen sowie den jahrelangen Einsatz im TBZ ein ausreichend breites Spektrum an Fähigkeiten erlangt und genügend Erfahrungen für deine Aufgabe im FD 66 gesammelt.
Die entsprechenden Tätigkeiten im Berufsbild eines Technikers umfassen rund 90 % seines Arbeitplatzes und der Bereich der selbständigen Tätigkeit liegt bei mehr als 50 %.

Insofern ist die Eingruppierung nach Verg.Gr. V c Fg. 17 zutreffend.

Die Eingruppierung nach Verg.Gr. V b Fg. 16 (+ Z) erfasst staatlich geprüfte Techniker, die (mindestens zu 50 %) *schwierige Aufgaben* erfüllen (Spitzengruppe der Techniker). Diese wird erreicht, wenn der Techniker überwiegend selbständig tätig ist,
d. h. er seine Aufgaben ohne Einzelanweisung durch einen Vorgesetzten wahrnimmt, und die Aufgaben im betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder in besonderen Einzelfällen Leistungen gefordert werden, die wesentlich über das hinausgehen, was im Regelfall an Kenntnissen und Fähigkeiten erforderlich ist.

Der Stelleninhaber erfüllt diese Voraussetzungen nicht, da schwierige Bauvorhaben von den Ingenieuren durchgeführt werden.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle 60200/20 wird rückwirkend ab dem 01.01.09 nach EGr. 8 / VergGr. V c Fg. 17 Tätigkeitsmerkmale für staatlich geprüfte Techniker sowie sonstige Angestellte bewertet.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Mehrkosten von jährlich rund 4.300,00 €.

Im Auftrag
(Politz)

D.3.9

- Allgemeine Dienste - Neumünster, den 14.12.10

Neubewertung der Planstelle TP 54101 / 7 ; 30 Std./W.
einer Techn. Angestellten in der Abt. Tiefbau – Gehwegüberfahrten etc.

00605/18

1. Antrag:

Der Antragstellerin hat in der Abt. Tiefbau (vormals FD 66) als Sekretärin gearbeitet. Anlässlich der Erkrankung einer Mitarbeiterin wurde sie zunächst teilweise und nach dem endgültigen Ausscheiden im Jahre 2008 ganz mit deren Aufgaben betraut. Seitdem wird sie im Stellenplan als „Technische Angestellte" bezeichnet.
Mit dem Schreiben vom 02.03.10 beantragt sie die Neubewertung ihrer Planstelle.
Die Stelleninhaberin hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Bauzeichnerin Hochbau und Erbaulaboratorium sowie diverse Fortbildungen im Bereich Bürokommunikation. Sie ist zur Zeit in EGr. 5 eingruppiert.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die von der Antragstellerin wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der anliegenden Arbeitsplatzbeschreibung (auszugsweise). Die beschriebenen Tätigkeiten werden **seit dem 13.02.2008** so ausgeübt.

Am 04.11.10 fand mit der Antragstellerin ein Gespräch statt, an dem außer ihr die Abteilungsleiterin Tiefbau, die Personalratsvorsitzende und der Unterzeichner teilnahmen.
Die Antragstellerin ist unmittelbar der Leiterin der Abt. Tiefbau, einer Bauingenieurin mit EGr. 13, unterstellt.
Die für die Bereiche Bauvoranfragen/Bauanträge, Gestattung von Gehwegüberfahrten und Anträge auf Leitungsverlegungen in öffentlichen Flächen maßgeblichen einzelnen Tätigkeiten sind der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen.
Zusätzlich ist das Kurzprotokoll des o.g. Gesprächs als Anlage beigefügt.

1. Umlauf von Bauvoranfragen und Bauanträgen (5 %)
Die Tätigkeit als Technikerin übt die Antragstellerin in diesem Bereich selbständig aus. Dieser Arbeitsvorgang ist inhaltlich dem Arbeitsvorgang 2 zuzurechnen.

2. Genehmigungsverfahren – Gestattung von Gehwegüberfahrten (65 %)
Die Tätigkeit als Technikerin übt die Antragstellerin in diesem Bereich selbständig aus.

3. Anträge – Leitungsverlegung in öffentlichen Flächen (20 %)
Diese Tätigkeiten sind eher Verwaltungsarbeiten und die Antragstellerin übt sie in diesem Bereich nicht selbständig als abgeschlossenen Arbeitsvorgang aus.

4. Allgemeine Bürotätigkeiten (10 %)

Die Arbeitsvorgänge sind wie folgt zu bewerten:

Die Bewertung der Tätigkeiten der Antragstellerin richtet sich nach dem Tarifvertrag für Angestellte in technischen Berufen vom 15.06.1972 in der derzeit gültigen Fassung, da weit überwiegend technische Tätigkeiten ausgeübt werden und diese damit prägend für die Planstelle sind.

...

Die Eingruppierung nach Verg.Gr. V c Fg. 17 erfasst staatlich geprüfte Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
Selbständig tätig bedeutet hierbei, dass er für die Erledigung seiner Aufgaben keine Einzelanweisung durch einen Ingenieur erhält, sondern aufgrund der nach seiner Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse selbst den zur Erfüllung seiner Aufgaben einzuschlagenden Weg und die anzuwendende Methode finden muss.
Die selbständigen Aufgaben der entsprechenden Tätigkeit müssen dabei mehr als 50 % umfassen.
Die Antragstellerin ist keine staatlich geprüfte Technikerin. Sie übt jedoch als sonstige Angestellte im Sinne den Tarifvertrages aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen die entsprechenden Tätigkeiten aus.
Sie hat durch ihre o.g. Berufsausbildung und den jahrelangen Einsatz zunächst als Krankheitsvertretung und danach auf Dauer ein ausreichend breites Spektrum an Fähigkeiten erlangt und genügend Erfahrungen für ihre Aufgabe im FD 66 gesammelt.
Die entsprechenden Tätigkeiten im Berufsbild eines Technikers umfassen rund 70 % ihres Arbeitplatzes und der Bereich der selbständigen Tätigkeit liegt bei mehr als 50 %.

Insofern ist die Eingruppierung nach Verg.Gr. V c Fg. 17 zutreffend.

Die Eingruppierung nach Verg.Gr. V b Fg. 16 (+ Z) erfasst staatlich geprüfte Techniker, die (mindestens zu 50 %) *schwierige Aufgaben* erfüllen (Spitzengruppe der Techniker). Diese wird erreicht, wenn der Techniker überwiegend selbständig tätig ist,
d. h. er seine Aufgaben ohne Einzelanweisung durch einen Vorgesetzten wahrnimmt, und die Aufgaben im betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder in besonderen Einzelfällen Leistungen gefordert werden, die wesentlich über das hinausgehen, was im Regelfall an Kenntnissen und Fähigkeiten erforderlich ist.

Die Antragstellerin erfüllt diese Voraussetzungen nicht, da im Teilbereich der Gehwegüberfahrten schwierige Bauvorhaben äußerst selten sind.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle 54101 / 7 wird rückwirkend ab dem 13.08.2008 nach EGr. 8 / VergGr. V c Fg. 17 Tätigkeitsmerkmale für staatlich geprüfte Techniker sowie sonstige Angestellte bewertet.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Mehraufwendungen von jährlich rund 4.300,00 €.

Im Auftrag

(Politz)

D. 3. 10

- Allgemeine Dienste - Neumünster, den 13.12.10

Neubewertung der Planstelle TP 12203 / 29 ; 27,25 Std./W.
einer Sachbearbeiterin in der Abt. Tiefbau – Allgemeine Verkehrsaufsicht

1. Antrag:

00605/24

Mit Schreiben vom 09.07.10 (Anlage 1) wurde durch die Leitung der Abteilung Tiefbau im Fachdienst Bauen und Umwelt beantragt, die o. g. Planstelle neu zu bewerten. Die für die Stellenbewertung erforderliche Arbeitsplatzbeschreibung ist am 27.08.10 (Anlage 2 - auszugsweise) in der Abt. Allgemeine Dienste eingegangen. Am 04.11.10 fand ein Gespräch mit der Stelleninhaberin statt, an dem auch der Abteilungsleiterin Tiefbau, der Arbeitsgruppenleiter, die Personalratsvorsitzende und der Unterzeichner teilgenommen haben. Das Gesprächsprotokoll ist als Anlage 3 beigefügt.
Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Inhalte der Anlagen verwiesen.
Die Stelleninhaberin ist derzeit in die EGr. 3 eingruppiert.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die Abteilung Tiefbau hat Anfang 2010 einige Aufgaben neu verteilt und der o.g. Planstelle einer Stenotypistin Sachbearbeitertätigkeiten in erheblichem Umfang zugeteilt. Diese sinnvolle Arbeitsverlagerung wird von der Organisationsabteilung befürwortet, werden damit weiter ehemalige Stenotypistinnenstellen inhaltlich aufgewertet. Insofern werden Personalkapazitäten besser genutzt und Entwicklungen nachvollzogen. Die Stelleninhaberin ist direkt dem Arbeitsgruppenleiter (Bes.Gr. A 12) unterstellt. Nächsthöhere Vorgesetzte ist die Abteilungsleiterin der Abt. Tiefbau.

Die Bewertung erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte im Allgemeinen Verwaltungsdienst (Anlage 1 a zum BAT). Das Ergebnis dieser Bewertung wird dann in die entsprechende Entgeltgruppe des TVöD übergeleitet.

Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen sind folgende Eingruppierungen vorgesehen:

In Verg.Gr. VIII Fg. 1 a:

Angestellte mit *„schwierigeren Tätigkeiten"*.
Schwierigere Tätigkeiten sollen mit der Anforderung gewisser Grundkenntnisse verbunden sein und erfordern schon ein gewisses Maß an Überlegung bei der Aufgabenerfüllung, z. B. die Erledigung von Tätigkeiten, die nicht mehr einfach sind, d. h. nach Schema erledigt werden können oder die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung.

In Verg.Gr. VII Fg. 1 a:

Angestellte, deren Tätigkeit *„gründliche Fachkenntnisse"* erfordern.

Gründliche Fachkenntnisse setzen nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen des Aufgabenkreises voraus, d. h. die Befähigung, aufgrund der näheren Kenntnisse von Vorschriften im zugeordneten Aufgabenbereich

...

ordnungsgemäß zu arbeiten.
Die Arbeitsvorgänge müssen jeweils ohne Arbeitsanweisung erledigt werden.
Die Tarifnorm erwartet keine eingehenden vertieften, tiefgründigen, sondern nur nähere Kenntnisse; es ist zwar kein vertieftes Wissen erforderlich, oberflächliche Kenntnisse reichen jedoch wiederum nicht aus.
Ebenso wenig erfüllt eine Tätigkeit, die nur die *„nähere Kenntnis"* eines oder zweiter Paragraphen einer Dienstanweisung, Satzung oder Gebührenordnung erfordert, das Tätigkeitsmerkmal der *„gründlichen Fachkenntnisse"*.

In die Verg.Gr. VII Fg. 1 b / VI b Fg. 1 b:

Angestellte, deren Tätigkeit *„gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" erfordern.*

Die *gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse* brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein *„gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse"* ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
"Vielseitigkeit" bezieht sich auf Mannigfaltigkeit und Unterschiedlichkeit von anzuwendenden Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, Satzungen, Tarifnormen im Sinne von *„gründlichen Fachkenntnissen"*.
"Vielseitige Fachkenntnisse" liegen insbesondere dann vor, wenn die Angestellten eine Tätigkeit, die die näheren Kenntnisse mehrerer Gesetze und Verordnungen erfordert, ausüben. Dies wird regelmäßig der Fall sein, wenn Aufgaben aus verschiedenen Aufgabenbereichen wahrgenommen werden. Gegenüber den *„gründlichen Fachkenntnissen"* im Sinne der Verg.Gr. VII wird eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfang nach gefordert.
"Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" lassen auf eine bestimmte Breite des zugeordneten Aufgabengebietes schließen. Ein eng begrenztes Aufgabengebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung genügt nicht. Ausschlaggebend ist die Menge der an dem Arbeitsplatz anzuwendenden Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften (quantitativer Beurteilungsmaßstab).

In Verg.Gr. VI b Fg. 1 a:

Angestellte, deren Tätigkeit *„gründliche und vielseitige Fachkenntnisse"* mit einem zeitlichen Ausmaß von 50 % sowie *selbstständige Leistungen* von zumindest 20 % erfordern.

"Selbstständige Leistungen" erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und die Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Ein „selbständiges Erarbeiten" eines Ergebnisses und die Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative liegen z. B. vor, wenn der Angestellte alternativ entscheiden muss, welche Rechtsvorschriften im Einzelfall anzuwenden sind.
Eine „selbständige Leistung" liegt vor, wenn vorgegebene oder zu ermittelnde Daten und Fakten im Rahmen von Fachkenntnissen in ein neues Ergebnis umgewandelt werden. Eine „selbständige Leistung" ist eine Gedankenarbeit, die hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene geistige Beurteilung und eine eigene Entschließung verlangt.
Die Selbstständigkeit der Leistung kann nicht mit selbstständig im Sinne von alleine Arbeiten verstanden werden; wer alleine - ohne Kontrolle oder Aufsicht - arbeitet,

erbringt noch keine selbstständige Arbeit. Es kommt entscheidend darauf an, welcher qualitative Inhalt mit einer notwendigen geistigen Initiative verbunden ist.
Eine *„selbstständige Leistung"* im tariflichen Sinne ist im Regelfall dann als gegeben anzusehen, wenn das Recht der Ermessensbetätigung eröffnet ist, wenn unbestimmte Rechtsbegriffe zu interpretieren sind oder wenn im Rahmen des Rechtes Beurteilungsspielräume vorhanden sind.

Die von den Antragstellerinnen wahrzunehmenden Tätigkeiten ergeben sich aus der beigefügten Arbeitsplatzbeschreibung.
Sie unterscheiden sich in

Sachbearbeitende Tätigkeiten insgesamt (60 %)	
1. Verkehrliche Anordnungen	15 %
2. Terminliche Überwachung des Vollzugs der verk. Anordnungen	10 %
3. Mitwirkung bei Ortsterminen	5 %
4. Beratung für Dichtigkeitsprüfung	20 %
5. Gebührenbescheide für Bauanträge	10 %
Bürotätigkeiten insgesamt (40 %)	
6. Schreibarbeiten	25 %
7. Registratur	10 %
8. Allgemeine Geschäftszimmerdienste	5 %

Zu 1 - 3.:

Die in den Anlagen näher beschriebenen Tätigkeiten im Hinblick auf die Verkehrlichen Anordnungen können zusammengefasst betrachtet und bewertet werden.
Grundlage für diesen Aufgabenbereich sind die maßgeblichen Teile der StVO mit Verwaltungsvorschriften und Richtlinien sowie des StrWG Schleswig - Holstein.

Da direkte Kontakte zu Dritten bestehen und diese bezüglich der Verkehrlichen Anordnungen auch beraten werden, dürfte über das Tarifmerkmal „schwierigere Tätigkeit" hinaus das Merkmal *„gründliche Fachkenntnisse"* erfüllt sein.
"Vielseitigkeit" ist hier jedoch nicht gegeben und *„selbständige Leistungen"* im Sinne der o. g. tariflichen Interpretation finden im Zusammenhang mit dieser Aufgabenerledigung nicht statt.

Zu 4.:

Die in den Anlagen näher beschriebenen Tätigkeiten im Hinblick auf das Aufgabengebiet Dichtigkeitsprüfung sollen in naher Zukunft noch erweitert werden. Auswirkungen auf die Bewertung ergeben sich bei den geplanten, sinnvollen Erweiterungen jedoch nicht.
Grundlage für diesen Aufgabenbereich sind die maßgeblichen Teile der Entwässerungssatzung, des Wasserhaushaltsgesetzes, des Landeswassergesetzes und diverse DIN.

Da direkte Kontakte zu Bürgern/-innen bestehen und die Beratung Kern dieser Aufgabe ist, dürfte über das Tarifmerkmal *„schwierige Tätigkeiten"* hinaus das Merkmal *„gründliche Fachkenntnisse"* erfüllt sein. *"Vielseitigkeit"* und *"selbständige Leistungen"* liegen jedoch nicht vor (vgl. o.).

...

Zu 5.:

Die in den Anlagen näher beschriebenen Tätigkeiten im Hinblick auf die eigenständige Erstellung und Buchung der Gebührenbescheide von Bauanträgen bilden einen weiteren abgeschlossenen Arbeitsvorgang.
Grundlage für diesen Arbeitsbereich sind die maßgeblichen Teile der Entwässerungssatzung, der Verwaltungsgebührensatzungen (Neumünster, Wasbek, Bönebüttel) sowie die Software H&H.
Das Kriterium der *„gründlichen Fachkenntnisse"* dürfte erfüllt sein, *„Vielseitigkeit"* im Sinne der o. a. tariflichen Vorgabe nicht. *„Selbstständige Leistungen"* im Sinne der o. g. tariflichen Interpretation sind im Zusammenhang mit dieser Aufgabenerledigung nicht gegeben.

Zu 6 - 8.:

Die in den Anlagen beschriebenen Tätigkeiten sind allgemeine Bürotätigkeiten einer Assistenzkraft und reichen an die Wertigkeit der sachbearbeitenden Tätigkeiten (1 – 5) nicht heran.
Da die sachbearbeitenden Tätigkeiten überwiegen, können dieser bereich vernachlässigt werden.

Ergebnis:

Insgesamt ist somit festzustellen, dass bei dem überprüften Arbeitsplatz zu 60 % Tätigkeiten anfallen, die *„gründliche Fachkenntnisse"* erfordern.
Da es sich im sachbearbeitenden Teil der Tätigkeiten nur um zwei wirklich unterschiedliche Aufgabenblöcke handelt, in denen jeweils gründliche Fachkenntnisse relevant sind, ist die *„Vielseitigkeit"* nach § 22 (2) BAT bei Gesamtbetrachtung der Tätigkeit in der Summe nicht anzuerkennen.
Der Arbeitsplatz entspricht somit den tariflichen Anforderungen der Verg.Gr. VII Fg. 1 a und ist in die Entg.Gr. 5 TVöD überzuleiten.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle TP 12203 / 29 gemäß BAT ist in die VergGr. VII Fg. 1a einzugruppieren wären und in die EGr. 5 TVöD überzuleiten.

4. Finanzielle Auswirkungen

Mehraufwendungen von jährlich rund 2.000,00 €.

Im Auftrage

(Politz)

D. 3. 11

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 3. März 2010

Neubewertung der Planstelle TP 57303 / 3 (ehemals 05590 / 2)
Leitung der Arbeitsgruppe Verwaltung im TBZ

007011/2

1. Antrag:

Mit Schreiben vom 04. Mai 2007 beantragt der Stelleninhaber die Überprüfung seiner tariflichen Eingruppierung.

2. Bisheriger Verlauf:

Aufgrund des o.g. Antrages wurde eine von Seiten der Organisationsabteilung gefertigte Stellenplanvorlage vom 04. Dezember 2007 mit dem Vorschlag, den Antrag wegen Fehlens der tariflichen Voraussetzungen abzulehnen und festzustellen, dass die Planstelle mit Entg.Gr. 12 TVöD tarifgemäß richtig eingruppiert ist, in der Sitzung des Arbeitskreises „Stellenplanangelegenheiten" am 14. Dezember 2007 auf Bitten des Leiters des Sachgebietes I zurückgezogen, um diesbezüglich weitere Gespräche zu führen.

Wie aus dem Anschreiben des Antragstellers vom 31. Oktober 2010 ersichtlich, haben die zwischenzeitlich geführten Gespräche dazu geführt, dass dieser sich um ein externes Gutachten hinsichtlich seiner Eingruppierung bemüht hat.

Dem Stelleninhaber wurde daraufhin von Seiten des Fachdienstes Personaldienste mit Schreiben vom 04. Februar 2010 mitgeteilt, dass die zurückgestellte Vorlage unter Einbeziehung der eingegangenen ergänzenden Hinweise erneut dem Arbeitskreis „Stellenplanangelegenheiten" zur Entscheidung vorgelegt werde.

3. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die o.g. externe Bewertung der Unternehmensberatung Schneider und Zajontz Consult GmbH mündet in die aus Verg.Gr. II Fg. 1 a BAT übergeleitete Entg.Gr. 13 TVöD (Angestellter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit).

Entgegen der von Seiten der Orga vorgenommenen Zusammenfassung der Tätigkeiten zu einem Arbeitsvorgang ist von Seiten des externen Gutachters eine Bewertung jeder einzelnen Tätigkeit mit dem Ergebnis erfolgt, dass für die Ausübung aller vom Stelleninhaber definierten 10 Tätigkeiten die „aus der Hochschulbildung resultierenden Kenntnisse erforderlich und notwendig sind".

...

Dies wird dazu ergänzend im Besonderen für das Aufgabengebiet „Vertragsmanagement" (lfd. Nr. 5 der in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten) hervorgehoben, da es „neben der wirtschaftlichen Kontrolle vor allem juristische Fragen umfasst".

Die Zuordnung aller vom Stelleninhaber wahrgenommenen Tätigkeiten - selbst jener, bei denen es sich nach Aussage des Stelleninhabers überwiegend um reine Vertretungstätigkeiten auf der Ebene der laufenden Sachbearbeitung handelt - zum Merkmal der Verg.Gr. II Fg. 1 a (Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit) ohne weitere Differenzierung und Begründung ist nicht nachvollziehbar.

Dies um so mehr, da innerhalb dieser Zuordnung eine Tätigkeit (lfd. Nr. 5 siehe oben) besonders hervorgehoben wird, ohne dass diese eine höhere Einstufung erfährt bzw. die übrigen Tätigkeiten entsprechend niedriger eingestuft werden.
Aus Sicht der Orga ist jedoch auch diese Tätigkeit Nr. 5 mit ihrem 20 %-Anteil an den insgesamt verrichteten Tätigkeiten unabhängig von der von hier vorgenommenen Zusammenfassung bei separater Betrachtung entgegen der Auffassung des externen Gutachters nicht dem höheren Dienst zuzuordnen, da für die hier beschriebenen Inhalte - es handelt sich um Vertragsgestaltung z. B. mit den Stadtwerken Neumünster und den umliegenden Gemeinden bzw. Kreisen - die hiesige Rechtsabteilung unterstützend tätig ist und die Verträge abschließend juristisch bewertet.
Der beschriebene Unterschied zu der Tätigkeit des vorherigen Stelleninhabers ist hier nicht erkennbar.

Die zweifellos vorhandenen Kenntnisse des Stelleninhabers sind somit kein Indiz dafür, dass Tätigkeiten auszuüben sind, die ein wissenschaftliches Hochschulstudium erfordern.

Die Orga kommt daher insgesamt nach erneuter eingehender Prüfung zu keinem anderen als dem in der o.g. Bewerbung niedergeschriebenen Ergebnis.

4. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Der Bewertung der Planstelle TP 57303 / 3 in der Form, die sie in der Stellenplanvorlage der Organisationsabteilung vom 04. Dezember 2007 gefunden hat, wird zugestimmt.

5. Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Im Auftrage:

Zander
(Zander)

D. 3.12

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 13. Dezember 2010

Bewertung der Planstelle TP 53701 / 5 einer Telefonistin, Entg.Gr. 3 / 5, wtl. 19,5 Stunden, der Abteilung Technik des Technischen Betriebszentrums - TBZ

00702/37

1. Antrag:

Mit Schreiben vom 07. Juli 2010 beantragt die Stelleninhaberin die Überprüfung ihrer Eingruppierung mit dem Ziel der Höhergruppierung.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

I. Organisatorische Einordnung des Arbeitsplatzes:

Das TBZ ist gegliedert in die Abteilungen Verwaltung und Technik.
Die Abteilung Technik wird geleitet von einem Betriebsingenieur, Entg.Gr. 13, die Arbeitsgruppe Abfallberatung, in der die Antragstellerin eingesetzt ist, von einem Meister, Entg.Gr. 9.

Identische Aufgaben werden von einer weiteren Telefonistin, Entg.Gr. 3 / 5, mit ebenfalls 19,5 Stunden wtl. verrichtet. Sie ist entgegen der Eingruppierung der Stelleninhaberin jedoch aufgrund eines Bewährungsaufstieges zwischenzeitlich in die Entg.Gr. 5 eingruppiert.

II. Beschreibung der Tätigkeiten:

Die von der Stelleninhaberin wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der auszugsweise beigefügten Arbeitsplatzbeschreibung vom 19. August 2010.
Ergänzend dazu fand am 30. November 2010 ein Gespräch am Arbeitsplatz der Stelleninhaberin statt, an dem auch der Arbeitsgruppenleiter und der Personalrat beteiligt waren.
In dem Gespräch wurde von Seiten der Stelleninhaberin ausdrücklich bestätigt, dass es sich um einen Arbeitsplatz handelt, der durch die Tätigkeiten des Fernmeldedienstes geprägt ist.

...

III. Tarifliche Voraussetzungen:

Die bestehende Eingruppierung nach Entg.Gr. 3 des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst und im Fernmeldebetriebsdienst), übergeleitet aus Verg.Gr. VIII / VII Fg. 4, ist vorgesehen für „Fernsprecher", soweit nicht anderweitig eingesetzt.
Eine darüber hinausgehende Eingruppierung in Verg. Gr. VII ist vorgesehen für

Fg. 1:
- Fernsprecher an Auskunftsplätzen
  a) zur Vermittlung von Gesprächen, die von der annehmenden Vermittlungskraft nicht routinemäßig vermittelt werden können oder
  b) zur Erteilung von Auskünften.

FG 2:
- Fernsprecher, die in nicht unerheblichem Umfang fremdsprachlichen Fernsprechverkehr abwickeln.

FG 3:
- Angestellte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über fünf weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst führen.

All dies ist am Arbeitsplatz der Antragstellerin nicht gegeben.
Eine Einrichtung des Arbeitsplatzes als Auskunftsplatz durch ausdrückliche Anordnung hat nicht stattgefunden. Die von Seiten der Stelleninhaberin in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung unter 1. beschriebene „Auskunft an Bürger bei Fragen und Problemen aller Art" prägt insoweit die Tätigkeit nicht in dem tariflich erforderlichen Maße von 50 % und erfüllt auch inhaltlich nicht die Anforderungen, dass es einer ausdrücklichen Anordnung durch den Arbeitgeber bedarf.
Es werden von den Stelleninhaberinnen Auskünfte über die verschiedenen Arten der Abfalltonnen erteilt. Darüber hinaus z. B. Fragen der Bürger zum Umgang mit der Bio-Tonne bei Hitze (Madenbefall) bzw. Frost, der für eine vollständige Leerung hinderlich sein kann.
Darüber hinaus werden Irrläufer an die zuständigen, z. B. auch auswärtigen, Dienststellen der Umlandgemeinden weitergeleitet.

Festzustellen bleibt somit, dass die Voraussetzungen für eine Berücksichtigung der Fallgruppen 1 bis 3 der Verg.Gr. VII nicht gegeben sind.

Bei den übrigen zu verrichtenden Aufgaben (lfd. Nrn. 2 bis 5 der Arbeitsplatzbeschreibung) handelt es sich eher um Tätigkeiten, die nach der allgemeinen Vergütungsordnung zu bewerten wären. Die hier prägenden Tätigkeiten der Erfassung von Lieferscheinen, die anstelle der dafür zuständigen Disponenten wahrgenommen wird (Nr. 2), sowie deren Ablage (Nr. 3) sind dem Merkmal *„schwierige Tätigkeiten"* der Verg.Gr. VIII zuzuordnen. Es handelt sich um die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung bzw. der Führung von nach technischen Merkmalen geordneten Karteien sowie buchhalterischen Übertragungsarbeiten.

...

Die darüber hinaus für eine Eingruppierung in die Verg.Gr. VII erforderlichen *gründlichen Fachkenntnisse* (nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des Aufgabenkreises) können nicht zuerkannt werden.

IV. Bewertungsergebnis:

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass am Arbeitsplatz der Stelleninhaberin Tätigkeiten, die den tariflichen Anforderungen der Verg.Gr. VIII entsprechen, wahrgenommen werden, der Arbeitsplatz daher tarifgemäß eingruppiert und nach Entg.Gr. 3 / 5 übergeleitet ist, eine Eingruppierung der Stelleninhaberin nach Entg. Gr. 5 jedoch nicht in Frage kommt, da - wie auch in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung angeführt - die Aufgaben erst seit dem 02. Januar 2008 wahrgenommen werden.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, festzustellen, dass die Planstelle TP 53701 / 5 tarifgemäß in Entg.Gr. 3 / 5 eingruppiert ist.

4. Finanzielle Auswirkungen:

K e i n e .

Im Auftrage:

Zander

(Z a n d e r)

D.4.1

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 28. Juni 2010

Neubewertung der Planstelle TP 24301/10 Bes.Gr. A 10 - Bestätigung (Sachbearbeiter im FD 20, Schulamt)

004101/1

1. Antrag

Mit Schreiben vom 16.03.2009 beantragte die Schulrätin die Neubewertung der o.g. Planstelle.
Sie führte an, dass die Aufgabenerfüllung die Laufbahnbefähigung des gehobenen Dienstes erfordere, aber sie darüber hinaus gehe. Im Vergleich zur Ausbildung müssten in erhöhtem Maße zusätzliche Kenntnissee und Fähigkeiten erworben werden.
Näheres ist dem beigefügten Antrag zu entnehmen

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

I. Aufgabenbeschreibung:

Die wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich aus der Stellenbeschreibung vom 23.10.09 (s. Anlage).
Darüber hinaus erfolgte am 22.03.10 unter Beteiligung der Schulrätin und des Personalrats ein Gespräch mit dem Stelleninhaber. Ein Kurzprotokoll des Gesprächs ist beigefügt.

II. Bewertung:

Es liegen keine passgenauen Musterbewertungen der KGSt vor. Jedoch wurden geeigneten Musterbewertungen für die Größenklasse 4 zur Plausibilitätskontrolle herangezogen.
Die Planstelle wurde mehrfach - zuletzt im Jahre 2007 mit Bes. Gr. A 10 (386 Punkte) bewertet. Dieser Bewertung lag eine Stellenbeschreibung zu Grunde, die inhaltlich nicht von der hier vorliegenden, aktuellen Stellenbeschreibung abweicht.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass hier nicht die Quantität der Arbeit zu bewerten ist.

1. Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung:

Der Stelleninhaber hat zur Aufgabenerledigung auf dem Gebiet des Personalwesens umfangreiche Informationen zu verarbeiten. Er hat dabei aufgrund eigener Überlegungen in verschiedenen Informationsverarbeitungsschritten nach einem sich wiederholenden Arbeitsablauf (Arbeitsprozess) vorzugehen. Die Verarbeitung ist im übrigen fast immer aus gleichen Sachverhalten ableitbar.
Von daher wäre zumindest die Stufe 3 mit 58 Punkten anzuerkennen.

...

Aus der Stufe 5 trifft zu, dass in wesentlichen Teilen des Arbeitsfeldes die Informationen umfangreich sind.

Daher ist die Zwischenstufe 4 mit 78 Punkten anzuerkennen.

2. Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen:

Bei seiner Aufgabenerledigung hat der Stelleninhaber u.a. Gespräche mit der Lehrerschaft, mit dem Bezirkspersonalrat, mit Schulleitungen, mit Elternvertretungen sowie Mitarbeitern des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) zu führen. Bei unterschiedlichen Interessenlagen, die sich in der Personalsachbearbeitung naturgemäß häufig ergeben, aber auch bei der Zuweisung der Lehrer an die jeweiligen Schulen soll durch werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis für den eigenen Standpunkt erzielt werden.
Diese Kontakte kommen zwar auch häufig vor, unterscheiden sich aber nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern nicht so wesentlich, dass die Zwischenstufe 4 anzuerkennen wäre.
Der Stelleninhaber hat durchaus auch konfliktträchtige Gespräche zu führen, es ist jedoch bei unterschiedlicher Interessenlage nicht zwingend ein Ausgleich herbeizuführen.

Im Ergebnis ist daher die Stufe 3 mit 37 Punkten anzuerkennen.

3. Grad der Selbständigkeit – Ermessen -:

Der Stelleninhaber nimmt zum überwiegenden Teil Aufgaben wahr, bei denen der Inhalt der Arbeit festgelegt ist. Die Leistungserstellung ist noch überwiegend durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch im Personalwesen ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Ergebnisse der Arbeit.

Daher ist die Stufe 3 mit 37 Punkten anzuerkennen.

4. Grad der Verantwortung – Alternative für Stellen mit Ausführungsverantwortung -:

Das Arbeitsverhalten des Stelleninhabers im Auftrage des MBK auf dem Gebiet der Personalsachbearbeitung der Lehrerschaft an den allgemeinbildenden Schulen im Zuständigkeitsbereich des Schulamtes hat im Einzelfall große Auswirkungen; es bezieht sich bei der Lehrerbedarfs- und Einsatzplanung auf einen größeren Personenkreis.

Daher ist die Stufe 5 mit 100 Punkten anzuerkennen.

5. Grad der Vor- und Ausbildung:

Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst: Stufe 3 mit 134 Punkten

6. Grad der Erfahrung:
Es sind über die Laufbahnbefähigung und Fortbildungsmaßnahmen hinaus keine zusätzlichen Kenntnissee und Fähigkeiten zu erwerben.
Eine Änderung der Einstufung ist auch unter den im Antrag geschilderten Aspekten nicht möglich.

Es sind daher keine Punkte zu vergeben.

3. Bewertungsergebnis:

386 Punkte = Bes.Gr. A 10

4. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, die Planstelle TP 24301/10 weiter bei der Bewertung von Bes.Gr. A 10 zu belassen.

5. Finanzielle Auswirkungen:

Keine

Im Auftrage:

(Politz)

D.4.2

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 29. April 2010

Neubewertung der Planstellen TP 36101 / 5 bis 7 dreier Sozialarbeiterinnen, Entg.Gr. S 12 TVöD-S (ehemals Entg.Gr. 9 TVöD bzw. Verg.Gr. IV b + Z BAT)

00511/7-9

1. Antrag:

Mit Schreiben vom 12. November 2009 bzw. 10. Dezember 2009 haben die Inhaberinnen der o.g. Planstellen lfd. Nr. 6 und 7 eine Neubewertung ihrer Arbeitsplätze mit dem Ziel einer Höhergruppierung nach Entg.Gr. 10 (entspricht neu S 15 TVöD-S) beantragt.
Sie begründen den Antrag damit, dass davon auszugehen sei, „die Tätigkeiten und Anforderungen der Arbeitsplätze entsprechen den Voraussetzungen der beantragten Eingruppierung".

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Bei den zu bewertenden Stellen handelt es sich um zwei Sozialarbeiterinnen in der Arbeitsgruppe Kindertagespflege des Fachdienstes - 44 -, Kinder und Jugend.
Sie sind der Leiterin des Fachdienstes, einer Sozialarbeiterin, Entg.Gr. S 18, direkt unterstellt.
Eine weitere Stelle mit identischer Eingruppierung ist aufgrund gleicher Arbeitsinhalte ebenfalls mit in diese Bewertung einzubeziehen, ohne dass ein Antrag der Stelleninhaberin vorliegt.

I. Beschreibung der Tätigkeiten:

Grundlage für die durchzuführende Stellenbewertung bilden die anliegenden, von den Stelleninhaberinnen gefertigten und von der Fachdienstleitung bestätigten Arbeitsplatzbeschreibungen vom 15. Februar 2010.
Ergänzend dazu fand am 25. März 2010 ein Gespräch am Arbeitsplatz der Stelleninhaberinnen statt, an dem neben den Stelleninhaberinnen auch der stellv. Fachdienstleiter teilnahm.
In diesem Gespräch wurde u.a. auch einvernehmlich erörtert, dass die zu folgende Bewertung nach dem Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst zu erfolgen habe.

Nach Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD-S richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen dieses TVöD-S. Nach diesem Tarifvertrag können über die aktuelle Standardeingruppierung der Sozialarbeiter (Entg.Gr. S 11) eingruppiert werden:

...

In Entg.Gr. S 12:

Sozialarbeiter / -innen und Sozialpädagogen / -innen mit *staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Tätigkeiten.*
Schwierige Tätigkeiten liegen nach der einschlägigen Kommentierung vor, wenn sich die Aufgabe aus der Normal- bzw. Grundtätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen heraushebt.
Da es sich bei den im TVöD-S neu definierten Tätigkeitsmerkmalen um eine wortgleiche Übernahme der bisherigen Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) handelt, wird bei der folgenden Bewertung auf die dazu vorliegende Kommentierung zum BAT zurückgegriffen. Demnach wird gemäß Protokollerklärung Nr. 12 *schwierige Tätigkeit* wie folgt definiert:

a) Beratung von Suchtmittelabhängigen
b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen
c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner
d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene
e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Verg.Gr. V b

In Entg.Gr. S 15:

Sozialarbeiter / -innen und Sozialpädagogen / -innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu 1/3 durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der Entg.Gr. S 12 heraushebt.

Hierzu muss, da der o.g. Tarifvertrag keine Hinweise darauf enthält, was unter *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* zu verstehen ist, auf die Anforderungsmerkmale für Angestellte im allgemeinen Verwaltungsdienst zurückgegriffen werden.
Danach handelt es sich bei diesem Tarifmerkmal der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung* einer Tätigkeit um zwei voneinander abzugrenzende Qualifikationen:
Schwierigkeit betrifft die Anforderungen an das fachliche Können.
Bedeutung betrifft die Auswirkung der Tätigkeit.

Eine *besonders schwierige Tätigkeit* ist z. B. zu bejahen, wenn aufbauend auf den vorhandenen Fachkenntnissen zusätzliche Anforderungen und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind die *besondere Bedeutung* kann sich u.a. durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Aufgaben ergeben.

Mit *besonderer Schwierigkeit* der Tätigkeit sind in erster Linie die fachlich herausragenden Anforderungen angezeigt. Die zusätzlich verlangte *besondere Bedeutung* zielt auf deren Wirkungsgrad ab, der sich auf die Besonderheit der Menschenführung und des Personaleinsatzes, der finanziellen Verantwortung bzw. der Auswirkung der Tätigkeit erstrecken kann.

Im o.g. ergänzenden Gespräch wurde von den drei Stelleninhaberinnen verdeutlicht, dass die beschriebenen Aufgaben von allen im gleichen Maße mit gleicher Verantwortung wahrgenommen würden, es innerhalb der Arbeitsgruppe keine Hierarchie gäbe und übergreifende und grundsätzliche Entscheidungen im Team gefasst würden.

II. Bewertung der Arbeitsvorgänge:

Das Ergebnis der folgenden Bewertung hängt also davon ab, ob - bezogen auf die Gesamtarbeitszeit - mindestens 1/3 der von den Antragstellerinnen auszufüllenden Arbeitsvorgänge das Tätigkeitsmerkmal der von ihnen in Anspruch genommenen Entgeltgruppe 15 TVöD-S entspricht.
Dabei ist von dem von der Rechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen:
Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen."
Dabei ist es zwar rechtlich möglich, dass die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und einer rechtlichen Bewertung zugänglich ist. Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden.

Im Falle der Wahrnehmung von planerischen Tätigkeiten und Grundsatzfragenbearbeitung, die den tatsächlichen Betreuungsaufgaben vorausgehen, handelt es sich um verschiedene Arbeitsvorgänge, die einer getrennten Bewertung zu unterziehen sind.
Nach dem im o.g. Gespräch anhand der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) gewonnenen Eindruck können die dort von den Stelleninhaberinnen beschriebenen Tätigkeiten somit in zwei Arbeitsvorgänge zusammengefasst werden:

1. Die lfd.Nrn. 1., 3. und 6. als originäre Arbeit in der Kindertagespflege von der Eignungsprüfung, der dann folgenden Beratung und regelmäßigen Kontrolle der Tagespflegepersonen (1.) über die Beratung und Unterstützung der Sorgeberechtigten (3.) bis zum Aufbau und zur Pflege entsprechender Netzwerke zur Unterstützung von Gruppen, Vereinen und Trägern, die sich dieser Thematik angenommen haben (6.).
   Die unter 2. angeführte „Umsetzung gesetzlicher Vorgaben" ist insoweit als Zusammenhangtätigkeit einzubeziehen.

2. Die lfd.Nrn. 4. und 5. als Tätigkeiten, bei denen konzeptionell bei der Akquise und Qualifizierung von Tagespflegepersonen (4.) und bei der Umsetzung des bedarfsgerechten Ausbaues von Betreuungsplätzen (5.) gearbeitet wird.

...

Die lfd. Nr. 7. „Budgetverantwortung“ ist als Zusammenhangtätigkeit zu sehen und anteilig in dem Verhältnis der prozentualen Anteile der o.g. Arbeitsvorgänge zu verteilen, so dass sich zu 1. ein Anteil von insgesamt rund 77 % und zu 2. einer von rund 23 % gemessen an der Gesamtarbeitszeit ergibt.

Bewertung im Einzelnen:

Zu 1.:

Die Stelleninhaberinnen haben in ihren Tätigkeiten in der Regel nicht mit Randgruppen der Gesellschaft zu tun. Die Entscheidung, die sie bezüglich der Auswahl von Tagespflegeeltern zu treffen haben, bedürfen aber eines höheren gedanklichen Aufwandes und qualifizierterer Fähigkeiten als bei der Grundtätigkeit eines Sozialpädagogen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigten, dass sie diesbezüglich im Rahmen ihrer Tätigkeit die Entscheidung zu treffen haben, welche Bewerber berücksichtigt würden.
Das „Wohl des Kindes“ in Bezug auf mehrere mögliche Pflegeeltern vorrangig zu berücksichtigen, ist eigenständige Aufgabe der Stelleninhaberinnen und setzt eingehende sozialpädagogische als auch psychologische Kenntnisse voraus.

Mit dem Merkmal der *„schwierigen Tätigkeit“* wird eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung gegenüber der Normaltätigkeit angesprochen, was die fachlichen Anforderungen an die Antragstellerinnen angeht. Diese Anforderungen können sich nach dem in der Protokollerklärung Nr. 12 zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien in erster Linie aus Besonderheiten bei den zu betreuenden Personen ergeben. Bei den in der Protokollerklärung genannten Personengruppen ist typischerweise von besonders vielgestaltigen und umfangreichen sozialen Problemen auszugehen. Häufig werden auch aufgrund der besonderen Befindlichkeit der zu Betreuenden besondere Anforderungen auf psychischem Gebiet an den Sozialarbeiter / die Sozialarbeiterin gestellt werden (Suchmittelabhängige, HIV-Infizierte oder an AIDS erkrankte Personen).
Wie das Beispiel unter Buchstabe e) der Protokollerklärung zeigt, kann das Heraushebungsmerkmal der *schwierigen Tätigkeit* aber auch durch andere als an die zu betreuende Gruppe angeknüpfte *besondere fachliche Anforderungen* erfüllt werden.
Bei den von den Stelleninhaberinnen zu betreuenden Personen (Pflegeeltern / leibliche Eltern sowie Kinder) handelt es sich zwar in der Regel nicht um Angehörige der in der Protokollerklärung ausdrücklich aufgeführten Personengruppen.
Es werden jedoch ähnlich hohe Anforderungen gestellt, so dass mit den hier zu einem Arbeitsvorgang zusammengefassten Tätigkeiten die Voraussetzungen der Entg.Gr. S 12 *„schwierige Tätigkeiten“* erfüllt sind.

Die weitere Heraushebung durch die *besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit* verlangt, was die Schwierigkeit angeht, eine beträchtliche gewichtige Heraushebung bei den fachlichen Anforderungen gegenüber der Entg.Gr. S 12.
Bei der gesteigerten Bedeutung der Tätigkeit genügt eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung.

...

Sie muss sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit beziehen und kann sich aus der Bedeutung oder der Größe des Aufgabengebietes sowie der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben.

Wenn auch - wie soeben dargestellt - die von den Stelleninhaberinnen zu leistenden Tätigkeiten die selben fachlichen Anforderungen wie die Betreuung der in den Beispielfällen zu Protokollerklärung Nr. 12 genannten Personenkreise stellen, kann eine Heraushebung durch die *besondere Schwierigkeit* aus den vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen und den dazu geführten Gesprächen nicht entnommen werden.

Es mag sein, dass die geschulte und auf langer Berufserfahrung beruhende Urteilsfähigkeit der Stelleninhaberinnen Voraussetzung dafür ist, verschiedene Personen (Personensorgeberechtigte und Tagespflegeeltern) mit zum Teil unterschiedlichsten Motivationslagen in einer für alle Beteiligten, insbesondere aber für das unterzubringende Kind, wichtigen Frage zusammenzubringen. Das steht aber nicht für eine *besondere Schwierigkeit.* Es sind keine konkreten Anhaltspunkte dafür erkennbar, was die *besondere Schwierigkeit* etwa im Vergleich zu der begleitenden Fürsorge für Heimbewohner und zur nachgehenden Fürsorge für Heimbewohner, die der Fürsorge in der Regel ablehnend gegenüberstehen und zu denen ein Zugang erst gesucht werden muss und die mit Einfühlungsvermögen soweit gefördert werden sollen, dass sie auf eigenen Füßen zu stehen vermögen, ausmachen soll.

Zu 2.:

Hier wäre, ohne dass es einer weiteren Prüfung bedarf, da die erforderlichen 33 1/3 % nicht mehr zu erreichen sind, das Vorliegen des Merkmals *„besondere Schwierigkeit und Bedeutung"* zu bejahen, da nach herrschender Meinung Vorgehensweisen, wie Klärung von Grundsatzfragen, Festlegung von Schwerpunkten und Zielvorgaben sowie die Entwicklung von Vorgehensplänen, nach denen die Vorgaben verwirklicht werden sollen, dafür Voraussetzungen sind.
Nur diese richtungsweisenden planerischen Tätigkeiten, die den tatsächlichen Betreuungsaufgaben vorausgehen, werden mit diesem Tätigkeitsmerkmal angesprochen.

Ergebnis:

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die Tätigkeiten der Stelleninhaberinnen nicht aus dem herausragen, was die Entg.Gr. S 12 von einer Diplom-Sozialpädagogin verlangt, die Kriterien der Entg.Gr. S 12 zu 100 %, die der Entg.Gr. S 15 lediglich zu rund 23 % erfüllt sind.
Dies entspricht im Übrigen auch den bestehenden Eingruppierungen der Städte Kiel und Lübeck.

...

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, festzustellen, dass die Planstellen dreier Sozialpädagoginnen - TP 36101 / 5 bis 7 - nach Verg.Gr. IV b Fg. 16 richtig eingruppiert und entsprechend nach Entg.Gr. S 12 TVöD-S übergeleitet sind.

Im Auftrage:

Zander

(Zander)

D.4.3

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 3. März 2010

00520/11

Überleitung der Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vom TVöD in den TVöD-S

1. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Der Abschnitt III der Tarifeinigung vom 27.07.2009 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst regelt die Überleitung der Beschäftigten von der Entgelttabelle des TVöD in die neue Entgelttabelle TVöD-S.
Es ist eine wortgleiche Übernahme der bisherigen Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 19.06.1970 in der Fassung vom 24.04.1991 jedoch ohne Aufstiegs- und Fallgruppen erfolgt (siehe Anlage).

Zusätzlich wurde ein neues Tätigkeitsmerkmal (EG S 14) für „Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise)“ geschaffen, so dass es Überleitungsmöglichkeiten von ehemals Verg.Gr. IX BAT in Entg.Gr. S 2 bis ehemals Verg.Gr. III / II BAT in Entg.Gr. S 18 gibt.

Aufgrund eines Initiativantrages des Personalrates vom 17. November 2009 werden die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des ASD bei der folgenden Zusammenstellung der überzuleitenden Stellen noch nicht berücksichtigt.

Ursache hierfür sind Unstimmigkeiten bei der Interpretation der Formulierung zu Entg. Gr. S 14 (siehe oben). Es wurde sich darauf verständigt, mit diesen Überleitungen bis zu einer Klärung über die Gewerkschaften und den KAV abzuwarten.

Die übrigen bei der Stadt Neumünster in Bereichen des Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten sind wie folgt in den TVöD-S überzuleiten:

...

Darüber hinaus sind entgegen der sich aus der Anlage ergebenden Systematik folgende Überleitungen vorzunehmen:

TP 36501 / 3 von Entg.Gr. 8 / 9 nach S 6, da die Stelle zwischenzeitlich mit einer Erzieherin und nicht mit einer Heilpädagogin besetzt ist.

TP 36501 / 33 von Entg.Gr 9 nach Entg.Gr. S 15 sowie
TP 36501 / 34 von Entg.Gr. 8 nach Entg.Gr. S 13,
da zwischenzeitlich aufgrund der hierfür maßgeblichen Erhöhung der Kinderzahl in der Einrichtung eine Höhergruppierung in die Entg.Gr. 10 für die Leiterin bzw. 9 für die Stellvertretung zu erfolgen hätte.

TP 36601 / 5 von Entg.Gr. 10 nach Entg.Gr. S 8, da diese Stelle zwischenzeitlich mit einer Erzieherin statt mit einer Sozialpädagogin besetzt ist.

Weiterhin ist bei TP 36201 / 4 die Stellenbezeichnung von Erzieher / -in in Sozialarbeiter / -in zu aktualisieren.

Die nach S 16 bzw. S 15 übergeleiteten Planstellen 36501 / 119 und 120 sind mit einem Stellenvermerk „ku S 15“ bzw. „ku S 13“ zu versehen.
Die Überleitung dieser Leitungskräfte der Kindertagesstätte Wittorf erfolgte aufgrund der bestehenden Eingruppierung und entspricht nicht mehr der zugrundezulegenden Durchschnittsbelegung, die maßgeblich für die vorzunehmende Eingruppierung ist. Da die Reduzierung der Durchschnittsbelegung jedoch auf Maßnahmen beruhte, die nicht auf die demographische Entwicklung zurückzuführen sind, sondern aufgrund von konzeptionellen Änderungen durch die Stadt Neumünster veranlasst wurden, besteht für die Stelleninhaberinnen nach Auskunft des KAV eine Besitzstandsregelung.

2. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes in den TVöD-S zuzustimmen.

3. Finanzielle Auswirkungen:

Nach einer überschlägigen Berechnung des Fachdienstes - 01 - jährliche Mehrkosten von rund 178.000,00 Euro.

Im Auftrage:

...

36501 = 00512
21801 = 004101
22101 = " "

Teilplan	bisherige Eingruppierung TVöD	neue Eingruppierung TVöD-S
36501 / 11 bis 14 24 bis 28 38 und 39 63 bis 65 80 bis 85 98 bis 102 112 bis 115 128 bis 132 152 bis 162	3 / 5	S 3
21801 / 5, 8 und 13 22101 / 2 bis 6 36501 / 5 bis 10 20 bis 23 35 bis 37 61 bis 62 72 bis 79 92 bis 97 106 bis 111 122 bis 127 137 bis 151	6 / 8	S 6
36501 / 4 58 bis 60 71, 121 36601 / 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 18 und 19	8 / 9	S 8
21801 / 3 und 11, 31101 / 14 bis 18, 39 und 43 36201 / 10 36601 / 2, 3, 9, 17 41401 / 9 bis 11	9	S 11
36101 / 5 bis 7 36201 / 9	9	S 12
36501 / 57 und 91	9	S 13
31101 / 41 und 42 31501 / 1 und 2 36201 / 4 36501 / 2, 19, 56, 70, 90, 105 und 120 36601 / 1, 6, 10 und 14	10	S 15
36501 / 1, 18, 69, 104 und 119	10	S 16
36201 / 2 und 3	11	S 17
36201 / 1	12	S 18

36601 = 00510 ff
31101 = 00500 ff
41401 = 00530 ff
...

D.4.4

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 18. Juni 2010

Weitere Überleitung von Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vom TVöD in den TVöD S

00520 ff

1. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Bereits mit Beschluss des Arbeitskreises „Stellenplanangelegenheiten" vom 11. März 2010 wurde aufgrund einer Vorlage vom 03. März 2010 der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Neumünster vom TVöD in den TVöD-S übergeleitet.

Aufgrund eines Initiativantrages des Personalrates vom 17. November 2009 wurden jedoch die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des ASD bisher nicht berücksichtigt. Darüber hinaus bittet die Inhaberin der Planstelle TP 31101 / 49 - eine Beschäftigte in der Arbeitsgruppe Betreuungsbehörde der Schuldnerberatung - um Überleitung in den TVöD-S.

Aufgrund des nach dem Initiativantrages des Personalrates erfolgten Schriftverkehrs ist, unter Berücksichtigung der Rundschreiben des KAV, von einer eindeutigen Zuordnung der sog. Bezirkssozialarbeiter im Allgemeinen Sozialen Dienst, die Grundlage für diesen Initiativantrag waren, in die Entg.Gr. 11 und nicht in die Entg.Gr. 14 auszugehen.
Es wurde daher von Seiten unseres Oberbürgermeisters, Herrn Dr. Tauras, vorgeschlagen, „dass wir auch die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst in den Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst über eine Stellenplanvorlage des Fachdienstes Allgemeine Dienste abwickeln."

Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dann nach entsprechender Beschlussfassung im Arbeitskreis „Stellenplanangelegenheit" eine persönliche Mitteilung über das Ergebnis der Überleitung erhalten.
Bezüglich der Eingruppierung der Antragstellerin aus dem Bereich der Betreuungsbehörde / Schuldnerberatung wurde nach eingehender Prüfung festgestellt, dass dem Antrag Folge zu leisten ist. Die in der einschlägigen Kommentierung zitierten Urteile verschiedener Arbeitsgerichte basieren auf die Zuerkennung der Tätigkeitsmerkmale, wie sie sich aus dem Tarifvertrag der Mitarbeiter / -innen im Sozial- und Erziehungsdienst ergeben.

...

2. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes des Teilplans 36301 sowie der Planstelle TP 31101 / 49 - wie in der anliegenden Zusammenstellung dargestellt - zuzustimmen.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei Planstelle TP 36301 / 24 eines Sozialarbeiters zwischenzeitlich eine Stellenbewertung erfolgt ist, die eine Eingruppierung in die Entg.Gr. 15 TVöD-S zur Folge hatte.

Dem Antrag der Stelleninhaberin der Planstelle TP 31101 / 49 auf Überleitung in die Entg.Gr. 15 kann nur aufgrund der Besitzstandwahrung für die Stelleninhaberin erfolgen, die mit einer Eingruppierung nach Verg.Gr. IV a BAT in die Entg.Gr. 10 TVöD übergeleitet wurde. Eine Bewertung der Planstelle anhand der einschlägigen Kommentierung mit dem Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Schuldnerberatung, wie es sich aus einer aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung der Stelleninhaberin ergibt, führt zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeitsmerkmale der Verg.Gr. IV b Fg. 16 nicht erfüllt sind, somit lediglich eine Überleitung in Anlehnung an die Verg.Gr. V b / IV b + Z erfolgen kann, was in die Entg.Gr. 11 TVöD-S mündet.

Im Auftrage:

(Zander)

Anlage zur Stellenplanvorlage

Teilplan	bisherige Eingruppierung TVöD	neue Eingruppierung TVöD-S
36301 / 1	12	S 18
36301 / 29, 41 und 54	11	S 17
36301 / 24	9	S 15
36301 / 25 bis 28 sowie 39 und 40	9	S 12
36301 / 30 bis 38, 42 bis 53 und 55 bis 62 31101 / 49	9	S 11

D.4.5

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 10. Februar 2011

a) Überleitung der Stellen der im Fachdienst ASD eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vom TVöD in den TVöD S

00520ff

b) Korrektur bereits beschlossenen Überleitungen

L> 00512/72-75

1. **Stellungnahme der Organisationsabteilung:**

zu a)
Aufgrund eines Initiativantrages des Personalrates vom 17.11.2009 wurden die Stellen der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des ASD bei der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vom TVöD in den TVöD S noch nicht berücksichtigt.
Ursache hierfür waren Unstimmigkeiten bei der Interpretation der Formulierung zu Entg.Gr. S 14.
Es wurde sich darauf verständigt, mit dieser Überleitung bis zu einer Klärung zwischen den Gewerkschaften und dem KAV abzuwarten.

Nach einer zwischenzeitlich vorliegenden gemeinsame Protokollerklärung (Nr. 13) zur Entg.Gr. S 14 TVöD S vom 24. Januar 2011 ist das Merkmal *„Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind"* im ASD bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfe zur Erziehung nach § 27 SGB VIII
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII)
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

einschl. der damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten als erfüllt anzusehen.

Demnach kann die Überleitung der im ASD beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst wie folgt erfolgen auch wenn der prozentuale Anteil der in Frage kommenden Tätigkeiten die jeweiligen Stellen nicht prägt.

...

TP gemäß Stellenplan 2009 / 2010 36301 / lfd.Nr.	Entg.Gr. alt	TP gemäß Stellenplan 2011 / 2012	Entg.Gr neu
/ 1	12	00520 / 1	S 18
/ 29, 41 u. 54	11	00524 / 1, 13 u. 26	S 17
/ 24	9	00523 / 1	S 15
/ 25 bis 28, 39 u. 40	9	00523 / 2 bis 5 00524 / 11 u. 12.	S 12
/ 30 bis 38, 42 bis 53, 55 bis 62	9	00524 / 2 bis 10, 00524 / 14 bis 25, 00524 / 27 bis 33	S 14

Darüber hinaus ist die Planstelle des zwischenzeitlich für den Personalrat freigestellten Mitarbeiters des ASD, TP 11111 / 1 (neu: 00130 / 1) von Entg.Gr. 10 ebenfalls in Entg.Gr. S 14 überzuleiten.

zu b)
Bei der Überleitung der beschäftigten Sozialpädagogischen Assistenten im Hauke-Haien-Kindergarten, TP 36501 / 63 bis 65 (neu 00512 64 bis 66) ist eine Korrektur vorzunehmen. Diese Stellen sind entgege der bisherigen Überleitung in die Entg.Gr. 3 richtig in die Entg.Gr. 4 überzuleiten.
Entgegen der bei den Sozialpädagogischen Assistentinnen in den übrigen Einrichtungen zugrunde gelegten Vergütungsgruppe VIII / VII BAT ist hier die Verg.Gr. VII / VI b zugrunde zu legen.

2. Vorschlag der Organisationsabteilung

Den städtischen Gremien wird empfohlen
zu a)
der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ASD in den TVöD-S - wie oben dargestellt - zuzustimmen.

zu b)
der Korrektur der Überleitung der Sozialpädagogischen Assistentinnen im Hauke-Haien-Kindergarten zuzustimmen.

3. Finanzielle Auswirkungen:

zu a)
Nach einer überschlägigen Berechnung der Abteilung Personal - 10.2 - ergeben sich durch diese Regelung Mehrkosten von rund 32.700,00 Euro.

zu b) keine

Im Auftrage:

(Zander)

D.4.6

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za-krö -

Neumünster, den 18. November 2010

Weitere Überleitung von Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vom TVöD in den TVöD-S

005-32/3-5

1. Antrag:

Mit Schreiben vom 01. bzw. 02. Februar 2010 machen die Stelleninhaberinnen und der Stelleninhaber der Planstellen TP 41401 / 9, 10 und 11, jeweils Sozialarbeiter / -innen im Fachdienst Gesundheit, ihren Anspruch auf Eingruppierung in die Entg.Gr. S 14 geltend.

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Die Entg.Gr. S 14 ist mit folgendem Wortlaut neu vereinbart worden:
Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die . . . oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

Wie bereits bei den bisher vorgenommenen Überleitungen dargelegt, handelt es sich hier nicht um ein Funktionsmerkmal, bei dem die Eingruppierung an eine Funktionsbezeichnung geknüpft ist, sondern um unbestimmte Rechtsbegriffe, bei denen nach der ständigen Rechtsprechung die auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten unter Bildung von Arbeitsvorgängen konkret zu bewerten sind. Hierbei stellt das Eingruppierungsmerkmal *„Entscheidungen zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten“* einen eigenständigen Arbeitsvorgang dar.

Demzufolge ist eine Eingruppierung in die Entg.Gr. S 14 zwingend, sobald zu einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 % für sich genommen Arbeitsvorgänge anfallen, die die Voraussetzungen dieses Eingruppierungsmerkmals erfüllen.

Nach den hier von den o.g. Antragstellerinnen und dem Antragsteller vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen, die jeweils von der zuständigen Fachdienstleitung zur Kenntnis genommen und als vollständig und richtig gegengezeichnet wurden, wird dieses Eingruppierungsmerkmal der *zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten* in jedem Falle zu mindestens 50 % der auszuübenden Tätigkeit erfüllt.

. . .

Gemäß Protokollerklärung Nr. 12 zu S 14 fallen unter die Entg.Gr. S 14 auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplom-Pädagoge / - Pädagogin, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen / Sozial-arbeitern bzw. Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, soweit ihnen Tätigkeiten der Entg.Gr. S 14 übertagen sind.

Demnach werden „sonstige Beschäftigte" von den Eingruppierungsmerkmalen der Entg.Gr. S 14 nicht erfasst.

Die Inhaberin der Planstelle TP 41401 / 11 erfüllt somit aufgrund ihrer Vor- und Ausbildung die persönlichen Voraussetzungen für eine derartige Eingruppierung nicht.
Nach der von ihr gefertigten o.g. Arbeitsplatzbeschreibung hat sie im Jahre 1975 ein Staatsexamen als Krankenschwester erworben und sich im Jahre 1978 zur Fachkrankenschwester für Psychiatrie weitergebildet.

Die Überleitung der Beschäftigten von der Entgelttabelle des TVöD in die neue Entgelttabelle TVöD-S wird in Abschnitt III der Tarifeinigung vom 27.07.2009 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geregelt.
Es ist eine wortgleiche Übernahme der bisherigen Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 19.06.1970 in der Fassung vom 24.04.1991 erfolgt.

Demnach kann eine Eingruppierung in die Entg.Gr. S 12 erfolgen für Sozialarbeiter / -innen, Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben mit *schwierigen Tätigkeiten.*

Eine entsprechende Öffnung für „sonstige Beschäftigte" ist in diesem Falle somit gegeben.
Bezüglich der Tätigkeiten im sozial-psychiatrischen Dienst, Spezialdienst eines Gesundheitsamtes ähnlich der Beratung, Betreuung und Krisenintervention bei erwachsenen Personen mit psychischen Krankheiten wurde die Erfüllung der Anforderung *„schwierig"* in mehreren Urteilen bejaht, so dass unter Zugrundelegung der Kommentierung zum o.g. BAT eine entsprechende Eingruppierung in die Verg.Gr. S 12 für die Inhaberin dieser Planstelle in Frage kommt.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, entgegen der mit Vorlage vom 03. März 2010 vorgenommenen Überleitung die Planstellen TP 41401 / 9 und 10 überzuleiten in die Entg.Gr. S 14 TVöD-S, die Planstelle TP 41401 / 11 in die Entg.Gr. S 12 TVöD-S mit dem Stellenvermerk „ku S 14".

...

4. Finanzielle Auswirkungen:

Jährliche Mehrkosten von rund 3.000,00 Euro.

Im Auftrage:

Zander

(Zander)

D.4.7

- Allgemeine Dienste -
- 000/60/13/4 - za- -

Neumünster, den 5. November 2009

Neubewertung der Planstelle TP 36301/24
eines Sozialarbeiters, Entg.Gr. 9 (Verg.Gr. V b / IV b + Zulage)

00523/1

1. Antrag:

Mit Schreiben vom 20. Mai 2009 hat der Stelleninhaber der o.g. Planstelle eine Neubewertung seines Arbeitsplatzes mit dem Ziel einer Höhergruppierung beantragt.
Er begründet den Antrag damit, dass er neben dem bisher wahrgenommenen Bereich des Pflegekinderdienstes und der Adoptionsvermittlung auch als Arbeitsgruppenleiter eingesetzt ist

2. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Bei der zu bewertenden Stelle handelt es sich um einen Sozialarbeiter in der Arbeitsgruppe - 41.2 -, Pflegekinder und Adoptionen, des Fachdienstes ASD.
Er ist dem Leiter des Fachdienstes, einem Sozialarbeiter, Entg.Gr. S 18, direkt unterstellt.

I. Beschreibung der Tätigkeiten:

Grundlage für die durchzuführende Stellenbewertung bildet die anliegende, vom Stelleninhaber gefertigte und von der Fachdienstleitung bestätigte Arbeitsplatzbeschreibung vom 20. Oktober 2009.
Ergänzend fand ebenfalls am 20. Oktober 2009 ein Gespräch statt, an dem neben dem Stelleninhaber auch der Fachdienstleiter und der Personalrat, vertreten durch , teilnahm.

II. Bewertung der Tätigkeiten:

Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD.
Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA). Nach diesem Tarifvertrag können über die aktuelle Standardeingruppierung der Sozialarbeiter (EGr S 11) eingruppiert werden

in EGr S 12
Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit *schwierigen Tätigkeiten.*
Schwierige Tätigkeiten liegen nach der einschlägigen Kommentierung vor, wenn sich die Aufgaben aus der Normal- bzw. Grundtätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen herausheben.

...

in EGr S 14

Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

in EGr S 15 oder S 17

Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeiten sich mindestens zu 1/3 (= S 15) bzw. überwiegend (= S 17) durch *besondere Schwierigkeit und Bedeutung* aus der EGr S 12 herausheben.

Der o.g. Tarifvertrag enthält keine Hinweise darauf, was unter *besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit* zu verstehen ist. Es muss daher insoweit auf die Anforderungsmerkmale für Angestellte im Allgemeinen Verwaltungsdienst zurückgegriffen werden.
Danach handelt es sich bei diesem Tarifmerkmal der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung einer Tätigkeit* um zwei voneinander abzugrenzende Qualifikationen:
Schwierigkeit betrifft die Anforderungen an das fachliche Können;
Bedeutung betrifft die Auswirkung der Tätigkeit.

Eine *besonders schwierige Tätigkeit* ist z. B. zu bejahen, wenn aufbauend auf den vorhandenen Fachkenntnissen zusätzliche Anforderungen und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind. Die *besondere Bedeutung* kann sich u.a. durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Aufgaben ergeben.

Mit *besonderen Schwierigkeiten in der Tätigkeit* sind in erster Linie die fachlich herausragenden Anforderungen angezeigt. Die zusätzlich verlangte *besondere Bedeutung* zielt auf deren Wirkungsgrad ab, der sich auf die Besonderheit der Menschenführung und des Personaleinsatzes, der finanziellen Verantwortung bzw. die Auswirkung der Tätigkeit erstrecken kann.

Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge:

Zu 1.: Selbständige und verantwortliche Führung der Arbeitsgruppe (10%)

Nach der einschlägigen Kommentierung ist bei der verantwortlichen Führung einer Arbeitsgruppe mit qualifizierten Sachbearbeitern der Verg. Gr. IV b oder V b (entsprechend EGR 9 oder 10 bzw. S 11) das Kriterium der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung erfüllt.*

Zu 2.: Organisation und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes (10) und
Zu 4.: Mitwirkung in der Einzelfallarbeit (5%)

Die hier beschriebenen Tätigkeiten lassen sich aus der Funktion eines Arbeitsgruppenleiters ableiten und erfüllen somit in gleichem Maße wie Nr. 1 das Merkmal der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung.*

...

Zu 6.:Hilfeplanung nach dem SGB VIII (10%)

Hier handelt es sich überwiegend um Planungsaufgaben, verbunden mit der Erarbeitung von Zielvorgaben und Grundsatzfragen, wie sie von Leitungskräften verlangt werden und nicht um die Hilfeplanung im Einzelfall, wie sie unter Nr. 5 beschrieben ist.
Es sind somit eindeutig Tätigkeiten, die sich aus der Funktion des Arbeitsgruppenleiters ableiten und somit auch dem Merkmal der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung zuzuordnen.*

Zu 5.: Beratung/Unterstützung von Pflegeeltern (35%) und
Zu 7.: Adoptionsvermittlung (20%)

Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die das Merkmal der *schwierigen Tätigkeiten* der EGr S 12 erfüllen und zur bisherigen Eingruppierung geführt haben (abgeleitet aus Verg. Gr. IV b Z). Auch hierzu gibt es einschlägige Kommentierungen, das eine Heraushebung durch die Zuerkennung einer *besonderen Schwierigkeit nicht möglich ist.*

Zu 3.: Einzelfallübergreifende Bereiche (10%)

Die unter diesem Arbeitsvorgang zusammengefassten Tätigkeiten könnten entweder jede für sich genommen als Arbeitsvorgang mit entsprechend heruntergebrochener Prozentzahl aufgelistet und dann im Einzelnen bewertet werden oder sie könnten anderen Vorgängen als Zusammenhangtätigkeit zugeordnet werden.
Da jedoch keine dieser Möglichkeiten dazu führt, das Merkmal der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung* zu mehr als 50 % bezogen auf alle Arbeitsvorgänge als erfüllt anzuerkennen, das Erfordernis der 33,3 % bezogen auf die Vorgänge 1, 2, 4 und 6 erfüllt ist, wird auf eine weitere Prüfung verzichtet.

Ergebnis:

Insgesamt ist somit festzustellen, dass das Merkmal der *schwierigen Tätigkeit* zu mehr als 50 % und darüber hinaus das der *besonderen Schwierigkeit und Bedeutung* zu 35% erfüllt ist.

Somit ist eine Eingruppierung in die EGr. S 15 gerechtfertigt.

3. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Den städtischen Gremien wird empfohlen, die Planstelle TP 36301/24 eines Sozialarbeiters nach EGr. S 15 - rückwirkend ab dem 01. Juli 2009 - anzuheben.

4. Finanzielle Auswirkungen:

Jährliche Mehrkosten von rund 1.000,00 Euro.

Im Auftrage:

(Zander)

5. Arbeitsvorgänge

Lfd. Nr.	Tätigkeiten	Zeitlicher Anteil in %
1	**Selbständige und verantwortliche Führung der Arbeitsgruppe** • Vertretung der Arbeitsgruppe nach außen • Durchführung von Dienstbesprechungen • Führung von Mitarbeitergesprächen • Motivation und Beurteilung von MitarbeiterInnen • Förderung der Zusammenarbeit	10 %
2	**Organisation und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes** • Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht • Organisation von Arbeitsabläufen und Personaleinsatz • Entscheidung in strittigen Zuständigkeitsfragen • Sichtung und Weitergabe von Fachinformationen/Fachliteratur • Gewährleistung des betrieblichen Informationsflusses • Fortschreibung von Konzepten • Öffentlichkeitsarbeit, Werbung • Präsentation in städt. Gremien	10 %
3	**Einzelfallübergreifende Bereiche** • Aus- u. Fortbildung von Pflegeeltern, • Erstansprachestelle für Unterbringungsanfragen • Durchführung von Fachtagungen • Koordination der Bereitschaftspflege	10 %
4	**Mitwirkung in der Einzelfallarbeit** • Fachliche Beratung und Unterstützung von MitarbeiterInnen in der Hilfe zur Erziehung und bei Kindeswohlgefährdung • Leitung von Fachteams und Helferkonferenzen • Herbeiführung einvernehmlicher Entscheidungen mit Fachkräften über erforderliche Maßnahmen • Unterstützung der Fachkräfte bei der Einleitung von Maßnahmen • Bearbeitung und Entscheidung von Widersprüchen	5 %
5	**Beratung/Unterstützung von Pflegeeltern und anderen Beteiligten** • Regelmäßige Beratungs- und Unterstützungsgespräche • Unterstützung und Organisation von Hilfen zur Abwendung von Krisen, Klärung Kindeswohlgefährdung • Erarbeitung und Aushandlung von messbaren Zielen • Überprüfung der Zielerreichung und Fortschreibung der Hilfepläne	35 %
6	**Hilfeplanung nach dem SGB VIII** • Federführung der Hilfeplanung für den öffentlichen Jugendhilfeträger • Erarbeitung und Aushandlung von messbaren Zielen Überprüfung der Zielerreichung und Fortschreibung fallübergreifend.	10 %
7	**Adoptionsvermittlung** • Beratung der Beteiligten, Prüfen der Adoptionsbedürftigkeit eines	20 %

Bewertungsbogen allgemeine Tätigkeitsmerkmale / Sozialarbeiter TP 36301/24

Arbeitsvorgänge			Tätigkeitsmerkmale						
Nr.	Bezeichnung	%	Staatl. Anerkennung und entsprechende Tätigkeit	schwierige Tätigkeiten	besondere Schwierigkeit und Bedeutung				
1	Selbständige und verantwortliche Führung der Arbeitsgruppe	10	10	10	10				
2	Organisation und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes	10	10	10	10				
3	Einzelfallübergreifende Bereiche	10	10						
4	Mitwirkung in der Einzelfallarbeit	5	5	5	5				
5	Beratung/Unterstützung von Pflegeeltern	35	35	35					
6	Hilfeplanung nach dem SGB VIII	10	10	10	10				
7	Adoptionsvermittlung	20	20	20					
	Ergebnis: EGr. S 15	100	100	90	35				

D.4.8

- Allgemeine Dienste -

Neumünster, den 14.06.10

Umwandlung der Planstelle TP-Nr. 24301 / 6 von einer Beamtin Bes.Gr. A 7 in eine Beschäftigte EGr. 6

004-01/9

1. Stellungnahme der Organisationsabteilung:

Nach Mitteilung der Personaldienste ist die Stelleninhaberin auf Dauer zum RBZ – Büro gewechselt und die o.g. Planstelle nachbesetzt worden.

Gemäß der dazu gefertigten Entscheidungsverfügung vom 31.07.09 ist die frei werdende Halbtagsstelle (vorher 20,5 Std./W jetzt 19,5 Std./W) zwischenzeitlich mit einer Beschäftigten EGr. 6 wiederbesetzt worden.

2. Vorschlag der Organisationsabteilung:

Die Planstelle TP-Nr. 24301 / 6 einer Beamtin (20,5 Std./W), Bes.Gr. A 7, wird umgewandelt in die Planstelle einer Beschäftigten (19,5 Std./W), EGr. 6.

3. Finanzielle Auswirkungen:

keine

Im Auftrage:

(Politz)